



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO ESTADO DO PARANÁ**

PORTARIA Nº 287, DE 13 DE JUNHO DE 2019

A PROCURADORA-CHEFE DA PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições conferidas no art. 56, inciso I, do Regimento Interno Diretivo do Ministério Público Federal, aprovado pela [Portaria PGR nº 357, de 5 de maio de 2015](#), e no art. 33, inciso I, do Regimento Interno Administrativo do Ministério Público Federal, aprovado pela [Portaria SG/MPF nº 382, de 5 de maio de 2015](#),

Considerando a instituição, pela [Portaria SG/MPF nº 359, de 29 de abril de 2019](#), do Programa de Reconhecimento por Resultados, denominado Programa Motivação, dos servidores do Ministério Público Federal,

Considerando que compete aos Procuradores-Chefes das Unidades do MPF regulamentar o Programa Motivação em âmbito local,

Considerando que a possibilidade de instituir fontes de reconhecimento e incentivos institucionais locais,

RESOLVE:

Art. 1º Esta Portaria regulamenta o Programa de Reconhecimento por Resultados dos Servidores do Ministério Público Federal (Programa Motivação) no âmbito do Ministério Público Federal no Paraná –MPF/PR e institui fontes de reconhecimento em âmbito local.

Art. 2º São aplicáveis no âmbito do MPF/PR todas as fontes de reconhecimento gerais instituídas no art. 6º da [Portaria SG/MPF nº 359, de 29 de abril de 2019](#).

Art. 3º São fontes de reconhecimento locais:

I –participar em ação interna de treinamento e desenvolvimento;

II –supervisionar ou auxiliar na supervisão de estagiários;

III –coordenar a elaboração, a avaliação e o planejamento dos projetos e das ações de saúde e de qualidade de vida no trabalho;

IV –coordenar ações de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho.

§ 1º Para fins da ação de reconhecimento prevista no inciso I, consideram-se:

I –ação de treinamento: ação educacional de curta e média duração que objetive a melhoria do desempenho funcional, por meio da criação de situações que facilitem a aquisição, a retenção e a transferência de aprendizagem para o trabalho;

II –ação de desenvolvimento: conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem proporcionadas pela instituição e que apoiam o crescimento pessoal e profissional do servidor, em sentido amplo;

III –ação interna: ação de treinamento ou desenvolvimento realizadas na Unidade de lotação do servidor.

§ 2º Para fins da fonte de reconhecimento previsto no inciso II do caput:

I –o servidor que prestar o auxílio deve possuir formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, salvo o auxílio exclusivamente em questões de natureza administrativa.

II –cada vaga de estágio dará ensejo à concessão de até dez pontos por ano, que serão distribuídos aos servidores que, no curso desse período, foram supervisores ou auxiliaram na supervisão do estagiário, proporcionalmente às respectivas participações, observado o limite de dez pontos anuais por servidor, conforme exemplificação constante do ANEXO II.

III –a pontuação será apurada anualmente e concedida até o dia 31 de janeiro do ano seguinte ao de apuração.

§ 4º O Anexo I desta Portaria apresenta a descrição das fontes de reconhecimento locais, as pontuações respectivas e os responsáveis pela concessão dos pontos.

Art. 4º Fica instituído o Programa de Elogios Funcionais, pelo qual serão concedidos, anualmente, no mês de outubro, elogios funcionais a servidores que, nos doze meses anteriores, tiveram atuação destacada no exercício de suas atribuições ou praticaram ações relevantes que impactaram positivamente na consecução da missão institucional do Ministério Público Federal.

§ 1º O Programa referido no caput observará as seguintes etapas:

I –as chefias imediatas manifestarão, até 30 de setembro de cada ano, as intenções de elogio, com a descrição bastante do fato elogiável;

II –as indicações serão submetidas à comissão composta por três servidores estáveis, indicados pelo Procurador-Chefe, a quem caberá opinar sobre as indicações, valorando os fatos elogiáveis quanto à relevância, originalidade, inovação e proveito para o Ministério Público Federal;

III –a comissão elaborará relatório conclusivo, que será submetido à aprovação do Procurador-Chefe.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data em que iniciar a vigência da [Portaria SG/MPF nº 359, de 29 de abril de 2019](#).

PAULA CRISTINA CONTI THA

Este texto não substitui o [publicado no DMPF-e, Brasília, DF, 17 jun. 2019. Caderno Administrativo, p. 41.](#)

### ANEXO I FONTES DE RECONHECIMENTO LOCAIS

FONTE DE RECONHECIMENTO	FATO ENSEJADOR	PONTUAÇÃO	RESPONSÁVEL PELA CONCESSÃO DE PONTOS
Participar em ação interna de treinamento e desenvolvimento	Comprovação da participação em ações internas de treinamento e desenvolvimento	0,25 ponto por hora/aula, limitada a 10 pontos por ano	Coordenadoria de Gestão de Pessoas
Supervisionar ou auxiliar na supervisão de estagiários	Atuação como supervisor ou auxiliar de supervisor de estágio.	Até 10 pontos por ano, a depender da participação	Estagiários em gabinete: procurador da República Demais estagiários: chefia imediata do supervisor de estágio
Coordenar a elaboração, a avaliação e o planejamento dos projetos e das ações de saúde e de qualidade de vida no trabalho	Atuação como coordenador das atividades de elaboração, avaliação e planejamento dos projetos e das ações de saúde e de qualidade de vida no trabalho	0,8 ponto por mês de atuação	Coordenadoria de Gestão de Pessoas
Coordenar ações de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho	Comprovação da coordenação de ações de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho	De 1 a 2 pontos por ação, a depender da complexidade do trabalho, limitada a 10 pontos por ano	Coordenadoria de Gestão de Pessoas

### ANEXO II PONTUAÇÃO PARA A FONTE DE RECONHECIMENTO DO ART. 3º, INCISO II (EXEMPLIFICAÇÃO)

Exemplo 1	Gabinete com dois estagiários supervisionados por procurador da República, auxiliado por dois servidores, que atuam na mesma proporção.	Poderão ser distribuídos, anualmente, até 20 pontos (10 pontos por estagiário). Como os dois servidores auxiliam em igual medida, cada qual poderá receber até 10 pontos.
Exemplo 2	Gabinete com dois estagiários supervisionados por procurador da República, auxiliado por um servidor.	Em princípio, poderão ser distribuídos, anualmente, até 20 pontos (10 pontos por estagiário). Contudo, como apenas um servidor auxilia na supervisão, este poderá receber até 10 pontos.
Exemplo 3	Gabinete com dois estagiários supervisionados por um único servidor, que conta com o auxílio de outro servidor.	Poderão ser distribuídos, anualmente, até 20 pontos (10 pontos por estagiário). Como há a presunção (não absoluta) que a participação do supervisor é superior à do auxiliar, ao primeiro caberá quantidade maior de pontos, limitada a dez. Se, todavia, ambos participarem em igual medida, poderão receber a mesma quantidade de pontos.
Exemplo 4	Setor com um estagiário, cujo supervisor é auxiliado por três servidores, que o auxiliam na mesma proporção.	Poderão ser distribuídos, anualmente, até 10 pontos. Como há a presunção (não absoluta) que a participação do supervisor é superior às dos auxiliares, eis uma possível distribuição de pontos: 4 pontos para o supervisor e 2 pontos para cada auxiliar. Outra possibilidade: 7 pontos para o supervisor e 1 ponto para cada auxiliar. Se, todavia, os quatro servidores (o supervisor e os três auxiliares) participarem em igual medida, cada qual poderá receber 2,5 pontos.