

ATOS DO PROCURADOR-GERAL

PORTARIAS

Nº 1600, DE 04 DE OUTUBRO DE 2017

Institui o Regimento Interno da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Procuradoria-Geral do Trabalho

O **PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO**, no uso das atribuições previstas nos arts. 87 e 91, XXI, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, resolve aprovar o Regimento Interno da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Procuradoria-Geral do Trabalho.

REGIMENTO INTERNO

Capítulo I

DA FINALIDADE, DA COMPOSIÇÃO, DO FUNCIONAMENTO E DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 1º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação – CAMSD, da Procuradoria-Geral do Trabalho atua no desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

Art. 2º A CAMSD é composta por 12 (doze) componentes sendo 6 (seis) titulares e 6 (seis) suplentes na forma da Portaria nº 1.071/2017, com mandato de dois anos.

§ 1º A CAMSD é coordenada por um Subprocurador-Geral do Trabalho que presidirá os trabalhos.

§ 2º Ao coordenador cabe designar reuniões com os integrantes para discutir procedimentos e encaminhar ações sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação, além de procedimentos e ações para o tratamento de notícias de assédio moral, sexual e de discriminação no âmbito da Procuradoria Geral do Trabalho.

§ 3º Será escolhido dentre os membros da CAMSD designados o secretário redator das memórias e documentos produzidos.

§ 4º Os temas e notícias serão distribuídos aos membros CAMSD imediatamente após o recebimento e distribuídos de forma equânime entre os titulares que os relatarão com vistas dos revisores. Na ausência ou impedimento dos relatores/revisores, a relatoria caberá aos respectivos membros suplentes.

§ 5º As decisões e encaminhamentos serão adotados pelo colegiado, preferencialmente em sua composição plena, de acordo com o entendimento da maioria dos votos dos membros presentes na assentada, cabendo ao Coordenador o voto de desempate. O voto divergente poderá ser registrado em ata se o membro assim o desejar.

§ 6º O membro titular que por motivos justificáveis e/ou em caso de impedimento não puder comparecer à reunião de deliberação de notícia de assédio e/ou discriminação deverá comunicar ao coordenador para fins de convocação de seu suplente.

§ 7º O exame de notícia de assédio moral, sexual e de discriminação será sempre prioritário.

§ 8º Os arquivos virtuais contendo as notícias de atos de assédio e/ou de discriminação e seus encaminhamentos terão chave de acesso exclusivo aos membros da CAMSD.

§ 9º A CAMSD se reunirá ordinariamente na primeira segunda-feira de cada mês, e extraordinariamente sempre que necessário por convocação de qualquer um de seus membros.

Art. 3º As atribuições da CAMSD decorrentes da Portaria nº 583/2017 são adotar procedimentos, ouvir, encaminhar, assistir, orientar, acompanhar, apoiar os envolvidos, recomendar e denunciar questões de assédio moral, sexual e de discriminação e conciliar da seguinte forma:

I – A atuação precípua é a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação, sendo a vítima de assédio e discriminação o foco principal para os encaminhamentos.

II – A atuação é reservada aos membros da CAMSD designados, observado o sigilo e a confidencialidade de todas as informações e documentos no decorrer das apurações das notícias de assédio e procedimentos de conciliação.

III - Atuação em conjunto com as Unidades de Gestão de Pessoas e as de Saúde ocasião em que serão ouvidos os envolvidos e serão dados os encaminhamentos necessários para a solução consensual das situações apresentadas.

IV – A atuação em conjunto com as Unidades de Gestão de Pessoas e as de Saúde envolve a assistência, a orientação e o acompanhamento das partes, em especial, a vítima de assédio e discriminação.

V – Recomendar, quando necessário, ao Procurador-Geral do Trabalho ações para solucionar o problema ou prevenir novas ocorrências, dentre elas:

- a) A realização de treinamentos nas áreas de relações interpessoais, liderança e outros;
- b) As mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- c) As melhorias das condições de trabalho; e
- d) O aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas.

VI – Recomendar à Unidade de Gestão de Pessoas, à Diretoria Geral, à chefia da unidade ou à chefia imediata ações para resolução do assédio e/ou da discriminação ou a adoção de medidas preventivas e repressivas a respeito, inclusive, se for o caso, a realocação imediata dos envolvidos em outro setor.

VII – Implementar e coordenar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do MPT, em especial:

- a) Sugerir ao Procurador-Geral do Trabalho a adoção de ações para o alcance dos objetivos desta Política.
- b) Orientar as CAMSD das Procuradorias Regionais, em sua formação e no desenvolvimento de suas ações.
- c) Reunir estudos, informações e documentos, visando subsidiar as atividades desenvolvidas pelas CAMSD, nas diversas Regionais.

VIII – Produzir e manter atualizado manual de informações sobre a caracterização do assédio moral, sexual e/ou discriminação, com enfoque específico para a realidade institucional, a estrutura existente para o atendimento e tratamento da questão, as formas de encaminhamento das notícias daqueles atos, além de pontos que entenda pertinentes para o bom desenvolvimento da Política.

IX – Estimular a criação voluntária de espaços de discussão visando fortalecer os vínculos sociais e profissionais entre membros do Ministério Público do Trabalho, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados.

X – Conciliar, estando as partes de comum acordo, os conflitos de forma imparcial.

Capítulo II

DOS PROCEDIMENTOS PARA A SOLUÇÃO DAS NOTÍCIAS DE ATOS DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 4º Serão recebidas notícias de atos de assédio e/ou de discriminação de qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio ou de discriminação no ambiente do trabalho, inclusive por intermédio de suas associações e sindicatos.

§ 1º Recebida a notícia de atos de assédio e/ou de discriminação, será realizada reunião da CAMSD em até 2 (dois) dias úteis para a discussão dos procedimentos e possíveis ações, a fim de deliberar e sugerir ao Procurador-Geral do Trabalho sobre a necessidade, ou não, de afastamento imediato do autor da denúncia do ambiente onde há suspeita de prática de assédio, bem como necessidade, ou não, de acompanhamento do autor da denúncia pelo Departamento de Atenção à Saúde, procedendo o devido encaminhamento.

§ 2º Em até 10 dias após a 1ª reunião, os relator e revisor deverão apresentar estudo do caso e propor diligências sugerindo a coleta de informações, documentos físicos ou digitais, oitiva de testemunhas, visitas ao local de trabalho do autor da denúncia e outras diligências que entenderem necessárias para a apuração dos fatos denunciados.

§ 3º Em até 30 dias após a 1ª reunião, a CAMSD emitirá parecer conclusivo sobre a caracterização ou não de assédio moral, sexual ou de prática de discriminação.

a) O parecer conclusivo manifestará declaração sobre assédio moral, sexual ou discriminação no trabalho acompanhado das justificativas técnicas que embasaram a conclusão da CAMSD.

b) Nos casos em que a CAMSD concluir não se tratar de assédio moral, sexual ou discriminação no trabalho, mas que requeiram acompanhamento ou mediação de conflito, inclusive nas hipóteses dispostas no capítulo III deste Regimento, poderão ser expedidas as recomendações e as intervenções pertinentes.

§ 4º Em até 35 dias após a 1ª reunião, a CAMSD definirá os encaminhamentos finais previstos nos incisos V e VI do art. 3º deste regimento e, nos casos em que o assédio for comprovado, opinará sobre o enquadramento de falta funcional previsto em lei ou no código de ética de servidores e membros do Ministério Público do Trabalho, recomendando ao Procurador Geral do Trabalho, com a anuência da vítima:

a) Se por parte de membro do Ministério Público do Trabalho, encaminhamento a Corregedoria-Geral do Trabalho sem prejuízo das ações preventivas necessárias.

b) Se por parte de servidor, abertura de sindicância ou processo administrativo disciplinar sem prejuízo das ações preventivas necessárias.

§ 5º Quando se tratar de crime contra a honra ou de quaisquer outros crimes que tenham previsão no Código Penal Brasileiro, a Comissão orientará a vítima acerca das providências judiciais cabíveis.

§ 6º Nos casos em que a CAMSD concluir não se tratar de assédio sexual, moral ou de discriminação, fará a intervenção de mediação de conflito, quando for o caso, propondo e encaminhando recomendações de mudança no ambiente de trabalho e de capacitação pessoal dos envolvidos e pessoas potencialmente atingidas.

Art. 5º As oitivas das partes envolvidas na respectiva unidade serão realizadas em local reservado.

Art. 6º Aos envolvidos será assegurada a assistência, a orientação e o acompanhamento necessários visando melhorar o desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 7º Ao denunciante e/ou vítima será permitido o acompanhamento de colega de trabalho ou de representante de sindicato/associação durante a oitiva.

Art. 8º Ao denunciante e/ou vítima será permitida a apresentação e juntada de documentos e outros meios legalmente permitidos que comprovem a notícia de atos de assédio e discriminação.

Art. 9º Para a solução do assédio e/ou da discriminação será encaminhada recomendação de ações às unidades de Gestão de Pessoas, Diretoria Geral, Chefia da Unidade e Chefia Imediata, incluídas medidas preventivas e, se necessário, a realocação dos envolvidos em outro setor.

Art. 10 Na hipótese de suspeição ou impedimento de integrante da CAMSD, declarada ou arguida pelos envolvidos ou pelo próprio membro da Comissão, este deverá ser afastado de todos os atos e reuniões que tenham relação com o caso.

Capítulo III

DA CONCILIAÇÃO

Art. 11 A conciliação para a solução do conflito poderá ser realizada pela CAMSD estando as partes de comum acordo.

§1º Serão designados pelo coordenador os membros da CAMSD que a conduzirão na condição de conciliadores.

§ 2º A atribuição dos membros-conciliadores é assistir às partes de forma imparcial, buscando alcançar a solução do problema.

§ 3º A CAMSD acompanhará a conciliação para garantir o cumprimento dos compromissos assumidos.

§ 4º Em caso de não ser possível a solução consensual do conflito, as partes serão formalmente consultadas sobre o interesse em dar continuidade ao procedimento na instância competente para onde será encaminhada a memória descritiva com a síntese da questão.

Capítulo IV

DOS ESPAÇOS DE DISCUSSÃO COLETIVA

Art. 12 A CAMSD estimulará a criação de Espaços de Discussão Coletiva capazes de fortalecer os vínculos sociais e profissionais entre as pessoas, onde serão debatidas as questões relacionadas à organização do trabalho, buscando o seu aperfeiçoamento, de forma a viabilizar a gestão participativa sobre temas que interessem ao MPT.

§ 1º A criação e a participação nos Espaços de Discussão Coletiva serão voluntárias entre membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados, que decidirão sobre o seu funcionamento.

§2º Os objetivos precípuos dos Espaços de Discussão Coletiva são:

- Assegurar a participação espontânea por meio do diálogo, baseada na confiança de que a palavra do integrante será ouvida e considerada.
- Estabelecer o mútuo envolvimento e responsabilidade entre os participantes para encaminhar as soluções encontradas.
- Cooperar para a reestruturação dos processos e ambientes de trabalho.

§ 3º Os Espaços de Discussão Coletiva poderão ter a participação de profissional facilitador quando solicitado por seus integrantes.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 A CAMSD exercerá suas atribuições em cooperação com as Comissões Regionais.

Art. 14 A CAMSD dirimirá dúvidas acerca da aplicação da Portaria nº 583/2017.

Art. 15 Os casos omissos serão resolvidos pela CAMSD.

Nº 1666, DE 04 DE OUTUBRO DE 2017

Altera a Portaria nº 901, de 05/06/2017, que regulamenta, em caráter complementar, o teletrabalho no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

O **PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO**, no uso de suas atribuições legais previstas no art.91, XXI, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e

Considerando a reunião realizada entre os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, no dia 19 de setembro de 2017, resolve:

Art. 1º O art. 4º da Portaria 901/2017 passa a vigorar acrescido de um parágrafo único, com a seguinte redação:

“Art. 4º (...)

Parágrafo único. No âmbito dos escritórios da Procuradoria Geral do Trabalho o limite de servidores em teletrabalho, simultaneamente, poderá ser superior ao estabelecido no caput, desde que seja mantido no gabinete, no mínimo, 1 (um) servidor em cumprimento de jornada integral.”

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Nº 1761, DE 04 DE OUTUBRO DE 2017

O **PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO**, uso das atribuições previstas no art. 91, inciso XXI da Lei Complementar nº 75 de 20 de maio de 1993, considerando a necessidade de adequar a estrutura organizacional do Ministério Público do Trabalho, no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região/PE, e o que consta no PGEA nº 002407.2017.06.900/8, resolve:

Art. 1º Alterar parcialmente a estrutura organizacional da Procuradoria Geral do Trabalho, na forma discriminada no anexo.

SITUAÇÃO ANTERIOR			SITUAÇÃO ATUAL		
Nº de Funções	Denominação	Código	Nº de Funções	Denominação	Código
	PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO/PE			PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO/PE	
1	Procurador-Chefe	FC 02	1	Procurador-Chefe	FC 02
1	Assistente Nível I	FC 01	1	Assistente Nível I	FC 01
			SECRETARIA REGIONAL DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL	
	