



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

PORTARIA CNMP-SG Nº 119, DE 07 DE JULHO DE 2015.

O SECRETÁRIO-GERAL DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, no uso de suas atribuições, com fundamento no artigo 9º, inciso VI, da Portaria CNMP-PRESI nº 160, de 29 de julho de 2014, RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas do Conselho Nacional do Ministério Público do ano de 2015, constante do Anexo.

Art. 2º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília-DF, 07 de julho de 2015.

BLAL YASSINE DALLOUL



Plano Diretor de Gestão de Pessoas

PRESIDENTE

Rodrigo Janot Monteiro de Barros

Procurador-Geral da República

SECRETÁRIO-GERAL

Blal Yassine Dalloul

Procurador Regional da República

SECRETÁRIO-GERAL ADJUNTO

Wilson Rocha de Almeida Neto

Procurador da República

SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO

Humberto de Campos Costa

COORDENADOR DE GESTÃO DE PESSOAS

Luiz Armando Lopes Campião



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Contribuições:

Cristiana Zappalá Porcaro Duran

Cristiano Rocha Heckert

Luiz Armando Lopes Campião

Weskley Rodrigues dos Santos



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Coordenadoria de Gestão de Pessoas



APRESENTAÇÃO

O Plano Diretor de Gestão de Pessoas do Conselho Nacional do Ministério Público (PDGP-CNMP) é o documento que sintetiza, explicita e formaliza o conjunto de objetivos de contribuição, indicadores, metas e ações a serem implementados e executados pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas (COGP), nos exercícios de 2015 e 2016, com o intuito de contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do CNMP.

Trata-se, portanto, de um desdobramento do Plano Estratégico do CNMP (PE-CNMP), que descreve os objetivos táticos a serem atingidos (representados pelos objetivos de contribuição de gestão de pessoas), os indicadores de cada objetivo de contribuição, as metas relacionadas a cada indicador e o portfólio de ações a serem executadas a fim de alcançar cada meta. O plano também explicita a posição atual e o caminho a ser percorrido para a consecução dos seus objetivos.

Além disso, o PDGP-CNMP constitui o instrumento institucionalizado na Metodologia de Gestão Integrada da Estratégia do Conselho Nacional que atende à recomendação¹ expedida pelo TCU para que as instituições estabeleçam objetivos de gestão de pessoas alinhados às suas estratégias de negócio, bem como metas e indicadores para cada objetivo definido.

Por ser um instrumento de planejamento tático, o PDGP-CNMP encaixa-se em um horizonte temporal de médio prazo, sendo elaborado a partir de um diagnóstico da situação presente e prevendo uma situação futura a ser alcançada com a realização de diversas ações.

DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

O CNMP foi criado em 30 de dezembro de 2004 pela Emenda Constitucional nº 45 e instalado no dia 21 de junho de 2005, com sede em Brasília, Distrito Federal, e atuação em todo o território nacional.

Presidido pelo Procurador-Geral da República, que também o integra, o Conselho é constituído por 4 (quatro) membros do Ministério Público da União, 3 (três) membros do Ministério Público dos Estados, 2 (dois) juízes – um indicado pelo Supremo Tribunal Federal e o outro pelo Superior Tribunal de Justiça –, 2 (dois) advogados indicados pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil e 2 (dois) cidadãos de notável saber jurídico e reputação ilibada – indicados um pela Câmara dos Deputados e outro pelo Senado Federal.

Os referidos integrantes são nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovadas suas indicações pela maioria absoluta do Senado Federal.

No termos da Constituição Federal de 1988 (CF/88), o CNMP possui a dupla missão de atuar

¹ Acórdão nº 3023/2013 – Plenário, no processo nº TC 022.577/2012-2



na fiscalização administrativa, financeira e disciplinar do Ministério Público brasileiro e de promover a sua integração e desenvolvimento.

Conforme o art. 130-A, § 2º, da CF/88, é papel do Conselho:

- Zelar pela autonomia funcional e administrativa do Ministério Público, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências;
- Zelar pela observância do art. 37 da CF/88 e apreciar, de ofício ou mediante provocação, a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Ministério Público da União e dos Estados, podendo desconstituí-los, revê-los ou fixar prazo para que se adotem as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, sem prejuízo da competência dos Tribunais de Contas;
- Receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Ministério Público da União ou dos Estados, inclusive contra seus serviços auxiliares, sem prejuízo da competência disciplinar e correicional da Instituição, podendo avocar processos disciplinares em curso, determinar a remoção, a disponibilidade ou a aposentadoria com subsídios ou proventos proporcionais ao tempo de serviço e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa;
- Rever, de ofício ou mediante provocação, os processos disciplinares de membros do Ministério Público da União ou dos Estados julgados há menos de um ano; e
- Elaborar relatório anual, propondo as providências que julgar necessárias sobre a situação do Ministério Público no País e as atividades do Conselho, o qual deve integrar a mensagem prevista no art. 84, XI da CF/88.

Pautado pelo controle, pela transparência e pelo desenvolvimento do Ministério Público brasileiro, o CNMP é uma Instituição aberta ao cidadão, que pode encaminhar representações contra membros ou órgãos do *Parquet* ou sugestões para o incremento de sua eficiência.

DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO CNMP

Apresentação

No ano de 2010, o CNMP iniciou seu movimento em direção a uma gestão estratégica, elaborando o seu Plano Estratégico (PE-CNMP) com vigência até 2015.

Na oportunidade, publicou a obra “Planejamento Estratégico. Conselho Nacional do Ministério Público. 2010-2015”, contendo descrições e considerações a respeito da metodologia aplicada, dos referenciais estratégicos, das entrevistas estruturadas das lideranças, do mapa estratégico do CNMP, das metas estratégicas, das iniciativas e projetos estratégicos, do plano de comunicação e das reuniões estratégicas.

Após algumas alterações pontuais do referido plano, o Plenário do CNMP, em sua 22ª Sessão Ordinária, realizada em 17 de novembro de 2014, aprovou a extensão da sua vigência até 31 de dezembro de 2017.

Mapa estratégico

Nos termos do quanto definido no PE-CNMP, o mapa estratégico é o documento que “aponta, por intermédio de um conjunto de objetivos estratégicos equilibrados em diversas perspectivas, interligados por relações de causa e efeito e gerenciados por indicadores, a forma pela qual ativos intangíveis da organização produzem resultados tangíveis”².

De modo simplificado, o mapa representa, graficamente e de maneira estruturada, os principais elementos do Plano Estratégico de uma Instituição, vale dizer, sua visão, sua missão, seus valores e seus objetivos estratégicos.

O atual mapa estratégico do CNMP, que resultou do processo de planejamento iniciado no ano de 2010, encontra-se ilustrado na figura abaixo:

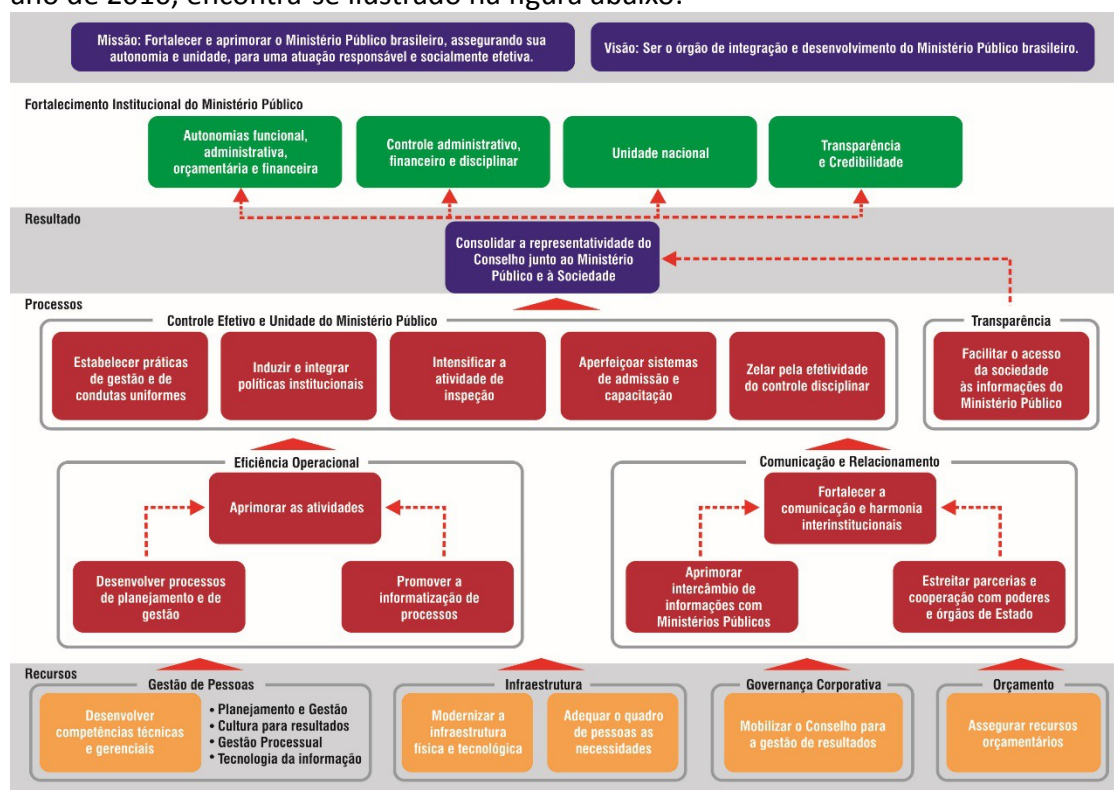


Figura 1- Mapa Estratégico do CNMP

Objetivos estratégicos

Os objetivos estratégicos, conforme conceituados no PE-CNMP, “são os fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento de sua missão institucional e o alcance de sua visão de futuro. Constituem o elo entre as diretrizes de uma organização e seu referencial estratégico. Traduzem, consideradas as demandas e expectativas dos clientes, os desafios a serem enfrentados pela organização num determinado período”³.

² Planejamento Estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público (2010-2015) – 2010

³ Planejamento Estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público (2010-2015) – 2010



Dentre os 22 (vinte e dois) objetivos estratégicos constantes do mapa do CNMP, 2 (dois) estão diretamente ligados à Gestão de Pessoas:

OE1: Desenvolver competências técnicas e gerenciais	
Perspectiva	Recursos
Direcionador	Gestão de Pessoas
Garantir aos membros e servidores todas as condições para a capacitação e o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades necessárias para a execução das atividades de responsabilidade do Conselho Nacional do Ministério Público.	

OE2: Adequar o quadro de pessoas às necessidades	
Perspectiva	Recursos
Direcionador	Infraestrutura
Assegurar que o quadro de servidores do Conselho Nacional do Ministério Público esteja compatível com as suas necessidades, reduzindo a dependência de outros órgãos.	

DA COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

A COGP tem a missão de coordenar e implementar políticas e diretrizes de gestão de pessoas que contribuam para o alcance dos objetivos institucionais, buscando a valorização e a qualificação permanente dos conselheiros, membros e servidores vinculados ao CNMP⁴. Entre outras atividades relacionadas à gestão de pessoas no âmbito do Conselho, compete à COGP planejar, organizar, coordenar, orientar e supervisionar a aplicação da legislação correspondente, o programa de estágio, bem como a movimentação, o cadastro, a lotação, o pagamento, a capacitação e o desenvolvimento de pessoas vinculadas à Instituição.

DO ALINHAMENTO ESTRATÉGICO DA COGP

A fim de garantir o seu efetivo alinhamento ao PE-CNMP, este PDGP-CNMP define os valores, os objetivos de contribuição, as metas, os indicadores e o portfólio de ações especificamente atrelados à gestão de pessoas. Tais elementos estão descritos abaixo:

⁴ Portaria CNMP-PRESI nº 204, de 15 de julho de 2013



Valores

Os valores que, de modo destacado, guiam e orientam as decisões e atitudes dos integrantes da COGP no desempenho de suas responsabilidades são os seguintes:

Objetivos de contribuição

Os objetivos de contribuição, como o próprio nome está a indicar, constituem os objetivos táticos a serem perseguidos pela Unidade com o intuito de contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos.

A um só tempo, os objetivos de contribuição asseguram o alinhamento da unidade ao Plano Estratégico da Instituição e constituem instrumento fundamental de implementação, em nível tático, do quanto projetado no plano.

Nesse contexto, a COGP definiu os seguintes objetivos de contribuição de gestão de pessoas (OBJGP):

Indicadores de desempenho e das metas

Conforme definido no PE-CNMP, “os indicadores têm o propósito de testar o progresso da organização em direção aos objetivos. O princípio é simples: se não há medição, não há controle. E, se não há controle, não há gerenciamento. Ou seja, indicadores (...) representam um teste permanente da validade da estratégia”⁵.

Para cada objetivo de contribuição, foram definidos, de forma clara e concisa, um ou mais indicadores de nível tático que, além dos indicadores já definidos previamente no PE-CNMP, serão monitorados ao longo da vigência do presente Plano Diretor.

Do mesmo modo, em face de cada um dos indicadores, foi fixada uma meta. Isto porque, enquanto os indicadores instrumentalizam a medição do desempenho, as metas, nos termos do PE-CNMP, “comunicam o nível de desempenho pretendido (valor) para um determinado período de tempo”⁶.

Desse trabalho de mensuração e quantificação do nível de alcance dos objetivos de contribuição, resultaram os seguintes indicadores de desempenho de gestão de pessoas (INDGP) e as seguintes metas:

⁵ Planejamento Estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público (2010-2015) – 2010

⁶ *Ibidem*



INDGP1 - Percentual de cargos efetivos vagos no CNMP	
Fórmula	(Quantidade de cargos efetivos vagos/total de cargos efetivos do CNMP)*100
Meta	≤ 10% a partir de julho/2015
Linha de Base (4º trimestre/2014)	91 cargos vagos, de um total de 209 (43,54%)
Periodicidade de medição	Trimestral

INDGP2 - Percentual de vagas de estágio não ocupadas no CNMP	
Fórmula	(Quantidade de vagas de estágio não ocupadas/total de vagas de estágio existentes no CNMP)*100
Meta	≤ 10% a partir de abril/2015
Linha de Base (4º trimestre/2014)	43 vagas, de um total de 90 (47,78%)
Periodicidade de medição	Trimestral

INDGP3 – Percentual de rotatividade de servidores (turnover)	
Fórmula	(desligamentos voluntários/total de servidores efetivos, requisitados e contratados)*100
Meta	≤ 10% a partir de julho/2015
Linha de Base (2º semestre/2014)	22 desligamentos, de um total de 227 de servidores (9,69%)
Periodicidade de medição	Semestral

INDGP4 - Percentual de execução do orçamento destinado à capacitação	
Fórmula	(Orçamento executado/total do orçamento destinado à capacitação)*100
Meta	≥ 20% em abril de 2015 ≥ 60% em agosto de 2015 100% em dezembro de 2015
Linha de Base (6º bimestre/2014)	R\$ 318.402,00 executados, de um total de R\$ 470.000,00 (67,75%)
Periodicidade de medição	Bimestral

INDGP5 - Percentual de servidores capacitados anualmente	
Fórmula	(Quantidade de servidores com 40 horas ou



	mais válidas de capacitação realizada no ano da medição/total de servidores efetivos no CNMP)*100
Meta	≥ 30% em junho/2015 ≥ 70% em dezembro/2015
Linha de Base (4º trimestre/2014)	48%
Periodicidade de medição	Trimestral

INDGP6 - Índice de Processos Mapeados

Fórmula	(Quantidade de processos mapeados/total de processos cujo mapeamento foi identificado como necessário)*100
Meta	≥ 30% em junho de 2015 ≥ 50% em dezembro de 2015 ≥ 70% em junho de 2016 100% em dezembro de 2016
Linha de Base (4º trimestre/2014)	16 processos mapeados, de um total de 37 processos ⁷
Periodicidade de medição	Trimestral

INDGP7 – Clima organizacional

Fórmula	(Quantidade de servidores e membros auxiliares satisfeitos – com nota média superior a 6 – com os seguintes aspectos no CNMP: cultura organizacional, relacionamento, reconhecimento, capacitação, serviço de saúde e transparência na gestão de pessoas/total de participantes da pesquisa) *100
Meta	70% em dezembro de 2015 90% em dezembro de 2016
Linha de Base (4º trimestre/2014)	50% dos respondentes satisfeitos com o clima organizacional
Periodicidade de medição	Trimestral

⁷ Processos a serem mapeados:

Cinco do NGC: contratação de treinamentos; averbação de treinamentos (AQzão e Aqzinho); avaliação e homologação de estágio probatório; avaliação de desempenho; controle de avaliações (estágio probatório e desempenho) de servidores requisitados.

Dez da DIIP: requisição de servidores; movimentação interna; fechamento da frequência; férias; análises de direitos de membros e servidores; homologação de afastamentos e licenças; alteração da jornada de trabalho; prorrogação de banco de horas negativo; pagamento de adicional noturno; pagamento de substituição de CC.

Dois da DIPP: folha de pagamento; pagamento de auxílios.

Quatro da COSSAUDE: pagamento mensal ao Plan-Assiste; pagamento mensal do Berçário; Exames periódicos; vacinação anual.



Ações

As ações podem ser definidas como o conjunto de projetos, iniciativas e processos necessários ao alcance dos objetivos de contribuição e ao preenchimento das lacunas existentes entre o desempenho atual e as metas estabelecidas.

Para lograr o efetivo cumprimento, no período de 2015 a 2016, dos compromissos fixados, a COGP destacou as seguintes ações de gestão de pessoas (AGP):

Ações relacionadas ao OBG1		Prazo	Responsável
AGP1	Realizar o 1º Concurso Público para Analistas e Técnicos do CNMP	Junho/15	COGP
AGP2	Implantar o sistema informatizado de posse eletrônica	Abril/15	DIIP/COGP
AGP3	Contratar agente de integração para gerenciar o recrutamento e atendimento das demandas dos estagiários	Março/15	DIIP/COGP
AGP4	Reorganizar e prover as vagas de estágio	Abril/15	DIIP/COGP

Ações relacionadas ao OBG2		Prazo	Responsável
AGP5	Mapear competências e criar o banco de talentos	Mai/16	NGC
AGP6	Executar o projeto de movimentação interna dos servidores	Junho/15	DIIP/COGP NGC/COGP
AGP7	Executar e incrementar o plano de capacitação anual, inclusive implantando o programa de instrutoria interna	2015 – Março 2016 – Janeiro	NGC/COGP
AGP8	Realizar o programa de ambientação dos novos servidores	Julho/15	NGC/COGP
AGP9	Aperfeiçoar o modelo de avaliação funcional	Agosto/15	NGC/COGP

Ações Relacionadas ao OBG3		Prazo	Responsável
AGP10	Implantar o novo	Junho/15	COGP



	sistema de gestão de pessoas		
AGP11	Implantar o sistema de HELPDESK da COGP	Dezembro/16	COGP
AGP12	Atualizar o manual do servidor	Dezembro/15	COGP
AGP13	Concluir o mapeamento de processos da COGP	Dezembro/16	COGP
AGP14	Organizar as regulamentações internas da área de gestão de pessoas	Dezembro/16	COGP
AGP15	Reformular as estruturas de cargos e funções da COGP	Julho/15	COGP

Ações relacionadas ao OBG4		Prazo	Responsável
AGP16	Promover programas que incentivem o transporte sustentável, tais como Ecotransporte e Bicicletário.	Dezembro/16	COSSAUDE
AGP17	Promover ações que incentivem a melhoria da saúde do servidor, inclusive aperfeiçoamentos no atual modelo de cooperação com o MPU.	Dezembro/16	COSSAUDE



Referências Bibliográficas:

- Planejamento Estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público (2010-2015). 2010.
Plano de Gestão do Conselho Nacional do Ministério Público – 2013.
COSTA, Hélio B. Planejamento estratégico. Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2004. Projeto Eurobrasil.
SINK, D. Scott; TUTTIE, Thomas C. Planejamento e medidas para a performance. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed, 1993.
MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph, Safári de estratégia. Porto Alegre: Bookman, 2000.