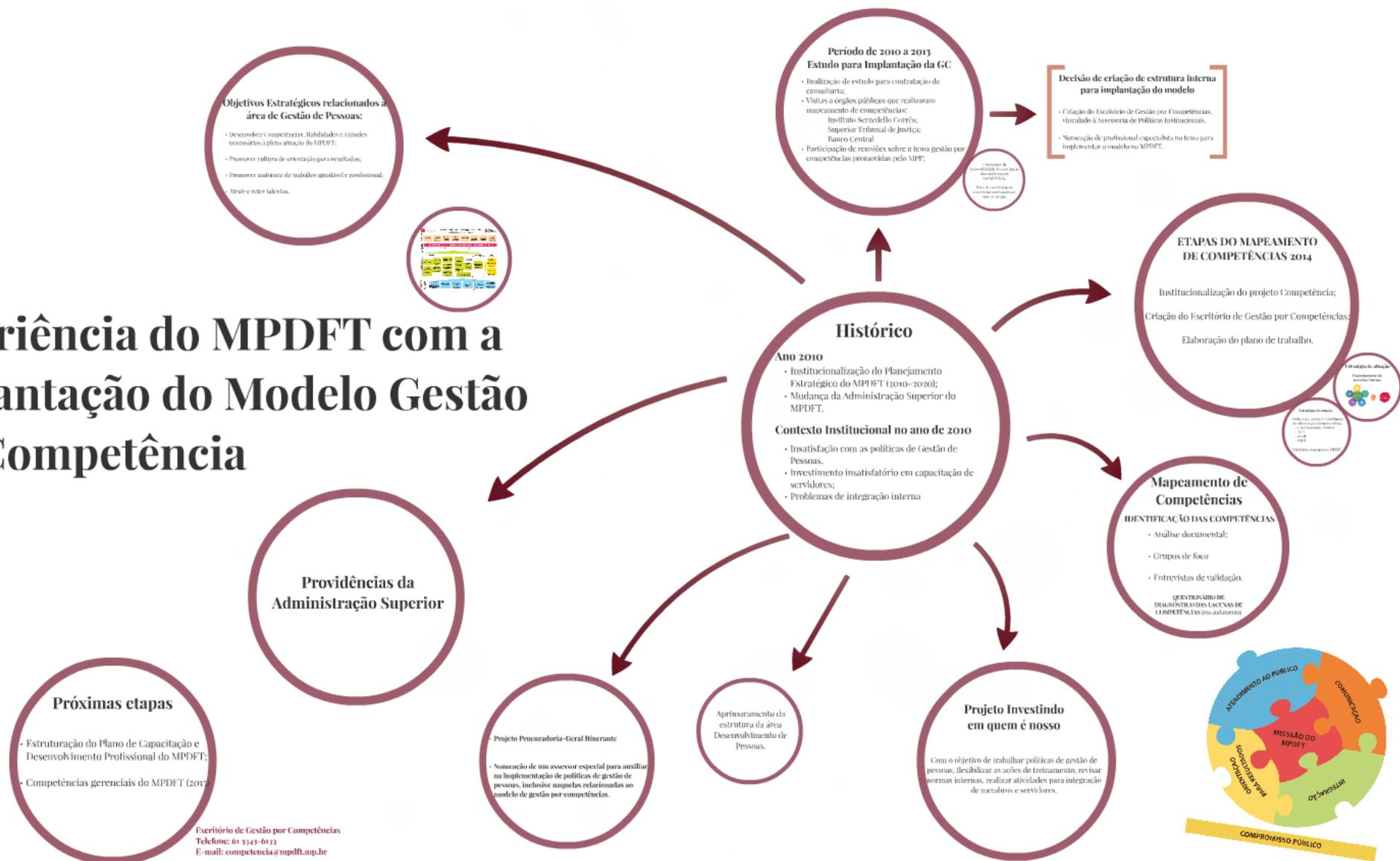
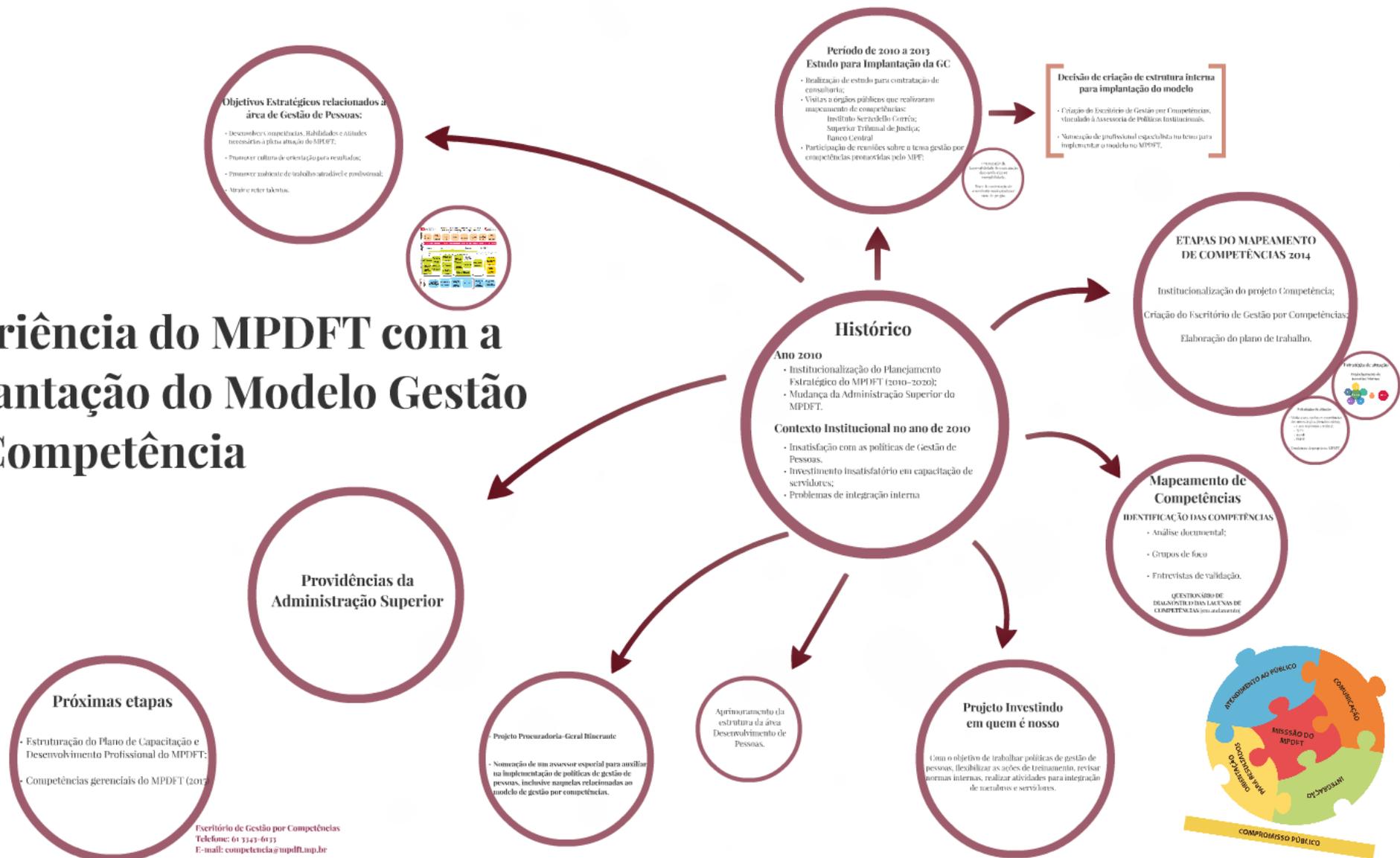


# Experiência do MPDFT com a Implantação do Modelo Gestão por Competência



Escritório de Gestão por Competências  
 Telefone: 01 3343-6133  
 E-mail: competencia@mpdft.mp.br

# Experiência do MPDFT com a Implantação do Modelo Gestão por Competência



Escritório de Gestão por Competências  
 Telefone: 61 3143-6133  
 E-mail: competencia@mpdft.mp.br

# Histórico

## **Ano 2010**

- Institucionalização do Planejamento Estratégico do MPDFT (2010-2020);
- Mudança da Administração Superior do MPDFT.

## **Contexto Institucional no ano de 2010**

- Insatisfação com as políticas de Gestão de Pessoas.
- Investimento insatisfatório em capacitação de servidores;
- Problemas de integração interna

## Objetivos Estratégicos relacionados à área de Gestão de Pessoas:

- Desenvolver Competências, Habilidades e Atitudes necessárias à plena atuação do MPDFT;
- Promover cultura de orientação para resultados;
- Promover ambiente de trabalho agradável e profissional;
- Atrair e reter talentos.



Ministério Público  
do Distrito Federal  
e Territórios

**Consolidar-se como referência na proteção dos direitos do cidadão  
e na promoção da justiça, atuando com eficiência e transparência,  
a partir da integração com a sociedade.**



Resultados para  
a Sociedade

- Cidadania fortalecida
- Direitos individuais indisponíveis protegidos
- Patrimônio público protegido
- Meio ambiente preservado
- Criminalidade combatida
- Impunidade e corrupção combatidas
- Crianças e adolescentes protegidos
- Políticas públicas fiscalizadas e asseguradas

Compromisso  
com a Sociedade

- Promover a justiça, a democracia, a cidadania e a dignidade humana, atuando para transformar em realidade os direitos da sociedade**
- Facilidade de acesso
  - Agilidade
  - Disponibilidade e cordialidade no atendimento
  - Eficácia
  - Eficiência
  - Transparência
  - Imparcialidade
  - Proatividade

Atividades Internas



Pessoas,  
Clima  
Organizacional  
e Tecnologia

- Desenvolver competências, habilidades e atitudes necessárias à plena atuação do MPDFT
- Promover cultura de orientação para resultados
- Promover um ambiente de trabalho agradável e profissional
- Atrair e reter talentos
- Compatibilizar quadro funcional com demandas institucionais
- Possuir sistemas de informação integrados, personalizados e atualizados

**Atividades**

**Possuir sede e estrutura próprias para todas as circunscrições e área administrativa**

**Descentralizar as atribuições das promotorias especializadas**

**Promover maior integração entre procuradores e promotores**

**Fortalecer a integração entre os membros e servidores**

**atribuições existentes**

**Aprimorar comunicação interna**

**Conciliar a independência funcional do membro com as diretrizes da instituição**

**continuidade dos projetos e esforços intergestão**

**Pessoas,  
Clima  
Organizacional  
e Tecnologia**

**Desenvolver competências, habilidades e atitudes necessárias à plena atuação do MPDFT**

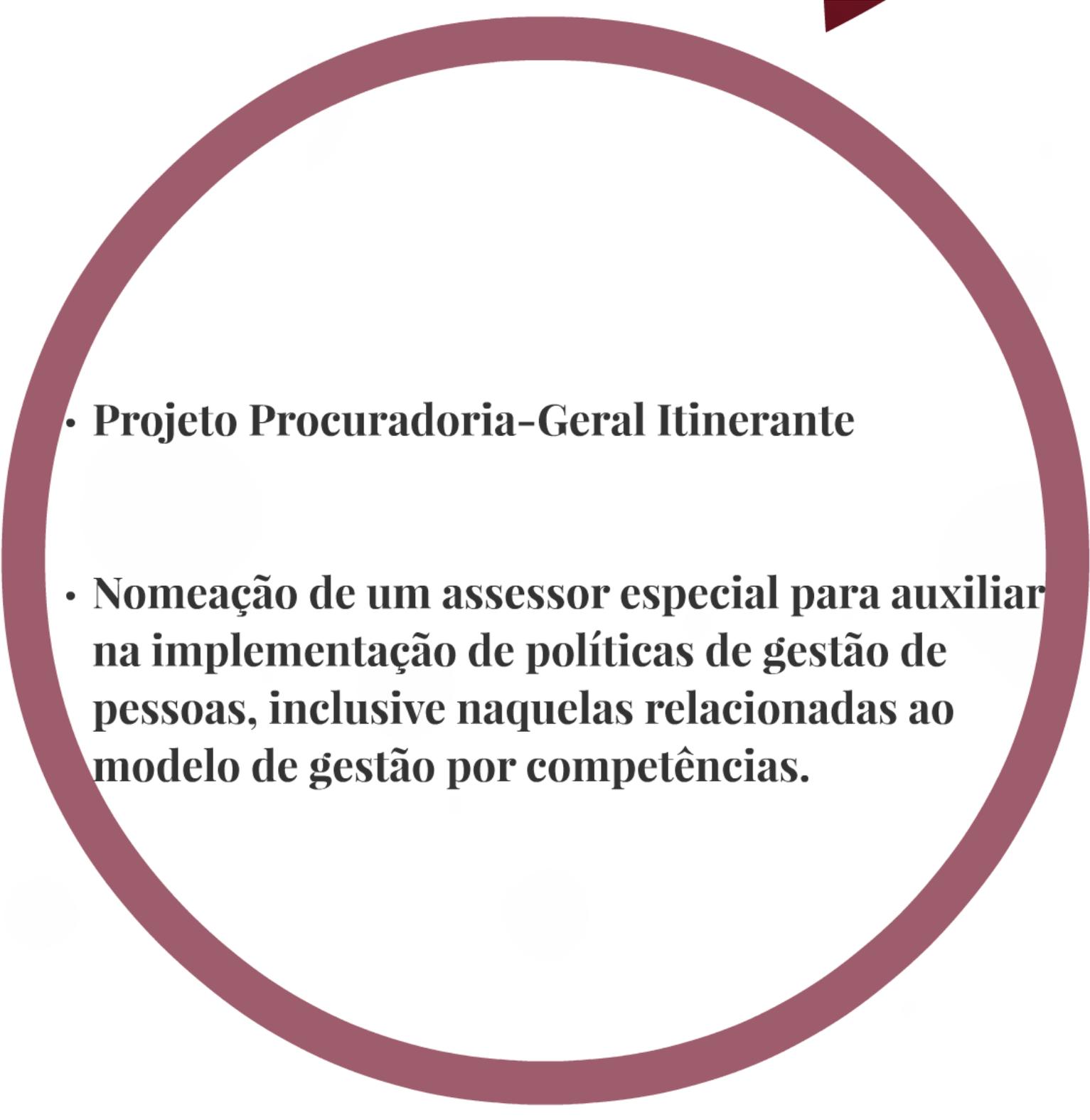
**Promover cultura de orientação para resultados**

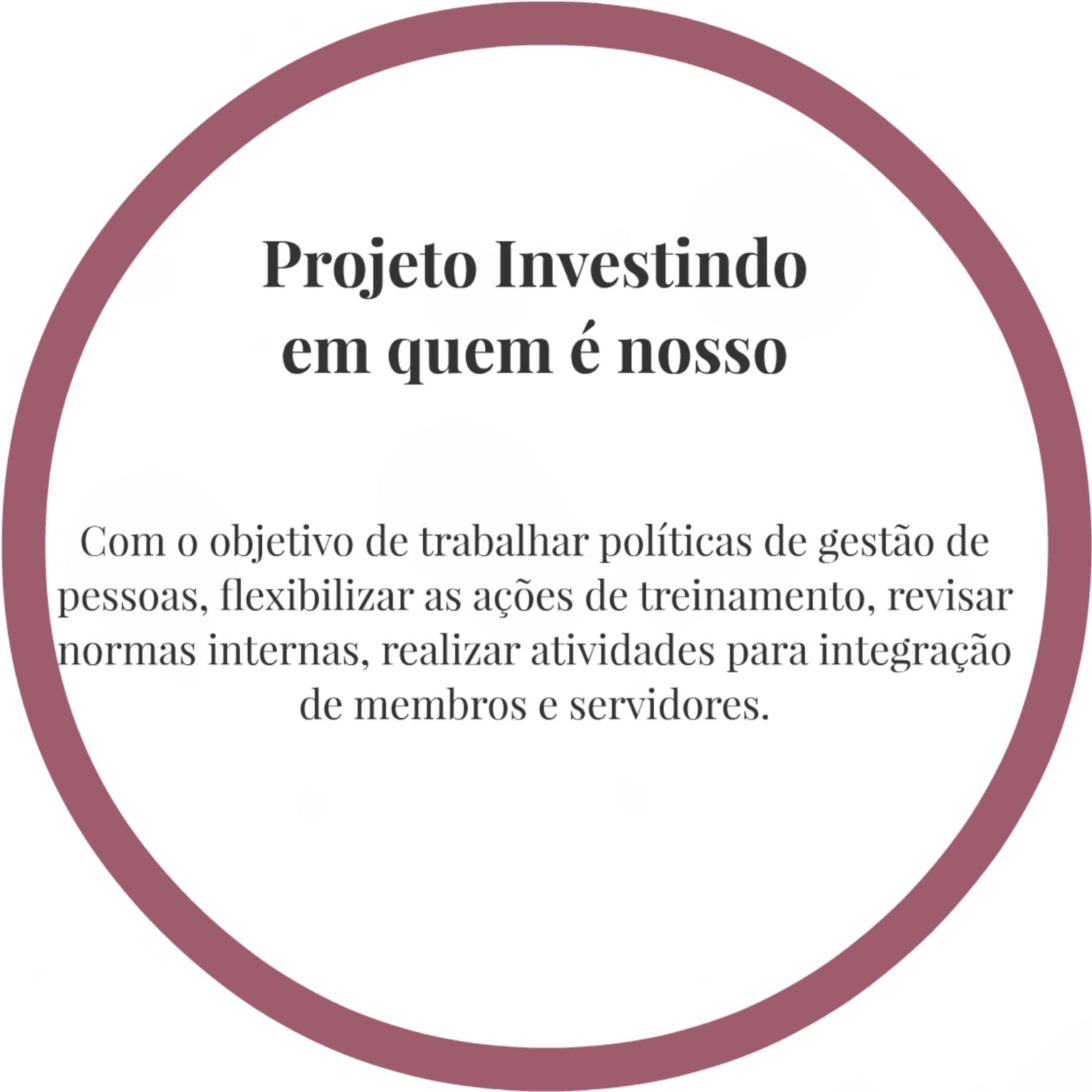
**Promover um ambiente de trabalho agradável e profissional**

**Atrair e reter talentos**



**Providências da  
Administração Superior**

- 
- **Projeto Procuradoria-Geral Itinerante**
  - **Nomeação de um assessor especial para auxiliar na implementação de políticas de gestão de pessoas, inclusive naquelas relacionadas ao modelo de gestão por competências.**



## **Projeto Investindo em quem é nosso**

Com o objetivo de trabalhar políticas de gestão de pessoas, flexibilizar as ações de treinamento, revisar normas internas, realizar atividades para integração de membros e servidores.



Aprimoramento da  
estrutura da área  
Desenvolvimento de  
Pessoas.

## Período de 2010 a 2013 Estudo para Implantação da GC

- Realização de estudo para contratação de consultoria;
- Visitas a órgãos públicos que realizaram mapeamento de competências:
  - Instituto Serzedello Corrêa;
  - Superior Tribunal de Justiça;
  - Banco Central
- Participação de reuniões sobre o tema gestão por competências promovidas pelo MPF;

Constatação da  
Impossibilidade de contratação  
de consultoria por  
inexigibilidade;

Risco de contratação de  
consultoria inadequada por  
meio de pregão.

por

Constatação da  
Impossibilidade de contratação  
de consultoria por  
inexigibilidade;

Risco de contratação de  
consultoria inadequada por  
meio de pregão.

# **Decisão de criação de estrutura interna para implantação do modelo**

- Criação do Escritório de Gestão por Competências, vinculado à Assessoria de Políticas Institucionais.
- Nomeação de profissional especialista no tema para implementar o modelo no MPDFT.

# ETAPAS DO MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS 2014

Institucionalização do projeto Competência;  
Criação do Escritório de Gestão por Competências;  
Elaboração do plano de trabalho.

## Estratégia de atuação

Estabelecimento de  
parcerias internas



## Estratégias de atuação

• Visitas para conhecer experiências

# Estratégia de atuação

## Estabelecimento de parcerias internas



atuação

er experiências

## Estratégias de atuação

- Visitas para conhecer experiências de outros órgãos (Benchmarking):
  - Caixa Econômica Federal;
  - TCU;
  - Aneel;
  - FNDE.
- Divulgação do projeto no MPDFT.



# Mapeamento de Competências

## IDENTIFICAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

- Análise documental;
- Grupos de foco
- Entrevistas de validação.

QUESTIONÁRIO DE  
DIAGNÓSTICO DAS LACUNAS DE  
COMPETÊNCIAS (em andamento)



**COMPROMISSO PÚBLICO**

- Entrevistas de validação.

**QUESTIONÁRIO DE  
DIAGNÓSTICO DAS LACUNAS DE  
COMPETÊNCIAS (em andamento)**



# Próximas etapas

- Estruturação do Plano de Capacitação e Desenvolvimento Profissional do MPDFT;
- Competências gerenciais do MPDFT (2015)

**Escritório de Ge**  
**Telefone: 61 3343**  
**E-mail: competo**

Γ (2015)

**Escritório de Gestão por Competências**

**Telefone: 61 3343-6133**

**E-mail: [competencia@mpdft.mp.br](mailto:competencia@mpdft.mp.br)**