



VICE PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO RELATÓRIO DE GESTÃO 2023

Maria Aparecida Gugel

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Ludmila Reis Brito Lopes

Chefa de Gabinete da Vice PGT

Anamaria Correa Marques

Assessora Jurídica

Rodrigo Fernandes Moraes

Assessor Jurídico

Roney José da Silva

Assessor Jurídico

Diego Lopes Fontes

Chefe de Secretaria

Laudimila Rita da Conceição Marques

Secretária

Brasília, 26 de fevereiro de 2024.

VICE PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

RELATÓRIO DE GESTÃO 2023

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	2
1. CONSELHO SUPERIOR DO MPT.....	3
1.1. PROMOÇÕES.....	3
1.2. RESOLUÇÃO ESTRUTURANTE DOS OFÍCIOS.....	4
2. CONCURSO PARA PROCURADORA E PROCURADOR DO TRABALHO.....	4
3. COMITÊ ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS - CEGEP.....	5
3.1. POLÍTICAS INSTITUCIONAIS GERENCIADAS PELO CEGEP.....	5
3.2. PROGRAMA DO CURSO DE INGRESSO E VITALICIAMENTO - CIV.....	6
3.3. PROGRAMA DE APRENDIZAGEM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	6
3.4. ACOLHIMENTO DE SUBPROCURADORES(AS)-GERAIS DO TRABALHO.....	8
3.5. DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO.....	11
3.6. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL – PDG.....	13
3.7. GESTÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS.....	14
3.8. BANCO DE TALENTOS.....	15
3.9. PROGRAMA DE APOSENTADORIA: PLANEJE-SE.....	15
3.10. PROGRAMA DE ESTÁGIO.....	16
3.11. ACESSIBILIDADE.....	18
3.12. EQUIPE MULTIPROFISSIONAL.....	20
3.13. PROGRAMA DE HOMENAGENS.....	21
3.14. PROTOCOLO - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	22
3.15. AÇÕES DE SAÚDE MENTAL.....	22
4. POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE.....	23
5. NÚCLEO PERMANENTE DE INCENTIVO À AUTOCOMPOSIÇÃO – NUPIA.....	29
6. GRUPO DE TRABALHO GT-COVID19.....	31
7. CRJ - ATUAÇÃO DO 8º OFÍCIO-GERAL DA PGT.....	31
CONCLUSÕES.....	32
ANEXO - AGENDA 2023.....	33

APRESENTAÇÃO

A Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Maria Aparecida Gugel, no exercício de suas atribuições atuou em diversas frentes de trabalho, iniciando em 2023 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 2023, no propósito da construção de estruturas delineadas e de conhecimento da sociedade para encontrar no MPT 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 atuação 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 2023, 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 PGEA 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 relatório.

1. CONSELHO SUPERIOR DO MPT

Na qualidade de conselheira, atuou nos seguintes feitos recebidos em distribuição no ano de 2023, conforme sintetizado na tabela abaixo:

TIPO	2023
AFASTAMENTOS	20.02.0300.0001031/2023-76
ACOMPANHAMENTO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO	28.02.0004.0000069/2023-90 28.02.0004.0000245/2023-91 28.02.0004.0000248/2023-10
PROCESSOS DE PROMOÇÃO	20.02.0001.0006829/2023-14 20.02.0001.0008278/2023-79 20.02.0001.0008659/2023-74 20.02.0001.0008666/2023-79
OUTROS	20.02.0900.0000290/2023-25 20.02.0001.0001804/2023-83 20.02.1100.0000354/2023-50 20.02.0001.0006348/2023-03 20.02.0001.0009377/2023-88 20.02.0001.0008922/2023-54 20.02.1000.0001826/2023-24 20.02.0001.0011289/2023-68

1.1. PROMOÇÕES

Vale destacar que no ano de 2023 foram realizadas 20 promoções ao cargo de Procurador(a) Regional do Trabalho e 9 promoções ao cargo de Subprocurador(a)-Geral do Trabalho, tendo sido intensos os trabalhos de avaliação e deliberação realizados no âmbito do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho para que referidos cargos pudessem ser preenchidos de forma rápida e adequada, seguindo todos os trâmites pertinentes.

1.2. RESOLUÇÃO ESTRUTURANTE DOS OFÍCIOS

Vale destacar que a Vice-Procuradora-Geral do Trabalho atuou no desenvolvimento das discussões no âmbito do Conselho Superior com a finalidade de aprimorar e construir normatização, com base na proposta apresentada pelo Procurador-Geral do Trabalho, acerca da organização das unidades, as atribuições dos Ofícios, as substituições com acumulação de Ofícios e o exercício de plantão no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

A proposta foi elaborada por comissão designada pelo Procurador-Geral, tendo sido consultado o colégio de procuradores(as). Busca-se nesse trabalho sistematizar e atualizar as normas que disciplinam a matéria, introduzindo novidades pontuais ou aperfeiçoamentos que visaram afiná-la com as alterações promovidas pelo Conselho de Assessoramento Superior do Ministério Público da União no Ato Conjunto PGR/CASMPU nº 01/2014 e com Resoluções editadas posteriormente pelo Conselho Nacional do Ministério Público e pelo Conselho Superior do MPT.

Informações mais detalhadas sobre o teor da proposta podem ser consultadas no PGEA nº 20.02.0001.0009292/2023-55.

2. CONCURSO PARA PROCURADORA E PROCURADOR DO TRABALHO

A Vice-Procuradora-Geral do Trabalho atuou no 22º concurso público para ingresso na carreira do Ministério Público do Trabalho, nos termos do que dispõe a Resolução CSMPT nº 198/2022 (alterada pela Resolução 200/2022), em especial seu artigo 14, § 1º, tendo funcionado como suplente das comissões designadas na 1ª, 2ª, 3ª e 5ª fases do certame, substituindo o presidente nos afastamentos, e compondo a banca examinadora da 4ª etapa, fazendo a aferição oral dos candidatos (Edital 38/2023).

Cumprir consignar que foi o primeiro concurso em que se realizou capacitação prévia de todos(as) os(as) envolvidos(as) em sua realização para questões envolvendo equidade de gênero, raça e diversidades, 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, em: <https://mpt.mp.br/pgt/trabalho-mpt/procurador/22o-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 aplicar a política 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 2023 as reuniões ordinárias ocorreram em 10.03, 26.05 e 12.09.2023, atendendo-se ao disposto na Portaria nº 739/2016.

As atas e deliberações podem ser visualizadas na página do SIGGE, em: [Página do CEGEP - SIGGE Intranet](#)

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

3.1. QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO E CONSTRUÇÃO PARTICIPATIVA DAS POLÍTICAS INSTITUCIONAIS GERENCIADAS PELO CEGEP.

No início do ano de 2023 o Ministério Público do Trabalho (MPT) realizou monitoramento junto às Procuradorias Regionais do Trabalho e Procuradoria Geral do Trabalho com o objetivo de avaliar e construir de forma participativa as Políticas Institucionais gerenciadas pelo Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas – CEGEP.

No total foram 366 respondentes, com participantes de todas as 24 Regionais e da Procuradoria Geral do Trabalho. Os resultados foram consolidados em relatório e os dados utilizados para melhorias na implementação das políticas institucionais para os próximos anos.

Referido relatório foi enviado às chefias de todas as Procuradorias Regionais do Trabalho, com pedido para que fosse dada ampla divulgação (Ofício Circular nº 173/2023-GABVICE). Enfatizou-se a relevância das informações para se aferir a percepção de membros(as) e servidores(as) sobre os principais aspectos das ações e gestões adotadas para a implementação da Política de Gestão de Pessoas e demais políticas correlatas, dentre elas a de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades e de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

O relatório que consolidou as informações do questionário pode ser acessado na página do CEGEP no SIGGE, em: [Página do CEGEP - SIGGE Intranet](#)

3.2. PROGRAMA DO CURSO DE INGRESSO E VITALICIAMENTO - CIV.

Encaminhado o Ofício nº 3343.2023/GABVICE/PGT à Procuradora Regional do Trabalho Teresa Cristina D'Almeida Basteiro, Coordenadora do Curso de Ingresso e Vitaliciamento – CIV, com sugestões de acréscimos ao programa do Curso de Ingresso e Vitaliciamento, considerando os avanços do Programa de Desenvolvimento Gerencial do MPT e a necessidade de preparar membras e membros da instituição para a gestão de pessoas e das atividades de trabalho, em especial daquelas(es) 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.

Ademais, entende-se ser imprescindível incluir no CIV os temas afetos à implementação de políticas nacionais, em especial: equidade de gênero, raça e diversidades; 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.

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

3.3. PROGRAMA NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Após diversas discussões e trabalhos desenvolvidos em decorrências das discussões havidas no âmbito do CEGEP, publicada a Portaria PGT nº 797, de 30 de maio de 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, bem como sobre a possibilidade de o Ministério Público ser entidade concedente da experiência prática do(a) aprendiz, bem como da Portaria PGR nº 625, de 9 de dezembro de 2010, que instituiu o Programa Adolescente Aprendiz no âmbito do Ministério Público da União e dá outras providências.

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, bem 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.

Conforme disposto na Portaria PGT nº 797/2023, 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 Gestão de Pessoas - DGP e da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – Coordinância, 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.

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

3.4. PROTOCOLO E AÇÕES DE ACOLHIMENTO DE SUBPROCURADORES(AS)-GERAIS DO TRABALHO

Em 26.05.2023 foi deliberado em reunião ordinária do CEGEP a necessidade de criação de protocolo de acolhimento de novos(as) Subprocuradores(as)-Gerais do Trabalho e servidores(as) do respectivo gabinete, tendo a representante da CASMD enfatizado a necessidade de apoio em razão de demandas recebidas, de caráter estrutural. Na reunião de 12.09.2023, aprovado o protocolo com o seguinte teor:

“PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO NA PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO AÇÕES DE ACOLHIMENTO A MEMBROS(AS) PROMOVIDOS(AS) A SUBPROCURADORES(AS)-GERAIS DO TRABALHO

O(A) subprocurador(a) promovido(a) deve ser acolhido(a) pela administração e por Subprocuradores(as) em exercício na PGT, de forma a que conheçam o conjunto de membros(as) e servidores(as) que aqui atuam, em especial o setor em que lotados(as), com suas atribuições, para que se sintam integrados(as) e saibam a quem recorrer diante de necessidades específicas. O acolhimento envolve as seguintes ações:

1. Assim que publicada a promoção, com a definição do gabinete a ser ocupado, deverá ter ciência dos(as) servidores(as) nele lotados(as), de sua experiência e capacitação para desenvolver as atividades inerentes e dar o apoio necessário ao atendimento da demanda específica. O(a) membro(a) será orientado(a) a entrar em contato prévio com os(as) servidores(as), e criar um espaço de acolhimento para conhecê-los(as). Dar especial atenção no caso de ser trazido(a) pessoal de apoio não pertencente ao quadro, para proporcionar o seu entrosamento com os(as) servidores(as) já lotados(as) no gabinete.
2. Ao chegar na PGT, o(a) membro(a) será recebido pelo Procurador(a)-Geral e Vice Procurador(a)- Geral, em reunião com a presença dos(as) subprocuradores(as) em exercício na PGT.
3. Reunião inicial com os(as) servidores(as) que compõem o gabinete para definição de plano de trabalho, definição de tarefas e prazos, concluindo o acordo de trabalho. É preciso um trabalho em conjunto com a secretaria do setor de atuação.
4. Reunião com os(as) membros(as) do setor de atuação, para detalhamento das questões identificadas como importantes, com os procedimentos específicos. É importante que cada membro(a) fale de sua experiência, destacando pontos de

relevância, com indicativos de encaminhamentos possíveis, disponibilizando material a respeito para consulta.

5. Reunião com o(a)s integrantes da Secretaria do setor, que explicitarão as atividades e procedimentos específicos, com disponibilização dos meios de acesso ao sistema digital e treinamento específico. Por exemplo, em se tratando da COI, a designação das sessões do TST; a elaboração e a disponibilização da pauta das respectivas sessões; o acesso às pautas virtuais; o recebimento e liberação dos processos; a apresentação do(a) servidor da PGT que dá apoio aos(às) membros(as) no TST, entre outros.

6. Interação com o Conselho Superior, Câmara de coordenação e Revisão (CCR), Coordenadoria de Recursos Judiciais (CRJ) e Corregedoria-Geral. Cada um dos órgãos explanará as suas atribuições, ressaltando os pontos de relevância e os procedimentos inerentes.

7. Interação com setores de capacitação profissional (SETEF), assessoria jurídica e secretarias para conhecimento do(a)s integrantes e forma de atuação.

8. Reunião com responsáveis pelo MPT Digital específico e com o(a)s técnicos que possam explicitar o PJE/TST, com as providências que se apresentarem necessárias. O(a) membro(a) deverá receber todas as informações e instruções sobre os programas digitais específicos, com o acesso necessário para esclarecer dúvidas.

9. Reunião com as chefias dos diversos setores administrativos da PGT – DG, DA, DAIS, DGP, TI, para esclarecimentos sobre procedimentos para atendimento de questões específicas, de forma a se ter conhecimento dos encaminhamentos a serem feitos para solução de necessidades do(a) membro(a).

10. Apresentação das Políticas Nacionais (Gestão de Pessoas, Saúde, Equidade de gênero raça e diversidades, Enfrentamento ao Assédio) e Comitês existentes.

11. Avaliação final sobre as informações recebidas. Fazer coleta de informações a partir de formulário específico.

12. Acompanhamento”

Em setembro de 2023 encaminhados ofícios aos(às) membros(as) recém promovidos(as) no cargo de Subprocurador(a)-Geral do Trabalho, com o seguinte teor, relativamente às ações promovidas no acolhimento:

Assunto: Início das atividades na Procuradoria Geral do Trabalho.

Excelentíssima Subprocuradora-Geral do Trabalho,

Cumprimentando-a e parabenizando-a pela promoção ao cargo de Subprocuradora-Geral do Trabalho, informo que, com base na Política Nacional de Gestão de Pessoas e demais políticas institucionais, todos(as) os(as) membros(as) recém promovidos(as) participarão de atividades de acolhimento na Procuradoria Geral do Trabalho, de forma a lhes dar a conhecer a estrutura e o funcionamento dos órgãos e serviços, bem como das pessoas responsáveis em cada área, com informações que possibilitem o início de vossos trabalhos da melhor maneira possível.

Segue anexa a programação preparada pela Secretaria de Treinamento e Formação Continuada (SETEF), com a seguinte estrutura, a iniciar em 16 de outubro próximo, às 14h:

Programa de Acolhimento para novos gabinetes de Subprocuradores-gerais e Subprocuradoras-gerais do Trabalho

Fase 1 – Acolhimento Presencial

Eixo 1: Conhecendo a PGT

Eixo 2: Conhecendo o TST

Eixo 3: Gestão de gabinetes Fase

2 - Capacitação

Eixo 1: Atuação judicial estratégica e resolutiva

Eixo 2: Atuação extrajudicial estratégica e resolutiva

Eixo 3: Comunicação Não Violenta

Eixo 4: Ferramentas para gestão de gabinete

Fase 3 – Reuniões

- Coordenadorias Nacionais
- Secretários do Gabinete PGT
- Projetos, comitês e comissões de interesse

Quanto à estrutura de gabinete o Protocolo sugere que: i) caso já possua estrutura montada, que faça contato com a equipe (dois analistas e um técnico) do gabinete de forma a se conhecerem e dialogarem sobre as expectativas e necessidades para o desenvolvimento das atividades, bem como para esclarecimentos e orientações iniciais, em especial quanto a eventual alteração da estrutura, designação de cargos em comissão, organização e acordos de trabalho, dentre outros; ii) caso ocupe Ofício Geral que ainda não conte com equipe montada e decida lançar mão de processo seletivo interno, conforme regulamentado pela Portaria PGT 364/2016, a

operacionalização é realizada pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (Responsável: Isabela Medeiros Ramalho).

Vossa Excelência será orientada por gestores(as), responsáveis por cada setor, quanto às informações sobre o funcionamento da unidade, rotinas e procedimentos; utilização dos sistemas; ferramentas disponíveis dentre outras.

Definidas as estruturas de pessoas do gabinete, sugere-se a participação dos(as) servidores(as) nas apresentações dos órgãos e unidades previstos na programação acima mencionada, em especial do local em que serão iniciadas as atividades do Ofício Geral. Sugere-se, ainda, discutir os fluxos de trabalho para viabilizar a melhor organização do gabinete, assim como os acordos de trabalho.

Ao final das atividades de acolhimento e organização do gabinete, será encaminhado formulário para a avaliação das ações desenvolvidas, de forma a propiciar melhorias das medidas de Acolhimento na Procuradoria Geral do Trabalho.

Coloco-me a disposição de V.Exa. e, desde já, desejo tenha sucesso nesta etapa institucional que agora se inicia!”

O Protocolo de Acolhimento e programa das ações podem ser consultadas na página do CEGEP no SIGGE, em: [Página do CEGEP - SIGGE Intranet](#)

3.5 DIMENSIONAMENTO 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 colaboradores 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 2023, a atuação do MPT foi direcionada a realização do dimensionamento da força de trabalho, que se refere ao cálculo da quantidade de trabalho e de pessoal necessários para a realização de demandas dentro de um determinado tempo.

Após extenso e minucioso estudo das metodologias de Dimensionamento da Força de Trabalho disponíveis no mercado, o MPT escolheu a metodologia desenvolvida pelo Professor Antonio Isidro, tendo em vista as necessidades e os objetivos deste Ministério Público. A aplicação da metodologia ocorreu por meio do desenvolvimento da Capacitação “Certificação em Gestão Estratégica da Força de Trabalho” que teve como finalidade, além do compartilhamento de conhecimento e habilidades, a vivência prática do DFT e o desenvolvimento de facilitadores, possibilitando a continuidade futura do projeto.

Em face da dimensão do Ministério Público do Trabalho e sua capilaridade em todo país, optou-se por iniciar a implementação do projeto pela Procuradoria-Geral do Trabalho. Portanto, em junho de 2023, deu-se início à execução do Projeto de Dimensionamento da Força de Trabalho na PGT. Como resultado desse trabalho foram realizadas as seguintes atividades:

- Alinhamento conceitual e estratégico com os gestores: foram realizadas 2 (duas) reuniões de alinhamento conceitual e estratégico com os gestores, que contaram com a participação de 98 pessoas.
- Campanha de comunicação: a campanha buscou comunicar todos os servidores sobre o que é o projeto e como ele gera impacto no dia a dia de cada um.
- Criação da página na intranet: disponibilização de uma página do DFT na intranet como ponto central de informação do projeto. A página reúne os principais conceitos do Dimensionamento e do Planejamento da Força de Trabalho e um passo a passo da realização no MPT.
- Capacitação “Certificação em Gestão Estratégica da Força de Trabalho”: realizou-se 7 (sete) das 8 (oito) turmas previstas, ou seja, 126 horas de treinamento, totalizando 206 participantes.
- Plantões de Dúvidas: foram realizados 5 (cinco) plantões, com duração média de 1h30, para as 7 turmas da PGT.
- Reuniões de Acompanhamento de Preenchimento do Work: foram realizadas 27 reuniões de acompanhamento com as áreas participantes do dimensionamento.

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

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

3.6. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL – PDG

O Programa de Desenvolvimento Gerencial do MPT (PDG) 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. O Programa abrange cursos, ações de desenvolvimento e publicações sobre temáticas relevantes em liderança.

No exercício de 2023, foram realizadas as seguintes ações de desenvolvimento:

- Direto ao ponto: Consiste em atendimentos individuais telepresenciais com até 2 horas de duração no qual líderes podem apresentar questões pontuais e receber orientações de integrantes do Programa. Na edição piloto foram atendidos 3 participantes.
- 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 2023 foram realizadas duas edições, além de uma edição extra da primeira a pedido dos participantes, totalizando três encontros. Os temas abordados foram: Comunicação (Edição nº 1 e Edição Extra) e Motivação e Engajamento de Pessoas (Edição nº 2). Houve 188 (cento e oitenta e oito) participações no total dos três encontros.
- 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 duas edições em 2023, com 7 participantes cada no total de 14. Os temas foram: Solidão na liderança (Edição nº 1) e O que eu aprendi sendo líder (Edição nº 2).

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

- Liderança: um ponto de partida: treinamento à distância, autoinstrucional, com 40 horas. Houve 338 concluintes.
- A ciência da felicidade e o bem-estar no trabalho: curso de 30 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. Houve 252 concluintes.
- Inteligência emocional e social no liderar: curso de 20 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. Houve 187 concluintes.
- Introdução à Comunicação não violenta: curso de 20 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. Houve 436 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. Houve 58 concluintes.
- Acordo de trabalho curso de 20 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. Houve 65 concluintes sobre o tema.
- Curso introdutório de feedback: curso de 30 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. Houve 142 concluintes.
- Novas Ferramentas Tecnológicas de Gestão: curso de 20 horas, na modalidade a distância autoinstrucional. Houve 144 concluintes.
- Websérie MPTed: desenvolvendo lideranças - 4ª edição: Curso com carga horária de 4 horas, na modalidade telepresencial. Nessa edição, foram realizados os seguintes webnários: O futuro do trabalho no serviço público; GPS da Liderança; A neurociência da Gestão do tempo; e Como Trabalhar melhor em 2023? Houve 91 concluintes.
- Oficina de autoliderança – Inteligência Emocional e Social no Liderar: curso telepresencial com 9 horas. Houve 17 concluintes.
- Oficina de Feedback – Nível 1: curso telepresencial com 10 horas. Houve 14 concluintes.

Ressalta-se que, além das ações de desenvolvimento e dos cursos, foram disponibilizadas 41 publicações sobre liderança, contribuindo para disseminação do conhecimento e desenvolvimento de competências no âmbito do MPT. Contabilizadas todas as ações do Programa, ele obteve 1.949 participações ao longo de 2023, abrangendo 1.744 participações em cursos e 205 em ações de desenvolvimento.

3.7. GESTÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS

O Ministério Público do Trabalho vem realizando algumas ações com o intuito de sensibilizar e preparar membros e membras, servidores e servidoras para o modelo de Gestão de Desempenho por Competências que será implementado em todo o Ministério Público da União.

Entre as ações disponibilizadas tem-se a divulgação de informações sobre o tema “Cultura de Gestão”, criação de manuais e minuta de portaria sobre acordos de trabalho e acompanhamento, alinhamento constante entre as ações do Programa de Desenvolvimento Gerencial e as melhorias necessárias para uma melhor liderança de indivíduos e equipes de trabalho.

Atualmente aguarda-se a regulamentação da aplicação do acordo de trabalho no MPT, o que deve ocorrer no início de 2024, bem como a aprovação pelo MPU da Portaria de Gestão de Desempenho por Competências.

3.8. BANCO DE TALENTOS

Desenvolvido pela equipe do Sistema Cosmos, finalizado o Banco de Talentos desenvolvido para o Ministério Público do Trabalho, integrado ao módulo de capacitação, recrutamento e seleção. À medida que for alimentado, possibilitará dele se extrair informações para ocupação de cargos, instrutoria, identificação de perfil profissional, dentre outros.

O acesso ao banco de talentos está disponível para acesso no DRH-Online, permitindo a inclusão de informações nos seguintes campos: currículo; habilidades e atitudes; outras habilidades; instrutoria interna; novas áreas de interesse; informações complementares.

3.9. 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 publicação 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.

Quanto ao ano de 2023, especificamente, 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.

- Realização do Workshop – Projeto de Vida para além da Aposentadoria

- Realização da Palestra Violências sociais e seus impactos físicos e psíquicos na
pessoa idosa, em Alusão ao Dia Mundial da Conscientização da Violência Contra
a Pessoa Idosa

- Realização da palestra: “Minha idade não me define”, em Alusão ao Dia
Internacional da Pessoa Idosa.

- Realização de 2 (duas) edições do Clube de Leitura, em parceria com a Biblioteca
da PGT, com abrangência nacional.

- Atualização da página do Planeje-se na Intranet, com divulgação permanente de
materiais do Programa.

3.10. PROGRAMA DE ESTÁGIO

O acesso ao estágio no Ministério Público do Trabalho (MPT) ocorre por meio de
aprovação em seleção pública, obedecida a classificação, conforme determina a Lei
11.788/2008, a Resolução CNMP nº 42/2009 e a Portaria PGR/MPU Nº 378/2010.

As unidades do MPT somente podem admitir estagiários de área de conhecimento
vinculada, direta ou indiretamente, às atividades nelas desenvolvidas, sendo os estagiários
acompanhados por supervisor lotado 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 estagiário por supervisor.

O número de vagas de estágio autorizadas para a contratação no MPT é de 1017 e
está previsto na Portaria PGT nº 542/2013. O valor da bolsa de estágio é de R\$ 590,00 para
estudantes de nível médio, de R\$ 976,00 para estudantes de nível superior e de R\$ 1.952,00
para estudantes de pós-graduação, conforme Portaria SG/MPU nº 10/2021. Além da bolsa, os
estagiários recebem um auxílio-transporte no valor de R\$11,00/dia estagiado, conforme
Portaria SG/MPU nº 11/2021.

Cabe destacar que no 2º semestre de 2023, foram realizados dois processos seletivos de estágio na PGT, um para alunos de graduação e o outro para alunos de pós-graduação. No processo seletivo para alunos de graduação foram aplicadas provas para estágio na área finalística (direito) e área administrativa: administração, arquitetura, arquivologia, audiovisual/cinema e mídias digitais, ciência política, engenharia civil, engenharia elétrica, jornalismo, odontologia, publicidade, relações públicas/comunicação organizacional e tecnologia da informação. Já no processo seletivo de estágio para alunos de pós-graduação, foram ofertadas vagas para os estudantes dos cursos de direito, engenharia elétrica, psicologia organizacional e psicologia clínica e da saúde.

Cumprir registrar que o Ministério Público do Trabalho realizou seu primeiro processo seletivo com critérios próprios para a formação de lista de candidatas(as) com deficiência. Nesse sentido, foram apresentadas diversas sugestões de aprimoramento do texto da minuta de novo regulamento do programa de estágio em fase de elaboração pela Secretaria-Geral do Ministério Público da União, nos seguintes termos:

“1) No artigo 6º, quanto à reserva de vagas, está faltando na minuta o inciso VI. Sugerida a complementação com a seguinte proposição:

“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.”

Justificativa: Tal medida se mostra necessária para que se possa viabilizar o atingimento mínimo de representatividade nos quadros de estagiários da instituição, viabilizando a promoção de processos seletivos exclusivos.

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.”

Art. 8º “§ 3º Deverão ser destinadas às minorias étnico-raciais e pessoas transgênero vagas disponibilizadas nos intervalos compreendidos até a 11ª, 21ª, 31ª, e assim sucessivamente, até que se esgote a lista de vagas reservadas.”

Art. 9º “§ 11º Deverão ser destinadas aos(às) participantes autodeclarados negros(as) vagas disponibilizadas nos intervalos compreendidos até a 3ª, 5ª, 9ª, 13ª, 17ª e assim sucessivamente, até que se esgote a lista de vagas reservadas.”

Justificativa: Com a alteração proposta, pode ser completada a vaga em cada intervalo, de acordo com a disponibilidade em cada lista de reserva, resolvendo-se uma das principais barreiras para contratações e possibilitando o atingimento dos parâmetros mínimos de representatividade. Vale consignar que o MPT, atuando de forma complementar às disposições fixadas pela Portaria de regência, no último edital de seleção de estágio, adotou critério classificatório próprio para cotas, sem eliminação de candidatos.

3.11. ACESSIBILIDADE

A Portaria PGT nº 196/2020 constituiu a Comissão de Acessibilidade para dar assistência à administração na implementação da acessibilidade e do atendimento prioritário no âmbito do Ministério Público do Trabalho. Foram designados servidores(as) com qualificação técnica representantes da Diretoria de Arquitetura e Engenharia da PGT, do Departamento de Arquitetura, do Departamento de Engenharia, além de um representante de Procuradoria Regional do Trabalho com atuação na área de engenharia ou arquitetura, com atividades coordenadas pela Vice-Procuradora-Geral do Trabalho (Portaria PGT 1766/2021).

Além os trabalhos desenvolvidos em anos anteriores desde sua constituição, no ano de 2023 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, eleita como atuação estratégica prioritária da administração, bem como para o apoio às atividades finalísticas.

Além disso, a Comissão de Acessibilidade tem atuado com enfoque em acessibilidade na utilização predial e adaptações necessárias no âmbito do MPT, inclusive em relação às diversas recentes aquisições realizadas no projeto “locação zero”, destacando-se os trabalhos realizados nas aquisições realizadas entre 2020 e 2023, enumeradas na tabela a seguir:

UNIDADE	DATA AQUISIÇÃO
PTM 1ª - Cabo Frio - RJ	16/06/2021
PTM 1ª - Niteroi	04/10/2022
PTM Campos do Goitacazes	16/12/2021
PTM 2ª - Guarulhos -SP	04/12/2020
PTM 03ª - Governador Valadares - MG	-
PTM 3ª - Varginha - MG	07/12/2020
PTM 03ª - Montes Claros-MG	23/12/2020
PTM 03ª - Coronel Fabriciano - MG	19/11/2020
PRT 3ª - Juiz de Fora - MG	15/12/2020
PTM 4ª - Santa Maria - RS	28/12/2020
PTM 4ª - Uruguaiana -RS	31/03/2022
PTM 4ª – Passo Fundo -RS	16/08/2023
PTM 06ª - Caruarú - PE	19/10/2020
PRT 9ª - Umuarama - PR	11/08/2021
PTM 10ª - Palmas - DF	22/12/2020
PTM 12ª - Blumenau - SC (COMODATO MPF)	-
PTM 15º - São José dos Campos - SP	18/08/2021
PTM 15ª - Araçatuba - SP	04/12/2020
PTM 15ª- Presidente Prudente - SP	17/08/2021
PTM 15ª Araraquara - SP	11/12/2020
PTM 15ª Sorocaba - SP	-
PTM 16ª - Imperatriz - MA	11/12/2020
PRT 16ª - São Luiz - MA	-
PRT18ª - Anápolis - GO	27/11/2020
PTM 18ª Rio Verde - GO	19/08/2020
PTM 18ª Rio Verde - GO - Garagem	20/08/2021
PTM 21ª - Caicó - RN	22/09/2021
PTM 23 - Rondonópolis - RO	02/07/2020
PTM de Niterói (ampliação PTM)	-
PRT 17 em Vitória (ampliação Sede)	-

A partir de então, adotou-se a utilização de recursos de acessibilidade comunicacional em eventos e publicações, com disponibilização de intérpretes da língua brasileira de sinais (Libras), legenda oculta, audiodescrição (artigo 67 da Lei nº 13.146/2015) e tradução, dentre outros recursos. Em 2023 buscou-se atender a meta e tornar as transmissões do MPT, incluído o CSMPT e a CCR acessíveis.

Além disso, elaborado no final do ano de 2023, com base em levantamento anterior (PGEA 20.02.0001.0010344/2017-90), questionário eletrônico com a finalidade de monitorar as condições de acessibilidade em todas as unidades do Ministério Público do Trabalho, de modo a se ter um diagnóstico atualizado. O questionário foi submetido à apreciação de integrantes da Comissão de Acessibilidade e do Departamento de Arquitetura e Engenharia e deve ser encaminhado às Chefias Regionais em fevereiro de 2024. A partir desse levantamento serão verificados os encaminhamentos para as adequações necessárias.

PGEA 20.02.0001.0001028/2020-92 – Comissão de Acessibilidade.

PGEA 20.02.0001.0009742/2022-33 – Capacitação em acessibilidade

PGEA 20.02.0001.0001116/2017-53 – Ata de reunião com a SECOM.

3.12. EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DE ACOMPANHAMENTO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO DE SERVIDORES(AS) COM DEFICIÊNCIA

A Portaria PGT nº 638/2021 instituiu a Equipe Multiprofissional de Acompanhamento de Estágio Probatório de Servidores(as) com Deficiência para dar assistência e apoiar a avaliação do estágio probatório de servidoras e servidores com deficiência no MPT, bem como para propor medidas de acessibilidade, adaptação razoável e adaptação das atividades da função e/ou dos locais de lotação. Realizadas e acompanhadas ações da equipe multiprofissional em atendimento às demandas recebidas de unidades do MPT em todo o país. A equipe foi designada por meio da Portaria PGT 22/2023.

Além disso, com a edição da Resolução CNMP 237/2021, foi encaminhado pela Vice-Procuradora-Geral do Trabalho para apreciação do Procurador-Geral do Trabalho, minuta de resolução para regulamentar a matéria no âmbito do MPT, dispondo sobre “o Programa Nacional de Acessibilidade” para membros(as) e servidores(as) com deficiência, doenças graves ou responsáveis por dependentes nessas situações”, que em 2023 foi analisada e teve posicionamento favorável da assessoria jurídica do GPGT, passando também pela Diretoria Geral e Departamento de Arquitetura e Engenharia da PGT.

PGEA 20.02.0001.0000634/2020-60: Equipe Multiprofissional

PGEA 20.02.0001.0009754/2021-03: Proposta de regulamentação do PNIACET

3.13. PROGRAMA DE HOMENAGENS

Considerando o disposto na Lei nº 8.112/1990, art. 237, que trata dos incentivos funcionais, dentre outros as homenagens, bem como a Política de Desenvolvimento de Pessoas do MPU (Portaria PGR 198/2011) que prevê a realização de iniciativas institucionais voltadas à promoção do equilíbrio do ser humano em todas as dimensões, de forma a contribuir para a melhoria da condição de vida pessoal e profissional do(a) servidor(a) e a Política Nacional de Gestão de Pessoas do MPT (Portaria 1.321/2018), que tem como um de seus princípios a valorização de seus(suas) integrantes, criou-se previsão específica no contexto da Portaria 1.426/2020 (Planeje-se) de promoção de homenagem aos(às) servidores(as) e membros(as) do MPT que completem decênios e ao se aposentarem.

Trata-se de iniciativa de reconhecimento e valorização de membros, membras, servidores e servidoras, cuja minuta de Portaria foi enviada ao Procurador-Geral do Trabalho propondo a instituição e regulamentação do “programa de homenagens por tempo de serviço no Ministério Público do Trabalho e por motivo de aposentadoria”, visando a atualizar a Portaria 590/2016.

Foram entregues 210 placas de homenagens por tempo de serviço em 2021, 263 em 2022 e 551 em 2023, com inclusão do mural na intranet contendo os nomes dos(as) homenageados(as). Seguem os quantitativos de cada ano na tabela abaixo:

DECÊNIOS	QUANTIDADE
(2021) Dez anos de serviço	121
(2021) Vinte anos de serviço	54
(2021) Trinta anos de serviço	34
(2021) Quarenta anos de serviço	1
(2022) Dez anos de serviço	236
(2022) Vinte anos de serviço	17
(2022) Trinta anos de serviço	4
(2022) Quarenta anos de serviço	6
(2023) Dez anos de serviço	440
(2023) Vinte anos de serviço	51
(2023) Trinta anos de serviço	52
(2023) Quarenta anos de serviço	7
(2023) Cinquenta anos de serviço	1

Mural dos(as) homenageados(as): <https://intranet.mpt.mp.br/pgt/decenios/decenios-2022>

PGEA 20.02.0001.0005463/2020-45: Programa de Homenagens

3.14. PROTOCOLO INTEGRADO DE ACOLHIMENTO, PREVENÇÃO E MEDIDAS DE SEGURANÇA VOLTADO AO ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.

Em 2023, elaborado o Protocolo Integrado de Acolhimento, Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao enfrentamento da violência doméstica. O objetivo deste protocolo é definir as formas de acolhimento, encaminhamento e acompanhamento de mulheres em situação de violência de gênero, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, detalhando as ações e os fluxos a serem percorridos.

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

3.15. AÇÕES DE SAÚDE MENTAL

No ano de 2023, vale destacar considerações externadas em reuniões do CEGEP acerca da percepção de aumento de atendimentos de servidores(as) e membros(as) com quadro de estresse e sofrimento no trabalho. As questões relatadas passam pela organização do trabalho de forma ampla, abrangendo distribuição e dimensionamento de demandas, sobre jornada, insuficiência de servidores(as), relações e tratamento no trabalho. Nesse contexto, enfatizada a necessidade de dar maior alcance à diretrizes do plano de desenvolvimento gerencial, buscando soluções mais efetivas na organização do trabalho, execução de planos e acordos de trabalho, tornando as rotinas mais equilibradas e previsíveis, dentre outras.

Vale registrar que o Conselho Nacional do Ministério Público, atento a essa realidade, editou a Resolução 265/2023, que instituiu a Política Nacional de Atenção à Saúde Mental dos integrantes do Ministério Público, recomendando às administrações superiores de todas as unidades do Ministério Público brasileiro a promoção de “avaliações anuais das ações em saúde mental, incluindo o mapeamento dos fatores e dos riscos psicossociais por profissionais da saúde mental, com a finalidade de prevenir situações de adoecimento, assédio, pressões, dentre outras relevantes”, para o atendimento dos fins da Resolução.

Realizado pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas e Setor Psicossocial levantamento de todas as ações existentes no âmbito do Ministério Público do Trabalho que se relacionam à Política instituída pelo CNMP para atenção à saúde mental, tendo sido constituída comissão específica para cuidar dessa implementação.

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. POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE

Por meio da Portaria PGT nº 1799/2021 foram designados os atuais integrantes da Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade (Portaria nº 1795/2019). 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.

Além disso, vale consignar que o Ministério Público do Trabalho firmou o Acordo de Cooperação Técnica Nº 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 no ano de 2023.

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 2023 foi lançado e dado amplo conhecimento 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. Os representantes do MPT atuaram intensamente nos trabalhos da Rede, integrando o Grupo de Trabalho responsável pelo desenvolvimento do Modelo IDE, instrumento de orientação voltado às instituições públicas, com parâmetros que possibilitam a cada uma delas a aferição da maturidade institucional quanto à implementação de ações de equidade e diversidade, em especial daquelas afetas a gênero e raça.

O Modelo teve como premissas de elaboração a simplicidade, abrangência e exequibilidade, de modo possibilitar sua aplicação facilitada, com requisitos suficientemente abrangentes para a aferição que se propõe e que fossem de possível execução, considerando a diversidade de estruturas e finalidades das instituições que compõem a administração pública. O Modelo IDE apresenta três dimensões. A primeira diz respeito à Governança, abrangendo estratégia, liderança e controle/accountability. A segunda, voltada à Gestão Inclusiva, apresenta

temas relacionados à gestão de pessoas, gestão de contratações, comunicação e gestão orçamentária. Por fim, a Dimensão Social, tratando de direitos humanos, relação com a sociedade e relação com o usuário/consumidor. As orientações para aplicação estão no Manual anexo, que contém glossário explicativo dos requisitos e a escala aplicada, com a geração de gráfico com a síntese do resultado. O lançamento do Modelo IDE ocorreu no dia 30.08.2023, organizado pelo Senado Federal, com transmissão pelo canal Interlegis Online no Youtube.

No final do ano de 2023 foi encaminhado às Chefias Regionais o Ofício Circular nº 350.2023/GABVICE/PGT, de 12 de dezembro de 2023, com questionário sobre a Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, solicitando seu preenchimento até 31 de janeiro de 2024.

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 2021/2023 foi estruturado em cinco eixos: Eixo 1 – Iniciativas de conscientização/sensibilização/capacitação; Eixo 2 – Iniciativas de ingresso na instituição; Eixo 3 – Iniciativas de representativas; Eixo 4 – Condições de Trabalho; Eixo 5 – Comunicação interna e externa:

EIXO 1 – INICIATIVAS DE CONSCIENTIZAÇÃO / SENSIBILIZAÇÃO / CAPACITAÇÃO

- Criado um calendário com datas comemorativas e de celebração de Direitos Humanos como medida de sensibilização e referência para as atividades institucionais.
- Firmado acordo de cooperação técnica entre o Ministério Público do Trabalho e a Universidade Zumbi dos Palmares, para o desenvolvimento de ações de estudo e pesquisa acerca da discriminação racial no mercado de trabalho, bem como o impacto das afirmativas voltadas à população negra nas carreiras do Ministério Público do Trabalho, inclusive em seus quadros de estagiários e terceirizados. Apresentado relatório de pesquisa de percepção entabulada em razão do acordo de cooperação, tendo como objetivo compreender o impacto das ações afirmativas voltadas à população negra nas carreiras do Ministério Público do Trabalho.
- Em 2023 oficiou-se novamente todas as Unidades do MPT quanto à necessidade de se afixar placas acessíveis em banheiros de uso coletivo para a utilização de pessoas transgênero, medidas que deverão ser implementadas em resposta às orientações do Comitê.

- Continuou-se o trabalho quanto à flexão de gênero, que tem sido gradualmente incorporado em documentos oficiais, ofícios da Secretaria Operacional do PGT e do Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, comunicações do CSMPT, roteiros de cerimoniais, *posts* da ASCOM, dentre outros. A flexão foi aplicada nas carteiras funcionais e crachás.

- Em 2023 novamente foram distribuídas artes abertas 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*.

- Realizado o evento “Diálogos sobre a Lei Maria da penha” para o público interno aí incluídas terceirizadas(os) e estagiárias(os) também, além de servidoras (es) e Membras (os). O evento ocorreu por ocasião do Agosto Lilás e contou com falas de uma Defensora Pública, uma Promotora de Justiça, uma delegada da Mulher, uma Procuradora do Trabalho e mediação realizada por outra Promotora de Justiça. Abertura do evento pela Vice-PGT e pela Coordenadora da Coordigualdade.

- Foram realizados eventos e palestras interativas nas Procuradorias Regionais do Trabalho da 1ª/RJ, 4ª/RS, 7ª/CE, 8ª/PA, 10ª/TO, 12ª/SC, 14ª/RO, 16ª/MA, 18ª/GO, 21ª/RN, 23ª/MS e 24ª/MT Regiões, com o tema “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades – Diálogo e Conscientização”, algumas de forma virtual em razão da pandemia. Nessas ocasiões, foram realizados espaços de discussões coletivas, em razão de a atividade ser conjunta com a Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (CAMSD). Culminaram com a elaboração de cartas com diversos encaminhamentos. No ano de 2023 continuam as visitas em unidades que manifestaram interesse em desenvolver os trabalhos localmente.

- Realizada a 1ª Conferência sobre Igualdade de Gênero no Trabalho: Gênero e Interseccionalidades, realizada pelo MPT nos dias 8 e 9 de março de 2021, da qual decorreram trabalhos em oficinas temáticas que resultaram 63 Enunciados. Esses Enunciados têm servido de parâmetro e impulso para diversos trabalhos e encaminhamentos da Comissão de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, visando tanto o aprimoramento da gestão quanto da atuação finalística.

- A 2ª Edição, denominada Conferência de Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: Instrumentos de Atuação, foi realizada no dia 10 de março de 2022. O evento foi transmitido pelo canal do MPT no Youtube com a participação de representantes de diversas instituições e organizações da sociedade civil, com ricas mesas de discussão, abrangendo diversos temas relacionados às questões de gênero

e suas interseccionalidades, contando, ainda, com a palestra “Lugar de Fala” ministrada pela Filósofa e Escritora Djamilia Ribeiro.

- Em 2023, a 3ª Edição intitulada Conferência de Gênero, Raça e Diversidade: Contracultura no trabalho, foi realizada no dia 22.03.2023, na modalidade híbrida, presencial na sede da Procuradoria Geral do Trabalho, com transmissão pelo canal TVMPT. Foram debatidos importantes temas como a ancestralidade e o multiculturalismo; participação, violência, acessibilidade e mobilidade urbana; imagem como instrumento de empoderamento; violência, assédio e saúde mental no trabalho; dentre outros.

- Programada para o dia 08 de março de 2024 a 4ª Edição da Conferência de Gênero, com o Título “Construindo Igualdade: Trabalho, Gênero e Cuidado.

- Iniciadas as discussões para a realização em 2024 da próxima edição nacional do Reconecta, evento bianual, que reforça o comprometimento do Ministério Público do Trabalho com a implementação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Tem por objeto auxiliar a conscientizar a sociedade brasileira sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito por seus direitos e dignidade, tendo sido incluído no calendário de eventos da PGT. Outras informações podem ser acessadas pelo *site* do evento: <https://reconecta.mpt.mp.br/>

- Em 2023, elaborado o Protocolo Integrado de Acolhimento, Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao enfrentamento da violência doméstica. O objetivo deste protocolo é definir as formas de acolhimento, encaminhamento e acompanhamento de mulheres em situação de violência de gênero, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, detalhando as ações e os fluxos a serem percorridos.

EIXO 2 – INICIATIVAS DE INGRESSO NA INSTITUIÇÃO

- Encaminhamento de sugestões à Comissão designada para a revisão da Resolução nº 143/2017, que regulamenta o concurso de ingresso para a carreira do MPT, para que sejam observadas questões relacionadas a gênero e raça, seja no conteúdo programático, seja na composição das bancas de concurso seja para garantir efetividade da cota.

- Além da cota para pessoas negras já em vigor, aprovada resolução que trouxe cota de vagas para pessoas transgênero de forma inovadora no âmbito da carreira do Ministério Público.

- Realizado curso para capacitar membras(os) e servidoras(es) que estão trabalhando no concurso, de forma que exista uma compreensão adequada sobre as diversidades.
- Implementadas as primeiras contratações com base na Portaria PGT nº 917.2021, tendo sido realizado aditivo contratual prestadora de serviços terceirizados à Procuradoria Geral do Trabalho, viabilizando a implementação do programa de assistência a mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar.
- Iniciou-se discussões acerca da possibilidade de reserva de vagas para pessoas transgênero nas contratações realizadas pelo MPT.

EIXO 3 – INICIATIVAS DE REPRESENTATIVIDADE

- Sob responsabilidade da DGP, foi desenvolvido o Censo do MPT, atualizado para o ano de 2023, considerando aspectos importantes quanto à temática de equidade de gênero, raça e diversidade. O censo contou com novos recortes de gênero, raça e pessoas com deficiência, inclusive quanto à ocupação de funções comissionadas e cargos em comissão.
- Foi realizada alteração no Sistema Mentor RH de forma que possa constar expressamente um campo para orientação sexual e identidade de gênero, o que se dará por ocasião do recadastramento;
- 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, contudo, adotado solução temporária inserindo o “(a)” em alguns campos dos sistemas;
- Realizado diagnóstico nacional sobre fluentes em LIBRAS e ofertada capacitações;
- Implementação da flexão de gênero nas placas de veículos oficiais da Procuradoria Geral do Trabalho.

EIXO 4 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Encaminhada ao PGT minuta de Portaria que dispõe sobre condições diferenciadas a lactantes para exercício de suas funções institucionais, de que trata a Resolução CNMP 250/2023.
- Enviado Ofício Circular às (às) Procuradores(as)-Chefes(as) das Procuradorias Regionais do Trabalho solicitando providências para a implementação de sala de

amamentação e trocadores, com estrutura adequada, suficiente e acessível, em todas as unidades do MPT no Brasil.

- Inaugurada a sala de amamentação da Procuradoria Geral do Trabalho em 15 de agosto de 2023.
- Produzido o Protocolo Integrado de Acolhimento, Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento da Violência Doméstica.
- Instituído o Programa Nacional de Atenção à Saúde mental (Portaria 732.2021, bem como Protocolo do referido programa.
- Constituída Equipe Multiprofissional de Acompanhamento de Estágio Probatório de Servidores(as) com Deficiência para dar assistência e apoiar a avaliação do estágio probatório de servidoras e servidores com deficiência no MPT, bem como para propor medidas de acessibilidade, adaptação razoável e adaptação das atividades da função e/ou dos locais de lotação (Portaria PGT nº 22.2023). Realizadas e acompanhadas ações da equipe multiprofissional em atendimento às demandas recebidas de unidades do MPT em todo o país.

EIXO 5 – COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

- O Prêmio MPT de Diversidade será realizado a cada 2 (dois) anos, com edição no ano de 2023.
- A Instituição continua prezando pela acessibilidade nos eventos presenciais e online.
- 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. Além disso, as campanhas institucionais também têm a preocupação com a legibilidade e a acessibilidade.

O relatório de acompanhamento do Plano de Ação 2021/2023 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

5. 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 2023.

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 2023 os cursos da capacitação básica foram convertidos em autoinstrucional, essenciais para a atuação nos núcleos permanentes de incentivo à autocomposição. O curso “Técnicas de autocomposição para o MPT” teve 128 participantes, “O MPT na autocomposição” 130 participantes. 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 2023, foi realizado o II Seminário Internacional sobre Autocomposição, com palestrantes de Portugal, França, Estados Unidos e Brasil. O encontro, transmitido pelo YouTube, com tradução simultânea para o português, com a seguinte programação: Painel I Tema: Panorama de la médiation dans le domaine du travail en France (Panorama da mediação trabalhista em França), Beatrice Blohorn-Brenneur (França). Painel II Tema: The role of gender in negotiation (O papel do gênero nas negociações) Denise Madigan (USA). Painel III Tema: Como negociar de forma eficaz nas mediações trabalhistas Fernando Hoffmann (Juiz do Trabalho - TRT9). Painel IV Tema: Confiança no ambiente da mediação e diferença entre mediação presencial e online. Ana Maria Maia Gonçalves (Portugal).

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 NUPIA 2023.

PGEA 20.02.0001.0008750/2023-42: Seminário Internacional 2023.

6. GRUPO DE TRABALHO GT- COVID19

Durante todo o período de pandemia a Vice-Procuradora-Geral do Trabalho somou esforços aos trabalhos desenvolvidos pelo GT-Covid19 (Portaria PGT nº 470.2020), com participação em reuniões, nas discussões e encaminhamentos necessários ao tratamento das sensíveis questões que se apresentam com pandemia do Covid19.

Em 2023 iniciou-se a consolidação de material em que constará as principais atividades desenvolvidas. As atividades do período podem ser acompanhadas nos seguintes procedimentos:

PGEA 20.02.0001.0002954/2020-82: Atuação GT Covid-19 (Principal)

PGEA 20.02.0001.0004005/2020-29: Seleção de Peritos para apoiar o GT-Covi19.

PGEA 20.02.0001.0003635/2020-28: Destinação de recursos de aplicação de penas.

PGEA 20.02.0001.0005566/2020-77: Nota Técnica GT COVID 19 nº 11/2020.

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 2023

8º Ofício Geral da PGT Maria Aparecida Gugel Coordenadora Substituta	Saldo anterior	Distribuição no mês	Ciências	Notas Técnicas	Ações	Defesas
Janeiro	01	11	04	04	01	03
Fevereiro	00	04	03	00	00	00
Março	01	51	20	05	03	21
Abril	02	37	23	05	04	07
Mai	00	45	14	05	02	19
Junho	02	55	27	09	00	17
Julho	02	21	17	07	02	03
Agosto	00	40	15	08	00	11
Setembro	05	48	27	08	01	11
Outubro	04	60	00	00	00	00
Novembro	02	21	31	03	00	00
Dezembro	00	34	08	01	10	06

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.

Com diálogo permanente, objetivou-se juntar esforços para alcançar a finalidade e oferecer ao corpo funcional e à sociedade brasileira uma prestação de serviços transformadora.

ANEXO

AGENDA DE PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES, EVENTOS E CURSOS EM 2023:

JANEIRO

- 11.01.2023: Posse da primeira Ministra indígena do BRASIL – Sonia Guajajara
19.01.2023: Sessão Solene de Posse Presidente e Vice-Presidente TRT 17ª Região
26.01.2023: Evento do Comitê Nacional do Ministério Público de Combate ao Trabalho Escravo
27.01.2023: Reunião com o Presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT
27.01.2023: Reunião com o Diretor Regional para América Latina e Caribe do Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos - UNOPS Brasil

FEVEREIRO

- 01.02.2023: Abertura do ano Judiciário de 2023 no STF
02.02.2023: Reunião da Banca do Concurso de Procuradora(or) do Trabalho

MARÇO

- 07.03.2023: Reunião da Banca do Concurso de Procuradora(or) do Trabalho
08.03.2023: Reunião da comissão do concurso
08.03.2023: GEAF CBTU/MG, instaurado pela Portaria PGT n. 250/2023
14.03.2023: – Reunião com as Secretárias e os Secretários da Gestão, vinculados ao Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho
14.03.2023: Reportagem sobre a Linguagem Brasileira de Sinais (Libras) em alusão ao Dia Nacional da Libras
15.03.2023: Reunião Nacional da Coordenadorias Nacionais
16.03.2023: CBTU/NUPIA – Mediação
17.03.2023: atividade de acompanhamento da CAMSD – PRT8ª Região
20.03.2023: Reunião da Banca do Concurso de Procuradora(or) do Trabalho
20.03.2023: Sessão do Tribunal Pleno no TST
21.03.2023: Reunião da Banca do Concurso de Procuradora(or) do Trabalho
21.03.2023: Reunião NUPIA
22.03.2023: Participação e Mediadora na III Conferência de gênero, raça e diversidade
24.03.2023: Sessão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho no TST

27.03.2023: Perspectivas de Gênero, Raça, Diversidades e suas Interseccionalidades na PRT 14ª Região

28.03.2023: 272ª Sessão do CSMPT

29.03.2023: Apresentação da certificação ICFML

30.03.2023: Gravação de vídeo institucional para ONU

30.03.2023: XXVI Congresso Nacional de Procuradores e Procuradoras do Trabalho

ABRIL

01.04.2023: XXVI Congresso Nacional de Procuradores e Procuradoras do Trabalho

03.04.2023: Sessão do Órgão Especial no TST

10.04.2023: Participação em correição

11.04.2023: Participação em correição

12.04.2023: Participação em correição

13.04.2023: Abertura reunião de análise da estratégia - RAE 2023

14.04.2023: Abertura reunião de análise da estratégia - RAE 2023

14.04.2023: Reunião sobre Saúde Mental - Resolução CNMP

17.04.2023: Comissão do Concurso: fechamento notas 3ª prova

18.04.2023: Comissão do Concurso: fechamento notas 3ª prova

18.04.2023: abertura da 1ª sessão da CCR 2023

24.04.2023: Reunião com Conselheiro Rogério Magnus Varela Gonçalves

25.04.2023: Reunião de Mediação CBTU

26.04.2023: Reunião das(os) Procuradoras(es)-Chefes, com o Procurador-Geral do Trabalho

27.04.2023: Curso "Estratégia de Atuação no Cenário Político"

MAIO

02.05.2023: Comissão do Concurso: julgamento de recursos da 3ª prova

04.05.2023: Semana Nacional de Prevenção aos Assédios e à Discriminação TJCE

08.05.2023: Sessão do Órgão Especial

09.05.2023: Abertura Assessorias de Planejamento e Gestão Estratégica – APGEs

10.05.2023: Lançamento do Anuário da Justiça Brasil 2023

11.05.2023: Comissão do Concurso: Prova oral

15.05.2023: Reunião AMPID

16.05.2023: Comissão do Concurso: julgamento da documentação inscrição definitiva e títulos da 3ª prova

16.05.2023: Abertura do curso de atuação custos iuris na defesa de crianças e adolescentes

16.05.2023: Palestra Ipeatra – OIT 100, 156, 190

17.05.2023: Reunião institucional com o Presidente do TRT da 16ª Região (MA) Desemb. Francisco José de Carvalho Neto

17.05.2023: Reunião com o Procurador da República Dr. Eduardo Benones

17.05.2023: Audiência telepresencial com a Exma. Ministra Morgana de Almeida Richa

19.05.2023: VII Congresso Internacional de Direito Sindical – “Sindicalismo inclusivo, autêntico e representativo” – Fortaleza - CE

22.05.2023: Perspectiva de gênero, Raça e Diversidade na PRT1ª Região

24.05.2023: Comissão do Concurso: análise dos recursos inscrição definitiva e títulos da 3ª prova

25.05.2023: 273ª Sessão do CSMPT

26.05.2023: Reunião ordinária CEGEP

26.05.2023: Reunião com Amanda Fundo Brasil

26.05.2023: 1ª Reunião CEA – CSMPT

29.05.2023: Comissão do Concurso: Prova oral

30.05.2023: Comissão do Concurso: Prova oral

30.05.2023: Solenidade Lei orgânica do MPU: 30 anos

31.05.2023: Comissão do Concurso: Prova oral

JUNHO

01.06.2023: Comissão do Concurso: Prova oral

02.06.2023: Comissão do Concurso: Prova oral

05.06.2023: abertura do Grupo de Trabalho para Regulamentação da Prestação de Serviços Intermediados por Plataformas Tecnológicas no MTE

05.06.2023: Sessão do Órgão Especial

06.06.2023: Reunião NUPIA

07.06.2023: Palestra Acessibilidade física e atitudinal no ambiente do trabalho; Igualdade salarial e produtividade. FIMTPODER e PRT18ª Região

12.06.2023: Comissão do Concurso: Prova oral - Deliberação sobre os recursos em face das notas das Provas Orais

12.06.2023: GT Representatividade Feminina nos espaços de Poder do MP

13.06.2023: Solenidade de lançamento da cartilha de vacinação

13.06.2023: Abertura CONALIS

13.06.2023: Solenidade de atualização do Smart Lab do trabalho infantil COORDINFÂNCIA

13.06.2023: Convênio institucional com o MPT e discussão sobre o enfrentamento do trabalho análogo à escravidão

14.06.2023: Congresso CONAMP Mulher

15.06.2023: Palestra em alusão ao Dia Mundial de Conscientização da Violência contra a pessoa idosa

16.06.2023: Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público
19.06.2023: Curso para CRJ sobre Recurso de Revista
21.06.2023: Lançamento livro A “Reforma Trabalhista” Min. Cláudio Brandão
22.06.2023: Abertura Inclusão social de vítimas resgatadas do trabalho análogo à escravidão
23.06.2023: Roda de conversa PRT24ª Campo Grande
26.06.2023: Reunião DFT
26.06.2023: Reunião FNE
27.06.2023: Apresentação candidatos à PGT – Dr. Márcio Amazonas
29.06.2023: 274ª Sessão do CSMPT
29.06.2023: Entrega do Prêmio MPT de Diversidade
30.06.2023: Abertura do Dia Mundial do Meio Ambiente

JULHO

04.07.2023: Perspectiva de gênero, Raça e Diversidade na PRT13ª Região
18.07.2023: Reunião CEA – Apuração dos votos e proclamação do resultado
20.07.2023: Apresentação candidatos à PGT – Dr. José de Lima
20.07.2023: Reunião CEA – Decisão sobre eventual impugnação do resultado
31.07.2023: Posse das (os) novas(os) Procuradoras(es) do Trabalho
31.07.2023: Seminário Internacional sobre repressão e assistência às vítimas de tráfico de pessoas

AGOSTO

01.08.2023: Reunião Bimestral do NUPIA
01.08.2023: Acolhimento das (os) novas(os) Procuradoras(es) do Trabalho
01.08.2023: Seminário Internacional Trabalho Decente: Proposições para a construção de uma agenda de Saúde e Segurança, Equidade, Proteção à Infância e Erradicação do Trabalho Infantil
02.08.2023: Cerimônia de Lançamento do Programa Povos da Pesca Artesanal - Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA)
02.08.2023: Audiência TST-ACP 0000206-79.2010.5.01.0076
03.08.2023: Sessão Extraordinária do CSMPT
04.08.2023: Conferência do ativista, vencedor do prêmio Nobel da paz em 2014 – Kailash Satyarthi
09.08.2023: Reunião CGEF - Instalação do Comitê de Gestão Estratégica Finalística
10.08.2023: Reunião CEA - homologação das inscrições para o colégio de Membros
15.08.2023: Audiência de conciliação PROCESSO TST-AIRR - 2433-09.2012.5.15.0003
15.08.2023: Reunião CEA - homologação das inscrições para o colégio de Subprocuradores

- 15.08.2023: inauguração da sala de amamentação da PGT
16.08.2023: Capacitação MPT e PGR - Atuação nos Tribunais Superiores
21.08.2023 a 23.08.2023: Certificação ICFML NUPIA no Rio de Janeiro
25.08.2023: Reunião CEA - Reunião CEA - eleições pelo Colégio de Membros
25.08.2023: Sessão CSJT
28.08.2023: Ministração de Palestra na XXI Semana Institucional da Escola Judicial do TRT da 22º Região
29.08.2023: Perspectiva de gênero, Raça e Diversidade na PRT22ª Teresina
30.08.2023: Reunião CEA - eleições pelo Colégio de Subprocuradores
30.08.2023: Solenidade de recondução do PGT
30.08.2023: Lançamento do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade – IDE
31.08.2023: 275ª Sessão do CSMPT
31.08.2023: Entrevista para o Trabalho legal sobre pessoa com deficiência

SETEMBRO

- 01.09.2023: Seminário "A Magistratura e a Linguagem Jurídica como Ferramenta para a Inclusão das Pessoas com Deficiência Física, Intelectual e Sensorial em Vitória-ES
04.09.2023: Sessão do Órgão Especial
05.09.2023: Perspectiva de gênero, Raça e Diversidade na PRT9ª Curitiba
05.09.2023: Sessão Extraordinária do CSMPT
06.09.2023: Perspectiva de gênero, Raça e Diversidade na PRT4ª Porto Alegre
08.09.2023: Palestra Caminhos da Regulação do Trabalho – ABET
12.09.2023: Reunião CEGEP
12.09.2023: Inauguração do novo espaço do Memorial e Inauguração do Canal Ouvidoria Mulher – MPT
12.09.2023: Reunião com o Colégio de Subprocuradores-Gerais do Trabalho
14.09.2023: Sessão Extraordinária do CSMPT
15.09.2023: Reunião Anais GT Covid 19
19.09.2023: Solenidade da mesa de abertura do II Workshop: Roteiro do Recurso de Revista
19.09.2023: Protocolo de recebimento das(os) novas(os) Subprocuradoras(es)-Gerais do Trabalho
19.09.2023: Reunião com SINDMPU
20.09.2023: Solenidade da mesa de abertura do II Workshop: Roteiro do Recurso de Revista
21.09.2023: Palestra "(Re)pensando o papel da Pessoa com Deficiência enquanto servidor efetivo do PJSC"
21.09.2023: Reunião com Membros do TCU
22.09.2023: Apresentação da comissão de assédio e NUPIA na PRT 12ª Florianópolis - SC

25.09.2023: Abertura do Seminário Nacional de Estágio – MPT

25.09.2023: Palestra 15 anos da Lei de Estágio: o papel do MPT na garantia dos direitos dos estagiários e estagiárias

25.09.2023: Sessão de Outorga da Grã-Cruz da Ordem Nacional do Mérito do Ministério Público ao PGT

26.09.2023: Palestra Combate ao assédio no ambiente de estágio

27.09.2023: Cerimônia de Aposição de Retratos no TST

28.09.2023: 276ª Sessão do CSMPT

29.09.2023: Palestra no II Congresso da Pessoa com Deficiência (OABDF e AATT)

29.09.2023: Sessão do CSJT

OUTUBRO

03.10.2023: Audiência TST AIRR 1000375-21.2020.5.02.0254

03.10.2023: Reunião Nacional do NUPIA

04.10.2023:Evento: as organizações internacionais e a aplicação da agenda 2030 no MPT

06.10.2023: Abertura Dia do Idoso

09.10.2023: Lançamento do livro - Agrotóxicos e Colonialismo Químico

10.10.2023: Posse das(os) novas(os) Procuradoras(es) do Trabalho

11.10.2023: Reunião da Comissão de Equidade do MPT e recepção de Representantes da REDE Equidade

16.10.2023: Reunião CGR

17.10.2023: Palestra: O Ministério Público do Trabalho e o processo de insolvência empresarial

17.10.2023: Palestra: Implementação de política interna de empregabilidade de pessoas trans

18.10.2023: Palestra: Violências, Discriminações e Assédios: experiências negras no trabalho

19.10.2023: Abertura Afro presença

19.10.2023: Seminário jornadas Lusófonas

19.10.2023: Solenidade festiva da posse da Procuradora-Chefa PRT10ª

23.10.2023: Assinatura do Termo de Cooperação TST/MPT com PGT e Ministro-Presidente do TST

24.10.2023: Festa em comemoração ao Dia do Servidor Público

26.10.2023: 277ª Sessão do CSMPT

31.10.2023: GT Representatividade no CNMP

NOVEMBRO

06.11.2023: Sessão do órgão Especial

07.11.2023: Reunião com Grupo Covid19

08.11.2023: Audiência TST-AIRR-17011-22.2018.5.16.0008

08.11.2023: Abertura da CODEMAT

10.11.2023: Posse do Procurador-Chefe da PRT20ª em Aracajú

13.11.2023 a 14.11.2023: Seminário Internacional e oficina NUPIA

19.11.2023 a 24.11.2023: Acordo de Cooperação com a Corte Interamericana de Direitos Humanos na Costa Rica

30.11.2023: 278ª Sessão do CSMPT

30.11.2023: Congresso APAES em Alagoas

DEZEMBRO

01.12.2023: Perspectiva de gênero, Raça e Diversidade na PRT 19ª em Maceió

04.12.2023: Abertura do CIV

05.12.2023: Posse do Procurador-Chefe da PRT12ª Florianópolis-SC

06.12.2023: NUPIA – Movimento Sindical em Porto Alegre

07.12.2023: Lançamento do Livro Seminário Nacional: Federalismo das políticas públicas para as pessoas com deficiência

11.12.2023: II Seminário Direitos Humanos na Gestão Pública: Diversidade, Equidade, Inclusão

11.12.2023: Reunião CGR

12.12.2023: Audiência TST ED-ED-ED-RR nº 178-77.2010.5.06.0010

12.12.2023: Reunião com Secretários da Gestão PGT

12.12.2023: Audiência TST AIRR 2433-09.2012.5.15.0003

12.12.2023: Reunião com Colégio dos Coordenadores Temáticos Nacionais

13.12.2023: Reunião com as(os) Procuradoras(es) Chefas(es) do MPT

13.12.2023: Sessão Extraordinária do CSMPT

15.12.2023: Palestra sobre as Políticas do Gabinete da Vice-PGT no CIV

16.12.2023: Cerimônia de encerramento do MPT – Goiás

19.12.2023: Audiência TST ED-ED-ED-RR nº 178-77.2010.5.06.0010