



Escola Judiciária Eleitoral  
do Rio Grande do Norte  
**Celina Guimarães Viana**

## DOCUMENTO DE FORMALIZAÇÃO DA DEMANDA

**CURSO:** Desenvolvimento Interpessoal na Gestão de Pessoas: do individual ao coletivo

**UNIDADE DEMANDANTE:** Núcleo de Formação e Aperfeiçoamento

**INTEGRANTE DEMANDANTE:** Devânia Araújo de Figueiredo Varella

**UNIDADE TÉCNICA:** Seção de Desenvolvimento Organizacional

**INTEGRANTE TÉCNICO:** Suely de Oliveira Bezerra

**PERÍODO DE EXECUÇÃO:** 26, 27 e 28 de março de 2025

**Dotação Orçamentária**

(x) Demanda de CAPACITAÇÃO prevista no PACD 2025

**Objeto trata-se de:**

(x) Prestação de serviço não continuado

**Previsão de despesa constante no PACD ou valor estimando em pesquisa de mercado:**

**R\$ 535,69 (hora-aula) x 09 (carga horária) x 2 (instrutores) = R\$ 9.642,42 (nove mil seiscentos e quarenta e dois reais e quarenta e dois centavos)**

Baseado no maior Vencimento da Administração Pública Federal (Portaria SGPRT/MI Nº 2.163/2023) R\$ 29.760,95 e Percentual de Referência por Hora (Anexo II da Resolução TSE nº 23.545/2017) - Instrutor com Mestrado (fl. 23) 1,8%.

### Justificativa da necessidade da contratação

A implantação do projeto Análise de Perfil Comportamental foi iniciada com a realização de um piloto com os servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e da Assessoria de Apoio à Governança e Gestão Estratégica (AGE). Esse projeto piloto objetivou tanto validar a aplicabilidade do mapeamento do perfil comportamental, por meio da ferramenta Cis Assessment, quanto verificar os aspectos positivos e os pontos de melhoria do processo.

Após a realização do piloto e validação pela Alta Administração da Casa, o mapeamento do perfil comportamental foi realizado com a Secretaria de Tecnologia da Informação e Eleições (STIE) e foi iniciado no segundo semestre de 2024 com a Secretaria de Administração, Orçamento e Finanças (SAOF).

Assim como nas Secretarias com o mapeamento concluído, serão realizadas na SAOF as três

etapas que compõem o mapeamento do perfil comportamental.

A primeira etapa consiste na aplicação da ferramenta junto aos servidores participantes. A segunda etapa é o momento em que a equipe de analistas realiza a devolutiva coletiva, a partir do relatório gerado com o perfil comportamental individual dos servidores. A terceira etapa consiste em que os servidores de posse dos resultados de seu perfil comportamental, consigam compreender como suas características contribuem para o atendimento dos objetivos de sua unidade de trabalho e como as equipes no contexto de seus processos de trabalho, com suas diferenças e afinidades, podem se alinhar à estratégia da instituição, de forma que os objetivos organizacionais sejam igualmente alcançados.

As duas primeiras etapas do trabalho serão realizadas por servidores da CODES/SGP e a terceira etapa será desenvolvida por dois professores da área de Psicologia Aplicada da UFRN. A opção pelo trabalho com os professores tem como fundamento principal o componente metodológico vivencial conduzido com maestria pelos profissionais da UFRN nas Secretarias anteriores, decorrente, por óbvio, da experiência, do conhecimento acumulado, da expertise na área da psicologia do trabalho, que lhes confere uma autoridade assimilada e aceita pelos servidores, o que possibilitou a superação das expectativas, no sentido da participação dos servidores no tocante às falas, impressões, compartilhamentos.

Cumpre, ainda, esclarecer que se trata de um trabalho dinâmico, em que são realizados ajustes a cada etapa do projeto, baseados nas avaliações dos participantes e da unidade técnica, de forma que ao longo desta trajetória, iniciada com o piloto na SGP e AGE, algumas modificações de formato foram realizadas. Inicialmente, os professores da UFRN atuaram conjuntamente e também separadamente em turmas menores, no âmbito do piloto. No segundo momento, junto à STIE, apenas um dos ministrantes participou, tendo em vista a impossibilidade de um deles. Na avaliação da equipe, tendo em vista a atual demanda, o formato que mais se adequou e que possibilita uma otimização dos resultados esperados é aquele com os dois facilitadores simultaneamente, com menos turmas e com maior número de participantes. Desta forma, a experiência de ambos se soma e todos os participantes têm a oportunidade de receber o conteúdo em formato único, diferentemente do que ocorria quando as turmas eram divididas e cada professor repassava o conteúdo com seu estilo para aquele grupo específico.

Nesse sentido, o GT DNA Organizacional entende que o trabalho a ser desenvolvido com toda a Casa, para além do piloto, deve contemplar as três etapas, sendo as duas primeiras capitaneadas pelos membros do GT e a última realizada por agentes externos com a co-participação daqueles.

É importante ressaltar que a realização do trabalho contemplando as três etapas, tanto possibilita um resultado robusto e efetivo, como prepara as equipes para o trabalho a ser realizado pelos servidores da CODES, integrantes do GT DNA Organizacional, *à posteriori*, para o qual foi capacitado, qual seja, conduzir, orientar, direcionar ações de desenvolvimento organizacional.

O projeto terá continuidade com as demais unidades administrativas da Casa, no caso, com a Secretaria Judiciária, Assessorias, Gabinetes e Zonas Eleitorais até dezembro de 2025.

### Objetivos Estratégicos relacionados

AC.1: DESENVOLVIMENTO DAS PESSOAS ORIENTADO ÀS MUDANÇAS DO PODER JUDICIÁRIO - Refere-se ao conjunto de políticas, métodos e práticas adotado na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a retenção de talentos, a formação continuada, o desempenho individual e de equipes, a relação interpessoal, a cooperação, a saúde e a qualidade de vida, adequando as pessoas ao contexto de transformação do Poder Judiciário e colocando-as como protagonistas no atingimento dos melhores resultados institucionais.

Devânia Varella  
Núcleo de Formação e Aperfeiçoamento/GAPEJE  
**Integrante Demandante**

Suely de oliveira Bezerra  
Titular da SEDES/CODES/SGP  
**Integrante Técnico**



Documento assinado eletronicamente por **Devania Araujo de Figueiredo Varella**, **Chefe do Núcleo de Formação e Aperfeiçoamento**, em 07/03/2025, às 12:50, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.tre-rn.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0&cv=1052389&crc=3FC1199C](https://sei.tre-rn.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&cv=1052389&crc=3FC1199C) informando, caso não preenchido, o código verificador **1052389** e o código CRC **3FC1199C**.