



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

TERMO DE REFERÊNCIA

1. OBJETIVO

Contratação de instrutor(a) para promoção do curso “Desenvolvimento Interpessoal na Gestão de Pessoas: do individual ao coletivo”, com os servidores da Secretaria de Tecnologia da Informação e Eleições.

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 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 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 3^a 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.

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.

3. OBJETIVOS

- Implantar a Análise de Perfil Comportamental no TRE-RN para subsidiar os processos de trabalhos na área de Gestão de Pessoas.
- Construir o DNA Organizacional do TRE-RN a partir do mapeamento do perfil comportamental dos seus servidores.
- Realizar o Mapeamento do Perfil Comportamental dos servidores da STIE e construir o DNA Organizacional desta Unidade Administrativa.

4. PÚBLICO ALVO

Servidores(as) lotados(as) na Secretaria de Tecnologia da Informação e Eleições.

5. ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS

Metodologia: O curso deverá ser conduzido por instrutores(as), em uma turma fechada para o TRE/RN, de forma presencial, com aulas expositivas e dialogadas, e com aplicação de metodologias ativas, e esclarecimento de dúvidas que permeiam o referido tema.

Modalidade: Presencial.

Carga horária: 12 horas/aula.

Período de realização: 20, 21, 22 e 26.03.2024

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 pelo(a) instrutor(a).										
7. AVALIAÇÃO DE APRENDIZAGEM	Avaliação contínua, mediante a observação do(a) docente, 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	<ul style="list-style-type: none"> ● João Carlos Tenório Argolo: Chefe do setor clínico do SEPA/UFRN; Diretor do SEPA/UFRN; Pesquisador do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Trabalho, GEPET/UFRN; Coordenador de diversos Projetos de Extensão/UFRN; Elaborador/Coordenador de dezenas de Processos Seletivos e concursos públicos: FUNPEC / SEBRAE-RN/ SEBRAE-PB; Pró-Reitor de Recursos Humanos da UFRN; Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas da EBSERH/Hospital Ana Bezerra. 										
9. SANÇÕES	<table border="1"> <thead> <tr> <th>INFRAÇÃO CONTRATUAL</th><th>PONTUAÇÃO</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entregar com atraso os esclarecimentos formais solicitados para sanar as inconsistências ou dúvidas suscitadas durante as execuções dos projetos.</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Atrasos indevidos que possam prejudicar a execução dos projetos.</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Deixar de cumprir os termos objetos da contratação.</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Não prestar os termos com a especificação contratada.</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	INFRAÇÃO CONTRATUAL	PONTUAÇÃO	Entregar com atraso os esclarecimentos formais solicitados para sanar as inconsistências ou dúvidas suscitadas durante as execuções dos projetos.	1	Atrasos indevidos que possam prejudicar a execução dos projetos.	1	Deixar de cumprir os termos objetos da contratação.	1	Não prestar os termos com a especificação contratada.	1
INFRAÇÃO CONTRATUAL	PONTUAÇÃO										
Entregar com atraso os esclarecimentos formais solicitados para sanar as inconsistências ou dúvidas suscitadas durante as execuções dos projetos.	1										
Atrasos indevidos que possam prejudicar a execução dos projetos.	1										
Deixar de cumprir os termos objetos da contratação.	1										
Não prestar os termos com a especificação contratada.	1										
10. 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 indicado dispõe dos requisitos para prestar o serviço com qualidade técnica, sobretudo por seu currículo e vasta experiência profissional como professor da UFRN. Soma-se ao já exposto, o fato de que o formador João Carlos Tenório Argolo conduziu a mesma capacitação para os servidores da SGP, no ano de 2023, sendo bem avaliado pelos participantes (ver relatório das folhas 107-117 - PAE nº 4060/2023).

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.

Devânia Araújo de Figueiredo Varella
Titular do Núcleo de Formação e Aperfeiçoamento/GAPEJE
Integrante Demandante

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