

cessários ao desempenho das funções dos integrantes da Instituição, voltados para o alcance dos resultados organizacionais;

VII- Integrantes: membros e servidores que compõem o MPPA;

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 de Vida no Trabalho: conjunto dos programas e das ações articuladas em rede, que busca o trabalho com bem-estar, saúde e sustentabilidade;

XII- Dimensão espiritual: compreensão acerca de si mesmo e das relações humanas, que favorece o aprimoramento das potencialidades do indivíduo e influencia a cultura da Instituição e o contexto em que está inserida;

XIII- 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;

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

Art. 4º A Política de Gestão de Pessoas do MPPA orienta-se pelos seguintes princípios:

I- Desenvolvimento contínuo do ser humano nos seus múltiplos aspectos, por meio da valorização, do estímulo à aprendizagem e da orientação de resultados para sociedade;

II- 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;

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

IV- 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;

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

VI- Atuação ímpessoal, com ética, probidade e transparência na implementação da política de gestão de pessoas, com práticas que permitam a mensuração e o acompanhamento eficaz;

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

VIII- 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 Ministério Público brasileiro;

IX- 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;

X- 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;

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

Art. 5º O planejamento e as ações para gestão de pessoas no âmbito do MPPA devem seguir as seguintes diretrizes:

I- Implementar o plano estratégico de gestão de pessoas, com direcionamento de recursos e infraestrutura adequados, alinhado ao planejamento estratégico e aos princípios desta Política;

II- Assegurar a gestão ética, 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 Ministério Público;

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 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- Promover a governança da gestão de pessoas para gerenciamento desta política no âmbito do Ministério Público do Estado do Pará;

XV- 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.

Art. 6º Para os fins da Política de Gestão de Pessoas do MPPA, tratada nesta Portaria, 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 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, organizacional e espiritual.

IV- Processo de remuneração de pessoal: plano de cargos e salários, que devem estar pautados nas promoções e progressões adquiridas por meio do aumento da complexidade, no estabelecimento de mecanismos de remuneração variável e na concessão de recompensas não remuneratórias.

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.

Art. 7º O acompanhamento da Política de Gestão de Pessoas do MPPA será realizado por unidade instituída por ato do Procurador-Geral de Justiça, vinculada preferencialmente à área de Recursos Humanos.

Parágrafo único. A unidade de que trata este artigo funcionará em caráter permanente e será composta por, no mínimo, três integrantes, dentre membros e servidores, assegurada a participação de 01 (um) representante da Administração Superior, de 01 (um) representante do Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão e de 01 (um) representante de outra área estratégica.

Art. 8º São atribuições da unidade responsável pelo acompanhamento da Política de Gestão de Pessoas do MPPA:

I- Propor a implantação do plano diretor de gestão de pessoas, alinhado às diretrizes estabelecidas no art. 5º desta Portaria, bem como aos objetivos estratégicos da Instituição;

II- Monitorar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

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

IV- Atuar na interlocução junto ao Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão e às demais unidades do Ministério Público brasileiro, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE, REGISTRE-SE E CUMPRA-SE.

GABINETE DO PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA, Belém 09 de outubro de 2019.

GILBERTO VALENTE MARTINS

Procurador-Geral de Justiça