



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

PORTARIA CNMP-PRESI Nº 81, DE 26 DE MAIO DE 2021.

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

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, no uso das atribuições previstas nos arts. 130-A, I, da Constituição Federal, e 11 e 12 do Regimento Interno do Conselho Nacional do Ministério Público;

Considerando a [Recomendação nº 52, de 28 de março de 2017](#), do Conselho Nacional do Ministério Público, a qual 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 as recomendações do Tribunal de Contas da União decorrentes do levantamento de informações sobre Governança e Gestão de Pessoas em unidades da Administração Pública Federal (TC 0022.577.2012);

Considerando a [Portaria CNMP-PRESI nº 25, de 22 de fevereiro de 2018](#), que dispõe sobre o Planejamento Estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público no período de 2018 a 2023, RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Conselho Nacional Ministério Público – CNMP.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Esta Política tem por objetivo estabelecer valores, princípios e diretrizes que norteiam as ações de Gestão de Pessoas do CNMP.

Art. 3º A Secretaria de Gestão de Pessoas, em parceria com as demais unidades do Conselho Nacional do Ministério Público, proporá, de forma coordenada e alinhada, ações que

visem à implementação e à divulgação dessa Política no âmbito do CNMP.

CAPÍTULO II

DOS VALORES E DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º A Política de Gestão de Pessoas do CNMP orientar-se-á pelos seguintes valores e princípios:

- I – reconhecimento e valorização de todos os integrantes do CNMP;
- II – atuação impessoal, ética, íntegra, com transparência, responsabilidade e prestação de contas na implementação das ações de gestão de pessoas;
- III – promoção da inclusão, da acessibilidade, da integração e do caráter cooperativo, solidário e empático nas relações de trabalho, com respeito à diversidade;
- IV – estímulo à sustentabilidade econômica, ambiental e social;
- V – alinhamento da missão, da visão, dos valores e dos objetivos estratégicos do CNMP com os interesses individuais, em conformidade com a política de qualidade de vida no trabalho;
- VI – promoção do acolhimento, do cuidado e da humanização das práticas de gestão organizacional e do trabalho, bem como das relações socioprofissionais, com o fortalecimento dos princípios da dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho, a isonomia e a equidade;
- VII – promoção do bem-estar coletivo e da redução de riscos para saúde;
- VIII – compreensão do trabalho como uma das fontes de satisfação e realização pessoal e profissional, o que influencia o nível de comprometimento e responsabilidade dos integrantes do CNMP;
- IX – desenvolvimento contínuo do ser humano nas esferas física, mental e espiritual, estimulando o autoconhecimento e o senso de pertencimento, mediante a construção e o fortalecimento do significado do trabalho para o indivíduo e para a sociedade, observando o interesse público;
- X – profissionalização da função e da gestão pública, estimulando a gestão do desempenho com estabelecimento de critérios de meritocracia, desenvolvimento profissional e valorização da carreira;
- XI – valorização da experiência, dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes, por meio da gestão do conhecimento e do desenvolvimento das competências dos integrantes

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

da Instituição;

XII – estímulo à criatividade e à inovação, promovendo um ambiente organizacional favorável à motivação, ao comprometimento, à participação, ao trabalho em equipe e à cooperação e a práticas de gestão participativa bem como à redução de custos operacionais e ao incremento da produtividade;

XIII – comprometimento e responsabilidade compartilhada dos gestores e dos demais integrantes da Instituição no cumprimento da Política de Gestão de Pessoas e na construção de resultados organizacionais pautados pela eficiência, pela eficácia e pela efetividade;

XIV – percepção das pessoas como sendo responsáveis pelo auxílio na construção e na disseminação da imagem institucional, sendo agentes e beneficiárias do fortalecimento organizacional;

XV – promoção do acesso às informações dos atos de gestão de pessoas, visando à melhoria da comunicação e ao acompanhamento pela sociedade, aprimorando os canais de comunicação com as pessoas, criando espaço aberto para reclamações, sugestões e proposição de ações de melhoria; e

XVI – promoção de modernização, inovação e excelência de soluções de tecnologia da informação e comunicação voltadas às pessoas, produzindo e transmitindo informação de qualidade.

CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES

Art. 5º A Política de Gestão de Pessoas do CNMP orientar-se-á pelas seguintes diretrizes:

I – Gestão Estratégica de Pessoas: implementar e monitorar a gestão estratégica de pessoas dando suporte à Alta Administração na tomada de decisões e no alcance dos objetivos estratégicos do CNMP;

II – Planejamento da Gestão de Pessoas: planejar e implementar ações de gestão de pessoas previstas no Plano de Gestão e no Plano Diretor alinhadas ao Planejamento Estratégico do CNMP e aos valores e aos princípios dessa Política;

III – Governança de Gestão de Pessoas: a Secretaria de Gestão de Pessoas, com o apoio do Comitê de Governança de Pessoas e do Sistema de Governança Institucional do CNMP,

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

deve avaliar, direcionar e monitorar as ações de gestão de pessoas, com a instituição de indicadores, metas e pontos de controle, sem prejuízo dos que já constam no Plano Estratégico do CNMP, com intuito de conduzir políticas para garantir o alcance dos objetivos institucionais, bem como a prestação de serviços de interesse da sociedade;

IV – Gestão do Conhecimento: estimular o 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 integrar as áreas meio e finalística;

V – Educação Corporativa: promover um sistema de educação corporativa orientado pelos resultados da gestão por competências, objetivando a melhoria da gestão do conhecimento, a formação e o aprimoramento profissional dos integrantes do CNMP, por meio de trilhas de aprendizagem e instrumentos tecnológicos e pedagógicos, alinhado às competências individuais e de equipes, e às estratégias institucionais, com vistas à promoção da sustentabilidade;

VI – Gestão por Competências: implementar condições que estimulem os servidores na busca do autodesenvolvimento bem como do pensamento crítico, a fim de promover o desenvolvimento das competências profissionais e organizacionais, estimulando e valorizando a capacitação, a formação acadêmica, a promoção do feedback, o compartilhamento e a disseminação do conhecimento e de competências, com o consequente fortalecimento dos talentos da Instituição, priorizando a revolução dos pontos fortes de cada colaborador;

VII – Gestão do Desempenho: promover a gestão da atuação dos integrantes do CNMP, com regras claras, objetivas, transparentes e integrativas, com foco no desenvolvimento do servidor na carreira ao longo de toda a sua vida funcional, visando à melhoria da sua atuação e à consequente potencialização dos resultados institucionais, bem como promover o reconhecimento dos integrantes do CNMP e das equipes, buscando valorizar igualmente o desempenho de funções gerenciais, técnicas e relativas a projetos, além de instituir mecanismos de planejamento das carreiras, de incentivo e de valorização dos integrantes da Instituição;

VIII – Gestão da Liderança e Processo Sucessório: promover a identificação e o desenvolvimento de talentos para a sucessão de cargos e funções, mediante a gestão por competências, destacando que os gestores e os seus substitutos terão acesso a programas continuados de liderança e desenvolvimento de competências gerenciais, a fim de auxiliá-los nas suas atividades e nas suas atribuições;

IX – Planejamento da Força de Trabalho: promover o dimensionamento de pessoal de

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

maneira contínua, por meio de diagnóstico prévio das demandas institucionais, com base nas competências requeridas, na produtividade e na variabilidade das condições de trabalho, bem como promover a organização e a evolução da estrutura organizacional, com a implementação de processos transparentes de seleção interna e externa, movimentação, lotação e de processos sucessórios, baseados em perfis de competência previamente definidos, observada a meritocracia, a acessibilidade e a equidade de gênero a todos os interessados;

X – Benefícios, Incentivos e Retenção: promover incentivos institucionais que gerem atratividade da carreira, o que engloba auxílios remuneratórios e não remuneratórios, contribuindo assim para a satisfação, a retenção e a qualidade de vida no trabalho dos integrantes do CNMP, bem como estimular evoluções que visem ao estabelecimento de mecanismos de remuneração variável e à concessão de recompensas não remuneratórias, primando pelos critérios de mérito e qualificação e aumento de complexidade no exercício das funções, observadas as limitações de ordem legal e orçamentária;

XI – Identificação das Causas de Evasão: monitorar as causas de movimentação interna e desligamento de servidores de forma contínua a fim de identificar possíveis ações de melhoria;

XII – Preparação para a Aposentadoria: preparar os servidores para aposentadoria por meio de ações de orientação em promoção da saúde, educação financeira, planejamento e desenvolvimento pessoal, além de valorizar e reconhecer os servidores aposentados pela construção da história institucional;

XIII – Fortalecimento das Relações Socioprofissionais: fomentar ações que contribuam para minimizar os conflitos, prevenir o assédio e o sofrimento no trabalho, gerar uma boa relação com os servidores e os gestores, propiciar a qualidade de vida no trabalho, o bom clima organizacional, o comprometimento, o trabalho em equipe, a cooperação e as práticas de gestão participativa;

XIV – Fortalecimento da Cultura Organizacional: promover o fortalecimento de uma cultura organizacional ética e responsável, propiciando um ambiente de trabalho mais humanizado, integrado e com espírito de equipe entre as unidades e seus integrantes;

XV – Gestão da Informação: incentivar o processo de elaboração, compartilhamento e utilização correta e segura da informação veiculada no Órgão, primando pela gestão transparente da informação, sem descuidar da sua proteção, buscando ações que assegurem sua autenticidade, sua integridade e sua confidencialidade, bem como promover, de forma contínua, a atualização do sistema de gestão e desenvolvimento de pessoas do CNMP, tendo em vista as

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

inovações tecnológicas, buscando o seu funcionamento de forma integrada e sistêmica, utilizando bancos de dados interligados e sistemas informatizados que possibilitem a automação de processos de trabalho, no sentido de garantir a agilidade e a segurança da informação bem como de subsidiar decisões gerenciais; e

XVI – Gestão de Riscos: incentivar a adoção de procedimentos eficazes de gestão de riscos, de forma a garantir a segurança dos processos de gestão de pessoas.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 6º A gestão de pessoas é de responsabilidade de todos, com o apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Art. 7º A Política de Gestão de Pessoas do CNMP deverá ser revisada periodicamente, considerando as mudanças de cenários e objetivos estratégicos do CNMP.

Art. 8º Compete ao Comitê de Governança de Pessoas – CGP, instituído pela Portaria PRESI-CNMP nº 197, de 3 de novembro de 2020, acompanhar a implementação da Política de Gestão de Pessoas.

Art. 9º As dúvidas suscitadas na aplicação desta Portaria serão dirimidas pelo Secretário-Geral, e os casos omissos serão decididos pelo Presidente.

Art. 10. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 26 de maio de 2021.

ANTÔNIO AUGUSTO BRANDÃO DE ARAS