



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO



ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO SUBCOMITÊ ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS (SEGP)

Aos dois dias do mês de dezembro de dois mil e quatorze, às dez horas e dez minutos, na sala de reuniões da Presidência do edifício-sede do Conselho Nacional do Ministério Público, iniciou-se a Primeira Reunião Ordinária do Subcomitê Estratégico de Gestão de Pessoas – SEGP, vinculado ao Comitê de Governança Corporativa e da Estratégia – CGCE, que tratou dos seguintes assuntos: 1) Composição do SEGP; 2) Atribuições do SEGP; 3) Funcionamento do SEGP; 4) Necessidades em Gestão de Pessoas; e 5) Discussão da minuta do Plano Diretor de Gestão de Pessoas – PDGP. Presentes, respectivamente, o representante e o suplente da Presidência do SEGP, **Blal Yassine Dalloul** e **Wilson Rocha de Almeida Neto**, a representante da Presidência do CNMP, **Eliane Rodrigues de Sales**, os dois representantes do CGCE, **Ludmila Reis Brito Lopes** e **Antônio Osório Nunes**, o suplente dos representantes do CGCE, **Paulo Rogério Lins Ribeiro**, o Coordenador de Gestão de Pessoas, **Luiz Armando Lopes Campião** e, como convidado, o servidor da Secretaria de Gestão Estratégica, **Weskley Rodrigues dos Santos**. Abertos os trabalhos, o Presidente do Comitê, SG Blal Dalloul, cumprimentou todos os participantes e destacou a importância do SEGP. Informou, ainda, que em razão de compromissos inadiáveis com a Presidência do CNMP não poderia permanecer na reunião, que passaria, então, a ser presidida pelo seu substituto, o SG adjunto Wilson Rocha. Passada a palavra ao Coordenador de Gestão de Pessoas, foram abordados, inicialmente, os dois primeiros tópicos da reunião, com a apresentação dos membros do SEGP e a menção de que as atribuições do Subcomitê estão expressas na Portaria CNMP-PRESI nº 160, de 29 de julho de 2014. Especificamente com relação à atribuição contida no inciso VI, do artigo 9º, da mencionada Portaria, o SG adjunto Wilson Rocha propôs que o Subcomitê enviasse a minuta do Plano Diretor à Secretaria-Geral do Conselho e esta, após deliberação, submeteria ao Comitê de Governança Corporativa e da Estratégia. A Proposta foi aprovada por unanimidade. Passando para o terceiro ponto da Pauta (funcionamento do SEGP), o Coordenador de Gestão de Pessoas detalhou todos os procedimentos que devem ser adotados antes, durante e após as reuniões. Salientou, ainda, que as reuniões terão a periodicidade bimestral, preferencialmente, antes das reuniões do Comitê. Sobre o quarto item da pauta



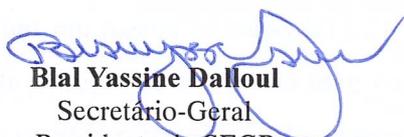
(necessidades em Gestão de Pessoas), o coordenador, Luiz Campião, esclareceu que é preciso haver definição de temas por parte dos membros do SEGP, como, por exemplo, Plano Diretor da COGP, Gestão por Competências, Saúde e Qualidade de vida e Desempenho Funcional, priorizando a gravidade, urgência e tendência. Passados 30 minutos de reunião, o Coordenador de Gestão de Pessoas propôs o início da discussão sobre a minuta do Plano Diretor da COGP. Antes disso, o SG adjunto Wilson Rocha pediu a palavra para salientar que, pelo fato do Plano Diretor da COGP atingir direta ou indiretamente todos os colaboradores do CNMP, há a necessidade de realizar consulta pública gerando maior legitimidade ao documento. Todos os presentes concordaram. O Coordenador de Gestão de Pessoas explicou que a primeira versão do Plano possui quatro objetivos de contribuição, sendo que cada um deles deveria ter um guardião, ou seja, um membro do SEGP para fiscalizar o andamento na prática daquele determinado objetivo. Dando continuidade à sua exposição, o Coordenador de Gestão de Pessoas esclareceu que: I) O primeiro objetivo de contribuição proposto seria: “garantir um quadro funcional adequado às necessidades quantitativas do CNMP”. Tal objetivo possui dois indicadores, quais sejam: (i) percentual de cargos efetivos vagos no CNMP; e (ii) percentual de vagas de estágio não ocupadas no CNMP. As ações para cumprir este objetivo de contribuição seriam: (a) realizar o 1º concurso público para analistas e técnicos do CNMP; (b) implantar o sistema de posse eletrônica; (c) desenvolver o projeto para movimentação interna dos servidores; (d) contratar agente de integração para gerenciar os estagiários, principalmente no que diz respeito a recrutamento e atendimento imediato de demandas; e (e) reorganizar e prover as vagas de estágio. Colocado o tópico em discussão, foram feitas as seguintes observações: 1.1) Eliane Sales sugeriu a criação de um objetivo que alinhasse o desempenho funcional às pessoas do CNMP. Todos concordaram; 1.2) Wilson Rocha salientou que além de necessidades quantitativas e qualitativas, há que se direcionar o Plano Diretor para a área meio e a área fim. Todos concordaram; 1.3) sobre o indicador “percentual de cargos efetivos vagos no CNMP”, Wilson Rocha sugeriu uma meta semestral, o que foi seguido por todos; e 1.4) Wilson Rocha propôs a criação de mais duas ações: mapeamento de competências e aperfeiçoamento do modelo de avaliação de desempenho. Na oportunidade, o coordenador de gestão de pessoas salientou que o mapeamento de competências já estava previsto em outro objetivo de contribuição. I) O segundo objetivo de contribuição proposto seria: “promover o desempenho funcional garantindo um quadro de pessoal adequado às necessidades qualitativas do CNMP”. Tal objetivo possui dois indicadores, quais sejam: (i) percentual de execução do orçamento para capacitação; e (ii) percentual dos servidores capacitados. As ações para cumprir este objetivo de contribuição seriam: (a) mapeamento de

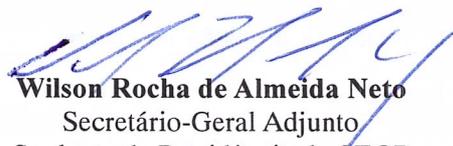


competências; (b) realizar o plano de capacitação; (c) realizar o programa de ambientação dos novos servidores; e (d) aperfeiçoar o modelo de avaliação funcional. Colocado o tópico em discussão, foram feitas as seguintes observações: 2.1) Eliane Sales sugeriu que as metas do primeiro indicador deveriam ser medidas em períodos diferentes, estabelecendo metas mais baixas para o 1º bimestre. Todos aprovaram; 2.2) a meta do segundo indicador deve ser de acordo com a classe que o servidor se encontra na carreira. Todos concordaram. III) O terceiro objetivo de contribuição proposto seria: “aperfeiçoar as rotinas em Gestão de Pessoas promovendo a sua padronização e a gestão de conhecimento do CNMP”. Tal objetivo possui um indicador apenas, qual seja o índice de processos mapeados. As ações para cumprir este objetivo de contribuição seriam: (a) implantar o novo sistema de gestão de pessoas; (b) implantar o sistema de helpdesk da COGP; (c) atualizar o manual do servidor; (d) concluir o mapeamento de processos; e (e) organizar as regulamentações internas da área de gestão de pessoas. Colocado o tópico em discussão, Wilson Rocha sugeriu adicionar a ação de reformulação da estrutura de funções da COGP. Todos concordaram. IV) O quarto objetivo de contribuição proposto seria: “promover a melhoria da saúde e da qualidade de vida no trabalho do servidor”. Tal objetivo possui apenas um indicador, qual seja a média de dias de afastamento por atestados médicos. As ações para cumprir este objetivo de contribuição seriam duas: (a) promover programas que incentivem o transporte sustentável, tais como o Ecotransporte e o Bicicletário; e (b) promover ações que incentivem a melhoria da saúde do servidor, notadamente campanhas e exames periódicos. Colocado o tópico em discussão, todos concordaram com o proposto. O Coordenador de Gestão de Pessoas alertou que muitas modificações de redação foram sugeridas. O SG adjunto, Wilson Rocha, então, se disponibilizou para, em conjunto com o Coordenador de Gestão de Pessoas, compilarem estas alterações. Desta forma, ficou decidido que, após a lavratura da presente ata, Wilson Rocha e o Luiz Campião farão todas as modificações de redação discutidas na reunião e apresentarão uma nova versão da minuta ao Subcomitê. Antes de finalizar a reunião, foi levantada a prioridade em responder ao TCU quanto à uma das recomendações expedidas no acórdão nº 3023/2013, proferido no processo nº TC 022.577/2012-2, cujo prazo acordado de cumprimento findou-se em julho de 2014 e que a medida a ser adotada pela COGP foi a elaboração do Plano Diretor em Gestão de Pessoas que está em andamento. Restou decidido que o Secretário da Auditoria Interna, Paulo Rogério, irá encaminhar a resposta ao TCU quanto ao cumprimento da recomendação dando ciência sobre a elaboração do referido documento que conterá os objetivos de contribuição, as iniciativas, indicadores e as metas. O Coordenador de Gestão de Pessoas agradeceu a atenção de todos e passou a palavra ao SG adjunto Wilson Rocha, que, no momento, presidia a reunião,



indagando ele se havia algum objetivo de contribuição mais relevante em relação aos que foram discutidos na oportunidade. Todos concordaram que os objetivos propostos eram os mais relevantes para cumprimento dos objetivos estratégicos do mapa do CNMP. Ao final, Paulo Rogério sugeriu a inclusão do objetivo “promover a informatização do processo”, mas restou vencido. Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião às 12 horas e 40 minutos, lavrando-se a presente ata.


Blal Yassine Dalloul
Secretário-Geral
Presidente do SEGP

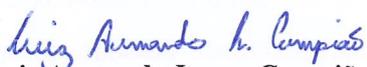

Wilson Rocha de Almeida Neto
Secretário-Geral Adjunto
Suplente da Presidência do SEGP


Eliane Rodrigues de Sales
Chefe de Gabinete da Presidência
Membro do SEGP


Ludmila Reis Brito Lopes
Membro-auxiliar
Membro do SEGP

Antônio Osório Nunes
Membro-auxiliar
Membro do SEGP


Paulo Rogério Lins Ribeiro
Auditor-Chefe
Membro do SEGP


Luiz Armando Lopes Campião
Coordenador de Gestão de Pessoas
Membro do SEGP


Weskley Rodrigues dos Santos
Secretaria de Gestão Estratégica