



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

PORTARIA Nº 778, DE 28 DE AGOSTO DE 2017.

Institui o Programa de Recrutamento e Seleção Interna 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 e o que consta do Processo Administrativo PGR/MPF nº 1.00.000.011571/2016-90, resolve:

CAPÍTULO I

DO RECRUTAMENTO E DA SELEÇÃO INTERNA POR COMPETÊNCIAS

Art. 1º Instituir o Programa de Recrutamento e Seleção Interna do Ministério Público Federal.

Art. 2º O Programa de Recrutamento e Seleção Interna por competências, alinhado à Política Nacional de Gestão de Pessoas, tem por objetivo:

I – assegurar a atratividade das carreiras dos servidores do Ministério Público Federal;

II – subsidiar o processo de lotação, observados a adequação entre as competências profissionais e comportamentais e o perfil profissional requerido à área de atuação;

III – oferecer aos gestores informações que subsidiem a escolha do candidato mais adequado à vaga, ao cargo em comissão ou à função de confiança;

IV – promover a mobilidade interna com foco na meritocracia e na gestão por competências, em prol da sustentabilidade dos resultados institucionais;

V – incentivar o aprendizado contínuo dos servidores por meio do desenvolvimento na carreira;

VI – oferecer suporte para o processo sucessório e para a preparação de lideranças;

VII – incentivar a promoção de um processo de lotação isonômico e transparente para os servidores.

Art. 3º Para os fins de que trata esta Portaria, define-se:

I – unidade: menor unidade de lotação funcional com chefia imediata vinculada;

II – unidade macro: Procuradoria-Geral da República, Procuradorias Regionais da República e Procuradorias da República nos Estados e no Distrito Federal;

III – gestor da unidade macro: membro responsável pelo gerenciamento da unidade macro;

IV – chefia imediata: membro ou servidor ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança de natureza gerencial, ao qual se reporta diretamente servidor com vínculo de subordinação.

Art. 4º O provimento de cargos em comissão e de funções de confiança ocorrerá, preferencialmente, por meio do processo de recrutamento e seleção interna por competências.

Art. 5º É de responsabilidade da área de Gestão de Pessoas, quando solicitada, realizar o processo de recrutamento interno, a ser disponibilizado na intranet da unidade.

§ 1º É de responsabilidade exclusiva da Secretaria de Gestão de Pessoas a realização de processo de recrutamento e seleção interna nacional.

§ 2º Todas as Unidades de Gestão de Pessoas deverão responsabilizar-se pela implementação e pela continuidade do processo de recrutamento e de seleção interna por competências, promovendo a sua importância como instrumento de gestão estratégica e de integração, de modo a promover o reconhecimento e a retenção de talentos.

Seção I

Do Processo de Recrutamento Interno

Art. 6º O gestor da unidade interessada solicitará o processo de recrutamento e de seleção interna por meio de formulário próprio, a ser encaminhado à respectiva área de Gestão de Pessoas da unidade macro.

§ 1º Cabe à área competente de Gestão de Pessoas verificar se a vaga, o cargo em comissão ou a função de confiança a serem ofertados no processo de recrutamento e de seleção interna encontram-se disponíveis para lotação.

§ 2º Somente será realizado o processo de recrutamento interno com a confirmação de disponibilidade de vaga na unidade.

Art. 7º O processo de recrutamento interno contempla as seguintes fases:

I – solicitação da unidade interessada, por meio de preenchimento de formulário próprio;

II – análise da unidade de Gestão de Pessoas e aprovação da autoridade competente para abertura do processo;

III – levantamento do perfil de competências da vaga, realizado pela equipe de Gestão de Pessoas, em parceria com o gestor da unidade solicitante do processo;

IV – divulgação do perfil da vaga para fins de recrutamento dos candidatos interessados.

Art. 8º Após aprovação pela autoridade competente, a equipe do processo de recrutamento interno se reunirá com o gestor da unidade solicitante para realizar o levantamento de perfil de competências da vaga, observadas as seguintes diretrizes:

I – o levantamento do perfil de competências da vaga deverá ser preenchido, sempre que possível, com as competências mapeadas e constantes no Dicionário de Competências do Ministério Público Federal;

II – os dados constantes no perfil de competências da vaga subsidiarão a análise curricular, entrevista comportamental, avaliação discursiva, oficina, entrevista final e/ou outras ferramentas utilizadas no processo.

§ 1º As unidades não poderão estipular requisitos para o perfil do servidor a ser lotado que não estejam em consonância com as atribuições do cargo previstas nos regulamentos das carreiras do Ministério Público da União.

§ 2º Em se tratando de competências levantadas no perfil do cargo que não constem no Dicionário de Competências do Ministério Público Federal, a equipe responsável pelo processo de recrutamento interno deverá encaminhar e solicitar à Secretaria de Educação e Desenvolvimento Profissional a validação e, se for o caso, a devida inclusão.

Art. 9º Após a divulgação do perfil da vaga a ser preenchida, o servidor ocupante de cargo efetivo poderá participar do processo mediante o cumprimento dos seguintes requisitos:

I – preenchimento do currículo no Banco de Talentos, disponível no sistema Hórus;

II – realização da inscrição na vaga de interesse publicada na intranet da unidade macro;

III – envio de documentação comprobatória solicitada, se for o caso.

§ 1º Somente será utilizado, para fins de triagem, o currículo gerado pelo sistema de Banco de Talentos, não sendo aceito aquele atualizado fora do prazo estabelecido no processo de recrutamento interno.

§ 2º A divulgação do recrutamento interno será feita na intranet da unidade macro, com o prazo de inscrição de três dias úteis, devendo o candidato atualizar os currículos no Banco de Talentos nesse período.

Seção II

Do Processo de Seleção Interna

Art. 10. O processo de seleção interna constitui-se das seguintes fases:

I – triagem curricular do candidato;

II – avaliação de competências, que pode ser composta por: entrevista com os integrantes da equipe responsável pelo recrutamento e pela seleção interna; avaliação discursiva; teste de aptidão; oficinas em grupo e/ou outras ferramentas, conforme necessidade;

III – entrevista final do gestor da unidade solicitante com os candidatos aptos;

IV – divulgação do resultado final;

V – encaminhamento do candidato selecionado para fins de lotação.

§ 1º As fases I, II ou III poderão ser omitidas, a depender da especificidade de cada recrutamento.

§ 2º Da triagem curricular serão selecionados até dez servidores para a fase seguinte do processo de seleção interna, exceto no caso de realização de avaliação discursiva ou de outro teste de aptidão, em que poderá ser estipulado um número maior de selecionados.

§ 3º As fases do processo de seleção interna são classificatórias e eliminatórias.

Art. 11. O servidor será movimentado com a anuência da chefia imediata da unidade de origem.

§ 1º A chefia da unidade de origem do servidor selecionado poderá condicionar a movimentação interna à reposição imediata ou posterior por outro servidor, ou ainda estabelecer data futura para liberação.

§ 2º Caberá ao gestor da unidade solicitante do processo de recrutamento e de seleção interna decidir se aguardará a liberação do selecionado na data indicada pela chefia da unidade de origem, se selecionará outro candidato ou se encerrará o processo de recrutamento e de seleção interna.

§ 3º A unidade de origem do servidor deverá motivar com dados objetivos os casos de não liberação imediata ou de estabelecimento de condição para liberação do candidato selecionado.

Seção III

Das Atribuições

Art. 12. Compete à área de Gestão de Pessoas:

I – receber e analisar as solicitações de processo de recrutamento e de seleção interna e solicitar aprovação à autoridade competente;

II – levantar o perfil de competências da vaga, em parceria com o gestor da unidade solicitante do processo;

III – divulgar o processo seletivo;

IV – analisar os currículos dos candidatos inscritos pelo sistema de Banco de Talentos, após o término do período de inscrição;

V – proceder à análise de perfil dos candidatos, utilizando-se de instrumentos específicos para a seleção de pessoas;

VI – manter atualizadas as informações do recrutamento na intranet da unidade macro;

VII – divulgar o resultado final;

VIII – encaminhar o candidato selecionado para lotação;

IX – encaminhar e solicitar a validação e, se for o caso, a devida inclusão de competências diagnosticadas no levantamento de perfil da vaga que não constem no Dicionário de Competências do Ministério Público Federal, para fins de atualização.

Art. 13. O gestor da unidade solicitante responsabilizar-se-á por:

I – encaminhar a solicitação do processo à área de Gestão de Pessoas;

II – elaborar, em parceria com a equipe responsável pelo processo, o levantamento do perfil de competências da vaga;

III – realizar a entrevista final com os candidatos classificados;

IV – informar, no prazo de até cinco dias úteis, prorrogável por igual período, a contar do envio do resultado geral pela área de Gestão de Pessoas, se houve ou não candidato selecionado.

Art. 14. Compete ao candidato:

I – manter atualizado o currículo no Banco de Talentos, no sistema Hórus, observado o prazo de inscrição disposto no art. 8º, § 1º e § 2º;

II – caso necessário, comprovar as informações declaradas em seu currículo;

III – participar de todas as fases do processo para as quais tenha sido classificado, sob pena de desclassificação;

IV – em caso de aprovação, solicitar anuência da chefia imediata para a movimentação interna; V – encaminhar o formulário de movimentação interna à área de Gestão de Pessoas.

Seção IV

Dos Impedimentos

Art. 15. Estará impedido de participar de processos de recrutamento e de seleção interna o servidor que:

I – não pertença ao quadro de pessoal efetivo do Ministério Público Federal, ainda que ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança;

II – não esteja em exercício na unidade macro em que o recrutamento e a seleção interna ocorrerão;

III – esteja aposentado;

IV – esteja em lotação provisória no interesse da Administração, inclusive para ocupar cargo em comissão ou função de confiança, na unidade macro de realização do recrutamento interno.

Parágrafo único. Em se tratando de recrutamento e seleção interna de âmbito nacional, o inciso II não se fundamentará.

CAPÍTULO II

DO RECRUTAMENTO INTERNO NACIONAL

Art. 16. O recrutamento interno nacional é de competência exclusiva da Secretaria de Gestão de Pessoas, após prévia autorização do Secretário-Geral do MPF.

§ 1º O recrutamento interno nacional será utilizado somente para preencher cargos em comissão CC-4, CC-5 e CC-6.

§ 2º O prazo de inscrição será de 15 dias.

§ 3º A movimentação do candidato selecionado, caso lotado em unidade macro diversa de onde está sendo ofertado o cargo em comissão, ocorrerá por meio de lotação provisória, nos termos da [Portaria PGR nº 424, de 5 de julho de 2013](#), e suas alterações, sempre condicionada à anuência da chefia imediata e do gestor da unidade macro de origem.

§ 4º Aplicam-se a esta espécie de recrutamento os impedimentos e demais disposições desta Portaria.

CAPÍTULO III

DO RECRUTAMENTO INTERNO ESTADUAL

Art. 17. O recrutamento interno estadual é de competência exclusiva da área de Gestão de Pessoas da Procuradoria Regional da República ou da Procuradoria da República no Estado, a depender do local de origem do cargo ofertado, mediante autorização do gestor da unidade macro.

§ 1º O recrutamento interno estadual será utilizado somente para preencher cargo em comissão e função de confiança.

§ 2º O prazo de inscrição será definido pela unidade macro.

§ 3º A movimentação do candidato selecionado, caso lotado em unidade macro diversa de onde está sendo ofertado o cargo em comissão, ocorrerá por meio de lotação provisória, nos termos da [Portaria PGR nº 424, de 5 de julho de 2013](#), e suas alterações, sempre condicionada à anuência da chefia imediata e do gestor da unidade macro de origem.

§ 4º Aplicam-se a esta espécie de recrutamento os impedimentos e demais disposições desta Portaria.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18. Compete à área de Gestão de Pessoas registrar e controlar a lotação, a movimentação interna, o recrutamento e a seleção interna de que trata esta Portaria.

Art. 19. Os casos omissos serão decididos pelo Secretário-Geral do Ministério Público Federal.

Art. 20. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

RODRIGO JANOT MONTEIRO DE BARROS

Este texto não substitui o [publicado no DMPF-e, Brasília, DF, 29 ago. 2017. Caderno Administrativo, p. 1.](#)