



**Ministério Público da União
Ministério Público do Distrito Federal e Territórios
Procuradoria-Geral de Justiça**

PORTARIA NORMATIVA Nº 747, DE 9 DE JUNHO DE 2021

Regulamenta a Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

A PROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS,
no uso das atribuições legais conferidas pela Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993,

CONSIDERANDO a publicação do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que revisou e atualizou a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNPD;

CONSIDERANDO a implementação da Gestão por Competências como meio para o fortalecimento da governança e da gestão de pessoas no setor público em atendimento às recomendações do Acórdão 3.023/2013 – TCU/Plenário;

CONSIDERANDO a implantação do modelo de Gestão por Competências no âmbito do Ministério Público brasileiro como desdobramento de ação da Comissão de Planejamento Estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público, por meio da Ação Nacional Estruturante – Multiplicando a Estratégia: Gestão por Competências, realizada em 21 de novembro de 2014; e

CONSIDERANDO a importância do cumprimento do objetivo institucional de efetivo desempenho na prestação de serviços públicos que agreguem valor aos resultados levados à sociedade,

RESOLVE:



Art. 1º Regulamentar a Gestão de Pessoas por Competências – GPC no âmbito do MPDFT, que visa a promoção de ações que aprimorem a gestão do Órgão para atingir os objetivos institucionais, por meio da formação e do desenvolvimento dos integrantes da instituição.

Art. 2º A GPC subsidiará a tomada de decisão da Administração Superior para definição de políticas de gestão de pessoas, de maneira a integrar:

- I – gestão de treinamento, desenvolvimento e educação;
- II – gestão de avaliação de desempenho e estágio probatório;
- III – gestão de lideranças;
- IV – gestão de lotação de servidores;
- V – gestão de saúde ocupacional;
- VI – gestão do dimensionamento da força de trabalho; e
- VII – gestão de processos de trabalho.

Art. 3º São objetivos da GPC:

- I – identificar competências que interferem no desempenho organizacional;
- II – diagnosticar necessidades de aprendizagem das equipes de acordo com as competências mapeadas;
- III – definir a tomada de decisão relacionada à gestão de pessoas, com base no modelo de gestão por competências;
- IV – profissionalizar a atuação dos gestores, fornecendo instrumentos que possibilitem o desempenho com base no diálogo e com foco no desenvolvimento das equipes;
- V – viabilizar visão sistêmica aos servidores e aos gestores sobre o próprio desempenho e sobre a qualidade dos resultados alcançados em busca de construção



conjunta de planos de desenvolvimento e postura ativa na implementação;

VI – fomentar a prática de *feedbacks* constantes entre o gestor e o subordinado, possibilitando a elaboração conjunta de objetivos de desenvolvimento profissional e aperfeiçoamento contínuo;

VII – possibilitar a promoção de um ambiente agradável e profissional;

VIII – identificar e fomentar o uso de tecnologias de gestão que modernizem a instituição e possibilitem a inovação na atuação dos profissionais;

IX – fomentar o aperfeiçoamento contínuo das competências e o desenvolvimento de novas capacidades necessárias ao desempenho efetivo dos integrantes da Casa;

X – possibilitar a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos da instituição; e

XI – incentivar a adoção de boas práticas no ambiente de trabalho.

Art. 4º As competências são classificadas de acordo com a seguinte tipologia:

I – competências comuns: combinação e aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho efetivo de todos os integrantes do MPDFT;

II – competências gerenciais: aquelas necessárias para a realização das atividades de gestão de equipes no MPDFT; e

III – competências específicas: aquelas necessárias para a realização das atividades nas áreas específicas de atuação profissional dos integrantes do MPDFT.

Art. 5º As competências mapeadas subsidiarão a Assessoria de Políticas Institucionais – API e o Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas – Cegep nas definições das políticas de gestão de pessoas.

Art. 6º Compete à Secretaria de Educação e Desenvolvimento Corporativo – Secor:



I – gerenciar, atualizar, divulgar, coordenar, executar e estimular a prática da GPC;

II – capacitar, orientar e prestar suporte aos servidores quanto à metodologia e ao correto fornecimento dos dados, em todas as fases do processo;

III – fazer, continuamente, estudos e projetos, visando aperfeiçoar os procedimentos e propondo, quando necessário, a atualização e o aprimoramento das ferramentas utilizadas;

IV – mapear e atualizar as competências comuns, gerenciais e específicas;

V – elaborar e aplicar a Avaliação de Necessidades Educacionais – ANEC;

VI – desenvolver ações de treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E, baseadas nas competências mapeadas; e

VII – apoiar os gestores na GPC, tendo por base os resultados do mapeamento.

Art. 7º Compete aos gestores das unidades:

I – participar das ações definidas pela Secor como parte da GPC, em conjunto com os servidores lotados nas respectivas unidades;

II – fornecer e validar todas as informações que forem necessárias ao mapeamento e à atualização de competências, quando requisitadas pela Secor;

III – mobilizar as subunidades para a participação no processo de mapeamento de competências;

IV – repassar as informações às subunidades quanto a prazos, procedimentos e metodologia de mapeamento de competências;

V – cumprir os prazos e os procedimentos das subunidades sob sua responsabilidade, conforme estabelecidos pela Secor;

VI – comunicar à Secor alteração na unidade e nas subunidades que impactam



no mapeamento; e

VII – gerir rotinas de trabalho, dar feedback e orientar os servidores no desenvolvimento das competências da equipe.

Art. 8º As competências mapeadas devem subsidiar o planejamento das ações de TD&E.

Art. 9º Compõem o resultado do mapeamento das competências, os seguintes documentos:

I – relatório das competências, com a descrição das competências e dos referenciais de desempenho mapeados; e

II – Avaliação de Necessidades Educacionais – ANEC, com as necessidades educacionais a serem desenvolvidas.

Art. 10. Na hipótese de haver múltiplas unidades executando atribuições semelhantes em localidades e estruturas distintas, deverá ser realizada análise conjunta envolvendo os gestores das unidades envolvidas.

Art. 11. Os dados obtidos no decorrer dos procedimentos relativos ao mapeamento deverão ser tratados com o devido resguardo, não sendo permitido o compartilhamento fora do ambiente da análise sem a prévia anuência da unidade mapeada.

Art. 12. As competências poderão ser atualizadas conforme necessidade da instituição.

Art. 13. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Dê-se ciência, cumpra-se e publique-se.

FABIANA COSTA OLIVEIRA BARRETO