

O PERFIL DOS MEMBROS IDOSOS DE HOJE E DE AMANHÃ DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

Conselho Nacional do Ministério Público
Comissão de Defesa dos Direitos de Fundamentais

O Perfil dos Membros Idosos de Hoje e de Amanhã do Ministério Público Brasileiro

Brasília, 2021

O Perfil dos Membros Idosos de Hoje e de Amanhã do Ministério Público Brasileiro

Grupo do Trabalho do Idoso

Lia Nara Dalmutt (Promotora de Justiça – MPSC)
Mônica Lodder de Oliveira Santos Pereira (Promotora de Justiça – MPSP)
Priscila Costa Schreiner Röder (Procuradora da República)
Tamara Andreia Botovchenco Rivera (Promotora de Justiça – MPMGO)
Valberto Cosme de Lira (Procurador de Justiça – MPPB)
Yélena Monteiro Araújo (Procuradora de Justiça – MPPE)

Conselheiro e Presidente da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais

Luciano Nunes Maia Freire

Membro Auxiliar da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais

Fabiola Sucasas Negrão Covas (Promotora de Justiça – MPSP)

Servidores

Ana Kelly Almeida da Costa (Assistente Social – MPPE)
Carlos Antônio Gadelha (Estatístico – MPPE)
Andréa Borges David (Assessora Especial – MPMG)
Priscila Ribeiro Martins (Assessora-Chefe – CNMP)
Hanna Iwamoto de Thuin (CNMP)
Lanna Muniz Moreira Lemos (CNMP)
Marina Figueiredo Coelho (CNMP)

Estagiárias em Serviço Social

Dayane Fernanda da Silva (MPPE)
Mônica da Silva Pereira (MPPE)

Estagiário em Estatística

Samuel Gonçalves Freitas Baltazar (MPPE)

Voluntário

Matheus Arco-Verde Barbosa (Advogado)

Brasil. Conselho Nacional do Ministério Público.
O perfil dos membros idosos de hoje e de amanhã do Ministério Público brasileiro /
Conselho Nacional do Ministério Público. - Brasília: CNMP, 2021.
58 p. il.

ISBN 978-65-89260-01-1

1. Ministério Público – Membros. 2. Idosos. 3. Gestão de pessoas. I. Título. II. Conselho Nacional do Ministério Público. III. Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais.

CDD – 341.413

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	10
INTRODUÇÃO.....	11
1. QUANTITATIVO GERAL DE MEMBROS.....	16
2. QUANTITATIVO DE PENSIONISTAS	17
3. DISTRIBUIÇÃO DE MEMBROS POR SEXO	19
3.1. Membros ativos.....	19
3.2. Membros aposentados.....	20
3.3. Distribuição de idosos por sexo (ativos e aposentados)	21
4. PERTENCIMENTO ÉTNICO-RACIAL	22
4.1. Membros ativos.....	22
4.2. Membros aposentados.....	24
4.3. Pertencimento étnico-racial de idosos (ativos e aposentados)	25
5. ESCOLARIDADE.....	26
5.1. Membros ativos.....	26
5.2. Membros aposentados.....	27
5.3. Membros Idosos (ativos e aposentados).....	28
6. TEMPO DE CARREIRA.....	29
6.1. Membros ativos.....	29
6.2. Membros aposentados.....	30
7. OCUPAÇÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA.....	30
7.1. Membros ativos.....	30
7.2. Membros aposentados.....	33
7.3. Membros idosos (ativos e aposentados).....	34
8. DISTRIBUIÇÃO POR INSTÂNCIA	34
8.1. Ministério Público dos Estados.....	34
8.1.1. Membros ativos.....	34
8.1.2. Membros aposentados.....	35
8.2. Ministérios Públicos da União: Federal, do Trabalho, Militar e do Distrito Federal e Territórios.....	36

8.2.1. Membros ativos	36
8.2.2. Membros aposentados.....	36
8.2.3. Distribuição de idosos por instância	37
9. DISTRIBUIÇÃO POR ENTRÂNCIA.....	38
9.1. Ministério Público dos Estados.....	38
9.1.1. Membros ativos.....	38
9.1.2. Membros Aposentados	39
9.1.3. Distribuição de idosos por entrância	40
9.2. Ministérios Públicos da União: Federal, do Trabalho, Militar e do Distrito Federal e Territórios.....	40
10. QUANTITATIVO DE MEMBROS QUE PREENCHEM OS REQUISITOS PARA APOSENTADORIA E CONTINUAM NA ATIVA	41
11. EXISTÊNCIA DE PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA.....	42
12. AFASTAMENTO POR LICENÇA MÉDICA	44
12.1. Número de membros afastados	44
12.2. Número de dias de afastamento – base ano de 2017	46
13. EMPRÉSTIMOS CONSIGNADOS	46
13.1. Membros ativos.....	48
13.2. Membros aposentados.....	49
14. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
15. REFERÊNCIAS	54

SIGLAS

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público

CNPG – Conselho Nacional de Procuradores-Gerais

CONAMP – Associação Nacional dos Membros do Ministério Público

COPLANAME – Comitê Gestor do Plano Nacional de Gestão de Documentos e Memória do Ministério Público

CPE – Comissão de Planejamento Estratégico

FPA – Fundação Perseu Abramo

FUNDAJ – Fundação Joaquim Nabuco

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDEC – Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor

MPF – Ministério Público Federal

MPM – Ministério Público Militar

MPT – Ministério Público do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PEN – Planejamento Estratégico Nacional

PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria

SESC – Serviço Social do Comércio

TABELAS

Tabela 1 – Quantitativo geral em número absoluto.....	18
Tabela 2 – Distribuição dos conselheiros por sexo desde da criação do CNMP.....	19
Tabela 3 – Distribuição de pessoas idosas por sexo.....	21
Tabela 4 – Pertencimento étnico de ativos e aposentados.....	25
Tabela 5 – Distribuição da formação escolar entre idosos ativos e aposentados.....	28
Tabela 6: Lista de procuradores em 2017	31
Tabela 7 – Percentual de ativos ocupantes de cargos de confiança.....	32
Tabela 8 – Percentual de aposentados ocupantes de cargos de confiança	33
Tabela 9 – Percentual de idosos ocupantes de cargos de confiança	34
Tabela 10 – Distribuição de idosos ativos e aposentados por instância	37
Tabela 11 – Distribuição de idosos ativos e aposentados por entrância.....	40

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Faixa etária dos membros ativos e aposentados.....	17
Gráfico 2 – Distribuição de membros na ativa por sexo.....	20
Gráfico 3 – Percentual de membros aposentados por sexo	21
Gráfico 4 – Proporção de membros ativos que se identificam com raça/cor	24
Gráfico 5 – Proporção de membros aposentados que se identificam com raça/cor	25
Gráfico 6 – Distribuição de membros ativos por formação escolar.....	27
Gráfico 7 – Distribuição de membros aposentados por formação escolar..	28
Gráfico 8 – Tempo de carreira dos ativos.....	29
Gráfico 9 – Tempo de carreira na época da concessão da aposentadoria..	30
Gráfico 10 – Percentual de pessoas ocupantes de cargos de confiança.....	33
Gráfico 11 – Percentual de membros ativos por instância	35
Gráfico 12 – Percentual de membros aposentados por instância.....	35
Gráfico 13 – Percentual de membros ativos por instância – MPM, MPF e MPDFT	36
Gráfico 14 – Proporção de membros aposentados por instância ao tempo de concessão da aposentadoria – MPM, MPF e MPDFT	37
Gráfico 15 – Distribuição de membros ativos por entrância	39
Gráfico 16 – Percentual de aposentados por entrância ao tempo de concessão da aposentadoria.....	40
Gráfico 17 – Distribuição etária de membros que preenchem os requisitos para aposentadoria e continuam na ativa	42
Gráfico 18 – Existência de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA).....	44
Gráfico 19 – Afastamento de membros por licença médica.....	45
Gráfico 21 – Afastamento dos membros em dias	46

Gráfico 22 – Proporção de membros ativos que adquiriram empréstimos consignados até 2017	48
Gráfico 23 – Proporção de membros aposentados que adquiriram empréstimos consignados até 2017	49

APRESENTAÇÃO

Criada por emenda regimental, a Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais (CDDF), parte integrante da estrutura do Conselho Nacional do Ministério Público, é um espaço institucional direcionado ao desenvolvimento de estudos, estratégias e iniciativas nacionais afetos ao aprimoramento e unidade da atuação do Ministério Público (MP) na defesa dos direitos fundamentais, em coerência com as diversas previsões constitucionais e legais que conferem ao órgão o poder-dever de atuar como agente de transformação positiva da realidade social.

No âmbito da defesa e proteção dos direitos fundamentais da pessoa idosa, o Grupo de Trabalho de Defesa dos Direitos da Pessoa Idosa, regulamentado pelas Portarias CNMP-PRESI nº 97, de 19 de junho de 2020, e nº 41, de 22 de março de 2021, apresenta esta pesquisa, tendo por propósito elucidar e visibilizar, no âmbito interno do Ministério Público brasileiro, o processo de envelhecimento de seus membros e as demandas e preocupações que dele possam advir, tema presente também em debates de outros espaços da sociedade civil.

Sobre a realidade do “envelhecer” e da “velhice”, o Ministério da Saúde os qualifica como um dos maiores triunfos da humanidade, mas também um dos seus grandes desafios. Não se ignora a estimativa de que o envelhecimento global causará um aumento das demandas sociais e econômicas em todo o mundo, uma vez que a expectativa é a de que, em 2050, a população mundial com 60 anos ou mais vai triplicar, se comparada ao ano de 2015, chegando a 2 bilhões de pessoas. Estima-se também que, até 2025 – ou seja, em 4 anos –, o Brasil seja o sexto país do mundo em número de pessoas idosas, segundo a Organização Mundial de Saúde.

São números que provocam a necessidade de olharmos para nossos próprios quadros e alavancarmos o debate sobre o tema, propiciando autoconhecimento, pessoal e institucional. É o que a pesquisa quer, inspirando os novos paradigmas de gestão, incentivando o aprimoramento e o planejamento das políticas ministeriais e possibilitando a melhor qualidade de vida de todos os seus membros.

Tenham uma boa leitura.

LUCIANO MAIA NUNES FREIRE

Conselheiro do Conselho Nacional do Ministério Público

Presidente da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais

INTRODUÇÃO

A longevidade é a maior conquista dos últimos séculos. O Brasil vivencia um acelerado processo de envelhecimento populacional. Em 1990, a expectativa de vida era 65,3 anos, passando a 74,17 em 2010. Em 2019, de acordo com o IBGE, último Censo de 2010, a perspectiva de vida para homens era de 69 anos e para mulheres, de 74 anos. Todavia não basta acumular anos, se não forem acompanhados de qualidade de vida.

A Organização Mundial da Saúde entende qualidade de vida como *a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações*, tendo desenvolvido instrumentos que avaliam a qualidade de vida, numa perspectiva internacional, independentemente das diferenças culturais de cada país (FLECK, 2000)¹. Diante disso, compreende-se que a aferição de qualidade de vida depende da autopercepção sob aspectos físicos, psicológicos e relacionais.

A Constituição Federal explicita ser o Ministério Público *uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis* (art. 127), sendo assegurada sua autonomia funcional e administrativa, além da desvinculação de qualquer um dos poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário.

A instituição tem formatado o seu perfil de modo cada vez mais amplo e flexível, a dar voz e visibilidade a temas de ressonância no âmbito dos direitos individuais indisponíveis, coletivos e garantias democráticas.

O Ministério Público brasileiro compreende o Ministério Público da União (subdividido em Ministérios Públicos Federal, do Trabalho, Militar e do Distrito Federal e Territórios) e os Ministérios Públicos dos Estados. Todos têm idênticas atribuições funcionais, sem hierarquia entre eles, distinguindo apenas quanto à matéria e à alçada de atuação, se federal ou estadual.

1 FLECK, M.P.A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência Saúde Coletiva**, vol. 5 n° 1 Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <<https://bit.ly/2MJU4gW>>.

A Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, Lei nº 8.625/1993, regulamenta a Instituição, além da Lei Orgânica do Ministério Público da União, da Lei Complementar nº 75/1993 e das Leis Orgânicas dos Estados.

A chefia de cada unidade é exercida pelo procurador-geral, e a de toda a Instituição pelo procurador-geral da República. A atividade finalística é exercida pelos promotores de Justiça e procuradores de Justiça, na esfera estadual, e procuradores da República, procuradores regionais e subprocuradores, em nível da União, ao passo que a atividade-meio é desempenhada pelos servidores.

A partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, foi constituído o Conselho Nacional do Ministério Público, tendo como presidente nato o procurador-geral da República, agindo em benefício da sociedade, mediante o controle administrativo, financeiro e disciplinar do Ministério Público brasileiro e de seus membros, observada a autonomia da instituição.

A Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais, por sua vez, integra o CNMP, enquanto ambiente de estudo, de desenvolvimento de iniciativas, de escuta dos movimentos sociais e de realização de parcerias para melhor atuação do Ministério Público na defesa dos direitos fundamentais. No âmbito da Comissão, situa-se o Grupo de Trabalho da Pessoa Idosa, responsável por este trabalho, juntamente à Caravana da Pessoa Idosa do Ministério Público de Pernambuco, sendo o GT composto por membros dos Estados de Goiás, Paraíba, Pernambuco, Santa Catarina, São Paulo e do Ministério Público Federal, além da colaboração dos ex-integrantes Maurício Andreiuolo Rodrigues (MPF), Ariadne Klein (promotora de Justiça – MPSC) e Priscila Matzenbacher Tibes Machado (promotora de Justiça – MPRO).

Ainda na esfera do CNMP, existe o Comitê Gestor do Plano Nacional de Gestão de Documentos e Memória do Ministério Público (COPLANAME), órgão colegiado, vinculado à Presidência do CNMP, consoante disposto na Resolução nº 158/2017, com o objetivo de preservar a memória institucional, norteando a gestão de documentos, de modo a servir de subsídio à gestão, bem como de pesquisa para a sociedade.

Registra-se também a existência do Conselho Nacional dos Procuradores-Gerais (CNPG), criado em 1981, com o objetivo de integrar todos os Ministérios Públicos, bem como as entidades de classe: Associação Nacional dos Procuradores da República, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Associação Nacional do Ministério Público Militar, Associação do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios; a maior é a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público (CONAMP), que congrega as

associações estaduais e dá suporte aos associados aposentados, inclusive com diretoria própria nos estados. Algumas delas fazem registro de memória desses membros.

Na perspectiva etária, o estudo apresentado traz um prognóstico geral acerca dos membros, inclusive dos aposentados, já que é um desdobramento natural da carreira. A escolha desse objeto acompanhou a preocupação de conhecer melhor as especificidades do perfil 60+, suas peculiaridades e características. Embora o estudo seja considerado exploratório, sendo uma primeira aproximação à realidade desse grupo, a pesquisa vem apresentar um esforço em dar visibilidade a um conteúdo que já se faz presente na mídia, em debates e nas estatísticas, qual seja: o acelerado processo de envelhecimento populacional, a permear também o quadro de pessoal do Ministério Público brasileiro.

Apesar da ciência de que a população brasileira está experimentando um acentuado processo de envelhecimento, do ponto de vista institucional, ainda não foram identificadas as demandas relativas a esse segmento no Ministério Público brasileiro nem foram reveladas práticas no cotidiano da política de gestão de pessoas.

Os resultados obtidos ensejam visualizar parcialmente quem é o idoso membro do Ministério Público, oportunizando inferir referências que abrangem desde gênero, carreira, formação acadêmica, preparação para aposentadoria e endividamento.

São muitas as interrogações a ponderar, principalmente quando o recorte aborda uma perspectiva etária, de maneira exploratória a perquirir a qualidade de vida e de trabalho, visando não apenas aqueles que já atingiram a condição de pessoas idosas, mas também aqueles que ainda virão a ser.

Houve o envolvimento dos Ministérios Públicos da União: Federal, do Trabalho, Militar e do Distrito Federal e Territórios, além dos Ministérios Públicos dos Estados, com abstenção de dois Estados. A execução se deu no ano de 2018, época na qual o Estatuto do Idoso completou 15 anos de existência; os dados avaliados são de 2017.

É primordial mencionar que se evitou o uso da nomenclatura “inativo”, em virtude do teor pejorativo associado à designação de “sem ação”, “desocupado”, “paralisado”. Em outro sentido, o termo “aposentado”,

etimologicamente, segundo Perissé (2010), remete ao latim *pausare*, “parar”, “descansar”, mas descansar com dignidade².

O instrumental aplicado dispunha 23 itens sistematizados, a serem respondidos pelo procurador-geral de cada unidade, sendo, posteriormente, compilados pela Caravana da Pessoa Idosa, do Ministério Público de Pernambuco, sob a supervisão do Grupo de Trabalho do Idoso da Comissão de Defesa de Direitos Fundamentais do Conselho Nacional do Ministério Público.

As perguntas referem-se à distribuição de membros por sexo, ao tempo de carreira, à ocupação de cargos de confiança, à formação escolar, ao quantitativo de membros por instâncias e entrâncias, ao programa de preparação para aposentadoria, a afastamentos e a empréstimos consignados.

Ao todo, 28 formulários foram devolvidos pelas unidades ministeriais, e a apuração se processou por meio do somatório das respostas, sendo exposta a seguir com suporte de recursos gráficos.

Salienta-se que ocorreram dificuldades como falta de respostas ou incompletas, inexistência de informação, de padrão único de assentamento, a deduzir uma carência de uniformidade nos instrumentos de registro do Ministério Público brasileiro, sendo urgente estruturar diretrizes e parâmetros mínimos ao armazenamento de registros das unidades, a fim de ampliar a fidedignidade dos escores e identificar melhor o perfil de seus membros.

Por outro lado, compreende-se a escassez dos dados acerca de temas de abrangência e visibilidade assumidos na atualidade, haja vista que, no passado, não tinham o mesmo destaque, a exemplo da igualdade de gênero, pertencimento étnico-racial e orientação sexual, que também precisam ter interface com o envelhecimento.

Diante desses vazios, à margem da pesquisa, foram coletadas informações disponíveis nos sites de cada unidade ministerial e nos portais da transparência.

Vale ressaltar também que o cenário avaliado diz respeito à conjuntura que antecede a reforma da previdência, a acarretar alterações na idade mínima, do tempo e alíquotas de contribuição; no valor das pensões; na

2 No século XVI, a palavra “apousentar” tinha conotação de pousar e repousar. O hóspede podia pousar no “apousento” de uma casa amiga.

paridade e integralidade das aposentadorias; e, ainda, na expectativa de criação de regime de previdência complementar.

Em que pese a pesquisa se reportar ao ano de 2017, enquanto marco empírico de coleta, as lacunas na identificação de dados e perfilamento dos membros nas unidades dos Ministérios Públicos permanecem inalteradas ou minimamente modificadas. Não obstante, o avanço na elaboração de relatórios pelo CNMP, utilizando a ferramenta “business intelligence” (BI), coortes como sexo, idade, escolaridade e etnia não são coletados, o que reforça a validade dos dados ora apresentados.

1. QUANTITATIVO GERAL DE MEMBROS

Os números do *Perfil dos Membros Idosos de Hoje e de Amanhã do Ministério Público Brasileiro* revelam um universo de 15.561³ pessoas. Deste total, 12.157 são membros ativos e 3.404 são aposentados. Idosos ativos participantes da pesquisa totalizam 1.224 e idosos aposentados, 2.978.

Os valores encontrados assemelham-se aos publicizados pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) em *Ministério Público: um retrato 2018*⁴. Apesar de os estados do Amazonas e do Rio Grande do Sul não terem enviado os formulários, algumas informações foram capturadas dos seus portais da transparência.

Assim sendo, 78,12% do total dos membros encontram-se na ativa e 21,8% aposentados, o que equivale a 3,6 membros ativos para cada aposentado. Idosos ativos totalizam 7,86%, e os idosos aposentados são 19,13%.

Os membros idosos ativos estão assim distribuídos: 9,0% com idade entre 60 e 69 anos e 1,0% com idade entre 70 e 75 anos. Os aposentados concentram-se na faixa acima de 75 anos (38%), seguindo-se a faixa etária de 70 a 75 anos (27%) e 60 a 69 anos (26%).

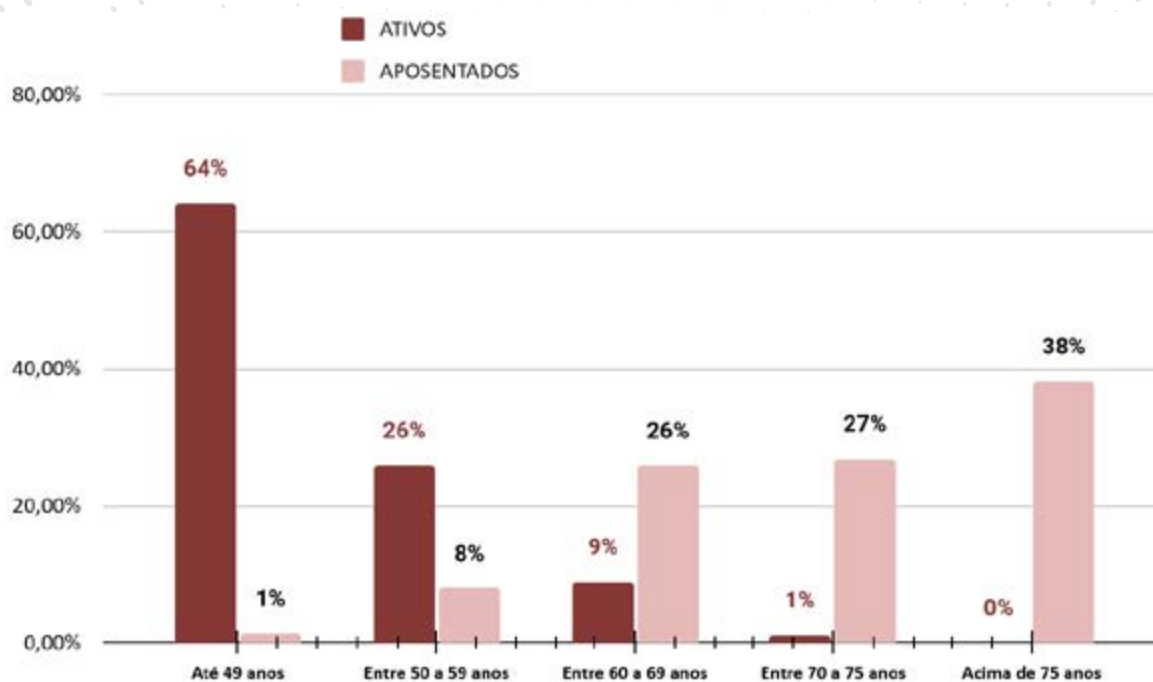
O maior quantitativo de membros ativos, 64%, está na faixa etária de até 49 anos de idade. Dessa maneira, identifica-se uma tendência de aumento progressivo dos segmentos de maior idade, considerando a migração massiva do contingente de membros para as faixas subsequentes.

Portanto, num prognóstico de 20 anos, haverá uma transição piramidal na distribuição por idade dos membros, a se concentrar nas faixas de 60 anos ou mais.

3 Os Estados do Amazonas e do Rio Grande do Sul não informaram, porém os seus portais de transparência indicam referente ao ano 2017: MPAM (172 ativos e 64 aposentados), MPRS (701 ativos e 216 aposentados).

4 Segundo este anuário eram 13.044 membros no ano de 2017.

Gráfico 1 – Faixa etária dos membros ativos e aposentados



Ressalta-se que a Emenda Constitucional nº 88/2015 alterou a idade da aposentadoria compulsória, de 70 para 75 anos, para Ministros do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Superiores e do Tribunal de Contas da União, sendo que esta modificação foi estendida a todos os servidores públicos pela Lei Complementar nº 152/2015.

2. QUANTITATIVO DE PENSIONISTAS

O quantitativo de pensionistas refere-se ao número de membros que deixaram pensão por morte para seus dependentes, considerando-se dependentes de primeira classe os cônjuges ou companheiros e filhos menores de 21 anos ou incapazes; e, dependentes de segunda classe, os pais; sendo os de terceira classe irmãos não emancipados menores de 21 anos ou incapazes.

Os da primeira classe não precisam comprovar a dependência econômica, já os dependentes das demais classes precisam comprovar a dependência econômica do *de cujus*.

Tabela 1 – Quantitativo geral em número absoluto

Estados	Ativo	Inativo	Pensionistas
Acre	84	14	8
Alagoas	165	60	55
Amapá	84	14	1
Amazonas*	171	64	53
Bahia	577	116	Não dispõe
Ceará	428	118	Não dispõe
Espírito Santo	289	93	70
Goiás	408	120	101
Maranhão	343	83	45
Mato Grosso	263	45	35
Mato Grosso do Sul	219	75	37
Minas Gerais	1042	295	187
Pará	351	80	104
Paraíba	215	103	60
Paraná	752	215	Não dispõe
Pernambuco	405	158	111
Piauí	163	67	Não dispõe
Rio de Janeiro	901	281	191
Rio Grande do Norte	210	77	32
Rio Grande do Sul*	701	216	2
Rondônia	132	35	12
Roraima	45	4	1
Santa Catarina	466	118	80
São Paulo	1.981	699	Não dispõe
Sergipe	141	34	25
Tocantins	121	27	11
Ministério Público do Distrito Federal e Territórios	395	86	48
Ministério Público Federal	1.141	196	98
Ministério Público Militar	79	37	45
Ministério Público do Trabalho	772	184	109

Fontes: O quantitativo de ativos foi extraído de publicação do CNMP (Ministério Público: um retrato, 2018). Os dados de aposentados e pensionistas foram coletados dos formulários, com exceção dos estados do Amazonas e Rio Grande do Sul, que foram obtidos dos respectivos portais da transparência.

3. DISTRIBUIÇÃO DE MEMBROS POR SEXO

3.1. Membros ativos

A predominância do sexo masculino é verificada em todas as faixas etárias, havendo menor desigualdade no percentual na faixa etária inicial (até 49 anos de idade), a confirmar que apenas recentemente o Ministério Público brasileiro passou a ter um ingresso maior de mulheres.

Tais indicativos, em patamar correlato, foram notados na sondagem *Cenários de Gênero*⁵, da Comissão de Planejamento Estratégico (CPE) do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), exemplificando uma composição de 5.114 (39%) do sexo feminino e 7.897 (61%) do sexo masculino. Demonstra ainda que os homens vêm ocupando hegemonicamente a chefia da Instituição, revelando que, desde da Constituição de 1988, apenas 73 mulheres assumiram o cargo de procuradora-geral, contra 413 homens. Comparação semelhante também foi desenvolvida no que se refere aos cargos de confiança nas chefias de gabinete, assessores, secretários-gerais, bem como aos conselheiros do Conselho Nacional do Ministério Público, conforme tabela abaixo:

Tabela 2 – Distribuição dos conselheiros por sexo desde da criação do CNMP

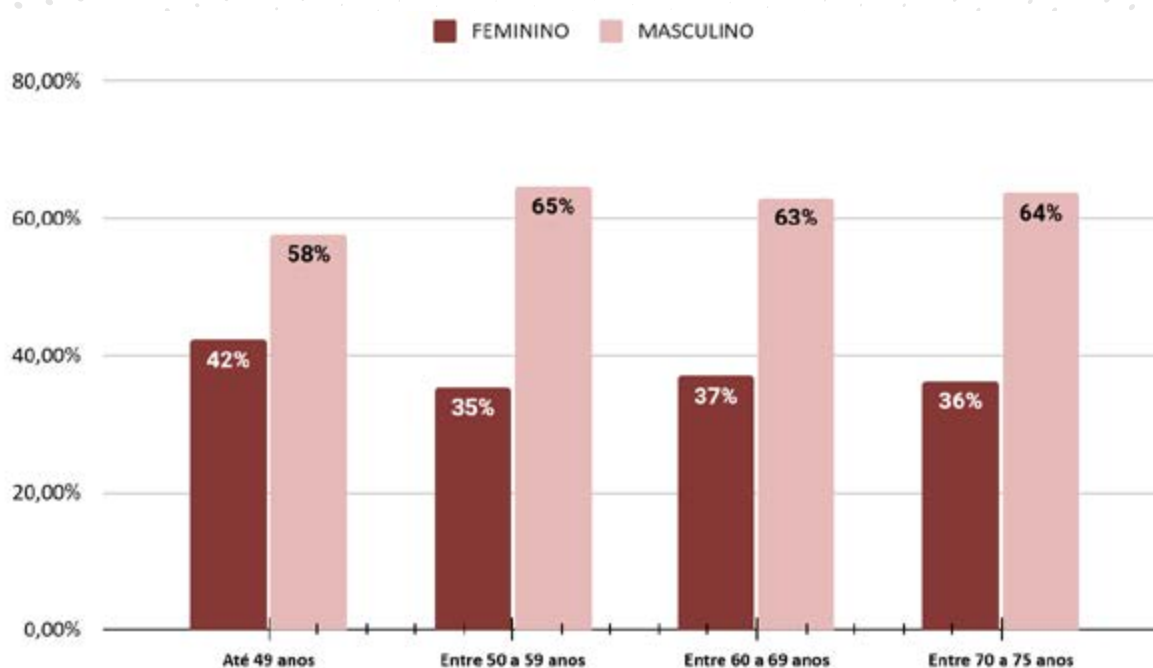
VAGAS	MULHERES	HOMENS
MPF	1 (16,66%)	5 (83,33%)
MPF	3 (50%)	3 (50%)
MPM	1 (16,66%)	5 (83,33%)
MPDTF	2 (33,33%)	4 (66,66%)
MPE	0 (0%)	18 (100%)
STF	2 (33,33%)	4 (66,66%)
STJ	0 (0%)	6 (100%)
OAB	0 (0%)	12 (100%)
SENADO	0 (0%)	6 (100%)
CÂMARA	0 (0%)	6 (100%)

5 Disponível em: <<https://bit.ly/3rrPQdb>>.

Vale recordar que a obra **Diagnóstico Ministérios Públicos dos Estados**⁶, embasado nos anos de 2003 e 2004, atesta que naquela conjuntura o número de homens também era superior, porém na cifra de 68,6% de homens e 31,4% de mulheres.

Registra-se ainda o surgimento do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público, que se propõe a discutir e achar soluções para redução das disparidades entre sexos.

Gráfico 2 – Distribuição de membros na ativa por sexo

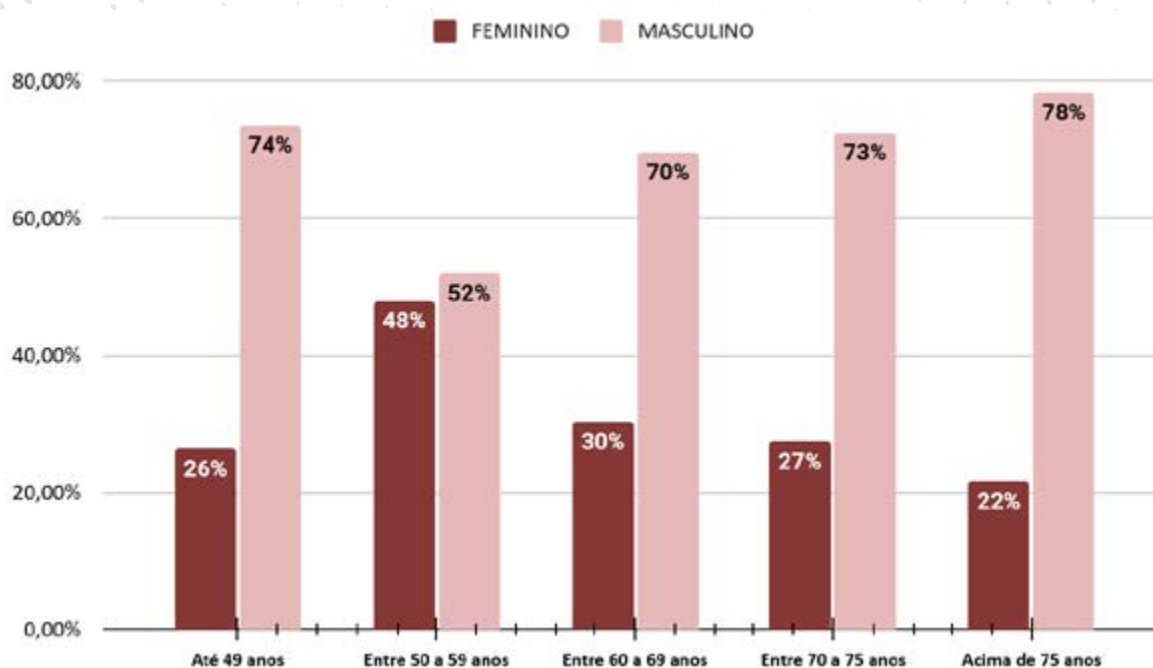


3.2. Membros aposentados

A distribuição por sexo entre os aposentados também ocorre com maior predomínio de homens em todas as faixas etárias, havendo uma menor disparidade na faixa entre os 50 a 59 anos.

6 BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria da Reforma do Judiciário. **Diagnóstico. Ministério Público dos Estados**, 2006.

Gráfico 3 – Percentual de membros aposentados por sexo



3.3. Distribuição de idosos por sexo (ativos e aposentados)

A tendência se reproduz entre os membros idosos, por conseguinte maior quantitativo de homens, principalmente nas faixas de idade mais avançada.

Tabela 3 – Distribuição de pessoas idosas por sexo

FEMININO	
ATIVO	437 (33,98%)
APOSENTADO	751 (25,59%)
MASCULINO	
ATIVO	748 (59,15%)
APOSENTADO	2149 (72,71%)

Percentual não atinge 100% em razão de formulários incompletos.

4. PERTENCIMENTO ÉTNICO-RACIAL

4.1. Membros ativos

A identificação étnico-racial tem crescido nos últimos anos no Brasil, reverberando inclusive no Congresso Nacional, que aprovou o Estatuto da Igualdade Racial, em 2010, e no CNMP, com a constituição de grupo de trabalho e publicação da Recomendação nº 40/2016 e da Resolução nº 170/2017. A primeira preconiza a criação de órgãos especializados, a inclusão da temática nos concursos e o incentivo à formação escolar, ao passo que a segunda garante aos negros a reserva do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro.

A fim de aferir a efetividade dessa política na redução das desigualdades, os dados devem ser disponibilizados a cada concurso, evidenciando se todas as vagas ofertadas pelo critério racial foram preenchidas e, ainda, quantos pretos ou pardos foram aprovados por meio da ampla concorrência, cabendo ao CNMP afigurar o processo de acesso à cota racial, verificação da autodeclaração, da nota mínima e, após aprovação, da escolha das unidades para lotação.

Entretanto são políticas que só surtirão efeitos no decorrer dos anos, com o aumento da conscientização de pertencimento étnico-racial e ingresso de novos membros.

Nesta pesquisa, a classificação escolhida seguiu os parâmetros do IBGE para esse recorte. É importante considerar que as respostas ao quesito são difíceis de detectar nas bases de dados do Ministério Público brasileiro, haja vista que a sinalização étnico-racial era percebida como mera formalidade, não sendo de preenchimento obrigatório.

Entre os declarantes, somando todas as faixas de idade, prevalece a autodeclaração de cor branca (81,7%), havendo menor índice de pardos (14,13%), enquanto pretos representam 1,5%.

A análise por faixa etária demonstra que, entre as faixas de idosos a partir dos 60 anos, há maior identificação racial com brancos (de 60 a 69 anos e 70 a 75 anos). A faixa acima de 70 anos, majoritariamente, não declarou etnia.

O IBGE (PNAD, 2019), sobre esse indicador, registra que 46,8% da população brasileira se declarou parda e 9,4% preta, sendo 42,7% brancos e 1,1% indígenas.

Sob o aspecto econômico e em atenção aos 10% de maior e menor rendimentos per capita, apreende-se que, entre os mais ricos, os brancos representavam 70,6%, em oposição, os negros eram 27,7%. Enquanto entre os de menor rendimento, essa paisagem é invertida: 75,2% são negros e 23,7%, brancos (IBGE, 2018).

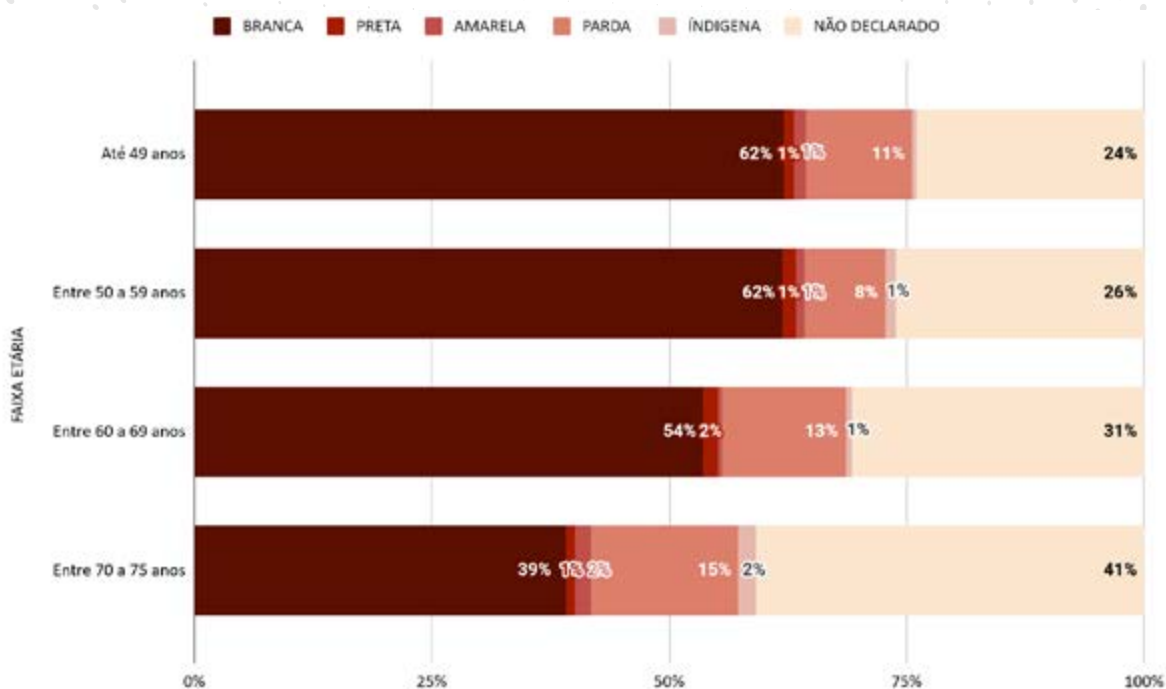
O panorama de desigualdade, certamente, tem contribuído para o baixo grau de aprovação de pessoas que se declaram pretos ou pardos em concursos nas carreiras-fins da área jurídica, o que acaba por colocá-los em desvantagem frente aos demais concorrentes, diante da impossibilidade de dedicarem-se exclusivamente aos estudos e de investirem em livros, cursos preparatórios e orientadores, sem olvidar as despesas com inscrições, deslocamentos, alimentação e hospedagens, que chegam a alcançar a média de trinta mil e quinhentos reais/ano entre os aprovados⁷.

Iniciativas para transformar esse desnivelamento social vêm sendo adotadas, a exemplo da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, que instituiu o Programa de Residência Jurídica⁸, pelo qual os selecionados, por meio de concurso público, trabalham uma carga horária de 28 horas semanais, sendo 20 horas de atividades práticas e 8 horas teóricas, recebendo uma bolsa-auxílio no importe de R\$1.400,00. Assim, viabiliza-se a obtenção de renda familiar sem, todavia, arcar com a habitual carga horária de 40 horas semanais, de modo a amparar melhor dedicação aos estudos e, conseqüentemente, maior aproveitamento nos concursos.

7 IPEA. **Nota Técnica 43**, 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/30zZi28>>.

8 Resolução DPGE/RJ n° 808 de 4 de janeiro de 2016, a qual institui o Programa de Residência Jurídica.

Gráfico 4 – Proporção de membros ativos que se identificam com raça/cor



4.2. Membros aposentados

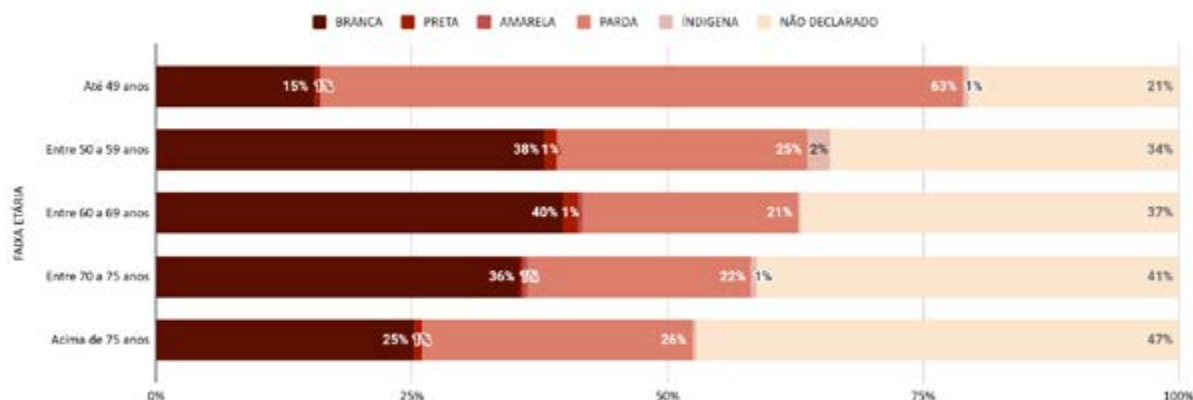
Do quantitativo de 3.404 membros aposentados, apenas 1.065 declararam etnia/raça, e 695 nada declararam.

No universo dos aposentados, os que não declararam a etnia representam 20,42%, havendo percentual elevado em relação a respostas não averiguadas pelas unidades ministeriais (48,3%).

Entre os declarantes, aditando todas as faixas de idade, a maior identificação é branca (51,7%), sendo a segunda maior a de pardos (45,5%), ao tempo que os pretos correspondem a apenas 1,4%. Especificamente, na análise por faixa etária entre o grupo de idoso recai maior identificação com a etnia branca, apesar de o item “não declarado” assumir maior relevância estatística.

Destaca-se um menor ingresso de pretos na instituição, assim como a subnotificação da informação quanto à raça/cor, tendo em mente que nem todas as unidades adotam a tipologia do IBGE, a diligência para inquirir é incipiente, além da omissão quanto ao pertencimento étnico pelos membros.

Gráfico 5 – Proporção de membros aposentados que se identificam com raça/cor



Vê-se similaridade com achados relativos aos membros ativos, com predomínio da etnia branca e a ausência de declaração.

4.3. Pertencimento étnico-racial de idosos (ativos e aposentados)

Tabela 4 – Pertencimento étnico de ativos e aposentados

ETNIA	Pertencimento étnico – IDOSO ATIVO	Pertencimento étnico – IDOSO APOSENTADO
Branco	496 (51,9%)	456 (32,4%)
Preto	14 (1,5%)	12 (0,9%)
Pardo	126 (13,2%)	331 (23,5%)
Amarelo	6 (0,6%)	4 (0,3%)
Indígena	8 (0,8%)	5 (0,4%)
Não declarado	305 (31,8%)	598 (42,5%)

Percentual não atinge 100% em razão de formulários incompletos.

5. ESCOLARIDADE

5.1. Membros ativos⁹

O ingresso no Ministério Público somente é possível por meio de concurso público de provas e títulos, sendo um dos mais difíceis de se obter êxito, demandando prolongada preparação. Diferentemente de outras carreiras, é exigida apenas a graduação em Direito e experiência profissional de três anos na área. Uma maior qualificação acadêmica é útil para fins classificatórios, não acarretando a eliminação do candidato.

A atuação profissional dos membros é compatível unicamente com o magistério, conforme disciplina a Resolução nº 73/2011 do CNMP¹⁰. No entanto, isso não tem servido de encorajamento ao avanço na formação acadêmica.

O quadro apurado reflete isso, uma vez que, em todas as faixas etárias, a maior parte dos membros detém exclusivamente graduação. Constata-se que, quanto mais jovens, maior é a tendência de incremento na escolaridade em comparação aos de idade mais avançada.

O CNMP dispõe de uma política dirigida ao aperfeiçoamento dos membros e à profissionalização na prestação de serviço à sociedade, estando as unidades cada vez mais comprometidas em fornecer maior formação em Direito, como também nas áreas de gestão e administração pública.

Nessa toada, as Escolas Superiores, os Centros de Aperfeiçoamento Profissional e as parcerias com instituições universitárias têm assumido o protagonismo na capacitação dos membros, inclusive pautando a discussão de assuntos contemporâneos à realidade social, e do um novo perfil que vem assumindo o Ministério Público brasileiro, numa conjuntura demarcada por enormes desafios.

Assinala-se ainda que há uma complexa heterogeneidade no Ministério Público brasileiro quanto ao peso do investimento em titulação, como critério avaliativo de promoção ou remoção na carreira. Além disso, é corriqueiro

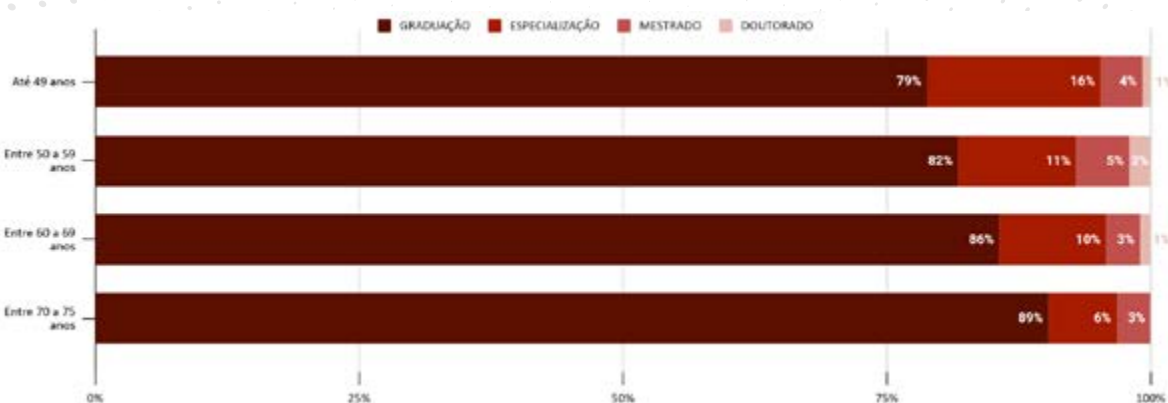
9 Os estados da Bahia, Goiás, Rio de Janeiro, Paraná, Paraíba e Pernambuco enviaram o formulário incompleto.

10 A resolução foi parcialmente modificada pelas Resoluções nº 132 e 133, ambas de 2015.

que os esforços aconteçam concomitantemente ao exercício da atribuição, o que desencoraja o progresso acadêmico.

Outrossim, mostra-se imprescindível averbar a evolução da escolaridade, de jeito a subsidiar a concepção de estratégias no campo político-pedagógico, de modo que o membro possa retratar as diretrizes abalizadas na missão e nos valores institucionais. Aliás, as lotações especializadas se submeteriam a requisito prévio ou a prazo convencionado para a aquisição de conhecimentos técnicos próprios.

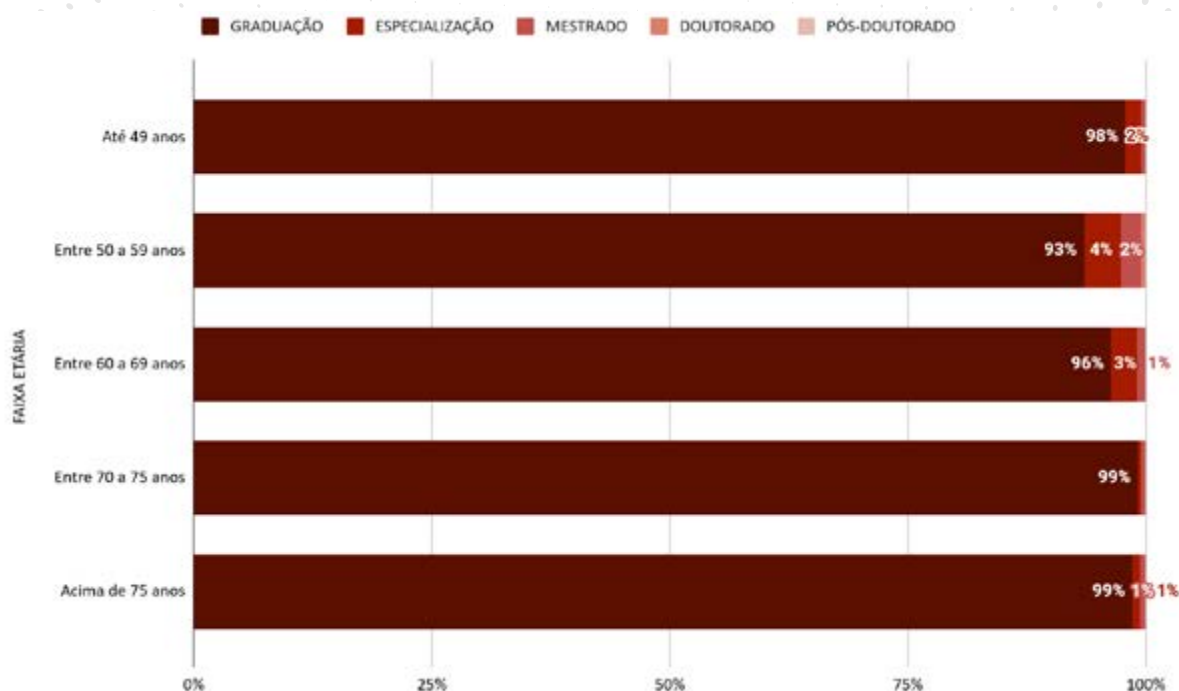
Gráfico 6 – Distribuição de membros ativos por formação escolar



5.2. Membros aposentados

O horizonte deste conjunto não guarda tanta diferença com o de ativos, prevalecendo no currículo a graduação em mais de 80% dos aposentados. A especialização aparece como segunda maior formação.

Gráfico 7 – Distribuição de membros aposentados por formação escolar



5.3. Membros Idosos (ativos e aposentados)

A resenha para este agrupamento também revela a idêntica predisposição exibida nos tópicos anteriores.

Tabela 5 – Distribuição da formação escolar entre idosos ativos e aposentados

ESCOLARIDADE	IDOSOS ATIVOS	IDOSOS APOSENTADOS
Graduação	670 (86%)	819 (97,8%)
Especialização	75 (9,6%)	12 (1,4%)
Mestrado	25 (3,2%)	6 (0,7%)
Doutorado	7 (0,9%)	0
Pós-doutorado	2 (0,3%)	0

Percentual não atinge 100% em razão de formulários incompletos.

6. TEMPO DE CARREIRA

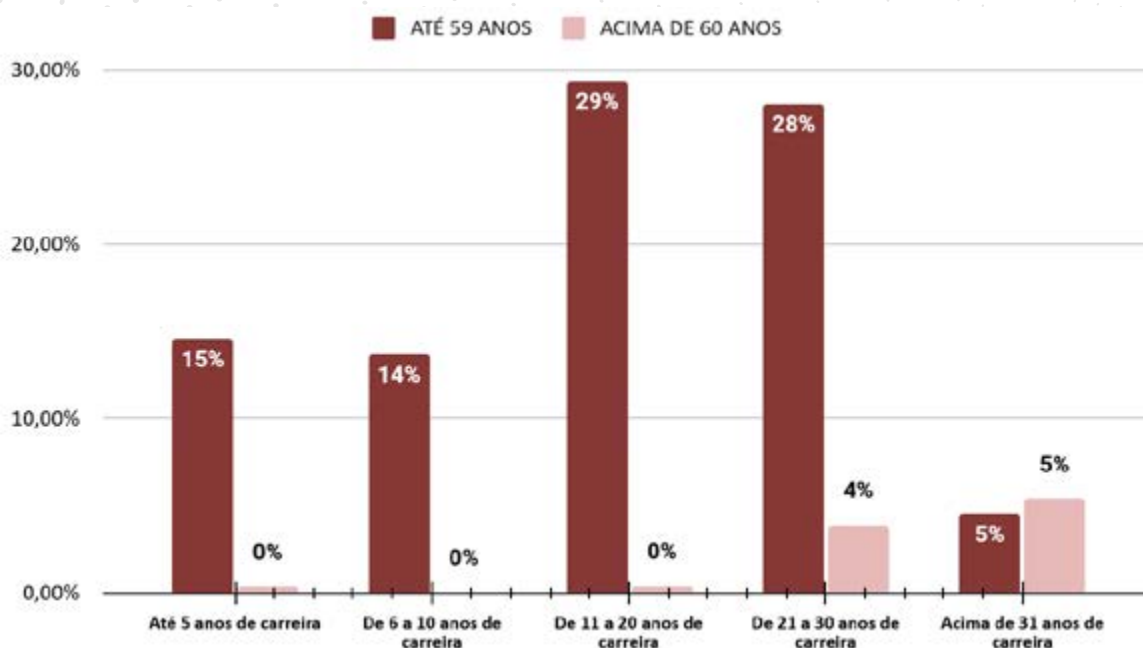
6.1. Membros ativos

Os dados exprimem que os membros ativos com menos de 59 anos estão mais concentrados nas faixas que compreendem 11 a 20 anos na Instituição (29%), seguindo-se os que possuem de 21 a 30 anos (28%). Os membros acima de 60 anos estão concentrados com mais de 31 anos de carreira.

Verifica-se que a maioria dos membros idosos com mais de 60 anos de idade possui mais de 31 anos de carreira. Conclui-se que a maioria dos membros idosos exerceu seu tempo de trabalho economicamente ativo como integrante do Ministério Público e, conseqüentemente, sua percepção e vivências estão mais restritas ao espaço e à cultura do Ministério Público.

Por outro lado, são justamente os mais longevos que detêm conhecimento acerca dos fatos que levaram a Instituição, historicamente, a possuir a atual configuração, inclusive no trato com outros atores da sociedade, como as instituições que integram o sistema de justiça, os Poderes Executivo e Legislativo e as entidades civis.

Gráfico 8 – Tempo de carreira dos ativos

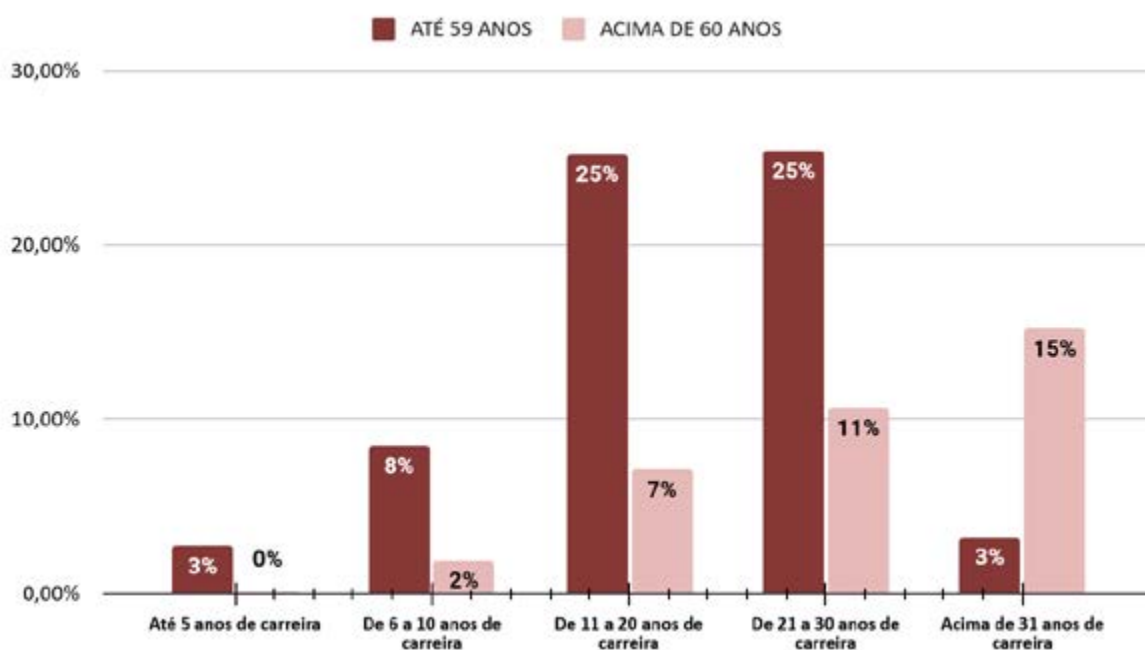


6.2. Membros aposentados

Do quantitativo de 3.404 membros aposentados, houve o registro de 3.391 respostas.

Na faixa até os 59 anos de idade, os membros se aposentam nas faixas compreendidas entre 11 a 20 anos de carreira e de 21 a 30 anos. Após os 60 anos, há concentração de membros com tempo acima de 31 anos de carreira. Note-se, dessa forma, que a maior parte da vida laboral dos membros idosos também foi dedicada ao Ministério Público.

Gráfico 9 – Tempo de carreira na época da concessão da aposentadoria



7. OCUPAÇÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA

7.1. Membros ativos

Primeiramente, destaca-se não ser objeto da pesquisa perquirir os critérios de escolha dos membros para cargos estratégicos.

Contudo os dados indicam a preferência por membros com até 49 anos (72,4%), seguindo-se os da faixa de 50 a 59 anos (20,1%).

É minoria o percentual de idosos que ocupam cargos de confiança. Assim mesmo, localizam-se no início da velhice, na faixa de 60 a 69 anos. Percebe-se que, comparativamente, os idosos ocupam menos cargos de confiança que os mais jovens, mesmo quando se encontram na ativa.

Outrossim, salienta-se também a preferência dos membros na escolha dos procuradores-gerais.

Tabela 6: Lista de procuradores em 2017

UNIDADES	PROCURADOR-GERAL	FAIXA ETÁRIA
NORDESTE		
MP/PE	Francisco Dirceu Barros	
MP/MA	Luiz Gonzaga Martins Coelho	
MP/PI	Cleandro Alves de Moura	
MP/CE	Plácido Barroso Rios	
MP/RN	Eudo Rodrigues Leite	
MP/PB	Francisco Seráfico Ferraz da Nóbrega Filho	
MP/AL	Alfredo Gaspar de Mendonça Neto	
MP/BA	Ediene Santos Lousado	
MP/SE	José Rony Silva Almeida	
NORTE		
MP/AM	Carlos Fábio Braga Monteiro	
MP/AP	Márcio Augusto Alves	
MP/PA	Gilberto Valente Martins	
MP/TO	Clenan Renaut de Melo Pereira	
MP/RO	Airton Pedro Marin Filho	
MP/AC	Oswaldo D'Albuquerque Lima Neto	
MP/RR	Elba Christine Amarante de Moraes	

UNIDADES	PROCURADOR-GERAL	FAIXA ETÁRIA
CENTRO-OESTE		
MP/MT	Mauro Benedito Pouso Curvo	
MP/MS	Paulo Cezar dos Passos	
MP/GO	Benedito Torres Neto	
SUDESTE		
MP/ES	Elda Márcia Moraes Spedo	
MP/MG	Antônio Sérgio Tonet	
MP/RJ	José Eduardo Ciotola Gussem	
MP/SP	Gianpaolo Poggio Smanio	
SUL		
MP/PR	Ivonei Sfoggia	
MP/RS	Fabiano Dallazen	
MP/SC	Sandro José Neis	
MPF	Raquel Elias Ferreira Dodge	
MPM	Jaime de Cassio Miranda	
MPT	Ronaldo Curado Fleury	

* Pesquisa realizada nos diários oficiais das unidades em dezembro de 2017.

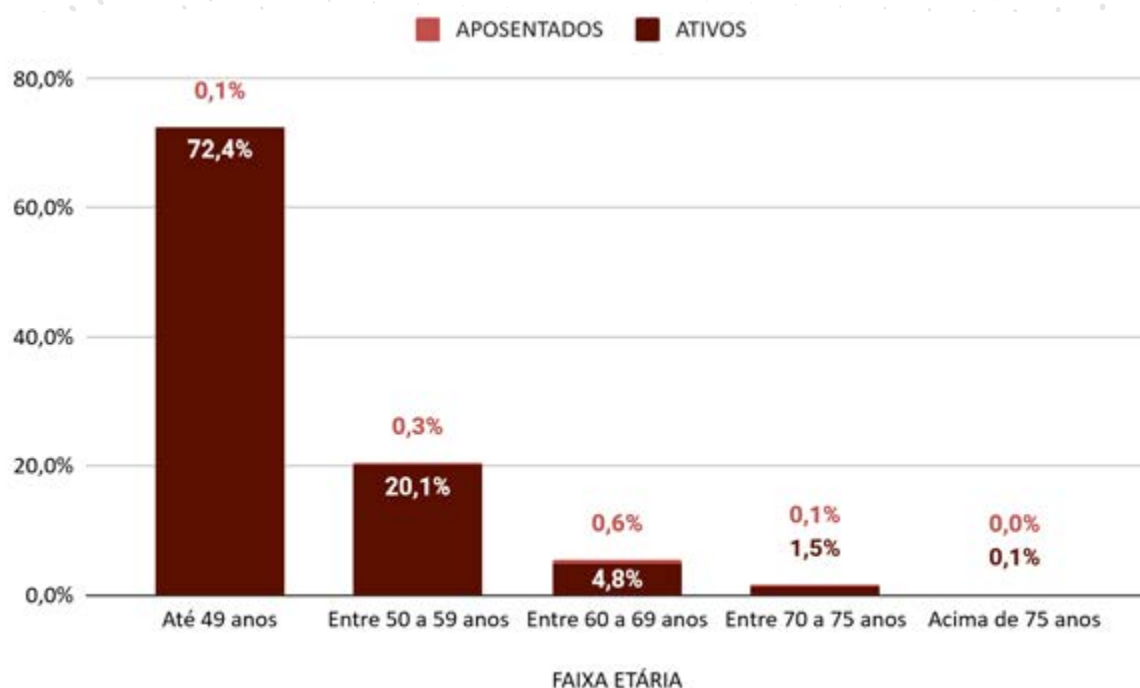
Registre-se ainda que o estudo não teve como objeto detectar conflitos intergeracionais, tão usuais na sociedade e nas relações de trabalho, expressas em situações de preconceitos e depreciação da velhice, em contrapartida ao culto à juventude.

Tabela 7 – Percentual de ativos ocupantes de cargos de confiança

PERCENTUAL DE ATIVOS OCUPANTES DE CARGOS DE CONFIANÇA	
Até 49 anos	72,4%
Entre 50 e 59 anos	20,1%
Entre 60 e 69 anos	4,8%
Entre 70 e 75 anos	1,5%
Acima de 75 anos	0,1%

*Em relação ao total geral dos cargos de confiança.

Gráfico 10 – Percentual de pessoas ocupantes de cargos de confiança



7.2. Membros aposentados

A averbação dessa informação foi subnotificada, diante de ausência nos registros da maioria das unidades. Apesar disso, seguem os números apurados. Entre idosos ativos, o número de ocupantes de cargos de confiança é pequeno. Menor ainda quando traduzido para os membros aposentados. Em que pese a existência da representação da numérica, a representação desse dado é quase nula, conforme a tabela que segue.

Tabela 8 – Percentual de aposentados ocupantes de cargos de confiança

PERCENTUAL DE APOSENTADOS OCUPANTES DE CARGOS DE CONFIANÇA	
Até 49 anos	0,1%
Entre 50 e 59 anos	0,3%
Entre 60 e 69 anos	0,6%
Entre 70 e 75 anos	0,1%
Acima de 75 anos	0,05%

*Em relação ao total geral dos cargos de confiança.

7.3. Membros idosos (ativos e aposentados)

A disparidade confirma que a ocupação de cargos de confiança ocorre nos agrupamentos de menos idade, como confirma a tabela a seguir. Entre os ativos idosos, apenas 6,4% ocupam cargos de confiança, o que demonstra a distribuição privilegiada para as classes iniciais e medianas da carreira. Essa tendência não deixa de se reproduzir com os idosos aposentados, os quais ocupam minimamente esses cargos, representando 0,7%.

Tabela 9 – Percentual de idosos ocupantes de cargos de confiança

IDOSOS ATIVOS	IDOSOS APOSENTADOS
6,4%	0,7%

* Em relação ao total geral de membros que ocupam cargos de confiança.

8. DISTRIBUIÇÃO POR INSTÂNCIA

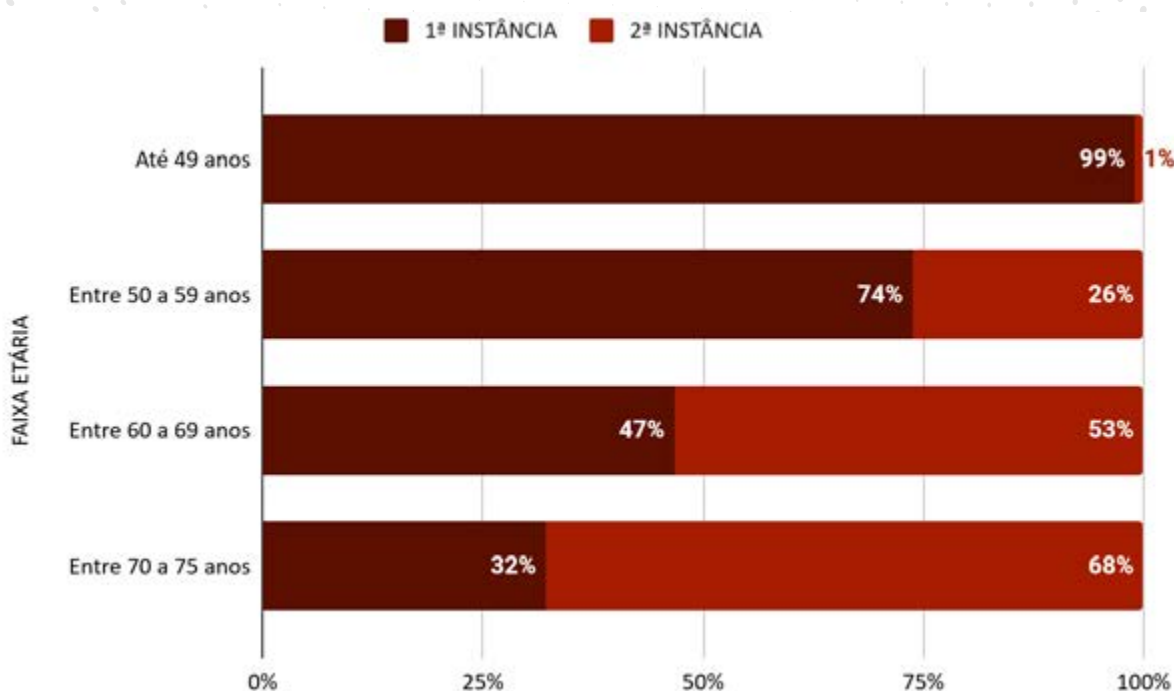
Em virtude das características distintas entre o Ministério Público da União e os Ministérios Públicos dos Estados, as respostas serão dispostas separadamente.

8.1. Ministério Público dos Estados

8.1.1. Membros ativos

Identifica-se um quantitativo mais numeroso de membros com até 49 anos lotados na primeira instância (99%). Na faixa etária de 50 a 59 anos de idade também há predominância na primeira instância (74%), enquanto os idosos estão mais concentrados na segunda instância (faixas de 60 a 69 anos e de 70 a 75 anos).

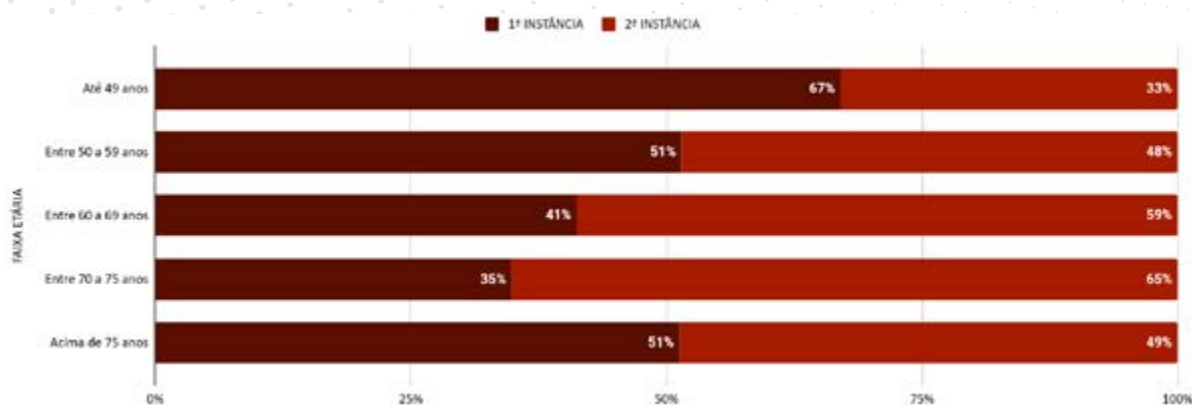
Gráfico 11 – Percentual de membros ativos por instância



8.1.2. Membros aposentados

Quanto aos aposentados, aqueles que se aposentam nas faixas iniciais de idade reúnem-se na 1ª instância. A partir dos 60 a 69 anos e dos 70 a 75 anos, predomina a 2ª instância. Na faixa após os 75 anos, identifica-se a prevalência da 2ª instância na época da aposentadoria.

Gráfico 12 – Percentual de membros aposentados por instância

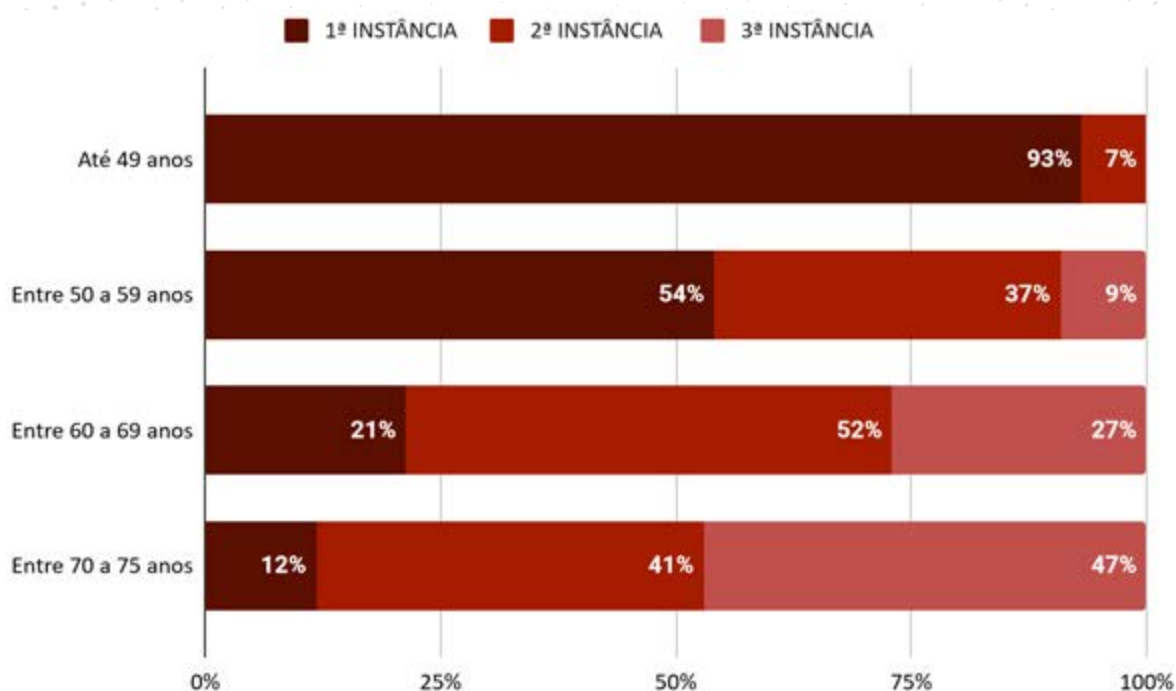


8.2. Ministérios Públicos da União: Federal, do Trabalho, Militar e do Distrito Federal e Territórios

8.2.1. Membros ativos

A maioria dos membros ativos está na faixa de 49 anos, na primeira instância (91%). Os de 50 a 59 anos estão mais condensados na segunda instância (45%), assim como os de 60 a 69 anos, com o mesmo percentual (45%). Os membros na faixa de 70 a 75 anos estão mais localizados na terceira instância (53%). O Ministério Público do Trabalho não respondeu essa questão. O Ministério Público Militar bem como o Distrito Federal não possuem terceira instância. Assim sendo, todos da terceira instância são do Ministério Público Federal.

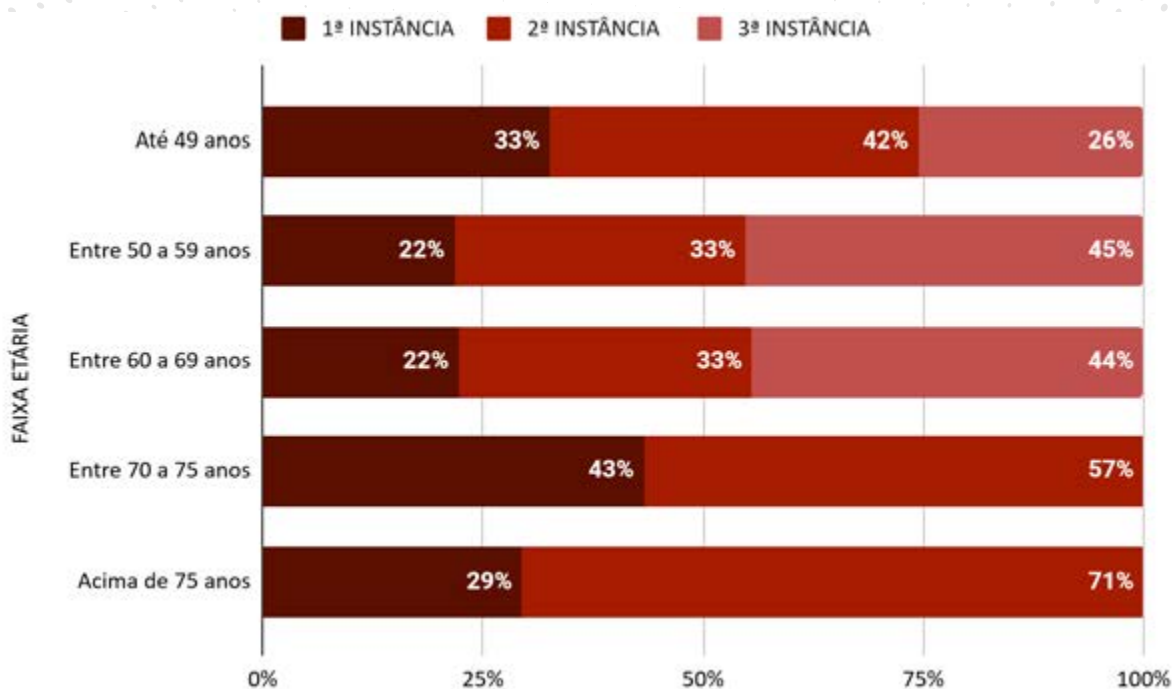
Gráfico 13 – Percentual de membros ativos por instância – MPM, MPF e MPDFT



8.2.2. Membros aposentados

Até 49 anos de idade, os membros aposentados concentram-se na segunda instância (42%). Nas faixas compreendidas entre 50 e 59 anos e entre 60 e 69 anos, há um maior quantitativo na terceira instância, com 45% e 44%, respectivamente. A faixa etária de 70 a 75 anos está com maior percentual na segunda instância (71%).

Gráfico 14 – Proporção de membros aposentados por instância ao tempo de concessão da aposentadoria – MPM, MPF e MPDFT



8.2.3. Distribuição de idosos por instância

Enxerga-se o predomínio dos idosos, ativos e aposentados, na segunda instância. A primeira instância desponta em segundo lugar na distribuição desses membros.

Tabela 10 – Distribuição de idosos ativos e aposentados por instância

IDOSOS ATIVOS			
1ª Instância	2ª Instância	3ª Instância	Especial
4,0%	36,0%	41%	0
IDOSOS APOSENTADOS			
1ª Instância	2ª Instância	3ª Instância	Especial
15%	42%	38%	0

Percentual não atinge 100% em razão de formulários incompletos.

*Em relação ao total geral de membros ativos e aposentados distribuídos por instância.

9. DISTRIBUIÇÃO POR ENTRÂNCIA

Nesta pesquisa, encontrou-se uma grande especificidade na organização da carreira. Em 11 estados, a disposição é de 1ª, 2ª e 3ª entrâncias. Nas unidades ministeriais da Bahia, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Piauí, Rio Grande do Norte, Paraná e Santa Catarina há ainda uma entrância especial, enquanto o Ministério Público do Espírito Santo informou a existência de entrância única.

O Estado de São Paulo apresentou um maior escalonamento: substituto, inicial, 2ª entrância, 3ª entrância, intermediária e final.

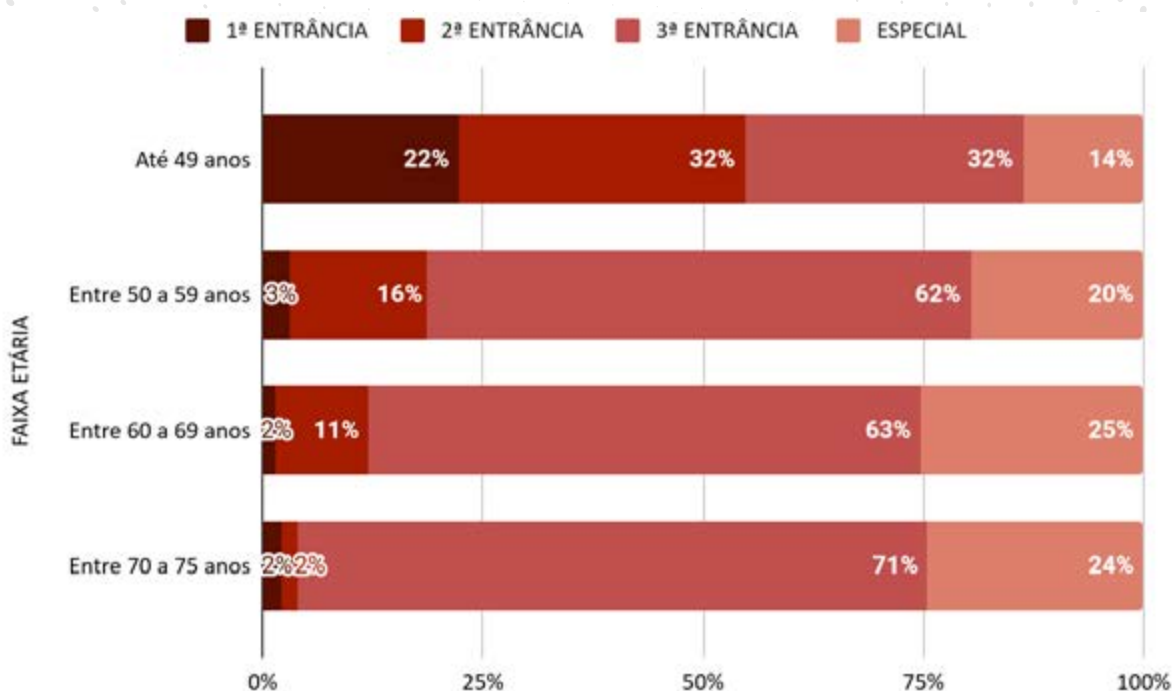
9.1. Ministério Público dos Estados

9.1.1. Membros ativos

A leitura dos dados por entrância mostra uma prevalência de promotores nas 2ª e 3ª entrâncias e idade até os 49 anos. As demais faixas de idade estão concentradas na terceira entrância (50 a 59, 60 a 69 e 70 a 75 anos).

Na entrância especial, tem-se a maior participação das faixas com idade entre 60 e 69 e entre 70 e 75 anos.

Gráfico 15 – Distribuição de membros ativos por entrância



9.1.2. Membros Aposentados

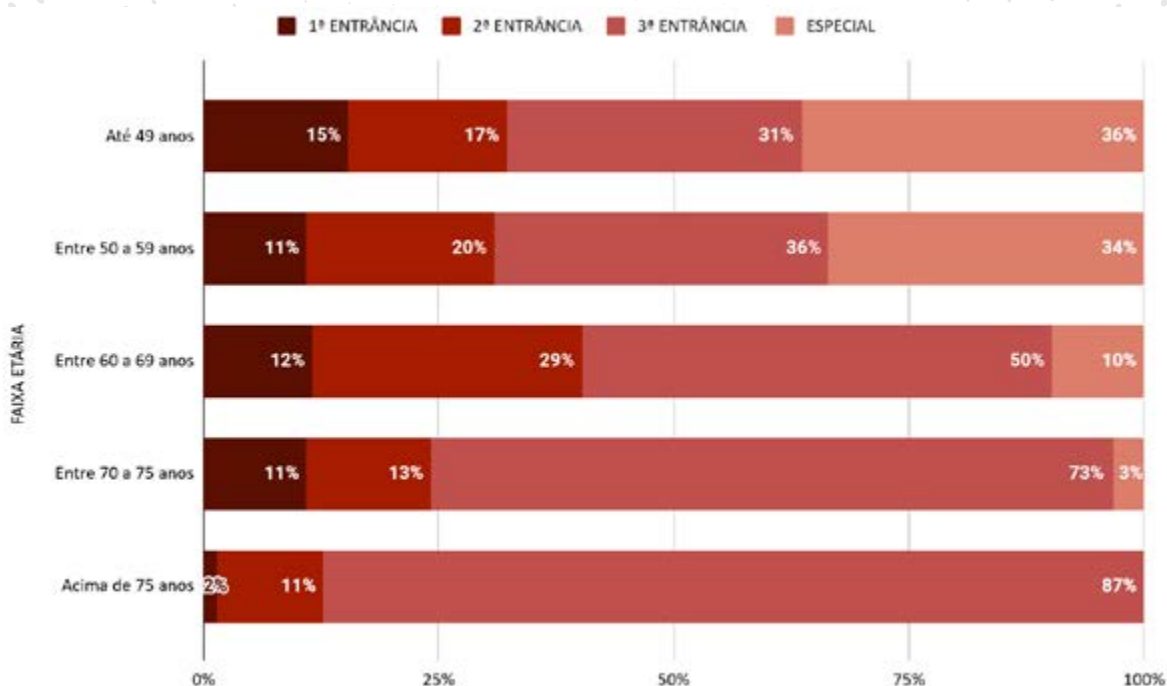
Entre os aposentados, há exceção da faixa até 49 anos de idade, que está distribuída em maior quantitativo na entrância especial; as demais faixas são maioria na 3ª entrância.

Em seguida, os membros de 50 a 59 anos estão concentrados na entrância especial, compondo 34%. A faixa de 60 a 69 anos segue na segunda entrância (29%), assim como as demais: 70 a 75 anos, 13%, e acima de 75 anos, 11%.

A faixa acima de 75 anos ocupa 2% na primeira entrância, 11% na segunda e 87% na terceira.

A faixa de 60 a 69 anos está assim distribuída: 12% na primeira entrância; 29% na segunda; 50% na terceira; e 10% na entrância especial.

Gráfico 16 – Percentual de aposentados por entrância ao tempo de concessão da aposentadoria



9.1.3. Distribuição de idosos por entrância

Tabela 11 – Distribuição de idosos ativos e aposentados por entrância

IDOSOS ATIVOS			
1ª Entrância	2ª Entrância	3ª Entrância	Especial
0,1%	0,7%	6,6%	6%
IDOSOS APOSENTADOS			
1ª Entrância	2ª Entrância	3ª Entrância	Especial
1,06%	4%	15,2%	1,0%

Percentual não atinge 100% em razão de formulários incompletos.

* Em relação ao total geral de membros ativos e aposentados distribuídos por instância.

9.2. Ministérios Públicos da União: Federal, do Trabalho, Militar e do Distrito Federal e Territórios

A disposição por entrância não se aplica aos Ministérios Públicos da União.

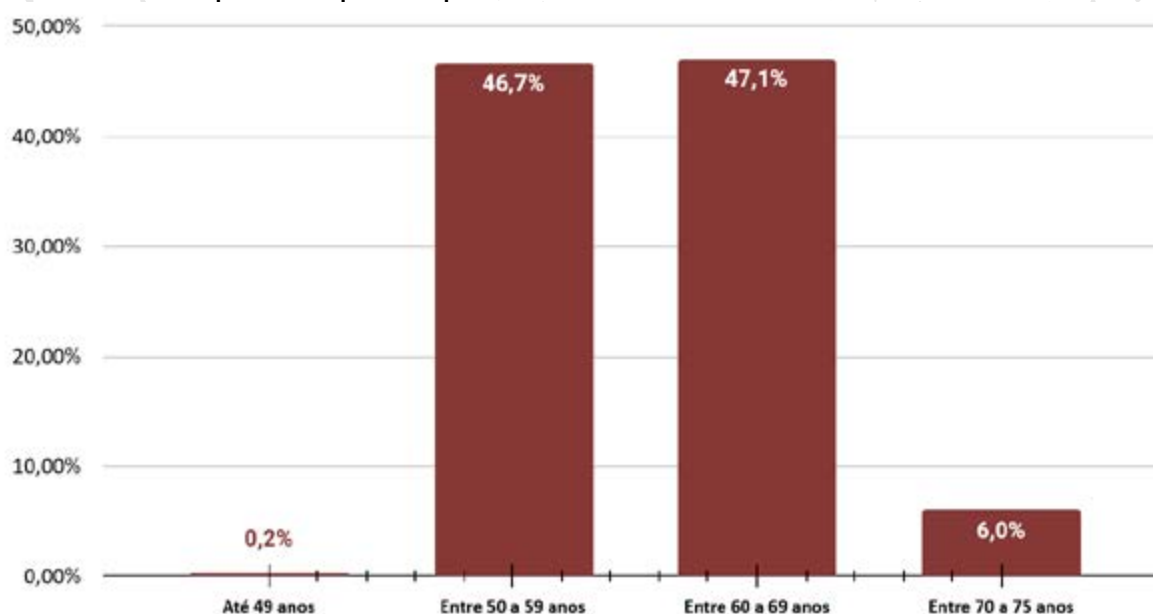
10. QUANTITATIVO DE MEMBROS QUE PREENCHEM OS REQUISITOS PARA APOSENTADORIA E CONTINUAM NA ATIVA

A maioria dos membros em condições de se aposentar estão representados nas faixas de 50 a 59 anos de idade (46,7%) e de 60 a 69 anos de idade (47,1%). Os demais estão assim dispostos: até 49 anos é 0,2%, e de 70 a 75 anos com 6%. Deste modo, os idosos são maioria entre aqueles que já podem se aposentar, mas continuam na ativa.

Vale o registro de que a literatura atribui a dificuldade de desagregação do trabalho às determinações socioculturais associadas à ideia de utilidade e, ainda, ao exercício da masculinidade, no caso dos homens (CÔRTE, 2006). Outro fator seria a perda econômica com a aposentadoria.

O número de pessoas na ativa que preenchem os requisitos de aposentadoria pode ser reduzido, face à reforma da previdência e de possíveis restrições à acumulação de aposentadoria e pensão. Assim, na conjuntura atual, tem-se um fomento cada vez menor para a continuidade da carreira. A longo prazo, todavia, diante do aumento da idade mínima e do tempo de contribuição, as faixas etárias de mais idade tendem a permanecer por maior tempo na ativa.

Gráfico 17 – Distribuição etária de membros que preenchem os requisitos para aposentadoria e continuam na ativa



11. EXISTÊNCIA DE PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

A aposentadoria gera uma ruptura no cotidiano das pessoas. Antes, e durante várias décadas, a maior parte do tempo era dedicada ao trabalho. Surge então um vazio que, caso não ocupado por atividades que deem significação às suas vidas, acarreta infelicidade e falta de perspectiva. Salienta-se que essa nova fase da vida vem acompanhada normalmente de uma redução de vencimentos e modificação na própria percepção e de seus familiares quanto ao seu *status* na família.

Vale o registro de que a transição para aposentadoria ocorre de forma distinta entre gêneros. Numa sociedade patriarcal, o trabalho exerce uma centralidade na vida de muitos homens, os quais assumem a figura de provedor, desobrigando-os de arcar com outros papéis. Entretanto essa multiplicidade é fato para muitas mulheres, que podem vislumbrar a aposentadoria apenas como a desoneração de uma de suas incumbências, sem comprometer a sua identidade, como sucede com uma parcela dos homens.

Na tentativa de minimizar os impactos, surgem os programas de desenvolvimento pessoal com intuito de preparar para aposentadoria, discutindo as mudanças nas relações com familiares e amigos, menor convivência com aqueles do círculo de trabalho, identificação de novas áreas de interesse, bem como inserção em outros grupos sociais importantes que venham a contribuir de forma abrangente para a qualidade de vida durante e após o processo de obtenção da aposentadoria, corroborando para um melhor entendimento do processo, que perpassa a forma de reorganização do tempo e da renda e a descoberta de atividades remuneradas ou não, mas que sobretudo sejam prazerosas.

Os primeiros programas de preparação para a aposentadoria surgem na iniciativa privada e aos poucos vão se estendendo à administração pública. A partir de 2003, o Estatuto do Idoso passou a fomentar esses programas. Vejamos:

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

II - preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

De acordo com pesquisa realizada pelo SESC/FPA, de modo geral as pessoas não recebem assistência na preparação para a aposentadoria, dado que 95% dos idosos aposentados declaram não ter tal oportunidade. (NERI, 2007)

Apesar da normativa vigente, o Ministério Público brasileiro ainda não tem se debruçado particularmente. Os resultados anunciam que apenas três unidades mencionaram a existência do PPA (Distrito Federal, Pernambuco e Santa Catarina), havendo abstenção de três estados e informação de que no Espírito Santo o programa encontrava-se em fase de implantação, assim como em Goiás.

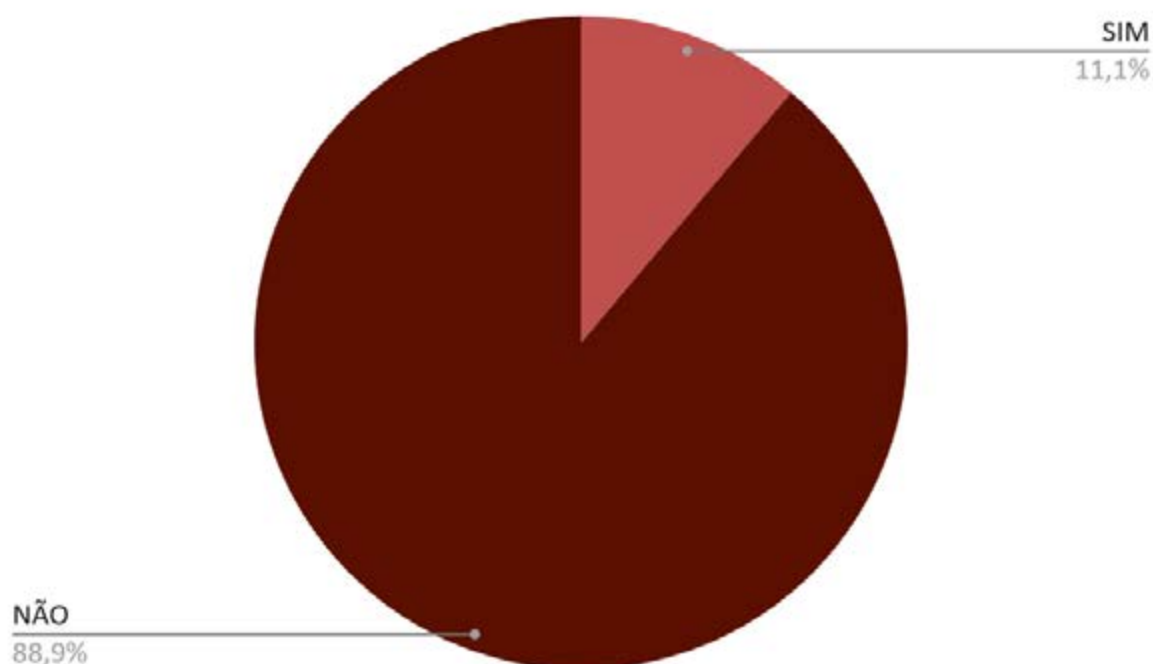
No Distrito Federal a participação no programa não está vinculada ao critério de idade; todos que desejarem podem aderir.

Em Pernambuco, o objetivo do projeto é proporcionar um momento de reflexão e instrução para a nova etapa da vida que se inicia com a aposentadoria, assim como reconhecer a contribuição dos que fizeram a Instituição ter o atual formato, sendo a ação realizada por meio da Coordenadoria Ministerial de Gestão de Pessoas (CMGP).

Em Santa Catarina podem participar não apenas aqueles que estão próximos à aposentadoria, mas também os que já se encontram nessa condição, de modo que o programa tenha mais abrangência.

O Ministério Público da União destacou a existência de um curso a distância, vinculado à Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho (DQVT/MPF) com o tema preparação para a aposentadoria, o qual possui inscrições abertas para todas as unidades do MPF.

Gráfico 18 – Existência de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)



POSSUEM: MPDFT - PE - SC

12. AFASTAMENTO POR LICENÇA MÉDICA

12.1. Número de membros afastados

O Plano Diretor de Gestão de Pessoas do Conselho Nacional do Ministério Público, Portaria CNMP-SG nº 67/2017, já apresentava indicador para aferir o índice de absenteísmo, calculado da seguinte forma: número de dias de ausência por motivo de licença para tratamento da própria saúde,

por motivo de acidente de serviço ou por doença profissional, dividido pelo número de servidores multiplicado pelo número de dias úteis.

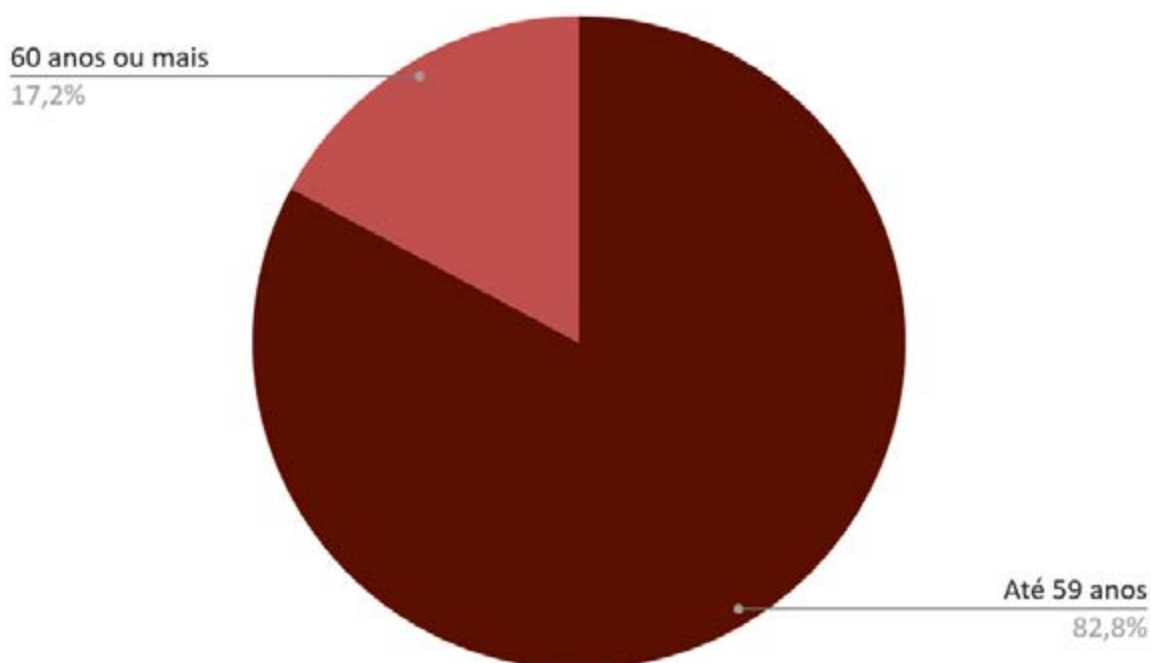
No entanto, essa metodologia é insuficiente quando se refere a membros, haja vista a dificuldade de contabilizar os afastamentos, já que inexistente o registro de frequência.

Os membros que estão em estágio probatório tendem a justificar todas as faltas, enquanto os demais podem ser mais reticentes a assim proceder, considerando tal possibilidade somente quando a ausência compromete a realização de atos como audiências ou for por período superior a um dia, visto que a apresentação de atestado médico exige sua inserção em sistema de gestão de expedientes.

Contudo a pesquisa apurou que 82,8% dos membros afastados têm até 59 anos de idade. Entre os idosos, com idade equivalente a 60 anos ou mais, esse número é de 17,2%.

Não integrava no escopo da pesquisa descobrir quais seriam as principais doenças e números de licenças recorrentes.

Gráfico 19 – Afastamento de membros por licença médica

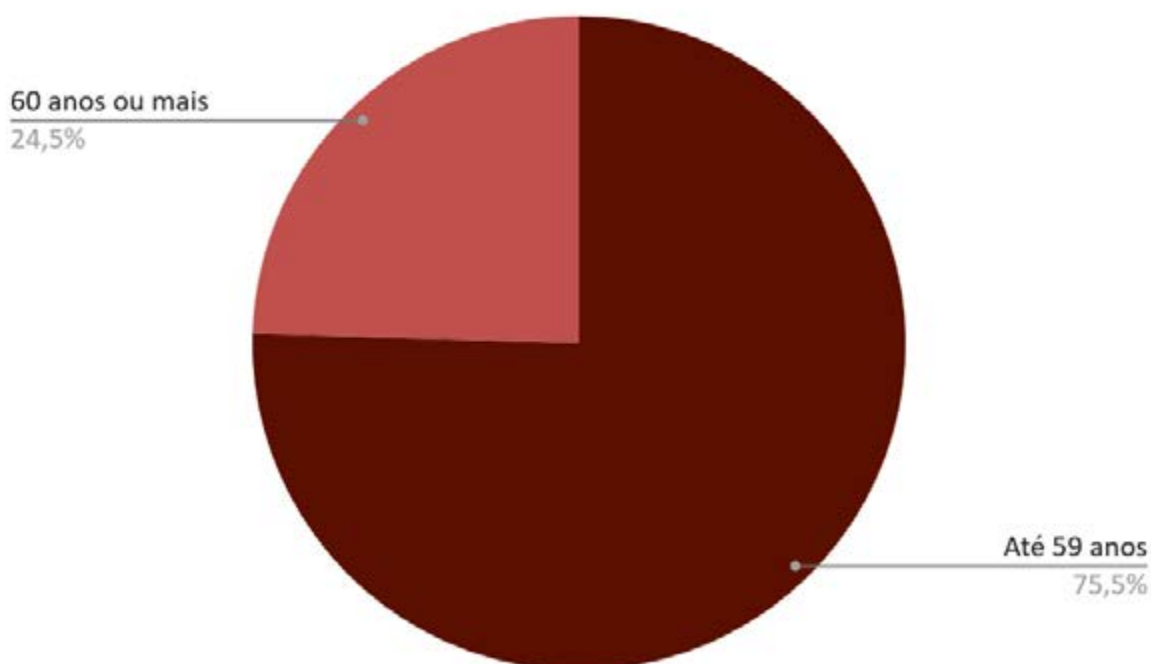


12.2. Número de dias de afastamento – base ano de 2017

O total de dias de afastamento para o grupo de até 59 anos é de 45.643 (75,5%), e para os que têm 60 anos ou mais é de 14.846 (24,5%).

Por outro lado, são poucas as unidades que calculam o custo desses afastamentos e, quando o calculam, não há uniformidade na metodologia.

Gráfico 21 – Afastamento dos membros em dias



13. EMPRÉSTIMOS CONSIGNADOS

O incentivo ao consumismo e o acesso ao crédito cada vez maior têm propiciado endividamento excessivo. A Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (PEIC) aponta que o percentual de famílias brasileiras com algum tipo de dívida subiu de 60,2% em abril de 2018 para 62,7% em abril de 2019 (PEIC, 2019).

De acordo com os dados do Banco Central do Brasil (BCB, 2018), os servidores públicos das três esferas devem cerca de R\$180,2 bilhões na modalidade de operações de crédito consignado.

O assunto justificou o estabelecimento da Estratégia Nacional de Educação Financeira, Decreto nº 7.397/2010, a “promover a educação financeira e previdenciária e contribuir para o fortalecimento da cidadania, a eficiência e solidez do sistema financeiro nacional e a tomada de decisões conscientes por parte dos consumidores”.

Recentemente, essa normativa foi revogada pelo Decreto nº 10.393/2020, que criou o Fórum Brasileiro de Educação Financeira e definiu nova estratégia nacional de educação financeira, todavia com foco na articulação e no compartilhamento de informações entre órgãos.

Não obstante a dimensão do problema, falar de dinheiro ainda é tabu para as famílias e para a sociedade, principalmente num contexto de endividamento. Os profissionais de saúde têm constatado que as dívidas reverberam na saúde física e psicológica, a exemplo de redução de imunidade, maior suscetibilidade à depressão, ataques de pânico e crises de ansiedade¹¹, como também o aumento do consumo de drogas como ansiolíticos, álcool e cigarro. Ademais, os conflitos familiares se intensificam, contribuindo para a elevação no número de divórcios, índices de violência doméstica e atritos com os filhos.

Do ponto de vista organizacional, pode-se mencionar o absenteísmo, baixa produtividade, irritabilidade, desmotivação e diminuição da criatividade. O estudo *Financial Education Initiatives in the Workplace*¹² aponta que 83% de profissionais de recursos humanos avaliam que o endividamento dos colaboradores compromete a performance das empresas, além disso, os trabalhadores nessa condição também estão mais propensos a cuidar de questões financeiras no horário de trabalho¹³.

A pesquisa ora apresentada optou em desconsiderar outras modalidades de dívidas como cartão de crédito, cheque especial e operações de crédito direto ao consumidor, uma vez que os empréstimos consignados seriam de fácil aferição pelas unidades.

Este tópico é meramente ilustrativo, porém é indicativo da necessidade de maior aprofundamento. As informações que seguem contemplam unicamente as unidades que responderam o item, excetuando-se os estados

11 Estudo conduzido pelo *Glasgow Centre for Population Health*, disponível em: <<https://bit.ly/3ns6tUQ>>.

12 O trabalho *Financial Education Initiatives in the Workplace* foi divulgado pela *Society for Human Resource Management*.

13 Pesquisa *Employee Financial Wellness Survey* realizada pela *PricewaterhouseCoopers*, 2012.

de Pernambuco, Rio Grande do Sul, Piauí e Amazonas. O Ministério Público do Estado de São Paulo, com maior contingente de membros, também não chegou a responder o item.

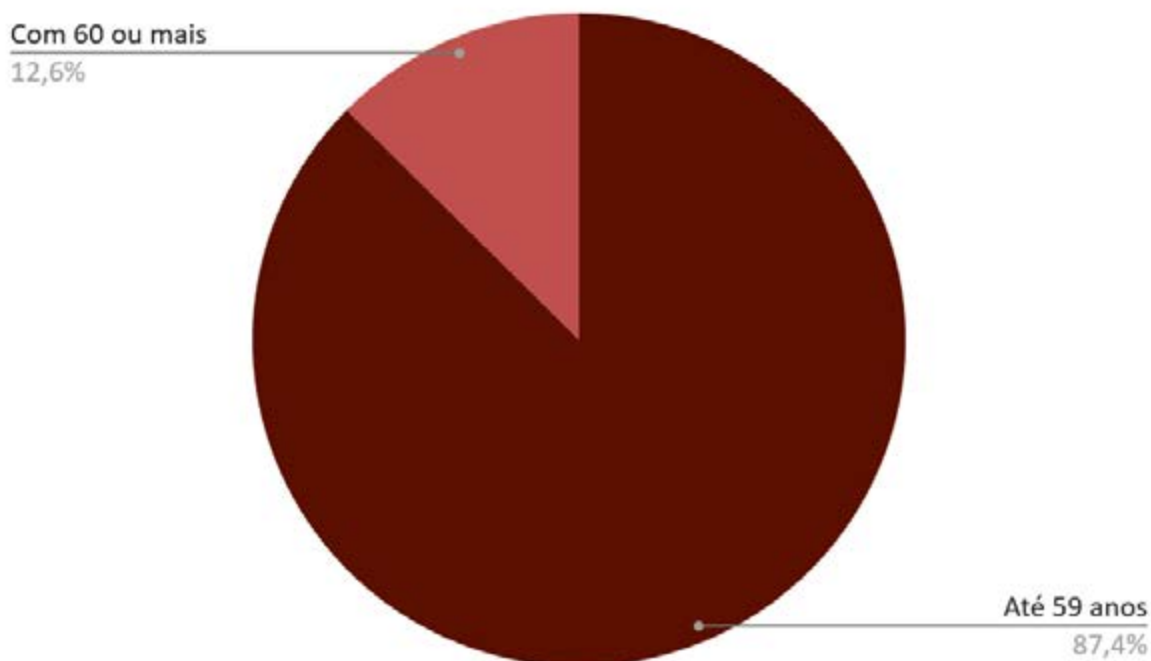
Apurou-se que 34% do total de membros ativos encontram-se nessa condição, sendo o percentual ainda maior para os aposentados, 38%.

13.1. Membros ativos

Os dados apontam que os membros de até 59 anos de idade representam maior número de endividados com empréstimos consignados contraídos até 2017, em contraposição a ativos com idade igual ou maior que 60 anos.

Ressalta-se ser usual a realização de contratos financeiros nos primeiros anos de ingresso na carreira, haja vista a aquisição de imóvel, veículos e investimentos na educação dos filhos.

Gráfico 22 – Proporção de membros ativos que adquiriram empréstimos consignados até 2017



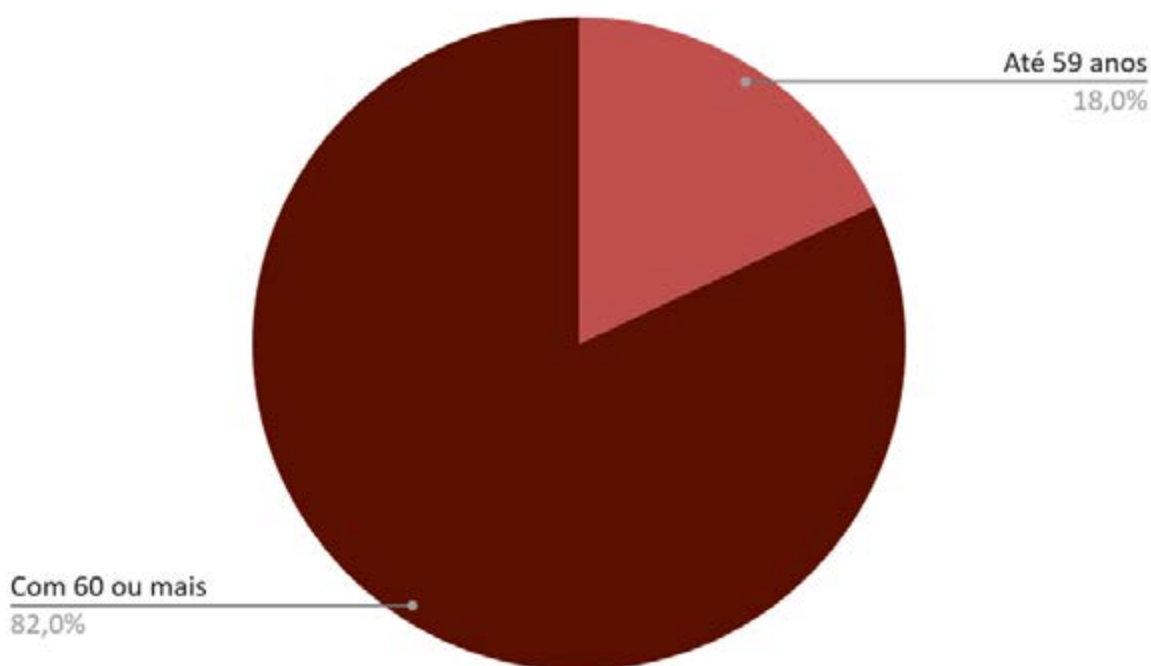
13.2. Membros aposentados

Neste segmento, o endividamento concentra-se na faixa acima de 60 anos de idade. Os dados revelam que o número de membros aposentados com empréstimos consignados até 2017, entre os que têm 60 anos de idade ou mais, é de 82%, contra 18% dos que têm até 59 anos de idade também aposentados.

De modo geral, a população idosa é mais assediada para celebrar operações de crédito consignado, o qual costuma ser a operação mais frequente entre aposentados em geral. O Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor (IDEC, 2019) estima que mais de cinco milhões de idosos estão endividados no Brasil, a maioria por meio de empréstimos como crédito consignado. Esse dado justifica a necessidade de os PPAs incluírem o tema do planejamento e educação financeira em suas pautas.

Por outro lado, faz-se necessário entender os motivos pelos quais os membros aposentados vêm se endividando, já que possuem aposentadorias mais altas que a média da população brasileira e que dispõem de tempo para constituir patrimônio, bem como para prover formação escolar e profissional aos filhos, favorecendo a sua independência.

Gráfico 23 – Proporção de membros aposentados que adquiriram empréstimos consignados até 2017



14. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A configuração demográfica do país está transmudando, e isso ressoa no universo das organizações, quer seja por alteração na composição ou por lhes serem feitas novas reivindicações.

O Ministério Público brasileiro igualmente experiencia o processo, com o prognóstico de transição na estrutura etária para as próximas duas décadas, ocasião em que os membros se aglutinarão nas faixas de 60 anos ou mais.

O propósito deste projeto foi elucidar quem são os membros do Ministério Público brasileiro sob o enfoque do envelhecimento, em termos numéricos e de características gerais. Nessa trajetória, fez-se essencial esclarecer qual zelo é dispensado aos aposentados, até mesmo como presságio de atenção aos que agora integram o *Parquet*.

Enfatiza-se que os dados apreciados são exploratórios e parciais, sem embargo dos esforços empregados no planejamento, envio dos questionários, contato com as unidades, dilatação de prazos, discussão dos resultados, modificações na equipe e no cronograma. Os maiores obstáculos enfrentados dizem respeito à inexistência de bancos assemelhados, discrepâncias nos formulários com os dados do CNMP¹⁴ e dos portais da transparência¹⁵. Nestes, constata-se uma diversidade na metodologia de publicização, uma vez que algumas unidades apenas exibem o *status quo* sem disponibilizar as informações dos anos anteriores.

Após assentamento de admissão, parcos e espaçados são os registros subsequentes, a prejudicar o progresso da política de gestão e qualificação de pessoas, o que dificulta a análise dos erros e acertos na gerência do envelhecimento no Ministério Público.

Não obstante o crescimento da participação da mulher, principalmente nas faixas mais jovens, a desigualdade de gênero também permeia a condição da idosa. Os estudos sinalizam que as mulheres tendem a sair da instituição tão logo adquiram direito à aposentadoria. De igual modo, a avaliação efetuada pelo CNMP realça a baixa participação feminina na ocupação de cargos estratégicos.

14 CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Ministério Público**: um retrato. Brasília: CNMP, 2018.

15 A uniformização está no portfólio de projetos estratégicos do Planejamento Estratégico Nacional (2010-2019).

Mencionados cargos, independentemente do gênero, são lotados por membros nas faixas de menor idade.

A instituição reproduz o que a literatura comumente relata sobre a escassez de dados étnico-racial, seja pela falta de informações, seja pela dificuldade na coleta e ausência de padronização na tipologia utilizada ou mesmo por não ser de registro obrigatório. Tais lacunas se intensificam quanto maior for a antiguidade do membro e acentuam-se ainda mais quando se reportam aos aposentados. O recorte étnico-racial deve ser otimizado inclusive para investigar a efetividade da Recomendação nº 40/2016 e da Resolução nº 170/2017 do CNMP.

No âmbito da escolarização, na totalidade das faixas etárias, observa-se que a maioria dos membros cursou unicamente a graduação, havendo maior investimento acadêmico naqueles com menos idade. Pontua-se que a Instituição vem, gradualmente, impulsionando uma maior formação escolar, bem como estudos e pesquisas, além de parcerias com universidades ou outras instituições com vistas a um perfil profissional mais proativo.

Embora o Estatuto do Idoso preveja a criação de Programas de Preparação para a Aposentadoria, eles são praticamente inexistentes nas unidades ministeriais, havendo experiências no Distrito Federal, em Pernambuco e Santa Catarina e, em desenvolvimento, no Espírito Santo, Goiás e Ministério Público Federal.

Progressivamente o Planejamento Estratégico Nacional (PEN, 2010-2019) tem ampliado o interesse com as pessoas que constituem o Ministério Público brasileiro. Neste sentido foi publicada a Recomendação nº 52/2017, instituindo a Política Nacional de Gestão de Pessoas no Ministério Público Brasileiro, que motivou o estabelecimento de programas de qualidade de vida, sob ótica de que o bem-estar contribui para o aumento da produtividade e a redução do absenteísmo.

A reestruturação da Corregedoria Nacional do Ministério Público¹⁶, com a criação da Coordenadoria de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório, contribuiu para uma compreensão mais holística do desenvolvimento humano e da gestão da qualidade de vida no trabalho.

Ações de promoção de hábitos saudáveis, como prática regular de exercícios físicos, alimentação saudável, antitabagismo, regularidade no sono e educação financeira também devem ser incluídas nos programas

16 Portaria CNMP-CN nº 279/2017.

de preparação da aposentadoria, não se restringindo como medidas para redução de afastamentos por licença médica, acidente de serviço ou por doença profissional.

A preparação para a aposentadoria é contemplada pela Recomendação nº 52/2017 (CNMP), porém apenas em um inciso no capítulo das diretrizes gerais. Já a matéria qualidade de vida é melhor elaborada na mesma recomendação.

Outro ponto marcante é a discussão sobre o endividamento e uma maior propensão para os membros idosos aposentados adquirirem empréstimos consignados. Todavia, em virtude do elevado número de membros ativos comprometidos com essas operações, requer maior atenção.

Conquanto o afinco do CNMP e CNPG, na área de tecnologia da informação e de registros funcionais, constata-se que estes são aferidos isoladamente, sem dinamicidade e comunicação entre as bases de dados, visto que o preenchimento normalmente se dá uma única vez, inexistindo revalidação para fins da atualização. Um exemplo seria a possível reinterpretação do quesito raça/cor por parte do membro em seu pertencimento étnico-racial. De qualquer forma, as iniciativas de melhoria de anotações aos ativos, havendo alguma deferência com os aposentados pelas associações de classe.

Por outro lado, a pesquisa realizada em 2006, "*Diagnóstico do Ministério Público dos Estados*", abordou assuntos que contribuiriam para delineamento do perfil dos seus integrantes e, por isso, seria válido sua incorporação ao cadastro de forma permanente, tais como: religião, origem escolar (pública ou privada), formação escolar dos genitores, jornada de trabalho antes do MP, forma de ingresso (cotas raciais ou de pessoa com deficiência) e participação em organização não governamental.

Entende-se que a incorporação do censo e o aperfeiçoamento do cadastro funcional devam ser conduzidos por uma instituição de expertise, com participantes das comissões do CNMP, ouvindo os diversos ramos do Ministério Público brasileiro, bem como os grupos de trabalho que tratam de temáticas sensíveis à atuação.

Ademais, a ficha funcional deve estar sujeita à revalidação a cada biênio, podendo figurar dados sensíveis de acesso restrito, sem identificação do indivíduo, como identidade de gênero e orientação sexual, bem como atualização de novos questionamentos, já que a sociedade evolui e lança luz sobre novas temáticas. Essas são indagações que no futuro podem se

apresentar como imprescindíveis, enquanto na contemporaneidade sequer são debatidas. Semelhante fato ocorreu com a discussão sobre identidade racial, a qual antes não era objeto de frequente análise, mas que, hoje, é assimilada como tópico fundamental.

Outrossim, é igualmente relevante a celebração de termos de cooperação técnica e parcerias com as associações de classe a fim de viabilizar aos membros aposentados a atualização das fichas funcionais, permitindo, conseqüentemente, o resgate do sentimento de pertencimento à Instituição.

Tal aspecto deve transcender à memória institucional, auxiliando na identificação de oportunidades, ao membro aposentado, de colaborar com a sociedade e com o Ministério Público, considerando o acúmulo de experiência de vida e a dedicação profissional ao longo da carreira, como também apoiando a elaboração de novas perspectivas e projetos de vida.

15. REFERÊNCIAS

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Série cidadania financeira: estudos sobre educação, proteção e inclusão. 6ª ed. Brasília: Banco Central do Brasil, 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: <<https://bit.ly/3vpUwSi>>. Acesso em: 26 set. 2018.

_____. Decreto nº 7.397, de 22 de dezembro de 2010. Institui a Estratégia Nacional de Educação - ENEF, dispõe sobre a sua gestão e dá outras providências. Revogado pelo Decreto nº 10.393, de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7397.htm>. Acesso em: 20 maio 2020.

_____. Decreto nº 10.393, de 9 de junho de 2020. Institui a nova Estratégia Nacional de Educação Financeira - ENEF e o Fórum Brasileiro de Educação Financeira - FBEF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10393.htm#art10>. Acesso em: 20 maio 2020.

_____. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <<https://bit.ly/2R4Ujol>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. Emenda Constitucional nº 88, de 7 de maio de 2015. Altera o art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, e acrescenta dispositivo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <<https://bit.ly/3xwtgDn>>. Acesso em: 30 abr. 2020.

_____. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <<https://bit.ly/3nuRs4w>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

_____. Lei Complementar nº 152, de 3 de dezembro de 2015. Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal. Disponível em: <<https://bit.ly/3eDKDtw>>. Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Lei nº 8.625, de 12 de fevereiro de 1993. Institui a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, dispõe sobre normas gerais para a organização do

Ministério Público dos Estados e dá outras providências. Disponível em: <<https://bit.ly/3u3YKyC>>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <<https://bit.ly/3xwTC8i>>. Acesso em: 11 fev. 2020.

_____. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis no 7.716, de 5 de janeiro de 1989, nº 9.029, de 13 de abril de 1995, nº 7.347, de 24 de julho de 1985, e nº 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: <<https://bit.ly/2QF5VyT>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

_____. Ministério da Justiça. Secretaria da Reforma do Judiciário. Diagnóstico Ministério Público dos Estados, 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/3eH8HLR>>. Acesso em: 9 set. 2020.

_____. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Presidência da República. Manual de Enfrentamento à Violência contra a Pessoa Idosa: É possível prevenir. É necessário superar. Brasília/DF, 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/2SdzFR>>. Acesso em: 14 out. 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC). Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor - PEIC, 2019. Matéria veiculada pela Associação Brasileira de Franqueados (ASBRAFR), Disponível em: <<https://bit.ly/3aK32DW>>. Acesso em: 1º abr. 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Cenários de Gênero. Brasília: CNMP, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/3rrPQdb>>. Acesso em: 6 mar. 2019.

_____. Ministério Público: um retrato. Vol. VII. Brasília: CNMP, 2018.

_____. Planejamento Estratégico Nacional – PEN, 2010-2015, prorrogado até 2019. Brasília/DF.

_____. Portaria CNMP-CN nº 279, de 1 de dezembro de 2017. Organização da Corregedoria Nacional. Brasília: CNMP, 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/3u3Xnjt>>. Acesso em: 21 set. 2020.

_____. Portaria CNMP-SG nº 67, de 20 de abril de 2017. Plano Diretor de Gestão de Pessoas do Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP. Disponível em: <<https://bit.ly/3xxzIKE>>. Acesso em: 25 mar. 2020.

_____. Recomendação nº 40, de 9 de agosto de 2016. Recomenda a criação de órgãos especializados na promoção da igualdade étnico-racial, a

inclusão do tema em editais de concursos e o incentivo à formação inicial e continuada sobre o assunto. Brasília: CNMP. Disponível em: <<https://bit.ly/3aKq11G>>. Acesso em: 27 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Recomendação nº 52, de 28 de março de 2017. Recomenda aos órgãos que compõem o Ministério Público brasileiro que implementem a Política Nacional de Gestão de Pessoas, mediante a edição do correspondente ato administrativo. Brasília/DF. Disponível em: <<https://bit.ly/3wB32r>>. Acesso em: 21 set. 2020.

_____. Resolução nº 73, de 15 de junho de 2011. Dispõe sobre o acúmulo do exercício das funções ministeriais com o exercício do magistério por membros do Ministério Público da União e dos Estados. Brasília: CNMP. Disponível em: <<https://bit.ly/3eBs3IS>>. Acesso em: 7 ago. 2019.

_____. Resolução nº 132, de 22 de setembro de 2015. Altera o art. 2º, caput, e § 1º, da Resolução CNMP nº 73/2011, para permitir que membros do Ministério Público brasileiro possam exercer o magistério, cumulativamente com suas funções ministeriais, em municípios de sua comarca ou circunscrição de lotação. Brasília: CNMP. Disponível em: <<https://bit.ly/3vjOC5c>>. Acesso em: 23 set. 2019.

_____. Resolução nº 133, de 22 de setembro de 2015. Modifica a Resolução CNMP nº 73/2011. Brasília: CNMP. Disponível em: <<https://bit.ly/3vptiLC>>. Acesso em: 23 set. 2019.

_____. Resolução nº 158/2017, de 31 de janeiro de 2017. Institui o Plano Nacional de Gestão de Documentos e Memória do Ministério Público – PLANAME e seus instrumentos. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-158.pdf>>. Acesso em: 13 dez. 2018.

_____. Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017. Dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal. Brasília: CNMP. Disponível em: <<https://bit.ly/3eEOcQ3>>. Acesso em: 27 ago. 2020.

_____. Revista da Corregedoria Nacional: atuação do Ministério Público brasileiro na área de evolução humana e qualidade de vida. Vol. VI. Brasília: CNMP, 2018.

CORREIO BRAZILIENSE. Servidores devem R\$ 222,2 bilhões no crédito consignado, um recorde. Matéria veiculada no site <anajus.gov.br>, disponível em: <<https://bitlybr.com/9ye5cA6>>. Acesso em: 30 abr. 2020.

CÔRTE, Beltrina; ARCURI, Irene Gaeta; MERCADANTE, Elisabeth Frohlich. Masculin (idade) e velhices: entre um bom e mau envelhecer. São Paulo: Vetor Editora, 2006.

CORTES NERI, Marcelo. Renda, consumo e aposentadoria: evidências, atitudes e percepções. Fundação Getúlio Vargas: Ensaios Econômicos, nº 663, p. 1-27, 2007.

DEFENSORIA PÚBLICA DO RIO DE JANEIRO. Resolução DPGE/RJ nº 808, de 4 de janeiro de 2016. Institui o Programa de Residência Jurídica. Disponível em: <<https://bit.ly/2R29Sxr>>. Acesso em: 24 jul. 2019.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. Ciência & Saúde Coletiva, v.5, nº1, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em:<<https://bit.ly/3dWcTZI>>. Acesso em: 27 nov. 2018.

GLASGOW CENTRE FOR POPULATION HEALTH. Public Health Implications of Payday Lending. Glasgow, Reino Unido, 2016. Disponível em:<<https://bit.ly/3ns6tUQ>>. Acesso em: 30 abr. 2020.

IBGE, INSTITUTO DE BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Brasileiro de 2010. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 30 abr. 2020.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2019. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 5 jun. 2019.

_____. Retratos a Revista do IBGE, 2018. Somos todos iguais? O que dizem as estatísticas? Disponível em: <<https://bit.ly/2QsCJv5>>. Acesso em: 2 jul. 2019.

_____. Tábuas construídas no âmbito da Gerência de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica 2019 - IBGE/Diretoria de Pesquisas. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Gerência de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica. Projeção da população do Brasil por sexo e idade para o período 2010-2060. Disponível em: <<https://bit.ly/3eE6Yac>>. Acesso em: 27 abr. 2021.

IDEC. Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor, 2019. Disponível em: <<https://idec.org.br/>>. Acesso em: 5 ago. 2020.

NERI, Anita Liberato (org.). Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas na terceira idade. Edições SESC, SP. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, 2007.

PERISSÉ, Gabriel. Palavras e origens. v. 2. São Paulo: Saraiva, 2010.

PRICEWATERHOUSECOOPERS. Employee Financial Wellness Survey. 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/3xAjrEx>>. Acesso em: 22 jul. 2020.

SILVA, Tatiana Dias. Nota Técnica nº 43, I, Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na Carreira da magistratura do trabalho: notas sobre vagas reservadas, candidatos com condições especiais e com isenção de inscrição. DIEST/IPEA, 2020.

SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. Financial Education Initiatives in the Workplace. Minnesota, EUA, 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/3vpnjGA>>. Acesso em: 16 jun. 2020.

Universidade de São Paulo (USP). Em 2030, Brasil terá a quinta população mais idosa do mundo. Jornal on-line. Jornal da USP. Disponível em: <<https://bit.ly/3tZ8eeH>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. Programa de preparação para aposentadoria. Insular, 1996.



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO