



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS  
PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

**PORTARIA Nº 456, DE 15 DE MAIO DE 2023**

Institui, no âmbito do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, o Projeto Gestão de Pessoas e um novo olhar para avaliação de desempenho funcional – importância, responsabilidades e contribuições para alcance dos objetivos institucionais.

**O PROCURADOR-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 indução de eficiência operacional incentivada pela implementação de ações gerenciais voltadas ao aperfeiçoamento profissional, ao crescimento na carreira, ao desenvolvimento da unidade de trabalho e da organização e, conseqüentemente, à melhoria dos serviços prestados à sociedade;

**CONSIDERANDO** que o processo de avaliação é uma ferramenta para conhecer as potencialidades das equipes de trabalho, para acordar metas e objetivos e para traçar um planejamento de trabalho alinhado aos objetivos institucionais nos níveis estratégico, tático ou operacional;

**CONSIDERANDO** a importância da avaliação de desempenho para o desenvolvimento profissional e pessoal do servidor avaliado e os impactos positivos concernentes ao clima organizacional, ao aprimoramento das relações interpessoais e ao planejamento, a execução e o acompanhamento das atribuições e dos resultados das unidades de trabalho;

**CONSIDERANDO** que a iniciativa em tela compõe o eixo desenvolvimento do servidor do Programa Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios;

**CONSIDERANDO** que o desenvolvimento de pessoas e da cultura organizacional é objetivo estratégico balizador do Planejamento Estratégico Institucional 2022-2026 do MPDFT;

**CONSIDERANDO** que o projeto visa organizar etapas e ações para sensibilização da importância da ferramenta, responsabilidades e contribuições para o alcance do desempenho funcional compatível com a realização dos objetivos institucionais; e

**CONSIDERANDO** o que consta no processo administrativo SEI nº 19.04.3137.0019608/2023-53, que dispõe sobre a elaboração, o acompanhamento e a execução do Projeto Gestão de Pessoas e um novo olhar para avaliação de desempenho funcional – importância, responsabilidades e contribuições para alcance dos objetivos institucionais,

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Instituir, no âmbito do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, o Projeto Gestão de Pessoas e um novo olhar para avaliação de desempenho funcional – importância, responsabilidades e contribuições para alcance dos objetivos institucionais.

**Art. 2º** O projeto tem como objetivo aprimorar o processo de avaliação de desempenho a partir da conscientização da relevância estratégica do desempenho funcional como instrumento de avaliação e gerenciamento das necessidades da unidade de trabalho na busca por maior eficiência organizacional.

**Art. 3º** O projeto compõe um dos três eixos do Programa de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas no âmbito do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

Parágrafo único. O programa mencionado no *caput* deste artigo é composto pelos eixos diagnóstico e desenvolvimento organizacional, educação corporativa e desenvolvimento do servidor e será operacionalizado por regramento próprio.

**Art. 4º** Estabelecer que o projeto terá como gestor o servidor EDUARDO VIEIRA DA LUZ SILVA e como coordenador o Secretário de Educação e Desenvolvimento Corporativo, RENATO LUQUEIZ SALLES.

**Art. 5º** Estabelecer que o gestor prestará as informações necessárias para a validação do projeto à Assessoria de Projetos da Secretaria de Planejamento – Aproj/Secplan.

Parágrafo único. Em caso de necessidade de alteração do plano de projeto, a Assessoria de Projetos/Secplan deverá ser informada para proceder às alterações.

**Art. 6º** Definir que a fase de execução da iniciativa ocorrerá até o mês de dezembro de 2023, conforme plano de projeto em anexo.

Parágrafo único. O projeto poderá tornar-se um serviço ou uma rotina da unidade responsável e ser replicado nas unidades do MPDFT interessadas, desde que observados os procedimentos validados em documentos gerados na fase de encerramento.

**Art. 7º** Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

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

**GEORGES CARLOS FREDDERICO MOREIRA SEIGNEUR**



Documento assinado eletronicamente por **GEORGES CARLOS FREDDERICO MOREIRA SEIGNEUR, Procurador-Geral de Justiça**, em 16/05/2023, às 13:03, conforme § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.mpdft.mp.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.mpdft.mp.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **0288245** e o código CRC **5ED86114**.

## ***Projeto***

***GESTÃO DE PESSOAS E UM NOVO OLHAR PARA  
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL –  
Importância, responsabilidades e contribuições para  
alcance dos objetivos institucionais***

***Ano 2022***

**PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA**

*FABIANA COSTA OLIVEIRA BARRETO*

**VICE-PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA JURÍDICO-ADMINISTRATIVA**

*SELMA LEITE DO NASCIMENTO SAUERBRONN DE SOUZA*

**VICE-PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA INSTITUCIONAL**

*ANDRÉ VINÍCIUS ESPÍRITO SANTO DE ALMEIDA*

**CORREGEDORIA-GERAL**

*JOSÉ VALDENOR QUEIROZ JÚNIOR*

**OUVIDORIA**

*LIBANIO ALVES RODRIGUES*

**CHEFIA DE GABINETE**

*GEORGES CARLOS FREDDERICO MOREIRA SEIGNEUR*

**SECRETARIA-GERAL**

*WAGNER DE CASTRO ARAUJO*

**ASSESSORIA DE POLÍTICAS INSTITUCIONAIS**

*ANDRE LUIZ CAPPI PEREIRA  
THAIENNE NASCIMENTO FERNANDES*

## **ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO**

### **Secretaria de Educação e Desenvolvimento Corporativo – Secor**

gestora anterior Claudia Maria Ramos

gestor atual Renato Luqueiz Salles

### **Assessoria de Diagnóstico Organizacional e Acompanhamento do Servidor – ADOAS**

Eduardo Vieira da Luz Silva

Alessandra Maria Bernardes Bezerra

Isabella Vieira de Cerqueira Branco

Marcos Vinicius Braga Guerreiro

Viviane de Souza Doring

## **CONSULTORIA**

### **Secretaria de Planejamento**

José Joaquim Vieira de Araújo

### **Assessoria de Projetos – Secretaria de Planejamento**

Daniella Pádua Lopes

Luiz Fernando Pinheiro Nunez

Michelle Góis Gadelha Dias

## Sumário

1. Nome.....	5
2. Justificativa.....	5
3. Objetivos e indicadores relacionados à gestão estratégica.....	6
6. Objetivos do projeto.....	7
7. Resultados esperados.....	7
8. Fases.....	8
9. Equipe.....	8
10. Descrição.....	9
11. Período de execução.....	9
12. Métrica.....	9
13. Cronograma.....	10
14. Termo de aprovação.....	11

## **1. Nome**

Gestão de Pessoas e um novo olhar para avaliação de desempenho funcional – importância, responsabilidades e contribuições para alcance dos objetivos institucionais.

## **2. Justificativa**

Na busca por maximizar os resultados alcançáveis com o processo de avaliação de desempenho funcional expomos de forma objetiva e clara as etapas deste essencial trabalho gerencial, fornecemos dicas para que o gestor e o servidor avaliado tenham, em conjunto, condições para planejar, acompanhar e efetivamente avaliar o desempenho dos trabalhos individuais.

Esperamos auxiliar toda a instituição a compreender melhor o processo de avaliação de desempenho funcional e, principalmente, a usufruir os benefícios de uma avaliação justa e bem realizada. Feita dessa forma, a avaliação de desempenho contribui para os desenvolvimentos profissional e pessoal do servidor avaliado e, em paralelo, traz impactos positivos para o aprimoramento das relações interpessoais, para o clima organizacional e para o planejamento, a execução e o acompanhamento das atribuições e dos resultados das unidades de trabalho.

A ADF tem como objetivo aferir a eficiência dos servidores no desenvolvimento de suas atribuições, possibilitando a implementação de ações gerenciais voltadas para o aperfeiçoamento profissional, o crescimento na carreira, o desenvolvimento da unidade de trabalho e da organização e, conseqüentemente, a melhoria dos serviços prestados à sociedade.

O processo de avaliação é uma ferramenta para conhecimento das potencialidades das equipes de trabalho, para acordar metas e objetivos e para traçar um planejamento de trabalho alinhado aos objetivos institucionais nos níveis estratégico, tático ou operacional. Durante suas fases, busca-se identificar oportunidades de melhoria e necessidade de capacitação, oportunizar momento de feedback e contribuir para o aperfeiçoamento contínuo do servidor.

Esse projeto visa organizar as etapas e ações para sensibilização e disseminação dos conhecimentos, da importância, das responsabilidades e das contribuições da avaliação de desempenho funcional para alcance dos objetivos institucionais.

### 3. Objetivos e indicadores relacionados à gestão estratégica

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Sinalizador de Resultado	Iniciativas Estratégicas
Aprendizado e Crescimento	Propiciar a educação e o desenvolvimento organizacional com ênfase na gestão e no compromisso público	3.1 Desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes.	3.1.4 Valorizar a gestão da avaliação de desempenho e de estágio probatório, conectando-a com os outros processos de gestão de pessoas
		3.3 Desenvolvimento do servidor na carreira	3.3.1 Desenvolvimento e acompanhamento da produtividade e desempenho individual
Processos Integradores	Modernizar os processos organizacionais	16.1 Eficiência operacional	16.1.3 Implementar ferramentas de desenvolvimento, de controle, de mensuração e de acompanhamento do desempenho do trabalho.
Aprendizado E Crescimento	Aperfeiçoar políticas de alocação de pessoas	1.1 Alocação com base em gestão de pessoas, bem-estar, saúde e qualidade de vida.	1.1.1 Implementar política de alocação, distribuição e redistribuição de servidores, utilizando os resultados do dimensionamento da força de trabalho, da consultoria de gestão, do mapeamento das competências e de outros processos de gestão de

			<p>1.1.2 Implantar metodologia de gestão de pessoas moderna e de evolução permanente para valorizar e motivar membros e servidores.</p>
<p>Processos Integrados</p>	<p>Aperfeiçoar o apoio técnico especializado para uma atuação resolutiva, eficiente, segura e empática</p>	<p>12.1 Aperfeiçoar a estrutura de apoio técnico especializado</p>	<p>12.1.2 Desenvolver competências para o apoio técnico especializado visando ao fortalecimento da cultura resolutiva</p>

## 6. Objetivos do projeto

Aprimorar o processo de avaliação de desempenho com a plena e efetiva conscientização da importância estratégica da avaliação como instrumento no gerenciamento das necessidades da unidade de trabalho e na busca por uma maior eficiência organizacional.

## 7. Resultados esperados

Este projeto visa alcançar os seguintes resultados:

- Servidores e gestores sensibilizados em relação aos benefícios de uma avaliação justa e bem realizada.
- Aprimoramento do processo de avaliação de desempenho.
- Avaliações de desempenho realizadas observando critérios técnicos, bem como as metas previstas no Plano de Metas, previamente acordado entre o gestor e o servidor.
- Formulação de um plano de metas, baseado na vivência dos gestores.
- Maximização do gerenciamento das necessidades da unidade de trabalho.
- Melhor eficiência organizacional.

- Aprimoramento das relações interpessoais.
- Melhor clima organizacional.
- Planejamento, execução e acompanhamento das atribuições e dos resultados das unidades de trabalho.

## 8. Fases

1. Sensibilizar Servidores e gestores em relação aos benefícios de uma avaliação justa e bem realizada
2. Formular Plano de metas baseado na vivência dos gestores;
3. Aprimorar o processo de avaliação de desempenho;
4. Realizar Planejamento, execução, acompanhamento das atribuições e dos resultados das unidades de trabalho.

## 9. Equipe

Unidade Responsável:	Assessoria de Diagnóstico Organizacional e Acompanhamento do Servidor – ADOAS
Gestor do Projeto:	Eduardo Vieira da Luz Silva
Coordenadora do Projeto:	Claudia Maria Ramos Renato Luqueiz Salles – Secretária de Educação e Desenvolvimento Corporativo
Integrantes:	Nome
	Alessandra Maria Bernardes Bezerra
	Isabella Vieira de Cerqueira Branco
	Marcos Vinicius Braga Guerreiro
	Viviane de Souza Doring

## 10. Descrição

Serão realizada uma palestra de sensibilização, programada para agosto/2022, e oficinas experenciais, as quais terão os temas definidos.

Além disso, para o alcance do objetivo geral, a sensibilização e a explanação plena e efetiva serão necessárias as propostas:

- O que é a avaliação de desempenho funcional;
- Por que a ADF existe;
- Como é e como deveria ser feita a avaliação;
- Como o gestor pode se preparar para planejar, acompanhar e realizar a ADF;
- Como a ADF pode contribuir para o alcance dos objetivos operacionais, táticos e estratégicos.

## 11. Período de execução

Início: agosto de 2022

Fim: dezembro de 2023

## 12. Métrica

INDICADORES	METAS
Processo de avaliação de desempenho aprimorado	100%

### 13. Cronograma

	<b>Nome do Projeto</b>	<b>Gestão de pessoas e um novo olhar para avaliação de desempenho funcional – Importância, responsabilidades e contribuições para alcance dos objetivos institucionais</b>			
	<b>Fase</b>	<b>Aprimorar o processo de avaliação de desempenho com a plena e efetiva conscientização da importância estratégica da avaliação como instrumento no gerenciamento das necessidades da unidade de trabalho e na busca por uma maior eficiência organizacional.</b>			
<b>Ações</b>		<b>Entregas</b>	<b>Responsável</b>	<b>Data inicial</b>	<b>Data final</b>
1. Sensibilizar Servidores e gestores em relação aos benefícios de uma avaliação justa e bem realizada		Servidores e membros sensibilizados	Secor	Ago/2022	Ago/2022
2. Realizar oficinas de desenvolvimento de equipes		Oficinas realizadas	Secor	Set/2022	Dez/2023
3. Formular Plano de metas baseado na vivência dos gestores;		Plano de metas formulado	Secor	Set/2022	Dez/2023
4. Aprimorar o processo de avaliação de desempenho;		Processo de avaliação de desempenho aprimorado	Secor	Set/2022	Dez/2023
5. Realizar Planejamento, execução, acompanhamento das atribuições e dos resultados das unidades de trabalho.		Planejamento, execução, acompanhamento realizado	Secor	Jan/2023	Dez/2023
6. Validar o projeto		Projeto Validado	Secor, Secplan, API, PGJ	Dez/2023	Fev/2024

#### 14. Termo de aprovação

A Secretaria de Planejamento - Secplan, no uso da sua competência regimental, de acordo com a Portaria Normativa nº 691, de 31 de julho de 2020, e em cumprimento à determinação da Procuradoria-Geral de Justiça prestou consultoria na elaboração do Projeto Gestão de pessoas e um novo olhar para avaliação de desempenho funcional – Importância, responsabilidades e contribuições para alcance dos objetivos institucionais

O gestor e o coordenador devem estar cientes de que qualquer modificação no plano de trabalho, caso exista, poderá implicar alteração nos prazos de execução, devendo a Assessoria de Projetos ser informada para análise e providências. O início da execução do projeto está vinculado à assinatura deste termo e à posterior publicação de portaria.

Eu, Eduardo Vieira da Luz Silva, gestor do projeto Gestão de pessoas e um novo olhar para avaliação de desempenho funcional – Importância, responsabilidades e contribuições para alcance dos objetivos institucionais, elaborado pela Secretaria de Educação e Desenvolvimento Corporativo, com a consultoria da Assessoria de Projetos/Secplan, aprovo e autorizo o início de sua execução e me comprometo a prestar as informações solicitadas, bem como a tomar as providências necessárias à validação do projeto.

Brasília, 24 de agosto de 2022.

Eduardo Vieira da Luz Silva

Versão	Responsável	Data
Assinatura do plano de projeto	Eduardo Vieira da Luz Silva	24/08/2022
Alteração do gestor do projeto para Renato Luqueiz Salles, Secretário de Educação e Desenvolvimento Corporativo	Eduardo Vieira da Luz Silva	04/05/2023