



**4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO**

**Gerenciamento de projetos**

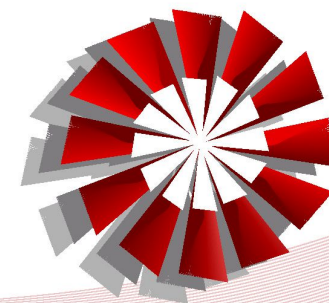
# **Meritocracia na Gestão Pública**

**A experiência do Ministério Público do Estado  
do Rio Grande do Norte (MPRN) no processo  
seletivo para cargos de provimento em  
comissão**

**Adriana Nóbrega Silva Azevedo**



# Motivação do Projeto



4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

## A realidade do **Ministério Público Potiguar**: histórico

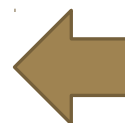
### □ Historiando o processo...

- 2009 – I Ciclo de Planejamento Estratégico – foco na estruturação do MPRN
- 2010 – Projeto de Arquitetura Organizacional: reestruturação da área de Gestão de Pessoas e criação de 52 cargos de gestão



**Publicidade**

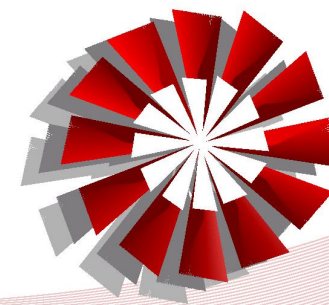
**Impessoalidade**



**Seleção para Cargos de  
Provimento em Comissão de  
Gestor Público**

°LCE 446/2010

# Motivação do Projeto



4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

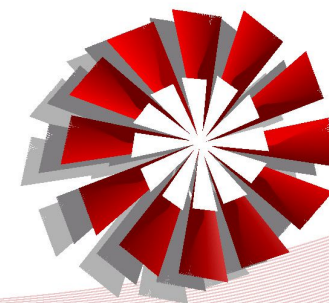
A realidade do **Ministério Público Potiguar**: referencial metodológico

➤ Gestão por Competência com Foco em Resultados

- Seleção
- Desenvolvimento
- Avaliação de Desempenho
- Painel de Talentos



# Motivação do Projeto

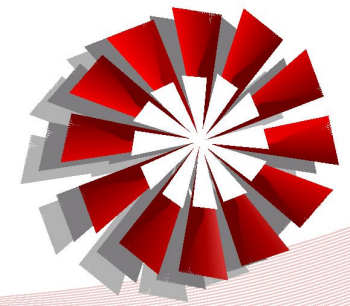


4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

## Classificação dos cargos comissionados no âmbito do MPRN

<b>Gestor Público</b>	<b>Cargos de direção, gerência ou chefia de uma unidade administrativa da Procuradoria-Geral de Justiça, ou ainda os cargos de assessoramento técnico.</b>
Assessor Ministerial	Cargos de assessoramento jurídico ao Procurador-Geral de Justiça, por meio da Coordenadoria Jurídica; bem como assessoramento à segunda instância do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte.
Assistente Ministerial	Cargos de assessoramento de nível superior aos órgãos auxiliares e órgãos de execução de primeira instância.

# Escopo do Projeto

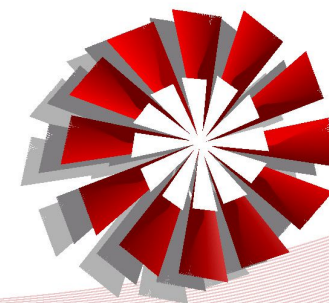


4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

## Processo seletivo para os cargos de “Gestor Público”: **objetivos**

- Fomentar a cultura da meritocracia no Ministério Público Potiguar;
- Identificar servidores efetivos com perfil gerencial;
- Captar profissionais do mercado competentes e alinhados à cultura organizacional;
- Elevar a performance institucional.

# Escopo do Projeto

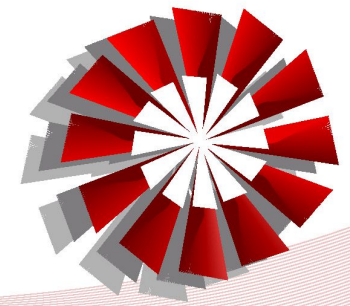


4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

## Processo seletivo para os cargos de “Gestor Público”: **critérios para provimento**

- **Requisitos de investidura** previstos em lei (LCE N° 446/2010)
- **Competências gerenciais** desejáveis para um gestor no Ministério Público do Rio Grande do Norte – previstas no Programa de Avaliação de Desempenho (Resolução n° 024/2011)
- Atribuições descritas no **Regimento Interno** (Resolução n° 074/2011) e no **Manual de Cargos** Comissionados e Funções Gratificadas do MPRN.

# Escopo do Projeto



4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

## Processo seletivo para os cargos de “Gestor Público”: **tipos de provimento**

### □ **Processo seletivo misto ou interno**

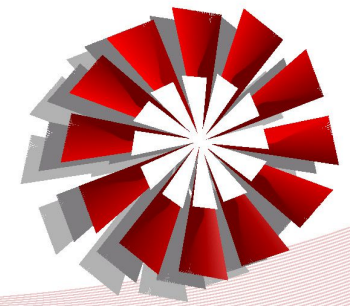
- A ser definido de acordo com **o perfil do cargo e o potencial humano disponível na organização**, que utiliza como fonte o Banco de Talentos do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte.

### □ **Remanejamento de gestores**

- Movimentação horizontal
- Movimentação diagonal

### □ **Indicação do Procurador-Geral de Justiça por interesse do serviço**

# Fases do Projeto



4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

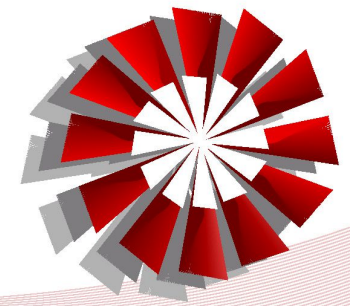
## Processo seletivo para os cargos de “Gestor Público”: **etapas**

- **Recrutamento (divulgação da vaga e recebimento de currículos)**
  - O Aviso expressa: o perfil profissiográfico do cargo em questão; a metodologia e critérios de seleção; a forma de inscrição; os prazos envolvidos.
- **Seleção**
  - A triagem de currículos
  - A entrevista comportamental individual com a Gerência de Desenvolvimento Humano





# Fases do Projeto



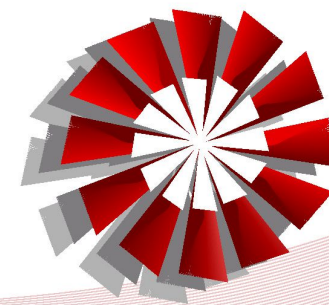
4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

## Processo seletivo para os cargos de “Gestor Público”: **etapas**

- **Realização de outras técnicas de análise de perfil**
  - Redação/prova teórica de tema específico e relevante para a vaga
  - Dinâmicas de grupo para avaliação de competências gerenciais;
  - *Focus group*, com a discussão entre os participantes de temas relevantes para a vaga
  - “Sabatina com gestores subordinados”, com a mediação da GEDH e DGER.
- **Entrevista técnica com a chefia imediata**
- **Entrevista final com o Diretor-Geral e/ou Procurador-Geral de Justiça**

**Todas as etapas são acompanhadas pela  
Gerência de Desenvolvimento Humano.**

# Monitoramento e Controle



4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

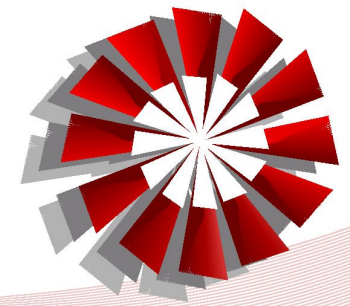
É preciso continuar: **acompanhamento da *performance*** do profissional

## ▮ Ferramentas de avaliação de desempenho

- Avaliação Anual de Desempenho (Resolução nº 024/2011)
- Programa de Desenvolvimento de Líderes
- Acompanhamento pela Assessoria de Comportamento Organizacional/Diretoria de Gestão de Pessoas (*coaching*)



# Resultados alcançados



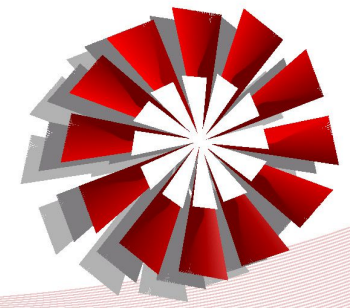
4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

## A realidade do **Ministério Público Potiguar**: dados estatísticos



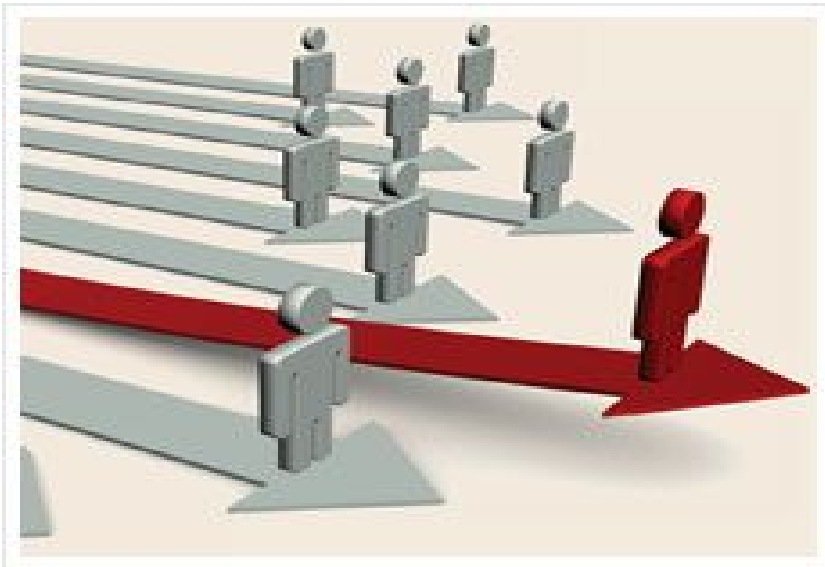
- 2011/2012 – **26 processos seletivos** para Gestor Público e Assessoramento aos Órgãos de Execução de Primeira Instância
  - Totalizando o recrutamento de **1830 currículos** que atualmente constam no banco de currículos da Instituição.
- Até novembro de 2013 – **13 processos seletivos** para Gestor Público e Assessoramento aos Órgãos de Execução de Primeira Instância
  - Totalizando o recrutamento de **762 currículos** que atualmente constam no banco de currículos da Instituição.

# Resultados alcançados



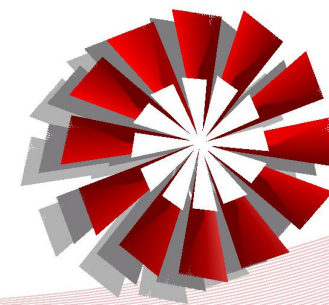
4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Sem a intenção de concluir e sim estimular o **diálogo**...



- A Gestão de Pessoas para ser estratégica deve estar voltada para o alcance de resultados, o que implica em um novo **“contrato de trabalho”** a ser estabelecido entre as pessoas e a organização...

# Lições aprendidas

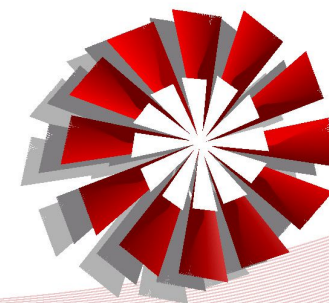


4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

## Principais ganhos

- Oportunizar o crescimento do servidor efetivo
- Fortalecer a cultura da meritocracia e profissionalismo na administração pública
- Energizar a organização com talentos do mercado

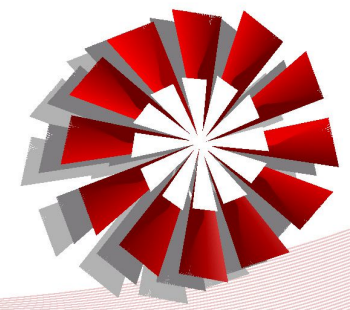
# Conclusão



4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Fazer “**Gestão de Pessoas**”: nosso olhar...

Não se trata de capital intelectual, de força de trabalho ou qualquer outro denominador ainda aplicável aos nossos colegas de trabalho, tratam-se de pessoas, com fortalezas e fraquezas, que precisam ser identificadas em seu potencial (**seleção**), e, mais ainda, precisam se identificar com a Instituição (**Cultura Organizacional**) e terem seus anseios profissionais atendidos (**interesse pelo perfil do cargo, política remuneratória**); precisam, ainda, ser acolhidas (**socialização**), acompanhadas e reconhecidas (**avaliação de desempenho, feedback continuado, coaching**) e precisam saber para onde vão e porque (**planejamento**); e, finalmente, precisam se sentir bem (**clima organizacional, qualidade de vida**). É uma cadeia em constante retroalimentação dos próprios subsistemas de Gestão de Pessoas e, mais ainda, em constante diálogo com o “negócio” da Instituição.



4º CONGRESSO BRASILEIRO DE  
GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

# Vamos trocar experiências?

**Ediane Bezerra Dantas**

Diretora de Gestão de Pessoas

[ediane.dantas@mp.rn.gov.br](mailto:ediane.dantas@mp.rn.gov.br) (84) 3232-0206/8839-8088

**Adriana Nóbrega Silva Azevedo**

Gerente de Desenvolvimento Humano,

[adriana.azevedo@mp.rn.gov.br](mailto:adriana.azevedo@mp.rn.gov.br), (84) 3232-4558/8848-5070