



CPGP

Coord.: Emanuella Koerich Zappelini (MPSC)

SubCoord.: Clarissa Duarte Martins (MPMG)

Item	Responsável	Prazo
Atualização de pesquisa sobre afastamentos por licenças médicas (inclusão dos dados de 2015) e apresentação ao RAS - Apresentação do resultado do levantamento de informações sobre Qualidade de Vida nos Ministérios Públicos	Entrega GT QVT	1ª RO FNG 2017
Diagnóstico sobre Sistema Integrado de Gestão de Pessoas e Folha de Pagamento (Questionário)	Entrega GT Adm para Pessoas	1ª RO FNG 2017
Criação de um repositório virtual de artigos, cartilhas, boas práticas e experiências (banco de dados de compartilhamento)	Produto GT Competências	1ª RO FNG 2017
Capacitação para alinhamento dos conhecimentos sobre estrutura e normas de implantação de Previdência Complementar	Entrega GT Adm para Pessoas	Congresso de Gestão 2017



CPGP

Coord.: Emanuella Koerich Zappelini (MPSC)

SubCoord.: Clarissa Duarte Martins (MPMG)

Item		Responsável	Prazo
Discussão acerca da Política Nacional de Gestão de Pessoas.	Deliberação	CPGP	2ª RO FNG 2016
Oficina de Mapeamento de Competências com a Prof. Dra. Maria Júlia Pantoja.	Entrega	CPGP/GT Competências	2ª RO FNG 2016
Entrega do Acordo de Resultados – Qualidade de Vida no Trabalho – Ação Nacional Estruturante em Recife	Entrega	GT QVT	2ª RO FNG 2016

[MINUTA]

RESOLUÇÃO Nº XX, DE XX DE XXXX DE 2016.

Institui a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público e dá princípios e diretrizes para nortear a ação dos Ministérios Públicos.

O CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, no exercício de suas atribuições conferidas pelo XXXXXX;

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

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

Considerando que a moderna gestão de pessoas consiste em integrar as várias atividades e subsistemas que a compõe, a fim de se obter efeitos sinérgicos e multiplicadores, tanto para a organização quanto para as pessoas que nela trabalham;

Considerando que a gestão de pessoas deve estar direcionada para soluções que proporcionem condições adequadas ao desenvolvimento, valorização, comprometimento, alocação e retenção de pessoas, bem como a Qualidade de Vida no Trabalho;

Considerando que devem ser adotados modelos de gestão e ambientes de trabalho capazes de motivar e comprometer as pessoas com a estratégia organizacional idealizada, visando o desenvolvimento das competências profissionais, a excelência e o alcance dos objetivos organizacionais;

Considerando que

Considerando que investir no desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, fomentar a cultura de resultados e valorizar e motivar membros e servidores são objetivos estratégicos do Mapa Estratégico Nacional; e