



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

PORTARIA Nº 729, DE 16 DE AGOSTO DE 2017.

Institui o Programa de Acompanhamento Funcional no âmbito do Ministério Público Federal.

O PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 49, inciso XX, da [Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993](#), considerando o que consta na [Portaria PGR/MPF nº 442, de 25 de maio de 2017](#), que institui a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Ministério Público Federal, em conformidade com o proposto pelo Subcomitê Estratégico de Gestão de Pessoas, resolve:

**CAPÍTULO I**

**DO PROGRAMA DE ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL  
DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**

Art. 1º Instituir o Programa de Acompanhamento Funcional do Ministério Público Federal.

Art. 2º O Programa de Acompanhamento Funcional no âmbito do Ministério Público Federal – MPF compreende ações de domínio das áreas da gestão de pessoas, da saúde e da qualidade de vida no trabalho, por meio de abordagens realizadas com membros, gestores, servidores, estagiários e equipes para prevenção de riscos psicossociais relacionados ao trabalho e para o apoio institucional no que concerne ao desempenho funcional, associado ou não a condições de saúde.

Art. 3º O Programa de Acompanhamento Funcional constitui-se de ações integradas entre a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), a Secretaria de Serviços Integrados de Saúde (SI-Saúde) e a Secretaria de Educação e Desenvolvimento Profissional (SEDEP).

Art. 4º O Programa de Acompanhamento Funcional tem como objetivos:

I – Avaliar e construir estratégias de prevenção de riscos psicossociais associados às condições e à organização do trabalho;

II – Orientar membros, gestores, servidores e estagiários em situações de comprometimento do desempenho funcional;

III – Subsidiar processos de movimentação funcional;

IV – Contribuir para redução do absenteísmo e do presenteísmo;

V – Contribuir para a melhoria do desempenho funcional;

VI – Contribuir para a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho.

## CAPÍTULO II

### DA INCLUSÃO

Art. 5º O Programa de Acompanhamento Funcional estará disponível ao membro, servidor e estagiário, desde o seu ingresso na instituição para prevenção de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, como forma de promover a saúde e qualidade de vida no trabalho, além de objetivar a melhoria do seu desempenho funcional, e a inclusão dar-se-á:

I – por iniciativa da equipe responsável pelo Programa de Acompanhamento Funcional, na respectiva unidade, desde o acolhimento inicial, com o objetivo de adequação do perfil à vaga, colimando a adaptação e integração no ambiente de trabalho;

II – por iniciativa própria;

III – por encaminhamento da chefia;

IV – por encaminhamento da unidade de gestão de pessoas;

V – por encaminhamento da SI-Saúde;

VI – por encaminhamento da SEDEP;

VII – por encaminhamento da Comissão Permanente Disciplinar;

VIII – por encaminhamento da Ouvidoria do MPF.

§1º Não sendo o próprio demandante para participação no Programa de Acompanhamento Funcional, a chefia imediata do servidor incluído no programa poderá ser convidada a participar de todas as etapas do procedimento, a partir de iniciativa da equipe responsável na respectiva unidade.

§2º No curso deste procedimento, a equipe responsável poderá identificar a necessidade de ações direcionadas ao respectivo chefe imediato, oportunidade em que será avaliada a situação específica do gestor, mediante sua adesão ao programa.

§3º A equipe do Programa de Acompanhamento Funcional poderá compartilhar, no estrito interesse das ações decorrentes da análise de determinado caso, informações identificadas que possam subsidiar a atuação do gestor da unidade macro, precedida da autorização dos interessados e desde que os fatos não envolvam sigilo profissional dos envolvidos na avaliação.

### CAPÍTULO III

#### DOS PROCEDIMENTOS

Art. 6º O Programa de Acompanhamento Funcional será desenvolvido por meio de estudo de caso para análise da demanda, elaboração de plano de ação, execução, monitoramento e avaliação das ações implementadas, utilizando-se de:

I – entrevistas com o membro, servidor, estagiário, chefia ou com a equipe de trabalho;

II – instrumentos para diagnóstico e análise de riscos psicossociais relacionados ao trabalho;

III – oficinas de diagnóstico e desenvolvimento de ações com equipes de trabalho;

IV – orientações quanto à gestão e à organização do trabalho;

V – encaminhamento para ações de treinamento e desenvolvimento;

VI – encaminhamento para participação em ações de promoção à saúde, prevenção e qualidade de vida no trabalho;

VII – encaminhamento para tratamento de saúde.

### CAPÍTULO IV

#### DAS REPONSABILIDADES

Art. 7º São responsabilidades da SGP:

I - Diagnóstico de necessidades de intervenção a partir de relatórios de rotatividade em conjunto com ferramenta de avaliação de riscos psicossociais;

II – Formulação e execução de ações e programas relacionados ao desempenho, à adaptação, à integração do(a) trabalhador(a) em acompanhamento funcional a partir da análise das três perspectivas do comportamento organizacional: sistema organizacional, grupal e individual;

III – Orientações ao membro, ao servidor, ao estagiário e à chefia dos inscritos em acompanhamento funcional;

IV – Encaminhamento de membro, servidor, estagiário e/ou chefia à SI-Saúde e/ou à SEDEP, quando for o caso;

V – Encaminhamento do diagnóstico de necessidades de intervenção próprio às outras unidades envolvidas no programa.

Art. 8º São responsabilidades da SI-Saúde:

I – Diagnóstico de necessidades de intervenção a partir de relatórios de licenças para tratamento de saúde em conjunto com ferramenta de avaliação de riscos psicossociais;

II – Formulação e execução de programas relacionados à assistência, prevenção e promoção da saúde dos membros, dos servidores, dos estagiários;

III – Orientação a membros, a servidores, a estagiários e a chefias inscritos em acompanhamento funcional, em conjunto com a SGP, quando houver comprometimento no desempenho associado a condições de saúde;

IV – Encaminhamento de membros, servidores, estagiários e/ou chefia à SGP, quando for o caso.

Art. 9º São responsabilidades da SEDEP:

I – Formulação e execução de programas de Qualidade de Vida no Trabalho baseadas em informações geradas pelo Acompanhamento Funcional;

II – Inclusão do Gestor da área do membro, do servidor ou do estagiário em acompanhamento funcional em ações de desenvolvimento de competências gerenciais, quando couber;

III – Inclusão do membro, do servidor, e do estagiário em acompanhamento funcional em ações de capacitação, se for o caso;

IV – Fornecer suporte e subsídios que propiciem capacitação individual a membro, servidor e estagiário em acompanhamento funcional;

V – Disponibilização de incentivos para gestores que participem do plano de ação referente ao acompanhamento funcional de servidores de sua área.

## CAPÍTULO V

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10 A tramitação das ações do Programa de Acompanhamento Funcional do Ministério Público Federal terá caráter estritamente sigiloso.

Art. 11 O custeio das ações decorrentes do Programa de Acompanhamento Funcional do Ministério Público Federal deverá constar da previsão orçamentária anual.

Art. 12 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

RODRIGO JANOT MONTEIRO DE BARROS

Este texto não substitui o [publicado no DMPF-e, Brasília, DF, 17 ago. 2017. Caderno Administrativo, p. 1.](#)

**MPF**  
**Ministério Público Federal**