



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

**PORTARIA Nº 136/2026**

Institui o PGU-PRT2 - Plano de Gestão da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região para o período de 2026 a 2027.

**A PROCURADORA-CHEFE DA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO**, no uso das atribuições legais que lhe foram delegadas pela Portaria nº 1728, de 02/10/2017, do Procurador-Geral do Trabalho, nos termos do item II do art. 92 da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993,

**CONSIDERANDO** a Resolução CNMP nº 147/2015, alterada pela Resolução CNMP nº 307.2025, que dispõe sobre o planejamento estratégico nacional do Ministério Público, estabelece diretrizes para o planejamento estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público, das unidades e ramos do Ministério Público e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** o disposto na Portaria PGT nº 479/2023, que instituiu o Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho para o período de 2023 a 2030, definindo objetivos estratégicos e indicadores, os quais nortearão as iniciativas, os instrumentos de atuação estratégica e os planos institucionais;

**CONSIDERANDO** o disposto na Portaria PGT nº 997/2023, que estabelece diretrizes para o desdobramento do Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho para o período de 2023 a 2030;

**CONSIDERANDO** que membra(o)s e servidora(e)s do Ministério Público do Trabalho são responsáveis por concretizar o Planejamento Estratégico Institucional;

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Instituir o Plano de Gestão da Unidade (PGU) da Procuradoria Regional da 2ª Região para o período de 2026 a 2027, na forma estabelecida no Doc nº. 21.2026 do PGEA 20.02.0200.0000024/2026-44, o qual estará disponível na intranet da PRT-2ª Região.

**Art. 2º** Compõem o PGU os objetivos estratégicos, os indicadores, as metas e as iniciativas nacionais e regionais.

**§ 1º** O PGU constará integralmente no sítio eletrônico da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região.

**§ 2º** Após a instituição do PGU, as alterações que ocorrerem serão registradas no sítio eletrônico com a devida identificação.

**Art. 3º** As instâncias responsáveis por objetivos, indicadores, iniciativas e metas constantes do PGU devem elaborar plano de ação, conforme estabelecido no Art. 7º da Portaria PGT Nº 997/2023.

**Parágrafo único** As metas devem ser referência para definição das iniciativas que comporão os planos de ação.

**Art. 4º** As medições dos indicadores, bem como o andamento dos planos de ação — com a situação de cada iniciativa e o percentual global de execução — devem ser comunicados ao(à) Procurador(a)-Chefe e à Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica (APGE) da Regional, pelo menos uma vez a cada semestre, para fins de atualização das informações no sítio eletrônico.

**Art. 5º** Os resultados serão analisados anualmente na Reunião de Acompanhamento Tático (RAT).

**Art. 6º** Os casos omissos serão decididos pela Procuradora-Chefe.

**VERA LÚCIA CARLOS**  
**Procuradora-Chefe**



GESTÃO ESTRATÉGICA

# PLANO DE GESTÃO DA UNIDADE (PGU) 2026-2027

Procuradoria Regional  
do Trabalho da  
2ª Região

## **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SÃO PAULO (MPT-SP)**

**Vera Lúcia Carlos**  
Procuradora-Chefe

**João Filipe Moreira Lacerda Sabino**  
Vice-Procurador-Chefe

**Marcos Gomes Cutrim**  
Coordenador 1º Grau

**Danton de Almeida Segurado**  
Coordenador 2º Grau

**Ana Gabriela Oliveira de Paula**  
Coordenadora do GAET

**Lucimar de Britto**  
Diretora Regional

**André Carlos Wilner**  
Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica - APGE



**PRT 2ª REGIÃO / MPT**  
**Plano de Gestão da Unidade**  
**2026 | 2027**  
(março 2026)

---

Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica (APGE)



## APRESENTAÇÃO

No Planejamento Estratégico Institucional 2023/2030 do Ministério Público do Trabalho (MPT) (PEI-MPT 2023/2030), foram estabelecidos os objetivos estratégicos acompanhados de indicadores, que permitem fazer o monitoramento do alcance das metas em todo o órgão.

Contudo, é por meio das Unidades Regionais que o planejamento é efetivado nos estados, conferindo a capilaridade necessária para o cumprimento dos resultados em cada unidade federativa. Para isso, no presente documento, Plano de Gestão da Unidade (PGU) da 2ª Região do MPT, constam os objetivos, iniciativas e metas de curto prazo, que compreendem o biênio 2026/2027.

Cabe ressaltar que as metas dos indicadores estratégicos institucionais foram estabelecidas pela SGE – Secretaria de Gestão e Planejamento Estratégico da PGT, sem participação ou anuência das Coordenadorias Temáticas Regionais.

Desta forma, o presente PGU-PRT2 2026-2027 foi aprovado, com as ressalvas relacionadas no ANEXO ÚNICO deste documento, resguardada a possibilidade de revisão oportuna das metas pré-estabelecidas e/ou de sua forma de cálculo, caso se mostrem incompatíveis com a realidade da PRT2.

# Mapa Estratégico do MPT 2023–2030

## Missão

Defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalho.

## Visão

Ser referência como instituição promotora do trabalho digno e do desenvolvimento socialmente sustentável.

## Valores

Autonomia Institucional, Legalidade, Transparência, Comprometimento, Proatividade, Ética, Resiliência, Sustentabilidade, Resolutividade, Unidade e Independência Funcional

Combater o trabalho infantil, fomentar a inserção de adolescentes vulneráveis na aprendizagem profissional, bem como promover e defender os direitos de crianças e adolescentes	Combater o trabalho escravo e o tráfico de pessoas	Promover a igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação, a violência e o assédio no trabalho	Promover a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores no ambiente de trabalho	Combater fraudes nas relações de trabalho que tenham como objetivo impedir a efetivação da legislação trabalhista e desvirtuar a aplicação dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores	Promover o respeito à legislação constitucional e trabalhista e a defesa do meio ambiente do trabalho no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta	Assegurar os direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores portuários e aquaviários	Promover a liberdade, as prerrogativas e garantias sindicais e o diálogo social
---	--	---	--	---	--	---	---

## RESULTADOS INSTITUCIONAIS

Fortalecer a atuação coordenada e resolutiva e o uso das ferramentas negociais	Prover as informações necessárias para direcionar a atuação finalística com evidências	Interagir com Poderes, Instituições, Organizações, nacionais e internacionais, visando garantir as prerrogativas do MPT e o fortalecimento institucional na defesa do trabalho decente e do desenvolvimento socialmente sustentável	Fortalecer a comunicação, a transparência institucional e o diálogo com a sociedade	Fomentar a cultura orientada para resultados
--	--	---	---	--

## PROCESSOS INTERNOS

Prover e manter soluções de tecnologia da informação e comunicação inovadoras, eficientes e eficazes	Otimizar o orçamento necessário para o alcance dos objetivos do MPT	Aprimorar o desempenho no trabalho por meio do desenvolvimento e reconhecimento de pessoas, promovendo bem-estar.	Promover a gestão e a disseminação do conhecimento com vistas à excelência profissional e à promoção da atuação do MPT	Promover ações de segurança institucional para a proteção de pessoas e ativos institucionais bem como para a identificação de oportunidades dentro do contexto de atuação do MPT	Implementar políticas e práticas de gestão de sustentabilidade nos processos de trabalho do MPT alinhadas à Agenda 2030
--	---	---	--	--	---

## CAPACIDADE ORGANIZACIONAL

## Objetivos Agenda 2030



# 1. Metas

Nesta seção são apresentadas as metas, por perspectiva e objetivo estratégico, dos indicadores do PGU. As metas são as referências para os esforços e iniciativas necessários para que a Regional possa alcançá-las.

## PERSPECTIVA RESULTADOS INSTITUCIONAIS



Projetos Nacionais GAET



Projetos Regionais

### 0E1 - Combater o trabalho infantil e promover a inserção de adolescentes vulneráveis na aprendizagem profissional

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE01 - Percentual de procedimentos com tema da COORDINFÂNCIA arquivados com resolução	48,00%	48,00%	Coordenadoria Regional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes (COORDINFÂNCIA)
IE02 - Tempo médio de resolução dos procedimentos com tema da COORDINFÂNCIA arquivados com resolução.	344,64 dias	338,48 dias	

<sup>1</sup>Refere-se ao alcance de 70% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o primeiro ano do ciclo (2026).

<sup>2</sup>Refere-se ao alcance de 90% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o segundo ano do ciclo (2027).

## OE2 - Combater o trabalho escravo e o tráfico de pessoas

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE04 - Percentual de procedimentos com tema da CONAETE arquivados com resolução	38,00%	39,00%	Coordenadoria Regional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (CONAETE)
IE05 - Tempo médio de resolução dos procedimentos com tema da CONAETE arquivados com resolução	277,432 dias	273,074 dias	
IE06 - Percentual de metas alcançadas nos Projetos GAETs no tema Trabalho Análogo ao de Escravo e Tráfico de Pessoas	70% <sup>1</sup>	90% <sup>2</sup>	

<sup>1</sup>Refere-se ao alcance de 70% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o primeiro ano do ciclo (2026).

<sup>2</sup>Refere-se ao alcance de 90% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o segundo ano do ciclo (2027).

## Projeto Nacional GAET – Capacitação da rede de atendimento às vítimas de escravidão contemporânea

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<b>IGAET01</b> – Número de profissionais capacitados	<b>MGAET01</b> - Capacitar, 30 profissionais de, no mínimo, 3 municípios com o menor IDH do estado, ou com menor inclusão no CadÚnico ou alta incidência de origem ou destino de TE e TP ou de livre escolha pela Regional, considerando a realidade vivenciada, POR SEMESTRE, até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> Capacitar, 30 profissionais de, no mínimo, 3 municípios com o menor IDH do estado, ou com menor inclusão no CadÚnico ou alta incidência de origem ou destino de TE e TP ou de livre escolha pela Regional, considerando a realidade vivenciada, POR SEMESTRE, até dezembro/2027.	Projeto Nacional GAET – Capacitação da rede de atendimento às vítimas de escravidão contemporânea (CONAETE)
<b>IGAET02</b> – Divulgação das campanhas do Liberdade no Ar	<b>MGAET02</b> – Divulgar as campanhas em, no mínimo, 3 municípios, POR SEMESTRE, até dezembro/2026	<b>MGAET02</b> – Divulgar as campanhas em, no mínimo, 3 municípios, POR SEMESTRE, até dezembro/2027	

Projeto Nacional GAET – Reação em Cadeia: atuação do Ministério Público do Trabalho em cadeias produtivas

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<b>IGAET01</b> – Número de Notícias de Fato	<b>MGAET01</b> – Instaurar, no mínimo, 1 (uma) NF, até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> - Instaurar, no mínimo, 1 (uma) NF, até dezembro 2027.	Projeto Nacional GAET – Reação em Cadeia: atuação do Ministério Público do Trabalho em cadeias produtivas <b>(CONAETE)</b>
<b>IGAET02</b> – Número de TACs ou ACPs	<b>MGAET02</b> – 1 (um) Termo de Ajustamento de Conduta ou ACP, até dezembro/2026.	<b>MGAET02</b> - 1 (um) Termo de Ajustamento de Conduta ou ACP, até dezembro/2027.	

### OE3 - Promover a igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação, a violência e o assédio no trabalho

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE07 - Percentual de procedimentos com tema da COORDIGUALDADE arquivados com resolução	35%	35%	Coordenadoria Regional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE)
IE08 - Tempo médio de resolução dos procedimentos com tema da COORDIGUALDADE arquivados com resolução	539,35 dias	539,35 dias	
IE09 - Percentual de metas alcançadas nos Projetos GAETs no tema Igualdade de Oportunidade, Violência, Assédio e discriminação nas relações de trabalho	70% <sup>1</sup>	90% <sup>2</sup>	

<sup>1</sup>Refere-se ao alcance de 70% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o primeiro ano do ciclo (2026).

<sup>2</sup>Refere-se ao alcance de 90% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o segundo ano do ciclo (2027).

### Projeto Nacional GAET – Inclusão da Pessoa com Deficiência e Reabilitados no Mercado Formal de Trabalho

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<b>IGAET01</b> – Número de atividades de articulação e de acompanhamento realizadas	<b>MGAET01</b> – Realização de 1 (uma) audiência pública e/ou coletiva com as empresas do projeto e atores sociais envolvidos, ou a realização de audiências individuais, desde que sejam realizadas com todas em acompanhamento (1º SEMESTRE); Participação da Regional no RECONNECTA nacional (2º SEMESTRE), até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> – Realização de 1 (uma) audiência pública e/ou coletiva com as empresas do projeto e atores sociais envolvidos, ou a realização de audiências individuais, desde que sejam realizadas com todas em acompanhamento (1º SEMESTRE); Realização de 1 (um) evento de sensibilização (seminário, webnário, capacitações), envolvendo as empresas e a sociedade (2º SEMESTRE), até dezembro/2027.	Projeto Nacional GAET – Igualdade no trabalho para todas as mulheres e para a população negra (COORDIGUALDADE)
<b>IGAET02</b> – Número de participações do membro titular do GAET em curso de capacitação e de campanhas educativas realizadas	<b>MGAET02</b> - Participação de, no mínimo 1(um) e/ou membro(a) em curso de capacitação (1º SEMESTRE); Realização de Campanha pública de sensibilização dos direitos da pessoa com deficiência (2º SEMESTRE), até dezembro/2026.	<b>MGAET02</b> – Participação de, no mínimo 1(um) e/ou membro(a) em curso de capacitação (1º SEMESTRE); Realização de Campanha pública de sensibilização dos direitos da pessoa com deficiência (2º SEMESTRE), até dezembro/2027.	

Projeto Nacional GAET – Empregabilidade LGBTQIAPN+: Políticas Públicas, Empresas e Direitos Humanos

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<p><b>IGAET01</b> – Número de audiências públicas ou coletivas, feirões de empregabilidade e campanhas públicas realizadas</p>	<p><b>MGAET01</b> – Realizar, ao menos, 1 (uma) audiência pública com municípios, Estado, ONGs e associações de LGBTQIAPN+ (1º SEMESTRE); Realizar, ao menos, 01 campanha pública contra o preconceito no mercado de trabalho (2º SEMESTRE), até dezembro/2026.</p>	<p><b>MGAET01</b> – Realizar, ao menos, 01 feirão de empregabilidade LGBTQIAPN+ (1º SEMESTRE); Realizar, ao menos, 01 campanha pública contra o preconceito no mercado de trabalho (2º SEMESTRE), até dezembro/2027.</p>	<p>Projeto Nacional GAET – Empregabilidade LGBTQIAPN+: Políticas Públicas, Empresas e Direitos Humanos (COORDIGUALDADE)</p>
<p><b>IGAET02</b> – Número de reuniões e audiências administrativas realizadas</p>	<p><b>MGAET02</b> – Realizar, ao menos, 1 (uma) audiência ou reunião com representantes do Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, Comissão de diversidade sexual da OAB e órgãos congêneres (1º SEMESTRE); Realizar, ao menos, 1 (uma) audiência ou reunião com representantes do SINE e Ministério do Trabalho (2º SEMESTRE), até dezembro/2026.</p>	<p><b>MGAET02</b> – Realizar, ao menos, 1 (uma) audiência ou reunião com entidades Formadoras de Aprendizagem Profissional (1º SEMESTRE); Realizar, ao menos, 1 (uma) audiência ou reunião com representantes de sindicatos, até dezembro/2027.</p>	

## OE4 - Promover a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores no ambiente de trabalho

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE10 - Percentual de procedimentos no tema da CODEMAT arquivados com resolução	45,60%	46,20%	Coordenadoria Regional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CODEMAT)
IE11 - Tempo médio de resolução dos procedimentos com tema da CODEMAT arquivados com resolução	560 dias	540 dias	
IE12 - Percentual de metas alcançadas nos Projetos GAETs no tema Meio Ambiente de Trabalho	70% <sup>1</sup>	90% <sup>2</sup>	

<sup>1</sup> Refere-se ao alcance de 70% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o primeiro ano do ciclo (2026).

<sup>2</sup> Refere-se ao alcance de 90% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o segundo ano do ciclo (2027).

## Projeto Nacional GAET – Impactos das Mudanças Climáticas no Meio Ambiente do Trabalho

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<b>IGAET01</b> – Número de empresas convidadas para audiência pública ou reunião coletiva	<b>MGAET01</b> – Convidar, no mínimo, 20 (vinte) empresas, até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> – N/A	Projeto Nacional GAET – Impactos das Mudanças Climáticas no Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT)
<b>IGAET02</b> – Número de municípios convidados para audiência pública ou reunião coletiva	<b>MGAET02</b> – Convidar, no mínimo, 20 (vinte) municípios, até dezembro/2026..	<b>MGAET02</b> – N/A	
<b>IGAET03</b> - Número de Reuniões Coletivas ou Audiências Públicas	<b>MGAET03</b> – Realizar, no mínimo 1 (uma) 1 reunião coletiva ou audiência pública, até dezembro/2026.	<b>MGAET03</b> – N/A	
<b>IGAET04</b> - Soma das NFs autuadas	<b>MGAET04</b> – Autuar, no mínimo, 4 (quatro) NFs, até dezembro/2026.	<b>MGAET04</b> – N/A	
<b>IGAET05</b> - Número de Recomendações expedidas às empresas	<b>MGAET05</b> – Expedir, no mínimo, 4 (quatro) recomendações, até dezembro/2026.	<b>MGAET05</b> – N/A	

<b>IGAET06</b> - Número de municípios selecionados para articulação sobre inclusão de MAT nos Planos de Ação Climática	<b>MGAET06</b> – N/A	<b>MGAET06</b> – Selecionar, no mínimo, 6 (seis) municípios, até dezembro/2027.	<b>Projeto Nacional GAET – Impactos das Mudanças Climáticas no Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT)</b>
<b>IGAET07</b> - Número de recomendações expedidas aos municípios	<b>MGAET07</b> – N/A	<b>MGAET07</b> – Expedir, no mínimo, 6 (seis) recomendações, até dezembro/2027.	
<b>IGAET08</b> - Número de recomendações para empresas acompanhadas	<b>MGAET08</b> – N/A	<b>MGAET08</b> – Acompanhar, no mínimo, 4 (quatro) recomendações, até dezembro/2027.	

#### Projeto Nacional GAET – Saúde Mental no Trabalho

<b>Indicador Nacional GAET</b>	<b>Meta para 2026</b>	<b>Meta para 2027</b>	<b>Iniciativa / Responsável</b>
<b>IGAET01</b> – Autuação de NFs em face das empresas com maiores índices de afastamentos pelo INSS por saúde mental (CID-F em B31 + B91) ou levantamento de denúncias na regional ou levantamento de casos no TRT	<b>MGAET01</b> – Autuar, no mínimo, 1 (uma) NF POR SEMESTRE, até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> - Autuar, no mínimo, 1 (uma) NF POR SEMESTRE, até dezembro/2027.	<b>Projeto Nacional GAET – Saúde Mental no Trabalho (CODEMAT)</b>
<b>IGAET02</b> – Encerramento dos ICs ativos em 01/01/2026 do projeto de Regularidade das Notificações de Acidentes do Trabalho (assinatura de TAC, arquivamento de ACP ou arquivamento)	<b>MGAET02</b> – Encerrar, no mínimo, 25% dos ICs ativos em 01/01/2026, POR SEMESTRE, com arredondamento para o número inteiro inferior, até dezembro/2026.	<b>MGAET02</b> - Encerrar, no mínimo, 25% dos ICs ativos em 01/01/2026, POR SEMESTRE, sendo que no 2º SEMESTRE deverá haver arredondamento para o número inteiro superior (todos os pendentes), até dezembro/2027.	

Projeto Regional GAET – Adequação à NR-12 de guas e elevadores utilizados na construção civil

Indicador Estratégico Regional	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<p><b>IREG01</b> – Número de empresas que regularizaram sua conduta, ou firmaram TAC ou figuraram como rés em ACPs</p>	<p><b>MREG01</b> – Atingir, no mínimo, 3 (três) empresas, até dezembro/2026.</p>	<p><b>MREG01</b> – Atingir, no mínimo, 20 (vinte) empresas, até dezembro/2027.</p>	<p>Projeto Regional GAET - Adequação à NR-12 de guas e elevadores utilizados na construção civil <b>(CODEMAT)</b></p>

OE5 - Combater fraudes nas relações de trabalho que tenham como objetivo impedir a efetivação da legislação trabalhista e desvirtuar a aplicação dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE13 - Percentual de procedimentos com tema da CONAFRET arquivados com resolução	31,00%	32,00%	Coordenadoria Regional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET)
IE14 - Tempo médio de resolução dos procedimentos com tema da CONAFRET arquivados com resolução	560 dias	540 dias	
IE15 - Percentual de metas alcançadas nos Projetos GAETs no tema Fraudes Trabalhistas	70% <sup>1</sup>	90% <sup>2</sup>	

<sup>1</sup>Refere-se ao alcance de 70% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o primeiro ano do ciclo (2026).

<sup>2</sup>Refere-se ao alcance de 90% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o segundo ano do ciclo (2027).

Projeto Nacional GAET – Trabalho decente em plataformas digitais de Cloudwork

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
IGAET01 – Participação em capacitação	<b>MGAET01</b> – Participar em, no mínimo, 1 (uma) capacitação voltada para o Projeto Cloudwork, POR SEMESTRE, até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> - N/A	Projeto Nacional GAET – Enfrentamento às fraudes nas relações de trabalho na saúde (CONAFRET)
IGAET02 – Atuação padronizada	<b>MGAET02</b> – Participação em 1 (uma) oficina, com o objetivo de aprimorar o projeto, o roteiro de investigação, minutas de acordo e de ações (1º SEMESTRE); Cumprir a primeira etapa do roteiro de investigação, com uso de formulários padronizados (2º SEMESTRE), até dezembro/2026.	<b>MGAET02</b> - Cumprir a segunda etapa do roteiro e investigação, com uso de formulários padronizados (1º SEMESTRE); Participar da elaboração de 1(um) Termo de Ajustamento de Conduta ou de 1 (uma) Ação Civil Pública (2º SEMESTRE), até dezembro/2027.	

Projeto Nacional GAET – Combate à Pejotização

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<b>IGAET01</b> – Quantidade de PA-PROMO instaurados	<b>MGAET01</b> – Instaurar 1(um) PA-PROMO, até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> – N/A	Projeto Nacional GAET – Plataformas Digitais <b>(CONAFRET)</b>

OE6 - Promover o respeito à legislação constitucional e trabalhista e a defesa do meio ambiente do trabalho no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE16 - Percentual de procedimentos com tema da CONAP arquivados com resolução	22,00%	24,00%	Coordenadoria Regional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (CONAP)
IE17 - Tempo médio de resolução dos procedimentos com tema da CONAP arquivados com resolução	560 dias	540 dias	
IE18 - Percentual de metas alcançadas nos Projetos GAETs no tema Administração Pública	70% <sup>1</sup>	90% <sup>2</sup>	

<sup>1</sup>Refere-se ao alcance de 70% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o primeiro ano do ciclo (2026).

<sup>2</sup>Refere-se ao alcance de 90% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o segundo ano do ciclo (2027).

Projeto Nacional GAET – Adequação das Condições de Trabalho no Sistema Prisional

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<b>IGAET01</b> – Número de unidades prisionais inspecionadas	<b>MGAET01</b> – Realizar, no mínimo, 02 (duas) inspeções em estabelecimentos penais distintos, por titular de GAET, com uso do APP DR. WATSON e registro dos seguintes dados adicionais: (a) nº de PPLs da Unidade inspecionada; (b) nº de PPLs que trabalham em oficinas públicas; (c) nº de PPLs que trabalham em oficinas privadas; (d) nº de PPLs que trabalham dentro da Unidade Prisional e são remunerados com no mínimo $\frac{3}{4}$ do SM, POR SEMESTRE), até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> - Realizar, no mínimo, 02 (duas) inspeções em estabelecimentos penais distintos, por titular de GAET, com uso do APP DR. WATSON e registro dos seguintes dados adicionais: (a) nº de PPLs da Unidade inspecionada; (b) nº de PPLs que trabalham em oficinas públicas; (c) nº de PPLs que trabalham em oficinas privadas; (d) nº de PPLs que trabalham dentro da Unidade Prisional e são remunerados com no mínimo $\frac{3}{4}$ do SM, POR SEMESTRE), até dezembro/2027.	Projeto Nacional GAET – Adequação das Condições de Trabalho no Sistema Prisional (CONAP)

Projeto Nacional GAET – Inclusão socioprodutiva de catadoras e catadores de materiais recicláveis

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<b>IGAET01</b> – Número de municípios em que ocorreu a implementação do projeto, com execução das etapas mínimas, em cada município, por semestre	<b>MGAET01</b> – Implementar, no mínimo, 04 etapas por município, POR SEMESTRE, até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> – Implementar, no mínimo, 04 etapas por município, POR SEMESTRE, até dezembro/2027.	Projeto Nacional GAET – Pró-Catadora e Catador <b>(CONAP)</b>

## OE7 - Assegurar os direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores portuários e aquaviários

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE19 - Percentual de procedimentos com tema da CONATPA arquivados com resolução	31,00%	32,00%	Coordenadoria Regional do Trabalho Portuário e Aquaviário (CONATPA)
IE20 - Tempo médio de resolução dos procedimentos com tema da CONATPA arquivados com resolução	616 dias	582 dias	
IE21 - Percentual de metas alcançadas nos Projetos GAETs no tema Trabalho Portuário e Aquaviário	70% <sup>1</sup>	90% <sup>2</sup>	

<sup>1</sup> Refere-se ao alcance de 70% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o primeiro ano do ciclo (2026).

<sup>2</sup> Refere-se ao alcance de 90% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o segundo ano do ciclo (2027).

## Projeto Nacional GAET – Mar a Mar

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<b>IGAET01</b> – Número de Procedimentos Promocionais instaurados ou atualizados (se previamente existentes)	<b>MGAET01</b> – Instaurar 1 PA-PROMO ou a atualização, se já existente, até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> – N/A	Projeto Nacional GAET – Mar a Mar (CONATPA)
<b>IGAET02</b> – Número de Notícias de Fato instauradas	<b>MGAET02</b> – Instaurar, no mínimo, 3 (três) NFs, até dezembro/2026.	<b>MGAET02</b> - Instaurar, no mínimo, 3 (três) NFs, até dezembro/2027.	
<b>IGAET03</b> - Número de Reuniões ou audiências realizadas	<b>MGAET03</b> – Realizar, no mínimo, 2 (duas) Reuniões/Audiências, POR SEMESTRE), até dezembro/2026.	<b>MGAET03</b> – Realizar, no mínimo, 2 (duas) Reuniões/Audiências, POR SEMESTRE), até dezembro/2027.	
<b>IGAET04</b> - Número de participações em Curso, Treinamento ou Seminário promovido pela CONATPA durante o biênio	<b>MGAET04</b> – Participar de, no mínimo, 1 (um) Curso, Treinamento ou seminário, até dezembro/2026.	<b>MGAET04</b> – Participar de, no mínimo, 1 (um) Curso, Treinamento ou seminário, até dezembro/2027.	

Projeto Nacional GAET – Portos Seguros

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<p><b>IGAET01</b> - Número de audiências realizadas ou relatórios periciais ou de análise de documentos apresentados</p>	<p><b>MGAET01</b> – Realizar, no mínimo, 1 (uma) audiência ou relatório pericial/ de análise de documentos, POR SEMESTRE, até dezembro/2026.</p>	<p><b>MGAET01</b> - Realizar, no mínimo, 1 (uma) audiência ou relatório pericial/de análise de documentos, POR SEMESTRE, até dezembro/2027.</p>	<p>Projeto Nacional GAET – Portos Seguros <b>(CONATPA)</b></p>
<p><b>IGAET02</b> – Número de reuniões realizadas com a Autoridade Portuária, Arrendatários de terminais públicos, Autorizatários de instalação portuária, OGMO e sindicatos dos trabalhadores portuários</p>	<p><b>MGAET02</b> – Realizar, no mínimo, 1 (uma) reunião POR SEMESTRE, até dezembro/2026.</p>	<p><b>MGAET02</b> - Realizar, no mínimo, 1 (uma) reunião POR SEMESTRE, até dezembro/2027.</p>	

## 0E8 - Promover a liberdade, as prerrogativas e garantias sindicais e o diálogo social

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE22 - Percentual de procedimentos com tema da CONALIS arquivados com resolução	22,00%	24,00%	Coordenadoria Regional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS)
IE23 - Tempo médio de resolução dos procedimentos com tema da CONALIS arquivados com resolução	474 dias	468 dias	
IE24 - Percentual de metas alcançadas nos Projetos GAETs no tema liberdade e organização sindical	70% <sup>1</sup>	90% <sup>2</sup>	

<sup>1</sup>Refere-se ao alcance de 70% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o primeiro ano do ciclo (2026).

<sup>2</sup>Refere-se ao alcance de 90% das metas estabelecidas nos projetos gaets para o segundo ano do ciclo (2027).

## Projeto Nacional GAET – Liberdade Sindical Sob a Ótica dos Atos Antissindicais

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<b>IGAET01</b> – Número de audiências e de audiências públicas ou coletivas realizadas	<b>MGAET01</b> – Realizar, no mínimo, 1 (uma) audiência pública ou coletiva, com a participação de sindicatos e/ou sindicatos e empregadores e, caso assim entenda o coordenador, de terceiros representantes de órgãos públicos de defesa da legislação do trabalho ou de repressão, até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> – Realizar, no mínimo, 4 (quatro) audiências extrajudiciais, no bojo do PROMO e/ou de instrumentos finalísticos instaurados, OU 4 audiências judiciais, como órgão agente ou interveniente relativas à matéria do projeto (1º SEMESTRE); 1. Realizar, no mínimo, 1 (uma) audiência pública ou coletiva, com a participação de sindicatos e/ou sindicatos e empregadores e, caso assim entenda o coordenador, de terceiros representantes de órgãos públicos de defesa da legislação do trabalho ou de repressão, para fins de apresentação dos resultados do projeto, aproximação e interlocução social e conscientização das partes quanto à atuação ministerial (2º SEMESTRE); 2. Realizar, no mínimo, 4 (quatro) audiências extrajudiciais, no bojo, do PROMO e/ou instrumentos finalísticos, 4 audiências judiciais, como órgão agente ou interveniente relativas à matéria do projeto (2º SEMESTRE), até dezembro/2027.	Projeto Nacional GAET – Liberdade Sindical Sob a Ótica dos Atos Antissindicais (CONALIS)

<b>IGAET02</b> – Instauração de Procedimento Finalístico	<b>MGAET02</b> – Instaurar, no mínimo, 4 (quatro) Notícias de Fato, até dezembro/2026.	<b>MGAET02</b> – Instaurar, no mínimo, 4 (quatro) Notícias de Fato, até dezembro/2027.	
<b>IGAET03</b> - Divulgação e distribuição eletrônica da HQ da CONALIS relativa aos ATOS ANTISSINDICAIS	<b>MGAET03</b> – Enviar eletronicamente, no mínimo, 15 (quinze) exemplares da HQ CONALIS relativa aos ATOS ANTISSINDICAIS às entidades sindicais profissionais e entidades de empregadores de interesse da região, até dezembro/2026.	<b>MGAET03</b> – 0 (zero), até dezembro/2027.	Projeto Nacional GAET – Liberdade Sindical Sob a Ótica dos Atos Antissindicais (CONALIS)
<b>IGAET04</b> – Quantidade de participações em eventos sobre o tema do projeto	<b>MGAET04</b> - 0 (zero), até dezembro/2026.	<b>MGAET04</b> – Participar em pelo menos 1 (um) evento, simpósio, palestra e/ou reunião sobre o tema, até dezembro/2027.	

#### Projeto Nacional GAET – Sindicalismo e Diversidade

Indicador Nacional GAET	Meta para 2026	Meta para 2027	Iniciativa / Responsável
<b>IGAET01</b> - Número de entidades sindicais consultadas para levantamento de boas práticas	<b>MGAET01</b> – Consultar, no mínimo, 20 (vinte) entidades sindicais , até dezembro/2026.	<b>MGAET01</b> – N/A.	Projeto Nacional GAET – Sindicalismo e Diversidade (CONALIS)
<b>IGAET02</b> – Número de eventos promovidos sobre o tema do projeto	<b>MGAET02</b> – Promover, no mínimo, 1 (um) evento externo (aberto ao público), voltado para sindicalistas/dirigentes sindicais, para apresentar subsídios práticos e teóricos visando a atuação sindical na promoção da igualdade de gênero, especialmente a partir da inserção de cláusulas protetivas e inclusivas nos instrumentos coletivos, da participação em programas de compliance e da articulação com outras instâncias internas das empresas, com destaque para a CIPA, cuja reformulação pela Lei nº 14.457/2022	<b>MGAET02</b> – Realização de, no mínimo, 1 (um) evento público, na modalidade de mutirão, em parceria com entidade(s) sindical(is), visando divulgar a Lei de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens e às medidas de enfrentamento ao assédio sexual e outras formas de violência de gênero no mercado de trabalho às trabalhadoras assalariadas, até dezembro/2027.	

	ampliou suas atribuições e criou brechas institucionais para a incidência sindical no enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho, até dezembro/2026.		
<b>IGAET03</b> – Número de campanhas promocionais divulgadas	<b>MGAET03</b> – N/A	<b>MGAET03</b> – Divulgar, no mínimo, 1 (uma) campanha de conscientização e sensibilização entre os sindicatos profissionais da região sobre o papel transformador da atuação sindical na promoção da igualdade de gênero, especialmente a partir da inserção de cláusulas protetivas e inclusivas nos instrumentos coletivos, da participação em programas de compliance e da articulação com outras instâncias internas das empresas, com destaque para a CIPA, cuja reformulação pela Lei nº 14.457/2022 ampliou suas atribuições e criou brechas institucionais para a incidência sindical no enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho, até dezembro/2027.	Projeto Nacional GAET – Sindicalismo e Diversidade <b>(CONALIS)</b>
<b>IGAET04</b> – Número de recomendações expedidas	<b>MGAET04</b> – N/A	<b>MGAET04</b> – Expedir recomendações à, no mínimo, 5 (cinco) das maiores entidades sindicais profissionais e 5 (cinco) dos maiores sindicatos das categorias econômicas da região, até dezembro/2027.	

## PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

### 0E9 - Fortalecer a atuação coordenada e resolutiva e o uso das ferramentas negociais

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE26 - Percentual de recursos de revista admitidos, ainda que parcialmente, em cada Tribunal Regional do Trabalho	30,00%	30,00%	Coordenadoria de 2º Grau
IE27 - Número de reuniões nacionais do NUPIA PGT e Regionais para fomento da atuação coordenada em autocomposição	6	6	Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição Regional (NUPIA)
IE29 - Percentual de NFs convertidas em PA-MED	2,00%	2,00%	
IE30 - Percentual de cumprimento das iniciativas voltadas à integração dos 1º e 2º graus	80,00%	80,00%	Coordintegração

\* As metas serão estabelecidas após os resultados de 2023.

## PERSPECTIVA CAPACIDADE ORGANIZACIONAL

**OE15 - Otimizar o orçamento necessário para o alcance dos objetivos do MPT**

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE41 - Percentual do orçamento discricionário executado	99,00%	99,00%	Divisão de Orçamento e Finanças (DOF)

**OE16 - Aprimorar o desempenho no trabalho por meio do desenvolvimento e do reconhecimento de pessoas, zelando pela equidade e promovendo bem-estar**

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE42 - Percentual de líderes e substitutos desenvolvidos pelo PDL	25,00%	30,00%	Divisão de Gestão de Pessoas (DGP)
IE45 - Percentual de execução do plano de ação do Comitê de Equidade	50,00% <sup>1</sup>	75,00% <sup>1</sup>	Comitê de Equidade Regional
IE46 - Taxa de Absenteísmo-doença	3,00%	3,00%	Seção de Assistência à Saúde

<sup>1</sup>O plano de ação do Comitê de Equidade contém iniciativas que as Regionais devem executar e serão essas que devem ser consideradas para o cálculo do indicador na Unidade

**OE19 - Implementar políticas e práticas de gestão de sustentabilidade nos processos de trabalho do MPT alinhadas à Agenda 2030**

Indicador Estratégico	Meta para 2026	Meta para 2027	Responsável
IE50 - Percentual de metas do PLS alcançadas	65,00%	70,00%	Comissão de Gestão Socioambiental Regional

## 2. Iniciativas Nacionais replicadas pela Unidade

### a. Projetos Nacionais GAET

- a.01 Projeto Nacional GAET – Capacitação da rede de atendimento às vítimas de escravidão contemporânea (CONAETE)
- a.02 Projeto Nacional GAET – Reação em Cadeia: atuação do Ministério Público do Trabalho em cadeias produtivas (CONAETE)
- a.03 Projeto Nacional GAET – Inclusão da Pessoa com Deficiência e Reabilitados no Mercado Formal de Trabalho (COORDIGUALDADE)
- a.04 Projeto Nacional GAET – Empregabilidade LGBTQIAPN+: Políticas Públicas, Empresas e Direitos Humanos (COORDIGUALDADE)
- a.05 Projeto Nacional GAET – Impactos das Mudanças Climáticas no Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT)
- a.06 Projeto Nacional GAET – Saúde Mental no Trabalho (CODEMAT)
- a.07 Projeto Nacional GAET – Trabalho decente em plataformas digitais de Cloudwork (CONAFRET)
- a.08 Projeto Nacional GAET – Combate à Pejotização (CONAFRET)
- a.09 Projeto Nacional GAET – Adequação das Condições de Trabalho no Sistema Prisional (CONAP)
- a.10 Projeto Nacional GAET – Inclusão Socioproductiva de Catadoras e Catadores de Materiais Recicláveis (CONAP)
- a.11 Projeto Nacional GAET – Mar a Mar (CONATPA)
- a.12 Projeto Nacional GAET – Portos Seguros (CONATPA)
- a.13 Projeto Nacional GAET – Liberdade Sindical Sob a Ótica dos Atos Antissindicais (CONALIS)
- a.14 Projeto Nacional GAET – Sindicalismo e Diversidade (CONALIS)

## b. Iniciativas

Iniciativas nacionais consideradas para aferição dos respectivos Indicadores Estratégicos Nacionais de replicação Regional

b.1 Plano Regional do NUPIA - **IE27 - Número de reuniões nacionais do NUPIA PGT e Regionais para fomento da atuação coordenada em autocomposição**

b.2 Plano Regional de integração dos 1º e 2º graus - **IE30 - Percentual de cumprimento das iniciativas voltadas à integração dos 1º e 2º graus**

b.3 Plano do Comitê de Equidade Regional – **IE45 - Percentual de execução do plano de ação do Comitê de Equidade**

b.4 Plano de Logística Sustentável (PLS) da Comissão Socioambiental da PRT2 - **IE50 - Percentual de metas do PLS alcançadas**

b.5 Plano de Segurança Orgânica (contribui diretamente para o indicador **IE49 - Percentual de Unidades Sedes Regionais do MPT com segurança orgânica**)

b.6 PGU-PRT2 (contribui diretamente para o indicador **IE37 - Percentual de execução dos planos de gestão das unidades**)

### 3. Iniciativas Regionais

#### a. Iniciativas (Projetos Regionais)

a.1 - Projeto Regional GAET – Adequação à NR-12 de guas e elevadores utilizados na construção civil (CODEMAT)

#### b. GEAFs

b.1 – GEAF Construção Civil CODEMAT, instituído pela Portaria PGT nº 369/2024 e prorrogado pela Portaria PGT nº 381/2025 – PGEA 20.02.0200.0000267/2024-85 – EM ANDAMENTO

# ANEXO ÚNICO

## RESSALVAS DAS COORDENADORIAS TEMÁTICAS / COMISSÕES / COMITÊS REGIONAIS DA PRT2

## CONALIS

Considerando que as metas indicadas no PGU 2026/2027 foram estabelecidas pela SGE – Secretaria de Gestão e Planejamento Estratégico da PGT, por meio do encaminhamento de documento intitulado “Diretrizes para elaboração dos Planos de Gestão das Unidades (PGUs) 2026-2027”, sem que os Coordenadores Temáticos Regionais tivessem a oportunidade de se manifestar previamente acerca das metas e indicadores estabelecidos;

Considerando que essas metas foram especificadas como de replicação obrigatória entre as Procuradorias Regionais do país, sem que os Coordenadores Temáticos Regionais tivessem acesso às justificativas para se chegar aos percentuais estabelecidos para as referidas metas;

Ressalva-se a discordância desta Subscritora com a referida sistemática, que acabou por retirar a autonomia local das unidades para autodeterminarem as suas próprias metas e indicadores, levando em consideração as peculiaridades regionais, significativamente, díspares entre as 24 (vinte e quatro) Procuradorias Regionais.

No entender desta Subscritora, afigura-se um contrassenso solicitar que as unidades regionais elaborem um PGU local, sem conceder efetiva autonomia para a elaboração do planejamento em consonância com a realidade local.

Deste modo, aprovando-se o PGU 2026/2027 com as metas e indicadores pré-determinados, imprescindível a ressalva quanto à possibilidade de revisão oportuna desses parâmetros pré-estabelecidos, caso se mostrem inadequados à realidade regional.

Além disso, pontue-se a impossibilidade em se estabelecerem metas a serem observadas pela “Coordenadoria Regional” respectiva, nos casos em que as ações necessárias para a consecução das referidas metas não dependem exclusivamente de condutas da parte dos Coordenadores Regionais, mas de ações de todo o Colégio de Procuradores que atua nos temas referentes àquela respectiva divisão temática. Ressalva-se, portanto, a impossibilidade de atribuir aos Coordenadores Regionais qualquer tipo de responsabilidade pelas metas cuja consecução dos indicadores estratégicos dependam de ações de terceiros.

Por fim, apesar de não diretamente ligado ao documento do PGU em si, mas sim à fórmula de cálculo que vem sendo adotada para aferir o Indicador Estratégico “Percentual de procedimentos arquivados com resolução”, imperioso ressaltar que a atuação efetiva e resolutiva do Ministério Público do Trabalho vai muito além das estreitas hipóteses de “Ações ajuizadas” “TACs firmados” e “Arquivamento. Situação

solucionada”. Uma série de outros arquivamentos que podem ser lançados, e estão previstos em Resoluções do CSMPT e do CNMP, demandam atuação efetiva e resolutiva dos Membros por meio da adoção de medidas investigativas, promocionais, entre outras. Assim, os demais tipos de arquivamentos deveriam impactar positivamente na consecução do referido indicador.

No caso específico da CONALIS, o indicador referente ao percentual dos procedimentos com resolução ainda sofre uma distorção diante da peculiaridade das denúncias que aportam nessa área temática, já que, com frequência, as denúncias recebidas em face das empresas ou entidades sindicais são formuladas por diversos denunciante de forma repetitiva, à exemplo de denúncias referentes a dispensas coletivas ou das denúncias referentes a questões de contribuição sindical, que se concentram de forma repetitiva à época da assinatura da CCT. As denúncias da área temática CONALIS, como regra, são recebidas em massa e, por estratégia de condução procedimental, costumam ser concentradas em um único procedimento, normalmente, o primeiro que aporta, o que acaba ensejando o arquivamento por investigação repetida das demais notícias de fato idênticas.

Esses indeferimentos de plano acabam impactando negativamente no cumprimento do índice referente ao percentual dos procedimentos com resolução, já que são computados no denominador da fórmula de cálculo. Porém, no entender desta Coordenadora, de forma indevida, já que efetivamente haverá atuação com resolutividade da situação, porém, concentrada em um único feito, feito este que tem o potencial de beneficiar um grande número de trabalhadores.

Digno de nota que as questões que se apresentam são complexas e demandam atuação célere e efetiva e, muitas vezes, já existe até TAC ou ACP ajuizada, o que também justifica o indeferimento por investigação repetida, mas, ainda assim, demanda atuação resolutiva do Membro. No entanto, a atuação resolutiva e proativa dos Membros acaba sendo negativamente impactada, para fins de avaliação do cumprimento da meta, pela decisão de concentração das investigações, tomada para fins de economia e celeridade procedimental.

Além disso, não se compreende os motivos pelos quais documentos tais como “Arquivamento. Ajuizamento de ação”, “Arquivamento. Mediação”, “Arquivamento. Não constatada irregularidade”, “Arquivamento. TAC cumprido”, “Indeferimento. Situação solucionada”, apenas para citar alguns, são computados como denominadores na fórmula de cálculo, impactando negativamente na aferição do indicador estratégico, quando, em verdade, para se chegar aos arquivamentos retro mencionados se necessita de atividade investigativa ou promocional, efetiva e resolutiva, por parte dos Membros.

Complementando, durante a RAT 2024, a CONALIS manifestou a dificuldade enfrentada referente ao Percentual de procedimentos com tema da Conalis arquivados com resolução: quando lidamos com casos sindicais, muitas vezes, um mesmo fato gera inúmeras denúncias, todas idênticas, que são indeferidas e anexadas à primeira. No meu ofício posso citar os casos do Sindlog, Sindicato dos Metalúrgicos e Sinsaudesp, onde recebi mais de 100 NFs pelo mesmo fato. Isso gera o número bem baixo observado

## CONATPA

Em relação à CONATPA, verifica-se que as **metas para os indicadores dos Projetos Nacionais afetados ao GAET** estão dentro das expectativas para o biênio 2026/2027.

Quanto aos **indicadores nacionais (IE19, IE20)**, reitera-se as ressalvas já apresentadas ao PGU 2024/2025 pelo colega e Coordenador Regional à época, Dr. Miron Tafuri Queiroz.

Diferentemente das metas relacionadas aos Projetos afetados ao GAET, a responsabilidade pelo atingimento das metas que estipulam genericamente "percentual de procedimentos arquivados com resolução" e "tempo médio de resolução dos procedimentos" é de todos(as) os membros(as) que atuam em procedimentos com o tema da CONATPA, lotados(as) na PTR2-sede ou em PTM.

Assim, à luz do princípio da independência funcional, não há como o(a) Coordenador(a) intervir na atuação finalística do(a) colega, impondo-lhe um modo de agir para o alcance de um resultado específico ou exigindo-lhe a resolução dos inquiridos que conduz em um prazo determinado.

Nesse contexto, para harmonizar o princípio da independência funcional e unidade institucional, o art. 10, inciso VII, da Res. CSMPT n. 137/2016, o qual estabelece como atribuição dos(as) Coordenadores(as) Regionais, ***implantar, articular, coordenar e executar, em âmbito regional, os Projetos Estratégicos e metas nacionais da Coordenadoria***, enquanto não alterado, deve ser interpretado de tal forma que a atuação dos(as) coordenadores(as), quanto as metas nacionais, se restrinja à articulação e coordenação.

Assim, na linha do que já vinha sendo adotado no âmbito da Coordenadoria Regional da CONATPA e tendo em vista **uma interpretação conforme a Constituição do art. 10, VII, da Res. CSMPT n. 137/2016**, assim que aprovado o PGU-PRT2, será encaminhada mensagem aos(as) Membros(as) que têm, em seus Ofícios,

procedimentos da CONATPA, com o escopo de destacar a dinâmica do PGU em relação a tal métrica e o resultado obtido em 2025, bem como sensibilizá-los sobre a importância da busca contínua pela melhoria dos resultados.

## COMISSÃO SOCIOAMBIENTAL

Os indicadores e metas são estabelecidos pelo órgão responsável em Brasília, sem possibilidade de participação das Regionais, o que inviabiliza qualquer manifestação, debate, indicação de peculiaridades locais da Regional, sede e unidades (cujos indicadores agora são tratados especificamente no QMASA), dificuldades de cumprimento de metas ou adoção de critérios mais adequados à realidade local.

## COORDINFÂNCIA

Embora a Portaria PGT nº 479.2023 já estabeleça os indicadores estratégicos, organizados por objetivos estratégicos, a Portaria PGT nº 997.2023, especialmente no §2º, do artigo 3º, ao dispor que *Os indicadores do Planejamento Estratégico do MPT e suas respectivas metas serão replicados ao PGU quando possível, prevê a possibilidade de que as metas - e até mesmo os indicadores - do Planejamento Estratégico do MPT sejam adaptadas às realidades locais.*

Todavia, as metas estabelecidas nas Diretrizes para a Elaboração do PGU 2026-2027 - e, em última análise, as iniciativas que geram resultados alinhados ao Planejamento Institucional -, **apesar de não terem sido construídas mediante a participação do Colégio de Procuradores e Procuradoras do Trabalho, devem ser replicadas em cada uma das unidades**, conforme se depreende da leitura do item 4.1 Replicação dos Indicadores Estratégicos da Perspectiva Resultados Institucionais (Finalísticos) das Diretrizes para a Elaboração do PGU 2026-2027, abaixo.

*Os indicadores dos objetivos finalísticos OE1 ao OE8, pertencentes à Perspectiva Resultados Institucionais, devem **obrigatoriamente** compor o PGU da Regional com suas respectivas metas, já estabelecidas para os exercícios de 2026 e 2027 (Tabela 2).*

Essa ausência de adaptação das metas estratégicas às realidades locais e/ou de construção conjunta, com a participação do Colégio de Procuradores e

Procuradoras do Trabalho, dificulta que a entrega de resultados concretos de curto prazo, contribua, efetivamente, com o Planejamento Estratégico do MPT.

Ademais, de acordo com a ficha de indicador que traz a forma de cálculo do percentual de procedimentos arquivados com resolução com temas da Coordinfância, serão considerados como atuação resolutiva as **ações ajuizadas no exercício, os TACs firmados no exercício, os arquivamentos por adequação de conduta e os indeferimentos por situação solucionada.**

Conclui-se, portanto, que diversas promoções de arquivamento, previstas nas opções do MPT Digital e que demandam diligências de investigação (algumas até mesmo submetidas ao exercício do poder revisional da C. CCR), **não serão** tidas como atuações resolutivas, como as **promoções de arquivamento quando não constatada a irregularidade e as promoções de arquivamento em decorrência do cumprimento de TAC firmado.**

Nesse tópico, relevante citar que a Recomendação nº 54 do CNMP, em seu artigo 1º, § 1º *prevê que "Para os fins desta recomendação, entende-se por atuação resolutiva aquela por meio da qual o membro, no âmbito de suas atribuições, contribui decisivamente para prevenir ou solucionar, de modo efetivo, o conflito, problema ou a controvérsia envolvendo a concretização de direitos ou interesses para cuja defesa e proteção é legitimado o Ministério Público, bem como para prevenir, inibir ou reparar adequadamente a lesão ou ameaça a esses direitos ou interesses e efetivar as sanções aplicadas judicialmente em face dos correspondentes ilícitos, assegurando-lhes a máxima efetividade possível por meio do uso regular dos instrumentos jurídicos que lhe são disponibilizados para a resolução extrajudicial ou judicial dessas situações."* (grifamos)

Entretanto, é inegável o caráter preventivo de diversas atuações do MPT que podem resultar em **arquivamentos por não constatada a irregularidade**, após diligências de investigação. Como exemplo, podemos citar as investigações decorrentes do encaminhamento ao MPT, pelos Juízos da Infância e Juventude, de pedidos de autorização judicial para a realização de trabalho de natureza artística por pessoas com menos de 18 anos, em atendimento à Recomendação CNJ nº 139/2022 e CNMP nº 98/2023, de modo a possibilitar que MPT apure a forma como o trabalho infantil artístico será desenvolvido, visando assegurar a efetividade das normas constitucionais e internacionais elaboradas no intuito de salvaguardar os direitos individuais, coletivos e/ou difusos de crianças e adolescentes submetidos a relações de trabalho. Esse trabalho, que foi resultado de uma construção conjunta entre os diversos órgãos, e que vem se mostrando cada vez mais relevante diante da realidade atual do trabalho infantil em plataformas digitais, não vem sendo considerado como atuação resolutiva da Coordinfância.

Já a resolutividade da atuação demonstrada pelo **arquivamento decorrente de cumprimento de TAC** pode ser inferida da redação do § 3º, do artigo 1º, da Recomendação nº 54 do CNMP, *in verbis*: "*§ 3º Considera-se resolutiva a atuação pela via extrajudicial ou judicial quando a respectiva solução for efetivada, não bastando para esse fim apenas o acordo celebrado ou o provimento judicial favorável, ainda que transitado em julgado*".



## Ministério Público do Trabalho Procuradoria Regional da 2ª Região

