



TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO PARÁ

PLANO DE CAPACITAÇÕES (PC-TIC)





TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO PARÁ

PLANO DE CAPACITAÇÕES (PC-TIC)

— SECRETARIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO —

2025 - 2027

PRESIDENTE DO TJPA

DESEMBARGADOR ROBERTO GONÇALVES DE MOURA

VICE-PRESIDENTE DO TJPA

DESEMBARGADOR LUIZ GONZAGA DA COSTA NETO

DESEMBARGADOR CORREGEDOR GERAL DE JUSTIÇA

DESEMBARGADORA MARIA ELVINA GEMAQUE TAVEIRA

SECRETARIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

SECRETÁRIO DE TIC

DIEGO BAPTISTA LEITÃO

SECRETÁRIO ADJUNTO DE TIC

BRUNO RODRIGUES CARDOSO

COORDENADOR DE APLICAÇÕES

ÁLVARO ROGERS CARDOSO ALVÃO

COORDENADORA DE ATENDIMENTO AO USUÁRIO

ALINE SANTOS DE OLIVEIRA

COORDENADORA DE GOVERNANÇA

LUCIANA MACHADO SILVEIRA MELLO

COORDENADOR DE INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA

ARILSON GALDINO DA SILVA

ASSESSORES DE INFORMÁTICA

ANDREY DIEGO DA SILVA ALBUQUERQUE

MARCIO GOES DO NASCIMENTO

MAURICIO DE FREITAS BRAGA

MIGUEL JOSE DE ALMEIDA PERNAMBUCO

PAULA NANCY LIMA DIOCESANO GUERREIRO

WELLEN DE PAULA MONTEIRO AMADOR

CHEFES DE DIVISÃO / SERVIÇO

ALEXANDER RICHARD VINSON

BRUNO VIEIRA DOS SANTOS

CARLOS DIEGO POJO DE BRITO

DANIEL FONTES PEREIRA

DENISON LEANDRO SERRAO SOARES

FÁBIO VENICIUS FERREIRA DOS REIS

IGOR PINTO SIMÕES

JOSÉ DE ANDRADE GOYANA JUNIOR

MARCUS SERGIO FERREIRA NEVES

MARILIA PAULOS TELES

MURILO DE MELO SILVA

PAULO ROBERTO LOURINHO DOS SANTOS

RAMON SANTOS DO NASCIMENTO

JORGE ANDRÉ SILVA ABDON

WANDERSON BENEDITO SOUZA DA COSTA

COMISSÃO DE INFORMÁTICA

(PORTARIA Nº 1570/2025-GP)

DESEMBARGADOR ALEX PINHEIRO CENTENO
J. EDMAR SILVA PEREIRA
Jª. KÁTIA PARENTE SENA
ARILSON GALDINO DA SILVA
BRUNO RODRIGUES CARDOSO
DIEGO BAPTISTA LEITÃO
PAULA NANCY LIMA DIOCESANO GUERREIRO

COMITÊ DE GOVERNANÇA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

(PORTARIA Nº 1093/2025-GP)

DESEMBARGADOR ALEX PINHEIRO CENTENO
Jª. PATRÍCIA DE OLIVEIRA SÁ MOREIRA
ARILSON GALDINO DA SILVA
DIEGO BAPTISTA LEITÃO
MIGUEL LUCIVALDO ALVES SANTOS
MAURÍCIO CRISPINO GOMES
HELLEN GEYSA DA SILVA MIRANDA BRANCALHÃO
TIAGO SILVA GUIMARÃES
PAULO VICTOR RAMOS CORRÊA
CEL. QOPM MARLON SILVA NASCIMENTO
FÁBIO DJAN OLIVEIRA DE LIMA
WILL MONTENEGRO TEIXEIRA

COMITÊ DE GOVERNANÇA DE TIC

(PORTARIA Nº 3477/2025-GP)

JOÃO VALÉRIO DE MOURA JUNIOR
DIEGO BAPTISTA LEITÃO
MIGUEL LUCIVALDO ALVES SANTOS
MAURÍCIO CRISPINO GOMES
TIAGO SILVA GUIMARÃES
LUCIANA SÁ FERNANDES
LUCIANA MACHADO SILVEIRA MELLO
PAULA NANCY LIMA DIOCESANO GUERREIRO
JEAN KARLO QUINTELA DE SOUZA
CARLOS ALBERTO MAGALHÃES BREMGARTNER
LORENA RAMOS DO VALE

COMITÊ DE GESTÃO DE TIC

(PORTARIAS Nº 2309/2025 E 2900/2025-GP)

ARILSON GALDINO DA SILVA
ALINE SANTOS DE OLIVEIRA
ÁLVARO ROGERS CARDOSO ALVÃO
BRUNO RODRIGUES CARDOSO
DIEGO BAPTISTA LEITÃO
LUCIANA MACHADO SILVEIRA MELLO
PAULA NANCY LIMA DIOCESANO GUERREIRO



FICHA DE CONTROLE DE VERSÃO E PUBLICIDADE DE DOCUMENTOS

Identificação do Documento			
Título:	Plano de Capacitações	Sigla:	PC-TIC
Tipo do documento:	() Norma () Política (X) Plano () Protocolo Outro: _____		
Elaborado por:	SECRETARIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO		
Publicidade			
Classificação:	() Público (X) Institucional () Departamental () Restrito () Controlado		
Forma de Publicação:			
Documentos Relacionados:	PDTIC PSI		ID:

Versão	Data	Autoria	Descrição da Alteração	Aprovado Por
1.0	27/06/2025	Paulo Lourinho	Criação do Documento	
1.0	10/07/2025	Paulo Lourinho	Submissão para Aprovação	Comitê de Gestão de TIC

SUMÁRIO

PLANO DE CAPACITAÇÃO	7
1. APRESENTAÇÃO	7
2. JUSTIFICATIVA.....	7
3. ALINHAMENTO COM O IGOVTIC-JUD E O PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE	8
4. ORGANIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES	9
5. QUADRO DE PESSOAL EFETIVO	10
6. NECESSIDADES IDENTIFICADAS	11
7. CONSOLIDAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES.....	12
7.1. Resumo Executivo para o Biênio	12
7.2. Critério de Consolidação.....	12
7.3. Tabela Consolidada de capacitação.....	12
8. ANÁLISE DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	16
8.1. Temas Estratégicos Prioritários	17
8.2. Capacitações que Ensejam Licitação	18
8.3. Capacitações com Dispensa de Licitação	19
8.4. Capacitações Gratuitas ou com Contrato Vigente	19
8.5. Capacitações Ministradas Internamente	20
8.6. Considerações Diagnósticas sobre Capacitações	20
9. METAS E RESULTADOS PRETENDIDOS.....	24
10. RISCOS DAS CAPACITAÇÕES E ESTRATÉGIAS DE MITIGAÇÃO.....	24
11. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	26
11.1. Recomendações de Monitoramento.....	26
11.2. Riscos Relacionados ao Monitoramento da Capacitação	27
11.3. Responsabilidades	27
12. REFERÊNCIAS.....	28



PLANO DE CAPACITAÇÃO

1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Capacitação do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA), para o biênio 2025-2026, visa promover o desenvolvimento contínuo das competências técnicas, gerenciais e estratégicas dos servidores da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC). O plano é direcionado às coordenadorias CAU, CIT, CA, CGOV, assim como ao Gabinete da SETIC e, quando necessário, a outros setores de apoio institucional.

2. JUSTIFICATIVA

O contexto da transformação digital no Judiciário, aliado às crescentes exigências normativas — como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), as Resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e os normativos federais sobre contratações de TIC — torna essencial o aprimoramento contínuo das equipes de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA). O presente Plano de Capacitação está alinhado às diretrizes estabelecidas no Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC) 2025-2027 e busca assegurar que os servidores estejam preparados para implementar as metas estratégicas da SETIC com competência, inovação e segurança.

O destacado autor Chiavenato (2020)ⁱ defende que, **“modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competência nas pessoas, para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornar cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade, ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio.”**.

Na mesma obra, Chiavenato também diferencia os conceitos de treinamento e desenvolvimento de pessoas, ressaltando que, **“embora seus métodos sejam similares para afetar a aprendizagem, a sua perspectiva de tempo é diferente. O treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar as habilidades e competências relacionadas com o desempenho**



imediatamente do cargo. O desenvolvimento de pessoas focaliza os cargos a serem ocupados futuramente na empresa e as novas habilidades e competências que serão requeridas.”.

Nesse sentido, o **PC-TIC** tem como objetivos principais:

- **Treinar** os servidores efetivos da SETIC para aprimorar seu desempenho nas atividades operacionais cotidianas;
- **Desenvolver** os profissionais visando sua atuação futura em posições estratégicas e gerenciais, mantendo o domínio técnico e o conhecimento profundo da operação da instituição.

Sendo a TIC essencialmente composta por profissionais do conhecimento, o aprimoramento profissional contínuo torna-se um fator crítico para garantir a efetividade dos projetos e processos de tecnologia que sustentam todas as atividades negociais do TJPA — cuja atividade-fim é a prestação jurisdicional. Nesse sentido, a abordagem adotada neste plano — integrada às práticas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) — fortalece a atuação da área tecnológica, amplia a maturidade institucional em ciência da informação, segurança e governança de TIC, e contribui diretamente para a melhoria dos serviços prestados pelo TJPA à sociedade.

3. ALINHAMENTO COM O IGOVTIC-JUD E O PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE

O presente Plano de Capacitação em TIC está diretamente alinhado às diretrizes estratégicas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), especialmente no que se refere à Resolução CNJ nº 370/2021, que estabelece a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) e aos instrumentos de avaliação de maturidade institucional, como o iGovTIC-JUD.

Para a elaboração deste plano, também se observa as diretrizes da Resolução CNJ nº 396/2021, que institui a Estratégia Nacional de Segurança da Informação e Cibernética do Poder Judiciário (ENSEC-PJ), reforçando a importância da capacitação contínua como instrumento de fortalecimento da segurança da informação no âmbito do Judiciário.



No âmbito do iGovTIC-JUD, os indicadores relacionados à gestão de pessoas, capacitação contínua e promoção da cultura de governança e segurança da informação são diretamente impactados por ações de desenvolvimento de competências. A evolução nesses indicadores exige que os tribunais adotem práticas sistemáticas de capacitação, tanto técnicas quanto gerenciais, com registros de planejamento, execução, monitoramento e avaliação de resultados.

Adicionalmente, o Prêmio CNJ de Qualidade prevê requisitos mínimos relacionados à qualificação dos profissionais que atuam na área de TIC e à institucionalização de ações formativas voltadas à melhoria contínua dos serviços de tecnologia prestados ao Judiciário. O cumprimento dessas exigências reforça a importância de o TJPA manter um plano de capacitação estruturado, alinhado aos seus objetivos estratégicos e às metas de desempenho institucional estabelecidas pelo CNJ.

Dessa forma, este plano não apenas responde às demandas internas da SETIC e da administração do TJPA, como também impulsiona a elevação da maturidade em governança de TIC, aprimora a qualidade das entregas tecnológicas e fortalece o reconhecimento institucional em âmbito nacional por meio de selos e indicadores de excelência.

4. ORGANIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

Por se tratar de uma área de conhecimento técnico profundo e específico, as próprias coordenadorias e o Gabinete da SETIC costumam ser os responsáveis pela indicação dos cursos a serem realizados, uma vez que muitos deles estão diretamente vinculados às tecnologias em operação e aos projetos demandados ou em fase de planejamento.

Contudo, por sua natureza institucional e estrutura voltada à formação contínua, a Escola Judicial do Pará (EJPA) configura-se como a unidade organizacional mais adequada para tratar das questões relacionadas à capacitação. Cabe à EJPA a responsabilidade pela organização, contratação e logística dos treinamentos, atuando na estruturação dos recursos pedagógicos, definição de cronogramas, seleção de fornecedores e demais aspectos operacionais.



Essa atuação conjunta busca assegurar que os treinamentos e aprimoramentos ofertados estejam devidamente alinhados aos objetivos institucionais, promovendo o desenvolvimento técnico dos servidores e o fortalecimento da governança em TIC no âmbito do Poder Judiciário.

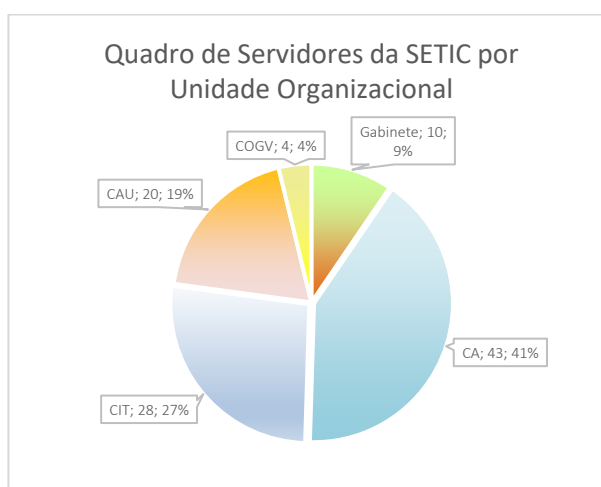
5. QUADRO DE PESSOAL EFETIVO

As capacitações promovidas pelo TJPA são direcionadas aos servidores efetivos, tendo em vista sua vinculação direta e permanente com a Administração Pública e sua responsabilidade pela condução dos processos finalísticos, estratégicos e de apoio. Esta prioridade decorre do dever institucional de promover o desenvolvimento contínuo do corpo funcional estatutário, garantindo a efetividade da gestão pública e a consolidação das políticas institucionais.

Assim, todos os cálculos serão baseados no quadro de efetivos da SETIC, inclusive comissionados sem vínculo e cedidos. Tal quadro se resume na tabela abaixo:

	Gabinete	CA	CIT	CAU	COGV
Servidores	10	43	28	20	4

O quantitativo de pessoal se reflete no gráfico abaixo:





6. NECESSIDADES IDENTIFICADAS

As necessidades de capacitação foram consolidadas a partir de diagnósticos internos e levantamentos feitos pelas seguintes unidades¹:

- CAU – Coordenadoria de Atendimento ao usuário 
- CIT – Coordenadoria de Infraestrutura Tecnológica 
- CA – Coordenadoria de Aplicações 
- CGOV – Coordenadoria de Governança 
- Gabinete da SETIC 

Desse modo, cada unidade organizacional destacou uma lista simples com as necessidades que almeja para os anos de 2025 e 2027, destacando o nome comum da capacitação (que não necessariamente será ofertado na íntegra pois pode variar conforme o fornecedor, o nível da capacitação (se básico, intermediário ou avançado) e a quantidade de servidores que o gestor da unidade necessita que sejam capacitados na tecnologia em questão.

Os treinamentos elencados neste plano refletem, prioritariamente, o aprimoramento profissional da equipe da SETIC, em ferramentas tecnológicas, normas, padrões e frameworks, bem como em gestão e governança para o controle da TIC, segurança da informação e inteligência artificial (IA). Este conjunto de competências visa conferir maior resiliência às informações sob a tutela da SETIC e sustentar a implementação de soluções inovadoras. No caso da IA, trata-se de um eixo formativo emergente que reflete o atual estágio de desenvolvimento tecnológico da ciência da informação, sendo considerado insumo estratégico para diversos projetos conduzidos pela SETIC.

Não se pode olvidar, contudo, da importância das formações complementares, como aquelas voltadas ao desenvolvimento de competências organizacionais, relacionamento interpessoal, comunicação, liderança e outras de cunho corporativo. Embora fundamentais, essas capacitações extrapolam o escopo técnico e específico deste plano, que é focado no

¹ Foi atribuída uma cor a cada unidade organizacional, conforme se mostra neste item, a fim de facilitar a leitura visual deste plano.



aprimoramento em ciência da informação, segurança e governança de TIC. Assim, tais formações complementares continuarão sendo conduzidas ou apoiadas pela Escola Judicial do TJPA, podendo ser articuladas para atender também às demandas da SETIC de forma coordenada e integrada.

7. CONSOLIDAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

7.1. Resumo Executivo para o Biênio

- Total de capacitações mapeadas: 54
- Total de Vagas: 516
- Capacitações com necessidade de licitação: 20
- Capacitações com dispensa legal: 15
- Capacitações cobertas por contrato vigente (Alura): 3
- Gratuitas / internas: 16

7.2. Critério de Consolidação

Ordem de Prioridade das unidades organizacionais para evitar duplicidade:

1. Gabinete (GAB)
2. Coordenadoria de Governança (COGV)
3. Coordenadoria de Infraestrutura Tecnológica (CIT)
4. Coordenadoria de Aplicações (CA)
5. Coordenadoria de Atendimento ao Usuário (CAU)

Capacitações duplicadas foram atribuídas à unidade precedida na ordem acima.

7.3. Tabela Consolidada de capacitação

Nesta tabela foram excluídas as duplicidades de treinamento conforme critério anterior, somando-se a quantidade de vagas para atender a todas as unidades organizacionais requerentes.



A listagem é priorizada por ano (2025, 2026), depois por prioridade (da maior para a menor) conforme a matriz GUT, por unidade organizacional (ordem alfabética) e por fim por ordem alfabética do nome do treinamento.

Nome da Capacitação	Fornecedor	Prazo	Pri	Nível	Origem	Vaga
Administração e Configuração de Firewalls de Próxima Geração	Parceiro Treinamento Oficial	Dez/ 2025	125	Intermediário	CIT	8
Excelência na elaboração de ETP, TR e PB	Editora Fórum	Dez/ 2025	125	Avançado	GABINETE	4
Gestão de Riscos de Segurança da Informação - ABNT NBR ISO/IEC 27005	ABNT	Dez/ 2025	100	Avançado	COGV	10
Oficina de Análise de Impacto de Negócio e Gestão de Risco.	COGV	Dez/ 2025	100	Avançado	COGV	20
Workshop de governança: Estrutura de Negócios e Cadeia de Valor da TIC no TJPA	COGV	Dez/ 2025	100	Básico	COGV	30
Elaboração de PDTI (24hs)	ESR	Dez/ 2025	100	Avançado	COGV	10
Gestão da Continuidade de Negócios (40hs)	ESR	Dez/ 2025	100	Avançado	COGV	20
Governança de TI com Cobit 2019 (24hs)	ESR	Dez/ 2025	100	Intermediário	COGV	10
Gestão de Riscos de Segurança da Informação e Privacidade (40hs)	ESR	Dez/ 2025	100	Avançado	COGV	20
Acessibilidade	Alura	Dez/ 2025	80	Intermediário	CA	15
LGPD	Alura	Dez/ 2025	80	Intermediário	CA	20
Lei de acesso à Informação	ENAP	Dez/ 2025	80	Intermediário	CA	20
Nova Lei de Licitações: Sanções ao fornecedor	ENAP	Dez/ 2025	80	Avançado	GABINETE	4
Participação Congresso Brasileiro de Contratos Administrativo	Negócios Públicos	Dez/ 2025	75	Avançado	GABINETE	1
Treinamento PostgreSQL	Parceiro Treinamento Oficial PostgreSQL	Dez/ 2025	48	Avançado	CIT	3
Cursos EAD Oracle	Parceiro Treinamento Oficial Oracle	Dez/ 2025	48	Avançado	CIT	3
Treinamento SQLSERVER	Parceiro Treinamento Oficial Microsoft	Dez/ 2025	36	Avançado	CIT	3



Fiscalização e Gestão de Contratos de TIC	ENAP	Dez/ 2025	36	Avançado	GABINETE	4
Design Gráfico Premium (Photoshop + Illustrator)	EJPA	Dez/ 2025	27	Intermediário	CAU	5
In Design	EJPA	Dez/ 2025	27	Intermediário	CAU	5
Administração de Sistemas Linux - Intermediário	EJPA	Dez/ 2025	8	Intermediário	CAU	6
Gestão de riscos de segurança da informação ABNT NBR ISO/IEC 27005	EJPA	Dez/ 2025	8	Intermediário	CAU	10
QSC Automação	https://training.qsc.com/courses/view.php?id=7 (gratuito)	Dez/ 2025	8	Intermediário	CAU	10
Treinamento de gestão de ativos TIC e inventário pelo GLPI	EJPA	Dez/ 2025	6	Intermediário	CAU	6
Inteligência de Ameaças e Resposta a Incidentes	Parceiro Treinamento Oficial	Dez/ 2026	100	Avançado	CIT	6
Oficina de Gestão de Projetos.	COGV	Dez/ 2026	80	Avançado	COGV	20
Gestão de Fornecedores: seleção e contratação	ENAP	Dez/ 2026	80	Avançado	GABINETE	4
Nova Lei de Licitações: Planejamento e Governança	ENAP	Dez/ 2026	80	Avançado	GABINETE	4
ABNT NBR ISO 27001 e 27002 - Sistemas de Gestão da Segurança da Informação, Requisitos e Controles de Segurança	ABNT	Dez/ 2026	64	Avançado	COGV	10
Formação de Lead Implementer de SGSI (Baseado ABNT NBR ISO/IEC 27001 e 27002)	ABNT	Dez/ 2026	64	Avançado	COGV	10
Formação de Lead Implementer do Sistema de Gestão de Continuidade de Negócios - ABNT NBR ISO 22301	ABNT	Dez/ 2026	64	Avançado	COGV	10
Tópicos Avançados da Continuidade de Negócios	ABNT	Dez/ 2026	64	Avançado	COGV	5
Data Protection Foundation (16hs)	ESR	Dez/ 2026	64	Intermediário	COGV	10
Formação ABNT NBR ISO/IEC 38500 - Analista de Governança de TI	ESR	Dez/ 2026	64	Avançado	COGV	6



Fundamentos de Gerenciamento de Serviços com ITIL4 (24hs)	ESR	Dez/ 2026	64	Intermediário	COGV	10
Gestão e Fiscalização de Contratos, sob o enfoque na Lei 14.133/21	ENAP	Dez/ 2026	50	Avançado	GABINETE	4
Codex	CNJ	Dez/ 2026	48	Avançado	CA	10
Segurança em Cloud Computing e Zero Trust	Parceiro Treinamento Oficial	Dez/ 2026	48	Intermediário	CIT	6
Oficina de Modelagem de Processos com BPMN no Contexto da SETIC.	COGV	Dez/ 2026	48	Avançado	COGV	20
Normas de governança e segurança	ABNT	Dez/ 2026	36	Avançado	COGV	10
Auditoria de Governança e Gestão de TIC - Cobit e COSO (16hs)	ESR	Dez/ 2026	36	Avançado	COGV	5
Premiere Pro	EJPA	Dez/ 2026	27	Intermediário	CAU	10
SINAPSES	CNJ	Dez/ 2026	18	Avançado	CA	10
Programação em PL/SQL	Alura	Dez/ 2026	16	Avançado	CA	10
Fluxos do PJE (JBPM 3)	EJPA	Dez/ 2026	12	Avançado	CA	15
PL-300: Microsoft Power BI Data Analyst	Parceiro Treinamento Oficial Microsoft	Dez/ 2026	12	Intermediário	CA	10
Dashboards com Power BI Desktop Essentials	Parceiro Treinamento Oficial Microsoft	Dez/ 2026	12	Avançado	CIT	3
Da Vinci Resolve	EJPA	Dez/ 2026	8	Intermediário	CAU	10
Formação em Operação de Áudio	EJPA	Dez/ 2026	8	Intermediário	CAU	10
Dante Nível 01, 02, 03 e Administrador	https://www.getdante.com/resources/training/dante-certification-program/ (Gratuito)	Dez/ 2026	8	Avançado	CAU	10
Wyrestorm Academy	https://www.wyrestorm.com/global/wyrestorm-academy/ (Gratuito)	Dez/ 2026	8	Avançado	CAU	10
ITIL® 4 Foundations + Exame de Certificação	EJPA	Dez/ 2026	4	Intermediário	CAU	5
Treinamento implantação do FOG Project e gerência	EJPA	Dez/ 2026	4	Intermediário	CAU	6



ITIL® 4 Foundations + Exame de Certificação	Parceiro Treinamento Oficial ITIL	Dez/ 2026	4	Avançado	CIT	10
---	-----------------------------------	-----------	---	----------	-----	----

A tabela com o levantamento completo das capacitações, incluindo valores encontra-se no Anexo I deste Plano de Capacitações.

8. ANÁLISE DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O panorama das demandas de capacitação da SETIC para os anos de 2025 e 2027, apresentado na tabela de consolidação no item anterior, agrupa as capacitações semelhantes, priorizando as unidades organizacionais na seguinte ordem: Gabinete (GAB), Coordenadoria de Governança (COGV), Coordenadoria de Infraestrutura Tecnológica (CIT), Coordenadoria de Aplicações (CA) e Coordenadoria de Atendimento ao Usuário (CAU). Dessa forma, quando uma capacitação for comum a mais de uma unidade, ela será contabilizada apenas na que tiver precedência nessa ordem.

Em resumo, as capacitações elencadas como necessárias podem ser observadas na tabela abaixo:

Unidade Organizacional	2025		2026		2025			2026		
	Curso	Vagas	Curso	Vagas	Bás	Int	Ava	Bás	Int	Ava
CIT	4	17	4	25	0	1	3	0	1	3
CA	3	55	5	55	0	3	0	0	1	4
CAU	6	42	7	61	0	6	0	0	5	2
COGV	7	120	11	116	1	1	5	0	2	9
Gabinete	4	13	3	12	0	0	4	0	0	3
Total	24	247	30	269	1	11	12	0	9	21

Bás=Básico; Int=Intermediário; Ava=Avançado

Para orientar a análise que segue, é importante consolidar a equipe que será capacitada com o planejado. Ou seja, os profissionais efetivos da SETIC, cujo levantamento figura no item 5 deste Plano de Capacitação.

A partir do levantamento que relaciona o quadro de pessoal às capacitações solicitadas por unidade organizacional, foram identificadas as seguintes considerações, consideradas relevantes para subsidiar a gestão:

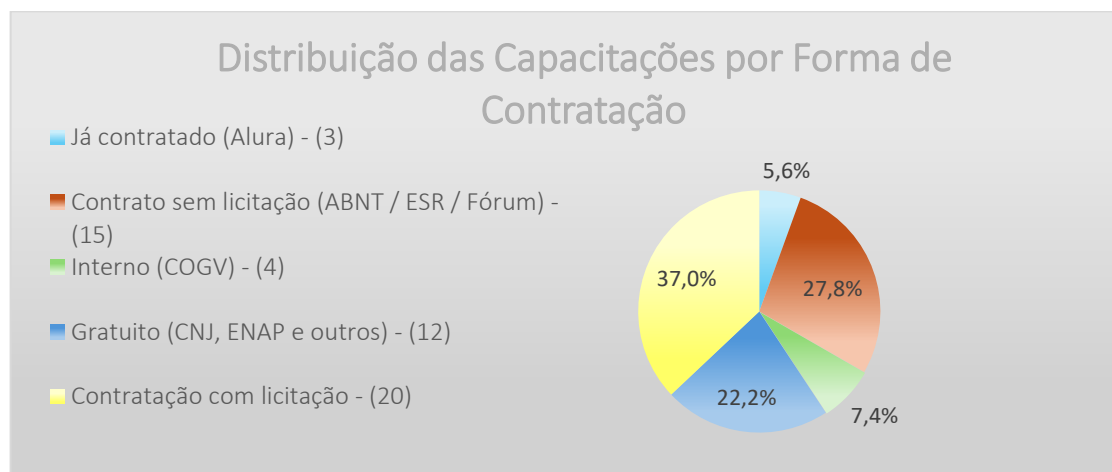
8.1. Temas Estratégicos Prioritários

Atenção especial deve ser dedicada a temas classificados como estratégicos para a SETIC:

- **Segurança da Informação e Gestão de Riscos:** Treinamentos baseados nas normas ISO/IEC 27001, 27002 e 27005, bem como em temas como LGPD, Lei de Acesso à Informação, inteligência e resposta a incidentes, Data Protection Foundation, entre outros, ainda que inicialmente solicitados por uma única coordenadoria, devem contar com a participação de colaboradores de outras unidades organizacionais. Dada a relevância estratégica desses assuntos, é fundamental ampliar o conhecimento em segurança da informação de forma transversal, fortalecendo a cultura institucional de proteção e resiliência.
- **Inteligência Artificial:** uma contratação prevista.
- **Governança de TIC:** Esta frente é contemplada por treinamentos em Análise de Impacto de Negócio (BIA), COBIT, norma de governança ISO/IEC 38500, normas de auditoria, ITIL voltado a serviços, continuidade de negócio, além de workshops e oficinas promovidos pela COGV. Considerando a natureza transversal da governança e da segurança da informação, é imprescindível a participação de colaboradores de todas as unidades organizacionais, garantindo maior efetividade às ações e fortalecendo o entendimento de que a governança é uma responsabilidade compartilhada no âmbito da SETIC.

Estes aprimoramentos são essenciais para a evolução institucional da área de TIC e devem ser tratados com prioridade no planejamento da capacitação.

O Gráfico a seguir, extraído a partir de dados da tabela do item 7.3, orienta as análises dos itens subsequentes:



8.2. Capacitações que Ensejam Licitação

As capacitações classificadas como “EJPA” ou com fornecedor definido como “Parceiro de Treinamento Oficial” requerem processo licitatório. O mesmo ocorre no caso de especificação do parceiro de treinamento oficial como em: “parceiro oficial Microsoft”, quando o treinamento oficial só pode ser ministrado por parceiros certificados pelos desenvolvedores das soluções. A tabela abaixo resume estes casos.

Solução	Unidade (Quantidade)	Treinamentos
Microsoft	CIT (2) CA (1)	3
Oracle	CIT (1)	1
PostgreSQL	CIT (1)	1
Sem especificação de parceiro	CAU (10), CA(1), CIT (4)	14

Algumas anotações importantes:

- Os **treinamentos** oficiais em tecnologia — como os oferecidos por fornecedores certificados da Microsoft e Oracle, entre outros — costumam ter carga horária média de 40 horas, geralmente concentradas em uma única semana. Esse formato implica na dedicação integral do servidor durante o período do curso, tornando-o temporariamente indisponível para suas atividades regulares. Por esse motivo, torna-se essencial que a participação nesses treinamentos seja organizada de forma estratégica, com o devido planejamento por parte das chefias imediatas e alinhamento com a gestão da unidade, de modo a não comprometer a capacidade produtiva da área.
- Adicionalmente, muitos desses treinamentos estão vinculados à contratação ou renovação de tecnologias específicas, cuja aquisição é de responsabilidade da área técnica. Nesses casos, a viabilidade do treinamento depende da manutenção ou adoção da respectiva solução tecnológica, sendo necessário avaliar previamente a continuidade da tecnologia no ambiente institucional antes de se deliberar pela aquisição do curso.
- Quando as **capacitações** se enquadram nesses moldes, cabe à Escola Judicial, em articulação com a SETIC, atuar na execução logística da capacitação, ficando a cargo da área demandante a validação técnica e a justificativa da pertinência do conteúdo.

8.3. Capacitações com Dispensa de Licitação

As capacitações com fornecedores como a ABNTⁱⁱ e a Escola Superior de Redes (ESR)ⁱⁱⁱ dispensam processo licitatório, com base no dispositivo legal que autoriza a contratação de instituições sem fins lucrativos^{iv} voltadas ao ensino e desenvolvimento institucional:

- **COGV:** 6 capacitações com a ABNT e 8 com a ESR

8.4. Capacitações Gratuitas ou com Contrato Vigente

- 3 capacitações gratuitas levantadas pela CAU, que não exigem contratação, apenas monitoramento.
- 5 capacitações gratuitas oferecidas pela ENAP elencadas pelo Gabinete e 1 elencada pela CA. O Gabinete também elencou um congresso em Negócios Públicos.
- 3 capacitações elencadas pela CA cobertas pelo contrato 061/2024-TJPA, válido até 18/06/2025.

O contrato 061/2024-TJPA já está em processo de renovação por mais 12 meses, conforme o expediente TJPA-MEM-2025/18345.

Recomenda-se o aproveitamento mais estratégico do portfólio de capacitações da Alura, considerando que o Contrato não impõe limites de acessos ou de treinamentos durante o período contratado. Embora a maior parte dos cursos ofertados não esteja diretamente vinculada às áreas de infraestrutura ou segurança da informação, o conteúdo da plataforma é amplamente alinhado às demandas da Coordenadoria de Atendimento ao Usuário (CAU) e de aplicações (CA), com capacitações em atendimento, suporte técnico, produtividade, comunicação e uso de ferramentas digitais etc.

Além disso, diversos cursos nas áreas de gestão, metodologias ágeis, inovação, soft skills e desenvolvimento organizacional são perfeitamente aproveitáveis por todas as unidades da SETIC. Nesse sentido, recomenda-se que a Coordenadoria de Governança (COGV) e a Coordenadoria de Infraestrutura Tecnológica (CIT) realizem um mapeamento das trilhas formativas mais compatíveis com seus perfis funcionais, incentivando a adesão ativa dos servidores aos treinamentos disponíveis na plataforma.

Tal estratégia visa otimizar o uso do contrato já vigente, ampliar o acesso ao conhecimento técnico e gerencial, fortalecer a cultura de aprendizado contínuo e contribuir para o desenvolvimento institucional da SETIC de forma transversal e sustentável.

8.5. Capacitações Ministradas Internamente

A Coordenadoria de Governança (COGV) propõe-se a ministrar, no biênio 2025-2026, um total de quatro capacitações internas, com previsão de 90 vagas, voltadas ao tema Governança de TIC e suas vertentes aplicadas ao contexto do TJPA. O objetivo central é promover o nivelamento conceitual e prático do maior número possível de colaboradores — tanto servidores efetivos quanto profissionais terceirizados, quando tecnicamente justificado — nos fundamentos essenciais da governança.

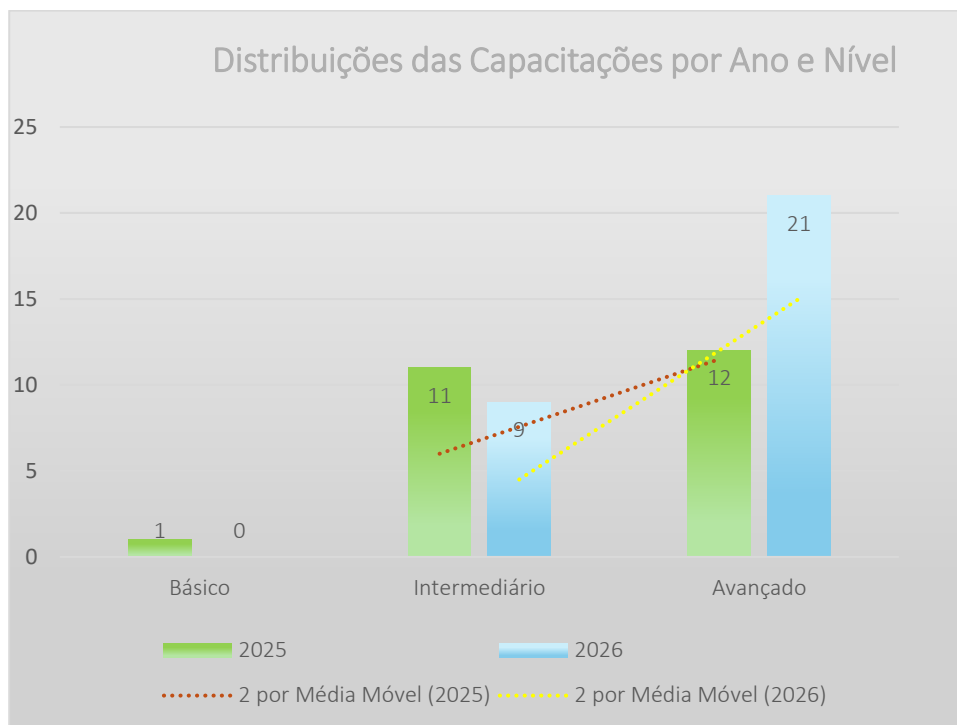
Essas ações buscam fortalecer a cultura institucional de governança, impactando positivamente na melhoria de processos, na padronização e formalização documental, no alinhamento aos normativos vigentes e no avanço da maturidade em gestão, governança e segurança da informação. Espera-se, com isso, contribuir diretamente para o alcance de metas estratégicas, como o aprimoramento do iGovTIC-Jud e a conquista de selos de excelência do CNJ.

Além do caráter formativo, as atividades propostas pela COGV também têm um viés prático, com foco na construção colaborativa de documentos estratégicos, como o Mapeamento de Processos, a Análise de Impacto nos Negócios (BIA) e o Plano de Continuidade de Negócio (PCN) — instrumentos essenciais para a governança de TIC e para a resiliência institucional do TJPA.

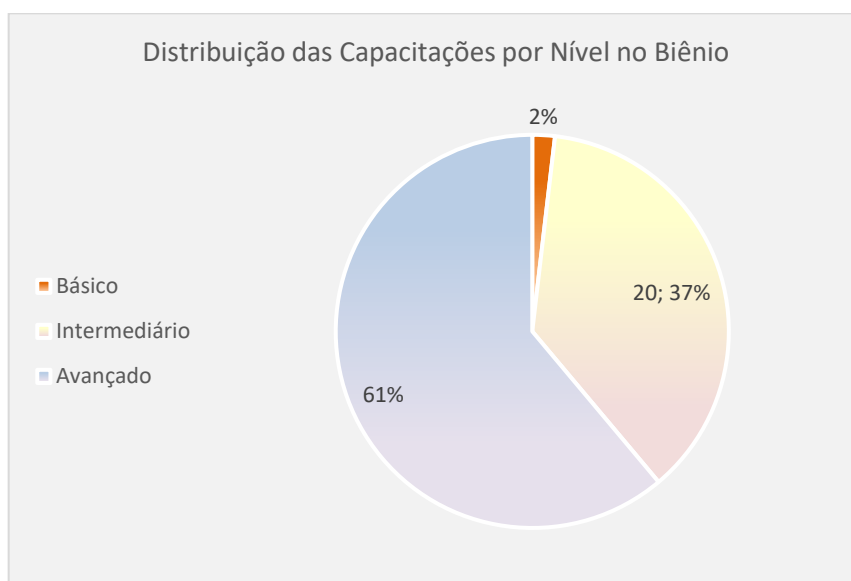
8.6. Considerações Diagnósticas sobre Capacitações

Os gráficos e análises abaixo evidenciam dados concatenados no item anterior.

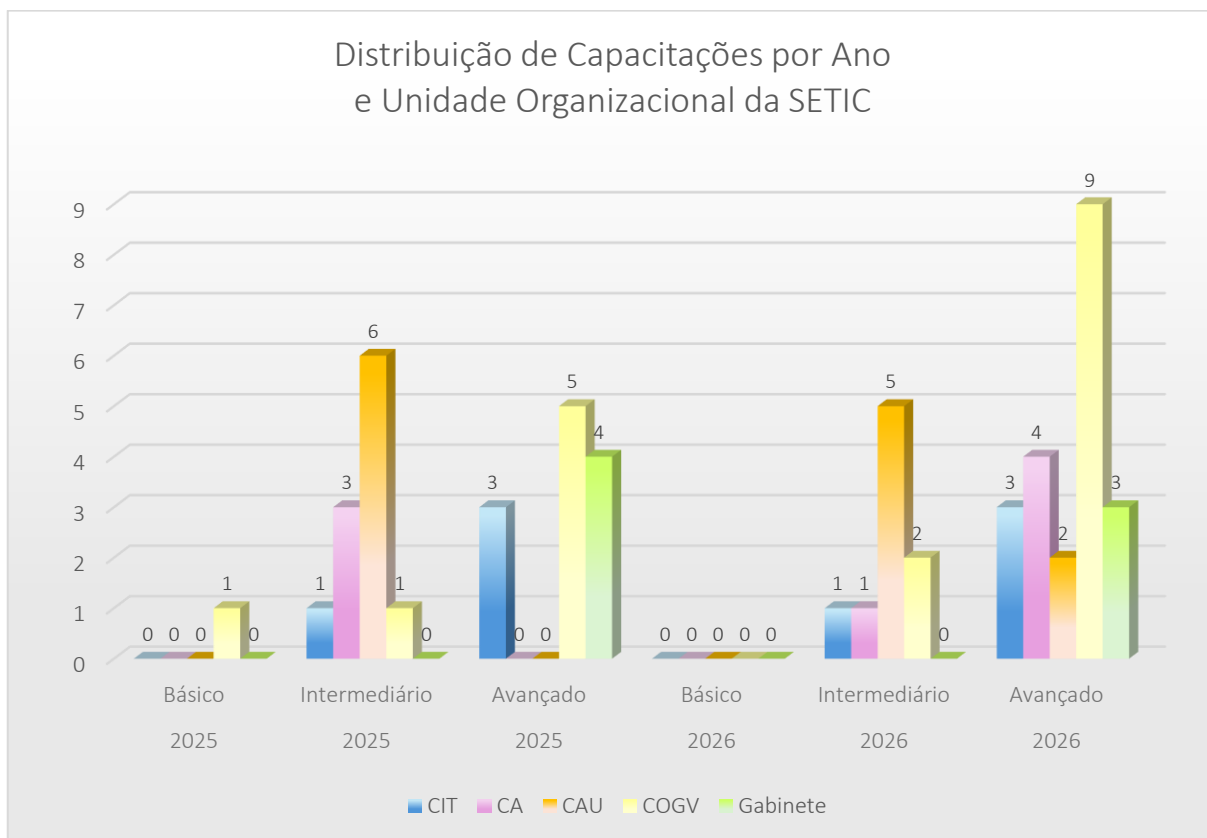
8.6.1. Distribuição do nível de capacitações



Apenas uma capacitação, que corresponde a 2% das capacitações levantadas é de nível básico, e 61 % são de nível avançado, o que evidencia o foco da equipe em aprimoramento de alto nível, buscando atualização, com sólida base de conhecimento dos profissionais.



8.6.2. Distribuição das capacitações por ano e unidade organizacional



O gráfico acima, que representa a distribuição das capacitações por nível e unidade organizacional, permite as seguintes observações:

- As coordenadorias CAU, CIT, CA e o Gabinete apresentam um nível equilibrado na distribuição anual das capacitações planejadas, considerando os prazos para realização dos cursos anos de 2025 e 2027. Contudo, é importante destacar que, para o ano de 2025, restam seis meses para o cumprimento das metas.
- A COGV, por sua vez, concentra maior número de capacitações previstas para 2026, o que pode ser justificado pela diferença de tempo disponível para planejamento em cada ano. Ressalta-se ainda que, pelo menos quatro dessas capacitações serão ofertadas pela própria Coordenadoria de Governança e envolverão a participação de outras unidades. Apesar disso, o planejamento prevê que cada uma dessas ações seja realizada em apenas um dia, o que mitiga possíveis impactos no cronograma geral.

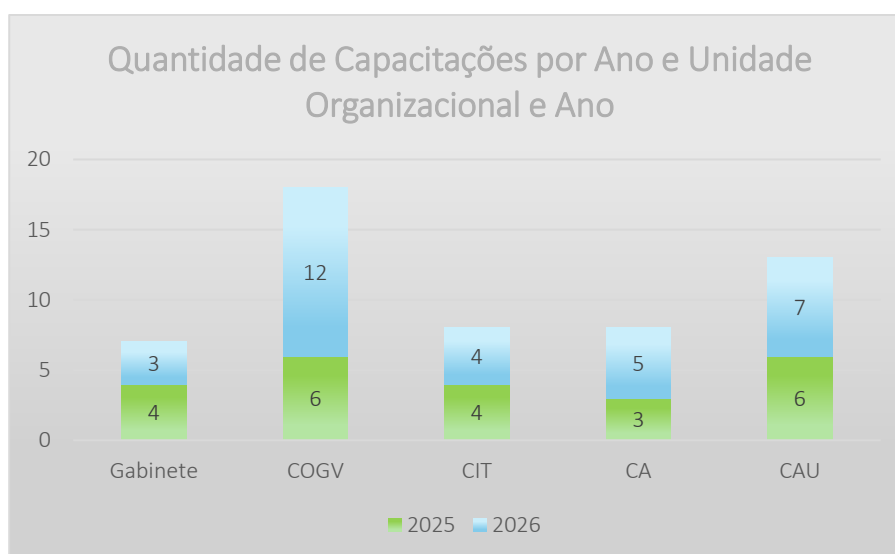
8.6.3. Média de capacitações por ano e unidade organizacional

	Gabinete	CA	CIT	CAU	COGV
Média Vagas 2025	1,3	1,3	0,6	2,1	17,5
Média Vagas 2026	1,2	1,3	0,9	3,1	19

A tabela acima, que apresenta a média de capacitações por unidade organizacional, permite destacar os seguintes pontos:

- **Coordenadoria de Governança (COGV):** As capacitações previstas por esta coordenadoria frequentemente incluem a participação de servidores de outras unidades, o que eleva a média de vagas por ação, apesar do efetivo próprio ser reduzido. É importante observar que, para fins desse cálculo, não foram consideradas as capacitações internas ministradas pela própria COGV, o que evita distorções no indicador e mantém o foco nas demandas externas à coordenação.

8.6.4. Total de Capacitações no biênio, por unidade organizacional



- A **COGV** foi a unidade que mais demandou capacitações no período analisado. Esse volume reflete o caráter formativo da coordenadoria, cuja atuação está diretamente voltada à promoção e ao fortalecimento da governança no âmbito da SETIC, utilizando as capacitações como instrumento estratégico para difusão de boas práticas e alinhamento institucional.

9. METAS E RESULTADOS PRETENDIDOS

Meta Geral:

- Alcançar a execução de 95% das capacitações previstas em cada ano.

Resultados Esperados:

- **Elevação da maturidade em governança de TIC:** Consolidação de processos, normas e práticas alinhadas aos indicadores do iGovTIC-Jud.
- **Aumento da eficiência dos serviços prestados pela SETIC:** Melhoria nos tempos de resposta, qualidade de atendimento e resolução de incidentes.
- **Redução de riscos e falhas operacionais:** Diminuição de retrabalho, incidentes e interrupções causados por falta de capacitação.
- **Conformidade com normativos internos e externos:** Adequação contínua às exigências da Resolução CNJ 370/2021, ISO/IEC 27001/27005 e LGPD.
- **Formação de multiplicadores internos:** Servidores preparados para replicar conhecimentos, ampliando o alcance das ações formativas.
- **Alinhamento ao planejamento estratégico:** Foco nos temas prioritários de Inteligência Artificial, Governança de TIC e Segurança da Informação.

Estes itens serão empregados como indicadores e assim permitirão acompanhar de forma objetiva a execução do plano, além de medir o impacto real das capacitações na evolução institucional do TJPA.

10. RISCOS DAS CAPACITAÇÕES E ESTRATÉGIAS DE MITIGAÇÃO

Para garantir a efetividade da execução do Plano de Capacitação da SETIC/TJPA, foi elaborada uma matriz de risco com base na metodologia de avaliação por probabilidade e impacto. O objetivo é identificar, analisar e monitorar os principais riscos que podem comprometer o alcance dos objetivos estratégicos e operacionais do plano. A matriz de calor

apresentada a seguir sintetiza visualmente esses riscos, classificando-os conforme sua criticidade e permitindo a definição de medidas de mitigação adequadas para cada cenário.

Ação / Evento de Risco	Prob.	Impa.	Risco	Classificação	Medidas de Mitigação
Atraso na contratação de treinamentos oficiais vinculados a soluções tecnológicas	3	3	9	Médio	Antecipar tratativas com a área técnica e fornecedores
Baixa adesão às capacitações da Alura por parte da CIT e COGV, Gabinete e CAU	4	2	8	Médio	Estimular uso ativo com trilhas personalizadas
Impossibilidade de liberação de servidores para treinamentos de 40h (1 semana)	4	5	20	Muito Alto	Planejamento conjunto com chefias
Mudança de prioridades institucionais que inviabilize execuções previstas	2	4	8	Médio	Atualização semestral do plano e realinhamento estratégico com a gestão superior
Não aproveitamento das capacitações da COGV pelas demais unidades	3	4	12	Alto	Ampliar divulgação e cultura institucional
Mudanças no portfólio dos fornecedores (Alura, ABNT, ESR) durante a vigência	2	5	10	Médio	Monitoramento contínuo de escopo e alinhamento contratual
Capacitações estratégicas (Segurança, IA, Gestão de Riscos) não realizadas	2	5	10	Médio	Priorizar no cronograma e justificar na Escola Judicial
Ausência de documentação e registro das capacitações internas	2	3	6	Médio	Padronizar relatórios e atas de capacitação
Inadimplência dos fornecedores nos treinamentos contratados	2	4	8	Médio	Fiscalização contratual ativa e cláusulas de penalidade
Ausência de quórum mínimo para formação de turmas	2	5	10	Médio	Ações prévias de engajamento e redimensionamento de oferta
Sobrecarga de equipe durante participação em treinamentos	3	4	12	Alto	Planejamento equilibrado e apoio gerencial

11. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento da execução do Plano de Capacitação em TIC (PC-TIC) será realizado por meio de:

- **Relatórios semestrais de realização:** Consolidação dos treinamentos realizados em cada semestre, comparando-os com o planejado.
- **Indicadores de execução:** Percentual de treinamentos realizados versus planejados, por unidade e tema.
- **Avaliações de reação e aprendizagem:** Aplicação de questionários imediatos à realização das capacitações, para medir satisfação, entendimento e retenção de conteúdo.
- **Avaliação de efetividade:** Análise de resultados práticos nos projetos e setores impactados, verificando a aplicação das competências adquiridas.

Os relatórios consolidados serão encaminhados à Direção da SETIC e à Escola Judicial do Pará (EJPA).

11.1. Recomendações de Monitoramento

1. Implementar um sistema de gestão de capacitação

Utilização de planilhas controladas ou módulo em sistema institucional para registro de inscrições, presença e resultados de avaliação.

2. Criar um módulo de avaliação de impacto

Aplicação de instrumentos de mensuração de resultados 3 a 6 meses após cada curso, visando constatar mudança de comportamento e resultados operacionais.

3. Vincular treinamentos a entregas e metas

Associar cada capacitação a entregas previstas em projetos e aos objetivos estratégicos da unidade, garantindo foco e relevância.

4. Produzir relatórios periódicos de efetividade

Consolidação de dados qualitativos e quantitativos, com análise crítica, lições aprendidas e recomendações de ajustes para ciclos futuros.

Esse conjunto de instrumentos e práticas de monitoramento assegura transparência, aderência às metas e ciclo contínuo de melhoria do PC-TIC do TJPA.

11.2. Riscos Relacionados ao Monitoramento da Capacitação

Risco Identificado	Prob.	Impacto	Risco	Classificação	Medidas de Mitigação
Ausência de indicadores para avaliar impacto das capacitações	3	3	9	Médio	Estabelecer indicadores qualitativos e quantitativos ligados aos objetivos do plano
Falta de acompanhamento da execução pelas chefias imediatas	3	2	6	Médio	Incluir a chefia na validação e no feedback dos treinamentos
Ausência de registro formal das capacitações realizadas (especialmente internas)	3	4	12	Alto	Criar padrão de registro, como atas ou sistema de controle, listas de frequência online ou assinadas
Inexistência de avaliação pós-capacitação (eficácia e aplicabilidade)	4	2	8	Médio	Aplicar instrumentos de avaliação com retorno obrigatório, como atividade final às capacitações, vinculada à emissão do certificado de participação
Capacitações realizadas sem vínculo com resultados mensuráveis (impacto difuso)	3	3	9	Médio	Exigir justificativas alinhadas ao plano estratégico e aos projetos das áreas

11.3. Responsabilidades

O monitoramento será conduzido pela unidade de governança de TIC, em articulação com as coordenadorias atendidas pelo treinamento bem como com as EJPA. Os resultados serão apresentados à alta administração da SETIC e registrados para fins de auditoria e melhoria contínua.



12. REFERÊNCIAS

ⁱ Chiavenato, Idalberto - **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano** - 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2020.

ⁱⁱ **ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas.** É uma entidade privada **sem fins lucrativos**, Reconhecida como **Organismo Nacional de Normalização (ONN)**. Tem por objetivo desenvolver normas técnicas voluntárias e promover a normalização técnica no Brasil.

ⁱⁱⁱ A ESR – Escola Superior de Redes, é um braço da RNP (Rede Nacional de Ensino e Pesquisa). Uma **organização social qualificada pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI), sem fins lucrativos**. A ESR atua na capacitação e desenvolvimento institucional em TIC para o setor público e acadêmico.

^{iv} **Referência normativa:** Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos), **Art. 75, inciso XIII:**

“É dispensável a licitação: (...) XIII – para a aquisição ou contratação de serviços de instituição brasileira incumbida regimental ou estatutariamente da pesquisa, do ensino ou do desenvolvimento institucional (...), desde que a contratada detenha inquestionável reputação ético-profissional e não tenha fins lucrativos.”