



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

## DOCUMENTO DE FORMALIZAÇÃO DA DEMANDA

<b>DESCRIÇÃO DA DEMANDA:</b> Curso sobre Desenvolvimento Interpessoal na Gestão de Pessoas: do individual ao coletivo	
<b>UNIDADE DEMANDANTE:</b> Núcleo de Formação e Aperfeiçoamento	
<b>INTEGRANTE DEMANDANTE:</b> Devânia Araújo de Figueiredo Varella	
<b>UNIDADE TÉCNICA:</b> Seção de Desenvolvimento Organizacional	
<b>INTEGRANTE TÉCNICO:</b> Suely de Oliveira Bezerra	
<b>PERÍODO DE EXECUÇÃO:</b> 20, 21, 22 e 26.03.2024	
<b>Dotação Orçamentária</b> (X) Demanda de CAPACITAÇÃO prevista no PACD 2023.	<b>Objeto trata-se de:</b> (X) Prestação de Serviço não continuado
<b>Previsão de despesa constante no PACD ou valor estimado em pesquisa de mercado:</b> <b>R\$ 535,69 (hora-aula) x 12 (carga horária) = 6.428,28 (seis mil quatrocentos e vinte e oito reais e vinte e oito centavos)</b> 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 e da Assessoria de Apoio à Governança e Gestão Estratégica. 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.

A primeira etapa consistiu na aplicação da ferramenta junto aos servidores participantes. A seguir o processo teve continuidade com a segunda etapa, momento em que a equipe de analistas realizou devolutiva coletiva, consistindo na entrega do relatório com o perfil comportamental individual e explanação acerca do significado dos resultados. Ao final desta etapa a equipe realizou o levantamento com os participantes acerca dos pontos de melhoria e possibilidades futuras.

Nesse sentido, verificou-se como ponto de melhoria a necessidade de uma terceira etapa do processo na qual o grupo, de posse dos resultados de seu perfil comportamental, conseguisse entender como suas características contribuem para o atendimento dos objetivos de sua unidade de trabalho e



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

como as equipes, com suas diferenças e afinidades, poderiam se alinhar à estratégia da instituição, de forma que os objetivos organizacionais fossem igualmente alcançados.

A terceira etapa foi pensada inicialmente como uma capacitação apenas para os componentes do GT para que estes posteriormente pudessem aplicar os conteúdos ministrados. Durante a customização da capacitação foi pensada uma ampliação contemplando também os servidores do projeto piloto, onde pudesse ser aplicada uma metodologia onde fosse incluído também o componente vivencial.

Dessa feita, a capacitação teve 3 momentos com a equipe do GT DNA Organizacional e 4 momentos com diferentes grupos de servidores da SGP, participantes do piloto. Importante salientar que o GT esteve presente em todos os encontros que compunham a capacitação, inclusive realizando reuniões ao final de cada momento para avaliar os pontos positivos, os pontos de melhoria e os possíveis desdobramentos do processo.

Ao final da capacitação o GT DNA chegou às seguintes conclusões:

- a) que o componente metodológico vivencial conduzido com maestria pelos profissionais da UFRN, 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 do GT no sentido da participação dos servidores no tocante às falas, impressões, compartilhamentos, que certamente se aplicado pelos próprios pares não teria a mesma eficácia;
- b) que a capacitação para os membros do GT DNA Organizacional permitiu o entendimento da utilidade e da importância da continuidade da 3ª etapa do trabalho, devendo ser a sua função o acompanhamento desta etapa, referenciando que seja realizado por agentes externos;
- c) a capacitação mostrou que a realidade é dinâmica e que o entendimento inicial dos objetivos a serem alcançados foi sendo alterado na medida em que o processo foi sendo construído, apontando novos nortes e novas possibilidades, evidenciando, inclusive, que a gestão de pessoas tem características peculiares, revelando novos contornos e uma dinâmica própria.

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.



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

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 de Tecnologia da Informação e Eleições, iniciado em 2023 (etapas 01 e 02) e realização da etapa 03 em 2024.

#### **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.

Natal, 23 de março de 2023.

Devânia Araújo de Figueiredo Varella  
Assistente VI - NFA/GAPEJE  
**Integrante Demandante**

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