



## MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL SECRETARIA GERAL

PORTARIA Nº 359, DE 29 DE ABRIL DE 2019\*.

Alterado(a) pelo(a) [Portaria SG/MPF nº 1.144, de 29 de dezembro de 2025](#)

Alterado(a) pelo(a) [Portaria SG/MPF nº 676, de 7 de agosto de 2025](#)

Alterado(a) pelo(a) [Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024](#)

Alterado(a) pelo(a) [Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019](#)

Institui o Programa de Reconhecimento por Resultados, denominado Programa Motivação, dos(as) Servidores(as) no âmbito do Ministério Público Federal.

O SECRETÁRIO-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, no uso das atribuições conferidas pelo artigo 6º - II e III do Regimento Interno Administrativo do Ministério Público Federal, aprovado pela [Portaria SG/MPF nº 382, de 5 de maio de 2015](#); e tendo em vista o que consta do PGEA nº 1.00.000.008544/2019-82;

Considerando que a Constituição, em seu art. 37 - caput e a [Lei 9.784 de 29 de janeiro de 1999](#), em seu art. 2º - caput - consagraram a eficiência como um dos princípios da Administração Pública;

Considerando o princípio da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do MPF, instituída pela [Portaria PGR/MPF 442 de 25 de maio de 2017](#), contido no art. 5º - X, que determina o direcionamento da Gestão de Pessoas para soluções que proporcionem condições adequadas ao desenvolvimento contínuo, à valorização e à retenção dos(as) servidores(as), possibilitando o reconhecimento da necessidade de capacitar e profissionalizar;

Considerando que a [Portaria PGR/MPF 875 de 12 de setembro de 2017](#) estabelece o Programa Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho e determina, em seu anexo I, a implementação nacional de projetos, com alcance local, que visem à valorização e ao reconhecimento dos servidores e colaboradores do MPF, observando as questões relativas à equidade de gênero e raça e inclusão da pessoa com deficiência, com base nas boas práticas e/ou ações inovadoras no MPF;

Considerando que novas práticas de recompensas proporcionam melhores níveis de satisfação e motivação das pessoas, proporcionando mais eficiência e eficácia, tanto individualmente quanto em grupo;

Considerando que a capacidade de o MPF gerar resultados depende essencialmente da competência, da motivação, do comprometimento e da integração de seus servidores, e que esses aspectos podem ser impulsionados, entre outras ações, por mecanismos institucionais de reconhecimento profissional das pessoas; e

Considerando que a implantação do sistema de recompensas no MPF representa a evolução do sistema tradicional para uma nova estratégia de recompensas, vinculada à elevação do grau de motivação, envolvimento e comprometimento dos(as) colaboradores(as), bem como ao alcance das metas organizacionais, resolve:

## CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído o Programa de Reconhecimento por Resultados, denominado Programa Motivação, dos(as) servidores(as) no âmbito do MPF.

§ 1º O Programa tem como finalidade reconhecer publicamente os (as) servidores(as) do MPF que, individualmente ou em equipes, oferecerem contribuições importantes às respectivas unidades e à instituição, com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos e ao incremento dos resultados institucionais.

§ 2º A coordenação do Programa Motivação cabe à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), mediante a operacionalização das ações pela Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho (DQVT).

§ 3º As disposições desta Portaria aplicam-se, no que couber, aos servidores(as) da Secretaria do Programa de Saúde e Assistência Social (SEPLAN/MPU) e da Auditoria Interna do Ministério Público da União (AUDIN/MPU). [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

Art. 2º São princípios que regem o Programa Motivação:

- I - valorização das pessoas como estratégia de alcance da excelência da gestão;
- II - caráter abrangente de participação, não havendo quaisquer requisitos de habilitação para ingresso de servidor(a) no programa;

III - transparência e ampla divulgação do processo de reconhecimento;

IV - vinculação ao desempenho profissional do(a) servidor(a);

V - valorização do exercício de atividades que exijam alto grau de responsabilidade e de dedicação, bem como que apresentem grande nível de complexidade;

VI - estímulo ao comprometimento com as diretrizes estratégicas e as metas institucionais;

VII - valorização do trabalho em equipe;

~~VIII - promoção do compartilhamento e da disseminação de conhecimentos relevantes para a atuação do MPF;~~

VIII - promoção do compartilhamento e da disseminação de conhecimentos relevantes para a atuação do MPF, da SEPLAN/MPU e da AUDIN/MPU; ([Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024](#))

IX - indução ao desenvolvimento profissional do(a) servidor(a); e

X - criação de fonte de bem estar e valorização da pessoa humana.

Art. 3º O Programa Motivação consiste no contínuo acúmulo de pontos de reconhecimento pelo(a) servidor(a) e na posterior utilização destes para obtenção de incentivos institucionais.

§ 1º Não serão concedidos os pontos de reconhecimento previstos nesta Portaria aos(as) servidores(as) que receberem qualquer outro tipo de recompensa, em pecúnia ou não, referente ao mesmo objeto.

§ 2º Os(as) servidores(as) que estiverem em período de afastamento, licença ou ausência por qualquer motivo superior a 50% (cinquenta por cento) do período de referência para a pontuação da fonte de reconhecimento, não farão jus ao recebimento dos pontos correspondentes.

Art. 4º Para os fins desta Portaria, consideram-se:

I - fontes de reconhecimento: atividades que ensejam a concessão de pontos de reconhecimento;

~~II - pontos de reconhecimento: créditos individuais, acumuláveis, intransferíveis e de validade por tempo limitado, obtidos, pelo(a) servidor(a), em razão de alto desempenho em determinado período, de entrega de trabalhos de destaque, de atuação em áreas de significativo atendimento direto ao público, de implementação de inovações e melhorias que incrementem os resultados institucionais, ou de exercício de atividades estrategicamente relevantes para o MPF;~~

II - pontos de reconhecimento: créditos individuais, acumuláveis, intransferíveis e de validade por tempo limitado, obtidos, pelo(a) servidor(a), em razão de alto desempenho em determinado período, de entrega de trabalhos de destaque, de atuação em áreas de significativo atendimento direto ao público, de implementação de inovações e melhorias que incrementem os resultados institucionais, ou de exercício de atividades estrategicamente relevantes para o MPF, para a SEPLAN/MPU e para a AUDIN/MPU; ([Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024](#))

III - incentivos institucionais: prêmios e prioridades de acesso a iniciativas institucionais previamente identificadas pelo MPF, cuja fruição está vinculada ao desembolso de um quantitativo de pontos de reconhecimento;

IV - incentivo institucional geral: incentivo instituído por esta Portaria;

V - incentivo institucional local: incentivo instituído, a critério, por ato do dirigente da unidade, no âmbito da respectiva área de atuação;

VI - unidade concedente de incentivo: unidade responsável pela operacionalização da concessão dos incentivos institucionais gerais ou locais;

VII - solicitação de pontos: requerimento da pontuação prevista para cada atividade, devidamente concluída, caracterizada como fato gerador de fonte de reconhecimento;

VIII - concessão de pontos: mensuração de pontuação dentro da margem de mínimo e máximo, quando for o caso, juntamente com a devida autorização no sistema de controle de pontuação;

IX - resgate de pontos: requerimento de usufruto de incentivo institucional; e

X - concessão de incentivo: autorização, por autoridade competente, de usufruto de incentivo solicitado por servidor(a).

Art. 5º A aquisição do benefício dar-se-á pelo sistema eletrônico de gestão do Programa Motivação, em que o(a) servidor(a) poderá solicitar os pontos de reconhecimento e a fruição dos incentivos institucionais.

§ 1º A concessão de pontos e posteriormente dos incentivos institucionais dependerão de prévia aprovação do autorizador competente.

§ 2º Servidores(as) sem vínculo estão abrangidos pelo Programa, podendo fruir dos incentivos institucionais que não sejam destinados por Lei ou por normativos internos, exclusivamente, a servidores(as) efetivos(as).

## CAPÍTULO II

## DAS FONTES DE RECONHECIMENTO

### Seção I

#### Regras Gerais das Fontes de Reconhecimento

Art. 6º São estabelecidas as seguintes fontes de reconhecimento:

I - avaliação por competências;

II - participação, constante em ato formal, na equipe de Projetos formalmente constituídos;

III - participação, constante de ato formal, na equipe de Grupos de Trabalho, Iniciativas Institucionais ou Comissões Temporárias formalmente constituídos;

IV - participação, constante de ato formal, na equipe de Comissões Permanentes formalmente constituídas;

V - ~~atuação em gabinete certificado;~~ [\(Revogado pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

VI - atuação em ações de educação corporativa promovidas pelo MPF;

VII - publicação de livros, artigos científicos ou trabalhos acadêmicos em periódicos físicos ou virtuais;

VIII - ~~conclusão de curso para Brigadista Voluntário, com validade reconhecida pelo MPF;~~ [\(Revogado pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

IX - atuação na Brigada Voluntária da Unidade;

X - participação de Brigadista Voluntário na simulação de abandono;

XI - ~~atuação, constante de ato formal, na equipe de Ecotime da Unidade;~~

XI - ~~atuação, constante em ato formal, na equipe Ecotime ou Inovatime da Unidade;~~ [\(Redação dada pela Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019\)](#) [\(Revogado pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XII - atuação na gestão ou na fiscalização de contratos administrativos, com designação formal;

XIII - atuação como pregoeiro(a) da Unidade, com designação formal;

XIV - atuação nas Salas de Atendimento ao Cidadão;

XV - ~~colaboração, constante de ato formal, com o Escritório de Processos da Unidade;~~ [\(Revogado pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XVI - designação como responsável por Suprimento de Fundos;

~~XXVII - coordenação de ações de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho em unidades do MPF que não possuam área de saúde institucional ou núcleo de bem-estar, respectivamente;~~

XXVII – coordenação de ações de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho em unidades do MPF, não executadas pelas áreas de Saúde Institucional ou Núcleos de Saúde e Bem-Estar (Nuasbs), respectivamente; [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019\)](#)

XXVIII - atuação em sindicância investigativa ou processo administrativo disciplinar;

XIX - atuação no processo seletivo de estagiários(as) e de servidores(as);

~~XX - participação, constante de ato formal, na equipe de certificação de escritórios da Unidade;~~ [\(Revogado pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXI - atuação no Plan-Assiste em unidades do MPF nos estados e municípios;

XXII - atuação na Funpresp-Jud;

~~XXIII - atuação em processos certificados com a ISO 9001;~~ [\(Revogado pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

~~XXIV - atuação como auditor(a) interno(a) para certificações de qualidade, com designação formal;~~ [\(Revogado pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

~~XXV - atuação nos setores que acompanhem critérios da certificação de desempenho dos painéis de contribuição das Procuradorias Regionais da República (PRRs) e Procuradorias da República (PRs); e~~ [\(Revogado pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

~~XXVI - fontes de reconhecimento locais.~~

XXVI - atuação como supervisor de estagiários; [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXVII - composição de banco institucional de intérpretes de libras; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXVIII - atuação como intérprete de libras em evento ou capacitação institucional; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXIX - atuação em trabalho voluntário interno; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXX - atuação em ações dos Centros de Treinamento da Escola Superior do MPU (CAPs), vinculados à ESMPU e implantados em Unidades do MPF; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXXI - criação de vídeos com temáticas organizacionais com objetivo de interesse da instituição; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXXII - participação em ação ou evento institucional promovido pela instituição nos temas de Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde, Comissão de Gênero e Raça, Inovatime/ECOTIME, Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, entre outras, e que não impliquem na concessão de adicional de qualificação (AQ); [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXXIII - implementar ação de gestão do conhecimento; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXXIV - replicar ação de gestão do conhecimento; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXXV - atuação com acúmulo de funções em mais de um ofício, em casos de substituição de ofícios;

XXXVI - completar 10, 20, 30 e 40 anos de serviço exclusivo na matrícula ativa do MPF, da SEPLAN/MPU e da AUDIN/MPU; [\(Incluído\(a\) pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXXVII - atuação em ações desenvolvidas pela Assessoria Especial de Gestão Estratégica; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXXVIII - assessoramento a membro titular de ofício especial dos juizados especiais federais e custos legis (ofícios especiais JEF/CL), em cumulação às atividades ordinárias; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

XXXIX - participação em ação ou programa estratégico de iniciativa da Secretaria de Gestão de Pessoas, nos termos de edital ou normativo específico de regulamentação; e [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

~~XL - fontes de reconhecimento locais. [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)~~

XL - fontes de reconhecimento locais; e [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 676, de 7 de agosto de 2025\)](#)

XLI - atuação no plantão judicial, em dias úteis, compreendendo o período das 19 horas às 11 horas do dia seguinte, pelos servidores acionados por meio portaria, caso não optem

pela inserção no banco de horas das horas trabalhadas. [\(Incluído\(a\) pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 676, de 7 de agosto de 2025\)](#)

~~§1º Em relação à fonte de reconhecimento do inciso II deste artigo, são considerados Projetos Institucionais aqueles regulamentados pela [Portaria PGR/MPF nº 245/2017](#).~~

§ 1º Em relação à fonte de reconhecimento do inciso II deste artigo, são considerados Projetos Institucionais aqueles regulamentados pela [Portaria PGR/MPF nº 789/2020](#). [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

§2º Em relação à fonte de reconhecimento do inciso III deste artigo, são consideradas Iniciativas Institucionais as regulamentadas pela [Portaria PGR/MPF nº 614/2017](#).

§3º Em relação à fonte de reconhecimento do inciso XVII deste artigo, as ações de promoção da saúde desenvolvidas pela unidade deverão estar alinhadas ao Plano Diretor de Saúde do MPF e as ações de qualidade de vida no trabalho alinhadas à Política de Qualidade de Vida no Trabalho do MPF.

§ 4º Em relação às fontes de reconhecimento dos incisos XIV e XXI deste artigo, no âmbito das Procuradorias da República nos Municípios (PRMs), será necessária a designação formal, realizada pela Coordenadoria da PRM, do(a) servidor(a) que exercerá as respectivas atividades, para fins de recebimento da pontuação; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019\)](#)

§ 5º Em relação à fonte de reconhecimento prevista no inciso XXVI, somente fará jus à pontuação o supervisor que não receber qualquer retribuição pecuniária por atuação em cargo de chefia ou assemelhado. [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

§ 6º Em relação à fonte de reconhecimento prevista no inciso XLI, fica vedado o acúmulo de pontos com qualquer tipo de recompensa, seja em pecúnia, banco de horas ou qualquer outra forma, referente ao mesmo objeto. [\(Incluído\(a\) pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 676, de 7 de agosto de 2025\)](#)

§ 7º Em relação à fonte de reconhecimento prevista no inciso XXXVI, fará jus à pontuação o servidor que, durante o exercício de 2025, já tenha completado 10, 20, 30 ou 40 anos de serviço exclusivo na matrícula ativa do MPF, da SEPLAN/MPU e da AUDIN/MPU. [\(Incluído\(a\) pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.144, de 29 de dezembro de 2025\)](#)

Art. 7º No que se refere à fonte de reconhecimento prevista no art. 6º - inciso VII, consideram-se válidas, para efeito de percepção dos pontos do Programa Motivação, as publicações após a vigência desta Portaria, nas áreas de:

I - Direito;

II - Gestão/Administração Pública e Geral;

III - Gestão Ambiental/Sustentabilidade;

IV - Gestão de Pessoas;

V - Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS, Língua Portuguesa ou Línguas estrangeiras;

VI - Aplicativos de Informática e sistemas corporativos;

VII - Educação corporativa;

VIII - Ética;

IX - Gestão Documental;

X - Comunicação Organizacional.

§ 1º Além das temáticas indicadas neste artigo, serão consideradas as publicações de trabalhos ou afins relacionados a assuntos vinculados às atribuições do cargo efetivo, da função de confiança ou do cargo em comissão em que o(a) servidor(a) estiver investido(a).

§ 2º A análise de trabalhos em temáticas que não estejam relacionadas neste artigo e que gerem dúvidas quanto à correlação ao cargo efetivo, função de confiança ou cargo em comissão será feita em conjunto pela Secretaria Jurídica e de Documentação e pelas áreas competentes da gestão do Adicional de Qualificação/SGP.

Art. 8º Quanto à fonte de reconhecimento prevista no art. 6º - inciso XXI, no que se refere à atuação junto ao Plan-Assiste, será considerada para fins de conversão em pontos de reconhecimento a prática específica de quaisquer das seguintes atribuições:

I - elaborar, acompanhar, organizar e orientar as atividades relacionadas ao cadastro de beneficiários(as);

II - prestar informações aos(às) beneficiários(as), membros(as) e servidores(as) sobre as condições de ingresso e permanência no Programa de Saúde;

III - controlar, supervisionar e executar atividades relacionadas ao atendimento e emissão de autorizações e de reembolsos inerentes a procedimentos clínicos, cirúrgicos, paramédicos e odontológicos aos(às) beneficiários(as) do Plan-Assiste;

IV - promover a manutenção, a ampliação e a qualificação da rede credenciada de prestadores de serviço de saúde do Plan-Assiste na abrangência da gerência regional;

V - monitorar a vigência contratual e promover a renovação dos termos de credenciamento, bem como o cumprimento de cláusulas contratuais visando subsidiar a decisão quanto à manutenção ou renovação do credenciamento pelos prestadores de serviço;

VI - coordenar, executar, supervisionar e monitorar as atividades relacionadas às negociações referentes à inclusão, exclusão, reajuste e repactuação com a rede credenciada na abrangência da gerência regional;

VII - elaborar, acompanhar, organizar e orientar as atividades relacionadas ao faturamento e à análise de reembolsos e de faturas de credenciados no âmbito da gerência regional;

VIII - supervisionar e orientar as atividades de auditoria, análise e faturamento de contas médicas, odontológicas e reembolso executadas por empresa terceirizada;

IX - coordenar, executar, supervisionar e controlar as atividades relacionadas à execução das despesas do Programa de Saúde com recursos da União.

Art. 9º Em relação à fonte de reconhecimento prevista no art. 6º - inciso XXII, no que se refere à atuação junto à Funpresp-Jud, será considerada para fins de conversão em pontos de reconhecimento a prática específica de quaisquer das seguintes atribuições:

I - apresentar plano de previdência;

II - efetuar atendimento telefônico e presencial para esclarecimentos de dúvidas sobre o plano;

III - receber e conferir formulários da Funpresp-Jud;

IV - controlar prazos para entrega dos formulários e movimentá-los para o setor Núcleo de Previdência Complementar/SGP/PGR.

~~Art. 10º Quanto à fonte de reconhecimento prevista no art. 6º - inciso XXV, somente farão jus à pontuação os(as) servidores(as) lotados(as) em setores que sejam responsáveis pelo alcance ou execução de indicadores ou iniciativas a serem acompanhadas na certificação de desempenho.~~

Art. 10. Em relação às fontes de reconhecimento previstas no art. 6º, incisos XXXIII e XXXIV, a avaliação e a concessão de pontos de ações de Gestão do Conhecimento deverão considerar: [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

I - cadastramento e controle das ações de gestão do conhecimento no SIGOV - Sistema Eletrônico de Governança e Gestão Estratégica; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

II - alinhamento ao planejamento estratégico vigente e às normas de gestão do conhecimento do MPF; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

III - iniciativa com duração superior a três meses; [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

IV - correlação a, pelo menos, uma diretriz de cada fundamento da Política Nacional de Gestão do Conhecimento. [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

§1º Compete à Assessoria Especial de Gestão Estratégica publicar orientações quanto à metodologia de avaliação e à concessão de pontos de ações de Gestão do Conhecimento. [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

Art. 11. O requerimento e a concessão dos pontos de reconhecimento devem considerar as seguintes competências:

~~I - incumbe à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) acompanhar a concessão dos pontos do(a) servidor(a) relativos às fontes constantes dos incisos I - III - IV - VI - VIII - XIX - XXII do artigo 6º desta Portaria;~~

I - incumbe à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), na PGR, e às áreas de Gestão de Pessoas locais, nas unidades, acompanhar a concessão dos pontos do(a) servidor(a) relativos às fontes constantes dos incisos I, III, IV, VI, XIX, XXII, XXVI a XXXII, XXXV, XXXVI e XXXIX do artigo 6º desta Portaria; [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

II - incumbe, conjuntamente, à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e à Secretaria de Serviços Integrados de Saúde (SSIS) acompanhar a concessão dos pontos do(a) servidor(a) relativos à fonte constante do inciso XVII do artigo 6º desta Portaria;

III - incumbe à Secretaria Jurídica e de Documentação (SEJUD) acompanhar a concessão dos pontos do(a) servidor(a) relativos às fontes constantes dos incisos VII e XIV do artigo 6º desta Portaria;

~~IV - incumbe à Secretaria de Modernização e Gestão Estratégica (SGE) acompanhar a concessão dos pontos do(a) servidor(a) relativos às fontes constantes dos incisos II - V - XV - XX - XXIII - XXIV e XXV do artigo 6º desta Portaria;~~

IV - incumbe à Assessoria Especial de Gestão Estratégica acompanhar a concessão dos pontos do(a) servidor(a) relativos às fontes constantes dos incisos II, XV, XXXIII, XXXIV, XXXVII do artigo 6º desta Portaria; [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

V - incumbe à Secretaria de Administração (SA) acompanhar a concessão dos pontos do(a) servidor(a) relativos às fontes constantes dos incisos XII - XIII e XVI do artigo 6º desta Portaria;

VI - incumbe à Comissão Permanente Disciplinar (CPD), na PGR, e ao Gabinete do Procurador-Chefe, nas demais Unidades do MPF, o acompanhamento da concessão dos pontos de reconhecimento dos(as) servidores(as) relativos à fonte constante do inciso XVIII do artigo 6º desta Portaria;

VII - incumbe às secretarias estaduais e regionais nas Unidades do MPF o acompanhamento da concessão dos pontos do(a) servidor(a) relativos à fonte constante do inciso XXI do artigo 6º desta Portaria;

VIII - incumbe à Assessoria de Sustentabilidade e Inovação (ASI) da Secretaria-Geral o acompanhamento da concessão dos pontos de reconhecimento dos(as) servidores(as) relativos à fonte constante do inciso XI do artigo 6º desta Portaria;

IX - incumbe à Secretaria de Segurança Institucional (SSIN) acompanhar a concessão dos pontos do(a) servidor(a) relativos às fontes constantes dos incisos IX e X do artigo 6º desta Portaria.

~~Parágrafo único. Nas unidades do MPF, a responsabilidade pela concessão de pontos relativos às fontes constantes do inciso III poderão ser delegadas à critério do Procurador-Chefe. [\(Revogado pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019\)](#)~~

Art. 12. Os (as) servidores (as) terão o prazo de até 06 (seis) meses, improrrogáveis, contados da conclusão do fato gerador que ensejou o direito à obtenção da pontuação, para fazer a solicitação dos pontos.

~~Art. 13. Os pontos, a partir da concessão, terão validade, improrrogável, de 24 (vinte e quatro) meses.~~

Art. 13. Os pontos, a partir da concessão, terão prazo de validade ilimitado. [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

Art. 14. A contagem do prazo de validade dos pontos não será suspensa ou interrompida, salvo em caso de licenças previstas no art. 81 - I e V, arts. 202, 207, 208, 210 e 211 da [Lei nº 8.112/1990](#), superiores a 15 (quinze) dias consecutivos, homologadas pela Junta Médica Oficial, quando for o caso.

~~Art. 15. A vacância no cargo implica imediato cancelamento dos pontos adquiridos pelo(a) servidor(a), ressalvada a nomeação para outro cargo efetivo no MPF, observado o prazo de validade.~~

Art. 15. A vacância no cargo implica imediato cancelamento dos pontos adquiridos pelo(a) servidor(a), ressalvada a nomeação para outro cargo efetivo no MPF, na SEPLAN/MPU e

na AUDIN/MPU, observado, para o último caso, o prazo de validade. ([Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024](#))

Art. 16. O Anexo I desta Portaria apresenta o resumo das fontes de reconhecimento gerais, com as respectivas descrições, fatos ensejadores, pontuações e responsáveis pela concessão dos pontos.

§ 1º Para as iniciativas que têm uma pontuação variável, a autoridade competente poderá atribuir a pontuação para os participantes, dentro da faixa de pontos prevista, tendo como critério de mensuração o nível de participação, a complexidade do trabalho, o desempenho dos(as) servidores(as) e a proporcionalidade de tempo de contribuição, conforme o caso.

§ 2º Caso o(a) servidor(a) acumule funções que dão direito à pontuação de reconhecimento, receberá cumulativamente as respectivas pontuações.

§ 3º A critério do(a) Secretário(a)-Geral, na PGR, e dos(as) Procuradores(as)-Chefes, nas demais Unidades, o valor atribuído para as iniciativas com pontuações variáveis poderá ser fixado em um valor único, dentro da faixa de pontos prevista para cada uma delas, por ato normativo interno.

§ 4º A critério do(a) Secretário(a)-Geral, na PGR, e dos(as) Procuradores(as)-Chefes, nas demais Unidades, as fontes de reconhecimento gerais poderão ser selecionadas, localmente, para a escolha das que melhor se adequem à realidade da respectiva Unidade.

§ 5º No caso do disposto no § 4º, fica vedada a criação pela Unidade de uma fonte de reconhecimento local com o mesmo objeto de uma fonte de reconhecimento geral rejeitada.

§ 6º A critério do gestor de área responsável pela concessão de pontos de reconhecimento, a autorização de pontos pode ser objeto de delegação no âmbito da respectiva unidade. ([Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019](#))

## Seção II

### Das Fontes de Reconhecimento Locais

Art. 17. A criação de fontes de reconhecimento locais pelas Unidades do MPF observará as seguintes regras:

~~I - limite de até 5 (cinco) fontes de reconhecimento;~~

I - limite de até 15 (quinze) fontes de reconhecimento; ([Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024](#))

~~II - máximo de 10 (dez) pontos anuais de reconhecimento para cada fonte.~~

II - máximo de 20 (vinte) pontos anuais de reconhecimento para cada fonte.

[\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

§1º Caberá ao(à) Secretário(a) Geral, na PGR, e ao(à) Procurador(a)-Chefe, nas Unidades, a aprovação e a valoração das fontes de reconhecimento locais, bem como a designação do responsável pela concessão dos pontos de reconhecimento.

§2º As fontes de reconhecimento locais deverão, necessariamente, ser registradas no sistema informatizado do Programa Motivação.

~~§3º A criação e cadastramento no sistema das fontes de reconhecimento previstas neste artigo serão feitos pelas respectivas áreas de gestão de pessoas nas Unidades e estão vinculados à prévia homologação pela SGP.~~

§ 3º A criação e cadastramento no sistema das fontes de reconhecimento previstas neste artigo serão feitos pelas respectivas áreas de gestão de pessoas, nas PRs, e pelos Núcleos de Assistência à Saúde e Bem Estar (Nuasbs), nas PRRs, e estão vinculados à prévia homologação pela SGP. [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019\)](#)

§4º Caberá ao(à) Procurador(a)-Chefe da Unidade a prévia aprovação das propostas de criação das fontes de reconhecimento previstas neste artigo pelas PRMs e, se for o caso, a descentralização do respectivo cadastro no sistema.

### CAPÍTULO III DOS INCENTIVOS INSTITUCIONAIS

#### Seção I

#### Regras Gerais dos Incentivos Institucionais

Art.18. Os incentivos institucionais do Programa Motivação são os seguintes:

I - pontuação em processos seletivos para concessão de bolsas de pós-graduação;

II - pontuação em processos seletivos para concessão de bolsas de idiomas;

III - pontuação em processos seletivos para participação em cursos EaD ou presenciais;

IV - concessão de abono; e

V - incentivo institucional local.

§ 1º Os quantitativos de pontos de reconhecimento necessários à fruição dos incentivos a que se refere o caput deste artigo são os constantes do Anexo II desta Portaria.

§ 2º Os incentivos institucionais dispostos nos incisos I a III deste artigo são considerados de educação corporativa e serão oferecidos mediante processos seletivos feitos pela SGP.

Art. 19. Na utilização dos pontos de reconhecimento, aplicam-se os seguintes procedimentos:

I - cada incentivo institucional está vinculado a um quantitativo pré-determinado de pontos;

II - a fruição de um incentivo institucional implica o desembolso prévio de uma quantidade de pontos anteriormente adquiridos;

~~III - cabe à SGP, na PGR, e às áreas de gestão de pessoas, nas demais unidades, acompanhar o registro do desembolso dos pontos pelo(a) servidor(a);~~

III - cabe à SGP, na PGR, às áreas de gestão de pessoas, nas PRs, e aos Núcleos de Assistência à Saúde e Bem Estar (Nuasbs), nas PRRs, acompanhar o registro do desembolso dos pontos pelo(a) servidor(a); [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019\)](#)

~~IV - cabe ao(à) servidor(a) solicitar o incentivo pelo oferecimento e bloqueio de pontos;~~

IV - o acompanhamento do registro e desembolso dos pontos pelo(a) servidor(a), nas PRMs, será feito pela gestão de pessoas da própria PRM, quando constar da sua estrutura, e nas PRMs que não possuem área de gestão de pessoas formalmente constituída será feita pela gestão de pessoas da PR; [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019\)](#)

~~V - cada ponto poderá ser utilizado somente uma única vez para obtenção dos incentivos institucionais a que se refere o art. 18 desta Portaria e o desembolso de ponto para usufruto de incentivos implica a correspondente redução do saldo de pontos registrados.~~

V - cabe ao(à) servidor(a) solicitar o incentivo pelo oferecimento e bloqueio de pontos; [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019\)](#)

VI - cada ponto poderá ser utilizado somente uma única vez para obtenção dos incentivos institucionais a que se refere o art. 18 desta Portaria e o desembolso de ponto para usufruto de incentivos implica a correspondente redução do saldo de pontos registrados. [\(Incluído pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019\)](#)

~~Art. 20. Será competência exclusiva da autoridade competente a definição dos pontos concedidos por fontes de reconhecimento, não cabendo recurso.~~

Art. 20. Não serão objeto de recursos eventuais questionamentos quanto a mensuração de pontos das fontes de reconhecimento, realizada por autoridade competente. [\(Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019\)](#)

## Seção II

### Do Incentivo Institucional Local

Art. 21. O incentivo institucional local observará as seguintes regras:

I - utilização somente pelos(as) servidores(as) lotados(as), durante o período de fruição do incentivo, na unidade que o instituiu; e

II - implicação de despesa, quando houver, limitada à cota orçamentária da Unidade.

Art. 22. A criação de incentivo institucional local deverá ser autorizada pelo(a) Secretário(a)-Geral, na PGR, ou pelo(a) Procurador(a)-Chefe, nas demais Unidades, e conterà, no mínimo, os requisitos a seguir:

I - identificação e descrição do incentivo institucional;

II - quantidade de pontos necessária à fruição do incentivo institucional;

III - definição de limite de utilização do incentivo institucional, por determinado período, caso necessário; e

IV - designação do responsável pela concessão do incentivo.

Parágrafo único. A criação e cadastramento no sistema dos incentivos institucionais locais estão vinculados à prévia homologação pela SGP.

## Seção III

### Da fruição dos incentivos institucionais

~~Art. 23. Para requerer a fruição de incentivo institucional de que trata o artigo 19 desta Portaria, o(a) servidor(a) deve preencher a solicitação de cada incentivo de acordo com a regulamentação específica vigente e observados, quando couber, os termos dispostos pelos respectivos editais publicados pela SGP e comprovar o oferecimento prévio de pontos de reconhecimento.~~

Art. 23. Para requerer a fruição de incentivo institucional de que trata o artigo 18 desta Portaria, o(a) servidor(a) deve preencher a solicitação de cada incentivo - de acordo com a regulamentação específica vigente e observados, quando couber, os termos dispostos pelos respectivos editais publicados pela SGP - e comprovar o oferecimento prévio de pontos de reconhecimento. ([Redação dada pelo\(a\) Portaria SG/MPF nº 672, de 22 de agosto de 2019](#))

§ 1º O oferecimento de pontos de reconhecimento é comprovado pelo(a) servidor(a) mediante prévio bloqueio de pontos no sistema informatizado do Programa Motivação, observados os quantitativos indicados no Anexo II desta Portaria, que ficarão bloqueados até a conclusão do processo de concessão do incentivo.

§ 2º Não será permitido o bloqueio de pontos em quantidade inferior à respectiva pontuação necessária para o incentivo sob alegação de usufruto proporcional do incentivo ou de qualquer outra motivação.

§ 3º A concessão do abono é feita mediante prévia autorização da respectiva chefia imediata e a dos incentivos institucionais locais feita pelas áreas responsáveis pelo incentivo.

§ 4º A fruição dos incentivos de que trata o § 3º, sem o quantitativo de pontos necessários para desembolso, ensejará a autuação de processo administrativo para apuração da conduta disciplinar dos(as) servidores(as) envolvidos(as).

§ 5º Além do oferecimento prévio de pontos de reconhecimento, a concessão da fruição dos incentivos institucionais é vinculada ao adimplemento dos demais requisitos legais e normativos específicos de cada incentivo e, quando couber, à existência de recursos orçamentários pertinentes.

§ 6º Os pontos bloqueados não podem ser oferecidos para fins de requerimento de outro incentivo.

§ 7º Em caso de desistência ou de impossibilidade de fruição do incentivo, antes do deferimento pela autoridade responsável, o(a) servidor(a) poderá cancelar a solicitação no sistema do Programa Motivação.

§ 8º Caso a desistência ou impossibilidade ocorra em seguida ao deferimento do incentivo e antes de sua utilização, o(a) servidor(a) poderá solicitar à autoridade responsável o cancelamento e estorno dos pontos de reconhecimento.

Art. 24. Caso o(a) servidor(a) tenha que interromper a utilização do incentivo de que trata o artigo 18 desta Portaria, no interesse do serviço ou em função da ocorrência de caso fortuito ou de força maior, a SGP verificará a possibilidade de atribuir reembolso de pontos proporcional ao período de fruição do incentivo.

Parágrafo único. Outras hipóteses de interrupção da utilização do incentivo, além das previstas no caput deste artigo, não ensejarão reembolso proporcional dos pontos.

## CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 25. Incumbe à SGP, no âmbito de suas competências, a expedição dos atos, dos formulários e das orientações necessárias à operacionalização desta Portaria.

Art. 26. A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (STIC), em parceria com a SGP, será responsável pela adequação das soluções corporativas informatizadas às regras disciplinadas por esta Portaria.

Art. 27. Somente serão considerados os fatos geradores de fontes de reconhecimento ocorridos a partir da vigência desta Portaria.

Art. 28. O Programa Motivação pode ser fruído de modo concomitante à utilização de outros mecanismos para recompensa e reconhecimento institucionais, salvo nos casos indicados no art. 3º, § 1º.

Art. 29. O Programa Motivação poderá ser revisto periodicamente, com eventuais ajustes e ampliação das fontes de reconhecimento e dos incentivos institucionais.

Art. 30. Os(as) Procuradores(as)-Chefes das Unidades do MPF poderão instituir, em âmbito local, regulamentações suplementares a esta Portaria.

Art. 31. Compete ao Secretário-Geral dirimir os casos omissos.

Art. 32. Esta Portaria entrará em vigor após decorridos 40 (quarenta) dias da data de sua publicação.

ALEXANDRE CAMANHO DE ASSIS

Este texto não substitui o publicado no [DMPF-e, Brasília, DF, 3 maio 2019. Caderno Administrativo, p. 40.](#)

Este texto não substitui o republicado no [DMPF-e, Brasília, DF, 9 maio 2019. Caderno Administrativo, p. 1.](#)

## ANEXO I

### FONTES DE RECONHECIMENTO DO PROGRAMA MOTIVAÇÃO

FONTES DE RECONHECIMENTO	DESCRIÇÃO/FATO ENSEJADOR	PONTUAÇÃO	RESPONSÁVEL PELA CONCESSÃO DE PONTOS
Avaliação por Competências	Conceito “Demonstra e Compartilha” de 76% a 100% das competências avaliadas	20 pontos por período avaliativo	Chefia imediata avaliadora
	Conceito “Demonstra e Compartilha” de 51% a 75% das competências avaliadas	15 pontos por período avaliativo	
	Conceito “Demonstra e Compartilha” de 25% a 50% das competências avaliadas	10 pontos por período avaliativo	
Participação, constante em ato formal, na equipe de Projetos formalmente constituídos	Gerente	De 30 a 45 pontos por Projeto, condicionados à conclusão do projeto	Secretaria de Modernização e Gestão Estratégica
	Gerente Substituto(a)	De 20 a 30 pontos por Projeto, condicionados à conclusão do projeto	Gerente do Projeto
	Gestor(a) Documental	De 20 a 25 pontos por Projeto, condicionados à conclusão do projeto	Gerente ou Gerente Substituto(a) do Projeto
	Participante	De 5 a 15 pontos por Projeto, condicionados à conclusão do projeto	
Participação, constante em ato formal, na equipe de Grupos de Trabalho, Iniciativas Institucionais ou Comissões Temporárias formalmente constituídos	Gerente/ Coordenador(a)/ Presidente	De 24 a 36 pontos por GT, Iniciativa ou Comissão Temporária, a depender da complexidade do trabalho, participação e condicionados ao atingimento do objetivo	Autoridade ou Gabinete da Autoridade instauradora a quem se destina o resultado do Grupo de Trabalho, Iniciativas Institucionais ou Comissões.
	Gerente Substituto(a)/ Coordenador(a) Substituto(a)/ Presidente Substituto(a)	De 12 a 24 pontos por GT, Iniciativa ou Comissão Temporária a depender da complexidade do trabalho, participação e condicionados ao atingimento do objetivo	Gerente/ Coordenador(a)/ Presidente do GT, Iniciativa ou Comissão Temporária

	Participante	De 6 a 12 pontos por GT, Iniciativa ou Comissão Temporária, a depender da complexidade do trabalho, participação e condicionados ao atingimento do objetivo	Gerente/ Coordenador(a)/ Presidente do GT ou Substituto(a)
Participação, constante em ato formal, na equipe de Comissões Permanentes formalmente constituídas	Gerente/ Coordenador(a)/ Presidente	De 2 a 3 pontos por mês de participação, a depender da complexidade do trabalho e participação.	Autoridade ou Gabinete da Autoridade instauradora da Comissão
	Gerente Substituto(a)/ Coordenador(a) Substituto(a)/ Presidente Substituto(a)	De 1 a 2 pontos por mês de participação, a depender da complexidade do trabalho e participação	Gerente/ Coordenador(a)/ Presidente da comissão
	Participante	1 ponto por mês de participação.	Gerente/ Coordenador(a)/ Presidente da comissão ou Substituto(a)
Atuação em Gabinete Certificado	Servidor(a) lotado(a) em gabinete que tenha recebido a Certificação de Ofícios	2 pontos para cada mês de atuação.	Chefia imediata
Atuação em ações de educação corporativa promovidas pelo MPF	Conteudista para trilhas e ações de EaD	1 ponto por hora de atuação	Na PGR: Secretaria de Gestão de Pessoas. Nas PRs e PRRs: áreas de gestão de pessoas. Nas PRMs: áreas de gestão de pessoas, onde houver, ou pela PR, onde não houver.
	Instrutor(a) em ações presenciais	1 ponto por hora de atuação	
	Tutor(a) em ações a distância	0,5 ponto por hora de atuação	
	Desenhista instrucional	0,5 ponto por hora de atuação	
Intérprete em ações presenciais	0,5 ponto por hora de atuação		
Publicação de livros, artigos científicos ou trabalhos acadêmicos em periódicos físicos ou virtuais	Publicação com temática vinculada à atuação do(a) servidor(a) no MPF ou à atividade institucional do MPF, da ESMPU e do CNMP	-15 pontos por publicação nacional e 30 pontos por publicação internacional entregues para depósito no acervo físico ou virtual da biblioteca da respectiva unidade do MPF	Na PGR: Coordenadoria de Biblioteca e Pesquisa/SEJUD Nas demais Unidades: respectivas áreas de Coordenadoria Jurídica e de Documentação das PRs e das PRRs (COJUDs)

Conclusão de curso de Brigadista Voluntário, com validade reconhecida pelo MPF	Aprovação no curso	5 pontos por curso	Na PGR: Secretaria de Gestão de Pessoas. Nas PRs e PRRs: áreas de gestão de pessoas. Nas PRMs: áreas de gestão de pessoas, onde houver, ou pela PR, onde não houver.
Atuação na Brigada Voluntária da Unidade	Servidor(a) formalmente designado(a) para compor Brigada Voluntária da Unidade	1 ponto por mês de atuação	Na PGR: Secretaria de Segurança Institucional. Nas demais Unidades: Secretarias Regionais/ Estaduais e Coordenadorias de PRMs
Participação de Brigadista Voluntário na Simulação de Abandono	Servidor(a) integrante da Brigada Voluntária que tenha participação na Simulação de Abandono de Edificação de sua unidade formalizada pelo setor de segurança da unidade	10 pontos por simulação de abandono, com comprovação formal da designação e da efetiva participação do(a) servidor(a)	Na PGR: Secretaria de Segurança Institucional. Nas demais Unidades: Secretarias Regionais/ Estaduais e Coordenadorias de PRMs
Atuação, constante em ato formal, na equipe Ecotime ou Inovatime da Unidade	Designação formal do(a) servidor(a) para compor o Ecotime ou Inovatime da Unidade e sua efetiva participação	1 ponto por mês de atuação.	Na PGR: Assessoria de Sustentabilidade e Inovação. Nas demais Unidades: Secretarias Regionais/Estaduais e Coordenadorias de PRMs
Atuação na Gestão ou na Fiscalização de Contratos Administrativos, com designação formal	Gestor(a) de Contrato	De 5 a 10 pontos por contrato finalizado ou a cada ano de vigência, para contratos com prazo superior a 1 (um) ano. A mensuração da pontuação deve considerar a complexidade do trabalho e a qualificação da atuação.	Na PGR: Secretaria de Administração. Nas demais Unidades: Secretarias Regionais/Estaduais e Coordenadorias de PRMs
	Fiscal de Contrato	De 10 a 15 pontos por contrato finalizado ou a cada ano de vigência, para contratos com prazo superior a 1 (um) ano. A mensuração da pontuação deve considerar da complexidade do trabalho e qualificação da atuação.	
Atuação como Pregoeiro(a) da	Designação formal do(a) servidor(a) para	De 1 a 10 pontos por pregão, a	Na PGR: Secretaria de Administração.

Unidade, com designação formal	atuar como Pregoeiro(a) da Unidade, sem ocupar função de confiança ou cargo em comissão específico para atuar como pregoeiro(a)	depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação	Nas demais Unidades: Secretarias Regionais/Estaduais e Coordenadorias de PRMs
Atuação nas Salas de Atendimento ao Cidadão	Lotação do(a) servidor(a) na Sala de Atendimento ao Cidadão para atuar especificamente no atendimento direto ao cidadão ou designação conforme §4º do art. 6º desta Portaria e prática das atividades previstas no art. 3º, incisos I a VI, VIII e IX da Portaria PGR/MPF Nº 412/2013	2 pontos para cada mês de atuação.	Chefia imediata
Colaboração, constante em ato formal, com o Escritório de Processos da Unidade	Aprovação, pelo Escritório de Processos da Unidade, do mapeamento de processos realizado por servidor(a) que atue em colaboração e que não integre formalmente a estrutura da equipe de Gestão Estratégica nacional ou local	De 2 a 10 pontos para cada mapeamento de processos aprovado, a depender da complexidade do trabalho e da qualificação da atuação	Na PGR: Secretaria de Modernização e Gestão Estratégica. Nas demais Unidades: Assessorias ou Seções de Planejamento e Gestão Estratégica
Designação como Responsável por Suprimento de Fundos	Devida aprovação da prestação de contas feita pelo(a) servidor(a) designado formalmente para atuar como responsável por Suprimento de Fundos	3 pontos, quando não houver a utilização do cartão, e de 10 a 15 pontos, quando houver uso do cartão, a depender da complexidade do trabalho e da aprovação da prestação de contas.	Na PGR: Secretaria de Administração. Nas demais Unidades: Secretarias Estaduais/ Regionais
Coordenação de ações de promoção de saúde e de qualidade de vida no trabalho em unidades do MPF, não realizadas pelas áreas de Saúde Institucional ou Núcleos de Saúde e Bem-Estar (NUASBs), respectivamente	Comprovação da coordenação de ações de promoção da saúde ou qualidade de vida no trabalho em Unidades do MPF não realizadas pelas áreas de Saúde Institucional ou Núcleos de Saúde e Bem-Estar	De 5 a 8 pontos por ação concluída, a depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação	Nas PRs e PRRs: Respektivas áreas de gestão de pessoas das PRs ou NUASBs nas PRRs. Nas PRMs: áreas de gestão de pessoas, onde houver, ou pela PR, onde não houver.
	Presidente da Comissão	De 30 a 40 pontos por designação e entrega do relatório conclusivo da comissão, a depender da complexidade do trabalho e qualificação da	Autoridade ou Gabinete da Autoridade julgadora da sindicância ou processo

Atuação em Sindicância Investigativa ou Processo Administrativo Disciplinar		atuação	
	Membro(a) da Comissão	De 20 a 25 pontos por designação e entrega do relatório conclusivo da comissão, a depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação	Presidente da Comissão
	Secretário(a) da Comissão	De 10 a 15 pontos por designação e entrega do relatório conclusivo da comissão, quando não atuar como membro(a), a depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação	
Defensor(a) Dativo(a)	De 15 a 20 pontos por designação e entrega do relatório conclusivo da comissão, a depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação		
Atuação no Processo Seletivo de Estagiários(as) e de Servidores(as)	Coordenador(a) Geral do Processo Seletivo	2,5 pontos por hora, com limite de 20 horas por processo seletivo	Na PGR: Secretaria de Gestão de Pessoas Nas PRs e PRRs: áreas de gestão de pessoas. Nas PRMs: áreas de gestão de pessoas, onde houver, ou pela PR, onde não houver.
	Examinador(a) de Prova Objetiva	1,5 ponto por questão, com limite de 40 questões por concurso	Coordenador(a) Geral do Processo Seletivo
	Examinador(a) de Prova Discursiva	3,5 pontos por questão, com limite de 2 questões por concurso	
	Avaliador(a) de Prova Discursiva	0,5 ponto por questão	
	Assistente de Processo Seletivo	2 pontos por hora, com limite de 20 horas por assistente	
	Assistente de Avaliação Biopsicossocial	2 pontos por hora, com limite de 20 horas por assistente	

	Fiscal de Prova	2 pontos por hora, com limite de 5 horas por processo seletivo	
	Plantonista de Saúde	2 pontos por hora, com limite de 5 horas por processo seletivo	
Participação, constante em ato formal, na Equipe de Certificação de Ofícios da Unidade	Designação formal do(a) servidor(a) para atuar na equipe de certificação de ofícios da Unidade, com a devida conclusão dos trabalhos da certificação	De 6 a 12 pontos por ofício certificado, a depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação	Na PGR: Secretaria de Modernização e Gestão Estratégica. Nas demais Unidades: Assessorias ou Seções de Planejamento e Gestão Estratégica
Atuação no Plan Assiste em unidades do MPF nos estados e municípios	Lotação do(a) servidor(a) na seção de Plan Assiste ou designação específica conforme §4º do artigo 6º para o exercício das atribuições listadas no artigo 8º desta Portaria.	2 pontos para cada mês de atuação.	Chefia imediata
Atuação na Funpresp JUD	Atuação do(a) servidor(a) junto à Funpresp Jud, com exercício específico das atribuições previstas no artigo 9º desta Portaria	2 pontos para cada mês de atuação.	Chefia imediata
Atuação em processos certificados com a ISO 9001	Específica atuação do(a) servidor(a) em processo certificado com a ISO 9001	2 pontos para cada mês de atuação	Chefia imediata
Atuação como auditor(a) interno(a) para certificações de qualidade, com designação formal	Designação formal de servidor(a) para execução de auditoria interna, com a devida conclusão dos trabalhos	5 pontos por auditoria efetuada	Na PGR: Secretaria de Modernização e Gestão Estratégica. Nas demais Unidades: Assessorias ou Seções de Planejamento e Gestão Estratégica
Atuação nos setores que acompanhem critérios de desempenho dos painéis de contribuição das Procuradorias Regionais da República (PRRs) e Procuradorias da República (PRs)	Servidor(a) lotado(a) no setor que tenha critério a ser acompanhado na certificação de desempenho, compondo uma das três unidades melhores colocadas no resultado final da certificação	12 pontos, anualmente, ao resultado da classificação do painel de contribuições das Unidades	Nas Unidades: Assessorias ou Seções de Planejamento e Gestão Estratégica

ANEXO I

FONTES DE RECONHECIMENTO	DESCRIÇÃO/ FATO ENSEJADOR	PONTUAÇÃO	RESPONSÁVEL PELA CONCESSÃO DE PONTOS
Avaliação por Competências	Conceito “Demonstra e Compartilha” de 76% a 100% das competências avaliadas	20 pontos por Período avaliativo	Chefia imediata avaliadora
	Conceito “Demonstra e Compartilha” de 51% a 75% das competências avaliadas	15 pontos por Período avaliativo	
	Conceito “Demonstra e Compartilha” de 25% a 50% das competências avaliadas	10 pontos por período avaliativo	
Participação, constante em ato formal, na equipe de Projetos formalmente constituídos	Gerente	De 30 a 45 pontos por Projeto, condicionados à conclusão do projeto	Secretaria de Gestão Estratégica
	Gerente Substituto(a)	De 20 a 30 pontos por Projeto, condicionados à conclusão do projeto	Gerente do Projeto ou, na sua ausência, a Secretaria de Gestão Estratégica
	Gestor(a) Documental	De 20 a 25 pontos por Projeto, condicionados à conclusão do projeto	Gerente ou Gerente Substituto(a) do Projeto
	Participante	De 5 a 15 pontos por Projeto, condicionados à conclusão do projeto	
Participação, constante em ato formal, na equipe de Grupos de Trabalho, Iniciativas Institucionais ou Comissões Temporárias formalmente constituídos	Gerente/ Coordenador(a) / Presidente	De 24 a 36 pontos por GT, Iniciativa ou Comissão Temporária, a depender da complexidade do trabalho, participação e condicionados ao atingimento do objetivo	Autoridade ou Gabinete da Autoridade instauradora a quem se destina o resultado do Grupo de Trabalho, Iniciativas Institucionais ou Comissões
	Gerente Substituto(a)/ Coordenador(a) Substituto(a)/ Presidente Substituto(a)	De 12 a 24 pontos por GT, Iniciativa ou Comissão Temporária a depender da complexidade do trabalho, participação e condicionados ao atingimento do objetivo	Gerente/Coordenador(a)/ Presidente do GT, Iniciativa ou Comissão Temporária
	Participante	De 6 a 12 pontos por GT, Iniciativa ou Comissão Temporária, a depender da complexidade do trabalho, participação e condicionados ao atingimento do objetivo	Gerente/ Coordenador(a)/ Presidente do GT ou Substituto(a)

Participação, constante em ato formal, na equipe de Comissões Permanentes formalmente constituídas	Gerente/Coordenador(a) / Presidente	De 2 a 3 pontos por mês de participação, a depender da complexidade do trabalho e participação.	Autoridade ou Gabinete da Autoridade instauradora da Comissão
	Gerente Substituto(a)/ Coordenador(a) Substituto(a)/Presidente Substituto(a)	De 1 a 2 pontos por mês de participação, a	Gerente/ Coordenador(a)/ Presidente da comissão

		depende da complexidade do trabalho e participação	
	Participante	1 ponto por mês de participação.	Gerente/ Coordenador(a)/ Presidente da comissão ou Substituto(a)
Atuação em ações de educação corporativa promovidas pelo MPF	Conteudista para trilhas e ações de EaD	1 ponto por hora de atuação	Na PGR: Secretaria de Gestão de Pessoas. Nas PRs e PRRs: áreas de gestão de pessoas. Nas PRMs: áreas de gestão de pessoas, onde houver, ou pela PR, onde não houver
	Instrutor(a) em ações presenciais ou telepresenciais	1 ponto por hora de atuação	
	Tutor(a) em ações a distância	0,5 ponto por hora de atuação	
	Desenhista instrucional	0,5 ponto por hora de atuação	
	Intérprete em ações presenciais ou telepresenciais	0,5 ponto por hora de atuação	
Publicação de livros, artigos científicos ou trabalhos acadêmicos em periódicos físicos ou virtuais	Publicação com temática vinculada à atuação do(a) servidor(a) no MPF ou à atividade institucional do MPF, da ESMPU e do CNMP	15 pontos por publicação nacional e 30 pontos por publicação internacional entregues para depósito no acervo físico ou virtual da biblioteca da respectiva unidade do MPF	Na PGR: Coordenadoria de Biblioteca e Pesquisa/SEJUD Nas demais Unidades: respectivas áreas de Coordenadoria Jurídica e de Documentação das PRs e das PRRs (COJUDs)
Atuação na Brigada Voluntária da Unidade	Servidor(a) formalmente designado(a) para compor Brigada Voluntária da Unidade	1 ponto por mês de atuação	Na PGR: Secretaria de Segurança Institucional. Nas demais Unidades: Secretarias Regionais/ Estaduais e Coordenadorias de PRMs
Participação de Brigadista Voluntário na Simulação de Abandono	Servidor(a) integrante da Brigada Voluntária que tenha participação na Simulação de Abandono de Edificação de sua unidade formalizada pelo setor de segurança da unidade	10 pontos por simulação de abandono, com comprovação formal da designação e da efetiva participação do(a) servidor(a)	Na PGR: Secretaria de Segurança Institucional. Nas demais Unidades: Secretarias Regionais/ Estaduais e Coordenadorias de PRMs

Atuação na Gestão ou na Fiscalização de Contratos Administrativos, com designação formal	Gestor(a) de Contrato	De 01 a 15 pontos por contrato finalizado ou a cada ano de vigência, para contratos com prazo superior a 1 (um) ano. A mensuração da pontuação deve considerar a complexidade do trabalho e a qualificação da atuação.	Na PGR: Secretaria de Administração. Nas demais Unidades: Secretarias Regionais/Estaduais e Coordenadorias de PRMs
	Fiscal de Contrato	De 01 a 20 pontos por contrato finalizado ou a cada ano de vigência, para contratos com prazo superior a 1 (um) ano. A mensuração da pontuação deve considerar a complexidade do trabalho e qualificação da atuação	
Atuação como Pregoeiro(a) da Unidade, com designação formal	Designação formal do(a) servidor(a) para atuar como Pregoeiro(a) da Unidade, sem ocupar função de	De 1 a 10 pontos por pregão, a depender da complexidade do	Na PGR: Secretaria de Administração. Nas demais Unidades: Secretarias Regionais/Estaduais e Coordenadorias de PRMs

	confiança ou cargo em comissão específico para atuar como pregoeiro(a)	trabalho e qualificação da atuação	
Atuação nas Salas de Atendimento ao Cidadão	Lotação do(a) servidor(a) na Sala de Atendimento ao Cidadão para atuar especificamente no atendimento direto ao cidadão ou designação conforme §4º do art. 6º desta Portaria e prática das atividades previstas no art. 3º, incisos I a VI, VIII e IX da Portaria PGR/MPF Nº 412/2013	2 pontos para cada mês de atuação	Chefia imediata
Designação como Responsável por Suprimento de Fundos	Devida aprovação da prestação de contas feita pelo(a) servidor(a) designado formalmente para atuar como responsável por Suprimento de Fundos	3 pontos, quando não houver a utilização do cartão, e de 10 a 15 pontos, quando houver uso do cartão, a depender da complexidade do trabalho e da aprovação da prestação de contas.	Na PGR: Secretaria de Administração. Nas demais Unidades: Secretarias Estaduais/Regionais
Coordenação de ações de promoção de saúde e de qualidade de vida no trabalho em unidades do MPF, não realizadas pelas áreas de Saúde Institucional ou Núcleos de Saúde e Bem-Estar (NUASBs), respectivamente	Comprovação da coordenação de ações de promoção da saúde ou qualidade de vida no trabalho em Unidades do MPF não realizadas pelas áreas de Saúde Institucional ou Núcleos de Saúde e Bem-Estar	De 5 a 8 pontos por ação concluída, a depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação	Nas PRs e PRRs: Respectivas áreas de gestão de pessoas das PRs ou NUASBs nas PRRs. Nas PRMs: áreas de gestão de pessoas, onde houver, ou pela PR, onde não houver

Atuação em Sindicância Investigativa Processo Administrativo Disciplina	Presidente da Comissão	De 30 a 40 pontos por designação e entrega do relatório conclusivo da comissão, a depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação	Autoridade ou Gabinete da Autoridade julgadora da sindicância ou processo
	Membro(a) da Comissão	De 20 a 25 pontos por designação e entrega do relatório conclusivo da comissão, a depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação	Presidente da Comissão
	Secretário(a) da Comissão	De 10 a 15 Pontos por designação e entrega do relatório conclusivo da comissão, quando não atuar como membro(a), a depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação	
	Defensor(a) Dativo(a)	De 15 a 20 pontos por designação e entrega do relatório conclusivo da comissão, a depender da complexidade do trabalho e qualificação da atuação	
Atuação no Processo Seletivo de Estagiários(as) e de Servidores(as)	Coordenador(a) Geral do Processo Seletivo	2,5 pontos por hora, com limite de 20 horas por processo seletivo	Na PGR: Secretaria de Gestão de Pessoas Nas PRs e PRRs: áreas de gestão de pessoas. Nas PRMs: áreas de gestão de pessoas,

			onde houver, ou pela PR, onde não houver.
	Examinador(a) de Prova Objetiva	1,5 ponto por questão, com limite de 40 questões por concurso	Coordenador(a) Geral do Processo Seletivo
	Examinador(a) de Prova Discursiva	3,5 pontos por questão, com limite de 2 questões por concurso	
	Avaliador(a) de Prova Discursiva Assistente de Processo Seletivo	0,5 ponto por questão 2 pontos por hora, com limite de 20 horas por assistente	
	Assistente de Avaliação Biopsicossocial	2 pontos por hora, com limite de 20 horas por assistente	

	Fiscal de Prova	2 pontos por hora, com limite de 5 horas por processo seletivo	
	Plantonista de Saúde	2 pontos por hora, com limite de 5 horas por processo seletivo	
Atuação no Plan-Assiste em unidades do MPF nos estados e municípios	Lotação do(a) servidor(a) na seção do Plan-Assiste ou designação específica conforme §4º do artigo 6º para o exercício das atribuições listadas no artigo 8º desta Portaria.	2 pontos para cada mês de atuação.	Chefia imediata
Atuação na Funpresp- JUD	Atuação do(a) servidor(a) junto à Funpresp-Jud, com exercício específico das atribuições previstas no artigo 9º desta Portaria	2 pontos para cada mês de atuação.	Chefia imediata
Atuação como supervisor de estagiário(a)	Designação formal do(a) servidor(a) para atuar como supervisor de estagiário(a)	1 ponto por mês de atuação para cada estagiário(a) supervisionado	Chefia imediata
Composição de banco institucional de intérpretes de libras	Apresentar o diploma de curso de libras realizado em instituição reconhecida pelo conselho de classe e fazer parte de banco de interpretes de libras à disposição da instituição	1 ponto por mês compondo o banco	Na PGR: Secretaria de Gestão de Pessoas. Nas PRs e PRRs: áreas de gestão de pessoas. Nas PRMs: áreas de gestão de pessoas, onde houver, ou pela PR, onde não houver.
Atuação como intérprete de libras em evento ou capacitação institucional	Designação formal do(a) servidor(a), integrante do banco institucional de intérpretes de libras, e atuação em evento ou capacitação institucional	1 ponto por hora de atuação	Setor promotor do evento ou capacitação
Atuação em trabalho voluntário interno	Designação formal do(a) servidor(a) e atuação em trabalho voluntário interno	1 ponto por hora de atuação	Setor promotor da iniciativa que ensejou o trabalho voluntário
Atuação em ações dos Centros de Treinamento da Escola Superior do MPU (CAPs), vinculados à ESMPU e implantados em Unidades do MPF	Designação formal do(a) servidor(a) para atuar em ações dos Centros de Treinamento da Escola Superior do MPU (CAPs), vinculados à ESMPU e implantados em Unidades do MPF	1 ponto por hora de atuação	Na PGR: Secretaria de Gestão de Pessoas. Nas PRs e PRRs: áreas de gestão de pessoas. Nas PRMs: áreas de gestão de pessoas, onde houver, ou pela PR, onde não houver.
Criação de vídeos com temáticas organizacionais com objetivo de interesse da instituição	Documento com indicação de entrega e aceite do vídeo pela unidade ou setor solicitante	10 pontos por vídeo	Setor solicitante do vídeo

Participação em ação ou evento institucional promovido pela instituição nos temas de Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde, Comissão de Gênero e Raça, Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, entre outras, e que não tenha concessão de adicional de qualificação (AQ)	Documento que comprove a participação no evento, com a respectiva indicação de duração	1 ponto por hora de evento	Na PGR: Secretaria de Gestão de Pessoas. Nas PRs e PRRs: áreas de gestão de pessoas. Nas PRMs: áreas de gestão de pessoas, onde houver, ou pela PR, onde não houver.
Implementar ação de gestão do conhecimento	Iniciativa concluída no SIGOV	6 pontos para o Gestor da iniciativa.	Secretaria de Gestão Estratégica
Replicar ação de gestão do conhecimento	Iniciativa concluída no SIGOV e replicada nas unidades do MPF	4 pontos para o gestor replicar iniciativa concluída por outra unidade do MPF. 2 pontos para o gestor que teve a iniciativa replicada e concluída, por unidade do MPF.	Secretaria de Gestão Estratégica
Atuação com acúmulo de funções em mais de um ofício, em casos de substituição de ofícios	Compor equipe do membro substituto e atuar em substituição de ofícios, em quaisquer casos de afastamentos do membro titular	0,5 ponto por dia de substituição de ofício	Membro ou chefe/ chefe substituto do gabinete do ofício substituto.
Certificado de Reconhecimento ao completar 10, 20, 30 e 40 anos de serviço exclusivo na matrícula ativa do MPF, da SEPLAN/MPU e da AUDIN/MPU	Servidor que completar 10, 20, 30 e 40 anos de serviço exclusivo na matrícula ativa do MPF, da SEPLAN/MPU e da AUDIN/MPU	15 pontos, concedidos nas comemorações do dia do servidor do ano em que completa 10, 20, 30 e 40 anos de serviço exclusivo na matrícula ativa do MPF, da SEPLAN/MPU e da AUDIN/MPU	Secretaria de Gestão de Pessoas
Participação, constante em ato formal, em ações estratégicas desenvolvidas pela Secretaria de Gestão Estratégica.	Participante	5 pontos por Mês de atuação	Secretaria de Gestão Estratégica
Assessoramento a membro titular de ofício especial dos juizados especiais federais e custos legis (ofícios especiais JEF/CL) em cumulação às atividades ordinárias	Compor equipe do membro titular de ofício especial dos juizados especiais federais e custos legis (ofícios especiais JEF/CL)	5 pontos para cada mês de atuação	Membro ou chefe do gabinete
Atuação no plantão judicial, em dias úteis, pelos servidores acionados por Portaria <a href="#">(Incluído(a) pelo(a) Portaria SG/MPF nº 676, de 7 de agosto de 2025)</a>	Servidor acionado por portaria para compor equipe do plantão judicial em dia útil <a href="#">(Incluído(a) pelo(a) Portaria SG/MPF nº 676, de 7 de agosto de 2025)</a>	15 pontos a cada 24 horas de escala, dentro do período definido no art. 6º, inciso XLI <a href="#">(Incluído(a) pelo(a) Portaria SG/MPF nº 676, de 7 de agosto de 2025)</a>	Membro ou chefe/chefe substituto <a href="#">(Incluído(a) pelo(a) Portaria SG/MPF nº 676, de 7 de agosto de 2025)</a>
Certificado de Reconhecimento ao servidor que, durante o exercício de 2025, já tenha completado 10, 20, 30 ou 40 anos de serviço exclusivo na matrícula ativa do MPF, da SEPLAN/MPU e da AUDIN/MPU <a href="#">(Incluído(a) pelo(a) Portaria SG/MPF nº 1.144, de 29 de dezembro de 2025)</a>	Servidor que, durante o exercício de 2025, já tenha completado 10, 20, 30 e 40 anos de serviço exclusivo na matrícula ativa do MPF, da SEPLAN/MPU e da AUDIN/MPU <a href="#">(Incluído(a) pelo(a) Portaria SG/MPF nº 1.144, de 29 de dezembro de 2025)</a>	15 pontos <a href="#">(Incluído(a) pelo(a) Portaria SG/MPF nº 1.144, de 29 de dezembro de 2025)</a>	Secretaria de Gestão de Pessoas <a href="#">(Incluído(a) pelo(a) Portaria SG/MPF nº 1.144, de 29 de dezembro de 2025)</a>

[\(Redação dada pela Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)

## ANEXO II

### PONTUAÇÃO DOS INCENTIVOS INSTITUCIONAIS DO PROGRAMA MOTIVAÇÃO

INCENTIVOS INSTITUCIONAIS	PONTUAÇÃO NECESSÁRIA	UNIDADE CONCEDENTE DO INCENTIVO	CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS
Pontuação em processos seletivos para concessão de incentivos de educação corporativa — Bolsas de Pós-Graduação, Bolsas de Idiomas e Cursos EaD ou Presenciais	Definida em edital do processo seletivo elaborado pela SGP	SGP	<p>I — Para a utilização de pontos com incentivos institucionais em processos seletivos de educação corporativa, será descontado do saldo de pontos válidos do(a) candidato(a) o quantitativo específico a ser determinado em edital, a cada processo;</p> <p>II — O critério de classificação para a destinação das vagas será a seleção do(a) candidato(a) que tiver o maior quantitativo de pontos válidos disponíveis;</p> <p>III — Será descontado do saldo do(a) candidato(a) selecionado(a) o quantitativo de pontos previsto em edital, conforme indicado no inciso I; e</p> <p>IV — Caso nenhum dos(as) candidatos(as) possua o quantitativo de pontos válidos determinado no edital do processo seletivo, a SGP poderá reduzir o número de pontos exigidos inicialmente.</p>
Concessão de Abono	15 pontos por dia de ausência	Unidade de lotação do(a) servidor(a)	<p>I — Deve ser observado o limite máximo, para cada servidor(a), de quatro dias de ausência por ano.</p> <p>II — A fruição do Abono será registrada pela unidade de lotação do(a) servidor(a) no sistema informatizado de controle de frequência e não altera o saldo existente no banco de horas.</p> <p>III — A autorização para a concessão de abono deve ser promovida dentro do respectivo mês de usufruto.</p>
Incentivo institucional local	Definida em ato do(a) titular da unidade	Unidade de lotação do(a) servidor(a)	

## ANEXO II

### PONTUAÇÃO DOS INCENTIVOS INSTITUCIONAIS DO PROGRAMA MOTIVAÇÃO

INCENTIVOS INSTITUCIONAIS	PONTUAÇÃO NECESSÁRIA	UNIDADE CONCEDENTE DO INCENTIVO	CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS
Pontuação em processos seletivos para concessão de incentivos de educação corporativa – Bolsas de PósGraduação, Bolsas de Idiomas e Cursos EaD ou Presenciais ou Telepresenciais	Definida em edital do processo seletivo elaborado pela SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP	<p>I – Para a utilização do pontos com incentivos institucionais em processos seletivos de educação corporativa, será descontado do saldo de pontos válidos do(a) candidato(a) o quantitativo específico a ser determinado em edital, a cada processo;</p> <p>II – O critério de classificação para a destinação das vagas será a seleção do(a) candidato(a) que tiver o maior quantitativo de pontos válidos disponíveis; III - Será descontado do saldo do(a) candidato(a) selecionado(a) o quantitativo de pontos previsto em edital, conforme indicado no inciso I; e</p> <p>IV - Caso nenhum dos(as) candidatos(as) possua o quantitativo de pontos válidos determinado no edital do processo seletivo, a SGP poderá reduzir o número de pontos exigidos inicialmente.</p>
Concessão de Abono	15 pontos por dia de ausência	Unidade de lotação do(a) servidor(a)	I – Deve ser observado o limite máximo, para cada servidor(a), de 05 (cinco) dias de ausência por ano;
			<p>concessão de abono 15 pontos por dia de ausência Unidade de lotação do(a) servidor(a);</p> <p>II - A fruição do abono será registrada pela unidade de lotação do(a) servidor(a) no sistema informatizado de controle de frequência e não altera o saldo existente no banco de horas;</p> <p>III - A autorização para a concessão de abono deve ser promovida dentro do respectivo mês de usufruto.</p>
Incentivo institucional local	Definida em ato do(a) titular da unidade	Unidade de lotação do(a) servidor(a)	

[\(Redação dada pela Portaria SG/MPF nº 1.186, de 16 de dezembro de 2024\)](#)