

METODOLOGIA

A construção do Plano Diretor da Corregedoria Geral do Ministério Público do Estado do Pará (PDCGMP), biênio 2021-2022, foi estruturado a partir do Plano Estratégico Institucional.

Inicialmente, foi realizada pesquisa para identificar quais Corregedorias-Gerais das unidades ministeriais já haviam formulado os seus Planos Diretores (técnica de benchmarking), que serviram de referência elaboração do PDCGMP, com os itens necessários, nos moldes do Plano da Corregedoria Nacional do Ministério Público Brasileiro e coadunados com os Objetivos de Contribuição ali elencados.

O processo de construção do PDCGMP iniciou com 2 (duas) oficinas de trabalho, realizadas presencialmente, com as etapas descritas abaixo:

Figura 1 – Etapas do PDCGMP

1ª Fase: Levantamento das Informações -

2ª Fase: Construção dos OCs e seus desdobramentos -

3ª Fase: Alinhamento ao PEI e aos Instrumentos de Planejamento Governamentais (PPA e LOA)

4ª Fase: Estabelecimento de prazos de execução e do indicador

5ª Fase: Execução das Ações e concretização dos OCs

6ª Fase: Monitoramento e Ajustes

1ª Etapa Prévia - Levantamento das Informações:

- Confecção de material audiovisual, contendo explicações técnicas, enviado com antecedência aos participantes, com as informações necessárias, que otimizou e tornou a atividade mais produtiva;
- Utilização da ferramenta Business Model Canvas, consistente na utilização de material gráfico, incluindo mapas de elementos para facilitação visual;
- Realização de 2 (duas) oficinas presenciais, com grupos distintos de participantes, no limite máximo de 10 (dez) pessoas, e de 1 (uma) oficina virtual, envolvendo membros e servidores em trabalho remoto. O objetivo das oficinas foi a elaboração de diagnóstico situacional da CGMP, mediante a aplicação da matriz SWOT (em inglês: Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats, que, em tradução livre, significa respectivamente Pontos fortes, Pontos fracos, Oportunidades e Ameaças).

2ª Etapa - Construção dos Objetivos de Contribuição:

- Após a ocorrência da 1ª oficina, foi efetuado trabalho técnico de cruzamento das informações, identificando ações de prioridades máximas positivas (forças X oportunidades), desafios e melhorias (fraquezas X oportunidades), vislumbrando ações para o enfrentamento e/ou mitigação das ameaças (forças X ameaças) e, principalmente, identificando o alto risco e vulnerabilidade (fraquezas X ameaças);
- Agrupamento das fraquezas por temas, de modo a destacar os problemas identificados por mais de uma pessoa;
- Realização de reunião com o Corregedor-Geral, envolvendo os Promotores de Justiça Assessores e a Assessoria de Planejamento Institucional da CGMP, com o seguinte objeto:

- Aplicação da técnica Brainstorming (“tempestade de ideias”), por meio da qual foi possível encontrar ações para solução dos problemas identificados, bem como de outras ações que valorizem as oportunidades e mitiguem as ameaças, os chamados Objetivos de Contribuição (OC), passíveis de solucionar e/ou mitigar os principais problemas identificados, que contribuirão com os Objetivos Estratégicos Institucionais do MPPA, decênio 2020-2029;

- Escolha dos “Guardiões do Objetivo de Contribuição”, que correspondem aos membros e servidores que serão responsáveis pelo desenvolvimento dos Objetivos de Contribuição.

3ª Etapa - Alinhamento ao PEI e aos Instrumentos de Planejamento Governamentais (PPA e LOA):

- Vinculação dos Objetivos de Contribuição (PDCGM) aos Objetivos Estratégicos Institucionais (PEI), bem como ao Plano Plurianual (PPA) e à Lei Orçamentária Anual (LOA).

4ª Etapa - Estabelecimento de Prazos de Execução e do Indicador de Contribuição:

- Realização da 2ª Oficina, com remessa prévia de quadro contendo agrupamentos de problemas afins, para que os participantes, por meio da Matriz GUT (Gravidade, Urgência e Tendência), definissem prioridades e prazos de execução dos Objetivos de Contribuição propostos;
- Eleição de Indicador de Contribuição, capaz de medir e monitorar os objetivos propostos dentro dos prazos de execução previstos.

5ª Etapa - Execução das Ações e concretização dos Objetivos de Contribuição:

- O Guardião ficará responsável por conduzir as ações do Objetivo proposto, inclusive quanto ao cumprimento dos prazos, sendo possível a formação de grupo, visando auxiliar na concretização do objetivo.

6ª Etapa - Monitoramento e Ajustes:

- Nesta fase, será realizado o monitoramento da execução do PDCGMP, mediante a realização de Reuniões de Acompanhamento Tático (RAT), que devem ocorrer quadrimestralmente, nas quais serão efetuados os ajustes necessários para o alcance dos resultados propostos, com as devidas justificativas.

DIAGNÓSTICO DA CGMP

Após a aplicação da Matriz SWOT, foi possível obter um diagnóstico situacional da CGMP, que deu enfoque às principais fraquezas e ameaças identificadas, sendo aglutinadas por grupos, de modo a elaborar propostas soluções/mitigação para as mesmas, que foi posteriormente enviado à análise de todos os integrantes da CGMP, para que pontuassem (Matriz GUT) e, a partir da Gravidade, Urgência e Tendência, pudessem priorizar a ordem cronológica da execução dos objetivos de contribuição, de forma a contribuir com a consecução dos Objetivos Estratégicos Institucionais.

Tabela 4- Relatório Situacional – Matriz SWOT

RELATÓRIO SITUACIONAL DA CGMP		
AMBIENTE INTERNO	FORÇAS	- ü Integração, dedicação e compromisso da equipe da CGMP; - ü Bom nível de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho; - ü Disposição da equipe da CGMP em orientar os membros, visando uma atuação regular, em consonância com os atos normativos do CNMP e a Administração Superior do MPPA; - ü A posição da Corregedoria como órgão integrante da Administração Superior, o que gera um maior e melhor acesso às demais unidades do MPPA; - ü Atendimento ao público em geral pela CGMP; - ü Disponibilização de sistemas informatizados (de pesquisas); - ü Mão de obra qualificada e aberta às mudanças exequíveis; - ü Atividade Laboral séria e comprometida; - ü Identificação com a missão institucional.
	FRAQUEZAS	- ü Ausência de gestão das informações correcionais (nas fases pré e pós-correição); - ü Ausência de ferramentas de mineração de dados; - ü Apego a análises meramente quantitativas de resultados; - ü Falta de capacitação continuada dos integrantes da CGMP; - ü Ausência de domínio integral, por parte dos servidores, a respeito das atividades da Corregedoria; - ü Deficiência de conhecimento dos servidores sobre o Sistema de Tabelas Unificadas do CNMP; - ü Ausência de ferramentas gerenciais adequadas para o controle das atividades finalísticas, o que gera excesso de re(trabalho) manual; - ü Equipamentos eletrônicos obsoletos; - ü Falta de padronização das atividades desenvolvidas pela CGMP; - ü Falta de atribuições das Subcorregedorias-gerais, em decorrência da desatualização da Lei Complementar n.º 057/2006; - ü Falta de um membro responsável para a função de coordenação das atividades administrativas (Coordenador-Chefe de Gabinete); - ü Deficiência de análise qualitativa, pela CGMP, dos Planos de Atuação das Promotorias de Justiça, que deve focar no resultado social de suas atividades; - ü Reduzida atividade repressiva da CGMP, que hoje vem atuando, de forma mais efetiva, nas funções preventiva e orientadora; - ü Falta de busca de conhecimento das práticas exitosas de outras unidades correcionais; - ü Reduzida frequência de diálogos diretos entre a Corregedoria-Geral e os membros, inclusive para a exposição dos maiores problemas e dos principais erros detectados frequentemente em inspeções/correições; - ü Deficiência na interlocução com outros órgãos de controle e de investigação, que propicie o acesso rápido a provas e informações; - ü Falta de atualização do site institucional com informações e notícias da CGMP; - ü Deficiência de comunicação interna entre as unidades da CGMP; - ü Inadequação do espaço físico para melhor atendimento externo e desenvolvimento dos trabalhos; - ü Distanciamento social dos membros do MPPA; - ü Ausência de um canal direto de comunicação da CGMP com a sociedade; - ü Falta de atendimento externo de forma online (canal de atendimento); - ü Dificuldade de entendimento do público sobre a distinção de atribuições da Ouvidoria e da Corregedoria-Geral;
	OPORTUNIDADES	- ü Credibilidade da CGMP perante os membros e junto à sociedade; - ü Aprendizado por meio do compartilhamento de experiências de outras unidades correcionais; - ü Disseminar práticas de gestão eficiente de Promotorias de Justiça, voltadas a resultados socialmente efetivos; - ü Maior integração e apoio da Administração Superior; - ü Integração entre os diversos departamentos/setores do MPPA (EX. DRH, Informática e Conselho Superior); - ü Intervenção positiva do CNMP e de outros órgãos, que impactam as atividades, trazendo novas diretrizes a serem alcançadas; - ü Sociedade mais consciente de seus direitos e participativa, com vontade de denunciar as ações ou omissões reprováveis de membros, colaborando, assim, com a Corregedoria-Geral em seu mister.
	AMEAÇAS	- ü Pandemia e suas consequências físicas e emocionais: dificuldades na operacionalização dos sistemas para o trabalho remoto/absenteísmo no trabalho, principalmente o emocional e os consequentes problemas no clima organizacional; - ü Falta de tempo de membros para participar de eventos voltados à orientação funcional; - ü Não utilização, na íntegra, das tabelas taxonômicas do CNMP; - ü Inexistência de manuais de procedimentos uniformizados das atividades; - ü Demora dos membros em enviar a manifestação preliminar em relação a Processo Disciplinar Preliminar, incorrendo no atraso dos trâmites; - ü Limitação orçamentária que influencia na falta de investimento tecnológico, estrutura física e humana devidamente capacitada; - ü Segurança orgânica voltada a salvaguarda dos dados, documentos e informações que tramitam na CGMP.

Tabela 5- Priorização através da Matriz GUT

Nº	PROBLEMAS	PONTUAÇÃO
1	Ausência de gestão das informações correcionais (pré e pós-correição) / Ausência de ferramentas de mineração de dados / Apego a análises meramente quantitativas de resultados.	3626
2	Falta de capacitações constantes dos integrantes da CGMP/ Ausência de domínio integral, por parte dos servidores, a respeito das atividades da Corregedoria / Deficiência de conhecimento dos servidores sobre o Sistema de Tabelas Unificadas do CNMP	3532
3	Ausência de ferramentas gerenciais adequadas para o controle das atividades finalísticas/Excesso de re(trabalho) manual / Equipamentos eletrônicos obsoletos.	2717