

GUIA INTERNO DE NORMAS INCLUSIVAS DO MPT



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Política Nacional de Equidade
de Gênero, Raça e Diversidade



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Alberto Bastos Balazeiro - Procurador-Geral do Trabalho

Maria Aparecida Gugel - Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Sandra Marlicy de Souza Faustino - Chefa de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Ludmila Reis Brito Lopes - Chefa de Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Izaías Dantas Freitas - Diretor de Gestão de Pessoas

Daniela Câmara Trindade Borges - Chefe da Seção de Concessão de Direitos

Luciana Serra Nascimento - Assistente da Assessoria Técnica e de Conformidade da DGP

Camile Nascimento Fernandes - Estagiária da Vice-Procuradoria-Geral do Trabalho

COMITÊ DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE DO MPT

Maria Aparecida Gugel – Coordenadora

Eliane Araque – Presidenta da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação – CAMSD

Ludmila Reis Brito Lopes – Chefa de Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Dickson Anshah Ribeiro Frempong – Diretor-Geral Adjunto

Izaías Dantas Freitas – Diretor de Gestão de Pessoas

Jocimar Nastari – Chefe da Assessoria de Comunicação Social da Procuradoria-Geral do Trabalho

Ana Cláudia Freire Camargo – Chefa da Assistência Psicossocial da Procuradoria-Geral do Trabalho

APRESENTAÇÃO

Este guia reúne as principais normas **internas** relacionadas à promoção de um ambiente inclusivo, vigentes no âmbito do Ministério Público da União e do Ministério Público do Trabalho.

O objetivo é informar às nossas membras, membros, servidoras e servidores quais são seus principais direitos decorrentes de ações afirmativas e onde e como pode obtê-los.

Todos e todas temos necessidades específicas, diferenças e o direito de sermos incluídos(as), independentemente de gênero, raça, idade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou origem.

As ações inclusivas são materializadas em normas objetivas, as quais, entretanto, precisam ser divulgadas para que possam ser exigidas e colocadas em prática.

Entre essas normas, temos por exemplo, aquela que trata da atual definição jurídica da pessoa com deficiência, que passou a abarcar as pessoas com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial, bem como as pessoas com o Transtorno do Espectro Autista.

Observe-se que esse conceito está atrelado também à existência de barreiras – atitudinais, nas comunicações ou informações, tecnológicas, arquitetônicas, nos transportes, urbanísticas – que podem obstruir a participação plena e efetiva das pessoas na sociedade.

O presente guia visa contribuir, ainda mais, com o processo de inclusão do Ministério Público do Trabalho bem como fomentar uma cultura Institucional de defesa dos Direitos Humanos.

Este trabalho foi produzido por iniciativa do Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT, com o apoio da Diretoria de Gestão de Pessoas e decorre da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade e da Política de Gestão de Pessoas do Ministério Público do Trabalho.

Boa leitura!

O Comitê

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	3
1. PRINCÍPIOS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO.....	6
2. DISPOSITIVOS LEGAIS.....	6
Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.....	6
3. NORMAS REGULAMENTARES.....	8
Código de Ética e de Conduta do MPU e da ESMPU.....	8
Política Nacional de Gestão de Pessoas do MPT.....	9
Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade no âmbito do MPT (Portaria PGT/MPT nº 1795/2019).....	9
4. DIREITOS ESPECÍFICOS.....	11
4.1 SERVIDOR(A) COM DEFICIÊNCIA.....	11
Aposentadoria Especial.....	11
Auxílio-Transporte.....	12
Estágio probatório e adaptações no local de trabalho.....	13
Horário Especial.....	14
Prioridade na Tramitação de Procedimentos Administrativos.....	14
Teletrabalho.....;	14
4.2 SERVIDOR(A) QUE TENHA DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA.....	15
Auxílio pré-escolar.....	15
Horário Especial.....	16
4.3. MEMBROS(AS) COM FILHOS ATÉ 1 (UM) ANO DE IDADE.....	16
4.4. SERVIDORES(AS) COM FILHOS ATÉ 24 (VINTE E QUATRO) MESES....	17
Jornada especial para servidoras.....	17

4.5. LACTANTES, GESTANTES E SERVIDORES(AS) COM FILHOS ATÉ 24 MESES.....	18
Teletrabalho.....	18
4.6. IDOSO(A).....	18
Teletrabalho.....	18
Prioridade na Tramitação de Procedimentos Administrativos.....	19
4.7. PESSOA TRANSGÊNERA.....	19
4.8. COTAS RESERVADAS NO PROGRAMA DE ESTÁGIO DO MPT.....	20
4.9. PROGRAMA ADOLESCENTE-APRENDIZ.....	21

1. PRINCÍPIOS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras com deficiência;

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

[...]

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas com deficiência.

2. DISPOSITIVOS LEGAIS

Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

Art. 9º A pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo com a finalidade de:

II - atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público;

VII - tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências.

§ 1º Os direitos previstos neste artigo são extensivos ao acompanhante da pessoa com deficiência ou ao seu atendente pessoal, exceto quanto ao disposto nos incisos VI e VII deste artigo.

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Art. 95. É vedado exigir o comparecimento de pessoa com deficiência perante os órgãos públicos quando seu deslocamento, em razão de sua limitação funcional e de condições de acessibilidade, imponha-lhe ônus desproporcional e indevido, hipótese na qual serão observados os seguintes procedimentos:

I - quando for de interesse do poder público, o agente promoverá o contato necessário com a pessoa com deficiência em sua residência;

II - quando for de interesse da pessoa com deficiência, ela apresentará solicitação de atendimento domiciliar ou fará representar-se por procurador constituído para essa finalidade.

Parágrafo único. É assegurado à pessoa com deficiência atendimento domiciliar pela perícia médica e social do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pelo serviço público de saúde ou pelo serviço privado de saúde, contratado ou conveniado, que integre o SUS e pelas entidades da rede socioassistencial integrantes do Suas, quando seu deslocamento, em razão de sua limitação funcional e de condições de acessibilidade, imponha-lhe ônus desproporcional e indevido.

3. NORMAS REGULAMENTARES

Código de Ética e de Conduta do MPU e da ESMPU

(Portaria PGR/MPU nº 98/2017)

Art. 4º São compromissos de conduta ética:

IV. repudiar atitudes discriminatórias ou preconceituosas de qualquer natureza relativamente à etnia, sexo, religião, estado civil, orientação sexual, faixa etária ou condição física especial, ou quaisquer outras formas de discriminação;

VII. valorizar e promover ambiente de trabalho harmonioso, primando por atitudes positivas de respeito pelas pessoas, a fim de evitar práticas que possam configurar qualquer tipo de assédio ou discriminação, comunicando a ocorrência de eventuais situações às autoridades competentes;

X. desempenhar suas atividades com responsabilidade social, privilegiando a adoção de práticas que favoreçam a inclusão social e com responsabilidade ambiental, combatendo o desperdício de recursos materiais;

XIII. tratar todas as pessoas com urbanidade e respeito, considerando as características individuais de cada um, sobretudo as possíveis limitações pessoais;

Política Nacional de Gestão de Pessoas do MPT

(Portaria PGT/MPT nº 1321/2018)

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

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;

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;

X. Observância dos padrões de ética segundo os critérios estabelecidos em código específico no âmbito do Ministério Público da União;

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.

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade no âmbito do MPT (Portaria PGT/MPT nº 1795/2019)

Art. 3º. A Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério Público do Trabalho tem como primado o respeito à dignidade da pessoa humana e será orientada pelas seguintes diretrizes básicas:

I. Consolidar a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem, deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, na cultura organizacional, em todos os procedimentos, assentamentos, indicadores, estatísticas, pesquisas, ações e/ou atividades do MPT, com especial atenção para:

b. a comunicação inclusiva para a divulgação das ações interna e externamente

f. as licitações e contratos celebrados pelo MPT com terceiros, no que tange à observância dos preceitos desta política, de modo a garantir o cumprimento do artigo 3º da Lei nº 8.666/93, aplicando o critério de desempate ou a margem de preferência ali previstos para as empresas que cumprem a lei de reserva de cargos e garantem a acessibilidade para as pessoas com deficiência; a observância do critério de desempate e preferência nos certames em favor de empresas que mantenham política de diversidade; o estímulo à adoção de políticas de promoção da diversidade pelos contratados; e

g. a aplicação do Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018 (DOU de 29/06/2018) que reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio nas esferas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

II. Promoção da igualdade de oportunidades e da equidade de gênero, raça e diversidade nas funções gerenciais e comissionadas;

III. Promoção da igualdade de oportunidade para todos e todas na participação de cursos de qualificação e capacitação;

IV. Promoção de ações que levem à preservação da saúde física, mental e emocional de membros(as), servidoras(es) e, no que couber, trabalhadores(as) terceirizados(as) e estagiário(a)s, considerando-se as especificidades de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem, de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade;

V. Interseccionalidade do tema da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem e deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, nos processos e políticas institucionais;

VII. Fortalecimento e apoio às políticas públicas de equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem e deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, fomentando sua aplicação na cadeia de relacionamentos do MPT, envolvendo:

- a. usuários(as) do MPT (partes, advogados(as), estudantes, etc.);
- b. trabalhadores(as) terceirizados(as), no que couber;
- c. entidades representativas de classe de membros(as), dos servidores(as), e advogados(as);
- d. universidades e departamentos acadêmicos;
- e. organismos internacionais;
- f. movimento sindical e demais movimentos sociais;
- g. órgãos do judiciário, executivo e legislativo.

4. DIREITOS ESPECÍFICOS

Neste tópico são apresentados, em linhas gerais, alguns direitos inclusivos específicos, sem adentrar no seu detalhamento. Caso algum dos temas desperte maior interesse, será feita a indicação da norma para que o(a) interessado(a) possa buscar maior aprofundamento.

4.1. SERVIDOR(A) COM DEFICIÊNCIA

Aposentadoria Especial

O(A) servidor(a) público(a) federal com deficiência, vinculado a regime próprio de previdência social, faz jus à aposentadoria especial concedida na forma da Lei Complementar nº 142/2013, inclusive quanto aos critérios de cálculo dos benefícios, desde que cumpridos o tempo mínimo de 10 (dez) anos de efetivo exercício no serviço público e de 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria, até que a lei discipline o § 4º-A do art. 40 e o inciso I do § 1º do art. 201 da Constituição Federal.

ART. 22 DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 103/2019

ART. 22. ATÉ QUE LEI DISCIPLINE O § 4º-A DO ART. 40 E O INCISO I DO § 1º DO ART. 201 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, A APOSENTADORIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA SEGURADA DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL OU DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL COM DEFICIÊNCIA VINCULADO A REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL, DESDE QUE CUMPRIDOS, NO CASO DO SERVIDOR, O TEMPO MÍNIMO DE 10 (DEZ) ANOS DE EFETIVO EXERCÍCIO NO SERVIÇO PÚBLICO E DE 5 (CINCO) ANOS NO CARGO EFETIVO EM QUE FOR CONCEDIDA A APOSENTADORIA, SERÁ CONCEDIDA NA FORMA DA LEI COMPLEMENTAR Nº 142, DE 8 DE MAIO DE 2013, INCLUSIVE QUANTO AOS CRITÉRIOS DE CÁLCULO DOS BENEFÍCIOS.

Auxílio-Transporte

O auxílio-transporte devido aos(às) servidores(as) do MPU em geral se destina ao custeio parcial de despesas realizadas com transporte coletivo convencional nos deslocamentos de sua residência para o local de trabalho, excetuados os deslocamentos intrajornada.

Para os(as) servidores(as) com deficiência, no entanto, há possibilidade de concessão do auxílio para a utilização de meios de transporte coletivos não convencionais ou mesmo de veículo próprio, desde que verificada por junta médica oficial a dificuldade ou impossibilidade de locomoção por meio de transporte coletivo convencional.

Além disso, comprovada a impossibilidade de utilização de transporte coletivo não convencional ou veículo próprio, poderá ser concedido o auxílio-transporte ao(à) servidor(a) com deficiência para se deslocar por meio de transporte especial, coletivo ou não.

O(A) servidor(a) deve requerer o benefício mediante a utilização de formulário padrão disponível na página da **DGP Excelência**, na Intranet, anexando comprovante de residência e documentação médica pertinente, e apresentá-lo à Divisão de Gestão de Pessoas de sua Unidade Regional.

ART. 3º DA PORTARIA PGR/MPU Nº 350/2010

ART. 3º ADMITIR-SE-Á A CONCESSÃO, AO SERVIDOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA, DE AUXÍLIO-TRANSPORTE DECORRENTE DA UTILIZAÇÃO DE MEIOS DE TRANSPORTE COLETIVOS NÃO CONVENCIONAIS OU DE VEÍCULO PRÓPRIO, DESDE QUE VERIFICADA POR JUNTA MÉDICA OFICIAL OU PELA RESPECTIVA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL A DIFICULDADE OU IMPOSSIBILIDADE DE LOCOMOÇÃO POR MEIO DE TRANSPORTE COLETIVO CONVENCIONAL.

Estágio probatório e adaptações no local de trabalho

Foi criada, no âmbito do MPT, Equipe Multiprofissional para assistir a Administração em apoio aos servidores e servidoras com deficiência que estejam em estágio probatório.

A referida Equipe Multiprofissional deve avaliar e emitir parecer circunstanciado sobre a funcionalidade do servidor ou servidora com deficiência para subsidiar o parecer conclusivo da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório.

Em sua atuação, a Equipe Multiprofissional deve avaliar as condições de acessibilidade dos locais de lotação do servidor ou servidora e a eficácia das tecnologias assistivas necessárias para o desempenho das atribuições do cargo pelo servidor ou servidora durante o estágio probatório, propondo à Diretoria de Gestão de Pessoas medidas que atendem à acessibilidade e, quando necessário para cada caso concreto, a adaptação razoável.

ART 1º DA PORTARIA PGT Nº 1758/2019

ART. 1º CONSTITUIR EQUIPE MULTIPROFISSIONAL PARA DAR ASSISTÊNCIA À ADMINISTRAÇÃO EM APOIO A SERVIDORES E SERVIDORAS COM DEFICIÊNCIA EM ESTÁGIO PROBATÓRIO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE FORMA A SUBSIDIAR O PARECER CONCLUSIVO DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO, BEM COMO PARA PROPOR, À DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS, MEDIDAS DE ACESSIBILIDADE, ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL QUANDO NECESSÁRIA, E A ADAPTAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E/OU DOS LOCAIS DE LOTAÇÃO.

Horário Especial

O servidor ou servidora com deficiência faz jus a horário especial, independentemente de compensação e sem prejuízo da remuneração, devendo, contudo, haver a comprovação da necessidade por junta médica oficial.

Para a concessão do horário especial, o(a) interessado(a) deve encaminhar seu requerimento à Divisão de Gestão de Pessoas de sua Unidade de lotação ou Diretoria de Gestão de Pessoas, se lotado(a) na PGT, e aguardar a convocação para avaliação pericial por junta médica oficial.

ART. 10 DA PORTARIA PGR/MPU Nº 78/2019

ART. 10. CONCEDER-SE-Á HORÁRIO ESPECIAL AO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA, INDEPENDENTEMENTE DE COMPENSAÇÃO, QUANDO COMPROVADA A NECESSIDADE POR JUNTA MÉDIA OFICIAL, SEM PREJUÍZO DA REMUNERAÇÃO.

Prioridade na Tramitação de Procedimentos Administrativos

A pessoa com deficiência tem prioridade na tramitação de procedimentos administrativos em que figure como parte ou interessado.

ART. 69-A LEI Nº 9.784/1999

ART. 69-A TERÃO PRIORIDADE NA TRAMITAÇÃO, EM QUALQUER ÓRGÃO OU INSTÂNCIA, OS PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS EM QUE FIGURE COMO PARTE OU INTERESSADO:

(...)

II – PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA, FÍSICA OU MENTAL;

Teletrabalho

O teletrabalho é facultativo no âmbito do MPU, não constituindo um direito ou dever do(a) servidor(a).

Verificada a adequação de perfil, o servidor ou servidora com deficiência está dentre as pessoas que têm prioridade para a autorização de realização de teletrabalho.

PORTARIA PGR/MPU Nº 44/2020

ART. 3. COMPETE À CHEFIA IMEDIATA INDICAR, ENTRE OS SERVIDORES INTERESSADOS, AQUELES QUE ATUARÃO EM REGIME DE TELETRABALHO, OBSERVADAS AS SEGUINTE DIRETRIZES:

(...)

II – VERIFICADA A ADEQUAÇÃO DE PERFIL, TERÃO PRIORIDADE SERVIDORES:

A) COM DEFICIÊNCIA;

4.2.SERVIDOR(A) QUE TENHA DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

Auxílio pré-escolar

Como regra, faz jus ao auxílio pré-escolar o(a) membro(a), servidor ou servidora que não receba benefício semelhante direta ou indiretamente de outro órgão da Administração Pública, até que o dependente complete a idade de 6 (seis) anos.

Todavia, o auxílio poderá ser mantido em razão de dependentes com deficiência após o atingimento da idade limite de 6 (seis) anos, condicionado à comprovação pelo serviço médico oficial.

Para a manutenção do benefício após a data limite estabelecida, o(a) interessado(a) deve apresentar requerimento direcionado à Diretoria de Gestão de Pessoas, anexando toda a documentação médica comprobatória da condição de seu(sua) dependente.

Posteriormente à apresentação de seu requerimento, o serviço médico convocará o servidor ou servidora para avaliação pericial do(a) dependente, a fim de verificar as condições para a manutenção de pagamento do benefício.

PORTARIA PGR/MPU Nº 629/2011

§ 3º O APE PODERÁ SER CONCEDIDO E SERÁ MANTIDO PARA OS DEPENDENTES QUE TIVERAM DEFICIÊNCIA MENTAL OU INTELECTUAL, DEVIDAMENTE COMPROVADA, INDEPENDENTEMENTE DA IDADE CRONOLÓGICA.

Horário Especial

O servidor ou servidora que tenha cônjuge ou companheiro(a), filho(a) ou enteado(a) ou dependente com deficiência faz jus a horário especial, independentemente de compensação e sem prejuízo da remuneração, devendo, contudo, haver a comprovação da necessidade por junta médica oficial.

Para a concessão do horário especial, o servidor ou servidora deve encaminhar seu requerimento à Divisão de Gestão de Pessoas de sua Unidade de Lotação ou Diretoria de Gestão de Pessoas, se lotado ou lotada na PGT, e aguardar a convocação para avaliação pericial por junta médica oficial.

ART. 10 E § 3º DA PORTARIA PGR/MPU Nº 78/2019

ART. 10. CONCEDER-SE-Á HORÁRIO ESPECIAL AO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA INDEPENDENTEMENTE DE COMPENSAÇÃO, QUANDO COMPROVADA A NECESSIDADE POR JUNTA MÉDICA OFICIAL, SEM PREJUÍZO DA REMUNERAÇÃO.

§ 3º ESTENDE-SE AO SERVIDOR QUE TENHA CÔNJUGE OU COMPANHEIRO, FILHO OU ENTEADO OU DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA O DISPOSTO NO CAPUT E NO § 1º DESTE ARTIGO.

4.3.MEMBROS(AS) COM FILHOS ATÉ 1 (UM) ANO DE IDADE

Os(as) membros(as) com filhos(as) até 1(um) ano de idade têm prioridade na concessão de férias e fruição de licença-prêmio.

PORTARIA PGR/MPU Nº 5/2019

§ 8 º NA CONCESSÃO DE FÉRIAS, SERÁ CONFERIDA PRIORIDADE PARA MÃES E PAIS COM FILHOS ATÉ 1 (UM) ANO DE IDADE.

PORTARIA Nº 705, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012

ART. 4-A. NA FRUIÇÃO DA LICENÇA-PRÊMIO, SERÁ CONFERIDA PRIORIDADE PARA MÃES E PAIS COM FILHOS ATÉ 1 (UM) ANO DE IDADE.

4.4.SERVIDORES(AS) COM FILHOS ATÉ 24 (VINTE E QUATRO) MESES

Jornada especial para servidoras

Como regra, a jornada de trabalho dos(as) servidores(as) do MPU é de 40h semanais, sendo 7h diárias de jornada regular e 5h semanais complementares prestadas em regime de sobreaviso.

A servidora que tenha filho com até 24 meses de vida, no entanto, pode cumprir jornada de 30h semanais, sendo 6h diárias ininterruptas.

A redução de jornada é concedida mediante apresentação de requerimento pela servidora interessada, a ser encaminhada à Divisão de Gestão de Pessoas de sua Unidade Regional, ou à Diretoria de Gestão de Pessoas, caso a servidora esteja lotada na PGT.

ART. 12 DA PORTARIA PGR/MPU Nº 78/2019

ART. 12. CONCEDER-SE-Á, MEDIANTE REQUERIMENTO, JORNADA DE 30 HORAS SEMANAIS E 6 HORAS DIÁRIAS ININTERRUPTAS Á SERVIDORA CUJO FILHO, ATENDIDO OU NÃO POR PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA À MÃE NUTRIZ DO MPU, TENHA, ATÉ 24 MESES VIDA.

4.5.LACTANTES, GESTANTES E SERVIDORES(AS) COM FILHOS ATÉ 24 MESES

Teletrabalho

O teletrabalho é facultativo no âmbito do MPU, não constituindo um direito ou dever do(a) servidor(a).

Verificada a adequação de perfil, o servidor ou servidora com filhos até 24 (vinte e quatro) meses de vida está dentre as pessoas que têm prioridade para a autorização de teletrabalho.

ART. 3º, INCISO II, DA PORTARIA PGR/MPU Nº 44/2020

ART. 3º. COMPETE Á CHEFIA IMEDIATA INDICAR, ENTRE OS SERVIDORES INTERESSADOS, AQUELES QUE ATUARÃO EM REGIME DE TELETRABALHO, OBSERVADAS AS SEGUINTE DIRETRIZES:

(...)

II – VERIFICADA A ADEQUAÇÃO DE PERFIL, TERÃO PRIORIDADE SERVIDORES;

(...)

C)LACTANTES, GESTANTES E SERVIDORES COM FILHOS ATÉ 24 MESES;

4.6.IDOSO(A)

Teletrabalho

O teletrabalho é facultativo no âmbito do MPU, não constituindo um direito ou dever do(a) servidor(a).

Verificada a adequação de perfil, o(a) servidor(a) idoso(a) está dentre as pessoas que têm prioridade para a autorização de teletrabalho.

ART. 3º, INCISO II, DA PORTARIA PGR/MPU Nº 44/2020

ART. 3º. COMPETE Á CHEFIA IMEDIATA INDICAR, ENTRE OS SERVIDORES INTERESSADOS, AQUELES QUE ATUARÃO EM REGIME DE TELETRABALHO, OBSERVADAS AS SEGUINTE DIRETRIZES:

(...)

II – VERIFICADA A ADEQUAÇÃO DE PERFIL, TERÃO PRIORIDADE SERVIDORES;

(...)

E) IDOSOS;

Prioridade na Tramitação de Procedimentos Administrativos

A pessoa idosa tem prioridade na tramitação de procedimentos administrativos em que figure como parte ou interessado(a).

ART. 69-A DA LEI Nº 9.784/1999

ART. 69-A. TERÃO PRIORIDADE NA: TRAMITAÇÃO, EM QUALQUER ÓRGÃO OU INSTÂNCIA, OS PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS EM QUE FIGURE COMO PARTE OU INTERESSADO:

I – PESSOA COM IDADE IGUAL OU SUPERIOR A 60 (SESSENTA) ANOS;

4.7. PESSOA TRANSGÊNERA

É assegurado no âmbito do MPU a utilização de nome social por pessoa transgênero usuária dos seus serviços e, também, pelos membros(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) que assim se identifiquem.

O documento de identificação funcional registrará exclusivamente o nome social, mantendo-se somente no registro administrativo interno do MPU a respectiva vinculação do nome social com a identificação civil, expedida por outra autoridade competente, caso sejam diferentes.

A solicitação de uso do nome social por membro(a), servidor(a), estagiário(a) ou trabalhador(a) terceirizado(a) deverá ser feita mediante formulário específico no momento da posse, da assinatura do Termo de Compromisso ou, a qualquer tempo, à Diretoria de Gestão de Pessoas, a qual efetuará o registro interno.

Além disso, é garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada um(a).

ART. 1º DA PORTARIA PGR/MPU Nº 7/2018

ART. 1º. TODA PESSOA, NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, TEM DIREITO AO TRATAMENTO HUMANIZADO E LIVRE DE QUALQUER DISCRIMINAÇÃO, RESTRIÇÃO OU NEGAÇÃO EM VIRTUDE DE IDADE, RAÇA, COR, ETNIA, RELIGIÃO, ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE DE GÊNERO, CONDIÇÕES ECONÔMICAS OU SOCIAIS, ESTADO DE SAÚDE OU DEFICIÊNCIA, SENDO-LHE GARANTIDA, SEM PREJUÍZO DOS DEMAIS DIREITOS DOS INTEGRANTES DO QUADRO E DOS USUÁRIOS DOS SERVIÇOS PÚBLICOS, A IDENTIFICAÇÃO PELO NOME SOCIAL.

ART.5ºA. É GARANTIDO O USO DE BANHEIROS, VESTIÁRIOS E DEMAIS ESPAÇOS SEGREGADOS POR GÊNERO, QUANDO HOUVER, DE ACORDO COM A IDENTIDADE DE GÊNERO DE CADA SUJEITO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO.

4.8.COTAS RESERVADAS NO PROGRAMA DE ESTÁGIO DO MPT

Atualmente estão reservadas 10% (dez por cento) das vagas de estágio não obrigatório para estudantes com deficiência.

Além disso, o Conselho Nacional do Ministério Público determina a reserva aos(às) negros(as) de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nas seleções de estágio.

RESOLUÇÃO CNMP Nº 42/2009 (ART.11-A), ALTERADA PELA RESOLUÇÃO CNMP Nº 217/2020

ART.11-A. FICAM RESERVADAS AOS NEGROS TRINTA POR CENTO DAS VAGAS OFERECIDAS NAS SELEÇÕES PARA ESTÁGIO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO.

4.9.PROGRAMA ADOLESCENTE-APRENDIZ

O Programa Adolescente-Aprendiz foi instituído com o objetivo de assegurar ao(à) adolescente aprendiz formação técnico-profissional metódica, mediante atividades teóricas e práticas desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Pelo menos 70% dos(as) adolescentes do Programa deverão ser oriundos de família com renda per capita inferior a dois salários-mínimos, e/ou ser egressos(as) do sistema de cumprimento de medidas sócio educativas e/ou estar em cumprimento de liberdade assistida ou semiliberdade, bem como estar cursando no mínimo o 5º ano do nível fundamental ou o nível médio.

Para participar, os(as) interessados(as) devem estar inscritos(as) em programa de aprendizagem específico promovido por serviços nacionais de aprendizagem, escolas técnicas ou instituições de ensino sem fins lucrativos inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego.

PORTARIA PGR/MPU Nº 625/2010 – § 4º DO ART. 1º

§ 4º PELO MENOS 70% DOS ADOLESCENTES DO PROGRAMA DEVERÃO SER ORIUNDOS DE FAMÍLIA COM RENDA PER CAPTA INFERIOR A DOIS SALÁRIOS MÍNIMOS, E/OU SER EGRESSOS DO SISTEMA DE CUMPRIMENTO DE MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS E/OU ESTAR EM CUMPRIMENTO DE LIBERDADE ASSISTIDA OU SEMILIBERDADE, BEM COMO ESTAR CURSANDO NO MÍNIMO O 5º ANO DO NÍVEL FUNDAMENTAL OU O NÍVEL MÉDIO.

