

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**POLÍTICA NACIONAL DE GESTÃO
DE PESSOAS**

Brasília-DF | Ano 2018 | 1ª Edição



Ministério Público do Trabalho

Ministério Público do Trabalho

Ronaldo Curado Fleury
Procurador-Geral do Trabalho

Luiz Eduardo Guimarães Bojart
Vice-Procurador-Geral do Trabalho

Rafael Dias Marques
Chefe de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Daniela de Moraes do Monte Varandas
Chefe de Gabinete do Vice-Procurador-Geral do Trabalho

Leomar Daroncho
Diretor-Geral

Grupo de Trabalho da Política de Gestão de Pessoas do MPT

Mariana Flesch Fortes

Procuradora do Trabalho – PRT-2ª Região/SP
Assessora Socioambiental do MPT e integrante do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas (CEGEP)
Coordenadora do Grupo de Trabalho (GT)

Izaías Dantas Freitas

Diretor de Gestão de Pessoas/PGT e Integrante do CEGEP
Relator do GT

Erlan José Peixoto do Prado

Procurador do Trabalho – PRT-10ª Região/DF
Revisor do GT

Vinicius Pinto Correa

Chefe do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas/DGP
Integrante do CEGEP

Cynthya Morais de Oliveira

Chefe da Assessoria Técnica e de Conformidade/DGP

Patrícia de Lemos Stchelkunoff Joba

Chefe da Seção de Formação e Capacitação/DDP/DGP

Ana Cláudia Freire Camargos

Chefe da Assistência Psicossocial/DAIS/DGP
Integrante do GT de Qualidade de Vida no Trabalho

Renata Lacerda do Nascimento Moraes

Integrante da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral
e do Projeto Gestão por Competências

Gabriela Malta de Oliveira Lessa

Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas/PRT-19ª Região/AL
Integrante do Projeto Gestão por Competências

Myriam de Medeiros Negromonte

Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas/PRT-2ª Região/SP
Integrante do Projeto Gestão por Competências.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**POLÍTICA NACIONAL DE
GESTÃO DE PESSOAS**

2018

SUMÁRIO

PORTARIA nº 1321/2018.....	9
CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS.....	10
CAPÍTULO II DOS CONCEITOS.....	11
CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS.....	14
CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS.....	16
CAPÍTULO V DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS.....	18
CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	30

PORTARIA Nº 1321/2018

*Institui a Política Nacional de Gestão de Pessoas
no âmbito do Ministério Público do Trabalho.*

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso das atribuições conferidas pelo art. 91, inciso XXI, da Lei Complementar nº 75/93;

CONSIDERANDO a Recomendação nº 52/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público;

CONSIDERANDO a missão, a visão e os objetivos institucionais do Ministério Público do Trabalho e seu Planejamento Estratégico;

CONSIDERANDO as proposições do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas – CEGEP, a proposta apresentada pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria nº 02/2018 e o que consta do PGEA 019659.2017.00.900/1;

RESOLVE INSTITUIR a **POLÍTICA NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS** no âmbito do Ministério Público do Trabalho, na forma definida nesta Portaria.



CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Política Nacional de Gestão de Pessoas estabelece os princípios e as diretrizes gerais e específicas que nortearão as ações e os processos de gestão de pessoas no âmbito do Ministério Público do Trabalho, tendo como objetivos:

- I. Promover o desenvolvimento contínuo de competências;
- II. Valorizar e motivar membros e servidores;
- III. Desenvolver cultura integrada e orientada para resultados;
- IV. Alinhar a gestão de pessoas à estratégia institucional; e
- V. Promover o estado de bem-estar físico, psicológico e social na organização.

Art. 2º A Diretoria de Gestão de Pessoas, em parceria com as demais unidades administrativas de gestão de pessoas das Procuradorias Regionais do Trabalho proporão, de forma coordenada e alinhada, ações e processos que visem à implementação desta política no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 3º Para os fins desta Portaria, consideram-se:

- I. Princípios:** conjunto de crenças e valores basilares que orientam e legitimam o comportamento dos servidores do Ministério Público do Trabalho ao lidar com as questões relativas à gestão de pessoas;
- II. Diretrizes:** estratégias de gestão, orientações e indicações direcionadas a ações e processos de gestão de pessoas;
- III. Governança de Pessoas:** conjunto de diretrizes, estruturas organizacionais, processos e mecanismos de avaliação, direção e monitoramento, com vistas a assegurar que as decisões e as ações relativas à gestão de pessoas estejam alinhadas aos objetivos estratégicos do Ministério Público do Trabalho, contribuindo para o alcance das suas metas, de acordo com o Planejamento Estratégico Institucional;
- IV. Gestão de Pessoas por competências:** conjunto de práticas institucionais e gerenciais com o propósito de gerir o perfil profissional dos servidores, de acordo com regulamentação específica, estimulando o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento, com foco no alcance dos objetivos profissionais e organizacionais;
- V. Competências:** conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, contando com o devido suporte organizacional, são colocados em prática nas situações de trabalho, produzindo resultados que agregam valor à organização e ao indivíduo;
- VI. Perfil profissional:** conjunto de competências humanas, profissionais e comportamentais que influenciam o desempenho do indivíduo e da organização;



- VII. Espaço ocupacional:** conjunto de atribuições e perfis profissionais, dimensionados por área de atuação e lotação, fixados como padrão de orientação e acompanhamento do desenvolvimento, do desempenho e das entregas, cujo acesso exige requisitos de maior ou menor grau de complexidade;
- VIII. Lacuna de competência:** diferença entre o grau de domínio da competência apresentada e o grau requerido em determinado espaço ocupacional;
- IX. Educação Corporativa:** processo institucional formado pelo conjunto de práticas de desenvolvimento de pessoas e de aprendizagem organizacional, com o objetivo de adquirir, desenvolver e alinhar competências profissionais e organizacionais à execução do planejamento estratégico institucional;
- X. Capacitação:** processo permanente e ordenado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências profissionais e organizacionais por meio do fortalecimento de competências individuais;
- XI. Clima organizacional:** percepção global dos membros, servidores, estagiários, adolescentes aprendizes e terceirizados, a respeito do ambiente de trabalho, capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização;
- XII. Ocupação crítica:** ocupação que combina duas importantes características: dificuldade de reposição (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia) e influência direta no resultado do negócio da organização;
- XIII. Dimensionamento da força de trabalho:** definição do quantitativo mínimo de cargos efetivos, cargos em comissão e funções de confiança com o intuito de promover a melhor alocação dos recursos humanos do órgão;
- XIV. Gestão da informação:** corresponde a um processo de elaboração, compartilhamento, disseminação e utilização correta e segura da informação veiculada no órgão; e

XV. Programas de aprendizagem profissional: conjunto de ações atreladas ao programa de estágio e ao programa adolescente aprendiz do Ministério Público do Trabalho, ambos de cunho socioeducativo, os quais buscam o desenvolvimento do estudante para a vida cidadã e proporcionam à organização interação com instituições de ensino.



CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º A Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público do Trabalho orientar-se-á pelos seguintes princípios:

- I.** Alinhamento com a missão, visão, valores e objetivos estratégicos do Ministério Público do Trabalho, promovendo uma gestão integrada nos aspectos organizacionais e de pessoas;
- II.** Primazia dos critérios de justiça, conciliando os interesses das pessoas e o interesse público;
- III.** Respeito e valorização das pessoas, em todos os níveis sociais e hierárquicos;
- IV.** Integração, acessibilidade, inclusão e não discriminação, de forma que sejam asseguradas e promovidas a equidade e as diversidades regional, cultural, de gênero, de raça, de etnia e outras diversidades;
- V.** Estímulo aos comportamentos éticos e valores que fundamentam a conduta pessoal e profissional;
- VI.** Humanização do ambiente e das relações de trabalho, fortalecendo os princípios da dignidade humana, da valorização social do trabalho, da isonomia e da equidade;
- VII.** Aprimoramento permanente das condições, dos processos e dos instrumentos de trabalho;
- VIII.** Meritocracia, com enfoque na valorização do desempenho e no desenvolvimento profissional e na carreira;
- IX.** Atuação efetiva das lideranças nos processos de gestão de pessoas, com enfoque no trabalho em equipe e na cooperação, promovendo-se a gestão participativa;

- X.** Compartilhamento de informações e de conhecimentos, gerando valor e impulso às pessoas;
- XI.** Percepção das pessoas como sendo responsáveis pela construção e disseminação da imagem institucional;
- XII.** Compreensão do trabalho como fonte de satisfação e realização pessoal e profissional;
- XIII.** Valorização dos servidores efetivos, proporcionando condições adequadas ao seu desenvolvimento profissional e pessoal;
- XIV.** Atuação sistêmica, integrada e estruturada da gestão de pessoas, a qual deve primar pela impessoalidade, transparência, eficiência, eficácia, legalidade e melhoria contínua; e
- XV.** Fomento ao exercício da cidadania individual e corporativa, bem como à construção participativa do conhecimento organizacional.



CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 5º A Política Nacional de Gestão de Pessoas será orientada pelas seguintes diretrizes gerais:

- I.** Busca constante por melhores práticas de gestão de pessoas;
- II.** Estímulo e valorização da inovação, criatividade, empreendedorismo, pensamento crítico e do trabalho colaborativo e participativo;
- III.** Comunicação assertiva, estimulada, aprimorada e fortalecida com recursos que promovam sua integração e otimização;
- IV.** Racionalização do planejamento e execução do orçamento de gestão de pessoas, com vistas ao atendimento das necessidades da Administração e do interesse público, respeitando as especificidades e características de cada região;
- V.** Ações pautadas pela metodologia de gestão por competências;
- VI.** Observância do Plano Diretor de Gestão de Pessoas, o qual alinhará os níveis estratégico, tático e operacional de planejamento, com o monitoramento da eficácia das ações por meio de indicadores e metas;
- VII.** Gestão compartilhada e participativa de membros e servidores na execução e aprimoramento das estratégias;
- VIII.** Equidade na avaliação das necessidades e expectativas de todas as áreas, observadas as diretrizes estratégicas da instituição;

- IX.** Atualização contínua do sistema de gestão e desenvolvimento de pessoas, tendo em vista as inovações tecnológicas;
- X.** Observância dos padrões de ética segundo os critérios estabelecidos em código específico no âmbito do Ministério Público da União;
- XI.** Prevenção do assédio moral e do sofrimento no trabalho;
- XII.** Compreensão da saúde do servidor como estado completo do bem-estar físico, mental e social, para além da mera ausência de doenças;
- XIII.** Gestão de riscos balizada em controles internos administrativos eficazes; e
- XIV.** Construção do conhecimento institucional por meio de redes de relacionamento internas e externas, como forma de intensificar a comunicação organizacional e a gestão do conhecimento.



CAPÍTULO V DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS

SEÇÃO I GESTÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 6º A estrutura das Unidades do Ministério Público do Trabalho será definida por meio da realização de estudo de dimensionamento da força de trabalho, de forma a contribuir para uma atuação institucional eficiente e segura.

Parágrafo único. O dimensionamento da força de trabalho se realizará por meio de critérios objetivos, levando em conta as unidades administrativas e respectivas atribuições, conforme definidas no Regimento Interno do Ministério Público do Trabalho.

SEÇÃO II LOTAÇÃO, RECRUTAMENTO INTERNO E MOVIMENTAÇÃO

Art. 7º A lotação interna de servidor observará a adequação entre as competências profissionais e comportamentais e o perfil profissional requerido para a vaga, considerando as peculiaridades do espaço ocupacional a ser provido, visando ao melhor aproveitamento das competências e ao alcance dos resultados institucionais, podendo considerar, quando for o caso, o acompanhamento funcional.

Art. 8º A lotação interna e o provimento de funções de confiança e cargos em comissão, por servidores do Ministério Público do Trabalho, observarão, preferencialmente, o recrutamento e seleção interna, a que se dará ampla divulgação, podendo ser usados como insumos os dados constantes de Banco de Talentos, sem prejuízo do uso de outras ferramentas e critérios.

Art. 9º As etapas do recrutamento e da seleção interna serão pautadas pela comunicação transparente aos interessados, inclusive quanto ao resultado final.

Art. 10. O recrutamento e a seleção interna serão objeto de instrumento de avaliação, visando à verificação de sua eficácia.

Art. 11. Os servidores recém-ingressados receberão o suporte necessário ao seu acolhimento, à ambientação ao novo local de trabalho e à adaptação ao novo espaço ocupacional.

Art. 12. As ocupações críticas do MPT, inclusive das áreas de gestão, serão mapeadas, identificando-se o perfil profissional desejado, as lacunas entre os perfis profissionais existentes e os requeridos, com o objetivo de promover ações, inclusive educacionais, com vistas a assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados.



SEÇÃO III

ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL

Art. 13. O acompanhamento funcional dos servidores, realizado pela área de gestão de pessoas, com o apoio das áreas de saúde e de desenvolvimento profissional, compreenderá um conjunto de ações integradas que visam à melhoria no desempenho, ao alcance dos objetivos institucionais, à promoção da saúde e à qualidade de vida no trabalho.

Art. 14. As ações de acompanhamento funcional serão desenvolvidas em âmbito individual, coletivo e organizacional e serão subsidiadas pelos dados provenientes da gestão do desempenho por competências, pelos relatórios de clima organizacional, pelas demandas levadas aos serviços de gestão de pessoas e pelos indicadores de rotatividade e absenteísmo.

SEÇÃO IV

ATENÇÃO À SAÚDE

Art. 15. A atenção à saúde dos servidores contempla projetos e ações institucionais voltados à promoção, vigilância e à preservação da saúde física e mental, por meio de Política Nacional a ser instituída para tal fim.

Parágrafo único. A atenção à saúde compreende, dentre outras, medidas que visam à eliminação ou redução dos riscos decorrentes do ambiente, do processo e das condições de trabalho e dos hábitos de vida, devendo ser realizados e implementados o Programa de Controle Médico e Ocupacional - PCMSO e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

SEÇÃO V

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Art. 16. A promoção da qualidade de vida no trabalho deve ocorrer por meio de ações institucionais voltadas à promoção do equilíbrio do ser humano em todas as dimensões, de forma a contribuir para a melhoria da condição de vida pessoal e profissional do servidor e o seu bem-estar.

Art. 17. As ações de qualidade de vida devem permitir a construção de um meio ambiente de trabalho saudável, permeado por respeito mútuo, valorização das pessoas e espírito colaborativo entre seus integrantes, livre de posturas autoritárias, discriminatórias e abusivas.

Art. 18. O aprimoramento das ações de qualidade de vida deve se fundar em estudos e pesquisas periódicas de clima organizacional, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de aperfeiçoamento permanente das relações interpessoais e do ambiente de trabalho, inclusive no regime de teletrabalho.

SEÇÃO VI

GESTÃO DE DESEMPENHO

Art. 19. A gestão do desempenho será baseada em competências e reforçará a promoção contínua do feedback e compartilhamento das competências já desenvolvidas.



Art. 20. As avaliações do desempenho considerarão os espaços ocupacionais e as competências profissionais e comportamentais da área de atuação, visando à identificação das lacunas de competências a serem desenvolvidas.

Art. 21. A mensuração do desempenho ocorrerá de forma transparente e integrativa, por meio de critérios objetivos, utilizando, quando couber, autoavaliação, avaliação de pares, avaliação do gestor e avaliação da equipe, para fins de desenvolvimento pessoal e profissional, devendo estar alinhadas com as metas organizacionais.

Art. 22. A gestão do desempenho é instrumento de tomada de decisão em relação à lotação interna, à movimentação dentro de cada Unidade, à promoção na carreira, à capacitação e à política de sucessão de servidores.

Art. 23. A gestão do desempenho promoverá a valorização e o reconhecimento do bom desempenho, proporcionando o aproveitamento e retenção de talentos e a otimização do clima organizacional.

SEÇÃO VII

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

Art. 24. O gestor promoverá ações voltadas para o desenvolvimento das equipes e para a manutenção de um ambiente de cordialidade, confiança e cooperação, visando à motivação e à satisfação de seus integrantes.

Art. 25. O desenvolvimento de lideranças far-se-á por meio de Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG, com o objetivo de promover ações de capacitação inter-relacionadas voltadas ao desenvolvimento sistemático de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas dos gestores e alinhadas à estratégia organizacional.

Art. 26. O PDG observará as lacunas identificadas entre as competências gerenciais apresentadas pelos gestores e as requeridas para o desempenho do cargo.

Art. 27. O desenvolvimento de uma cultura gerencial será fundado em resultados, em consonância com os objetivos institucionais.

Art. 28. Devem ser adotadas medidas voltadas ao fortalecimento do feedback, visando a uma atuação transparente e integrada com a equipe e à gestão do desempenho.

Art. 29. As competências gerenciais adequadas ao perfil profissional e ao espaço ocupacional, bem como eventuais avaliações gerenciais, serão consideradas no processo seletivo para fins de ocupação de cargos de gestão.



Art. 30. A promoção de ações de desenvolvimento de lideranças abrangerá os atuais ocupantes de cargos de gestão, respectivos substitutos, bem como potenciais líderes, a fim de assegurar o processo sucessório gerencial e a continuidade dos serviços.

Art. 31. A avaliação gerencial periódica aferirá o desempenho de gestores do MPT e proporcionará a identificação de oportunidades de melhoria.

SEÇÃO VIII

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Art. 32. O acesso à aprendizagem deve ser disponibilizado de forma equânime, sem distinção, observados os princípios de acessibilidade, diversidade, equidade e inclusão social, sem prejuízo daqueles voltados ao desenvolvimento de competências específicas, inclusive de gestão e liderança.

Art. 33. O autoconhecimento, o autodesenvolvimento e o pensamento crítico serão estimulados, a fim de promover o aperfeiçoamento das competências profissionais e organizacionais.

Art. 34. As ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação – TD&E, formuladas por meio de um Plano Anual de Capacitação de Pessoal, serão planejadas, executadas e avaliadas de acordo com o Planejamento Estratégico Institucional e o modelo de Gestão por Competências, devendo considerar as necessidades atuais e futuras da Instituição.

Art. 35. As ações de TD&E fomentarão uma cultura de aprendizagem contínua com foco em resultados, o aprimoramento permanente dos processos de trabalho bem como a produção e a disseminação do conhecimento, de forma a contribuir com a gestão do conhecimento organizacional.

Art. 36. As ações de TD&E poderão contemplar programas de pós-graduação (stricto e lato sensu) e idiomas, entre outros.

Art. 37. Haverá um Banco de Talentos, com o objetivo de permitir o registro dos perfis profissionais dos servidores, visando à identificação de talentos, ao aproveitamento das potencialidades individuais, à formação de equipes multidisciplinares, à seleção para instrutoria interna, à ocupação de cargos em comissão e funções de confiança e à lotação interna.

Art. 38. Serão desenvolvidas ações para que os servidores reflitam sobre o seu papel na sociedade, ampliem sua visão de futuro e tenham conhecimento da missão e dos valores do Ministério Público do Trabalho, propiciando sentimento de orgulho e pertencimento à Instituição.



SEÇÃO IX

REMUNERAÇÃO E SISTEMA DE INCENTIVOS

Art. 39. Deverão ser instituídos mecanismos de desenvolvimento na carreira dos servidores efetivos, tanto materiais, quanto financeiros, mediante adicionais de qualificação, progressão e promoção na carreira, acesso a cargos comissionados e funções de confiança, primando-se pelos critérios de mérito e qualificação.

Art. 40. Os incentivos institucionais diretos constituirão elementos de atratividade das carreiras, o que engloba auxílios financeiros, benefícios, acesso a programas de saúde, flexibilização da jornada em casos específicos e mobilidade interna.

Art. 41. Os incentivos institucionais indiretos constituirão homenagem por tempo de serviço, reconhecimento de experiência e de boas práticas, elogios, prêmios, treinamentos, licença-capacitação, concessão de bolsas de estudo, entre outros, objetivando atrair, motivar e engajar os servidores em relação aos objetivos da Instituição.

Art. 42. Os trabalhos notáveis, desenvolvidos individualmente ou por grupos de trabalho, poderão ser considerados como prestação de relevante serviço público e constarão dos respectivos assentamentos funcionais.

Art. 43. Os servidores serão orientados sobre a importância da previdência complementar como fonte de segurança financeira e atratividade para a carreira e sobre a possibilidade de adesão ao Plano de Benefícios da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud).

SEÇÃO X

DESLIGAMENTO

Art. 44. Os desligamentos serão monitorados por intermédio de pesquisas e entrevistas, visando à identificação e análise das situações que ensejam a evasão dos servidores efetivos do Órgão, de modo a permitir a implementação de ações que busquem a atração à carreira e a retenção de talentos e de competências.

Art. 45. Os servidores efetivos receberão o suporte necessário para amenizar as possíveis dificuldades apresentadas nas situações de pré-aposentadoria bem como para auxiliá-los na preparação para uma nova etapa de vida.

Art. 46. Os servidores aposentados serão reconhecidos e valorizados, como forma de construção da história institucional e da manutenção da relação entre eles e a vida da Instituição.

SEÇÃO XI

PROGRAMA DE ESTÁGIO E APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Art. 47. Os programas de aprendizagem objetivarão a preparação do estudante para o trabalho, permitindo-lhe o desenvolvimento de habilidades e o aperfeiçoamento técnico-cultural e científico, em complementação ao conhecimento teórico adquirido na instituição de ensino formadora.



Art. 48. O ingresso no programa de estágio do Ministério Público do Trabalho, na modalidade de estágio não obrigatório, ocorrerá por meio de processo seletivo baseado, dentre outros, nos princípios da isonomia e da impessoalidade.

SEÇÃO XII

GESTÃO DA INFORMAÇÃO

Art. 49. As áreas de Gestão de Pessoas orientar-se-ão pelos preceitos da gestão transparente da informação.

Art. 50. Os processos referentes às atividades de gestão de pessoas deverão funcionar de forma integrada e sistêmica, mediante a utilização de bancos interligados e sistemas informatizados, visando à eficiência e à tomada de decisões gerenciais.

Art. 51. A gestão da informação será norteadada pela proteção da informação e pelo desenvolvimento de ações que assegurem sua autenticidade, integridade e confidencialidade.

Art. 52. As áreas de Gestão de Pessoas adotarão medidas visando a garantir a segurança da informação, buscando sempre a automação de seus processos.

Art. 53. Os servidores terão amplo acesso aos dados e decisões relacionadas à sua vida funcional ou de ordem pessoal.

Art. 54. O acesso às informações pessoais e funcionais somente será disponibilizado a terceiros mediante expressa autorização superior ou previsão legal ou, ainda, se houver o consentimento expresso do interessado.

Art. 55. É de responsabilidade do membro, servidor e estagiário a atualização das informações pessoais e funcionais.



CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 56. Esta Política Nacional de Gestão de Pessoas se aplica aos membros, estagiários, aprendizes e terceirizados no que couber.

Art.57. A Política Nacional de Gestão de Pessoas deverá ser revisada periodicamente, considerando eventuais mudanças de cenários, internos e externos, e dos objetivos estratégicos do Ministério Público do Trabalho.

Art. 58. As atividades desenvolvidas pela Diretoria de Gestão de Pessoas serão objeto de pesquisas periódicas de satisfação, visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Art. 59. Caberá ao Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas - CEGEP propor parâmetros para a avaliação da efetividade desta Política Nacional de Gestão de Pessoas.

Art. 60. Compete ao Diretor-Geral do Ministério Público do Trabalho dirimir as dúvidas suscitadas na aplicação do disposto nesta Portaria e decidir sobre os casos omissos.

Art. 61. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

RONALDO CURADO FLEURY
Procurador-Geral do Trabalho