

| | | | | | | | |
|----------------------------|--|------|------|------|-----|-----|-------|
| | Planejamento de eventos realizados pela STPC ou pelos Núcleos de Ações de Ouvidoria e Prevenção (workshops, cursos, conferências, palestras, etc) | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 | 7 |
| | Produção e consolidação de conteúdo (relatórios, planos, estudos, análises, cartilhas, manuais, guias, textos para sites, formulários e outros similares) | 71 | 7 | 0 | 0 | 0 | 78 |
| | Produção e consolidação de conteúdo e de materiais institucionais relacionados ao tema integridade | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 5 |
| | Produção e edição de material audiovisual sobre temas relacionados às áreas de atuação da STPC | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Produção e revisão de documentos relacionados à participação do Brasil nos foros internacionais anticorrupção (comentários da CGU a propostas de princípios, guias, relatórios sobre os temas debatidos nos foros, discursos, apresentações etc) | 9 | 0 | 5 | 0 | 0 | 14 |
| | Resposta e consolidação a demandas externas de cidadãos, academia, imprensa e similares | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| | Resposta e consolidação a demandas externas de órgãos/entidades do Poder Executivo Federal e/ou entes federativos e similares | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | Revisão de relatório de avaliação de programa de integridade | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Revisão de relatórios/registro de achados de monitoramento do cumprimento de obrigações de transparência, governo aberto e integridade por parte dos órgãos/entidades do Poder Executivo Federal ou de entes federativos | 14 | 26 | 0 | 0 | 0 | 40 |
| Análise de Atos Normativos | Análise de dados da CENOR | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | Análise e instrução de processos de acordos de cooperação | 75 | 0 | 0 | 0 | 0 | 75 |
| | Análise e instrução de processos de atos normativos | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Análise e resposta de recurso do SECI | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Análise processual e produção da documentação pertinente | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Elaboração de normativos | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Elaboração e revisão de procedimentos | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Produção de conteúdo (relatórios, estudos, análises, cartilhas, manuais, guias, textos para sites, formulários, modelos etc) | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | Submissão, revisão e publicação de objetos no Repositório | 48 | 0 | 0 | 0 | 0 | 48 |
| Comunicação Social | Atualização e manutenção (por demanda) dos canais institucionais da CGU na internet e/ou na intranet | 2 | 9 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| | Criação de projeto editorial e gráfico de publicações (cartilhas, revistas, coletâneas etc) | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Criação de projeto visual e layout para site, sistema ou painel | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Diagramação de publicações (cartilhas, revistas, coletâneas etc) | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Monitoramento e análise das métricas das páginas da CGU nas redes sociais | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Monitoramento e resposta aos comentários de usuários dos perfis oficiais da CGU nas redes sociais | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Planejamento de novas ações (por demanda) da CGU na internet e/ou na intranet | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | Planejamento e criação de campanhas institucionais e novas ações para os perfis oficiais da CGU nas redes sociais | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Planejamento e criação de conteúdos pontuais para os perfis oficiais da CGU nas redes sociais | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Produção e edição de vídeos e vinhetas audiovisuais | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Produção/edição de releases e textos jornalísticos | 2 | 14 | 0 | 0 | 0 | 16 |
| | Programação de conteúdo para os perfis oficiais da CGU nas redes sociais | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Prospecção/apuração de informações para produção de pauta | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Operações Especiais | Análise de Dados | 11 | 13 | 13 | 0 | 0 | 37 |
| | Elaboração de materiais instrucionais (conteúdos de cursos presenciais e/ou EAD, incluindo questões, estudos de casos e demais recursos pedagógicos) | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Elaboração e Revisão de procedimentos e orientações | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Produção de conteúdo (estudos, análises, cartilhas, manuais, guias, texto para site, formulários etc) - SFCOPE | 7 | 3 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| | Produção de relatórios e notas técnicas - SFCOPE | 8 | 17 | 2 | 0 | 0 | 27 |
| | Revisão de relatórios e notas técnicas | 7 | 8 | 1 | 0 | 0 | 16 |
| Piloto do PGD Projetos | Atividade de Projetos | 279 | 633 | 270 | 0 | 0 | 1182 |
| TOTAL | | 5921 | 9638 | 7893 | 130 | 143 | 23725 |

Observações: Atividades de Operações Especiais devem ser apenas numéricas para preservação de sigilo. A descrição fica no âmbito da Unidade Supervisora do PGD e da unidade envolvida.

5. Programa de Gestão de Demandas - Projetos

O PGD-Projetos foi instituído na CGU por meio da Portaria nº 2.246, de 8 de julho de 2019. Trata-se de modalidade que permite às equipes a pactuação em PGD com o compromisso de entregas de resultados únicos no âmbito de projetos.

Os indicadores do 2º trimestre de 2019 estão sintetizados abaixo:

| Indicador | Total |
|---|-------|
| Nº de servidores que participaram do PGD-Projetos | 36 |
| Nº de projetos | 49 |
| Nº de projetos concluídos | 6 |
| Nº de projetos parcialmente concluído | 25 |
| Projetos em andamento | 37 |
| Marcos / fases executados | 70 |
| Marcos / Fases repactuados | 32 |

Ministério Público da União

MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR
PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA MILITAR

PORTARIA Nº 252, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2019

Institui a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Ministério Público Militar.

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA MILITAR, no uso da atribuição que lhe confere o Art. 124, XX, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, considerando o que consta nos autos do Processo SEI nº 3.00.000.1.004533/2017-58, em conformidade com a Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017, resolve:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público Militar, com o objetivo de estabelecer os princípios e as diretrizes que nortearão as ações e os processos de Gestão de Pessoas do Ministério Público Militar, a fim de promover aos membros e aos servidores:

- I - a atratividade e a retenção de talentos nas carreiras;
- II - o desenvolvimento contínuo de conhecimentos, de habilidades e de atitudes;
- III - a excelência de soluções de tecnologia da informação e comunicação voltadas à gestão de pessoas;
- IV - o alinhamento dos membros, dos servidores e dos colaboradores com os resultados organizacionais, em conformidade com a qualidade de vida no trabalho;
- V - outros objetivos alinhados às diretrizes estratégicas.

Art. 2º Os Departamentos de Gestão de Pessoas e de Atenção à Saúde proporão, de forma coordenada e alinhada, ações que visem à implementação e à divulgação desta Política no âmbito do Ministério Público Militar.

CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS

Art. 3º Para fim desta Portaria, considera-se:

- I - princípios: conjunto de crenças e de valores basilares que legitimam o comportamento dos servidores e dos colaboradores do Ministério Público Militar, ao lidar com as questões relativas à Gestão de Pessoas;
- II - diretrizes: estratégias de gestão, de orientações e de indicações direcionadas a ações de Gestão de Pessoas;
- III - colaboradores: estagiários e voluntários que atuam no Ministério Público Militar;
- IV - governança de Pessoas: conjunto de diretrizes, de estruturas organizacionais, de processos e mecanismos de controle que visam assegurar que as decisões e as ações relativas à Gestão de Pessoas estejam alinhadas às necessidades do Ministério Público Militar, contribuindo para o alcance das suas metas;
- V - gestão de Pessoas por competências: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que almejam gerir os servidores, de acordo com regulamentação específica, estimulando o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento, com foco no alcance dos objetivos profissionais e organizacionais;

VI - competências: conjunto de conhecimentos, de habilidades e de atitudes que, contando com o devido suporte organizacional, são colocados em prática nas situações de trabalho, produzindo resultados que agregam valor à organização e ao indivíduo;

VII - perfil profissional: conjunto de competências individuais que influenciam o desempenho do indivíduo e da organização;

VIII - espaço ocupacional: conjunto de atribuições e perfis profissionais, dimensionados por área de atuação e de lotação, que tem por finalidade orientar e acompanhar o desenvolvimento, o desempenho e as entregas, cujo acesso exige requisitos, envolvendo maior ou menor grau de complexidade;

IX - ocupação crítica: ocupação que combina duas importantes características - dificuldade de reposição, mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia, e influência direta no resultado do negócio da organização;

X - lacuna de competência: diferença entre o grau de domínio da competência apresentada e o grau requerido em determinado espaço ocupacional;

XI - educação corporativa: processo institucional formado pelo conjunto de práticas de desenvolvimento de pessoas e de aprendizagem organizacional, com o objetivo de adquirir, desenvolver e alinhar competências profissionais e organizacionais voltadas para a execução do planejamento estratégico institucional;

XII - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências organizacionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

XIII - clima organizacional: percepção global dos servidores e dos colaboradores a respeito do seu ambiente de trabalho, capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização;

XIV - programas de aprendizagem: conjunto de ações atreladas ao programa de estágio do Ministério Público Militar, de cunho socioeducativo e que busca o desenvolvimento do estudante.

CAPÍTULO III
DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º A Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público Militar orientar-se-á pelos seguintes princípios:

- I - alinhamento com a missão, visão, valores e objetivos estratégicos do Ministério Público Militar, promovendo uma gestão integrada nos aspectos organizacionais e de pessoas;
- II - respeito e valorização das pessoas, em todos os níveis sociais e hierárquicos, observada a diversidade regional, cultural, de gênero, raça e etnia, além dos comportamentos éticos, valores e princípios que fundamentam a conduta pessoal e profissional;
- III - primazia dos critérios de justiça, conciliando, sempre que legalmente possível, os interesses das pessoas com o interesse público;
- IV - 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, além do aprimoramento permanente das condições, dos processos e dos instrumentos de trabalho;
- V - meritocracia como fator determinante na Gestão de Pessoas e na sustentabilidade dos resultados institucionais, sendo o enfoque na valorização do desempenho e no desenvolvimento profissional e na carreira;
- VI - atuação efetiva das lideranças nos processos de Gestão de Pessoas, com enfoque no trabalho em equipe e na cooperação, promovendo a gestão participativa;
- VII - compartilhamento de informações e de conhecimentos, gerando valor e impulso às pessoas;

