

TERMO DE REFERÊNCIA - INSTRUTORIA INTERNA

1. OBJETIVO

Contratação de instrutores para promoção do curso “Desenvolvimento Interpessoal na Gestão de Pessoas: do individual ao coletivo”, com os servidores da Secretaria de Administração, Orçamento e Finanças.

2. JUSTIFICATIVA

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.

Cumprindo, 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 demandante, 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.

3. OBJETIVOS

- Apropriar-se dos objetivos institucionais, particularmente daqueles relacionados à sua área de atuação;
- Identificar os vínculos existentes entre o plano estratégico do TRE RN e os processos de trabalho da sua área de atuação;
- Reconhecer os principais marcadores comportamentais de sua equipe e os seus próprios, relacionando-os ao desempenho laboral, bem estar no trabalho.

4. PÚBLICO ALVO

Servidores(as) lotados(as) na Secretaria de Administração, Orçamento e Finanças.

5. ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS

Metodologia: O curso deverá ser conduzido por instrutores(as), em uma turma fechada para o TRE/RN, com exposição dialógica e técnica vivencial em grupo.

Modalidade: Presencial.

Carga horária: 09 horas/aula.

Período de realização: 26, 27 e 28 de março de 2025

Local de realização: Centro de Treinamento da JERN.

Conteúdo programático mínimo:

- O significado do trabalho na percepção do servidor do TRE RN
- Competências comportamentais e a percepção individual sobre as possibilidades de aproveitamento dos resultados da ferramenta Cis Assessment
- Articulação entre competências comportamentais x planejamento estratégico x processos de trabalho
- DNA Institucional: Mapeamento de times, mapa de potenciais competências e estilo de liderança

6. MATERIAL DIDÁTICO

Fornecido pelos(as) instrutores(as).

7. AVALIAÇÃO DE APRENDIZAGEM

Avaliação contínua, mediante a observação dos(as) docentes, no decorrer das ações em aula: participação de cada cursista, pertinência das observações, atenção e envolvimento com os temas e estratégias utilizadas. Observação da participação dos(as) discentes nas discussões desenvolvidas no decorrer da aula e sua contribuição para a construção da reflexão sobre o material proposto.

8. INSTRUTOR(A)

João Carlos Tenório Argolo:

Psicólogo da UFRN desde 1987; Diretor do Serviço de Psicologia Aplicada, SEPA/UFRN (1992-1995); Coordenador DO Programa de Extensão Consultoria Organizacional (2000-2003); Pesquisador do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Trabalho, GEPET/UFRN (1999-atual); Mestre em Administração de Recursos Humanos/PPGA/UFRN; Pró-Reitor de Recursos Humanos da UFRN (2003-2011); Docente nos cursos de graduação em Gestão Hospitalar e de Gestão Pública (2011-2012); Docente no curso de especialização Engenharia de Segurança no Trabalho (2002-2012); Assessor de Recursos Humanos da FUNPEC (2011-2014); Consultor SEBRAE-RN e SEBRAE-PB (2000-2012); Assessor de Recursos Humanos da FUNPEC (2011-2014); Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas do Hospital Universitário Ana Bezerra (2014-2015); Desenvolveu diversos projetos na área de Psicologia Organizacional, tais como: Diagnósticos de Riscos Psicossociais (2019) e Implementação de um Programa de Apoio Psicossocial no Hospital Universitário Onofre Lopes/EBSERH (2020); Diagnóstico Organizacional (2019) e Implementação do Programa de Gestão de Desempenho no Instituto Metrópole Digital (2023); Diagnóstico da Percepção sobre o retorno ao trabalho presencial no CCHLA/UFRN (2021); Planejamento Estratégico da Comissão Estadual de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho/CEQVST, Governo do Estado do RN (2022); Presta assessoria para Implantação do Programa de Gestão e Desempenho no Instituto de Medicina Tropical/UFRN (2025); Pesquisador colaborador no repasse tecnológico de plataforma computacional para serviços de saúde (SIGSAÚDE) da SESAP/RN (2023-2025); Co-orientador de mestrado profissional (2022-2024); Instrutor de cursos junto à ESMARN (2024).

• Ângela Lobo Costa:

Psicóloga na Universidade Federal do Rio Grande do Norte desde 1995; Especialista em Engenharia da Produção da UFRN (2001), em Negociação Coletiva pela Escola de Administração da UFRGS (2010) e em Psicologia do Trabalho e das Organizações pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRN (2014); Mestre em Administração na área de Gestão Pública, pelo Programa de Pós-graduação em Administração da UFRN (2014); Instrutora de cursos da área comportamental da Escola Nacional de Administração Pública, ENAP; Diretora de Desenvolvimento de Pessoas e Pró-Reitora Adjunta de Gestão de Pessoas, na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2011-2013); Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas do Hospital Universitário Onofre Lopes/EBSERH (2014-2015); Coordenadora de Recursos Humanos da Secretaria do Estado da Saúde Pública do Rio Grande do Norte (2015-2016); Desenvolveu diversos projetos na área de Psicologia Organizacional, tais como: Diagnóstico de Riscos Psicossociais (2019) e Implementação de um Programa de Apoio Psicossocial no Hospital Universitário Onofre Lopes/EBSERH (2020); Diagnóstico da Percepção sobre o retorno ao trabalho presencial no CCHLA/UFRN (2021); Planejamento Estratégico da Comissão Estadual de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho/CEQVST, Governo do Estado do RN (2022); Vice-Diretora do Serviço de Psicologia Aplicada, SEPA/UFRN (2025).

9. DISPOSIÇÕES GERAIS

A necessidade de conteúdo programático adaptado ao projeto de implantação da Análise de Perfil Comportamental pela SGP denota a singularidade da presente capacitação. Assim sendo, não foi possível localizar no mercado, com os recursos que o Núcleo de Formação e Aperfeiçoamento tem a disposição, soluções prontas que suprissem as demandas apresentadas.

O instrutor e a instrutora indicado(a) dispõem dos requisitos para prestar o serviço com qualidade técnica, sobretudo por seus currículos e vasta experiência profissional como professor(a) da UFRN. Soma-se ao já exposto, o fato de que o(a) formador(a) João Carlos Tenório Argolo e Ângela Lobo Costa conduziram a mesma capacitação para os servidores da SGP e STIE, nos anos de 2023 e/ou 2024, sendo bem avaliado(a) pelos participantes (ver relatório das folhas 107-117 - PAE nº 4060/2023 e no relatório das folhas 131- 141 – PAE 1357/2024).

Dessa forma, está explícita a viabilidade de contratação da capacitação em referência por meio de uma instrutoria interna, no formato presencial, a fim de promover o desenvolvimento interpessoal dos servidores e contribuir para o aprimoramento das atividades relativas à gestão de pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Devania Araujo de Figueiredo Varella**, **Chefe do Núcleo de Formação e Aperfeiçoamento**, em 07/03/2025, às 13:54, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.trn.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&cv=1052597&crc=39F587C8 informando, caso não preenchido, o código verificador **1052597** e o código CRC **39F587C8**.