



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Geral do Trabalho

Secretaria Operacional da Chefia de Gabinete do Procurador Geral do Trabalho

SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A - Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70040-250

Tel. (61) 3314-8500 - portal.mpt.mp.br



Portaria nº 765.2024

PGEA 20.02.0001.0010307/2023-04

*Institui a Política  
Nacional de  
Gênero, Raça e  
Diversidade no  
âmbito do  
Ministério  
Público do  
Trabalho.*

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso da atribuição prevista no inciso XXI do art. 91 da Lei Complementar nº 75/93, considerando os dados e informações constantes do PGEA 002148.2018.00.900/3;

CONSIDERANDO a igualdade em dignidade e direitos sem qualquer distinção concebida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), pelo Pacto Internacional de Direitos Humanos, Cíveis e Políticos e pelo Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;

CONSIDERANDO a Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965) de adoção de medidas práticas que visem a eliminar a discriminação racial em todas as suas formas e manifestações, de modo a assegurar a compreensão e o respeito à dignidade da pessoa humana; o clamor pela rápida e abrangente eliminação de todas as formas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância da Declaração e Programa de Ação de Viena (1993); o dever incansável no sentido da eliminação do flagelo do racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata, conforme a Declaração e Programa de Ação de Durban (2001);

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a

Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994), segundo a qual a violência contra a mulher constitui violação de direitos humanos e liberdades fundamentais e limita a observância, o gozo e o exercício de tais direitos e liberdades; que a afirmação de que o fortalecimento das mulheres e sua plena participação, em condições de igualdade, em todas as esferas sociais, são fundamentais para o alcance da igualdade, sendo que a promoção da igualdade da mulher constitui interesse de toda humanidade, consoante a Declaração de Pequim (1995) devendo ser adotada uma perspectiva de gênero que reconheça as múltiplas formas de discriminação das mulheres e o gozo de seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais como essencial para o desenvolvimento das sociedades em todo o mundo;

CONSIDERANDO que todas as pessoas têm o direito de desfrutar de todos os direitos humanos livres de discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero, consoante estatuído no 2º Princípio do Caderno de Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero;

CONSIDERANDO a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (2007), norma de natureza constitucional, que tem como propósito a promoção, proteção e salvaguarda do exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e a promoção do respeito pela sua dignidade inerente, de forma a viver com independência, autonomia e liberdade de fazer as próprias escolhas;

CONSIDERANDO os artigos 229 e 230 da Constituição da República que preveem a primazia de cuidados às pessoas idosas, consolidada no Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), como dever de amparo e direito de ser igual às demais pessoas em relação aos direitos sociais, incluído o trabalho sem qualquer discriminação, sem discriminação de idade, além de ter garantido o direito de preparação para a aposentadoria; que a Convenção Interamericana Sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos busca dar efetividade às proposições que fomentem um envelhecimento ativo em todos os âmbitos, eliminando a discriminação por motivos de idade, com vistas a criar condições que permitam a cada pessoa gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, tanto como de seus direitos civis e políticos;

CONSIDERANDO o disposto na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual a discriminação consiste em toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão que, junto à Convenção nº 100, que trata da igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor,

integram o conjunto prioridades para a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, segundo a Declaração da OIT de 1998 sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho;

CONSIDERANDO que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, com fundamentos na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e que a ordem econômica e social instituída na Magna Carta está fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego, tendo por fim assegurar a todos existência digna e bem estar comum, conforme os ditames da justiça social, nos termos dos artigos 1º, 170 e 193;

CONSIDERANDO que o artigo 3º da Constituição da República dispõe que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que o princípio da isonomia inaugura o capítulo reservado aos Direitos e Garantias Fundamentais, dispondo o artigo 5º, caput, da Carta Maior, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que o inciso XLI do mesmo dispositivo estabelece que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”;

CONSIDERANDO os termos do artigo 7º, inciso XXX da Constituição da República, que dispõe sobre a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

CONSIDERANDO que a Constituição da República preconiza no artigo 7º, inciso XX, a proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos que estão expressos no artigo 372 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho;

CONSIDERANDO que, à luz dos princípios e normas constitucionais vigentes, editou-se a Lei nº 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias para efeitos de admissão ou permanência no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade;

CONSIDERANDO o artigo 4º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), segundo o qual a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de inclusão nas políticas públicas de

desenvolvimento econômico e social; e adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras; que o artigo 39, caput traz imposição expressa ao Poder Público de promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas;

CONSIDERANDO as propostas de atuação institucional entabuladas pela Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais do Conselho Nacional do Ministério Público (CDDF/CNMP) acerca do combate ao racismo, igualdade de gênero, direitos LGBTQI+ e Estado Laico, tomadas no IV ENCONTRO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO E MOVIMENTOS SOCIAIS, realizado em 06 de junho de 2017, no sentido de i) desenvolver mecanismos para ascensão funcional e participação das mulheres integrantes do MP nos espaços institucionais; ii) promover a sensibilização dos membros de todos os MPs para atuarem em matéria de gênero e LGBTI, mediante cursos, material específico, audiências; iii) regulamentar o uso do nome social e dos banheiros, respeitando identidade de gênero de servidores e cidadãos; iv) estimular a criação de Grupos de Trabalho nos MPs; v) incluir questões de igualdade de gênero e de orientação sexual nos concursos e cursos de ingresso para o MP; vi) realizar censo e estudo específico sobre a desigualdade de gênero nos Ministérios Públicos (pesquisa), tanto no acesso quanto na ascensão profissional; vii) aprovar resolução sobre cotas raciais no âmbito do CNMP, entre outras;

CONSIDERANDO que o efetivo combate à discriminação deve ocorrer também internamente de forma a garantir ambientes de trabalho saudáveis, seguros e livres de qualquer forma de discriminação, assédio e/ou violência, e sempre voltados para no respeito mútuo individual e coletivo, de forma a alcançar e proporcionar uma gestão de excelência; e

CONSIDERANDO a necessidade de atualização da Portaria PGT nº 1795.2019, que instituiu a Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades, fomentando o seu desenvolvimento nas diversas unidades do Ministério Público do Trabalho;

RESOLVE

Art. 1º. Instituir a POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT) que tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações que favoreçam, assegurem e promovam a equidade de gênero, raça e diversidade a membros(as), servidores(as), e no que couber a terceirizados(as) e estagiários(as), cuidando para que a ascensão e ocupação de cargos, especialmente os em comissão, funções de

confiança e/ou cargos de gestão, sejam oportunizados de forma equânime entre todas as pessoas sem qualquer discriminação.

## **CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS**

Art. 2º. A Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério Público do Trabalho é regida pelos seguintes princípios:

I. **IGUALDADE:** todos os seres humanos são iguais em direitos e, por este motivo, as injustificáveis desigualdades de gênero, raça ou provenientes de outras diversidades, especialmente no ambiente e nas relações de trabalho, devem ser superadas;

II. **RESPEITO À DIVERSIDADE COM ATENÇÃO ÀS SUAS DIMENSÕES:** a promoção da igualdade requer o respeito e atenção a todas as dimensões da diversidade, tais como cultural, étnica, racial, deficiência, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade e origem;

III. **EQUIDADE:** o acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por meio de ações específicas e afirmativas voltadas aos grupos minoritários ou historicamente discriminados ou preteridos, promovendo-se as devidas condições para superação das desigualdades;

IV. **JUSTIÇA SOCIAL:** o reconhecimento da necessidade de melhor distribuição dos recursos e riquezas produzidos pela sociedade, bem como a superação da desigualdade social e da discriminação em razão do gênero, raça, etnia, origem, orientação sexual, identidade de gênero, idade, de pessoas com deficiência e quaisquer outras formas;

V. **TRANSPARÊNCIA DOS ATOS PÚBLICOS:** garantia do respeito aos princípios da administração pública, em especial da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, com transparência nos atos públicos e de controle social;

VI. **LAICIDADE DO ESTADO:** respeito todas as formas de manifestação da religiosidade, reconhecendo-se a pluralidade religiosa nacional e garantindo-se a separação entre Estado e Religião; e

VII. **PARTICIPAÇÃO E CONTROLE SOCIAL:** devem ser garantidos o debate e a participação das mulheres, negros, pessoas com deficiência, comunidade LGBTQI+, dentre outros grupos ou organizações, na formulação, implementação,

avaliação e controle social das políticas públicas.

## **CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES**

Art. 3º. A Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério Público do Trabalho tem como primado o respeito à dignidade da pessoa humana e será orientada pelas seguintes diretrizes básicas:

I. Consolidar a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem, deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, na cultura organizacional, em todos os procedimentos, assentamentos, indicadores, estatísticas, pesquisas, ações e/ou atividades do MPT, com especial atenção para:

a. a formação, qualificação, gestão e/ou desenvolvimento de conhecimento voltadas para a promoção do bem-estar e qualidade de vida no trabalho de membros(as), servidores(as), terceirizados(as) e estagiários(as);

b. a comunicação inclusiva para a divulgação das ações interna e externamente;

c. a formação e a divulgação estendidas, sempre que possível, aos terceirizados(as), estagiários(as) e à comunidade jurídica e acadêmica;

d. os atos, as solenidades e as cerimônias institucionais;

e. as ações de saúde voltadas para membros(as), servidores(as) e, no que couber, estagiários(as) e terceirizados(as);

f. as licitações e contratos celebrados pelo MPT com terceiros, no que tange à observância dos preceitos desta política, de modo a garantir o cumprimento do artigo 3º da Lei nº 8.666/93, aplicando o critério de desempate ou a margem de preferência ali previstos para as empresas que cumprem a lei de reserva de cargos e garantem a acessibilidade para as pessoas com deficiência; a observância do critério de desempate e preferência nos certames em favor de empresas que mantenham política de diversidade; o estímulo à adoção de políticas de promoção da diversidade pelos contratados; e

g. a aplicação do Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018 (DOU de 29/06/2018) que reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio nas esferas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

II. Promoção da igualdade de oportunidades e da equidade de gênero, raça e

diversidade nas funções gerenciais e comissionadas;

III. Promoção da igualdade de oportunidade para todos e todas na participação de cursos de qualificação e capacitação;

IV. Promoção de ações que levem à preservação da saúde física, mental e emocional de membros(as), servidoras(es) e, no que couber, trabalhadores(as) terceirizados(as) e estagiário(a)s, considerando-se as especificidades de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem, de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade;

V. Interseccionalidade do tema da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem e deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, nos processos e políticas institucionais;

VI. Promoção da cultura da paz, da comunicação não violenta e de direitos humanos dentro e fora do MPT, buscando a interação com os demais ramos do Ministério Público da União, Ministérios Públicos Estaduais, Defensorias Públicas, Advocacias Pública e Privada, Poder Judiciário, Poder Legislativo, Poder Executivo e com toda a sociedade civil organizada;

VII. Fortalecimento e apoio às políticas públicas de equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade, origem e deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, fomentando sua aplicação na cadeia de relacionamentos do MPT, envolvendo:

- a. usuários do MPT, partes, advogados(as), estudantes, etc.;
- b. trabalhadores(as) terceirizados(as), no que couber;
- c. entidades representativas de classe de membros(as), dos servidores(as), e advogados(as);
- d. universidades e departamentos acadêmicos;
- e. organismos internacionais;
- f. movimento sindical e demais movimentos sociais;
- g. órgãos do judiciário, executivo e legislativo.

Art. 4º Para a implementação desta política deverá ser empreendido diálogo permanente com todos os órgãos e instâncias do MPT, além dos coordenadores das políticas de gestão de pessoas, de saúde, de enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação, de comunicação e de segurança institucional no âmbito do MPT.

### **CAPÍTULO III DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA**

Art. 5º Caberá ao Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade da Procuradoria-Geral do Trabalho, designado Comitê Gestor, a implementação e gestão da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade no MPT, alinhando-a àquelas adotadas nas demais políticas institucionais que guardem correlação com a gestão de pessoas, em especial:

I. planejar, coordenar, monitorar e avaliar os programas, projetos e ações voltados para equidade de gênero, raça e diversidade;

II. sugerir ao Procurador-Geral do Trabalho a adoção de normatizações e medidas necessárias ao alcance dos princípios e diretrizes da Política;

III. realizar pesquisas e diagnósticos sobre a equidade de que trata essa Política, a fim de subsidiar as tomadas de decisões administrativas;

IV. propor, promover e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas afetos a esta Política.

Parágrafo único. O Comitê Gestor será designado pelo(a) Procurador(a)-Geral do Trabalho com até 7 (sete) integrantes, respeitando-se a proporcionalidade, que em sua composição integral poderá ser de 4 membros(as) e 3 servidores(as) ou de 3 membros(as) e 4 servidores(as), e sua coordenação ficará a cargo de um(a) membro(a).

Art. 6º Cada Procuradoria Regional do Trabalho poderá criar um Comitê Regional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, com integrantes designados(as) pelos(as) respectivos(as) Procuradores(as)-Chefes(as), escolhidos(as) preferencialmente entre pessoas pertencentes a um dos grupos tratados nesta portaria, para mandato de dois anos, permitida a recondução e observada a seguinte composição:

§ 1º Unidades que tenham menos de 45 Ofícios designarão até 5 (cinco) integrantes, respeitando-se a proporcionalidade, que em sua composição integral poderá ser de 3 membros(as) e 2 servidores(as) ou de 2 membros(as) e 3 servidores(as);

§ 2º Unidades que tenham 45 ou mais Ofícios designarão até 7 (sete) integrantes, respeitando-se a proporcionalidade, que em sua composição integral poderá ser de 4 membros(as) e 3 servidores(as) ou de 3 membros(as) e 4 servidores(as);

§ 3º Em qualquer hipótese a coordenação do Comitê Regional ficará a cargo de um(uma) membro(a).

§ 4º São de responsabilidade dos Comitês Regionais, com auxílio dos(as) gestores(as), membros(as) e servidores(as) da Instituição:

- a. efetivar as ações decorrentes desta Política, sob a coordenação do Comitê Gestor;
- b. propor ao Comitê Gestor alterações que considerem importantes para a aplicação e efetivação desta Política;
- c. propor ao Comitê Gestor ações, eventos e projetos que estejam em consonância com os objetivos desta Política;
- d. acompanhar, junto aos setores competentes, as demandas encaminhadas pelos espaços de discussão, até a sua conclusão, mantendo registros a respeito;
- e. cumprir e fazer cumprir a presente Política, fiscalizando sua efetivação e informando ao Comitê Gestor possíveis omissões no seu cumprimento.

#### **CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 7º A Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade será revisada, quando pertinente, para buscar sua correlação com os objetivos estratégicos do Ministério Público do Trabalho.

Art. 8º Caberá ao Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas – CEGEP propor parâmetros para avaliação de sua efetividade, dirimindo as dúvidas suscitadas na aplicação do disposto nesta portaria, decidindo sobre os casos omissos.

Art. 9º Revoga-se a Portaria PGT nº 2.110, de 16 de novembro de 2023.

Art. 10 Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

*assinado digitalmente*  
**JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA**