



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

RECOMENDAÇÃO Nº 52, DE 28 DE MARÇO DE 2017.

Recomenda aos órgãos que compõem o Ministério Público brasileiro que implementem a Política Nacional de Gestão de Pessoas, mediante a edição do correspondente ato administrativo.

O **CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO**, no exercício da competência fixada no artigo 130-A, § 2º, I, da Constituição Federal, e com fundamento no artigo 147, inciso IV, de seu Regimento Interno do Conselho Nacional do Ministério Público – RICNMP, nos autos da Proposição n.º 1.01030/2016-35, julgada na 6ª Sessão Ordinária, realizada em 28 de março de 2017;

Considerando a atuação reguladora e integradora do Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP, além do papel fiscalizador atribuído pelo texto constitucional;

Considerando que o CNMP, por meio do Planejamento Estratégico Nacional – PEN, busca a unidade e a integração do Ministério Público brasileiro, fazendo com que ele seja reconhecido pela sociedade como agente de transformação social e da preservação da ordem jurídica e da democracia;

Considerando que o Mapa Estratégico Nacional prevê na variável Profissionalização da Gestão a intensificação do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, o fomento à cultura de resultados e a valorização e motivação de membros e servidores;

Considerando que o CNMP deve estimular os integrantes do Ministério Público brasileiro a desenvolver e a utilizar seu pleno potencial de forma alinhada com as estratégias e os valores da organização;

Considerando que a capacidade de o Ministério Público brasileiro gerar resultados efetivos depende da valorização, da competência, da motivação e do comprometimento de seus integrantes e que esses aspectos podem ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas;

Considerando que a adoção de modelos de gestão e ambientes de trabalho capazes de estimular a motivação e o comprometimento das pessoas conduz ao desenvolvimento das competências profissionais, à excelência e ao alcance dos objetivos organizacionais; e

Considerando, por fim, que a gestão de pessoas deve contribuir para a eficácia organizacional, mediante a aplicação de instrumentos e técnicas próprios à área, com o objetivo de ajudar o Ministério Público brasileiro a, cada vez mais, atingir suas metas e realizar sua missão de bem servir ao cidadão, RESOLVE:

Art. 1º Recomendar aos órgãos que compõem o Ministério Público brasileiro que implementem a Política Nacional de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO I DAS FINALIDADES

Art. 2º São finalidades da Política Nacional de Gestão de Pessoas:

I – Estabelecer princípios e diretrizes, de forma a integrar a gestão de pessoas aos objetivos estratégicos do Ministério Público brasileiro;

II – Estimular a implementação de estratégias e ações, desenvolvendo mecanismos de governança, a fim de assegurar a melhoria da gestão de pessoas e o acompanhamento de seus resultados;

III – Fomentar a evolução da cultura institucional, propiciando adaptabilidade, integração e espírito de equipe às instituições e aos seus integrantes, por meio do desenvolvimento pessoal e profissional e da melhoria do ambiente de trabalho e da qualidade de vida;

IV – Promover ambiente organizacional que estimule a motivação, o comprometimento, a participação e a cooperação das pessoas, mediante o desenvolvimento de suas competências alinhadas aos objetivos institucionais;

V – Incentivar o desenvolvimento permanente e pleno de seus integrantes, nas esferas física, mental e espiritual, estimulando o senso de pertencimento à instituição, observando o interesse público, a eficiência, a eficácia, a efetividade e a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

VI – Garantir a melhoria da comunicação e da transparência nos processos de gestão de pessoas;

VII – Fomentar a continuidade das boas práticas de gestão de pessoas nos Ministérios Públicos;

VIII – Estimular a sustentabilidade econômica, ambiental e social.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 3º Para os fins desta recomendação, considera-se:

I – Gestão estratégica de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas, que visam atender as necessidades mútuas entre as organizações e as pessoas, com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos;

II – Política Nacional de Gestão de Pessoas: conjunto de princípios e diretrizes norteadores da gestão estratégica de pessoas, objetivando a integração dos processos de gestão aos objetivos do Mapa Estratégico Nacional;

III – Princípios: valores e pressupostos basilares que conferem validade, legitimidade e integração, norteando a compreensão e a interpretação da Política Nacional de Gestão de Pessoas;

IV – Diretrizes: estratégias de gestão, orientações e instruções que devem ser observadas no planejamento e execução da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Ministério Público brasileiro;

V – Processos e subprocessos de gestão de pessoas: métodos e atividades realizadas de forma integrada e interdependente, que compõem a gestão estratégica de pessoas, para o alcance dos objetivos organizacionais;

VI – Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos integrantes da Instituição, voltados para o alcance dos resultados organizacionais;

VII – Integrantes: membros e servidores que compõem o Ministério Público brasileiro;

VIII – Trilhas de aprendizagem: caminhos alternativos e flexíveis para promover o aprendizado pessoal e profissional, com vistas ao desenvolvimento de competências direcionadas ao aprimoramento do desempenho atual e futuro;

IX – Gestão do conhecimento: processo sistemático de criação e compartilhamento da informação institucional de forma consistente, confiável e democrática, a fim de promover a melhoria das rotinas e das deliberações administrativas, de ampliar a comunicação organizacional e de integrar as áreas meio e finalística;

X – Cultura orientada para resultados: desenvolvimento de valores, crenças e atitudes orientadas à concretização da estratégia organizacional;

XI – Gestão da Qualidade Vida no Trabalho: conjunto dos programas e das ações articuladas em rede, em cada unidade, que busca o trabalho com bem-estar, saúde e sustentabilidade;

XII – Dimensão espiritual: compreensão acerca de si mesmo e das relações humanas, que favorece o aprimoramento das potencialidades do indivíduo e influencia a cultura da organização e o contexto em que ele está inserido;

XIII – Governança: conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle colocados em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade;

XIV – Instrumentos de monitoramento: mecanismos de acompanhamento contínuo utilizados no desenvolvimento e na aplicação da política em relação a seus objetivos e metas.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º A Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público brasileiro se orienta pelos seguintes princípios:

I – Desenvolvimento contínuo do ser humano nos seus múltiplos aspectos, por meio da valorização, do estímulo à aprendizagem e da orientação de resultados para sociedade;

II – Promoção da humanização do ambiente e das relações de trabalho, com o fortalecimento dos princípios da dignidade da pessoa humana, valorização social do trabalho, isonomia e equidade;

III – Promoção da qualidade de vida no trabalho, nas suas dimensões biológica, psicológica, social, organizacional e espiritual, com aprimoramento permanente das condições, processos e instrumentos de trabalho;

IV – Incentivo ao autoconhecimento, ao desenvolvimento integral do ser e de suas múltiplas necessidades, mediante a construção e fortalecimento do significado do trabalho para o indivíduo e para a sociedade;

V – Promoção da inclusão, da acessibilidade, da integração e do caráter cooperativo nas relações de trabalho, com respeito à diversidade;

VI – Atuação impessoal, com ética, probidade e transparência na implementação da política de gestão de pessoas, com práticas que permitam a mensuração e o acompanhamento eficaz;

VII – Profissionalização da função e da gestão pública, estimulando a gestão do desempenho com estabelecimento de critérios de meritocracia, desenvolvimento profissional e valorização da carreira;

VIII – Valorização da experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes, por meio da gestão do conhecimento e do desenvolvimento das competências dos integrantes da Instituição, orientada com a missão, visão e valores do Ministério Público brasileiro;

IX – Estímulo à criatividade e à inovação, com apoio às iniciativas de desenvolvimento de gestores e lideranças, de sustentabilidade e de efetividade das ações e práticas de gestão;

X – Comprometimento e responsabilidade compartilhada dos gestores e demais integrantes da Instituição no cumprimento da Política Nacional de Gestão de Pessoas e na construção de resultados organizacionais pautados pela eficiência, eficácia e efetividade;

XI – Isonomia, transparência e amplo acesso às informações dos atos de gestão de pessoas, visando a melhoria da comunicação e o acompanhamento pela sociedade.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 5º O planejamento e as ações para gestão de pessoas devem seguir as seguintes diretrizes:

I – Implementar o plano estratégico de gestão de pessoas, com direcionamento de recursos e infraestrutura adequados, alinhado ao planejamento estratégico e aos princípios desta Política;

II – Assegurar a gestão ética, integrada e participativa dos integrantes da Instituição, observados os princípios da Administração Pública;

III – Fomentar a gestão do conhecimento, por meio da compreensão sistêmica das necessidades Institucionais, dos processos de trabalho das diversas áreas, sistematização, comunicação adequada e disseminação do conhecimento;

IV – Identificar, valorizar e desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes, como mecanismo de desenvolvimento de cultura orientada para resultados, objetivando o alcance dos objetivos estratégicos do Ministério Público brasileiro;

V – Elaborar estratégias, planos e ações de capacitação com base na gestão por competências;

VI – Implementar processos de recrutamento interno e externo, seleção, lotação e processos sucessórios, baseados em perfis de competência, observada a meritocracia;

VII – Implementar a capacitação com foco estratégico e gerencial, incentivando a formação e retenção de pessoas mediante o aproveitamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos integrantes da própria Instituição;

VIII – Implantar sistemas informatizados de gestão integrada de pessoas e folha de pagamento, bem como de outros processos estratégicos da área, conferindo inteligência à gestão da informação;

IX – Promover a gestão do desempenho, mediante acompanhamento efetivo do estágio probatório, da avaliação periódica de desempenho e acompanhamento funcional, com regras claras e critérios objetivos;

X – Dimensionar e distribuir a força de trabalho, com base nas competências dos seus integrantes, nos critérios de produtividade e na variabilidade das condições de atuação, visando à racionalização e à efetividade dos recursos;

XI – Instituir mecanismos de incentivo e valorização dos integrantes da Instituição, de planejamento das carreiras e de preparação para a aposentadoria;

XII – Instituir ações para melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, incluindo a promoção da saúde ocupacional, da segurança no trabalho e do bem-estar das pessoas;

XIII – Implantar ações contínuas e efetivas que permitam administrar conflitos, prevenir o assédio e o sofrimento no trabalho;

XIV – Promover a governança da gestão de pessoas para gerenciamento desta política no âmbito do Ministério Público;

XV – Assegurar o respeito e a cooperação nas relações de trabalho, realizando periodicamente pesquisas com a participação dos integrantes, instituindo grupos de discussão com o objetivo de identificar ações e propor melhorias.

CAPÍTULO V

DOS PROCESSOS E SUBPROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 6º Para os fins da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público brasileiro, tratada nesta Recomendação, são utilizados os seguintes processos e subprocessos de gestão de pessoas:

I - Processo de provisão de pessoas, dividindo-se nos seguintes subprocessos:

a) Dimensionamento de pessoal: realizado de maneira contínua, por meio de diagnóstico prévio das demandas institucionais, com base nas competências requeridas, na produtividade e na variabilidade das condições de trabalho;

b) Seleção de pessoal: realizada por concurso público, indicação nos cargos de provimento em comissão e função de confiança, e por meio de seleção interna, sempre que possível, com base nas competências requeridas para a execução do trabalho, assegurando a transparência e publicidade dos processos;

c) Integração: processo que visa ambientar o novo integrante ao cargo ou função e ao contexto organizacional, alinhando interesses e expectativas pessoais e Institucionais.

II - Processo de desenvolvimento de pessoas, dividindo-se nos seguintes subprocessos:

a) Treinamento: ações de aprendizagem sistematizadas ou naturais orientadas para a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao trabalho;

b) Desenvolvimento: ações contínuas de aprendizagem, a médio e longo prazo, a fim de preparar o indivíduo para o desempenho de novas atribuições, na busca pela excelência do serviço prestado à sociedade;

c) Autodesenvolvimento: eventos de aprendizagem formal e natural para o desenvolvimento do potencial humano, em seus múltiplos aspectos;

d) Educação corporativa: sistema educacional orientado por uma estratégia de aprendizagem de longo prazo, objetivando a formação e o aprimoramento profissional por meio das trilhas de aprendizagem, alinhando as competências individuais às estratégias institucionais, com vistas à sustentabilidade.

III - Processo de retenção de pessoas, dividindo-se nos seguintes subprocessos:

a) Gestão de carreira: consiste no conjunto de ações que visam orientar os integrantes no desenvolvimento de sua carreira, propiciando crescimento individual e organizacional;

b) Desenho do cargo: definição das atribuições do cargo, das competências necessárias e das condições em que o trabalho é desempenhado;

c) Gestão da qualidade de vida no trabalho: programas e ações articuladas em rede, que visam a promoção do bem-estar do indivíduo, nas dimensões biológica, psicológica, social, organizacional e espiritual.

IV - Processo de remuneração de pessoal: planos de cargos e salários, que devem estar pautados nas promoções e progressões adquiridas por meio do aumento da complexidade, no estabelecimento de mecanismos de remuneração variável e na concessão de recompensas não remuneratórias.

V - Processo de gestão de desempenho: avaliação da performance das pessoas e verificação das competências existentes, sendo medida em níveis que irão subsidiar o treinamento, desenvolvimento e educação, remuneração, retenção e provisão de pessoas.

CAPÍTULO VI DA GOVERNANÇA

Art. 7º A governança de gestão de pessoas visa avaliar, direcionar e monitorar a gestão de pessoas, com intuito de conduzir políticas para garantir o alcance dos objetivos institucionais, bem como a prestação de serviços de interesse da sociedade.

Art. 8º A Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público será monitorada pelo Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão, como unidade central, por meio de mecanismos de acompanhamento contínuo e sem prejuízo do monitoramento realizado pelas unidades locais.

Parágrafo único. Para fins do monitoramento de que trata o *caput*, deverão ser instituídos indicadores e metas, sem prejuízo dos que já constam no Plano Estratégico do Ministério Público Brasileiro (PEN-MP), bem como pontos de controle, pelo Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão.

Art. 9º O Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão reportará à Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP os resultados decorrentes do monitoramento previsto no art. 8º, acompanhados de parecer, análise e diagnóstico, no sentido de promover a melhoria dos resultados institucionais, ressalvados os casos protegidos por sigilo legal, conforme previsão contida no art. 4º, parágrafo único, VII, da Portaria CNMP-PRESI n.º 144, de 03 de julho de 2014.

Art. 10. O Conselho Nacional do Ministério Público, os Ministérios Públicos Estaduais e os ramos do Ministério Público da União que implementarem política local própria deverão seguir as diretrizes de gestão de pessoas estabelecidas nesta Recomendação, bem como instituir unidade responsável para o seu acompanhamento.

Art. 11. São atribuições da unidade responsável pelo acompanhamento da política local de gestão de pessoas, sem prejuízo de outras definidas nos seus atos de constituição:

I – Propor a implantação do plano diretor de gestão de pessoas, alinhado às diretrizes da política local de gestão de pessoas, bem como aos objetivos estratégicos da instituição;

II – Monitorar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

III – Realizar avaliações periódicas das práticas de gestão de pessoas e propor ações para sua melhoria e continuidade;

IV – Atuar na interlocução junto ao Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão e às demais unidades locais, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

§ 1º A unidade local de acompanhamento da PNGP, vinculada preferencialmente à área de Recursos Humanos, será instituída por ato do chefe da respectiva unidade do Ministério Público.

§ 2º A unidade local funcionará em caráter permanente e será composta por, no mínimo, três integrantes, dentre membros e servidores, assegurada a participação de 01 (um) representante da Administração Superior, de 01 (um) representante do Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas e de 01 (um) representante de outra área estratégica.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. O Conselho Nacional do Ministério Público, os Ministérios Públicos Estaduais e os ramos do Ministério Público da União que implementarem política local própria deverão estruturar as áreas de gestão de pessoas e qualificar seus integrantes para implementação das condições necessárias ao cumprimento da Política Nacional de Gestão de Pessoas.

Art. 13. O Conselho Nacional do Ministério Público, os Ministérios Públicos Estaduais e os ramos do Ministério Público da União que implementarem política local própria deverão incentivar a participação de todos os integrantes nas ações desenvolvidas pela área de Gestão de Pessoas.

Art. 14. Esta Recomendação entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília-DF, 28 de março de 2017.

RODRIGO JANOT MONTEIRO DE BARROS
Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público