

TRIBUNAL DE JUSTIÇA - ATOS DO PRESIDENTE

PORTARIA 00017/2026

Disponibilização: 13/01/2026 às 17h08m

PORTARIA Nº17/2026- GABPRESI

Dispõe sobre aprovação do Plano de Capacitação dos(as) servidores(as) do Poder Judiciário do Estado do Ceará para o exercício de 2026.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ (TJCE), no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos(as) Servidores(as) do Poder Judiciário, estabelecida pela Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 192, de 8 de maio de 2014;

CONSIDERANDO a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, estabelecida pela Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 240, de 9 de setembro de 2016;

CONSIDERANDO a Portaria nº 310/2022, publicada no Diário da Justiça do Estado do Ceará, de 3 de março de 2022, e suas alterações posteriores, que dispõe sobre os valores a serem pagos aos docentes por atuarem nas ações de educação desenvolvidas pela Educação Corporativa do Poder Judiciário cearense;

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano Anual de Capacitação dos(as) servidores(as) do Poder Judiciário do Estado do Ceará para o exercício de 2026, constante no Anexo Único desta portaria.

Art. 2º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE, REGISTRE-SE E CUMPRA-SE.

GABINETE DA PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ, Fortaleza, 12 de janeiro de 2026.

Desembargador Heráclito Vieira de Sousa Neto
Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará

ANEXO ÚNICO DA PORTARIA Nº 17/2026

PLANO DE CAPACITAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE

1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Capacitação para servidores(as) do Poder Judiciário cearense foi elaborado de forma colaborativa pela Coordenadoria Pedagógica do Centro de Formação de Servidores-CEFOP, em parceria com a Escola de Magistratura-ESMEC, a Seção de Capacitação do Fórum Clóvis Beviláqua-SECAP e demais Unidades pertencentes a Estrutura Organizacional do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará-TJCE, utilizando a metodologia *Design Thinking*, teve como objetivo identificar capacitações fundamentais para a formação dos(as) servidores(as), alinhada à missão do CEFOP.

O presente Plano levou em consideração competências relacionadas a gestão estratégica do TJCE tais como a inovação e transformação digital; excelência, qualidade e agilidade nos processos; e foco na cultura, nas pessoas e no desempenho.

2. JUSTIFICATIVA

O Plano de Capacitação 2026 está alinhado ao Plano Estratégico 2021 - 2030 do Poder Judiciário do Estado do Ceará, à Portaria 2.771/2024 que define parâmetros mínimos para carga horária de cursos de aperfeiçoamento e para coeficiente de Desempenho da(o) Servidor(a), a serem observados para fins de progressão e promoção funcional, à Portaria 2.772/2024 que fixa o rol de competências negociais e comportamentais para os(as) servidores(as) do TJCE e à Resolução nº 192 (CNJ) 2014 que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário. O plano também segue os indicadores e metas da Secretaria de Gestão de Pessoas, visando aprimorar a gestão e a capacitação institucional.

3. OBJETIVO GERAL

O Objetivo do CEFOP é promover ações educativas que fortaleçam o processo de aprendizagem dos(as) Servidores(as), por meio de programas de capacitação e práticas formativas diversas, com vistas ao desenvolvimento de competências profissionais e organizacionais, ao aprimoramento técnico, gerencial e humano, contribuindo para a eficiência da prestação jurisdicional e para um atendimento de excelência a sociedade.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Executar programas de educação continuada alinhado as competências técnicas, digitais, comportamentais e gerenciais dos(as) servidores(as);
- Capacitar servidores(as) visando a qualidade na prestação jurisdicional;
- Garantir atualização frente as mudanças normativas e tecnológicas;
- Otimizar recursos financeiros destinados à capacitação.

5. METODOLOGIA

5.1 Diagnóstico

No dia 10 de outubro, foi realizada reunião presencial com a equipe do CEFOR e convidados(as) da Auditoria Interna e da Coordenadoria de Controle Interno da SGP, realizado na ESMEC. O encontro teve como objetivo definir a atuação do CEFOR em 2026, identificando as ações necessárias para o desenvolvimento do Plano de Capacitação.

O encontro foi conduzido pela Diretora do CEFOR, que utilizou a metodologia *Design Thinking* para o alcance do objetivo proposto. Como resultado, foram identificados três desafios principais:

1. Identificação das reais necessidades para o desenvolvimento dos servidores e para o desenvolvimento organizacional;
2. Publicização do Plano de Capacitação, garantindo o alcance do público-alvo;
3. Capacitação da equipe do CEFOR, visando qualificar ainda mais o time responsável pela gestão da formação.

Após essa etapa, foram propostas soluções para cada desafio, como:

- Realizar levantamento das necessidades junto a todas as unidades administrativas e judiciárias do Tribunal, conforme modelo definido;
- Criar estratégias de divulgação por meio das redes internas do Tribunal e em reuniões estratégicas, como as quinzenais com secretários;
- Elaborar uma trilha de aprendizagem específica para a equipe do CEFOR.

Ficou agendada uma nova reunião para finalização do Plano de Capacitação, concedendo à equipe cerca de 30 dias para realizar o levantamento das necessidades e preparar a apresentação.

A segunda reunião presencial ocorreu em 19 de novembro, com participação da equipe do CEFOR e das convidadas(os) da Seção de Capacitação do Fórum Clóvis Beviláqua (SECAP), da Escola de Magistratura do Ceará (ESMEC) e da Coordenadoria de Cultura e Engajamento. Nesse encontro, foram apresentados os resultados do levantamento realizado junto às Secretarias, Unidades e a escuta das necessidades da própria equipe do CEFOR. Além disso, foram compartilhadas as principais temáticas de capacitação que serão trabalhadas ao longo de 2026, conforme as demandas identificadas.

Essas reuniões representaram um passo importante para garantir que o Plano de Capacitação fosse construído de forma colaborativa, alinhado às necessidades reais do Tribunal e com estratégias eficazes para divulgação e execução. A iniciativa reforça o compromisso com uma gestão por resultados, voltada para a eficiência do serviço público e para a valorização dos servidores, assegurando que as ações de formação contribuam diretamente para o desenvolvimento organizacional e para a melhoria contínua da prestação jurisdicional.

5.2 Levantamento das necessidades de capacitação

O levantamento das necessidades de capacitação foi realizado através de uma abordagem direta e estruturada, utilizando formulários enviados às Unidades. O objetivo era obter uma visão detalhada das prioridades para o aperfeiçoamento profissional de 2026.

Este processo envolveu a solicitação de informações específicas, onde as Secretarias deveriam apontar:

- **Competências ou Temas Prioritários:** Aqueles considerados essenciais para o aperfeiçoamento profissional das gerências e coordenadorias que compõem a Unidade.
- **Dificuldades ou Necessidades Específicas:** Descrição de desafios ou carências na área de atuação da Unidade que poderiam ser supridos eficazmente por meio de ações de capacitação.
- **Temas Transversais Importantes:** Assuntos que a Unidade considera relevantes para serem abordados nas capacitações ofertadas ao seu corpo funcional

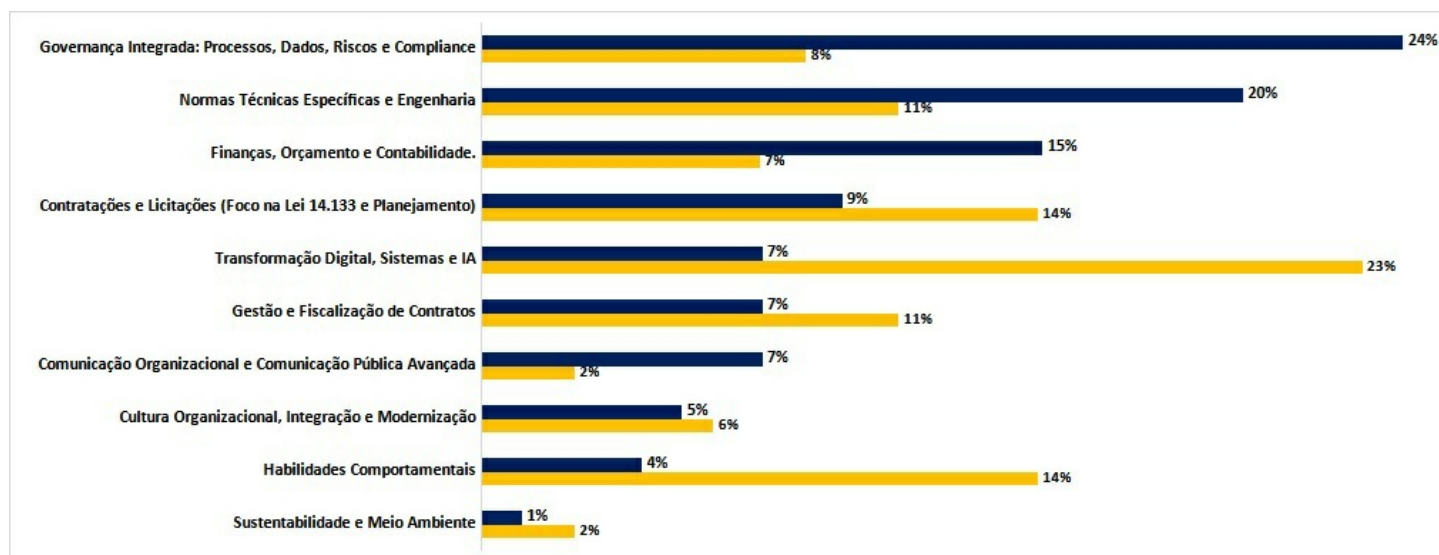
Assim, chegou-se as temáticas a serem trabalhadas em 2026, conforme descrito abaixo:

- Comunicação Organizacional e Comunicação Pública Avançada
- Contratações e Licitações (Foco na Lei 14.133 e Planejamento)

- Cultura Organizacional, Integração e Modernização
- Finanças, Orçamento e Contabilidade.
- Gestão e Fiscalização de Contratos
- Habilidades comportamentais
- Governança Integrada: Gestão de Processos, Dados, Riscos e Compliance
- Normas Técnicas Específicas e Engenharia
- Sustentabilidade e Meio Ambiente
- Transformação Digital, Sistemas e Ferramentas

O gráfico abaixo denominado **“Representatividade das Temáticas”** apresenta a representatividade das demandas por temáticas de capacitação nos anos de 2025 (amarelo) e 2026 (azul), permitindo identificar tendências e mudanças significativas que orientarão a priorização das ações formativas.

REPRESENTATIVIDADE DAS TEMÁTICAS



Detalhamento do gráfico: O gráfico compara a distribuição percentual por temática entre o planejamento para o PAC 2026 (Azul - 96 ações) e a execução realizada em 2025 (Amarelo - 83 ações).

Principais *Insights*:

1. Crescimento expressivo em Governança e Normas Técnicas

Governança Integrada: Processos, dados, Riscos e *Compliance* aumentou de 8% (2025) para 24% (2026), tornando-se a temática mais demandada. Isso indica uma forte necessidade de capacitações voltadas a governança e conformidade, essencial para fortalecer controles internos e gestão de riscos.

Normas técnicas Específicas e Engenharia também cresceu de 11% para 20%, reforçando a importância de qualificação técnica especializada.

2. Transformação digital perde força, mas continua relevante

Em 2025, Transformação digital, Sistemas e IA liderava com 23%, mas caiu para 14% em 2026. Apesar da redução, permanece como uma área estratégica, refletindo a necessidade contínua de inovação tecnológica.

3. Estabilidade em áreas críticas de gestão

Finanças, Orçamento e Contabilidade manteve relevância (15% em 2026), assim como Contratações e licitações e gestão e Fiscalização de Contratos, que permanecem entre as prioridades devido às exigências legais da lei 14.133.

4. Habilidades Comportamentais

Crescimento significativo de 4%(2025) para 14% (2026), evidenciando maior preocupação com competências sócio emocionais, liderança e comunicação.

5. Sustentabilidade e Meio ambiente ainda com baixa demanda

Apesar da pequena representatividade (1% e 2%), será contemplada e priorizada em virtude da importância da temática e para atendimento de normas do CNJ.

5.3 Definição

A definição das capacitações ocorrerão, conforme:

- Cruzamento entre temáticas solicitadas com o objetivo de identificar demandas semelhantes;
- Organização de temáticas, competências e capacitações solicitadas;
- Unificação de temáticas em Programas a serem contratados e planejados.

6. DESENVOLVIMENTO

Com base na metodologia já apresentada e alinhados aos normativos do CEFOR e ao Planejamento Estratégico do TJCE, identificamos as principais demandas dos servidores e da organização.

Em 2026, o CEFOR será protagonista na construção de uma gestão pública mais moderna e eficiente, investindo no desenvolvimento de sete competências estratégicas, que representam os pilares da transformação institucional:

1. **Inovação e Transformação Digital** – para impulsionar soluções criativas e tecnológicas.
2. **Excelência, Qualidade e Agilidade nos Processos** – garantindo serviços mais rápidos e eficazes.
3. **Gestão de Pessoas, Desempenho e Cultura Organizacional** – fortalecendo equipes e promovendo engajamento.
4. **Técnicas Gerenciais voltadas à Modernização da Gestão Financeira, Contábil e Orçamentária** – assegurando transparência e eficiência na gestão dos recursos.
5. **Comunicação Institucional** – ampliando a clareza e a conexão com nossos públicos.
6. **Educação Corporativa** – consolidando a aprendizagem contínua como valor estratégico.
7. **Desenvolvimento Organizacional** – promovendo evolução e sustentabilidade institucional.

Essas competências serão trabalhadas nas **10 temáticas estratégicas**, já descritas, distribuídas ao longo do ano em modalidades que garantem diversidade e impacto:

- **Programa de Desenvolvimento de Gestores - PDG**
- **Programa de Desenvolvimento da Alta Liderança**
- **Cursos *In Company***
- **Participação em eventos, seminários, congressos e encontros**
- **Cursos internos conduzidos por servidores do TJCE**

Nosso compromisso é transformar conhecimento em resultados, preparando líderes e equipes para os desafios do futuro e fortalecendo a cultura de inovação e excelência no serviço público.

7. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

A previsão orçamentária será elaborada considerando:

- Programas já definidos como, PDG e de Desenvolvimento da Alta Liderança;
- Contratações de cursos *in company*;
- Contratações de compra de inscrições em cursos ofertados por empresas fora do âmbito do TJCE;

- Contratações de inscrições em eventos, seminários, congressos, encontros;

A estimativa de investimento anual, fonte FERMOJU é de **R\$ 2.900.000,00 (dois milhões e novecentos mil reais) divididos nos seguintes Blocos:**

CAPACITAÇÕES	R\$
Programa de Desenvolvimento de Gestores - PDG 2026	R\$1,100,344.55
Programa de Desenvolvimento da Alta Liderança	R\$1,298,268.22
Cursos in company	R\$100,277.45
Inscrições em cursos, eventos e outros	R\$401,109.78
	R\$ 2,900,000.00

Entende-se por:

Programa de Desenvolvimento de Gestores - PDG é uma iniciativa voltada para a capacitação e o fortalecimento das competências gerenciais, com foco na liderança eficaz, gestão de equipes, planejamento estratégico e tomada de decisão. Seu propósito é preparar os gestores para enfrentar os desafios organizacionais, promovendo práticas de gestão alinhadas à cultura institucional e aos objetivos jurisdicionais. Por meio de abordagens dinâmicas, como treinamentos, mentorias, estudos de caso e ferramentas de gestão, o programa busca aprimorar a capacidade de conduzir processos, engajar equipes e garantir resultados sustentáveis, contribuindo para a excelência operacional e o crescimento da organização.

Programa de desenvolvimento da Alta Liderança consiste em uma formação estruturada voltada para o aprimoramento das competências essenciais dos gestores ocupantes de cargos estratégicos. Seu objetivo é fortalecer habilidades de liderança, visão sistêmica, tomada de decisão, gestão de pessoas e inovação, alinhando a atuação desses profissionais às diretrizes organizacionais do TJCE. Por meio de metodologias avançadas, o programa busca potencializar a capacidade de conduzir transformações, promover a sustentabilidade e assegurar resultados de alto impacto para o Tribunal.

Cursos in company são programas de capacitação desenvolvidos e realizados dentro da própria empresa, voltados exclusivamente para seus colaboradores. Essa modalidade tem como objetivo atender às necessidades específicas da organização, alinhando conteúdos, metodologias e práticas ao contexto corporativo, à cultura organizacional e às metas estratégicas. Além de proporcionar maior personalização e aplicabilidade, favorecem a integração das equipes, a otimização de recursos e a melhoria do desempenho profissional, contribuindo diretamente para a competitividade e inovação institucional.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sucesso das ações e o alcance dos resultados esperados dependerão do compromisso e da participação efetiva de todas as instâncias envolvidas no processo de educação continuada e de desenvolvimento dos(as) servidores(as) do Poder Judiciário.

Nesse sentido, a instituição desempenha importante papel no estímulo à formação de novos(as) Servidores(as), bem como na formação continuada dos(as) Servidores(as) que nela trabalham e colaboram para que melhores resultados sejam alcançados, orientando e oferecendo possibilidades customizadas de aprendizagem, estruturadas em temáticas específicas.

ANEXO I

PLANO DE CAPACITAÇÃO - ANO 2026

TEMÁTICAS	COMPETÊNCIAS
Comunicação Organizacional e Comunicação Pública Avançada	Comunicação institucional
	Excelência, qualidade e agilidade dos processos
Contratações e Licitações (Foco na Lei 14.133 e Planejamento)	Excelência, qualidade e agilidade dos processos
Cultura Organizacional, Integração e Modernização	Excelência, qualidade e agilidade dos processos
	Gestão de Pessoas, Desempenho e Cultura
Engenharia (Elétrica, Mecânica e Segurança)	Excelência, qualidade e agilidade dos processos
Finanças, Orçamento e Contabilidade.	Gestão financeira, contábil e orçamentária
Gestão e Fiscalização de Contratos	Excelência, qualidade e agilidade dos processos
Habilidades Comportamentais	Gestão de Pessoas; Desempenho; Cultura
	Excelência, qualidade e agilidade dos processos
Governança Integrada: Processos, Dados, Riscos e Compliance	Excelência, qualidade e agilidade dos processos
Normas Técnicas Específicas e Engenharia	Excelência, qualidade e agilidade dos processos
Sustentabilidade e Meio Ambiente	Excelência, qualidade e agilidade dos processos
Transformação Digital, Sistemas e IA	Inovação e transformação digital
	Excelência, qualidade e agilidade dos processos

Fortaleza, 17 de dezembro de 2025

Vandalina Julião Coutinho de Alencar
Coordenadora Pedagógica

Ticiano Mota Sales
Diretora do Centro de Formação de Servidores

Jacqueline Lima Alves
Secretária de Gestão de Pessoas

Heráclito Vieira de Sousa Neto
Presidente do Tribunal de Justiça do Ceará

Anexos

SEI_0495014_Portaria.pdf

[Visualizar](#)

Para visualizar a matéria completa, acesse o link <https://djea-con.tjce.jus.br/materias/163154> ou realize a leitura do QR-Code ao lado.

