

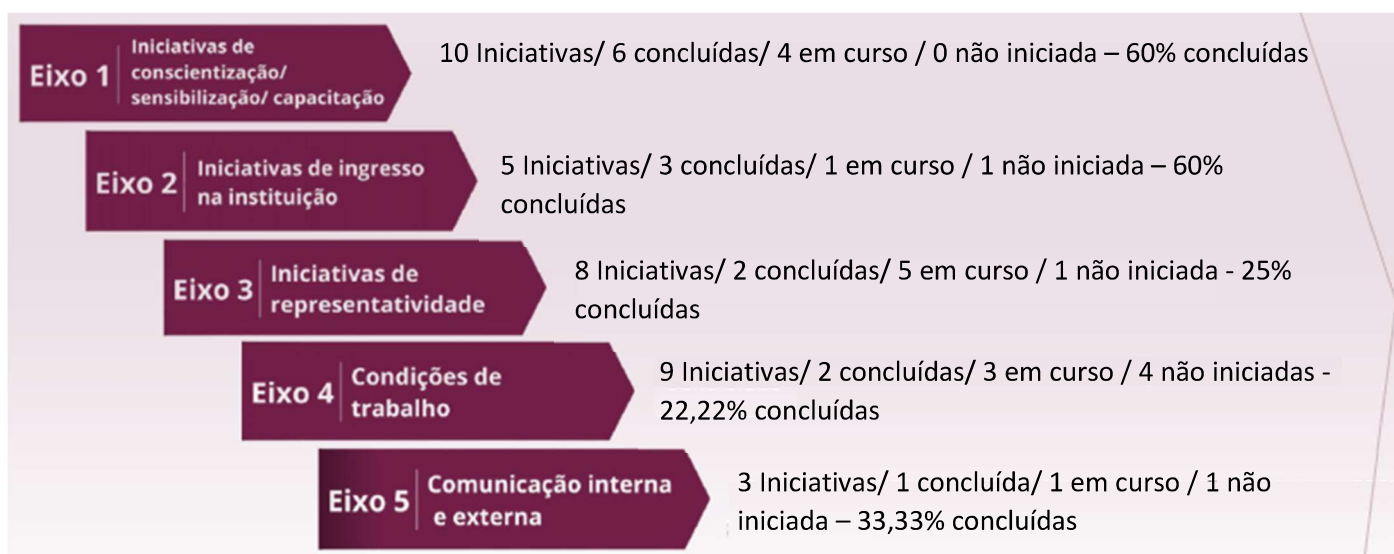
## Relatório de Acompanhamento da Execução do Plano de Ação de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade 2021/2023

Em cumprimento a preceitos constitucionais e infraconstitucionais, além das funções institucionais do Ministério Público em defesa ao Estado Democrático de Direito e, especificamente, do Ministério Público do Trabalho, a quem incumbe garantir a inclusão dos grupos sociais vulneráveis no mundo do trabalho, desenvolveu-se a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT, Portaria PGT nº 1220/2018, alterada pela Portaria nº 1796 de 27 de outubro de 2019, com vistas à promoção da diversidade, considerando igualdade e dignidade como regra programática para o MPT, que deve representar exemplo a ser seguido perante a Sociedade.

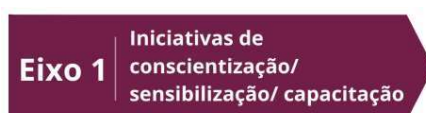
Como forma de efetivar a referida Política, cumprindo suas diretrizes e dando efetividade aos objetivos e orientações, desenvolveu-se, inicialmente, um primeiro Plano de Ação a ser implementado entre os anos de 2019 e 2021. Posteriormente, novo plano de ação para o biênio 2021/2023. Por sua vez, este relatório representa a consolidação das ações do primeiro ano do Plano de ação (agosto 2021/agosto de 2022) referido, bem como os encaminhamentos para a continuidade das ações e integralidade do plano até dezembro de 2023.

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

De modo geral, para o primeiro ano de execução do Plano, podem ser diagnosticados os seguintes avanços:



De modo específico, considerando cada uma das taxonomias ou agrupamentos de ação, são evidenciados os seguintes avanços:



### Conceito:

O Comitê de Equidade entende como central e urgente a conscientização e a aprendizagem acerca da temática, pois nenhum marco legal ou regulatório terá efetividade se, no MPT, não for criada uma cultura com valores humanistas, fraternos e inclusivos, respeitando as individualidades e o direito dos grupos em vulnerabilidade, que devem ser considerados em suas peculiaridades e devidamente representados em igualdade e proporcionalidade. Se, internamente, buscam-se a coalização e a consolidação da cultura da equidade, externamente, além da atuação finalística pautada e orientada por esses mesmos valores, deverão ser buscadas parcerias, ampliando a influência do

MPT nas casas congressuais, órgãos públicos e com a Sociedade Civil, contribuindo para que a Instituição seja reconhecida como órgão de transformação social.

#### Ações implementadas:

- Proposta para o Curso de Ingresso e Vitaliciamento – CIV a abordagem da diversidade: equidade de gênero, raça, etnia, liberdade religiosa, inclusão social da pessoa com deficiência, visibilidade e inclusão da população da LGBTQIA+, etc, tendo sido ajustado para o segundo módulo, com a realização de roda de conversa nos moldes do programa de conscientização. A iniciativa ocorreu em junho/2022
- Equipe multiprofissional
- No plano de Capacitação da Vice-PGT, tem-se os cursos: “Acessibilidade, informação e comunicação em linguagem simples e garantias de direitos de membros e servidores com deficiência. Avaliação biopsicossocial. Acompanhamento de estágio probatório. Encaminhamentos da Resolução CNMP nº 237/2021. Afastamentos”.
- Foi criado um calendário com datas comemorativas e de celebração de Direitos Humanos como medida de sensibilização, que já foi utilizado este ano em datas comemorativas e que deverá ser implementado em anos subsequentes. Essa iniciativa é permanente e já tinha sido implementada em 2019 mas continua a ser utilizada
- Oficiou-se todas as Unidades do MPT quanto à necessidade de se afixar placas acessíveis em banheiros de uso coletivo para a utilização de pessoas trans, medidas que deverão ser implementadas em resposta às orientações do Comitê. As plaquinhas foram iniciativa da PRT 10 e cumprem Portaria específica datada de 2015. A PGT afixou a referida placa para pessoas trans em março do corrente ano em todos os andares do prédio.
- Planejamento do Reconnecta, que será realizado em setembro/2022.
- Continuou-se o trabalho quanto à flexão de gênero em documentos oficiais, ofícios da Secretaria Operacional do PGT e do Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, comunicações do CSMPT, roteiros de cerimoniais, *posts* da ASCOM. A adoção da flexão de gênero já é, atualmente, uma realidade adotada em documentos, cerimoniais, em postagens da ASCOM, nas carteiras funcionais e crachás, no gabinete do PGT, no gabinete da Vice-PGT, nas comunicações do CSMPT.
- Foram desenvolvidas e distribuídas, novamente artes abertas em cartazes para que sejam afixados em ambientes virtuais e físicos do MPT, em todas as suas Unidades. Trata-se de desdobramento de uma cartilha intitulada como “O ABC da Violência contra a Mulher” e trata de termos como *gaslighting*, *mansplaining*, *maninterrupting* e *manspreading*. Os ofícios foram, novamente, encaminhados para as Chefias das Regionais. Essa iniciativa já tinha ocorrido no ano de 2020, mas, por conta da Pandemia, a maioria das unidades não tinha implementado a fixação. Um formulário no final do ano de 2021 encaminhado pelo comitê detectou essa ausência o que motivou novo encaminhamento tanto das plaquinhas educativas de violência de gênero quanto a arte para a plaquinha para fixação nos banheiros para garantir que Pessoas Trans usem o banheiro de acordo com sua identidade.
- No ano de 2022 foi dada sequência ao evento “Perspectivas de gênero, raça e diversidade e suas interseccionalidades – Diálogos e conscientização”, de forma presencial, no MPT no Ceará e no Maranhão. Cada evento desses teve como produto a uma Carta de Promoção de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. Importante destacar que nesta carta conta com um infográfico do censo de cada regional, uma parte teórica sobre gênero, raça e diversidade além de conclusões e encaminhamentos colhidos nos Espaços de Discussão Coletiva realizados durante cada evento. Os eventos ocorreram em 27 de abril (Ceará) e 28 de abril (Maranhão).
- No dia 9 de agosto realizaremos o evento “Diálogos sobre a Lei Maria da penha” para o público interno aí incluídas terceirizadas (os) e estagiárias (os) também, além de servidoras (es) e Membras (os). O evento ocorre por ocasião do Agosto Lilás e contará com falas de uma Defensora Pública, uma promotora de justiça, uma delegada da Mulher, uma Procuradora do Trabalho e mediação realizada por outra Promotora de Justiça. A Vice-PGT e a Coordenadora da Coordigualdade farão a abertura do evento que será online.

**Conceito:**

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

**Ações implementadas:**

- Encaminhamento à Comissão designada pela Portaria 123.2022 e pela Portaria XXX de documentos e considerações para que, na revisão da Resolução nº 143/2017, que regulamenta o concurso de ingresso para a carreira do MPT, sejam observadas questões relacionadas a gênero e raça, seja no conteúdo programático, seja na composição das bancas de concurso seja para garantir efetividade da cota.
- A resolução foi aprovada e trouxe cota de vagas para pessoas trans de forma inovadora no âmbito da carreira do Ministério Público
- Está em andamento um curso que será organizado para capacitar todas as membras e servidores e todos os membros e servidores que trabalharão no concurso de forma que exista uma compreensão sobre as diversidades



**Eixo 3** | Iniciativas de representatividade

**Conceito:**

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

**Ações implementadas:**

- Sob responsabilidade da DGP, foi desenvolvido o Censo do MPT para o ano de 2022, considerando aspectos importantes quanto à temática de equidade de gênero, raça e diversidade.
- Este ano, o censo já contou com novos cortejos de gênero, raça e pessoas com deficiência, inclusive quanto à ocupação de funções comissionadas ou exercício de cargos por gênero
- Igualmente já foi solicitada alteração no Sistema Mentor RH de forma que possa constar expressamente um campo para orientação sexual e identidade de gênero, contudo, esta alteração ainda não pode ser implementada considerando que o encarregado de dados da LGPD negou o pedido existente. Após reunião com referido encarregado de dados e a Vice PGT, novo PGEA foi feito solicitando a alteração tendo sido juntado novos documentos para garantir a importância da iniciativa bem como sua juridicidade. Está em andamento, atualmente. Com essa alteração no sistema poderemos fazer um novo cadastramento e, nos próximos censos, realizar o cortejo de orientação sexual e identidade de gênero também.
- Foi solicitada à Secretaria de Tecnologia de informação de comunicação a alteração do sistema MPT Digital e MPT Digital Administrativo de forma que tenha a flexão de gênero no sistema na hora da assinatura. Se neste momento não for possível vincular o nome ao gênero foi solicitada uma solução temporária inserindo o “(a)” no sistema. Essa iniciativa igualmente encontra-se em andamento.

## Eixo 4 | Condições de trabalho

### Conceito:

Este eixo cuida de estabelecer a normatização necessária para a concretização de políticas e cumprimento de ações propostas pelo Plano em consonância com todos os marcos regulatórios e orientações constitucionais e infraconstitucionais, ampliando o escopo de atuação do MPT nas questões de equidade e viabilizando a implantação e consolidação de valores de uma cultura de diversidade e representatividade de mulheres, étnico-racial, de pessoas com deficiência, de LGBTQIA+ e quaisquer outras representatividades que, por sua vulnerabilidade, precisem de condições especiais para se igualarem.

### Ações Implementadas:

- Neste eixo, ainda que todas as ações tenham sido iniciadas, elas dependem de outras instâncias deliberativas. Assim, é preciso que a instituição se mobilize no intuito de concretizar as medidas, melhorando as condições de trabalho para a comunidade organizacional.
- Dado encaminhamento à criação de sala de amamentação na Procuradoria Geral do Trabalho, o que será encaminhado também a todas as unidades do MPT, a exemplo da PRT 2, PRT 3 e PRT 9.
- Programa de atenção a pessoas com deficiência, doença grave ou responsáveis por dependentes nessas condições (Resolução CNMP 237.2021). Encaminhada ao Gabinete do PGT em 26.01.2022, após discussões, minuta atualizada com proposta de regulamentação de programa para instituir condições especiais de trabalho para membros(as) e servidores(as) do Ministério Público que se enquadrem na condição de pessoa com deficiência ou doença grave, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição, na esteira da determinação emanada da Resolução CNMP 237/2021. A matéria encontra-se na Secretaria Jurídica, para apreciação. Atualmente, a Secretaria Jurídica está aplicando a Resolução 237/2021 não tendo sido criado, por ora, nova portaria ou programa uma vez que para os termos da Resolução referida, a mesma é autoaplicável. No entanto, para a aplicação da mesma, foi criado internamente um fluxo de trabalho com a participação da Vice-PGT e da Secretária Jurídica da PGT de forma que todos os requerimentos tenham igual tratamento e atendam, com objetividade, o espírito da referida Resolução.
- O programa preparatório para a aposentadoria, intitulado de “Planeje-se”, foi iniciado em outubro de 2020. Tem por objetivo, não somente a preparação para a aposentadoria, mas garantir um envelhecimento ativo e cuidar para que não ocorra discriminação geracional no âmbito da Instituição. No ano de 2022, continuou a ser realizado o desenvolvimento e a implementação do **Planeje-se**.
- Encaminhada ao PGT minuta de Portaria que dispõe sobre condições diferenciadas a lactantes para exercício de suas funções institucionais. A Portaria foi encaminhada para a Comissão de Assessoramento do PGT. Em reunião realizada com a referida comissão, entendeu-se que a portaria da PGR que é para membras e servidoras já atende ao anseio. Para ampliar o espectro (de residência fora da comarca por ocasião do período de lactação), entendeu-se que, por ora, o ideal é regulamentar de acordo com o MPU ou nos termos do CNMP considerando que está em discussão, no âmbito do referido Conselho, a regulamentação do teletrabalho.

## Eixo 5 | Comunicação interna e externa

### Conceito:

É preciso que a comunidade organizacional entenda a importância das ações inerentes à Política Nacional de Equidade, compreendendo não se tratar de atividades isoladas de gestão, mas de um patrimônio intangível do MPT no cumprimento de sua atuação, dentro de suas funções institucionais. Para tanto, as práticas de equidade devem ser

valorizadas, os avanços devem ser amplamente divulgados e comunicados com clareza, completude e transparência. Deverão ser criados manuais, premiações, ajustes e adaptações em estruturas, com ampla discussão dos interessados, direta ou indiretamente envolvidos.

#### Ações Implementadas:

- O Prêmio MPT de Diversidade será realizado a cada 2 (dois) anos. Será realizado o próximo em 2023.
- A Instituição continua prezando pela acessibilidade nos eventos presenciais e online
- Os programas mensais veiculados na TV Justiça são produzidos com interpretação de Libras e legenda oculta e os cards para redes sociais têm descrição das imagens no campo oculto de texto alternativo. Além disso, as campanhas institucionais também têm a preocupação com a legibilidade e a acessibilidade.

#### Atualização do Plano de Equidade em cada uma de suas ações

Delimitados, sucintamente, os eixos de atuação do Plano de Ação, analisemos em cada eixo as ações já implementadas, a evolução das medidas, alguns *feedbacks*, apontamentos e programação de ações futuras.

- As ações concluídas terão sua respectiva numeração grafada em verde.
- As ações encaminhadas ou em andamento terão sua respectiva numeração grafada em azul.
- As ações não desenvolvidas ou iniciadas terão sua respectiva numeração grafada em vermelho.

#### EIXO 1: INICIATIVAS DE CONSCIENTIZAÇÃO/SENSIBILIZAÇÃO/CAPACITAÇÃO

AÇÃO	FEEDBACKS E ORIENTAÇÕES
1.1	<p>Curso de Ingresso e Vitaliciamento (CIV), estágio probatório e atividades de formação continuada na carreira devem preparar Procuradoras e Procuradores para o trato da diversidade com a previsão nos programas respectivos de temas relativos à diversidade: equidade de gênero e raça, etnia, liberdade religiosa, inclusão social da pessoa com deficiência, visibilidade e inclusão social da população LGBTQIA+, entre outros.</p> <p><b>ATUALIAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposta para o Curso de Ingresso e Vitaliciamento – CIV a abordagem da diversidade: equidade de gênero, raça, etnia, liberdade religiosa, inclusão social da pessoa com deficiência, visibilidade e inclusão da população da LGBTQIA+, etc, que foi ajustado para o segundo modulo, com a realização de roda de conversa nos moldes do programa de conscientização. A roda de conversa no CIV ocorreu em junho de 2022 (24.06.2022)</li> <li>• Destaca-se que das últimas reuniões realizadas, além da transversalidade dos temas nos cursos da instituição, entendeu-se pela preparação de capacitação específica para a formação de profissionais que atuam no acompanhamento funcional, tanto ligados à gestão de pessoas como da área da saúde, inclusive com convite encaminhado à Corregedoria para participação de corregedoras(es)-auxiliares e servidoras(es), para melhor entendimento sobre as questões de raça e gênero, em especial durante o período do estágio probatório (PGEA 20.02.0001.0003072/2022-91 – Ofício nº 1319/2022).</li> </ul>
1.2	<p>O MPT deve promover eventos e campanhas de sensibilização para as questões de gênero, etnia/raça, liberdade religiosa, pessoas com deficiência e LGBTQIA+.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trata-se de abordagem sempre considerada nas reuniões realizadas no âmbito do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas – CEGEP (PGEA 20.02.0001.0001116/2017-53), bem como da Comissão e Equidade de Gênero, Raça e Diversidade (PGEA 20.02.0001.0008335/2020-04), das quais participam representantes da área de desenvolvimento de pessoas do MPT.</li> </ul> <p><b>ATUALIAÇÃO DA AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vale registrar, nesse contexto, algumas atividades de capacitação e eventos recentemente realizados: I Conferência de Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: Instrumentos de Atuação do MPT, em 10.03.2022; Inclusão, Acessibilidade e Empregabilidade da Comunidade Universitária com Deficiência, em 30.03.2022; Resgate da infância. Oficina de Capacitação. Live o MPT na Escola, em 11.03.2022; Live sobre o trabalho escravo contemporâneo, em 27.01.2022;</li> </ul>

	<p>Aprendizagem profissional e o enfrentamento do trabalho infantil: riscos e desafios, em 30.03.2022; Dia mundial da Conscientização do Autismo, previsto para 02.04.2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Encaminhada para as PRT solicitação de adesão à campanha interna sobre gênero que consiste em cartazes baseados no conteúdo da cartilha "O ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho" (PGEA 20.02.0001.0008335/2020-04).</li> </ul>
1.3	<p>O MPT deve criar espaços, a exemplo de fóruns temáticos, de celebração da diversidade, por meio de diálogo mediado e equilibrado.</p> <p><b>ATUALIAÇÃO DA AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reconecta – Conferência e Exposição Nacional de Inclusão e Acessibilidade das Pessoas com Deficiência: nova edição a ser realizada em setembro de 2022.</li> <li>Vale destacar a realização de pesquisa de percepção entabulada em decorrência de Termo de Cooperação firmado com a Faculdade Zumbi dos Palmares, tendo como objetivo compreender o impacto das ações afirmativas voltadas à população negra nas carreiras do MPT.</li> </ul>
1.4	<p>Realização de eventos no âmbito de cada Procuradoria Regional do Trabalho com o objetivo de fomentar a máxima integração entre os integrantes da PRT e a atuação colaborativa de forma a garantir efetividade dos direitos sociais e direitos humanos fundamentais.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evento “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades – Diálogo e Conscientização”, realizado em Fortaleza-CE e São Luis-MA, respectivamente, nos dias 27 e 28.04.2022.</li> <li>O objetivo é fazer este evento em todas as unidades. O próximo evento será no Pará em setembro de 2022.</li> </ul>
1.5	<p>Ofertar capacitação continuada, relacionada à diversidade, para Procuradoras, Procuradores, Servidoras, Servidores, Estagiários(as), Terceirizados(as), por meio de cursos, treinamentos, oficinas, espaços de discussão coletiva, que envolvam prioritariamente os seguintes temas: identidade de gênero, etnia/raça, orientação sexual, liberdade religiosa, pessoa com deficiência, entre outras.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vide item 1.2</li> </ul>
1.6	<p>Monitorar nas unidades a afixação de placa acessível em banheiros de uso coletivo no âmbito de todas as Unidades MPT para a utilização por pessoas trans, conforme a boa prática apresentada pela PRT 10ª Região (DF e TO).</p> <p><b>ATUALIAÇÃO DA AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Foram instaladas na Procuradoria Geral do Trabalho placas em banheiros de uso coletivo para a utilização por pessoas trans, bem como solicitada a adoção desta iniciativa em todas as unidades do MPT. O ofício foi encaminhado novamente com a arte aberta .</li> </ul>
1.7	<p>Verificar afixação de Campanha interna sobre gênero que consiste em cartazes baseados no conteúdo da cartilha "O ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho", em ambientes virtuais e físicos, especialmente salas de reuniões, da Procuradoria-Geral do Trabalho e unidades do MPT no Brasil. Alguns exemplos dos termos abordados são <i>gaslighting</i>, <i>mansplaining</i>, <i>maninterrupting</i> e <i>manspreading</i>.</p> <p><b>ATUALIAÇÃO DA AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Encaminhada para as PRT solicitação de adesão à campanha interna sobre gênero que consiste em cartazes baseados no conteúdo da cartilha "O ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho" (PGEA 20.02.0001.0008335/2020-04). A PGT já possui os quadros afixados. Foi encaminhado para todas as unidades, por ofício, novamente, a arte aberta para que possam fazer a afixação.</li> </ul>
1.8	<p>Capacitação específica sobre violência de gênero, em especial assédio moral e assédio sexual.</p> <p><b>ATUALIAÇÃO DA AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Está prevista para ser realizada pela CASMD capacitação em prevenção e enfrentamento do assédio, moral e sexual, decorrente de discriminação em razão de etnia/raça, orientação sexual e identidade de gênero, deficiência ou religião.</li> </ul>

1.9	<p>Capacitação em prevenção e enfrentamento do assédio, moral e sexual, decorrente de discriminação em razão de etnia/raça, orientação sexual e identidade de gênero, deficiência ou religião.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem 1.8</li> </ul>
1.10	<p>Capacitação de gestores(as) de contratos para a implementação do programa de assistência a mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar, constante da Portaria nº 917/2021.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Está no plano de capacitação da Comissão de Equidade os cursos: “Violência doméstica contra a mulher”, “Igualdade de oportunidades no trabalho” e “Direitos humanos, com enfoque em diversidade”.</li> </ul>

## EIXO 2: INICIATIVAS DE INGRESSO NA INSTITUIÇÃO

AÇÃO	FEEDBACKS E ORIENTAÇÕES
2.1	<p>Reserva de vagas para pessoas negras e negros no concurso público para o cargo de Procurador(a) do Trabalho, com a instituição de comissão de verificação, cuja composição observe a diversidade de gênero e raça, mantendo-se a observância da reserva de vagas para pessoas com deficiência, segundo o conceito de pessoa com deficiência previsto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta iniciativa é perene. Já constava dos concursos do MPT e a nova Resolução contém a previsão. O objetivo de estabelecer essa iniciativa foi no sentido de impedir qualquer tipo de retrocesso.</li> </ul>
2.2	<p>Monitorar, prestar informações e assessoramento à Comissão responsável por alterar a Resolução do Concurso de ingresso de Procuradoras e Procuradoras, de forma a garantir que a reserva de vagas para população negra e pessoas com deficiência seja mais efetiva. Referência: PGEA 20.02.0001.0001336/2021-18.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O comitê de equidade encaminhou documentos de forma a primar pela efetividade da reserva de vagas para população negra e pessoas com deficiência. No que concerne a novos avanços nessa metodologia, não foi possível avançar na novel Resolução aprovada em 2022. É certo que ocorreram avanços, mas ainda não foi possível avançar neste tópico.</li> </ul>
2.3	<p>Alterar o Edital de concurso de estágio de forma a adaptar o normativo. Inserir o artigo 2º da Lei 13.146/2015.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizada a alteração de edital de estagiários questão da LBI. Enviado o Ofício nº 4931/2021 tendo a DGP realizado os necessários ajustes nos editais no programa de estágio do MPT, considerando as previsões da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Enviado o Ofício nº 4932/2021 à PGR para comunicar a necessidade do ajuste na Portaria nº 378/2010, que regulamenta o Programa de Estágio no âmbito do Ministério Público da União e da Escola Superior do Ministério Público da União.</li> </ul>
2.4	<p>Monitorar constantemente, via censo anual, se o percentual de estagiários(as) negros e negras está sendo observado (30%). Em 2021, conforme se verifica do censo 2021, tal percentual foi observado.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O censo de 2022 também incluiu o recorte de estagiários (as) por gênero, raça e deficiência. O percentual em 2022, pelo que se verifica do censo de 2022 é de 29%, cumprindo o objetivo da norma.</li> </ul>
2.5	<p>Fomentar que um maior número de estagiário(a)s com deficiência ingresse na instituição de forma a cumprir o percentual. Em 2021, conforme se verifica do censo 2021 tal percentual não foi observado. Utilizar o Acordo de Cooperação com a Universidade de Brasília, em fase final de celebração.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>O termo de cooperação da UnB está em implementação. Duas iniciativas de conscientização com estudantes já foram realizadas. O objetivo é estimular que alunos da UnB e de outras Universidades procurem o MPT para ingressar como estagiários (as).</li> </ul>
--	---

### EIXO 3: INICIATIVAS DE REPRESENTATIVIDADE

AÇÃO	FEEDBACKS E ORIENTAÇÕES
3.1	<p>O MPT deve promover censo interno anual para conhecimento da realidade de representatividade de gênero, pessoas com deficiência, etnia/raça e LGBTQIA+, promovendo ampla divulgação do resultado.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Censo realizado e publicado na página do comitê de equidade na intranet. Temos o censo de 2020, 2021 e 2022, sendo certo que a cada ano existe uma melhora nos recortes.</li> </ul>
3.2	<p>MPT deve buscar a diversidade e representatividade de mulheres, étnico-racial, de pessoas com deficiência, de LGBTQIA+ e geracional nas suas instâncias decisórias, segundo demografia institucional.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>O censo demonstra que, em que pese a instituição possuir mais mulheres em seu quadro ainda existe uma dificuldade para que mulheres alcancem o último grau da carreira no caso de membras (é o único grau na carreira com mais homens do que mulheres – o cargo de Subprocurador (a)-geral do trabalho) bem como no caso da maior CC, qual seja CC6, para Servidoras, apenas uma mulher possui referida gratificação. O trabalho de conscientização e alerta continua sendo feito.</li> </ul>
3.3	<p>Garantir equidade na gestão e representatividade feminina e geracional em todos os eventos, congressos, seminários, atividades acadêmicas, material publicitário etc.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tal iniciativa encontra-se sendo observada.</li> </ul>
3.4	<p>Estimular a participação das Procuradoras aos cargos de PGT, Coordenadoras, Conselheiras do CSMPT e do CNMP, Presidência da ANPT para representar e democratizar os referidos espaços, dentre outros.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tal iniciativa ainda é tímida e depende de uma mudança de comportamento Institucional. Por enquanto o Colegiado no CSMPT e De Coordenadores (as) e Secretários (as) espelha uma paridade, mas não os cargos de alta liderança. O censo conta com todos esses recortes.</li> </ul>
3.5	<p>Garantir a representatividade feminina e a equidade de gênero e raça nas mesas dos eventos e na condição de palestrantes, nos grupos de trabalho, forças-tarefa, comissões, cargos de gestão e de liderança na carreira, nas atividades meio e fim, construindo critérios para garantir alternância entre homens e mulheres.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Encaminhado à Presidente da Comissão designada pela Portaria 123.2022 os Ofícios nº 625/2022 e 1016.2022/GABVICE/PGT documentos e considerações para que na revisão da Resolução nº 143/2017, que regulamenta o concurso de ingresso para a carreira do MPT, sejam observadas questões relacionadas a gênero e raça nas bancas de concurso. No que diz respeito a forças-tarefas, comissões, grupos de trabalhos, a prática é adotada. Vide item 3.4</li> <li>Essa tem sido uma prática já adotada no órgão, estimulada e observada pela Comissão de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. O Censo de 2022 já em ajuste fino comprovará este item.</li> <li>A Comissão de Equidade de Gênero, raça e Diversidade tem buscado interlocução com as diversas instâncias institucionais para que se promova efetivamente a equidade, a exemplo da paridade de gênero nas indicações das secretarias, coordenadorias, banca de concursos e comissões.</li> </ul>
3.6	<p>Incluir a seguinte iniciativa: Alterar o sistema mentor RH para que contemple campo específico para orientação sexual e identidade de gênero.</p>

	<p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Procurador do Trabalho Encarregado de Dados do MPT que, após exame da matéria e ponderações quanto à aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados, manifestou-se pela "NÃO implementação dos campos sobre 'Orientação sexual' e 'Identidade de gênero' para fins de registro funcional e censo da instituição. Após a negativa, foi realizada reunião com a Vice PGT e o encarregado de dados. Novo PGEA foi feito com novo pedido acrescido de documentos aptos a justificar a importância da iniciativa e sua juridicidade. Está em análise pela Secretaria de Tecnologia de informação e comunicação.</li> </ul>
3.7	<p>Após a alteração do sistema Mentor RH, promover, de imediato, campanha para cadastramento</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>O Cadastramento precisa ser feito após a inclusão no sistema Mentor RH de campo específico de orientação sexual e identidade de gênero. Como o item (3.6) continua pendente, o presente item restou prejudicado.</li> </ul>
3.8	<p>Implementar a flexão de gênero no Sistema MPT Digital e Sistema MPT Digital Administrativo</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aguardando relatório da SETIC sobre andamento (PGEA 20.02.0001.0001964/2022-34). Ainda não foi implementado.</li> </ul>

#### EIXO 4: CONDIÇÕES DE TRABALHO

AÇÃO	FEEDBACKS E ORIENTAÇÕES
4.1	<p>Criação de uma comissão para propor instrumentos de regulamentação e gestão, com vistas a contemplar situações especiais relacionadas à saúde, gestação, lactação, adoção ou outros casos de limitação temporária da capacidade de trabalho de Procuradoras, Procuradores, Servidoras e Servidores.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Encaminhada ao PGT minuta de Portaria que dispõe sobre condições diferenciadas a lactantes para exercício de suas funções institucionais (PGEA 20.02.0001.0003074/2022-37) Encaminhada ao PGT minuta de Portaria que dispõe sobre condições diferenciadas a lactantes para exercício de suas funções institucionais. A Portaria foi encaminhada para a Comissão de Assessoramento do PGT. Em reunião realizada com a referida comissão, entendeu-se que a portaria da PGR que é para membras e servidoras já atende ao anseio. Para ampliar o espectro (de residência fora da comarca por ocasião do período de lactação), entendeu-se que, por ora, o ideal é regulamentar de acordo com o MPU ou nos termos do CNMP considerando que está em discussão, no âmbito do referido Conselho, a regulamentação do teletrabalho.</li> </ul>
4.2	<p>Fomento à criação das salas de amamentação nas unidades do MPT a exemplo da PRT 2.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dado encaminhamento à criação de sala de amamentação na Procuradoria Geral do Trabalho, o que será encaminhado também a todas as unidades do MPT, a exemplo da PRT 2, PRT 3 e PRT 9 (PGEA 20.02.0001.0002768/2022-54 - Ofício-Circular nº 91/2022).</li> </ul>
4.3	<p>Deve ser promovida a capacitação das gestoras e dos gestores, do colégio de procuradoras e procuradores, das servidoras e dos servidores para a sensibilização/conscientização quanto às questões que envolvem retorno de licenças maternidade, licença saúde e acompanhamento de familiar doente, para evitar sobrecarga e discriminação da pessoa que está retornando.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativa não iniciada.</li> </ul>
4.4	<p>Deve ser providenciado junto à PGT e ao CSMPT o aperfeiçoamento da normatização quanto às questões que envolvem retorno de licenças maternidade, licença saúde e acompanhamento de familiar doente, para evitar tratamento diferenciado da pessoa que está retornando, causando sobrecarga nas compensações e distribuições discriminatórias.</p>

	<p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa não iniciada.</li> </ul>
4.5	<p>Encaminhamento ao Diretor-Geral do MPT de demandas decorrentes dos Espaços de Discussão Coletiva para as providências em âmbito nacional.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas as demandas decorrentes dos Espaços de Discussão coletiva foram encaminhadas, no que diz respeito à atribuição do DG, para a Diretoria Geral.</li> </ul>
4.6	<p>Em sendo aprovada a proposta de Resolução sobre equidade, implementar, de imediato, a Comissão constante do normativo.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerando que a Resolução ainda não foi aprovada, o presente item encontra-se, por ora, prejudicado.</li> </ul>
4.7	<p>Monitorar a efetividade do Programa de assistência a mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar, constante da Portaria nº 917/2021 – Contratos da PGT e diretrizes para os contratos das Regionais.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efetivado aditivo contratual com a empresa de fornecimento de mão de obra terceirizada para a Procuradoria Geral do Trabalho, o que possibilitou a contratação de vítima de violência doméstica em cadastro mantido pela Secretária de Assistência Social do DF, implementando na prática o previsto na Portaria nº 917/2021, somando esforços com iniciativas semelhantes adotadas por outras instituições.</li> <li>• No dia 09.08.2022, ocorrerá o Diálogos sobre a Lei Maria da Penha.</li> </ul>
4.8	<p>Monitorar a implementação do Programa Planeje-se (preparação para a aposentadoria e envelhecimento ativo), constante da Portaria nº 1426.2020.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No período de 17/08 a 14/09/2021, foi realizado o Curso “Construindo seu projeto de vida para além da aposentadoria”, ministrado pela – Equipe da Longeva (Psicólogas Juliana Seidl e Cristineide Leandro-França).</li> <li>• No período de 29/09/2021 a 10/11/2021, ocorreu o Workshop “Colocando o meu projeto de vida para além da aposentadoria em prática”, com a Psicóloga Simone Albuquerque de Moura;</li> <li>• No dia 05/10/2021, em alusão do Dia da Pessoa Idosa, ocorreu a Palestra “O Envelhecimento Ativo: Planeje-se”, com o médico Alexandre Kalache.</li> <li>• No dia 15/06/2022, em alusão ao Dia Mundial de Conscientização da Violência Contra a Pessoa Idosa, ocorreu a Mesa Redonda “Qual a sua atitude em relação à pessoa idosa? Como identificar as atitudes que podem caracterizar uma violência?”, mediada pela Vice-Procuradora-Geral do Trabalho Maria Aparecida Gugel, com o Promotor de Justiça Alexandre de Oliveira Alcântara, o Médico Geriatra Saulo Queiroz Borges e a Assistente Social Quésia Cruz Moreira como convidados(a).</li> <li>• Cursos Autoinstrucionais do “Planeje-se”, disponíveis em 2021 e 2022: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Série Autoinstrucional I: Reflexão pessoal e autoconhecimento e Legislação previdenciária</li> <li>- Série Autoinstrucional II: Educação financeira e Envelhecimento: sobre trabalho e direitos</li> <li>- Série Autoinstrucional III: Saúde e bem-estar</li> </ul> </li> <li>• E-mails semanais com temáticas relativas ao Planeje-se.</li> <li>• Atualização da página do Planeje-se na Intranet.</li> </ul>
4.9	<p>Monitorar a implementação do Programa de Saúde Mental constante da Portaria nº 732.2021.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quanto ao Programa Nacional de Atenção à saúde, apresentados os seguintes esclarecimentos por representante do setor psicossocial na reunião do CEGEP, do dia 09/03/2022: “No momento, buscamos operacionalizar o Programa nas seguintes direções: 1) Esforços para a contratação dos profissionais de saúde para a execução do Programa. Enviamos um documento à Direção Geral informando a necessidade de contratação de psicólogos, assistentes sociais e médicos pelas</li> </ul>

	Procuradorias Regionais. Em resposta a DG pediu dados que mostrem a necessidade e a demanda dos profissionais pelas Procuradorias Regionais. Neste momento, estamos elaborando a resposta, a ser enviada na próxima semana (14/03). 2) Delimitação das ações do Programa que podem ser executadas (e continuar a ser executadas) com o quantitativo atual de profissionais.”
--	--

## EIXO 5: COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

AÇÃO	FEEDBACKS E ORIENTAÇÕES
<b>5.1</b>	<p>Criar manual de comunicação acessível e inclusiva, de utilização obrigatória para ASCOM e demais segmentos, sobre a forma adequada de utilização de termos relacionados às pessoas e com incentivo à comunicação simples.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Foi realizada em 2021 uma capacitação para as Ascoms. Um dos objetivos da referida capacitação era justamente possibilitar a criação de um manual de comunicação acessível. Tal iniciativa ainda não restou implementada.</li> </ul>
<b>5.2</b>	<p>Garantir a acessibilidade às pessoas surdas e surdocegas na área de educação/capacitação/treinamento, destacada a obrigatoriedade de atender à legislação, construindo política de inclusão e acessibilidade, que passe pela capacitação do pessoal do quadro, em especial os(as) que realizam atendimento ao público interno e externo e dos serviços de saúde, devendo, também, ser realizados os ajustes e as adaptações pertinentes na comunicação institucional.</p> <p>Ressalte-se a necessidade de formação continuada de membras, membros, servidoras e servidores em Língua Brasileira de Sinais (Libras).</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de atenção a pessoas com deficiência, doença grave ou responsáveis por dependentes nessas condições (Resolução CNMP 237.2021). Encaminhada ao Gabinete do PGT em 26.01.2022, após discussões, minuta atualizada com proposta de regulamentação de programa para instituir condições especiais de trabalho para membros(as) e servidores(as) do Ministério Público que se enquadrem na condição de pessoa com deficiência ou doença grave, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição, na esteira da determinação emanada da Resolução CNMP 237/2021. A matéria encontra-se na Secretaria Jurídica, para apreciação.</li> <li>No plano de Capacitação da Vice-PGT, tem-se os cursos: “Acessibilidade, informação e comunicação em linguagem simples e garantias de direitos de membros e servidores com deficiência. Avaliação biopsicossocial. Acompanhamento de estágio probatório. Encaminhamentos da Resolução CNMP nº 237/2021. Afastamentos”.</li> </ul>
<b>5.3</b>	<p>Contratos de publicidade, programas e redes sociais com previsão de conteúdos acessíveis.</p> <p>Ressalte-se a necessidade de preparação/capacitação de conteudistas para a manutenção da acessibilidade das páginas sociais.</p> <p><b>ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A acessibilidade e a diversidade são critérios essenciais de todas as publicações e campanhas institucionais. Os programas mensais veiculados na TV Justiça são produzidos com interpretação de Libras e legenda oculta e os cards para redes sociais têm descrição das imagens no campo oculto de texto alternativo. Além disso, as campanhas e as publicações institucionais também observam a acessibilidade, bem como os eventos institucionais, presenciais ou online.</li> </ul>

### Considerações finais

É o que se informa.