



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

PORTARIA Nº 875, DE 12 DE SETEMBRO DE 2017.

Institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho e estabelece o Programa Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Ministério Público Federal.

O PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 49, incisos XX e XXII, da [Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993](#),

Considerando as propostas do Subcomitê de Gestão de Pessoas e as demais informações contidas no Procedimento de Gestão Administrativa PGR nº 1.00.000.012870/2017-22;

Considerando os resultados do diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, realizado no âmbito do Projeto Qualidade de Vida no Trabalho do Ministério Público Federal, obtidos a partir do Inventário de Avaliação de QVT, realizado no período de 27 de março a 28 de abril de 2017, com a participação de 53,22% dos integrantes do MPF, com respostas sobre a qualidade de vida no trabalho e as fontes de bem-estar e mal-estar no contexto do órgão;

Considerando que o Plano de Ação Global sobre a Saúde dos Trabalhadores, aprovado pela Organização Mundial de Saúde, estabelece como objetivos a elaboração e a implementação de instrumentos de políticas e normas para a saúde dos trabalhadores, bem como a proteção e a promoção da saúde no ambiente de trabalho;

Considerando que o Conselho Nacional do Ministério Público, ao recomendar aos órgãos do Ministério Público brasileiro a implementação da Política Nacional de Gestão de Pessoas – Recomendação nº 52, de 28 de março de 2017 –, buscou incentivar o desenvolvimento permanente e pleno de seus integrantes, nas esferas física, mental e espiritual, estimulando o senso de pertencimento à instituição, e orientou no sentido de promover a humanização do ambiente e das relações de trabalho, com o fortalecimento dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da isonomia e da equidade;

Considerando que a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Ministério Público Federal – [Portaria PGR/MPF nº 442, de 25 de maio de 2017](#) – estabelece diretrizes com a intenção

de promover a atratividade e a retenção de talentos, o desenvolvimento contínuo de conhecimentos, habilidades e atitudes, o alinhamento das pessoas com os resultados organizacionais, além de estimular e de valorizar a inovação, a criatividade, o empreendedorismo, a contribuição de forma diferenciada e o pensamento crítico;

Considerando os compromissos firmados pelo Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR) do Ministério Público Federal com a transversalização da perspectiva de gênero e raça nas políticas e práticas organizacionais e de gestão de pessoas, visando a garantir e promover a não discriminação e a igualdade;

Considerando que a Política de Qualidade de Vida no Trabalho deve ser orientada pelo princípio geral de que a efetiva promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, por meio de projetos e ações, constitui uma responsabilidade institucional e uma tarefa de todos os seus integrantes, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) e estabelecer o Programa Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho (PNQVT) no âmbito do Ministério Público Federal, nos termos desta Portaria.

§ 1º A Política (PQVT) tem por objetivo estabelecer os parâmetros normativos e institucionais que primem pela compatibilidade entre o bem-estar de seus integrantes, a efetividade organizacional e o cumprimento da missão, visão e valores institucionais.

§ 2º Fica estabelecido o Programa (PNQVT), nos termos do anexo desta Portaria.

§ 3º A Política (PQVT) e o Programa (PNQVT) deverão estar alinhados ao Planejamento Estratégico do MPF, à Política de Gestão de Pessoas do MPF e ao Plano Diretor de Saúde e de Gestão de Pessoas.

Art. 2º Para efeito desta Portaria, considera-se:

I - bem-estar no trabalho: sentimentos positivos que os integrantes percebem e vivenciam no ambiente organizacional do Ministério Público Federal, que impulsionam a promoção da saúde e da segurança ocupacional;

II - condições de trabalho: recursos materiais, instrumentais, colaborativos, informacionais e de infraestrutura que são disponibilizados aos integrantes da instituição para execução de suas atividades;

III - cultura organizacional: valores, crenças e formas de tratamento e linguagem que marcam os hábitos e costumes dos integrantes do MPF e caracterizam o funcionamento de suas unidades e os relacionamentos socioprofissionais;

IV - desenvolvimento e crescimento profissional: iniciativas e práticas organizacionais focadas no desenvolvimento de competências e na geração de oportunidades, incentivos e perspectivas de evolução na carreira profissional e de mobilidade no âmbito da organização;

V - integrantes: membros, servidores e colaboradores (estagiários, terceirizados e adolescentes aprendizes);

VI - organização do trabalho: regras, planejamento, procedimentos, rotinas e demais fatores que orientam a execução das atividades institucionais por parte dos integrantes do MPF;

VII - práticas de gestão organizacional e do trabalho: modos gerenciais que planejam, orientam e fornecem feedback ao trabalho individual e de equipe, as formas de comunicação, a divisão do trabalho, a coordenação e o controle da execução das tarefas prescritas;

VIII - qualidade de vida no trabalho (QVT): expressa-se pela existência de um ambiente saudável, gestão focada na satisfação e no desenvolvimento pessoal e profissional e postura gerencial humanizada, a fim de proporcionar bem-estar a todos os integrantes do Ministério Público Federal;

IX - reconhecimento no trabalho: práticas organizacionais e de gestão do trabalho focadas na valorização das contribuições efetivas dos integrantes do MPF para a instituição;

X - rede de qualidade de vida no trabalho: sistema responsável pela gestão da qualidade de vida no trabalho no âmbito do Ministério Público Federal;

XI - relações socioprofissionais: interações interindividuais estabelecidas no contexto de trabalho, envolvendo os seus integrantes, os cidadãos, os usuários dos serviços e os fornecedores de serviços e produtos.

CAPÍTULO II

DOS VALORES E DIRETRIZES

Art. 3º A Qualidade de Vida no Trabalho, no âmbito do MPF, será orientada pelos seguintes valores:

I - bem-estar nas condições de trabalho;

II - equidade na organização do trabalho, nas oportunidades e nas relações socioprofissionais;

III - harmonia, moralidade, lisura e urbanidade nas relações interpessoais;

IV - humanização e participação no modelo de gestão;

V - reconhecimento e valorização de todos os integrantes do MPF;

VI - transparência na gestão política, na administrativa e na financeira;

VII - conduta ética respaldada em critérios técnicos, legais e cientificamente embasados em relação a questões afetas à saúde, respeitando os princípios de equidade, dignidade e sigilo profissional.

Art. 4º A promoção da QVT no MPF, por meio da Política e do Programa, será efetivada com base nas seguintes diretrizes:

I - diagnósticos de natureza científica, que forneçam bases empíricas confiáveis sobre a sua necessidade, pertinência e importância institucional;

II - tratamento equitativo na concessão de direitos e benefícios entre os integrantes do MPF, respeitadas as previsões normativas de cada um dos vínculos;

III - atualização periódica, a cada quatro anos, com base em diagnósticos científicos longitudinais que forneçam dados consistentes sobre a percepção de QVT de seus integrantes;

IV - realização de diagnósticos científicos, colhidos necessariamente em âmbito nacional, para fornecimento de dados sobre a percepção de QVT dos integrantes do MPF.

V - as ações em QVT fundamentam-se nas premissas de responsabilidade institucional e social, de comprometimento de dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e inter-regionais, e da participação efetiva dos integrantes na concepção, na execução, na avaliação, no replanejamento de projetos de QVT;

VI - a comunicação organizacional deve orientar-se pelas seguintes perspectivas:

a) interna: com a promoção da transparência e a divulgação das ações do programa, o apoio, a sensibilização e o engajamento dos integrantes do MPF e a disseminação das informações, de modo que propiciem relações sociais baseadas em valores de QVT;

b) externa: com a contribuição para a melhoria da imagem institucional, apresentando a missão, a visão e os valores e sua nítida articulação com resultados alcançados pela instituição em benefício da sociedade e do desenvolvimento do país.

VII - as práticas de gestão organizacional e do trabalho devem primar pelo estabelecimento de relações socioprofissionais que promovam a saúde, a segurança e o conforto dos integrantes, bem como convivências de bem-estar e relações harmoniosas com os cidadãos e usuários dos serviços do MPF;

VIII - a disseminação de uma cultura organizacional do bem-estar coletivo (valores, crenças, hábitos, costumes) na instituição deve ser realizada com base em pressupostos da prevenção de riscos para a saúde e a segurança, e a promoção do conforto dos integrantes, do desenvolvimento profissional, da valorização da função pública como vetor de cidadania, da efetividade organizacional e da operacionalização da missão, da visão e dos valores institucionais;

IX - o suporte organizacional aos integrantes deve pautar-se por uma adequação dos meios de trabalho que busque a compatibilidade entre as exigências do trabalho, as características dos ambientes e as necessidades/expectativas dos integrantes do MPF, dos cidadãos e dos demais usuários dos serviços, contemplando inclusão e acessibilidade;

X - a política de gestão de pessoas, em especial as ações de desenvolvimento e crescimento profissional, deve estar alinhada com a PQVT e o PNQVT da organização e pautada na transparência, no respeito e na isonomia nas relações socioprofissionais e na capacitação técnica e gerencial;

XI - o trabalho de assistência e promoção de saúde, acompanhamento epidemiológico e prevenção de riscos à saúde e à segurança no trabalho deve apoiar-se em informações fidedignas obtidas por meio do levantamento sistemático de dados nas diversas áreas do Ministério Público Federal;

XII - o planejamento de tarefas, os critérios de produtividade e da gestão do desempenho devem ser estabelecidos em sintonia com a PQVT e o PNQVT;

XIII - o aprimoramento da organização do trabalho e das práticas de gestão no MPF deve basear-se no mapeamento de processos de trabalho e no desenvolvimento de competências alinhadas com a promoção da QVT;

XIV - as oportunidades de desenvolvimento e de crescimento devem ser baseadas:

a) em critérios objetivos, transparentes e meritocráticos;

b) no fomento à inclusão e à equidade de gênero, raça, cor e etnia; sem discriminações de nenhuma natureza; e

c) em orientações que regulamentem os processos sucessórios e a ocupação dos cargos em comissão e funções de confiança;

XV - a descentralização das ações de QVT para as representações regionais, estaduais e municipais deve ocorrer com base nos princípios de equidade, corresponsabilidade, autonomia e em observância às especificidades e singularidades regionais e locais, respeitado o disposto nesta Portaria e no PNQVT.

CAPÍTULO III

DAS INSTÂNCIAS DO PQVT E DO PNQVT

Art. 5º A coordenação da PQVT e o do PNQVT caberá ao Subcomitê de Gestão de Pessoas vinculado ao Comitê de Gestão Estratégica.

Art. 6º Fica instituída a Comissão Nacional da Qualidade de Vida no Trabalho (CNQVT), vinculada ao Subcomitê de Gestão de Pessoas, composta pelos titulares das Secretarias de Gestão de Pessoas, Secretaria de Educação e Desenvolvimento Profissional, Secretaria de Serviços Integrados de Saúde, Secretaria de Comunicação Social, Secretaria de Modernização e Gestão Estratégica e por um representante da Ouvidoria e outro da Corregedoria do MPF.

§ 1º Compete à CNQVT:

I - avaliar a efetividade das ações de QVT;

II - propor a atualização da PQVT e do PNQVT; e

III - supervisionar a elaboração, a avaliação e o planejamento dos projetos e das ações de Qualidade de Vida no Trabalho.

§ 2º O Secretário-Geral do MPF atuará como coordenador da CNQVT e o Secretário de Educação e Desenvolvimento Profissional como Vice-Coordenador.

Art. 7º Ficam instituídas em todas as unidades do Ministério Público Federal as Subcomissões Gestoras da Qualidade de Vida no Trabalho, denominadas “Elos de QVT”, vinculadas à CNQVT, incumbidas da execução da PQVT e do PNQVT e da elaboração, da avaliação e do planejamento dos projetos e das ações de Qualidade de Vida no Trabalho, em nível local.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 8º Os casos omissos serão dirimidos pelo Secretário-Geral, a quem compete estabelecer normas complementares para o cumprimento do objeto desta Portaria.

Art. 9º 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, 14 set. 2017. Caderno Administrativo, p. 4.](#)

M P F
Ministério Público Federal

ANEXO I

Reconhecimento Profissional e Retenção de Talentos						
N.	Projeto	Objetivo(s)	Prazo	Áreas/ Unidades	Coordenação	Indicador(es)
1	Retenção de Talentos: Recrutamento e Seleção Interna	Reconhecer e valorizar os integrantes do MPF, bem como promover a transparência dos processos de recrutamento e de seleção interna no MPF.	12 meses	STIC SG SEDEP SGP Área de Gestão de Pessoas de cada Unidade	SGP	- Percentual de unidades que implementaram o recrutamento e seleção (Unidades que implementaram o recrutamento e seleção / Total de unidades do MPF) - Percentual de servidores contemplados no processo de recrutamento e seleção que permaneceram na lotação por 1 ano. (Servidores recrutados que permaneceram um ano ou mais na lotação / Total de servidores recrutados) - Percentual de lotação secundária realizada por meio de recrutamento e seleção interna. (Servidores lotados em lotação secundária por meio de recrutamento e seleção interna / Total de lotações secundárias)
2	Programa Nacional Estratégico de Capacitação por Competências	Reavaliar o modelo de diagnóstico de forma objetiva com base nas necessidades de desenvolvimento de competências, promovendo a ampliação do acesso às capacitações a todos os integrantes e colaboradores das Unidades do MPF. Estabelecer processo de gerenciamento dos resultados das avaliações de reação e impacto, de modo a garantir a qualidade das capacitações	36 meses	SEDEP Gestão de Pessoas (PRs) Coordenadores de PRMs	SEDEP	- Percentual de áreas e unidades contempladas no diagnóstico das necessidades de desenvolvimento profissional. (Áreas e unidades do MPF contempladas no diagnóstico das necessidades de desenvolvimento profissional / Total de áreas ou unidades do MPF) - Percentual de avaliações realizadas acima da média. (Avaliações realizadas acima da média / Total de

		ofertadas.				avaliações realizadas).
3	Programa de Reconhecimento e Valorização	Implementar nacionalmente projetos, com alcance local, que visem à valorização e ao reconhecimento dos integrantes 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 práticas inovadoras no MPF.	24 meses	PR/CE PR/RS PR/BA PR/PR SGE SEDEP SGP CGGR	SGE	- Quantidade de ações de reconhecimento e valorização implantadas. (Número de ações realizadas, atreladas ao programa de reconhecimento e valorização)
4	Programa de Desligamento dos integrantes do MPF	Implementar ações que promovam um processo saudável de desligamento dos integrantes do MPF de suas atividades laborais, seja devido a aposentadoria, relotação, readaptação, término do contrato ou atividade exercida na Instituição.	36 meses	SGP SSISaúde SEDEP STIC	SGP	- Percentual de entrevistas de desligamento realizadas. (Entrevistas de desligamento realizadas / Total de desligamentos)
5	Estudo sobre as Carreiras	Realizar estudo sobre a carreira dos servidores no âmbito da comissão constituída pela Portaria SG/MPU nº 218, de 12 de junho de 2017.	6 meses	SG SGE SGP, SEDEP, ASTEC/SG e correspondentes nas Unidades	SGP	- Percentual do estudo realizado por eixos temáticos. (Etapas do estudo/Total do estudo concluído)

Temáticas: Organização do Trabalho e Práticas de Gestão

N.	Projeto	Objetivo(s)	Prazo	Áreas/ Unidades	Coordenação	Indicador(es)
1	Programa de Desenvolvimento Gerencial	Capacitar os gestores do MPF (titulares e substitutos), desde o ingresso e de forma permanente, nos gaps gerenciais identificados na Avaliação por Competências.	12 meses	SEDEP GPs unidades SG SGP Corregedoria	SEDEP	- Percentual de gestores capacitados (Número de gestores capacitados / Total de gestores) - Variação percentual dos gaps trabalhados na ação de educação entre ciclos avaliativos por competência. (Quantidade de gaps resolvidos no período atual - quantidade de gaps resolvidos no período anterior) / (Total de gaps identificados no período)]
2	Mapeamento dos processos de trabalho	Redesenhar os processos de trabalho a fim de padronizar rotinas e procedimentos das Unidades do MPF, possibilitando melhor coordenação nacional e facilitando a definição de indicadores de desempenho.	36 meses	SGE APGE/Comissão de mapeamento e dimensionamento Gestores STIC	SGE	- Percentual de processos de trabalho mapeados. (Número de processos de trabalho mapeados / Total de processos de trabalho de acordo com a arquitetura de processos do MPF).
3	Reestruturação de cargos, funções e setores do MPF	Apresentar, por meio de estudos de estruturação organizacional, propostas para reestruturação e adequação de cargos em comissão, de funções de confiança e dos diversos setores do MPF, considerando o dimensionamento da força de trabalho e compatibilidade orçamentária. Definir critérios objetivos para futuras reestruturações	36 meses	SG SGP SGE SPO SEDEP	SGE	- Percentual do estudo realizado. (Etapas do estudo / Total do estudo concluído) - Quantidade de servidores vinculados a cada setor (considerando cada grupo de unidades) (Número de servidores lotados por setor)

		organizacionais.				
4	Sistema de Gestão Socioambiental	Aperfeiçoar o desempenho sustentável do MPF; estabelecer o modelo de gestão socioambiental a ser seguido nas unidades do MPF; definir requisitos mínimos de atuação socioambiental a serem atendidos pelas unidades do MPF; e fortalecer os processos de planejamento e avaliação dos Programas de Gestão Socioambiental.	36 meses	SEA SECOM STIC SEDEP SGP SEAP 4ª CCR SSIN SI-SAÚDE Ouvidoria	SA	- Percentual de unidades adequadas aos níveis estabelecidos no Manual do Sistema de Gestão Socioambiental do MPF. (Número de unidades com nível de desempenho "A" ou "B" / número de unidades)*100

Temática: Condições de Trabalho

N.	Projeto	Objetivo(s)	Prazo	Áreas/ Unidades	Coordenação	Indicador(es)
1	Mapeamento ergonômico nacional de mobiliários e equipamentos	Propiciar aquisição de mobiliários e equipamentos ergonomicamente adequados para a promoção de saúde e prevenção de doenças	36 meses	SA SEA SSIS SGP SEDEP Correspondentes nas Unidades.	SA e Saúde	- Quantidade de licitações de mobiliário e equipamentos que se enquadram nos padrões ergonômicos preconizados. (Número de licitações enquadradas nos padrões / Total de licitações realizadas para esta finalidade).
2	Mapeamento das condições físicas estruturais dos postos de trabalho no MPF	Propiciar construções, reformas e readequações das edificações do MPF dentro dos padrões ergonômicos e de acessibilidade preconizados para a promoção de saúde, a prevenção de doenças e a inclusão de pessoas com deficiência.	36 meses	SA SEA SSIS SGP SEDEP Correspondentes nas Unidades.	SEA e Saúde	- Percentual de postos de trabalho em conformidade com as diretrizes. (Número de postos de trabalho em conformidade / Total de postos de trabalho).
3	Cidadania & prestação de serviços	Adequar contratos de prestação de serviço, de modo a	12 meses	SA SGP SEDEP CONJUR	SA	- Percentual de contratos adequados aos

		contemplar os itens apontados no diagnóstico de QVT-MPF. Garantir a inclusão de pessoas que prestam serviço ao MPF nos demais projetos do Programa QVT - MPF, sempre que cabível.		SSIN SEA Ouvidoria CGGR		resultados apontados no diagnóstico. (Número de contratos adequados / Total de contratos formalizados) - Percentual de projetos que incluem os prestadores de serviço, respeitando-se a viabilidade legal. (Número de projetos com a participação de prestadores de serviço / Total de projetos viáveis).
--	--	---	--	----------------------------------	--	--

Temática: Uso das Tecnologias da Informação e da Comunicação no MPF						
N.	Projeto	Objetivo(s)	Prazo	Áreas/ Unidades	Coordenação	Indicador(es)
1	Monitoramento de links	Possibilitar a análise qualitativa da utilização dos links, segundo as diretrizes da Orientação Técnica SG/STIC nº 11. Identificar e tratar os eventos relacionados à utilização dos links, segundo as diretrizes da Orientação Técnica SG/STIC nº 11.	Fluxo Contínuo	STIC Coordenadorias de Tecnologia da Informação e Comunicação das Unidades.	STIC	- Percentual de Unidades (incluindo PRMs) com monitoramento de links. (Número de Unidades com monitoramento de links / Total de Unidades) - Percentual de links analisados com utilização inferior a 70% de sua capacidade. (Número de links analisados com utilização inferior a 70% de sua capacidade / Total de links existentes).
2	Monitoramento da Experiência do Usuário nos Principais Serviços de TIC	Possibilitar o acompanhamento da qualidade da disponibilização nos principais serviços de TIC, levando-se em consideração as realidades locais, segundo as diretrizes da Orientação Técnica SG/STIC nº 7.	Fluxo Contínuo	STIC Coordenadorias de Tecnologia da Informação e Comunicação das Unidades.	STIC	- Percentual de Unidades (incluindo PRMs) com monitoramento da experiência do usuário nos principais serviços de TIC. (Número de Unidades monitoradas / Total de Unidades). - Cumprimento dos valores estabelecidos como métrica de referência de

						qualidade de acesso. (Número de métricas cumpridas / Total de métricas estabelecidas)
3	Criação de um Canal de Comunicação da TICs Nacional com os Usuários	Disseminar, periodicamente, informações relativas à TIC, como políticas, normas, melhorias, resultados e orientações quanto ao uso de equipamentos e serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação.	Fluxo Contínuo	STIC Secretaria de Comunicação Social.	STIC	- Quantidade de informes de TIC encaminhados.

Temática: Comunicação Organizacional no MPF

N.	Projeto	Objetivo(s)	Prazo	Áreas/ Unidades	Coordenação	Indicador(es)
1	Sensibilização de Gestores do MPF sobre a importância da comunicação direta	Fomentar uma cultura que valorize e aprimore a comunicação organizacional por parte das chefias, com ações de capacitação a distância, e inserção da temática comunicação entre liderança e liderados na grade programática do Mural Digital.	24 meses	Elos QVT CGQVT SECOM	SECOM	- Número de ações de sensibilização na grade programática do Mural Digital. - Percentual de gestores capacitados em curso a distância. (Número de gestores capacitados / Total de gestores do MPF).
	Conselho Administrativo das Unidades	Aproximar e estreitar as relações entre os servidores e entre os servidores e a chefia da unidade (levantamento das dúvidas, sugestões e possíveis soluções dos problemas levantados).	36 meses	SG SGP CGQVT SECOM Elos QVT	SG / Secretarias Estaduais	- Número de reuniões periódicas do conselho.

Temática: Prevenção do Assédio Moral no Trabalho

N.	Projeto	Objetivo(s)	Prazo	Áreas/ Unidades	Coordenação	Indicador(es)
1	Portaria para instituição de Sistema da Integridade no âmbito do MPF	Instituir Sistema de Integridade do MPF, com a constituição de comissões, em âmbito nacional e	24 meses	Ouvidoria do MPF Corregedoria do MPF Integrantes da Rede QVT SEDEP	Ouvidoria	- Percentual de implantação do Sistema de Integridade do MPF. (Número de entregas realizadas / Total de

		regional, com atribuição, entre outras finalidades, de analisar os casos de assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho (inclusive sob o aspecto de gênero e raça na instituição), bem como definir políticas de assédio e de auto composição e facilitação de diálogo no MPF, a fim de encorajar a preservação e promoção de uma cultura ética e de conformidade, com base em valores, políticas, ações, procedimentos e arranjo organizacional.		CGGR Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF		entregas estabelecidas)
2	Comissão interdisciplinar para prevenção e enfrentamento do assédio moral no MPF	Constituir comissão para elaborar e implementar Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, promovendo o alinhamento entre os diversos órgãos e setores do MPF, com o objetivo de delinear uma abordagem interdisciplinar para definição de atribuições e ações conjuntas.	24 meses	SGP Ouvidoria SSI Saúde do MPF CGGR MPF SEDEP CSMPF Corregedoria do MPF	Ouvidoria	- Percentual de ações implementadas pela Política. (Número de ações implementadas / Total de ações)

Temática: Promoção da Saúde

N.	Projeto	Objetivo(s)	Prazo	Áreas/ Unidades	Coordenação	Indicador(es)
1	Monitoramento das causas de afastamento por motivo de saúde	Aperfeiçoar a abordagem metodológica de coleta de dados, evidenciando a ocorrência de agravos e respectivos nexos com o trabalho.	6 meses	SI Saúde SGP CGPs Áreas de saúde das unidades	SSIS	- Número de dias de afastamento por motivo de saúde / cargo / lotação / grupos: saúde mental, doenças osteomusculares, gênero, outros. (Somatório de dias de afastamento por motivos de saúde / cargo / lotação / grupos: saúde mental, doenças

						osteomusculares, gênero, outros)
2	Monitoramento dos pedidos de remoção por motivo da própria saúde	Identificar as causas deste tipo de remoção, evidenciando, principalmente, as causas de natureza pessoal / individual e as organizacionais.	12 meses	SI Saúde SGP CGPs Áreas de saúde das unidades	SSIS	- Número de pedidos de remoção, por motivo da própria saúde, avaliados pela JMO.
3	Monitoramento de servidores em readaptação, reversão, relotação e retorno ao trabalho após longo período de afastamento (superior a 60 dias/ano) por LTS	Conhecer os motivos geradores das readaptações, relotações e longos períodos de afastamento (superior a 60 dias/ano) por LTS.	36 meses	SI Saúde SGP CGPs Áreas de saúde das unidades	SSIS	- Tempo de permanência no trabalho sem novos afastamentos ou solicitação de mudança de lotação
4	Instituir o Acompanhamento Funcional no âmbito do MPF	Avaliar e construir estratégias de prevenção de riscos psicossociais associados às condições, à organização do trabalho e às práticas de gestão.	12 meses	SG SGP SEDEP SSIS GP de cada unidade	SGP	- Número de unidades do MPF que implementaram o acompanhamento funcional.

Ministério Público Federal