



VICE PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO RELATÓRIO DE GESTÃO 2024

Maria Aparecida Gugel
Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Ludmila Reis Brito Lopes
Chefa de Gabinete da Vice PGT

Anamaria Correa Marques
Assessora Jurídica

Cynthya Morais de Oliveira
Assessora Jurídica

Rodrigo Fernandes Morais
Assessor Jurídico

Roney José da Silva
Assessor Jurídico

Diego Lopes Fontes
Chefe de Secretaria

Rafael Sant Anna dos Santos
Secretário

Maurício Antônio Alves Silva
Assistente Administrativo

Brasília, 11 de março de 2025.

VICE PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

RELATÓRIO DE GESTÃO 2024

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	2
1. CONSELHO SUPERIOR DO MPT.....	3
1.1. PROMOÇÕES.....	3
1.2. PGEA 20.02.0500.00002058/2023-96	3
1.3. PGEA 20.02.0001.00008922/2023-54.....	4
1.4. PGEA 20.02.0003.0000015/2024-47.....	4
2. CONCURSO PARA PROCURADORA E PROCURADOR DO TRABALHO.....	5
3. COMITÊ ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS - CEGEP.....	5
3.1. DIAGNÓSTICO DE ACESSIBILIDADE EM EDIFICAÇÕES DO MPT	6
3.2. CONTRATO DE INTÉRPRETE DE LIBRAS.....	8
3.3. CURSO DE INGRESSO E VITALICIAMENTO.....	10
3.4. GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO.....	10
3.5. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS.....	13
3.6. PORTARIA DO ACORDO DE TRABALHO.....	17
3.7. TRILHAS DE APRENDIZAGEM.....	18
3.8. ÁREA DE ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL.....	20
3.9. REESTRUTURAÇÃO DA SETEF.....	23
3.10. REESTRUTURAÇÃO DO DDP.....	23
3.11. PROGRAMA DE ESTÁGIO.....	25
3.12. PROGRAMA NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO MPT.....	26
3.13. COTA TERCEIRIZADOS.....	28
3.14. PROGRAMA DE APOSENTADORIA: PLANEJE-SE.....	30
3.15. PROGRAMA DE HOMENAGENS.....	31
3.16. PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL.....	31
3.17. RECONECTA.....	32
3.18. AÇÕES DE SAÚDE MENTAL.....	32
4. COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE RISCOS À SAÚDE MENTAL DO MPT.....	36
5. POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE.....	38
6. NÚCLEO PERMANENTE DE INCENTIVO À AUTOCOMPOSIÇÃO – NUPIA.....	55
7. CRJ - ATUAÇÃO DO 8º OFÍCIO-GERAL DA PGT.....	56
CONCLUSÕES.....	57
ANEXO - AGENDA 2024.....	58

APRESENTAÇÃO

A Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Maria Aparecida Gugel, no exercício de suas atribuições atuou em diversas frentes de trabalho no ano de 2024, no curso de sua terceira gestão consecutiva, apoiada pela Chefa de Gabinete, Ludmila Reis Brito Lopes, e pela equipe em atividade na Vice Procuradoria Geral do Trabalho. Nesses períodos, sem solução de continuidade, foram realizados e gerenciados trabalhos de articulação e implementação de políticas institucionais, em especial as voltadas para a gestão de pessoas, com viés integrador aos projetos finalísticos.

Presidiu e coordenou o Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas – CEGEP, bem como o Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, impulsionando projetos, programas e iniciativas sobre acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência, equidade de gênero, raça e diversidade, gestão do trabalho, teletrabalho, saúde mental, aposentadoria e outras matérias afetas, sob a ótica das diretrizes de gestão de pessoas, especialmente a valorização de membras(os) e servidoras(es) de forma coletiva e individual.

Cuida da implementação da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição com a coordenação nacional do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição – NUPIA, cuja estruturação está ocorrendo de forma coesa em todo o território nacional, em atividades conjuntas com os NUPIA Regionais, com avanços importantes no ano de 2024, no propósito da construção de estruturas delineadas e de conhecimento da sociedade para encontrar no Ministério Público do Trabalho apoio de qualidade para soluções de conflitos extrajudiciais e pacificação social.

Participou de outras instâncias de governança estratégica e esteve em contato direto e alinhada ao plano de trabalho do Procurador-Geral do Trabalho também na área finalística para alcançar os melhores resultados à atuação e políticas da Instituição. Além das mencionadas atividades, manteve integralmente os encargos do 8º Ofício-Geral da PGT na Coordenadoria de Recursos Judiciais - CRJ, compondo, ainda, como membra nata, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho – CSMPT.

Neste relatório estão consignadas as principais atividades desenvolvidas pelo Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho no ano de 2024, com referências necessárias para que se tenha uma visão ampla e continuada das atividades, apontando-se, sempre que pertinente, a consolidação das informações em outros relatórios e PGEAs em que foi realizada a gestão dos trabalhos, com vistas a orientar consultas e aprofundar a compreensão sobre os temas tratados.

O resumo da agenda pública de atividades encontra-se no anexo deste documento.

1. CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Na qualidade de conselheira, atuou nos seguintes feitos recebidos em distribuição no ano de 2024, conforme sintetizado na tabela abaixo:

TIPO	2024
AFASTAMENTOS	20.02.0307.0000012/2023-33
PROCESSOS DE PROMOÇÃO	20.02.0001.0009452/2023-03 20.02.0001.0005323/2024-30 20.02.0001.0005330/2024-35 20.02.0001.0005326/2024-46
INQUÉRITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	23.02.0004.000869/2023-12
OUTROS	20.02.0400.0000635/2024-50 20.02.0400.0000979/2024-74 20.02.0200.0002180/2024-38 20.02.0003.0000034/2024-19 20.02.0001.0005605/2024-79 20.02.0400.0001426/2024-33 20.02.1500.0002064/2024-63

1.1. PROMOÇÕES

No ano de 2024 foram realizadas 29 promoções ao cargo de Procurador(a) Regional do Trabalho e 7 promoções ao cargo de Subprocurador(a)-Geral do Trabalho, com avaliação e deliberação realizados no âmbito do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho para que os referidos cargos pudessem ser preenchidos de forma rápida e adequada, seguindo todos os trâmites pertinentes.

1.2. PGEA 20.02.0500.00002058/2023-96

Consulta. Interpretação da Resolução CSMPT nº 185/2021 frente à edição da Resolução CSMPT nº 222/2024, que estabelece a organização das unidades, as atribuições dos ofícios, as regras para substituição com acumulação de ofícios e as regras que orientam o exercício de plantão no Ministério Público do Trabalho.

Os Grupos de Atuação Especial Trabalhista - GAET serão titularizados preferencialmente por Procuradores e Procuradoras do Trabalho.

Os(As) Procuradores e Procuradoras Regionais do Trabalho podem titularizar os cargos dos GAET, na hipótese de ausência de Procuradores e Procuradoras do Trabalho interessados(as), apurada previamente em edital de convocação publicado pela chefia da respectiva Procuradoria Regional do Trabalho.

Os(As) Procuradores e Procuradoras Regionais do Trabalho necessitarão de autorização do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho para atuar nos Grupos de Atuação Especial Trabalhista – GAET.

1.3. PGEA 20.02.0001.00008922/2023-54

Edição de Resolução do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho para regulamentação do concurso de Procurador(a) do Trabalho. Revogação das Resoluções 198, de 30 de junho de 2022 e 200, de 02 de agosto de 2022.

Aperfeiçoamento do regulamento do concurso público para provimento do cargo de Procurador(a) do Trabalho de modo a propiciar assertividade redacional, uniformização de termos e expressões por meio de ajustes pontuais e sem alteração nuclear.

1.4. PGEA 20.02.0003.0000015/2024-47

Consulta acerca do art. 5º da Resolução CSMPT 157/2018, que institui o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) e define diretrizes para a implementação da política nacional de autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho e, em especial, quanto às alterações promovidas pela resolução CSMPT 213/2023. Composição do NUPIA Regional.

Decidiu-se não ser possível à PRT, por meio de edição de portaria local, estabelecer período de mandato para integrantes dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição Regionais (NUPIA-Regional).

No mesmo sentido, não é possível às PRT acrescentar à composição dos NUPIA Regionais maior número de integrantes que o limite de Membras(os) previsto no artigo 5º, §1º, da Resolução CSMPT 157/2018.

2. CONCURSO PARA PROCURADORA E PROCURADOR DO TRABALHO

A Vice-Procuradora-Geral do Trabalho atuou no 23º concurso público para ingresso na carreira do Ministério Público do Trabalho, nos termos do que dispõe a Resolução CSMPT nº 215/2023, em especial seu artigo 17, § 1º, tendo funcionado como suplente das comissões designadas na 1ª, 2ª e 3ª fases do certame, substituindo o presidente nos afastamentos (Editais 177/2023, 25/2024 e 1755/2024).

Cumprir consignar que, seguindo ação iniciada no 22º Concurso, foi realizada capacitação prévia de todos(as) os(as) envolvidos(as) em sua realização, para elaboração de questões envolvendo a temática da equidade de gênero, raça e diversidade, abordando acessibilidade, cotas de ingresso, tratamento a ser dispensado às pessoas pertencentes a minorias, dentre outros, de modo que se pudesse dar um olhar qualificado e preparação adequada à realização do certame, seguindo a legislação e as políticas institucionais em vigor.

Informações detalhadas sobre o concurso podem ser consultadas na página do MPT na internet: <https://mpt.mp.br/pgt/trabalho-mpt/procurador/23o-concurso>

3. COMITÊ ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas – CEGEP compõe o Sistema Integrado de Governança da Gestão Estratégica do MPT - SIGGE, sendo presidido pela Vice-Procuradora-Geral do Trabalho. Tem como foco principal implementar a política de gestão de pessoas de forma transversal e dinamizar as atividades.

Foram realizadas reuniões ordinárias e extraordinárias com atuação coordenada para avançar no aprimoramento dos principais temas relacionados à gestão de pessoas. No ano de 2024 as reuniões ordinárias ocorreram em 13.03, 18.06 e 13.11.2024, atendendo ao disposto na Portaria nº 739/2016.

A seguir são enumerados alguns dos temas tratados nas reuniões e que merecem registros no relatório geral, com indicação dos materiais e PGEA em que foram desenvolvidos para que se possa aprofundar no conhecimento dos trabalhos realizados.

As atas e deliberações podem ser visualizadas na página do SIGGE, em: <https://mpt.mp.br/planejamento-gestao-estrategica/gestao-estrategica/cegep>

PGEA 20.02.0001.0001116/2017-53: Gestão do CEGEP (Principal)

3.1. DIAGNÓSTICO DE ACESSIBILIDADE EM EDIFICAÇÕES DO MPT

O Ministério Público do Trabalho, dentre as ações decorrentes de suas Políticas Institucionais, em especial da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, instituída pela Portaria PGT 1.220/2018, atualizada pela Portaria PGT 765/2024, promoveu levantamento das condições de acessibilidade predial em todas as unidades do país por meio da aplicação de formulário eletrônico.

O referido questionário foi formulado pelo Gabinete da Vice Procuradoria Geral do Trabalho, em conjunto com integrantes da Comissão de Acessibilidade, instituída pela Portaria 1766/2021, que compõem os quadros do Departamento de Arquitetura e Engenharia DAE/PGT, com conhecimentos técnicos adequados a orientar a iniciativa.

Os dados coletados serviram para a análise das condições gerais de acessibilidade, possibilitando também o exame individualizado da situação nas Procuradorias Regionais do Trabalho e Procuradorias do Trabalho nos Municípios (PRT e PTM), considerando cada uma das 105 unidades respondentes.

O estudo, que abrangeu as respostas enviadas e fotografias anexadas, foi consolidado em relatório com sugestões de encaminhamentos pertinentes e possíveis para que se possa avançar na construção de uma instituição mais inclusiva e preparada para acolher trabalhadoras e trabalhadores que procuram os serviços do Ministério Público do Trabalho, bem como seu próprio quadro funcional. O relatório completo pode ser visualizado no PGEA 20.02.0001.0000526/2024-54.

Para viabilizar a participação na atividade, foi encaminhado às Chefias das Procuradorias Regionais do Trabalho, o Ofício-Circular nº 41/2024-GABVICE, de 06.03.2024, em que se solicitou a indicação de servidor(a) de cada unidade da respectiva Regional (Sede e PTM) para o preenchimento do questionário eletrônico de monitoramento das condições de acessibilidade no Ministério Público do Trabalho.

Para apresentação do questionário e esclarecimento de dúvidas iniciais foi realizada uma reunião virtual prévia no dia 8.4.2024, às 10h, que contou com presença expressiva dos(as) designados(as). A Comissão de Acessibilidade do MPT colocou-se permanentemente disponível para o esclarecimento de dúvidas, suporte e auxílio em caso de necessidade de análises e averiguações mais detalhadas. Foi criada Equipe na plataforma “Microsoft Teams” para facilitar a comunicação, orientações e esclarecimentos gerais, o que também servirá de apoio para futuros desdobramentos das ações a serem implementadas.

Ao final, conforme lançado no relatório, concluiu-se que o Ministério Público do Trabalho tem avançado na implementação de medidas para tornar a instituição mais acessível, como se extrai das informações gerais consolidadas e dos diversos pontos positivos anotados na avaliação individualizada de cada uma das unidades respondentes.

Nesse contexto, vale destacar que as compras e reformas de sedes realizadas nos últimos anos contaram com a atenção da administração, em especial pela atuação do Departamento de Arquitetura e Engenharia e integrantes da Comissão de Acessibilidade, para que as aquisições de adaptações de prédios observassem padrões de acessibilidade. Outras ações foram tomadas por iniciativas das Regionais em decorrência de apontamentos feitos em diagnóstico geral sobre acessibilidade realizado no ano de 2017.

Ademais, foi produzida capacitação autoinstrucional sobre acessibilidade para membros(as) e servidores(as), com objetivo de dar conhecimento mais amplo sobre o tema, auxiliando nas atividades voltadas à acessibilidade na instituição, bem como na atuação finalística do órgão. Tais capacitações têm por objetivo ampliar o conhecimento sobre os direitos das pessoas com deficiência, sobretudo os elementos de acessibilidade que garantem o exercício de outros direitos, com vistas ao fortalecimento e ao desenvolvimento dos projetos institucionais voltados à acessibilidade na instituição, bem como para o apoio às atividades finalísticas.

Não obstante os avanços, ainda há muito a ser feito, trabalho que deve prosseguir no ano de 2025. Conforme exame geral e apontamentos realizados relativamente às informações prestadas pelas Regionais, considerando os pontos negativos e que merecem atenção para implementação de medidas em cada uma das unidades respondentes, é necessária sensibilização da administração superior e a mobilização local a implementação das ações necessárias a tornar as instalações do Ministério Público do Trabalho plenamente acessíveis.

O relatório foi encaminhado para ciência do Procurador-Geral do Trabalho e dos(as) Procuradores(as)-Chefes(as), bem como dos demais órgãos de administração afetos à questão, para que avaliem os dados e busquem alinhamento de atuação com vistas à concretização do direito fundamental à acessibilidade, fazendo-se cumprir também internamente o mister constitucional do Ministério Público do Trabalho.

Justificaram o não encaminhamento das respostas as seguintes unidades: PRT1: PTM de Itaguaí; PRT7: PTM de Sobral; PRT13: Posto avançado em Patos; PRT16: PTM de Timon e PTM de Bacabal. Deixaram de prestar as informações requeridas: PRT5: Sede, PTM de Barreiras e de Santo Antônio de Jesus; PRT7: Sede, PTM de Limoeiro do Norte e de Sobral; PRT8: PTM de Macapá e de Santarém; PRT13: PTM de Campina Grande. PRT15: PTM de Sorocaba, PRT19: Sede e PTM; PRT21: Sede e PTM; PRT23: PTM de Rondonópolis.

PGEA 20.02.0001.0000526/2024-54: Diagnóstico de Acessibilidade em Edificações do MPT.

PGEA 20.02.0001.0001028/2020-92 – Comissão de Acessibilidade.

PGEA 20.02.0001.0009742/2022-33 – Capacitação em Acessibilidade

3.2. CONTRATO DE INTERPRETAÇÃO DA LIBRAS

Na última reunião ordinária do CEGEP de 2024, foi noticiada a inclusão no plano de ação do Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade ações para capacitação e formação de pessoas para terem proficiência em Língua Brasileira de Sinais, a Libras. Atualmente há três pessoas fazendo curso de longa duração com bolsa custeada. Para tanto, foi lançado edital de inscrição dos(as) interessados(as), de forma a podermos alcançar um percentual mais próximo de 5% de servidores(as), membros e membros(as) proficientes em Libras (Lei 10.436/2002 e Decreto 5.626/2005, artigo 26).

Vale mencionar que, em diagnóstico nacional realizado com a finalidade de aferir a necessidade de capacitação, foram relatadas necessidades de intérprete da Libras por diversas Regionais, o que corrobora a necessidade de continuidade dessas capacitações. Assim, foi mantida a iniciativa no plano de ação do Comitê de Equidade para a ampliação do quadro de pessoas aptas ao atendimento das demandas institucionais.

Outra diligência foi solicitar às Regionais que verificassem a existência de Central de Libras no respectivo Estado, que pudesse suprir as necessidades de atendimento, mesmo que por de termo de cooperação, convênio ou outros meios, para viabilizar o acesso a esse serviço. Registrou-se contato feito com a Central de Libras do GDF, que informou a possibilidade de atendimento de órgãos federais situados no Distrito Federal para suas atividades finalísticas, o que contemplaria, portanto, oitivas, audiências administrativas, dentre outras realizadas pelo MPT, excetuando-se o atendimento para realização de eventos.

Assim, foram oficiados todos(as) Subprocuradores(as)-Gerais do Trabalho e a Chefia da PRT 10ª Região, informando a disponibilidade do serviço. Consignado que os Estados do ES, RO e outros possuem serviço similar e que podem atender muitas das necessidades do MPT. Em outras localidades, no entanto, não há esse serviço disponível, a exemplo do RJ e RS, pelo que se entendeu importante um alinhamento para verificar quais as possibilidades atualmente existentes nos contratos do MPT com vistas ao atendimento dessas unidades, para que possam ser orientadas e auxiliadas.

Destacou-se a importância de se observar a legislação nacional quanto à acessibilidade para os atendimentos de pessoas que necessitem desses serviços e em transmissões para o público em geral. Por esta razão, foram tornadas acessíveis as comunicações das transmissões de sessões do CSMPT, da CCR e eventos abertos, como medida, inclusive, de se resguardar a imagem institucional, que deve permanecer vinculada à inclusão.

Pontua-se que, muitas vezes, há dificuldades locais para a contratação desses serviços, o que demanda a busca de uma solução que possa efetivamente atender as demandas institucionais. O contrato atual de intérprete de libras está sob responsabilidade da ASCOM, sendo um dos itens para receber ajuste mais amplo destinado ao atendimento de eventos institucionais. Trata-se de uma avença nacional, contudo, limitada, que apresenta valores muito baixos para as contratações, o que gerou dificuldades para o atendimento de algumas demandas.

Ressalta-se que demandas dessa natureza tendem a se intensificar, tendo sido apresentados exemplos em reunião, como em mediação recentemente realizada no âmbito da PRT 10ª Região em que foi necessária a presença de intérprete da Libras, de forma a preservar a imparcialidade e com interpretação segura para a mediadora que conduzia o feito. Registrou-se, ainda, diversos problemas com a empresa de eventos que atualmente presta os serviços, o que levou à realização de novas licitações para contratações que atendam as demandas da PGT, em contratos de fornecimento de serviços especializados.

O contrato ora vigente tem prazo de validade até março de 2025, mas deve ser encerrado tão logo novos serviços sejam contratados nas licitações em curso, que devem ter foco apenas para o atendimento da PGT. Assim, tem-se que o contrato atual não atende as demandas e necessidades de acessibilidade da instituição para eventos e atividade finalística.

À vista disso, será designada comissão para realizar estudos sobre as melhores alternativas para esse atendimento, verificando-se quais são as soluções disponíveis no mercado. Para isso, deve-se também buscar o suporte orçamentário para efetivar essa contratação. Como exemplo de solução que possa atender o MPT em todo o país com serviços de qualidade e que supram as demandas institucionais em acessibilidade, foi apresentada a Ata de Registro de Preços nº 44/2021 do Ministério da Economia, firmado com a empresa Showcase Pro Tecnologia Ltda, em que se verifica preços, especificações e quantitativos por unidade da federação, e que poderia servir de modelo e alternativa para a contratação. Destacado que a referida Ata teve adesão do TST, TCU e diversos outros órgãos. Contudo, não está mais em vigor.

Verificou-se, nesse contexto, a possibilidade de construir um instrumento nesses moldes para o MPT e que pode servir de referência e adesão do MPU e CNMP. Foi encaminhado, então, o Ofício 8219/2024/GABVICE, de 24.10.2024, pedindo à Diretoria Geral para designar comissão com vistas à realização de estudos sobre as possibilidades de contratação disponíveis para o atendimento das demandas de acessibilidade em eventos e na atividade finalística nacionalmente, tendo em consideração o modelo que foi adotado na Ata em referência, bem como outras formas que possam suprir essas necessidades.

3.3. CURSO DE INGRESSO E VITALICIAMENTO (CIV) + PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS DO MPT

Na linha dos trabalhos que já vinham sendo desenvolvidos nos anos anteriores, integrado ao programa do Curso de Ingresso e Vitaliciamento, foi instituído o Programa de Desenvolvimento de Lideranças do MPT, dada a necessidade de preparar membras e membros da instituição para a gestão de pessoas e das atividades de trabalho, em especial às pessoas recém ingressas(os) na instituição.

A proposta de inclusão no Curso de Ingresso e Vitaliciamento teve por objetivo apresentar o Programa, de forma que as(os) novas(os) membras(os) saibam onde buscar suporte para os desafios iniciais no direcionamento do trabalho das pessoas na PRT/PTM. Além disso, buscou definir conceitos básicos para atuação de membras e membros na liderança, identificar as principais dificuldades iniciais e estabelecer estratégias para lidar com tais problemas.

Entende-se ser imprescindível incluir e expandir no CIV os temas afetos à implementação de políticas nacionais, em especial: equidade de gênero, raça e diversidade; enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação; assistência às vítimas de violência doméstica e saúde mental. Tais medidas decorrem do fato de as(os) novas(os) membras(os) também realizarem, em suas respectivas unidades, atos de gestão de pessoas, demandando entendimento qualificado de como conduzir as situações vivenciadas em alinhamento com as políticas institucionais.

Em 2024 foram realizadas diversas apresentações no Curso de Ingresso e Vitaliciamento de novos(as) Procuradores(as) do Trabalho, que abordaram as necessidades para o início das atividades, tanto com orientações de atuação finalística, passando também pelas atividades de representação institucional, gestão de gabinete, políticas institucionais, dentre outros. O acompanhamento desses(as) novos(as) membros(as) é feito pela Corregedoria do MPT.

3.4. GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO

A Gestão da Forção de Trabalho – GFT é um processo estratégico da Gestão de Pessoas que permite gerenciar de forma mais eficiente os talentos humanos disponíveis, buscando identificar a quantidade ideal de trabalhadores(as) para os locais adequados considerando, além do aspecto meramente quantitativo, questões relacionadas às competências individuais e coletivas necessárias e disponíveis aos interesses profissionais das pessoas, aos processos de trabalho, às condições de trabalho e suportes disponibilizados pela instituição.

A GFT possibilita o planejamento da força de trabalho, enquanto um processo responsável por assegurar que as pessoas certas estejam disponíveis nos lugares certos e nos momentos certos para executarem planos estratégicos com qualidade e eficiência, a avaliação desse trabalho, ou seja, permite o mapeamento e a compreensão do contexto de trabalho, o dimensionamento da força de trabalho, que refere-se ao cálculo da quantidade de pessoas necessárias para atender uma demanda ou um conjunto delas, a formulação das estratégias de gestão de pessoas, alinhando o planejamento da força de trabalho à estratégia organizacional, uma vez que gera insumos para alocação de pessoal, etc.

Em 2024 deu-se sequência aos trabalhos iniciados no ano anterior, apresentando-se em reunião do CEGEP o panorama de andamento do projeto de Dimensionamento da Força de Trabalho, que tem uma grande complexidade e sensibilidade, com dimensões ainda maiores do que se imaginou inicialmente. Foram realizadas capacitações em 8 turmas da Procuradoria Geral do Trabalho em 2023/2024, abarcando 120 áreas aproximadamente, com relatórios consolidados para cada uma delas.

Destacou-se as dificuldades iniciais enfrentadas, tanto pela novidade quanto pela resistência em se pensar o trabalho, revisitar modelos, formas e gestão de trabalho. Consignada a importância dessa atividade, de se conhecer a equipe, os trabalhos que são desenvolvidos, como trabalhar de forma sinérgica considerando as diferenças entre as pessoas, tudo isso com repercussões em diversas esferas, inclusive na prevenção de assédio e adoecimento mental.

Assim, quando se fala de Dimensionamento da Força de Trabalho, não se está tratando apenas de números, tem-se uma perspectiva muito maior. É preciso movimentar a instituição para esse entendimento, tendo sido observado algumas áreas que bem compreenderam o DFT, as avaliações que podem ser realizadas, o trabalho que faz sentido, as entregas de valor feitas à instituição e as melhorias que podem ser implementadas a partir dos dados obtidos.

De outro lado, há setores mais resistentes e que tiveram dificuldades de assimilar e aderir aos trabalhos, tanto em razão de resistências pessoais quanto por não terem alcançado os reais propósitos do DFT. Esclareceu-se que a proposta da metodologia escolhida foi a que se entendeu mais adequada para a realidade do MPT, em especial com relação ao custo/benefício, dentre as existentes no mercado. Buscou-se dimensionar quais são as entregas da equipe e não de determinada pessoa, apresentando indicadores como a capacidade produtiva da equipe, capacidade de esforço, eficiência produtiva, dentre outros, o que pode ser tratado em reunião específica para que se possa ter uma melhor compreensão do modelo.

Está em curso um trabalho de assessoramento com as áreas dimensionadas pela equipe técnica do MPT, considerando as informações prestadas, para que se tenha esclarecimentos, ajustes e orientações quanto às informações prestadas e indicadores já sinalizados. Informado que a equipe está se dedicando muito para fazer um trabalho de excelência no DFT. É preciso o entendimento da importância de se dar apoio para o desenvolvimento do trabalho.

Destacou-se que é possível já observar avanços em relação ao DFT.

Como desafios:

- compreensão da metodologia,
- desenvolvimento da equipe técnica,
- engajamento das equipes,
- atenção dividida com outras atividades,
- participação ativa na capacitação e envolvimento da área finalística.

Recomendou-se:

- acompanhamento do preenchimento dos dados pelas áreas,
- reuniões de alinhamento e relatórios por área,
- devolutivas,
- portaria de diretrizes e,
- curso autoinstrucional.

O relatório final será consolidado no PGEA 20.02.0001.0001819.2020-75.

Além desse documento final, cada área receberá um relatório direcionado, bem como uma reunião final de devolutivas. Percebida resistência mais expressiva da área finalística, em especial dos gabinetes. Algumas falas recorrentes foram no sentido de que não há espaço para melhoria, apenas executam as tarefas da forma determinada pelas chefias. Questionou-se em diversas oportunidades porque não estava sendo feito o dimensionamento da força de trabalho dos(as) membros(as) do MPT.

Ponderou-se que muitas vezes a incompreensão do projeto pode se dar pela postura da chefia, o que poderia ser trabalho à medida que forem identificados os pontos de resistência. A questão do DFT foi colocada em diversas oportunidades nas falas em instâncias da administração e por vezes diretamente com alguns(mas) membros(as) relativamente a comentários sobre o DFT, o que pode ser reforçado.

Externada a percepção de que resistência na área finalística pode também estar relacionada ao fato de que os(as) servidores(as) não estão acostumados com ações de gestão de pessoas, gestão de projetos, mapeamento de projetos, inovação, etc.. Resistência essa de certo modo natural, por ser distante do que até então tem sido feito e da vivência na área finalística.

Não obstante, foram feitos diversos esforços de comunicação para esclarecimento dessa atividade e de sua importância, mas que não foi alcançado por algumas pessoas, o que passa um pouco pela não sensibilização das chefias, da necessidade de profissionalização do serviço público, movimento que está efetivamente ocorrendo. Essa resistência impacta na quantidade e qualidade dos dados, mas se tem tido avanços.

Outro ponto de queixa e resistência foi a falta de tempo para parar as atividades cotidianas, como participar integralmente da capacitação, pensar e buscar os dados para alimentação do sistema, em razão da necessidade de atendimento concomitante das demandas dos ofícios. Contudo, os gabinetes que conseguiram reportar e preencher os formulários perceberam bons resultados. É possível fazer alinhamentos. Fazer o dimensionamento é algo novo até mesmo para o professor que está aplicando uma metodologia diferenciada e aprimorada sobre o tema. É possível fazer parcerias e os aprimoramentos necessários.

Atualmente o foco está nas áreas que realmente compreenderam e estão colaborando com a construção do DFT, tendo em vista que a insistência para a participação por vezes se mostra um dispêndio de energia em vão e que não vale a pena. O DFT não é um trabalho de começo, meio e fim, mas uma construção contínua que demanda reavaliações periódicas, planejamento, construção de metas etc., devendo ser entendido, portanto, como o caminho a ser seguido, que passará a integrar a cultura organizacional e de gestão no MPT.

Ponderou-se, ainda, que os resultados do DFT serão a base e insumos para a realização dos acordos de trabalho. Os resultados que estão sendo apresentados estão refletindo a sobrecarga, distorções na distribuição das tarefas, dentre outros, que podem ser ajustados nos acordos a serem formados com as equipes.

PGEA 20.02.0001.0001819/2020-75: Dimensionamento da Força de Trabalho

PGEA 20.02.0001.0011556/2021-43: Designação para o DFT.

3.5. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

O Programa de Desenvolvimento Lideranças do MPT (PDL) consiste em um conjunto de ações de desenvolvimento e treinamento inter-relacionadas voltadas ao aperfeiçoamento contínuo e sistemático de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas das lideranças de forma alinhada à estratégia organizacional.

Em 2024 foi instituída a Portaria 128/2024 que remodelou o antigo Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG) para o Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), com um enfoque mais específico no aprimoramento das lideranças do MPT. O PDL compreende um conjunto integrado de ações que se dividem majoritariamente em dois grupos:

- Ações de aprendizagem: iniciativas, como cursos, palestras e oficinas, voltadas à aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes de liderança e operacionalizadas pela área de treinamento do MPT;
- Ações de desenvolvimento: iniciativas conduzidas pelas áreas de Gestão de Pessoas do MPT visando ampliar e apoiar continuamente a aplicabilidade de conhecimentos, habilidades e atitudes de liderança, promovendo crescimento pessoal e profissional sustentável.

No exercício de 2024 foram realizadas as seguintes ações de desenvolvimento:

- Encontros Temáticos

Encontro telepresencial por meio da plataforma “Microsoft Teams” aberto a todas e todos do MPT sem necessidade de inscrição. A disseminação é dinâmica com atividades interativas, podendo durar até 2 horas.

Em 2024 foi realizada uma edição, com o tema de Inovação. Havia no planejamento do PDL a realização de mais uma edição do Encontro Temático com o tema de “Felicidade no trabalho”, no entanto a edição foi cancelada em razão de um acidente automotivo que acometeu a palestrante na véspera do evento. Houve 30 participantes no encontro.

- Café da Liderança:

Encontro realizado pela plataforma “Microsoft Teams” tendo como público-alvo exclusivamente ocupantes de cargo de liderança. O principal objetivo da ação é proporcionar oportunidade para compartilhamentos de desafios e experiências entre as lideranças.

Foram realizadas três edições em 2024, com 42 participantes no total de três edições. Os temas foram: “Como difundir boas-práticas no MPT”, “Lidando com as diferenças” e “Ciclo de maturidade da equipe”.

- Websérie MPTed: desenvolvendo lideranças – 5ª edição:

A Websérie MPTed: Desenvolvendo Lideranças é uma iniciativa de voltada principalmente para lideranças, mas aberta à participação de membros, membras, servidores e servidoras interessados. Com duração de 2 horas, é transmitida pelo canal oficial do MPT no YouTube, permitindo amplo acesso e flexibilidade. Os

temas abordados permanecem atuais, sendo recomendados como complemento a outras ações do Programa de Desenvolvimento de Liderança (PDL).

Em 2024 o MPTed foi constituído por quatro palestras com os temas e palestrantes:

“Acordo de trabalho” - Isabella Medeiros Ramalho e Luis Augusto Alves de Lima;

“Felicidade no Trabalho” - Amanda Machado e Paulo Alberto Ferreira Neto;

"Boas práticas de combate ao assédio" - Dra. Eliane Araque dos Santos e Dra. Maria Aparecida Gugel;

"Liderança Sustentável" - Pedro André Lins Carneiro e Dr. Carlos Alberto Lopes Oliveira.

O MPTed em 2024 teve um total de 802 visualizações (contagem realizada em 2 de dezembro de 2024).

- **Liderança em Foco:**

O Liderança em Foco é uma ação com o objetivo é definir estratégias para as lideranças enfrentarem os desafios identificados a partir da contribuição de diferentes perspectivas dos participantes, bem como do Programa de Desenvolvimento de Lideranças.

A ação é feita através de reuniões por videoconferência com duração de até 2 horas e 30 minutos, em que através de metodologia específica os participantes se debruçam e buscam soluções para os desafios uns dos outros.

Em 2024, realizamos duas turmas com a participação de 15 Diretores-Regionais, 7 em uma turma e 8 na outra, além da equipe do PDL que atuou de maneira consultiva

As reuniões eram realizadas quinzenalmente e, em cada encontro um Diretor-Regional apresentou, resumidamente, seu contexto organizacional e os principais desafios que acometiam a sua unidade (PRT). Após a apresentação, seguíamos com uma rodada de perguntas com as quais os demais participantes buscavam explorar o contexto organizacional para entender melhor as necessidades e encontrar soluções adequadas. Por fim, um plano de ação era criado considerando as melhores sugestões. Na reunião seguinte o Diretor-Regional da reunião anterior apresentava o que já havia sido realizado e os resultados do plano de ação nesse interim.

Além das ações de desenvolvimento, o Programa ofertou os seguintes cursos, na modalidade EAD, em parceria com a Secretaria de Treinamento e Formação Continuada - SETEF:

- **Liderança: um ponto de partida:** Treinamento à distância, autoinstrucional, com 40 horas. 77 concluintes.

- **A ciência da felicidade e o bem-estar no trabalho:** curso de 30 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. 130 concluintes.
- **Inteligência emocional e social no liderar:** curso de 20 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. 104 concluintes.
- **Introdução à Comunicação não violenta:** curso de 20 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. 241 concluintes.
- **Comunicação não violenta para lideranças:** curso de 20 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. O curso tem como pré-requisito a conclusão de cursos básicos sobre o tema. 22 concluintes.
- **Acordo de trabalho:** curso de 20 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. 88 concluintes.
- **Curso introdutório de feedback:** curso de 30 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. 67 concluintes.
- **Novas Ferramentas Tecnológicas de Gestão:** curso de 20 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. 41 concluintes.
- **Gestão de Conflitos:** curso de 20 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. 49 concluintes. (lançado no segundo semestre de 2024)

Ressalta-se que, além das ações de desenvolvimento e dos cursos, foram disponibilizadas 24 divulgações sobre liderança, contribuindo para disseminação do conhecimento e desenvolvimento de competências no âmbito do MPT.

Além das ações supracitadas o PDL realizou uma Ação de Reconhecimento para todos e todas aqueles que se destacaram na realização das ações promovidas pelo Programa no biênio 2022/2023. Foram reconhecidas:

- A Procuradoria Regional do Trabalho com o maior percentual de membros(as) e servidores(as) (PRT 19),
- Os(as) membros(as) com maior carga horária em cursos do PDL;
- Os(as) servidores(as) ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança com ao menos um(a) servidor(a) subordinado(a), com maior carga horário em cursos do PDL e
- Os(as) servidores(as) que não ocupam cargo em comissão ou função de confiança com ao menos um(a) servidor(a) subordinado(a), com maior carga horário em cursos do PDL.

Contabilizadas todas as ações do Programa, ele obteve 1693 participações ao longo de 2024, abrangendo 819 participações em cursos e 874 em ações de desenvolvimento.

3.6. PORTARIA DO ACORDO DE TRABALHO

Publicada a Portaria PGT 88/2024, que regulamenta o Acordo de Trabalho no Ministério Público do Trabalho, definindo-o como instrumento celebrado colaborativamente entre gestor(a) e servidor(a) que prevê as entregas e os desempenhos de modo que sejam estabelecidas as ações, atividades e metas a serem desenvolvidas, bem com os resultados esperados e respectivos prazos de conclusão, compreendidos em um ciclo anual de avaliação.

Foram feitos trabalhos de esclarecimento sobre o acordo de trabalho com roda de conversa e palestras para informar a importância e aplicação, em especial nos gabinetes, nos mesmos moldes da apresentação do protocolo de acolhimento dos novos integrantes da PGT. Pretende-se implementar a portaria do acordo de trabalho com os resultados que já estão colhidos no DFT e com a gestão de desempenho por competência, que deverá ter nova regulamentação e está em fase de finalização pela PGR.

Vale anotar que estão sendo promovidos ajustes na atual avaliação de trabalho não presencial e uma proposta para alterar o plano de trabalho para o acordo de trabalho. Informado que o acordo de trabalho está tendo boa aceitação e as pessoas estão entendendo melhor a sua função. De outro lado, ressaltada a importância de esclarecimentos e de formação, a exemplo do trabalho realizado no CIV para novos(as) ingressos(as) na carreira e que terão que lidar com a gestão das unidades e das pessoas, que foi muito bem recebida pelos(as) participantes.

A ideia é utilizar o acordo de trabalho como instrumento único de aferição, observando-se que a periodicidade padrão de avaliação seria de um ano e, para o trabalho não presencial, a cada seis meses, atendendo-se as normas sobre o tema e uniformizando a aferição, alinhada com a pretensão de ampla adoção dos planos de trabalho pelas equipes do MPT.

Pontue-se que será apresentada proposta de nova avaliação que contempla: comprometimento com o trabalho, disponibilidade, cumprimento do acordo de trabalho, se a chefia respeitou o que estava alinhado, avaliação reduzida simples. Terá também avaliação de como o(a) líder deu suporte para o(a) liderado(a). Tudo isso com ementas para explicar cada um dos pontos. Desse modo ficará apenas um instrumento para tais todas as avaliações.

Por fim, consigna-se que em 2025 pretende-se no MPT a realização de pesquisa de doutorado sobre a "Liderança e desempenho de equipes organizacionais" com foco na virtualidade. A realização será aplicada em parceria por pesquisadora da UnB. Ponderada a predominância atual dos trabalhos em equipes virtuais na instituição, o que engloba o regime híbrido e contatos efetivados por meios digitais, à distância. A pesquisa será simples e terá foco nos acordos de trabalho e acompanhamento funcional, alinhando-se com o que é feito no âmbito

do MPT. A pesquisadora precisa ainda verificar algumas especificidades e irá informar sobre a forma de aferição macro, mas que também poderá ter avaliações com as equipes para a formação dos dados gerais. Deliberada a concordância com a realização.

PGEA 20.02.0001.0010909/2023-46 - Acordo de trabalho

3.7. TRILHAS DE APRENDIZAGEM

Retomado o projeto de implementação das trilhas de aprendizagem. Tema relevante e que apresenta pontos sensíveis e correlacionados a outras questões como certificação, adicional de qualificação, remuneração das pessoas que trabalharão nas trilhas, dentre outros que podem demandar adequação normativa geral do MPU para sua efetiva e completa operacionalização. Esclarecido que no MPT há uma proposta de portaria que está atualmente no Gabinete do Procurador-Geral para análise.

Em seguida, retornará ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoas para consolidação e encaminhamentos pertinentes. Consignou-se que as trilhas de aprendizagem são um conjunto de recursos de aprendizagem organizados em ambientes virtuais e de gestão do conhecimento para promover o desenvolvimento pessoal e profissional, de forma flexível, alinhado aos objetivos estratégicos da instituição com vistas ao aprimoramento do desempenho.

Funciona como uma espécie de curadoria de conteúdo relevante e de qualidade para o desenvolvimento de determinadas competências. Para tanto, uma pessoa especializada no assunto organiza um passo a passo e o material indicado para o aprendiz. Ao final, há uma avaliação de nível aprofundado para se testar e certificar o aprendiz do conteúdo da trilha. Sai, portanto, do escopo do curso de curta duração para atender demandas específicas e pontuais de trabalho.

A trilha tem por intuito o desenvolvimento de habilidade ou conhecimento. Tem também características próprias, com certo protagonismo na construção do saber, em aprendizagem autônoma e autogerenciada, com flexibilização no acesso, escolha do caminho e enfoque para a construção do conhecimento, com otimização do tempo. Tem como objetivos: possibilitar o desenvolvimento das competências necessárias à consecução da estratégia institucional; disponibilizar recursos diversificados de aprendizagem para o aprimoramento profissional e pessoal, considerando ações educacionais formais e informais, internas e externas à organização; aprimorar a gestão do conhecimento produzido na instituição; estimular o desenvolvimento autogerenciado, integral, voluntário, ativo e permanente; e racionalizar os custos e o atendimento às demandas referentes ao desenvolvimento pessoal e profissional.

Deve estar vinculada ao planejamento estratégico da instituição, a um tema macro, com identificação das competências que se pretende desenvolver, identificação do público-alvo em quantidade que justifique a elaboração da trilha. Necessita ter apoio das áreas técnicas na elaboração e gestão das trilhas e perspectiva de utilização continuada por um período de médio a longo prazo. Como informações complementares sobre a proposição, consignado que será dada preferência a recursos de aprendizagem de acesso livre ou que sejam elaborados ou disponibilizados pela própria instituição, pela Escola Superior do MPU, pelos ramos do MPU ou por órgãos públicos parceiros.

O desenvolvimento de trilhas no biênio 2025/2026 ocorrerá em caráter de projeto piloto e terá vinculação às competências gerenciais e comuns, visando a validação do processo de elaboração das trilhas. Ponderado que não pode ter a exigência de cursos ou treinamento para que ela seja feita, devendo ser construída com o que já existe. Caso necessite de algum curso para determinado tema, seguirá o fluxo normal na SETEF.

Há tempos aguarda-se a edição de normativo sobre as trilhas pela gestão central do MPU. Não obstante, em contato com os setores competentes do MPF, informado que a questão poderia ficar à cargo de cada ramo. Assim, o MPT desenvolveu uma minuta, que foi compartilhada com o MPF e que, em princípio, manifestaram interesse em também adotar a regulação seguindo os parâmetros propostos na minuta do MPT.

Como não há expectativa de alteração da portaria de Gratificação de Encargo por Curso e Concurso - GECC, serão utilizadas as figuras atualmente disponíveis na normatização para remunerar o(a) curador(a) da trilha, destacando-se que o trabalho do(a) curador(a) é complexo e extenso, precisando ter retribuição adequada. Afirmado, ainda, que como a ideia é produzir 3 ou 4 trilhas por ano, os custos serão bastante reduzidos.

Quanto à certificação, poderá ser expedida para os(as) que participarem das trilhas, já com base na normatização existente. Quanto aos sistemas, informado que o MPF desenvolveu ferramenta para hospedar e gerenciar as trilhas e que pode ser aproveitado pelo MPT. De outro lado, há também a possibilidade de se utilizar as ferramentas disponíveis na nova versão do Moodle contratado pelo MPT, que possui módulo específico para trilha de aprendizagem, o que será inicialmente utilizado.

Após a apresentação das considerações da SETEF e consolidação pelo DDP, a minuta foi encaminhada aos(as) integrantes do CEGEP para exame antes do encaminhamento à administração superior. Ponderado que deve se ter em conta a necessidade de equalização orçamentária para a acomodação da proposta, que deverá ter destinação de recursos específica, que não se confunda com recursos do treinamento. Deverão ser bem trabalhados os requisitos para ser curador em cada tema, com fixação de tempo para curadoria, de modo a oportunizar a participação e possibilitar o desenvolvimento das trilhas por variadas pessoas que tenham conhecimento sobre a matéria.

PGEA 20.02.0001.0001850/2024-02 – Trilhas de Aprendizagem

3.8. ÁREA DE ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL

Em 2024 implementado um piloto do que será a área de Acompanhamento Funcional. Feitos os encaminhamentos para sua inclusão no Regimento Interno Administrativo, com envio à comissão responsável que, em princípio, está aguardando outras questões a serem finalizadas para alteração conjunta. Assim, a equipe técnica que ficará responsável pela realização dos acompanhamentos funcionais iniciou um projeto para já delinear melhor sua atuação, prioridades e possibilidades de atendimento, enquanto aguarda aprovação do Regimento para o início de suas atividades.

Durante as discussões no CEGEP, foi enfatizado que há uma demanda muito grande das Regionais por suporte, tanto na parte de organização do trabalho, quanto por apoio psicossocial. Desse modo, foi deliberado sobre a necessidade de criação desse setor para tratar do acompanhamento funcional, que funcionará de forma centralizada, evitando dissonância de orientações sobre a forma de se organizar o trabalho. Na medida do possível, o acompanhamento funcional estará alinhado às melhores práticas estabelecidas pelas outras comissões do MPT, como é o caso da CASMD.

Explanado pela representante do Setor Psicossocial que foi necessário delimitar o atendimento apenas para demandas relacionadas ao trabalho, em razão de só existir duas psicólogas em atividade para atendimento de todo o país. De qualquer forma, as demandas relacionadas a assuntos pessoais são de menor quantidade, algo em torno de 10%. Relatado que têm sido encaminhado muitas pessoas por gestores(as). Em geral, estima-se que 80% precisam de acompanhamento funcional e psicossocial.

O Psicossocial está fazendo trabalho tanto de atendimento quando de intervenção junto aos(as) gestores(as), para intermediar possíveis soluções para os casos apresentados. Eticamente, não seria o recomendado, haja vista que extrapola a atribuição e escopo do atendimento do setor de saúde. A intervenção, desse modo, acaba ficando mais com as assistentes sociais, que também conta com apenas duas profissionais, mas que tem buscado fazer esse acompanhamento.

Registrou-se que praticamente todos os dias há novo pedido recebido no setor psicossocial das Regionais. Esse contexto tem comprometido, inclusive, a saúde das 4 integrantes do setor da PGT, que estão em situação de adoecimento pela sobrecarga de trabalho atualmente existente. Veem a necessidade de se criar delimitação para esses atendimentos, pela falta de estrutura. Foi tratado com o Diretor da DAIS a possibilidade de delimitar os atendimentos da forma como era antes da pandemia, apenas para PGT e PRT 10ª Região.

Após a possibilidade de atendimento virtual, estão atendendo todas as Regionais, na ordem de chegada, mas está complicado pelo volume que se apresenta. No geral, fazem acolhimento, encaminham o que é possível para a rede credenciada, mas em quase todos os casos há demanda de acompanhamento funcional, por diversas razões: dificuldades de relacionamento com o(a) gestor(a), adaptação, pessoas adoecidas, restrição de atividade e, em geral, são acompanhamentos de longo prazo.

Pontuado que um grupo que merece também atenção é de servidores(as) removidos(as), que em geral acabam buscando movimentação para se afastarem de problemas nas lotações de que oriundos(as), por terem tido experiências difíceis, chegando muitas vezes adoecidos e com uma carga de questões relacionadas ao trabalho. É um grupo que deve ser acompanhado, o que tem sido feito pelo psicossocial para os que chegam à PGT e PRT 10ª Região.

Ponderado que é preciso reavaliar algumas das iniciativas, políticas institucionais, e papel de cada qual na sua execução e acompanhamento, em especial da participação das Regionais para a solução de suas próprias questões. Do explanado, é possível aferir que muitas questões afetas à organização, acordos de trabalho e melhoria da comunicação poderiam ser tratadas em rodas de conversa, alinhamentos de gestão, etc.

Têm sido realizadas visitas em todas as Regionais para apresentação das políticas, com espaço para falas, encaminhamentos às chefias e outras providências, para se criar as condições locais de solução dessas demandas. Ao que parece, os(as) gestores(as) não estão alinhados à ideia do estar próximo, do acompanhamento e criação de laços com a equipe, da

discussão e organização do trabalho. Está faltando integração e empenho das chefias regionais para articularem esses acompanhamentos e soluções necessárias para os casos em questão. Falta diálogo local, há necessidade de se ter um espaço de discussão com as equipes e coletiva. Pelo que se percebe, há dificuldade de expor as situações nas relações de trabalho, em especial quando há membros(as) envolvidos(as), contexto em que os problemas acabam ganhando escala.

Quanto aos espaços de discussão, foi pontuado que não são tão simples de implementação prática. Teriam que ser fomentadas e discutidas as questões primeiramente entre as equipes, gabinetes, etc., para só então ser levado à uma discussão ampla. Contudo, não há essa cultura de conversa sobre o trabalho e as relações no trabalho. Existe um universo de múltiplas questões, muitas vezes difíceis de lidar. Tem sido atendidas unidades inteiras. Dá para perceber que o acompanhamento funcional terá muita demanda, se for atender a demanda nacional.

Consignado que devem ser eleitas prioridades. Fazer conversas gerais, fóruns, para providências locais. Os comitês locais têm que atuar para equacionar essas questões, em especial o do enfrentamento ao assédio e de equidade de gênero, raça e diversidade. É preciso ter compreensão do que se espera a partir das políticas, precisa ser tratado pela raiz e pode ser trabalhado no âmbito dos comitês. Contudo, relatado que a cada reunião geral realizada, há desdobramento e encaminhamento dos casos individuais. Assim, em razão do volume, o psicossocial tem trabalhado sob demanda e não estimulando que procurem apoio.

É preciso ter atenção a essas demandas, o que elas estão querendo dizer em termos de gestão, quais são os gargalos, o que existe de pano de fundo, onde estão as falhas e é preciso aprimorar. O acordo de trabalho será uma ferramenta para estimular essas conversas sobre o trabalho e precisa ser agora estimulada e implantada efetivamente, que é uma das principais lacunas já identificadas. A presença da equipe de acompanhamento funcional, por sua vez, não é recomendável nesses espaços de discussão, para evitar que tenham uma abordagem enviesada em sua atuação, no caso concreto.

Assim, deve-se pensar na delimitação da atuação de cada área para que não haja sobreposição e ineficiência das intervenções. Consignado que se deve ter diretrizes mais claras e objetivos sobre o funcionamento das unidades, para as chefias, regramento mínimo sobre o que pode e o que não pode ser feito. Devem ser pensados mecanismos eficientes de junção das políticas, em seu cerne comum, com soluções concretas e monitoramento de sua efetividade.

Sobre a questão, externado o entendimento de ser necessário reforçar o valor institucional de defender a dignidade do trabalho e ter comprometimento com isso. É preciso dar exemplo, inclusive da administração superior. Como encaminhamento, o Setor Psicossocial fará mapeamento e indicativo das principais questões que têm gerado essa demanda das Regionais, que será examinada em conjunto com a Comissão Nacional de Prevenção ao Assédio e Gabinete da Vice Procuradoria Geral do Trabalho para verificar possíveis providências.

Considerando esse contexto de demanda relatado pelas servidoras do Psicossocial da PGT, cabe destacar que a área responsável pelo acompanhamento funcional também deverá realizar priorizações para o atendimento, buscando realizar um trabalho de excelência, dentro das possibilidades da equipe e sem comprometer o resultado final e a saúde da equipe.

3.9. REESTRUTURAÇÃO DA SETEF

Encaminhada à comissão responsável pelas alterações do Regimento Interno Administrativo proposta de reestruturações na SETEF, destacando-se a importância da criação de uma área voltada à pesquisa, firmando um tripé de funcionamento, juntamente com a capacitação e a extensão, como ocorre na ENAPA e ENAMAT, que já avançaram bastante em suas estruturas.

A área de pesquisa ficaria também responsável pela indexação do material produzido na instituição, a exemplo de manuais, roteiros de atuação, etc., pois fundamental que além de produzidos sejam facilmente encontrados para o orientar o desenvolvimento das atividades.

Enquanto essa reestruturação é analisada, pontua-se a necessidade de se avançar, por ora, com a designação de um(a) Secretário(a) Executivo para a SETEF, a exemplo do que ocorre em outras Secretarias do Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho, de modo a se ter um(a) gestor(a) técnico(a) e que se possa dar continuidade regular às atividades, mesmo com mudanças na administração.

3.10. REESTRUTURAÇÃO DO DDP

O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas tem como uma de suas unidades a Seção de Recrutamento e Seleção, em que funcionam o Setor de Estágio e Programa de Aprendizagem, e a Seção de Gestão de Desempenho.

A Seção de Recrutamento e Seleção, atualmente, cuida praticamente do programa de estágio e aprendizagem e funciona como um pequeno departamento de gestão de pessoas,

com diversas atribuições e gestão de grande número de estagiários, bem como de aprendizes. Além disso, faz alguns processos seletivos, sendo preciso agregar mais valor para as atividades próprias de recrutamento e seleção, como ambientação de servidores(as) novos(as), acolhimento, orientação quanto à lotação para a qual foi designado, processos seletivos para cargos em comissão e funções comissionadas, dentre outras.

Assim, a proposta discutida em 2024 seria de criação da Seção de Estágio e Programa de Aprendizagem, fora, portanto, da estrutura da Seção de Recrutamento e Seleção, para que cada qual possa desempenhar suas próprias atribuições. Está-se em fase de definição de quais serão as atribuições de cada uma delas, o que será oportunamente encaminhado ao CEGEP para apreciação.

A ideia é que para a chefia da Seção de Estágio seguirá o atual chefe do setor, que tem bastante experiência e está alinhado com as políticas institucionais que permeiam essas atividades, sendo que já existem duas servidoras também em atividade no setor e que ficariam nessa Seção. Para a Seção de Recrutamento e Seleção há uma servidora que continuaria na chefia e seria necessário mais um(a) para integrar a Seção.

Relativamente ao recrutamento e seleção, pondera-se que a SETEF necessita muito de pessoas da casa para apoio aos cursos e que teve experiência exitosa de recrutamento nacional, que contou com mais de 60 interessados. Assim, essas seleções desenvolvidas pela Seção de Recrutamento não só para funções, mas para atividades, projetos e coisas maiores, com grandes possibilidades de se fazer seleções de qualidade e atender importantes demandas a instituição.

Por outro lado, tem sido apresentadas demandas dos órgãos de controle sobre o teletrabalho. Contudo, não há área específica tratando do assunto e a Seção de Desempenho Funcional do DDP poderá atender tal finalidade, considerando que já realiza o acompanhamento da gestão de desempenho em qualquer modalidade.

Está em fase de desenvolvimento proposta sobre as atribuições que seriam necessárias para a gestão do teletrabalho. Há dificuldade para compilar as informações, tendo em vista que estão em sistemas diferentes. O pedido é feito por PGEA, o registro é feito no MentoRH e o acompanhamento é feito no Grifo. Contudo, pondera-se que o acompanhamento deve ser feito independente da modalidade de trabalho. Uma questão que se coloca é se poderia ser realizado na Seção de Acompanhamento Funcional ou na Seção de Gestão de Desempenho, sendo a primeira ideia de que fique nesta última. Referidas questões têm também ligação com o acompanhamento funcional e a prevenção ao assédio.

Consigne-se que foi criada no MPF uma Subsecretaria de Trabalho não Presencial para cuidar dessa temática. No MPT ainda não seria possível fazer algo do tipo, mas é um assunto relevante, consignando-se que o TCU está solicitando inúmeras informações e pode ser que num futuro próximo se tenha algum tipo de recomendação ou orientação a seguir quanto ao teletrabalho.

PGEA 20.02.0001.0003885/2024-56 – Reestruturação do DDP

3.11. PROGRAMA DE ESTÁGIO

O acesso ao estágio no Ministério Público do Trabalho ocorre por meio de aprovação em seleção pública, obedecida a classificação, conforme determina a Lei nº 11.788/2008, a Resolução CNMP nº 42/2009 e a Portaria PGR/MPU nº 174/2024.

As unidades do MPT somente podem admitir estagiários(as) de área de conhecimento vinculada, direta ou indiretamente, às atividades nelas desenvolvidas, sendo os(as) estagiários(as) acompanhados por supervisor(a) lotado(a) na área de realização do estágio, que deverá ter formação ou experiência profissional na área de conhecimento do estagiário, ficando limitado a 10 (dez) o número de estagiários(as) por supervisor.

Questão relevante foi tratada pela Vice-Procuradora-Geral com o Diretor-Geral, tendo sido firmado o entendimento no âmbito do CEGEP de que não há que se exigir inscrição de servidores(as) junto a órgão de classe para que funcionem como supervisores(as) ou orientadores(as) de estágio. O Entendimento está em consonância com a Lei que regulamenta o estágio, que não faz essa exigência, sendo suficiente ter a formação ou experiência na área em que se dará a supervisão de estágio.

O Ministério Público do Trabalho realizou seu primeiro processo seletivo com critérios próprios para a formação de lista de candidatos(as) com deficiência. Nesse sentido, foram apresentadas diversas sugestões de aprimoramento do texto da minuta de novo regulamento do programa de estágio, que foram incorporadas à nova portaria de Estágio elaborada pela Secretaria Geral do Ministério Público da União.

Relativamente às vagas para pessoas transgênero, informada a revogação da Portaria PGR 378/2010, que havia sido alterada pela Portaria PGR 209/2023, que introduziu medidas inclusivas para Minorias Étnico-Raciais e pessoas transgênero em processos seletivos. A revogação foi efetivada pela Portaria PGR 174/2024 e que retirou a previsão expressa dessas cotas.

Não obstante, o MPT, por meio da Portaria 844/2024 (PGEA 20.02.0001.0004825/2024-90), instituiu sua reserva de vagas para pessoas transgênero no processo seletivo de estágio, o que não se modifica pela falta de previsão da regulamentação geral da PGR, mesmo porque não há qualquer vedação a que se adote iniciativas próprias para a promoção de direitos fundamentais, fazendo-se cumprir a Constituição da República, leis nacionais e políticas internas da instituição para promoção da equidade e inclusão.

Firma-se, portanto, o entendimento de que continua sendo aplicada as normativas internas previstas nas Portarias PGT 844/2024 e 845/2024, mantendo-se as cotas para pessoas transgênero e minorias sociais nas seleções de estágio e nas contratações de trabalhadores(as) terceirizados(as).

3.12. PROGRAMA NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO MPT

Pela Portaria PGT 1763/2024, designou-se comissão responsável pela gestão do Programa de Aprendizagem do MPT: I - a Procuradora do Trabalho Luisa Carvalho Rodrigues, Coordenadora Nacional da COORDINFÂNCIA, que a presidirá; II - o Procurador do Trabalho André Canuto de Figueiredo Lima, Vice-Coordenador Nacional da COORDINFÂNCIA; III - a Técnica do MPU/Administração, Chefe do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, Isabela Medeiros Ramalho; IV - o Técnico do MPU/Administração, da Seção de Recrutamento e Seleção, Sinval Pedrosa de Almeida Filho.

Após diversos debates e trabalhos desenvolvidos em decorrência das discussões havidas no âmbito do CEGEP, foi publicada a Portaria PGT nº 797/2023, que instituiu o Programa Nacional de Aprendizagem do Ministério Público do Trabalho, na esteira da Resolução CNMP nº 218, de 27 de outubro de 2020, que dispõe sobre a contratação de aprendizes no âmbito do Ministério Público da União e dos Estados.

Além de todos os considerandos a justificarem a implementação do Programa Nacional de Aprendizagem, em especial de que a aprendizagem profissional é uma estratégia de enfrentamento ao trabalho infantil prevista nos Planos Nacionais de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, como um importante instrumento de profissionalização voltado prioritariamente a adolescentes e a adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social, conforme disposto no art. 53, caput, e § 2º do Decreto 9.579/18, é factível que o Ministério Público do Trabalho agregue, em esforço nacional, a referida política.

O Programa tem por objetivo assegurar ao(à) aprendiz formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento biopsicossocial, de forma a ampliar as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho e estimular a inserção, reinserção e manutenção de aprendizes no sistema educacional. O Programa dar-se-á nas áreas de interesse das unidades do MPT, devendo as atividades propostas serem realizadas em observância à

peculiar condição de desenvolvimento do(a) aprendiz, quando adolescente, bem como ao respectivo processo de escolarização.

A gestão do Programa de Aprendizagem do MPT ficará à cargo de comissão formada por integrantes do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – COORDINFÂNCIA, que atuarão conjuntamente para a efetivação das contratações e desenvolvimento das atividades, em especial para: I – implantar, coordenar, acompanhar e avaliar o programa; II – divulgar o programa e sensibilizar a comunidade institucional; III – compartilhar informações com a entidade contratada quanto à verificação da assiduidade, pontualidade, desempenho escolar e acompanhamento sociofamiliar; IV – promover e orientar o acolhimento dos(as) aprendizes; V – dar suporte e fortalecer o papel dos(as) supervisores(as) dos(as) aprendizes; VI – promover outras iniciativas voltadas ao desenvolvimento pessoal, social e profissional do(a) aprendiz, tais como: apoio escolar; orientação vocacional; atividades culturais para incentivar o desenvolvimento de talentos e atividades informativas; VII – realizar atendimento individual e em grupo, estendido às famílias, quando necessário; VIII – elaborar relatório de acompanhamento e avaliação dos(as) aprendizes e das atividades práticas, bem como proceder à análise dos resultados. A equipe de gestão, quando necessário, poderá valer-se do apoio do Departamento de Assistência Integral à Saúde, em especial do Serviço Psicossocial, para auxiliar no desenvolvimento e suporte ao programa de aprendizagem.

Agregue-se que está sendo desenhada uma capacitação para a qualificação interna, a ser aplicada nacionalmente, necessária a adequada gestão do programa. Será importante se fazer extensão para todas as cotas. Busca-se o agente de integração que atenda de forma adequada e nacionalmente, consignando-se que o CIEE não mais faz essa integração.

Pontue-se que há contratos desde 2018 e que atendem a PGT e 8 unidades Regionais, prorrogado até o limite. As demais unidades possuem suas contratações locais, que continuam valendo. A DDP segue atuando de forma integrada com a DA e à COORDINFÂNCIA nessa questão.

Assim, não obstante existam aprendizes no MPT, busca-se a formalização de um contrato nacional para atender todas as unidades que necessitem realizar essas contratações. Foi identificado agente de integração que está atendendo a Caixa Econômica Federal e que poderá servir também para as contratações do MPT.

A portaria pode ser consultada na página do CEGEP no SIGGE, em: [Página do CEGEP - SIGGE Intranet](#)

PGEA 20.02.0001.0013047/2022-38 – Programa de Aprendizagem

3.13. COTA TERCEIRIZADOS

Em reunião de alinhamento entre os Comitês de Equidade das Regionais, a Procuradora Chefa da PRT 10ª Região externou dúvida sobre a forma de efetivar contratações de terceirizados observada as cotas previstas na Portaria PGT 845/2024, considerando que os contratos são de poucas pessoas. Encaminhada consulta à DG para que esclarecesse se há orientação para o atendimento de cotas nessas contratações.

Uma das dúvidas foi sobre a ordem da cota e a necessidade de alinhamento com o que é feito na PGT. Foi esclarecido que a ideia é buscar cumprir as cotas na medida do possível em cada unidade. Assim, em contratos pequenos, o gestor da unidade terá a discricionariedade de avaliar o preenchimento de cotas de acordo com a realidade local, como efetivação da política inclusiva. A instituição, nesses casos, deve-se antecipar para a preparação do local e estrutura adequada para que os serviços possam ser prestados.

Avançando nas discussões sobre a temática, externado o entendimento sobre a importância de se ter capacitação para se trabalhar internamente o acolhimento e inclusão das pessoas que ingressam por meio de cotas, dentre elas pessoas egressas do sistema prisional, vítimas de violência doméstica, com deficiência, negras, oriundas de povos originários etc., bem como a inclusão de trabalhadores(as) terceirizados(as) em serviços administrativos. Isso demanda uma preparação das equipes e da área de gestão de pessoas, para que se adaptem à dinâmica do trabalho na instituição. É preciso saber como lidar com diferenças para evitar preconceito e exclusões.

A partir da informação de que chegam do CNMP e das Coordenadorias orientações para que se faça o atendimento das cotas nos contratos, desenvolveu-se iniciativas de capacitação, além de pesquisas, contatos e parcerias, de modo a se atender a inclusão, inclusive em relação ao programa de aprendizagem.

Diante disso, foi preparado relatório pormenorizado com explicações sobre quais os papéis a serem desempenhados por servidores(as) e terceirizados(as), de modo a evitar mal-entendidos acerca das atribuições e tarefas a serem desempenhadas nos processos de trabalho.

Já foram realizadas tratativas internas, inclusive com a participação do sindicato, para evitar ruídos sobre a questão e buscar as acomodações necessárias.

Está em fase de produção pela ASCOM uma campanha sobre pessoa com deficiência, vídeos e materiais didáticos, muitos deles produzidos com membros(as) e servidores(as) da própria instituição, para, por exemplo, entender como lidar com pessoas cegas explicado por uma pessoa com deficiência visual. Título sugerido para a iniciativa foi “eu sou pessoa com deficiência, mas é você quem não me enxerga”. Essas ações podem seguir para outras questões.

Sobre as pessoas egressas do sistema prisional, estão em construção tratativas para o MPT e as empresas quanto à definição de responsabilidades. É uma novidade, que começou no órgão esse ano, tendo sido realizadas reuniões com as FENAP, Secretaria da Mulher e outras instituições para alinhamento, orientações e parcerias.

Em caso de dúvidas sobre o cumprimento das cotas, recomenda-se serem consultadas outras instâncias internas e a equipe multiprofissional para orientações de como lidar com esses(as) trabalhadores(as), bem como a construção de um protocolo.

PGEA 20.02.1000.0001240/2024-32 – Consulta PRT 10ª Região

3.14. PROGRAMA DE APOSENTADORIA: PLANEJE-SE

O Programa de Planejamento de Vida e de Preparação para o Envelhecimento Ativo e para a Conquista da Aposentadoria – PLANEJE-SE foi instituído no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT) por meio da Portaria n.º 1426, de 25 de setembro de 2020. Tem como finalidade promover ações que contribuam para que os(as) servidores(as) e membros(as) do MPT possam vivenciar de forma positiva a sua relação com o trabalho e com a longevidade.

Nesse sentido, busca a conscientização e ampla divulgação sobre a importância do envelhecimento ativo e da preparação para a aposentadoria, desde o início da carreira, com reflexões sobre prioridades de vida, cultivo de relacionamentos e preparação financeira, física e psicológica. Para tanto, o Planeje-se foi organizado destacando as seguintes perspectivas:

- Envelhecer Ativamente: contribuir para pensar e viver de forma saudável física e mentalmente, dentro e fora do trabalho.
- Conquistar a Aposentadoria: reconhecer a pessoa e prepará-la para permanecer em atividade, se assim o desejar, e/ou aposentar-se.
- Planejamento de vida: entender que a etapa da vida que corresponde a aposentadoria é fortemente impactada pelas etapas anteriores, e, portanto, estimular o planejamento e a consecução de ações que direcionem para os objetivos de vida desejados, a curto, médio e longo prazos.

Outro escopo importante que fundamenta o programa é o reconhecimento intergeracional e as reflexões sobre o trabalho em cada fase de vida que geram a percepção de que a aposentadoria é uma conquista de cada pessoa, tendo, portanto, suas peculiaridades, a partir de suas escolhas e subjetividade.

No ano de 2024 foram implementadas as seguintes ações:

- Oferecimento de Cursos Autoinstrucionais:

Série Autoinstrucional I - Módulo: Reflexão pessoal e autoconhecimento e Módulo: Legislação Previdenciária;

Série Autoinstrucional II - Módulo: Educação Financeira e Módulo: Envelhecimento: Sobre Trabalho e Direitos;

Série Autoinstrucional III - Módulo: Saúde e Bem-estar.

- Campanha com divulgações periódicas sobre temas relacionados ao programa, conforme se segue:

Dia da Pessoa Aposentada

Dia Internacional da Pessoa Idosa: Que tal homenagear uma pessoa idosa importante para você?

Você conhece a Intranet do Planeje-se?

Você sabe como funciona o Clube de Leitura do MPT?

Convite do Planeje-se aos(às) aposentados(as)

Convite do Planeje-se aos(às) membros(as)

Convite do Planeje-se aos(às) servidores(as)

Dica de leitura: Como podemos envelhecer bem?

Dica de leitura: Hobbies na terceira idade

Dica de leitura: Quais os seus planos para após os 100 anos de idade?

Dica de Vídeo: Nunca é tarde para começar ou recomeçar!

Divulgação - Todos os Cursos Autoinstrucionais

Divulgação - 1ª Edição do Clube de Leitura

Divulgação - 2ª Edição do Clube de Leitura

Divulgação - Edição Especial do Clube de Leitura

Divulgação - Dia Internacional da Pessoa Idosa

Texto: Sono e alimentação

Texto: Máquina do tempo

Divulgação - Palestra "O Brasil está envelhecendo bem?"

Divulgação - Palestra "Como você enxerga a si e as outras pessoas na passagem do tempo?"

Divulgação - Palestra "Violências sociais e seus impactos físicos e psíquicos"

Divulgação - Palestra "Minha idade não me define"

Realização da I Conferência sobre a pessoa idosa e trabalhadora: Envelhecer saudável e trabalhar com dignidade.

3.15. PROGRAMA DE HOMENAGENS

Criou-se previsão específica de homenagens a partir da Portaria nº 1.426/2020 (Planeje-se) de promoção de homenagem aos(às) servidores(as) e membros(as) do MPT que completem decênios ou se aposentem. Para tanto, foram consideradas a Lei nº 8.112/1990, artigo 237 que trata dos incentivos funcionais, a Política de Desenvolvimento de Pessoas do MPU (Portaria PGR 198/2011) que prevê a realização de iniciativas institucionais voltadas à promoção do equilíbrio da pessoa humana em todas as dimensões, de forma a contribuir para a melhoria da condição de vida pessoal e profissional do(a) servidor(a), e a Política Nacional de Gestão de Pessoas do MPT (Portaria nº 1.321/2018), que tem como um de seus princípios a valorização de seus(suas) integrantes.

A iniciativa prevê o reconhecimento e valorização de membros, membras, servidores e servidoras atualizando a Portaria nº 590/2016.

Foram entregues 210 placas de homenagens por tempo de serviço em 2021, 263 em 2022 e 551 em 2023, com a inclusão de mural na *intranet* com os nomes dos(as) homenageados(as). Em 2024 não foi possível a continuidade por falta de orçamento disponível.

PGEA 20.02.0001.0005463/2020-45: Programa de Homenagens

3.16. PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL

Está em fase de elaboração o Plano de Logística Sustentável – PLS que irá vigorar de 2025 a 2030, com vários eixos, um dos quais diz respeito à qualidade de vida no ambiente de trabalho e bem-estar.

É da atribuição da Secretaria Socioambiental verificar os eixos que serão incluídos nesse plano. No entanto, as ações continuam a ser desenvolvidas em cada uma das áreas, servindo de indicadores para o PLS e ser acompanhadas pela Secretaria Socioambiental.

Com esta prática, em um único documento, pode-se conhecer todas as ações, indicadores e execução, por exemplo, da política de prevenção e enfrentamento ao assédio, de saúde mental, e outras. A proposta é fazer um monitoramento anual e, no final, fazer uma análise e avaliar qual a melhor forma para se prosseguir.

Por tradição, segue-se a política do Conselho Nacional de Justiça (Resolução 400/2021) que abarca o mapeamento dos fatores de riscos psicossociais e os impactos na qualidade de vida e no ambiente de trabalho. Assim, teremos um guarda-chuva que contempla as iniciativas adotadas em todas as políticas.

3.17. RECONNECTA

Em 2024 foi realizada a terceira edição do Reconnecta Nacional, nos dias 20 e 21 de setembro de 2024. O evento é promovido bianualmente, estando o Ministério Público do Trabalho comprometido com a implementação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, em especial, para o cumprimento da reserva de cargos (cota) em ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos das pessoas com deficiência.

Como forma de conscientizar a sociedade brasileira sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos seus direitos e dignidade, o evento nacional tem o formato virtual, com respeito às normas de acessibilidade de comunicação.

Os temas principais tratados no Reconnecta foram acessibilidade, avaliação biopsicossocial, educação inclusiva, habilitação profissional, emprego apoiado e cadastro nacional de pessoas com deficiência.

O objetivo é a construção de parcerias enaltecendo as boas práticas de inclusão além das boas práticas dos setores de serviços. Também estiveram presentes as inovações em tecnologia assistiva, as atividades culturais, esportivas e de lazer, além de pesquisas científicas nos diferentes domínios de vida das pessoas com deficiência.

Mais informações no site do evento: <https://reconnecta.mpt.mp.br/>

3.18. AÇÕES DE SAÚDE MENTAL

Na primeira reunião do CEGEP ocorrida em 2024, ficou clara a percepção compartilhada em diversas instâncias da instituição de que o tema da saúde mental necessita ser tratado e desenvolvido, com abordagem especial de como o trabalho pode afetar positiva ou negativamente a saúde mental, apresentando-se na ocasião uma sugestão de cronograma de atividades para abordagem do tema durante o ano.

A priorização das capacitações voltadas à atividade finalística, mas que também é preciso ter um olhar para as capacitações da área estruturante, sob pena de esvaziamento e comprometimento de capacitações que demandam formação continuada e atenção da instituição. De outro lado, a percepção sobre determinadas priorizações em detrimento de outras pode gerar conflitos, desmotivação, dentre outros, considerando os aspectos de saúde mental até então levantados.

Relativamente à necessidade de acompanhamento funcional, no final de 2024 foi feita apresentação sobre os atendimentos do psicossocial relacionados ao trabalho, tendo sido informado que as assistentes sociais atenderam 14 pessoas na PGT e 35 de PRT, tendo sido registrado que cada caso demanda normalmente diversos atendimentos e atividades. Apresentados também os números de casos nos anos anteriores.

Ponderado que os atendimentos exclusivamente de saúde, em geral, não são encaminhados para o setor de psicologia, mas para a rede credenciada. Em alguns casos, contudo, o setor de psicologia faz avaliação antes do encaminhamento para a rede. Isto porque, só existem 2 psicólogas disponíveis, tendo sido acordado que somente irão acompanhar pessoas com problemas relacionados ao trabalho. Relativamente aos atendimentos das psicólogas, uma delas fez levantamento de 2023 e 2024, tendo atendido 32 pessoas, e a outra psicóloga, no ano de 2024, 12 pessoas, em casos relacionados ao trabalho, que geralmente demandam encontros semanais ou quinzenais, além de outras atividades de apoio.

Além disso, são diversas as atividades desempenhadas pela equipe psicossocial e são muitos os pedidos de apoio de Regionais para se trabalhar setores ou áreas nas unidades, o que tem sido realizado em diversas oportunidades e que não foi computado nos atendimentos anteriormente mencionados. Consignado que em 2024 foram feitos trabalhos em três unidades da PGT, que demandaram atendimentos, entrevistas e trabalhos em grupo, tendo sido atendida também uma Regional.

Aguarda-se a formalização da proposta de criação de uma área no Departamento de Desenvolvimento de Pessoas para o acompanhamento funcional, com vistas a absorver parte do trabalho de atendimentos relativos ao trabalho, que deverá estar alinhada aos trabalhos do setor psicossocial. A solicitação foi encaminhada à comissão responsável pela alteração do Regimento Interno Administrativo do MPT para a formalização da estrutura e adoção das medidas pertinentes e o impulsionamento das atividades.

Ponderado que o serviço social, em regra, por suas próprias atribuições, atende demandas individuais, que se expandem na seara do acompanhamento funcional, considerando o contexto em que se insere a força de trabalho, a relação com a chefia, a relação com as pessoas da equipe, dentre outros fatores de impacto. De outro lado, a demanda das Regionais é grande e o acompanhamento funcional contará com apenas duas pessoas, ressaltando-se a importância de se ter equipes psicossociais nas Regionais, inclusive para auxiliar os acompanhamentos funcionais, trazendo-se a observação de que as Regionais que menos demandam são as que tem médico(a) clínico(a).

A representante do setor psicossocial observa que atualmente as maiores causas de adoecimento no trabalho estão relacionadas à falta de pessoal, sobrecarga de trabalho e demandas fora da jornada. Ponderada a necessidade de se ter uma boa comunicação interna, inclusive para orientar sobre todas as boas iniciativas e políticas que temos na instituição.

Quanto à questão de pessoal, as soluções passam pelo incremento do quadro ou pela priorização dos trabalhos, pontuando-se que existem muitas atividades que poderiam ser dispensadas ou reformuladas. É preciso fazer uma avaliação geral das políticas existentes e das ações e suas eficácias. Sugeriu-se, ademais, a produção de um ofício circular do PGT especificamente sobre a solicitação de demandas dentro da jornada de trabalho, orientando para que contatos fora do horário estipulado se dê apenas em casos efetivamente urgentes ou necessários.

Encaminhada à PGR uma previsão de especialidades para serem contempladas no concurso, números que devem ser ajustados considerando as possibilidades orçamentárias dos próximos anos e os direcionamentos da política interna para a contratação de mais servidores(as). Registrado que alguns peritos já manifestaram interesse em participar e contribuir com questões internas da instituição. São muito demandados para as atuações finalísticas, contudo poderiam auxiliar em determinados temas para a melhoria das condições de trabalho internamente. Existindo disponibilidade, em especial com algum incremento do número de peritos no próximo concurso, pode-se desenvolver iniciativas com essa participação.

O CNMP fará um curso grande e extensivo sobre saúde mental, considerando a Política iniciada e a formação das comissões de prevenção de riscos à saúde mental. Estão pensando na possibilidade expedir recomendação com orientação no sentido de que os todos(as) os(as) membros(as) de todos os MP e todos(as) servidores(as) que tenham cargo de liderança façam essa capacitação.

Avaliou-se positivamente a iniciativa, considerando que muitas vezes as pessoas que precisam se capacitar sobre esses temas não aderem às iniciativas. Ponderado que para assumir cargo de chefia, deveria mesmo ser obrigatória certas capacitações, algumas delas inclusive presenciais, para os casos que assim seja necessário para melhor assimilação. Pela SETEF, consignado que o MPT possui uma cartela de cursos autoinstrucionais para auxiliar nessas questões, além daqueles que podem ser acessados em outras plataformas por meio de parcerias e convênios, a exemplo de inteligência emocional, saúde mental, comunicação não violenta etc., que poderiam ser divulgados e estimulados, principalmente para gestores(as).

Destacada a necessidade de se fazer um letramento em liderança com capacitações obrigatórias para chefias. Existe no âmbito do Programa de Desenvolvimento de Lideranças como ponto de plano estratégico a capacitação de gestores(as), o que está sendo mapeado por Regional. Após a apuração, no final de 2024, ter-se-á quais foram as melhores Regionais, fazendo-se comunicações apontando as melhores práticas e as ferramentas disponíveis para o atingimento das metas. Nesse contexto, enfatizado que a capacitação sobre saúde mental deveria também entrar como um indicador importante. Deve-se priorizar ações de saúde mental no próximo ano.

Pontuado que a questão dos enquadramentos de graus de pessoas com deficiência também necessita de atenção. Há necessidade de participação de médico que tenha formação em IFBR, além da avaliação do psicossocial. Foi autuado um PGEA pedindo substituição de médico que tenha capacitação em IFBR para a equipe, mas até o momento não foi possível essa substituição. Atualmente, só contam com a Dra. Gabriela Graciano Dias, que também tem dificuldades de atendimento em razão de inúmeras atribuições e agenda, estando sem suplente em razão de sua ida para a PRT 10ª Região. Eventualmente outros médicos ajudam, mas não é suficiente. Registrado que o IFBR leva bastante tempo, em torno de 1h30 a 2h.

Quanto ao ponto, para amenizar essas demandas, pode-se solicitar que a pessoa que pede o enquadramento traga o laudo biopsicossocial. Contudo, em alguns casos, em especial estagiários, há dificuldade em se conseguir esses laudos, para além dos custos, não se encontra assistência social em consultório para avaliação, dependendo de serviços de instituições. Em algumas outras situações, ademais, é necessário ser realizado para se aferir o grau da deficiência, que tem reflexos na aposentadoria. Na prática, muitas vezes a pessoa traz os exames, que são submetidos à junta médica. Depois disso, é pedido para ser aferido o grau de deficiência, o que somente é feito pelo IFBR que é o mesmo utilizado pelo INSS. Pode ser necessário protocolo para regulamentar essa questão internamente, o que será avaliado.

Consignada nas discussões pesquisa de clima organizacional realizada na PRT 14ª. A pesquisa aplicada tinha por objetivo identificar problemas e a qualidade na gestão de pessoas, tendo utilizado como metodologia o modelo aplicado no TJRO, com uma escala de 5 fatores (0 a 4), com análise de favorabilidade das respostas. Os itens do questionário abarcaram fatores demográficos, relação com o trabalho, integração setorial e interpessoal, remuneração, estilo gerencial, comunicação interna, reconhecimento e desenvolvimento profissional, imagem institucional, processo decisório, benefícios, condições de trabalho, trabalho em equipe, orientação para resultados, qualidade de vida.

Há expectativa de avaliação do tipo em âmbito nacional. Um dos pontos levantados em reunião do CEGEP foi como monitorar as condições de trabalho de forma macro com um instrumento validado. A mencionada pesquisa foi um dos instrumentos aplicados internamente, que se divulgou no âmbito do CEGEP para conhecimento da experiência, devendo-se então examinar qual o melhor formato para se fazer a aferição nacionalmente. Essa iniciativa pretende ser desenvolvida pela Comissão de Prevenção de Riscos à Saúde Mental.

Ponderou-se que essas pesquisas devem ser objetivas, para adesão e facilitação de preenchimento. Explanado, nesse contexto, sobre pesquisa aplicada no serviço de segurança pública do RJ em instrumento com apenas 12 questionamentos, validado e aplicado por professora/pesquisadora que se alinha à psicodinâmica do trabalho. A ideia é que essa pesquisa fosse customizada para o MPT, de modo que os resultados pudessem auxiliar e orientar as diversas políticas institucionais. Pelo que se conhece do trabalho, em cima dos dados colhidos com as pessoas qualificadas da instituição, será montado o questionário, dando-se as devolutivas necessárias. Será realizado contato com a professora para verificar a disponibilidade.

Destacado que pesquisas como essas podem revelar fatores de riscos na instituição, além daqueles que acarretam desmotivação. De outro lado, algumas informações podem ser extraídas dos próprios sistemas do MPT, como afastamentos, tipos de afastamentos, se houve aumento diminuição, dentre outras, de modo que se possa ter parâmetros para o direcionamento de determinadas políticas, o que poderia constar de relatório anual e auxiliaria nessas avaliações e tomadas de decisão.

PGEA 20.02.0001.0004699/2021-09: Programa Nacional de Atenção à Saúde do MPT

PGEA 20.02.0001.0003959/2020-10: Protocolo de Saúde Mental

4. COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE RISCOS À SAÚDE MENTAL DO MPT

A Portaria PGT 1224/2024 instituiu a Comissão de Prevenção de Risco à Saúde Mental do Ministério Público do Trabalho, tendo como finalidade fomentar a realização da Política Nacional de Atenção à Saúde Mental prevista na Resolução CNMP 265/2023, seguindo seus princípios, diretrizes e finalidades. Seus(suas) integrantes foram designados(as) pela Portaria PGT 1225/2024.

A Comissão do MPT deverá integrar as políticas institucionais de promoção e prevenção em saúde mental, compreendidos(as) os(as) membros(as), servidores(as), pessoal terceirizado, estagiários(as) e aprendizes, às demais políticas institucionais em curso e cujos temas sejam comuns.

A Comissão de Prevenção de Situações de Risco à Saúde Mental atuará de forma complementar às demais comissões e instâncias designadas para a concretização das Políticas Nacionais do Ministério Público do Trabalho que detém atribuição própria, tendo por competência:

I - articular junto às demais instâncias envolvidas (políticas e comitês, diretorias) para a promoção e prevenção conjunta de riscos à saúde mental, observadas as atribuições próprias das mesmas;

II – encaminhar à administração superior as providências e sugerir melhorias para o funcionamento orgânico dos diversos setores envolvidos na concretização da Política Nacional;

III – fomentar e acompanhar as medidas de efetivação da Política Nacional de Atenção à Saúde Mental dos integrantes do Ministério Público do Trabalho;

IV – promover a interlocução com o Conselho Nacional do Ministério Público, prestando as informações consolidadas sobre os trabalhos desenvolvidos no Ministério Público do Trabalho, e participar do Fórum Nacional de Saúde Mental e de outras atividades demandadas pelo CNMP.

A primeira reunião da Comissão foi realizada em 18.05.2024, tendo sido estabelecida a periodicidade de reuniões serão trimestrais e criação de grupo de WhatsApp para atender eventuais demandas urgentes.

O ponto central desse Comitê é aplicar suas competências observada a transversalidade das iniciativas dos demais Comitês internos de governança, de modo a alcançar as melhorias necessárias à promoção da saúde mental dos(as) integrantes da instituição.

A primeira prática, foi o levantamento de todos os programas e práticas já existentes, *a exemplo do Programa de Saúde Mental, Relatório de Absenteísmo e outros estudos realizados pela DAIS, Atuação da Equipe Multiprofissional, dos Comitês de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação, de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, do Socioambiental e Programa de Envelhecimento Ativo – Planeje-se, além do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica, Dimensionamento da Força de Trabalho, dentre outros*, para se ter um panorama geral do que existe e o que tem sido feito no âmbito do MPT, com vistas a avaliar a melhor forma de integrar, articular e fomentar os trabalhos voltados à saúde mental.

São as seguintes diretrizes:

1) após a avaliação inicial dos programas e práticas já existentes em outros Comitês, far-se-á pesquisa/escuta institucional com o objetivo de ouvir das pessoas o que de fato as adoece, a exemplo de pesquisa realizada por pesquisadora da PUC/RJ, para coletar elementos mais próximos da necessidade de atuação (PGEA 20.02.0001.0002508/2024-84).

2) pensar práticas e campanhas para criar vínculo e empatia nas relações de trabalho dentro da instituição, como mecanismo essencial à promoção de um meio ambiente saudável e que tem reflexos diretos na saúde mental.

O MPT participa do Fórum de Saúde Mental promovido pelo CNMP, cujo espaço permite a apresentação dos trabalhos realizados pela instituição, permitindo observar que estamos em nível avançado na adoção de iniciativas e programas voltados à saúde mental. A representante do DDP, Isabela Medeiros Ramalho, designada para participar do Fórum instituído pelo CNMP, desde 2023.

Destaque-se a participação nessa Comissão de Saúde Mental do MPT, a representação do SindMPU, da CODEMAT e da Secretaria Socioambiental.

Espera-se que as chefias institucionais participem e apoiem esses processos estruturantes, cuja importância passa pela formação de todas as pessoas envolvidas para a compreensão dos trabalhos e da importância de se dar os devidos encaminhamentos em cada instância para a obtenção dos resultados em relação ao coletivo.

PGEA 20.02.0001.0002508/2024-84 – Comissão de Prevenção de Riscos à Saúde Mental

5. POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE

A Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade iniciado com a publicação da Portaria 1220/2018, foi atualizada pela Portaria 765/2024. A designação dos atuais integrantes da Comissão responsável pela implementação da Política foi feita pela Portaria nº 1082/2024. Considerando a coincidência de seus integrantes com os que compõem o Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas - CEGEP, bem como a afinidade e a interligação dos assuntos tratados, em grande parte relacionados às políticas de gestão de pessoas, resolveu-se que os temas seriam tratados também no âmbito do CEGEP, realizando-se reuniões específicas da Comissão de Equidade quando necessário. Desse modo, os temas discutidos e tratados no âmbito do CEGEP passaram a ter o olhar qualificado que se busca implementar na mencionada Política de Equidade.

Vale consignar que o Ministério Público do Trabalho firmou o Acordo de Cooperação Técnica N° 2021/0235, com o Senado Federal (SF), o Tribunal de Contas da União (TCU), o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Superior Tribunal de Justiça (STJ), o Ministério de Minas e Energia (MME), a Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM), a Câmara dos Deputados (CD), o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), para implementação de ações em conjunto, cuja finalidade é a promoção de ações voltadas para Inclusão e Diversidade, com foco em Gênero e Raça. Outros integrantes passaram a compor a Rede nos últimos anos.

Os representantes do MPT na Rede Equidade têm atuado ativamente dos trabalhos, compondo grupos de trabalho e participando de reuniões periódicas para o desenvolvimento dos trabalhos. Vale destacar que em 2024 foram realizadas diversas atividades, dando-se continuidade à divulgação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) e o seu Manual de Aplicação, desenvolvidos pela Rede Equidade, atendendo um de seus objetivos estratégicos de promover um modelo de governança e gestão que favoreça a cultura organizacional inclusiva, a partir de uma proposta metodológica.

No final do ano de 2024 foi encaminhado às Chefias Regionais o Ofício Circular nº 394.2024/GABVICE/PGT, de 10 de dezembro de 2024, com questionário sobre a Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, solicitando seu preenchimento até 31 de janeiro de 2025, considerando a inserção dessas iniciativas no Planejamento Estratégico Institucional, bem como as metas de cumprimento previstas em 50% para 2024 e 70% para o ano de 2025. Foi consignado, por oportuno, que os 17 itens do Plano de Ação 2024/2025 que constam do formulário eletrônico serão os considerados para análise do atingimento de metas do Planejamento Estratégico pelas unidades Regionais. Não obstante, o Comitê Nacional incentiva o desenvolvimento de outras iniciativas para o fomento e concretização da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. Conto com o apoio de Vossa Excelência para que o Ministério Público do Trabalho possa avançar na construção de uma instituição mais justa e inclusiva.

Além das iniciativas já descritas no tópico relativo ao Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, outras diversas iniciativas do Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, poderão ser aferidas a seguir, em que se indica as principais ações desenvolvidas no plano de ação do Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade para o biênio 2024/2025 foi estruturado em cinco eixos.

Como forma de efetivar a referida Política, cumprindo suas diretrizes e dando efetividade aos objetivos e orientações, desenvolveu-se Planos de Ações que devem ser implementados a cada biênio. Entre os anos de 2019/2021 e 2021/2023 foram elaborados os primeiros Planos de Ação. As informações a seguir referem-se à execução do Plano de Ação do biênio 2024/2025, até o mês de dezembro de 2024.

Para fins didáticos e de acompanhamento, evitando redundâncias e retrabalho, agruparam-se as ações em eixos temáticos, que por si representam alvos ou objetivos a serem cumpridos no âmbito da política. Os eixos temáticos são taxonomias válidas para facilitar a implementação das ações, bem como seu monitoramento e ajustes.

Eixo 1 Iniciativas de conscientização/ sensibilização/ capacitação	10 Iniciativas: 10 concluídas - 100% concluídas.
Eixo 2 Iniciativas de ingresso na instituição	5 iniciativas: 3 concluídas e 2 não desenvolvidas - 60%concluídas
Eixo 3 Iniciativas de representatividade	6 iniciativas: 3 concluídas, 3 em andamento - 50% concluídas.
Eixo 4 Condições de trabalho	9 iniciativas: 7 concluídas, 1 em andamento e 1 não desenvolvida - 77%concluídas.
Eixo 5 Comunicação interna e externa	7 iniciativas: 5 concluídas e 2 em andamento: 71% concluídas.

Total de 37 iniciativas: 28 concluídas, 6 em andamento e 3 não desenvolvidas - 75% concluídas.

EIXO 1 – INICIATIVAS DE CONSCIENTIZAÇÃO / SENSIBILIZAÇÃO / CAPACITAÇÃO

O Comitê de Equidade entende como central e urgente a conscientização e a aprendizagem acerca da temática, pois nenhum marco legal ou regulatório terá efetividade se, no MPT, não for criada uma cultura com valores humanistas, fraternos e inclusivos, respeitando as individualidades e o direito dos grupos em vulnerabilidade, que devem ser considerados em suas peculiaridades e devidamente representados em igualdade e proporcionalidade. Se, internamente, buscam-se a coalização e a consolidação da cultura da equidade, externamente, além da atuação finalística pautada e orientada por esses mesmos valores, deverão ser buscadas parcerias, ampliando a influência do MPT nas casas congressuais, órgãos públicos e com a Sociedade Civil, contribuindo para que a Instituição seja reconhecida como órgão de transformação social. Nesse eixo, vale destacar as seguintes iniciativas:

- Curso de Ingresso e Vitaliciamento – CIV com a abordagem da diversidade: equidade de gênero, raça, etnia, liberdade religiosa, inclusão social da pessoa com deficiência, visibilidade e inclusão da população da LGBTQIA+. A iniciativa ocorreu em 18 de abril de 2024 com a participação de representantes da sociedade civil na capacitação.
- Realizada em 08.03.2024 a IV Edição da Conferência de Gênero, Raça e Diversidades do MPT: “Construindo Equidade: Trabalho, Gênero e Cuidado”. Iniciativa conjunta do Comitê de Equidade, da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades (Coordigualdade) e do Grupo de Trabalho Gênero e Cuidado. O objetivo foi ir além das comemorações do Dia Internacional da Mulher e do Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial e debater os aspectos culturais envolvidos nas relações de trabalho e nas organizações para a promoção da igualdade de oportunidades de gênero e raça no mundo do trabalho.
- Realizada em 14.06.2024 a I Conferência sobre Pessoa Idosa Trabalhadora: Envelhecer Saudável e Trabalhar com Dignidade. A capacitação buscou a conscientização e ampla divulgação sobre a importância do envelhecimento ativo e a dignidade da pessoa idosa no trabalho, inserindo-se no contexto da Política Nacional de Gestão de Pessoas, da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades, bem como o Programa de Planejamento de Vida e de Preparação para o Envelhecimento Ativo e para a Conquista da Aposentadoria – Planeje-se.
- Realizada em 01.08.2024 roda de conversa com o tema: Apoio às gestantes e lactantes. Diálogo e conscientização, iniciativa do Comitê nacional de equidade de Gênero, Raça e Diversidades, em parceria com os Grupos de Trabalho Apoio às Gestantes e Lactantes, Gênero e Cuidado.
- Realizado em 22.08.2024 o evento "Reflexões e ações para o fim da violência contra a mulher em alusão ao Agosto Lilás no marco dos 18 anos da Lei Maria da Penha", considerando o mês de agosto como de conscientização no combate à violência contra a mulher e a Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT.
- Apresentação do relatório consolidado do questionário de avaliação e construção participativa das Políticas Institucionais gerenciadas pelo Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas – CEGEP. Responderam ao questionário 366 respondentes, com participantes de todas as Procuradorias Regionais e da Procuradoria Geral do Trabalho.

- Realizadas diversas campanhas de comunicação com apoio da SECOM e atividades que auxiliam na sensibilização quanto ao tema, conforme se verifica do registrado nos demais itens do relatório.

- Realização dos eventos “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades - Diálogo e Conscientização”. Cada evento teve como produto uma Carta de Promoção de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. Importante destacar que constam das cartas um infográfico do censo de cada Regional, parte teórica sobre gênero, raça e diversidade, além de conclusões e encaminhamentos colhidos nos Espaços de Discussão Coletiva realizados. Em agosto de 2024 encerrou-se os eventos, tendo sido promovida a iniciativa em todas as unidades Regionais.

- Além das atividades consignadas em outros itens do presente relatório relativamente aos eventos, campanhas, conferências e demais atividades de formação, cumpre registrar algumas das capacitações ofertadas pela instituição na plataforma EAD com o intuito de ampliar a compreensão e preparar membros(as) e servidores(as) para atuação em temas relativos à diversidade:

Curso Combate ao Racismo – 2024. Carga horária de 30h. Capacitação que pretende a sensibilização, qualificação e reflexão crítica sobre a temática do racismo nos ambientes de trabalho, especialmente o racismo estrutural, com o escopo de aprimoramento da atuação ministerial finalística nos procedimentos investigativos e futuros projetos estratégicos.

Igualdade de Gênero no Trabalho: gênero e interseccionalidade – 2024, com carga horária de 20h, com o objetivo geral de sensibilizar, qualificar e promover reflexão crítica sobre a temática de gênero nos ambientes de trabalho, com o escopo de aprimoramento da atuação ministerial finalística, nos procedimentos investigativos e futuros projetos estratégicos.

Agenda 2030 e a atuação do MPT -2024. Carga horária de 20h. A participação do Brasil na ONU exige que todos os órgãos públicos sejam capacitados em relação ao cumprimento das normas internacionais daquele órgão e em particular da Agenda 2030. O curso tem por objetivo familiarizar o público do MPT com conceitos e metas estabelecidos na agenda e instrumentos correlatos.

Introdução à Comunicação não violenta – 2024. Carga horária de 20h. Tem como objetivo geral que o(a)s participantes compreendam os conceitos básicos sobre comunicação não violenta para empregá-los no cotidiano laboral.

Comunicação não violenta para lideranças -2024. Carga horária 20h. Capacitação objetiva que os (as) participantes sejam capazes de aplicar a metodologia de comunicação não violenta a situações comumente vivenciadas pelas lideranças.

Inteligência Emocional e Social no Liderar – 2024. Carga horária de 30h. Ao final do treinamento, espera-se que o(a)s participantes estejam aptos(as) a identificar aspectos da inteligência emocional que precisam ser desenvolvidos para atuação como líder.

Curso Acessibilidade em Edificações do MPT – 2024. Carga horária de 40h. A capacitação tem por objetivo contribuir para a inclusão de todas as pessoas em edifícios do nosso órgão, o Ministério Público do Trabalho. A ideia foi ir além da descrição formal da acessibilidade e mostrar uma visão mais analítica sobre as obras e reformas. Apresentadas questões que ainda estão indefinidas ou sem solução, seja porque estão aguardando regulamentação nacional, seja porque dentro do órgão ainda não houve consenso sobre como solucioná-las.

- Desenvolvidas ações do Programa de Planejamento de Vida e de Preparação para o Envelhecimento Ativo e para a Conquista da Aposentadoria - Planeje-se, tendo sido disponibilizado em 2024 as 3 séries de sua capacitação EAD. Série Autoinstrucional I: Reflexão pessoal e autoconhecimento e Legislação Previdenciária. Série Autoinstrucional II: Educação Financeira e Envelhecimento: Sobre Trabalho e Direitos. Série Autoinstrucional III: Saúde e bem-estar. Cada uma das etapas com carga horária de 10h, que têm por objetivo promover ações que contribuam para que os(as) integrantes do MPT percebam o processo natural de envelhecimento até a conquista da aposentadoria. Criação da página do Planeje-se na Intranet, publicação da cartilha sobre o Programa e realização de diversos cursos EAD.

- Oficiou-se, por inúmeras vezes, todas as Unidades do MPT quanto à necessidade de se afixar placas acessíveis em banheiros de uso coletivo para a utilização de pessoas transgênero. Iniciativa decorrente Portaria PGT 1036/2015. A PGT afixou as referidas placas nas portas de todos os banheiros de uso coletivo, em março de 2022. Consulta realizada no início de 2024 aponta as seguintes unidades faltantes: PRT 2°, PRT 5°, PRT 6°, PRT 12°, PRT 19°, PRT 20°, PRT 21° Regiões. Em 24.06.2024 oficiadas novamente, as chefias regionais faltantes para adesão à iniciativa.

- Foram desenvolvidas e distribuídas artes abertas, elaboradas pela SECOM, em cartazes para que sejam afixados em ambientes virtuais e físicos do MPT, em todas as suas Unidades. Trata-se de desdobramento de uma cartilha intitulada como “O ABC da Violência contra a Mulher” e trata de termos como gaslighting, mansplaining, maninterrupting e manspreading. Consulta realizada no início de 2024 aponta as seguintes unidades faltantes: PRT 2º, PRT 5º, PRT 6º, PRT 10º, PRT 11º, PRT 12º, PRT 16º, PRT 19º, PRT 20º, PRT 21º Regiões. Enviados ofícios às unidades faltantes em 24.06.2024 para estimular a adesão à iniciativa.
- Realizada pesquisa sobre a Política de combate ao assédio moral e sexual do MPT e o ambiente de trabalho na PGT (1º a 31.05.2024).
- Realização do curso Prevenção do Assédio: Desenvolvendo uma cultura de respeito, 07.05.2024.
- Promovido o curso intitulado: Princípios da Psicodinâmica do Trabalho e Espaços de Discussão (CAMSD) nos dias 12 e 13.06.2024, na modalidade híbrida, com carga horário de 6 (seis) horas.
- Capacitação em prevenção e enfrentamento à violência de gênero e ao assédio, moral e sexual, decorrente de discriminação em razão de etnia/raça, orientação sexual e identidade de gênero, deficiência ou religião.
- Curso Saúde Mental - Autocuidado - Modo de vida contemporâneo – Telepresencial, em 03/09/2024. Autocuidado – Modo de vida contemporâneo. Apresentação e roda de conversa sobre o tema com Profissionais da DAIS/DDP/PGT.
- Oficina de combate ao assédio eleitoral no âmbito da Administração Pública, ocorrida nos dias 8 e 9 junho de 2024, a qual ensejou também a elaboração da Nota Técnica nº 01/2024 CONAP/MPT e COORDIGUALDADE/MPT, objetivando "auxiliar as Membras e Membros na promoção da orientação dos entes integrantes da Administração Pública Direta e Indireta Municipal, além das empresas terceirizadas, no combate ao assédio eleitoral e na garantia da legitimidade do processo eleitoral municipal”.
- Realizado o evento “Reflexões e ações para o fim da violência contra a mulher em alusão ao Agosto Lilás no arco dos 18 anos da Lei Maria da Penha”, no dia 22 de agosto de 2024, de 14h às 15h, tendo como palestrantes a Dra. Liz Elaine de

Silvério e Oliveira Mendes (Promotora de Justiça e Colabora do Núcleo de Gênero do MPDFT) e a Dra. Dulcielly Nóbrega de Almeida (Defensora Pública Federal do Distrito Federal). O evento contou com a participação de representantes de todas as Regionais, uma vez que foi encaminhado ofício solicitando a participação de pelo menos um(a) integrante da Regional. O evento teve uma média de 100 participações, com pico de 107, e 3 Regionais reuniram pessoal terceirizado no auditório para ouvir (PRT 4ª, 10ª e 18ª).

- Diversas outras ações foram adotadas, inclusive por meio do Programa Planeje-se, valendo destacar o realizado no dia 1º de outubro de 2024, em coordenada pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, evento alusivo ao Dia Internacional da Pessoa Idosa.

- Realização do curso: “Acessibilidade, informação e comunicação em linguagem simples e garantias de direitos de membros e servidores com deficiência. Avaliação biopsicossocial. Acompanhamento de estágio probatório. Encaminhamentos da Resolução CNMP nº 237/2021. Afastamentos”.

- Reconecta Nacional, realizado bianualmente, realizado nos dias 20 e 21 de setembro de 2024. O Ministério Público do Trabalho, comprometido com a implementação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e, sempre que busca o cumprimento da reserva de cargos (cota) e ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, promove a inclusão das pessoas com deficiência. Os temas principais tratados no Reconecta foram acessibilidade, avaliação biopsicossocial, educação inclusiva, habilitação profissional, emprego apoiado e cadastro nacional de pessoas com deficiência. Mais informações no site do evento <https://reconecta.mpt.mp.br/>

EIXO 2 – INICIATIVAS DE INGRESSO NA INSTITUIÇÃO

As ações neste eixo visam garantir desde a origem o respeito à temática suas diversas implicações. Objetiva-se, portanto, não somente cumprir determinações legais e reservas de vagas a candidatos negros e pessoas com deficiência, mas analisar a efetividade das medidas para o ingresso na carreira desses grupos. Cada um dos grupos vulneráveis que ingressa, superando os diversos entraves existentes, torna-se representante dos demais e ajuda a consolidar a cultura da equidade no âmbito do MPT, favorecendo o debate equilibrado e a tomada de decisões que atinjam também a sociedade na atuação institucional.

- Reserva de vagas para pessoas negras, transgênero, quilombola e indígenas no concurso público para o cargo de Procurador(a) do Trabalho, com a instituição de comissão de verificação, cuja composição observe a diversidade de gênero e raça, mantendo-se a observância da reserva de vagas para pessoas com deficiência, segundo o conceito de pessoa com deficiência previsto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).

- Previsões fixadas na Resolução CSMPT 215/2023, que estabelece normas sobre o concurso para ingresso na carreira do Ministério Público do Trabalho e dá outras providências. Em consulta à presidente da Comissão de Concurso em atividade, verificou-se que fizeram parte da 1ª Comissão Examinadora Claudia Trindade, advogada negra, e Fábio Farias, desembargador negro. Na 2ª Comissão participa Nildete Santana, advogada negra, bem como restou observada a paridade de gênero nas 2 bancas.

- Promovida capacitação para todas as membras e servidoras e todos os membros e servidores que trabalham no concurso de forma que exista uma compreensão sobre as diversidades. Essa ação é de caráter prévio à realização das provas.

- Monitorar, prestar informações e assessoramento à Comissão responsável por alterar a Resolução do Concurso de ingresso de Procuradoras e Procuradoras, de forma a garantir que a reserva de vagas seja mais efetiva. Realizado o acompanhamento e disponibilizadas informações via censo anual, contudo não adotadas medidas efetivas para garantir o preenchimento de vagas reservadas. A Resolução do concurso precisa ser alterada, não tendo ocorrido, ainda, pelo CSMPT, avanço neste particular.

- No censo realizado no ano de 2024 pode ser verificado o atendimento da cota de 30% para pessoas negras na ocupação das vagas de estágio. Não atingido para pessoas com deficiência. Estão sendo adotadas ações de divulgação e facilitação de acesso para o ingresso nas seleções de estágio.

- O Ministério Público do Trabalho apresentou diversas sugestões de aprimoramento do texto da minuta de novo regulamento do programa de estágio publicado pela Portaria PGR/MPU 172/2024.

- Editada a Portaria nº 844.2024, que institui reserva de vagas (cota) para pessoas transgênero e minorias étnico-raciais nas contratações de estagiários e estagiárias no Ministério Público do Trabalho. Será monitorado no próximo censo o avanço em relação à iniciativa.

- Em 2024, realizada seleção de estágio com previsão em edital de formação de lista separada com critério classificatório próprio para pessoas com deficiência. A iniciativa tem sido avaliada positivamente, considerando que foi possível contratar uma estagiária com deficiência por esse critério na primeira seleção realizada e, no processo seletivo, realizado em julho do corrente ano, selecionado mais um estagiário para a PGT.

- O Ministério Público do Trabalho, em relação à reserva de vagas, apresentou sugestões de aprimoramento da Resolução PGR/MPU nº 378/2010, considerado a experiência e os trabalhos desenvolvidos no âmbito da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades, conforme se segue: 1) Quanto à reserva de vagas sugerida para o artigo 6º: “VI – A critério de cada unidade, poderá ser promovida seleção de estágio exclusiva para grupo abrangido pela reserva de vagas, com a finalidade de se atingir os percentuais mínimos de representatividade.”. 2) Alterar o sistema de vagas fixas para viabilizar a chamada por intervalos. Propostas as seguintes alterações: Art. 7º “§ 5º Deverão ser destinadas às pessoas com deficiência vagas disponibilizadas nos intervalos compreendidos até a 6ª, 10ª, 20ª, 30ª, e assim sucessivamente, até que se esgote a lista de vagas reservadas.” Importante ressaltar que as sugestões de alteração do Artigo 7º foram acatadas e incorporadas à Portaria PGR/MPU 172/2024.

EIXO 3 – INICIATIVAS DE REPRESENTATIVIDADE

Uma das medidas basilares deste eixo é a realização do censo anual, com informações atualizadas da comunidade Institucional, feito os devidos cotejamentos e recortes necessários a implementação de diversas ações, nos mais diversos segmentos. A diversidade e a representatividade devem ser buscadas em seus mais diversos âmbitos, democratizando o espaço e estimulando o acesso em todas as instâncias de poder. O MPT deve buscar a diversidade e representatividade de mulheres, étnico-racial, de pessoas com deficiência, de LGBTQIA+ e geracional nas suas instâncias decisórias, segundo demografia institucional. Deve ainda garantir equidade na gestão e representatividade feminina, racial e de diversidade em geral em todos os eventos, congressos, seminários, atividades acadêmicas, material publicitário e afins.

- Sob responsabilidade da DGP, seguindo as balizas estabelecidas pelo Comitê de Equidade Nacional, foi desenvolvido o Censo anual do MPT a partir do ano de 2020, que tem evoluído a cada ano com recortes e informações que consideram aspectos importantes quanto à temática de equidade de gênero, raça e diversidade, inclusive quanto à ocupação de funções comissionadas ou exercício de cargos por gênero. Em 05.05.2024 feita a divulgação geral do Censo MPT de 2024. O Censo 2024 trouxe, pela primeira vez, recorte da orientação sexual e da identidade de gênero, valendo registrar que, até aquele presente momento, era o único dos 30 ramos do MP a ter esse recorte no censo institucional.

Realizadas articulações para sensibilização com o intuito de fomentar a diversidade e representatividade feminina, étnico-racial, de pessoas com deficiência, de LGBTQIA+ e geracional nas suas instâncias decisórias, segundo demografia institucional. Contudo, há necessidade de se promover um avanço significativo na representatividade nas instâncias decisórias do MPT, de forma a se manter uma composição equilibrada e representativa.

- Tem-se buscado o fomento à representatividade na realização de eventos, o que se verifica com maior expressividade naqueles em temas relacionados à equidade, demandando maior trabalho para a efetividade da ação de modo geral nas ações institucionais. Com efeito, verifica-se nas publicações da SECOM a preocupação com a representatividade e, em eventos, atualmente, a representatividade de gênero e geracional, principalmente, estão sendo atendidas. A representação de raça, pessoas com deficiência e LGBTQIAP+ pode melhorar, mas é respeitada.

- A atuação perante a Rede Equidade desde sua constituição, decorrência do ACT 2021/0235, assinado inicialmente com o Senado Federal, Câmara dos Deputados, TCU, STJ, TSE, CNMP, TJDFT, MME e Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais. Dentre suas ações está a de fomentar a equidade com foco em gênero e raça, tendo o MPT atuado no desenvolvimento de diversas iniciativas da Rede. Mais informações podem ser obtidas no site:

<https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/>

- Há necessidade de maior fomento à representatividade feminina em posições decisórias e de representatividade institucional, que ainda é bastante contida. Vale destacar a eleição da Procuradora Regional do Trabalho Adriana Augusta de Moura Souza como Presidenta da ANPT para o biênio 2024/2026. De outro lado, verificado retrocesso no CSMPT, que contava com composição paritária de gênero e passará, em 2024, a ter 7 conselheiros e 3 conselheiras.

- Verifica-se, atualmente, equidade de gênero na composição de grupos de trabalho, forças-tarefa, comissões, coordenadorias, secretarias, dentre outros. Não obstante, necessário continuar as iniciativas de estímulo à representatividade feminina e à equidade de gênero em posições de liderança, com vistas a se garantir uma efetiva representatividade.

- Foi solicitada à Secretaria de Tecnologia de Informação de Comunicação a alteração do sistema MPT Digital e MPT Digital Administrativo de forma que se tenha a flexão de gênero em todo o sistema, inclusive para assinaturas digitais. Até o momento, adotada solução temporária inserindo “(a)” em alguns campos dos sistemas. Não obstante, restou informado pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação – SETIC, que a primeira etapa do processamento dos dados de flexão de gênero (cargos) ficou pronta e deve ser feita em breve a integração com o MPT Digital Administrativo e em seguida com o finalístico. Consignado, ainda, que do total de aproximadamente 5400 usuários (membros/servidores), 2340 informaram os dados de flexão de gênero no MentoRH ou no Recadastramento. Para os que ainda não informaram o cargo continuará o “(a)” no final, sendo recomendável que, uma vez estejam os sistemas integrados, fazer uma nova campanha para atualização das informações.

- Implementada a flexão de gênero nas placas de veículos oficiais da Procuradoria Geral do Trabalho.

- Publicada a Portaria nº 845.2024, que instituiu reserva de vagas (cota) para pessoas transgênero e minorias étnico-raciais nas contratações de mão de obra terceirizada no Ministério Público do Trabalho.

- Quanto ao programa de atenção a pessoas com deficiência, doença grave ou responsáveis por dependentes nessas condições (Resolução CNMP 237.2021), foi criado internamente um fluxo de trabalho com a participação da Vice-PGT e da Secretária Jurídica da PGT de forma que todos os requerimentos tenham igual tratamento e atendam, com objetividade, o espírito da referida Resolução.

EIXO 4 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Este eixo cuida de estabelecer a normatização necessária para a concretização de políticas e cumprimento de ações propostas pelo Plano em consonância com todos os marcos regulatórios e orientações constitucionais e infraconstitucionais, ampliando o escopo de atuação do MPT nas questões de equidade e viabilizando a implantação e consolidação de valores de uma cultura de diversidade e representatividade de mulheres, étnico-racial, de pessoas com deficiência, de LGBTQIA+ e quaisquer outras representatividades que, por sua vulnerabilidade, precisem de condições especiais para se igualarem. Vale ponderar que, neste eixo, muitas das ações iniciadas dependem de outras instâncias deliberativas, sendo necessário que a instituição se mobilize no intuito de concretizar as medidas, melhorando as condições de trabalho para a comunidade organizacional.

- O MPT fez apontamentos e colaborações que culminaram na editada Resolução CNMP 250/2022, que instituiu condições especiais de trabalho, por tempo determinado, para membros, servidores, estagiários e voluntários do Ministério Público, que se enquadrem na condição de gestantes, lactantes, mães e pais, e dá outras providências. Posteriormente, diante de novas demandas, foram encaminhadas sugestões de aprimoramento da norma em formulário eletrônico disponibilizado pela SG/MPU, em especial sobre a possibilidade de que haja o custeio de acompanhante às lactantes membras e servidoras quando realizam viagens a trabalho, bem como aos pleitos consolidados no PGEA 20.02.0001.0011780/2023-03. Em relação a este item, faz-se necessária uma articulação qualificada junto à SG/MPU para que as sugestões encaminhadas sejam acolhidas e normatizadas. Em consulta ao site do CNMP em dezembro de 2024 verificou-se que a proposição nº 1.011132/2023-99, para o estabelecimento da Política Nacional de Equidade de Gênero, Étnico e Racial do Ministério Público brasileiro, ainda encontra-se em tramitação.

- Realizada em 01.08.2024 roda de conversa on-line com o tema: Apoio às gestantes e lactantes. Diálogo e conscientização, iniciativa do Comitê nacional de equidade de Gênero, Raça e Diversidades, em parceria com os Grupos de Trabalho Apoio às Gestantes e Lactantes, Gênero e Cuidado, que contou com expressiva participação com representantes de diversas Regionais. Tivemos a participação simultânea de até 126 participantes. Em decorrência dessa iniciativa, encaminhado formulário eletrônico com vistas a se conhecer com maior profundidade o perfil das lactantes dos quadros do MPT, suas experiências, as dificuldades enfrentadas, o retorno ao trabalho, a percepção sobre as condições institucionais de apoio à

amamentação, bem como para que apresentassem sugestões para o aprimoramento e avanço das ações nessa questão. O formulário ficou aberto por todo o mês de agosto (agosto dourado) e será importante o diagnóstico e propostas de soluções para avançarmos na temática.

- Encaminhado Ofício Circular nº. 178.2024/GABVICE/PGT, de 1º.07.2024, para chefias e para GT Gênero e Cuidado e GT Lactantes, para que informassem se há gestante/lactante nos grupos e para observância do item do plano de ação atinente ao fomento da representatividade de participação de mulheres gestantes, lactantes, que tenham gestado, amamentado ou tido as dificuldades da amamentação em grupos de trabalho, de pesquisa, cursos e eventos em geral, mais ainda, quando digam respeito às discussões que envolvem especificamente questões desses grupos, como a gestação e a lactação da mulher trabalhadora, envolvendo sempre a perspectiva de gestação e da lactação de pessoas transgêneros, bem como a situação de famílias monoparentais, união homoafetiva como entidade familiar e que possua filhos, entre outras situações correlatas.

- Fomentada a criação das salas de amamentação nas unidades do MPT, observadas as diretrizes de atenção à saúde. As seguintes unidades implementaram salas de amamentação: PRT1 (PTM), PRT2, PRT3, PRT4, PRT5, PRT7, PRT8, PRT9, PRT10, PRT12, PRT13, PRT14, PRT 20 e PRT24. Enviado ofício no dia 24.06.2024 às unidades faltantes para estimular a adesão à iniciativa.

- Em dezembro de 2024 encaminhado questionário de monitoramento do Plano de Ação 2024/2025, em que se aponta as unidades que implementaram as salas de amamentação e as que ainda não o fizeram, como medida de se estimular iniciativas para essa finalidade e verificar eventuais novas salas inauguradas.

- Feitos encaminhamentos das demandas decorrentes dos espaços de discussão coletivas realizadas nas unidades Regionais em decorrência dos eventos denominados “Perspectivas de gênero, raça e diversidade e suas interseccionalidades – Diálogos e conscientização”. Em agosto de 2024 encerrou-se o ciclo de visitas, tendo sido promovida a iniciativa em todas as unidades Regionais. Há necessidade de monitorar e verificar a efetividade dos encaminhamentos dados.

- Em 13.08.2024, expedido o Ofício Circular 247.2024-DG/PGT/MPT (PGEA 20.02.0001.0006696/2024-13), endereçado aos Diretores Regionais, informando as iniciativas adotadas no âmbito da PGT para implementação do Programa de Assistência a Mulheres em Situação de Vulnerabilidade Econômica em

Decorrência de Violência Doméstica e Familiar previsto na Portaria 917.2021, e solicitando informações acerca de reserva de vagas nos contratos de terceirização, com dedicação de mão de obra residente, para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar. Quanto à consulta, vale registrar que: A PRT3 informou que já realizou ajuste em contrato firmado em julho de 2024, com reserva de 8%, tendo contratado uma trabalhadora vítima de violência; PRT24 oficiou empresas “fornecedoras de postos terceirizados, solicitando a possibilidade de contratar mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar”; PRT1, PRT2, PRT7, PRT8, PRT12 informaram que não adotaram a iniciativa, mas mencionam a intenção em aderir nas próximas contratações; PRT4, PRT9, PRT10, PRT11, PRT16, PRT19, PRT 20, PRT22 informaram não adotaram a política de reserva de vagas, algumas justificando que os contratos englobam poucos funcionários, etc. PRT5, PRT6, PRT13, PRT14, PRT15, PRT17, PRT18, PRT21, PRT23 não responderam.

- Tem sido realizado o acompanhamento do programa preparatório para a aposentadoria, intitulado de “Planeje-se”, iniciado em outubro de 2020, que tem por objetivo, não somente a preparação para a aposentadoria, mas garantir um envelhecimento ativo e cuidar para que não ocorra discriminação geracional no âmbito da Instituição. No ano de 2024 continuaram a ser realizadas ações de desenvolvimento e capacitação para a implementação do Planeje-se.

Vale destacar, conforme já mencionado, que o Programa disponibilizou em 2024 as 3 séries de sua capacitação EAD. Série Autoinstrucional I: Reflexão pessoal e autoconhecimento e Legislação Previdenciária. Série Autoinstrucional II: Educação Financeira e Envelhecimento: Sobre Trabalho e Direitos. Série Autoinstrucional III: Saúde e bem-estar.

Além disso, foi realizada em 14.06.2024 a I Conferência sobre Pessoa Idosa Trabalhadora: Envelhecer Saudável e Trabalhar Com Dignidade. A capacitação buscou a conscientização e ampla divulgação sobre a importância do envelhecimento ativo e a dignidade da pessoa idosa no trabalho, inserindo-se no contexto da Política Nacional de Gestão de Pessoas, da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades, bem como o Programa de Planejamento de Vida e de Preparação para o Envelhecimento Ativo e para a Conquista da Aposentadoria – Planeje-se.

Em 1º.10.2024, dentro do Programa Planeje-se, realizado evento alusivo ao Dia Internacional da Pessoa Idosa.

- Em 2024, realizado diagnóstico nacional sobre a acessibilidade, para o levantamento das condições de acessibilidade predial em todo o país por meio da aplicação de formulário eletrônico. Os dados coletados servirão de instrumento para a análise das condições gerais de acessibilidade, possibilitando também o exame individualizado da situação de cada uma das unidades respondentes, com os encaminhamentos pertinentes e possíveis para que se possa avançar na construção de uma instituição mais inclusiva e preparada para acolher trabalhadoras e trabalhadores que procuram seus serviços, bem como seu próprio quadro funcional. O questionário foi formulado pelo Gabinete da Vice Procuradoria Geral do Trabalho em conjunto com integrantes da Comissão de Acessibilidade instituída pela Portaria 1766.2021, que compõem os quadros do Departamento de Arquitetura e Engenharia – DAE/PGT. O relatório foi concluído em 14.10.2024, com análise por Regional que contempla os dados relativos às 105 unidades respondentes, foi encaminhado para ciência e providências às Chefias Regionais, à Diretoria Geral e ao Procurador-Geral do Trabalho.

EIXO 5 – COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

É preciso que a comunidade organizacional entenda a importância das ações inerentes à Política Nacional de Equidade, compreendendo não se tratar de atividades isoladas de gestão, mas de um patrimônio intangível do MPT no cumprimento de sua atuação, dentro de suas funções institucionais. Para tanto, as práticas de equidade devem ser valorizadas, os avanços devem ser amplamente divulgados e comunicados com clareza, completude e transparência. Deverão ser criados manuais, premiações, ajustes e adaptações em estruturas, com ampla discussão dos interessados, direta ou indiretamente envolvidos.

- Realizado contato com o Secretário de Comunicação do MPT com vistas a criar capítulo do Manual de Redação do Ministério Público do Trabalho sobre comunicação acessível e inclusiva, de utilização obrigatória para as equipes de comunicação da instituição. A proposta é apresentar a forma adequada de utilização de termos relacionados às pessoas, com foco na linguagem simples. Oficiado o Secretário de Comunicação por meio do Ofício 8514/2024-GABVICE, de 02.12.2024, reiterando o pedido para a realização da iniciativa, que deverá ser entregue em 2025.

- Foi realizado diagnóstico sobre necessidade de utilização de libras para atendimento ao público e ofertado curso. Atualmente temos 3 servidores(as) fazendo o curso de longa duração. Encaminhado à SETEF o Ofício 8515/2024-GABVICE, de 02.12.2024, apoio para a continuidade e ampliação dessas iniciativas de formação no ano de 2025, considerando a necessidade identificada em diagnóstico, para que o MPT possa avançar em sua Política de Equidade e na necessária acessibilidade para o atendimento da sociedade.

- Em 2024 encaminhado ofício circular às chefias Regionais para fomentar a realização de convênios com instituições que possuem servidores(as) fluentes em libras para atendimento ao público interno e externo no âmbito do MPT, a exemplo do iniciado na PRT 17ª Região. Na PGT e PRT 10ª Região, realizados os contatos a Secretaria da Pessoa com Deficiência do Distrito Federal, que implementou Central de Intermediação em Libras (CIL), o que possibilita a utilização de serviços de intérpretes de Libras em necessidades relacionadas à atuação finalística do MPT. Além disso, restou informada às Regionais sobre a possibilidade de utilização via contrato da PGT de forma remota.

- Estão sendo feitas adequações desses contratos e para a capacitação de conteudistas responsáveis pela manutenção da acessibilidade. Os programas mensais veiculados na TV Justiça são produzidos com interpretação de Libras e legenda oculta e os cards para redes sociais têm descrição das imagens no campo oculto de texto alternativo. A Instituição continua prezando pela acessibilidade nos eventos presenciais e on-line. Além disso, as campanhas institucionais também têm a preocupação com a legibilidade e a acessibilidade.

- Solicitada a atuação do guia de normas inclusivas, que está sob responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, que informou a previsão de entrega dentro do prazo fixado, dezembro de 2024. Encaminhado ao DGP o Ofício 8516/2024-GABVICE, de 02.12.2024, reiterando o pedido de atualização do guia no prazo estabelecido, ou não sendo possível, preferencialmente nos primeiros meses de 2025.

- Criado campo específico na página da DGP contendo as políticas institucionais do MPT. Encaminhar ofício informando e mandar e-mail via Secom.

- Implementada a janela de Libras nas sessões do CSMPT e CCR, aproveitando-se dos contratos já existentes, de forma a atender o artigo 67 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

O relatório de acompanhamento do Plano de Ação 2024/2025 e outras informações de interesse podem ser acessadas na página da Comissão de Equidade na intranet, no seguinte endereço: [Página da Comissão de Equidade](#)

PGEA 20.02.0001.0008335/2020-04 - Comissão de Equidade (Principal).

PGEA 20.02.0001.0011857/2021-64 - Rede Equidade

PGEA 20.02.0001.0000647/2020-97 - Orientações técnicas para salas de amamentação

PGEA 20.02.0001.0011908/2021-45 - Implementação da Portaria nº 917/2021

PGEA 20.02.0001.0014405/2022-38 - Protocolo Violência Doméstica

6. NÚCLEO PERMANENTE DE INCENTIVO À AUTOCOMPOSIÇÃO – NUPIA

O Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição – NUPIA/PGT foi instituído seguindo as diretrizes estabelecidas na Resolução CSMPT 157/2018 e na Resolução CNMP 118/2014, tendo por finalidade a implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho para o fomento e a efetivação de direitos e interesses sociais e individuais indisponíveis por mecanismos autocompositivos de resolução de conflitos e controvérsias. A Vice-Procuradora-Geral é coordenadora do Nupia/PGT.

Desde a sua criação, o Nupia tem envidado esforços para a construção de uma nova linha de atuação na Instituição, o que passa pela mudança de percepção e entendimento acerca do papel dos(as) membros(as) do MPT como agentes públicos investidos de atribuições constitucionais amplas, com possibilidades de atuação tanto no campo investigativo/persecutório quanto na perspectiva de interlocutor para a busca de pacificação social, colaborando em grande medida para otimizar o funcionamento do sistema de justiça.

As atividades desenvolvidas nos últimos anos tiveram em vista, principalmente, a estruturação de um projeto de capacitação para consolidação desta frente de atuação. Firmado o entendimento de que os contornos constitucionais e legais dados ao MPT o vocaciona para atuação em autocomposição, integrando o sistema do Ministério Público brasileiro, cuja diretriz do CNMP determina providências para estruturação para se ocupar essa importante função, retornando à sociedade trabalho que resulte em soluções sólidas e equilibradas aos conflitos, que não raras vezes nas relações de trabalho apresentam questões multifacetadas e complexas, demandando intenso diálogo e olhar qualificado.

O NUPIA/PGT realizou reuniões periódicas, conforme determina a Resolução CSMPT 157/2018, artigo 4º, § 4º, definindo-se a primeira terça-feira de cada mês como padrão para a realização de reuniões agendadas. Bimestralmente, passou-se a realizar reuniões com a presença de representantes de todos os NUPIA Regionais, que tiveram sequência durante todo o ano de 2024.

Com o entendimento de que a capacitação é elemento fundamental para o desenvolvimento e consolidação da atuação em autocomposição, campo de estudo já bastante desenvolvido e que acumula conhecimentos e técnicas que formam arcabouço instrumental para uma atuação eficiente na solução de conflitos, a disseminação desses conhecimentos entre os integrantes da instituição e a realização de treinamentos das pessoas é premissa para se avançar nessas atividades, que dependem essencialmente de interações humanas.

Em 2024 foram ofertados os cursos da capacitação básica que foram convertidos em autoinstrucional, essenciais para a atuação nos núcleos permanentes de incentivo à autocomposição. Com a conversão para o modelo autoinstrucional, todos(as) os(as) interessados(as) puderam se inscrever, independentemente da cidade onde se encontram lotados. Cada um dos cursos tem 30 horas/aula, com emissão de certificados de participação. Tanto membros e membras, quanto servidores e servidoras que têm intenção de atuar em atividades de autocomposição, no âmbito do MPT, devem participar dos treinamentos.

Em 12.11.2024, foi realizado o III Seminário Internacional sobre Autocomposição, com palestrantes de Estados Unidos (Robert A. Baruch Bush), Singapura (Ana Maria Maia Gonçalves) e Brasil (Lis Soboll). O encontro, transmitido pelo canal TVMPT no YouTube, com tradução simultânea para o português.

Foram publicados dois manuais orientativos para a atuação institucional que, além de aspectos teóricos, apresenta aspectos práticos quanto à estruturação e funcionamento do NUPIA, potencialidades e limites da atuação do MPT em autocomposição, dicas e roteiros, orientações quanto à realização de audiências e produção de documentos, dentre outros. “Manual sobre a Autocomposição no MPT” e “Audiências de Mediação – Atas e dicas práticas”.

Além da função de coordenação das atividades em autocomposição na instituição, o NUPIA/PGT tem sido acionado para atender demandas nacionais ou de repercussão que extrapola o âmbito de uma Regional.

Informações detalhadas sobre as atividades desenvolvidas podem ser consultadas em relatório próprio na página do NUPIA na intranet: [Página do NUPIA - Intranet](#)

PGEA 20.02.0001.0013653/2018-81: NUPIA (Principal)

PGEA 20.02.0200.0002740/2022-56: Capacitações autoinstrucionais.

7. CRJ - ATUAÇÃO DO 8º OFÍCIO-GERAL DA PGT

A Vice-Procuradora-Geral do Trabalho mantém sua atuação finalística no 8º Ofício-Geral da PGT junto à Coordenadoria de Recursos Judiciais - CRJ, recebendo distribuição normal de processos judiciais em acompanhamento junto ao Tribunal Superior do Trabalho. Seguem os assentamentos estatísticos:

Janeiro - Dezembro 2024

8º Ofício Geral da PGT Maria Aparecida Gugel Coordenadora Substituta	Saldo anterior	Distribuição no mês	Ciências	Notas Técnicas	Ações	Defesas
Janeiro	00	22	18	01	01	01
Fevereiro	01	11	01	00	03	00
Março	08	42	30	04	02	13
Abril	01	42	18	08	04	04
Maiο	09	41	34	09	01	06
Junho	00	37	29	01	01	04
Julho	02	21	12	03	02	03
Agosto	03	55	29	07	01	10
Setembro	11	41	08	22	00	05
Outubro	17	57	32	32	03	07
Novembro	00	50	18	19	01	06
Dezembro	06	29	19	10	02	04

CONCLUSÕES

Esta é a síntese das principais atividades desenvolvidas, coordenadas e acompanhadas pelo Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho que se somam às demais atividades desenvolvidas do MPT para a o fomento e a concretização das políticas e ações estratégicas do MPT.

Esclareça-se que cada política/comitê/núcleo encaminha relatório específico de atividades.

Com diálogo permanente, objetivou-se juntar esforços para de forma coletiva alcançar a finalidade do sistema de governança oferecendo programas eficazes ao corpo funcional da instituição, extensivo às pessoas terceirizadas e em estágio, bem como demonstrando à sociedade brasileira a possibilidade de uma prestação de serviços transformador e que reflete a boa imagem e boas prática do MPT.

ANEXO

AGENDA DE PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES, EVENTOS E CURSOS EM 2024:

JANEIRO

11/01/2024: Sessão CSJT

11/01/2024: Audiência com o Min. Facchin - acompanhada do Dr. Gláucio e da Dra. Tamara

18/01/2024:Entrevista Trabalho Legal sobre a pessoa idosa

FEVEREIRO

06/02/2024: Reunião NUPIA PGT

26/02/2024: Sessão do Tribunal Pleno

27/02/2024: Audiência de conciliação Processo TST-AIRR-1002127-37.2014.5.02.0319

28/2 a 29/02/2024: Reunião do concurso de Procurador do Trabalho - MPT

MARÇO

01/03/2024: Audiência TST CEJUSC Processo nº AIRR 2433-09.2012.5.15.0003

01/03/2024: Abertura Solene Seminário Educação Inclusiva

01/03/2024: Palestra "Barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam na sociedade e especialmente na escola"

01/03/2024: Reunião sobre formação da Comissão de Saúde Mental

05/03/2024: Abertura do Seminário “Violências de Gênero e Trabalho”

08/03/2024: IV Conferência de Gênero

08/03/2024: Comemoração dia da Mulher/CUT – Palestra sobre assédio

11/03/2024: Audiência de conciliação – Processo TST-AIRR-10336-87.2021.5.15.0033

13/03/2024: Reunião ordinária do CEGEP

15/03/2024: Treinamento protocolo mediação - palestra NUPIA/PRT 15

18/03/2024: Sessão do Tribunal Pleno

18/03/2024: 1ª Oficina Internacional: Diálogo e Cooperação Sul de Países da CPLP sobre Justiça do Trabalho

21/03/2024: Sessão do CSMPT

22/03/2024: Sessão Conselho Superior da Justiça do Trabalho

ABRIL

02/04/2024: Seminário – Mediação Protocolo – PRT 11

03/04/2024: IV Congresso Nacional de Inclusão na Educação Superior e Educação Profissional e tecnológica Mesa Redonda: O Ministério Público e o seu papel na garantia da acessibilidade

11/04/2024: Abertura do Congresso ANPT

15/04/2024: Audiência TST CEJUSC - Processo nº AIRR 2433-09.2012.5.15.0003

15/04/2024: Abertura do CIV - Curso de Ingresso e Vitaliciamento de Procuradoras e Procuradores do Trabalho

16/04/2024: Palestra NUPIA (Núcleo de Prática e Incentivo à Autocomposição) - ESMPU

17/04/2024: Gravação de VT do Programa Trabalho Legal - TVMPT/Justiça - sobre acordos em Mediação realizadas pelo NUPIA-MPT, no mês que trata da profissão de Enfermagem

17/04/2024: Curso CEFOR/STJ - Direito dos servidores com deficiência e/ou Mobilidade Pública

18/04/2024: Sessão Ordinária do CSMPT

19/04/2024: II CONGRESSO INTERINSTITUCIONAL DO MPT E DO TRT DA 1ª REGIÃO A Justiça do Trabalho e o STF: ruído ou ausência de comunicação?

19/04/2024: Encerramento do CIV - Curso de Ingresso e Vitaliciamento de Procuradoras e Procuradores do Trabalho

22/04/2024: Sessão do Tribunal Pleno

23/04/2024: Seminário sobre trabalho seguro democracia e inclusão: os impactos da informalidade na saúde e segurança de trabalhadoras e trabalhadores

24/04/2024: Curso CEFOR/STJ - Direito dos servidores com deficiência e/ou Mobilidade Pública

25/04/2024: 282ª Sessão do CSMPT

26/04/2024: 8º Congresso Internacional de Direito Sindical, em Fortaleza-CE

14/05/2024: Reunião Bimestral NUPIA PGT/PRT

30/04/2024: Curso técnicas de Mediação - ESMPU

MAIO

30/05/2024: 283ª Sessão do CSMPT

02/5/2024: 4ª Reunião do concurso – Análise de recursos

03/05/2024: 4ª Reunião do concurso – Análise de recursos

08/05/2024: Curso CEFOR/STJ - Direito dos servidores com deficiência e/ou Mobilidade Pública

08/05/2024: Reunião NUPIA/CONAP

09/05/2024: Sessão Extraordinária do CSMPT

09/05/2024: Reunião CAMSD – Palestra sobre mediação

14/05/2024: Reunião Bimestral NUPIA PGT/PRT

14/05/2024: Reunião do Comitê de Gestão de Risco
15/05/2024: Curso CEFOR/STJ - Direito dos servidores com deficiência e/ou Mobilidade Pública
16/05/2024: Protocolo Mediação na PRT5
17/05/2024: Protocolo Mediação na PRT20
20/05/2024: Sessão do Tribunal Pleno
22/05/2024: Curso CEFOR/STJ - Direito dos servidores com deficiência e/ou Mobilidade Pública
24/05/2024: Sessão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho
27/05/2024: Apresentação protocolo e diálogo sociedade (NUPIA) – PRT9
27/05/2024: Apresentação protocolo e diálogo sociedade (NUPIA) – PRT12
29/05/2024: Perspectivas de gênero - PRT5 PRT6 PRT11 PRT20
29/05/2024: Curso CEFOR/STJ - Direito dos servidores com deficiência e/ou Mobilidade Pública
30/05/2024: 283ª Sessão do CSMPT

JUNHO

04/06/2024: Reunião NUPIA/PGT
04/06/2024: Audiência CEJUSC – Processo nº AIRR 2433-09.2012.5.15.0003
05/06/2024: Curso CEFOR/STJ - Direito dos servidores com deficiência e/ou Mobilidade Pública
12/06/2024: II Congresso CONAMP Mulher
12/06/2024: Solenidade de posse Presidência do CNPG – Jarbas Soares Jr
13/06/2024: Certificados pelo ICFML
14/06/2024: I Conferência da Pessoa Idosa (Envelhecimento, cuidados e trabalho)
17/06/2024: Sessão do Tribunal Pleno
18/06/2024: Reunião ordinária do CEGEP
18/06/2024: Audiência de Conciliação - CRJ – Processo nº Ag-Emb-RR 1000432-69.2014.5.02.0312
19/06/2024: Plenária da CCR – Abertura
19/06/2024: Curso CEFOR/STJ - Direito dos servidores com deficiência e/ou Mobilidade Pública
19/06/2024: Palestra de abertura do "Curso Saúde Mental: o que você precisa saber"
19/06/2024: Solenidade de posse da Diretoria biênio 2024/2026 ANPT
20/06/2024: Reunião do Colégio de Procuradoras e Procuradores-Chefes das Procuradorias Regionais do Trabalho
20/06/2024: Recepção dos(as) novos(as) Subprocuradores(as)-Gerais do Trabalho

20/06/2024: Palestra: O paradoxo da idade no Brasil

21/06/2024: Acolhimento Subprocuradoras(es) - EIXO 1: CONHECENDO A PGT

21/06/2024: Sessão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

24/06/2024: Sessão do Tribunal Pleno

26/06/2024: Dia Mundial do Meio do Meio Ambiente

26/06/2024: 2ª reunião ordinária do Comitê GT PESSOAS IDOSA CNJ

26/06/2024: Curso CEFOR/STJ - Direito dos servidores com deficiência e/ou Mobilidade Pública

27/06/2024: 284ª Sessão do CSMPT

28/06/2024: 2º Congresso Nacional – Mulheres Pela Paridade

JULHO

02/07/2024: Reunião Bimestral NUPIA PGT/PRT

03/07/2024: Curso CEFOR/STJ - Direito dos servidores com deficiência e/ou Mobilidade Pública

10/07/2024: Palestra no Dia Mundial do Meio do Meio Ambiente

AGOSTO

01/08/2024: Roda de conversa do dia mundial amamentação

06/08/2024: Reunião NUPIA/PGT

07/08/2024: Mediação franqueadoras combustíveis

07/08/2024: Reunião Administrativa do CSMPT

07/08/2024: Reunião Extraordinária do CSMPT

08/08/2024: Mediação franqueadoras combustíveis

12/08/2024: Audiência TST – CEJUSC Processo nº AIRR 2433-09.2012.5.15.0003

19/08/2024: Inauguração do Átrio Ministro João Orestes Dalazen

20/08/2024: Apresentação do protocolo de mediação e reunião movimento sindical – São Paulo

22/08/2024: Agosto Lilás - palestra "Violência Doméstica"

28/08/2024: Reunião ordinária do Comitê pessoa idosa – CNJ

29/08/2024: 285ª Sessão do CSMPT

29/08/2024: Seminário Nacional sobre Acessibilidade e Inclusão

30/08/2024: 7º Encontro de Mediadores ICFML – Rio de Janeiro

SETEMBRO

02/09/2024: Curso Nacional de Formação Inicial de Magistradas e Magistrados do Trabalho

10/09/2024: Reunião Bimestral NUPIA PGT/PRT

16/09/2024: Audiência TST Processo nº AIRR 2433-09.2012.5.15.0003
16/09/2024: Sessão do Tribunal Pleno
17/09/2024: Sessão Extraordinária CSMPT
17/09/2024: 2ª Reunião do concurso: Consolidação da prova
18/09/2024: 2ª Reunião do concurso: Consolidação da prova
18/09/2024: Workshop CRJ ESMPU - Tema: Atuação coordenada e estratégica da CRJ para um MPT mais eficiente
18/09/2024: RECONNECTA
19/09/2024: RECONNECTA
24/09/2024: Palestra Acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho – Alagoas
25/09/2024: Reunião ordinária do Comitê pessoa idosa – CNJ
26/09/2024: Orçamento sensível a gênero: integrando a perspectiva de igualdade nas finanças públicas
26/09/2024: 286ª Sessão do CSMPT
27/09/2024: Sessão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho
27/09/2024: Palestra TRT10 – Acessibilidade da pessoa com deficiência
30/09/2024: Sessão CSJT
30/09/2024: Reunião Nacional com os Comitês Regionais de Equidade

OUTUBRO

01/10/2024: Reunião Bimestral NUPIA PGT/PRT
01/10/2024: Abertura Dia Internacional da Pessoa Idosa
15/10/2024: Reunião ordinária do CEGEP
17/10/2024: Reunião saúde mental
18/10/2024: SECEXCONSENSO do TCU
21/10/2024: Palestra no XVIII Congresso Estadual das APAEs de Santa Catarina
22/10/2024: Palestra - Preparação e inclusão no mundo do trabalho – Santa Catarina
23/10/2024: Reunião ordinária do Comitê pessoa idosa – CNJ
24/10/2024: 287ª Sessão Ordinária do CSMPT
25/10/2024: Sessão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho
28/10/2024: Sessão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho
31/10/2024: 287ª Sessão do CSMPT

NOVEMBRO

05/11/2024: Sessão Mediação Federação/Sindicatos Profissional Combustível PA-MED 54/2024

11/11/2024: III Seminário Internacional de Mediação

11/11/2024: Reunião com a Promotora do MPSP Maria Alzira de Almeida Alvarenga. Assunto: "iniciativas adotadas pelo MPT para garantia dos direitos de seus integrantes idosos"

12/11/2024: Reunião Bimestral NUPIA PGT/PRT

14/11/2024: Coordigualdade - Mesa de abertura do II Encontro Anual de Empregabilidade LGBTQIAPN+

14/11/2024: Equipe Multiprofissional – Sistema Acessível

14/11/2024: Reunião CCR e Coordigualdade sobre TAC

18/11/2024: Mestrado Profissional Interdisciplinar Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça, da Universidade Federal de Rondônia (UNIR)

19/11/2024: Mediação PA-MED 54/2024 Distribuidoras

19/11/2024: Palestra "Boas práticas de combate ao assédio"

25/11/2024: Oficina ESMPU – Orientação Pedagógica

26/11/2024: 4ª Reunião do concurso: Fechamento das notas

27/11/2024: 4ª Reunião do concurso: Fechamento das notas

27/11/2024: Reunião ordinária do Comitê pessoa idosa – CNJ

28/11/2024: 288ª Sessão do CSMPT

29/11/2024: Sessão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

DEZEMBRO

05/12/2024: Curso sobre acessibilidade nas comunicações para membros e servidores

05/12/2024: Cerimônia Solene de posse da Dra. Gabriela Neves Delgado (Academia Brasileira de Direito do Trabalho)

06/12/2024: Análise da resolução do TST que altera o regime do Agravo de Instrumento dos TRTs

09/12/2024: NUPIA -Sessão Conjunta de Mediação Setor Distribuidoras PA-MED 54/2024

10/12/2024: Lançamento do Selo Tribunal Amigo da Pessoa Idosa - 16ª Sessão Ordinária do CNJ

10/12/2024: Reunião NUPIA PGT

11/12/2024: 289ª Sessão do CSMPT

12/12/2024: 4ª Reunião do concurso: Julgamento de recursos

12/12/2024: 2ª Sessão Extraordinária do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

16/12/2024: Sessão do Tribunal Pleno

18/12/2024: Reunião ordinária do Comitê pessoa idosa