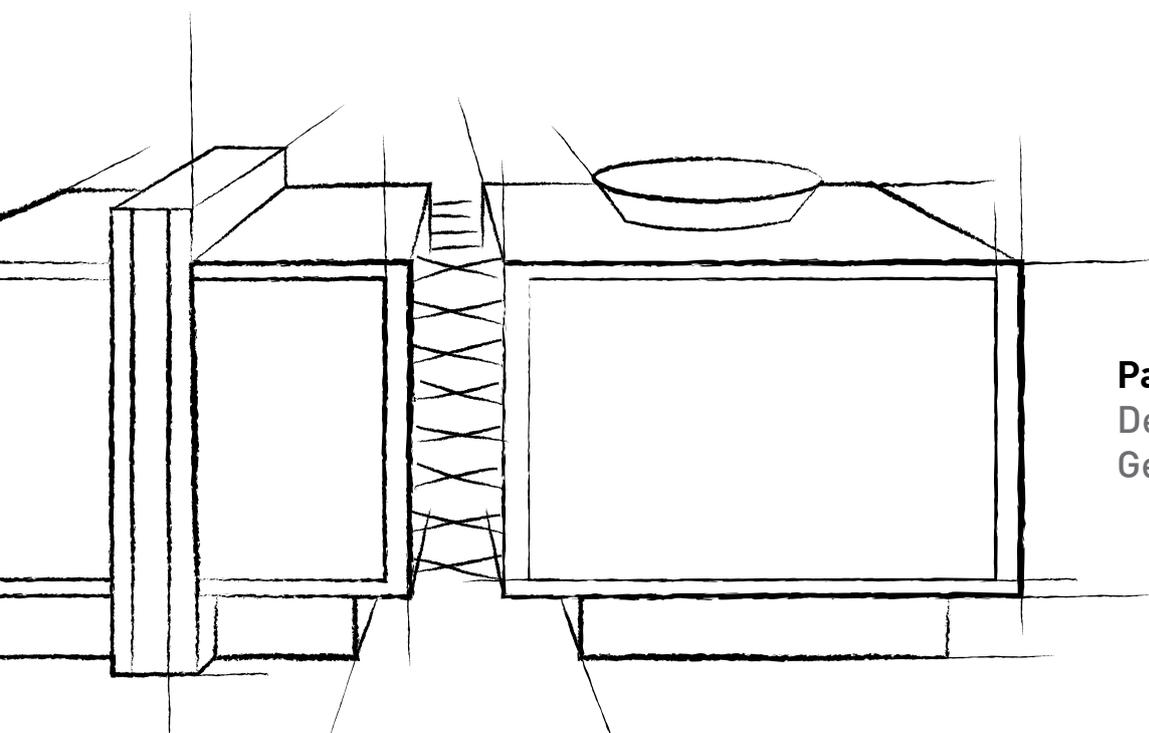




Ministério Público
do Distrito Federal
e Territórios

Gestão Compartilhada

Membros e servidores unidos na condução
do MPDFT



Parte 4
Departamento de
Gestão de Pessoas

ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR DO MPDFT

Procuradora-Geral de Justiça do Distrito Federal e Territórios

Procuradora de Justiça Eunice Pereira Amorim Carvalhido

Vice-Procuradora-Geral de Justiça

Procuradora de Justiça Zenaide Souto Martins

Corregedora-Geral

Procuradora de Justiça Benis Silva de Queiroz Bastos

Chefia de Gabinete

Promotor de Justiça Adjunto Albertino de Souza Pereira Netto
(*In memoriam*)

Promotora de Justiça Thaís Freire da Costa Flores

Promotor de Justiça Wagner de Castro Araújo

Diretoria-Geral

Promotor de Justiça Vetuval Martins Vasconcelos
(2010 /2013)

Promotor de Justiça Libanio Alves Rodrigues

Servidora Ana Lúcia Carrijo Ferreira

Assessoria Especial da Procuradoria-Geral de Justiça

Promotor de Justiça Vetuval Martins Vasconcelos
(2013/2014)

Assessoria de Políticas de Segurança

Promotor de Justiça Eduardo Gazzinelli Veloso
(2010/2014)

Promotor de Justiça Wilton Queiroz de Lima (2014)

Assessoria de Políticas Institucionais

Procurador de Justiça Jair Meurer Ribeiro (2010/2011)

Promotora de Justiça Ana Luiza Lobo Leão Osório

Promotor de Justiça Dermeval Farias Gomes Filho

Assessoria Cível e de Controle de Constitucionalidade

Promotor de Justiça André Luiz Casal Duran (2010/2012)

Promotor de Justiça Antônio Henrique Graciano Suxberger
(2010/2012)

Promotor de Justiça Dicken William Lemes

Promotor de Justiça Rodolfo Cunha Salles

Assessoria Criminal

Promotora de Justiça Marta Alves da Silva (2010/2012)

Promotora de Justiça Marya Olímpia Ribeiro Pacheco
(2010/2012)

Promotor de Justiça Antônio Henrique Graciano Suxberger

Promotor de Justiça Renato Bianchini

Coodenadoria de Recursos Constitucionais

Procurador de Justiça Antônio Luiz Barbosa Alencastro
(2010/2013)

Procuradora de Justiça Ana Luisa Rivera

Promotor de Justiça Evandro Manoel da Silveira Gomes

Promotor de Justiça Adjunto Leonardo Carneiro Britto

Gestão Compartilhada

Parte 4 – Departamento de Gestão de Pessoas

Referente ao período de agosto de 2010 a outubro de 2014

Departamento de Gestão de Pessoas

Eixo Monumental, Praça do Buriti, Lote 2, Sala 530, Sede do MPDFT, Brasília-DF

Telefone: (61) 3343-9127

E-mail: dgp-chefias@mpdft.mp.br

Cinara Maria Carneiro Rocha - Chefe

Coordenação e Produção de Texto:

Assessoria de Imprensa - PGJ

Elizangela Monteiro – Chefe

Programação visual e diagramação:

Coordenadoria de Comunicação do MPDFT

Colaboração:

Lílian Cursino Pessoa, Elisa Ramalho Salim Ramos

Revisão:

Samara Botelho Vaz de Almeida

Outubro de 2014. Versão digital.

© 2014 Ministério Público do Distrito Federal e Territórios

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

As informações contidas neste relatório foram fornecidas e aprovadas pelo Departamento de Gestão de Pessoas (DGP).

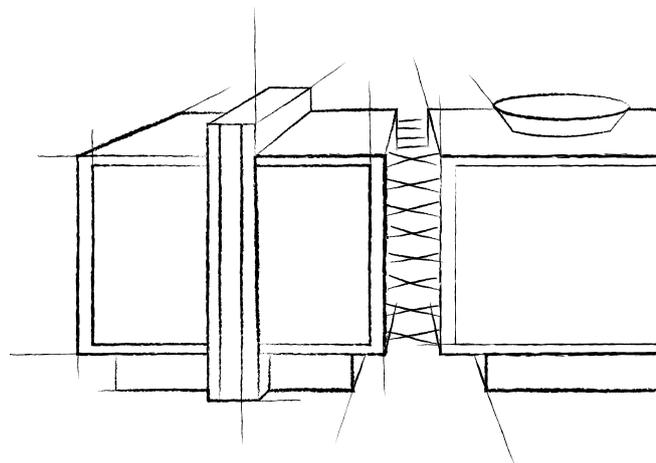
APRESENTAÇÃO

O Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) foi aprimorado nos últimos quatro anos. No início da gestão 2010/2012, a área encontrava-se desgastada, com problemas de estrutura, carência de pessoal, falhas em registros funcionais, alta concentração de informação, excesso de trabalho, deficiência no estabelecimento de rotinas, ambiente físico inadequado e forte fragmentação entre as equipes. Tudo isso desmotivava os servidores que atuavam na área, comprometendo o resultado final dos trabalhos ali desenvolvidos.

Por ser área-meio, naturalmente, tal situação provocava insatisfação no quadro de membros e servidores. Diversas reclamações foram registradas no período. A maioria referia-se a problemas com o sistema Grifo, de registro de frequência; ao excesso de formalismo e de burocracia; à demora em responder às demandas; e à necessidade de oportunizar um treinamento voltado especificamente aos servidores da área.

Com o intuito de solucionar esses e outros problemas, a Administração Superior programou ações de curto, médio e longo prazos, uma vez que parte das dificuldades foram se acumulando durante vários anos e já não poderiam ser sanadas com a rapidez desejada.

No decorrer deste Relatório, serão informadas as realizações na área de Gestão de Pessoas, as ações que ainda estão em curso e os projetos necessários à melhoria contínua dos processos ali gerenciados.



QUADRO DE PESSOAL

A gestão de pessoal (membros, servidores e estagiários) avançou em questões relevantes ao desenvolvimento institucional. O aumento do efetivo, os investimentos na qualidade do ambiente de trabalho, o pagamento de direitos já reconhecidos, bem como a identificação de outros, devem ser considerados como ponto de evolução na gestão 2010/2014.

Nesse período, a Administração Superior pagou a membros e servidores cerca de R\$ 94 milhões para quitação parcial da parcela autônoma de equivalência, juros de quintos e licença prêmio para os que se aposentaram em exercícios anteriores. Além disso, os promotores de Justiça adjuntos passaram a receber a diferença salarial correspondente às parcelas de 13º e férias proporcionais ao período de substituição de membro titular.

É importante registrar o reconhecimento administrativo do direito ao recebimento de férias não usufruídas (em período de atividade) por membros já aposentados. Esses valores ainda não foram pagos devido à insuficiência de recursos financeiros, porém, o gesto de garantir tal direito é o primeiro passo para solução do problema nas próximas gestões.

Membros

Entre agosto de 2010 e outubro de 2014, ingressaram 73 promotores de Justiça adjuntos. Desses, 48 foram nomeados após aprovação no 29º concurso para ingresso na carreira e 25 tomaram posse em maio de 2014, oriundos do 30º concurso. Tais certames foram inteiramente realizados pelo MPDFT, pela primeira vez na história da Instituição.

Além disso, com a aprovação da Lei nº 12.676, de junho de 2012, que transformou 54 cargos de promotor de Justiça adjunto e um cargo de procurador de Justiça e mais 50 de promotor de Justiça, o MPDFT efetivou a promoção de 50 promotores de Justiça adjuntos a promotores de Justiça, evitando a estagnação na carreira.

Entre agosto de 2010 e outubro de 2014, 73 promotores de Justiça adjuntos tomaram posse.



Posse de promotores de Justiça adjuntos aprovados no 29º Concurso.



Em maio de 2014, 25 membros aprovados no 30º Concurso foram empossados.

Posteriormente, com a aposentaria de alguns membros, foram efetivadas mais sete promoções, totalizando 58 no período.

A iniciativa impulsionou a carreira dos membros do MPDFT que, em alguns casos, já estavam há mais de nove anos em cargo de adjunto.

Até o final da gestão 2010/2014, todos os promotores de Justiça adjuntos aprovados no 27º e no 28º concursos terão sido promovidos ao cargo de promotor de Justiça.

O quadro abaixo demonstra o total de cargos ocupados por membros no período de 2010 a 2014, considerando as vacâncias ocorridas por aposentadoria, falecimento, etc.

Cargo	Total de Cargos Ocupados			Desligamentos e aposentadorias no período
	31/7/10	31/12/13	30/9/14	
Procurador de Justiça	37	39	40	7
Promotor de Justiça	248	271	280	13
Promotor de Justiça Adjunto	58	60	71	8
Total	343	370	391	28

Até o final da gestão 2010/2014, todos os promotores de Justiça adjuntos aprovados no 27º e no 28º concursos serão promovidos ao cargo de promotor de Justiça.

Quadro 1 – Evolução do quadro de membros por cargo

Fonte: Departamento de Gestão de Pessoas

Servidores

O número de servidores ubiu de 1.487 pessoas (em julho de 2010) para 1.759 (em setembro de 2014), tendo registrado acréscimo de 272 pessoas, entre técnicos, analistas, requisitados e comissionados. O crescimento equivale a 18,3% do quadro. Há perspectiva de algumas nomeações ainda neste ano de 2014.

A variação percentual só não foi maior em razão de decisão do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) que determinou a devolução aos órgãos de origem dos servidores requisitados que não ocupavam função comissionada. A tabela a seguir detalha a movimentação de servidores nos últimos quatro anos.



Posse de novos servidores MPDFT.

Descrição	Total de cargos ocupados			Desligamentos e aposentadorias no período
	31/07/10	31/12/13	30/09/14	
Analista	478	610	649	108
Técnico	688	920	909	174
Pessoal sem vínculo*	10	16	17	16
Requisitado	311	187	184	181
Total	1487	1733	1759	479

Quadro 2 – Movimentação de servidores nos últimos quatro anos

Fonte: Departamento de Gestão de Pessoas

* Nomeados exclusivamente para cargo em comissão

O ingresso de pessoal possibilitou a lotação de um analista processual para cada Promotoria de Justiça. A medida fortaleceu o apoio ao trabalho dos membros. No entanto, com a criação de novas Promotorias e a vacância de servidores, acumuladas desde o período supracitado, a manutenção de tal proposta passou a exigir o reforço do quadro de analistas processuais para os próximos anos.

Estagiários

A variação no quadro de estagiários também foi significativa. Entre agosto de 2010 e julho de 2014, foram criadas 337 novas vagas, totalizando um efetivo de 798 aprendizes nas mais diversas áreas de atuação.

Para ingressar no MPDFT é preciso ter participado da seleção pelo PAS, no caso de estagiários de nível médio. Para os de nível superior, é exigida aprovação em concurso realizado pela própria Instituição. Por ano, são realizados, em média, dois concursos públicos. O quadro abaixo mostra a evolução do número de estagiários admitidos.

Estagiários	Total de cargos ocupados			Variação absoluta no período	Variação percentual no período
	31/07/10	31/12/13	30/09/14		
Nível superior	280	461	494	214	76,4%
Nível médio	181	303	304	123	68,0%
Total	461	764	798	337	73,1%

Quadro 3 – Evolução do quadro de estagiários por escolaridade

Fonte: Departamento de Gestão de Pessoas

Curso de Português para Estagiários

Em novembro de 2013, 60 estagiários, escolhidos por sorteio, participaram do Curso de Capacitação em Português, promovido por meio de instrutoria interna e sem ônus para a Instituição.

A descentralização do curso para outras unidades é uma meta a ser atingida, considerando que vários estagiários não se inscreveram no primeiro curso devido à dificuldade de deslocamento para o Edifício-Sede.

Cartilha do estagiário

A primeira versão da Cartilha do Estagiário foi entregue ao final do ano de 2011. Na cartilha, que é distribuída na reunião preparatória, são dadas orientações referentes aos objetivos do estágio, a estrutura e composição do Órgão, a rotinas, a benefícios, a direitos, a obrigações e a postura no ambiente de trabalho.

Uma versão digital pode ser acessada na intranet. A cartilha possui linguagem acessível, agradável e didática, com diversas indicações e exemplos de cada situação que o estagiário poderá vivenciar.

Uniformes para estagiários

A partir do segundo semestre de 2013, o MPDFT passou a fornecer uniformes aos estagiários de nível médio. A iniciativa teve o objetivo de facilitar a identificação, o acesso e a circulação dos estagiários. Além da praticidade, a institucionalização do uso do uniforme foi acompanhada do conceito de “vestir a camisa do órgão” e valorizar o local de trabalho. A ideia é promover a motivação e o engajamento nas ações diárias.

Programa Adolescente Aprendiz

Além das políticas voltadas à contratação de estagiários, o Programa Adolescente Aprendiz oferece oportunidade de trabalho para adolescentes que se encontram em situação de risco. Os primeiros selecionados iniciaram suas atividades em outubro de 2012, nas unidades do Edifício-Sede e na unidade localizada no SIG, totalizando 20 adolescentes. O programa é coordenado pela Procuradora de Justiça Selma Leite do Nascimento Sauerbronn de Souza.

Para o ano de 2014, foram acrescentadas mais dez vagas, distribuídas entre as Coordenadorias do Paranoá, de Ceilândia e de Samambaia. A contratação dos adolescentes, que devem ter idade entre 16 e 18 anos, é feita com base na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por período máximo de dois anos. Eles recebem um salário-mínimo e auxílio-transporte.



Cartilha do estagiário.



Estagiários do MPDFT ganham uniformes novos.



Adolescentes aprendizes em palestra sobre o trabalho no MPDFT.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E CAPACITAÇÃO

A ausência de um programa de capacitação que oferecesse oportunidades de aperfeiçoamento para servidores representava uma grande dificuldade na gestão de pessoas. O problema começou a ser resolvido com a publicação da Portaria nº 1051, de 16 de agosto 2010, que designou uma assessoria especial para tratar da questão.

A partir de então, procedeu-se à revisão dos normativos da área, à adoção de novos conceitos nos programas de formação e ao aperfeiçoamento dos sistemas de identificação de necessidades de treinamento.

Capacitação em números

Na gestão 2010/2014, foi registrado expressivo aumento das ações de capacitação. Também foi realizada reestruturação na área de Desenvolvimento de Pessoas, com o objetivo de acompanhar o crescimento do quadro de pessoal e o conseqüente aumento nas demandas de treinamento.

Os resultados começaram a ser percebidos a partir de 2011, quando foram oferecidas 4.150 vagas para capacitação. Daí em diante, até o 1º semestre de 2014, alcançou-se um total de onze mil vagas para 975 cursos diferentes.

No quadro abaixo, é possível conferir a quantidade de cursos e o número de vagas oferecidas anualmente.

Exercício	Oferta de Cursos	Vagas preenchidas*
2011	233	4.150
2012	236	2.200
2013	301	3.200
2014 (1º semestre)	205	1.450
Total	975	11.000

Quadro 4 – Evolução do quadro de estagiários por escolaridade

Fonte: Departamento de
Gestão de Pessoas

* Valores aproximados

O elevado número de membros e servidores que participaram de ações de treinamento em 2011, quando comparado aos demais anos, ocorreu em razão do Curso de Gestão Empreendedora, que teve participação obrigatória para todos os servidores. Alguns membros, voluntariamente também participaram do curso.

Em 2013 e 2014, foram oferecidos treinamentos específicos para cargos de chefia e liderança, com o preenchimento de cerca de 500 vagas. Essas atividades evidenciam a preocupação da Instituição na constante capacitação dos servidores responsáveis por decisões estratégicas e pelo gerenciamento de equipes de trabalho.

Principais cursos oferecidos

Além dos treinamentos técnicos tradicionalmente ofertados nas áreas de Direito e outras especialidades, como Perícias, Diligências, Arquitetura, Orçamento, Engenharia e Informática, também foram oferecidos cursos de natureza comportamental.

O objetivo foi suprir a necessidade de aprimoramento do trabalho em equipe e melhorar a comunicação entre as unidades. Além disso, alguns eventos foram voltados a proporcionar ambiente de trabalho mais dinâmico e agradável e à manutenção da motivação e da satisfação dos servidores em suas unidades de lotação.

Nesse sentido, merecem destaque o curso de Gestão Empreendedora, que foi uma oportunidade de refletir sobre o comportamento e as atitudes coerentes com cargos de liderança e o Treinamento Experiencial ao Ar Livre – TEAL, que visou ao aprimoramento do trabalho em equipe e à busca constante da melhoria da comunicação e da motivação entre integrantes do MPDFT. O primeiro foi realizado em 2011 para todos os servidores e alguns membros. O segundo aconteceu, em 2012, em Pirenópolis (GO) para 360 participantes, entre membros e servidores.

Outro evento voltado à formação de lideranças foi o curso “Papel Gerencial do Secretário no Contexto das Modernas Organizações”, realizado no Edifício- Sede, no Paranoá e em Samambaia. Formatado para atender às necessidades específicas do MPDFT, contou com a participação de 69 servidores, que passaram a ser multiplicadores dos conhecimentos.

Além desse, no decorrer de 2013, foram oferecidos três módulos referentes ao Plano de Treinamento Gerencial, cujo conteúdo foi elaborado com base no Levantamento de Necessidades de Treinamento, realizado em 2012, com as seguintes temáticas: “Líderes de Alta Performance”, “Liderando Equipes de Alta Performance” e



O Treinamento Experiencial ao Ar Livre contou com atividades para estimular o trabalho em equipe.

“Gestão de Conflitos”, todos ministrados pelo Secretário de Gestão de Pessoas do TRE-DF, Fernando Velloso, com a participação total de 172 servidores, distribuídos em turmas no Edifício-Sede, em Taguatinga e em Samambaia. Em 2014, formaram-se novas turmas, das quais participaram 54 membros.

Ainda com foco na formação de lideranças, o MPDFT iniciou uma parceria com o Instituto Amana-Key e destacou 10 membros e 17 servidores para participarem do curso “APG *Middle* - Programa de Gestão Avançada”, oferecido em Brasília, no ano de 2013. A escolha dos participantes baseou-se em critérios técnicos, considerando a necessidade do desenvolvimento de competências de liderança. Em setembro de 2014, participaram mais cinco membros e cinco servidores.

Além dos eventos acima descritos, o DGP apoiou a realização de diversos seminários e palestras para membros, servidores, estagiários e para o público externo. As iniciativas envolveram a contratação de palestrantes, a organização de material, a emissão de certificados e a definição de local e infraestrutura. Entre os principais, merecem destaque o seguintes eventos com o respectivo número de participantes:

- a) “Maria da Penha no Ministério Público: reflexões para a efetividade da Lei nº 11.340/2006”, para 135 pessoas.
- b) “Reflexões para Maior Efetividade no Enfrentamento à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes”, para 133 pessoas.
- c) “Gerenciamento de Tempo, Qualidade de Vida e Planejamento Pessoal”, para 190 pessoas.
- d) “Perspectivas de gênero no parto: entre o direito à saúde e a violência obstétrica”, para 300 pessoas.
- e) “Perspectivas de Gênero no Ambiente de Trabalho”, para 60 pessoas.
- f) “Simpósio de Direito Urbanístico: o desafio do planejamento urbano e a sustentabilidade no Distrito Federal”, para 82 participantes.
- g) “Cenários Turbulentos, Mudanças Velozes, Construção de Resultados: negação, proteção ou superação?”, em parceria com a Secplan, para 177 pessoas.

O DGP também deu suporte à realização de cursos e simpósios que alcançaram não apenas os integrantes do MPDFT, mas também a sociedade e os pesquisadores da área. Merecem destaque os seguintes:

- a) “Ciclo de Palestras de Formação em Questão de Gênero em Violência contra a Mulher para a Rede de Enfrentamento Local”, sob a coordenação dos Núcleos de Direitos Humanos (CNDH), capacitou 56 participantes.



Membros e servidores do MPDFT participam de capacitação do grupo Amana-Key.



O DGP auxiliou na elaboração do Simpósio de Direito Urbanístico.

- b) “O Direito às Cidades Sustentáveis”, ministrado para 78 pessoas.
- c) “Enfrentamento à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes”, realizado na Promotoria de Justiça de Brazlândia, ministrado para 80 participantes.

Cursos de pós-graduação

Nos últimos quatro anos, o MPDFT investiu cerca de R\$ 545,6 mil em cursos de pós-graduação para membros e servidores. No período, foram autorizadas 91 participações em cursos de especialização. Em 2014, o Órgão custeou 14 participações em cursos de pós-graduação, além daqueles que já estavam em andamento.

As iniciativas voltadas ao incentivo à participação em programas de pós-graduação demonstram a preocupação da Administração Superior com a permanente capacitação de membros e servidores.

No quadro abaixo, observa-se a quantidade de cursos custeados pelo Órgão nos últimos anos, com destaque para a efetiva adesão dos servidores ao programa:

	2010	2011	2012	2013	2014
CONCEDIDOS					
Membros	4	1	3	3	2
Servidores	7	23	17	19	12
Total	11	24	20	22	14
CONCLUÍDOS					
Membros	0	1	2	0	1
Servidores	13	13	12	10	11
Total	13	14	14	10	12
Valor Investido (R\$)	76.546,91	79.110,04	112.641,77	142.182,88	135.337,24

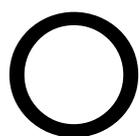
Quadro 5 – Quantidade de cursos custeados pelo Órgão nos últimos anos

Fonte: Departamento de Gestão de Pessoas

Para incentivar ainda mais a busca do conhecimento especializado, desde maio de 2014, servidores estáveis podem solicitar afastamento de suas atividades para a participação em cursos de pós-graduação stricto sensu, dentro ou fora do país, com remuneração integral.

O assunto foi regulamentado pela Portaria Normativa nº 321, de 28 de maio de 2014. Segundo o normativo, em caso de mestrado, o período de afastamento é de até um ano, prorrogável por igual período. Para doutorado, o prazo é de até dois anos, com a mesma possibilidade de prorrogação. Um dos principais requisitos para que seja concedido o afastamento é que o curso esteja enquadrado em áreas de interesse do Ministério Público.

APRIMORAMENTO DA GESTÃO E MELHORIAS NAS ROTINAS



DGP trabalha pela implantação de projetos que deverão proporcionar maior celeridade e confiança nas informações prestadas aos usuários e aprimorar a Gestão de Pessoas e Processos.

Desde 2011, foram alteradas normas e rotinas de trabalho e eliminados procedimentos desnecessários com a finalidade de diminuir o retrabalho, reduzir erros, melhorar a qualidade das informações e agilizar as tarefas. Alguns dos projetos e melhorias nas rotinas da área de Gestão de Pessoas são destacados a seguir:

Pesquisa de clima organizacional

Em conjunto com a Assessoria de Políticas Institucionais, o DGP realizou, em 2011, a primeira Pesquisa de Clima Organizacional no âmbito do MPDFT. O objetivo da pesquisa foi mapear a percepção de membros, servidores e estagiários sobre o ambiente interno. Ao todo, foram ouvidos 606 colaboradores.

Os resultados subsidiaram a elaboração de programas para melhoria da qualidade de vida no trabalho e para o direcionamento de ações administrativas e da política interna de gestão de pessoas.

Em 2014, a pesquisa foi repetida, com a denominação de Pesquisa de Análise de Contexto Organizacional, com o objetivo de acompanhar as metas estabelecidas no Planejamento Estratégico, os índices auferidos na pesquisa anterior e o resultado das ações implementadas.

Desta vez, a pesquisa se propõe a identificar a percepção do entrevistado em relação à qualidade de vida, desenvolvimento profissional, ambiente interno, equipe de trabalho e atuação/estilo gerencial (este somente para servidores). O resultado será divulgado até o final de outubro.



Pesquisa

Análise de Contexto
Organizacional

O DGP realizou em 2014 a Pesquisa de Análise de Contexto Organizacional

Gestão de Pessoas Compartilhada – GPC

O projeto Gestão de Pessoas Compartilhada – GPC foi criado com o objetivo de fortalecer modelo de trabalho em rede com as demais unidades, viabilizando a criação de políticas e as ações de gestão de pessoas de forma integrada e descentralizada.

A primeira atividade do projeto foi realizada no final de 2012, com o treinamento dos servidores do DGP e dos futuros agentes de gestão de pessoas no Departamento de Tecnologia da Informação – DTI, na Secretaria de Planejamento, na Assessoria de Políticas Institucionais e na unidade de Brasília.

Modernização dos assentamentos funcionais

O Programa de Modernização dos Assentamentos Funcionais de membros e servidores, iniciado em março de 2014, foi desenvolvido pelo Serviço de Arquivo do DGP.

A organização dos assentamentos funcionais envolveu a regulamentação acerca dos documentos que realmente devem constar nas pastas funcionais. A segunda fase é o tratamento dos documentos, com a exclusão dos itens que não constam da regulamentação. A terceira é o processo de digitalização dos arquivos.

Tabularium e a economia de papel

Com a implantação do *Tabularium*, cuja funcionalidade foi descrita no relatório do DTI, os documentos encaminhados ao DGP passaram a ser enviados por meio eletrônico. A adoção do sistema acrescentou celeridade na tramitação e na análise das demandas, além de conferir maior transparência aos processos.

A exigência do DGP quanto à utilização do *Tabularium* fez com que cerca de 300 processos administrativos deixassem de ser autuados manualmente. Além disso, a adoção do sistema ajudou a disseminar a cultura digital entre membros e servidores.

DGPedia

O *DGPedia* é uma ferramenta disponibilizada na intranet, acessível a todos os membros e servidores, destinada à pesquisa de informações sobre legislação, procedimentos, orientações e ao esclarecimento de assuntos relacionados à Gestão de Pessoas. A iniciativa visa reduzir o tempo de busca por informações e oferecê-las de forma padronizada e com maior nível de confiabilidade.

Ele adota o modelo conceitual da *Wikipedia*, em que a informação é disponibilizada rapidamente a partir da inserção de um argumento de pesquisa. O gerenciamento é de responsabilidade da Divisão de Atendimento e Informação do DGP, e as demais unidades, continuamente, prestam informações para que o sistema permaneça sempre atualizado.

Programa Permanente de Movimentação Interna – PPMI

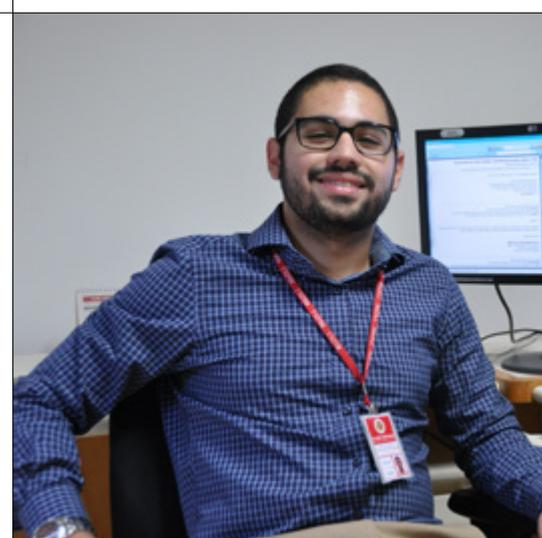
Até 2012, as movimentações internas de servidores dependiam exclusivamente do consentimento das chefias imediatas. Por meio dessa sistemática, os melhores servidores dificilmente conseguiam liberação de suas chefias, mesmo quando havia interesse pessoal ou institucional. O resultado foi que muitos servidores, insatisfeitos, optavam por deixar a Instituição em busca de oportunidades em outros ramos do MPU.

Para resolver o problema da evasão e estimular a permanência de bons servidores no MPDFT, criou-se o PPMI, que consiste em um banco de dados que armazena a relação das pessoas interessadas em mudar de setor.

O programa permite que o servidor se candidate à vaga pretendida e disponibilize seu currículo para conhecimento da área interessada, estimulando a compatibilização das necessidades da Instituição com as competências de seu quadro funcional. A transferência do selecionado independe da autorização da chefia, que recebe uma vaga para reposição do quadro. Até o momento, cerca de 200 servidores já foram realocados por meio do programa.

Após dois anos de implantação, o PPMI já é considerado uma boa prática de gestão que diferencia o MPDFT dos demais ramos do MPU. Como resultado, o programa contribuiu para o reconhecimento curricular dos servidores e para a valorização da formação e do conhecimento.

" O PPMI dá oportunidade para o servidor compatibilizar suas competências pessoais às competências organizacionais. Os resultados do programa são positivos tanto para o atendimento das expectativas do servidor em relação às atividades desempenhadas, quanto para a otimização dos serviços prestados pelo MPDFT ".



Cássio Murilo Alves, servidor beneficiado pelo PPMI, atua agora no Serviço de Processamento Técnico.

Contracheque online

No início da gestão 2010/2014, a visualização dos contracheques de membros e servidores era disponibilizada por volta do dia 10 de cada mês e os valores definitivos a serem creditados eram divulgados até dia 12. Se houvesse algum erro, o ajuste só poderia ser realizado no mês seguinte.

A adoção do contracheque *online* contribuiu para reduzir o percentual de equívocos, uma vez que o documento tornou-se acessível imediatamente após o pagamento do mês anterior. Membros e servidores passaram a acompanhar em tempo real as inserções e exclusões de valores, comunicando imediatamente ao DGP quaisquer incorreções.

O mecanismo se assemelha ao acompanhamento da fatura de cartão de crédito e permite a visualização dos lançamentos no contracheque na medida em que são registrados. O procedimento confere maior transparência e facilita a rotina dos servidores lotados na Divisão de Pagamento de Pessoal.

eConsig: sistema para empréstimos consignados

Desde agosto de 2013, o DGP disponibilizou uma ferramenta na intranet que mudou os meios para concessão e controle de empréstimos consignados. Por meio da ferramenta eConsig, as contratações são firmadas diretamente entre o interessado e a instituição financeira, eliminando a etapa de averbação, anteriormente realizada pela Divisão de Pagamento de Pessoal do DGP.

O sistema ainda permite pesquisar taxas de juros oferecidas pelas instituições financeiras, realizar simulações, solicitar saldo devedor e verificar a margem consignável.

A implantação do eConsig tornou-se viável por meio de contrato de comodato firmado entre o MPDFT e a empresa Zetrasoft Ltda, para licenciamento de uso do programa eConsig, sem ônus para a Instituição.

Melhorias no portal DGP Online

O portal DGP *Online* foi desenvolvido para permitir que membros e servidores tenham acesso aos seus dados cadastrais, e possam realizar solicitações e procedimentos por meio eletrônico. No período de 2010/2014, foram realizadas três importantes inovações no Portal.



Integrantes do MPDFT agora podem visualizar o contracheque logo após o pagamento do mês anterior.

A primeira foi a disponibilização de módulos de marcação de férias e a homologação da escala anual, com a execução de procedimentos de alteração ou marcação feitas diretamente pelo usuário e autorizadas pela chefia imediata, sem necessitar transmitir a informação para outros setores. A informatização desse procedimento ocorreu em 2011.

A segunda foi implantada em 2012 e permitiu que as solicitações de treinamentos e os procedimentos de avaliação de desempenho funcional e estágio probatório passassem a ser feitas via intranet. Essas alterações também possibilitam que os usuários se inscrevessem para ações de capacitação por meio da intranet, com homologação pela chefia através do próprio aplicativo.

A terceira inovação diz respeito à recente disponibilização de acesso às informações a membros e a servidores sobre tempo de serviço averbado e os percentuais de adicional de qualificação adquiridos pelos servidores.

Controle da Frequência dos Servidores – Grifo

Em razão das inúmeras reclamações recebidas no início da gestão 2010/2014, foram adotadas diversas providências voltadas à melhoria do Sistema de Controle de Frequência dos Servidores – Grifo, a saber:

a) Descontos financeiros pelas horas não trabalhadas: embora a Portaria PGR nº 707/2006 exigisse o desconto das horas não trabalhadas, até 2011, tais descontos não eram realizados, o que diferenciava o MPDFT dos demais ramos, uma vez que o Órgão era o único ramo que não adotava o procedimento à época. A ausência de desconto culminava em descrédito do sistema, gerando insatisfação e sensação de injustiça por parte daqueles servidores que cumpriam corretamente o horário. O início dos descontos foi determinado em 2011. A quantidade de períodos não trabalhados foi reduzida significativamente e hoje não há questionamentos significativos sobre a matéria.

b) Revisão da Portaria e publicação do Manual do GRIFO: Em razão do elevado número de dúvidas e insatisfação em relação à norma de controle de frequência, foi instituída comissão por meio da Portaria nº 1271, de novembro de 2011, para elaboração do Manual de Procedimentos e Rotinas relacionados ao Sistema de Gestão de Frequência (Grifo).

O trabalho resultou na publicação do Manual do Grifo, em alterações na Portaria Normativa PGJ nº 34/2009 e em propostas de alteração no sistema e no normativo.

O manual é composto de duas partes. Na primeira, denominada Orientações Normativas, são apresentadas disposições sobre a aplicação da mencionada Portaria Normativa. Já a segunda parte, denominada Orientações Acerca da Utilização do Grifo, apresenta orientações acerca do sistema e da dinâmica de tratamento da frequência dos servidores.

Recadastramento a distância para aposentados e pensionistas civis

Anualmente, membros e servidores aposentados e os pensionistas civis devem realizar o recadastramento (a atualização dos dados para a continuidade do recebimento dos proventos ou das pensões). Para facilitar o procedimento e evitar que o interessado tenha que se deslocar até o edifício-sede, está sendo implementada a modalidade de recadastramento a distância.

Com a nova alternativa, os aposentados e pensionistas poderão enviar os documentos via serviço de entrega expressa, juntamente com documento comprobatório de vida em direito admitido, que pode ser obtido nos cartórios de todo o país.

Para aqueles que residem no Distrito Federal, a atualização poderá ser realizada em qualquer das Coordenadorias das Promotorias de Justiça situadas nas cidades satélites.

Outras melhorias de rotinas

A seguir são pontuadas algumas mudanças que impactaram substancialmente os trabalhos do DGP ao conferir agilidade e reduzir erros de processamento.

- a) Nomeação para função comissionada e cargo em comissão: procedimento que levava até seis dias para ser concretizado foi reduzido para, em média, três dias.
- b) Mudança de lotação de servidores: o procedimento, que gerava uma série de reclamações pela demora em sua conclusão, passou a ser concretizado em no máximo dois dias, a depender da data de solicitação encaminhada pela chefia.
- c) Tratamento da frequência em curso com afastamento parcial: anteriormente o tratamento do ponto de todos os servidores era feito pelo DGP, gerando acúmulo de trabalho e atrasos nos lançamentos dos afastamentos. Atualmente o controle é feito pela chefia imediata que se responsabiliza pelo lançamento. A alteração conferiu mais agilidade e correção na realização do procedimento.



Equipe do Departamento de Gestão de Pessoas.

INTEGRAÇÃO E VALORIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

A necessidade de maior aproximação entre o público interno (membros, servidores, terceirizados e estagiários) motivou o DGP a investir em uma série de eventos voltados à integração e à promoção da motivação em ambiente de trabalho.

Esse foi um problema identificado durante avaliação do clima organizacional e dos processos de comunicação. Desde então, a área atua na promoção de eventos oficiais e apoia eventos informais sempre com o foco na integração institucional, na qualidade de vida e na valorização dos integrantes da Instituição.

Tais ações foram fortalecidas a partir de 2012. Em 2013, passaram a ser atribuição específica da Seção de Integração de Pessoas. A seguir, são descritos os principais eventos institucionalizados no período de 2010 a 2014.

Posse coletiva

A posse coletiva é o primeiro contato formal dos membros e servidores com a Instituição e os futuros colegas de trabalho. Durante o evento, a presença de familiares é valorizada. Essa é uma forma de reconhecimento e de aproximação. Também é um momento de chamar a atenção para os valores da Instituição e reconhecer a conquista da aprovação em concurso público.

A posse coletiva permite programar melhor a alocação de servidores, de acordo com a formação e o interesse institucional.

Mudança do conceito para os cursos de ambientação

O Curso de Ambientação oferecido aos novos servidores era constituído por uma série de palestras institucionais que visavam à apresentação das diversas unidades administrativas. O formato nem sempre era interessante para os recém-chegados, que continuavam se sentindo deslocados entre os colegas.

“Nasci para ser servidora. É o que gosto. O que sempre sonhei e sei que farei bem”.

**Janaína Gomes Barbosa,
servidora.**



A posse coletiva proporciona o primeiro contato entre os futuros colegas.

Desde o início de 2011, o DGP começou a implementar alterações no modelo anteriormente estabelecido, com o intuito de que o evento se torne também uma oportunidade de integração, de valorização e assimilação da cultura interna e de formação ética. Dentre as mudanças, foram incorporadas visita a uma Promotoria de Justiça de uma circunscrição administrativa e um dia de reflexão sobre o papel do servidor público no atual contexto.

Outra mudança relevante é a institucionalização da política de formação inicial, a qual estabelece os conhecimentos básicos que devem ser adquiridos por todos os servidores recém-ingressados, antes mesmo da definição do local de lotação.

Homenagem por tempo de serviço aos servidores

A atual gestão também retomou a realização da Cerimônia de Homenagem por Honra ao Mérito por Tempo de Serviço aos servidores que completam 10, 20 e 30 anos de efetivo serviços prestados ao MPDFT. O evento ocorreu em novembro de 2012, depois de cinco anos de interrupção. Na ocasião, 222 servidores foram agraciados com placas personalizadas. Em agosto de 2013, outros 232 servidores foram homenageados com a entrega de um troféu.

Em 2014, foram homenageados 34 servidores ativos e 41 aposentados entre 2010 e 2013. Eles receberam medalha e certificado de agradecimento pelas valiosas contribuições ao MPDFT.

Caminhadas da Lua

O projeto Caminhada da Lua foi iniciado em 2013 com o objetivo de promover, periodicamente, práticas esportivas que favoreçam a confraternização e a integração de membros, servidores, terceirizados e estagiários.

Desde que foi iniciado, o projeto já contou com a presença de aproximadamente 200 pessoas, proporcionando-lhes os benefícios da atividade física e de um ambiente integrado e descontraído. Em resposta às avaliações, ficou constatado que 90% dos participantes acreditam que a caminhada contribui para a integração e a recomendariam a outras pessoas.



Servidores recebem medalha em reconhecimento ao tempo de serviço no MPDFT.

**"O evento foi perfeito!
Muito bom! Superou as
expectativas!"**

**Andreza Soares, servidora,
após participar da caminhada do
mês de maio de 2014.**



Animação contagia participantes da Caminhada da Lua.

Coral MPDFTom

As atividades do Coral também foram retomadas em novembro de 2013 com o objetivo de incentivar a integração, melhorar o clima organizacional e desenvolver habilidades musicais. O coral é composto atualmente por 30 integrantes, da Sede e das Promotorias de Justiça.

O Coral já se apresentou na festa natalina, na inauguração da Promotoria de Justiça do Riacho Fundo, no Dia da Mulher, no Dia das Mães, na Mostra de Talentos, na Festa Julina, na inauguração da Sala de Convivência dos Servidores, no Mês do Homem e, ainda, no Ministério Público do Trabalho (MPT) e no SESC.

Campanha do Agasalho

Em 2013, foi institucionalizada a Campanha do Agasalho para a arrecadação de roupas de frio e doação a entidades carentes. Promovida pelo DGP com apoio da Asmip, cerca de 960 itens, entre agasalhos, cobertores e roupas, foram entregues a quatro instituições sociais, sugeridas pela Promotoria de Justiça de Tutela das Fundações e Entidades de Interesse Social, com base na idoneidade e seriedade do trabalho que desenvolvem.

O evento se repetiu em junho de 2014, quando foram arrecadados mais de 650 itens destinados a mais duas instituições de apoio a crianças, adultos e idosos com paralisia cerebral.

A campanha também objetiva maior integração entre as equipes, humaniza as relações e cria vínculos com a Instituição.

Curso de automaquiagem

Durante o ano de 2013, o MPDFT promoveu cursos de automaquiagem para cerca de 130 mulheres, entre membros, servidoras e terceirizadas que trabalham no Edifício-Sede e nas Promotorias descentralizadas. As instrutoras ofereceram o material, sem qualquer ônus para os participantes ou para a Instituição. As aulas aconteceram em Brazlândia, Sobradinho, Núcleo Bandeirante, Planaltina, Santa Maria, Ceilândia, no Edifício do DTI, no Edifício-Sede, no Edifício Xerox e na Promotoria da Infância e Juventude.

"Recentemente descobri uma nova paixão: o Coral".

Guilherme Lucas, servidor.



Apresentação do MPDFTom durante o Natal de 2013.



Em 2013, a Campanha do Agasalho arrecadou 960 donativos.



O DGP ofereceu curso de automaquiagem para as servidoras ao longo de 2013.

Dia das Crianças no MPDFT

No mês de outubro de 2013, aconteceu o evento “Brincando no MP”, em comemoração ao dia das crianças. O evento teve a participação de 100 crianças, filhos de membros e servidores. Além de participar das brincadeiras, eles assistiram à peça “O Rei Leão”, apresentada pelos integrantes da paróquia Santa Maria dos Pobres.

Em 2014, a comemoração contou novamente com o apoio do grupo teatral da paróquia, que apresentou a peça “Aladdin”. As crianças se deliciaram com pipoca, algodão doce e outras guloseimas.



Guloseimas fizeram parte das comemorações do Dia das Crianças 2014.

Mostra de Talentos: outro evento de sucesso

A Operação Caça Talentos conseguiu catalogar mais de 60 pessoas, entre membros, servidores e estagiários, com talentos nas mais diversas áreas: música, esporte, trabalhos manuais, artes cênicas.

A iniciativa resultou na 1ª Mostra de Talentos, realizada em 2014, quando o pessoal da Casa teve a oportunidade de apresentar suas habilidades artísticas. O objetivo da mostra foi proporcionar um ambiente de trabalho mais animado e estreitar laços entre todos os que trabalham no MPDFT.

Para o final do ano, está programada a 2ª Mostra de Talentos, que contará com oficinas de trabalhos manuais, cantores e dançarinos.



Artistas da casa foram revelados na Mostra de Talentos.

Festa Julina

No dia 18 de julho, aconteceu a 1ª Festa Julina, realizada pela ASMIP com o apoio do MPDFT. O evento contou com quadrilha, comidas típicas, duplas sertanejas e brincadeiras divertidas. A programação incluiu a participação dos talentos da Casa, apresentação do Coral, dupla sertaneja, banda e DJ.

Coube ao MPDFT contribuir para a organização e divulgação do evento, realização de gincana e apresentação de quadrilha, ornamentação do local e promoção de ações de incentivo à ampla participação.



A apresentação de quadrilha foi uma das várias atrações da festa julina de 2014.

Campanha de arrecadação Novo Olhar

No dia 19 de setembro teve início a Campanha Novo Olhar que, em parceria com Fundação Regional de Assistência Oftalmológica (FRAO), ofereceu exames oftalmológicos gratuitos para colaboradores terceirizados. O objetivo é dar a oportunidade de prevenção e correção de anomalias visuais (miopia, hipermetropia, astigmatismo e glaucoma). Além dos exames, o projeto também arrecadou armações de óculos, que poderão ser utilizados pelos terceirizados, como forma de reduzir custos com o tratamento.



A Campanha Novo Olhar ofereceu exames oftalmológicos aos terceirizados.

Campanha de Arrecadação de Material Escolar

A Campanha de Arrecadação de Material Escolar realizou-se em fevereiro de 2014, em parceria com a Promotoria de Justiça de Defesa da Educação – Proeduc. Os donativos foram entregues na Escola Classe Basevi. No total, foram arrecadados 235 kits contendo cadernos, lápis grafite, lápis de cor, giz de cera, canetinha, borracha, apontador e régua.



Os materiais escolares arrecadados foram entregues à Escola Classe Basevi.

REESTRUTURAÇÃO DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

Em agosto de 2010, a Administração Superior priorizou medidas voltadas à reestruturação do DGP, que sofreu alterações em sua estrutura, no quadro de pessoal e nos procedimentos em geral. No que diz respeito à estrutura, é preciso destacar pelo menos quatro reformulações que impactaram diretamente no desempenho da área:

Criação do Departamento de Atendimento à Saúde

Até agosto de 2010, o DGP acumulava, entre suas atribuições de gestão de pessoal, a responsabilidade pelos assuntos relacionados à saúde funcional. Com a reestruturação empreendida, criou-se o Departamento de Atendimento à Saúde (DAS), que ganhou infraestrutura própria para cuidar de temas relacionados à saúde e à qualidade de vida. Tal medida permitiu ao DGP dedicar mais tempo às questões específicas da área.

Criação do Serviço de Arquivo do DGP

A ausência de uma área responsável pelo serviço de arquivo tornou-se um dos maiores desafios na reorganização do DGP. Até 2010, a área tinha que lidar com cerca de cinco mil processos administrativos relacionados à vida funcional de membros e servidores. Tais processos se encontravam fisicamente dentro do Departamento.

O acúmulo de caixas de processos, além de comprometer a segurança das informações, tornava o ambiente insalubre e ocupava espaço que deveria ser destinado ao uso dos servidores que atuavam no setor.

Na impossibilidade de transferir o material para o Arquivo Central, que já não comportava o recebimento de novos documentos, o problema foi resolvido pelos servidores, que se mobilizaram em mutirão e organizaram as mais de 300 caixas. Em 2012, foi criado o Serviço de Arquivo do DGP e para lá o material foi transferido. Com isso, o espaço físico, ainda no Edifício Xerox, foi readequado, as rotinas de trabalho

"A organização da área e o investimento nas pessoas foi o grande diferencial dessa gestão".



Cinara Rocha, chefe do DGP.

tornaram-se mais céleres e os altos índices de perda, extravio e danos aos documentos foram reduzidos consideravelmente.

O cuidado com documentos relacionados ao pessoal da Instituição é um procedimento indispensável à preservação da memória institucional e de seu corpo funcional. Além disso, facilita a consulta de informações requisitadas por membros, servidores e outros órgãos. Em alguns casos, tais documentos precisam ser armazenados por até cem anos para que as informações funcionais estejam disponíveis para consulta como, por exemplo, em casos de direito de herança.

Criação da Divisão de Atendimento e Informação

O DGP é responsável pelo controle da vida funcional, lotação, avaliação de desempenho, pagamento, treinamento, concessão de benefícios e de direitos, controle de deveres e ações de integração para todos os integrantes do quadro funcional da Instituição.

A elevada demanda por informações, pedidos de esclarecimentos, requisições, solicitações para desarquivamento de documentos não estava canalizada para um setor específico e recaía indistintamente em todas as áreas do Departamento. Com a carência de servidores e falta de treinamento para questões específicas, as respostas nem sempre aconteciam no prazo desejado e, muitas vezes, chegavam de forma equivocada ao demandante.

A situação também impactava negativamente na qualidade do trabalho interno, constantemente interrompido para atendimento telefônico e pessoal. Na tentativa de resolver o problema, em novembro de 2011, foi criada a Divisão de Atendimento e Informação (DIATI), que centralizou a prestação de informações e o atendimento ao público interno. E deu certo!

Atualmente a área registra uma média de 800 atendimentos por mês e consegue solucionar a maioria dos pedidos encaminhados ao DGP, graças ao treinamento dos atendentes que se especializaram nos temas com os quais trabalham. A Divisão também responde pela publicação das informações relativas ao Portal da Transparência, que inclui 13 quadros de publicação mensal.

Criação da Seção de Integração de Pessoas

Outro aspecto que mereceu atenção especial durante a reestruturação do DGP foi a área de integração, que ganhou uma seção específica para cuidar da promoção de eventos que estimulem maior interação



Processos Administrativos e documentos de pessoal nas dependências do Departamento de Gestão de Pessoas em 2011.



Disposição atual dos Processos Administrativos e documentos de pessoal no Serviço de Arquivo do DGP no Edifício Ibama.

entre os servidores, promovendo a motivação e o engajamento nos temas de trabalho.

A Seção de Integração de Pessoas (SEINT) foi criada em 2013 com o intuito de estimular maior aproximação entre membros, analistas e técnicos do MPDFT. Esse foi um problema identificado durante avaliação do clima organizacional e dos processos de comunicação. Desde então, a área atua em eventos informais sempre com o foco na integração institucional, na qualidade de vida e na valorização de integrantes da Instituição.

Alterações no quadro de pessoal

Entre julho de 2010 e setembro de 2014, o quadro de pessoal do DGP passou por sensíveis alterações, mas com pequena variação no número de servidores, que subiu de 65 para 69. A manutenção do quantitativo de pessoas, não obstante o aumento da demanda advinda do crescimento do quadro de pessoal da Instituição, não prejudicou a qualidade dos serviços graças à digitalização de processos e ao aprimoramento de rotinas.

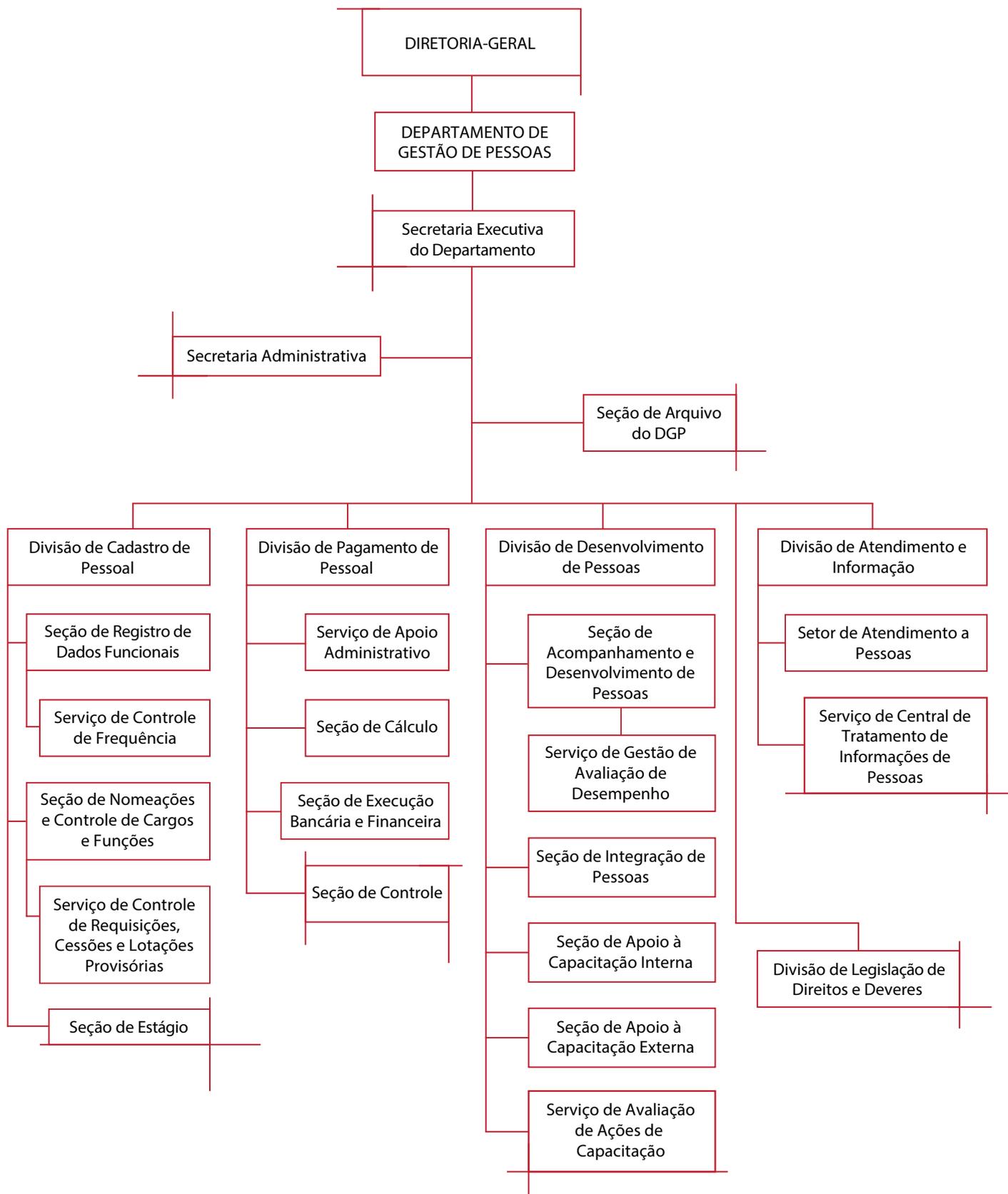
Confira abaixo as variações no quadro de pessoal do DGP em 2010 e em 2014:

DGP	Quantidade		Variação	
	31/07/10	30/09/14	Absoluta	Percentual
Analista	14	14	0	0,0%
Técnico	38	49	11	28,9%
Lotação Provisória no MPDFT	1	1	0	0,0%
Pessoal sem vínculo	1	1	0	0,0%
Requisitado	9	4	-5	-55,6%
Total	63	69	6	9,5%

Quadro 6 – Variações no quadro de pessoal do DGP em 2010 e em 2014

Fonte: Departamento de Gestão de Pessoas

ORGANOGRAMA DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar este Relatório, é importante ressaltar os resultados obtidos por meio das mudanças implementadas no âmbito do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP). A organização da área e a alteração de rotinas de trabalho conferiram maior agilidade nas respostas aos usuários e contribuíram para a otimização de processos e recursos materiais. Essa foi uma grande conquista no tratamento de questões relacionadas a membros e servidores nos últimos quatro anos.

Em agosto de 2010, quando assumi o primeiro mandato, causou preocupação o elevado número de reclamações relacionadas à demora no atendimento, à prestação de informações erradas e ao desaparecimento de documentos funcionais. Era preciso encontrar uma solução que passasse pela completa reformulação da área, repensar sua estrutura e procedimentos.

Com a alteração de rotinas e a criação da seção de atendimento, seguida pela cultura de digitalização de processos, os resultados positivos começaram a aparecer. Operações simples, como: concessão e registro de férias, designações para função comissionada e averbações por tempo de serviço, que levavam até dois meses para serem efetivados passaram a ser concluídos em um ou dois dias, no máximo.

Resolvida essa parte, o próximo desafio foi investir na qualidade dos treinamentos oferecidos a membros e servidores. Outro foco de reclamações! Até julho de 2010, os treinamentos eram oferecidos com enfoque estritamente técnico, privilegiando as áreas de direito em detrimento, por exemplo, da formação de lideranças. O que se fez foi buscar maior variedade de cursos e ampliar a oferta, por meio da destinação de recursos voltados à capacitação de membros e servidores.

Finalmente, as ações de integração foram completamente retomadas na gestão 2010/2014. É possível dizer que toda a programação de eventos apresentada neste relatório havia sofrido alguma forma de interrupção ao longo dos anos ou simplesmente não existia. Um

bom exemplo é o Coral e a Homenagem por Tempo de Serviço, que estavam interrompidos há mais de cinco anos.

Como se sabe, as ações de integração cumprem uma importante função na gestão administrativa, pois além de agregar pessoas e estimular a motivação, resultam em maior produtividade e bem-estar no ambiente de trabalho. Na gestão 2010/2014, a Administração Superior trabalhou incessantemente na promoção de tais eventos, porque acredita em seus resultados e entende que é preciso manter uma agenda institucional voltada à integração da família ministerial.

O meu desejo é que essas iniciativas continuem e sejam aprimoradas. Nestes quatro anos, muito se fez para o desenvolvimento da área de Gestão de Pessoas, mas nada teria sido bem-sucedido sem a dedicação e o compromisso de todos os integrantes do DGP, servidores aos quais tenho pessoalmente uma profunda gratidão, pela criatividade, dedicação e competência com que enfrentaram os desafios da área.

Eunice Pereira Amorim Carvalho
Procuradora-Geral de Justiça



Ministério Público
do Distrito Federal
e Territórios

Missão do MPDFT

Promover a justiça, a democracia,
a cidadania e a dignidade humana,
atuando para transformar em
realidade os direitos da
sociedade.



Disque 127

 [ouvidoriampdft](https://www.facebook.com/ouvidoriampdft)

www.mpdft.mp.br/ouvidoria

Eixo Monumental, Praça do Buriti, Lote 2, Sede do MPDFT
Brasília-DF, CEP 70.091-900 • Telefone: (61) 3343-9500
www.mpdft.mp.br • [facebook.com/mpdftoficial](https://www.facebook.com/mpdftoficial)