010529/25-00.127

PODER JUDICIÁRIO
SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR
PRSTM/SECSTM/DIPES/SPLAV

ESTUDO DE DEMANDA: CURSO *IN COMPANY* - INSTRUTORIA INTERNA

1. IDENTIFICAÇÃO DA DEMANDA (TEMA DA CAPACITAÇÃO)

Treinamento e Mentoria em grupo para desenvolvimento de atividade interativa específica para treinamento das Comissões de Prevenção e Enfrentamento a Discriminação dos Tribunais, com base na metodologia Individual Simulation Game (Jogo de Simulação Individual), desenvolvida pela Assero Coaching e Treinamer

2. NECESSIDADE E JUSTIFICATIVA DA CAPACITAÇÃO

Descrever a necessidade da contratação, evidenciando o problema identificado e a real necessidade que ele gera, bem como o que se almeja alcançar com a c

Desde de junho de 2023, a COMPREV tem aplicado no Programa de Valorização da 1ª Instância de Conscientização e Combate ao Assédio e Discriminação, gameficado "Respeito em Jogo", uma ferramenta de aprendizado desenvolvida durante a Capacitação na Metodologia ISG- Individual Simulation Game (jogo Individual), realizada no período de 26 de janeiro a 3 de fevereiro de 2023.

Além da JMU, o jogo também foi aplicado em outros Tribunais e Instituições que o STM firmou Acorde do Cooperação e foi apresentado no Encontro das C Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, realizado no ano de 2024 no CNJ.

Neste Encontro ficou evidenciada a necessidade de capacitar as comissões nas mudanças ocorridas na Resolução 351, e as que estão por vir em uma uma nova red breve será submetida ao Plenário do CNJ.

Essas mudanças alteram a forma de agir das comissões e suscitam muitas dúvidas dos membros que as compõem, inclusive dos membros da COMPREV.

Em 28.01.25, a Conselheira Renata Gil do CNJ, coordenadora do Comitê e Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminaç Judiciário encaminhou o Ofício 4155351, solicitando que este Tribunal desenvolva uma nova versão do "Respeito em Jogo" específica para os membros das comissõe

Para esta nova versão é necessária a capacitação e mentoria do mesmo profissional que instruiu a comprev na elaboração do Respeito em Jogo. Trata-se de u complexa que necessita de acompanhamento constante do especialista na metodologia ISG de construção de narrativas envolventes que gerem engajamento e apr jogadores.

A capacitação justifica-se, portanto, em razão da importância da temática que está sendo trabalhada, da necessidade de melhorar os protocolos e entregas das c grande aprendizado que teremos ao elaborar o jogo em conjunto com magistrados e servidores de outras comissões no Poder Judiciário, além de ser uma excelente de divulgar a JMU.

Importante ressaltar os normativos envolvidos:

RESOLUÇÃO N° 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA) e suas alterações

VI – as áreas de gestão de pessoas, as Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, previstas na Resolução CNJ no 230/2016, e as Comissões d e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, constituídas em cada tribunal, promoverão, junto com a saúde e outras unidades, ações e co conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizand clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

(...);

VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integr unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

IX – os órgãos e unidades do Poder Judiciário atuarão no sentido de sensibilizar magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços so saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

(...);

DECRETO-LEI N° 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940 (CÓDIGO PENAL)

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hi ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

(...);

Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006:

Art. 10. Caberá ao Supremo Tribunal Federal, ao Conselho Nacional de Justiça, aos Tribunais Superiores, ao Conselho da Justiça Federal, ao Conselho Superior da Justiça d Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no âmbito de suas competências, instituir Programa Permanente de Capacitação destinado à formação e aperfeiçoamento p como ao desenvolvimento gerencial, visando à preparação dos servidores para desempenharem atribuições de maior complexidade e responsabilidade

Portaria Conjunta nº 3, de 31 de maio de 2007 - Anexo III - Regulamento do Programa de Capacitação:

Art. 1º Caberá a cada órgão do Poder Judiciário da União instituir, no âmbito de suas competências, Programa Permanente de Capacitação com a finalidade de:

I – nortear o desenvolvimento e a manutenção das competências necessárias à atuação profissional dos servidores, alinhadas com o planejamento estratégico dos órgãos;

II – contribuir para a efetividade e qualidade nos serviços prestados ao cidadão;

III – preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos, presentes e futuros da organização;

IV – desenvolver uma cultura na qual a responsabilidade pela capacitação seja compartilhada por todas as áreas da organização e pelo próprio servidor;

V – valorizar os servidores por meio de uma educação continuada;

VI – direcionar o investimento em capacitação para o alcance das metas e das estratégias da organização.

Art. 4º Deverá constar do Programa Permanente de Capacitação ações voltadas para:

I – Ambientação – destinada a servidores recém-ingressos, para proporcionar a formação da cidadania corporativa, pelo compartilhamento e sensibilização para o cumprimento da de futuro, da prática dos valores e o fortalecimento da cultura, bem como das informações acerca das políticas e das normas do órgão, alinhando as expectativas do servido organizacionais;

II – Formação da Cidadania Corporativa – volta-se à sensibilização permanente das pessoas que atuam na organização, visando a compreensão e o comprometimento para o missão, da visão e a prática de valores institucionais;

III – Capacitação Continuada – eventos de curta duração e de caráter contínuo desenvolvidos para fortalecer ou instalar competências necessárias para o melhor desempenho d funções;

IV – Aperfeiçoamento e Especialização – cursos de pós-graduação nos níveis de especialização, de mestrado e de doutorado, visando à ampliação e o aprofundamento de competê interesse do órgão;

V – Desenvolvimento Gerencial – destinado a elevar o grau das competências gerenciais associadas à gestão pública contemporânea, na consecução das metas institucionais; deve mínimo ações de capacitação em liderança, negociação, comunicação, relacionamento interpessoal, gestão de equipes ou correlatos, obedecido o mínimo de 30 horas de aula a cad

VI – Reciclagem Anual para Atividade de Segurança – destinada aos servidores ocupantes dos cargos de Analista Judiciário e Técnico Judiciário – Área Administrativa cujas at relacionadas às funções de segurança; deverá contemplar ações de capacitação em serviços de inteligência, segurança de dignitários, patrimonial, da informação, de pessoas ou c defensiva, obedecido o mínimo de 30 horas de aula anuais, além de teste de condicionamento físico, facultado a cada órgão, para fins de execução, firmar convênio ou contrato c formação, escolas e centros de treinamento, públicos ou privados.

Parágrafo único. O Programa Permanente de Capacitação poderá contemplar curso de formação, como etapa de concurso público, além de outros temas que venham a desenvol dentro da organização.

Resolução CNJ nº 192, de 8 de maio de 2014:

Art. 3º A Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário atende aos seguintes princípios:

I – formação e aperfeiçoamento como processos de educação permanente fundamentados em valores éticos, na prática da cidadania e na melhoria da prestação jurisdiciona demandas da sociedade brasileira;

II – integração permanente da educação com o planejamento estratégico do Poder Judiciário, com o desenvolvimento de competências necessárias para o cumprimento da missão, e execução da estratégia;

III – responsabilidade compartilhada entre o servidor, o gestor, a unidade de formação e a alta Administração;

IV – educação voltada para a formação do servidor como agente de inovação e aperfeiçoamento institucional;

V – educação voltada para a valorização da gestão do conhecimento.

Art. 5º A formação e o aperfeiçoamento dos servidores terão caráter permanente, desde o ingresso no Poder Judiciário e ao longo da vida funcional.

Art. 6º A formação e o aperfeiçoamento dos servidores do Poder Judiciário serão desenvolvidos nas seguintes modalidades:

I – formação inicial;

II – formação continuada.

§ 1º A formação inicial refere-se ao desenvolvimento das competências necessárias para o desempenho das atividades inerentes às atribuições das unidades.

§ 2º A formação continuada refere-se ao desenvolvimento das competências necessárias ao longo da vida funcional do servidor e compreende:

I – ações educacionais de ordem técnica, gerencial e comportamental;

II – formação de multiplicadores; e

III – programas de pós-graduação lato e stricto sensu.

3. OBJETIVO GERAL

Capacitar os integrantes da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Discriminação (COMPREV) e demais membros das Comissões de outros órgãos do Pod indicados pelo CNJ, para abordar os temas a serem tratados no jogo, de forma didática, lúdica e eficiente, através da utilização da metodologia autoral de design IS Simulation Game).

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ao final da capacitação, os magistrados e servidores devem ser capazes de:

- Construir todo o conteúdo a ser abordado com linguagem dialogada, didática e intuitiva;

- Construir o jogo no aplicativo Branch Track ou outro que seja mais conveniente.

5. PÚBLICO-ALVO DA CAPACITAÇÃO

Comissão de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (COMPREV) e demais membros das Comissões de outros órgãos do Poder Judiciário, indicados pe

Até 14 participantes.

6. PERÍODO, HORÁRIO E LOCAL DA CAPACITAÇÃO

16, 17 e 18 de junho de 2025.

Dias 16 e 17 das 9h às 12h e das 14h às 18h; dia 18 das 13 às 19h

Presencial - 20 horas.

Sede do STM (sala de Treinamento 1305).

7. QUALIDADE DO CORPO DOCENTE A SER CONTRATADO

Especificar quais são os requisitos indispensáveis, que o serviço a ser contratado deve possuir, para atender à demanda, incluindo padrões mínimos de quali

Professor Ciro Daniel

- Pós-graduado em Gestão de Pessoas e Coaching;

- Instrutor Master, Analista DISC e Treinador Comportamental;

- Game Thinker, certificado pelo especialista internacional em gamificação, Karl KAPP;
- Facilitador Certificado LEGO® SERIOUS PLAY® Methods;
- Especialista em Metodologias lúdicas de aprendizagem;
- Criador da metodologia ISG (Individual Simulation Game;
- Experiência em ministrar cursos para instituições públicas;
- Experiência na criação de jogos e atividades gameficadas.

8. CONTEÚDOS

- Conceitos de um ISG: jogos, simulações, cenários ramificados;
- Princípios e técnicas, básicas e avançadas, para criação de um ISG;
- Etapas: pré-jogo; jogo/dramatização/simulação; pós-jogo;
- Criação de personagens e roteiro;
- Criação de botões/links de interação;
- Consistência e hierarquia na escrita dos comandos e ações;
- Criação de níveis, conexões e transições;
- Como realizar o preenchimento do CANVAS - Levantamento de informações;
- Como realizar o preenchimento do CANVAS -Game Design na prática;
- Como realizar o preenchimento do CANVAS - Organize numa sequência lógica;
- Como realizar o preenchimento do CANVAS - Desenhe o protótipo do seu jogo de simulação.

9. PREVISÃO DA QUANTIDADE DE VAGAS A SER CONTRATADA

Até 14 pessoas.

10. PREVISÃO DE DATA PARA INÍCIO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS

16 de junho de 2025.

11. RESULTADOS ESPERADOS COM A CONTRATAÇÃO

Demonstrar os ganhos diretos e indiretos, que se almeja com a contratação, essencialmente a efetividade e, sempre que possível, em termos de economicida eficiência e de melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros.

Capacitar a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do STM e as demais do Poder Judiciário

Contribuir para uma imagem positiva do STM perante o Judiciário Nacional

12. PLANEJAMENTO DA CONTRATAÇÃO E SELEÇÃO DO FORNECEDOR

Informar as providências a serem adotadas pela administração, previamente à celebração do contrato, quanto à capacitação, para a fiscalização e gestão c adequação do ambiente da organização.

- Reunião com a empresa contratada e com o fiscal do contrato para repassar os termos do Projeto Básico;
- Encaminhar a todos os participantes as condições do treinamento.

13. IDENTIFICAÇÃO DA ÁREA DEMANDANTE

Área Requisitante: COMPREV.

Responsável: **JORGE LUIZ DE OLIVEIRA DA SILVA** Presidente da COMPREV	Telefone/Whatsapp: 67 9314 4141

14. ALINHAMENTO AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Objetivo:	**Aprimorar a Gestão de Desempenho e o desenvolvimento de Pessoas**
Processo Crítico:	**Gerir capacitação e desenvolvimento de pessoal**

15. RISCO

Elencar os riscos caso a capacitação não aconteça, demonstrando a probabilidade deles ocorrerem (baixa ou média ou alta), o grau de impacto nas unidade (baixo ou médio ou alto); bem como as ações que devem ser tomadas para que problemas não se concretizem.

Riscos:

1.Não atender o contido na Resolução CNJ 351/2020 e alterações;

2. Atuação inapropriada da Comissão.

Probabilidade	Grau de Impacto
média	alto

Ações a serem tomadas após a capacitação para minimizar ou eliminar os riscos:

Elaborar novos protocolos e condutas de atendimento.

16. ENCAMINHAMENTO À DIPES

1. Submeto o presente **EDC** a Vossa Senhoria, para análise quanto à oportunidade e conveniência do início do Projeto Básico, com vistas à possível contratação.

2. **Indico** os(as) seguintes servidores(as) para **Elaboração do Projeto Básico**:

Integrante **Demandante**: **JORGE LUIZ DE OLIVEIRA DA SILVA**	Telefone/Whatsapp: 67 9314 4141	E-mail: - assedionao@stm.jus.br

Integrante **Técnico (DIPES)**: Mônica de Magalhães Moreira	Telefone/Whatsapp: 61 9214-6778	E-mail: monicamagalhaes@stm.gov.br

NOME

JORGE LUIZ DE OLIVEIRA DA SILVA
Presidente da COMPREV

Documento assinado eletronicamente por **JORGE LUIZ DE OLIVEIRA DA SILVA**, **PRESIDENTE DA COMISSÃO**, em 20/05/2025, às 16:46 (horário de Brasília), conforme art. 1º,§ 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.stm.jus.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **4310352** e o código CRC **950B2971**.