



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 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>
Processos Integrados	Aperfeiçoar o apoio técnico especializado para uma atuação resolutiva, eficiente, segura e empática	12.1 Aperfeiçoar a estrutura de apoio técnico especializado	12.1.2 Desenvolver competências para o apoio técnico especializado visando ao fortalecimento da cultura resolutiva

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

	Nome do Projeto	Gestão de pessoas e um novo olhar para avaliação de desempenho funcional – Importância, responsabilidades e contribuições para alcance dos objetivos institucionais			
	Fase	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.			
Ações		Entregas	Responsável	Data inicial	Data final
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, cplan, API, PGJ	Dez/2023	Fev/2024

Diário Eletrônico do MPDFT, Edição n.º 2.440, 17 de maio de 2023.

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