



Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento
- Exercício 2017 -

Florianópolis, fevereiro de 2017.



1. Apresentação

Em fevereiro de 2016 as alterações na estrutura orgânica do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina foram implementadas após um processo de transição, onde algumas atribuições da antiga Seção de Desenvolvimento e Capacitação, vinculada à extinta Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento, foram gradativamente transferidas à Escola Judiciária Eleitoral de Santa Catarina - EJESC.

A Escola, fundamentada pelas Resoluções TRESA n. 7.927/2015 (Reestruturação da EJESC) e n. 7.928/2015 (Regimento Interno), reuniu as seguintes finalidades:

(I) a formação, a atualização e a especialização continuada ou eventual em áreas de interesse da Justiça Eleitoral, de seus magistrados e servidores, admitida a participação de outros interessados;

(II) o aperfeiçoamento de magistrados e servidores da Justiça Eleitoral, com foco na melhoria da prestação jurisdicional e dos serviços eleitorais;

(III) o desenvolvimento de ações de estímulo ao estudo, à pesquisa e à produção científica em matéria eleitoral;

(IV) o desenvolvimento de ações institucionais de responsabilidade social voltadas ao fortalecimento da cidadania.

Com o final do período de transição, estabelecido pela Portaria P. 149/2015 e, em observação às finalidades da EJESC, todas as ações de capacitação de servidores e magistrados passaram a ser responsabilidade da Escola. Dessa forma, a elaboração e a execução do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento – PACD, que integra o Plano Anual de Trabalho da EJESC foram realizadas pela EJESC em parceria com as unidades orgânicas do Tribunal.

2. Descrição do PACD/2017

A elaboração do PACD/2017 seguiu os moldes dos planos anteriores, em consideração às diretrizes traçadas na Resolução TSE n. 22.572/2007— que dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral.



O PACD/2017 contempla três Planos de Desenvolvimento:

1. Plano de Desenvolvimento Técnico
2. Plano de Desenvolvimento Organizacional
3. Plano de Desenvolvimento de Órgãos Públicos

2.1. Plano de Desenvolvimento Técnico

O **Plano de Desenvolvimento Técnico**, até então composto por oito eixos temáticos de competência, neste PACD sofreu uma pequena alteração para adequá-lo à estratégia da administração. O Eixo Gestão Administrativa foi subdividido transformando-se em Eixo Auditoria e Controle - que engloba todas as ações de capacitação voltadas à auditoria e controle, como o próprio nome diz; e em Eixo Gestão Administrativa - integrando todas as ações de capacitação da área administrativa. O PACD/2017 é, portanto, composto por nove eixos temáticos de competência, divididos em subeixos que direcionam o levantamento das necessidades de capacitação e desenvolvimento. Esses eixos temáticos fixam diretrizes às unidades administrativas para delimitar os domínios de competências de interesse institucional e funcionam como classificação das necessidades de treinamentos identificadas. Tais eixos estão vinculados ao Planejamento Estratégico deste Tribunal e voltados ao cumprimento da missão da Justiça Eleitoral

Para o exercício de 2017, o Plano de Desenvolvimento Técnico foi formatado em nove eixos temáticos, como já destacado, e em 61 subeixos, previamente definidos por prioridades, conforme descritos nas tabelas abaixo. Importante esclarecer que os subeixos com prioridade 1 serão necessariamente contemplados no exercício de 2017, seguidos dos subeixos com prioridades 2 e 3 respectivamente.

1. Eixo: Cadastro Eleitoral

Subeixo	Prioridade
Cadastro biométrico	2
Cadastro eleitoral	2
Filiação partidária (legislação e sistema)	1



2. Eixo: Prestação Jurisdicional

Subeixo	Prioridade
Prática cartorária (processamento de feitos)	2
Direito Eleitoral e Processual Eleitoral	2
Direito Penal e Processual Penal	3
Direito Civil e Processual Civil	2
Direito Administrativo e Processual Administrativo	3
Direito constitucional	3
Gestão dos Sistemas de Apoio	3
Execução Fiscal	3
Prestação de Contas	2
Processo Eletrônico	1

3. Eixo: Gestão da Informação

Subeixo	Prioridade
Gestão do conhecimento e da informação	2
Gestão de Bibliotecas	2
Gestão Documental	2
Gestão de Museus	1
Estatística	1
Técnica Legislativa	3
Língua Portuguesa	3

4. Eixo: Tecnologia da Informação

Subeixo	Prioridade
Programação de sistemas e scripts	2
Bancos de dados e data warehousing	2
Administração de Servidores de Aplicação	2
Gestão de Conteúdo WEB	2
Gerenciamento de serviços de TI (processos ITIL)	2
Sistemas Operacionais Desktop	3
Administração de redes de computadores	3
Armazenamento de Dados Corporativos	2
Segurança de Sistemas de TI	2
Aplicações de automação de escritório	3
Administração de Servidores de Conteúdo e Colaboração	2
Sistemas Corporativos Internos	2

5. Eixo: Gestão Administrativa

Subeixo	Prioridade
Orçamento, finanças e contabilidade públicos	2
Patrimônio e almoxarifado	2
Atendimento ao público	3
Licitações	2
Contratos	1
Infraestrutura	2



6. Eixo: Auditoria e Controle

Subeixo	Prioridade
Auditoria	1
Controle Interno	2
Controle Externo	3

7. Eixo: Gestão de Pessoas

Subeixo	Prioridade
Capacitação	2
Gestão por competência	3
Legislação de pagamento e de pessoal	2
Gestão em saúde	1

8. Eixo: Planejamento e Gestão

Subeixo	Prioridade
Governança Corporativa	3
Planejamento Estratégico	1
Processos de negócio	3
Gerenciamento de projetos	1
Riscos	2
Continuidade de negócio	1
Sustentabilidade Ambiental	1
Indicadores de Desempenho	2

9. Eixo: Comunicação Institucional

Subeixo	Prioridade
Assessoria de imprensa	2
Cerimonial e protocolo	2
Mídias	3
Artes gráficas	3
Divulgação e marketing	2
Redes sociais	2
Ouvidoria	3
Lei de Acesso à Informação	1

2.2. Plano de Desenvolvimento Organizacional

O **Plano de Desenvolvimento Organizacional** visa ao desenvolvimento e ao aperfeiçoamento do corpo gerencial do TRESA. Com foco no desenvolvimento e no aperfeiçoamento das habilidades e atitudes necessárias ao gestor, atende ao disposto no art. 6º, inciso III, da Resolução TSE n. 22.572, de 16 de agosto de 2007, que determina a realização de, pelo menos, 30 (trinta) horas de capacitação destinada à formação e ao desenvolvimento de gestores, a cada dois anos. Neste plano, o corpo gestor subdivide-se



em dois grupos: os gestores detentores de CJs e os detentores de FCs de natureza gerencial, todos descritos na Portaria P n. 97, de 8 de junho de 2015.

2.3. Plano de desenvolvimento de Órgãos Públicos

O **Plano de Desenvolvimento de Órgãos Públicos** tem por escopo o aproveitamento das ações educacionais organizadas por outros órgãos públicos.

3. Modalidades de Ensino PACD/2017

Este PACD/2017 adota como estratégia de ensino as modalidades de capacitação definidas, metodologicamente como:

1. *In company*: cursos contratados e ministrados nas dependências do Tribunal, com a finalidade de capacitar o maior número de servidores com menor impacto no orçamento. Visa, portanto, à otimização dos recursos. Os cursos desta modalidade podem ser presenciais - com a participação *in loco* dos servidores -, ou semipresenciais - presencial com videoconferência.
2. Externos: cursos contratados e ministrados fora das dependências do Tribunal.
3. Virtuais: cursos na modalidade de ensino à distância disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça — CNJ, Tribunal Superior Eleitoral — TSE, ou por outros Tribunais Regionais Eleitorais, bem como contratados no mercado ou elaborados por tutores internos. Proporcionam ações de desenvolvimento sem restrições pelas distâncias geográficas.

4. Descrição do PACD/2017

A execução dos Planos de Desenvolvimento está condicionada à disponibilização da verba orçamentária das ações estratégicas “Capacitação de Recursos Humanos – PAC e Capacitação de Recursos Humanos – TI”. A previsão orçamentária para 2017 é de 841.312,00 (oitocentos e quarenta e um mil, trezentos e doze reais).



Com o fim de otimizar a utilização da verba destinada à formação e aperfeiçoamento do servidor, foram definidas diretrizes que serão referência na autorização de participação em eventos. São elas:

1. Priorização da realização de cursos *in company* e a distância (Ead), com o objetivo de treinar maior número de servidores, a custo mais reduzido.
2. Incentivar instrutória interna por magistrados e servidores.
3. Incentivar a participação em cursos promovidos por Órgãos Públicos (CNJ, TCU, TSE, dentre outros). Há inúmeros treinamentos oferecidos na cidade de lotação do servidor por órgãos públicos ou outras entidades que suprem a necessidade de capacitação.
4. Estabelecer como meta para a execução do PACD, no exercício de 2017, a realização de pelo menos um curso por eixo temático.
5. Definir os limites da execução orçamentária de 2017 em de 75% (setenta e cinco por cento) para as ações do PACD e em 25% (vinte e cinco por cento) para a formação continuada dos servidores. O orçamento remanescente do exercício, destinado à formação continuada dos servidores, deverá ser aplicado nas ações do PACD.

Busca-se, com a implementação dessas diretrizes, atender ao disposto na Resolução CNJ n. 192/2014 - Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores da Justiça Eleitoral.

5. Previsão da Execução Orçamentária para a Capacitação de Servidores

Ações de Execução Orçamentária - Exercício 2017	
PACD	
Plano Técnico - cursos In company	223.500,00
Plano Técnico - cursos externos	167.250,00
Plano de Desenvolvimento Organizacional	245.000,00
Plano de Eventos em Órgãos Públicos	22.5000,00
Verba para Palestras e Eventos	11.250,00
Verba para Eventos Extras	30.000,00
Subtotal PACD	699.500,00
Formação continuada de servidores	130.300,00
Verba Remanescente	11.512,00
Total	841.312,00



6. Objetivo Geral

Assegurar que o programa de capacitação dos servidores do TRESA seja executado em consonância com a missão e os objetivos estratégicos institucionais.

7. Objetivos Específicos

- Coordenar e possibilitar o acesso de todos os servidores às ações de capacitação e desenvolvimento.
- Utilizar com efetividade os recursos orçamentários disponíveis, a fim de garantir a melhor relação custo-benefício para a Administração.
- Assegurar a realização de cursos de capacitação destinados à formação e ao desenvolvimento dos gestores (FCs e CJs), em atendimento ao disposto no art. 6º, III, da Resolução TSE n. 22.572/07.
- Desenvolver e incentivar o uso da metodologia EaD, por meio de cursos disponibilizados pelo CNJ, TSE ou por outros Tribunais Regionais Eleitorais, bem como contratados no mercado ou desenvolvidos por instrutores internos.
- Priorizar, sempre que possível, a realização de cursos *in company*.
- Estabelecer parcerias com outros órgãos e instituições para execução de ações de capacitação.
- Cumprir as metas estratégicas definidas no Planejamento Estratégico da Justiça Eleitoral.

8. Metodologia de Elaboração do PACD

O processo de elaboração do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento - 2017, como já destacado, seguiu o mesmo modelo dos PACDs anteriores com pequenas alterações na composição dos Planos de Desenvolvimento. No Plano de Desenvolvimento Técnico permanecem os eixos temáticos de competências direcionando o levantamento das necessidades de capacitação e desenvolvimento. Esses eixos temáticos fixam diretrizes às unidades administrativas para delimitar os domínios de



competências de interesse institucional e funcionam como classificação das necessidades de treinamentos identificadas.

Os eixos temáticos, bem como os Planos de Desenvolvimento que constituem este PACD, foram reavaliados por todos os relatores¹ dos eixos temáticos, considerando a experiência dos anos anteriores. Assim, o processo de construção do PACD/2017 envolveu as seguintes etapas:

1ª Etapa

- Definição, em reunião com os relatores, das diretrizes do programa de capacitação para o exercício de 2017, bem como dos eixos e subeixos que compõem o PACD/2017.
- Identificação dos treinamentos de interesse pelas unidades administrativas registrados na planilha "Levantamento das Necessidades de Capacitação e Desenvolvimento".
- Compilação de todos os treinamentos indicados em uma única planilha.

2ª Etapa

- Consolidação, pelos relatores, do Plano de Desenvolvimento técnico.

3ª Etapa

- Elaboração do relatório do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento e apresentação ao Conselho Deliberativo e Técnico-científico da EJESC, para aprovação.

4ª Etapa

- Implementação e Operacionalização do Plano pela EJESC.
- Acompanhamento e avaliação das ações de capacitação e desenvolvimento.

5ª Etapa

- Elaboração do Relatório Físico-Financeiro do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento e apresentação ao Conselho Deliberativo e Técnico-científico da EJESC.

¹ Os relatores dos eixos temáticos são os responsáveis pela sistematização do eixo conexo à atividade precípua de cada unidade administrativa



9. Considerações Finais

Cada plano elencado no presente documento envolve um conjunto de ações educacionais a serem implementadas em 2017 pela EJESC.

As diretrizes que regem o PACD/2017 visam ampliar a oferta de ações educacionais no Ambiente Virtual de Aprendizagem deste Tribunal – Plataforma Moodle e dos treinamentos *in company*. Além disso, estabelecem a divisão da execução orçamentária entre as ações do PACD e as ações voltadas à formação continuada dos servidores.

O calendário de eventos presenciais ou virtuais será disponibilizado na intranet e estará sujeito a eventuais ajustes para melhor atender à demanda de todos os servidores do TRESA.

Aprovado pelo Conselho Deliberativo e Técnico Científico
Florianópolis, 09 de fevereiro de 2017.