

III. ocupantes de cargo em comissão ou função comissionada de direção e chefia ou assessoramento;

IV. que tenham sofrido penalidade disciplinar nos termos dos incisos I e II do art. 127 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, nos dois anos anteriores à indicação.

Art. 12. O limite máximo de servidores em teletrabalho na experiência-piloto é fixado em 30% (trinta por cento) por unidade.

Seção II

Deveres dos Servidores em Regime de Teletrabalho

Art. 13. Constitui dever do servidor participante do teletrabalho:

I. cumprir a meta de desempenho estabelecida;  
II. desenvolver suas atividades na região metropolitana de sua lotação e desta não se ausentar, em dias de expediente, sem autorização prévia formal de sua chefia imediata;

III. atender às convocações para comparecimento às dependências do DNIT, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da Administração;

IV. manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

V. consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;

VI. manter a chefia imediata informada, por meio de mensagem dirigida à caixa postal individual de correio eletrônico do DNIT, acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento; e

VII. reunir-se com a chefia imediata, a cada período máximo de 07 (sete) dias, para apresentar resultados parciais e finais, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações.

Art. 14. Compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados.

Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar orientação do DNIT.

Seção III

Deveres da Chefia Imediata

Art. 15. São deveres das chefias imediatas das unidades participantes do teletrabalho:

I. acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

II. ferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;  
III. encaminhar relatório à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas com a relação de servidores em regime de teletrabalho, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, bem como os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade.

Seção IV

Monitoramento e Controle

Art. 16. O regime de teletrabalho só será autorizado após publicação dos nomes dos servidores que participaram do programa em boletim administrativo.

Art. 17. O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º A unidade de lotação fará constar informação sobre o período de atuação do servidor em regime de teletrabalho.

§ 2º Na hipótese de atraso no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que se refere o caput, relativamente aos dias que excederem o prazo inicialmente fixado para o cumprimento das metas, salvo por motivo devidamente justificado à chefia imediata.

§ 3º O atraso no cumprimento da meta mensal por prazo superior a 5 (cinco) dias úteis acarretará ausência de registro de frequência durante todo o período de realização da meta, salvo por motivo devidamente justificado à chefia imediata.

§ 4º As hipóteses descritas nos parágrafos 2º e 3º deste artigo, quando não justificadas, configurarão impuntualidade, falta injustificada, falta habitual de assiduidade ou abandono de cargo.

§ 5º Na hipótese de não cumprimento das metas de desempenho, acarretará notificação e, em um segundo descumprimento, desligamento das atividades de teletrabalho.

§ 6º O servidor que for desligado do regime de teletrabalho, devido ao descumprimento das metas, ficará impossibilitado de exercer as atividades no regime respectivo por um período de 6 (seis) meses.

§ 7º É vedado o acúmulo de horas para efeito de flexibilização de horário durante jornada de teletrabalho.

Art. 18. A retirada de processos e demais documentos das dependências do DNIT dar-se-á mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade pelo servidor e observará os procedimentos relativos à segurança da informação e ao manuseio de processos e documentos sigilosos dispostos em normativos próprios do DNIT, quando for o caso.

§ 1º O servidor detentor de processos e documentos, por motivo da atividade em teletrabalho, deve guardar sigilo a respeito das informações neles contidas, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

§ 2º Não devolvidos os autos ou documentos, ou, se devolvidos, apresentarem qualquer irregularidade, e não havendo fundada justificativa para a ocorrência, cabe à chefia imediata:

I. comunicar de pronto o fato ao superior hierárquico, para adoção das medidas administrativas, disciplinares e, se for o caso, judiciais cabíveis;

II. excluir o servidor do regime de teletrabalho.

Art. 19. Compete à Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação (CGTI) viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas do DNIT, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

§ 1º Os servidores em regime de teletrabalho poderão valer-se do serviço de suporte ao usuário, observado o horário de expediente do DNIT.

§ 2º O serviço de que trata o § 1º deste artigo será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas do DNIT.

Art. 20. Em casos de afastamentos legalmente previstos, o servidor deverá dar ciência de sua indisponibilidade imediatamente para a chefia imediata, que decidirá pela sua continuidade em regime de teletrabalho e pela necessidade de repassar a demanda para outro servidor, de acordo com a conveniência da Administração.

Art. 21. Servidores que percebam o auxílio de Vale-Transporte terão descontados os dias em que não se deslocarem para as dependências físicas do DNIT.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, a chefia imediata deverá, ao início de cada mês, encaminhar relatório para a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, contendo os servidores em regime de teletrabalho, bem como os dias trabalhados externamente nos quais não ocorreram deslocamentos a serviço.

Art. 22. Os dias trabalhados em regime de teletrabalho deverão ser registrados no Sistema de Controle de Frequência com a sua respectiva ocorrência.

Seção V

Término do Teletrabalho

Art. 23. O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao trabalho nas dependências do DNIT.

Art. 24. No interesse da Administração, a chefia imediata pode, a qualquer tempo, desautorizar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

Parágrafo único. A chefia imediata deve desautorizar o regime de teletrabalho para os servidores que descumprirem o disposto nesta Resolução.

Seção VI

Da Avaliação da Experiência-Piloto

Art. 25. Ao final de cada trimestre civil da vigência desta Portaria, a equipe da experiência-piloto de teletrabalho se reunirá para avaliar os resultados obtidos com a finalidade de examinar a conveniência de propor o eventual cancelamento ou de sugerir ajustes na sua regulamentação.

§ 1º A continuidade da realização de trabalhos fora das unidades administrativas do DNIT ficará vinculada à análise dos resultados apurados, em especial, no que se refere ao incremento da produtividade nas áreas e unidades administrativas participantes da experiência-piloto.

§ 2º Os resultados da experiência-piloto deverão ser divulgados, a cada trimestre, nos termos do § 6º, do art. 6º, do Decreto nº 1.590, de 1995.

Art. 26. Ao final do período da experiência, a equipe da experiência-piloto formalizará relatório contendo os resultados obtidos e propondo a expansão do projeto para todos os servidores do DNIT ou o seu eventual cancelamento.

Seção VII

Das Disposições Finais

Art. 27. Salvo as hipóteses previstas na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o desligamento da experiência-piloto não configura, por si só, presunção de infração.

Art. 28. O Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas decidirá sobre casos omissos.

Art. 29. Por ato do Diretor Geral, a experiência-piloto poderá ser cancelada a qualquer tempo.

Art. 30. Esta Portaria entra em vigor no primeiro dia útil do mês subsequente à data de publicação.

VALTER CASIMIRO SILVEIRA

**Ministério Público da União**

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA-GERAL  
CONSELHO SUPERIOR**

**RESOLUÇÃO Nº 132, DE 25 DE OUTUBRO DE 2016**

Estabelece a organização das unidades e a fixação das atribuições dos órgãos no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

O CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, com fundamento nas alíneas "c" e "d" do inciso I do artigo 98, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, bem como nos artigos 20 e 69 do Ato Conjunto PGR/CASMPU nº 1/2014, e o que consta do Processo Administrativo CSMPPT nº 2.00.000.008925/2014-00, resolve estabelecer a organização das unidades e a fixação das atribuições dos órgãos no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A organização das unidades e a fixação das atribuições dos órgãos, no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT), regem-se por esta Resolução, pelo Ato Conjunto PGR/CASMPU nº 1/2014, pela Lei nº 13.024, de 26 de agosto de 2014 e, no que couber, pela Lei Complementar nº 75/93.

Art. 2º Para fins desta Resolução considera-se:

I - unidade: a Procuradoria Geral do Trabalho (PGT), as Procuradorias Regionais do Trabalho (PRT), e as Procuradorias do Trabalho em Municípios (PTM);

II - órgão: menor unidade de atuação funcional individual no âmbito do Ministério Público do Trabalho, com sede nas unidades mencionadas no inciso anterior;

III - órgão de Procurador do Trabalho: órgão com atribuição ordinária perante as Varas do Trabalho e para os procedimentos extrajudiciais cujas medidas possam ser aforadas perante as Varas do Trabalho e, eventualmente, junto aos Tribunais Regionais do Trabalho;

IV - órgão de Procurador Regional do Trabalho: órgão com atribuição perante os Tribunais Regionais do Trabalho e para os procedimentos extrajudiciais cujas medidas possam ser aforadas perante os Tribunais Regionais do Trabalho;

V - órgão de Subprocurador-Geral do Trabalho: órgão com atribuição perante o Tribunal Superior do Trabalho e para os procedimentos extrajudiciais cujas medidas possam ser aforadas junto ao Tribunal Superior do Trabalho;

VI - órgão geral: órgão com atribuição universal;

VII - órgão especializado: órgão ao qual compete o exercício de atribuições específicas, em caráter exclusivo ou não;

VIII - órgão não distribuído: órgão ainda não alocado em uma unidade;

IX - órgão distribuído: órgão alocado em uma unidade;

X - órgão provido com designação vigente: órgão distribuído e com membro designado em exercício de suas atribuições;

XI - órgão provido com designação suspensa: órgão distribuído e com membro designado em exercício de outras funções, com prejuízo de suas atribuições ordinárias;

XII - órgão vago: órgão distribuído, mas temporariamente sem membro designado para o exercício de suas atribuições;

XIII - quadro efetivo de órgãos: número de órgãos distribuídos para a unidade;

XIV - quadro real de órgãos: número de órgãos providos na unidade;

XV - colégio da unidade: reunião de todos os membros lotados na mesma unidade, conforme inciso I do art. 2º desta Resolução;

XVI - coordenação temática nacional: estrutura de assessoria vinculada ao Procurador-Geral do Trabalho que se subdivide em áreas relacionadas à atividade finalística da Instituição.

XVII - coordenação local: estrutura administrativa responsável pela coordenação da atuação finalística dos órgãos das PRT's junto às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho e, no caso da PGT, junto ao Tribunal Superior do Trabalho;

XVIII - divisão: conjunto de órgãos especializados reunidos ou não em núcleos;

XIX - núcleo: conjunto de órgãos especializados dentro de uma divisão;

XX - área temática: reunião de grupos de temas semelhantes constantes do Temário Unificado do MPT;

XXI - grupo temático: rol de temas iniciados com numeração dentro da primeira casa decimal - 1.1, 1.2, 1.3 - e assim sucessivamente em cada área temática do Temário Unificado do MPT;

XXII - tema: terceiro nível de classificação constante do Temário Unificado do MPT - 1.1.1; 1.1.2; 1.1.3 - os quais, reunidos, formam o grupo temático.

CAPÍTULO II

DOS OFÍCIOS

Art. 3º O número de órgãos corresponde ao número de cargos de membros criados por lei para o MPT em todos os níveis da carreira.

Parágrafo único. A criação de novos cargos implicará, de forma automática, o acréscimo correspondente de novos órgãos.

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO DAS UNIDADES

Seção I

Disposições Comuns

Art. 4º As unidades do MPT serão organizadas em órgãos gerais e/ou órgãos especializados.

Art. 5º A fixação das atribuições dos órgãos pautar-se-á pelos seguintes princípios:

I - razoabilidade na distribuição quantitativa dos órgãos entre as funções institucionais;

II - interesses e especificidades do meio social imediatamente sujeito à atuação de cada unidade;

III - equilíbrio entre a especialização e a generalidade;

IV - equitatividade da divisão de trabalho.

Art. 6º As unidades poderão propor ao Presidente do CSMPPT, observadas as seções III e IV deste Capítulo, a modificação das atribuições dos respectivos órgãos, inclusive nas hipóteses dos §§ 1º e 2º do art. 12 do Ato Conjunto PGR/CASMPU nº 1/2014.

Seção II

Das Coordenações de Primeiro e Segundo Graus

Art. 7º As PRT's poderão apresentar coordenações distintas para a atuação em primeiro e segundo graus.

Seção III

Da especialização dos Órgãos de Procurador do Trabalho

Art. 8º A especialização dos órgãos de Procurador do Trabalho ocorrerá nas seguintes áreas temáticas constantes do Temário Unificado do MPT:

I- Meio Ambiente do Trabalho;  
II- Trabalho Análogo ao de Escravo, Tráfico de Trabalhadores e Trabalho Indígena;

III- Fraudes Trabalhistas;

IV- Trabalho na Administração Pública;

V- Trabalho Portuário e Aquaviário;

VI- Igualdade de Oportunidade e Discriminação nas Relações de Trabalho;

VII- Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente;

VIII- Liberdade e Organização Sindical.