



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

## TERMO DE REFERÊNCIA

1. OBJETIVO	Contratação de instrutor para promoção do curso <b>“Desenvolvimento interpessoal na gestão de pessoas: do individual ao coletivo”</b> .
2. JUSTIFICATIVA	<p>No ano de 2019, o TRE-RN autorizou a participação de 6 servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas no curso “Formação de Analista de Perfil Comportamental”, com o intuito de aprimorar um dos tripés da Gestão por Competências, qual seja, o comportamental, objetivando otimizar os processos de trabalho na área de desenvolvimento organizacional. Após esse primeiro momento, foi iniciado um projeto piloto com a SGP, com a participação de cerca de 46 servidores da sede, em diferentes momentos, com a aplicação de testes/questionários e devolutivas do relatório gerado pelo Cis Assessment, ferramenta de mapeamento e análise de perfil comportamental, que tem como base a teoria DISC de William M. Marston, os Tipos Psicológicos de Carl Jung e a Teoria de Valores de Eduard Spranger.</p> <p>Levando-se em consideração a etapa descrita acima, faz-se necessária uma capacitação a fim de enfrentar os problemas atuais de lacunas, indagações relacionadas às ações que devem ser desenvolvidas após a aplicação do Cis Assessment com os servidores do Tribunal, visando tirar o máximo de proveito possível dos relatórios individuais emitidos pela referida ferramenta.</p> <p>O evento de capacitação solicitado está diretamente ligado ao propósito da Seção de Desenvolvimento Organizacional, uma vez que o curso ora solicitado permitirá que os resultados comportamentais individuais, obtidos por meio da ferramenta do Cis Assessment, sejam transpostos para o nível coletivo, no âmbito das equipes das diversas unidades do TRE-RN. Os participantes serão instrumentalizados para conduzir, orientar, direcionar ações de desenvolvimento organizacional.</p> <p>Desse modo, a capacitação solicitada tem por objetivo fornecer um panorama das abordagens clínicas do trabalho, destacar a abordagem psicossociológica e suas técnicas qualitativas para</p>

	<p>potencialização, como também o desenvolvimento e melhor uso de competências nas interações do ambiente de trabalho.</p> <p>A ação em questão será dividida em duas etapas. A primeira, composta por 3 momentos que contarão com a participação de 5 servidores(as) da SGP. A segunda etapa do curso contará com 5 momentos, os quais serão destinados a 49 servidores deste Tribunal que já tenham sido submetidos ao CIS Assessment, subdivididos em cinco grupos. Cada grupo participará da capacitação em dias distintos (como pode ser observado na tabela presente no tópico cronograma do item 3 deste estudo).</p> <p>Dentre os servidores da SGP, participarão da capacitação o psicólogo organizacional, titular da SAMS, as servidoras lotadas na SEDES, a Coordenadora de Desenvolvimento e a titular da SGP.</p>
3. OBJETIVOS	<p>Construir ações voltadas para o Desenvolvimento Organizacional de servidores, equipes de trabalho e gestores, a partir dos resultados obtidos no Desenvolvimento interpessoal na gestão de pessoas.</p> <p>Conhecer as abordagens clínicas do trabalho, psicossociológicas e suas técnicas qualitativas para potencialização, como ser capaz de desenvolvimento e melhor uso de competências nas interações do ambiente de trabalho.</p>
4. PÚBLICO ALVO	5 servidores(as) da SEDES, SAMS, CODES e SGP e 46 servidores da sede do TRE/RN;
5. ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS	<p><b>Metodologia:</b> 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.</p> <p><b>Carga/horária mínima:</b> 26 horas (6 encontros de 3 horas e 02 encontros de 04 horas);</p> <p><b>Quantidade mínima de vagas:</b> 51 participantes</p> <p><b>Local de realização:</b> Centro de Treinamento da JE/RN.</p> <p><b>Conteúdo programático mínimo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Clínicas do Trabalho - História, conceitos e aplicações na psicologia do trabalho e organizações</b> – 3h. Facilitadores - Angela Lobo Costa (1,5horas) João Carlos (1,5 horas):       <ol style="list-style-type: none"> <li>Ergologia;</li> </ol> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Clínica da atividade;</li> <li>c. Psicodinâmica do Trabalho;</li> <li>d. Psicossociologia do Trabalho;</li> </ul> <p><b>2. Contribuições da psicossociologia para a gestão de Pessoas - aplicações no comportamento organizacional - 4h.</b></p> <p>Facilitador - João Carlos Tenório Argolo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sentidos e significados do trabalho;</li> <li>b. Motivação para o trabalho;</li> <li>c. Liderança e formação de equipes;</li> <li>d. Relações interpessoais no trabalho;</li> </ul> <p><b>3. Fatores psicossociais no trabalho - Identidade e subjetividade no trabalho - 2h.</b>Facilitador - Angela Lobo Costa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Interações entre o individual e o coletivo;</li> <li>b. Modos de gestão e o bem-estar no trabalho;</li> <li>c. Conflitos entre o trabalho prescrito e o trabalho real;</li> </ul> <p><b>4. Desempenho organizacional - A construção coletiva das equipes de trabalho - 2h</b> Facilitadora - Angela Lobo Costa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Uso positivo das contradições;</li> <li>b. Potencializando as competências interpessoais a partir do sujeito;</li> <li>c. Identificando as bases organizacionais a partir das convergências do coletivo;</li> <li>d. Reconhecimento e apropriação de objetivos organizacionais;</li> </ul> <p><b>5. Técnicas qualitativas de desenvolvimento das equipes – 15h.</b></p> <p>Facilitador - João Carlos Tenório Argolo (7,5 horas) e Ângela Lobo (7,5 horas):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Estratégias de grupos operativos (técnicas grupais);</li> <li>b. Estratégia de metodologias ágeis;</li> <li>c. Estratégias de comunicação;</li> <li>d. Estratégias de clareza e transparência.</li> </ul>
<b>6. MATERIAL DIDÁTICO</b>	Fornecido pelo instrutor.
<b>7. AVALIAÇÃO DE APRENDIZAGEM</b>	Avaliação contínua, mediante a observação do 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 discentes nas discussões desenvolvidas no decorrer da aula e sua contribuição para a construção da reflexão sobre o material proposto.
<b>8. INSTRUTOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● João Carlos Tenório Argolo:</li> </ul>

	<p>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 EBSEH, Hospital Ana Bezerra.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Angela Lobo Costa:</li> </ul> <p>Psicóloga/Área na Universidade Federal do Rio Grande do Norte; Diretora de Desenvolvimento de Pessoas e Pró-Reitora Adjunta de Gestão de Pessoas (2011-2013) na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte; Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas do Hospital Universitário Onofre Lopes/EBSEH, entre junho de 2014 e fevereiro de 2015; Coordenadora de Recursos Humanos da Secretaria do Estado da Saúde Pública do Rio Grande do Norte, de março de 2015 a abril de 2016; 30 anos de experiência profissional atuando na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações em instituição federal de ensino superior, na gestão de equipes das áreas de treinamento, de avaliação e acompanhamento, de movimentação e provimento e de desenvolvimento de recursos humanos; Desde 2016, desenvolve projetos no campo de Atenção Psicossocial ao Trabalhador.</p>	
9. SANÇÕES	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	Por necessitar de conteúdo programático adaptado às atividades desta etapa do projeto piloto da SGP, o que denota a	

	<p>singularidade da presente capacitação, 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. Por essa razão, verifica-se que o curso contratado por meio de instrutoria apresenta-se como única solução viável para desenvolver os processos de trabalho na área de desenvolvimento organizacional.</p>
--	---