

PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

ATO NORMATIVO Nº 617/2026

Institui o Programa de Desenvolvimento Estratégico de Pessoas como ferramenta obrigatória de gestão e desenvolvimento de pessoas no âmbito do Ministério Público do Estado do Ceará

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ, no uso das atribuições legais lhe conferidas pelo art. 127, § 2º, da Constituição Federal c/c o art. 10, inciso XIV, da Lei Federal nº 8.625/93 e disposições contidas no art. 26, incisos V e XVIII da Lei Complementar Estadual nº 72, de 12 de dezembro de 2008 (Lei Orgânica e Estatuto do Ministério Público do Estado do Ceará);

CONSIDERANDO que a Constituição Federal, em seu artigo 127, §2º, da Constituição da República, outorgou ao Ministério Público autonomia funcional e administrativa, reconhecendo a possibilidade de autogestão da Instituição;

CONSIDERANDO que se encontra implementado no âmbito deste Ministério Público o projeto da Gestão por Competências no Ministério Público, que tem por objetivo trazer uma abordagem de competências voltada ao desenvolvimento profissional e melhoria do desempenho institucional;

CONSIDERANDO a necessidade de fortalecer o desempenho institucional por meio da valorização das pessoas e da gestão estratégica do capital humano;

CONSIDERANDO a importância do alinhamento entre competências individuais e organizacionais, bem como a promoção da saúde, da qualidade de vida e do desenvolvimento contínuo dos(as) servidores(as) da Instituição;

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

PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

mediante a edição do correspondente ato administrativo;

CONSIDERANDO a necessidade de criar o Programa de Desenvolvimento Estratégico de Pessoas, vinculado à Secretaria de Gestão de Pessoas, com o objetivo de implementar políticas inovadoras de desenvolvimento de pessoal, atendendo demandas de necessidade de acompanhamento de servidores em situações que possam comprometer o desempenho e a qualidade de vida;

CONSIDERANDO o disposto no Plano Estratégico Institucional e nos normativos de gestão de desempenho e valorização dos(as) servidores(as) do Ministério Público do Estado do Ceará,

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Desenvolvimento Estratégico de Pessoas, no âmbito do Ministério Público do Estado do Ceará, como instrumento obrigatório de gestão de pessoas capaz de promover o aprimoramento do desempenho individual e coletivo, contribuindo para o alcance das metas institucionais e favorecendo a saúde integral e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Art. 2º O Programa será conduzido pelas gerências de Desenvolvimento de Pessoas e Saúde e Qualidade de Vida, sob coordenação da Secretaria de Gestão de Pessoas, e compreenderá o seguinte conjunto de etapas integradas, voltadas à identificação e suporte ao servidor no processo de superação de fatores que impactem negativamente o desempenho funcional, incluindo dificuldades de natureza profissional, psicossocial e/ou decorrentes de relações interpessoais:

I – Mapeamento: coleta estruturada de dados sobre produtividade, frequência, histórico funcional, avaliações de desempenho, perfil comportamental e indicadores de saúde, com emissão de relatório individualizado;

II – Processos de Feedback: aplicação de metodologia com participação da chefia imediata, equipe de trabalho e subordinados, autoavaliação e devolutiva estruturada da chefia imediata registrada no MP+Competente, sob orientação da SEGEF;

PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

III – Promoção da Saúde e Qualidade de Vida: escuta ativa e proposição de ações de bem-estar e saúde, incluindo projetos e ações institucionais voltados à promoção, vigilância e à preservação da saúde física e mental, além do incentivo ao uso de plataformas institucionais, como Wellz e Wellhub;

IV – Plano de Ação: elaboração de plano de ação técnico-comportamental construído conjuntamente entre servidor(a), chefia imediata e Secretaria de Gestão de Pessoas, com monitoramento mensal das atividades, entregas e sessões de mentoria, por meio de instrumento padronizado;

V – Mentoria e Desenvolvimento: acompanhamento por mentores designados, com encontros regulares e avaliação de progresso;

VI – Avaliação Final: consolidação de dados, análise comparativa e recomendações finais.

Art. 3º A participação no Programa é obrigatória para os(as) servidores(as) indicados por portaria da Subprocuradoria-Geral de Justiça de Administração, com duração, no mínimo, de 7 (sete) meses.

§ 1º A inclusão de novos servidores no Programa fica condicionada à existência de disponibilidade de pessoal técnico especializado no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas para executar as ações do programa.

§ 2º A recusa injustificada em participar das etapas do Programa será registrada e encaminhada à Administração para fins de apuração da responsabilidade administrativa disciplinar.

Art. 4º Compete às chefias imediatas dos servidores em acompanhamento:

I – apoiar a condução e a execução das ações do Programa junto ao servidor e à equipe de trabalho, se for o caso;

II – realizar as devolutivas formais do processo de feedback, por meio da plataforma MP+Competente, bem como colaborar com a construção e acompanhamento do plano de ação;

III – garantir a disponibilidade de tempo e recursos mínimos para a efetiva

PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

participação dos(as) servidores(as).

Art. 5º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas:

I - disponibilizar os seguintes instrumentos necessários à execução do Programa:

- a) formulários de avaliação de competências e de perfil;
- b) roteiros de feedback;
- c) formulário de autoavaliação;
- d) modelos de plano de ação e de planner de acompanhamento;
- e) formulário de avaliação final;

II – orientar as chefias e mentores quanto à condução das etapas.

III – identificar as dificuldades de desempenho registradas nas avaliações de desempenho ou, quando for o caso, receber as demandas formalizadas pela chefia imediata e dar início de inclusão no programa, de acordo com sua capacidade técnica-operacional;

IV – acompanhar e oferecer suporte aos servidores em acompanhamento, bem como às suas chefias imediatas, para identificação das alternativas para solução dos problemas, quando necessário;

V – opinar a respeito de situações não previstas no Programa disciplinado neste Ato.

Art. 6º As notas da Avaliação Periódica de Desempenho, referentes ao ano base posterior à sua inclusão no Programa de que trata este Ato, somente serão contabilizadas para efeitos do Provimento nº 248/2013 com suporte da equipe da SEGEP designada para realizar o acompanhamento do avaliado.

Art. 7º Este Ato Normativo entra em vigor na data de sua publicação.

Registre-se, publique-se e cumpra-se.

Gabinete do Procurador-Geral de Justiça do Estado do Ceará, em 21 de julho

PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

de 2026.

(assinado eletronicamente)

Herbet Gonçalves Santos

Procurador-Geral de Justiça

Publicado no DOEMPCE de 22/07/2026.