



**Tribunal Regional Eleitoral**  
de Mato Grosso

# **PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO PAC 2026**



## **TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MATO GROSSO**

### **Presidente**

Desembargadora SERLI MARCONDES ALVES

### **Vice-Presidente e Corregedor**

Desembargador MARCOS MACHADO

### **Diretor-Geral**

MAURO SÉRGIO RODRIGUES DIOGO

### **Secretário de Gestão de Pessoas**

GILVAN RODRIGUES DE OLIVEIRA

### **Coordenadora de Educação e Desenvolvimento**

SANDRO GONÇALVES DELGADO

### **Seção de Desenvolvimento Organizacional**

VIVIANE ZAITUM CARDOSO DAMACENA

LUCIANO BORTOLUZO

## Sumário

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO PAC 2026	1
1 APRESENTAÇÃO	4
2 OBJETIVO GERAL	4
3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4 PÚBLICO ALVO	5
5 TRILHAS DE APRENDIZAGEM A SEREM DESENVOLVIDAS	5
6 ETAPAS PREVISTAS DO PAC 2026	10
7 CLASSIFICAÇÃO DOS CURSOS E EVENTOS DE CAPACITAÇÃO	11
8 ORÇAMENTO DISPONÍVEL	11
9 METAS DO PAC 2026	11
10 VIGÊNCIA DO PAC 2026	11

## 1 APRESENTAÇÃO

Com o propósito de contribuir para o desenvolvimento dos servidores da Justiça Eleitoral de Mato Grosso apresentamos o **PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2026**, que contempla ações voltadas para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências organizacionais, gerenciais e técnicas dos servidores da Justiça Eleitoral de Mato Grosso.

O método de capacitação mantém-se em TRILHAS DE APRENDIZAGEM. Refere-se a um conjunto de ações destinadas ao desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, levando o servidor a desenvolver um conhecimento sobre determinado aspecto dentro de sua área de atuação e, ainda, das áreas de interesse estratégicas da Instituição.

Estabelecem-se neste plano as Trilhas de Aprendizagem Geral e Específica, com a vinculação das competências e com os eventos de capacitação que serão desenvolvidos durante o ano de 2026, em consonância com os objetivos estratégicos, indicadores e as metas do Planejamento Estratégico 2021-2026 (Resolução nº 2622/2021), priorizando-se as competências e eventos de capacitação que estiverem alinhadas a estratégia e as temáticas regulamentadas por órgãos superiores.

## 2 OBJETIVO GERAL

Estimular o desenvolvimento de competências organizacionais, gerenciais e técnicas, possibilitando a aquisição, a atualização e o aperfeiçoamento contínuo de competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo.

## 3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1-Propor Trilhas de Aprendizagem voltadas para a formação e desenvolvimento de lideranças com a finalidade de assegurar uma linguagem gerencial única, focada na gestão estratégica do capital humano, intelectual, tecnológico, patrimonial e financeiro da Justiça Eleitoral;

2-Ofertar capacitações alinhadas à missão, visão e aos valores institucionais, de forma a viabilizar a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e coletivas.

3-Otimizar os recursos orçamentários, através de parcerias com outros órgãos públicos, principalmente do Poder Judiciário e oferta de treinamentos online.

#### **4 PÚBLICO ALVO**

1. Servidores do quadro efetivo do TRE/MT;
2. Servidores com lotação provisória, removidos ou cedidos para este Regional;
3. Servidores requisitados, sem vínculo e, eventualmente, estagiários, sendo que, para estes últimos, será permitida a participação em palestras e demais eventos presenciais ou online quando abertos a todo o Tribunal.
4. Magistrados em exercício neste TRE-MT.

#### **5 TRILHAS DE APRENDIZAGEM A SEREM DESENVOLVIDAS**

As Trilhas de aprendizagem se baseiam na Teoria das Competências. Ou seja, unem conhecimento teórico e desenvolvimento prático de habilidades e atitudes para chegar ao resultado final.

A construção e desenvolvimento das Trilhas foi composta de quatro fases sequenciais, conforme vemos abaixo:

**5.1 IDENTIFICAÇÃO DAS LACUNAS DE COMPETÊNCIAS:** Nesta fase foram identificadas as lacunas de desenvolvimento neste Tribunal com os instrumentos existentes no momento como: histórico de capacitação dos anos anteriores, indicadores e objetivos vinculados ao planejamento estratégico, Plano de Desenvolvimento Individual elaborado pelas unidades via GESCOM- sistema de Gestão por competências, demandas apontadas pelas áreas técnicas e por órgãos superiores e demandas represadas no ano anterior.

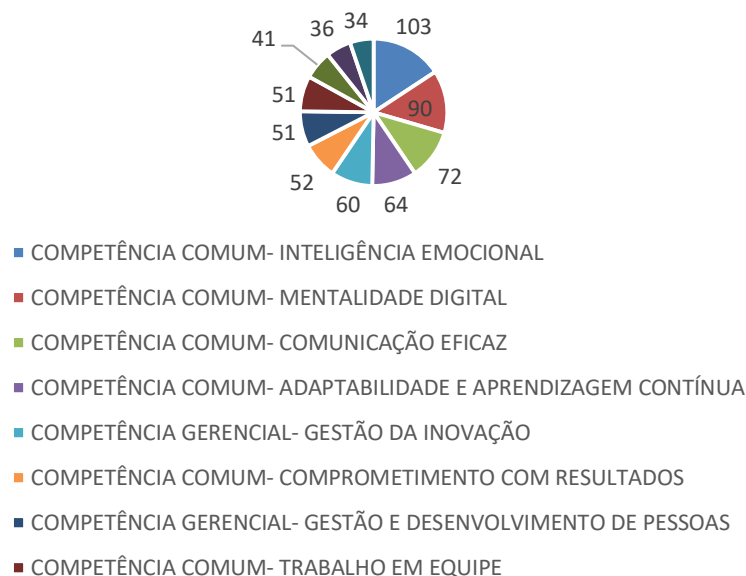
O sistema GESCOM-Gestão por Competências foi implementado neste ano, o que permitiu identificar lacunas de competências individuais para que o servidor visualize as suas necessidades individuais de capacitação e elabore seu Plano de Desenvolvimento para que adquira ou desenvolvas as competências necessárias ao melhor desempenho em suas entregas.

As Trilhas propostas foram alinhadas às competências mapeadas neste Tribunal, quais sejam:

- 1) Competências Comuns: ações de capacitação destinadas a desenvolver competências fundamentais, identificadas pela maioria das unidades do TRE-MT;
- 2) Competências Gerenciais: destinadas a desenvolver competências no corpo de gestores deste Tribunal.
- 3) Competências Técnicas: destinadas a desenvolver competências específicas de cada unidade deste Regional, subdivididas nas áreas do conhecimento.

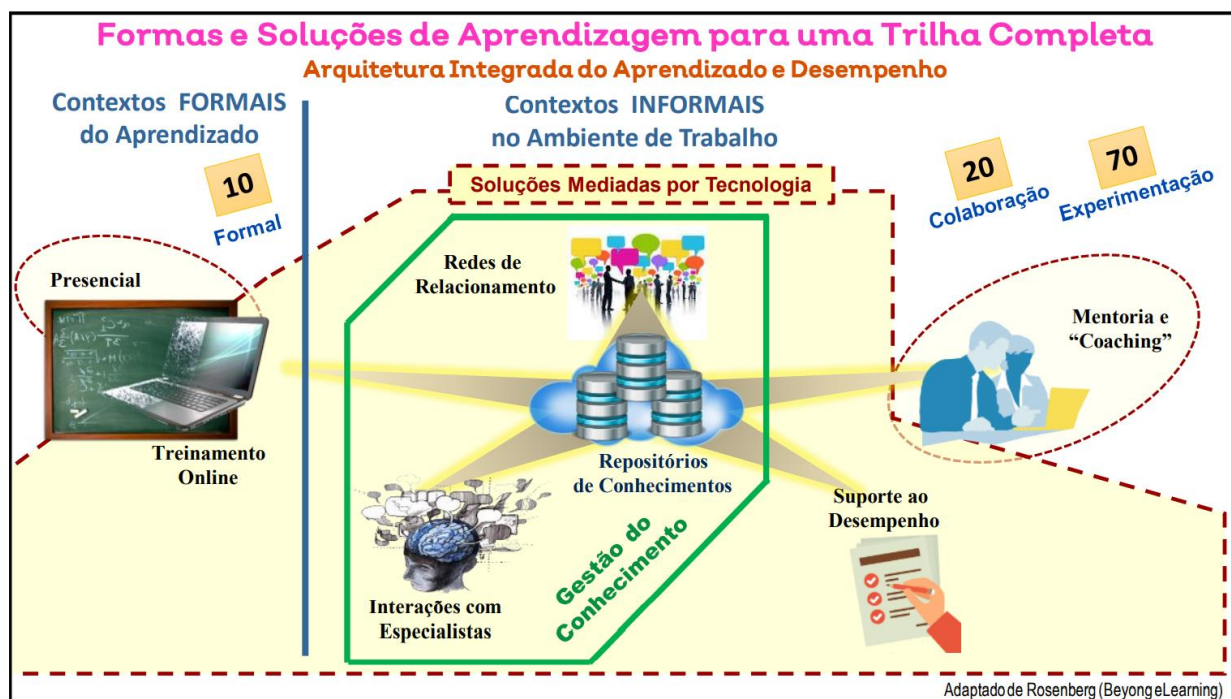
Após o envio dos Planos de Desenvolvimento Individuais pelas unidades administrativas da Secretaria e pelos Cartórios Eleitorais, verificamos que as maiores demandas de capacitação estão contempladas nas seguintes temáticas:

### Competências identificadas com maior demanda de Capacitação



## 5.2 DEFINIÇÃO DE TRILHAS DE APRENDIZAGEM E EVENTOS DE CAPACITAÇÃO:

Identificadas as lacunas de competência, o plano de capacitação e desenvolvimento das Trilhas deve estabelecer: Quem deve ser capacitado; O conteúdo da capacitação para definição da Trilha de Aprendizagem, se Geral ou Específica; Como deve ser a aquisição de conhecimento (oficina, seminário, multiplicação, instrutoria interna, congresso, leitura de livros, visitas técnicas, etc.); Quais Trilhas de aprendizagem complementares podem ser inseridas em uma trilha, por meio de outras formas de aquisição de conhecimento, conforme modelo de quadro demonstrativo abaixo:



O modelo 10/20/70 permite o desenvolvimento de competências por meio da aquisição de conhecimentos através de uma variedade de soluções de aprendizagem. A proposta é de adesão progressiva deste modelo em nosso Plano Anual de Capacitação por meio de Trilhas de Aprendizagem por competência.

Segue as Trilhas de Aprendizagem a serem trabalhadas com capacitações in company:

- 1- Gestão Estratégica e Organizacional;
- 2- Academia de Liderança:
  - 2.1- Aperfeiçoamento Gerencial;
  - 2.2- Novas Lideranças;
- 3- Gestão de Cartório Eleitoral;
- 4- Desenvolver + (auxílio-bolsa)



Considerando o orçamento previsto para a utilização em eventos de capacitação, bem como o modelo de aprendizagem acima e os Planos de Desenvolvimento Individual enviados pelas unidades, segue a proposta para as seguintes ações de capacitação, por prioridades de 0 a 2, condicionada a disponibilidade orçamentária.

- 1- Prioridades 0 e 1: constam as demandas de capacitação obrigatórias e continuadas, bem como as demandas de capacitação em competências técnicas/comportamentais in company, solicitadas pelas unidades;
- 2- Prioridades 2- constam as demandas de capacitação que foram identificados nos Planos de Desenvolvimento Individuais e, após aprovação do orçamento do PAC 2026, serão impulsionadas pelas unidades demandantes.

### **5.3 DESENVOLVIMENTO DAS TRILHAS E EXECUÇÃO DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO:**

É fase de concretização do plano e do programa de capacitação no desenvolvimento de competências nas Trilhas propostas.

Para os eventos de capacitação propostos nas Trilhas serão elaborados Projetos Básicos e Termos de Referência para a devida contratação pela unidade de Planejamento e Treinamento (SEC/CED).

A execução das Trilhas deve ser de responsabilidade do gestor, auxiliado pela unidade de gestão de pessoas, dos servidores mais experientes e do próprio colaborador.

**5.4 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DA CAPACITAÇÃO:** Momento de verificar se a Trilha foi desenvolvida e se os eventos de capacitação contribuíram para prover as lacunas identificadas, quando verificamos se o servidor adquiriu conhecimentos, habilidades e atitudes.

As avaliações serão utilizadas pela área de Treinamento (SEC/CED) e poderão ocorrer em até 03 (três) momentos distintos:

- a) Após o encerramento do evento (avaliação de reação);
- b) Até 90 dias após o encerramento do evento - avaliação de aprendizagem: mede conhecimento ou habilidade adquiridos com relação ao que foi ensinado. Normalmente, por meio de uma prova escrita ou oral. Tipo de avaliação mais adequada a cursos financeiros e técnicos e em cursos da plataforma Moodle.

Na hipótese de avaliação negativa deverá ser observado:

- a) Para os treinamentos externos e *in company*: a empresa promotora não será contratada para futuras capacitações pelo período de 01 (um) ano.
- b) Instrutoria Interna: havendo média de satisfação igual ou inferior aos critérios estabelecidos, poderá ocorrer a retirada do cadastro do instrutor, a critério da Administração.

## 6 ETAPAS PREVISTAS DO PAC 2026

Etapas		Início	Término
1	Levantamento de demandas de capacitações e identificação de lacunas de competências.	set/25	nov/25
2	Ratificação/ Retificação dos eventos e estimativa de valores pela unidade/comissão responsável.	Até Jan/26	
3	Aprovação da proposta do PAC	Até fev/26	
3	Envio de projetos básicos de cursos in company e individuais.	fev/26	Mai/26
4	Execução do PAC	Marc/26	Junh/26
4	Reavaliação da execução do PAC para novas definições	Junh/26	Jul/26

## **7 CLASSIFICAÇÃO DOS CURSOS E EVENTOS DE CAPACITAÇÃO**

Serão realizados prioritariamente os cursos voltados para a área estratégica da Organização, em atendimento aos indicadores e objetivos estratégicos deste Tribunal.

## **8 ORÇAMENTO PREVISTO**

Para o ano de 2026 foi previsto o valor de **R\$ 385.000,00** (trezentos e oitenta e cinco reais). Após aprovação, o orçamento será executado por meio das prioridades definidas pelo CEGEPE.

Como também já pacificado, as convocações para eventos realizados no Tribunal Superior Eleitoral ou Conselho Nacional de Justiça serão custeados com o orçamento geral (20GP).

## **9 METAS DO PAC 2026**

1. Gestores, sucessores e assessores devem completar ao menos 20 horas dentre os cursos listados na Trilha da Academia de Liderança, ou outros compatíveis, conforme indicador estratégico i.15 do Planejamento Estratégico 2021-2026.
2. Abordar explicitamente tópicos de sustentabilidade e/ou acessibilidade em, no mínimo, 20% das qualificações, in company, promovidas pelo TRE-MT.
3. Capacitar, no mínimo 20%, dos servidores nas temáticas de acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência, conforme indicador do CNJ;
4. Executar 100% do orçamento de capacitação;

## **10 VIGÊNCIA DO PAC 2026**

Durante o período de aplicação do orçamento de capacitação de recursos humanos, salientando que algumas ações poderão ser inscritas em restos a pagar.

À consideração superior,

Atenciosamente,

**Viviane Zaitum Cardoso Damacena**

Chefe da Seção de Desenvolvimento Organizacional- SDO

**Sandro Gonçalves Delgado**

Coordenador de Educação e Desenvolvimento