

PLANO ANUAL DE FORMAÇÃO DE MAGISTRADOS
E DE CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES
2024

**ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 7ª REGIÃO
BIÊNIO 2023/2025**

DIRETOR

Des. Paulo Régis Machado Botelho

VICE-DIRETOR

Des. Francisco José Gomes da Silva

COORDENADORA PEDAGÓGICA

Juíza Laura Anísia Moreira de Sousa Pinto

CONSELHO CONSULTIVO

Des. Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior
Representante dos Desembargadores

Des. Maria Roseli Mendes Alencar
Representante dos Desembargadores

Juíza Daniela Pinheiro Gomes Pessoa
Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juiz Jean Fábio Almeida de Oliveira
Representante dos Juízes Substitutos

Juíza Rossana Tália M. Gomes Sampaio
Vaga de Livre Escola

Servidora Sylvianne F. Santos de Oliveira
Representante dos Servidores

SECRETARIA EXECUTIVA

Flávia Regina Mendes Bezerra de Moraes
Secretária Executiva

Mariana Dionísio de Andrade
Diretora da Divisão de Formação e Aperfeiçoamento

Anacélia Cabral de Brito
Seção de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

Renata Portela Lima Teixeira
Seção de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores

Maria Ednete Juca Couto
Técnica Judiciária - Área Administrativa

Eliene Pereira da Silva
Assessoria Técnica de Ensino a Distância

Glória Maria Gonçalves Silva Albano da Silveira
Auxiliar Especializada

1 – APRESENTAÇÃO

Este planejamento consolida as diretrizes gerais para a formação e aperfeiçoamento de magistrados e servidores da 7ª Região, relativas ao exercício 2024, oriundas da Resolução nº 28/2022 da ENAMAT, bem como nas orientações contidas nas Resoluções nº 178, de 8 de agosto de 2013 e 192/2014, ambas do Conselho Nacional de Justiça, que dispõem sobre o Plano Nacional de Capacitação de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.

O Plano foi construído a partir de demandas dos magistrados e servidores do TRT 7ª Região, utilizando os meios de comunicação institucionais, bem como por indicações dos membros do Conselho Consultivo da Escola Judicial, indicados por representatividade entre as categorias integrantes do TRT7, e, finalmente, contemplando os cursos de realização obrigatória, para garantia de conformidade normativa.

Nesse sentido, menciona-se que a formação e aperfeiçoamento de magistrados e servidores seja integral e contínua, alinhada com a missão, visão e valores do Tribunal Regional do Trabalho da Região e com os seus objetivos estratégicos.

2 – JUSTIFICATIVA

Este documento expressa os pressupostos e princípios epistemológicos e pedagógicos que orientarão o conjunto das ações educativas, presenciais e à distância, que serão desenvolvidas pela EJUD7. Esses pressupostos e princípios serão observados na proposição e implementação de soluções educacionais voltados para o desenvolvimento de competências de magistrados e servidores do TRT7, tanto internamente como nas ações de capacitação externas ou realizadas mediante convênios e parcerias.

3 – PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS NORTEADORES DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO OFERECIDAS PELA EJUD7 E CONSTANTES EM SEU PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO¹

¹ O conteúdo do item 3 foi integralmente extraído o Projeto Político Pedagógico da Escola Judicial do TRT7, elaborado pela Professora Doutora Acácia Zeneida Kuenzer, disponível em: https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=175. Acesso em: 15/12/2022.

3.1 A CONCEPÇÃO DE CONHECIMENTO

O trabalho pedagógico a ser desenvolvido pela Escola Judicial da 7ª Região tem como fundamento a concepção de conhecimento como recriação, ou seja, como reprodução no pensamento, através da atividade humana, da realidade, dos processos, dos fenômenos, em decorrência do que adquirem significado. Esta recriação da realidade no pensamento é uma das formas de relação entre sujeito e objeto, cuja dimensão mais essencial é a compreensão da realidade enquanto relação humano/social. Ou seja, é conhecer objetos que se integram na relação entre o homem e a natureza, relação esta que se estabelece mediante a atividade humana.

Assim, o método de produção do conhecimento é um movimento que leva o pensamento a transitar continuamente entre o abstrato e o concreto, entre a forma e o conteúdo, entre o imediato e o mediato, entre o simples e o complexo, entre o que está dado e o que se anuncia.

Este movimento de ascensão das primeiras e precárias abstrações à compreensão da rica e complexa teia das relações sociais concretas é um movimento no pensamento, que tem como ponto de partida um primeiro nível de abstração composto pela imediata representação do todo e, como ponto de chegada, as abstratas formulações conceituais. Esse movimento leva o pensamento a voltar ao ponto de partida, agora para percebê-lo como totalidade articulada e compreendida, mas também como prenúncio de novas realidades, apenas intuídas, que levam a novas buscas e formulações a partir da dinâmica histórica que articule o já conhecido ao presente e anuncie o futuro .

O ponto de partida é apenas formalmente idêntico ao ponto de chegada, uma vez que, em seu movimento, o pensamento chega a um resultado que não era conhecido inicialmente e projeta novas descobertas. O caminho para a produção do conhecimento é o que parte de um pensamento reduzido, empírico, virtual, com o objetivo de reintegrá-lo ao todo depois de compreendê-lo, aprofundá-lo, concretizá-lo. E, então, tomá-lo como novo ponto de partida, de novo limitado, em face das compreensões que se anunciem.

Deste movimento decorre uma concepção metodológica, que pode ser sistematizada seguinte forma:

- o ponto de partida é sincrético, nebuloso, pouco elaborado, senso comum; o ponto de chegada é uma totalidade concreta, onde o pensamento re-capta e compreende o conteúdo inicialmente separado e isolado do todo; posto que

sempre síntese provisória, esta totalidade parcial será novo ponto de partida para outros conhecimentos;

- os significados vão sendo construídos através do deslocamento continuado do pensamento das primeiras e precárias abstrações, que constituem o senso comum, para o conhecimento elaborado através da articulação entre teoria e prática, entre sujeito e objeto, entre o indivíduo e a sociedade em um dado momento histórico;

- o percurso vai do ponto de partida ao ponto de chegada, possuindo uma dupla determinação: não há um único caminho para se chegar a uma resposta, como há várias respostas possíveis para o mesmo problema; construir o caminho metodológico é, portanto, parte fundamental do processo de elaboração do conhecimento.

3.2. A CONCEPÇÃO DE COMPETÊNCIA

Com base nesta concepção de conhecimento, orgânica às novas demandas decorrentes da crescente intelectualização do trabalho, compreende-se a competência como resultante da articulação entre teoria e prática, ou seja, como a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e laborais. Implica a capacidade de solucionar problemas, mobilizando e integrando conhecimentos de forma transdisciplinar a comportamentos e habilidades psicofísicas, e transferindo-os para novas situações; supõe a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos².

3.3. A CONCEPÇÃO DE APRENDIZAGEM

Da concepção de conhecimento que fundamenta o processo pedagógico decorre a necessidade de promover situações de aprendizagem que viabilizem o estabelecimento de relações com a ciência, com a tecnologia e com a cultura de forma ativa, construtiva e criadora, substituindo a certeza pela dúvida, a rigidez pela flexibilidade, a recepção passiva pela atividade permanente na elaboração de novas sínteses.

Ou seja, implica em conceber a aprendizagem como resultante da atuação do Magistrado ou servidor em formação, em situações intencionais e sistematizadas

² KUENZER, A. Conhecimento e competências no trabalho e na escola. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v.28, n.2 mai/ago.,2002.

mediadas por professores e tutores de campo, que alternem tempos e espaços de trabalho e reflexão teórica.

Assim, será o trabalho nas Varas e no Tribunal o elo integrador entre teoria e prática; é a partir das práticas simuladas e reais de audiências, sentenças, acórdãos, execução e despachos que serão formulados os questionamentos que orientarão as discussões teóricas mediadas pelos professores nas atividades desenvolvidas na Escola Judicial, constituindo-se progressivamente a articulação entre conhecimento científico e experiência laboral, ou conhecimento tácito.

Esta concepção de aprendizagem define o trabalho docente, a ação de ensinar, como a capacidade de problematizar, apoiar teoricamente a formulação das dúvidas e das hipóteses; propor desafios, estimular a construção de explicações, o estabelecimento de relações, a partir do que seja possível re-elaborar conhecimentos e experiências anteriores.

Com base na produção teórica existente, é necessário promover discussões, de modo a propiciar a saudável convivência das divergências com os consensos possíveis, resultantes das práticas de confronto e conciliação, da comparação, da análise de diferentes conceitos e posições.

Ensinar é planejar situações através das quais o pensamento tenha liberdade para mover-se das mais sincréticas abstrações para a compreensão possível do fenômeno a ser apreendido, em suas inter-relações e em seu movimento de transformação, através da mediação do empírico; é deixar que se perceba a provisoriedade, e que nasça o desejo da contínua busca por respostas que, sempre provisórias, nunca se deixarão totalmente apreender; é criar situações para que o aprendiz faça seu próprio percurso, nos seus tempos e em todos os espaços, de modo a superar a autoridade do professor e construir a sua autonomia.

O trajeto pedagógico a ser seguido, a partir desta compreensão, envolve o conhecimento do contexto e do aprendiz, não como dualidade, mas como relação, e o percurso do método científico, que pode ser sintetizado pela:

- a) problematização, tendo como ponto de partida a prática jurisdicional;
- b) teorização, definindo, de forma interdisciplinar, os conhecimentos que precisam ser apreendidos para tratar do problema compreendido enquanto síntese de relações sociais e produtivas, de modo a promover a reflexão individual e coletiva;
- c) formulação de hipóteses, estimulando a criatividade na busca de soluções originais e diversificadas que permitam o exercício da capacidade de decidir a partir da identificação de consequências possíveis que envolvam as dimensões

cognitiva, ética e política;

d) intervenção na realidade que se constitui em ponto de partida e em ponto de chegada da ação jurisdicional, em um patamar agora superior, realidade compreendida, dissecada, sistematizada, em substituição à situação inicial, caótica e mal desenhada.

3. 4. OS PRINCÍPIOS METODOLÓGICOS

Das concepções de competência e de aprendizagem decorrem princípios metodológicos, os quais são apresentados a seguir.

3.4.1. RELACIONAR PARTE E TOTALIDADE

O conhecimento de fatos ou fenômenos é o conhecimento do lugar que eles ocupam na totalidade concreta. Se, para conhecer, é preciso operar uma cisão no todo, isolando temporariamente os fatos, este processo só ganha sentido quando se re-insere a parte na totalidade, compreendendo as relações que entre elas se estabelecem. Pela análise da parte atinge-se uma síntese qualitativamente superior do todo; a parte, por sua vez, só pode ser compreendida a partir de suas relações com a totalidade. Parte e totalidade, análise e síntese, são momentos entrelaçados na construção dos conhecimentos.

3.4.2. A RELAÇÃO ENTRE DISCIPLINARIDADE E INTERDISCIPLINARIDADE

A produção do conhecimento é interdisciplinar: a relação entre parte e totalidade mostra a falácia da autonomização das partes em que foi dividida a ciência, a serem ensinadas apenas lógico-formalmente em blocos disciplinares, através de sua apresentação, memorização e repetição segundo uma sequência rigidamente estabelecida. Ao contrário, indica a necessidade de articulação entre os diversos campos do conhecimento através da interdisciplinaridade, que, por sua vez, também articulam práticas sociais, culturais, políticas e produtivas.

3.4.3. A RELAÇÃO ENTRE TEORIA E PRÁTICA

Se o homem só conhece aquilo que é objeto de sua atividade, e conhece porque

atua praticamente, a produção ou apreensão do conhecimento produzido não pode se resolver teoricamente através do confronto dos diversos pensamentos. Para mostrar sua verdade, o conhecimento tem que adquirir corpo na própria realidade, sob a forma de atividade prática, e transformá-la.

A prática, contudo, não fala por si mesma; os fatos práticos, ou fenômenos, têm que ser identificados, contados, analisados, interpretados, já que a realidade não se deixa revelar através da observação imediata; é preciso ver além da imediatez para compreender as relações, as conexões, as estruturas internas, as formas de organização, as relações entre parte e totalidade, as finalidades, que não se deixam conhecer no primeiro momento, quando se percebem apenas os fatos superficiais, aparentes, que ainda não se constituem em conhecimento.

Ou seja, o ato de conhecer não prescinde do trabalho intelectual, teórico, que se dá no pensamento que se debruça sobre a realidade a ser conhecida; é neste movimento do pensamento que parte das primeiras e imprecisas percepções para relacionar-se com a dimensão empírica da realidade que se deixa parcialmente perceber, que, por aproximações sucessivas, cada vez mais específicas e ao mesmo tempo mais amplas, são construídos os significados.

Consequentemente, recusa-se ao mesmo tempo a possibilidade de conhecer pela mera ação do pensamento, ou pela mera atividade destituída da necessária reflexão.

A concepção epistemológica adotada, portanto, aponta a relação entre teoria e prática como fundamento do Projeto Pedagógico de Formação Inicial e Continuada de Magistrados do Trabalho e servidores do Tribunal.

Considerando que os Magistrados em formação possuem fundamentação teórica reconhecida pelo concurso público, a proposta de Formação Inicial e Continuada propiciará, mediante a organização de situações de aprendizagem, o movimento do pensamento a partir da prática jurisdicional, utilizando o método da alternância.

O mesmo ocorrerá em relação aos servidores, de modo que o ponto de partida para os processos formativos será a atividade jurisdicional e o trabalho realizado nas varas e gabinetes compreendidos como totalidade complexa, constituída pela intrincada teia de relações que estabelece com a sociedade em suas dimensões políticas, econômicas e culturais.

A partir dela, mediante a alternância entre espaços de aprofundamento teórico e de intervenção prática é que, metodologicamente, se viabilizará o constante movimento do pensamento sobre a realidade para problematizá-la, apreendê-la e compreendê-la em sua dimensão de síntese de complexas relações.

Não se trata, portanto, de reproduzir, na Escola Judicial, a formação teórica objeto dos cursos de graduação enquanto atividade acadêmica, mas sim, como bem aponta a Res. 01/08 da ENAMAT, de promover uma imersão, teoricamente sustentada por práticas pedagógicas sistematizadas, na prática laboral da Magistratura do Trabalho e das suas atividades auxiliares.

Esta imersão não objetiva a mera reprodução de práticas já consolidadas ou apenas a reflexão teórica sobre elas; seu objetivo é a transformação social mediante a atividade teórico-prática orientada para a promoção do Direito pela justa solução dos conflitos originados das contradições entre capital e trabalho em uma sociedade cada vez mais injusta e desigual.

A partir desta concepção, há que aprofundar a compreensão das dimensões constituintes do processo de produção do conhecimento em suas relações: a teórica, que se mantém no plano da reflexão, e a prática, que se mantém no plano dos fazeres, e como podem ser desenvolvidas através dos processos de formação humana.

3.4.4. CONCEPÇÃO METODOLÓGICA

Em síntese, a concepção metodológica acima delineada, que se constrói a partir dos princípios pedagógicos enunciados, implica em:

- a) tomar a prática laboral como ponto de partida;
- b) articular parte e totalidade;
- c) articular teoria e prática;
- d) promover o protagonismo do aluno;
- e) trabalhar interdisciplinarmente;
- f) organizar múltiplas atividades;
- g) partir do conhecido, do simples;
- h) chegar às mais abstratas formulações a partir do que tem significado, e não o contrário;
- i) desenvolver a capacidade de construir o caminho, mediante o domínio do método científico;
- j) desenvolver a capacidade de transferir aprendizagens;
- h) promover a educação continuada e a capacidade de aprimorar a formação permanentemente.

4 – AVALIAÇÃO

O principal instrumento avaliativo utilizado nas ações educativas promovidas pela EJUD7 é o Registro Reflexivo. Por meio desse documento o(a) aluno(a) será capaz de avaliar quesitos como: seus conhecimentos prévios dos assuntos abordados; conhecimentos propiciados pela ação de capacitação; aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos na prática profissional; impactos nos processos de trabalho na unidade; avaliação geral do evento e dos instrutores; e informar os tópicos/assuntos que maior interesse despertaram.

Além do Registro Reflexivo poderão ser utilizados outros documentos de diagnóstico indicados pelo instrutor(a) da atividade pedagógica, capaz(es) de verificar a aprendizagem do(a) aluno(a), sempre de modo previamente divulgado no plano de curso.

5 – CERTIFICAÇÃO

A certificação das horas realizadas em atividades pedagógicas oferecidas pela Escola Judicial é concedida a magistrados e servidores seguindo os critérios definidos pela ENAMAT, por meio do Título VII, da Resolução nº 28/2022, e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho para servidores, por meio da Resolução CSJT n. 159, de 27 de novembro de 2015, respectivamente.

Habitualmente é necessária a obtenção de frequência e aproveitamento nas atividades formativas.

Nas ações educativas presenciais para magistrados é obrigatória a frequência de 100% para que a carga horária total do curso seja averbada. No caso de ausências justificadas de até 25% da carga horária total, poderão ser atribuídas atividades complementares compensatórias para suprimento da ausência, quando solicitado pelo(a) aluno(a).

Em ações pedagógicas presenciais para servidor, a frequência está condicionada à participação mínima em 75% do evento.

Para as atividades a distância (assíncronas), o certificado é conferido a quem

obtiver aproveitamento satisfatório na soma das avaliações por meio de pontuação, conforme os critérios previamente divulgados aos inscritos. Nas atividades pedagógicas síncronas, há habitualmente a necessidade de preenchimento de registro reflexivo ou outro instrumento avaliativo indicado no plano de curso pelo instrutor.

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DA ESCOLA JUDICIAL - ANO 2024

Nº	CAPACITAÇÃO	OBJETIVO / JUSTIFICATIVA	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA	PLANO ORÇAMENTÁRIO	PREVISÃO	MODALIDADE	PRIORIDADE	VALOR ESTIMADO DA CONTRATAÇÃO	VALOR ESTIMADO COM PASSAGENS	VALOR ESTIMADO COM DIÁRIAS	VALOR ESTIMADO TOTAL
1	Aula Magna	Formação Continuada	Magistrados e servidores	4	SFAM	janeiro	Presencial	Média	R\$ 2.160,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.050,00	R\$ 5.210,00
2	IX Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho	Formação continuada - (Ato TRT7 nº 150/2015)	Magistrados	12	SFAM	janeiro	Presencial	Alta	R\$ 6.480,00	R\$ 0,00	R\$ 2.450,00	R\$ 8.930,00
3	Privacidade e proteção de dados pessoais com base na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)	Formação Continuada	Magistrados e servidores	8	SFAM	Fevereiro	Telepresencial	Média	R\$ 4.320,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.480,00
4	Gênero e Diversidade Étnica	Resolução nº 492, de 17 de março de 2023, CNJ e Res. Nº 270/2018 CNJ	Magistrados e servidores	20	SFAM	Fevereiro	Telepresencial	Alta	R\$ 5.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.480,00
5	Racismo Institucional e Sistema de Justiça Brasileira	Resolução nº 492, de 17 de março de 2023, CNJ e Res. Nº 270/2018 CNJ	Magistrados e servidores	8	SFAM	Fevereiro	Presencial	Alta	R\$ 4.320,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.050,00	R\$ 9.530,00
6	Direitos Indígenas	Res. Nº 454/2022, CNJ	Magistrados e servidores	10	SFAM	Fevereiro	EAD	Alta	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.480,00
7	Capacitação PJE e PJe Calc - Trilha de aprendizagem	Formação Continuada	Magistrados e servidores	A definir	SCDS	Fevereiro	Telepresencial	Alta	R\$ 14.150,50	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.480,00
8	Jornada da Pesquisa patrimonial exaustiva	Formação Continuada	Magistrados e servidores	15	SFAM	Fevereiro e Março	Telepresencial	Média	R\$ 8.100,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.480,00
9	Desinformação e fake News: impactos no Poder Judiciário	Formação Continuada	Magistrados e servidores	3	SFAM	Fevereiro	Presencial	Média	R\$ 8.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.480,00
10	Direito e Economia FGV / UNICAMP	Formação Continuada	Magistrados	40	SFAM	Março	EAD	Média	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.480,00
11	Direito e Economia + Oficina com estudo de caso	Formação Continuada	Magistrados e servidores	8	SFAM	Março	Presencial	Média	R\$ 4.320,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.750,00	R\$ 10.230,00
12	Julgamento com Perspectiva de Gênero	Resolução nº 492, de 17 de março de 2023, CNJ e Res. nº 255/2018 CNJ PROAD nº 4882/2022	Magistrados e servidores	14	SFAM	Março	Telepresencial	Alta	R\$ 7.560,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.480,00
13	Compliance Trabalhista e a conformidade com a LGPD nas relações de trabalho.	Formação Continuada	Magistrados	10	SFAM	Março	Telepresencial	Média	R\$ 5.400,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.480,00
14	Proad para Servidores (2 turmas)	Capacitar e atualizar os servidores no Sistema PROAD	Magistrados e servidores	4	SCDS	Março	Telepresencial	Média	R\$ 983,10	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 983,10
15	Semana de Formação Continuada da Magistratura do TRT 7	Formação Continuada	Magistrados	24	SFAM	Abril	Presencial	Alta	R\$ 25.000,00	R\$ 8.000,00	R\$ 8.000,00	R\$ 41.000,00
16	Formação de Supervisores e Coordenadores de CEJUSC	Res. Nº 288/2021 – CSJT	Magistrados e servidores	20	SFAM	Abril	Telepresencial	Alta	R\$ 10.800,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 10.800,00
17	Seminário de Direito Material e Processual do Trabalho - Cariri	Formação Continuada	Magistrados e servidores	16	SFAM	Abril	Presencial	Média	R\$ 8.640,00	R\$ 8.000,00	R\$ 8.000,00	R\$ 24.640,00
18	Ciclo da Acessibilidade nível 01: Direitos das Pessoas Neurodivergentes	Res.nº 401/2021, CNJ	Magistrados e servidores	10	SCDS	Abril	Telepresencial	Alta	R\$ 5.400,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 5.400,00
19	Direitos Humanos e acessibilidade sob visão da OIT	Res.nº 401/2021, CNJ	Magistrados e servidores	8	SCDS	Abril	Presencial	Alta	R\$ 5.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 5.000,00
20	e-Gestão (2 turmas)	Capacitar e atualizar os servidores no Sistema e-Gestão	Servidores	8	SCDS	Abril	Telepresencial	Alta	R\$ 4.150,08	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 4.150,08
21	Gestão e Fiscalização de Contratos	Capacitar Gestores e Fiscais de Contratos - Lei 14.133 de 2021	Servidores	6	SCDS	Maiο	Telepresencial	Alta	R\$ 10.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 10.000,00
22	Novas Tecnologias e Ética nas Redes Sociais	Res. nº 305/2019 – CNJ / Res. ENAMAT nº 27/2022 / Estatuto de Ética do TRT / Res. nº 75/2009	Magistrados e servidores	12	SFAM	Maiο	Telepresencial	Alta	R\$ 6.480,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.480,00
23	Reclamação Pré-processual e homologação transação extrajudicial	Res. TRT7 nº 20/2021	Magistrados e servidores	8	SFAM	Maiο	Presencial	Alta	R\$ 4.320,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.050,00	R\$ 7.370,00
24	Saúde Mental e sustentabilidade	Portaria Conjunta nº 3, STF	Magistrados e servidores	12	SCDS	Maiο	Telepresencial	Alta	R\$ 5.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 5.000,00
25	Uberização do trabalho e decisões dos tribunais superiores	Formação Continuada	Magistrados e servidores	3	SFAM	Maiο	Telepresencial	Média	R\$ 1.620,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 1.620,00
26	Sistema AUD - 2 turmas	Capacitar e atualizar os servidores no Sistema AUD	Servidores	8	SCDS	Maiο	Telepresencial	Alta	R\$ 4.150,08	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 4.150,08
27	Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho	Ato Conjunto CSJT nº 24/2014)	Magistrados e servidores	10	SCDS	Junho	EAD	Alta	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DA ESCOLA JUDICIAL - ANO 2024

Nº	CAPACITAÇÃO	OBJETIVO / JUSTIFICATIVA	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA	PLANO ORÇAMENTÁRIO	PREVISÃO	MODALIDADE	PRIORIDADE	VALOR ESTIMADO DA CONTRATAÇÃO	VALOR ESTIMADO COM PASSAGENS	VALOR ESTIMADO COM DIÁRIAS	VALOR ESTIMADO TOTAL
28	Perícia Médica e questões previdenciárias	Ato Conjunto CSJT nº 24/2014)	Magistrados e servidores	12	SFAM	Junho	Presencial	Alta	R\$ 6.480,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.750,00	R\$ 10.230,00
29	Sensibilização e capacitação contínua sobre sustentabilidade Agenda 2030	Res.nº 400/2021, CNJ	Magistrados e servidores	10	SCDS	Junho	Telepresencial	Alta	R\$ 3.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 3.000,00
30	Curso de Formação de Formadores: Metodologias Ativas	Formação Continuada	Magistrados e servidores	12	SFAM	Junho	Presencial	Média	R\$ 6.480,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.750,00	R\$ 10.230,00
31	Questões do Supremo que envolvem a justiça do Trabalho	Formação Continuada	Magistrados e servidores	8	SFAM	Junho	Telepresencial	Média	R\$ 4.320,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 4.320,00
32	Direitos LGBTQIAPN+ e reconhecimento das diversidades + Oficina	Formação Continuada	Magistrados e servidores	4	SCDS	Junho	Presencial	Média	R\$ 2.160,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.160,00
33	Reciclagem Anual da Atividade de Segurança	Conformidade Normativa - Res. 108/2012 do CSJT	Servidores	30	SCDS	Agosto, Setembro, Outubro	Telepresencial	Alta	R\$ 12.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 12.000,00
34	Reciclagem Anual da Atividade de Segurança - TAF	Conformidade Normativa - Res. 108/2012 do CSJT	Servidores	-	SCDS	Agosto, Setembro, Outubro	Presencial	Alta	R\$ 3.000,00	R\$ 1.500,00	R\$ 2.000,00	R\$ 6.500,00
35	Prevenção e combate ao Assédio Moral e Sexual	Res.nº 351/2020, CNJ	Magistrados e servidores	20	SCDS	Agosto	Telepresencial	Alta	R\$ 10.800,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 10.800,00
36	Ciclo da Acessibilidade nível 02: Direitos das Pessoas com Deficiência	Res.nº 401/2021, CNJ	Magistrados e servidores	10	SCDS	Agosto	Telepresencial	Alta	R\$ 5.400,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 5.400,00
37	Roda de Conversa: Lideranças inspiradoras	Formação Continuada	Magistrados e servidores	1	SCDS	Agosto	Telepresencial	Média	R\$ 540,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 540,00
38	PJe - Calc (Básico) - 1º Grau (2 turmas)	Capacitar e atualizar os servidores no Sistema PJe Calc	Servidores	6	SCDS	Agosto	Telepresencial	Média	R\$ 3.037,50	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 3.037,50
39	PJe - Calc (Básico) - 2º Grau (1 turma)	Capacitar e atualizar os servidores no Sistema PJe Calc	Servidores	8	SCDS	Agosto	Telepresencial	Média	R\$ 2.075,04	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.075,04
40	Seminário de Direito Material e Processual do Trabalho - Interior do Estado	Formação Continuada	Magistrados e servidores	14	SFAM	Setembro	Presencial	Média	R\$ 7.560,00	R\$ 8.000,00	R\$ 8.000,00	R\$ 23.560,00
41	VI Encontro de Teletrabalhadores seus Gestores de Teletrabalho do TRT7	Formação continuada em temas de gestão, fluxos de processo e compartilhamento de boas práticas	Servidores	6	SCDS	Setembro	Telepresencial	Alta	R\$ 20.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 20.000,00
42	Inovação e Tecnologia na Justiça do Trabalho	Res.nº 395/2021, CNJ	Magistrados e servidores	10	SCDS	Setembro	Telepresencial	Alta	R\$ 5.400,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 5.400,00
43	Curso expedição de precatórios e requisitório	Res.nº 314/2021, CSJT	Magistrados e servidores	8	SFAM	Setembro	Presencial	Alta	R\$ 4.320,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.750,00	R\$ 8.070,00
44	Formação de equipe de contratação na nova lei de licitações	Res.normativa TRT nº 8/2019	Servidores	10	SCDS	Setembro	EAD	Alta	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
45	Diversidade e inclusão no ambiente corporativo	Formação Continuada	Magistrados e servidores	3	SCDS	Setembro	Telepresencial	Média	R\$ 1.620,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 1.620,00
46	Semana da Inovação TRT7 – 2023	Resolução Normativa TRT7 Nº 12/2021; Resolução CNJ Nº 395/2021	Magistrados e servidores	12	SFAM	Setembro	Presencial	Alta	R\$ 6.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 6.000,00
47	Evento Anual Programa Trabalho Seguro	Resolução CSJT Nº 324/2022	Magistrados e servidores	10	SCDS	Outubro	EAD	Alta	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
48	Segurança da Informação	Res.nº 396/2021, CNJ	Magistrados e servidores	10	SCDS	Outubro	Telepresencial	Alta	R\$ 5.400,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 5.400,00
49	Ciclo da Acessibilidade nível 03: Curso Básico de Atendimento em Libras na Justiça do Trabalho	Res.nº 401/2021, CNJ	Magistrados e servidores	10	SCDS	Outubro	Telepresencial	Alta	R\$ 5.400,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 5.400,00
50	Novas práticas de conciliação para a área trabalhista	Formação Continuada	Magistrados e servidores	8	SFAM	Outubro	Presencial	Média	R\$ 4.320,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 4.320,00
51	Ferramentas de Investigação Patrimonial	Formação Continuada	Magistrados e servidores	8	SFAM	Outubro	Telepresencial	Média	R\$ 4.320,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 4.320,00
52	Brigada de Incêndio	Lei Estadual nº 13.438/2004	Magistrados e servidores	4	SCDS	Novembro	Presencial	Alta	R\$ 5.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 5.000,00
53	Liberdade religiosa e combate à intolerância no âmbito do Poder Judiciário brasileiro – Questão Racial	Res.n. 440/2022 – CNJ	Magistrados e servidores	8	SFAM	Novembro	Presencial	Alta	R\$ 4.320,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 4.320,00
54	Cooperação Judiciária	Recomendação CNJ Nº 107/2021	Magistrados e servidores	8	SFAM	Novembro	Presencial	Média	R\$ 4.320,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 4.320,00

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DA ESCOLA JUDICIAL - ANO 2024

Nº	CAPACITAÇÃO	OBJETIVO / JUSTIFICATIVA	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA	PLANO ORÇAMENTÁRIO	PREVISÃO	MODALIDADE	PRIORIDADE	VALOR ESTIMADO DA CONTRATAÇÃO	VALOR ESTIMADO COM PASSAGENS	VALOR ESTIMADO COM DIÁRIAS	VALOR ESTIMADO TOTAL
55	Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades	Recomendação nº 425/2021	Magistrados e servidores	10	SCDS	Novembro	Telepresencial	Média	R\$ 5.400,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 5.400,00
56	Gestão e Governança nas Aquisições	Res. Normativa TRT7 nº 08/2019 - Art. 54	Servidores	5	SCDS	Novembro	Presencial	Alta	R\$ 10.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 10.000,00
57	Capacitação em temas voltados ao Desenvolvimento de Pessoas - 4 eventos	Abordagem de temas indicados pela Divisão de Desenvolvimento de Pessoas	Magistrados e servidores	8	SCDS	2 eventos por semestre	Presencial	Média	R\$ 12.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 12.000,00
58	Programa de Preparação para Aposentadoria	Indicação da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas	Magistrados e servidores	10	SCDS	Novembro	Telepresencial	Média	R\$ 12.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 12.000,00
59	Temas relacionados à saúde dos magistrados e servidores - 6 eventos	Temas de saúde propostos de acordo com as campanhas nacionais e indicados pela Secretaria de Saúde do TRT7. Ex: Janeiro branco, Setembro Amarelo, Outubro rosa, Novembro azul, etc.	Magistrados e servidores	12	SCDS	3 eventos por semestre	Telepresencial	Alta	R\$ 20.000,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 20.000,00
60	Participação em Reunião/Encontro do Conselho das Escolas de Magistratura - Conematra	Garantir a representatividade de magistrados (as) conselheiros(as) da ejud7 nas reuniões e encontro de compartilhamento de boas práticas no Conematra, para aperfeiçoamento continuado.	Magistrados	-	SFAM	2024	Presencial	Média	R\$ 0,00	R\$ 20.000,00	R\$ 20.000,00	R\$ 40.000,00
61	Participação em Reunião/Encontro do Conselho das Escolas de Magistratura - Conematra	Garantir a representatividade de servidores da ejud7 nas reuniões e encontro de compartilhamento de boas práticas no Conematra, para aperfeiçoamento continuado.	Servidores	-	SCDS	2024	Presencial	Média	R\$ 0,00	R\$ 20.000,00	R\$ 20.000,00	R\$ 40.000,00
62	Atividades de capacitação promovidas por outras Escolas Judiciais e Enamat, TRTs, CSJT e CNJ, com temáticas inseridas nos Eixos e Subeixos definidos pelo Programa Nacional de Formação Continuada vigente.	Formação Continuada	Magistrados	-	SFAM	2024	Presencial	Média	R\$ 0,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 20.000,00
63	Atividades de capacitação promovidas por outras Escolas Judiciais e Enamat, TRTs, CSJT e CNJ, com temáticas inseridas nas Áreas e Segmentos definidos pelo Ato TRT7. GP nº 76/2020	Formação Continuada	Servidores	-	SCDS	2024	Presencial	Média	R\$ 0,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 20.000,00
64	Capacitação - Coordenadoria Jurídica Administrativa	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Alta	-	-	-	R\$ 30.000,00
65	Capacitação - Diretoria Geral	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Alta	-	-	-	R\$ 25.000,00
66	Capacitação - Divisão Administrativa e Judiciária do Fórum	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 12.000,00
67	Capacitação - Divisão de Comunicação Social	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 15.000,00
68	Capacitação - Divisão de Contabilidade	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 15.000,00
69	Capacitação - Divisão de Execuções Unificadas, Leilões e Alienações Judiciais	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 12.000,00
70	Capacitação - Coordenadoria de Informações Funcionais	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 15.000,00
71	Capacitação - Coordenadoria de Licitações e Contratos (PAC ANEXO)	o Acórdão nº. 2750/2015 - TCU - item 9.2.15	Servidores	-	SCDS	2024	-	Alta	-	-	-	R\$ 30.000,00
72	Capacitação - Coordenadoria de Manutenção e Projetos	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 12.000,00
73	Capacitação - Divisão de Material e Logística	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 15.000,00
74	Capacitação - Secretaria de Orçamento e Finanças	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Alta	-	-	-	R\$ 25.000,00
75	Capacitação - Coordenadoria de Pagamento de Pessoal	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Alta	-	-	-	R\$ 12.000,00

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DA ESCOLA JUDICIAL - ANO 2024

Nº	CAPACITAÇÃO	OBJETIVO / JUSTIFICATIVA	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA	PLANO ORÇAMENTÁRIO	PREVISÃO	MODALIDADE	PRIORIDADE	VALOR ESTIMADO DA CONTRATAÇÃO	VALOR ESTIMADO COM PASSAGENS	VALOR ESTIMADO COM DIÁRIAS	VALOR ESTIMADO TOTAL
76	Capacitação - Secretaria de Saúde	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 15.000,00
77	Capacitação - Coordenadoria de Segurança e Transporte	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 15.000,00
78	Capacitação - Secretaria de Gestão Estratégica	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Alta	-	-	-	R\$ 25.000,00
79	Capacitação - Secretaria Administrativa e Setores	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 25.000,00
80	Capacitação - Secretaria de Auditoria Interna (PAC ANEXO - DOC 18 - Proad 8308/2023 e 1301/2024)	Res. CNJ nº 309/2020 - art. 69 e Res. CSJT 282/2021	Servidores	-	SCDS	2024	-	Alta	-	-	-	R\$ 0,00
81	Capacitação - Secretaria de Gestão de Pessoas e Setores	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 15.000,00
82	Capacitação - Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (PAC ANEXO)	Res. CNJ nº 443/2022 - art. 3º	Servidores	-	SCDS	2024	-	Alta	-	-	-	R\$ 93.000,00
83	Assessoria de Governança das Contratações, Obras e Sustentabilidade	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Alta	-	-	-	R\$ 15.000,00
84	Capacitação - Secretaria Geral da Presidência	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Alta	-	-	-	R\$ 15.000,00
85	Capacitação - Gestão Documental	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 12.000,00
86	Capacitação - Gestão de Memória	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 12.000,00
87	Capacitação - Divisão de Desenvolvimento de Pessoas	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 12.000,00
88	Capacitação - Divisão de Cerimonial e eventos	Capacitação dos servidores lotados no setor	Servidores	-	SCDS	2024	-	Média	-	-	-	R\$ 15.000,00
TOTAL SCDS												R\$ 735.895,80
TOTAL SFAM												R\$ 317.340,00

**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**

COORDENADORIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS-TRT7

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2024

**FORTALEZA
2023**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO
COORDENADORIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS-TRT7
clc@trt7.jus.br

COORDENADOR DE LICITAÇÕES E CONTRATOS-CLC
Célio Ricardo Lima Maia

SEÇÕES DA COORDENADORIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

SEÇÃO DE LICITAÇÕES
Clara de Assis Silveira
Cristina Helena Veras Teixeira
Francisco Marceyron Neves Vieira

SEÇÃO DE CONTRATOS
Luciana Saboia Andreazza Borges
Vilani Mendes Silveira
Henrique Jorge de Souza Reis
Carlos Vítor Barros Barreira

SUMÁRIO

1 - APRESENTAÇÃO

2 - OBJETIVO

3 - PÚBLICO-ALVO

4 - LIMITES ORÇAMENTÁRIOS

ANEXO - PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO ESPECÍFICO DA COORDENADORIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

1 – APRESENTAÇÃO

A Coordenadoria de Licitações e Contratos apresenta o Plano Anual de Capacitação específico destinado aos seus servidores que atuam diretamente na área de aquisições/contratações, de modo a propiciar maiores oportunidades de capacitação e treinamento, seja por meio de cursos *in company*, seja através de cursos abertos, resultando no aperfeiçoamento de suas atuações, com segurança jurídica e conhecimentos atualizados, os quais irão minimizar os riscos inerentes às atribuições desempenhadas, aperfeiçoando continuamente aqueles que exercem uma atividade especializada e que requer capacitação constante.

A moderna Administração Pública demanda de seus agentes uma atuação proativa e cada vez mais eficiente no desempenho de suas funções. Nesse diapasão, é de fundamental importância a atualização, o aperfeiçoamento e a capacitação como instrumentos de democratização do conhecimento, proporcionando a todos quantos participem desse processo, o intercâmbio de experiências com outros órgãos da Administração Pública, proporcionando a oportunidade de encontrar soluções jurídicas para problemas práticos e antever as recomendações e interpretações legislativas do Tribunal de Contas da União, órgão controlador dos atos administrativos que envolvem gestão e aplicação de dinheiro público. Especificamente no que tange aos servidores que atuam na área de aquisições/contratações é importante destacar alguns aspectos que devem ser considerados de forma especial para a aferição da necessidade de capacitação nessa área.

Por volta do final do segundo semestre de 2013, o Tribunal de Contas da União iniciou, no âmbito deste Egrégio Tribunal, um conjunto de ações destinadas a avaliar se as práticas de governança e gestão de aquisições apresentavam-se aderentes às boas práticas e à legislação pertinente.

Para tanto, auditores do TCU efetuaram levantamento da situação no âmbito deste regional, buscando a identificação do perfil de governança das aquisições deste Órgão, tendo sido elaborado o relatório de fiscalização nº. 584/2014 com uma série de encaminhamentos para deliberação da Corte de Controle, resultando disso o Acórdão nº. 2750/2015 - TCU - Plenário, dirigido especialmente ao TRT da 7ª Região e que apresenta entre outras recomendações o disposto no item 9.2.15 no sentido da adoção de providências por parte da Administração para a elaboração de Plano Anual de Capacitação para a organização contemplando ações de capacitação voltadas para a governança e gestão das aquisições. Por sua vez o item 9.2.7 do referido Acórdão também recomenda à capacitação de gestores da área de aquisições em gestão de riscos.

Vale salientar que, na esteira da referida decisão (item 9.1.5.3), a não implementação das recomendações ali dispostas demandará as necessárias justificativas por parte da Administração. No item 9.1.5 do citado Acórdão, o Tribunal de Contas solicitou ao TRT da 7ª Região a elaboração

de uma Plano de Ações para a implementação das medidas ali consignadas, tendo este Regional elaborado e encaminhado ao TCU um Plano de Ação (docs. 22, 23 e 29 do Proad nº. 3037/2015), no qual entre outras ações este Tribunal propôs, com grau de prioridade elevada, a promoção de ações de capacitação voltadas à governança e gestão de riscos para os gestores na área de aquisições e a elaboração de plano anual de capacitação para a organização, contemplando ações de capacitação voltadas para a governança e gestão das aquisições, atualmente de responsabilidade da Escola Judicial deste Egrégio TRT.

Não obstante o Acórdão direcionado especificamente a este Regional, é importante frisar que a mesma Corte de Contas lavrou o Acórdão nº. 2622/2015 - TCU - Plenário, direcionado ao Conselho Nacional de Justiça, orientando a adoção das medidas necessárias à implementação na sua esfera de atuação das recomendações ali contidas, dentre as quais, a capacitação de gestores na área de aquisições em gestão de riscos (item 9.2.1.6), a promoção de capacitação ou treinamento do código de ética do órgão (item 9.3.2) e o estabelecimento de um programa de capacitação em governança e gestão das aquisições, em atenção ao art. 7º, incisos II e IV do Decreto nº. 5.707/20016 (item 9.8).

Por outro lado, o art. 54 da Resolução Administrativa TRT7 nº. 8/2019, estabeleceu que a Administração proporcionará a formação e aperfeiçoamento permanente de servidores envolvidos nas contratações, de modo a conferir-lhes efetividade e eficiência, além da desejada padronização dos procedimentos e documentos, especialmente quantos aos seguintes temas: elaboração de planos de contratação; especificação de objetos; pesquisa de preços; elaboração de planilhas de custos; termo de referência e projeto básico; compras e contratações sustentáveis e aplicação do guia de inclusão de critérios de sustentabilidade na Justiça do Trabalho; licitações e contratações públicas específicas, tais como de obras e serviços de engenharia, bens e serviços de tecnologia da informação e serviços continuados com mão de obra residente; formação, capacitação e reciclagem para pregoeiros; operacionalização e uso das ferramentas dos portais de compras do Banco do Brasil (Licitações-e) e do Governo Federal (COMPRASNET); gestão e fiscalização de contratos; capacitação em gestão de riscos nas contratações; gestão e governança nas contratações públicas.

Não podemos deixar de frisar que, especificamente no que tange aos servidores que atuam na área do pregão, algumas outras considerações devem ser acrescentadas, conforme segue:

A Lei nº. 10.520, de 17 de julho de 2002, instituiu a modalidade de licitação denominada Pregão para aquisição de bens e serviços comuns no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Esta Lei foi regulamentada pelos Decretos nº. 3.555/00 (Pregão presencial) e 5.450/05 (Pregão eletrônico).

Na sistemática tradicional adotada pela Lei nº. 8.666/93, os atos decisórios referentes ao certame são da competência de uma comissão, composta de três servidores. É a chamada comissão de licitação. Nesse aspecto, a Lei nº. 10.520/2002 trouxe uma inovação, dispondo que os atos

decisórios, no pregão, cabem a apenas um agente público, o pregoeiro, responsável designado pela Administração, com capacitação específica, para a condução dos Pregões, nas formas presencial ou eletrônica. Recentemente a Lei nº. 14.133/2021, incorporou as regras da Lei nº. 10.520/2002 e manteve a figura do pregoeiro como principal agente da contratação pública.

São inúmeras as atribuições que os instrumentos normativos acima citados e a própria Administração conferem aos pregoeiros, fazendo com que recaia sobre estes servidores uma grande carga de responsabilidades e preocupações, sendo importante salientar que para o exercício de suas atribuições em tempo razoável, por vezes, necessário é que o pregoeiro exceda seu horário normal de trabalho.

Segundo a atual legislação, o pregoeiro é o responsável pela condução do pregão, a partir da publicação do edital até a adjudicação do objeto licitado ao vencedor, reunindo em si, praticamente, todas as atribuições conferidas pela Lei nº. 8.666/93 pela nova lei de licitações e contratos.

Assim, o pregoeiro é o servidor que, além dos deveres e responsabilidades impostas pela Lei nº. 8.112/90, na sua condição de servidor público, agrega uma série de competências e responsabilidades específicas inerentes ao exercício das atribuições da função ora em comento, estando incumbido de realizar diversos atos para materializar o procedimento licitatório na modalidade pregão.

No que pertine à capacitação dos pregoeiros, o parágrafo único do artigo 7º do Decreto nº. 3.555/00 estatui que:

“Somente poderá atuar como pregoeiro o servidor que tenha realizado capacitação específica para exercer a atribuição” (grifo nosso).

A licitação na modalidade pregão deve, portanto, ser conduzida por servidor qualificado para o desempenho das atribuições de pregoeiro. A escolha e a designação do pregoeiro não pode e não deve ser feita de forma aleatória, indicando-se qualquer servidor que esteja disponível ou que se ofereça para a função, como normalmente ocorre em relação às comissões de licitação e de processo disciplinar. Orienta a norma que rege essa modalidade que somente poderá atuar como pregoeiro o servidor que tenha realizado capacitação específica para desempenhar essa atribuição.

A capacitação específica a que se refere a norma acima mencionada é referente à preparação específica e reciclagem permanente do servidor para o desempenho dessa função, evitando desacertos na condução do procedimento. Para tanto, necessário é que o pregoeiro se dedique não só ao trabalho propriamente dito, mas também nos estudos, buscando sempre manter-se atualizado para bem realizar o seu ofício.

Nesse tocante, estes servidores precisam abdicar de horas de sua vida particular para obter uma qualificação melhor através de estudos e pesquisas que acabam sendo realizados no âmbito de

suas próprias residências, diminuindo o tempo de dedicação à família em prol de estudos e tarefas voltadas ao interesse público.

Por outro lado, o pregoeiro não se limita somente ao conhecimento da legislação específica, mas também deve compreender o domínio específico de técnicas de condução do certame e de negociação. O pregoeiro deve reunir, pois, não só conhecimentos da legislação específica e geral, como também ser detentor de habilidades que lhe permitam instaurar o certame e conduzir de forma efetiva e real as negociações, estimulando a competição que se pretende seja normalmente instalada nessa modalidade de licitação através dos lances. Em alguns momentos somente a capacidade conciliadora solucionará impasses e permitirá o prosseguimento do certame de forma satisfatória e positiva para a Administração.

Não se trata, assim, apenas de investir nessa função um servidor com conhecimentos da legislação ou qualquer um que esteja disponível e se proponha a exercitar tais atividades. O pregoeiro deve ser bem treinado e estar orientado e comprometido a bem exercitar os seus encargos, devendo possuir o que comumente é chamado de “perfil adequado”. Sobre a necessidade de capacitação dos servidores designados para o exercício da função de pregoeiro a professora Simone Zanotello expõe:

“A função de Pregoeiro é uma atividade multidisciplinar, em que o servidor deve mesclar conhecimentos como administrador, advogado, economista, técnico em informática e da área específica de aquisições, entre outros”.

Ainda com relação às responsabilidades dos pregoeiros, chama-se atenção para o fato de que o dever de ser diligente e de bem executar as atribuições de sua competência é inerente à condição de quem quer que preste serviços a outrem. O compromisso de bem atuar e de cumprir o encargo confiado gera responsabilidades que implicam em ter que assumir as consequências de atos que resultem da inobservância de deveres descumpridos ou atendidos de forma insatisfatória.

Ao pregoeiro se comete o encargo de voltar toda a sua atividade para o alcance de resultados positivos na contratação de bens e serviços comuns para a Administração, devendo agir de forma a obter a proposta mais vantajosa, mas sem ultrapassar os limites impostos pelo ordenamento jurídico.

Exige-se dele, portanto, atenção aos princípios básicos que orientam toda a atividade estatal, dentre estes aqueles insculpidos no art. 37 da Constituição Federal: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, além de outros específicos da função. Atuar com diligência, competência e eficiência é dever inafastável dessa condição que lhe foi por lei atribuída. Atos que importem em lesão ao interesse público não se compatibilizam com o encargo que a ele se imputa. Ao desatender às obrigações confiadas, submeter-se-á o pregoeiro às responsabilidades nas esferas administrativa, cível e criminal.

Os pregoeiros são responsáveis por todos os atos do procedimento licitatório e estão sujeitos a responderem a pedidos de esclarecimento, impugnações, mandados de segurança, representações junto ao TCU, etc., podendo ainda ser penalizados com a imposição de multas severas por parte do Tribunal de Contas da União, ainda que tenham agido de boa-fé.

É imperioso destacar que todas as decisões tomadas pelo pregoeiro são de sua inteira responsabilidade. Eventual punição somente a ele alcança e não se aplica no caso a regra da solidariedade prevista no artigo 51, § 3º da Lei n.º 8.666/93. É muito comum na Administração Pública a imposição aos pregoeiros, por parte do Tribunal de Contas da União, de multas relacionadas a fatos ocorridos no transcurso da sessão, nos quais esteja demonstrada a ofensa à legislação aplicável à modalidade licitatória pertinente.

Em geral, o Tribunal de Contas da União não considera como argumento válido para elidir responsabilidade a falta de capacitação a que estaria obrigada a disponibilizar a Unidade Administrativa respectiva, tampouco a boa-fé e a ausência de prejuízo ao erário afasta conduta tida por irregular. Estas multas são aplicadas como decorrência da sistemática legal vigente e se fundamenta na Lei Orgânica do Tribunal de Contas da União, Lei n.º 8.443/1992, especificamente em seu artigo 58, inciso II.

Soma-se ao acima exposto o fato de que nos períodos de finais de ano, com a chegada de recursos orçamentários extraordinários e a necessidade urgente da realização dos procedimentos licitatórios de forma célere, os pregoeiros e equipe de apoio correm maior risco, na medida em que, ao tentar efetivar as cobranças da Administração, se colocam em situação de maior probabilidade de ocorrência de erros. Tudo isso tem ocasionado ao longo dos últimos tempos uma ausência de servidores dispostos a atuarem nesta importante função de pregoeiro e na própria área de licitações e contratações deste Órgão. Constata-se que muitos servidores que exerceram esta função e são sabedores das dificuldades de seu exercício não tem mais interesse em voltar a exercê-la.

O exercício da função de pregoeiro, por si só, já estaria a justificar um tratamento diferenciado em homenagem ao princípio da isonomia. Por esta igualdade, trata-se igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, estando, destarte, fundamentada a necessidade de maiores oportunidades de capacitação para estes servidores.

Por fim, não podemos deixar de mencionar que a permanente alteração do arcabouço de normas e recomendações a que estão submetidos os servidores que atuam diretamente na área de aquisições, requer a necessidade de capacitação permanente no sentido de propiciar a reciclagem e atualização de conhecimentos necessários para a atuação eficiente e eficaz na área.

Além dos pregoeiros, os demais servidores que atuam na seção de contratos da Coordenadoria de Licitações e Contratos necessitam igualmente de constante capacitação e reciclagem de conhecimentos em face das grandes inovações legislativas impostas pela nova lei de licitações e

contratos e seus inúmeros regulamentos que praticamente surgem a cada semana, sendo imperioso para a boa qualidade dos serviços que tais servidores sejam continuamente capacitados por meio de planos de capacitações específicos que permitam a atuação segura, eficiente e responsável. Nesse sentido, o art.7º da Lei 14.133/2022 dispõe:

DOS AGENTES PÚBLICOS

Art. 7º Caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade, ou a quem as normas de organização administrativa indicarem, promover gestão por competências e designar agentes públicos para o desempenho das funções essenciais à execução desta Lei que preencham os seguintes requisitos:

[...]

*II - tenham atribuições relacionadas a licitações e contratos ou possuam **formação compatível ou qualificação atestada por certificação profissional emitida por escola de governo criada e mantida pelo poder público; (o destaque é nosso)***

Por sua vez, o art.169 da Lei 14.133/2022 dispõe:

DO CONTROLE DAS CONTRATAÇÕES

Art. 169. As contratações públicas deverão submeter-se a práticas contínuas e permanentes de gestão de riscos e de controle preventivo, inclusive mediante adoção de recursos de tecnologia da informação, e, além de estar subordinadas ao controle social, sujeitar-se-ão às seguintes linhas de defesa:

I - primeira linha de defesa, integrada por servidores e empregados públicos, agentes de licitação e autoridades que atuam na estrutura de governança do órgão ou entidade;

[...]

*§ 3º Os integrantes das linhas de defesa a que se referem os incisos I, II e III do **caput** deste artigo observarão o seguinte:*

*I - quando constatarem simples impropriedade formal, adotarão medidas para o seu saneamento e para a mitigação de riscos de sua nova ocorrência, preferencialmente com o aperfeiçoamento dos controles preventivos e com a **capacitação dos***

agentes públicos responsáveis; (o destaque é nosso)

Por fim, o art. 173 da nova lei geral de licitações e contratações públicas, estabelece a obrigação de capacitação de servidores da administração pública até para as cortes de contas, conforme abaixo transcrito:

*Art. 173. Os tribunais de contas deverão, por meio de suas escolas de contas, promover **eventos de capacitação para os servidores efetivos e empregados públicos designados para o desempenho das funções essenciais à execução desta Lei**, incluídos cursos presenciais e a distância, redes de aprendizagem, seminários e congressos sobre contratações públicas. **(o destaque é nosso)***

Assim, por tudo que foi exposto, conclui-se acerca da indispensabilidade e prioridade que a Administração deve adotar na elaboração e execução de adequado plano de capacitação específica para a área de contratações, inclusive reservando orçamento razoável para o atendimento das demandas nesse sentido, de modo a propiciar maiores oportunidades de capacitação e treinamento, seja por meio de cursos in company, seja através de cursos abertos, resultando no aperfeiçoamento de suas atuações, com segurança jurídica e conhecimentos atualizados, os quais irão minimizar os riscos inerentes às atribuições desempenhadas, incentivando e motivando aqueles que exercem uma atividade intrinsecamente especializada e que requer capacitação continuada, conforme estabelece a legislação e as recomendações de boas práticas do Tribunal de Contas da União, ressaltando-se que os trabalhos desempenhados pelos servidores na área de aquisições/contratações são, destacadamente, ímpares e singulares, sobretudo no que se refere à responsabilização por seus atos.

2 - OBJETIVO

Atender a necessária capacitação dos servidores vinculados à área de aquisições, relativas à Coordenadoria de Licitações e Contratos e às unidades sob sua supervisão e acompanhamento apresentando sucintamente, as atividades desenvolvidas, conforme se segue:

Seção de Licitações – Produzir as minutas dos editais de licitações e atas de registro de preços, conduzir os certames licitatórios, julgar as condições de habilitação e as propostas, declarar vencedor e adjudicação, quando não houver recurso, responder os pedidos de esclarecimentos, decidir as impugnações de editais, recursos e prestar informações nos mandados de segurança impetrados contra decisão do Pregoeiro ou da Comissão de Licitações, bem como nas representações junto ao TCU em

relação às licitações e ainda deflagração de procedimento para apuração de sanções administrativas contra licitantes.

Seção de Contratos - Elaboração de minutas dos contratos, aditivos e demais ajustes, com formalização pós aprovação superior, instrução das alterações contratuais (prorrogações, reajustes, repactuações, reequilíbrio econômico financeiro, acréscimos, supressões, e demais ajustes), incluindo a reformulação das complexas planilhas de custos e formação de preços, sempre que houver necessidade de alteração nos contratos de terceirização, além de atuação nos procedimentos de aplicação de penalidade;

3 - PÚBLICO-ALVO

– Servidores lotados na Coordenadoria de Licitações e Contratos suas respectivas unidades subordinadas (Seção de Licitações e Seção de Contratos).

4 - LIMITE ORÇAMENTÁRIO

Salientamos que os cursos (temas) sugeridos, quantitativos de servidores e valores elencadas em anexo são meras estimativas referenciais e iniciais, tendo sido observado um limite orçamentário inicial de R\$ 30.000,00, em relação às solicitações de capacitação oriundas da Coordenadoria de Licitações e Contratos, sendo que os pedidos de capacitação serão realizados de acordo com a necessidade dos servidores e a disponibilidade dos eventos, podendo, excepcionalmente, no decorrer do exercício, ocorrer necessidade de capacitações que ultrapassarão os limites supra, conforme entendimentos a serem realizados com a Escola Judicial e/ou Diretoria-Geral.

Fortaleza, 30 de novembro de 2023

Célio Ricardo Lima Maia
Coordenador de Licitações e Contratos



ANEXO - PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO - ANO 2024

08. COORDENADORIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

Nº	CAPACITAÇÃO	OBJETIVO / JUSTIFICATIVA	DATA ESTIMADA DE REALIZAÇÃO	PRIORIDADE	MODALIDADE	VALOR ESTIMADO INDIVIDUAL DA INSCRIÇÃO / CONTRATAÇÃO	VALOR ESTIMADO INDIVIDUAL COM PASSAGENS (IDA E VOLTA)	QUANTIDADE DE DIÁRIAS	VALOR MÉDIO DA DIÁRIA (ATO Nº 339/2013)	QUANTIDADE DE PARTICIPANTES	VALOR ESTIMADO TOTAL
1	Contratações diretas: dispensa e inexigibilidade (nova lei)	Formação e aperfeiçoamento permanente de servidores envolvidos na área de contratações, conforme Art. 54 da Resolução Normativa nº 8/2019	fevereiro a abril de 2024	Alta	Presencial	R\$ 3.000,00	R\$ 1.500,00	2,50	R\$ 500,00	1	R\$ 5.750,00
2	Licitações e Contratos e a nova legislação	Iniciativa de treinamento para formação e atualização técnica de pregoeiros, membros de equipe de apoio e demais agentes encarregados da instrução do processo licitatório, conforme Art. 16, §3º do Decreto nº. 10.064/2019.	fevereiro a abril de 2024	Alta	Presencial	R\$ 3.000,00	R\$ 1.500,00	3,50	R\$ 500,00	1	R\$ 6.250,00
3	Governança e gestão de riscos nas contratações	Formação e aperfeiçoamento permanente de servidores envolvidos na área de contratações, conforme art. 54 da Resolução Normativa nº 8/2019	abril a maio de 2024	Alta	Presencial	R\$ 3.000,00	R\$ 1.500,00	3,50	R\$ 645,00	1	R\$ 6.757,50
4	Acórdãos e jurisprudências do TCU nas Licitações e Contratos (nova lei)	Capacitação voltada para governança e gestão das aquisições, conforme Item 9.2.15 do Acórdão TCU nº 2750/2015-Plenário e formação e aperfeiçoamento permanente de servidores envolvidos na área de contratações, nos termos do art. 54 da Resolução Normativa nº 8/2019	maio a junho de 2024	Média	Presencial	R\$ 2.742,50	R\$ 1.500,00	3,50	R\$ 500,00	1	R\$ 5.992,50

5	Contratações (alterações, aditivos, reajustes, sanções, adesões a ARPs)	Formação e aperfeiçoamento permanente de servidores envolvidos na área de contratações, conforme art. 54 da Resolução Normativa nº 8/2019	julho a setembro de 2024	Alta	Presencial	R\$ 2.000,00	R\$ 1.500,00	3,50	R\$ 500,00	1	R\$ 5.250,00
TOTAL											R\$ 30.000,00
OBSERVAÇÃO: Previsão de cursos e valores apenas estimados, sem prejuízo da necessidade de outras capacitações a serem oportunamente demandadas, tendo em vista a impossibilidade de previsão de capacitações cujos temas e valores somente serão divulgados pelas empresas e conhecidos no decorrer do exercício de 2024.											

Plano Anual de Capacitação

2024



NOVEMBRO / 2023

Secretaria de Auditoria Interna do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – TRT7

MISSÃO

Promover o aperfeiçoamento da gestão dos recursos públicos e da governança institucional, contribuindo para o alcance dos objetivos estratégicos do TRT7.

VISÃO

Tornar-se referência na Justiça do Trabalho em qualidade de auditoria e em fomento de práticas de governança.

VALORES

Comprometimento profissional;

Competência técnica;

Transparência;

Ética;

Imparcialidade;

Independência;

Respeito ao interesse público;

Credibilidade;

Impessoalidade;

Legalidade;

Objetividade;

Qualidade.

Equipe Técnica da

Secretaria de Auditoria Interna em 2023

SECRETARIA DE AUDITORIA

Michel Cavalcante Pinto (Secretário)

Sonildes Dantas de Lacerda (Assessora)

Ângela Maria Freitas Morais Amorim

SEÇÃO DE AUDITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS, BENEFÍCIOS E ORÇAMENTO

Maura Cristina Brasil Correia (Coordenadora)

Airton Oliveira Victor Filho

Pedro Henrique Gomes Ribeiro

Thais Evangelista Fernandes Brito (Apoio Técnico)

Eduardo Wolff Rodrigues

SEÇÃO DE AUDITORIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA E PATRIMONIAL

Rossini de Sousa Maciel (Coordenador)

Anísio de Sousa Meneses Filho

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO	5
II. OBJETIVO	5
III. DIRETRIZES E METODOLOGIA	6
IV. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS	9
V. DISPOSIÇÕES GERAIS	10
VI. APROVAÇÃO	10
ANEXO – AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	11

I. INTRODUÇÃO

1. A auditoria interna no setor público desempenha um papel crucial na promoção da transparência, conformidade e eficiência nas organizações governamentais, devendo ser exercida de forma independente e objetiva, com base nas normas internacionais para a prática profissional da auditoria interna (IPPF).

2. O IPPF (International Professional Practices Framework) é o framework conceitual que organiza as orientações fidedignas promulgadas pelo Instituto dos Auditores Internos (IIA) para profissionais de auditoria interna no mundo todo, estabelecendo que os trabalhos de auditoria, dentre outros critérios, devem ser executados com proficiência e zelo profissional devido.

3. Nesse sentido, os auditores internos devem possuir o conhecimento, as habilidades e outras competências necessárias ao desempenho de suas responsabilidades individuais, devendo aperfeiçoar-se por meio do desenvolvimento profissional contínuo.

4. Deste modo, em atendimento aos arts. 69 e 70 da Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 309/2020 e art. 30, inciso IX, da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 282/2021, elaborou-se o presente Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud) para o exercício de 2024.

II. OBJETIVO

5. O PAC-Aud 2024, ora apresentado, tem por objetivo desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação dos servidores lotados nesta Secretaria, para que executem com eficácia e zelo profissional os serviços de auditoria interna.

6. A expectativa é torná-los cada vez mais aptos a contribuir proativamente com a melhoria dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controle do Tribunal, a partir da execução de trabalhos de avaliação que ofereçam recomendações relevantes, novos pontos de vista e considerem o impacto futuro para o alcance dos objetivos e metas estratégicas institucionais.

7. O planejamento das ações de capacitação procurou suprir ou aperfeiçoar, dentro das possibilidades e limites orçamentários, as lacunas de conhecimento identificadas para a adequada execução das auditorias previstas no PAA 2024.

III. DIRETRIZES E METODOLOGIA

8. As normas do IPPF (1220.A1) prescrevem que os auditores internos devem exercer o zelo profissional devido levando em consideração:

- ✓ a extensão dos exames necessários para alcançar os objetivos do trabalho de auditoria;
- ✓ a complexidade relativa, a materialidade ou a significância dos assuntos aos quais os procedimentos de avaliação são aplicados;
- ✓ a adequação e a eficácia dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controles;
- ✓ a probabilidade de erros significativos, fraudes ou não conformidades;
- ✓ o custo da avaliação em relação aos potenciais benefícios.

9. Ademais, devem estar alertas aos riscos significativos que podem afetar os objetivos, as operações ou os recursos da instituição. É oportuno ressaltar, todavia, que os procedimentos de avaliação, isoladamente, mesmo quando realizados com o zelo profissional devido, não garantem que todos os riscos significativos serão identificados.

10. Deste modo, a atualização permanente do conhecimento acerca da legislação que regula as diversas áreas da gestão pública e da jurisprudência do Tribunal de Contas da União (TCU) e, no que couber, dos Órgãos Superiores do Poder Judiciário (CNJ e CSJT), é essencial para a atuação dos servidores lotados nesta Secretaria.

11. Além disso, foram consideradas as competências técnicas necessárias para atuar nas atividades de asseguarção relacionadas à prestação de contas dos responsáveis do órgão,

por meio de avaliação e certificação, realizadas conforme as normas de auditoria, especialmente a IN-TCU n° 84/2020 e DN-TCU n° 198/2022:



- capacidade para planejar, executar e elaborar relatórios de auditoria de acordo com o planejamento anual e a legislação aplicável aos processos auditáveis;
- competências necessárias para realizar trabalhos de asseguuração das contas, mediante a aplicação de normas técnicas de auditoria.

12. O processo de definição das áreas e temas constantes deste PAC-Aud procurou observar as seguintes diretrizes essenciais:

- a) lacunas de conhecimento relacionadas com os temas previstos no PAA 2024, especialmente no que concerne à auditoria e certificação de contas, a fim de viabilizar a convergência integral às normas e padrões nacionais e internacionais de auditoria do setor público até o exercício 2026, a teor do disposto no art. 29, *caput*, da DN-TCU n° 198/2022;
- b) necessidades de conhecimento e domínio individuais dos auditores;
- c) necessidade de domínio das técnicas e instrumentos próprios ou de suporte às atividades de auditoria.

13. Saliente-se ainda que os servidores lotados nesta Secretaria, incumbidos da responsabilidade de executar trabalhos de auditoria, serão encorajados a obter as certificações e qualificações profissionais apropriadas, tais como as oferecidas pelo The Institute of Internal Auditors (IIA), a exemplo do Certified Internal Auditor (CIA), e por outras organizações profissionais apropriadas, como forma de demonstração da proficiência, na esteira do estabelecido no art. 72, parágrafo único, da Resolução CNJ n° 309/2020.

14. Conforme os critérios estabelecidos pelo IIA Brasil (Instituto dos Auditores Internos do Brasil), o *framework* de competências de auditoria interna baseia-se em quatro trilhas de conhecimento:

- competências necessárias para demonstrar autoridade, credibilidade e conduta ética essenciais para uma auditoria interna eficaz;
- conhecimento em governança organizacional e gestão de risco no controle interno, trabalho de campo e resultados. Essas competências são direcionadas para o planejamento e execução de trabalhos de auditoria interna em conformidade com as Normas;
- conhecimento para identificar e abordar os riscos específicos do ambiente em que a organização opera, compreendendo o planejamento estratégico organizacional, práticas de negócios, sustentabilidade e responsabilidade social, TIC e finanças;
- habilidade de compreender a direção estratégica, comunicar-se eficazmente e construir e manter relacionamentos produtivos com os *stakeholders* internos e externos, além de gerenciar e dirigir adequadamente o pessoal e os processos.



FRAMEWORK DE COMPETÊNCIAS DE AUDITORIA INTERNA



15. Nesse processo de incentivo, vislumbra-se como crucial o apoio institucional para arremeter interessados, em face dos custos envolvidos. Porém, os ganhos pessoais e organizacionais tendem a ser extremamente compensatórios, em razão dos conhecimentos sólidos e estruturados a serem adquiridos.

16. A fim de viabilizar a realização das capacitações, estão previstos cursos presenciais e à distância, em ambiente virtual, com o aproveitamento do poder da internet para comunicar e distribuir conteúdos (e-learning) de qualidade.

IV. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS

17. O quadro em anexo prioriza as ações de capacitação sugeridas pelas seções técnicas desta Secretaria, a partir das necessidades identificadas para a adequada desenvoltura das atribuições afetas a cada uma.

18. Informe-se que as ações relacionadas não se constituem em uma lista exaustiva, porquanto, não esgotam todas as demandas por ações de capacitação. Destarte, as demandas não contempladas neste PAC-Aud e que possam surgir ao longo de 2024 serão submetidas à apreciação da autoridade administrativa.

19. Para garantir que os servidores incumbidos da execução de auditoria tenham a oportunidade de aprimorar seus conhecimentos, habilidades e outras competências, pretende-se que a cada servidor seja conferido, no mínimo, um total de 40 horas de capacitação anual, em respeito ao disposto no art. 72 da Resolução CNJ nº 309/2020 e alinhamento com as normas do IPPF (1230).

V. DISPOSIÇÕES GERAIS

20. As ações apresentadas neste PAC-Aud constituem programa de treinamento para os servidores lotados na Secretaria de Auditoria Interna deste Tribunal e, como tal, submetem-se às regras estabelecidas na Resolução TRT7 n° 406/2013, que institui o Programa Permanente de Capacitação dos Servidores do TRT7 e dá outras providências; no Ato TRT7.GP n° 383/2011, que estabelece normas para a realização de cursos de capacitação e desenvolvimento pelos servidores deste Tribunal, e no Ato Conjunto TRT7.GP.EJUD. n° 1/2021, que regulamenta a atividade de instrutoria interna no âmbito do TRT7.

VI. APROVAÇÃO

21. Submete-se o PAC-Aud 2024 à apreciação e aprovação da Exmo. Sr. Desembargador Presidente deste Tribunal, e posterior envio à Escola Judicial, com a orientação de que tais medidas ocorram antes do início dos trabalhos de auditoria previstos no PAA 2024, em conformidade com o disposto no art. 70, § 1º, da Resolução CNJ n° 309/2020.

Fortaleza/CE, 30 de novembro de 2023.

assinado eletronicamente

MICHEL CAVALCANTE PINTO

Secretário de Auditoria Interna

ANEXO – AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Área de Concentração	Nome do Curso	Carga horária	Modalidade	Estimativa de custo	Instituição ou Profissional	Qtde servidores
Gestão de Processos	Modelagem de Processos com Bizagi	20h	EAD	Gratuito	Universidade Federal de Viçosa https://portalead.cead.ufv.br/site/curso/modelagem-de-processos-com-bizagi/	3
Auditoria	Processo de Auditoria Baseado em Riscos	20h	EAD	Gratuito	Controladoria-geral da União https://ead.cgu.gov.br/enrol/index.php?id=1154	3
Gestão de Pessoas	Lei nº 8112/90 e suas alterações	40h	EAD	Gratuito	Enap - Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/curso/405	4
Auditoria	Papéis de Trabalho em Auditoria Interna Governamental	16h	EAD	Gratuito	Enap - Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/curso/792	1
Auditoria	Elaboração de Relatórios de Auditoria	24h	EAD	Gratuito	Enap - Escola Nacional de Administração Pública https://www.escolavirtual.gov.br/curso/314	1
Auditoria	Auditoria Governamental	120h	EAD	Gratuito	https://www.portalcurso.com.br/login/	1
Auditoria	Consultoria em auditoria	20h	Presencial	Gratuito	Promovido Tribunal Regional Eleitoral, a ser ministrado por Diocesio Sant'anna, executivo de no Superior Tribunal de Justiça.	4
Auditoria baseada em riscos - etapa I	Auditoria	25h	EAD	Gratuito	Curso: Auditoria Baseada em Risco - Etapa I (tcu.gov.br)	1
Auditoria baseada em riscos - etapa II	Auditoria	25h	EAD	Gratuito	Curso: Auditoria Baseada em Risco - Etapa II (tcu.gov.br)	1

Sem prejuízo de demais capacitações que se julgarem necessárias ao longo do exercício.

Anexo alterado pelo Proad 1301/2014.



www.trt7.jus.br



PDTIC 2023/2024 - ANEXO VI - PLANO DE CAPACITAÇÃO DE TIC - 2024 - ATUALIZADO EM 30/11/2023

UNIDADE	CAPACITAÇÃO	OBJETIVO / JUSTIFICATIVA	DATA ESTIMADA DE REALIZAÇÃO	PRIORIDADE	MODALIDADE	VALOR ESTIMADO INDIVIDUAL DA INSCRIÇÃO / CONTRATAÇÃO	VALOR ESTIMADO INDIVIDUAL COM PASSAGENS (IDA E VOLTA)	QUANTIDADE DE DIÁRIAS	QUANTIDADE DE PARTICIPANTES (NO ORÇAMENTO)	VALOR ESTIMADO TOTAL (NO ORÇAMENTO)	CARGA HORÁRIA	INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SETIC
												ATRIBUIÇÕES GERADORAS (MACROPROCESSOS ENTIC-JUD)
Coordenadoria de Infraestrutura de TIC	Plataforma Udemy - Temas: - Computação em nuvem - Rede de computadores - Sistemas Operacionais - Banco de Dados - Backup e recovery - Servidores de Aplicações - Virtualização - Microserviços	Capacitar os servidores da CITIC para manterem-se atualizados nas tecnologias utilizadas no parque de tecnologia da informação, bem como explorar novos conhecimentos em áreas emergentes como as de computação em nuvem, que vem se mostrando a plataforma escolhida pela Justiça do Trabalho para a contínua expansão dos seus serviços.	30/04/2024	Alta	EAD	R\$ 1.894,51	R\$0,00	0,0	10	R\$ 18.945,10	40	IV – Infraestrutura e Serviços: a) disponibilidade b) capacidade c) ativos de infraestrutura, de tecnologia da informação e de telecomunicação corporativas
Coordenadoria de Sistemas de TIC	Plataforma Udemy - Temas: - Desenvolvimento de Sistemas Fullstack (Java / Angular / Reactjs / Spring Boot) - Inteligência Artificial - Machine Learning , Data Science e Data Mining - DevOps (Docker/Kubernetes) - Arquitetura em Micro Serviços - Computação em Nuvem - Ferramentas de Robotic Process Automation (RPA) - Gestão Ágil de Times (Kanban, métricas)	Aprimorar o conhecimento com o propósito de melhorar o processo de desenvolvimento de sistemas e aumentar a produtividade das entregas da SETIC	30/04/2024	Média	EAD	R\$ 1.894,51	R\$0,00	0,0	11	R\$ 20.839,61	40	IV – Infraestrutura e Serviços: a) disponibilidade b) capacidade c) ativos de infraestrutura, de tecnologia da informação e de telecomunicação corporativas
Coordenadoria de Serviços e Suporte de TIC	Plataforma Udemy - Temas: - Gerenciamento de requisições de serviço e incidentes ; - Gestão de ativos de microinformática; - Gerenciamento de catálogo de serviços; - Gerenciamento de níveis de serviços; - Gerenciamento de conhecimento; - Central de atendimento; - Suporte à microinformática; - Gestão de configuração; - Biblioteca ITIL; - Sistema operacional Windows Desktop;	Aprimorar o conhecimento em gerenciamento de serviços orientado aos modernos recursos de TIC	30/04/2024	Alta	EAD	R\$ 1.894,51	R\$0,00	0,0	10	R\$ 18.945,10	40	IV – Infraestrutura e Serviços: a) ativos de infraestrutura, de tecnologia da informação e de telecomunicação corporativas; b) catálogo; c) requisições; d) incidentes; e) central de serviços; e f) atendimento, experiência e satisfação do usuário.
Coordenadoria de Segurança da Informação	Certificação CISSP	-Capacitar os servidores da área de segurança na definição da arquitetura, design, gestão e/ou controles que garantem a segurança da informação do TRT -Atende recomendação de auditoria;	31/07/2024	Alta	Telepresencial	R\$7.800,00	R\$0,00	0,0	1	R\$ 7.800,00	32	II – Segurança da Informação e Proteção de Dados: a) incidentes de segurança; b) riscos; c) continuidade de serviços essenciais; e d) segurança dos serviços em nuvem.
Coordenadoria de Segurança da Informação	Overview of Creating and Managing CSIRTs https://cursos.cert.br/inscricao#instrucoes	-Capacitar o Coordenador de Segurança da Informação nas boas práticas para criar e gerenciar as pessoas e processo de gerenciamento de incidentes de segurança. Curso ofertado pelo O Centro de Estudos, Resposta e Tratamento de Incidentes de Segurança no Brasil (CERT.br). -Atende recomendação de auditoria	10/04/2024	Alta	Presencial	R\$1.100,00	R\$1.500,00	1,5	1	R\$ 3.567,50	16	II – Segurança da Informação e Proteção de Dados: a) incidentes de segurança;
Coordenadoria de Segurança da Informação	Foundations of Incident Management https://cursos.cert.br/inscricao#instrucoes	-Capacitar o Coordenador de Segurança da Informação nas boas práticas para criar e gerenciar as pessoas e processo de gerenciamento de incidentes de segurança. Curso ofertado pelo O Centro de Estudos, Resposta e Tratamento de Incidentes de Segurança no Brasil (CERT.br). -Atende recomendação de auditoria	24/05/2024	Alta	Presencial	R\$3.300,00	R\$1.500,00	4,5	1	R\$ 7.702,50	40	II – Segurança da Informação e Proteção de Dados: a) incidentes de segurança;
Coordenadoria de Segurança da Informação	SECURITY ENGINEER https://www.udacity.com/course/security-engineer-nanodegree--nd098	Capacitação abrangente que envolve: -Fundamentos de engenharia de segurança; -Segurança de sistemas -Segurança de infraestrutura -Segurança de aplicativos	31/10/2024	Alta	EAD	R\$4.052,00	R\$0,00	0,0	1	R\$ 4.052,00	100	II – Segurança da Informação e Proteção de Dados: a) incidentes de segurança; b) riscos; c) continuidade de serviços essenciais; e d) segurança dos serviços em nuvem.
Coordenadoria de Segurança da Informação	PentesterAcademy https://www.pentesteracademy.com/topicas	-Capacitar os servidores da área de segurança da informação nas competências necessárias para simular os métodos e técnicas que um atacante real poderia empregar para invadir rede e sistemas	31/10/2024	Alta	EAD	R\$1.500,00	R\$0,00	0,0	1	R\$ 1.500,00	240	II – Segurança da Informação e Proteção de Dados: a) incidentes de segurança; b) riscos; c) continuidade de serviços essenciais; e d) segurança dos serviços em nuvem.
Coordenadoria de Segurança da Informação	Tratamento de Incidentes de Segurança (EaD) https://esr.mp.br/cursos/tratamento-de-incidentes-de-seguranca-ead-sag19/	-Capacitar os membros da ETIR do TRT7 nas práticas de gerenciamento de incidentes de segurança da informação -Atende recomendação de auditoria	31/07/2024	Alta	EAD	R\$960,00	R\$0,00	0,0	5	R\$ 4.800,00	40	II – Segurança da Informação e Proteção de Dados: a) incidentes de segurança;
Coordenadoria de Segurança da Informação	Plataforma Udemy - Temas: - forense computacional; - inteligência e investigação em crimes cibernéticos; - gerenciamento de identidades, acesso e privilégios; - segurança no desenvolvimento de software; - gestão de continuidade de TIC; - gestão de riscos de TIC e SI; - auditoria e conformidade de sistemas de informação; - segurança em computação em nuvem; - segurança em aplicações móveis; - segurança em redes sociais. - segurança em redes windows e linux - LGPD	Implementar práticas de segurança da Informação e Proteção de Dados	30/04/2024	Média	EAD	R\$1.894,51	R\$0,00	0,0	1	R\$ 1.894,51	40	II – Segurança da Informação e Proteção de Dados: a) incidentes de segurança; b) riscos; c) continuidade de serviços essenciais; e d) segurança dos serviços em nuvem.
Divisão de Apoio à Governança e Gestão de TIC	Plataforma Udemy - Temas: - Governança COBIT 2019 - Contratações de TIC - Planejamento e Gestão	Implementar e monitorar as práticas de governança e de gestão de TIC.	30/04/2024	Média	EAD	R\$ 1.894,51	R\$0,00	0,0	1	R\$ 1.894,51	40	I – Governança e Gestão de TIC: a) planejamento e gestão; e) projetos e processos;
Secretaria de TIC	Plataforma Udemy - Temas: - Governança de TIC - Gestão de TIC - Gestão de Projetos - Gestão de Produtos - COBIT - ITIL - Scrum - Kanban - Métricas	Promover a melhoria da governança, da gestão e da colaboração tecnológica no âmbito do Tribunal, visando direcionar e propiciar a eficiência, eficácia, efetividade e economicidade, com o objetivo de maximizar os resultados com otimização de recursos	30/04/2024	Alta	EAD	R\$ 1.894,51	R\$0,00	0,0	1	R\$ 1.894,51	40	I – Governança e Gestão de TIC: a) planejamento e gestão; b) transformação digital, inovação e colaboração; c) orçamentária; d) aquisições e contratações de soluções; e) projetos e processos; f) gestão de competência, de capacitação e reconhecimento; e g) comunicação e divulgação.
Valor médio das diárias para cálculo da estimativa total	R\$ 645,00								44	R\$ 93.835,34		

PLANO DE CAPACITAÇÕES DE 2024 - TIC - RESUMO POR PRIORIDADE - APENAS ITENS NO ORÇAMENTO		
PRIORIDADE	QUANTIDADE (NO ORÇAMENTO)	VALOR ESTIMADO (NO ORÇAMENTO)
ALTA	9	R\$ 69.206,71
MÉDIA	3	R\$ 24.628,63
BAIXA	0	R\$ 0,00
TOTAL	12	R\$ 93.835,34
PERCENTUAL (VALOR NO ORÇAMENTO)		

PLANO DE CAPACITAÇÕES DE 2024 - TIC - RESUMO POR ÁREA - APENAS ITENS NO ORÇAMENTO		
ÁREA	QUANTIDADE (NO ORÇAMENTO)	VALOR ESTIMADO TOTAL (NO ORÇAMENTO)
Coordenadoria de Infraestrutura de TIC	1	R\$ 18.945,10
Coordenadoria de Sistemas de TIC	1	R\$ 20.839,61
Coordenadoria de Serviços e Suporte de TIC	1	R\$ 18.945,10
Coordenadoria de Segurança da Informação	7	R\$ 31.316,51
Divisão de Apoio à Governança e Gestão de TIC	1	R\$ 1.894,51
Secretaria de TIC	1	R\$ 1.894,51
TOTAL	12	R\$ 93.835,34
PERCENTUAL (VALOR NO ORÇAMENTO)		

PLANO DE CAPACITAÇÕES DE 2024 - TIC - RESUMO POR NATUREZA - APENAS ITENS NO ORÇAMENTO		
NATUREZA	QUANTIDADE (NO ORÇAMENTO)	VALOR ESTIMADO (NO ORÇAMENTO)
TÉCNICA	8	R\$ 69.965,34
GERENCIAL	4	R\$ 23.870,00
TOTAL	12	R\$ 93.835,34
PERCENTUAL (VALOR NO ORÇAMENTO)		