



pegp

planejamento estratégico
de gestão de pessoas

2021-2023

EXPEDIENTE

COORDENAÇÃO-GERAL

Ediane Bezerra Dantas

Diretora de Gestão de Pessoas

ORGANIZAÇÃO

Graciele Matos de Medeiros

Assessora de Comportamento Organizacional

Louiseane Fernandes Feitosa Oliveira

Setor de Administração de Pessoal

Nayara Vieira de Almeida Estrela Resende

Técnica do MPE

PROJETO GRÁFICO, CAPA E DIAGRAMAÇÃO

Jeann Karlo Dantas Lima

Chefe do Setor de Produção e Arte

EDITORAÇÃO, REVISÃO E NORMATIZAÇÃO

Nouraide Fernandes Rocha de Queiroz

Assessora Técnica de Editoração

Colaboração de revisão e normatização

Mauro Assunção

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Procuradoria-Geral de Justiça
Rua Promotor Manoel Alves Pessoa Neto, 97 – Candelária
CEP 59065-555, Natal/RN – Brasil – Telefone: (84) 99972-2709 – www.mprn.mp.br



MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

Elaine Cardoso de Matos Novais Teixeira
Procuradora-Geral de Justiça

Gláucio Pinto Garcia
Procurador-Geral de Justiça Adjunto

Isabelita Garcia Gomes Neto Rosas
Chefe de Gabinete

Iadya Gama Maio
Corregedora-Geral

Naide Maria Pinheiro
Corregedora-Geral Adjunta

Rodrigo Pessoa de Moraes
Ouvidor-Geral

Jean Marcel Cunto Lima
Diretor-Geral

MENSAGEM DA PROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA

Planejar significa elaborar um plano para otimizar o alcance de um determinado objetivo. É essencial na tomada de decisões e execução de tarefas. Diante desse contexto, a Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte (MPRN) apresenta nas páginas a seguir o primeiro ciclo do Planejamento Estratégico da Gestão de Pessoas (PEGP) para o período de 2021 a 2023.

Este planejamento estratégico é um importante componente do planejamento da nossa instituição e tem por finalidade facilitar e aprimorar a gestão de pessoas no MPRN.

Como se verá adiante, este documento obedece às diretrizes do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). Por meio do Planejamento Estratégico Nacional (PEN), o CNMP busca a unidade e a integração do Ministério Público brasileiro, fazendo com que a Instituição seja reconhecida pela sociedade como agente de transformação social e de preservação da ordem jurídica e da democracia.

Está previsto no PEN, na área que trata da 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. E é com essa premissa que este PEGP vai buscar gerar resultados efetivos de valorização, competência, motivação e comprometimento dos integrantes do MPRN, principalmente, no que diz respeito a projetos estratégicos para fomentar o engajamento no trabalho, o desenvolvimento de competências e a saúde ocupacional no âmbito institucional.

Elaine Cardoso de Matos Novais Teixeira

Procuradora-Geral de Justiça

SUMÁRIO

JUSTIFICATIVA	6
DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA.....	7
PILARES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS.....	10
EIXOS TEMÁTICOS DE TRABALHO E FORMAS DE ATUAÇÃO.....	11
MAPA ESTRATÉGICO.....	14
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	15
ANEXO I.....	21

JUSTIFICATIVA

O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), por meio do Planejamento Estratégico Nacional (PEN), busca a unidade e a integração do Ministério Público brasileiro, fazendo com que a Instituição seja reconhecida pela sociedade como agente de transformação social e de preservação da ordem jurídica e da democracia.

O desdobramento do PEN está figurado no Mapa Estratégico Nacional que 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 a capacidade do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte (MPRN) em gerar resultados efetivos de valorização, competência, motivação e comprometimento de seus integrantes e que esses aspectos podem ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas, a Diretoria de Gestão de Pessoas apresenta o primeiro ciclo do **Planejamento Estratégico da Gestão de Pessoas (PEGP)** para o período de 2021 a 2023.

O trabalho foi estruturado à luz do Planejamento Estratégico do MPRN (2018-2023) que trata o objetivo, metas e projetos estratégicos para fomentar o engajamento no trabalho, o desenvolvimento de competências e a saúde ocupacional no âmbito institucional. Assim, a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGEP) busca fortalecer a adoção de modelos de gestão e ambientes de trabalho capazes de estimular a motivação e o comprometimento das pessoas, conduzindo ao desenvolvimento das competências profissionais, à excelência e ao alcance dos objetivos organizacionais.

DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

O Ministério Público brasileiro, com seu papel constitucional de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis, caminha junto ao processo de modernização do serviço público por meio da implantação e do fomento das práticas de planejamento organizacional.

A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGEP) implanta o Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGP), Alicerçado pelo Planejamento Estratégico Nacional (2020-2029) e pelo Planejamento Estratégico do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte (2018-2023), com o objetivo de garantir maior controle e eficiência das políticas e iniciativas voltadas ao desenvolvimento do capital humano da Instituição. Trata-se de um desdobramento do objetivo estratégico de *Fomentar o engajamento no trabalho, o desenvolvimento de competências e a saúde ocupacional*.

PROCESSO DE CONSTRUÇÃO

- a) **Revisar o objetivo estratégico de Gestão de Pessoas** – Com a finalidade de promover o alinhamento entre o Planejamento Estratégico Nacional (PEN) e o Planejamento Estratégico do MPRN, a Dgep aprimorou o objetivo voltado à gestão de pessoas na perspectiva de *fomentar o engajamento no trabalho, o desenvolvimento de competências e a saúde ocupacional*.
- b) **Analisar a Política Nacional de Gestão de Pessoas do CNMP** – Publicada no dia 28 de março, durante a 6ª Sessão Ordinária de 2017 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), a Política Nacional de Gestão de Pessoas visa a fomentar o planejamento e as ações para gestão de pessoas por meio das seguintes diretrizes, entre outras:
 - 1) implementar o plano estratégico de gestão de pessoas, com direcionamento de recursos e infraestrutura adequados, alinhado ao planejamento estratégico e aos princípios dessa política;
 - 2) assegurar a gestão ética, integrada e participativa dos integrantes da Instituição, observados os princípios da Administração Pública;
 - 3) fomentar a gestão do conhecimento, por meio da compreensão sistêmica das necessidades institucionais, dos processos de trabalho

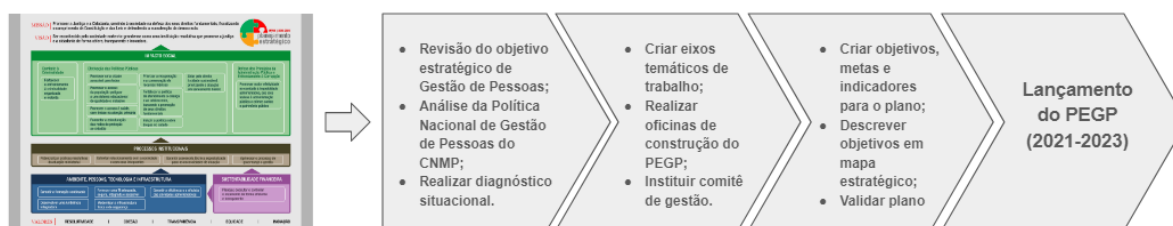
das diversas áreas, da sistematização, comunicação adequada e disseminação do conhecimento.

- c) **Realizar diagnóstico situacional** – Fazer um diagnóstico comparativo de processos de trabalhos previstos na Recomendação nº 052/2017 CNMP e dos processos de trabalho instituídos na Diretoria de Gestão de Pessoas do MPRN, objetivando identificar as ações da Política Nacional de Gestão de Pessoas já existentes na unidade, conforme previsto na recomendação.
- d) **Realizar oficinas para a elaboração do PEGP** – Instituir equipe de trabalho para análise documental do Planejamento Estratégico do MPRN; do diagnóstico situacional elaborado pelo Instituto Euvaldo Lodi (IEL); da Política Nacional de Gestão de Pessoas do CNMP; e de outros instrumentos publicados pela Procuradoria-Geral de Justiça. A equipe tem de viabilizar o processo de construção do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGP) e propor um painel de objetivos e iniciativas à Administração Superior do *parquet* potiguar.
- e) **Criar eixos temáticos** – Subsidiados pelo Plano Nacional de Gestão de Pessoas, o grupo de trabalho construirá os eixos temáticos, sendo operacionalizados por meio de projetos, iniciativas e processos de trabalho.
- f) **Instituir comitê de gestão** – O comitê funcionará em caráter permanente e será composto por 01 (um) representante da Administração Superior; de 01 (um) representante do Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas; de 01 (um) representante da Diretoria de Gestão de Pessoas; de 01 (um) representante da Diretoria de Planejamento e Gestão Estratégica.
- g) **Descrever objetivos em mapa estratégico** – o PEGP será estruturado na metodologia do *Balanced Scorecard* (BSC), categorizado por eixos de trabalho. Cada eixo definido possui objetivos específicos com indicadores de mensuração dos resultados e suas respectivas metas para o triênio de 2021 a 2023. O mapa deve ser acompanhado pelo comitê de gestão em caráter contínuo para avaliação do desempenho e proposição de melhorias.
- h) **Criar metas e indicadores para o plano** – definir metas, indicadores e projetos que impulsionem os resultados do PEGP. O portfólio de projetos será construído seguindo metodologia adotada pelo MPRN e estruturalmente alinhado ao Banco de Projetos do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP).

- i) **Validar plano** – submeter os eixos de trabalho e seus objetivos para validação estratégica da administração superior e do comitê de gestão de Políticas de Gestão de Pessoas.
- j) **Lançar PEGP (2021 a 2023)** – realizar divulgação interna e externa, incluindo os canais de comunicação oficial e de transparência do MPRN.

A Figura 1 ilustra um resumo do processo de construção do plano à luz do planejamento estratégico do Ministério Público potiguar.

Figura 1 – Resumo do processo de construção do PEGP



Fonte: Diretoria de Gestão de Pessoas, 2021.

PILARES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Missão

Atuar, de forma humana, na aplicação dos direitos e deveres dos integrantes do Parquet Potiguar, valendo-se da modernização, do planejamento, da coordenação e da supervisão dos serviços oferecidos, a fim de garantir um atendimento de qualidade, em consonância com os interesses da instituição.

Visão

Ser referência em realizar uma gestão de pessoas acolhedora, fomentando um ideal de pertencimento, de modo que os integrantes sintam-se valorizados e entreguem serviços de qualidade.

Valores

- *Humanização das relações*
- *Respeito à diversidade*
- *Ética*
- *Transparência*
- *Resolutividade*

EIXOS TEMÁTICOS DE TRABALHO E FORMAS DE ATUAÇÃO

Considerando a amplitude das áreas de trabalho da gestão de pessoas, o PGEP será estruturado em 06 (seis) eixos temáticos, conforme descrição a seguir.

>> **Gestão da carreira do servidor** – promover o planejamento da carreira, oferecendo suporte e incentivos que estimulem o servidor a buscar o desenvolvimento das competências profissionais e organizacionais, valorizando também a capacitação, o desempenho, os *feedbacks*, o conhecimento e reconhecimento dos pontos fortes que o permitam prosperar na vida profissional, bem como propiciar a identificação e a retenção de talentos na Instituição.

FORMA DE TRABALHO: Gestão por competência; Capacita; Trilhas de Aprendizagem.

>> **Gestão do desempenho e reconhecimento** – Fomentar a valorização das pessoas com foco no desempenho, visando à melhoria da atuação dos integrantes e à consequente potencialização dos resultados institucionais, o que engloba a promoção e o reconhecimento individual e das equipes, buscando valorizar as contribuições dos profissionais, no intuito de elevar a satisfação das necessidades de crescimento profissional e pessoal e estimular 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.

FORMA DE TRABALHO: implantação da Gestão por competência; ampliação do teletrabalho; identificação de atividades da área meio; mensuração e sistematização de produtividade; equalização da força de trabalho; MPPremia; programa de bonificação; Academia de Líderes.

>> Gestão da integração e movimentação – promover a socialização dos integrantes do MPRN, e a alocação eficiente de pessoal, trabalhando o fortalecimento dos valores organizacionais, alinhados aos interesses pessoais e objetivos institucionais. Além de implementar uma atuação estratégica de gestão de pessoas com processos transparentes de seleção interna e externa, movimentação, lotação de pessoal, com foco em competências e resultados.

FORMA DE TRABALHO: atualização da normativa sobre remoção; equalização da força de trabalho; ampliação do BEM, @mprnintegrativo; CorreioMP; IntegraMP.

>> Gestão d Clima organizacional e conflitos internos – estimular o fortalecimento de uma cultura organizacional mais humanizada e transparente, visando à melhoria contínua do ambiente de trabalho, ao aumento da motivação e do comprometimento, possibilitando a redução dos conflitos, prevenção do assédio e do sofrimento no trabalho.

FORMA DE TRABALHO: revisão da pesquisa de clima organizacional; DGEP Acompanha; Academia de Líderes.

>> Gestão da Saúde e Bem-estar – promover ações que propiciem o bem-estar coletivo, a gestão da saúde e a melhoria da qualidade de vida no trabalho (QVT), tendo como foco a redução de adoecimento e, por conseguinte, absenteísmo; oportunizando o desenvolvimento contínuo do ser humano nas esferas física, mental, social e espiritual.

FORMA DE TRABALHO: ampliar o serviço do Programa Médico (Programa de Saúde Ocupacional); ações de prevenção do adoecimento por causas ergonômicas; programa de saúde mental de integrantes Mente Sã (Conte Comigo; Isso Me Interessa e Medita); ações sociais entre integrantes e a sociedade, a exemplo do MP Solidário; Corpo em Movimento.

>> Processos internos e de suporte à Gestão de Pessoas – implementar o uso de indicadores para monitorar a gestão estratégica de pessoas, otimizar e aprimorar os processos de trabalho a fim de subsidiar a Administração superior com informações e resultados mais céleres.

FORMA DE TRABALHO: criação de painéis; automatização e melhoria dos fluxos de trabalhos da DGEP.

MAPA ESTRATÉGICO



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo 1 – Promover a gestão da carreira do servidor

Responsável – Diretoria de Gestão de Pessoas

Indicadores

Código do Objetivo	Indicador	Descrição do indicador	Código do Indicador
OBJ01	Avaliação de desempenho.	Resultado médio alcançado na avaliação de desempenho para todos os servidores do MPRN.	AVP
	Oferta de capacitações condizentes com a trilha de aprendizagem.	Capacitações ofertadas para cada área da trilha de aprendizagem.	CTA
	Aproveitamento dos servidores em capacitações.	Quantificação de servidores aprovados nas capacitações da trilha de aprendizagem.	ASC

Código do Indicador	Como mede	Quem mede	Quando mede	Onde mede
AVP	Média da avaliação das competências dos servidores.	ACO	Anual	Sistema de Avaliação de desempenho
CTA	Nº de capacitações ofertadas.	CEAF	Anual	BI
ASC	(Quantidade de servidores aprovados / Quantidade de servidores inscritos) x 100.	CEAF	Anual	BI

Metas

Código do Indicador	2021	2022	2023
AVP	50%	55%	60%
CTA	2	4	4
ASC	70%	75%	80%

Objetivo 2 – Ampliar mecanismos de gestão do desempenho e reconhecimento

Responsáveis – Diretoria de Gestão de Pessoas

Indicadores

Código do Objetivo	Indicador	Descrição do indicador	Código do Indicador
OBJ02	Ações de reconhecimento	Ações e projetos voltados ao reconhecimento e à valorização dos integrantes do MPRN	ARC
	Produtividade por grupos de trabalho	Média de produtividade dos servidores por áreas meio e fim. (dados coletados pelo SAP, APO e Cate).	MPT

Código do Indicador	Como mede	Quem mede	Quando mede	Onde mede
ARC	Nº de ações de reconhecimento e valorização	DGEP	Anual	Relatório da unidade
MPT	Nº da variação da produtividade do grupo de trabalho	SAP	Anual	BI e planilha

Metas

Código do Indicador	2021	2022	2023
ARC	3	5	5
MPT	43	45	47

Objetivo 3 – Promover a integração e movimentação no Ministério Público

Responsável – Diretoria de Gestão de Pessoas

Indicadores

Código do Objetivo	Indicador	Descrição do indicador	Código do Indicador
OBJ03	Medidas de socialização*	Realizar ações de socialização dos integrantes do MPRN.	MSZ
	Alocação eficiente	Alocar a força de trabalho conforme as necessidades apontadas pelo dimensionamento de pessoal.	AEC

* Encontros regionais, jornada de servidores, integração de novos servidores, integração de mudança de unidade, reunião de integração da administração com gestores, reunião com teletrabalhadores, confraternizações.

Código do Indicador	Como mede	Quem mede	Quando mede	Onde mede
MSZ	Nº de integrações (treinamentos) realizados	ACO	Anual	Relatório do SISRH
AEC	(Demanda identificada / Demanda suprida) x 100	ACO/SAP	Anual	Painel de SISRH

Metas

Código do Indicador	2021	2022	2023
MSZ	40	45	45
AEC	80%	85%	90%

Objetivo 4 – Garantir a melhoria do Clima organizacional no MPRN

Responsável – Diretoria de Gestão de Pessoas

Indicadores

Código do Objetivo	Indicador	Descrição do indicador	Código do Indicador
OBJ04	Clima Organizacional	Resultado médio alcançado na Pesquisa de Clima Organizacional do MPRN	MCO
	Casos de conflitos e/ou assédios	Acompanhamento de casos de conflitos e/ou assédios por meio de casos observados (estudos) e provocados	ACC
	Prevenção contra assédios	Realização de ações de prevenção sobre assédios.	APA

Código do Indicador	Como mede	Quem mede	Quando mede	Onde mede
MOC	Percentual do Clima Organizacional do MPRN	ACO	Bienal	Formulário
ACC	(Demanda identificadas / Demanda suprida) x 100	ACO/SAP	Anual	Registros da unidade
APA	Nº de ações de prevenção	ACO/SAP	Anual	Registros da unidade

Metas

Código do Indicador	2021	2022	2023
MOC	80%	-	85%
ACC	100%	100%	100%
APA	1	2	3

Objetivo 5 – Garantir ações de saúde e bem-estar aos integrantes

Responsável – Setor de Bem-Estar e Segurança no Trabalho.

Indicadores

Código do Objetivo	Indicador	Descrição do indicador	Código do Indicador
OBJ05	Absenteísmo*	Registros de absenteísmo dos integrantes do MPRN.	AST
	Ações de saúde preventiva	Implantar ações e campanhas com foco na prevenção do adoecimento e na saúde preventiva.	ASP
	Registro de Adoecimento	Registro de adoecimento dos integrantes do MPRN.	ACT

* faltas, horas negativas, afastamentos não programados.

Código do Indicador	Como mede	Quem mede	Quando mede	Onde mede
AST	Nº de afastamento dos integrantes.	SBE	Anual	BI / SISRH
ASP	Nº de ações de saúde preventiva.	SBE	Anual	Registros da unidade
ACT	(nº de registros de adoecimento do ano / nº de registros de adoecimento do ano anterior) x 100.	SBE	Anual	BI / SISRH

Metas

Código do Indicador	2021	2022	2023
AST	-	360	324
ASP	4	5	6
ACT	2%	5%	5%

Objetivo 6 – Processos internos e de suporte

à Gestão de Pessoas

Responsáveis – Diretoria de Gestão de Pessoas e Diretoria de Planejamento e Gestão Estratégica

Indicadores

Código do Objetivo	Indicador	Descrição do indicador	Código do Indicador
OBJ06	Processos de trabalho revisados.	Processos de trabalho da DGEP mapeados, revisados e implantados.	PTR
	Automatização de processos.	Automatização de processos internos da DGEP.	APS


Código do Indicador	Como mede	Quem mede	Quando mede	Onde mede
PTR	(Total de processos da DGEP revisados / total de processos da DGEP) X 100	DGEP	Anual	POPs
APS	(Processos revisados automatizáveis X total de processos revisados) x 100	DGEP	Anual	ver com Ramon


Metas


Código do Indicador	2021	2022	2023
PST	V0	V0+40%	V0+70%
APS	V0	V0+10%	V0+10%


ANEXO I


PORTFÓLIO DE PROJETOS

Nome do Projeto: Academia de Líderes	
Objetivo estratégico relacionado ao projeto	
Gestão do desempenho e reconhecimento Gestão de Clima organizacional e conflitos internos	
Gerente do projeto	Unidade Organizacional
Graciele Matos de Medeiros	Assessoria Técnica de Comportamento Organizacional
Descrição	
<p>Considerando o atual cenário do MPRN, de uma atuação mais estratégica e de inovação das políticas de gestão de pessoas, a Assessoria de Comportamento Organizacional (ACO) apresenta o projeto Academia de Líderes, que tem por finalidade a capacitação, o aperfeiçoamento profissional e desenvolvimento individual dos membros e servidores que exercem cargos ou funções de liderança e seus sucessores (substitutos e outros que desejam assumir tais posições). São prováveis temas a serem trabalhados no projeto: autogestão; gestão de pessoas; comunicação; produtividade, gestão do tempo, planejamento estratégico e inovação.</p>	
Benefícios	
<ul style="list-style-type: none">● Melhoria da Atuação dos gestores junto às suas equipes e conseqüentemente do clima organizacional;● garantir a formação continuada e a qualificação dos integrantes;● identificação e desenvolvimento das competências e habilidades dos gestores alinhadas aos objetivos institucionais, possibilitando melhor desempenho desses e de suas equipes;● promoção de uma ambiência integradora.	

Nome do Projeto: EnvolveRH	
Objetivo estratégico relacionado ao projeto	
Gestão da integração e movimentação Gestão de Clima organizacional e conflitos internos	
Gerente do projeto	Unidade Organizacional
Graciele Matos de Medeiros	Assessoria Técnica de Comportamento Organizacional
Descrição	
O projeto busca utilizar o marketing como estratégia para trabalhar ações voltadas para o público-interno, percebendo o integrante do MPRN como cliente da instituição, visando a gerar maior integração e engajamento dos integrantes com os objetivos institucionais, possibilitando maior atração e retenção de talentos.	
Benefícios	
<ul style="list-style-type: none"> ● Boa imagem da instituição e maior satisfação dos seus integrantes; ● clima Organizacional que favorece o bem-estar e o desenvolvimento das pessoas; ● cultura de valorização das pessoas, favorecendo um melhor engajamento. 	

Nome do Projeto: Corpo em movimento	
Objetivo estratégico relacionado ao projeto	
Gestão da Saúde e Bem-Estar	
Gerente do projeto	Unidade Organizacional
Maura Lidiany Nascimento Souto Costa	Setor de Bem-Estar, Saúde e Segurança no Trabalho
Descrição	
<p>O projeto, desenvolvido pelo Programa TQV (Trabalho com Qualidade é Vida), visa à melhoria da qualidade de vida dos integrantes do MPRN, motivando-os ao emagrecimento saudável por meio do incentivo às práticas regulares de atividades físicas e à adoção de hábitos alimentares saudáveis, melhorando assim a saúde física e emocional e elevando a autoestima.</p> <p>Será realizado em duas etapas: uma <i>online</i>, através de desafios lançados semanalmente no Instagram; e outra presencial, com um plano de emagrecimento acompanhado por uma equipe de profissionais multidisciplinar, visando à saúde e ao bem-estar dos participantes.</p>	
Benefícios	
<ul style="list-style-type: none"> ● Promover ações de saúde aos integrantes da Instituição, as quais poderão impactar positivamente na redução dos índices internos de doenças limitantes às atividades laborais, advindas do comportamento sedentário; ● integração entre os participantes do Projeto Redução do Absenteísmo; ● promoção da saúde dos integrantes do MPRN; ● melhoria na qualidade de vida dos integrantes do MPRN. 	

Nome do Projeto: DGEP Acompanha	
Objetivo estratégico relacionado ao projeto	
Gestão de Clima Organizacional e conflitos internos	
Gerente do projeto	Unidade Organizacional
Louiseane Fernandes Feitosa Oliveira	Setor de Administração de Pessoal
Descrição	
Consiste em momentos de escutas em grupo ou individual, de integrantes de equipes de trabalho. Eles podem acontecer a pedido de gestores e servidores ou de ofício, por iniciativa da DGEP.	
Benefícios	
<ul style="list-style-type: none"> ● Promoção de um melhor ambiente de trabalho; ● integração e engajamento. 	

Nome do Projeto: Gestão por competência	
Objetivo estratégico relacionado ao projeto	
Gestão do desempenho e reconhecimento	
Gerente do projeto	Unidade Organizacional
Graciele Matos de Medeiros	Assessoria Técnica de Comportamento organizacional
Descrição	
<p>Trata-se da implantação de uma política de gestão por competências visando a resultados exitosos com a finalidade de reestruturar todos os subsistemas de gestão de pessoas com foco no conceito de competências dos servidores, são eles: recrutamento e seleção; avaliação de desempenho; treinamento e desenvolvimento; remuneração e carreira.</p> <p>O projeto visa a mapear, por área, o quadro de pessoal da Instituição, inicialmente com os servidores que atuam em unidades vinculadas à atividade-fim, de modo a construir um painel de talentos, alinhando as competências, habilidades e atitudes pessoais aos objetivos da organização, de modo a garantir seu bom desempenho e o alcance dos resultados e das metas estabelecidas.</p>	
Benefícios	
<ul style="list-style-type: none"> ● Manter os talentos e a meritocracia nas políticas de pessoal; ● tornar a Instituição mais efetiva e produtiva por meio da condução dos servidores, com melhor aproveitamento de suas competências; ● valorizar e reconhecer os integrantes, bem como promover o desenvolvimento de pessoas por meio da avaliação de desempenho com foco em competências; ● aumentar os índices de eficiência das ações institucionais oferecidas à sociedade; ● propiciar mais transparência na relação laboral e interpessoal, alocando os servidores em funções onde possam desenvolver melhor suas competências e otimizar resultados; ● fomentar política de valorização e aproximação das competências individuais às estratégias organizacionais instituídas. 	

