

ANEXO I

PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS 2017-2018

1. Introdução

Segundo o Modelo de Governança e Gestão Integrada da Estratégia do Conselho Nacional do Ministério Público (MGGIE - CNMP), o Plano Diretor é o modelo de planejamento tático das unidades do CNMP. Ele é um instrumento de diagnóstico, planejamento e gestão dos recursos e processos das unidades do CNMP, de modo a contribuir com a materialização da estratégia organizacional e a viabilizar o alcance dos resultados dentro de um período de dois anos.

A Coordenadoria de Gestão de Pessoas (COGP), alinhada ao MGGIE, elabora o Plano Diretor de Gestão de Pessoas do Conselho Nacional do Ministério Público (PDGP-CNMP), documento que sintetiza, explicita e formaliza o conjunto de objetivos de contribuição, indicadores, metas e ações a serem implementados e executados pela COGP nos exercícios de 2017 e 2018.

Este documento trata-se, portanto, de um desdobramento do Planejamento Estratégico do CNMP (PE-CNMP), ou seja, ele 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 da COGP e o caminho a ser percorrido para a consecução dos seus objetivos até 2018. Além disso, foram identificadas as ações que deverão sofrer, no momento de sua execução, a gestão dos riscos táticos envolvidos.

Destaca-se, ainda, que o PDGP-CNMP atende à recomendação expedida pelo Tribunal de Contas da União (TCU)¹ para que as instituições estabeleçam objetivos de gestão de pessoas alinhados às suas estratégias de negócio, indicadores para cada objetivo definido, metas para cada indicador estabelecido, bem como mecanismos para que a alta administração acompanhe o desempenho da gestão de pessoas.

1.1 Metodologia de elaboração

Este documento foi elaborado pela COGP, com o acompanhamento da Secretaria de Gestão Estratégica (SGE).

Para a elaboração do PDGP-CNMP 2017-2018, a COGP adotou a seguinte metodologia: primeiramente, houve a etapa de diagnóstico da COGP, fundamentada pela análise SWOT, a fim de identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Após, passou-se para a definição dos objetivos de contribuição, dos indicadores e das metas para a unidade, a partir dos resultados da SWOT e do desdobramento do PE-CNMP. Por fim, foi elaborado o portfólio de ações para a consecução do plano.

Destaca-se que, em todas as etapas, as lideranças e os servidores da COGP foram envolvidos para o melhor alcance dos objetivos da unidade.

Ademais, definiu-se que a execução deste Plano será acompanhada nas Reuniões de Acompanhamento Tático (RAT), por meio do seguinte indicador:

Execução PDGP

(Quantidade de ações concluídas até a data da RAT/Quantidade de ações planejadas com previsão de término até a data da RAT) *100

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

2. Documentos de Referência

DOCUMENTO	DESCRIÇÃO
Acórdão nº 3023/2013 do Plenário do TCU.	Documento que visa avaliar a situação da governança e da gestão de pessoas em amostra de organizações da Administração Pública Federal.
Ata da 22ª Sessão Ordinária de 2014 do Plenário do CNMP.	Ata da 22ª Sessão Ordinária de 2014 do Plenário do CNMP, na qual foi aprovada a extensão da vigência do Planejamento Estratégico do CNMP até 31 de dezembro de 2017.
Planejamento Estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público 2010-2015.	Documento que contém o planejamento estratégico do CNMP para o período de 2010 a 2015.
Portaria CNMP-PRESI nº 204, de 15 de julho de 2013.	Dispõe sobre as competências das unidades que compõem a estrutura organizacional do CNMP e sobre as atribuições dos dirigentes subordinados à Presidência do CNMP.

Tabela 1 – Documentos de Referência

3. Planejamento Estratégico do CNMP

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.

3.1 Mapa Estratégico

Nos termos do 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:

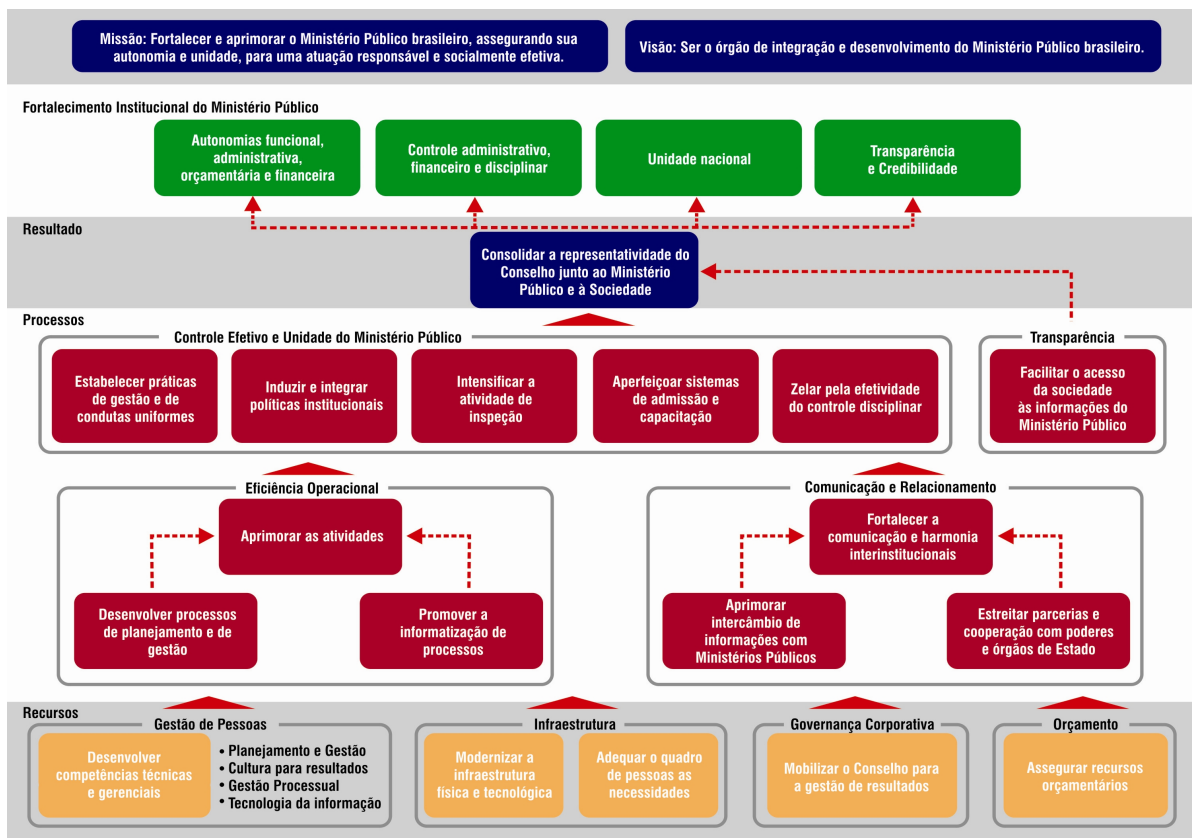


Figura 1 – Mapa Estratégico do CNMP

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

3.2 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.

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
OE2: Adequar o quadro de pessoas às necessidades

Tabela 2 – Objetivos Estratégicos COGP

4. 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 CNMP.

4.1 Atribuições e estrutura organizacional da COGP

As atribuições da COGP estão estabelecidas na Portaria CNMP-PRESI nº 204, de 15 de julho de 2013:

Art. 35. À Coordenadoria de Gestão de Pessoas compete:

I - planejar, organizar, coordenar, orientar e supervisionar a execução das atividades relacionadas à gestão de pessoas no âmbito do CNMP, dentre elas a aplicação de legislação específica, programa de estágio, movimentação, cadastro, lotação, pagamento, capacitação e desenvolvimento de membros e servidores;

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

II - supervisionar e controlar a execução das atividades relacionadas à folha de pagamento de Conselheiros e servidores, ativos e inativos, e beneficiários de pensão; III - supervisionar a instrução de expedientes, procedimentos e processos administrativos sobre direitos, deveres e vantagens dos servidores, bem como os demais assuntos de pessoal;

IV - supervisionar a operacionalização do processo de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório e dos servidores estáveis do CNMP;

V - planejar, organizar e coordenar a realização de concurso público para o preenchimento de vagas de servidores e estagiários do CNMP;

VI - viabilizar a nomeação, posse e exercício de servidores para os cargos efetivos do CNMP;

VII - elaborar, organizar e supervisionar atividades relacionadas com a promoção da qualidade de vida no trabalho de membros, servidores e estagiários que exercem suas atribuições no CNMP;

VIII - promover a integração, o desenvolvimento profissional, o trabalho em equipe e o bem estar social dos membros, servidores e estagiários que exercem suas atribuições no CNMP; e

IX - desenvolver outras atividades inerentes às suas atribuições determinadas pela autoridade superior.

Essas atribuições são executadas pelos diversos núcleos da COGP, conforme organograma abaixo.

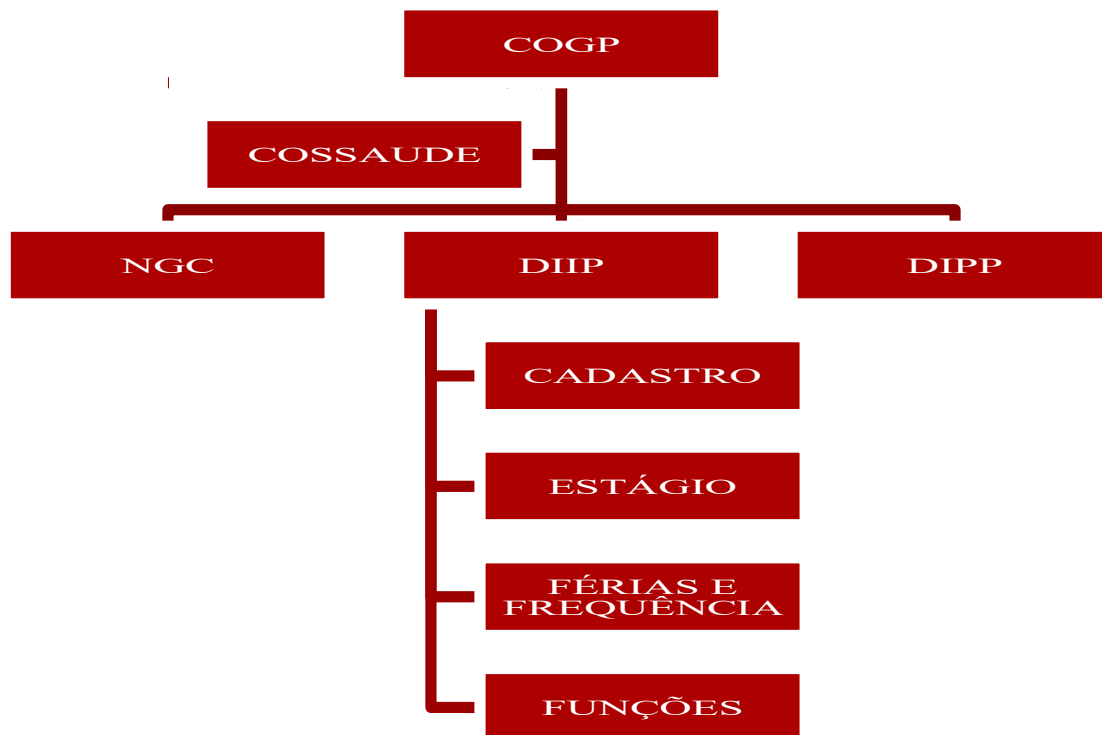


Figura 2 – Organograma da COGP

4.2 Diagnóstico da COGP

A etapa de diagnóstico foi baseada em uma análise de cenário, apoiada pela metodologia SWOT ou FOFA, que procura identificar as forças (*strengths*), fraquezas (*weaknesses*), oportunidades (*opportunities*) e ameaças (*threats*) de uma unidade organizacional, sob a ótica dos seus integrantes.

Conforme preconiza a metodologia, as forças e as fraquezas dizem respeito ao ambiente interno, no caso as instâncias sob o controle da COGP, enquanto que as oportunidades e as ameaças se referem ao ambiente externo, ou seja, aquilo que não se encontra sob o controle direto da unidade.



Figura 3 – Exemplo de Matriz SWOT

4.2.1 Construção da Matriz SWOT da COGP

A construção da matriz SWOT da COGP foi realizada em oficinas de trabalho, com a participação de 17 (dezesete) colaboradores da unidade, divididos em três grupos. Primeiramente, os integrantes de cada grupo fizeram a sua proposta de itens que consideravam importantes para todos os quadrantes da SWOT. Posteriormente, foram apresentados os itens e consolidada a matriz de cada grupo. Por fim, as matrizes dos três grupos foram debatidas e discutidas, sendo definida a matriz SWOT da COGP.

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipe comprometida, engajada e integrada; • Ótimo clima setorial; • Existência de um sistema informatizado de gestão de pessoas melhor que o anterior; • Liderança comprometida com o 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de regulamentação própria de processos e prazos internos, que gera dependência às normas de outros órgãos; • Falta de informatização de procedimentos internos; • Excesso de especialização do

<p>ambiente e com o trabalho;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fácil acesso à liderança; • Bom relacionamento da COGP com os demais servidores e unidades do CNMP; • Atendimento humanizado; • Processos de trabalho bem organizados e definidos; • Boa comunicação interna; • Existência de projetos de incentivo à capacitação e ao desenvolvimento dos servidores; • Existência de ações de qualidade de vida; • Existência de uma assessoria jurídica própria. 	<p>trabalho;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de maior conhecimento dos processos internos; • Inconsistência nas informações do sistema de gestão de pessoas; • Falta de funcionalidades no sistema de gestão de pessoas; • Layout de espaço físico dividido; • Força de trabalho inexperiente (necessidade de mais treinamento); • Necessidade de domínio de todas as normas referentes à gestão de pessoas; • Falta de definição do horário de atendimento ao público pela COGP; • Falta de critérios de priorização de demandas externas não planejadas; • Falta de aderência aos procedimentos normatizados; • Cultura de excesso de zelo da COGP para com os servidores do CNMP; • Flexibilidade ao atendimento de demandas fora do prazo e do rito processual; • Estrutura da sala de treinamento inadequada; • Quantidade insuficiente de impressoras; • Computadores obsoletos; • Quantidade insuficiente de servidores.
<p>OPORTUNIDADES</p>	<p>AMEAÇAS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de treinamento em atendimento ao público, legislação de pessoal e inteligência emocional; • Situação orçamentária favorável; 	<ul style="list-style-type: none"> • Cenário político e econômico atual; • Mudança da gestão; • Impossibilidade de alteração da estrutura administrativa por ato

<ul style="list-style-type: none"> • Aprovação do Projeto de Lei sobre remuneração; • Aprovação do Projeto de Lei sobre a reestruturação do CNMP; • Mudança da gestão; • Possibilidade da implantação do teletrabalho; • Clima organizacional do CNMP favorável; • Gestão moderna e democrática; • Política de desenvolvimento de pessoal; • Implantação da gestão por competência; • Possibilidade de o CNMP ter uma nova sede; • Realização de convênios para a melhoria da qualidade de vida (clubes, academias e restaurantes); • Existência de protocolos de cooperação com outros órgãos; • Reconhecimento da autonomia do CNMP em relação ao Ministério Público brasileiro. 	<p>próprio do CNMP;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centralização das decisões; • Burocratização excessiva dos processos; • Influência política na gestão; • Chefia constantemente demandada para reuniões; • Descompromisso dos servidores com os procedimentos e prazos da COGP, o que incompreensão; • Movimentação de pessoal sem comunicar à COGP; • Contingenciamento orçamentário; • Falta de autonomia do CNMP em relação à PGR; • Falta de ferramentas de trabalho adequadas (pacote office e outros sistemas); • Não aprovação de normatização própria de assuntos atinentes à gestão de pessoas; • Espaço físico inadequado; • Falta de feedback da alta administração sobre questões polêmicas; • Desconsideração do posicionamento técnico na tomada de decisão; • Alta rotatividade de servidores;
--	---

Tabela 3 – Matriz SWOT da COGP

Posteriormente, todos os servidores da COGP, um total de vinte e três colaboradores, participaram da priorização dos itens propostos, atribuindo notas de 1 a 3 (pouco importante, importante e muito importante, respectivamente) a cada um dos itens. As médias das notas dos itens de todos os fatores da matriz SWOT foram correlacionadas entre si, resultando em uma pontuação maior para a combinação de forças com oportunidades, o

que torna a estratégia de **desenvolvimento** como a mais adequada para a COGP, segundo a metodologia.



Figura 4 – Resultado SWOT COGP

4.2.2 Considerações Sobre a Matriz SWOT da COGP

A matriz SWOT da COGP contém doze forças, dezoito fraquezas, quatorze oportunidades e dezessete ameaças. Dentre as forças, após a priorização, dois itens tiveram a maior importância: “Equipe engajada, comprometida e integrada” e “Ótimo clima setorial”. Isso se deve ao bom ambiente de trabalho na unidade, às interações entre os colaboradores e, sobretudo, à boa relação da equipe com as chefias. Corroborando com outros três itens muito bem pontuados: “Boa comunicação interna”, “Liderança comprometida com o ambiente e o trabalho” e “Fácil acesso à liderança”.

Em relação às fraquezas, os colaboradores da COGP atribuíram ao item

“Falta de regulamentação própria de processos e prazos internos, que gera dependência às normas de outros órgãos” a maior importância. No entendimento da equipe, essa falta de regulamentação torna a unidade dependente das normas que são aplicadas em outros órgãos e muitas vezes o caso concreto é diferente, dificultando a reaplicação da norma e deixando os colaboradores desamparados. Essa fraqueza também se evidencia quando a equipe atribuiu como uma ameaça a “Falta de autonomia do CNMP em relação à PGR”.

No que diz respeito às oportunidades, a COGP deu maior importância ao “Clima organizacional favorável do CNMP” e à “Gestão moderna e democrática”. O primeiro item torna o Conselho um lugar agradável de se trabalhar, um local onde os colaboradores se sentem satisfeitos e realizados. Já o segundo item posiciona o CNMP em uma posição de destaque quando comparado a outros órgãos da Administração Pública, isso em virtude das suas ações no campo da gestão estratégica, como o Planejamento Estratégico, os Planos Diretores e de Gestão e o projeto de implantação da Gestão por Competência; da relação próxima entre a Alta Administração e os demais colaboradores e do incentivo do órgão na capacitação de seus servidores (política de desenvolvimento).

Apesar disso, uma das ameaças mais bem pontuadas pela equipe da COGP foi a “Burocratização dos processos”, ou seja, ainda que o CNMP seja reconhecido por sua gestão moderna, existem alguns aspectos que devem ser revistos e melhorados, como os fluxos de autorizações para a tomada de decisão e a tramitação dos processos. Por fim, outra grande ameaça evidenciada foi o “Cenário político e econômico atual”, sobretudo, pelo fato do Conselho integrar a Administração Pública, podendo ser afetado diretamente pelas crises políticas e econômicas enfrentadas pelo Brasil. O que pode ser ratificado pela ameaça “Contingenciamento orçamentário”.

5. 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 que foi projetado no plano.

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

OBJGP 1: Assegurar a manutenção do quadro de servidores e estagiários do CNMP (Por meio desse objetivo, a COGP buscará preencher as vagas de cargos efetivos e de estágio, bem como reduzir os índices de rotatividade. Relaciona-se com o OE2: adequar o quadro de pessoas às necessidades).

OBJGP 2: Garantir um quadro funcional qualitativamente adequado às necessidades do CNMP (Por meio desse objetivo, a COGP buscará capacitar o quadro funcional do CNMP, para que as necessidades do Órgão sejam atendidas. Relaciona-se com o OE1: desenvolver competências técnicas e gerenciais, e com o OE2: adequar o quadro de pessoas às necessidades).

OBJGP 3: Aperfeiçoar as rotinas em gestão de pessoas promovendo a sua padronização e a sua modernização (Por meio desse objetivo, a COGP buscará aperfeiçoar as suas rotinas. Relaciona-se com o OE2: adequar o quadro de pessoas às necessidades).

OBJGP 4: Promover a melhoria da saúde e da qualidade de vida no trabalho das pessoas que compõem o quadro funcional do CNMP (Por meio desse objetivo, a COGP buscará desenvolver medidas que contribuam para a satisfação das pessoas que compõem o quadro funcional do CNMP. Relaciona-se com o OE2: adequar o quadro de pessoas às necessidades).

6. Indicadores de Desempenho e 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”.⁴

⁴Planejamento Estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público (2010-2015) - 2010

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”.

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:

OBJGP1
INDGP1.1 – Percentual de cargos efetivos vagos no CNMP
Fórmula: $(\text{quantidade de cargos efetivos vagos} / \text{total de cargos efetivos do CNMP}) * 100$
Meta: $\leq 10\%$
Linha de Base (Junho de 2016): 0%
Periodicidade de Medição: Semestral
INDGP1.2 – Percentual de vagas de estágio não ocupadas no CNMP
Fórmula: $(\text{quantidade de vagas de estágio não ocupadas} / \text{total de vagas existentes no CNMP}) * 100$
Meta: $\leq 10\%$
Linha de Base (Junho de 2016): 10 vagas, de um total de 70
Periodicidade de Medição: Semestral

OBJGP 2
INDGP2.1 – Percentual de execução do orçamento destinado à capacitação
Fórmula: $(\text{orçamento executado} / \text{total do orçamento destinado à capacitação}) * 100$
Meta:
50% em junho de 2017 e 100% em dezembro de 2017;

50% em junho de 2018 e 100% em dezembro de 2018.
Linha de Base (1º semestre de 2016): 53%
Periodicidade de Medição: Semestral
INDGP2.2 – Percentual de servidores efetivos com 40 horas ou mais de treinamento anualmente
Fórmula: (quantidade de servidores efetivos com 40 horas ou mais válidas de treinamento realizado no ano de medição/total de servidores efetivos do CNMP) *100
Meta: 35% em junho de 2017 e 65% em dezembro de 2017; 40% em junho de 2018 e 70% em dezembro de 2018.
Linha de Base (2º semestre de 2016): 140 servidores efetivos de um total de 209 servidores efetivos (66,9%)
Periodicidade de Medição: Semestral
INDGP2.3 – Percentual de servidores capacitados anualmente
Fórmula: (quantidade de servidores com horas válidas de capacitação/total de servidores do CNMP) *100
Meta: 40% em junho de 2017 e 75% em dezembro de 2017; 45% em junho de 2018 e 80% em dezembro de 2018.
Linha de Base (1º semestre de 2016): 100 servidores de um total de 274 (36%)
Periodicidade de Medição: Semestral

OBJGP 3

INDGP3.1 - Índice de processos mapeados

Fórmula: (quantidade de processos mapeados/total de processos cujo mapeamento foi identificado como necessário) *100

Meta:

15% até dezembro/2017;

15% até dezembro/2018.

Linha de Base (junho de 2016): 27 processos mapeados, de um total de 42

OBJGP 4	
INDGP4.1– Percentual de servidores que aderiram ao PEPS	
Fórmula: (quantidade de servidores que aderiram ao PEPS/total de servidores convidados) *100	
Meta: 50%	
Linha de Base (janeiro 2016): 47,25%	
Período de Medição: Anual	
INDGP4.2 – Índice de absenteísmo	
Fórmula: (Dias de ausência por motivo de licença para tratamento da própria saúde, por motivo de acidente de serviço ou por doença profissional/ n° de servidores * n° de dias úteis) *100	
Meta: <=3%	
Linha de Base (Ano 2016): 2,32% (estimativo)	
Período de Medição: Anual	

7. 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 2017 a 2018, dos compromissos fixados, a COGP destacou as seguintes ações de gestão de pessoas (AGP):

AÇÕES RELATIVAS AO OBJGP1	
AGP	INÍCIO E TÉRMINO
AGP 1.1 – Contratar agente de integração para gerenciar os estagiários	Set/2017 e Set/2018
AGP 1.2 – Atualizar lotaciograma de estagiários	Abr/2017 a Mai/2017 e Abr/2018 a Mai/2018

AÇÕES RELATIVAS AO OBJGP2	
AGP	INÍCIO E TÉRMINO
AGP 2.1 – Mapear competências organizacionais, comuns e gerenciais do CNMP (fase 1)	Ago/2016 a Ago/2017
AGP 2.2 – Mapear competências específicas do CNMP e elaborar trilhas de capacitação (fase 2)	Set/2017 a Dez/2018
AGP 2.3 – Criar um banco de talentos	Set/2018 a Dez/2018
AGP 2.4 – Elaborar e executar programa de desenvolvimento gerencial	Mar/2017 a Dez/2017 e Mar/2018 a Dez/2018
AGP 2.5 – Elaborar e executar o Plano de Capacitação anual	Jan/2017 a Dez/2017 e Jan/2018 a Dez/2018
AGP 2.6 – Elaborar e executar programa de instrutoria interna	Mar/2017 a Dez/2017 e Mar/2018 a Dez/2018

AÇÕES RELATIVAS AO OBJGP3	
AGP	INÍCIO E TÉRMINO
AGP 3.1 – Implementar melhorias no sistema de gestão de pessoas (posse, férias e PEPS)	Jan/2018 a Dez/2018
AGP 3.2 – Implantar o sistema GRIFO para	Ago/2017 a Ago/2018

estagiários	
AGP 3.3 – Desenvolver o sistema de apresentação e envio de atestado médico para homologação na PGR	Jan/2018 a Dez/2018
AGP 3.4– Regulamentar os procedimentos internos da COGP (instrutoria interna, AQ e movimentação de pessoal)	Jan/2017 a Dez/2018
AGP 3.5 - Realizar o mapeamento de processos da COGP	Jul/2017 a Dez/2018

AÇÕES RELATIVAS AO OBJGP4	
AGP	INÍCIO E TÉRMINO
AGP 4.1 – Executar o programa de exames periódicos de saúde	Jan/2017 a Dez/2018
AGP 4.2 –Executar ações de saúde e qualidade de vida	Jan/2017 a Dez/2018
AGP 4.3 – Realizar a pesquisa de clima	Jan/2017 a Dez/2018

7.1 Descrição e Priorização das Ações

As ações propostas foram submetidas a uma técnica de priorização denominada GUT, na qual, para cada ação, a COGP atribuiu notas de 1 a 5 para os quesitos gravidade, urgência e tendência; onde:

- **Gravidade** é a intensidade do impacto que a não execução da ação pode causar no CNMP.
- **Urgência** é a pressão do tempo para realizar determinada ação.
- **Tendência** é o padrão de evolução da situação, caso a ação não seja executada. Representa o potencial de crescimento de um problema e a probabilidade de ele se tornar maior com o passar do tempo.

O resultado da multiplicação das notas dos quesitos representa a prioridade da ação no portfólio, onde as mais prioritárias são aquelas que obtiveram um resultado maior.

As ações “Elaborar e executar o Plano de Capacitação anual”, “Implementar melhorias no sistema de gestão de pessoas (posse, PEPS e férias)” e “Desenvolver o sistema de apresentação e envio de atestado médico para homologação na PGR” são as ações prioritárias sobre todas as demais.

AÇÕES RELATIVAS AO OBJGP1		
AÇÃO	DESCRIÇÃO	GUT
Contratar agente de integração para gerenciar os estagiários	Realizar a contratação de agente de integração para gerenciar os estagiários do CNMP	27
Atualizar o lotaciograma de estagiários	Atualizar o lotaciograma de estagiários do CNMP para a melhor alocação desses colaboradores	4

AÇÕES RELATIVAS AO OBJGP2		
AÇÃO	DESCRIÇÃO	GUT
Mapear competências organizacionais, comuns e gerenciais do CNMP (fase 1)	Realizar o mapeamento das competências organizacionais comuns e gerenciais do CNMP (fase 1 do projeto de mapeamento de competências)	18
Mapear competências específicas do CNMP e elaborar trilhas de capacitação (fase 2)	Realizar o mapeamento das competências específicas do CNMP e elaborar trilhas de capacitação (fase 2 do projeto de mapeamento de competências)	18
Criar um banco de talentos	Criação de um banco de talentos para traçar o perfil profissional dos servidores do CNMP	18
Elaborar e executar programa de desenvolvimento gerencial	Elaboração e execução do programa de desenvolvimento gerencial, de modo a melhor atender às demandas do CNMP	8
Elaborar e executar o Plano de Capacitação anual	Elaboração e execução do Plano de Capacitação anual do CNMP, de modo a melhor atender às demandas do CNMP	80
Elaborar e executar programa de instrutoria interna	Elaboração e execução do programa de instrutoria interna, de modo a melhor atender às demandas do CNMP	12

AÇÕES RELATIVAS AO OBJGP3

AÇÃO		
AÇÃO	DESCRIÇÃO	GUT
Implementar melhorias no sistema de gestão de pessoas (posse, PEPS e férias)	Aperfeiçoamento do sistema de gestão de pessoas	80
Implantar o sistema GRIFO para estagiários	Implantação de um sistema de frequência de estagiários	18
Desenvolver o sistema de apresentação e envio de atestado médico para homologação na PGR	Desenvolvimento de um sistema para apresentação e envio de atestados médicos para homologação na PGR	80
Regulamentar os procedimentos internos da COGP (instrutoria interna, AQ e movimentação de pessoal)	Regulamentação dos procedimentos internos da COGP, a fim de aprimoramento da unidade	8
Realizar mapeamento de processos da COGP	Realização do mapeamento de processos da COGP	8

AÇÕES RELATIVAS AO OBJGP4		
AÇÃO	DESCRIÇÃO	GUT
Executar o programa de exames periódicos de saúde	Execução do programa de exames periódicos de saúde dos servidores do CNMP	8
Executar ações de saúde e qualidade de vida	Execução de ações de saúde e qualidade de vida	8
Realizar a pesquisa de clima	Realização da pesquisa de clima do CNMP para identificar a satisfação no trabalho	8

7.2 Ação de Risco

Inicialmente, o PDGP deveria ter um capítulo reservado à Gestão de Riscos, mas após as reuniões internas decidiu-se que, como existe no CNMP um grupo de trabalho responsável por elaborar a Política de Gestão de Riscos e Segurança Institucional, a qual preconiza que os gestores de riscos poderão escolher quais projetos ou iniciativas terão riscos gerenciados, a Gestão de Riscos do PDGP dar-se-á de forma alinhada à referida Política.

Assim, preliminarmente a COGP decidiu por escolher apenas uma ação para ter os riscos gerenciados. Trata-se da ação AGP 1.1 – Contratar agente de integração para gerenciar os estagiários. No entanto, na revisão do plano poderão ser acrescentadas novas ações dado que a unidade já terá uma certa maturidade sobre o assunto.