

Plano Diretor ceaf

MPPA
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DO PARÁ



PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

César Bechara Nader Mattar Júnior

SUBPROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA, PARA A ÁREA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA

Ubiragilda Silva Pimentel

CENTRO DE ESTUDOS E APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL - CEAF

Diretor-Geral

José Edvaldo Pereira Sales

Diretora de Cursos e Eventos

Ana Claudia Bastos de Pinho

Diretora de Publicações

Michelle Barbosa de Brito

Diretor de Pesquisas e Grupos de Estudo

Léa Cristina Mouzinho da Rocha

Diretor de Bolsas de Estudo, Auxílios Financeiros e Parcerias

Patrícia de Fátima de Carvalho Araújo

Diretora Administrativa

Lúcia da Costa Florenzano

Assessoria Especializada

Thalita Marron Donza

Apoio Técnico

Gabriel Peixoto Oliveira

Joyce Cardoso Olímpio Ikeda

Lúcia Florenzano

Renata Gabrielle Barbosa Dias da Silva

Thalita Marron Donza

Apoio Administrativo

Ednalva Rosa dos Santos

Sylvia Christina Souza de Oliveira Santos

Apoio Operacional

Ivaldo Cavalcante do Nascimento

Joel de Oliveira Assunção

Estagiários

Alexia Cordeiro

Caio Kawaguchi Barradas

Waldenize Brasil

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	4
1 MENSAGEM DO PROCURADOR GERAL DE JUSTIÇA DO MPPA.....	5
2 MENSAGEM DO DIRETOR-GERAL DO CEAF.....	6
3 INTRODUÇÃO.....	7
4 BREVE HISTÓRICO DO CEAF MPPA... ..	8
4.1. BASE ESTRATÉGICA.....	9
5 FORÇA DE TRABALHO.....	10
6 ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DIRETOR.....	13
6.1 DIAGNÓSTICO DO CEAF MPPA.....	11
7 DEFINIÇÃO DOS OKR'S.....	17
8 BANCO DE PROJETOS.....	18
8.1 FICHA DE PROJETOS.....	25
8 CONCLUSÃO.....	24
9 ANEXO.....	24



LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BSC – Balanced Scorecard

CEAF – Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional

CGE-MPPA – Comitê Estadual de Governança Estratégica do Ministério Público do Pará

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público

COGEPE – Comissão de Gestão do Planejamento Estratégico

MPPA – Ministério Público do Estado do Pará

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OKR - Objectives and Key Results

ONU – Organização das Nações Unidas

PEI – Planejamento Estratégico Institucional

PEN – Planejamento Estratégico Nacional

PGJ – Procurador Geral de Justiça

SIGI – Sistema Integrado de Gestão Interativa

SWOT - Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças (do inglês *Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats*).

1- MENSAGEM DO PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA

O Brasil está mudando e o Ministério Público tem exercido um papel absolutamente fundamental nesse processo. A atuação ministerial nas áreas de suas atribuições constitucionais como os direitos difusos, os interesses sociais e individuais indisponíveis, tem garantido uma resposta social mais rápida, trazendo um pouco de alento às famílias vitimizadas pela negação ou supressão de seus direitos, consolidando a instituição ministerial como algo que a sociedade brasileira não pode prescindir.



Nessa construção contínua, tenho plena consciência da importância da capacitação e do aperfeiçoamento funcional de membros e servidores para a concretização do sonho de sermos um Ministério Público resolutivo, que se aproxime cada vez mais de toda sorte de hipossuficientes e da população mais vulnerável.

Dentre os desafios propostos à classe, estabeleci, nos “Desafios do PGJ”, três exclusivamente voltados para a dinamização do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional – CEAFF:

- Promoção da permanente capacitação de membros, servidores e estagiários, ampliando a realização de eventos, à distância e presenciais, às Regiões Administrativas do MPPA, como mecanismo facilitador do processo de interiorização, priorizando o conhecimento técnico e acadêmico de membros e servidores do MPPA;
- Disponibilização de realização de cursos de pós-graduação, stricto e lato sensu e aperfeiçoamento para membros e servidores, inclusive através de acordos de cooperação técnica com instituições de ensino superior;
- Ampliação, através da gestão de competências, a identificação de membros e servidores que detenham perfil para impulsionar o planejamento e a gestão estratégica institucional, tanto na execução do processo, quanto no compartilhamento de conhecimentos entre os integrantes do MPPA.

Os projetos apresentados neste Plano Diretor estão perfeitamente alinhados aos desafios propostos para a unidade. Não tenho dúvidas de que os resultados auferidos com o alcance das metas propostas, contribuirão de forma significativa para transformar a esperança de nossos sonhos em força propulsora dos avanços que precisamos para mudar a realidade social de nosso Estado.

2- MENSAGEM DO DIRETOR-GERAL DO CEAF



José Edvaldo Pereira Sales
Diretor-Geral do CEAF/MPPA

O Plano Diretor do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do MPPA ora apresentado encontra-se em consonância com o planejamento estratégico institucional do MPPA (2021 – 2029), plano Diretor da Unidade Nacional de Capacitação do CNMP e demais instrumentos e normas pertinentes.

O plano apresenta os objetivos, ações, estratégias e desafios, desdobrados em projetos, a serem executados pelo CEAF/MPPA no período de 2022 – 2024, visando ao aprimoramento cultural, profissional e funcional dos membros e servidores do Ministério Público do Estado do Pará - MPPA.

O resultado é fruto da dedicação da equipe do CEAF e da valorosa contribuição de técnicos de outras unidades consultadas com muitas horas de trabalho árduo no debate dos objetivos, papéis e desafios da gestão do conhecimento na instituição.

Este Plano Diretor propicia a economia de esforços na utilização dos recursos físicos, orçamentários e intelectuais, considerando as características e necessidades específicas de cada unidade ministerial, com vistas à uniformização de procedimentos, conhecimentos e técnicas, o que justifica sua necessidade e importância.

3- INTRODUÇÃO

O Comitê de Governança Estratégica – CGE-MPPA, criado pela Portaria nº 082/2018-MP/PGJ, recomendou a realização do Plano Estratégico Institucional do MPPA – PEI/MPPA 2021 – 2029 utilizando o quadro interno de técnicos da Instituição, considerando a qualidade técnica da equipe interna de planejamento.

Diante do desafio proposto, foi utilizado como ponto norteador: o alinhamento ao Planejamento Estratégico Nacional do Ministério Público Brasileiro – PEN-MP 2020-2029. Essa tomada de decisão considerou, dentre outras vantagens, ser possível a obtenção de resultados mais ágeis e eficientes, já que se utilizaria a metodologia e técnica testadas nos encontros regionais (no total de 9 encontros), que resultaram no PEN-MP 2020-2029.

O PEI/MPPA 2021 – 2029 foi construído sobre a sólida base de um plano arquitetado pelas equipes técnicas dos Ministérios Públicos do Brasil e, localmente, recebeu as contribuições da Administração Superior, de Procuradores de Justiça, de Coordenadores dos Centros de Apoio Operacional, de Promotores de Justiça da capital e do interior, de Diretores de Departamentos, de assessores e servidores que, através de 5 (cinco) reuniões, realizaram avaliações, ajustes, fusões, inclusões e supressões de propostas, à formação da nova base estratégica institucional (Missão, Visão, Valores, Objetivos Estratégicos).

Considerou-se também o propósito de levar em conta o cenário mundial, sendo, por isso, incorporada, ainda, a correlação dos quesitos do Plano aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS/ONU) ao PEI/MPPA 2021-2029, com a finalidade precípua de promover a

melhoria da atuação integrada dos membros e dos servidores no alcance dos objetivos nos níveis estadual, nacional e mundial.



4- BREVE HISTÓRICO DO CEAF/MPPA

O Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional (CEAF) é o órgão auxiliar do Ministério Público destinado a realizar os cursos, seminários, congressos, simpósios, pesquisas, atividades, estudos e publicações, visando o aprimoramento cultural, profissional e funcional dos membros e servidores da instituição, bem como a melhor execução de seus serviços e a otimização, disponibilização, utilização e operacionalidade dos recursos materiais, tecnológicos, humanos e financeiros do Ministério Público, para melhor desempenho das funções institucionais (Lei Complementar Estadual Nº 57, de 6 de julho de 2006, Art. 64).

O CEAF/MPPA dispõe de dotações orçamentárias específicas previstas no orçamento do Ministério Público; de transferências orçamentárias, inclusive de outros fundos ou rubricas; de auxílios, subvenções, doações e contribuições de entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, destinadas a atender aos objetivos do CEAF/MPPA; recursos decorrentes das atividades-fim do CEAF/MPPA; e outros recursos previstos em lei ou ato normativo do Ministério Público (Resolução nº 002/2011-CPJ, de 7 de abril de 2011).

Para o desenvolvimento de suas atividades, o CEAF é uma Unidade constante na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Lei dos Orçamentos Anuais (LOA) do MPPA. Desta forma, tendo como referência a Resolução nº 147, de 21 de junho de 2016, do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), que dispõe sobre o planejamento estratégico nacional do Ministério Público, que dentre outras finalidades estabelece diretrizes para o planejamento estratégico das unidades e ramos do Ministério Público.



41. BASE ESTRATÉGICA

A base estratégica do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do MPPA é composta de:

MISSÃO:

- Promover o aprimoramento cultural, profissional e funcional dos membros, servidores e estagiários do Ministério Público do Estado do Pará (MPPA), de forma alinhada ao planejamento estratégico do MPPA, produzindo e difundindo conhecimentos para melhoria do desempenho das funções institucionais.

VISÃO:

- Ser um centro de estudos nacionalmente reconhecido pela sua atuação em pesquisa, produção e difusão do conhecimento, formação e capacitação funcional e profissional de qualidade.

VALORES:

- Ética; Criatividade; Capacidade de adaptação; Expansão do conhecimento; Espírito de equipe; Inovação; Honestidade; Empatia; Pensamento crítico e Respeito.



5- FORÇA DE TRABALHO

A Resolução Nº 002/2011-CPJ, de 7 de abril de 2011, dispõe sobre a estrutura organizacional do CEAF/MPPA, e elenca como órgãos do CEAF o Conselho Deliberativo e a Diretoria Executiva.

A Diretoria executiva é formada por membros conforme mostra a tabela abaixo:



Já o quadro técnico operacional está disposto na tabela abaixo:

NOME

CARGO/FUNÇÃO

FORMAÇÃO

Gabriel Peixoto Oliveira	Técnico Especializado	Economista e Especialista em Elaboração de Projetos no Setor Público
Lúcia da Costa Florenzano	Técnica Pedagoga	Pedagoga, Especialista, em Recursos Humanos e Mestra em Gestão Empresarial
Thalita Marron Donza	Assessora Especializada	Comunicóloga, Designer Gráfico e Produtora Cultural
Ednalva Rosa dos Santos	Auxiliar Administrativo	Tecnóloga em Processamento de Dados e Mestra em Ciências da Computação
Joyce Cardoso Olímpio Ikeda	Auxiliar Administrativo	Bacharel e Licenciada em Ciências Sociais, com ênfase em Ciências Políticas, Mestre em Dinâmicas Territoriais e Sociedade na Amazônia e Doutora em Políticas Públicas. Estágio Pós doutoral em andamento

Já o quadro técnico operacional está disposto na tabela abaixo:

NOME	CARGO/FUNÇÃO	FORMAÇÃO
Sylvia Chistina Souza de Oliveira Santos	Auxiliar Administrativo	Arquiteta e Urbanista, Especialista em Gestão Ambiental
Renata Gabrielle Barbosa Dias da Silva	Auxiliar Administrativo	Bacharel em Direito
Ivaldo Cavalcante do Nascimento	Auxiliar de Serviços Gerais	Teólogo e Graduado em Gestão Pública
Joel de Oliveira Assunção	Auxiliar de Serviços Gerais	Economista. Especialista em Gestão e Docência no Ensino Superior
Alexia Cordeiro	Estagiária	Estudante de Pedagogia
Caio Kawaguchi Barradas	Estagiário	Estudante de Jornalismo
Waldenize Brasil	Estagiária	Estudante de Pedagogia

6- ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DIRETOR

O Plano Diretor do CEAF apresenta um conjunto de 18 projetos a serem executados e todos os resultados esperados estão relacionados aos objetivos do planejamento estratégico institucional (PEI – MPPA 2021/2029).

A seguir, serão apresentadas as etapas de construção dos projetos, os responsáveis pela implementação, o período em que eles vão acontecer, os recursos humanos, materiais e orçamentários necessários para atingimento dos resultados chave.

6.1- DIAGNÓSTICO DO CEAF MPPA

A grande maioria dos especialistas em planejamento recomenda que o processo de construção de um plano comece pelo diagnóstico. Uma ferramenta comumente utilizada nesta fase é a Análise SWOT. Ela permite uma avaliação acerca da competitividade de determinada organização por meio de quatro aspectos: as forças, as fraquezas, as oportunidades e as ameaças.

No CEAF optamos pela utilização da “matriz SWOT cruzada”. Essa técnica é considerada como uma evolução da matriz SWOT tradicional, pois busca combinar os pontos positivos e negativos de modo a potencializar as forças da instituição, aproveitar ao máximo as oportunidades, neutralizar as ameaças e corrigir as fraquezas de acordo com os resultados apresentados nos quadrantes.

Quadrante Fraquezas x Ameaças:

AMBIENTE INTERNO AMBIENTE EXTERNO		FRAQUEZAS								SOMA
		Membros da Diretoria Executiva sem dedicação exclusiva e presença constante	Planejamento das iniciativas - prazos, metas, distribuição de tempo e orçamento	Padronização das atividades	Falta de continuidade das ações anteriores	Memória institucional da unidade, organização dos documentos e bancos de dados	Comunicação interna	Falta de recursos humanos	Monitoramento quantitativo e qualitativo dos produtos e serviços	
AMEAÇAS	Amplitude de temas demandados pelas unidades e ramos do MP em relação à capacitação	0	3	3	1	0	1	5	5	18
	Concorrência de eventos realizados que impacta na disponibilidade dos membros e servidores	0	0	0	0	0	3	0	5	8
	Estrutura física e equipamentos da Unidade	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	Falta de integração suficiente com as IES	5	5	5	5	5	3	5	5	38
	Quantitativo de funções e cargos para a equipe	3	0	1	1	0	1	5	5	16
	Surgimento de demandas não previstas	0	5	5	0	0	3	5	5	23
SOMA		8	13	14	7	8	11	20	25	212

Quadrante Fraquezas x Oportunidades:

AMBIENTE INTERNO AMBIENTE EXTERNO		FRAQUEZAS							SOMA	
		Membros da Diretoria Executiva sem dedicação exclusiva e presença constante	Planejamento das iniciativas - prazos, metas, distribuição de tempo e orçamento	Padronização das atividades	Falta de continuidade das ações anteriores	Memória institucional da unidade, organização dos documentos e bancos de dados	Comunicação interna	Falta de recursos humanos		Monitoramento quantitativo e qualitativo dos produtos e serviços
OPORTUNIDADES	Diálogo com as unidades e ramos do MP	3	0	0	1	0	0	1	1	6
	Abertura para realizar parceria com a UNCMP e o CDEMP	5	3	1	3	0	1	1	1	15
	Disponibilidade de recursos tecnológicos para construir ações à distância	1	1	1	1	0	0	1	0	5
	Necessidade de atualização e aprendizado constante de membros e servidores	3	1	1	1	0	0	1	1	8
	Parceria com outras Escolas de Governança	3	0	1	3	1	0	0	1	9
	Criação de mecanismos concretos de estímulo à membros e servidores voltados para o aperfeiçoamento da carreira	3	1	1	1	0	3	1	0	10
	Possibilidade de proposição de atos regulamentares nas áreas educacionais, de cursos de ingresso e formação de membros e servidores	3	1	1	1	1	1	1	0	9
	Firmar acordos e parcerias com outros órgãos e entidades, inclusive instituições de ensino superior, para capacitação	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Quadro de servidores e membros do MP com potencial para compartilhar experiências e conhecimentos relevantes	1	0	1	1	0	1	0	1	5
	Reconhecimento e cooperação das unidades	1	0	0	0	1	1	0	0	3
	Valorização do EAD como ferramenta de economia de recursos e ampliação do público	1	0	0	1	0	0	0	1	3
	Relevância da área educacional e da necessidade de capacitação e atualização de membros e servidores	1	0	3	1	1	1	1	1	9
	SOMA	25	7	10	14	4	9	7	7	166

Quadrante Ameaças x Forças:

AMBIENTE EXTERNO \ AMBIENTE INTERNO		FORÇAS																			SOMA		
		Acesso à equipe pela chella	Capacidade de articulação dos componentes da unidade	Criatividade na composição de recursos na elaboração de eventos em parceria	Ambiente de trabalho	Capacidade de articulação dos servidores e do apoio	Credibilidade para formação de parcerias	Experiência dos servidores e do apoio	Reconhecimento e apoio da Alta Administração	Capacidade técnica dos servidores	Capacidade técnica temática dos integrantes da equipe	Engajamento da equipe	Entrosamento da equipe	Experiência da equipe	Gestão participativa, abertura a novas ideias	Proatividade da equipe	Qualidade dos produtos e serviços	Valor agregado a instituição pelos produtos e serviços oferecidos	Visão atual do DG voltado para o planejamento	Eficiência dos produtos e serviços		Influência em todas as unidades do MP	Plataforma EAD instalada e funcional com possibilidade de utilização em eventos EAD e presenciais
AMEAÇAS	Amplitude de temas demandados pelas unidades e ramos do MP em relação à capacitação	3	3	1	1	1	5	3	1	3	1	5	5	5	1	5	0	0	1	0	0	5	43
	Concorrência de eventos realizados que impacta na disponibilidade dos membros e servidores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	1	11
	Estrutura física e equipamentos da Unidade	0	3	3	0	0	0	5	3	3	0	0	0	0	3	1	0	0	5	0	5	3	34
	Falta de integração suficiente com as IES	0	1	1	0	3	0	0	5	0	3	0	0	0	3	3	0	0	5	0	5	0	23
	Quantitativo de funções e cargos para a equipe	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5	0	0	0	5	0	5	0	20
	Surgimento de demandas não previstas	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5	0	0	5	0	0	0	75
SOMA		8	12	10	6	9	10	13	14	11	9	10	10	10	17	14	0	0	26	0	20	9	436

Quadrante Oportunidades x Forças:

AMBIENTE EXTERNO \ AMBIENTE INTERNO		FORÇAS																			SOMA		
		Acesso à equipe pela chella	Capacidade de articulação dos componentes da unidade	Criatividade na composição de recursos na elaboração de eventos em parceria	Ambiente de trabalho	Capacidade de articulação dos servidores e do apoio	Credibilidade para formação de parcerias	Experiência dos servidores e do apoio	Reconhecimento e apoio da Alta Administração	Capacidade técnica dos servidores	Capacidade técnica temática dos integrantes da equipe	Engajamento da equipe	Entrosamento da equipe	Experiência da equipe	Gestão participativa, abertura a novas ideias	Proatividade da equipe	Qualidade dos produtos e serviços	Valor agregado a instituição pelos produtos e serviços oferecidos	Visão atual do DG voltado para o planejamento	Eficiência dos produtos e serviços		Influência em todas as unidades do MP	Plataforma EAD instalada e funcional com possibilidade de utilização em eventos EAD e presenciais
OPORTUNIDADES	Diálogo com as unidades e ramos do MP	1	3	5	3	5	3	3	1	1	1	3	3	3	5	5	3	1	3	3	5	3	63
	Abertura para realizar parceria com a UNICMP e o CDEMP	3	3	1	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	0	36
	Disponibilidade de recursos tecnológicos para construir ações à distância	1	1	0	1	1	0	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	0	5	32
	Necessidade de atualização e aprendizagem constante de membros e servidores	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	5	37
	Parceria com outras Escolas de Governança	3	3	1	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	0	36
	Criação de mecanismos concretos de estímulo à membros e servidores voltados para o aperfeiçoamento da carreira	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	41
	Possibilidade de proposição de atos regulamentares nas áreas educacionais, de cursos de ingresso e formação de membros e servidores	1	0	1	0	0	0	0	3	1	1	1	0	0	1	1	0	0	3	0	1	0	14
	Firmar acordos e parcerias com outros órgãos e entidades, inclusive instituições de ensino superior, para capacitação	3	3	1	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	0	36
	Quadro de servidores e membros do MP com potencial para compartilhar experiências e conhecimentos relevantes	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3	1	0	0	1	0	1	13
	Reconhecimento e cooperação das unidades	1	1	0	1	3	3	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	3	1	20
	Valorização do EAD como ferramenta de economia de recursos e ampliação do público	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	5	16
	Relevância da área educacional e da necessidade de capacitação e atualização de membros e servidores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	5	12
SOMA		17	17	13	11	16	25	9	20	12	12	14	11	16	29	17	13	10	34	12	20	28	712

RESULTADO DA SWOT CRUZADA

		RESULTADO	
		AMBIENTE INTERNO	
		FRAQUEZAS	FORÇAS
AMBIENTE EXTERNO	AMEAÇAS	1) SOBREVIVÊNCIA 212	2) MANUTENÇÃO 436
	OPORTUNIDADES	3) CRESCIMENTO 166	4) DESENVOLVIMENTO 712

- 1) Sobrevivência:** Ocorre quando prevalece o cruzamento das fraquezas com as ameaças. Nesse caso, a organização deve estabelecer um plano defensivo para evitar que as ameaças externas sejam potencializadas pelos pontos fracos.
- 2) Manutenção:** Ocorre quando prevalece o cruzamento das forças com as ameaças. Nesse caso, a organização deve aproveitar os pontos fortes para identificar modos de diminuir as vulnerabilidades.
- 3) Crescimento:** Ocorre quando prevalece o cruzamento das fraquezas com as oportunidades. Nesse caso, a organização deve procurar neutralizar os pontos fracos de modo a melhor aproveitar as oportunidades.
- 4) Desenvolvimento:** Ocorre quando prevalece o cruzamento das forças com as oportunidades. Nesse caso, a organização deve melhor gerir suas forças para potencializar as oportunidades e desenvolver suas vantagens competitivas.

DIAGNÓSTICO

A matriz SWOT cruzada indica a necessidade de traçar planos mais condizentes à realidade que a Instituição enfrenta. Como o quadrante que obteve maior pontuação foi o de “Forças x Oportunidades”, isso significa que o CEAF possui os recursos necessários para executar os projetos desenvolvidos diante do cenário atual.



7- DEFINIÇÃO DOS OKR'S

A abordagem de OKR (Objectives and Key Results) é uma forma de criar alinhamento e engajamento em torno de metas mensuráveis. Surgiu em 1970, por Andrew Grove, na Intel e ficou famosa em 1999 quando o Google adotou o modelo na sua gestão estratégica. Este alinhamento apoiou o crescimento do Google de 40 funcionários para mais de 60.000 atualmente.

O MPPA adotou recentemente este modelo de gestão ágil de desempenho para mensurar os resultados estratégicos do PEI MPPA 2021 – 2029 e para isso, foi contratada a empresa Oxford Business Masters que realizou a formação de multiplicadores (OKR's Masters), tendo o CEAF participado com 5 integrantes do seu quadro.

Os conhecimentos adquiridos no curso foram fundamentais para a construção de um Plano Diretor que integrasse o modelo BSC (utilizado na construção da base estratégica), com as entregas ágeis propostas pelo modelo OKR. Esse trabalho foi realizado obedecendo às seguintes etapas:

A – Definição dos Objetivos Estratégicos do PEI – MPPA 2021 – 2029 relacionados às atividades do CEAF;

B – Levantamento dos indicadores do Radar Estratégico - CNMP impactados pelas ações realizadas pelo CEAF;

C – Recorte do PEI – MPPA 2021 – 2029 das estratégias propostas pelas unidades do MPPA de competência do CEAF;

D – Recorte dos Desafios Institucionais propostos pelo Procurador Geral de Justiça de competência do CEAF;

E – Definição dos OKR's e elaboração dos projetos para seu alcance.

Resumo do PD CEAF 2022 – 2024



8- BANCO DE PROJETOS

O Banco de Projetos do CEAF MPPA é a consolidação dos projetos a serem desenvolvidos com o intuito de realizar as entregas à sociedade previstas no Planejamento Estratégico. Todos os projetos que constam no banco foram desenvolvidos a partir do desdobramento das ações, estratégias, desafios e OKR's institucionais.

Abaixo segue a relação de projetos a serem trabalhados pelo CEAF no biênio 2022 – 2024:

Portfólio de Projetos CEAF/MPPA 2022

AÇÃO: O - Objetivo / E - Estratégia PEI A - Ação Radar/ D - Desafio PGJ	OBJETIVOS CEAF	KR (Qual o resultado chave impactado pelo projeto/ iniciativa?)	Nome (qual é o nome do projeto?)	Responsável (Quem responde pelo projeto/ iniciativa?)
O6E67 - Elaboração dos planos diretores dos Centros de Apoio Operacional, Ouvidoria, CEAF e das unidades administrativas.	Elaboramos o plano Diretor do CEAF	1 PD elaborado	Plano Diretor CEAF/MPPA 2022/2024 (1)	Gabriel
O6A33 - Desenvolvimento de políticas nacionais de inovação com foco em resultados finalísticos e estruturantes através de projetos e ações Estabelecimento de parcerias com universidades e instituições de pesquisa e extensão como forma de fomentar práticas inovadoras	Desenvolvemos parcerias com IES	1 termo de cooperação celebrado.	Parcerias institucionais com IES (2)	Renata e Joyce
O6A50 - Promoção de capacitação de gestores/fiscais de contrato, preferencialmente de forma conjunta com outros MPs	Realizamos cursos com fiscais de contrato	1 curso realizado	Capacitação para fiscais de contrato (3).	Lucia, Ednalva e Silvia

<p>O8D30 - Promoção, por meio do CEAF, a permanente capacitação de membros, servidores e estagiários, ampliando a realização de eventos, à distância e presenciais, às Regiões Administrativas do MPPA, como mecanismo facilitador do processo de interiorização, priorizando o conhecimento técnico e acadêmico de membros e servidores do MPPA.</p>	<p>Realizamos capacitações permanentes para integrantes do MP.</p>	<p>Realizamos 24 capacitações;</p> <p>Diminuímos a evasão nos treinamentos e capacitações;</p> <p>Aumentamos a finalização das capacitações.</p>	<p>Capacitação continuada (4).</p>	<p>Sylvia, Ednalva e Lúcia.</p>
<p>O8D39 - Disponibilização, através do CEAF, de realização de cursos de pós-graduação para membros e servidores, inclusive através de acordos de cooperação técnica com instituições de ensino superior</p>	<p>Realizamos cursos de pós-graduação para Membros e Servidores.</p>	<p>2 cursos realizados.</p>	<p>Pós-graduação para integrantes do MP (5).</p>	<p>Lúcia</p>
<p>O8E81 - Ampliação da plataforma de educação à distância.</p>	<p>Criamos a plataforma de EaD e o canal no Youtube.</p>	<p>Criamos a Plataforma EaD;</p> <p>Aumentamos o número de assinantes do canal Youtube;</p> <p>Aumentamos o número de horas assistidas;</p> <p>Aumentamos o número de comentários nos vídeos abertos.</p>	<p>EaD sem fronteiras (6).</p>	<p>Ednalva</p>



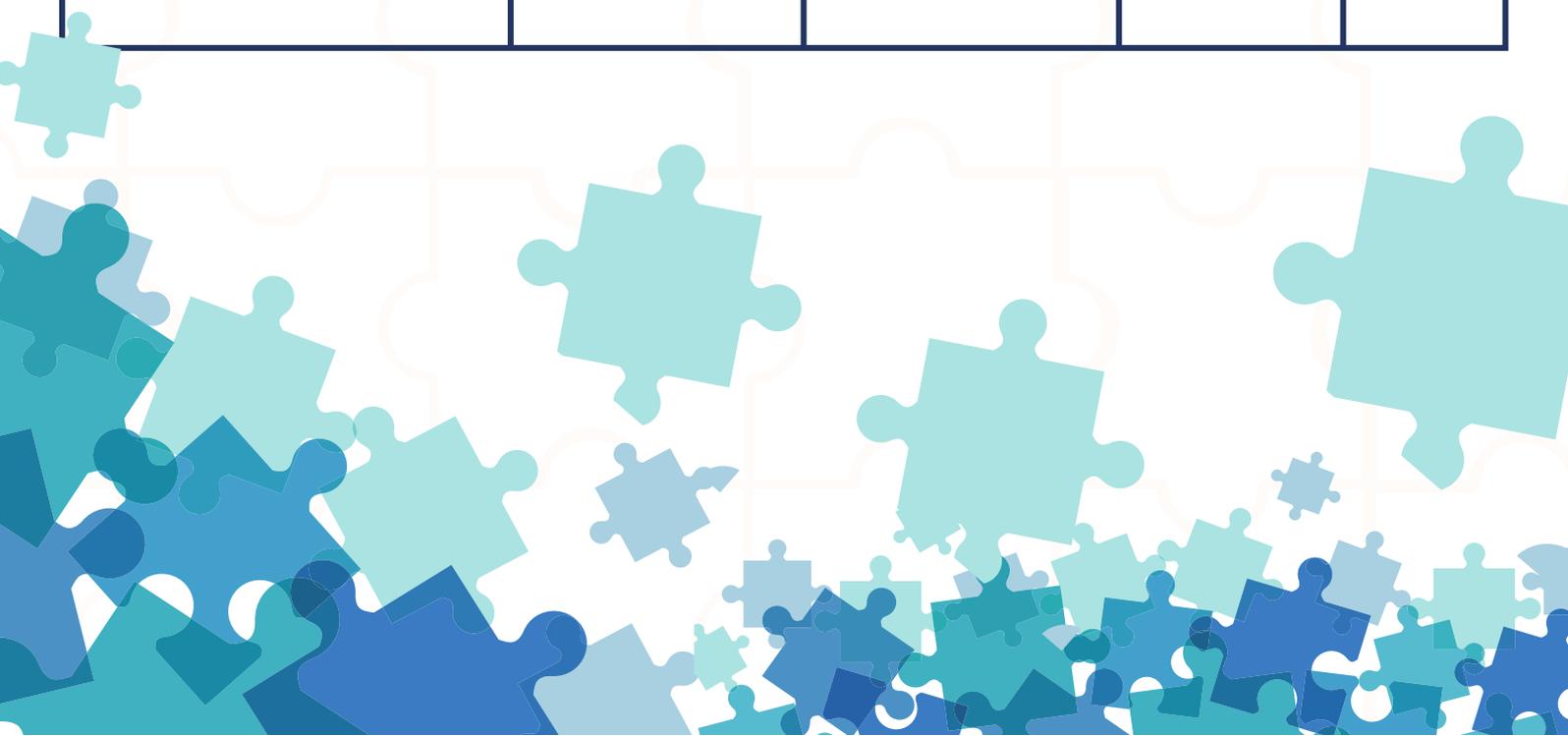
O8E82 - Criação de banco de talentos.	Incentivamos atividades culturais.	2 eventos realizados.	Eventos Culturais (7).	Thalita
O8E83 - Construção de plano de capacitação para o Planejamento Estratégico Institucional.	Criamos o PPP	1 PPP criado	Projeto Político Pedagógico (8).	Lúcia
O8E87 - Implantação e acompanhamento de programa de qualidade de vida no trabalho mediante ações articuladas.	Realizamos eventos de qualidade de vida	2 eventos realizados	Bem-estar no MP (9).	Lúcia
O8E88 - Implementação de ações resolutivas que favoreçam o clima organizacional.	Normatizamos nossos procedimentos internos.	1 ordem de serviço.	Padronizar para não errar (10).	Gabriel e Lúcia
O8A63 - Criação de uma rede interna para retenção e compartilhamento de conhecimentos.	Criamos grupos de estudos e pesquisas.	3 grupos criados.	Pesquisar para inovar (11).	Joyce
O8A64 - Elaboração de estudos que permitam alocar a força de trabalho, com perfil profissiográfico adequado, nas áreas prioritizadas pela gestão do órgão, em consonância com os objetivos estratégicos	Levantamento realizado.	1 levantamento.	Rede de facilitadores (12).	Gabriel.



<p>O8A61 - Promoção da qualificação das lideranças e gestores.</p>	<p>Promovemos cursos de qualificação de Líderes e gestores.</p>	<p>Realizamos curso para Líderes e Gestores;</p> <p>Promovemos curso de capacitação para a área meio;</p> <p>Implementamos mecanismo de avaliação imediata pós curso.</p>	<p>Excelência da gestão (13).</p>	<p>Renata e Lúcia.</p>
<p>O8A67 - Implantação de trilhas de aprendizagem, partindo do mapeamento de competências, proporcionando capacitação organizacional e incentivo ao autodesenvolvimento.</p>	<p>Criamos trilhas de aprendizagem.</p>	<p>1 trilha criada.</p>	<p>Construindo novos caminhos de aprendizagem (14).</p>	<p>Lúcia, Ednalva e Silvia</p>
<p>O9E91 - Criação de um banco de socialização do conhecimento</p>	<p>Criamos o Plano de Compartilhamento do Conhecimento.</p>	<p>1 Plano.</p>	<p>Compartilhar para avançar (15).</p>	<p>Lúcia, Ednalva, Joyce e Silvia</p>
<p>O10D38 - Ampliar, através da gestão de competências, desenvolvida pelo CEAF, a identificação de membros e servidores que detenham perfil para impulsionar o planejamento e a gestão estratégica institucional, tanto na execução do processo, quanto no compartilhamento de conhecimentos entre os integrantes do MPPA.</p>	<p>Criamos o banco de docentes internos.</p>	<p>1 banco</p>	<p>Banco de docentes (16).</p>	<p>Lúcia</p>



<p>O10A41 - Especialização de equipe técnica para fomentar a captação de recursos.</p>	<p>Criamos o curso de fomento a captação de recursos.</p>	<p>1 curso.</p>	<p>Captação externa para projetos (17).</p>	<p>Gabriel.</p>
<p>O6A33 - Desenvolvimento de políticas nacionais de inovação com foco em resultados finalísticos e estruturantes através de projetos e ações Estabelecimento de parcerias com universidades e instituições de pesquisa e extensão como forma de fomentar práticas inovadoras</p>	<p>Criamos uma Política de consolidação dos Direitos Humanos dentro do MPPA em nível avançado.</p>	<p>Política de DH criada; eventos para elaboração de mapa dos conflitos agrários e levantamento situacional de políticas públicas; estudo para a definição de procedimentos que garantam a defesa dos direitos humanos nos casos de tortura com observância das regras estabelecidas na legislação e pelo Protocolo de Istambul; eventos realizados com a temática da Cultura de Direitos Humanos.</p>	<p>Expresso DH (18).</p>	<p>Joyce</p>



8.1 FICHA DE PROJETOS

A Ficha de Projeto utilizada pelo CEAF segue o padrão do Sistema Integrado de Gestão Interativa do MPPA tendo sido ajustada para abrigar as inovações trazidas pela metodologia OKR. Ela relaciona o projeto com os objetivos estratégicos e indicadores do Radar CNMP tendo a seguinte disposição:



Em anexo, apresentamos como modelo a ficha preenchida do Projeto "Expresso DH". Todos os demais projetos descritos no banco de projetos do CEAF estão detalhados na ficha padrão do SIGI OKR.

9- CONCLUSÃO

O cenário da pandemia intensificou a necessidade das Instituições de ensino se adaptarem ao sistema remoto para a realização de suas atividades, mas, por outro lado, acabou por aumentar o alcance do público das capacitações.

Nessa linha, o CEAF expandiu seus canais de comunicação nas redes sociais, nos quais são divulgados muitos cursos e eventos realizados. O Plano Diretor atual teve por base utilizar-se dessas ferramentas de disseminação do conhecimento, a fim de que a oferta dos cursos esteja sempre pautada no que é prioritário para que membros e servidores bem executem suas atribuições.

10- ANEXO

Ficha do Projeto “Expresso DH” preenchida.



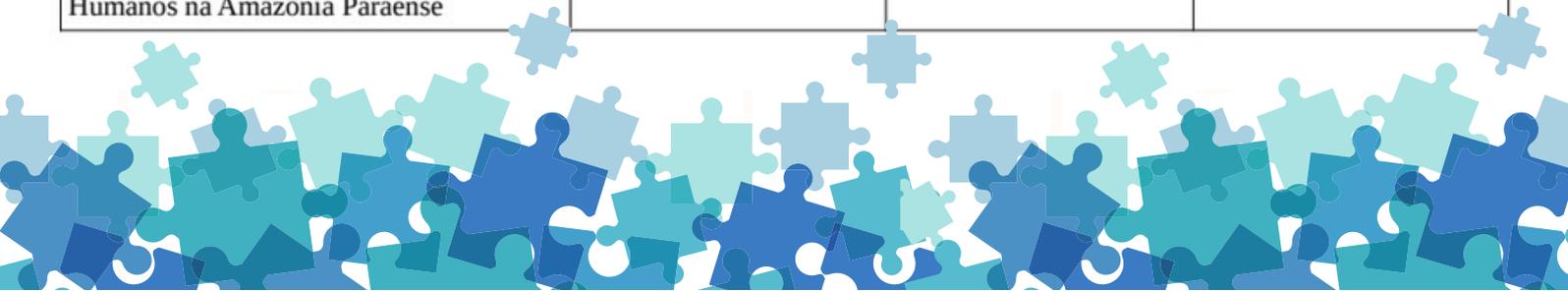
FICHA DE PROJETO - SIGI OKR

Projeto:	Expresso DH	ODS			
		16. Paz, justiça e instituições eficazes.			
Ação:	O6A33 - Desenvolvimento de políticas nacionais de inovação com foco em resultados finalísticos e estruturantes através de projetos e ações Estabelecimento de parcerias com universidades e instituições de pesquisa e extensão como forma de fomentar práticas inovadoras.				
Objetivo do CEAF na ação:	Criamos uma Política de consolidação dos Direitos Humanos dentro do MPPA em nível avançado	Data de Início:	01/08/2021	Prazo final:	13/03/2023
KR's:				Dono:	
Política de DH criada.				Equipe Expresso DH	
Eventos para elaboração de mapa dos conflitos agrários e levantamento situacional de políticas públicas.				Equipe Expresso DH	
Estudo para a definição de procedimentos que garantam a defesa dos direitos humanos nos casos de tortura com observância das regras estabelecidas na legislação e pelo Protocolo de Istambul.				Equipe Expresso DH	
Eventos realizados com a temática da Cultura de Direitos Humanos.				Equipe Expresso DH	
Macro processo de apoio:	Apoio e execução de projetos e atividades de ensino e pesquisa que se relacionem com o aprimoramento dos membros e servidores do MPPA.				
Riscos do Projeto:			Ações de Mitigação:		
Eventuais resistências internas e externas a pauta de Direitos Humanos			Sensibilização dos parceiros internos e externos para uma maior efetividade a execução do projeto		
Progresso dos resultados chave (KR's)					
Medição:	KR:	Valor inicial:	Valor atual:	Valor desejado:	Progresso:
02/06/2022	Política de DH criada.	0	40%	100%	40%
02/06/2022	Eventos para elaboração de mapa dos conflitos agrários e levantamento situacional de políticas públicas.	0	1	3	33%
02/06/2022	Estudo para a definição de procedimentos que garantam a defesa dos direitos humanos nos casos de tortura com observância das regras estabelecidas na legislação e pelo Protocolo de Istambul.	0	1	2	50%
02/06/2022	Eventos realizados com a temática da Cultura de Direitos Humanos.	0	16	36	44%



ETAPAS						
Nº	Marco de Acompanhamento	Responsável	Estimativa Orçamentária	Prazo para início	Prazo final	Status
1	Elaboração do projeto	CEAF e CAODH	Sem ônus	01/08/2021	13/09/2021	Concluída
2	Criação do banco de dados	Equipe II	Sem ônus	01/09/2021	13/03/2023	Iniciada
3	Estabelecimento de conexões entre o CAODH e entidades governamentais e não governamentais que atuam no Estado do Pará em Direitos Humanos	Equipe III	Sem ônus	13/09/2021	13/03/2023	Iniciada
4	Realização de eventos voltado para os Direitos Humanos para membros e servidores do MP	Equipe VI	R\$ 30.000,00	13/09/2021	13/03/2023	Iniciada
5	Realização de um curso em nível de especialização em direitos Humanos para o aperfeiçoamento de membros e servidores do MPPA.	Equipe V	R\$ 400.000,00	01/03/2022	13/03/2023	Iniciada
6	Implementar uma rotina de ampla divulgação (interna e externa) das pautas do MPPA em Direitos Humanos	CAODH	Sem ônus	13/09/2021	13/03/2023	Iniciada
7	Criação do Observatório dos Direitos Humanos do MPPA, com página virtual com acesso online	CAODH e CEAF	Sem ônus	01/03/2022	13/03/2023	Iniciada
8	Identificação das atribuições das Promotorias e Procuradorias em Direitos Humanos	CAODH	Sem ônus	01/03/2022	01/06/2021	Iniciada
9	Orientar o comportamento não discriminatório dentro do MP	CAODH	Sem ônus	13/09/2021	13/03/2023	Iniciada
10	Capacitação de membros, servidores, estagiários e terceirizados	CAODH e CEAF	Sem ônus	13/09/2021	13/03/2023	Iniciada

Relatórios de Avaliação do Projeto			
Progresso	Problemas	Planos	Resultado
Criação do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Desenvolvimento e Direitos Humanos na Amazônia (GEDHA).	Ausência de normativas específicas sobre a pesquisa e grupo de estudo no CEAF/MPPA	Criação das portarias normativas do grupo de estudo	Existência de suporte normativo para criação de grupos de estudo no CEAF/MPPA
Credenciamento do GEDHA na Plataforma do Diretório de Grupos de Pesquisa do Brasil (DGP), do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).	Formalização do CEAF como instituição de ensino	Ida a Brasília para tratativas com o Coordenador da Plataforma Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil	Credenciamento do GEDHA no DGP/CNPQ
Lançamento do GEDHA, ocorrido no dia 09 de dezembro de 2021, durante o Seminário: Violações dos Direitos Humanos na Amazônia Paraense	Mobilização dos movimentos sociais	Parceria com a Universidade e contato com as lideranças	Geração da relação de confiança com as lideranças



Relatórios de Avaliação do Projeto

Progresso	Problemas	Planos	Resultado
Termo de Cooperação Técnico Científica Nº 002/2019-MP/PA, entre o MPPA e a UFPA. Processo GEDOC Nº 24180/2018. Projeto de Pesquisa: Povos Tradicionais e Direitos Territoriais na Amazônia.	O CEAF não ser uma IES	Ativo no Termo de Cooperação técnica com a UFPA por meio do PPGD	Formalização do projeto de pesquisa com possibilidade de captação de recursos via FAPESPA
Termo de Cooperação Técnico Científica entre o MPPA e a UNIFESSPA. Projeto de Pesquisa: Violência contra Vulneráveis e Desenvolvimento Regional no Pará.	O CEAF não ser uma IES	Termo de Cooperação técnica com a UNIFESSPA por meio do Programa de pós graduação em planejamento e desenvolvimento regional e urbano na Amazônia	Consolidação de construção do termo de cooperação com possibilidade de captação de recursos via FAPESPA
Seminário Internacional Políticas Públicas, Desenvolvimento e Povos Tradicionais na Amazônia	Dificuldade de articulação com as assessorias jurídicas populares CPT e Justiça nos trilhos	Parceria com a Universidade para articulação junto as assessorias	Realização da parceria na construção do evento chegando inclusive a conseguir parceria com a CLACSO
Encontro Regional Sul Sudeste do Pará: A questão dos Direitos Humanos e dos Direitos da Natureza.	Alinhamento na construção da proposta do evento	As instituições envolvidas participando da comissão organizadora	Realização do evento com a participação de todos os envolvidos

