

Manual de Gestão Estratégica 2018-2023



GESTÃO ESTRATÉGICA
MPPE 2018-2023



Ministério Público de Pernambuco
CONECTADO COM A INCLUSÃO

EXPEDIENTE

Procurador-geral de Justiça | Paulo Augusto de Freitas Oliveira

Subprocuradora-geral em Assuntos Institucionais | Zulene Santana de Lima Norberto

Subprocurador-geral em Assuntos Administrativos | Valdir Barbosa Júnior

Subprocurador-geral em Assuntos Jurídicos | Francisco Dirceu Barros

Corregedor-geral | Paulo Roberto Lapenda Figueiroa

Ouvidora-geral | Selma Magda Pereira Barbosa Barreto

Secretário-geral | Maviael de Souza Silva

Chefe de Gabinete da PGJ | Vivianne Maria de Freitas Melo Monteiro de Menezes

Coordenadora de Gabinete | Maria Lizandra Lira de Carvalho

Diretor da Escola Superior do MPPE | Silvio José Menezes Tavares

Assessora Ministerial de Comunicação Social | Evângela Azevedo de Andrade

Assessora Ministerial de Planejamento e Estratégia Organizacional | Sueli Maria do Nascimento

EQUIPE DA GESTÃO ESTRATÉGICA DO MPPE

COMITÊ GESTOR

Alexandre Augusto Bezerra (até 2020)

Carlos Alberto Pereira Vitória (até 2021)

Clênio Valença Avelino de Andrade (até 2020)

Fernando Falcão Ferraz Filho (até 2020)

Francisco Dirceu Barros

Lais Coelho Teixeira Cavalcanti (até 2020)

Marilea de Souza Correia Andrade

Maviael de Souza Silva

Paulo Augusto de Freitas Oliveira

Paulo Roberto Lapenda Figueiroa

Selma Magda Pereira Barbosa Barreto

Valdir Barbosa Júnior

Zulene Santana de Lima Norberto

NÚCLEO DE APOIO EXECUTIVO

Alice de Oliveira Morais (até 2020)

Almir Vieira de Andrade Neto

Antônio Fernandes Oliveira Matos Júnior (até 2020)

Arnaldo Antônio Duarte Ribeiro (até 2020)

Cristiane Maria Caitano da Silva (até 2020)

Eduardo Borba Lessa (até 2020)

Eugênio José Batista Antunes

Evângela Azevedo de Andrade

Evisson Fernandes de Lucena (até 2019)

Fernando Falcão Ferraz Filho

Guilherme Graciliano Araújo Lima

Lúcio Jorge Ferreira Santos (até 2020)

Marcos Antônio Matos de Carvalho

Marilúcia de Arruda Assunção

Vanessa Cavalcanti de Araújo

**SECRETARIA EXECUTIVA – ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO
E ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL**

Ana Carolina Cavalcanti Maciel Cunha

Carlos Antônio Gadelha de Araújo Júnior

Claudinê Lemes Júnior

Ingrid Martorelli Gurgel de Oliveira

José Arnaldo Moreira Guimarães Neto

Mário César Tavares Queiroz

Natália Aparecida Tavares

Niedja Rago Constantino Martins

Sueli Maria do Nascimento

CRÉDITOS DO PRODUTO

Sistematização e organização | Mário César Tavares Queiroz

Revisão Técnica | Ingrid Martorelli Gurgel de Oliveira e
José Arnaldo Moreira Guimarães Neto

Revisão Ortográfica | Miguel Rios Machado

Produção Executiva | Evângela Andrade

Projeto Gráfico e Editoração | Leonardo Martins Dourado

FICHA CATALOGRÁFICA

P452m PERNAMBUCO. Ministério Público
Manual de Gestão Estratégica: 2018-2023 / Assessoria do Planejamento e
Estratégica Organizacional ; Coord. Paulo Augusto de Freitas Oliveira ; Sueli
Maria do Nascimento ; Mário César Tavares Queiroz ; [recurso eletrônico]. –
Recife: Procuradoria-Geral de Justiça, 2021.
102 p.

1. Planejamento Estratégico – Ministério Público. 2. Gestão Estratégica. 3.
Ministério Público. Procuradoria-Geral de Justiça. I. Gestão Estratégica do
Ministério Público de Pernambuco. II. Título.

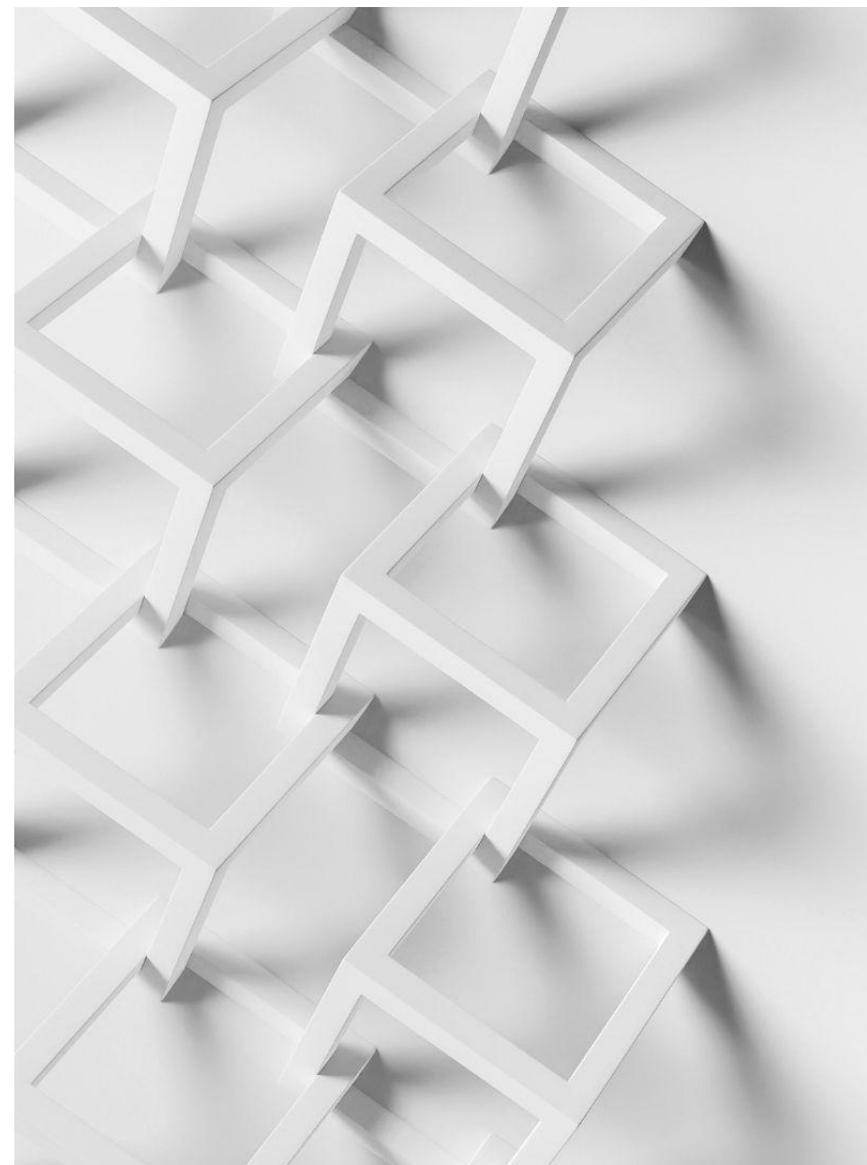
MPPE-BIB

CDD 341.413(PE)

Bibliotecárias: Rosa Dalva Rivera de Azevedo CRB-4/931 e
Analuci da Conceição Goes CRB-4/2286

Sumário

Apresentação	07
Considerações gerais	09
Construção do Mapa – Perspectiva Processos Internos	23
Mapa Estratégico	28
Oficina de Indicadores Estratégicos	34
Oficina de Projetos	40
Cadeia de Valor	62
Plano Estratégico de Gestão de Pessoas	65
Plano Estratégico de Tecnologia e Inovação	69
Painéis de Contribuição	72
Política de Gestão Estratégica	76
Política de Gestão de Pessoas	88
Anexos	97

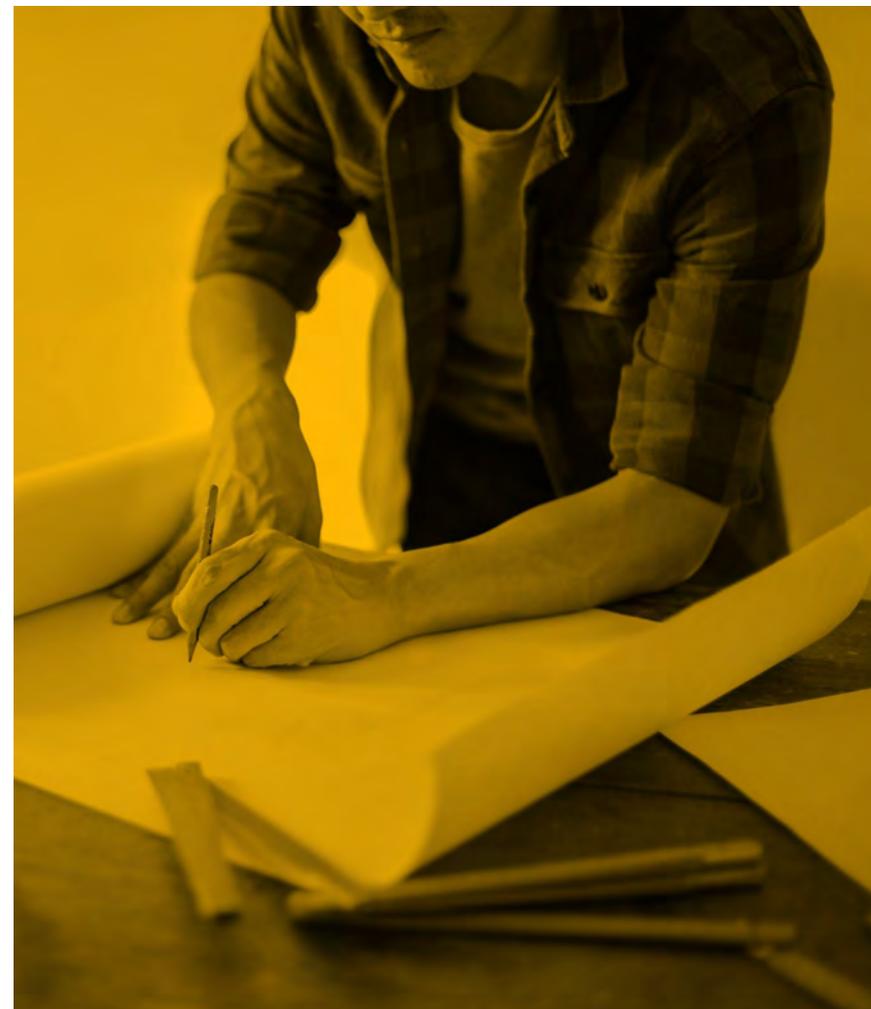


Apresentação

A gestão estratégica de uma instituição é orgânica, em constante desenvolvimento. No Ministério Público de Pernambuco, este processo se desenvolve como uma construção coletiva, envolvendo diversas áreas em momentos de escuta, pactuação de acordos, implantação e monitoramento.

Para tornar este processo transparente para todos os atores envolvidos, a Assessoria Ministerial de Planejamento e Estratégia Organizacional (AMPEO) apresenta o Manual de Gestão Estratégica 2018 - 2023. Neste instrumento são descritas as etapas percorridas para sua elaboração, a consolidação dos resultados e seus desdobramentos para ser incorporado às atividades da Instituição.

Esperamos que seja um instrumento que colabore para mobilizar todas as ações institucionais rumo à missão do MPPE, que é **servir à população, promover o exercício da cidadania e contribuir para a justiça social.**





Considerações Gerais

Considerações Gerais

O Ministério Público de Pernambuco, dando continuidade às atividades previstas no Projeto Executivo, define suas diretrizes e desafios estratégicos para o horizonte de 2018-2023. O processo da construção da Gestão Estratégica 2018-2023 acontece conforme etapas previstas em sua Estrutura Analítica do Projeto (EAP).

Neste documento, apresentamos de forma sintética as etapas e os trabalhos desenvolvidos desde a metodologia empregada, artefatos e principais resultados no que tange ao desdobramento das ETAPAS II e III:

- Construção do Mapa Estratégico
- Oficinas nas Circunscrições e Região Metropolitana do Recife (RMR)
- Seminário de Construção do Mapa e Oficina Atividade Meio
- Oficina de Indicadores Estratégicos
- Oficinas de Projetos
- Cadeia de Valor
- Plano Estratégico de Gestão de Pessoas – PEGP
- Plano Diretor de Gestor de Pessoas – PDGP
- Plano Estratégico de Tecnologia e Inovação – PETI
- Painéis de Contribuição
- Política de Gestão Estratégica
- Política de Gestão de Pessoas.

Processo de Construção



Perspectivas do Mapa Estratégico



Estrutura Analítica do Projeto - EAP



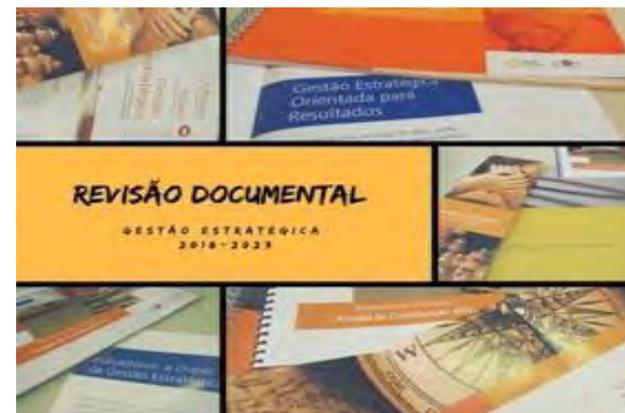
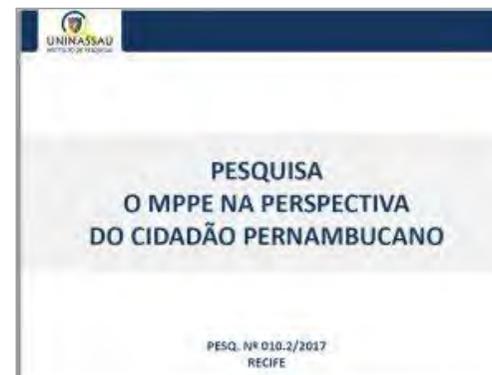
Preparação - Insumos

Pesquisa Externa (População) - Para a etapa de preparação, foi necessário agregar insumos que embasariam os próximos passos da construção do novo ciclo estratégico. Alguns desses insumos foram os dados foram levantados em uma pesquisa de opinião realizada em parceria com o Instituto Uninassau que apontaram que o MPPE é a instituição em que a população pernambucana mais confia, seguida pela Polícia Federal e pelos Bombeiros.

De acordo com o levantamento, 4,7% dos 2.263 entrevistados em 21 municípios de todo o Estado disseram que o Ministério Público é a instituição que mais admiram, enquanto a PF foi apontada por 4,4% e o Corpo de Bombeiros foi indicado por 3,2% dos que responderam às perguntas. As entrevistas foram realizadas entre os dias 8 e 10 de maio, ouvindo pessoas com 16 anos ou mais.

Revisão Documental - Como insumo também foi utilizada pela equipe da Assessoria de Planejamento e Estratégia Organizacional (AMPEO) a atividade de pesquisa e revisão documental, que visou aferir inovações utilizadas por outros MPs no processo de elaboração dos seus planejamentos estratégicos, identificar lições aprendidas, através de análise comparativa do Planejamento Estratégico do MPPE com a revisão nos ciclos 2005-2008 e 2009-2012, e análise do relatório de inspeção do CNMP.

Também foram consultados documentos dos planejamentos estratégicos do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco (TCE-PE), Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), revisão da documentação do Planejamento Estratégico MPPE nos ciclos 2005-2008 e 2009-2012 e análise do relatório de inspeção do CNMP. Foi gerado um documento para apreciação para os membros e servidores componentes do Núcleo de Apoio Estratégico.



Encontro com Movimentos Sociais - Para gerar um momento de diálogo, reflexão e aproximação com a sociedade, o Ministério Público de Pernambuco (MPPE) promoveu um encontro com diversos representantes de movimentos sociais no dia 18/08/2017, no Centro de Formação de Servidores de Pernambuco (Cefospe), na Boa Vista- Recife. Durante o encontro, foram debatidos temas importantes para as lutas sociais e coletados dados e sugestões para a construção do Mapa Estratégico de Atuação do MPPE para o planejamento de ações para o ciclo 2018-2023 da Instituição.

Foram convidados para o evento 80 representantes dos movimentos sociais que abrangem diversas áreas: Sistema Penitenciário; Povos de Terreiros e Indígenas; Pessoas com Deficiência; Direitos Humanos; LGBTs; Mulheres; Habitação; Patrimônio Público; Transporte; Saúde; Criança e Adolescente, entre outros. Também foram convocados 60 promotores de Justiça do Interior e da Capital, dois de cada Circunscrição, e os da Capital da área de Cidadania, Criminal, Civil e Infância e Juventude. O formato de oficinas possibilitou aos membros e servidores do MPPE colher experiências e expertise de quem luta pelos direitos de segmentos sociais e conhece bem as especificidades dessas demandas, bem como estreitar o contato entre o MPPE e os representantes dos movimentos sociais.



Entrevistas Externas - Esta etapa de preparação da revisão do Ciclo da Gestão Estratégica para o período 2018-2023 foi realizada entre os dias 2 e 16 de outubro de 2017. Foram realizadas entrevistas com gestores públicos dos poderes Executivo, Judiciário e Legislativo de Pernambuco.

Os gestores das outras instituições receberam um questionário de pesquisa para responder durante o processo de entrevista, sempre realizada com a presença da subprocuradora para Assuntos Institucionais e um servidor da AMPEO. Foi um trabalho de escuta semelhante ao feito com os integrantes de movimentos sociais, no mês de agosto, mas com especificidades direcionadas a quem administra instituições.

Foram entrevistados secretário de Defesa Estadual, secretário da Fazenda, secretário de Planejamento e Gestão, procurador-geral do Estado, presidente do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), presidente da Assembleia Legislativa de Pernambuco (Alepe), presidente do Tribunal de Contas de Pernambuco (TCE), defensor público-geral do Estado, presidente da Ordem dos Advogados do Brasil em Pernambuco (OAB-PE).

Grupos Focais Internos - Na revisão do ciclo para o período de 2018-2023, na etapa de preparação, um dos produtos previstos foram as entrevistas internas, onde se fez a escuta das lideranças institucionais no sentido de elencar as prioridades da Instituição em temas relacionados às perspectivas: Resultados Institucionais, Processos internos, Pessoas, Infraestrutura e Tecnologia, Financeira e Orçamentária.

A técnica utilizada para realização das entrevistas foi a de Grupos Focais, dispositivo de discussão grupal para colher

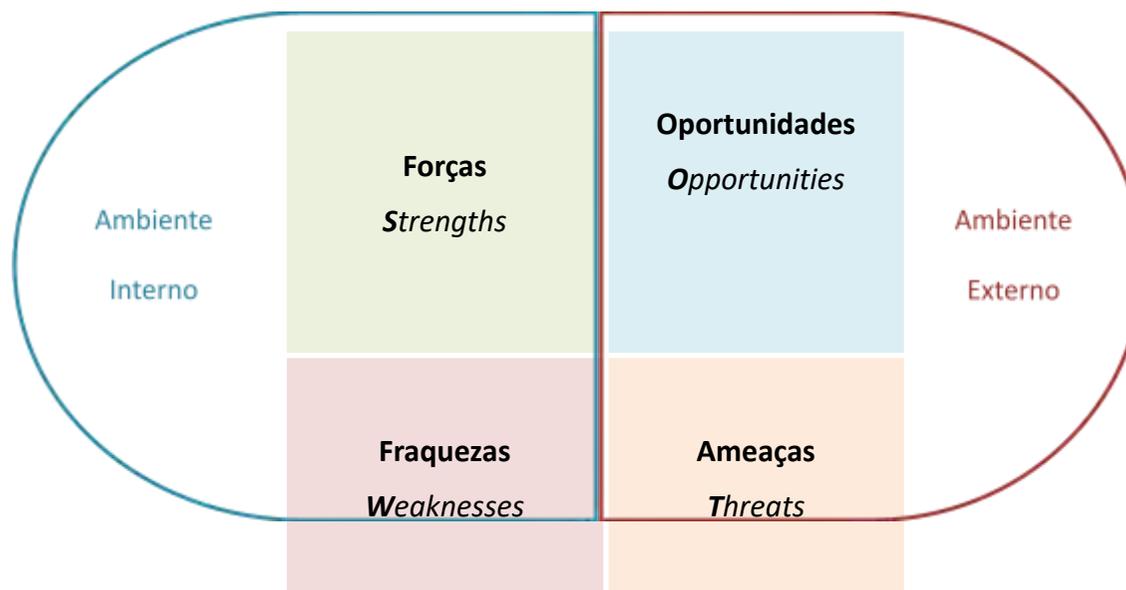
informações a respeito de um tópico determinado e específico, permitindo consenso e dissenso a fim de produzir percepções sobre algo.

Os trabalhos foram conduzidos pela subprocuradora-geral em Assuntos Institucionais, um membro do Núcleo de Apoio à Gestão Estratégica e pela AMPEO.

Foram formados 8 Grupos Focais, onde se procurou unir as lideranças institucionais com características em comum.

Grupos Focais	Lideranças
01	Procurador-Geral de Justiça, Subprocuradores-Gerais, Coordenador e Chefe de Gabinete
02	Corregedor Geral e Corregedor Geral Substituto
03	Secretário Geral, Secretário Adjunto, Coordenadores e Assessores área-meio
04	Coordenadores de Circunscrição/Promotorias da Capital
05	Coordenadores da Procuradoria Cível e Criminal, Representante do Órgão Especial e Representante do Comitê de Gestão Estratégica
06	Escola Superior do MPPE e Conselho Pedagógico
07	Coordenadores de CAOP e de Núcleos (GT Racismo, Núcleo da Diversidade, Núcleo de Apoio à Mulher, Núcleo de Justiça Comunitária, Caravana da Pessoa Idosa, Comissão de Direitos Homoafetivos e Núcleo de Apoio à Família).
08	Ouvidoria

Grupos Focais: Coleta de Informações - Na primeira etapa dos trabalhos foi realizada, em cada grupo, discussão visando colher informações sobre o que pensam e sentem seus participantes em relação às forças e fraquezas internas da instituição, bem como ameaças e oportunidades advindas do ambiente externo (*Análise SWOT*).



Os dados coletados foram compilados pela AMPEO e depois analisados e comparados com as outras coletas de informações (pesquisa externa, pesquisa interna, entrevista com gestores de outras instituições e encontro com os movimentos sociais).

As informações de forma consolidadas foram apresentadas ao Núcleo de Apoio Executivo que as tomou como subsídios para as Oficinas Regionais de Gestão Estratégica realizadas no primeiro quadrimestre de 2018.

Construção do Mapa – Perspectiva Resultados Institucionais

Oficina nas Circunscrições

Foram realizadas oito oficinas abrangendo todas as Circunscrições com a participação de membros e servidores.

Local	Datas	Convocados	Presentes	% Participação
Salgueiro	19/03/2018	43	32	74,41%
Caruaru	21/04/2018	65	48	73,84%
Vitória de Santo Antão	26/03/2018	47	34	72,34%
RMR	03/04/2018	51	22	43,13%
CAOP Criminal	04/04/2018	54	25	46,29%
Promotorias Cíveis e CAOPs	05/04/2018	64	49	76,56%
2º Grau	06/04/2018	43	19	44,18%
Área Meio	10/05/2018	72	55	76,38%
TOTAL		439	284	64,69%

Programação das Oficinas

- Abertura dos trabalhos pelo procurador-geral de Justiça (PGJ) ou seu representante
- Apresentação da metodologia de trabalho realizada por membro do Núcleo de Apoio Executivo
- Atividades para definição dos objetivos estratégicos com apresentação feita pelos gerentes da Assessoria de Planejamento e Estratégia Organizacional
- Tabulação e apresentação dos resultados durante as próprias oficinas
- Apresentação das etapas seguintes do projeto de revisão do ciclo de Gestão da Gestão Estratégica 2018-2023
- Encerramento pelo PGJ ou seu representante.

Metodologia e Artefatos

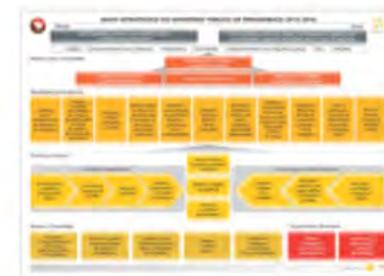
A equipe da Assessoria Ministerial de Planejamento e Estratégia Organizacional (AMPEO), com participação do Núcleo de Apoio Executivo, desenvolveu toda a metodologia e elaborou todos os artefatos utilizados nas Oficinas Regionais, o que permitiu a construção coletiva da perspectiva superior do Mapa Estratégico: Resultados Institucionais.

Foram utilizados os seguintes artefatos:

Cesta de Objetivos Estratégicos - Construída através de pesquisa realizada junto a todos os ramos do MP brasileiro e outras instituições. Em seguida, identificam-se os objetivos mais recorrentes. E são segmentados por eixo temático e apresentados como sugestões aos grupos.



Mapa Estratégico Nacional



Mapa Estratégico MPPE



Mapas Estratégicos Ministérios Públicos Estaduais

Lista de Demandas - Elaborada utilizando os insumos construídos na fase preliminar: Encontro com os Movimentos Sociais, Pesquisa Externa (população), Pesquisa Interna (grupos focais), entrevistas externas e dados coletados da Ouvidoria. Com base nesse material, a lista de demandas continha 123 itens que estavam associados, cada um, a um ou mais objetivos estratégicos. Individualmente, cada membro que participasse da oficina deveria classificar cada uma das necessidades de acordo com os critérios: **essencial**, **importante**, **desejável** ou **irrelevante**. Dessa maneira, eles já estariam, de maneira indireta, fazendo uma primeira priorização dos objetivos contidos na cesta de objetivos estratégicos.

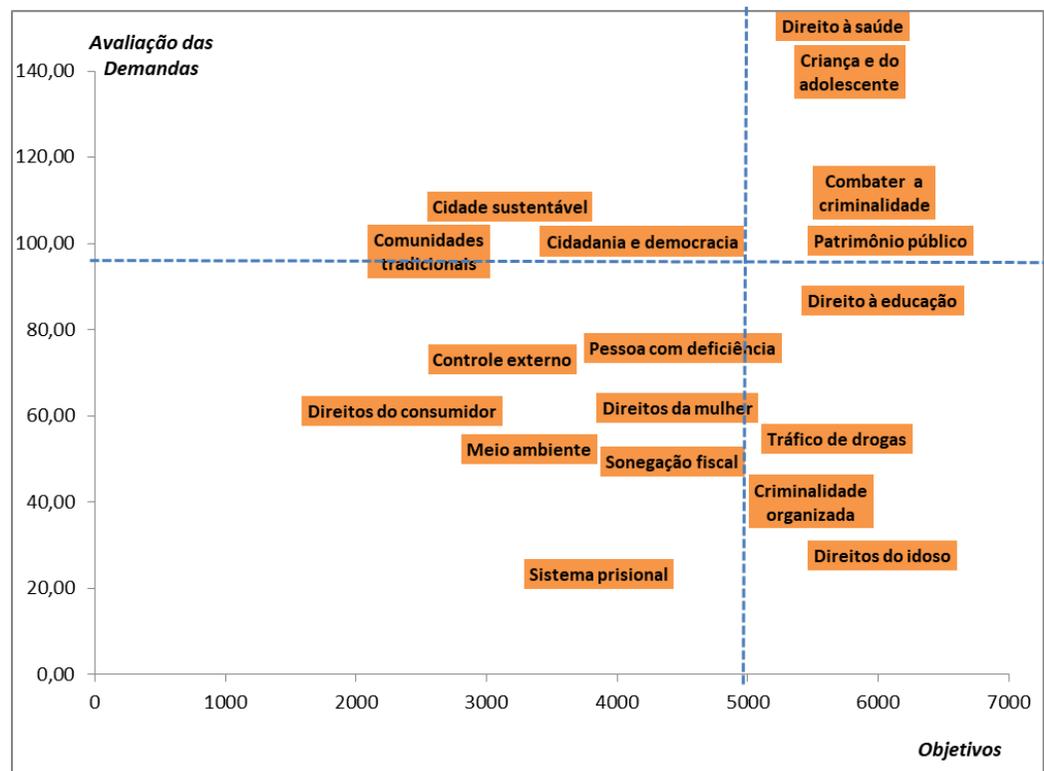


- Essencial**
 - O MPPE precisa alcançar este objetivo de qualquer maneira, sob pena de não cumprir sua missão social e piorar os indicadores sociais.
- Importante**
 - É importante que o MPPE atue este sentido, mas não tenho o sentimento de que esse assunto é o mais crítico para a sociedade
- Desejável**
 - É desejável que o MPPE esteja atento às demandas associadas a este assunto, mas que o foco de trabalho não deve ser este assunto.
- Irrelevante**
 - Este tipo de demanda não é papel direto do MPPE ou não está atrelado à missão institucional.

Matriz de Priorização – O primeiro momento na oficina onde os membros tinham contato direto com a cesta de objetivos estratégicos. Essa atividade foi desenvolvida em grupo, onde eles deveriam comparar cada objetivo estratégico com todos os demais. A comparação era numérica obedecendo o seguinte critério de classificação: muito mais importante (9), mais importante (7), igual (5), menos importante (3), muito menos importante (1). A seguir, esses dados foram tabulados para se ter uma ideia do grau de priorização dos objetivos estratégicos.

	Contribuir para o fortalecimento da cidadania e da democracia	Assegurar o respeito aos direitos da criança e do adolescente, do idoso, da mulher e de pessoas com deficiência	Assegurar o direito à educação e à saúde	Eliminar todas as formas de discriminação e assegurar os direitos das comunidades tradicionais	Defender o meio ambiente e o patrimônio histórico e cultural com foco na sustentabilidade	Promover a defesa do direito à cidade sustentável	Defender o patrimônio público com foco no combate à improbidade administrativa	Combater a criminalidade comum com foco nos crimes violentos intencionais e tráfico de drogas	Assegurar a defesa dos direitos do consumidor e proteger a ordem econômica	Atuar na prevenção e repressão de criminalidade organizada e sonegação fiscal	Efetivar o controle externo de atividade policial
Contribuir para o fortalecimento de cidadania e de democracia	5										
Assegurar o respeito aos direitos da criança e do adolescente, do idoso, da mulher e de pessoas com deficiência		5									
Assegurar o direito à educação e à saúde			5								
Eliminar todas as formas de discriminação e assegurar os direitos das comunidades tradicionais				5							
Defender o meio ambiente e o patrimônio histórico e cultural com foco na sustentabilidade					5						
Promover a defesa do direito à cidade sustentável						5					
Defender o patrimônio público com foco no combate à improbidade administrativa							5				
Combater a criminalidade comum com foco nos crimes violentos intencionais e tráfico de drogas								5			
Assegurar a defesa dos direitos do consumidor e proteger a ordem econômica									5		
Atuar na prevenção e repressão de criminalidade organizada e sonegação fiscal										5	
Efetivar o controle externo de atividade policial											5

Definição dos Objetivos Estratégicos – A partir das duas listas de objetivos priorizados, uma a partir das demandas e outra a partir dos próprios objetivos, eram selecionados os objetivos estratégicos eleitos pelos participantes daquela oficina.



Resultados Consolidados – Objetivos Institucionais

A realização das oficinas apresentou os seguintes resultados, posteriormente consolidados no Mapa Estratégico Institucional 2018-2023.

	Salgueiro	Caruaru	Vitória	RMR	Criminal	Cível e Cidadania	Procuradorias
1º Quadrante	Direito à saúde						
	Criança e do adolescente						
	Combater a criminalidade						
	Patrimônio público	Patrimônio público	Patrimônio público	Patrimônio público			Patrimônio público
	Direito à educação						
2º Quadrante	Tráfico de drogas						
	Criminalidade organizada	Criminalidade organizada	Criminalidade organizada	Criminalidade organizada	Direitos da mulher	Criminalidade organizada	Criminalidade organizada
	Direito do idoso						
		Direito à educação					
		Pessoa com deficiência				Patrimônio Público	Patrimônio Público

Resultados Institucionais



Defender o meio ambiente e o patrimônio histórico e cultural com foco na sustentabilidade

Promover o direito a cidade sustentável





Construção do Mapa

Construção do Mapa – Perspectiva Processos Internos

Foram convocados todos os coordenadores dos Centros de Apoio Operacional às Promotorias (CAOPs), Ouvidoria e Corregedoria. Da área meio foram convocados todos os coordenadores, assessores e gerentes de departamento. Foi apresentada aos grupos a compilação dos resultados coletados nas etapas anteriores:

- Pontos fracos e ameaças relatadas pelos grupos focais
- Lista de problemas
- Filtro da lista de problemas: relacionados a processos
- Palavras chaves
- Temas e Eixos temáticos
- Benchmarking de objetivos estratégicos
- Lista de objetivos dos MPs.

Coube aos grupos:

- Identificar os tipos de melhorias que resolvem os problemas
- Quais os ganhos são produzidos pelas melhorias?
- Associar os objetivos aos temas
- Higienizar os objetivos (excluir semelhanças, incoerências)
- Refinar os objetivos (ajustar nomenclaturas)

Os grupos trabalharam então utilizando os seguintes artefatos:

- Matriz de priorização individual
- Matriz de priorização coletiva
- Espaço para novos objetivos
- Mapa estratégico por grupo
- Consolidação – Mapa geral.



Metodologia de Construção

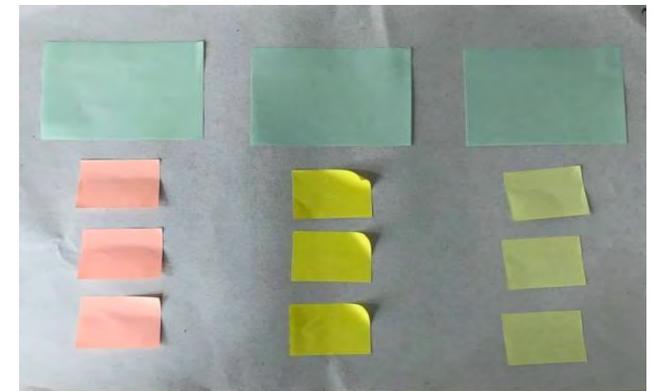
Etapa 1

- O grupo deve analisar cada objetivo estratégico apresentado na cesta de objetivos do eixo temático em questão.
- Em cada objetivo o grupo deve sugerir uma lista de ações, medidas ou iniciativas de acordo com a pergunta: **Como poderíamos concretizar esse objetivo estratégico?**
- Não há um limite de iniciativas a serem sugeridas. A ideia é que cada adesivo represente uma iniciativa, medida ou ação que leve ao alcance do objetivo estratégico.
- Também é permitida a criação de novos objetivos estratégicos ou a modificação/ajuste de objetivos sugeridos na cesta.

EIXO TEMÁTICO: EFETIVIDADE INSTITUCIONAL					
ATUAR DE FORMA PREVENTIVA E	FORTALECER A ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL	ATUAR DE FORMA EFETIVA E RESOLUTIVA	PROMOVER A Celeridade PROCEDIMENTAL	DEBUCROATIZAR E SIMPLIFICAR PROCEDIMENTOS	OTIMIZAR OS PROCESSOS DE TRABALHO
MEDIDA OU AÇÃO	MEDIDA OU AÇÃO	MEDIDA OU AÇÃO	MEDIDA OU AÇÃO	MEDIDA OU AÇÃO	MEDIDA OU AÇÃO
INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA
INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA
INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA
INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA
INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA	INSERIR INICIATIVA A SER REALIZADA

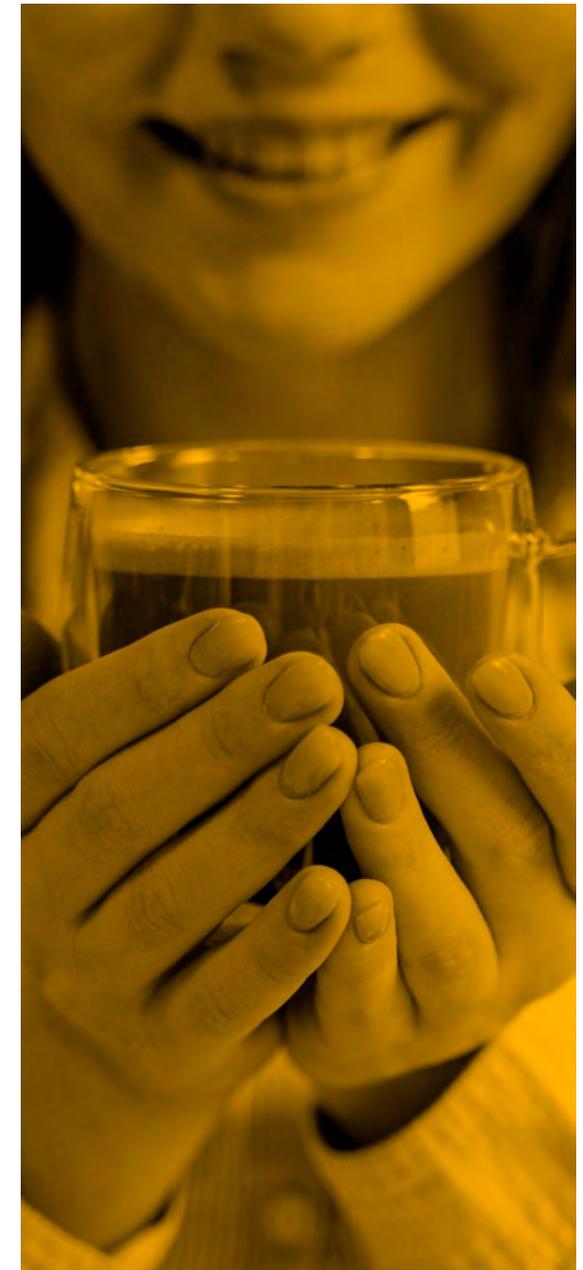
Etapa 2

- Dentre todos os objetivos analisados na dinâmica anterior, o grupo deve realizar a priorização de até três desses objetivos.
- Os objetivos priorizados deverão ser especificados em adesivos e colados na Folha A3.
- Também deverão ser coletadas da dinâmica anterior as ações correspondentes aos objetivos priorizados.



Etapa 3

- Utilizando-se da técnica denominada *World Café* onde o grupo compartilha ideias e percepções de forma coletiva.
- O grupo deve escolher um *anfitrião* que permanecerá fixo na mesa. Este anfitrião terá o papel de atualizar os novos convidados sobre os principais *insights* da rodada anterior.
- Os demais participantes (*viajantes*) deverão seguir livremente para outra mesa.
- Os participantes sentam à mesa e após as explicações do *anfitrião* em relação ao trabalho desenvolvido pelo grupo é iniciada uma conversa entre os *viajantes*. Todas as novas ideias deverão ser registradas.
- Terminado o tempo da rodada, em torno de 20 minutos, os viajantes deverão mudar de mesa. Serão realizadas três rodadas até que os *viajantes* tenham percorrido todos os eixos temáticos.
- Ao final, os viajantes deverão realizar a consolidação nos seus grupos de origem.



Resultados Consolidados – Processos Internos





Mapa Estratégico

Mapa Estratégico Institucional – 2018-2023



Detalhamento do Mapa Estratégico

Perspectiva Resultados Institucionais

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Assegurar o Direito à Saúde	Atuar para que todos tenham acesso aos serviços de saúde e que sejam prestados de forma a garantir o atendimento integral e universal com qualidade.
Assegurar o Respeito aos Direitos da Criança e do Adolescente	Promover os sistemas de proteção e de garantias dos direitos , atuando para a defesa desses direitos de forma integrada, interagindo com as demais instituições que formam a rede de proteção da criança e do adolescente.
Enfrentar a Criminalidade Comum, Inclusive nos Crimes Violentos letais intencionais.	Atuar para que crimes de tráfico de drogas e de CVLI (homicídio, latrocínio, lesão corporal seguida de morte, dentre outros, que tenham como resultado a morte da vítima) sejam prioritariamente investigados e remetidos, no prazo legal, ao Ministério Público. Acompanhar o trâmite processual das ações penais referentes aos crimes de tráfico de drogas e de Crimes Violentos Letais Intencionais (CVLI), primando pelo cumprimento dos prazos e celeridade dos julgamentos.
Defender o Patrimônio Público com Foco no Enfrentamento à Improbidade Administrativa e à Corrupção	Atuar na defesa do patrimônio público, notadamente nos casos de improbidade administrativa, assegurando à população o direito a uma gestão pública eficiente, proba e livre da corrupção. Combater, de forma preventiva e repressiva, os desvios de recursos públicos, garantindo à sociedade a aplicação dos mesmos em ações voltadas ao seu bem-estar. Agir para promover a efetividade do controle interno dos órgãos públicos, de forma a evitar a liberação de verbas públicas em afronta à lei e a impedir que o interesse privado sobreponha-se ao público.
Assegurar o Direito à Educação	Atuar para que todos tenham acesso à educação de qualidade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho.
Assegurar o Respeito aos Direitos dos Grupos Vulneráveis	Promover os sistemas de proteção e de garantias dos direitos dos diversos grupos geracionais, atendendo às suas respectivas especificidades, atuando para a defesa desses direitos de forma integrada, interagindo com as demais instituições que formam a rede de proteção da pessoa humana, fomentar o reconhecimento de igualdade de condições para todos, de inclusão social dos excluídos, repudiando qualquer forma de preconceito ou discriminação, bem como garantindo o pleno direito de diferenças que possuem as comunidades tradicionais, na perspectiva da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, preparada para o enfrentamento a toda forma de discriminação e preconceito e promoção da inclusão social.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Defender o Meio Ambiente e o Desenvolvimento Sustentável	Promover o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, defendendo-o e preservando-o para os presentes e futuras gerações. Zelar para que o desenvolvimento econômico observe a defesa do meio ambiente e do patrimônio histórico e cultural, conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração, prestação e descarte, promover a defesa das funções sociais da cidade relativamente ao direito à moradia, ao saneamento ambiental, à infraestrutura e ordenamento urbanos, à mobilidade, aos transportes e serviços públicos e ao lazer, de modo a garantir o direito à cidade sustentável para os presentes e futuras gerações.
Enfrentar a Criminalidade Organizada, Inclusive no Tráfico de Drogas.	Atuar proativamente na repressão da criminalidade organizada em todo estado, assegurando a diminuição dos índices de sonegação fiscal e de corrupção, Acompanhar o trâmite processual das ações penais referentes aos crimes de tráfico de drogas, primando pelo cumprimento dos prazos e celeridade dos julgamentos.

Perspectiva Processos Internos

Eixo Temático Governança

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Aprimorar a Governança e a Gestão Estratégica	Promover a evolução contínua do modelo de governança e gestão do MPPE, fortalecer as instâncias de governança e disseminar as boas práticas de gestão pública com fomento às culturas de gestão por projetos, gestão por processos e gestão de riscos.
Garantir a Segurança Institucional	Ampliar e garantir a segurança institucional de membros e servidores.

Eixo Temático **Efetividade**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Fortalecer a Atuação Extrajudicial	Incentivar os meios alternativos de solução de conflitos nos procedimentos com atuação extrajudicial do Ministério Público.
Padronizar e Uniformizar os Processos de Trabalho	Padronizar e uniformizar as rotinas operacionais exigidas na execução das competências de cada unidade da estrutura organizacional do MPPE e dos processos de trabalho envolvidos.
Atuar de Forma Proativa e Preventiva	Fortalecer a atuação preventiva do Ministério Público a partir de suas iniciativas e do conhecimento da realidade, objetivando resultados efetivos e responsáveis. Incentivar a mediação processual e extraprocessual. Buscar a ampliação dos instrumentos de solução de controvérsias judiciais e extrajudiciais pelo Ministério Público, nas esferas cíveis, criminais e de improbidade.

Eixo Temático **Comunicação**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Fortalecer o Diálogo com a Sociedade	Promover a defesa de direitos em conjunto com a sociedade, ampliar as formas de acesso do cidadão à instituição e fortalecer a comunicação e a imagem institucional.
Simplificar o Acesso da População	Incrementar os meios de acesso, de modo a torná-los mais céleres e acessíveis aos diversos públicos alvos e estreitar o diálogo entre a população e o Ministério Público a partir da ampliação das formas de acesso à Instituição, reforçando principalmente as ações de relacionamento, desenvolvendo uma linguagem acessível ao cidadão.
Aprimorar a Comunicação Interna	Promover comunicação clara, direta, objetiva, tempestiva, ágil, oportuna, consistente e acessível, que transmita as informações necessárias que sejam de interesse dos públicos interno e externo, fluindo de maneira harmônica no sentido vertical e horizontal da estrutura organizacional. Estimular a comunicação entre as diversas áreas do MP para favorecer ações de natureza transversal, gestão do conhecimento e atuação coletiva.

Eixo Temático **Inovação**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Promover a Inovação Institucional	Desenvolver soluções tecnológicas inovadoras que otimizem os processos administrativos e judiciais, promovendo celeridade e eficiência.

Perspectiva Recursos

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Promover a Governança e a Gestão de Pessoas	Promover a implantação do modelo de governança e gestão de pessoas, investir no capital humano, reconhecendo-o como o recurso estratégico mais importante para o desenvolvimento e sucesso institucional.
Fortalecer a Governança e a Gestão da Tecnologia da Informação	Fortalecer a governança promovendo a inovação, integração e a permanente atualização dos sistemas de informação.
Promover a Governança e a Gestão de Infraestrutura e Serviços.	Prover os recursos materiais (instalações, mobiliários, equipamentos, veículos) que permitam o bom desempenho das unidades do MPPE, garantindo condições de trabalho com saúde e segurança, além da proteção e manutenção dos bens materiais e dos sistemas.
Assegurar Recursos Orçamentários e Otimizar sua alocação	Elevar a eficiência da gestão e alocação dos recursos, buscando o alinhamento entre a estratégia, orçamento e execução, com foco nas prioridades da Instituição.



Oficina de Indicadores Estratégicos

Oficina de Indicadores Estratégicos

Entre os dias 13 e 16 de agosto de 2018 foram convocadas 97 pessoas, entre membros e servidores, para participar de três Oficinas de Indicadores.

Os indicadores têm o propósito de testar o progresso da organização em direção aos Objetivos Estratégicos. O princípio é simples: se não há medição, não há controle, e, se não há controle, não há gerenciamento.

Os trabalhos foram conduzidos pela Assessoria de Planejamento por meio de sua Gerência de Estatística e por membros do Núcleo de Apoio Executivo.

As oficinas obedeceram à seguinte metodologia:

Etapa 1. Contextualização do objetivo

Nessa etapa o grupo deve analisar os seguintes itens relativos ao objetivo estratégico de sua área de atuação: *Indicativos de sucesso, Stakeholders, Fatores críticos de sucesso.*

É comum se confundirem indicativos de sucesso com fatores críticos de sucesso. Indicativo é uma "evidência" de que o objetivo foi alcançado. Fator crítico diz respeito a algo que pode impedir a execução do objetivo;

Nesta etapa também está aberta a possibilidade de ajuste da descrição do objetivo estratégico.

Objetivo estratégico:	Descrição do objetivo:
Indicativos de sucesso: [Quais os fatos, elementos ou resultados que indicam que o objetivo foi alcançado?]	Fatores críticos de sucesso: [Quais os fatores preponderantes, podem ser desafios, obstáculos ou restrições, que se não forem superados impedirão o alcance do objetivo?]
Stakeholders (partes interessadas): [Quais são as instituições, atores ou organizações que também tem influência para o alcance do objetivo?]	

Etapa 2. Análise de fluxo de valor

Devem ser definidos indicadores, que serão classificados de acordo com os seguintes critérios:

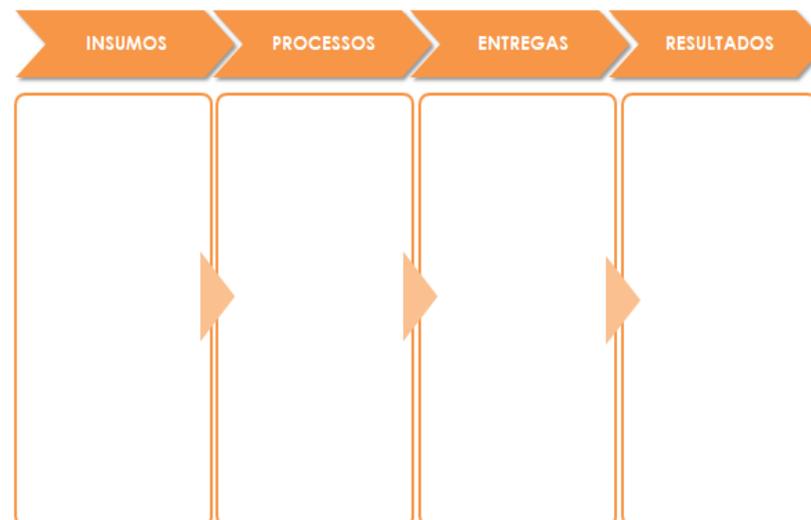
Insumos: medem os recursos para execução das atividades. Incluem recursos humanos, financeiros e infraestrutura.

Processos: medem as atividades requeridas para gerar os resultados esperados. Incluem acompanhamento em termos de tempo e taxa de utilização. Ex.: tempo de tramitação dos processos.

Entregas: medem produtos ou serviços criados através dos insumos. Incluem resultados quantificáveis. Ex.: nº de atendimentos, nº de ciências favoráveis.

Resultados: medem resultados alcançados. Incluem valor adicionado, impacto. Ex.: Taxa de evasão escolar, Índice de homicídios, aumento da arrecadação.

Objetivo Estratégico: Garantir a imunização da população.



Etapa 3. Descrição do indicador

Selecionar os melhores indicadores e preencher a ficha de identidade:

Meta: especificada segundo o critério SMART – específica, mensurável, alcançável, relevante e ter uma medida limite.

Responsável: responsável pela medição

Descrição: descrição do indicador.

Periodicidade: intervalos de medição do indicador;

Fórmula de cálculo: maneira como o indicador será calculado.

Polaridade: indica o “sentido” do indicador. Positiva (quanto maior melhor) ou Negativa (quanto menor melhor).

Fonte: deve indicar de onde os dados para medição do indicador devem ser coletados.

Tomada de decisão: ações de correção de rumo caso o indicador não atinja a meta estabelecida.

IDENTIDADE DO INDICADOR		Trabalho em	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
Objetivo associado:	Meta:	Tipo:	
Tomada de decisão:		Responsável:	Polaridade:
Descrição/Finalidade:	Fórmula de cálculo:	Periodicidade:	
		Fonte:	

Resultados Consolidados

Perspectiva Resultados Institucionais

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Assegurar o Direito à Saúde	<ul style="list-style-type: none"> ● % de procedimentos finalizados com atendimento à demanda ● % de cobertura de equipes de saúde da família
Assegurar o Respeito aos Direitos da Criança e do Adolescente	<ul style="list-style-type: none"> ● % de reincidência infracional ● % de crianças e adolescentes em acolhimento com desfecho judicial
Enfrentar a Criminalidade Comum, Inclusive nos Crimes Violentos letais intencionais.	<ul style="list-style-type: none"> ● % de apuração de inquéritos policiais com autoria ● % de redução do tempo do processo criminal
Defender o Patrimônio Público com Foco no Enfrentamento à Improbidade Administrativa e à Corrupção	<ul style="list-style-type: none"> ● % de resolução dos procedimentos instaurados ● % recuperado dos valores envolvidos
Assegurar o Direito à Educação	<ul style="list-style-type: none"> ● % da população em idade escolar matriculadas na escola ● % de crianças e adolescentes com permanência na escola ● % de municípios que garantem o atendimento do estudante com deficiência
Assegurar o Respeito aos Direitos dos Grupos Vulneráveis	<ul style="list-style-type: none"> ● % de municípios com Conselhos da Pessoa Idosa ● % de ciências favoráveis à última manifestação do MP ● % de condenações nos casos de homicídios contra a população negra ● % do número de municípios com planos municipais criados ● % de municípios com órgãos de controle social criados
Defender o Meio Ambiente e o Desenvolvimento Sustentável	<ul style="list-style-type: none"> ● % de lixões desativados ● % de propriedades rurais inscritas no CAR (Cadastro Ambiental Rural)
Enfrentar a Criminalidade Organizada, Inclusive no Tráfico de Drogas.	<ul style="list-style-type: none"> ● % de recuperação de crédito das COFIMPS ● % de ações direcionadas pelo mapeamento para combate ao crime organizado

Perspectiva Processos Internos

Eixo Temático Governança

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Aprimorar a Governança e a Gestão Estratégica	<ul style="list-style-type: none">● % de indicadores coletados● % de decisões do Comitê Gestor baseadas nas indicações dos indicadores● % de metas da gestão estratégica alcançadas
Garantir a Segurança Institucional	

Eixo Temático Efetividade

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Fortalecer a Atuação Extrajudicial	<ul style="list-style-type: none">● % de procedimentos encerrados sem atuação judicial
Padronizar e Uniformizar os Processos de Trabalho	<ul style="list-style-type: none">● Tempo médio de tramitação do processo● Índice de cumprimento de prazo de execução do processo
Atuar de Forma Proativa e Preventiva	<ul style="list-style-type: none">● % de melhoria dos indicadores sociais

Eixo Temático Comunicação

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Fortalecer o Diálogo com a Sociedade	<ul style="list-style-type: none">● Índice de cidadãos que conhecem a atribuição do MP
Simplificar o Acesso da População	<ul style="list-style-type: none">● Quantidade de pessoas treinadas
Aprimorar a Comunicação Interna	<ul style="list-style-type: none">● % de cumprimento da política de comunicação

Eixo Temático **Inovação**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Promover a Inovação Institucional	<ul style="list-style-type: none">● % de áreas impactadas pelas ações inovadoras● % de incremento da produtividade com solução inovadora (% de incremento da capacidade da instituição)

Perspectiva Recursos

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO
Promover a governança e a gestão de pessoas	<ul style="list-style-type: none">● Índice de Governança em Gestão de Pessoas (Igovpessoas)
Fortalecer a governança e a gestão de tecnologia da informação	<ul style="list-style-type: none">● Índice de Governança em Tecnologia da Informação (IgovTI)
Promover a governança e a gestão de infraestrutura e serviços.	<ul style="list-style-type: none">● Índice de Governança em Gestão da Infraestrutura e Serviços
Assegurar recursos orçamentários e otimizar sua alocação	<ul style="list-style-type: none">● Índice de Volume de Recursos Adicionais



Oficina de Projetos

Oficina de Projetos

Foram convocadas 92 pessoas (coordenadores de Circunscrição, CAOPs, Procuradorias, Promotorias Especializadas, Apoio Técnico, Núcleos Especializados, Área meio, ESMP, Comunicação, Segurança institucional, GT Racismo) para participarem de duas oficinas entre os dias 31/10 e 01/11/2018, objetivando a coleta de ideias para renovação do portfólio projetos e iniciativas estratégicas nas temáticas a seguir:

Oficina 1: Temáticas

- Assegurar os Direitos dos Grupos Vulneráveis
- Pessoas com Deficiência
- Mulher
- Pessoa Idosa
- Comunidades Tradicionais
- LGBTI
- Simplificar o acesso da População/ Fortalecer o Diálogo com a Sociedade
- Atuar de Forma Proativa e Preventiva / Fortalecer a Atuação Extrajudicial

Oficina 2: Temáticas

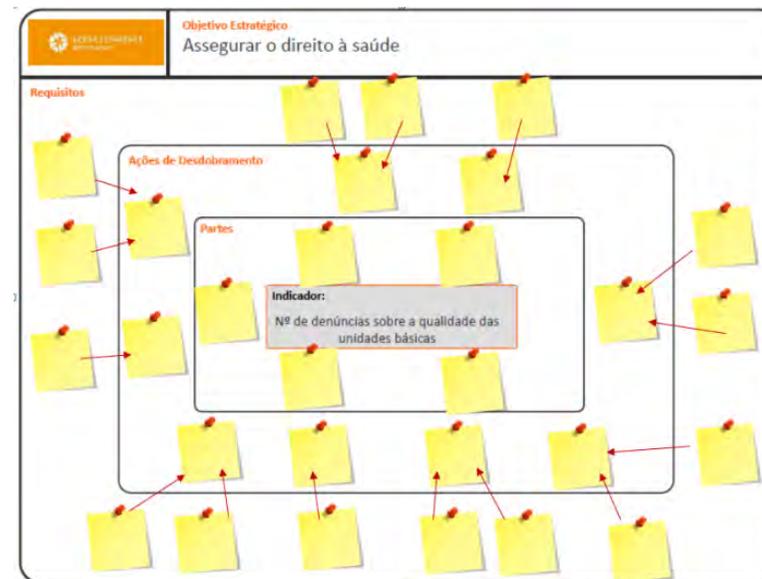
- Assegurar direito à saúde
- Assegurar os direitos da criança e do adolescente
- Enfrentar a criminalidade comum, inclusive nos crimes violentos letais intencionais
- Defender o patrimônio público com foco no enfrentamento à improbidade administrativa
- Assegurar o direito à educação
- Defender o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável
- Enfrentar a criminalidade organizada, inclusive no tráfico de drogas.

Etapa 1

No primeiro momento, o grupo deve analisar cada indicador relacionado aos objetivos estratégicos. Em cada indicador o grupo deve preencher os adesivos considerando as seguintes questões:

- Quem são as partes interessadas nesse indicador?
- Quais ações poderiam ser feitas para "alavancar" o indicador?
- Quais são os requisitos para a concretização dessas ações?

Não há um limite de iniciativas a serem sugeridas. Cada post-it representa uma parte, iniciativa, medida, ação.



Etapa 2

O próximo passo dos grupos é classificar as iniciativas escritas na dinâmica anterior em três categorias: projetos, ações ou boas práticas. As iniciativas deverão ser escritas em *post-its* e coladas no canvas de classificação das iniciativas. Deve ser priorizada 1 (uma) iniciativa que foi classificada como projeto.

		Iniciativas									
Acontece ou Aconteceu	Boa Prática										
	Ação	Duração: <u>Temp/Cont</u>									
		Transversal: Não									
		Complexidade: baixa									
Vai Acontecer		Duração: Temporária									
	Projeto	Transversal: Sim									
		Complexidade: média/alta									

Etapa 3

Nesta etapa, os grupos deveriam colocar todas as informações pertinentes daquela iniciativa priorizada na etapa anterior em um canvas de projeto.

O *Canvas* de projeto adota uma abordagem colaborativa, em que a equipe participa ativamente da construção do plano. Outro diferencial do canvas de projeto é que ele traz todas as informações em apenas uma página, de maneira visual. Entre as informações contidas no canvas aparecem: alinhamento estratégico, objetivos específicos, produto, premissas/restrições, benefícios, envolvidos (stakeholders), equipe, indicadores, entregas, riscos, linha do tempo e custos.

Os projetos concebidos na oficina estão detalhados a seguir.



Detalhamentos dos Projetos

A CASA É SUA

Alinhamento Estratégico: Assegurar o respeito aos direitos da criança e do adolescente

Líder do projeto: Coordenador do CAOP Defesa da Infância e Juventude

Equipe básica: Anna Dolores Rangel, Gilberto Lúcio da Silva, Maria Luíza Duarte Araújo, Maria Thereza Medeiros

Ementa: O projeto está alinhado ao 2º Objetivo Estratégico da Perspectiva Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. O projeto A Casa é Sua visa ao fortalecimento de acolhimento familiar e implementação das famílias acolhedoras.

Objetivo: Implementar/promover a política de acolhimento nos municípios.

Objeto: Colocação em família substituta ou reinserção familiar de maneira breve e efetiva.

Entregas:

- Mapeamento e diagnóstico da necessidade e dos interessados;
- Elaboração de lei municipal;
- Habilitação, aperfeiçoamento e cadastro dos interessados.

Indicadores:

Número de municípios que aderiram ao projeto e implementaram a lei.

Linha do tempo:

Mapeamento: jun/2019 (6 meses a partir do início); 2.Lei municipal: out/2019

Estimativa de recursos:

Atuação ministerial sem custos.

CRIAÇÃO DO NÚCLEO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Alinhamento estratégico: Enfrentar a criminalidade organizada, inclusive o tráfico de drogas

Líder do projeto: Coordenador do CAOP Criminal

Equipe básica: Equipe do CAOP Criminal, NIMPPE e GAECO

Ementa: O projeto está alinhado ao 8º Objetivo Estratégico da Perspectiva Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. O projeto de criação do Núcleo de Investigação Criminal visa oferecer um suporte investigativo à Central de Inquérito e às Promotorias de Justiça Criminais.

Objetivos

No âmbito da central de inquéritos:

- Incrementar as investigações policiais conferindo autonomia investigativa ao MP.

No âmbito do processo criminal:

- Complementação e melhoramento da qualidade da prova judicializada, voltada à celeridade processual e ao sucesso da acusação.

Objeto

- Conferir autonomia administrativa ao MP;
- Conferir efetividade ao conjunto probatório.

Entrega

Núcleo de investigação implementado e em plena atividade.

Indicadores

- Redução do número de arquivamento de IPs.;
- Redução de devolução à DEPOL;
- Redução dos pedidos de absolvição por insuficiência de provas;
- Aumento dos índices de condenação;
- Redução do tempo do processo.

Estimativa de recursos:

Atuação ministerial sem custos.

CONSTRUINDO PONTES

Alinhamento Estratégico: Assegurar o direito à educação

Líder do projeto: Coordenador do CAOP Educação

Equipe básica: Daniella Cordeiro Cruz Silva Santos, Luciana Cristina Pires Pimenta, Luciana Enilde de Magalhães Lyra Macêdo, Veruska Lima Bezerra, Raul Carlos Anes Chagas.

Ementa: O projeto está alinhado ao 5º Objetivo Estratégico da Perspectiva Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. O projeto Construindo Pontes pretende garantir o acesso e a qualidade do atendimento educacional especializado.

Objetivos

- Garantir o acesso e a qualidade da educação especial;
- Ampliar o atendimento educacional especializado;
- Aumentar o número de professores na educação especial;
- Criação de salas de recursos multifuncionais;
- Adequar e ampliar o transporte inclusivo;
- Sensibilizar os PJs para a atuação conjunta na educação inclusiva;
- Fomentar o estabelecimento de metas nos planos municipais de educação na área de educação inclusiva;
- Fomentar a criação de núcleos interdisciplinares para atuar na educação inclusiva;

- Fomentar que as secretarias (Seduc) promovam capacitações para a área.

Objeto

Modelo de atuação institucional para garantir o acesso e a qualidade na educação especial.

Entregas

- Levantamento do quantitativo dos alunos especiais;
- Levantamento do quantitativo das salas de recursos multifuncionais;
- Levantamento do quantitativo de professores especializados;
- Levantamento do número de profissionais de apoio;
- Disponibilização de modelo de peças;
- Divulgação da cartilha;
- Realização de palestras/ seminários;
- Reuniões nas sedes de circunscrições ;
- Acompanhamento das ações de membros (relatórios).

Indicadores

- Número de municípios que criou/ adequou o Plano Decenal de Educação com aspectos que atendam à educação inclusiva;
- Número de salas de recursos multifuncionais criadas;
- Número de transporte adequados ao atendimento;
- Número de escola que promoveu a acessibilidade (estrutura física);
- Número de núcleos interdisciplinares criados nas SEDUCs dos municípios.

Estimativa de recursos

Atuação ministerial sem custos.

CAPACITAÇÃO DOS CONSELHEIROS MUNICIPAIS DE SAÚDE

Alinhamento Estratégico: Assegurar o direito à saúde

Líder do projeto: Coordenador do CAOP Saúde

Equipe básica: PGJ, Equipe do CAOP Saúde, ESMP, Assessoria de Comunicação.

Ementa: O projeto está alinhado ao 1º Objetivo Estratégico da Perspectiva Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023.

Objetivos

- Convênios com instituições formadoras (universidades, Fiocruz);
- Campanha de comunicação (rádios, redes sociais);
- Realizar oficinas de capacitação.

Objeto

Capacitação dos conselheiros municipais.

Entregas

- Convênios com instituições formadoras (universidades, Fiocruz);
- Campanha de comunicação (rádios, redes sociais);
- Realizar oficinas de capacitação.

Indicadores

- Melhoria dos indicadores sociais;
- Diminuição das notícias de fato em razão da atuação preventiva nas políticas públicas

Linha do tempo

- Até 20/12/2019
- Até 20/12/2019
- Até 20/12/2019

Estimativa de recursos

Atuação ministerial sem custos.

CRIAÇÃO DOS CONSELHOS E FUNDOS DA PESSOA IDOSA

Alinhamento Estratégico: Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis.

Líder do projeto: Coordenador do Programa Caravana da Pessoa Idosa

Equipe básica: Equipe do Programa Caravana da Pessoa Idosa.

Ementa: O projeto está alinhado ao 6º Objetivo Estratégico da Perspectiva Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023, tendo como premissa básica fomentar a criação de Conselhos e Fundos de Direitos do Idoso.

Objetivos

- Identificar o quantitativo de Conselhos de Direitos do Idoso;
- Identificar o quantitativo de Fundos Municipais de Direitos do Idoso;
- Verificar a regularidade da constituição de Conselhos de Direitos do Idoso;
- Verificar a regularidade da constituição de Fundos Municipais de Direitos do Idoso;
- Verificar as condições de funcionamento de Conselhos de Direitos do Idoso;
- Verificar as condições de funcionamento de Fundos Municipais de Direitos do Idoso.

Objeto

Conselhos de Direitos e Fundos Municipais em pleno funcionamento em todos os municípios do Estado.

Entregas

- Convênio com o TCE/Escola de Contas;
- Convênio com a Receita Federal;
- Kit de apoio aos promotores de Justiça;
- Recomendação aos promotores;
- Instauração de PA;
- Recomendação aos gestores para criação;
- Fundo de Direitos criados;
- Conselhos de Direitos criados;
- Fundo de Direitos funcionando
- Conselhos de Direitos funcionando;
- Acompanhamento dos recursos captados.

Linha do tempo

De dezembro/2019 até agosto/2023

Estimativa de recursos

Atuação ministerial sem custos.

MUNICÍPIO ACESSÍVEL

Alinhamento estratégico: Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis

Líder do projeto: Coordenador do CAOP Cidadania

Equipe básica: Equipe do CAOP Cidadania.

Ementa: O projeto Município Acessível está alinhado ao 6º Objetivo Estratégico da Perspectiva Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023, tendo como meta induzir a administração pública municipal a elaborar plano municipal de acessibilidade.

Objetivos

- Levantar dados sobre a existência de planos municipais;
- Elaborar minutas de projetos de lei (PLs), TACs e recomendações;
- Divulgar os levantamentos e as minutas para os promotores de justiça.

Objeto

Criação de planos municipais de acessibilidade.

Entregas

- PLs (NPCD);
- TACs (NPCD);
- Recomendações (NPCD);
- Reuniões nas circunscrições (NPCD);
- Legislação municipal sancionada (Promotor de justiça)

Indicadores

Percentual de planos municipais criados nos municípios que não têm a política

Linha do tempo

De mar./2019 a mar./2020

Estimativa de recursos

Atuação ministerial sem custo

LIXÃO ZERO

Alinhamento estratégico: Defender o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável.

Líder do projeto: Coordenador do CAOP Meio Ambiente

Equipe básica: Equipes do CAOP Meio Ambiente, GT Resíduos Sólidos, Promotores de Justiça.

Ementa: O projeto Lixão Zero está alinhado ao 7º Objetivo Estratégico da Perspectiva Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023, tendo como intenção propor um conjunto de ações visando ao encerramento de todos os lixões no estado de Pernambuco, em cumprimento à Lei nº12.305/2010 (Política Nacional de Resíduos Sólidos).

Objetivos

- Proceder aos diagnósticos dos *aterros x lixões* existentes no estado;
- Realizar diagnóstico do estado atual dos lixões existentes;
- Garantir alternativas de inclusão social dos catadores;
- Desativar os lixões existentes no estado.

Objeto

Encerramento de todos os lixões do estado de Pernambuco.

Entregas

- Realizar diagnósticos (conforme objetivos específicos);
- Criação de grupo de trabalho para atuar de modo regionalizado (GACE);
- Criar link na página do MPPE para divulgar a lista periódica de municípios que encerraram os lixões;
- Realizar o Seminário Estadual de Resíduos Sólidos com a pauta “lixão zero”;
- Elaborar modelos e padrões de atuação extrajudicial e judicial.

Indicadores

Percentual de lixões desativados

Linha do tempo

Tempo total para desenvolvimento do projeto: 4 anos

Estimativa de recursos

Atuação ministerial sem custos.

DIVERSIDADE NOS MUNICÍPIOS

Alinhamento estratégico: Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis

Líder do projeto: Coordenador do CAOP Cidadania

Equipe básica: Comissão de Direitos Homoafetivos, Promotores de Justiça locais.

Ementa: O projeto está alinhado ao 6º Objetivo Estratégico da Perspectiva Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023.

O projeto Diversidade nos Municípios pretende induzir os gestores municipais a garantir a cidadania LGBTQIA+ através da criação de órgãos de controle social e centros de referência LGBTQIA+.

Objetivos

- Divulgar os direitos da população LGBTQIA+;
- Fortalecer o controle social;
- Induzir os gestores públicos municipais a criar órgãos de controle social da política pública LGBTQIA+;
- Criar centros de referência LGBTQIA+.

Objeto

Criação de órgãos de controle social e centro de referência LGBTQIA+ municipais / regionais.

Entregas

- Minutas de criação dos órgãos de controle social e centros de referência;
- Disponibilização desse material de apoio no site institucional do Caop Cidadania;
- Envio das minutas para as PJs dos municípios que ainda não possuem tais órgãos e centros.

Indicadores

Percentual de municípios com órgãos de controle social criados ou centros de referência LGBTQIA+.

Linha do tempo

Mar/2019 a mar/2020

Estimativa de recursos

Atuação ministerial sem custos.

FISCALIZAÇÃO DE INSTITUIÇÕES DE LONGA PERMANÊNCIA DE IDOSOS (ILPIs)

Alinhamento estratégico: Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis

Líder do projeto: Coordenador do Programa Caravana da Pessoa Idosa

Equipe básica: Equipe do Programa Caravana da Pessoa Idosa, CMTI e instituições externas.

Ementa: O projeto está alinhado ao 6º Objetivo Estratégico da Perspectiva Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023.

O projeto Fiscalização de ILPIs pretende emendar a criação de Conselhos e Fundos.

Objetivos

- Identificar o quantitativo de Conselhos e Fundos;
- Identificar a regularidade da constituição e funcionamento;
- Verificar as condições de funcionamento.

Objeto

Todos os Conselhos e fundos criados e em pleno funcionamento.

Entregas

- Recomendação;
- Cronograma;
- Kit;
- Sensibilização;
- Sistema.

Indicadores

- Número de Conselhos criados;
- Número de Conselhos em funcionamento;
- Número de fundos criados

Linha do tempo

- Recomendação: Fev/2019
- Cronograma: Fev/2019
- Kit: Mar/2019
- Sensibilização: Mai/2019
- Sistema: Jun/2019

Estimativa de recursos

Atuação ministerial sem custos.

ESTRUTURAÇÃO RÁDIO WEB MPPE

Alinhamento estratégico: Fortalecer o diálogo com a sociedade

Líder do projeto: Assessoria Ministerial de Comunicação Social (AMCS)

Equipe básica: Andréa Corradini, Evângela Azevedo, Ivson Henrique, Rafael Sabóia, Sueli Nascimento.

Ementa: O projeto está alinhado ao 3º Objetivo Estratégico da Perspectiva de Processos do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. O projeto de Estruturação da Rádio Web MPPE prevê a contratação de plataforma, estrutura física e equipamentos para a produção e distribuição de notícias em rádio para todo o Estado.

Objetivos

- Aumentar o índice de cidadãos que conhecem o MPPE;
- Segmentar a divulgação da atuação institucional.

Objeto

Contratação de empresa especializada, instalação de estrutura física e plataforma.

Entregas

- Termo de referência;

- Pesquisa;
- Contratação via licitação;
- Pessoal;
- Montagem estrutura física;
- Implantação plataforma;
- Distribuição produto;
- Monitoramento.

Indicadores

- Quantidade de materiais veiculadas em rádio;
- Pesquisa de opinião junto à sociedade

Linha do tempo

- Pesquisa: Fev/19
- Licitação: Abr/19
- Contratação: Ago/19
- Implantação infraestrutura: Out/19
- Inauguração: Dez./19

Estimativa de recursos: R\$ 249.262.000,00

PROJETO RAÍZES – FORTALECIMENTO DAS COMUNIDADES TRADICIONAIS DE PERNAMBUCO

Alinhamento estratégico: Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis.

Líder do projeto: GT Racismo

Equipe básica: GT Racismo, CAOPs Cidadania, Meio Ambiente, Infância e Juventude, Educação, Saúde, Criminal e ESMP.

Ementa: O projeto está alinhado ao 6º Objetivo Estratégico da Perspectiva Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. O projeto em questão visa à preservação de direitos das comunidades tradicionais, por meio do enfrentamento ao racismo contra povos de diversas etnias.

Objetivos

- Atuar para garantir os direitos das comunidades tradicionais;
- Realizar cursos e oficinas de capacitação e sensibilização;
- Identificar lideranças locais das comunidades tradicionais;
- Estabelecer parcerias com as PC e PM para prevenção e enfrentamento à violência;
- Combater a violência e a intolerância;
- Realizar audiências públicas;
- Produzir peças de comunicação (vídeos, spots para rádio, impressos).

Objeto

Preservação dos direitos das comunidades tradicionais.

Entregas

- Banco de dados com prioridade para: terreiros, quilombolas, indígenas e ciganos;
- Peças de comunicação;
- Cursos e oficinas;
- Audiências públicas;
- Plano de atuação articulado com PC e PM.

Indicadores

- Número de comunidades beneficiadas com ações específicas;
- Número de cursos e oficinas realizados;
- Número de audiências públicas realizadas;
- Quantidade de atuações judiciais e extrajudiciais.
- Número de membros e servidores capacitados.

Linha do tempo

Todas as entregas ocorrerão até 20/12/2019.

Estimativa de recursos:

R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

RAVENA

Alinhamento estratégico: Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis

Líder do projeto: Núcleo de Apoio à Mulher (NAM)

Equipe básica: Equipes do NAM, CMTI, AMCS e Promotorias;

Ementa: O projeto está alinhado ao 2º Objetivo Estratégico da Perspectiva de Processos do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. O projeto RAVENA busca a implantação de banco de dados (RAVENA) para subsidiar ações de combate à violência contra a mulher.

Objetivos

- Fornecer dados para atuação dos membros no combate à violência com a mulher;
- Propositura de ações e medidas extrajudiciais;
- Atualizar o sistema RAVENA para alimentação (membros e servidores).

Objeto

Efetiva implantação e alimentação do RAVENA.

Entregas

- Fornecer dados para atuação dos membros no combate à violência com a mulher;
- Propositura de ações e medidas extrajudiciais;
- Atualizar o sistema RAVENA para alimentação (membros e servidores).

Indicadores

Quantidade de promotorias que alimentam o sistema.

Linha do tempo

Até 20/12/2019.

Estimativa de recursos

Sem custos para a Instituição.

Mediar é Legal

Alinhamento estratégico: Fortalecer a atuação extrajudicial e atuar de forma proativa e preventiva

Líder do projeto: CAOP Cidadania e PJ Leonardo Brito Caribé.

Ementa: O projeto está alinhado ao 2º Objetivo Estratégico da Perspectiva de Processos do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. “Conciliar é preciso” busca a resolução extrajudicial das demandas individuais, culminando na agilização processual.

Objetivo

Utilizar os meios e métodos de mediação de conflitos para fortalecer a atuação extrajudicial.

Objeto

Modelo de resolução extrajudicial das demandas individuais

Entregas

- Pesquisa / seleção das entidades;
- Capacitação

- Criação de centrais de mediação;
- Reuniões periódicas da equipe
- Relatório final

Indicadores

Reduzir a judicialização.

Linha do tempo

- Pesquisa: 1 mês;
- Capacitação: 2 meses;
- Criação das centrais: 3 meses;
- Reuniões: no tempo da execução do projeto.

Estimativa de recursos

Material de expediente, cessão de equipamentos e mobiliário, transporte para capacitação e notificações, fornecimento de água mineral.

CIDADANIA COM VEZ E VOZ

Alinhamento estratégico: Fortalecer a atuação extrajudicial e atuar de forma proativa e preventiva

Líder do projeto: Coordenador do CAOP Defesa da Cidadania

Equipe básica: Equipe do CAOP Cidadania, AMCS.

Ementa: O projeto está alinhado ao 6º Objetivo da Perspectiva de Resultados Institucionais e ao 2º da Perspectiva de Processos do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. Visa aproximar o MPPE de toda a sociedade pernambucana por meio de visitas aos bairros centrais e periféricos, escolas, associações de bairro etc, na capital e interior do Estado, e, na sequência, escutar e colher as principais denúncias e demandas, capazes de gerar um diagnóstico do problema pontual de cada comunidade a fim de criar um diagnóstico das principais mazelas e anseios da população.

Objetivos

Induzir a discussão, detecção de problemas e soluções possíveis, além de combater desigualdades, vulnerabilidades, situações de risco, discriminações, violências, ameaças ou supressão de direitos coletivos, difusos ou individuais indisponíveis.

Objeto

Provocar a discussão, detecção do problema e soluções possíveis capazes de gerar um diagnóstico do problema pontual de cada comunidade.

Entregas

- Atividades de conscientização de Direitos;
- Diagnóstico sobre a situação nos municípios contemplados pelo projeto;
- Divulgação dados do projeto/diagnósticos no Seminário “Dia Nacional da Cidadania no Brasil”;

Linha do tempo

Execução até 20 de dezembro de 2019.

Estimativa de recursos

R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)

CoMPrometer pra valer

Alinhamento estratégico: Fortalecer a atuação extrajudicial e atuar de forma proativa e preventiva

Líder do projeto: Coordenador do CAOP Defesa da Cidadania

Equipe básica: equipe do CAOP Cidadania.

Ementa: o projeto está alinhado ao 2º e 3º Objetivos da Perspectiva de Processos do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. Visa instaurações de Procedimentos Administrativos (PAs) a partir de audiência pública com cronograma de meta anual e reuniões periódicas com envolvidos.

Objetivos

- Fortalecer diálogo com a sociedade nas audiências públicas para entender as necessidades prioritárias;
- Atuar alinhado ao planejamento estratégico institucional;
- Estabelecer metas de médio e longo prazo para a implementação da política pública;
- Dar um tratamento coletivo às demandas repetidas com foco na política pública específica;
- Identificar as ações contínuas que demandam intervenção continuada e preventiva para evitar a judicialização da política pública;

- Melhorar os indicadores sociais trabalhados.

Objeto

Modelo de resolução coletiva de demandas sociais identificadas como prioritárias.

Entregas

- Instauração PA;
- Capacitação;
- Reuniões;
- Audiências públicas;
- Portal.

Linha do tempo

- PA – 12 meses
- Portal – antes da audiência pública
- Audiência pública – último bimestre do ano.

Estimativa de recursos

Atuação ministerial, sem custos.

PROTEÇÃO INTEGRADA AO PATRIMÔNIO PÚBLICO

Alinhamento estratégico: Defender o patrimônio público com foco na improbidade administrativa e corrupção

Líder do projeto: Coordenador do CAOP Patrimônio Público e Terceiro Setor (CAOP-PPTS)

Equipe básica: Equipe do CAOP-PPTS.

Ementa: O projeto está alinhado ao 4º Objetivo da Perspectiva de Resultados Institucionais do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. Almeja promover a implementação de mecanismos para resolução mais eficiente e eficaz da atuação do MPPE na defesa da probidade administrativa.

Objetivos

- Criar critérios de classificação (perda de objeto, prescrição, valores, alcance social, potencial lesivo, potencial de resolução mediante acordos de leniência, TAC, entre outros);
- Criar mecanismos de suporte de pessoal e tecnológico aos membros, voltados à celeridade processual;
- Integrar o 1º e 2º grau (CAOP, Central de Recursos, Coordenação das Procuradorias) para alinhamento de atuação;
- Desburocratizar e simplificar processo interno, mediante a criação de fluxos de trabalho por assunto;
- Reduzir o acervo amparado em critérios de classificação
- Melhorar a qualidade da investigação

Objeto

Forma integrada de atuação institucional na defesa do patrimônio público.

Entregas

- Criar critérios de classificação;
- Reuniões técnicas do 2º grau com o 1º para integrar as atuações na defesa da moralidade;
- Criar modelos básicos de atuação com base na classificação realizada;
- Criação de enunciados do CSMP;
- Orientação Alinhamento de atuação entre PJs, Procuradorias e Centrais de Recursos;
- Implantar o teletrabalho voltado para apoiar o membro da PJ do Patrimônio Público;
- Criação do GACE Patrimônio Público.

Linha do tempo

180 dias contados a partir do início do projeto.

Estimativa de recursos

Atuação ministerial, sem custos.

CARTA DE SERVIÇOS DO MPPE

Alinhamento estratégico: Fortalecer o diálogo com a sociedade e simplificar o acesso da população

Líder: Ouvidoria do MPPE

Ementa: O projeto está alinhado ao 3º Objetivo da Perspectiva de Processos do Mapa Estratégico MPPE 2018-2023. Visa fortalecer o diálogo e o acesso da população pernambucana aos serviços do MPPE.

Objetivo

O projeto CARTA DE SERVIÇOS DO MPPE, visa informar aos cidadãos quais os serviços prestados pelo MPPE, Como acessar e obter esses serviços e quais são os compromissos com o atendimento e os padrões de atendimento estabelecidos.

Objeto

Criar um documento/instrumento com linguagem de fácil entendimento denominado CARTA DE SERVIÇOS DO MPPE, o qual será dada ampla divulgação pelos mais diversos meios.

Entregas

- Publicação de portaria do PGJ instituindo a equipe de trabalho;
- Mapeamento dos serviços oferecidos e setores envolvidos (inclusive tempos e prazos atuais);
- Mapeamento dos mecanismos de comunicação com os cidadãos;
- Pactuação dos compromissos de atendimento com os envolvidos e a Alta Administração do MPPE;
- Carta de serviços;
- Validação pela área de Tecnologia de Gestão (GESPÚBLICA);
- Validação pela Alta Administração do MPPE;
- Plano de divulgação interno e externo;
- Capacitação dos envolvidos nos serviços de atendimento;
- Plano de monitoramento e avaliação;

Linha do tempo

Maio de 2019 a Dezembro 2019

Estimativa de recursos

Atuação ministerial, sem custos.



Cadeia de Valor

Cadeia de Valor

A Cadeia de Valor é o conjunto de processos de trabalho, hierarquizados e logicamente relacionados, e de seus produtos, por meio dos quais a organização busca alcançar seus resultados e entregar valor para o cliente.

A Cadeia de Valor é expressa na forma de um diagrama que contém a arquitetura de processos institucionais e explicita os valores entregues à sociedade, numa sequência lógica de agregação e de entrega de resultados, permitindo visualizar o cumprimento da missão institucional.

A cadeia de valor prévia de MPPE continha 11 processos de 1º nível, 34 Processos de 2º nível e 24 processos de 3º nível.

Com a revisão do ciclo estratégico, surgiu a necessidade de revisão da cadeia de valor vigente. Foi realizada uma oficina sob a consultoria da EloGroup para construção/revisão da cadeia de valor do MPPE com 20 participantes, representantes dos macroprocessos da instituição em novembro de 2018.





Cadeia de Valor do MPPE



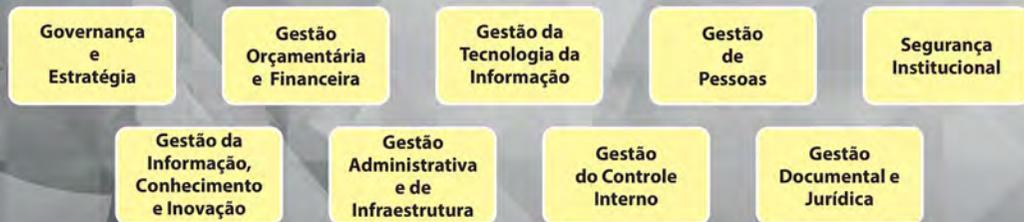
Processos Finalísticos



Suporte aos Processos Finalísticos

Apoio Técnico e Investigativo à Atividade Fim

Suporte e Gestão



Cadeia de Valor – 2018-2023

CADEIA DE VALOR DA MPPE



Cadeia de Valor – 2013-2017



Plano Estratégico de Gestão de Pessoas

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas - PEGP



Cinquenta e seis pessoas, entre membros e servidores, ocupantes de cargos em áreas estratégicas foram convocados em 07/12/2018 para elaborarem, com base no Mapa Estratégico 2018-2023, o Plano Estratégico para Gestão de Pessoas no mesmo período.

A oficina de trabalho faz parte da Etapa III, desdobramento da estratégia e prevista na Estrutura Analítica do Projeto, e também atende a Recomendação nº 52, de 28 de março de 2017, CNMP:

“Recomenda-se aos órgãos que compõem o Ministério Público brasileiro que implementem Política Nacional de Gestão de Pessoas.

Art 5º, Inciso I da Recomendação:

Implementar o plano estratégico de gestão de pessoas, com direcionamento de recursos e infraestrutura adequados, alinhado ao planejamento estratégico e aos princípios da política. E recomenda também para os Ministérios Públicos:

- *Elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas*
- *Publicação da Política de Gestão de Pessoas do MPPE*
- *Criação do Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas*

Os trabalhos foram conduzidos por membros do Núcleo de Apoio e pela Assessoria de Planejamento. Inicialmente para o nivelamento geral dos participantes foi feita uma breve explanação de todas as etapas já realizadas até agora: **Encontros com Movimentos Sociais, Entrevistas Internas e Externas, Pesquisas, Fóruns Regionais, Construção do Mapa Estratégico e Oficina de Projetos.**

Em seguida, os participantes foram divididos em grupos e tinham como tarefa sugerirem a missão, visão e os Compromissos de Gestão de Pessoas. Após esta etapa cada grupo, a partir do material fornecido construiu o seu mapa, sendo que cada mapa teria que contemplar quatro perspectivas: **Aprendizado e Crescimento, Processos Internos, Público-alvo e Resultados Institucionais.** Por fim, por processo de votação, foi definido o Mapa Estratégico da Governança em Gestão de Pessoas para o período de 2018-2023.



Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas

MISSÃO

Promover a valorização e o desenvolvimento dos integrantes e da ambiência institucional, implementando políticas de gestão de pessoas para alcançar a excelência dos serviços prestados e possibilitar o cumprimento da missão do MPPE.

VISÃO

Ser reconhecida na instituição pela excelência na política de gestão de pessoas

COMPROMISSOS

Resolutividade, eficiência, ética, humanidade, proatividade.

RESULTADOS PARA A INSTITUIÇÃO

Estruturar o quadro de pessoal a partir de gestão por competências

Otimizar a estrutura organizacional e a força de trabalho

PÚBLICO-ALVO

Valorizar e motivar pessoas

Promover o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho

Promover o desenvolvimento de recursos humanos com foco em resultados

PROCESSOS INTERNOS

Promover a produção, integração e disseminação do conhecimento

Promover segurança da informação, da infraestrutura de processamento e sistemas

Simplificar e automatizar processos

APRENDIZADO E CRESCIMENTO

Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes

Ampliar o uso de soluções tecnológicas



GESTÃO ESTRATÉGICA
MPPE 2018-2023

Plano Diretor de Gestão de Pessoas - PDGP

Em 12/03/2019, todos os servidores lotados na Coordenadoria Ministerial de Gestão de Pessoas, Escola Superior do MPPE (inclusive membro diretor) e Comissão de Avaliação de Desempenho participaram da primeira oficina para com base no Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas elaborarem o Plano Diretor de Gestão de Pessoas para o biênio 2019-2020.

Na abertura dos trabalhos houve breve apresentação do membro componente do Núcleo de Apoio, do diretor da Escola Superior e da coordenadora de Gestão de Pessoas. Em seguida, no sentido de nivelar todos os participantes, foi realizada pela assessora de Planejamento uma recapitulação de todo o processo de construção da Gestão Estratégica.

Os trabalhos começaram com uma explanação sobre o tema Governança em Gestão de Pessoas e sobre os conceitos e pontuação do iGovpessoas, índice criado e elaborado pelo TCU – Tribunal de Contas da União, visando avaliar a situação atual e a evolução da governança e da gestão de pessoas na Administração Pública.

Os participantes foram divididos em cinco equipes, onde cada equipe trabalhou com dois objetivos estratégicos. As equipes ao longo do dia realizaram um processo que passou por cinco dinâmicas distintas onde, utilizando canvas, davam suas contribuições neste processo de construção coletiva.

- Etapa 1: Contextualização do Objetivo
- Etapa 2: Análise do Fluxo de Valor
- Etapa 3: Proposição e Classificação das Iniciativas (por impacto e nível de complexidade)
- Etapa 4: Dinâmica do World Café (onde todos os componentes visitam as outras equipes para tomar conhecimentos dos demais objetivos e darem suas contribuições)
- Etapa 5: Construção do Plano de Ação.





Plano Estratégico de Tecnologia e Inovação

Plano Estratégico de Tecnologia e Inovação - PETI

Membros e servidores do Ministério Público de Pernambuco (MPPE) se reuniram no dia 05/04/2019 para colaborar com a construção do novo Plano Estratégico de Tecnologia e Inovação (PETI), que vai nortear as iniciativas da área para os próximos anos. A oficina foi realizada pela Assessoria Ministerial de Planejamento e Estratégia Organizacional (Ampeo), com suporte do Comitê Estratégico de Tecnologia e Inovação (CETI).

A Ampeo e a Coordenadoria Ministerial de Tecnologia da Informação (CMTI) apresentaram, respectivamente, um panorama sobre o ciclo do Planejamento Estratégico 2018-2023 da Instituição e dados sobre o setor de Tecnologia e Inovação.

A primeira etapa da oficina consistiu em responder a um formulário abordando potenciais problemas condizentes com a área de TI. Os participantes avaliaram as situações apresentadas e o nível de importância de cada uma delas.

Em seguida, o público foi dividido em grupos e convidado a propor iniciativas para ajudar a concretizar os objetivos do planejamento estratégico de TI.

No final da oficina, os participantes definiram como objetivos estratégicos de Tecnologia e Informação gerenciar os riscos de tecnologia e inovação e garantir o alcance dos benefícios a partir do portfólio de investimentos e serviços de TI, como contribuição para a organização. Na perspectiva de orientação para o usuário, o objetivo é agilizar a transformação dos requisitos de negócio em soluções operacionais. Nos processos internos se vai garantir a segurança e a privacidade da informação, das aplicações e da infraestrutura de processamento, e ainda assegurar a entrega de projetos de TI dentro do prazo, orçamento, atendimento a requisitos (escopo) e padrões de qualidade. Para inovação e crescimento, a meta é desenvolver pessoas competentes, motivadas e com a compreensão mútua de tecnologia e negócio.





Mapa Estratégico de Tecnologia e Inovação - 2019-2023

MISSÃO

Prover soluções tecnológicas e inovadoras com o intuito de agilizar, modernizar e racionalizar os processos organizacionais, possibilitando o cumprimento da missão institucional.

VISÃO

Ser reconhecida como um setor de excelência em tecnologia e inovação, consolidando-se como parceiro estratégico para o desenvolvimento das atividades do Ministério Público de Pernambuco.

COMPROMISSOS

Transparência, proatividade, presteza, colaboração, excelência e comunicação.

CONTRIBUIÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO

Gerenciar o risco de tecnologia e inovação

Garantir o alcance dos benefícios a partir do portfólio de investimentos e serviços de tecnologia e inovação



ORIENTAÇÃO PARA O USUÁRIO

Agilizar a transformação dos requisitos de negócio em soluções operacionais



PROCESSOS INTERNOS

Garantir a segurança e a privacidade da informação, das aplicações e da infraestrutura de processamento

Assegurar a entrega de projetos de T&I dentro do prazo, orçamento, atendimento a requisitos (escopo) e padrões de qualidade



INOVAÇÃO E CRESCIMENTO

Desenvolver pessoas competentes, motivadas e com a compreensão mútua de tecnologia e negócio



GESTÃO ESTRATÉGICA
MPPE 2018-2023



Painéis de Contribuição

Painéis de Contribuição

Desde o ciclo anterior (2013-2017), o MPPE vem adotando Painéis de Contribuição como uma de suas ferramentas para o desdobramento da estratégia. Ele visa assegurar, em uma organização, o alinhamento OBJETIVOS – METAS – INICIATIVAS, registrando os objetivos de contribuição, relacionados aos objetivos estratégicos, estabelecendo os indicadores e metas para cada objetivo de contribuição e as iniciativas que visam o atingimento de tais metas.

Neste ciclo, com essa metodologia já consolidada na Instituição, os Painéis de Contribuição estão sendo estendidos à atividade fim na Capital e em todas as regiões do Estado. As Promotorias de Justiça do interior do Estado também materializam a estratégia na execução dos projetos institucionais aos quais aderem.

O Painel de Contribuição é uma ferramenta de desdobramento da estratégia que permite visualizar e identificar as iniciativas que as áreas buscarão desenvolver para o alcance dos objetivos estratégicos definidos no Mapa Estratégico da instituição.



O painel é composto dos seguintes elementos:

- Objetivo Estratégico
- Objetivo de Contribuição
- Indicador
- Iniciativas

O Painel de Contribuição mantém alinhados os objetivos estratégicos e de contribuição, e, para estes últimos, define as metas e as iniciativas a realizar. Então, no sentido inverso, a implementação das iniciativas de cada unidade deve promover o alcance das metas que realizam o objetivo de contribuição, que contribui para a realização do objetivo estratégico.

A utilização da metodologia de Painéis de Contribuição traz os seguintes benefícios:

Alinhamento organizacional: assegurar que as unidades individuais/áreas de contribuição atuem de forma coerente com a estratégia institucional criando sinergia entre as áreas e os demais níveis da instituição.

Objetivo Estratégico	Objetivo de Contribuição	Indicador	Iniciativas
Objetivo estratégico selecionado pela área a partir do mapa estratégico institucional.	Compromisso da área que favorece o alcance da estratégia sendo associado a um objetivo estratégico.	Instrumento de mensuração dos alcances dos objetivos estratégicos.	Ações para o alcance dos objetivos de contribuição. Tem governabilidade restrita a uma determina da área.

Fomentar a cultura: tornar a estratégia um trabalho colaborativo e participativo, por meio de agendas de formulação da estratégia, promovendo a participação de novos colaboradores e renovando as expectativas dos demais.

Comunicar a estratégia institucional: intensificar a interação com as pessoas/equipes de cada área de contribuição e a Gestão Estratégica, bem como assegurar a divulgação das iniciativas e metas de cada unidade.

Formalizar a execução da estratégia: formalizar o alcance das metas e desempenho das iniciativas através do monitoramento dos painéis, registrando o cumprimento de cada iniciativa e aferição dos indicadores de contribuição.

Objetivo Estratégico	Objetivo de Contribuição	Iniciativas	Prazos										Indicador	Meta anual	Responsável		
			Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez						
Assegurar o direito à saúde	Atuar para melhorar a qualidade da atenção básica	Acompanhar o PMAQ (Recife) - quais equipes irão participar do 3º ciclo; - qual o montante de recursos recebidos pelo município referentes aos 1º e 2º ciclos; - Como estão sendo utilizados esses recursos; - existe normatização legal para utilização dos recursos recebidos; - já foi observado algum impacto (qual) na qualificação das unidades participantes.				X							Redução percentual do nº de denúncias sobre qualidade das unidades básicas	20%	11ª e 34ª PJs CAOP Saúde e servidores		
		Realizar inspeções nas unidades básicas já denunciadas nas promotorias				X										Percentual de unidades básicas que receberam melhorias na estrutura física e equipamentos	20%
		Oitiva dos gestores após as respostas e inspeções					X										
		Elaboração de relatório pelos analistas						X									
		Apresentação de proposta de adequação dos gestores									X						
		Atuar para aumentar a oferta de leitos de UTI	Acompanhar o cronograma de implantação e reabertura de leitos de UTI									X		% de leitos implantados para crônicos		100%	
												X		% de leitos reabertos		100%	
												% de leitos de UTI ampliados	10%				

Modelo de um Painel de Contribuição



Política de Gestão Estratégica

Política de Gestão Estratégica

RESOLUÇÃO RES-PGJ Nº 06/2020

Ementa: Atualiza a Política de Gestão Estratégica do Ministério Público de Pernambuco – PGE/MPPE, e dá outras providências.

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições legais,

Considerando incumbir ao Ministério Público de Pernambuco – MPPE, a defesa do regime democrático, da ordem jurídica e dos direitos sociais e individuais indisponíveis no âmbito estadual;

Considerando ser imperativo ao exercício da missão institucional o emprego de novas técnicas de gestão, dentre elas a gestão estratégica, no sentido de assegurar eficiência, eficácia e efetividade nas suas ações;

Considerando ser imprescindível a melhoria na qualidade do serviço ofertado à população, integrando-se às atividades dos órgãos de administração e execução da instituição, com respeito à independência funcional dos seus membros;

Considerando, ainda, a necessidade da fixação de metas de desempenho e da adoção de mecanismos de monitoramento e avaliação das atividades dos órgãos que integram a estrutura do MPPE;

Considerando recomendação do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, por meio de seu Planejamento Estratégico, para implantação da metodologia de projetos pelo Ministério Público nos estados;

Considerando a necessidade de aplicação das boas práticas adquiridas pela conclusão do ciclo de gestão estratégica 2013-2018;

RESOLVE:

Art. 1º. Atualizar a Política de Gestão Estratégica do MPPE – PGE/MPPE.

Parágrafo único. Considera-se Gestão Estratégica o conjunto de ferramentas utilizado no processo de alinhamento, implantação, monitoramento, avaliação e comunicação do plano estratégico da Instituição.

Art. 2º. O Plano Estratégico Institucional é o principal instrumento que norteia a Gestão Estratégica do MPPE e será reavaliado a cada seis anos.

Parágrafo único. Considera-se Plano Estratégico o conjunto de objetivos, indicadores, metas e iniciativas estratégicas, que

contribuem para a realização da missão do MPPE e de sua visão de futuro, calcadas nos valores institucionais.

Art. 3º. O Plano Estratégico Institucional será operacionalizado por meio de:

- I - Iniciativas: programas, projetos, boas práticas e ações institucionais;
- II - Processos;
- III - Planos Operacionais;
- IV - Planos Estratégicos Setoriais;
- V - Outras metodologias de gestão que se afigurem alinhadas aos objetivos do Plano Estratégico.

Parágrafo único. Os planos de que tratam os incisos III e IV terão objetivos, ações, prazos, responsabilidades e indicadores precisos, e se caracterizam por:

- a) Clareza;
- b) Relevância;
- c) Monitoramento;
- d) Dinamismo.

CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS

Art. 4º. A PGE/MPPE tem por finalidade assegurar o alinhamento das práticas de gestão com as estratégias institucionais do MPPE, observados os seguintes objetivos específicos:

- I - Contribuir para a sustentabilidade, o cumprimento da missão do MPPE e a melhoria dos resultados institucionais em benefício da sociedade;

II- Prover mecanismos de transparência e controle da governança e da gestão;

III- Definir papéis e responsabilidades dos envolvidos na gestão estratégica;

IV - Fomentar a cultura de planejamento tornando a estratégia um trabalho colaborativo e participativo.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 5º. A Gestão Estratégica do MPPE orienta-se pelas boas práticas preconizadas por normas e modelos de referência utilizados pelo CNMP, no exercício do seu controle relativo ao tema, em conformidade com disposições legais e normas internas da Instituição e pelos seguintes princípios:

- I - Definição formal de autoridade e responsabilidade por decisões e ações;
- II- Alinhamento dos planos e ações às estratégias e às necessidades institucionais;
- III- Otimização dos processos de trabalho e do uso de recursos da Instituição;
- IV- Formalização de diretrizes, processos de trabalho e procedimentos;
- V- Monitoramento e avaliação regular, pela Rede de Planejamento, do alcance das metas definidas no plano estratégico;
- VI – Comunicação da estratégia institucional;
- VII - Interação com as equipes de cada unidade individual e/ou área de contribuição.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS

Art. 6º. A Política de Gestão Estratégica do MPPE ampara-se nos seguintes conceitos:

I – Relativos à Gestão Estratégica:

- a) Iniciativas: conjunto de programas, projetos, boas práticas, ações, painéis de contribuição;
- b) Plano Estratégico Setorial: ferramenta de desdobramento da estratégia que permite visualizar e identificar as iniciativas que as áreas buscarão desenvolver para o alcance dos objetivos estratégicos definidos no Mapa Estratégico;
- c) Processos: são atividades que focalizam a geração de bens ou serviços que visam contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos;
- d) Reunião de Avaliação da Estratégia (RAE): reunião para monitoramento e acompanhamento da Gestão Estratégica da Instituição;
- e) Plano Operacional: Conjunto de ações ou atividades desenvolvidas por cada área da instituição para alcançar resultados no curto prazo, visando a atingir os objetivos estratégicos.

II- Relativos ao Plano Estratégico Institucional e Setoriais:

- a) Missão: razão de ser da instituição tem a função orientadora, delimita a ação organizacional e determina o motivo central do planejamento;
- b) Visão: projeto de um futuro desejado, inspirador e motivador ao MPPE;

- c) Valores: conjunto de princípios éticos e morais que norteiam todas as ações da Instituição;
- d) Mapa Estratégico: ferramenta de comunicação que permite relacionar e integrar os objetivos estratégicos, de forma a traduzir claramente a estratégia da organização;
- e) Indicadores de Desempenho: instrumentos que permitem identificar e medir a evolução no alcance de cada objetivo estratégico estabelecendo noção de destino e de velocidade de implantação da estratégia;
- f) Metas: resultados quantitativos mensuráveis a se realizarem em prazo estipulado;
- g) Plano Diretor: instrumento de gestão de recursos e processos que visa a desdobrar a estratégia institucional no médio prazo em nível setorial.

III – Relativos à Gestão de Iniciativas Estratégicas:

- a) Portfólio: conjunto de programas, projetos, boas práticas, ações, subportfólios e operações gerenciados em grupo, para alcançar objetivos estratégicos;
- b) Escritório de Projetos: equipe da Gerência Ministerial de Programas e Projetos que desenvolve metodologia para padronização dos processos de governança relacionados com a execução das iniciativas institucionais, facilitando o compartilhamento de recursos, metodologias, ferramentas e técnicas;
- c) Programa: grupo de projetos, subprogramas e atividades do programa relacionados e que são gerenciados de modo coordenado para a obtenção de benefícios e controle que não estariam disponíveis se eles fossem gerenciados individualmente;
- d) Projeto Estratégico: esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado único alinhado ao plano estratégico;

e) Líder de Programa ou Projeto: membro ou servidor do MPPE que coordena a equipe básica e atividades do programa ou projeto, aplicando conhecimentos, habilidades, ferramentas e técnicas para atender aos seus requisitos, viabilizando a efetivação das entregas;

f) Equipe Básica de Programa ou Projeto: constituída por membros, servidores e/ou representantes de outras instituições, é responsável pelos processos de iniciação, planejamento, execução, monitoramento e encerramento dos programas e projetos estratégicos;

g) Termo de Abertura de Programa ou Projeto (TAP): documento contendo a proposta inicial do que se pretende realizar, objetivos, justificativa, etapas, atividades, entregas, prazos e custos previstos;

h) Plano de Programa ou Projeto (PP): documento gerencial a ser elaborado após aprovação do programa ou projeto pelo Comitê Gestor, que deve conter, necessariamente: estrutura analítica do programa ou projeto, etapas, entregas, responsáveis pela execução, cronograma e orçamento;

i) Reunião de Acompanhamento de Programa ou Projeto (RAP): atividade de monitoramento, revisão técnica, análise dos pontos de atenção e controle de qualidade e das solicitações de mudanças necessárias na execução dos Planos de Programa ou Projeto;

j) Termo de Encerramento de Programa ou Projeto (TEP): documento final onde são apresentados aos envolvidos e interessados os resultados obtidos, registro das principais entregas com relação aos objetivos e metas previstos, lições aprendidas, impactos para a Instituição e perante a sociedade;

k) Boa Prática: técnica identificada como eficiente e eficaz para a realização de determinada tarefa, atividade ou procedimento visando ao alcance de um objetivo comum;

l) Ação: conjunto de iniciativas, projetos ou processos executados buscando um benefício alinhado à estratégia da Instituição.

IV – Relativos à Gestão de Processos:

a) Escritório de Processos: equipe da Gerência de Planejamento e Gestão que desenvolve metodologia utilizada para o gerenciamento de processos e coordenação de todo o trabalho relacionado à orientação e verificação da conformidade dos processos executados;

b) Processo: interação lógica de pessoas, procedimentos, instalações, equipamentos e outros recursos, organizados para produzir um resultado final, agregando valor ao produto ou serviço;

c) Cadeia de Valor: é o fluxo de atividades que vai da origem dos recursos até a entrega de um conjunto de valores (produto) aos diversos públicos-alvo atendidos;

d) Membro da equipe de melhoria do processo: é o membro e/ou servidor designado para trabalhar no mapeamento e desenho do(s) processo(s);

e) Responsável pelo plano de ação de melhoria: é o membro ou servidor que conduz esforços para promover o aperfeiçoamento ou a inovação de modo a melhorar o desempenho do processo, sob orientação e acompanhamento do Escritório de Processos.

V – Relativos à Gestão de Planos Operacionais:

a) Ação: conjunto de iniciativas executadas a curto prazo, buscando um benefício alinhado à estratégia da Instituição;

b) Indicadores: instrumentos que permitem identificar e medir a evolução das ações;

c) Metas: resultados mensuráveis a se realizarem em prazo estipulado;

- d) Responsável: é o membro ou servidor que conduz esforços para implementação das ações;
- e) Painéis de contribuição: ferramenta para o desdobramento da estratégia que visa assegurar o alinhamento dos objetivos, metas e iniciativas.

CAPÍTULO IV DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 7º. A Gestão Estratégica, através do seu Plano Estratégico, será operacionalizada por meio da Rede de Planejamento, assim constituída:

- I- Comitê Gestor;
- II- Núcleo de Apoio Executivo;
- III - Secretaria Executiva.

SEÇÃO I DO COMITÊ GESTOR

Art. 8º. O Comitê Gestor é a instância responsável pelo monitoramento e acompanhamento da Gestão Estratégica, autorização de ajustes em indicadores e metas, aprovação ou recomendação de novos projetos e, quando for o caso, alterações, substituições ou encerramento dos projetos em andamento, assim composto:

- I - Procurador-Geral de Justiça;
- II - Subprocurador-Geral de Justiça em Assuntos Institucionais;
- III - Subprocurador-Geral de Justiça em Assuntos Administrativos;
- IV - Subprocurador-Geral de Justiça em Assuntos Jurídicos;
- V - Corregedor-Geral;
- VI - Ouvidor;

- VII - Secretário Geral;
- VIII - Representante do Colégio de Procuradores de Justiça;
- IX- Representante do Conselho Superior do MPPE.

§ 1º Os integrantes mencionados nos incisos VIII e IX serão indicados pelo Presidente dos respectivos Órgãos Colegiados.

§ 2º Os integrantes mencionados nos incisos V, VI e VII poderão indicar substitutos para representá-los nas suas ausências.

Art. 9º. São atribuições do Comitê Gestor:

- I- Analisar e deliberar sobre os processos de implementação da Gestão Estratégica;
- II- Deliberar sobre as pautas para as RAEs;
- III - Convocar os participantes das RAEs;
- IV- Deliberar sobre a escolha dos líderes dos projetos estratégicos com mais de uma área temática associada, ouvidos os coordenadores dos CAOPs envolvidos.

Art. 10. Serão realizadas anualmente 03 (três) reuniões ordinárias da Rede de Planejamento, denominadas RAEs – Reuniões de Avaliação da Estratégia.

§1º O Comitê Gestor poderá convidar para participar da RAE: membros, servidores, técnicos ou especialistas nos assuntos em pauta.

§2º O quorum mínimo para instalação das reuniões do comitê gestor é de metade de seus membros e suas deliberações ocorrerão por maioria simples, constantes de sumário de encaminhamento da reunião, a ser elaborado pela Secretaria Executiva.

SEÇÃO II DO NÚCLEO DE APOIO EXECUTIVO

Art. 11. O Núcleo de Apoio Executivo é responsável pela articulação do processo de acompanhamento da Gestão Estratégica, em conjunto com a Secretaria Executiva, auxiliando o Comitê Gestor na tomada de decisões, sendo composto por:

- I- 04 (quatro) membros, sendo um deles um assessor da Corregedoria-Geral, a ser indicado pelo Corregedor Geral do Ministério Público;
- II- 04 (quatro) servidores, sendo um deles indicado pelo Comitê Estratégico de Tecnologia da Informação.

Art. 12. São atribuições do Núcleo de Apoio Executivo:

- I - Participar das RAEs como guardião da metodologia utilizada para a formulação da Gestão Estratégica;
- II - Prover informações técnicas sobre as etapas de estruturação dos processos da Gestão Estratégica (descrição dos objetivos, indicadores, metas e iniciativas estratégicas);
- III - Articular com os participantes das RAEs a obtenção de informações necessárias à tomada das decisões respectivas;
- IV - Reunir-se com a Secretaria Executiva para analisar a consistência das informações e contribuir para a preparação da pauta das RAEs;
- V - Contribuir com a análise e a avaliação do andamento das iniciativas estratégicas e a gestão do portfólio;
- VI - Contribuir com a análise e a avaliação do andamento dos Processos Estratégicos e a gestão da Cadeia de Valor;
- VII - Contribuir com a metodologia de elaboração e participar da elaboração dos planos estratégicos setoriais e dos planos operacionais;
- VIII - Contribuir para a proposta de pauta das RAEs;

IX – Contribuir para o aperfeiçoamento da política de gestão estratégica.

SEÇÃO III DA SECRETARIA EXECUTIVA

Art. 13. A Secretaria Executiva é responsável por fomentar, coordenar, acompanhar e avaliar a Gestão Estratégica, visando ao seu aperfeiçoamento e implementação, sendo composta por:

- I - Assessor de Planejamento;
- II - Gerente de Planejamento e Gestão;
- III - Gerente de Programas e Projetos;
- IV - Gerente de Estatística.

Art. 14. São atribuições da Secretaria Executiva:

- I - Monitorar a coleta e realizar o tratamento de dados sobre os Indicadores;
- II - Analisar e avaliar o alcance das metas e o andamento dos projetos e processos estratégicos, planos operacionais e setoriais;
- III - Gerir o portfólio de iniciativas;
- IV - Elaborar Relatório Preliminar de Acompanhamento da Estratégia;
- V - Elaborar as propostas de pauta das RAEs e agendar as respectivas convocações;
- VI - Analisar a completude e a clareza das informações que serão levadas para as RAEs;
- VII - Participar das RAEs e secretariá-las;
- VIII - Dar publicidade das deliberações aos interessados;
- IX - Divulgar as etapas do processo, bem como o monitoramento e avaliação dos produtos e resultados alcançados;

X - Subsidiar o Núcleo de Apoio Executivo com as informações necessárias ao desenvolvimento de suas atividades.

SEÇÃO IV DOS COORDENADORES DE CIRCUNSCRIÇÃO, DE CAOPs e MINISTERIAIS

Art. 15. Os Coordenadores de Circunscrição, responsáveis pela articulação para o desenvolvimento da Gestão Estratégica na respectiva Circunscrição, têm as seguintes atribuições:

- I- Articular a implementação das ações e encaminhamentos deliberados nas RAEs;
- II - Participar das RAEs, quando convocados.

Art. 16. Os Coordenadores de Centros de Apoio Operacional às Promotorias de Justiça – CAOPs, responsáveis pela coordenação, articulação, orientação e acompanhamento das iniciativas estratégicas em sua área de atuação, têm as seguintes atribuições:

- I - Contribuir para o alcance das Metas Estratégicas;
- II - Fomentar a implementação das ações e encaminhamentos deliberados nas RAEs;
- III - Participar das RAEs, quando convocados;
- IV - Apoiar a execução das iniciativas estratégicas em sua área de atuação ou liderá-las quando determinado pelo Comitê Gestor;
- V - Dar suporte técnico aos Promotores de Justiça, visando ao alcance das Metas Estratégicas;
- VI - Articular ações integradas com as demais áreas da Instituição, órgãos públicos e privados e sociedade civil;
- VII - Participar das reuniões preparatórias para as RAEs em sua área de atuação.

Art. 17. Os Coordenadores Ministeriais, responsáveis pela coordenação, orientação e acompanhamento das Iniciativas Estratégicas e Planos Estratégicos Setoriais em sua área de atuação, têm as seguintes atribuições:

- I - Atualizar o sistema com informações sobre os indicadores;
- II - Apresentar informações sobre o andamento das ações relativas às iniciativas estratégicas e Planos Estratégicos Setoriais;
- III - Articular a implementação das ações e encaminhamentos deliberados nas RAEs;
- IV - Participar das RAEs, quando convocados;
- V - Contribuir para o alcance das metas estratégicas;
- VI - Fomentar a implementação das ações e encaminhamentos deliberados nas RAEs;
- VII - Coordenar a execução das iniciativas estratégicas em sua área de atuação, em apoio ao líder do projeto;
- VIII - Dar suporte técnico aos líderes de projetos, visando ao alcance das metas estratégicas;
- IX - Fomentar o andamento das iniciativas do tema;
- X - Articular ações integradas com as demais áreas da Instituição, órgãos públicos e privados;
- XI - Acompanhar o desempenho dos Indicadores da sua área de atuação.

CAPÍTULO V DA GESTÃO DE INICIATIVAS

Art. 18. É de competência exclusiva da Gerência Ministerial de Programas e Projetos a coordenação da metodologia aplicada de gestão de iniciativas e a sua aplicação para o gerenciamento dos programas, projetos, boas práticas e ações institucionais.

SEÇÃO I DOS OBJETIVOS

Art. 19. A aplicação da metodologia de Escritório de Projetos tem como missão promover a cultura de gestão de iniciativas visando alcançar maiores e melhores resultados para o MPPE, observados os seguintes objetivos específicos:

- I - Aumentar a capacidade na implantação e gestão das iniciativas institucionais;
- II - Prover informações sobre as iniciativas estratégicas;
- III - Monitorar a execução das iniciativas da Instituição;
- IV - Contribuir para a otimização das iniciativas estratégicas;
- V - Fomentar e disseminar métodos e boas práticas em gestão de iniciativas;
- VI - Incentivar a aderência da gestão de iniciativas institucionais à estratégica.

SEÇÃO II DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 20. Compete à Gerência Ministerial de Programas e Projetos, atuando como Escritório de Projetos:

- I – Desenvolver e executar a metodologia de gerenciamento de iniciativas (padrões, regras, medidas de desempenho etc);
- II - Zelar pela guarda dos registros, documentações e avaliação de melhores práticas no âmbito de sua atuação;
- III - Assessorar as múltiplas iniciativas, consolidando suas informações, bem como promover a interação entre os líderes;
- IV - Avaliar e gerir os portfólios de iniciativas, alinhando-os aos objetivos estratégicos institucionais;
- V - Apoiar os líderes das iniciativas no acompanhamento e avaliação das atividades de execução;

VI - Promover a utilização das ferramentas de gerenciamento de iniciativas, contribuindo para sua divulgação e para a capacitação de usuários;

VII - Acompanhar e divulgar informações das iniciativas em desenvolvimento no MPPE para o público interno e externo, disseminando melhores práticas e conhecimentos;

VIII - Zelar pela padronização e regulamentação do gerenciamento de iniciativas, assegurando a correta aplicação da metodologia estabelecida pela Assessoria Ministerial de Planejamento e Estratégia Organizacional;

IX - Prestar apoio e assessoramento técnico aos líderes de iniciativas e aos membros da equipe básica em todas as fases de execução das mesmas;

X - Apurar os indicadores relacionados às atividades do Escritório de Projetos e alimentar os sistemas e portais de gestão estratégica;

XI - Sugerir ferramentas ou sistemas de informática específicos para as atividades do Escritório de Projetos do MPPE, definindo os parâmetros de uso e requisitos necessários.

Art. 21. Compete ao líder de programa ou projeto estratégico da Instituição coordenar a equipe básica e atividades dessas iniciativas, compartilhando conhecimentos, habilidades, ferramentas e técnicas para atender aos seus requisitos, viabilizando a efetivação das entregas.

Parágrafo único. Tratando-se de projeto estratégico finalístico, caberá ainda ao líder articular e auxiliar os membros que aderirem na execução das atividades.

Art. 22. Compete às equipes básicas realizar atividades relacionadas aos processos de iniciação, planejamento, execução,

monitoramento e encerramento dos programas e projetos estratégicos.

SEÇÃO III DO PROCEDIMENTO

Art. 23. Fica instituída a sistemática para apresentação, aprovação e implantação de iniciativas institucionais, assim definida:

I - Os integrantes do MPPE que desejarem encaminhar propostas de iniciativas para inclusão na Gestão Estratégica deverão encaminhá-las à Gerência de Programas e Projetos da Assessoria Ministerial de Planejamento e Estratégia Organizacional – AMPEO;
II – A Gerência de Programas e Projetos, o Núcleo de Apoio Executivo e os coordenadores dos CAOPs ou coordenadores ministeriais envolvidos, realizarão análise e discussão acerca das iniciativas apresentadas, objetivando, quando for o caso, a elaboração do Termo de Abertura de Programa ou Projeto (TAP), sendo redigido ao final da análise parecer acerca da viabilidade de execução e alinhamento à estratégia institucional;
III – O TAP será submetido à deliberação do Comitê Gestor na Reunião de Avaliação da Estratégia (RAE).

Art. 24. Caberá ao Comitê Gestor aprovar as iniciativas apresentadas e qualificá-las entre programas, projetos, boas práticas e ações institucionais, incluindo-as nos respectivos portfólios.

§ 1º. Os programas e projetos aprovados serão qualificados como estratégicos ou institucionais, cabendo aos estratégicos a priorização de recursos orçamentários e o seu monitoramento por parte do Escritório de Projetos.

§ 2º. A não definição do programa ou projeto como estratégico, bem como a qualificação da iniciativa como ação institucional, não impede a sua execução pelo integrante do MPPE, com apoio do Escritório de Projetos, na forma do inciso II do artigo anterior.

Art. 25. Os programas ou projetos estratégicos de atuação finalística aprovados pelo Comitê Gestor para inclusão no respectivo portfólio serão oferecidos à adesão aos órgãos de execução, por meio de oficinas específicas, preferencialmente por Circunscrição, visando, quando possível, sua atuação regional.

Parágrafo único. O monitoramento dos programas e projetos será realizado por meio do sistema de informação de atividades funcionais em uso, mediante o cadastramento das atividades previstas utilizando os códigos de taxonomia determinados pelo CNMP, observado o seguinte:

I – caberá ao membro do Ministério Público de Pernambuco responsável pelo órgão de execução, até quinze dias após a adesão ao programa ou projeto, comunicar o número de registro do procedimento instaurado à AMPEO;

II – caberá à Gerência Ministerial de Programas e Projetos, quadrimestralmente, apurar o andamento das atividades programadas.

CAPÍTULO VI DA GESTÃO DE PROCESSOS

Art. 26. É de competência exclusiva da Gerência Ministerial de Planejamento e Gestão a aplicação da metodologia de gestão de processos na instituição, bem como a gestão do portfólio de planos de ação ou projetos de melhoria e inovação em processos,

garantindo a aderência estratégica, implantando as melhores práticas e difundindo a cultura de gestão por processos no âmbito do MPPE.

Parágrafo único. O mapeamento e otimização dos processos serão realizados de acordo com critérios de priorização estabelecidos pelo Núcleo de Apoio e aprovados pelo Comitê Gestor.

SEÇÃO I DOS OBJETIVOS

Art. 27. A aplicação da metodologia de Escritório de Processos tem como missão promover a cultura de gestão de processos a fim de alcançar maiores e melhores resultados para o MPPE, observados os seguintes objetivos específicos:

- I - Aumentar a capacidade do MPPE na implantação e gestão dos seus processos;
- II - Prover informações sobre os processos;
- III - Monitorar a execução dos processos;
- IV - Contribuir para a otimização dos processos do MPPE;
- V - Disseminar métodos e boas práticas em gestão de processos.

SEÇÃO II DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 28. Compete à Gerência Ministerial de Planejamento e Gestão, atuando como Escritório de Processos:

- I - Preservar a metodologia de gerenciamento de processos (padrões, regras, medidas de desempenho etc.);
- II - Zelar pela guarda dos registros, documentações e avaliação de melhores práticas no âmbito de sua atuação;

III - Integrar os múltiplos processos, consolidando suas informações, bem como promover a interação entre os guardiões de processos;

IV - Promover a consecução dos objetivos de gerenciamento de processos, por meio da melhoria e inovação das rotinas de trabalho de forma sustentável, tornando esta atividade parte do cotidiano das tarefas e da cultura do MPPE;

V - Avaliar e gerir o portfólio de projetos de melhoria, inovação e governança de processos, alinhando-o aos objetivos estratégicos institucionais;

VI - Apoiar o Líder do Processo no acompanhamento e avaliação do processo;

VII - Promover a utilização das ferramentas de gerenciamento de processos, contribuindo para sua divulgação e para a capacitação de usuários;

VIII - Acompanhar e divulgar informações dos projetos de melhoria e inovação de processos em desenvolvimento no MPPE para o público interno e externo, disseminando melhores práticas e conhecimentos;

IX - Zelar pela padronização e regulamentação do gerenciamento de processos, assegurando a correta aplicação da metodologia estabelecida pela Assessoria Ministerial de Planejamento e Estratégia Organizacional;

X - Prestar apoio e assessoramento técnico aos Responsáveis pelo Processo e aos membros da equipe em todas as fases do projeto de melhoria do processo, inclusive no que se refere à construção de regulamentos e manuais operacionais, definição de indicadores para gerenciamento de desempenho, definição de metas e o que mais for necessário;

XI - Apurar os indicadores relacionados às atividades do Escritório de Processos e alimentar o sistema de gestão estratégica;

XII - Sugerir ferramentas ou sistemas de informática específicos para as atividades do Escritório de Processos em utilização no MPPE, definindo os parâmetros de uso e requisitos necessários;

XIII – Gerir a cadeia de valor institucional, observando a sua adesão ao mapa estratégico, o seu desdobramento em processos e a sua atualização, quando necessário.

Art. 29. O Líder do Processo é o responsável pela gestão e pela integração de todas as atividades e gestores funcionais das unidades envolvidas e a ele compete:

- I - Acompanhar o desempenho do processo e a conseqüente entrega de valor aos clientes;
- II - Colaborar com a gestão funcional, por meio do alinhamento das interfaces do processo e da promoção de sugestões de melhoria e inovação do processo;
- III - Promover o aproveitamento do potencial das pessoas envolvidas no processo, para que ampliem seus conhecimentos, favorecendo a tomada de decisão e a ação proativa, a fim de alcançar os resultados pretendidos;
- IV - Acompanhar o desempenho do processo e a respectiva agregação de valor, no sentido de monitorá-lo e impulsioná-lo para que alcance os objetivos pretendidos;
- V - Planejar a implantação e o acompanhamento da execução do processo, por meio de definição de metas e expectativas, do estabelecimento de planos e orçamento, e da indicação de recursos materiais e humanos para a realização do processo;
- VI - Implementar e controlar o processo por meio do monitoramento dos seus indicadores, definindo ações corretivas;
- VII - Prever aquisições, elaborar termo de referência de compras e/ou prestação de serviços de acordo com as especificações negociadas e a legislação pertinente, e tomar as providências necessárias observando o trâmite administrativo;

VIII - Observar a metodologia de gerenciamento de processos e os procedimentos definidos pelo Escritório de Processos.

CAPÍTULO VII DOS PLANOS OPERACIONAIS

Art. 30. Os Planos Operacionais, quando desdobrados diretamente do Mapa Estratégico Institucional, serão desenvolvidos utilizando a metodologia de Painel de Contribuição, que é uma ferramenta que permite visualizar e identificar as iniciativas que as áreas buscarão desenvolver para o alcance dos objetivos estratégicos definidos no Mapa Estratégico da instituição.

Art. 31. São elementos constituintes do Painel de Contribuição:

- I - Objetivo estratégico que será selecionado pela a área de atuação a partir do mapa estratégico institucional;
- II - Objetivo de contribuição que é o compromisso da área que contribui para o alcance da estratégia podendo ser associado a um ou mais objetivo estratégico institucional;
- III - Indicador é o instrumento de mensuração dos objetivos de contribuição;
- IV - Iniciativas são as ações para o alcance dos objetivos de contribuição e sua governabilidade é restrita a uma determinada área.

Art. 32. Os Painéis de Contribuição serão realizados anualmente, preferencialmente no final de um exercício para execução no exercício seguinte.

Art. 33. A Gerência Ministerial de Planejamento e Gestão será responsável pelo monitoramento dos Painéis de Contribuição.

CAPÍTULO VIII DOS PLANOS ESTRATÉGICOS SETORIAIS

Art. 34. O Plano Estratégico Setorial é uma ferramenta de planejamento, em que estão descritas iniciativas estratégicas que a unidade administrativa pretende realizar durante o ciclo de gestão estratégica, contemplando desdobramentos do plano estratégico.

Art. 35. Sempre que possível, os Planos Estratégicos Setoriais devem buscar o alcance da excelência em índices de governança para a unidade administrativa contemplada.

Art. 36. Os Planos Estratégicos Setoriais serão elaborados por representantes de todas as unidades da instituição e terão o mesmo horizonte temporal do Plano Estratégico Institucional.

Art. 37. Os Planos Estratégicos Setoriais serão desdobrados, a cada dois anos, em planos diretores e serão elaborados pela unidade administrativa responsável pela execução do plano.

Art. 38. A metodologia de desenvolvimento do Plano Estratégico Setorial e do seu respectivo Plano Diretor será estabelecida pela Assessoria Ministerial de Planejamento e Gestão em conjunto com

o Núcleo de Apoio, sendo submetida à aprovação do Comitê Gestor.

Art. 39. A Gerência Ministerial de Planejamento e Gestão será responsável pelo monitoramento dos Planos Estratégicos Setoriais e seus respectivos Planos Diretores.

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40. A definição e implementação dos processos do modelo de Gestão de TI compete ao Núcleo Estratégico de Direção-Especializada em Tecnologia e Inovação - NDETI, conforme disposto na Resolução 006/2019, publicada no DOE de 24.07.2019, em tudo seguindo a metodologia de gestão de processos adotada pela Instituição.

Art. 41. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

Recife, 05 de junho de 2020

Francisco Dirceu Barros
Procurador-Geral de Justiça

Política de Gestão de Pessoas

RESOLUÇÃO RES-PGJ Nº 01/2021

Ementa: Implanta a Política de Governança de Gestão de Pessoas do Ministério Público de Pernambuco – PGGP/MPPE, e dá outras providências.

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições legais, Considerando incumbir ao Ministério Público de Pernambuco – MPPE, a defesa do regime democrático, da ordem jurídica e dos direitos sociais e individuais indisponíveis no âmbito estadual;

Considerando ser imperativo ao exercício da missão institucional o emprego de novas tecnologias, dentre elas a gestão estratégica, no sentido de assegurar eficiência, eficácia, efetividade e a integridade nas suas ações;

Considerando ser imprescindível a melhoria na qualidade do serviço ofertado à população, integrando-se às atividades dos seus órgãos de administração e execução, com respeito à independência funcional dos seus membros;

Considerando, ainda, a necessidade da fixação de metas de desempenho e da adoção de mecanismos de monitoramento e avaliação das atividades dos órgãos que integram a estrutura do MPPE;

Considerando a recomendação do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, por meio da Recomendação Nº 52 de 28 de março de 2017, que recomenda aos órgãos que compõem o Ministério Público brasileiro que implementem a Política Nacional de Gestão de Pessoas, mediante a edição do correspondente ato administrativo;

Considerando que o Mapa Estratégico Nacional prevê na variável Profissionalização da Gestão a intensificação do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, o fomento à cultura de resultados e a valorização e motivação de membros e servidores;

Considerando que o Mapa Estratégico do MPPE 2018-2023, na Perspectiva Recursos tem como um dos seus objetivos estratégicos: Promover a Governança e a Gestão de Pessoas;

Considerando que o MPPE deve estimular os seus integrantes membros e servidores a desenvolverem e a utilizar seu pleno potencial de forma alinhada com as estratégias e os valores da organização;

Considerando que a capacidade do MPPE em gerar resultados efetivos depende da valorização, da competência, da motivação e do comprometimento de seus integrantes e que esses aspectos podem ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas;

Considerando que a adoção de modelos de gestão e ambientes de trabalho capazes de estimular a motivação e o comprometimento das pessoas conduz ao desenvolvimento das competências profissionais, à excelência e ao alcance dos objetivos organizacionais;

Considerando, por fim, que a gestão de pessoas deve contribuir para a eficácia organizacional, mediante a aplicação de instrumentos e técnicas próprios à área, com o objetivo de ajudar o MPPE, cada vez mais, atingir suas metas e realizar sua missão de bem servir ao cidadão,

RESOLVE:

Art. 1º - Instituir a Política de Governança de Gestão de Pessoas do Ministério Público de Pernambuco (PGGP/MPPE).

Parágrafo Único. O Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP), alinhado às prioridades fixadas pelo Planejamento Estratégico Institucional, é o principal instrumento da PGGP/MPPE que norteia as ações em Gestão de Pessoas.

Art. 2º - A Política de Governança de Gestão de Pessoas do Ministério Público de Pernambuco (PGGP/MPPE) observará os conceitos, objetivos, princípios, diretrizes, papéis e responsabilidades estabelecidos nesta Resolução, bem como às disposições constitucionais, legais e regimentais vigentes.

Parágrafo Único. As normas gerais e específicas de governança em gestão de pessoas, emanadas no âmbito do MPPE, devem se harmonizar com esta Resolução.

CAPÍTULO I DAS FINALIDADES

Art. 3º São finalidades da Política Gestão de Pessoas :

I. Estabelecer princípios e diretrizes, de forma a integrar a gestão de pessoas aos objetivos estratégicos do Ministério Público do Estado de Pernambuco (MPPE);

II. Estimular a implementação de estratégias e ações, desenvolvendo mecanismos de governança, a fim de assegurar a melhoria da gestão de pessoas e o acompanhamento de seus resultados;

III. Fomentar a evolução da cultura institucional, propiciando adaptabilidade, integração e espírito de equipe aos seus integrantes, por meio do desenvolvimento pessoal e profissional e da melhoria do ambiente de trabalho e da qualidade de vida;

IV. Promover um ambiente organizacional que estimule a motivação, o comprometimento, a participação e a cooperação das pessoas, mediante o desenvolvimento de suas competências alinhadas aos objetivos institucionais;

V. Incentivar o desenvolvimento permanente e pleno de seus integrantes, nas esferas física e mental estimulando o senso de pertencimento à instituição, observando o interesse público, a eficiência, a eficácia, a efetividade e a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

VI. Garantir a melhoria da comunicação e da transparência nos processos de gestão de pessoas;

VII. Fomentar a continuidade das boas práticas de gestão de pessoas no MPPE;

VIII. Estimular a sustentabilidade econômica, ambiental e social.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 4º Para os fins desta política, considera-se:

I. Gestão estratégica de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas, que visam atender as necessidades mútuas entre as áreas e as pessoas, com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos;

II. Política de Gestão de Pessoas: conjunto de princípios e diretrizes norteadores da gestão estratégica de pessoas, objetivando a integração dos processos de gestão aos objetivos do Mapa Estratégico Institucional e Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas ;

III. Princípios: valores e pressupostos basilares que conferem validade, legitimidade e integração, norteando a compreensão e a interpretação da Política de Gestão de Pessoas;

IV. Diretrizes: estratégias de gestão, orientações e instruções que devem ser observadas no planejamento e execução da Política de Gestão de Pessoas no âmbito do MPPE;

V. Processos e subprocessos de gestão de pessoas: métodos e atividades realizadas de forma integrada e interdependente, que compõem a gestão estratégica de pessoas, para o alcance dos objetivos

organizacionais;

VI. Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos integrantes da Instituição, voltados para o alcance dos resultados organizacionais;

VII. Integrantes: membros, servidores que compõem o MPPE;

VIII. Trilhas de aprendizagem: caminhos alternativos e flexíveis para promover o aprendizado pessoal e profissional, com vistas ao desenvolvimento de competências direcionadas ao aprimoramento do desempenho atual e futuro;

IX. Gestão do conhecimento: processo sistemático de criação e compartilhamento da informação institucional de forma consistente, confiável e democrática, a fim de promover a melhoria das rotinas e das deliberações administrativas, de ampliar a comunicação organizacional e de integrar as áreas meio e finalística;

X. Cultura orientada para resultados: desenvolvimento de valores, crenças e atitudes orientadas à concretização da estratégia organizacional;

XI. Gestão da Qualidade Vida no Trabalho: conjunto dos programas e das ações articuladas, que busca o trabalho com bem-estar, saúde e sustentabilidade;

XII. Dimensão Humana: compreensão acerca de si mesmo e das relações humanas, que favorecem o aprimoramento das potencialidades do indivíduo e influenciam a cultura da instituição e o contexto em que ela está inserida;

XIII. Clima Organizacional: qualidade do ambiente que é percebida ou experimentada pelas pessoas que compõem a organização e que influenciam o seu comportamento;

XIV. Satisfação no Trabalho: variável atitudinal, que reflete como uma pessoa se sente com relação ao seu trabalho de forma geral e em seus vários aspectos;

XV. Vaga: cargo, função ou posto de trabalho que se acha em disponibilidade;

XVI. Governança: conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle colocados em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade;

XVII. Instrumentos de monitoramento: mecanismos de acompanhamento contínuo utilizados no desenvolvimento e na aplicação da política em relação a seus objetivos e metas.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 5º A Política de Gestão de Pessoas do MPPE se orienta pelos seguintes princípios:

I. Desenvolvimento contínuo do ser humano nos seus múltiplos aspectos, por meio da promoção da humanização do ambiente e das relações de trabalho, com o fortalecimento dos princípios da dignidade da pessoa humana, valorização social do trabalho, isonomia e equidade;

II. Promoção da qualidade de vida no trabalho, nas suas dimensões biológica, psicológica, social e organizacional, com aprimoramento permanente das condições, processos e instrumentos de trabalho;

III. Incentivo ao autoconhecimento, ao desenvolvimento integral do ser e de suas múltiplas necessidades, mediante a construção e fortalecimento do significado do trabalho para o indivíduo e para a sociedade;

IV. Promoção da inclusão, da acessibilidade, da integração e do caráter cooperativo nas relações de trabalho, com respeito à diversidade;

V. Atuação impessoal, com ética, probidade e transparência na implementação da política de gestão de pessoas, com práticas que permitam a mensuração e o acompanhamento eficaz;

VI. Profissionalização da função e da gestão pública, estimulando a gestão do desempenho com estabelecimento de critérios de meritocracia, desenvolvimento profissional e valorização da carreira;

VII. Valorização da experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes, por meio da gestão do conhecimento e do desenvolvimento das competências dos integrantes da Instituição, orientada com a missão, visão e valores do MPPE;

VIII. Estímulo à criatividade e à inovação, com apoio às iniciativas de desenvolvimento de gestores e lideranças, de sustentabilidade e de efetividade das ações e práticas de gestão;

IX. Comprometimento e responsabilidade compartilhada dos gestores e demais integrantes da Instituição no cumprimento da Política de Gestão

de Pessoas e na construção de resultados organizacionais pautados pela eficiência, eficácia e efetividade;

X. Isonomia, transparência e amplo acesso às informações dos atos de gestão de pessoas, visando a melhoria da comunicação e o acompanhamento pela sociedade;

XI. Fomento ao fortalecimento do sistema de integridade, do sistema de controle interno e do gerenciamento de riscos;

XII. Promoção ao acesso à informação e atenção à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 6º O planejamento e as ações para gestão de pessoas devem seguir as seguintes diretrizes:

I. Implementar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas, com direcionamento de recursos e infraestrutura adequados, alinhado ao planejamento estratégico institucional e aos princípios desta Política;

II. Assegurar a gestão integrada e participativa dos integrantes da Instituição, observados os princípios da Administração Pública;

III. Fomentar a gestão do conhecimento, por meio da compreensão sistêmica das necessidades Institucionais, dos processos de trabalho das diversas áreas, sistematização, comunicação adequada e disseminação do conhecimento;

IV. Identificar, valorizar e desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes, como mecanismo de desenvolvimento de cultura orientada para resultados, objetivando o alcance dos objetivos estratégicos do MPPE;

V. Elaborar estratégias, planos e ações de capacitação com base na gestão por competências;

VI. Implementar processos de recrutamento interno e externo, seleção, lotação e processos sucessórios, baseados em perfis de competência, observada a meritocracia;

VII. Implementar a capacitação com foco estratégico e gerencial,

incentivando a formação e retenção de pessoas mediante o aproveitamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos integrantes da própria Instituição;

VIII. Implantar sistemas informatizados de gestão integrada de pessoas e folha de pagamento, bem como de outros processos estratégicos da área, conferindo inteligência à gestão da informação;

IX. Promover a gestão do desempenho, mediante acompanhamento efetivo do estágio probatório, da avaliação periódica de desempenho e acompanhamento funcional, com regras claras e critérios objetivos;

X. Dimensionar e distribuir a força de trabalho, com base nas competências dos seus integrantes, nos critérios de produtividade e na variabilidade das condições de atuação, visando à racionalização e à efetividade dos recursos;

XI. Instituir mecanismos de incentivo e valorização dos integrantes da Instituição, de planejamento das carreiras e de preparação para a aposentadoria;

XII. Instituir ações para melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, incluindo a promoção da saúde ocupacional, da segurança no trabalho e do bem-estar das pessoas;

XIII. Implantar ações contínuas e efetivas que permitam administrar conflitos, prevenir o assédio e o sofrimento no trabalho;

XIV. Comunicar de forma transparente a todos os componentes da instituição os serviços disponíveis por Gestão de Pessoas;

XV. Prestar serviços de Gestão de Pessoas pautados pela qualidade do atendimento, melhoria contínua dos processos e simplicidade nos procedimentos;

XVI. Manter o contínuo processo de aperfeiçoamento das práticas de Gestão de Pessoas;

XVII. Promover a governança da gestão de pessoas para gerenciamento desta política no âmbito do MPPE;

XVIII. Assegurar o respeito e a cooperação nas relações de trabalho, realizando periodicamente pesquisas com a participação dos integrantes, instituindo grupos de discussão com o objetivo de identificar ações e propor melhorias;

XIX. Subsidiar a alta administração com sugestões de ações e de modelos para todo o corpo funcional para promoção da cultura ética e

da integridade da organizacional;

XX. Promover o fortalecimento do sistema de integridade, do sistema de controle interno e do gerenciamento de riscos;

XXI. Garantir a atenção ao acesso à informação e à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

CAPÍTULO V DOS PROCESSOS E SUBPROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 7º Para os fins da Política de Gestão de Pessoas do MPPE, tratada neste documento, são utilizados os seguintes processos e subprocessos de gestão de pessoas:

I. Processo de provisão de pessoas, dividindo-se nos seguintes subprocessos:

a) Dimensionamento de pessoal: realizado de maneira contínua, por meio de diagnóstico prévio das demandas institucionais, com base nas competências requeridas, na produtividade e na variabilidade das condições de trabalho;

b) Seleção de pessoal: realizada por concurso público, indicação nos cargos de provimento em comissão e função de confiança, e por meio de seleção interna, sempre que possível, com base nas competências requeridas para a execução do trabalho, assegurando a transparência e publicidade dos processos;

c) Integração: processo que visa ambientar o novo integrante ao cargo ou função e ao contexto organizacional, alinhando interesses e expectativas pessoais e Institucionais.

II. Processo de desenvolvimento de pessoas, dividindo-se nos seguintes subprocessos:

a) Treinamento: ações de aprendizagem sistematizadas ou naturais orientadas para a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao trabalho;

b) Desenvolvimento: ações contínuas de aprendizagem, a médio e longo prazo, a fim de preparar o indivíduo para o desempenho de novas

atribuições, na busca pela excelência do serviço prestado à sociedade;

c) Autodesenvolvimento: eventos de aprendizagem formal e natural para o desenvolvimento do potencial humano, em seus múltiplos aspectos;

d) Educação corporativa: sistema educacional orientado por uma estratégia de aprendizagem de longo prazo, objetivando a formação e o aprimoramento profissional por meio das trilhas de aprendizagem, alinhando as competências individuais às estratégias institucionais, com vistas à integridade e à sustentabilidade.

III. Processo de retenção de pessoas, dividindo-se nos seguintes subprocessos:

a) Gestão de carreira: consiste no conjunto de ações que visam orientar os integrantes no desenvolvimento de sua carreira, propiciando crescimento individual e organizacional;

b) Desenho do cargo: definição das atribuições do cargo, das competências necessárias e das condições em que o trabalho é desempenhado;

c) Gestão da qualidade de vida no trabalho: programas e ações articuladas em rede, que visam a promoção do bem-estar do indivíduo, nas dimensões biológica, psicológica, social e organizacional;

IV. Processo de remuneração de pessoal: planos de cargos e salários, que devem estar pautados nas promoções e progressões adquiridas por meio do aumento da complexidade do cargo e atividades desenvolvidas;

V. Processo de gestão de desempenho: avaliação da performance das pessoas e verificação das competências existentes, sendo medida em níveis que irão subsidiar o treinamento, desenvolvimento e educação, remuneração, retenção e provisão de pessoas.

CAPÍTULO VI DA GOVERNANÇA

Art. 8º A governança de gestão de pessoas visa avaliar, direcionar e monitorar a gestão de pessoas, com intuito de conduzir políticas para garantir o alcance dos objetivos institucionais, bem como a prestação de serviços de interesse da sociedade.

Art. 9º A Política de Gestão de Pessoas do MPPE será monitorada pelo Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, por meio de mecanismos de acompanhamento contínuo e sem prejuízo do monitoramento realizado pelas áreas.

Parágrafo único. Para fins do monitoramento de que trata o caput, deverão ser instituídos indicadores e metas, sem prejuízo dos que já constam no Planejamento Estratégico do MPPE, bem como pontos de controle, pelo Comitê de Estratégico de Gestão de Pessoas.

Art. 10º O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, reportará ao Comitê Gestor da Gestão Estratégica do MPPE os resultados decorrentes do monitoramento previsto no art. 9º, acompanhados de parecer, análise e diagnóstico, no sentido de promover a melhoria dos resultados institucionais.

CAPÍTULO VII DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES QUANTO À PGGP/MPPE

Art. 11 Será responsável pela coordenação, implantação e gestão da Política de Governança de Gestão de Pessoas /MPPE: Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas.

SEÇÃO I Do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas (CEGP)

Art. 12 O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas (CEGP) é órgão deliberativo, colegiado, de caráter permanente, com responsabilidades de cunho estratégico e executivo, ao qual passa a ter competência com exclusividade:

I. Deliberar sobre a proposição de novas políticas, princípios e diretrizes de Gestão de Pessoas, alinhados aos objetivos estratégicos da Instituição, assim como a aprovação de proposição de melhorias nesta

PGGP/MPPE;

II. Deliberar sobre os objetivos estratégicos de Gestão de Pessoas, incluindo o acompanhamento dos indicadores de desempenho, qualidade e nível dos projetos e iniciativas estratégicas;

III. Propor a implantação do Plano Diretor de Gestão de Pessoas, alinhado às diretrizes da política de gestão de pessoas, bem como aos objetivos estratégicos da instituição;

IV. Aprovar definições de melhorias no Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP);

V. Monitorar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

VI. Realizar avaliações periódicas das práticas de gestão de pessoas e propor ações para sua melhoria e continuidade;

VII. Deliberar sobre a priorização e alocação de recursos orçamentários de Gestão de Pessoas e sua composição, apresentando e encaminhando para aprovação perante órgãos superiores;

VIII. Deliberar sobre as necessidades de estruturação de quadro de pessoal a partir de gestão por competências, bem como otimizar a estrutura organizacional e a força de trabalho;

IX. Deliberar sobre mudanças na estrutura organizacional MPPE, nomeações para funções de chefia, criação de novos cargos e definição de cargos e especialidades e seus requisitos em concursos;

X. Deliberar sobre a gestão do portfólio de projetos, painéis de contribuição e iniciativas estratégicas de Gestão de Pessoas, incluindo deliberações ao longo do ciclo de vida dos mesmos;

XI. Deliberar sobre aprovação, priorização e suspensão de projetos de Gestão de Pessoas;

XII. Deliberar sobre aprovação, priorização e descontinuidade de serviços de Gestão de Pessoas;

XIII. Acompanhar e avaliar os benefícios alcançados pelos projetos e serviços de Gestão de Pessoas;

XIV. Considerar as demandas dos usuários dos serviços de gestão de pessoas, avaliando e aprovando propostas de melhorias ou modificações, quando necessárias, assim como definindo requisitos para essas mudanças;

XV. Homologar as melhorias e mudanças realizadas nas iniciativas

estratégicas, projetos e serviços realizados por gestão de pessoas;
XVI. Propor a criação de relatórios estratégicos, táticos e operacionais para as iniciativas estratégicas, projetos e serviços de gestão de pessoas que possam auxiliar às diversas unidades do Ministério Público e, em especial, à Administração Superior, na tomada de decisões;
XVII. Atuar na interlocução junto ao Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão e aos demais Ministérios Públicos, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados.
XVIII. Elaborar e aprovar regimento interno próprio e suas alterações.

Art. 13 O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas (CEGP), passa a ser composto pelos seguintes integrantes:

- I. Um Membro do Ministério Público designado pelo Procurador Geral de Justiça, que o presidirá;
- II. Um Servidor do quadro efetivo designado pelo Secretário Geral do Ministério Público;
- III. Um Membro do Ministério Público indicado pelo Conselho Superior do Ministério Público;
- IV. Um Membro do Ministério Público indicado pela Corregedoria Geral do Ministério Público, dentre os seus Assessores;
- V. Um servidor do quadro efetivo da Escola Superior do MPPE;
- VI. Um servidor efetivo da Coordenadoria Ministerial de Gestão de Pessoas;
- VII. Um servidor efetivo da Coordenadoria Ministerial de Planejamento e Estratégia Organizacional;

§ 1º O Presidente do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas poderá convidar, para assessoramento técnico durante as reuniões do Comitê, membros ou servidores do Ministério Público de Pernambuco.

§ 2º A participação dos convidados será limitada ao assessoramento técnico e sem direito a voto.

CAPÍTULO VIII DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Art. 14 Compete à Alta Administração MPPE prover meios apropriados para desenvolver, implementar e manter a presente Política, acompanhando o monitoramento e promovendo as revisões necessárias.

Art. 15 Compete ao Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas:

- I. Implementar a presente Política no âmbito do MPPE, monitorando o seu cumprimento;
- II. Disseminar a presente Política no âmbito da Instituição, demonstrando a importância de conhecê-la e de executá-la em consonância com a legislação e normativos que regulamentam sua aplicação;
- III. Disponibilizar ferramentas adequadas para os gestores realizarem a gestão de suas equipes;
- IV. Revisar, periodicamente, a presente Política, objetivando o seu aperfeiçoamento;
- V. Realizar reuniões bimestrais estruturadas para acompanhamento dos planos relacionados e inerentes às suas atribuições.

Art. 16º Compete a todos os gestores do MPPE:

- I. Disseminar, contribuir, incentivar e fazer cumprir em suas áreas de atuação as diretrizes estabelecidas nesta Política;
- II. Desenvolver um ambiente onde as pessoas estejam comprometidas com o seu trabalho e empenhadas em oferecer o seu melhor para garantir o sucesso da instituição;
- III. Utilizar as ferramentas disponibilizadas pela área de Gestão de Pessoas para a gestão de suas equipes;
- IV. Prestar contas para comitê sobre o nível de implementação desta Política nos formatos e periodicidades estabelecidas.

Art. 17º. Compete aos Membros, servidores, cargos em comissão, cedidos e requisitados que executem atividades nas instalações MPPE:

- I. Conhecer a presente Política;

II. Contribuir, incentivar e fazer cumprir as orientações estabelecidas nessa política;

III. Comunicar à área de Gestão de Pessoas eventuais ações que comprometam as diretrizes desta Política;

IV. Prestar conta nos formatos e periodicidade estabelecidos pelo comitê do nível de implementação desta Política.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18º. O MPPE deverá estruturar as áreas de gestão de pessoas e qualificar seus integrantes para implementação das condições necessárias ao cumprimento da Política de Gestão de Pessoas.

Art. 19º. O MPPE ao implementar, deverá incentivar a participação de

todos os integrantes nas ações desenvolvidas pela área de Gestão de Pessoas.

Art. 20º. Esta Política entra em vigor na data da sua publicação.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

Recife, 07 de janeiro de 2021.

FRANCISCO DIRCEU BARROS
Procurador Geral de Justiça



Anexo

PORTFÓLIO DE PROJETOS ESTRATÉGICOS EM EXECUÇÃO NO CICLO 2018-2023

(Última versão atualizada em 27/05/2021)

PROJETOS FINALÍSTICOS		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROJETO	ENTREGAS
Assegurar o respeito aos direitos da criança e do adolescente	A CASA É SUA	1. Realização de diagnósticos pelo CAOP Infância e Juventude sobre a demanda e oferta para a implementação nos municípios do Programa de Famílias Acolhedoras (PAF). 2. Indução de políticas públicas do programa Família Acolhedora.
Fortalecer a atuação extrajudicial	CIDADANIA COM VEZ E VOZ	Realização de trinta e duas audiências públicas de escuta ativa da sociedade nas Circunscrições Ministeriais e Capital, sobre as principais demandas e problemas no exercício da cidadania, resultando em diagnósticos encaminhados aos Promotores de Justiça.
Enfrentar a criminalidade comum nos crimes violentos letais intencionais	CIDADE PACÍFICA	Indução de políticas municipais de segurança pública, por meio da implementação de 15 eixos temáticos. Trinta e sete municípios já aderiram ao projeto. Quatro municípios (Gravatá, Caruaru, Escada e Lagoa Grande) já foram certificados pelo MPPE por cumprimento dos eixos.
Assegurar o respeito aos direitos da criança e do adolescente	CONSELHO É BOM E EU GOSTO	Obtenção de diagnóstico da demanda e da oferta de Conselhos Tutelares em todos os municípios do estado; assessorar promotores de Justiça nas ações de criação, manutenção, funcionamento e aperfeiçoamento dos Conselhos Tutelares; promover encontros com os interlocutores responsáveis pela política municipal para a criança e o adolescente a fim de promover a adequação da estrutura e funcionamento dos Conselhos Tutelares locais; elaboração de cartilha contendo material compilado com a síntese da legislação quanto à estruturação, características de funcionamento, competências e critérios de integração operacional do Conselho Tutelar com o Promotor de Justiça, além de estratégias e modelos de peças.
Assegurar o direito à educação	CONSTRUINDO PONTES	Levantamento do quantitativo dos alunos especiais; levantamento do quantitativo das salas de recursos multifuncionais; levantamento do quantitativo de professores especializados; levantamento do número de profissionais de apoio; disponibilização de modelo de peças; divulgação da cartilha; realização de palestras/ seminários; reuniões nas sedes de circunscrições ; acompanhamento das ações de membros (relatórios).

Assegurar o direito à educação	CRECHE E PRÉ-ESCOLA PARA TODOS	Universalizar o atendimento escolar da população pré-escolar, de 4(quatro) a 5 (cinco) anos, e ampliar a oferta de creches de forma a atender a 50% da população de até 3 (três) anos.
Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis	PROJETO DIGNIDADE	Capacitação dos Conselhos Estadual e Municipais da Pessoa Idosa.
Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis	PEVI-PROTOCOLO DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA O IDOSO	Fortalecimento das Redes Estadual e Municipais de enfrentamento à violência contra pessoas idosas
Enfrentar a criminalidade organizada, inclusive no tráfico de drogas	PROJETO ARES	Convênios para acesso a bancos de dados; criação de força tarefa; criação do sistema de mapeamento; definição de critérios de priorização.
Assegurar o respeito aos direitos da criança e do adolescente, idoso e da pessoa com deficiência	CRIANDO ESPAÇOS NA REDE DE ATENÇÃO: UM CAPS PARA CRIANÇAS E ADOLESCENTES	O projeto realizou evento piloto no município de São Lourenço da Mata, incluindo representantes das redes de atenção de cinco comarcas, Promotores de Justiça, Conselheiros Tutelares, Conselheiros de Direitos da Criança e do Adolescente, Conselho Municipal de Políticas sobre Drogas, Secretarias de Saúde, Educação, Assistência Social, Cultura e Lazer. Os próximos encontros regionais estão previstos acontecer no município de Olinda, alcançando oito comarcas da 9a. Circunscrição Ministerial, e no município de Limoeiro, com alcance de 12 comarcas da 11a. Circunscrição Ministerial. Destaque-se, como pontos fortes desses encontros, a oficina de mapeamento da rede municipal e a apresentação das experiências dos municípios de Arcoverde e Ibimirim têm mostrado que uma atitude proativa e resolutiva pode ser desenvolvida pela Promotoria de Justiça, promovendo o direito humano à saúde.

<p>Fortalecer a atuação extrajudicial</p>	<p>IMPLANTAÇÃO DO PROCESSO DE ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DO MPPE</p>	<p>Melhoria do atendimento extrajudicial: reestruturação física da Ouvidoria; alteração do site do MPPE para o canal institucional de representações (atendimento ao cidadão); resolução para atender a demanda de pessoal (terceirizados e à disposição); resolução definindo local único de registro de representações via telefone e internet; estudo sobre necessidade de força de trabalho para Ouvidoria; mobilização de pessoal para Ouvidoria (reformulação); capacitação do pessoal da Ouvidoria para novas funções; definição de padrão de atendimento para o acolhimento; definição das competências básicas para o acolhimento; capacitação do pessoal para realização da atividade de acolhimento; carta de serviços do MPPE; alteração da Resolução CSMP 001/2012; disponibilização da carta de serviços do MPPE no site; estudo sobre a necessidade da força de trabalho para atendimento nas Promotorias e Sedes; Mobilização de pessoal para atendimento nas Promotorias e sedes (reformulação); capacitação do pessoal na carta de serviços; política arquivista; adequação das Resoluções das atribuições dos Promotores. EXTRAJUDICIAL ELETRÔNICO: modelagem e análise do processo; desenho do processo; elaboração do projeto de implantação do processo; execução do projeto de implantação do processo; documento de oficialização da demanda; análise de viabilidade da contratação; plano de risco; plano de sustentação; estratégia da contratação; elaboração do TR; licitação; assinatura do contrato; desenvolvimento do sistema; homologação do sistema; implantação do sistema; treinamento de pessoal.</p>
<p>Defender o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável</p>	<p>LIXÃO ZERO</p>	<p>Realizar diagnósticos (conforme objetivos específicos); criação de grupo de trabalho para atuar de modo regionalizado (GACE); criar link na página do MPPE para divulgar a lista periódica de municípios que encerraram os lixões; realizar o Seminário Estadual de Resíduos Sólidos com a pauta “lixão zero”; elaborar modelos e padrões de atuação extrajudicial e judicial.</p>
<p>Enfrentar a criminalidade comum nos crimes violentos letais intencionais</p>	<p>TEMPO DE JUSTIÇA</p>	<p>Mapeamento dos municípios envolvidos; implantação do sistema de acompanhamento; publicação de normativa interna; apresentação de denúncias, manifestações, alegações finais, recursos, realização de audiências e de sessões do Tribunal d Júri, ciência de sentenças, acórdãos e decisões pelos Promotores e Procuradores de Justiça.</p>
<p>Assegurar o respeito aos direitos da criança e do adolescente</p>	<p>CAMPANHA DE ENFRENTAMENTO AO ABUSO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES</p>	<p>Cartilha, elaborada pelo MPPE, no formato físico e digital, explicando o que é o abuso sexual e alertando sobre principais sintomas e as formas de se prevenir contra tal prática; cartilha digital com os principais passos do projeto, a ser reproduzida nos demais municípios do Estado de Pernambuco; campanha na mídia, alertando sobre o abuso sexual de infantes; mídia digital para WhatsApp; Instagram e Facebook; vídeo para divulgação na imprensa e YouTube; audiência pública para lançamento estadual da campanha.</p>

<p>Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis</p>	<p>PROJETO RAÍZES-FORTALECIMENTO DAS COMUNIDADES TRADICIONAIS DE PERNAMBUCO</p>	<p>Atuação dos Promotores de Justiça para preservação das comunidades tradicionais quilombolas, indígenas e ciganas. Realização de três oficinas de capacitação para membros, servidores e lideranças comunitárias. Produção de peças de comunicação. Plano de atuação do MPPE em articulação com as Polícias Civil e Militar.</p>
<p>Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis</p>	<p>RECORTE NO QUESITO RAÇA-COR NOS DADOS COVID-19</p>	<p>Realização de Seminário para análise dos dados; acompanhamento das publicações nos sites especializados; acompanhamento da publicação dos Anais do Seminário.</p>
<p>Atuar de forma proativa e preventiva</p>	<p>ESCOLA DO JÚRI</p>	<p>Seminário de abertura; integração dos participantes; realização do Módulo de formação; gerenciamento, através de relatórios mensais, do andamento da formação; seminário de encerramento do curso.</p>
<p>Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis</p>	<p>MP EMPODERA</p>	<p>Mapeamento de oportunidades do mercado do município do Ipojuca para inclusão das mulheres; formação de convênios e parcerias; realização de Oficinas (mulheres capacitadas)</p>
<p>Assegurar o respeito aos direitos dos grupos vulneráveis</p>	<p>PACIFICANDO GÊNEROS VULNERÁVEIS</p>	<p>1. Estabelecimento de parceria com a Comunidade Católica Emanuel; veiculação de campanha institucional de comunicação; realização de oficinas de capacitação; estruturação de uma rede de atendimento.</p>

PROJETOS ESTRUTURANTES			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROJETO	RECURSOS	ENTREGAS
Fortalecer a governança e a gestão da tecnologia da informação	TELETRABALHO	Utilização de recursos humanos e materiais próprios	1. Institucionalização do Teletrabalho no âmbito do MPPE. 2. Estabelecimento de critérios para configurações de modelos de Teletrabalho. 3. Diagnóstico de produtividade da força de trabalho contemplando a atividade finalística da Instituição.
Promover a governança e a gestão de infraestrutura e serviços	SEDE ÚNICA MPPE	Valor estimado de R\$ 150.000.000,00 (cento e cinquenta milhões de reais)	Levantamento topográfico; visitas a outras edificações públicas e sedes de Ministérios Públicos estaduais; aplicação de questionários abrangendo os aspectos físicos, técnicos e operacionais, além da observação dos espaços físicos, da acessibilidade e dos procedimentos técnicos e operacionais; pesquisa setorial; projeto básico de arquitetura; licitação para contratação de memorial de impacto; licitação para o projeto e planejamento da demolição das construções existentes no terreno; licitação para elaboração do Plano de Gerenciamento de Resíduos da Construção Civil (PGRCC); licitação para topografia e sondagem; licitação dos projetos de estrutura com a consultoria prévia.
Promover a governança e a gestão de pessoas	GESTÃO POR COMPETÊNCIAS	R\$ 238.666,34 (duzentos e trinta e oito mil, seiscentos e sessenta e seis reais e trinta e quatro centavos)	Minuta de portaria; publicação da portaria; pesquisa com empresas/fundações de capacitação e sensibilização de referência; realização de capacitação e sensibilização; pesquisar outros órgãos estaduais e federais que implementam o referido modelo no estado de PE; pesquisar outras unidades do MP nacional; visitas técnicas a outros órgãos estaduais e federais que implementaram o referido modelo no estado de PE; visitas técnicas às outras unidades do MP nacional; elaboração de formulário de pesquisa interna, por amostragem, sobre o tema e o clima organizacional; aplicação de pesquisa interna, por amostragem, sobre o tema e o clima organizacional; compilação dos dados coletados na pesquisa; elaboração do relatório de pesquisa; apresentação do relatório de pesquisa; elaboração de termo de referência para contratação de consultoria para subsidiar a criação de Modelo de Gestão por Competências do MPPE e do plano de implementação; processo licitatório para consultoria; contratação de consultoria; análise documental; elaboração da minuta do modelo de gestão por competências para o MPPE; elaboração da versão final do Modelo de Gestão por Competências do MPPE e do plano de implementação; entrega e apresentação do Modelo de Gestão por Competências do plano de implementação; entrega e apresentação do Modelo de Gestão por Competências do MPPE; elaboração do Projeto de Implementação de Gestão por Competências no MPPE.

<p>Padronizar e uniformizar processos de trabalho</p>	<p>ESTRUTURAÇÃO DE PROCURADORIAS E PROMOTORIAS DE JUSTIÇA</p>	<p>Utilização de recursos humanos e materiais próprios</p>	<p>EPPJ: 1) Diagnóstico de pessoas por Procuradorias e Promotorias; 2) Diagnóstico de mobiliário; 3) Diagnóstico de infra-estrutura por Procuradorias e Promotorias; 4) Diagnóstico infra-estrutura de TI; 5) Revisão dos modelos e módulos; 6) Critérios técnicos para estruturação das unidades ministeriais; 7) Lay-outs padronizados de acordo com os modelos/módulos; 8) Programa de comunicação e engajamento de stakeholders; 9) Estabelecer critérios para priorizar a implementação; ; 10) Plano de adequação das Procuradorias e Promotorias de Justiça; 11) Implementação pelas unidades de maior atenção. CEADDs: 1) Levantamento de volume de processos / procedimentos das Procuradorias e Promotorias qualificadas para a implementação das CEADDs; 2) Definição de critérios para estabelecimento dos modelos de funcionamento das CEADDs; 3) Manual de rotinas e procedimentos; 4) Plano de capacitação das CEADDs; 5) Programa de comunicação e engajamento de stakeholders; 6) Implementação e estruturação das CEADDs.</p>
<p>Aprimorar a governança e a gestão estratégica</p>	<p>GESTÃO ESTRATÉGICA 2018 -2023</p>	<p>Utilização de recursos humanos e materiais próprios.</p>	<p>1) Mapeamento de processos. 2) Reuniões de Avaliação Estratégicas (RAEs). 3) Reuniões Pré RAE; 4) Reuniões de Acompanhamento de Projetos - RAPs com Líder do Projeto e Líderes Regionais do Projeto. 5) Reuniões de Avaliação da Estratégia área Fim. 6) Apresentação dos Indicadores Estratégicos. 7) Debate sobre os Resultados Obtidos – 8) Apresentação dos Projetos Estratégicos (Evolução) - Debate sobre a Evolução, Projetos Estratégicos. 9) Reunião de Avaliação da Estratégia área Meio. 10) Reuniões de acompanhamento de Projetos da área meio e Planos Setoriais. 11) Consolidação das Reuniões da Avaliação da Estratégia (RAEs). - Decisões baseadas na corporação como um todo: desenvolver a capacidade da organização em gerir um portfólio de projetos baseado nos objetivos estratégicos; - Melhor capacidade de planejamento e alocação de recursos; - Aumento da eficácia e eficiência da organização. - Priorização mais realista do trabalho. - Padronização de operações de trabalho.</p>



GESTÃO ESTRATÉGICA
MPPE 2018-2023

