



**CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO
CORREGEDORIA NACIONAL**

Procedimento nº 1.00222/2023-53

RELATÓRIO E PROPOSIÇÕES

**Correição Extraordinária de Fomento
à Resolutividade no Ministério
Público do Trabalho**

2023

SUMÁRIO

I - RELATÓRIO	2
II - PROPOSIÇÕES À PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO.....	46
II.1 - RECOMENDAR.....	46
III - PROPOSIÇÕES À CORREGEDORIA-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	48
III.1 - RECOMENDAR.....	48
IV - PROPOSIÇÕES ÀS PROCURADORIAS ESPECÍFICAS, CENTROS DE APOIO OPERACIONAL, NÚCLEOS E GRUPOS DE ATUAÇÃO	48
IV.1 - RECOMENDAR:	48
IV.1.1 – À Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - CODEMAT	48
IV.1.2 – À Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRETE.....	48
IV.1.3 – À Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas - CONAETE	49
IV.1.4 – À Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Oportunidades - CORDIGUALDADE	49
IV.1.5 – À Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública - CONAP	49
IV.1.6 – À Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes - COORDINFÂNCIA	50
IV.1.7 – À Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS.....	50
IV.1.8 – À Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário - CONATPA.....	50
V - ENCAMINHAMENTOS.....	51
VI- CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51

I - RELATÓRIO

1. Introdução

A Corregedoria Nacional do Ministério Público (CN) tem como principal múnus o aperfeiçoamento da atuação ministerial em áreas essenciais à sociedade, bem como a garantia do cumprimento dos deveres transcritos na Constituição Federal. Como parâmetros, atenta-se para a qualidade, a resolutividade e a transformação social decorrentes das atividades dos Membros do Ministério Público.

A transformação social que se pretende perpassa pela concretização dos direitos fundamentais e dos objetivos da República (art. 3º da Constituição Federal), e para a consecução de sua missão constitucional, o Ministério Público, para além da atuação perante o Poder Judiciário (atuação demandista), deve implementar mecanismos que estejam alinhados a uma atuação que aproxime a realidade da vida social ao projeto estabelecido pelo Constituinte originário (atuação resolutiva).

O Ministério Público é garantia constitucional fundamental de acesso à Justiça (art. 3º, 5º, §2º, 127 e 129 da CF) e as Corregedorias são garantias constitucionais fundamentais da sociedade e do indivíduo voltadas para avaliação, orientação e fiscalização das atividades ministeriais. Em outras palavras, são garantias fundamentais da própria garantia (do Ministério Público).

As Corregedorias, como órgãos de controle e de orientação, possuem papel fundamental na concretização do projeto de nação democrática, dispondo dos instrumentos necessários para o aprimoramento da atuação jurisdicional e extrajurisdicional do Ministério Público. Nas suas atividades de orientação e fiscalização, devem atuar qualitativa e substancialmente para tornar mais efetivos os fatores de ampliação da legitimidade social do Ministério Público por intermédio da aferição da resolutividade da atuação institucional.

Nesse cenário, torna-se premente a superação da valorização meramente formal e taxativa da atuação judicial e extrajudicial dos Membros do Ministério Público, devendo prevalecer a avaliação qualitativa pelas Corregedorias, com a aferição concreta da real repercussão social da atuação.

A Correição de Fomento à Resolutividade tem o escopo específico de conhecer as boas práticas do Ministério Público brasileiro, perscrutando-as no que diz respeito à efetividade e à entrega de resultados concretos e socio transformadores, a fim de aprimorá-las e difundi-las para conhecimento das demais Unidades e Ramos do Ministério Público.

Para tanto, analisa-se o atendimento de parâmetros e princípios considerados indispensáveis à configuração de uma atividade resolutiva, tais como a unidade, atuação em rede, planejamento, infraestrutura (material e humana), capacitação, política de valorização, indução de políticas públicas, autocomposição, dentre outros.

Almeja-se, desse modo, uma mudança de paradigma no que tange à forma de aferir a qualidade da atuação ministerial, dando ênfase à resolutividade, mas também verificando outros aspectos da atividade.

Com efeito, a correição é o procedimento de verificação ampla do funcionamento eficiente dos órgãos, Unidades, cargos ou serviços do Ministério Público, havendo ou não evidências de irregularidade, e nela são observados, para além da regularidade formal, cumprimento de prazos, produção mensal e verificação quantitativa, a avaliação dos impactos sociais da atuação do Membro, a cooperação na implementação da Política Nacional de Fomento à Atuação Resolutiva, experiências inovadoras e atuações de destaque, o cumprimento regular de projetos estratégicos, inclusive no que se refere ao tempo dedicado a eles, apenas para citar alguns (Resolução CNMP nº 149/2016, artigos 3º e 4º).

Utilizam-se como marcos normativos, a Carta de Brasília¹, a Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 02/2018², a Recomendação CNMP nº 54/2017³, a Resolução CNMP nº 118/2014⁴, a Recomendação CNMP nº 57/2017⁵ e a Resolução CNMP nº 243/2021⁶.

2. Aspectos metodológicos

A presente seção aborda os aspectos metodológicos da correição de fomento à resolutividade, realizada no Ministério Público do Trabalho.

A correição de fomento à resolutividade objetiva identificar, conhecer, fortalecer, consolidar e disseminar as boas práticas que contenham em seus atributos a capacidade de respostas efetivas às demandas de interesse da sociedade na promoção dos direitos fundamentais, por meio de instrumentos jurídicos legítimos.

A “boa prática” é conceitualmente considerada, no âmbito do Regulamento do Banco Nacional de Projetos e do “Prêmio CNMP”⁷, como sendo “técnica identificada como eficiente e eficaz para a realização de determinada tarefa, atividade ou procedimento visando ao alcance de objetivo comum”.

Embora a “boa prática”, nesses termos, não considere como medida de valor da sua constituição a efetividade, importa destacar que a resolutividade diz respeito à dimensão efetiva da ação, em que a prática resulta em benefícios diretos para a sociedade. Esses benefícios sociais gerados Goulart⁸ denomina prática sociotransformadora.

¹ Acordo de resultados firmado entre a Corregedoria Nacional e as Corregedorias das unidades do Ministério Público. O documento, aprovado durante o 7º Congresso Brasileiro de Gestão, em setembro de 2016, explicita premissas para a concretização do compromisso institucional de gestão e atuação voltadas à atuação resolutiva, em busca de resultados de transformação social, prevendo diretrizes estruturantes do MP, de atuação funcional de Membros e relativas às atividades de avaliação, orientação e fiscalização dos órgãos correicionais.

² Dispõe sobre parâmetros para a avaliação da resolutividade e da qualidade da atuação dos Membros e das Unidades do Ministério Público pelas Corregedorias-gerais estabelece outras diretrizes.

³ Dispõe sobre a Política Nacional de Fomento à Atuação Resolutiva do Ministério Público brasileiro.

⁴ Dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público e dá outras providências.

⁵ Dispõe sobre a atuação dos Membros do Ministério Público nos Tribunais.

⁶ Dispõe sobre a Política Institucional de Proteção Integral e de Promoção de Direitos e Apoio às Vítimas

⁷ O Regulamento do Banco Nacional de Projetos e do Prêmio CNMP pode ser consultado no seguinte endereço eletrônico: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2022/marco/20220315_PremioCNMP2022_-_Regulamento_do_Banco_Nacional_de_Projetos_e_do_Premio_CNMP.pdf

⁸ GOULART, Marcelo Pedroso. Ministério Público: estratégia, princípios institucionais e novas formas de organização. In: LIVIANU, R. (coord.). **Justiça, Cidadania e democracia**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Social, 2009. p.158-169. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/ff2x7/pdf/livianu-9788579820137-14.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2022.

Já os indicadores de desempenho, na concepção de Bolwerk e Lira (2022, p. 5)⁹, podem ser conceituados da seguinte forma: enquanto a eficácia e a eficiência traduzem a realização do produto da ação em si, em suas metas alcançadas e recursos empregados em determinado tempo, a efetividade representa o cálculo da função social resultante daquela ação.

Goulart (2016, p.225)¹⁰ informa que o objetivo central da dimensão político-institucional das Corregedorias é a melhoria da efetividade do Ministério Público. Ademais, como atividade típica desses órgãos, o autor ressalta a função de avaliação, realizada por meio da análise de resultados das atividades dos órgãos executivos, administrativos e auxiliares no cumprimento das metas definidas nos planos e programas institucionais e do desempenho dos agentes políticos e administrativos para o alcance desses resultados.

A Correição de Fomento à Resolutividade se situa no patamar da estratégia e do plano estrutural, cujas práticas influenciam a mudança de mentalidade para que uma nova cultura organizacional possa vir a se instalar. O fomento ao MP Resolutivo é, também, uma aposta no futuro.

Segundo Almeida e Costa (2019, p. 131)¹¹ a definição de “atuação resolutiva” contida nas normas jurídicas orientativas é ampla demais para que se compreenda como deve ser a atuação resolutiva para seus Membros.

Atuação resolutiva, conforme aponta a Recomendação CNMP nº 54/2017, é aquela que:

[...] 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.

É certo que a resolutividade é um fator de desempenho que favorece a efetividade e a legitimidade da Instituição e, por ser o “MP Resolutivo” um paradigma em construção, o estabelecimento de padrões correccionais ainda merece cuidados, tendo em vista, sobretudo, as peculiaridades locais, dado que, nesse formato, a correição ocorre não apenas observando a base quantitativa da atuação, mas sobretudo a qualitativa. Segundo Almeida e Costa (2019)¹², a resolutividade impõe ao Membro do Ministério Público não apenas que “atue muito”, mas que atue com qualidade.

⁹ BOLWERK, Aloísio Alencar; LIRA, Vera Nilva Alvares Rocha. Proatividade e resolutividade do Ministério Público como sustento da legitimação social e proteção dos direitos humanos. **Revista Direito em Debate**, Ijuí, Editora Unijuí, Ano XXXI, v. 31, n. 57, p. 1-11, jan/jun.2022. Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais de Unijuí. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/10649>. Acesso em: 27 nov. 2022.

¹⁰ GOULART, Marcelo Pedroso. **Elementos para uma teoria geral de Ministério Público**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2013. Disponível em <http://www.iea.usp.br/pessoas/ElementosparaumateoriageraldoMP.pdf>. Acesso em: 27 de nov. 2022.

¹¹ ALMEIDA, Gregório Assagra; COSTA, Rafael de Oliveira. Dos princípios e das diretrizes gerais para a avaliação, orientação e fiscalização da resolutividade e da qualidade da atuação dos Membros e das Unidades do Ministério Público: a importância da Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN 02/2018 (Recomendação de Aracaju). **Revista Jurídica da Corregedoria Nacional**: qualidade, resolutividade e transformação social: edição especial: recomendação de Aracaju, volume VIII/ Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2019.

¹² *Op. cit.*

2.1. Instrumentos normativos

Os instrumentos normativos orientam o perfil programático da Instituição, no sentido de uma inflexão, um salto para frente, no aperfeiçoamento funcional do Ministério Público.

A Correção de Fomento à Resolutividade é realizada à luz dos princípios, diretrizes e parâmetros estabelecidos na Carta de Brasília, na Recomendação nº 54, de 28 de março de 2017, que dispõe sobre a Política Nacional de Fomento à Atuação Resolutiva do Ministério Público brasileiro, e na Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 02, de 21 de junho de 2018, que dispõe sobre parâmetros para a avaliação da resolutividade e da qualidade da atuação dos Membros e das Unidades do Ministério Público pelas Corregedorias-Gerais.

Ademais, são objeto de delineamento da metodologia, entre outras normativas, a Resolução CNMP nº 118, de 1º de dezembro de 2014, que dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público, a Recomendação CNMP nº 57, de 5 de julho de 2017, que dispõe sobre a atuação dos Membros do Ministério Público nos Tribunais, e, mais recentemente, a Resolução nº 243, de 18 de outubro de 2021, que dispõe sobre a Política Institucional de Proteção e de Promoção de Direitos e Apoio às Vítimas.

2.2. Abordagem temática: conhecimento da realidade e interseccionalidades

A Portaria CNMP-PRESI nº 236, de 12 de novembro de 2021, que trata do Planejamento Estratégico e Tático do Conselho Nacional do Ministério Público, estabeleceu como objetivo para o ano de 2022 o aprimoramento do controle e fiscalização do Ministério Público, por meio do fomento à realização de correições com temas específicos, após levantamento prévio de dificuldades locais.

Sendo assim, a Corregedoria Nacional conciliou, na proposta de formulação da nova metodologia correicional, a abordagem temática, à luz dos problemas estruturais mais recorrentes e de grande apelo social.

É da natureza da atuação resolutiva o conhecimento prévio da realidade e por isso a metodologia prevê a eleição de temas que relatam problemas situacionais criticamente significativos, para servir de guia para as Unidades e Ramos a serem correicionados. A visualização do problema é apenas o ponto de partida da definição temática.

Para efeito dessa metodologia, 'problema' não se trata de simplesmente um mal-estar, mas de uma situação indesejável, árdua, incômoda, que foge dos padrões legais e sociais, e que afeta negativamente a população ou grupo social, que requer reforço e que atravessa vários setores passíveis de solução, por se tratar de realidade multifacetada.

Muitos desses problemas são carregados de passivos históricos e, para tal compreensão, buscou-se jogar luzes sobre temas a que recorrentemente se propõe uma visão mais holística e interseccional, visando a atingir determinados alvos e grupos sociais vulneráveis.

Recentemente, o conceito de interseccionalidade ganhou projeção na análise da realidade social, isso porque, conforme esclarece Akotirene (2019)¹³, a interseccionalidade é uma espécie de lente analítica que captura as diferenças relacionais da interação estrutural e seus efeitos políticos e legais.

A partir das interseccionalidades é possível compreender melhor as sobreposições de identidades sociais relacionadas aos marcadores do sistema de dominação e discriminação a partir das categorias biológicas, sociais e culturais, tais como gênero, etnia, classe, capacidade, orientação sexual, religião, casta, idade, geolocalização e outros eixos de identidade que interagem em nível múltiplo e muitas vezes simultâneo, produzindo desigualdades e injustiças.

Os temas selecionados para a correição de fomento à resolutividade no MPAP foram: saúde, educação, meio ambiente, infância e juventude, patrimônio público, violência e vitimização policial, igualdade étnico-racial, segurança alimentar, violência de gênero, defesa da mulher, feminicídio, direitos da população LGBTQIA+, pessoa com deficiência, pessoa idosa, consumidor, defesa de outros grupos vulneráveis e direitos das vítimas.

Alguns macroindicadores que justificam a seleção dos temas estão demonstrados ao longo do texto e, também, em anexos deste documento.

2.3. Preservação dos princípios da Unidade e da Independência Funcional

A Unidade é um dos princípios norteadores da correição de fomento à resolutividade. É pela Unidade institucional que o Ministério Público orienta sua atuação político-institucional, onde o conjunto de seus Membros concretiza a missão delegada à Instituição. Segundo Goulart (2019, p. 161)¹⁴, o objetivo estratégico do Ministério Público delineado na Constituição da República é a “construção da sociedade livre, justa e solidária, na qual o desenvolvimento deve estar voltado, necessariamente, à erradicação da pobreza e da marginalização, à redução das desigualdades sociais e regionais e à promoção do bem comum”.

Unidade e estratégia estariam a transitar numa via dupla, onde a estratégia define a Unidade e a Unidade concretiza a estratégia. A estratégia, portanto, é realizável, na prática, pelo cumprimento das metas prioritárias estabelecidas nos planos e programas de atuação.

A Unidade, por essa via, se firma nos processos democráticos de participação, inclusive da população, na definição das prioridades institucionais, valendo-se de audiências públicas (e outros instrumentos) para a escuta da sociedade.

Enquanto a Unidade diz respeito à dimensão estratégica da atuação resolutiva, a Independência Funcional garante ao Membro a atuação imune das pressões externas e internas, fazendo com que se concretize a estratégia em todas as suas formas. A Independência Funcional é, antes de tudo, uma garantia à sociedade para que o Membro aja na defesa dos interesses sociais.

¹³ AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. Coordenação: Djamila Ribeiro. São Paulo: Pólen, 2019. Coleção Feminismos Plurais. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1154/o/Interseccionalidade_%28Feminismos_Plurais%29_-_Carla_Akotirene.pdf?1599239359. Acesso em: 12 nov. 2022.

¹⁴ *Op. cit.*

2.4. Visibilidade das vítimas

No MP Resolutivo a vítima ocupa lugar de importância, sem, no entanto, negligenciar a figura do acusado. A Resolução CNMP nº 243/2021 consagrou o conceito de vítima no âmbito do Ministério Público brasileiro, ampliando e homogeneizando a concepção de origem doutrinária e esta não abrange somente a pessoa que sofreu o dano com a prática do crime, mas também familiares desta, as vítimas em especial vulnerabilidade e as vítimas coletivas.

O conceito de vítima é apresentado na referida Resolução sob quatro aspectos: a) vítima direta, aquela que sofreu a lesão causada pela ação ou omissão do agente; b) vítima indireta, pessoa que possui relação de afeto ou parentesco com a vítima direta, até o terceiro grau, desde que conviva, esteja sob seus cuidados ou desta dependa; c) vítima de especial vulnerabilidade, cuja fragilidade resulte de sua idade, gênero, estado de saúde ou deficiência, grau e duração da vitimização; d) vítima coletiva, representada por grupo social, comunidade ou organização social atingida pela prática do crime, ato infracional ou calamidade pública.

2.5. A estratégia

É preciso compreender que o primeiro passo da consecução da estratégia é a definição do ponto de chegada, do grande objetivo como imagem do plano. Cabe estabelecer o laço entre o que foi, o que é e o que deve (e pode) ser. Por essa razão a Correição de Fomento à Resolutividade leva em consideração a realidade social de cada localidade.

O Mapa Estratégico é a representação gráfica da estratégia explícita em Missão, Visão, Valores, Perspectivas e Objetivos Estratégicos. O Mapa Estratégico do Ministério Público brasileiro possui o horizonte de 9 anos, iniciado no ano de 2020. A resolutividade é um dos valores do Mapa, ao mesmo tempo em que a Visão expressa na atuação resolutiva sua expectativa maior.

2.6. Etapas da Correição de Fomento à Resolutividade

A Correição de Fomento à Resolutividade se inicia, de regra, com a visita técnica de identificação das Boas Práticas. Em seguida é realizada a correição propriamente dita, para aprofundar os conhecimentos a respeito das diretrizes e parâmetros de resolutividade presentes na Boa Prática, com o objetivo de fortalecer, ampliar, consolidar e disseminar a iniciativa para outras Unidades que realizam ou pretendem realizar atividade semelhante. Após a emissão de relatório, a Corregedoria Nacional, por meio do Núcleo de Acompanhamento de Decisões – NAD, acompanha os desdobramentos da correição, daquilo que ficou determinado e/ou recomendado.

Como forma de disseminar as boas práticas com vistas à sua replicação por outras Unidades e Ramos do MP, dentre outros meios, ocorre a leitura dos relatórios de correição nas sessões plenárias do CNMP, a comunicação nos encontros temáticos com as Corregedorias-Gerais e, também, no evento “Corregedoria Nacional e o Fomento às Boas Práticas do MP brasileiro”, idealizado pela Corregedoria Nacional e que teve duas edições no ano de 2022.

Outros 18 (dezoito) produtos estão sendo pensados e desenvolvidos pela Corregedoria Nacional como, por exemplo: o Guia de Atuação Resolutiva de autocomposição; glossário;

certificação das iniciativas resolutivas; *Vade Mecum*; Biblioteca Virtual; Seminário de Práticas Resolutivas; Anais da Corregedoria Nacional de Boas Práticas; Revistas de Fomento à Resolutividade, sobre atuação preventiva, sobre Independência e sobre Integridade, dentre outros.

A visita institucional ocorre por adesão. O Corregedor Nacional, em comum acordo com o Procurador-Geral de Justiça e o Corregedor-Geral da Unidade a ser correicionada, define data de sua realização. A Unidade local indica as Boas Práticas, podendo igualmente a Corregedoria Nacional definir práticas que considere adequadas às temáticas em questão e às quais teve conhecimento por outros meios.

As visitas institucionais são de responsabilidade do Gabinete do Corregedor Nacional, e cada Unidade apresenta o melhor formato de intercâmbio.

As visitas cumprem também a função de sensibilizar os integrantes e de trazer à cena a importância da efetividade da atuação do Ministério Público. Nelas, chama-se a atenção acerca da importância da garantia do princípio da Unidade e da Independência Funcional, bem como são destacadas pautas estratégicas em nível nacional. Ademais, lança-se especial olhar para a forma como as Corregedorias-Gerais assumem a condição de garantidoras da atuação eficiente, eficaz e efetiva do Ministério Público, cuja natureza jurídica é de garantia do acesso à Justiça.

Correição de fomento à resolutividade: como de praxe, a correição é precedida de formalização das Unidades e indicação das boas práticas a serem correicionadas. Previamente, os Membros que desenvolvem a prática são comunicados e em seguida respondem ao Termo Eletrônico.

O termo eletrônico aplicado no MPT está organizado em 4 (quatro) partes: dados gerais; dados dos Membros; dados da Unidade e informações gerais, compreendendo, esta última, informações da gestão do órgão; da atuação geral; uma autoavaliação pelo correicionado e dados complementares, perfazendo 104 campos de respostas.

Os resultados agregados dos Termos Eletrônicos encontram-se no anexo deste documento.

Após, na visita *in loco*, é aplicado questionário específico, confeccionado pela Coordenadoria de Correições e Inspeções da Corregedoria Nacional.

A estrutura-guia é formada por 7 (sete) partes. A primeira parte identifica o tema, Unidade, Membro/a correicionado/a e equipe. Em seguida, colhem-se dados gerais da Unidade e informações a respeito da situação dos procedimentos judiciais e extrajudiciais adotados na Boa Prática. Levantam-se informações a respeito dos parâmetros passíveis de proposições específicas, proposições gerais, outras proposições e encaminhamentos.

Durante a correição é analisada a atuação do Ministério Público em áreas de grande impacto social como educação, saúde, segurança alimentar, violência contra a mulher, violência contra a população LGBTQIA+, discriminação racial, pessoa idosa, pessoa com deficiência, consumidor, controle externo da atividade policial, meio ambiente, infância e juventude, dentre outras.

Os desafios que se apresentam nessa seara para o Ministério Público, alçada pela Constituição Federal como garantia de acesso à Justiça e concretizadora dos objetivos da

República e dos direitos e garantias fundamentais, são proporcionais à missão conferida à Instituição.

A título exemplificativo cita-se que, não obstante os avanços na legislação e nas políticas de igualdade de gênero, o Brasil registra a cada ano números alarmantes de violência doméstica e familiar contra a mulher. É o que demonstram, por exemplo, dados do Conselho Nacional de Justiça, reunidos no Monitoramento da Política Judiciária Nacional de Enfretamento à Violência contra as Mulheres¹⁵, segundo os quais, entre 2016 e 2021, houve um aumento de quase 45% no número de novos casos de violência doméstica por 100 mil mulheres, saltando de 404, em 2016, para 587, em 2021. Um dos reflexos desse panorama é o crescimento do número de medidas protetivas de urgência concedidas pelos Tribunais de Justiça, a fim de evitar a escalada e a progressão desses atos de violência: em 2020, foram concedidas 323.570 MPUs, ao passo que, em 2021, esse número saltou para 370.209, segundo dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

No final de 2022, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública lançou a publicação “Violência contra meninas e mulheres”¹⁶, com dados inéditos de feminicídios, estupros e estupros de vulnerável referentes ao primeiro semestre de 2022, em comparação com os primeiros semestres dos últimos quatro anos. Segundo a pesquisa, nos seis primeiros meses de 2022, 699 mulheres foram vítimas de feminicídio no Brasil, o que representa uma média de quatro mortes por dia. No período compreendido entre 2019 e 2022, a região Norte foi a que teve o maior crescimento do número absoluto de feminicídios registrados no primeiro semestre de cada ano, com aumento de 75%. O Estado do Amapá figura na lista com uma das elevações mais acentuadas do país, com crescimento de 200%.

No mesmo sentido ascendente, os números de registros de casos de racismo por homofobia ou transfobia no Brasil também se mostram alarmantes. De acordo com dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2022¹⁷, tais registros cresceram 147,4% entre os anos de 2020 e 2021. A mesma tendência foi observada nos crimes contra a população LGBTQIA+, com aumento de 35,2%, no mesmo período, nos crimes de lesão corporal dolosa, 7,2% nos homicídios dolosos e 88,4% nos registros de estupro.

O Anuário aponta, ainda, que cresceram na ordem de 31% os registros de racismo, no último ano. O contexto de desigualdade étnico-racial que enfrenta o Brasil também fica latente nos números de letalidade policial. Enquanto a taxa de mortalidade em decorrência de ações policiais entre vítimas brancas retraiu 30,9% em 2021, a taxa de vítimas negras cresceu em 5,8%. O percentual de pretos e pardos vítimas de intervenções policiais chega a 84,1% de todas as vítimas com raça/cor identificados.

Dentre as temáticas do novo modelo de correição, além dos dados relativos à violência, cumpre destacar os desafios decorrentes do aumento expressivo nos níveis de pobreza e

¹⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Monitoramento da Política Judiciária Nacional de Enfretamento à Violência contra as Mulheres**. Disponível em: https://paineis.cnj.jus.br/QuAJAXZfc/opensoc.htm?document=qvw_l%5Cpainelcnj.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shVDResumo. Acesso em: 17 de nov. 2022.

¹⁶ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Violência contra meninas e mulheres no 1º semestre de 2022**. 2022. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/publicacoes_posts/violencia-contra-meninas-e-mulheres-no-1o-semester-de-2022/. Acesso em: jan. 2023.

¹⁷ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. 2022. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/06/anuario-2022.pdf?v=5>. Acesso em: 17 nov. 2022.

insegurança alimentar ocorrido no Brasil nos últimos anos, sobretudo em decorrência da pandemia de COVID-19. Uma pesquisa desenvolvida pela Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar (Rede PENSSAN)¹⁸ aponta que o número de domicílios com moradores passando fome subiu de 9% para 15,5% em 2021.

O problema da fome no Brasil está intimamente ligado a outras áreas, como a saúde, a educação, e afeta especialmente crianças e adolescentes. De acordo com o estudo, a fome dobrou nos lares de famílias com crianças menores de 10 anos entre 2020 e 2022. E não só: na distribuição percentual dos níveis de Insegurança Alimentar nos domicílios, famílias com 3 ou mais moradores de até 18 anos têm a maior incidência de Insegurança Alimentar Grave e a menor incidência de Segurança Alimentar do país. Há de se ressaltar que se trata de um cenário em contexto de pandemia.

Esse quadro é também um importante ator no cenário de abandono e evasão escolares. A pesquisa estima, por exemplo, que em 55,2% dos domicílios em situação de insegurança alimentar grave ou moderada houve pausa nos estudos por um dos membros da família para complementar a renda.

Esses e outros problemas se apresentam diuturnamente ao Ministério Público que precisa, para cumprir sua missão constitucional, aprimorar sua forma de atuação de modo a apresentar resultados sociotransformadores. Nesse cenário, as Corregedorias, como “garantias da garantia”, possuem um papel fundamental no processo de orientação, avaliação e fiscalização das Unidades e órgãos ministeriais.

A Corregedoria Nacional elegeu o Ministério Público do Trabalho (MPT) como a oitava Unidade a receber a correição ordinária temática com enfoque no fomento à Resolutividade, de modo a verificar a atuação do Órgão na matéria.

Com esteio no artigo 130-A, § 3º, II, da Constituição Federal, foi expedida a Portaria CNMP-CN nº 028, de 03/04/2023, publicada no Diário Oficial da União do dia 04/04/2023, edição nº 65, seção 2, página 56, a qual instaurou correição ordinária no âmbito do MPT com atribuição nas temáticas de saúde, educação, meio ambiente, infância e juventude, patrimônio público, violência e vitimização policial, igualdade étnico-racial, segurança alimentar, violência de gênero, defesa da mulher, feminicídio, direitos da população LGBTQIA+, pessoa com deficiência, pessoa idosa, consumidor, defesa de outros grupos vulneráveis e direitos das vítimas, no período de 10 a 12 de abril de 2023.

A execução da correição deu-se conforme seu planejamento e foi realizada por 10 Membros e três servidoras, além do Corregedor Nacional, que dirigiu os trabalhos. As atividades foram acompanhadas pelos Conselheiros do CNMP Ângelo Fabiano Farias da Costa e Rinaldo Reis, e pelo ex-conselheiro do CNMP e assessor da presidência do CNMP, Marcelo Weitzel.

Para operacionalizar o desenvolvimento da correição foram constituídas três equipes, além das equipes de Coordenação-Geral, de Coordenação de Correições e Inspeções e de Assessoria Especial do Corregedor Nacional, cada uma com seus objetivos previamente determinados:

¹⁸ REDE BRASILEIRA DE PESQUISA EM SOBERANIA E SEGURANÇA ALIMENTAR. **Insegurança Alimentar e COVID-19 no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://olheparaafome.com.br/wp-content/uploads/2022/06/Relatorio-II-VIGISAN-2022.pdf>
Acesso em: 17 nov. 2022.

a) equipe de Coordenação-Geral: Oswaldo D´Albuquerque Lima Neto, Corregedor Nacional; Silvio Roberto Oliveira de Amorim Júnior, Coordenador-Geral da CN; e Vinícius Menandro Evangelista de Souza, Chefe de Gabinete da CN.

b) equipe de Coordenação de Correições e Inspeções: Marco Antônio Santos Amorim, Coordenador de Correições e Inspeções da CN e Promotor de Justiça do MPMA; e Maurício Coentro Pais de Melo, Membro Auxiliar da CN e Procurador do Trabalho.

Objetivo:

→ Coordenadoria-Geral dos Centros de Apoio Operacional

c) Equipe 1: Jacqueline Orofino da Silva Zago de Oliveira, Membro Auxiliar da CN e Promotora de Justiça do MPTO; e Marcelo de Oliveira Santos, Membro Auxiliar da CN e Promotor de Justiça do MPRN.

Objetivos:

→ À Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - CODEMAT;

→ Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRETE;

→ Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS.

d) Equipe 2: Pedro Colaneri Ab-Eçab, Membro Auxiliar da CN e Promotor de Justiça do MPRO; e Walter Tiyozo Linzmayer Otsuka, Membro Auxiliar da CN e Promotor de Justiça do MPGO.

Objetivos:

→ Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas - CONAETE;

→ Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes - COORDINFÂNCIA;

→ Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário - CONATPA.

e) Equipe 3: Saulo Jerônimo Leite Barbosa de Almeida, Membro Auxiliar da CN e Promotor de Justiça do MPMA; e Manoel Veridiano Fukuara Rebello Pinho, Membro Auxiliar da CN e Promotor de Justiça do MPMS.

Objetivos:

→ Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Oportunidades - CORDIGUALDADE;

→ Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública - CONAP.

f) Assessoria e apoio às equipes: Alessandra Meireles Silva, Secretária de Gabinete da CN; Camila Mattos de Pinho, Assessora Especial da CN; e Larissa Lago Barbosa Bezerril, Assessora-Chefe da Coordenadoria de Correições e Inspeções da CN.

No âmbito da CN, o procedimento de correção ordinária está atuado com o nº 1.00222/2023-53 para organização de documentos e acompanhamento das recomendações constantes deste relatório propositivo, cujos anexos são compostos pelos termos eletrônicos de correção das Unidades correicionadas e relatórios das equipes de correção, com documentos.

Após a correção presencial é elaborado o relatório final, o qual é submetido à apreciação do Corregedor Nacional e, posteriormente, à aprovação pelo plenário do CNMP.

A correção é dirigida pela Coordenação de Correções e Inspeções da Corregedoria Nacional.

Feitos os encaminhamentos formais do relatório, a equipe da Coordenação de Correções e Inspeções, por meio de seu Núcleo de Acompanhamento de Decisões (NAD) realiza o acompanhamento das determinações e recomendações que porventura venham a ser propostas.

3. Considerações iniciais sobre o MPT

O Ministério Público do Trabalho foi 13 vezes premiado no Prêmio CNMP, desde a criação da premiação, em 2013. Já na edição de 2013, o MPT logrou o 2º lugar na categoria Indução de Políticas Públicas, com o projeto “Políticas públicas de combate ao trabalho infantil - Ministério Público do Trabalho”.

Em 2017, alcançou o 1º lugar na categoria Comunicação e Relacionamento, com o projeto “O conselho tutelar no combate ao trabalho infantil - ESMPU e MPT”. No ano seguinte, conquistou dois primeiros lugares, nas categorias Indução de Políticas Públicas, com o projeto “Programa de Educação contra a Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Peteca)” e Transformação Social, com a iniciativa “Migrantes Internacionais e o Mundo do Trabalho: conhecendo e exercendo”.

No Prêmio de 2019, o MPT logrou o 2º lugar na categoria Transformação Social, com o projeto “Neve no sertão: a experiência do MPT na (re)configuração do meio ambiente do trabalho do maior polo gesseiro do mundo” e o 3º lugar na categoria Comunicação e Relacionamento, com a iniciativa “Seis temas à procura de Justiça: a poesia também pode inspirar a luta contra o trabalho infantil e a escravidão contemporânea”

No ano seguinte, em 2020, a iniciativa “Gente não se vende: a atuação do MPT no enfrentamento do tráfico de pessoas” alcançou o 1º lugar, na categoria Transformação Social; a iniciativa “MPT Cosmos”, na categoria Tecnologia da Informação, conquistou o 2º lugar e o projeto “Projeto Ubuntu”, o 3º lugar, na categoria Transformação Social.

Em 2021 obteve mais uma premiação: “Liberdade no Ar” ficou em 1º lugar dentre os vencedores da categoria Diálogo com a sociedade.

Na premiação de 2022, logrou o primeiro e segundo lugares na categoria "Especial - Equidade de Gênero", com o projeto Programa Pelo Fim da Violência Contra a Mulher, e o projeto Empoderamento de Sobreviventes de Escalpelamento. E o terceiro lugar na categoria “Diálogo com a Sociedade”, com o projeto “Conservação e Multiplicação de Sementes Crioulas”.

Também foi premiada a iniciativa "Aprendizando Porto Alegre" (segundo lugar na categoria "Transversalidade dos Direitos Fundamentais"), uma parceria com o Ministério Público do Rio Grande do Sul (MP-RS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ademais, um significativo exemplo de atuação estruturante da administração superior do MPT foi a instituição, em 2021, dos Grupos de Atuação Especial Trabalhista – GAETs, considerando as premissas contidas na Carta Brasília, quanto à gestão resolutiva em busca de transformação social. São atualmente 24 GAETS, distribuídos nas Procuradorias Regionais do Trabalho, sendo cada um deles compostos por escritórios especializados das Coordenadorias Temáticas Nacionais.

Com efeito, a identificação, prevenção e repressão de irregularidades trabalhistas, bem como a promoção de atividades de fomento e de fortalecimento dos parâmetros que informam o paradigma do trabalho decente, norte de atuação do MPT, ocorrem no âmbito dos GAETs por meio de projetos nacionais e regionais específicos.

Durante a correição temática de fomento à Resolutividade foram analisadas 26 iniciativas, entre projetos, boas práticas e programas.

3.1 Sobre os indicadores de resolutividade

Segundo informado, o MPT adota indicador de resolutividade para as 8 (oito) áreas temáticas estratégicas, a saber: Meio Ambiente do Trabalho; Trabalho Análogo ao de Escravo e Tráfico de Pessoas; Fraudes Trabalhistas; Liberdade e Organização Sindical; Trabalho na Administração Pública; Trabalho Portuário e Aquaviário; Igualdade de Oportunidades, Violência, Assédio e Discriminação nas Relações de Trabalho e Proteção da Criança e do Adolescente, mediante avaliação de percentual de procedimentos, na respectiva área temática, arquivados com resolução.

Eis a fórmula de cálculo: $(\text{Total de ações ajuizadas} + \text{total de TACs firmados} + \text{Total de arquivados por adequação de conduta}) / (\text{Total de Arquivados com remessa à CCR} + \text{Total de Arquivados sem remessa à CCR}) * 100$. A fonte de dados: Sistema MPT GAIA, aba extrajudicial.

Além desse indicador, pretende-se verificar a viabilidade de outro indicador relativo ao tempo médio dos procedimentos, voltados também a cada uma das referidas áreas temáticas. De se ressaltar que, atualmente, o MPT detém um indicador de tempo médio dos procedimentos, realizado por unidade regional (O MPT possui 24 unidades regionais, além da PGT) e não por tema. A demanda já foi levada à Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação e está atualmente em construção.

No que diz respeito a indicador para a Administração Superior, considera-se que o MPT adota, uma vez que o Plano de Gestão do PGT, que é medido uma vez por ano, contempla não só iniciativas administrativas e finalísticas do Procurador-Geral do Trabalho, mas também do Conselho Superior do MPT, das Secretarias, das Coordenadorias temáticas, da CCR e da Corregedoria.

3.2 Sobre a existência de núcleos ou centros de apoio às vítimas

No que tange à existência de Núcleos ou Centros de Apoio às Vítimas, a Instituição possui apenas a Ouvidoria, que é um canal permanente de interlocução direta e desburocratizada entre a sociedade e o Ministério Público do Trabalho, destinado a favorecer e ampliar o diálogo entre os cidadãos, servidores e Membros do MPT e o Parquet trabalhista, tudo no propósito de aperfeiçoar e elevar os padrões de transparência, eficácia, economicidade e presteza dos serviços oferecidos pela Instituição.

Compete à Ouvidoria receber reclamações, críticas, representações, sugestões, elogios, pedidos de informações e outros expedientes de qualquer natureza relacionados a servidores, Membros e órgãos do Ministério Público do Trabalho, bem como referentes a serviços e atividades desenvolvidos pela Instituição.

As manifestações recebidas pela Ouvidoria são cuidadosamente analisadas e encaminhadas aos setores e/ou unidades competentes da Instituição para as providências cabíveis e posterior resposta ao interessado.

Outra função importante da Ouvidoria é detectar, a partir das demandas dos usuários e da produção de relatórios estatísticos e gerenciais, oportunidades para propor melhorias dos serviços prestados pelo Ministério Público do Trabalho.

Além do mais, o Ministério Público do Trabalho fomenta a construção e a consistência das políticas de atuação em rede, mediante Termos de Cooperação e parcerias destinadas à implementação de atendimento das vítimas por equipes multidisciplinares, a exemplo do Termo de Cooperação firmado com o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos – MMFDH, cujo objeto é o desenvolvimento de ações, estudos e projetos na consecução de seus respectivos objetivos institucionais, visando promover a diminuição e erradicação dos casos de escarpelamento por embarcações que ocorrem sobretudo na região Norte do Brasil e políticas públicas preventivas para garantia da proteção integral e apoio as pessoas, em especial meninas e mulheres, vítimas de escarpelamento por embarcações e do Termo de Cooperação firmado com a Associação Brasileira de Defesa da Mulher e da Juventude – ASBRAD, cujo objetivo é a prevenção e assistência às vítimas de trabalho escravo e tráfico de pessoas no País, em especial, migrantes e refugiados.

3.3. Sobre estrutura (física e de pessoal), órgãos técnicos de atuação especializada e órgãos aparelhados para subsidiar a atuação resolutiva dos Membros.

O Ministério Público do Trabalho conta com estrutura de perícia para subsidiar a atuação finalística e resolutiva dos Membros e Membras da Instituição. Os parâmetros de funcionamento das Divisões de Perícias foram estabelecidos pela Portaria PGT nº 1058.2021, em razão da necessidade de se otimizar o funcionamento dessas Divisões, com ênfase no aproveitamento qualitativo da força de trabalho especializada e da atual realidade/quantitativo dos servidores peritos.

O referido ato normativo considerou, dentre outros fatores, que o atendimento das demandas submetidas aos analistas periciais deve se basear em critério de transparência, com mecanismos

de observância de requisitos mínimos e de informações necessárias à delimitação e ao desenvolvimento das atividades periciais.

Previu, ainda, situações em que seja necessário o atendimento imediato das requisições periciais para o exame de casos estratégicos e de comprovada relevância e interesse institucional.

As atividades de assessoria prestadas pela Divisão de Perícias são desempenhadas ordinariamente por Analistas do MPU/Perícia, de modo que, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, tem especial relevância os cargos de Analista do MPU/Perito em Contabilidade, Analista do MPU/Perito em Engenharia de Segurança do Trabalho e Analista do MPU/Perito em Medicina do Trabalho, em virtude da atuação em matéria especializada do Órgão Ministerial.

As Divisões de Perícias desenvolvem as seguintes atividades: a) a realização de perícias, vistorias, avaliações, análise de documentos, estudos, coleta de dados e pesquisas; b) a elaboração de pareceres, laudos, relatórios e documentos congêneres em matérias afetas à especialidade pericial, com fundamentação técnica e indicação dos métodos e parâmetros aplicados; a atuação em procedimentos administrativos, em processos judiciais, em projetos, convênios e programas de interesse do Ministério Público do Trabalho; e execução de outros trabalhos de natureza e complexidade compatíveis com as especialidades técnicas do(a) analista pericial.

O atendimento da solicitação de serviço pericial obedece à ordem cronológica de cadastramento, ressalvadas as hipóteses consideradas urgentes – risco à vida ou à saúde, risco iminente de dano irreparável ou de difícil reparação, atendimento a prazo judicial, situação de conflito social com violência atual ou iminente e risco de perecimento do direito, de prescrição ou decadência – ou quando solicitadas diretamente por órgãos da Administração Superior ou da Chefia da unidade, em razão de atuações em grupos de trabalho ou forças-tarefas na localidade; possam ser atendidas em bloco em razão da proximidade entre os locais de periciamento; possuam identidade temática e mostre-se conveniente o seu atendimento conjunto; e por motivos de eficiência ou economicidade, requeiram tratamento específico.

Ressalta-se que as Divisões de Perícias podem montar repositórios para auxiliar a consulta e padronização dos documentos produzidos, bem como expedir orientações para auxiliar no exame, em gabinete do Membro e da Membro, de questões de menor complexidade e que não demandem análise técnica.

A aferição de produtividade, o acompanhamento de prazos e a eficácia das assessorias periciais ficam a cargo das Procuradorias Regionais do Trabalho, que inclusive podem editar regulamentações complementares à Portaria PGT nº 1058.2021, a partir do cenário em que estão inseridas – tamanho da unidade, número de procedimentos, quantidade de peritos, entre outros fatores.

Atualmente, o *Parquet* Laboral possui 22 peritos contábeis, 89 peritos em engenharia de segurança do trabalho e 15 peritos em medicina do trabalho, de sorte que, como mencionado, foi necessário o estabelecimento de critérios normativos para o maior aproveitamento qualitativo da escassa força de trabalho especializada.

No tocante aos servidores ocupantes dos cargos de Analista do MPU/Psicologia e Analista do MPU/Serviço Social, registra-se que eles atuam em demandas internas do MPT (área-meio) e

não subsidiam a atuação resolutiva dos Membros e Membras, seja por conta da quantidade limitadíssima desses servidores nos quadros do Ministério Público do Trabalho, seja pela matéria especializada da atuação ministerial – que difere das unidades do Ministério Público com atribuição na área criminal ou cível/família, que não raras vezes demandam a assessoria de profissionais de Psicologia e de Serviço Social.

Ademais, o MPT tem desenvolvido parcerias com outros órgãos públicos para fortalecer suas limitadas capacidades periciais, a exemplo da FUNDACENTRO e dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, em diversos Municípios brasileiros.

3.4 Sobre os canais de diálogo e interação com a sociedade

O Ministério Público do Trabalho possui canais de diálogo e interação com a sociedade por diversos meios. No Site do MPT, há o “FALE COM O MPT” um canal disponibilizado para denúncias de irregularidades trabalhistas, para informações relativas à LAI - Lei de Acesso à Informação, e para a Ouvidoria no que se refere a: reclamações, críticas, representações, sugestões, elogios, pedidos de informações relacionados a servidores, Membros e órgãos do Ministério Público do Trabalho, bem como referentes a serviços e atividades desenvolvidos pela Instituição.

No portal da Transparência, em Relatórios e Estatísticas da Ouvidoria, é possível acessar os relatórios de atividades contendo campo de exposição de dados estatísticos, com demonstração mensal dos quantitativos das manifestações recebidas, categorizadas por classes, status, assunto e encaminhamentos realizados.

A interação com a sociedade é realizada também por meio das redes sociais do MPT: YOUTUBE <https://www.youtube.com/user/mptpgt>, FACEBOOK <https://www.facebook.com/mpt.br>, INSTAGRAM <https://www.instagram.com/mpttrabalho>, TWITTER https://twitter.com/MPT_PGT).

Quanto à atuação em rede do MPT, citam-se como exemplos as parcerias com diversos órgãos realizadas por meio de termos de cooperação firmados, garantindo essa interlocução qualificada e necessária com a Sociedade gerando transparência de mão dupla: ouvindo a sociedade e os parceiros durante a execução dos projetos e prestando contas dos resultados obtidos.

De igual modo, no tocante à prestação de contas à sociedade sobre os trabalhos realizados, o portal do MPT (<https://mpt.mp.br/>) apresenta essas informações em pelo menos 4 seções: i) Gestão Estratégica, na área de Gestão de Projetos, onde constam os resultados da atuação finalística realizada por meio de projetos, Grupos de Trabalho e Grupos de Estudo; ii) notícias de destaque, atualizadas diariamente, com foco na atuação resolutiva e transformadora do MPT na prestação de serviços da sociedade; iii) Portal da Transparência do Ministério Público do Trabalho, que também contém dados da atuação finalística; e iv) Coordenadorias Temáticas Nacionais, onde constam diversos resultados institucionais apresentados à sociedade e gerados por tema.

Uma outra forma de oitiva da sociedade se dá por meio da destinação de verbas decorrentes de acordos, multas e condenações em ACPs e TACS. Com efeito, o MPT possui uma ferramenta, chamada Destinatômetro, que mede as verbas destinadas para a Sociedade, especificando quais projetos e quais entidades foram beneficiadas. Essa é uma importante ferramenta da legitimação

democrática para o MPT e garantir o cumprimento da Lei de Ação Civil Pública no que concerne à reparação do dano.

3.5 Capacitação com enfoque na atuação resolutiva

Segundo informado, no âmbito do MPT, no ano de 2022, foram realizados os seguintes treinamentos com enfoque na atuação resolutiva e proativa dos Membros e Membras: 1. Provas Digitais; 2. Atualização sobre o conteúdo das novas normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho; 3. Atuação do MPT guiada por dados; 4. Trabalho via plataformas digitais: técnicas de investigação e estratégias de atuação; 5. Tipologia das Contratações privadas na Administração Pública e identificação de fraudes; 6. Reação em Cadeias: atuação do Ministério Público do Trabalho em cadeias produtivas; 7. Oficina "Técnicas de investigação, extração e análise de dados em matéria de saúde e segurança do trabalho; 8. III Simpósio Nacional e II Internacional Povos Indígenas, Negros/as e Religiosos/as de Matriz Africana e Afro-indígena; 9. I Conferência de Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: Instrumentos de atuação do MPT; 10. Notificações de Acidentes de Trabalho e Agravos à Saúde: o Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN; 11. Bate Papo Trabalho Doméstico e HQ: roda de conversa com autor e autora das séries Os Santos e Confinada; 12. A importância e o papel do MPT no enfrentamento da pandemia de COVID-19; 13. O Ministério Público do Trabalho e a atuação custos iuris na defesa do interesse de crianças e adolescentes; 14. Temas atuais sobre acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência e beneficiárias reabilitadas no mercado de trabalho; 15. Atualização sobre o conteúdo das novas normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho; 16. Webinar: Esgotando os recursos e incidentes internos dos Tribunais Regionais; 17. Webinar: STARE DECISIS BRASILIENSIS - o sistema brasileiro de precedentes judiciais diante da nova fórmula de fundamentação adequada das decisões judiciais; 18. Webinar: Recurso de revista e precedentes judiciais; 19. Atuação do Projeto Estratégico e Grupo de Atuação Especial Trabalhista Rede de Atendimento às Vítimas de Escravidão Contemporânea; 20. Desafios da Atuação do MPT na defesa do Meio Ambiente do Trabalho na Administração Pública; e 21. Diálogos sobre a Lei Maria da Penha.

No tocante aos Cursos de Ingresso e Vitaliciamento - CIV, foram lecionados os seguintes temas com enfoque na atuação resolutiva e proativa dos Membros e Membras: 1. Ministério Público do trabalho e concretização de direitos fundamentais; 2. Gestão de Ofício e as Ferramentas SPAI; 3. Atuação finalística do MPT por meio dos GAETS (Grupo de Atuação Especial Trabalhista); 4. Técnicas investigativas e a Resolução nº 69/2007, do CSMPT; 5. Atuação do MPT em 1º grau de jurisdição, na condição de órgão agente e interveniente; 6. Câmara de Coordenação e Revisão e Subcâmaras – linhas gerais; 7. Atuação do MPT na autocomposição dos conflitos coletivos de trabalho – NUPIA; 8. COORDINFÂNCIA – Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente; 9. CONAFRET – Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho; 10. CONAETE – Coordenadoria de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas; 11. CODEMAT – Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho; 12. CONAP – Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade na Administração Pública; 13. COORDIGUALDADE – Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação do Trabalho; 14. CONATPA – Coordenadoria Nacional de Trabalho Portuário e Aquaviário; 15. CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social; 16. Perícias em contabilidade, engenharia de segurança do trabalho e medicina do Trabalho. Assessoramento

Jurídico. Informações Gerais; 17. Foram incluídas exposições a respeito do funcionamento do Conselho Superior, da Corregedoria e da Ouvidoria do Ministério Público do Trabalho; 18. O impacto dos julgados oriundos do STF no direito do trabalho e no processo do trabalho e sua repercussão na atuação do MPT; 19. A Assessoria Jurídica Trabalhista na Procuradoria-Geral da República na atualidade; 20. Atuação do MPT em 2º grau de jurisdição; 21. A atuação do MPT junto ao TST e ao STF. Coordenadoria de Recursos Judiciais da Procuradoria-Geral do Trabalho; 22. Recursos de revista e extraordinário; 23. Corregedoria Geral do MPT e Corregedoria Nacional do MP; 24. A gestão da TI no MPT; 25. Gestão de Ofício e as Ferramentas SPAI; 26. Segurança Institucional no MPT. Conceituação, medidas em curso e relação com a inteligência e contrainteligência. Resolução nº 156/2016 do CNMP. Orientações básicas a respeito de condutas no cotidiano e na atividade funcional, do levantamento de informações e da realização de diligências; 27. Políticas institucionais do MPT. Linhas gerais. Política de enfrentamento ao assédio e combate à discriminação. Política de equidade de gênero, raça e diversidade; 28. Análise de documentos. Aspectos práticos. Sistemas que cooperam na atuação das perícias técnicas do MPT; 29. NUPIA. Apresentação, normas, manual e técnicas de autocomposição; 30. Mediações pré-processuais nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT). Aspectos teóricos e práticos; 31. Reversões de indenizações por dano moral coletivo. Aspectos teóricos e práticos. Atuação do GT Reversões; 32. Atuação finalística do MPT por meio dos GAETS (Grupo de Atuação Especial Trabalhista); e 33. Lei Geral de Proteção de Dados. Linhas gerais.

3.6 Sobre funcionalidade que forneça dados estatísticos acerca das temáticas objeto da correição

De acordo com as informações apresentadas, os dados estatísticos das investigações e ações trabalhistas são visualizados por qualquer usuário interno (Membro ou servidor) por meio de uma solução de BI, intitulada de MPT GAIA.

3.7 Sobre a disponibilização de indicadores sociais para subsidiar os Membros em suas atividades finalísticas

O MPT possui e disponibiliza dados sobre indicadores sociais por meio de três ferramentas tecnológicas, que podem ser utilizadas por Membros e Membras em suas atividades finalísticas, bem como por Coordenadorias Nacionais Temáticas no planejamento das ações estratégicas. As ferramentas são POLARIS CENÁRIOS, POLARIS COMPLIANCE e OBSERVATÓRIOS DIGITAIS.

3.8 Sobre a política de incentivo à autocomposição

O Ministério Público do Trabalho instituiu o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição – NUPIA/MPT seguindo as diretrizes estabelecidas nas Resoluções CNMP nº 118/2014 e CSMPT nº 157/2018, tendo por finalidade a implementação da Política Nacional de Autocomposição no Ministério Público do Trabalho para a efetivação de direitos e interesses sociais e individuais indisponíveis por meio de mecanismos autocompositivos de resolução de conflitos e controvérsias.

A Portaria PGT nº 1584.2020 designou a composição do NUPIA instalado no âmbito da Procuradoria-Geral do Trabalho, o qual se afigura como responsável pela coordenação nacional das atividades e pelos procedimentos de autocomposição em trâmite na PGT. Além do NUPIA/PGT, cada uma das 24 Procuradorias Regionais do Trabalho instituíram NUPIA locais, somando 124 Membros e Membras em atividade nos Núcleos de autocomposição em todo o país, que contam com o apoio das equipes de servidores(as) dos respectivos gabinetes na realização das atividades.

As pessoas que integram o NUPIA têm envidado esforços para a construção de uma nova linha de atuação na Instituição, o que passa, necessariamente, pela mudança de percepção e entendimento acerca do papel de Membros(as) como agentes públicos investidos de atribuições constitucionais que envolvem, ao mesmo tempo, as atuações finalísticas de cunho estratégico, investigativo/persecutório, custos legis e autocompositivo.

Nesse contexto, as atividades iniciadas em 2020 e seguidas nos anos de 2021 e 2022 tiveram em vista, principalmente, a estruturação de um projeto de capacitação para consolidação desta frente de atuação. Buscou-se experiências de outras instituições, pesquisados modelos adotados nos cursos realizados com embasamento na Resolução CNJ nº 125/2010 e manual de mediação judicial, tanto pelos tribunais quanto pela iniciativa privada para formação de mediadoras(es), dialogando-se sobre as melhores formas de promover a capacitação, considerando as especificidades de sua atuação e estruturação.

Após reflexões quanto ao melhor formato e abordagem que deveria ser dado a um programa de capacitação continuada em autocomposição, considerando as peculiaridades da atuação do MPT e, tendo-se em vista os comandos constitucionais e legais para a atuação nessa modalidade, foi elaborado curso inicial de nivelamento cognitivo com abrangência ampla e exposição pormenorizada de fundamentos e técnicas utilizadas em autocomposição, complementada com elementos de comunicação não violenta, realizado em cinco módulos e série de quatro webinários com profissionais reconhecidos na área.

Nos anos de 2020, 2021 e 2022 foram realizadas 3 edições da capacitação denominada Técnicas de Autocomposição para o MPT. Em 2021 e 2022, foi ofertado o curso de aprofundamento em autocomposição, voltado para a atuação no dia a dia institucional, (intitulado de O MPT na Autocomposição), que teve como público-alvo todas as pessoas que participaram da primeira etapa da capacitação.

Também ofertado em 2021 foi o curso de Comunicação Não Violenta direcionado às atividades do NUPIA. De forma inédita, foi promovida a capacitação sobre autocomposição e a atuação do NUPIA no Curso de Ingresso e Vitaliciamento de Procuradores(as) do Trabalho - CIV. No segundo semestre de 2022, foi oferecido o curso O MPT e as eleições sindicais, que, além do material didático e fóruns de discussões conduzidos pelos tutores do curso, contou com a realização de uma série de 3 webinários com especialistas que buscaram apresentar aspectos práticos sobre o tema.

Em novembro de 2022, o MPT realizou o Primeiro Seminário Internacional sobre Autocomposição, com palestrantes da Itália, Portugal e Chile, cujas palestras foram transmitidas pelo YouTube, com tradução simultânea para o português e Libras. Está planejado para o ano de 2023 a realização do Segundo Seminário Internacional sobre autocomposição, considerando a

riqueza de conhecimentos e entendimentos experimentados no exame das experiências em outros países e organismos internacionais.

Registre-se que estão em processo de conversão para o modelo autoinstrucional os dois cursos de formação já ministrados, quanto às Técnicas de Autocomposição para o MPT e O MPT na autocomposição, os quais são essenciais para a atuação nos NUPIA, considerando as alterações das composições dos núcleos locais, bem como a autonomia das pessoas interessadas em cursá-los em vista de tempo e horários para cumpri-los.

Dois manuais orientativos de atuação foram publicados: Manual sobre a Autocomposição no MPT e Audiências de Mediação – Atas e dicas práticas –, que, além de aspectos teóricos, desvelam questões práticas quanto à estruturação e funcionamento dos núcleos, potencialidades e limites da atuação do MPT em autocomposição, dicas e roteiros, orientações para a realização de audiências e produção de documentos, dentre outros.

Foram efetivadas decisivas inovações normativas para a consolidação da Política Nacional de Autocomposição a partir da edição da Resolução CSMPT nº 190/2021, que alterou a Resolução nº 157/2018, destravando a possibilidade de participação de Membras(os) mediadoras(es) que atuam em outras áreas, a possibilidade de inquéritos civis serem suspensos para acolher pedidos de mediação, dentre outros.

A Portaria nº 899/2021 acrescentou ao Regimento Interno Administrativo do MPT a estrutura do NUPIA/PGT, permitindo a criação de uma estrutura de secretaria para atendimento dos pedidos de mediação, cujas alterações no MPTDigital foram essenciais para a autonomia do público que os encaminha e a facilitação dos procedimentos de PA-MED, bem como para a inserção de dados decorrentes. Já a Portaria nº 1665/2022 promoveu a edição do Regimento Interno do NUPIA PGT.

Importante destacar que a atuação em autocomposição realizada em todo o país por mediadoras(es) dos NUPIA das Procuradorias Regionais do Trabalho, tem apresentado bons resultados. O NUPIA da Procuradoria Geral do Trabalho tem atuado em pedidos de mediação de repercussão nacional, tanto por meio de encaminhamentos recebidos das Regionais como por pedidos de mediação, encaminhados diretamente.

Vale ponderar que as atividades do NUPIA têm se voltado à atuação finalística da Instituição, não obstante se observe, na Administração Superior e em outras instâncias administrativas, a utilização de instrumentos autocompositivos para a solução de controvérsias, como se dá, por exemplo, no âmbito da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do MPT, que conta com estruturação própria para o tratamento de demandas internas e instância para solução pacífica de conflitos.

3.9 Sobre a política de valorização

No que tange à valorização dos Membros, foram citadas a adoção das seguintes medidas, sem prejuízo de outras: a) capacitação e treinamento; b) possibilidade de intercâmbio jurídico no exterior e de participação em eventos internacionais representando o Ministério Público do Trabalho; c) promoção por merecimento, sob bases efetivas (no ponto, ressalta-se que alguns dos

MPs tem feito merecimento como antiguidade); d) entrega de placas de agradecimento para Membros e Membras a cada decênio completado; e) elaboração da Política de Gestão de Pessoas; f) implementação de Funções e Cargos em Comissão para estruturar os escritórios do MPT; g) transformação de Cargos em Comissão para melhor estruturar as Unidades do MPT e seus escritórios; h) pagamento de vantagens e direitos cujo adimplemento aguardava disponibilidade orçamentária; i) adoção de mecanismos de retribuição pela assunção de atividades extraordinárias; j) Política de Saúde Mental; k) Programa de preparação para a aposentadoria; l) monitoramento das causas de absenteísmo e implementação de melhorias nos ambientes de trabalho; m) modernização de aparatos de TI e comunicação, como aquisição de notebooks e telefones celulares; e n) realização de eventos motivacionais.

3.10 Sobre a participação do Procurador-Geral nas atividades

Segundo informado, o gabinete do Procurador-Geral do Trabalho participa das atividades dos Membros e, para tanto, conta com estrutura para auxiliá-lo nas atividades imprescindíveis ao cargo de chefia maior do Ministério Público do Trabalho, incluindo-se a área administrativa e a área finalística, esta última seara em que se dá, por excelência, a participação do PGT nas atividades dos Membros(as).

Ademais, as Coordenadorias Nacionais são vinculadas ao Procurador-Geral do Trabalho e foram criadas como órgãos auxiliares da atividade finalística, para estudar temas estratégicos da atuação do *Parquet* Laboral, coordenar ações de execução e formular orientações de atuação, nos moldes da Resolução CSMPT nº 137/2016.

São instrumentos de atuação das Coordenadorias os Grupo de Estudo, os Grupos de Trabalho e os Projetos Estratégicos, entre outros, os quais são instituídos por ato do Procurador-Geral do Trabalho, a partir da análise da conveniência e da oportunidade da medida, com o conseqüente destaque de recursos humanos e materiais para garantir o seu funcionamento. Aqui, a participação do PGT nas atividades finalísticas revela-se vultosa, em especial na atuação resolutiva por meio de incidência no processo formativo daqueles instrumentos de atuação estratégica acima referidos.

Neste ponto, mencionou-se a atribuição do Procurador-Geral do Trabalho para instituir Grupo Especial de Atuação Finalística (GEAF) – espécie do Grupo de Trabalho – constituído para investigar casos cuja complexidade demande atuações uniformes em diferentes áreas, ou ainda para propiciar atuação conjunta em feitos determinados ou em funções específicas. Tais Grupos se configuram em mais um exemplo de atuação do Procurador-Geral com repercussão na área finalística.

O PGT também homologa orientações das Coordenadorias que visam a uma atuação finalística coordenada, resolutiva e harmônica do MPT, além de autorizar a realização de forças-tarefas e participar frequentemente de eventos, audiências e seminários promovidos pelas Coordenadorias Temáticas, demonstrando o compromisso político da Instituição com as pautas do trabalho decente.

De igual modo, o Procurador-Geral tem participação ativa nas reuniões das Coordenadorias e isso tem se revelado uma forma eficiente de a chefia da Instituição se inteirar sobre o andamento

das principais atividades das Coordenadorias Temáticas Nacionais, bem como de prestar toda a assistência necessária à atividade finalística coordenada e uniforme – o que tem repercutido positivamente no alcance de finalidades sociais e institucionais.

3.11 Sobre programas de gestão de Procuradorias implementados no âmbito do MPT

O MPT não possui programas de gestão de Procuradorias. Todavia, trilhando o mesmo objetivo desses programas, os escritórios, no âmbito dos Grupos de Atuação Especial Trabalhista (GAET), contam com os planos de projetos, nos quais constam ações planejadas para identificar, prevenir e reprimir irregularidades trabalhistas.

Quanto a esses projetos, há uma sistemática semestral de relatórios das atividades desenvolvidas e de indicadores das ações planejadas. Por outro lado, a Procuradoria Geral do Trabalho, dispõe do Plano de Gestão do PGT, que apresenta as ações planejadas e priorizadas a serem realizadas pelo Ministério Público do Trabalho. O Plano contém 5 eixos de atuação: 1. Gestão Finalística; 2. Gestão Administrativa; 3. Proteção Institucional; 4. Diversidade e Inclusão; 5. Comunicação Interna e Externa.

Em cada eixo, foram planejadas iniciativas para atuação que são periodicamente monitoradas. No MPT, há ainda os planos de gestão instituídos nas Unidades Regionais – PGUs. São 23 planos, que contêm iniciativas finalísticas e administrativas prioritárias.

Além disso, segmentos como o Comitê de Equidade, Secretaria de Relações Institucionais, Secretaria de Comunicação Social, Secretaria de Treinamento e Formação Continuada detêm planos específicos de suas atividades. Cabe ressaltar, ainda, o plano de ação das Coordenadorias Temáticas Nacionais que reúne, destacado por cada Coordenadoria, Projetos/GAETs Nacionais; Grupos de Trabalho e de Estudo; e outras Iniciativas.

4. Corregedoria-Geral do Ministério Público do Trabalho

A Corregedoria, como já dito, pela própria natureza de suas atribuições, possui papel fundamental como garantia da missão constitucional do Ministério Público na condição de Instituição garantia do acesso à Justiça.

No âmbito do MPT, a Corregedoria-Geral possui mecanismos de valorização dos resultados socialmente esperados. Essa valorização ocorre, num primeiro momento, nas correições ordinárias que são realizadas nas unidades do Ministério Público. Há uma parte exclusiva, nos relatórios individuais, em que os Membros e as Membros indicam as boas práticas que vêm realizando no âmbito de suas atribuições e essas práticas são minudentemente destacadas e elogiadas no relatório final da correição realizada.

Além disso, a CGMPT também atua em parceria com a Secretaria de Planejamento e Gestão Estratégica (SPGE), vinculada ao Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho, a fim de observar o andamento dos Projetos Nacionais da Gestão Estratégica, de modo a se verificar os resultados alcançados socialmente, fazendo, por vezes, contatos diretos com os executores dessas atividades

(Membros) e também com os Coordenadores da área temática respectiva, com intuito de ressaltá-las e analisá-las em conjunto com as demais tarefas desenvolvidas pelo MPT.

O Órgão observa a adesão de Membros (as) a projetos institucionais ou instauração de projetos de iniciativa própria, por intermédio das correições ordinárias realizadas em suas unidades. Atua nesse espectro, também, em parceria com a SPGE, com as Coordenadorias Nacionais Temáticas e, ainda, com a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público, que é o órgão responsável para revisão dos atos de indeferimento e de arquivamento das investigações em trâmite. As hipóteses em que não há a implementação dos projetos estratégicos ou em que a implementação está aquém do esperado, de acordo com as metas previamente estabelecidas, ou, ainda, os casos em que as ações esperadas e programadas estão em ritmo mais demorado, são objetos de análise e controle pela CGMPT.

A cultura de resolutividade é valorizada pela Corregedoria, em especial, no curso das correições ordinárias, cujos relatórios destacam as iniciativas exitosas dos Membros e Membras correicionados. A CGMP também participa da elaboração de cursos promovidos pela ESMPU e pela Secretaria de Treinamento e Formação Continuada, que abordam a temática da resolutividade.

A Corregedoria-Geral do Ministério Público do Trabalho incentiva uma atuação proativa e a intervenção resolutiva dos Membros do Ministério Público do Trabalho, em parceria com a SPGE e com as Coordenadorias Nacionais Temáticas, que são os órgãos responsáveis por eleger, em conjunto com o Colégio de Procuradores, e acompanhar os projetos, iniciativas, metas e indicadores respectivos.

Afora isso, nas correições ordinárias, realizadas em suas unidades, tais hipóteses tem posição de destaque na análise dos Ofícios dos Membros, de modo a se verificar o andamento dos autos de Procedimentos Administrativos (Notícias de Fato, Procedimentos Preparatórios, Inquéritos Cíveis), com destaque para celeridade e resolutividade.

Registre-se que o Programa de Adaptação ao Cargo - PROAC (CMPT Provimento n. 1, de 21/05/2021), instituído para promover a adaptação, o desenvolvimento e a integração dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho em estágio probatório na cultura organizacional, possui diretrizes gerais tais como: a gestão eficiente dos Ofícios, a assertividade da atuação ministerial; a otimização dos expedientes; a cooperação técnica entre os diversos setores e órgãos do Ministério Público do Trabalho e a busca de parcerias de outros órgãos para a efetividade de suas atividades. Os relatórios bimestrais encaminhados à Corregedoria durante o período do estágio probatório possuem informações relativas ao número de audiências públicas realizadas visando à integração comunitária, atendimentos ao público, frequência a cursos realizados pela ESMPU, participação em grupo de trabalho ou força tarefa, titularidade e substituição em coordenadorias regionais temáticas, atuações destacadas no bimestre. Assim, a resolutividade, proatividade e eficiência são critérios determinantes na avaliação bimestral no período do estágio probatório do Membro e da Membra, com menção específica na parte conclusiva do relatório produzido pela Corregedoria.

No que tange à fiscalização sobre se todas as Unidades com atribuição realizam as inspeções previstas na Resoluções do CNMP, foi informado que apesar de não deter atribuição na área penal, o MPT tem uma destacada atuação administrativa e cível, fomentada por suas Coordenadorias Nacionais, que desempenham um importante papel na sociedade em questões

advindas do trabalho em presídios, conselhos tutelares, entidades de abrigo de crianças e adolescentes, agentes de segurança pública e escolas públicas.

Outrossim, a CGMPT avalia se as atividades exercidas pelos Membros são compatíveis com as atividades de Ofícios com atribuições semelhantes por ocasião das correições ordinárias, fazendo-se menção no relatório final, acaso haja alguma situação que demande a ciência da Administração Superior ou que possa ensejar o remanejamento de Membro de uma área temática para outra, por exemplo.

Na sua atividade correicional, a Corregedoria busca aferir o nível de satisfação social, por meio de visitas institucionais aos órgãos regionais e a setores da sociedade, entre eles, Tribunal Regional do Trabalho, Ministério Público do Estado, Ordem dos Advogados do Brasil, sendo certo que a notícia da correição é publicizada para toda a sociedade local, a fim de que possam trazer ao conhecimento da CGMPT os casos que sejam de interesse para a Instituição. Além disso, a CGMPT possui canais de comunicação externos com a sociedade (e-mail, telefones) que permitem esse contato direto.

Importa registrar que a Corregedoria participa da construção e fiscaliza o cumprimento do Planejamento Estratégico. Destarte, o Planejamento Estratégico foi elaborado de forma democrática e participativa, sendo que todas as 08 (oito) Coordenadorias Temáticas escolheram, votaram e aprovaram os seus projetos prioritários para atuação finalística, estando eles compreendidos no PEI. Em 2021, foi encetada uma nova iniciativa nessa seara, que foi a criação dos Grupos de Atuação Especial Trabalhista – GAETs, que vinculou ao menos 02 (dois) projetos nacionais para cada uma das 08 (oito) Coordenadorias. Essas ações são monitoradas no sentido de sua resolutividade, sendo que a cada 06 (seis) meses há uma avaliação mais detalhada do andamento desses projetos, o que é feito mediante o envio de formulários pelos Membros oficiantes à SPGE. A SPGE faz uma análise dessas informações e remete para a CGMPT os casos que estão em desconformidade com o plano de atuação proposto, nos aspectos da efetiva implementação das ações executadas ou dos resultados alcançados no período.

Ademais, a CGMPT realiza correições na modalidade remota, por intermédio do sistema denominado MPT Digital, bem como, observa se há integração entre as atividades desenvolvidas pelo Membro e aquelas desempenhadas pelas Coordenadorias Nacionais nas suas áreas de atuação.

No que tange à utilização dos métodos de autocomposição, a Corregedoria do MPT faz essa análise, primordialmente, nas correições ordinárias. A análise de como é conduzido o ofício do Membro correicionado indica se tais práticas, preventivas e autocompositivas, estão sendo adotadas. Assim, por exemplo, no curso da correição é possível adentrar no exame das cláusulas do Termo de Ajustamento de Conduta, no sentido de aferir se o método autocompositivo foi adequado ao enfrentamento das ilicitudes verificadas ao longo da investigação.

Por fim, tem-se que no âmbito do Ministério Público do Trabalho, as Coordenadorias Nacionais Temáticas e, nos Estados, as Coordenadorias Regionais Temáticas, têm a função precípua de fomentar a atuação em rede, mediante trabalho concertado e por projetos, de maneira que a CGMPT correiciona os Membros e as Membras que estão engajados(as) nessas iniciativas, mas não, exclusivamente, essas Coordenadorias, muito embora tenha acesso e ciência a todos os projetos e proposições que delas emanam.

5. Sobre as iniciativas visitadas

5.1. Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - CODEMAT

5.1.1. Projeto Promoção da Regularidade das Notificações de Acidentes de Trabalho

O projeto em referência está alinhado ao Planejamento Institucional e faz parte da estrutura dos GAETs. Foi estruturado visando a integração entre todas as Procuradorias Regionais, sendo certo que, dentre as 24 regionais, 23 aderiram ao projeto.

Há duas gerentes que conseguem elaborar material que é compartilhado para ser trabalhado nos Estados. A correicionada registrou que existem muitos dados atualmente sobre acidentes de trabalho, inclusive um observatório da OIT que traz dados da previdência e do SINAM (Ministério da Saúde).

O projeto decorre da inconsistência desses dados o que dificulta o desenvolvimento de políticas públicas na temática. Há informações da PNAD, por exemplo, referentes a acidentes de trabalho que são muito superiores aos indicados nos dados da previdência e do Ministério da Saúde que congregam os dados dos acidentes de trabalho (previdência para os vínculos formais e o Ministério da Saúde para vínculos formais e informais).

O trabalho se desenvolve em duas frentes, levando ao conhecimento das empresas que a notificação é compulsória e sensibilizando os gestores de saúde que devem disponibilizar meios para que as notificações sejam feitas.

Com efeito, em relação às subnotificações, são investigadas as 10 empresas que apresentam incongruências, considerando o número de notificações de acidente de trabalho x doenças com Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP significativos para a emissão da CAT.

Como resultado concreto, aponta-se a redução de 15% do total dos municípios silenciosos no SINAN - Sistema de Informação de Agravos de Notificação do Ministério da Saúde e a retirada de 45% dos municípios da situação de silenciamento no SINAN.

Consigna-se a necessidade de ter mais recursos humanos disponíveis. No caso dos projetos da CODEMAT, além de recursos humanos para a área operacional, há carências na área técnica especializada, em especial em áreas envolvendo especialidades não disponíveis no quadro funcional, como ergonomia, engenharia de produção, epidemiologia, pneumologia e leitura radiológica.

5.1.2. Projeto Combate ao Câncer relacionado ao trabalho

O projeto em epígrafe tem o objetivo de fomentar a criação de bancos de dados confiáveis e georreferenciáveis voltados ao mapeamento do câncer relacionado ao trabalho.

A iniciativa se alinha ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional, contando com a adesão das seguintes Procuradorias Regionais do Trabalho para o desenvolvimento de trabalhos conjuntos: PRT9 (Paraná), PRT3 (Minas Gerais); PRT2 (São Paulo), PRT8 (Pará e Amapá), PRT13 (Paraíba), PRT16 (Maranhão), além da participação da Bahia (PRT5) e Santa Catarina (PRT12).

O SINAM contempla a relação do Câncer com o trabalho, mas o número de notificações é ínfimo.

Desenvolveu-se iniciativa em parceria com o Hospital do Câncer de Barretos que passou a conduzir projeto para verificar o percentual de casos que poderiam estar relacionados ao trabalho, aplicando questionário sugerido pelo INCA para ser validado e aplicado inclusive pelo SUS.

Verificou-se que entre 30% e 40% dos casos de câncer podem ter relação com o trabalho. As equipes de vigilância não estão capacitadas para identificar os casos de câncer relacionados ao ambiente de trabalho.

O projeto busca capacitá-las para que possam melhorar a qualidade dos dados referentes aos números de câncer decorrentes do ambiente de trabalho.

No bojo do projeto foi assinado Termo de Cooperação Técnica entre o MPT e o INCA – Instituto Nacional do Câncer, com anexo contemplando Plano de Trabalho que prevê cooperação mútua para promover melhorias nos sistemas de notificação, registro e vigilância à saúde de trabalhadores expostos a agentes cancerígenos.

Consigna-se a necessidade de ter mais recursos humanos disponíveis. No caso dos projetos da CODEMAT, além de recursos humanos para a área operacional, há carências na área técnica especializada, em especial em áreas envolvendo especialidades não disponíveis no quadro funcional, como ergonomia, engenharia de produção, epidemiologia, pneumologia e leitura radiológica.

5.1.3. Projeto Adequação das Condições de Trabalho nos Frigoríficos

O Projeto "Adequação das Condições de Trabalho nos Frigoríficos" teve início no ano de 2010, quando as atividades em frigoríficos não contavam com regulamentação específica no que tange à segurança e saúde nesses ambientes de trabalho.

Seu foco é a redução dos riscos, especialmente considerando a efetividade das pausas e a limitação das jornadas extenuantes. A iniciativa, alinhada ao Planejamento Nacional, é de abrangência nacional. Diversas Regionais aderiram ao projeto, especialmente as da região Centro-Sul.

O projeto contribuiu significativamente na elaboração e aprovação da Norma Regulamentadora nº 36 do Ministério do Trabalho, que após longo processo de discussão, foi publicada no ano de 2016.

Com o apoio do Projeto, entre os anos de 2014 e 2019 foram firmados TACs que contribuíram para a elevação dos limiares de proteção da saúde dos trabalhadores em frigoríficos, notadamente nos aspectos relacionados à ergonomia, ampliando-se a proteção.

Os TACs não se restringiram aos aspectos ambientais e de adaptação biomecânica dos postos de trabalho e previstos nas Normas Regulamentadoras, mas abordaram, também, questões relacionadas a pausas, ritmo de trabalho, proteção de máquinas e equipamentos, duração do trabalho, medidas de proteção no uso amônia, adequação no deslocamento de cargas, emissão de CATs.

São realizadas cerca de dez inspeções por ano. Há problema de formação de técnicos capacitados e um estrangulamento em razão da demanda.

Os ambientes frigoríficos concentram uma gama de problemas que foram agravados pela COVID e seriam necessários grupos maiores para que o projeto fosse melhor executado.

Os Gerentes do projeto desenvolvem as atividades sem nenhum decréscimo das atividades nos escritórios, sem acréscimo de recursos humanos para apoiar as atividades. Também não têm outra contrapartida remuneratória.

A falta de estrutura, especialmente de recursos humanos pode comprometer, por vezes, o desenvolvimento das atividades do projeto.

5.1.4. Projeto Banimento do Amianto no Brasil

O Projeto de Banimento do Amianto apoia, orienta e subsidia a atuação de Membros que presidem Inquéritos e ajuizaram ACPs em face de empresas de fibrocimento que utilizaram amianto como matéria-prima no processo produtivo.

A iniciativa está alinhada ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional, mas somente é executada onde se localizam as 17 empresas que utilizavam amianto como parte do processo produtivo no Brasil.

O Amianto é considerado o maior agente cancerígeno de origem ocupacional, segundo estudos da OMS que recomendam a sua substituição.

O projeto existe desde 2012 e vem sendo renovado ao longo dos anos, com revisão das metas e objetivos. Inicialmente, este estava focado na judicialização ou composição com as 17 empresas que usavam Amianto como matéria-prima.

Em 2017 o projeto se concentrou nas ações de cinco empresas do grupo Eternit. No mesmo ano, sobreveio a decisão do STF que determinou o banimento do amianto e o grupo Eternit trocou a matéria-prima, deixando de usar tal insumo, que ficou concentrado na SAMA, mineradora do grupo Eternit que faz a extração do Amianto.

O projeto, na verdade, não tem atuação executiva e, para que a programação seja implementada, depende de distribuição e atuação conjunta com o Promotor Natural. Após a decisão

do STF, este se voltou à saúde pública, criando sistemas de vigilância acerca da exposição de trabalhadores ao Amianto.

No final de 2022 o Ministério da Saúde editou plano de ação e criou sistema de vigilância para dar suporte aos centros de referência de saúde do trabalhador, voltado ao monitoramento dos trabalhadores expostos ao Amianto.

Consigna-se a necessidade de ter mais recursos humanos disponíveis. No caso dos projetos da CODEMAT, além de recursos humanos para a área operacional, há carências na área técnica especializada, em especial em áreas envolvendo especialidades não disponíveis no quadro funcional, como ergonomia, engenharia de produção, epidemiologia, pneumologia e leitura radiológica.

5.2. Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRETE

5.2.1. Projeto Plataformas Digitais

O Projeto Plataformas Digitais busca a atuação concertada de todas as suas instâncias administrativas e finalísticas, agregada de articulação promocional, para lidar com a temática das novas formas de contratação de trabalhadores por plataformas digitais, com potencial de fraude às relações de trabalho e intermediação ilícita de mão de obra, com a precarização das condições de trabalho.

A atuação do MPT na temática teve início a partir de um Grupo de Estudos voltado à plataforma Uber, cujo trabalho resultou na criação de um manual de atuação estratégica, inclusive com modelos para orientar a atuação dos Membros.

A partir de então, entendeu-se que era o caso de atuar de forma coordenada por meio de Grupo de Trabalho – criado em 2017 – relativo às novas formas de contratação, a fim de coletivizar as decisões e uniformizar a atuação ministerial. Já em 2019, decidiu-se transformar a iniciativa no projeto Plataformas Digitais.

A iniciativa está alinhada ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional, contando com a adesão por parte de 21 PRTs, por meio dos GAETs.

O projeto envolve diversas parcerias com entidades classistas e estatais; organizações do movimento social que atuem no tema; órgãos do Poder Executivo Federal, Estadual e Municipal; órgãos do Poder Legislativo Federal, Estadual e Municipal; órgãos do Poder Judiciário; órgãos de inspeção do trabalho municipais, estaduais e federal; órgãos de regulação da concorrência; órgãos de regulação dos transportes; órgãos ambientais; universidades e demais instituições de pesquisas sobre o tema; veículos de comunicação social, com a realização de audiências públicas, encontros, reuniões e seminários.

O objetivo geral do projeto é oferecer à sociedade, pela atuação promocional e finalística do Ministério Público do Trabalho, uma resposta satisfatória para assegurar o patamar mínimo de direitos à categoria dos trabalhadores contratados por plataformas digitais.

O objetivo específico do projeto estratégico plataformas digitais, nesta fase de sua implementação, é a aderência dos Membros aos escopos do projeto, ampliando a capacidade de se fortalecer internamente para enfrentamento do tema, mediante a integração qualificada dos Membros para atuar sob esse novo viés de contratação e agindo nas mesmas linhas estratégicas sob os mesmos mecanismos, instrumentos e medidas.

Como resultados concretos já aferíveis, em 2022, foram autuados 17 procedimentos investigatórios, sendo que estavam em andamento no mesmo ano 26 procedimentos, houve 11 audiências judiciais, 29 audiências administrativas, 01 audiência pública no Congresso Nacional e 01 seminário. Também já foram ajuizadas 24 ações civis públicas, sendo a metade referente a vínculo de emprego e a outra concernente a medidas sanitárias relacionadas à COVID-19.

A Lei n. 14.297/2022 foi resultado de um projeto de lei baseado na atuação do MPT no caso da COVID-19.

Também foram produzidos, exemplificativamente, uma cartilha e uma HQ sobre o tema, com linguagem acessível ao público leigo. Ademais, foram realizadas inspeções em algumas plataformas, a exemplo do iFood e da Rappi.

Consigna-se que, embora haja boa estrutura de pessoal na coordenadoria, o ideal seria ter, pelo menos, mais um assessor para atender a quantidade expressiva de demandas com eficiência e presteza.

5.2.2. Projeto Individualização do FGTS

Em determinado período, a CAIXA permitia o recolhimento do FGTS sem discriminar os beneficiários, entretanto, não tinha condições de individualizar o montante de cada um. Entre 2012 e 2017 houve acordo de cooperação entre CAIXA e MPT para tentar regularizar essa situação. Em 2019 novo acordo foi firmado teve início o projeto.

Nessa época ainda não existiam os GAETs e, em razão disso, o projeto foi estruturado de modo que fossem trabalhadas seis Regionais a cada período de seis meses, atingindo o total das 24 Regionais em dois anos.

A CAIXA forneceu subsídios referentes às empresas que apresentavam maiores problemas, as quais foram chamadas pelo MPT para que regularizassem a situação. Também disponibilizou funcionários para ensinar as empresas a fazerem os recolhimentos individualizados.

Caso o problema fosse solucionado informalmente não haveria necessidade de ajuizar ações. Os casos não solucionados de forma espontânea ensejaram a celebração de TAC e, em último caso, o ajuizamento de ações judiciais.

A iniciativa se alinha ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional. Houve adesão de 21 PRTs. No caso das outras três que não têm GAET, o projeto orienta a distribuição de

notícias de fato para que sejam encaminhadas aos escritórios, de forma que, embora não haja escritórios especializados, o MPT atuará na questão.

No Rio de Janeiro foram beneficiados aproximadamente 179.000 trabalhadores que tiveram o saldo do FGTS individualizado. Proporcionalmente, o número maior de trabalhadores beneficiados pelo projeto está no Distrito Federal.

Em termos globais, foram individualizados 95 milhões de trabalhadores, o que representa 30% do total, atingindo mais de um milhão de trabalhadores/competência.

Houve a instauração de 377 procedimentos, no ano de 2022 há 448 em andamento, com 8 TACs e uma ACP, duas audiências judiciais, 207 audiências administrativas, mais de 500 investigados abrangidos.

As expectativas eram de 15% para o ano de 2022 e foi possível atingir aproximadamente 20%.

A Coordenação da CONAFRET disponibiliza modelos de TACs, atas de audiências, ACPs e mantém contato com a CAIXA. Procedimentos arquivados pelos Membros são encaminhados à Coordenação para avaliação, a fim de subsidiar a atuação da CCR.

Consigna-se que, embora haja boa estrutura de pessoal na coordenadoria, o ideal seria ter, pelo menos, mais um assessor para atender a quantidade expressiva de demandas com eficiência e presteza.

5.3. Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas - CONAETE

5.3.1. Projeto Capacitação da rede de atendimento e acolhimento dos trabalhadores resgatados

O projeto trata de um tema muito relevante (trabalho escravo), buscando sensibilizar profissionais da Rede de Atendimento (por exemplo, CRAS; CREAS; Conselhos Tutelares; Secretarias de Assistência Social, de Educação, Saúde, Trabalho, Direitos Humanos e Agricultura; Polícias Federal, Rodoviária Federal, Militar e Civil; Instituições e Programas de atendimento às vítimas de violência doméstica) sobre o conceito de escravidão contemporânea e sobre o seu papel com relação à prevenção, ao combate e ao atendimento às vítimas e seus familiares no contexto do trabalho escravo e do tráfico de pessoas.

Visa, também, mobilizar profissionais da Rede de Atendimento a incorporarem o atendimento ao trabalhador resgatado e à sua família, de acordo com as funções de cada órgão.

A meta do projeto é conscientizar a Rede de atendimento sobre os órgãos e canais adequados para o encaminhamento de denúncias que vierem a receber e sobre a importância do desenvolvimento de políticas públicas de redução de vulnerabilidades socioeconômicas, inclusive com relação a migrantes, de forma a prevenir o tráfico de pessoas e o trabalho em condições análogas à de escravo.

No tocante ao atendimento aos trabalhadores no pós-resgate, o projeto visa enfatizar a importância de direcionamento do trabalhador resgatado e de sua família para programas sociais aplicáveis ao caso concreto, previdência social, atendimento à saúde, educação e apoio à inclusão no trabalho digno e buscar espaços para o abrigo e atendimento psicossocial aos trabalhadores resgatados, quando estiverem desprovidos de laços familiares em razão da exploração prolongada.

Importante registrar que o projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional.

Consigna-se, ainda, que pode ser melhorada a estrutura em termos de quantidade de pessoal (a qualidade é boa) na CONAETE, e setores de TI e Comunicação, atualmente bastante insuficientes.

A equipe correicional aferiu que o projeto conta com ampla atuação em rede. Ademais, a equipe percebeu que o projeto traz significativos resultados na tutela do meio ambiente do trabalho.

A entrevistada demonstrou amplo conhecimento das questões afetas à realidade do trabalho escravo, além de ter demonstrado relevante capacidade de articulação para a execução das etapas.

5.3.2. Projeto Liberdade no Ar

O projeto trata de um tema muito relevante, que demanda atuação ministerial, conectando diversas instituições públicas e privadas, fortalecendo a cooperação interinstitucional e os demais atores da rede de combate a trabalho escravo e tráfico de pessoas, sem utilização de grandes recursos orçamentários e alcançando ótimo impacto social, aproveitando-se de recursos de mídias e redes sociais.

Importante registrar que o projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional.

Como resultados concretos, apontam-se a mobilização social, a integração entre órgãos e o acolhimento de vítimas, com destinação de verbas para passagens aéreas para o retorno dos trabalhadores para seus municípios de origem.

O projeto conseguiu muitas parcerias e construiu pontes para fomentar boas práticas. Exemplo: acordos com ANAC, Infraero e TST.

Consigna-se que pode ser melhorada a estrutura de comunicação e o preparo para novas demandas em redes sociais, elaboração e postagem de vídeos.

5.3.3. Projeto Reação em Cadeia: atuação do Ministério Público do Trabalho em cadeias produtivas

O projeto em referência ainda está em andamento. Planeja-se que cada Procuradoria Regional escolha uma cadeia produtiva em seu Estado e instaure procedimentos próprio para investigar as condições de trabalho.

O colegiado do CONAETE, composto de um representante cada uma das 24 regionais delibera e aprova a cadeia que vier a ser escolhida. O Membro correicionado destacou que já foram escolhidas a cadeia produtiva do café, da cebola, do cacau, da carnaúba e da laranja.

Importante registrar que o projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional.

Como o projeto está em andamento, já foram realizadas capacitações, mas o manual respectivo da não foi elaborado.

Consigna-se que pode ser melhorada a estrutura em termos de quantidade de pessoal (a qualidade é boa) na CONAETE, e setores de TI e Comunicação, atualmente bastante insuficientes.

A equipe correicional aferiu que o projeto conta com ampla atuação em rede. Ademais, a equipe percebeu que o projeto traz significativos resultados na tutela do meio ambiente do trabalho.

A entrevistada demonstrou amplo conhecimento das questões afetas à realidade dos trabalhadores envolvidos nas diversas cadeias produtivas e das peculiaridades do próprio projeto, além de ter demonstrado relevante capacidade de articulação para a execução das etapas.

5.4. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Oportunidades – CORDIGUALDADE

5.4.1. Projeto Empregabilidade LGBT+

O Projeto “Empregabilidade LGBT+” tem por objetivo geral a promoção da capacitação e sensibilização de membros, servidores e do público externo para a temática da igualdade de oportunidades à população LGBTIQ+. Busca, assim, garantir que os valores da diversidade e respeito sejam efetivamente implementados e internalizados na cultura empresarial e na sociedade.

A medida pretende realizar reuniões com a sociedade civil organizada e entidades públicas, com a finalidade de ouvir as demandas específicas de cada região; realizar audiências públicas no âmbito de cada PRT que aderir ao projeto; promover e fomentar a realização de cursos profissionalizantes para a qualificação de pessoas da população LGBTQIA+ para o mercado de trabalho; criação e fomento de rede de empregabilidade para inclusão do grupo LGBTQIA+ no trabalho por meio da contratação pelas empresas após sua qualificação; realizar de termos de cooperação com entidades de proteção da população LGBTQIA+ para atuação conjunta com o MPT; elaborar de pré-projetos para qualificação profissional, a serem utilizados por Membros do MPT com valores decorrentes de multas por descumprimento de TACs ou ACPs; elaborar cartilha sobre a população LGBTQIA+; e elaborar de material com o escopo de sensibilizar Membros e servidores para ofertar embasamento teórico/jurídico para atuação qualificada na matéria.

A importância do projeto se dá na medida em que atinge as pessoas mais marginalizadas da sociedade (transexuais e travestis), que desde cedo são expulsas de casa e quase nunca atingem níveis mínimos e adequados de escolaridade.

O empreendimento visa capacitar, qualificar e incluir o público-alvo para o mercado de trabalho. Esse é o principal objetivo. Isso é feito por meio de parcerias com a sociedade civil.

Geralmente tem sido feita a qualificação e inclusão em áreas como gastronomia, por exemplo. Outros saem habilitados para profissões autônomas. O objetivo é garantir um trabalho formal.

É necessária também capacitação interna da empresa, para que não haja preconceito dentro em relação à pessoa LGBTQIA+. A empresa tem que ter uma política de inclusão, para que a pessoa possa permanecer em um ambiente saudável e acolhedor de trabalho.

No Rio de Janeiro, há um projeto de gastronomia do MPT conjunto com a OIT. Trata-se do Projeto Cozinha e Voz. Há participação de chefs renomados, e já houve a formação de duas turmas. As pessoas saem amparadas com um emprego formal, já que há também o apoio do SENAC e do SENAI. Há aulas teóricas, práticas e estágios nos restaurantes.

Nesse caso do Rio de Janeiro houve atuação da Defensoria Pública para requalificação civil dessas pessoas, em relação ao nome e identificação social.

Pode-se citar também projeto no Rio de Janeiro, em que o MPT participou de forma efetiva com destinação de recursos (reversão de um TAC) para reforma de cozinha, sendo um curso oferecido pela UFRJ, para atuação na área de gastronomia. 25 pessoas foram beneficiadas em 2019 e 22 pessoas em 2022, e elas foram incluídas também em mercado de trabalho formal. Agora em 2023, vão ser 40 vagas, em razão de ter sido uma experiência exitosa. Antes as vagas ficavam em torno de 20, agora praticamente foram duplicadas.

Pode-se citar também vagas remanescentes de bolsas de inglês do Projeto Afropresença que foram destinadas às pessoas LGBTQIA+.

Cita-se, também, Projeto do MPT de SP (FACES e Sustentabilidade), do colega Gustavo Accioly, ainda a ser apresentado na OIT, inclui pessoas trans e travestis no mercado da moda, e incluiu a participação de atrizes e atores famosos. Abrangeu pessoas travestis e trans oriundas de situação de rua, do sistema prisional e imigrantes.

Dá-se preferência às pessoas trans e travestis, já que têm vulnerabilidade maior em relação às demais. São pessoas realmente marginalizadas e com muita dificuldade de serem contratados com emprego formal. Dos países que divulgam dados, dentre as democracias, o Brasil é o país com o maior índice de mortes e assassinatos de pessoas trans e travestis. Essas pessoas já sofrem desde o início da adolescência, quando são agredidos e expulsos das famílias. Na escola sofrem todo tipo de bullying e abandonam os estudos. Pouquíssimas dessas pessoas chegam à universidade e dificilmente são inseridas no mercado de trabalho.

Por vezes, essas pessoas são contratadas para exercício de funções às escondidas, sem visibilidade ou contato com o público, o que não é verdadeiramente uma inclusão.

Há ainda a situação de pessoas em situação de rua, amparadas pelos cursos promovidos por esse projeto para inclusão no mercado de trabalho.

5.4.2. Termo-Acessibilidade e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados

O objetivo do projeto é a inclusão de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho e garantir a acessibilidade através da atuação do Ministério Público do Trabalho.

Importante registrar que o projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional.

Além da atuação através de procedimentos como inquéritos civis e propositura de ações civis públicas, o MPT pode atuar, também, de maneira promocional a fim de garantir a inclusão das pessoas com deficiência e reabilitadas no mercado de trabalho, por meio da instauração de procedimentos promocionais (PA-PROMO), que possuem o caráter pedagógico e preventivo.

A atuação promocional, em geral, envolve a atuação conjunta do MPT com diversos órgãos e instituições parceiras, tais como o Ministério do Trabalho, Ministérios Públicos Estadual e Federal, Conselhos de Direitos, Instituto Nacional de Seguro Social, Estados e Municípios, Sindicatos, Tribunal Regional do Trabalho, SINEs, ONG's, entre outros.

O projeto tem duas frentes: garantir inclusão efetiva e trabalho de conscientização social, através de audiências públicas e audiências coletivas, com todos os atores envolvidos na temática.

Outra atividade importante é o MPT atuar junto aos Sindicatos. A lei já não é cumprida e os sindicatos reduzem a base de cálculo, o que acaba por obstaculizar uma cota social, sendo que o STF já decidiu que não pode haver atuação nesse sentido, como por exemplo as empresas que retiram motoristas da base de cálculo. Busca-se, assim, uma atuação extrajudicial junto aos Sindicatos (retificação de acordos ou convenções coletivas) e, caso não seja possível, através de uma atuação judicial, por meio da tutela inibitória.

Os resultados têm sido positivos. Houve 40 inquéritos civis em 2022 sobre esse tema. Cada IC envolve uma empresa (geralmente de médio e grande porte), com muitos empregados (pode envolver até uma cota de 3.000 empregados com deficiência ao todo). Houve 3 termos de ajustamento de conduta sobre o tema em 2022 (nos TACs não é só preencher a cota, envolve várias obras de acessibilidade, cursos de qualificação e capacitação, e uma série de obrigações). Foram instauradas 50 novas investigações sobre o tema em 2022 (Notícias de Fato).

Foi alcançada a meta do projeto, qual seja, atingir as 353 maiores empresas devedoras de cotas destinadas às pessoas com deficiência e reabilitadas pelo INSS.

Importante citar, ainda, o evento nacional reconecta. Este é um evento de empregabilidade. Começou em 2020 e é anual. Ocorre todo o mês de setembro e envolve o país inteiro e todas as Regionais. Já houve 2 edições. Ofertou-se nesse evento 6.975 vagas para pessoas com deficiência

através de edital virtual para o Brasil todo. O Membro correicionado destacou que as pessoas participantes do evento já saíram com emprego.

No que tange aos recursos humanos, consigna-se que por ocasião das férias do servidor o Membro acaba ficando desassistido, o que poderia ser melhorado, com mais um servidor.

5.4.3. Projeto Inclusão Social de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho

O Projeto tem por objetivo a promoção da inclusão da população negra no mercado de trabalho, com o fim de ampliar a inclusão, permanência e ascensão dentro do mercado de trabalho.

Visa, também, aumentar a qualificação e a capacitação da população negra, capacitação de profissionais dos setores de recursos humanos e gestores, em geral, acerca da questão da igualdade étnico-racial, além da conscientização dos setores da sociedade.

A iniciativa está alinhada ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional, com a adesão de 15 PRTs.

Preferencialmente, o projeto tem como público alvo as jovens negras e negros oriundos do sistema de cotas raciais, universitários negros e negras beneficiários de bolsas ou de programas sociais de acesso ou permanência em universidade e estudantes negros e negras de graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado, via estágio, aprendizagem e contrato de trabalho por prazo indeterminado, nas áreas da advocacia, da publicidade e empresarial (para saírem das áreas de subemprego e irem para áreas que exigem maior qualificação técnica e com maior compensação financeira).

A correicionada destacou que o projeto é um sucesso. O Afropresença é um evento organizado anualmente pelo MPT em parceria com várias instituições e organizações que cuidam da temática racial. Este conta com balcões de emprego, ofertas de trabalho e de capacitação. Há transmissão simultânea de várias salas virtuais. As pessoas saem dali já contratadas.

Na última edição foram ofertadas 5.000 vagas de trabalho e 1050 bolsas integrais de estudo de inglês (40 para cada Regional). O remanescente foi encaminhado para o Projeto Empregabilidade LGBTQIA+, da população negra. Ademais, houve a capacitação de 331 pessoas no evento (por exemplo, na área de gastronomia).

Desde o início do projeto em 2019, até 2022, houve um aumento de 30% da contratação da população negra de universitários e universitárias. Registrou-se, ainda, a elevação em 118% da contratação de jovens negras e negros em programas de estágio, trainee e jovens executivos. 528.000 pessoas foram impactadas pelo Evento Afropresença.

Há 35 pessoas jurídicas que aderiram ao projeto, por regional, com um número maior em SP e no RJ, por serem Estados maiores. 49 jovens negros e negras foram capacitados pelas entidades parceiras. Para conseguir esses números significativos, imprescindível o diálogo e interação social.

No que tange aos recursos humanos, consigna-se que por ocasião das férias do servidor o Membro acaba ficando desassistido, o que poderia ser melhorado, com mais um servidor.

5.4.4. Projeto MPT pelo fim da violência contra a mulher

O projeto tem por objetivo geral a promoção da atuação uniforme do Ministério Público do Trabalho em prol da conscientização do maior número de pessoas, no âmbito interno e externo, sobre a necessidade de se combater a discriminação e violência contra a mulher. Visa, também, oferecer oportunidades concretas de trabalho para mulheres que estejam em realidade de violência de gênero, em especial a violência doméstica e familiar.

Além disso, tem por finalidade, também, fortalecer as políticas públicas de combate à violência contra a mulher e incentivar as empresas a combaterem esse tipo de violência, com a diminuição dos conflitos sociais e seus reflexos no campo da justiça.

Objetiva-se que a mulher não reviva na empresa a violência que pode estar sofrendo em casa. Um exemplo seria impedir que a empresa puna a mulher pelo seu comportamento e dificuldades sofridas, sendo que, na verdade, ela estaria sofrendo violência doméstica.

A adesão voluntária é favorável, já que não há obrigatoriedade, como um TAC por exemplo, que às vezes afasta a adesão da empresa.

As práticas implementadas são muito úteis para proteger a mulher, fornecendo emprego em outra localidade ou filial diferente do local da violência. Protege-se, ainda, pela disponibilização de bolsa escolar para os filhos dessas mulheres vítimas de violência doméstica.

Oito empresas já aderiram ao projeto em São Paulo e no Paraná, com um universo de mais de 50 (cinquenta) mulheres contratadas formalmente. O projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional. Embora seja recente, este já conta com a adesão de duas Procuradorias Regionais do Trabalho (São Paulo e Paraná). A intenção é ampliar a execução desse projeto para outras Regionais.

Para que todos os encaminhamentos tenham sucesso, é muito importante a articulação com órgãos como o CRAS e o CREAS.

Empresas de grande, médio, ou pequeno porte oferecem número de vagas possíveis de emprego. Os empregadores passam então a cumprir uma importante função social, que é relevante para sua própria manutenção na ordem econômica. Assim, a empresa ganha empatia e capital social perante o público.

O projeto em análise foi premiado em primeiro lugar no prêmio do CNMP na categoria de equidade de gênero.

No que tange aos recursos humanos, consigna-se que por ocasião das férias do servidor o Membro acaba ficando desassistido, o que poderia ser melhorado, com mais um servidor.

5.5. Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública - CONAP

5.5.1. Projeto Fortalecimento da Saúde do Trabalhador no SUS

O projeto "Fortalecimento da Saúde do Trabalhador no SUS" tem como objetivo principal o fortalecimento das instâncias do SUS que atuam na Saúde do trabalhador, bem como das diferentes instâncias de controle social no tema de modo a trazer benefícios para a saúde e segurança do trabalhador.

Importante registrar que o projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional.

Seu escopo consiste em capacitar Procuradores do Trabalho, Analistas Processuais e Analistas periciais no tema Saúde do Trabalhador, reconhecendo entre as atribuições do SUS, a defesa do meio ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador (art. 200, inciso II da CF). A meta é aproximar o Ministério Público do Trabalho do Sistema Único de Saúde, buscando aprimorar os Códigos Sanitários de Estados e Municípios, para que políticas de Saúde do Trabalhador venham a ser previstas e introduzidas, reforçando a necessidade de atribuir poderes fiscalizatórios aos agentes que atuam em Saúde do Trabalhador e auxiliar no fortalecimento da Saúde do Trabalhador dentro da estrutura do SUS, com o conseqüente aprimoramento da integração da Saúde do Trabalhador nas instâncias responsáveis pela vigilância sanitária e vigilância epidemiológica de Estados e Municípios.

A atuação em rede é satisfatória, bem como a interação com a sociedade, visando atingir os objetivos dispostos no planejamento estratégico.

Os resultados sociais positivos são atingidos, sobretudo, em razão da atuação extrajudicial com base em uma cultura de prevenção.

Como resultados concretos obtidos por meio do projeto, relatou-se a realização de reuniões, buscando aproximação das instituições para garantir a promoção da saúde dos trabalhadores no SUS.

Consigna-se, quanto aos recursos humanos, que a estrutura é razoável, eis que a gratificação do assessor não é muito atrativa.

5.5.2. Projeto Inclusão socioproductiva de catadores(as) de materiais recicláveis e reutilizáveis

O Projeto "Inclusão socioproductiva de catadores (as) de materiais recicláveis e reutilizáveis" é conduzido pela Coordenadora Nacional da CONAP e se desenvolve com base na Lei 12.305/2010 – art. 8º, IV e por meio do incentivo à criação e ao desenvolvimento de cooperativas ou de outras formas de associação de catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis.

O MPT objetiva a contratação direta pela administração pública das associações e cooperativas de materiais recicláveis, com dispensa de licitação (Lei 8.666 c/c art. 75. IV, 'j', da Lei nº 14.133/2021) e promoção do trabalho decente.

Busca-se combater por meio do Projeto: a falta de inserção sócio econômica de catadores (as) pelos Municípios, seja os que estejam nos lixões/aterros sanitários ou realizando coletas nas ruas e logradouros públicos; a falta de adoção de normas de saúde e segurança do trabalho nas coletas de resíduos inorganizadas ou realizadas por associações/cooperativas sem apoio dos Municípios; o trabalho infantil; o trabalho escravo; a discriminação de gênero e raça; as cooperativas fraudulentas; a adoção de tecnologias de incineração ou utilização de resíduos recicláveis como matéria-prima/combustível, inclusive para o coprocessamento.

A atuação em rede é satisfatória, bem como a interação com a sociedade, visando atingir os objetivos dispostos no planejamento estratégico. Importante registrar que o projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional.

Os resultados sociais positivos são atingidos sobretudo em razão da atuação extrajudicial com base em uma cultura de prevenção. Com efeito, diante dos resultados concretos obtidos por meio do projeto, têm-se a maior visibilidade ao tema, realização de reuniões com a sociedade e entes estatais, com o objetivo de promover audiências públicas, seminários, estudos, oficinas e grupos sobre a temática.

Por fim, o Membro correicionado destacou ações exitosas realizadas nos estados do Paraná, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, no sentido da promoção da inclusão socioprodutiva de catadores e catadoras.

Consigna-se, quanto aos recursos humanos, que a estrutura é razoável, eis que a gratificação do assessor não é muito atrativa.

5.5.3. Projeto Adequação das Condições de Trabalho no Sistema Prisional

O Projeto Adequação das Condições de Trabalho no Sistema Prisional visa cumprir a cota de contratação de pessoas presas e egressas do sistema prisional, prevista na PNAT – Política Nacional de Trabalho do Preso.

Busca-se por meio do projeto: suprir a inexistência de norma que preveja a exigência de cotas para a contratação de pessoas presas e egressas do sistema prisional nos contratos de prestação de serviços firmados pela administração pública; combater a falta de cumprimento das cotas para trabalho das pessoas presas e egressas nos contratos de prestação de serviços terceirizados no Estado, Distrito Federal e, pelo menos, no Município capital de Estado; combater a falta de cumprimento de direitos trabalhistas, das normas de saúde e segurança do trabalho e de acessibilidade das pessoas presas e egressas do sistema prisional nas contratações em curso e nas que vierem a ser realizadas.

Importante registrar que o projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional. Ademais, a atuação em rede é satisfatória, bem como existe interação com a sociedade, visando atingir os objetivos dispostos no planejamento estratégico.

Os resultados sociais positivos são atingidos sobretudo em razão da atuação extrajudicial com base em uma cultura de prevenção. Como resultados concretos obtidos por meio do projeto, a entrevistada relatou a existência de dezenas de unidades inspecionadas com adequação do Meio

Ambiente do Trabalho e o fomento à contratação de presos e egressos. Isso só foi possível por meio do desenvolvimento do APP Dr. Watson.

Consigna-se, quanto aos recursos humanos, que a estrutura é razoável, eis que a gratificação do assessor não é muito atrativa.

5.5.4. Projeto Saúde na Saúde

O projeto surgiu a partir da constatação de que a pandemia afetou substancialmente a vida de cerca de 95% dos trabalhadores dessa área. Desse montante, 50% admitiram excesso de trabalho, com jornadas acima de 40 horas semanais, sendo que 45% daquele montante laboram em mais de um emprego.

Como objetivo geral do projeto, tem-se a atuação do MPT como articulador social para promover a adequação do meio ambiente do trabalho nos hospitais públicos e unidades básicas de saúde e verificar a regularidade da contratação de Organização Social ou Cooperativa e seu impacto no ambiente laboral dos profissionais do setor.

Como objetivos específicos, tem-se a promoção da saúde do trabalhador nos hospitais públicos e unidades básicas de saúde; a estimulação da criação dos núcleos de atenção ao trabalhador (ou equivalente) como forma de garantir que as unidades de saúde promovam ações voltadas à elevação dos padrões de saúde de seus trabalhadores e o fomento do dimensionamento correto das equipes em cada unidade pública de saúde.

O projeto também visa a verificação da regularidade da documentação de saúde e segurança do trabalho das OS ou Cooperativas (PPRA anteriores, se for o caso; PGR e Análise Ergonômica do Trabalho, exames médicos e fichas de entrega de EPIs com Certificado de Aprovação - CA), bem como se realizam a vigilância em saúde do trabalhador (art. 6º, par. 3º, da Lei nº 8.080/90), inclusive quanto aos riscos de decorrentes do agente biológico SARS-CoV-2; e, ainda, verificar a regularidade do pagamento das verbas trabalhistas, mediante cotejo com a Planilha de Custos e Formação de Preços do contrato, as leis específicas, convenções e acordos coletivos de trabalho e as faturas de prestação de serviços cobradas pelas OS e Cooperativas.

Como resultados concretos o projeto realizou a divulgação de vídeos em conjunto com a OIT e confeccionou o Manual de atuação "Saúde na Saúde" como forma de estímulo à atuação no tema.

Importante registrar que o projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional. A atuação em rede é satisfatória, bem como há interação com a sociedade, visando atingir os objetivos dispostos no planejamento estratégico.

Os resultados sociais positivos são atingidos sobretudo em razão da atuação extrajudicial com base em uma cultura de prevenção.

Consigna-se, quanto aos recursos humanos, que a estrutura é razoável, eis que a gratificação do assessor não é muito atrativa.

5.6. Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes - COORDINFÂNCIA

5.6.1. Projeto MPT na Escola

O escopo do projeto é prevenir e erradicar o trabalho infantil em municípios que, segundo dados do Observatório de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, recebam cofinanciamento federal para as ações do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil. Verifica-se, ainda, aqueles que tenham elevados índices de trabalho infantil e/ou tenham cadeias produtivas relevantes com incidência de trabalho infantil. A meta é atuar na sensibilização e na transmissão de informação aos educadores e formação cidadã de crianças e adolescentes na escola.

A partir da definição da localidade que receberá as ações, convidam-se os Municípios, que serão os parceiros, e planejam-se o cronograma e os locais onde serão realizadas as ações, a saber: reunião com a Secretaria de Educação; reuniões com os(as) educadores(as/multiplicadores(as), capacitações, aplicações de questionários a fim de se obter um diagnóstico do trabalho infantil na localidade, eventos de culminância e premiações do projeto, entre outras articulações.

O projeto tem como objetivos específicos: aprimorar a atuação do MPT na prevenção e combate ao trabalho infantil; conscientizar a sociedade sobre os prejuízos do trabalho infantil, bem como sobre a proteção ao trabalho do adolescente; capacitar e sensibilizar professores, coordenadores pedagógicos e demais profissionais do ensino fundamental para que atuem como multiplicadores no processo de conscientização dos alunos, da comunidade escolar e da sociedade em geral; contribuir na formação cidadã e empoderamento de crianças e adolescentes; atuar, nas diferentes regiões do país, por meio de estratégias adequadas para o enfrentamento do problema conforme realidade local e incentivar as Procuradorias Regionais do Trabalho a replicarem o projeto no âmbito da Regional.

Importante registrar que o projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional.

O Membro correicionado informou que há pouca estrutura de trabalho. A Coordenadoria conta com apenas uma servidora (assessora) e a secretaria de apoio não atende a demanda que lhe é dirigida a contento. Entende que deveria haver pelo menos um técnico para cada duas Coordenadorias.

A entrevistada sugeriu que todas as Unidades do MPT nos Estados tenham Ofícios com atribuição na tutela da infância.

A equipe correicional concluiu que o projeto conta com ampla atuação e traz importantes resultados na tutela dos direitos das crianças e adolescentes. A entrevistada demonstrou engajamento e capacidade de articulação para a execução das etapas do projeto.

5.6.2. Projeto Aprendizagem na Iniciativa Privada

O projeto em testilha é decorrente do “Resgate à Infância”, que foi desmembrado em outros projetos e tem por escopo inserir adolescentes e jovens vulneráveis no mercado de trabalho de forma protegida, por intermédio do fomento ao cumprimento das cotas de aprendizagem, como forma de prevenção e erradicação do trabalho infantil.

Nesse sentido, serão selecionados municípios com alta incidência de trabalho infantil e/ou altos índices de déficit de cota, para fins de atuação por meio do presente projeto.

A partir da definição do município que receberá as ações, convidam-se os parceiros (Auditoria Fiscal do Trabalho, Secretarias municipais de Assistência e Trabalho, Entidades formadoras, Sistema S, etc), planejam-se o cronograma e os espaços onde serão realizadas as ações.

Alternativamente, o projeto também pode ser implementado sem articulação social ou interinstitucional, por intermédio de atuação promocional em que sejam expedidas recomendações ou notificações para as empresas devedoras de cotas de aprendizagem, assinalando-se prazo para cumprimento.

Importante registrar que o projeto está alinhado ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional, tendo como objetivo geral prevenir e erradicar o trabalho indevido de crianças e adolescentes em municípios com piores índices de trabalho infantil, por meio da promoção da aprendizagem profissional.

Frisa-se que uma das vertentes do projeto é a alocação de vagas de aprendizagem para adolescentes em regime de medidas socioeducativas.

O Membro correicionado informou que há pouca estrutura de trabalho. Destacou, ainda, que a Coordenadoria conta com apenas uma servidora (assessora) e a secretaria de apoio não atende a demanda que lhe é dirigida a contento. Consigna-se que deveria haver pelo menos um técnico para cada duas Coordenadorias.

A entrevistada sugeriu que todas as Unidades do MPT nos Estados deveriam contar com Ofícios com atribuição na tutela da infância. A equipe correicional concluiu que o projeto conta com ampla atuação em rede e traz importantes resultados na tutela dos direitos das crianças e adolescentes.

A entrevistada demonstrou engajamento e capacidade de articulação para a execução das etapas do projeto.

5.6.3. Projeto Políticas Públicas

O projeto decorre, também, do “Resgate à Infância”, que foi desmembrado em outros projetos, e tem como foco principal a implementação, a reestruturação e/ou o aperfeiçoamento de políticas públicas no âmbito dos municípios, demandando uma atuação proativa de cunho promocional e de natureza investigativa.

Com efeito, este tem como objetivos: a articulação da rede de proteção; a identificação dos problemas e vulnerabilidades sociais recorrentes no município relativamente ao trabalho infantil; a

efetivação de políticas públicas de enfrentamento ao trabalho infantil, mediante assinatura de termo de ajustamento de conduta ou por intermédio de ajuizamento de ação civil pública.

A iniciativa está alinhada ao Planejamento Institucional, eis que voltado para o combate ao trabalho infantil sob as perspectivas da prevenção e erradicação, e tem abrangência nacional.

O Membro correicionado destacou que há pouca estrutura de trabalho. A Coordenadoria conta com apenas uma servidora (assessora) e a secretaria de apoio não atende a demanda que lhe é dirigida a contento. Entende que deveria haver pelo menos um técnico para cada duas Coordenadorias.

A entrevistada sugeriu que todas as Unidades do MPT nos Estados contem com Ofícios com atribuição na tutela da infância.

A equipe correicional concluiu que o projeto conta com ampla atuação em rede e traz importantes resultados na tutela dos direitos das crianças e adolescentes. Há a indução de políticas públicas viabilizada pela estruturação dos equipamentos municipais do SUAS. A entrevistada demonstrou engajamento e capacidade de articulação para a execução das etapas do projeto.

5.7. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS

5.7.1. Projeto Sindicalismo e Diversidade

O projeto “Sindicalismo e Diversidade” consiste na atuação institucional voltada à mudança de mentalidade. Formalmente é desenvolvido pela CONALIS, mas, na prática, ocorre a atuação conjunta com a CORDIGUALDADE.

O Objetivo é implementar a diversidade dentro das organizações sindicais e também fazer com que estas tenham uma visão de igualdade nos acordos e convenções coletivos. Este é um projeto eminentemente promocional, de diálogo social com as entidades sindicais para criação de diversidade e aumento das pautas sociais (Gênero, raça, idoso, LGBTQIA+, jovens).

A flexibilização de cotas em acordos e convenções coletivas deu origem ao projeto porque se verificou que a atuação repressiva, por si só, não era suficiente para solucionar o problema. O maior objetivo é mudar a percepção interna acerca do problema, alertando os Membros para a sua existência.

O projeto é novo, está em desenvolvimento há um ano. Alinha-se ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional, sendo que 20 Regionais, dentre as 24, aderiram. A adesão é voluntária, mas depois de aderir o Membro deve atuar nos dois recortes, tanto no combate aos atos antissindicais como no projeto do sindicalismo e diversidade.

Cabe ressaltar que foi desenvolvida uma campanha de sensibilização da sociedade para a questão da diversidade nos sindicatos. Houve a edição de uma revista em quadrinhos sobre sindicalismo e diversidade e um vídeo sobre a participação das mulheres na formação do sindicalismo brasileiro.

Espera-se que sejam replicadas boas práticas de promoção de igualdade nas relações sindicais e de trabalho; aumento da participação de pessoas com deficiência, mulheres, negros, dentre outros, nos cargos de liderança sindical e tomada de decisão; aumento das negociações coletivas para o implemento de ações afirmativas nas relações de trabalho e o incremento da diversidade das pautas das entidades sindicais.

O Membro correicionado informou que é baixo o quantitativo de servidores, diante do excesso de demanda.

5.7.2. Projeto O MPT no Combate aos Atos Antissindicais

O Projeto estratégico em epígrafe foi criado/idealizado pela CONALIS, que também é responsável por sua gestão e por prestar apoio necessário para seu desenvolvimento.

A promoção da liberdade sindical deve ser tutelada pelo MPT, para tanto foi desenvolvido o projeto de combate aos atos antissindicais, que tem natureza promocional e visa diagnosticar as situações de atos antissindicais e promover campanhas midiáticas, esclarecendo a população no que consistem os atos antissindicais.

Alinhada ao Planejamento Institucional, a iniciativa tem abrangência nacional, sendo que 20 Regionais, dentre as 24, aderiram ao projeto.

Como resultados concretos, pontua-se que foram instaurados 253 Inquéritos Cíveis e 137 Procedimentos preparatórios, tendo sido firmados 57 TACs, ajuizadas 24 ACPs e realizadas 10 inspeções, além de 1131 Audiências administrativas e 163 recomendações. O número de beneficiados passa de 500.000. Foi, ainda, promovido curso na ESMPU e desenvolvidas campanhas publicitárias.

Ademais, foi criado manual de combate aos atos antissindicais, identificando-os na prática, com vistas a esclarecer aos Membros e a todos os que se interessarem pelo tema e está disponível no site do MPT.

O Membro correicionado informou que é baixo o quantitativo de servidores, diante do excesso de demanda.

5.8. Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário – CONATPA

5.8.1. Projeto Mar a Mar

As atividades do Projeto Mar a Mar se destinam, precipuamente, a averiguar irregularidades relacionadas às condições de trabalho a bordo de embarcações, especialmente meio ambiente de trabalho (Normas Regulamentadoras, NORMAMs da Marinha do Brasil, leis, decretos, Convenções e Recomendações da OIT, regulamentos da Organização Marítima Internacional e demais normais nacionais e internacionais relacionadas à matéria), regularidade de contratação, férias, direitos de repatriação, tempo de embarque e outros.

São objetivos específicos do Projeto, entre outros: buscar a adequação dos camarotes, refeitórios e demais instalações a bordo que não apresentem condições mínimas de conforto, segurança e higiene; garantir o cumprimento de normas internacionais relacionadas ao trabalho dos marítimos e fluviais em navios de bandeira estrangeira, em especial a Convenção do Trabalho Marítimo. 186 da OIT, referente às condições de trabalho a bordo, idade mínima, horas trabalhadas, períodos máximos de embarque, repatriação e pagamento justo; garantir a empregabilidade de trabalhadores brasileiros a bordo de navios, na proporção estabelecida em lei ou Resolução Normativa do Conselho Nacional de Imigração; zelar para que os marítimos e fluviais possuam contratos de trabalho regulares; articular com a Marinha do Brasil e a Secretaria de Inspeção do Trabalho para realização de Forças-Tarefas conjuntas visando estabelecer condições justas de segurança a bordo; articular com a ANTAQ para obter acesso ao banco de dados de embarcações que prestem serviços em águas jurisdicionais brasileiras.

O projeto Mar a Mar é desenvolvido em parceria com as seguintes instituições: Ministério da Economia – SIT e CNIg, Polícia Federal, Marinha do Brasil, Agência Nacional do Transporte Aquaviário – ANTAQ, Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA, FUNDACENTRO, Ministério das Relações Exteriores e Receita Federal.

A iniciativa está alinhada ao Planejamento Institucional e tem abrangência nacional

A equipe correicional aferiu que o projeto conta com ampla atuação em rede, em especial com a Marinha do Brasil, Agência Nacional do Transporte Aquaviário e entidades representativas dos trabalhadores marítimos.

Ademais, a equipe percebeu que o projeto traz significativos resultados na tutela dos direitos dos trabalhadores marítimos, causa essa que não tem grande visibilidade na sociedade em geral.

5.8.2. Projeto Ouro Negro

O alto risco da atividade de exploração e óleo e gás e as condições sob as quais ela se desenvolve desafiam a atuação do Ministério Público do Trabalho e demandam um olhar específico da Instituição.

A grande especificidade técnica da atividade, não abrangida pela formação jurídica dos Membros do MPT, e a diversidade de Órgãos reguladores envolvidos com o setor de produção e exploração de petróleo, torna necessária a busca de parceiros, tanto para a identificação dos problemas quanto para a articulação das soluções.

Os objetivos do Projeto constituem-se em preservar a segurança, a saúde, o bem-estar dos trabalhadores a partir do estabelecimento de estratégias de atuação conjunta do Ministério Público do Trabalho em âmbito nacional, além da manutenção e renovação de parcerias sólidas com órgãos reguladores do setor de produção e exploração do petróleo com vistas à modelação de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável e de relações de trabalho protegidas.

Trata-se do projeto mais antigo da coordenadoria, amplamente consolidado (10 anos). Registra-se que se trata de uma atuação interinstitucional, coordenada pelo MPT, com abrangência nacional e está alinhada ao Planejamento Institucional.

Como resultados concretos citam-se o fortalecimento interinstitucional, a efetiva fiscalização nas plataformas de petróleo, a elaboração de aplicativo e até, recentemente, de uma revista em quadrinhos (HQ) para facilitar a compreensão de todos sobre a atuação do MPT nesta atividade econômica.

Consigna-se que pode ser melhorada a ajuda da TI (principalmente) e da Assessoria de Comunicação, atualmente bastante insuficientes.

A equipe correicional percebeu que o projeto traz significativos resultados na tutela do meio ambiente do trabalho.

5.8.3. Projeto Portos Seguros

O objetivo geral do projeto é estabelecer estratégias de atuação do MPT, em âmbito nacional, no combate à falta de segurança nas operações portuárias, seja nos terminais privativos ou nos terminais públicos, buscando-se, desta forma, proteger a saúde e a própria vida dos trabalhadores avulsos ou vinculados que laboram nas operações portuárias.

Dentre os objetivos específicos destacam-se: formar grupos móveis em determinadas localidades, para realizar inspeções; instaurar procedimentos investigatórios, quando necessário, resultando em medidas extrajudiciais (TAC's) e judiciais (ACP's) sobre o tema; propor medidas legislativas e executivas, caso se entenda que a garantia dos direitos dos trabalhadores no setor portuário pode ser aprimorada mediante modificações legais; desenvolver ações voltadas ao estrito cumprimento do intervalo Inter jornada por parte dos TPA's, coibindo as dobras, fator que colabora para a ocorrência de acidentes do trabalho; fiscalizar o cumprimento dos TAC firmados e monitorar os resultados das ações civis públicas promovidas; realizar audiências públicas e seminários a fim de dar visibilidade aos problemas do trabalhador portuário e buscar soluções; dar publicidade às ações do MPT perante à sociedade, no tocante ao trabalhador nos portos, sejam públicos ou terminais privativos.

Dentre as ações práticas, destacou-se: constatação in loco por parte dos integrantes das forças tarefas, verificando as irregularidades ligadas às normas de saúde e segurança do trabalho e elaboração de relatórios técnicos pelos analistas periciais da instituição.

A iniciativa tem abrangência nacional e se alinha ao Planejamento Institucional. A equipe correicional aferiu que o projeto conta com ampla atuação em rede.

Ademais, a equipe percebeu que o projeto traz significativos resultados na tutela do meio ambiente do trabalho.

5.8.4. Projeto Santiago

O projeto Santiago é desenvolvido em parceria com as seguintes instituições: Marinha do Brasil, Polícia Federal do Brasil, Ministério do Trabalho e Previdência, Ministério da Agricultura,

Pecuária e Abastecimento (MAPA), Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ), Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) e Receita Federal do Brasil.

As atividades do Projeto se destinam, precipuamente, a averiguar irregularidades relacionadas às condições de trabalho na pesca, especialmente quanto ao meio ambiente de trabalho.

Há articulação com outros órgãos de fiscalização, para operações conjuntas e formação de grupos de trabalho, quando necessário, para proporcionar diagnóstico do setor e estudo da normativa existente, propondo eventuais alterações, quando cabível, visando a regularização de embarcações de pesca que não atendam requisitos essenciais relacionados às condições de conforto e segurança.

Destacou-se, ainda, o diálogo social com entidades representativas de armadores e trabalhadores e o envolvimento da sociedade civil e do consumidor final, sobre a relevância do trabalho do pescador, bem como a disseminação do conhecimento da temática aquaviária.

São objetivos específicos do Projeto, entre outros: buscar a adequação das embarcações de pesca que não apresentem condições mínimas de conforto, segurança e higiene; buscar impedir a pesca por meio de utilização de compressores de ar comprimido e com trabalhadores não habilitados; fomentar a habilitação de aquaviários junto à Marinha do Brasil; proporcionar estudos e realizar convênios, visando a investigação da cadeia produtiva na pesca; realizar operações de fiscalização; promover campanhas de conscientização em nível nacional e local; realizar seminários junto às colônias de pescadores, em contato com os coordenadores regionais; elaborar cartilhas, manuais, modelos de peças e roteiros de atuação envolvendo trabalho na pesca; buscar o cumprimento de normas internacionais relacionadas ao trabalho a bordo de embarcações, referente às condições de trabalho a bordo, idade mínima, horas trabalhadas, períodos máximos de embarque e pagamento justo; zelar para que os pescadores possuam contratos de trabalho regulares, quando aplicável; proporcionar meios para que a pesca artesanal possa ser realizada de forma digna e em condições de segurança adequadas; articular com a Marinha do Brasil, a Secretaria de Inspeção do Trabalho e outros órgãos de fiscalização da atividade pesqueira, para realização de Forças-Tarefas conjuntas; mapear dos Terminais Pesqueiros existentes no país e zelar para seu regular e adequado funcionamento; realizar estudo sobre a indústria do beneficiamento do pescado e identificar os principais problemas; instaurar procedimentos de investigação da cadeia produtiva na pesca artesanal e Grupos Especiais de Atuação Finalística (GEAFs), de modo a permitir a identificação de responsáveis que se beneficiam do trabalho do pescador.

A equipe correicional aferiu que o projeto conta com ampla atuação em rede, em especial com a Marinha do Brasil e IBAMA. Ademais, a equipe percebeu que o projeto traz significativos resultados na tutela do meio ambiente do trabalho, independentemente do fato dos trabalhadores da pesca serem autônomos, terem vínculos formais de trabalho ou não.

II - PROPOSIÇÕES À PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

II.1 - RECOMENDAR

II.1.1 - que, respeitada a autonomia administrativa, implemente indicadores de resolutividade no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

II.1.2 - que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos para verificar a possibilidade de promover melhorias na infraestrutura de pessoal e materiais utilizados pela Secretaria de Apoio às Coordenadorias Nacionais deste Ministério Público do Trabalho na execução de seus projetos.

II.1.3 - que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade de incremento de pessoal para atuar junto à Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - CODEMAT, haja vista os relevantes trabalhos desenvolvidos por esse órgão para a defesa dos direitos fundamentais e o elevado número de processos e procedimentos sob sua coordenação e responsabilidade.

II.1.4 - que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade do aumento do número de analistas periciais vinculados à Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT, para o atendimento mais efetivo e célere das demandas vinculadas aos projetos estratégicos com auxílio dos Membros que os executam no âmbito de suas Procuradorias Regionais do Trabalho.

II.1.5 - que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade de incremento de pessoal para atuar junto à Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRETE, haja vista os relevantes trabalhos desenvolvidos por esse órgão para a defesa dos direitos fundamentais.

II.1.6 – que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade de incremento de pessoal para atuar junto à Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas - CONAETE, haja vista os relevantes trabalhos desenvolvidos por esse órgão para a defesa dos direitos fundamentais.

II.1.7 – que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade de incremento de pessoal para atuar junto à Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Oportunidades – CORDIGUALDADE, haja vista os relevantes trabalhos desenvolvidos por esse órgão para a defesa dos direitos fundamentais.

II.1.8 – que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade de incremento de pessoal para atuar junto à Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública - CONAP, haja vista os relevantes trabalhos desenvolvidos por esse órgão para a defesa dos direitos fundamentais.

II.1.9 – que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade de incremento de pessoal para atuar junto à Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes - COORDINFÂNCIA, haja vista os relevantes trabalhos desenvolvidos por esse órgão para a defesa dos direitos fundamentais.

II.1.10 – que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade de incremento de pessoal para atuar junto à Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS, haja vista os relevantes trabalhos desenvolvidos por esse órgão para a defesa dos direitos fundamentais.

II.1.11 - que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade de incremento de pessoal para atuar junto à Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário – CONATPA, haja vista os relevantes trabalhos desenvolvidos por esse órgão para a defesa dos direitos fundamentais.

II.1.12 - que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade de incremento do pessoal da equipe técnica em Tecnologia da Informação – TI, para que esta possa atuar de forma efetiva no auxílio na gestão estratégica da Instituição, nos projetos vinculados às atividades desempenhadas pelas Coordenadorias Nacionais deste Ministério Público do Trabalho e na atuação dos Grupos de Atuação Especializados Trabalhistas.

II.1.13 - que, respeitada a autonomia administrativa, funcional e financeira, realize estudos acerca da viabilidade de incremento do pessoal da equipe da Assessoria de Comunicação da Procuradoria Geral do Trabalho para que haja o incremento no apoio das Coordenadorias Nacionais deste Ministério Público do Trabalho na divulgação de projetos, resultados e campanhas institucionais voltadas ao cumprimento dos objetivos dos projetos estratégicos.

II.1.14 - que, respeitada a autonomia administrativa, adote providências institucionais para que todas as Coordenadorias Nacionais deste Ministério Público do Trabalho possuam plano de atuação, podendo utilizar como parâmetro a Recomendação nº1/2023, da Corregedoria Nacional.

II.1.15 - que, respeitada a autonomia administrativa, implemente política institucional que valorize e premie os Membros que desenvolvem boas práticas com resultados sociotransformadores, de modo que tal atuação seja registrada em seus prontuários funcionais e reconhecida, pelo Conselho Superior, quando da aferição dos requisitos para promoção por merecimento.

II.1.16 – que, respeitada a autonomia administrativa, oriente para que todos os Membros do Ministério Público do Trabalho que executem projetos institucionais em suas respectivas Procuradorias Regionais do Trabalho ou Procuradorias do Trabalho nos Municípios, informem à administração superior os seus objetivos, forma de execução, prazos e resultados, para fins de controle e registro.

II.1.17 - que, respeitada a autonomia administrativa, proceda análise do custo-benefício para criação e permanência dos Grupos, evitando-se que durem indefinidamente ou que desprestijem o Procurador Natural.

II.2.18 - que adote medidas para melhor regulamentar a possibilidade de realização de inspeções por parte de Grupos onde exista Membro ou Membro com atribuição, de modo a prestigiar o Procurador Natural, evitando-se a criação de grupos de experts que sejam sucedâneos à figura do Procurador com atribuição.

II.1.19 - que, respeitada a autonomia administrativa, faça análise periódica da força de trabalho das Coordenadorias, de modo a subsidiar eventual ampliação da força de trabalho, extinção ou incorporação.

II.1.20 - que, respeitada a autonomia administrativa, analise a viabilidade de edição de normativo disciplinando o fluxo de controle, monitoramento, produção de resultados e prestação de contas no que tange aos GAETs.

II.1.21 - que, respeitada a autonomia administrativa, implemente, gradualmente e de acordo com sua viabilidade orçamentária, Núcleos ou Centros de Apoio às Vítimas, levando em consideração a gravidade, a magnitude e as características do fato vitimizante, e a conseqüente violação de direitos, sendo orientados pelos princípios da dignidade, da igualdade, do respeito, da autonomia da vontade, da confidencialidade, do consentimento e da informação, sem prejuízo do atendimento rotineiro das vítimas pelo órgão ministerial.

Com relação às recomendações acima elencadas, fixa-se o prazo de 60 (sessenta) dias para que o Procurador-Geral do Trabalho informe à Corregedoria Nacional as medidas adotadas.

III - PROPOSIÇÕES À CORREGEDORIA-GERAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

III.1 - RECOMENDAR

III.1.1 - que, respeitada a autonomia administrativa, adote, em sua atuação, mecanismo de valorização dos Membros pelo alcance de resultados socialmente esperados.

III.1.2 - que, respeitada a autonomia administrativa, implemente indicadores de resolutividade para medir os resultados sociotransformadores decorrentes da atuação proativa e resolutiva dos Membros do Ministério Público do Trabalho.

III.1.3 - que, respeitada a autonomia administrativa, observe e avalie de forma rotineira os resultados sociais da atuação dos Membros.

III.1.4 - que, respeitada a autonomia administrativa, quando da análise da atuação preventiva e da utilização de métodos autocompositivos, não fique adstrita à verificação, nos procedimentos correccionais, do quantitativo de termos de ajustamento de conduta, acordos de não persecução cível, acordos de não persecução penal, propostas de transação penal e de suspensão condicional do processo firmados, como também ao aspecto qualitativo e resultados sociotransformadores.

III.1.5 - que, respeitada a autonomia administrativa, durante as correições, possa conhecer in loco eventuais Projetos/boas iniciativas levadas a efeito pelo Membro, ouvindo eventuais beneficiários da atuação.

III.1.6 - que, respeitada a autonomia administrativa, quando da análise das atividades extrajudiciais das Procuradorias, possa fazer o comparativo das atividades exercidas entre

Procuradorias do Trabalho com atribuições semelhantes, inclusive quanto a procedimentos instaurados de ofício, bem como os resultados sociais obtidos.

III.1.7 - que, na atividade correicional, perscrute sobre a realização de visitas a locais de vulnerabilidade social.

Com relação às recomendações acima elencadas, fixa-se o prazo de 60 (sessenta) dias para que o Corregedor-Geral do Trabalho informe à Corregedoria Nacional as medidas adotadas.

IV - PROPOSIÇÕES ÀS PROCURADORIAS ESPECÍFICAS, CENTROS DE APOIO OPERACIONAL, NÚCLEOS E GRUPOS DE ATUAÇÃO

IV.1 - RECOMENDAR:

IV.1.1 – À Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - CODEMAT

IV.1.1.1 - que elabore plano anual de atuação da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - CODEMAT alinhado ao planejamento estratégico.

IV.1.1.2 - que, respeitada a independência funcional, desenvolva mecanismos a fim de mensurar o grau de satisfação da sociedade com a realização dos projetos que executa.

IV.1.1.3 – que desenvolva mecanismos a fim de mensurar os resultados concretos obtidos na execução dos projetos de responsabilidade da Coordenadoria, divulgando-os periodicamente à sociedade.

IV.1.2 – À Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRETE

IV.1.2.1 - que elabore plano anual de atuação da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRETE alinhado ao planejamento estratégico.

IV.1.2.2 - que, respeitada a independência funcional, desenvolva mecanismos a fim de mensurar o grau de satisfação da sociedade com a realização dos projetos que executa.

IV.1.2.3 – que desenvolva mecanismos a fim de mensurar os resultados concretos obtidos na execução dos projetos de responsabilidade da Coordenadoria, divulgando-os periodicamente à sociedade.

IV.1.3 – À Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas - CONAETE

IV.1.3.1 - que elabore plano anual de atuação da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas - CONAETE alinhado ao planejamento estratégico.

IV.1.3.2 - que, respeitada a independência funcional, desenvolva mecanismos a fim de mensurar o grau de satisfação da sociedade com a realização dos projetos que executa.

IV.1.3.3 – que desenvolva mecanismos a fim de mensurar os resultados concretos obtidos na execução dos projetos de responsabilidade da Coordenadoria, divulgando-os periodicamente à sociedade.

IV.1.4 – À Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Oportunidades – CORDIGUALDADE

IV.1.4.1 - que elabore plano anual de atuação da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Oportunidades – CORDIGUALDADE alinhado ao planejamento estratégico.

IV.1.4.2 - que, respeitada a independência funcional, desenvolva mecanismos a fim de mensurar o grau de satisfação da sociedade com a realização dos projetos que executa.

IV.1.4.3 – que desenvolva mecanismos a fim de mensurar os resultados concretos obtidos na execução dos projetos de responsabilidade da Coordenadoria, divulgando-os periodicamente à sociedade.

IV.1.5 – À Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública - CONAP

IV.1.5.1 - que elabore plano anual de atuação da Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública - CONAP alinhado ao planejamento estratégico.

IV.1.5.2 - que, respeitada a independência funcional, desenvolva mecanismos a fim de mensurar o grau de satisfação da sociedade com a realização dos projetos que executa.

IV.1.5.3 – que desenvolva mecanismos a fim de mensurar os resultados concretos obtidos na execução dos projetos de responsabilidade da Coordenadoria, divulgando-os periodicamente à sociedade.

IV.1.5.4 - que adote indicadores sociais de sua área de atuação para a tomada de decisões.

IV.1.6 – À Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes - COORDINFÂNCIA

IV.1.6.1 - que elabore plano anual de atuação da Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes - COORDINFÂNCIA alinhado ao planejamento estratégico.

IV.1.6.2 - que, respeitada a independência funcional, desenvolva mecanismos a fim de mensurar o grau de satisfação da sociedade com a realização dos projetos que executa.

IV.1.6.3 – que desenvolva mecanismos a fim de mensurar os resultados concretos obtidos na execução dos projetos de responsabilidade da Coordenadoria, divulgando-os periodicamente à sociedade.

IV.1.7 – À Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS

IV.1.7.1 - que elabore plano anual de atuação da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS alinhado ao planejamento estratégico.

IV.1.7.2 - que, respeitada a independência funcional, desenvolva mecanismos a fim de mensurar o grau de satisfação da sociedade com a realização dos projetos que executa.

IV.1.7.3 – que desenvolva mecanismos a fim de mensurar os resultados concretos obtidos na execução dos projetos de responsabilidade da Coordenadoria, divulgando-os periodicamente à sociedade.

IV.1.7.1 - que adote indicadores sociais de sua área de atuação para a tomada de decisões.

IV.1.8 – À Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário – CONATPA

IV.1.8.1 - que elabore plano anual de atuação da Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário – CONATPA alinhado ao planejamento estratégico.

IV.1.8.2 - que, respeitada a independência funcional, desenvolva mecanismos a fim de mensurar o grau de satisfação da sociedade com a realização dos projetos que executa.

IV.1.8.3 – que desenvolva mecanismos a fim de mensurar os resultados concretos obtidos na execução dos projetos de responsabilidade da Coordenadoria, divulgando-os periodicamente à sociedade.

IV.1.8.4 - que adote indicadores sociais de sua área de atuação para a tomada de decisões.

Com relação às recomendações acima elencadas, fixa-se o prazo de 60 (sessenta) dias para que os Membros/unidades/órgãos, por meio da Corregedoria-Geral do Trabalho, informem à Corregedoria Nacional as medidas adotadas.

V - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Junte-se no Sistema Elo o presente relatório e, como documentos anexos: a) os relatórios das equipes correicionais, com documentos; b) os termos eletrônicos de correição.

Após, inclua-se o feito em pauta para apreciação pelo Plenário do CNMP.

Os prazos para cumprimento das proposições começam a correr a partir da intimação no ELO.

Por fim, cabe consignar a total colaboração de todos os integrantes do MPT para o bom êxito das atividades da Corregedoria Nacional, o que certamente facilitou a coleta e compreensão dos dados e a elaboração do presente relatório. Todos os Membros e servidores dispuseram-se a fornecer as informações solicitadas e os meios materiais necessários ao bom desenvolvimento dos serviços.

A Corregedoria Nacional agradece a colaboração, empenho e dedicação dos Membros auxiliares e servidores desta Casa.

Brasília/DF, 30 de junho de 2023.

(Assinado digitalmente)

Conselheiro Oswaldo D´Albuquerque
Corregedor Nacional do Ministério Público

(Assinado digitalmente)

Marco Antonio Santos Amorim
Coordenador de Correições e Inspeções