

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

PLANO ANUAL
DE CAPACITAÇÃO
2023



PAC
PLANO ANUAL
DE CAPACITAÇÃO

SGP

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

© 2023 Tribunal Superior Eleitoral

É proibida a reprodução total ou parcial desta obra sem a autorização expressa dos autores.

Secretaria de Gestão da Informação e do Conhecimento
SAFS, Quadra 7, Lotes 1/2, 1º andar
Brasília/DF – 70095-901
Telefone: (61) 3030-9225

Secretário-Geral da Presidência
José Levi Mello do Amaral Júnior

Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal
Rui Moreira de Oliveira

Secretário de Gestão da Informação e do Conhecimento
Cleber Schumann

Coordenador de Editoração e Publicações
Washington Luiz de Oliveira

Unidade responsável
Secretaria de Gestão de Pessoas

Projeto gráfico e capa
Pedro Lucas de Freitas Silva
Seção de Editoração e Programação Visual (Seprov/Cedip/SGIC)

Diagramação
Leila Gomes de Oliveira
Seção de Editoração e Programação Visual (Seprov/Cedip/SGIC)

Revisão e conferência de editoração
Harrison Rocha, Paula Lins e Valéria Carneiro
Seção de Preparação e Revisão de Conteúdos (Seprev/Cedip/SGIC)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Tribunal Superior Eleitoral – Biblioteca Professor Alysson Darowish Mitraud

Brasil. Tribunal Superior Eleitoral.
Educação Corporativa - Plano Anual de Capacitação 2023 / Tribunal Superior Eleitoral. – Dados eletrônicos (25 páginas). – Brasília : Tribunal Superior Eleitoral, 2023.

Unidade responsável pelo conteúdo: Secretaria de Gestão de Pessoas.
Versão eletrônica (PDF).
Modo de acesso: Internet.
<<https://www.tse.jus.br/eleitor/servicos/ouvidoria>>

1. Tribunal Superior Eleitoral – Ouvidoria – Relatório – Brasil – 20t21.
2. Serviço de informação – Brasil. 3. Acesso à informação – Brasil. 4. Cidadania – Brasil. I. Título.

CDD 342.810 702 69
CDU 342.846(81)

Bibliotecária: Lígia Cavalcante Ponte – CRB-1/824

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL

Presidente

Ministro Alexandre de Moraes

Vice-Presidente

Ministro Ricardo Lewandowski

Ministros

Ministra Cármen Lúcia

Ministro Raul Araújo

Ministro Benedito Gonçalves

Ministro Sérgio Banhos

Ministro Carlos Bastide Horbach

Procurador-Geral Eleitoral

Augusto Aras

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	5
-------------------	---

PARTE I – FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

1 PRINCÍPIOS E DIRETRIZES.....	6
2 ORIENTAÇÕES NORMATIVAS.....	7
3 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E EDUCAÇÃO CORPORATIVA	7
Conheça o mapa estratégico do TSE	8
4 DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS.....	8
5 FUNDAMENTOS EDUCACIONAIS	9

PARTE II – MODELAGEM DO SISTEMA DE CAPACITAÇÃO

1 ÁREAS DO CONHECIMENTO DE INTERESSE DA JUSTIÇA ELEITORAL	12
2 ESTRATÉGIAS PARA O DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA	12
3 SOLUÇÕES EDUCACIONAIS.....	14
4 DISPONIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA	14
5 PLANO DE MONITORAMENTO DO PAC	14
6 MODALIDADES DE AVALIAÇÃO	15
REFERÊNCIAS	16

ANEXOS

ANEXO – PAC GERAL 2023.....	17
REFERÊNCIAS	21
ANEXO – PROPOSTA PARA CONSTRUÇÃO DO PAC SETORIAL 2023.....	23
REFERÊNCIAS	24



APRESENTAÇÃO

O Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral, instituído pela Resolução-TSE nº 22.572/2007, é a principal referência para a gestão e o desenvolvimento da educação corporativa no Tribunal Superior Eleitoral (TSE).

É atribuição da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), como unidade gestora da educação corporativa, planejar, implementar, monitorar e avaliar as ações e os programas destinados à formação, à atualização e ao aperfeiçoamento contínuo das servidoras e dos servidores do TSE.

A finalidade deste documento é apresentar o plano de capacitação das servidoras e dos servidores para o ano 2023 (PAC-2023). Ele foi organizado em duas partes, além dos anexos que trazem a proposta para o PAC Geral e Setorial.

A primeira parte apresenta os fundamentos da educação corporativa nesta Corte, destacando seus princípios, diretrizes e normativos norteadores dos programas e ações educacionais.

A segunda parte apresenta os elementos balizadores que deverão ser observados na modelagem do sistema de capacitação, tais como as áreas de interesse do Tribunal, e as estratégias indicadas pelo Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento (Resolução-TSE nº 22.572/2007). Essa parte apresenta também a disponibilidade orçamentária para o desenvolvimento dos planos e programas para 2023 e o plano de monitoramento e avaliação do PAC e das ações educacionais a serem implementadas.



PARTE I

FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

I PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

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

São princípios:

- I. a educação fundamentada em valores éticos, na prática da cidadania e no aperfeiçoamento da gestão pública que atenda às demandas da sociedade brasileira;
- II. o processo educativo fundamentado no repertório de conhecimentos e de experiências da servidora e do servidor, sujeito(a) e parceiro(a) na construção da aprendizagem;
- III. a educação tendo como objetivo o desenvolvimento integral do ser humano, que estimula o raciocínio, a consciência, a sensibilidade e uma visão crítica do ambiente;
- IV. a prática educacional que incentiva a inovação e a participação, assegurando a transferência efetiva do aprendizado e possibilitando o desenvolvimento de competências num processo de melhoria contínua;
- V. a criação de uma cultura de educação coletiva em que o conhecimento construído em conjunto passa a ser patrimônio de todas e todos.

São diretrizes:

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

2 ORIENTAÇÕES NORMATIVAS

Além da Resolução-TSE nº 22.572/2007, que dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral, o PAC tem outros balizadores importantes emanados do próprio Tribunal e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ):

- **Resolução-CNJ nº 192/2014** – dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário;
- **Resolução-CNJ nº 240/2016** – dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;
- **Resolução-CNJ nº 325/2020** – dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026;
- **Portaria-TSE nº 497/2021** – institui o Plano Estratégico do TSE para o período 2021-2026;
- **Resolução-TSE nº 23.702/2022** – prevê a necessidade de alinhamento das contratações ao planejamento estratégico do Tribunal;
- **Resolução-CNJ nº 347/2020** – dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas;
- **Resolução-CNJ nº 211/2015** – institui a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (Entic-JUD);
- **Resolução-CNJ nº 309/2020** – versa sobre as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário (Diraud-Jud).

3 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

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

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

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

CONHEÇA O MAPA ESTRATÉGICO DO TSE

MAPA ESTRATÉGICO DO TSE

Missão: Promover a cidadania e garantir a legitimidade do processo eleitoral e a efetiva prestação jurisdicional, a fim de fortalecer a democracia.

Visão: Consolidar-se como uma instituição transparente, garantidora da legitimidade do processo eleitoral e impulsionadora de inovação na prestação dos serviços à cidadã e ao cidadão de forma segura, acessível e sustentável.



Mais recentemente, por meio da Resolução nº 325/2020, o CNJ determina a necessidade de alinhamento do plano estratégico dos órgãos do Poder Judiciário à Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, com a observância dos conteúdos temáticos dos macrodesafios e das suas diretrizes.

O Macrodesafio *Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas*, relacionado à educação corporativa, apresenta o seguinte conteúdo:

[...] conjunto de políticas, métodos e práticas adotado na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição. Contempla ações relacionadas à valorização dos servidores; à humanização nas relações de trabalho; à promoção da saúde; ao aprimoramento contínuo das condições de trabalho; à qualidade de vida no trabalho; ao desenvolvimento de competências, de talentos, do trabalho criativo e da inovação; e à adequada distribuição da força de trabalho.

4 DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

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

Atualmente, no TSE, as competências são classificadas em:

- **técnicas** – conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes à servidora e ao servidor na realização de suas *tarefas*;
- **comportamentais** – conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes a servidoras e servidores;
- **gerenciais** – conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes a gestoras e gestores.

As três dimensões da competência: Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHAs):

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

5 FUNDAMENTOS EDUCACIONAIS

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

- a visão de educação expressa nos “Quatro Pilares da Educação” integrantes do relatório da Comissão Internacional sobre Educação no Século XXI da Unesco (2010);
- a abordagem de Peter Senge sobre as “Cinco Disciplinas” (SENGE, 1990);
- os princípios da Andragogia, disseminados por Knowles (1980).

Os “Quatro Pilares da Educação” traduzem a necessidade de uma aprendizagem ao longo de toda a vida, que são, concomitantemente, do conhecimento e da formação continuada. Essa visão de educação, que abrange o indivíduo em sua totalidade, atende ao conceito de competência.

- **Aprender a conhecer:** é necessário tornar prazeroso o ato de compreender, descobrir, construir e reconstruir o conhecimento para que não seja efêmero e para que valorize a curiosidade, a autonomia e a atenção permanentemente. É preciso também pensar o novo, reconstruir o velho e reinventar o pensar.
- **Aprender a fazer:** a rápida evolução por que passa o mundo do trabalho pede que as pessoas estejam aptas a enfrentarem novas situações e a trabalharem em equipe, desenvolvendo espírito cooperativo. Ter iniciativa e intuição, gostar de uma certa dose de risco, saber comunicar-se e resolver conflitos e ser flexível.
- **Aprender a conviver:** no mundo atual, este é um importantíssimo aprendizado por ser valorizado quem aprende a viver com os outros, a compreendê-los, a desenvolver a percepção de interdependência, a administrar conflitos, a participar de projetos comuns e a ter prazer no esforço comum.

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

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

- **Visão compartilhada:** envolve a formulação de uma visão convincente para criar compromisso entre um grupo de indivíduos, para prever o futuro de um problema ou até de uma organização. O risco, quando não ocorre a visão compartilhada, é que cada área ou até cada pessoa tenha sua própria visão de alguma realidade, estudada pela equipe de trabalho.
- **Modelos mentais:** diz respeito aos valores, preconceitos, pressupostos e expectativas que determinam a forma como as pessoas pensam e se comportam. São necessárias ferramentas para garantir que as colaboradoras e os colaboradores trabalhem juntos, a fim de se transformar a visão em realidade. A tomada de decisão é racional e emocional, principalmente porque cada uma ou cada um de nós tem seus próprios valores, preconceitos, pressupostos e expectativas.
- **Domínio pessoal:** implica estabelecer medidas para fortalecer a autoconsciência, percebendo como pensamos, tiramos conclusões, tomamos decisões e gerenciamos conflitos, bem como a forma como gerenciamos e fortalecemos relacionamentos. Nessa categoria, o pressuposto básico da capacidade de aprender é nos conhecermos, sabendo como pensamos e como tomamos decisões, aumentando a percepção de nós mesmos(as), desenvolvendo nosso potencial e nosso autoconhecimento.
- **Aprendizagem em equipe:** envolve equipes trabalhando juntas para revisar situações e ganhar entendimento mútuo dos objetivos que esperam atingir. Ajuda-nos a ver como as coisas progrediram e como os membros do grupo trataram eventos inesperados e não planejados. Ou seja, as pessoas devem trabalhar juntas para registrar as lições aprendidas e estabelecer novas e melhores práticas. Saber ouvir a outra pessoa, valorizar outros pontos de vista e não colocar nosso ego no trabalho de equipe ajudam-nos a ter uma organização que pratica a aprendizagem em grupo, o que, sem dúvida, é um diferencial competitivo.
- **Pensamento sistêmico:** ajuda os membros da equipe a reconhecerem os fatores interconectados e as diversas forças que influenciam ou impactam os eventos. Os mesmos eventos são analisados para que se entendam os desafios entrelaçados e as diversas contribuições de pessoas e metodologias, identificando as maneiras de alavancar as oportunidades e mitigar os desafios.

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

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

- **necessidade de saber** – as pessoas adultas precisam saber por que precisam aprender algo e qual o ganho que terão no processo;
- **autoconhecimento do(a) aprendiz** – as pessoas adultas são responsáveis por suas decisões e por sua vida, portanto querem ser vistas e tratadas por outras pessoas como capazes de se autogerenciar;

- **papel das experiências** – para as pessoas adultas suas experiências são a base do aprendizado. As técnicas que aproveitam essa amplitude de diferenças individuais serão mais eficazes;
- **prontidão para aprender** – a pessoa adulta fica disposta a aprender quando a ocasião exige algum tipo de aprendizagem relacionada a situações reais de seu dia a dia;
- **orientação para aprendizagem** – a pessoa adulta aprende melhor quando os conceitos apresentados estão contextualizados para alguma aplicação e utilidade;
- **motivação** – pessoas adultas são mais motivadas a aprender por valores intrínsecos: autoestima, qualidade de vida, desenvolvimento pessoal ou coletivo.



PARTE II

MODELAGEM DO SISTEMA DE CAPACITAÇÃO

Os planos e programas da educação corporativa possuem vigência anual. A finalidade desses programas, como instrumento de planejamento, é apresentar a previsão das ações educacionais a serem implementadas ao longo do ano.

No TSE, a elaboração do PAC possui três ciclos bem demarcados: o do planejamento, o da execução e o do monitoramento e avaliação. Esses ciclos se estruturam em um processo sistêmico a fim de garantir o desenvolvimento de atividades de aprendizagem de forma sistemática e coerente com o contexto social e institucional no qual se insere o TSE.

O ciclo do planejamento envolve processos e atividades de preparação, provisão de recursos, análise de necessidade de capacitação, definição de temas e metodologias a serem utilizadas na implementação das ações educacionais. Envolve ainda definição de metas, indicadores e a sistematização dos processos de monitoramento e gestão de resultados.

O ciclo da execução envolve todos os processos e as atividades necessárias ao desenvolvimento, implementação e avaliação das *ações educacionais* definidas no ciclo do planejamento.

Ações educacionais são propostas pedagógicas desenhadas para suprir lacunas de competências (CHA) técnicas, comportamentais e gerenciais indispensáveis ao bom desempenho das servidoras e dos servidores em suas atividades laborativas. O baixo desempenho ou novas demandas de trabalho são indicativos da necessidade de novos processos de aprendizagem.

Identificar essas lacunas ou as novas demandas de trabalho é o primeiro passo no reconhecimento da necessidade de capacitação. De outra parte, nem todas as lacunas de desempenho são consequências da ausência de conhecimentos, habilidades e atitudes. Muitas vezes são decorrentes da falta de condições adequadas de trabalho ou ainda de baixos níveis de motivação para o trabalho. Nesses casos, as ações de capacitação nem sempre são oportunas.

1 ÁREAS DO CONHECIMENTO DE INTERESSE DA JUSTIÇA ELEITORAL

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

Parágrafo único. São consideradas áreas de interesse da Justiça Eleitoral aquelas necessárias ao cumprimento da missão institucional, relacionadas, prioritariamente, aos serviços de processamento de feitos; análise e pesquisa de legislação, de doutrina e de jurisprudência nos vários ramos do Direito; estudo e pesquisa do sistema judiciário brasileiro; organização e funcionamento dos ofícios judiciais e as inovações tecnológicas introduzidas; elaboração de pareceres jurídicos; gestão estratégica de pessoas, de processos, de projetos, de informação e de conhecimento; gestão da qualidade; material e patrimônio; controle interno e auditoria; tecnologia da informação; comunicação; saúde; segurança; engenharia e arquitetura, bem como aquelas que venham a surgir no interesse e no âmbito de cada Tribunal Eleitoral.

2 ESTRATÉGIAS PARA O DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

São estratégias para o desenvolvimento da educação corporativa, segundo o art. 9º da Resolução-TSE nº 22.572/2007, com repercussão direta na modelagem do sistema de capacitação do TSE:

- inserir e ambientar a nova servidora e o novo servidor, favorecendo a assimilação da cultura, do sistema de valores e dos padrões gerais de conduta da organização;
- desenvolver atitudes e comportamentos favoráveis à adequada atuação da servidora e do servidor em seu ambiente de trabalho;
- adquirir, atualizar e aperfeiçoar competências técnicas fundamentais ao exercício das atividades do Tribunal, com o propósito de assegurar os melhores níveis de desempenho funcional;
- formar e desenvolver 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;
- atualizar conhecimentos e habilidades específicos para o exercício da atividade de polícia judicial.

Com base principalmente nesse dispositivo, a modelagem do sistema de capacitação do TSE possui como estrutura principal:

- o **Plano Anual de Capacitação Geral (PAC Geral)** – suas ações objetivam o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais transversais, essenciais a servidoras e servidores, para que possam desenvolver suas atividades nos diferentes contextos do TSE de forma inovadora, colaborativa, pautadas por comportamentos e valores éticos, independentemente de especificidade técnica, área de atuação e nível hierárquico (Anexo I);
- o **Plano Anual de Capacitação Setorial (PAC Setorial)** – as especificidades técnicas das unidades do TSE exigem competências específicas. As ações educacionais do PAC Setorial objetivam, portanto, atender, de forma individualizada, às demandas setoriais a partir do mapeamento de necessidades realizado pelas unidades com o apoio da equipe educacional da SGP. Destaca-se que as demandas educacionais da Secretaria de Tecnologia da Informação (STI), Secretaria de Polícia Judicial (SPJ) e Secretaria de Auditoria (SAU), que exigem observâncias normativas específicas, oriundas do CNJ, também estão previstas dentro da estrutura do PAC Setorial (Anexo II);
- o **Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG)** – suas ações objetivam desenvolver e aperfeiçoar as competências gerenciais das lideranças do TSE visando atender às disposições do art. 5º, §§ 3º ao 5º, da Lei nº 11.416/2006, que instituiu o Plano de Cargos e Salários dos Servidores do Poder Judiciário. A cada dois anos, os(as) titulares de funções comissionadas deverão participar de cursos de desenvolvimento gerencial a serem oferecidos pelo órgão com, no mínimo, 30 horas, conforme dispõe a Resolução-TSE nº 22.572/2007, art. 6º, inciso III;
- o **Programa de Ambientação de Novos Servidores** – a ambientação no TSE é considerada a partir da nomeação, requisição ou remoção até o final do sexto mês do início do exercício da servidora e do servidor, momento que é realizada a primeira avaliação do estágio probatório. Durante esse período, as ações educacionais implementadas têm por finalidade facilitar a adaptação da pessoa à cultura organizacional, sua inserção na equipe de trabalho e o desenvolvimento de competências técnicas para o desempenho das atividades laborais.

3 SOLUÇÕES EDUCACIONAIS

No TSE, os principais meios utilizados para produção e acesso ao conhecimento são:

- **cursos de formação continuada, de curta e média duração** – ocorrem na modalidade presencial ou a distância, realizados *in company* ou por instituições parceiras;
- **cursos de pós-graduação lato ou stricto sensu** – o Tribunal possibilita e incentiva que servidoras e servidores busquem programas de pós-graduação, realizados por instituições de ensino superior parceiras;
- **eventos científicos** – o TSE promove e incentiva a participação das servidoras e dos servidores em eventos científicos, nas mais diversas áreas do conhecimento, em todo o Brasil;
- **trilhas de aprendizagem;**
- **rodas de conversa;**
- **grupos de trabalho;**
- **tecnologias educacionais (vídeos, e-books, folhetos, tutoriais).**

4 DISPONIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA

Conforme § 5º do art. 7º da Resolução-TSE nº 22.572/2007, o planejamento orçamentário para o PAC é um prognóstico sobre os recursos financeiros necessários ao atendimento das demandas, constituindo-se numa proposta para o exercício.

Para o ano de 2023 a Coede/SGP dispõe de R\$950.000,00 para a realização de seus planos e programas, conforme tabela abaixo:

PLANO INTERNO TSE TREINA 2023	INVESTIMENTO
Plano Anual de Capacitação Geral (PAC Geral)	R\$300.000,00
Plano Anual de Capacitação Setorial (PAC Setorial)	R\$300.000,00
Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG)	R\$120.000,00
Diárias e passagens	R\$30.000,00
Cursos de idiomas	R\$67.200,00
Programa de pós-graduação	R\$64.000,00
ConectTSE – PQVT	R\$28.800,00
Programa de Reciclagem Anual dos Agentes de Segurança (PRAPJ)	R\$20.000,00
Programa de Ambientação de Novos Servidores	R\$20.000,00
Total do orçamento para capacitação em 2021	R\$950.000,00

5 PLANO DE MONITORAMENTO DO PAC

O monitoramento é uma atividade fundamental para o gerenciamento do PAC. Seu propósito consiste no acompanhamento contínuo de determinados indicadores para prover informações sobre a execução do PAC, permitindo a adoção de medidas corretivas para melhorar sua operacionalização.

Para isso, precisa-se de indicadores coletados, calculados e apresentados com uma periodicidade que permita às gestoras e aos gestores reagir ainda dentro do ciclo de execução do PAC.

Os indicadores de monitoramento do Plano Anual de Capacitação são:

- número de ações educacionais ofertadas;
- número de vagas disponibilizadas;
- carga horária total disponibilizada;
- número total de participações;
- número de servidoras e de servidores certificados(as);
- percentual de servidoras e de servidores certificados(as);
- média de carga horária de treinamento por servidora ou por servidor;
- execução orçamentária/investimento total efetuado;
- investimento médio por servidora ou por servidor certificado(a);
- investimento total efetuado em cada unidade administrativa;
- número total de servidoras e de servidores capacitados(as) por unidade administrativa.

6 MODALIDADES DE AVALIAÇÃO

A avaliação pode ser definida como um processo sistemático de coleta de informação que irá proporcionar a revisão e o aprimoramento das ações educacionais. Os processos avaliativos utilizados procuram, dentre outros objetivos, aperfeiçoar as práticas pedagógicas numa perspectiva de atingir a excelência do serviço, das pessoas formadoras e dos(as) aprendizes.

No TSE, utilizam-se dois tipos de avaliação:

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



REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Hugo P. Competência no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 12, n. 2, 2007, p. 149-158, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/M6mKhjCcWBQZ9jKZhxC4jzN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: dez. 2022

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Portaria n. 497*, de 2 de agosto de 2021. Institui o Plano Estratégico do Tribunal Superior Eleitoral para o período 2021-2026 e dá outras providências. Brasília, DF: TSE, 2021.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Resolução TSE n. 22.572*, de 16 de agosto de 2007. Dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral e dá outras providências. Brasília, DF: TSE, 2007.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Resolução TSE n. 23.702*, de 9 de junho de 2022. Dispõe sobre a Política de Governança das contratações na Justiça Eleitoral e dá outras providências. Brasília, DF: TSE, 2022.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução n. 192*, de 8 de maio de 2014. Dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2014.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução n. 211*, de 15 de dezembro de 2015. Institui a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD). Brasília, DF: CNJ, 2015.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução n. 240*, de 9 de setembro de 2016. Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2016.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 309*, de 11 de março de 2020. Aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 325*, de 29 de junho de 2020. Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026. Brasília, DF: CNJ, 2020.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 347*, de 13 de outubro de 2020. Dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020.

KNOWLES, Malcolm S.; HOLTON, Elwood F.; SWANSON, Richard. *Aprendizagem de resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa*. Tradução: Sabine Alexandra Holler. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SENGE, Peter. *A quinta disciplina*. São Paulo: Editora Best Seller, 1990.

DELORS, Jacques *et al.* *Educação: um tesouro a descobrir : relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI*. Brasília: UNESCO, 2010.



ANEXOS

ANEXO I PAC GERAL 2023

As ações do PAC Geral têm por objetivo o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais transversais, essenciais a servidoras e servidores, para que possam desenvolver suas atividades nos diferentes contextos do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) de forma inovadora, colaborativa, pautadas por comportamentos e valores éticos, independentemente de especificidade técnica, área de atuação e nível hierárquico.

- **Público-alvo:** servidoras e servidores do TSE. Para algumas ações o público-alvo se estende a toda Justiça Eleitoral.
- **Diagnóstico de necessidade de capacitação:** realizado pela equipe da Secretaria de Gestão de Pessoas (Coede/SGP). Conta com duas fases de levantamento e análise de dados:
 - I. tem como referência o contexto organizacional do TSE relacionado às transformações sociais e tecnológicas dos últimos anos. Neste ano de 2023, não seria possível a elaboração do PAC sem uma reflexão sobre as rupturas nas relações pessoais e profissionais impostas pela pandemia da Covid 19 e seus reflexos na área de gestão de pessoas e na educação. Essa fase teve um olhar para o futuro, buscando tendências e comportamentos, com reflexos na educação e desenvolvimento de pessoas;
 - II. a outra fase tem como referências o Plano Estratégico-TSE (2021/2026), o *book* de competências, as orientações e os normativos específicos do TSE, Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e órgãos de controle, que geram consideráveis demandas por novos conhecimentos e habilidades.

Como resultado das fases do diagnóstico de necessidade de capacitação, estruturou-se o PAC Geral 2023 em 5 blocos temáticos:

- **Bloco 1 – Produtividade e inovação** (Sim, nós podemos inovar!)

Finalidade: capacitar as servidoras e os servidores em competências de inovação, metodologias e ferramentas para a resolução de problemas com base em dados e apoio da tecnologia digital (pensamento sistêmico/analítico).

- **Bloco 2 – Comunicação** ("Quem não se comunica se complica!")

Finalidade: capacitar as servidoras e os servidores para se comunicar de forma assertiva (escutar e expressar-se sem sentir ou causar constrangimento), contribuindo para aprimorar suas relações interpessoais dentro e fora da organização.

- **Bloco 3 – Governança** (Fazemos parte dessa governança!)

Finalidade: capacitar as servidoras e os servidores para auxiliar na realização de atividades relacionadas ao funcionamento do sistema de governança do TSE, considerando os valores que norteiam a administração pública, sobretudo a integridade, a transparência e a sustentabilidade.

- **Bloco 4 – Valores** (Temos os melhores valores!)

Finalidade: capacitar as servidoras e os servidores para desenvolver relações saudáveis e comportamentos com foco na diversidade, inclusão e saúde mental.

- **Bloco 5 – Cibersegurança** (Juntos somos mais “ciberseguros”!)

Finalidade: sensibilizar e capacitar as servidoras e os servidores para agirem de forma consciente e responsável em relação à segurança da informação, contribuindo para um ambiente cibernético mais seguro no TSE.

O resultado do levantamento e da análise de dados foi sistematizado nos quadros a seguir.

Destaca-se que a execução das 21 ações propostas para o PAC Geral poderá ter suas ações priorizadas em função da execução de outros planos e programas vinculados à educação corporativa do TSE, tais como o PAC Setorial, o Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG), o Programa de Pós-Graduação, Certificações, dentre outros.

BLOCO TEMÁTICO: PRODUTIVIDADE E INOVAÇÃO

Finalidade: capacitar as servidoras e os servidores em competências de inovação, metodologias e ferramentas para a resolução de problemas com base em dados e apoio da tecnologia digital (pensamento sistêmico/analítico).

Competência	Valor organizacional	Objetivo estratégico	Orientação normativa	Ações propostas
Análise de dados Administração de dados Tecnologia de apoio	Melhoria contínua Conectividade digital Simplicidade	Promover o trabalho interativo e colaborativo no TSE e na Justiça Eleitoral. Garantir os recursos tecnológicos para a ampliação dos serviços digitais, inovação e segurança de TIC. Melhorar a experiência do trabalho da servidora e do servidor.	Resolução-CNJ nº 395/2021 Portaria-TSE nº 747/2020	Palestra Inovação na JE
				Trilha de aprendizagem Inovação: conceito, metodologias e ferramentas
				Oficina presencial Inovação e suas ferramentas. Aplicação no dia a dia da servidora e do servidor
				Oficina EaD Teams como ferramenta de comunicação e integração
				Oficina on-line Ferramenta de banco de dados e visualização de resultados (BI)
				Oficina on-line Produtividade e gestão do tempo

BLOCO TEMÁTICO: COMUNICAÇÃO (interpessoal e institucional – interna/externa)

Finalidade: capacitar as servidoras e os servidores para se comunicar de forma assertiva (escutar e expressar-se sem sentir ou causar constrangimento), contribuindo para aprimorar suas relações interpessoais dentro e fora da organização

Competência	Valor organizacional	Objetivo estratégico	Orientação normativa	Ações propostas
Comunicação Acessibilidade	Simplicidade	Promover o trabalho interativo e colaborativo no TSE e na JE.	Lei nº 13.146/2018	Curso on-line Linguagem simples e acessibilidade comunicacional
		Melhorar a experiência do trabalho da servidora e do servidor.		Curso on-line Comunicação não violenta
	Coerência	Fortalecer a imagem da Justiça Eleitoral perante a sociedade. Garantir o acesso do público interno e externo à informação autêntica e de qualidade.	Resolução-CNJ nº 401/2021	Oficina presencial Atendimento ao cliente: atendimento acessível e inclusivo; saber lidar com situações inesperadas e complexas no atendimento ao(à) cliente

BLOCO TEMÁTICO: GOVERNANÇA (melhoria contínua e excelência operacional)

Finalidade: capacitar as servidoras e os servidores para auxiliar nas atividades relacionadas ao funcionamento do sistema de governança do TSE, considerando os valores que norteiam a administração pública, sobretudo a integridade e a transparência.

Competência	Valor organizacional	Objetivo estratégico	Orientação normativa	Ações propostas
Governança Sustentabilidade Acessibilidade	Melhoria contínua	Aprimorar a adoção de práticas sustentáveis.	Resolução-TSE nº 23.702/ 2022	Oficina EaD Contratação pública: planejamento, execução, fiscalização, gestão de risco com base nos normativos do TSE e das boas práticas
			Resolução-CNJ nº 347/2020	
	Transparência	Aumentar a eficiência na gestão orçamentária.	Instrução Normativa- TSE nº 11/2021	Oficina presencial Construindo indicadores de desempenho e estabelecendo metas
			Portaria-TSE nº 279/2022: Política de Integridade do TSE	Curso on-line Ética no serviço público
			SEI nº 2021.00.000007645-7: Plano de Integridade do TSE	Curso on-line A política de integridade do TSE
			Resolução-CNJ nº 410/2021	Curso on-line Compliance e combate à corrupção: estudos de casos na administração pública
			Resolução-CNJ nº 401/2021	
			SEI nº 2021.00.000002964-5: Auditoria Gestão de Políticas de Acessibilidade	

BLOCO TEMÁTICO: GOVERNANÇA (melhoria contínua e excelência operacional)

Finalidade: capacitar as servidoras e os servidores para auxiliar nas atividades relacionadas ao funcionamento do sistema de governança do TSE, considerando os valores que norteiam a administração pública, sobretudo a integridade e a transparência.

Competência	Valor organizacional	Objetivo estratégico	Orientação normativa	Ações propostas
Governança Sustentabilidade Acessibilidade	Melhoria contínua	Aprimorar a governança institucional. Aprimorar a adoção de práticas sustentáveis.	Resolução-TSE n° 23.702/ 2022	Oficina presencial Acessibilidade no TSE: planejamento e boas práticas
			Resolução-CNJ n° 347/2020	
	Transparência	Aumentar a eficiência na gestão orçamentária.	Instrução Normativa- TSE n° 11/2021	Curso on-line Plano de logística sustentável: aplicação no TSE
Portaria-TSE n° 279/2022: Política de Integridade do TSE			Curso on-line Sindicância e processo disciplinar	
SEI n° 2021.00.000007645-7: Plano de Integridade do TSE			Trilha de aprendizagem Processo Judicial Eletrônico (PJe)	
			Resolução-CNJ n° 410/2021	Curso EaD LGPD: aplicando a lei no dia a dia
			Resolução-CNJ n° 401/2021	
			SEI n° 2021.00.000002964-5: Auditoria Gestão de Políticas de Acessibilidade	

BLOCO TEMÁTICO: VALORES

Finalidade: capacitar as servidoras e os servidores para desenvolver relações saudáveis e comportamentos com foco na diversidade, inclusão e saúde mental

Competência	Valor organizacional	Objetivo estratégico	Orientação normativa	Ações propostas
Respeito	Bem-estar Coerência	Melhorar a experiência de trabalho da servidora e do servidor.	Resolução-CNJ n° 351/2020	Ciclo de palestras Diversidade e inclusão nas organizações: empoderamento feminino; combate ao racismo institucional
			Portaria-TSE n° 456/2022	Roda de conversa Assédio moral e sexual
				Oficina presencial Autoconhecimento

Bloco temático: Cibersegurança

Finalidade: sensibilizar e capacitar as servidoras e os servidores para agirem de forma consciente e responsável, ampliando a garantia de segura cibernética do TSE

Competência	Valor organizacional	Objetivo estratégico	Orientação normativa	Ações propostas
Segurança da informação	Conectividade digital Melhoria contínua	Aperfeiçoar a segurança da informação.	Estratégia Nacional de Cibersegurança da Justiça Eleitoral 2021/2024 Resolução-CNJ nº 396/2021	Contratação da Plataforma KnowB4 Sensibilização em cibersegurança
				Evento 1ª Semana da Cibersegurança da Justiça Eleitoral (discutir experiências e apresentar resultados das ações)

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Lei n. 13.146*, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, Presidência da República, 2015.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Instrução normativa n. 11*, de 28 de setembro de 2021. Regulamenta as fases das contratações no âmbito do Tribunal Superior Eleitoral, conforme previsto no art. 5º da Portaria TSE n. 593, de 06 de agosto de 2019. Brasília, DF: TSE, 2021.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Portaria n. 279*, de 21 de março de 2022. Institui a Política de Integridade do Tribunal Superior Eleitoral - TSE. Brasília, DF: TSE, 2022.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Portaria n. 456*, de 12 de maio de 2022. Brasília, DF: TSE, 2022.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Portaria n. 747*, de 5 de outubro de 2020. Brasília, DF: TSE, 2020.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Resolução TSE n. 23.702*, de 9 de junho de 2022. Dispõe sobre a Política de Governança das contratações na Justiça Eleitoral e dá outras providências. Brasília, DF: TSE, 2022.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 347*, de 13 de outubro de 2020. Dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 351*, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: CNJ, 2020.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 395*, de 7 de junho de 2021. Institui a Política de Gestão da Inovação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2021.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 396*, de 7 de junho de 2021. Institui a Estratégia Nacional de Segurança Cibernética do Poder Judiciário (ENSEC-PJ). Brasília, DF: CNJ, 2021.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 401*, de 16 de junho de 2021. Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. Brasília, DF: CNJ, 2021.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 470*, de 23 de agosto de 2021. Dispõe sobre normas gerais e diretrizes para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2021.

SEI 2021.00.000007645-7 – Plano de Integridade do TSE

SEI 2021.00.000002964-5 – Auditoria Gestão de Políticas de Acessibilidade

ANEXO II

PROPOSTA PARA CONSTRUÇÃO DO PAC SETORIAL 2023

As ações educacionais do PAC Setorial objetivam atender, de forma individualizada, as demandas setoriais a partir do mapeamento de necessidades realizado pelas unidades com o apoio da equipe educacional da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento (Coede/SGP).

Destaca-se que as demandas educacionais da Secretaria de Tecnologia da Informação (STI), da Secretaria de Polícia Judicial (SPJ) e da Secretaria de Auditoria (SAU), que exigem observâncias normativas específicas, oriundas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), também estão previstas dentro da estrutura do PAC Setorial.

Por intermédio da Resolução nº 309/2020, o CNJ aprovou as diretrizes técnicas das atividades de auditoria interna governamental do Poder Judiciário e disciplinou a elaboração de Plano de Capacitação em seus arts. 69 a 73. No mesmo sentido, a Portaria-TSE nº 691, de 25 de outubro de 2021, que instituiu o Estatuto de Auditoria Interna, prevê que a Unidade de Auditoria elabore seu Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PACAud) para desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditoras e auditores.

O Plano de Capacitação e de Desenvolvimento Técnico e Gerencial dos Servidores da Secretaria de Tecnologia da Informação (PACTI) é requisito estabelecido no art. 27 da Resolução-CNJ nº 370/2021.

O Programa de Reciclagem Anual dos Agentes de Polícia Judicial (PRAPJ) é condição para continuidade da percepção da Gratificação de Atividade de Segurança (GAS) pelas servidoras e pelos servidores efetivos(as) com atribuições relacionadas às atividades de segurança, conforme disposto no § 3º do art. 17 da Lei nº 11.416/2006, regulamentada pela Resolução-TSE nº 22.595/2007 e pela Portaria-TSE nº 477/2010.

De forma idêntica, o programa anual de reciclagem passou a ser capacitação obrigatória também para o grupo autorizado a portar arma de fogo, no exercício das atividades profissionais, conforme preceito do § 3º do art. 2º da Portaria-TSE nº 709/2020.

Para a construção do PAC Setorial propõe-se um plano de ação com as seguintes etapas:

- **informação e sensibilização** – campanha de comunicação por meio dos meios de comunicação e tramitação de SEI para todas as unidades para ciência da realização do PAC e da necessidade de sua construção de forma colaborativa entre as unidades e a equipe da Coede/SGP.

Realização: fevereiro de 2023

- **diagnóstico de necessidade de capacitação** – realizado pela unidade com auxílio da equipe de educação da SGP. Os encontros entre as equipes poderão ocorrer de forma presencial ou *on-line* e a comunicação será por *e-mail*, SEI e pela ferramenta Teams, sobretudo por ser um ambiente que facilita a colaboração nas tarefas.

Realização: fevereiro e março de 2023

- **proposta de temas e ações de capacitação** – a limitação de recursos exige que as necessidades de capacitação sejam priorizadas pelas unidades. A disponibilidade orçamentária, para suprir as prioridades setoriais, terá como referência o histórico das demandas em anos anteriores e o número de servidoras e de servidores de cada unidade.

Realização: deverão ser entregues para a Seção de Educação Corporativa (Seduc/Coede) até o dia 20 de março de 2023

- **execução das ações** – as ações serão inseridas no cronograma de execução das ações de capacitação do TSE. Isso é necessário que para os procedimentos administrativos de

contratação pública e os procedimentos educacionais sejam realizados em tempo hábil.

Realização: ao longo de 2023

- **apresentação dos resultados** – sempre que necessário, é possível que as unidades conheçam o desempenho da capacitação de suas unidades por meio de relatórios produzidos pela Seduc/Coede.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Lei n. 11.416*, de 15 de dezembro de 2006. Dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis ns. 9.421, de 24 de dezembro de 1996, 10.475, de 27 de junho de 2002, 10.417, de 5 de abril de 2002, e 10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2006.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Portaria TSE n. 477*, de 21 de julho de 2021. Brasília, DF: TSE. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Portaria TSE n. 691*, de 25 de outubro de 2021. Institui o Estatuto de Auditoria Interna do Tribunal Superior Eleitoral. Brasília, DF: TSE. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Portaria TSE n. 709*, de 18 de setembro de 2020. Regulamenta as condições para o porte, o manuseio e a guarda de armas de fogo institucionais registradas em nome do Tribunal Superior Eleitoral. Brasília, DF: TSE. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Resolução n. 22.595*, de 27 de setembro de 2007. DISPÕE SOBRE A GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA, INSTITUÍDA PELA LEI N. 11.416, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2006, NO ÂMBITO DA JUSTIÇA ELEITORAL. Brasília, DF: TSE. 2007.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 309*, de 11 de março de 2020. Aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Resolução CNJ n. 370*, de 28 de janeiro de 2021. Estabelece a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD). Brasília, DF: CNJ, 2021.

