



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Monitoramento do Plano de Ação 2024-2025



Relatório de acompanhamento da execução do Plano de Ação do Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade - 2024/2025

I - APRESENTAÇÃO

Em cumprimento a preceitos constitucionais e infraconstitucionais, além das funções institucionais do Ministério Público em defesa do Estado Democrático de Direito e, especificamente, do Ministério Público do Trabalho, incumbido de garantir a inclusão dos grupos sociais vulneráveis no mundo do trabalho, desenvolveu-se a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT a partir da edição da Portaria PGT nº 1220/2018 (atualizada pela Portaria PGT nº 765/2024), 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 Planos de Ações que devem ser implementados a cada biênio. Entre os anos de 2019/2021 e 2021/2023 foram elaborados os primeiros Planos de Ação. O presente relatório consolida as informações parciais do Plano de Ação do biênio 2024/2025, até o mês de dezembro de 2024.

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.



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

II – DADOS GERAIS CONSOLIDADOS

De modo geral, até o mês de dezembro de 2024, tendo como referência o Plano de Ação 2024/2025, podem ser verificados os seguintes avanços relativamente aos objetivos e ações propostas para o biênio:

Eixo 1	Iniciativas de conscientização/ sensibilização/ capacitação	10 Iniciativas: 10 concluídas - 100% concluídas.
Eixo 2	Iniciativas de ingresso na instituição	5 iniciativas: 3 concluídas e 2 não desenvolvidas - 60% concluídas
Eixo 3	Iniciativas de representatividade	6 iniciativas: 3 concluídas, 3 em andamento - 50% concluídas.
Eixo 4	Condições de trabalho	9 iniciativas: 7 concluídas, 1 em andamento e 1 não desenvolvida - 77% concluídas.
Eixo 5	Comunicação interna e externa	7 iniciativas: 5 concluídas e 2 em andamento: 71% concluídas.

Total de 37 iniciativas: 28 concluídas, 6 em andamento e 3 não desenvolvidas - 75% concluídas.



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

III – AÇÕES E ENCAMINHAMENTOS EM CADA PONTO DO PLANO DE AÇÃO

De modo específico, evidenciados os avanços que seguem sintetizados nas tabelas referentes ao previsto no Plano de Ação, para que se tenha uma noção ampla dos trabalhos desenvolvidos na efetivação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.

Cada item teve sua numeração identificada por cor para auxiliar a visualização sobre os desdobramentos das ações adotadas, da seguinte forma:

- 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

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.

AÇÃO	MONITORAMENTO
1.1	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. Atualização das Ações:



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

	<p>Curso de Ingresso e Vitaliciamento – CIV com a abordagem da diversidade: equidade de gênero, raça, etnia, liberdade religiosa, inclusão social da pessoa com deficiência, visibilidade e inclusão da população da LGBTQIA+. A iniciativa ocorreu em 18 de abril de 2024 com a participação de representantes da sociedade civil na capacitação.</p> <p>Além disso, em 2024 foram realizadas diversas atividades para a formação continuada na carreira, tendo sido realizados eventos, campanhas e capacitações sobre a temática, conforme se evidencia com maior detalhamento nos itens subsequentes.</p>
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+. No final do ano devem informar à Comissão de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Realizada em 08.03.2024 a IV Edição da Conferência de Gênero, Raça e Diversidades do MPT: “Construindo Equidade: Trabalho, Gênero e Cuidado”. Iniciativa conjunta do Comitê de Equidade, da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades (Coordigualdade) e do Grupo de Trabalho Gênero e Cuidado. O objetivo foi ir além das comemorações do Dia Internacional da Mulher e do Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial e debater os aspectos culturais envolvidos nas relações de trabalho e nas organizações para a promoção da igualdade de oportunidades de gênero e raça no mundo do trabalho.</p> <p>Realizada em 14.06.2024 a I Conferência sobre Pessoa Idosa Trabalhadora: Envelhecer Saudável e Trabalhar com Dignidade. A capacitação buscou a conscientização e ampla divulgação sobre a importância do envelhecimento ativo e a dignidade da pessoa idosa no trabalho, inserindo-se no contexto da Política Nacional de Gestão de Pessoas, da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades, bem como o Programa de Planejamento de Vida e de Preparação para o Envelhecimento Ativo e para a Conquista da Aposentadoria – Planeje-se. Programado para o dia 1º de outubro de 2024, em ação do referido Programa, coordenado pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, evento alusivo ao Dia Internacional da Pessoa Idosa.</p> <p>Realizada em 01.08.2024 roda de conversa com o tema: Apoio às gestantes e lactantes. Diálogo e conscientização, iniciativa do Comitê nacional de equidade de Gênero, Raça e Diversidades, em parceria com os Grupos de Trabalho Apoio às Gestantes e Lactantes, Gênero e Cuidado.</p> <p>Realizado em 22.08.2024 o evento "Reflexões e ações para o fim da violência contra a mulher em alusão ao Agosto Lilás no marco dos 18 anos da Lei Maria da Penha", considerando o mês de agosto como de conscientização no combate à violência contra a mulher e a Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

	<p>Apresentação do relatório consolidado do questionário de avaliação e construção participativa das Políticas Institucionais gerenciadas pelo Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas – CEGEP. Responderam ao questionário 366 respondentes, com participantes de todas as Procuradorias Regionais e da Procuradoria Geral do Trabalho.</p> <p>Realizadas diversas campanhas de comunicação com apoio da SECOM e atividades que auxiliam na sensibilização quanto ao tema, conforme se verifica do registrado nos demais itens do relatório.</p>
1.3	<p>Realização do evento “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades - Diálogo e Conscientização”.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Cada evento “Perspectivas de gênero, raça e diversidade e suas interseccionalidades – Diálogos e conscientização” teve como produto uma Carta de Promoção de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. Importante destacar que constam das cartas um infográfico do censo de cada Regional, parte teórica sobre gênero, raça e diversidade, além de conclusões e encaminhamentos colhidos nos Espaços de Discussão Coletiva realizados. Em agosto de 2024 encerrou-se os eventos, tendo sido promovida a iniciativa em todas as unidades Regionais.</p> <p>Em relação a este item, algumas informações precisam ser registradas. Excluindo as PRT 7ª, 12ª, 21ª, 22ª e 23ª Regiões, bem como o evento que ocorreu no Estado do Tocantins - separadamente do realizado na sede da PRT 10ª Região -, verificou-se baixíssima participação de membros e membras do MPT, mesmo existindo comitês de equidade nas unidades. Além disso, tirando as PRT 12ª e 23ª que foram as primeiras unidades e foi realizado de forma presencial, verificamos participação superior de membras e membros na parte expositiva pela manhã mas não no período inteiro (manhã e tarde).</p> <p>Em relação ao último evento, ocorrido de forma virtual, com 6 unidades, tirando as PRT 2ª e 10ª, as demais unidades tiveram baixíssima participação de membros e membras sendo certo que a PRT 17ª não teve participação de nenhum procurador ou procuradora (nem o chefe participou da abertura) e apenas um servidor participou do evento.</p> <p>Outro registro digno de nota é a sistemática participação de apenas parte de membros e membras que normalmente possuem identificação com a matéria. Assim sendo, importante verificar uma outra forma de avançar nessa conscientização.</p> <p>O comitê precisa propor uma necessária vinculação de cumprimento de metas percentuais de elevação do percentual de membros e membras com letramento mínimo em gênero, raça e diversidades, a exemplo do monitoramento que ocorre hoje com o percentual de desenvolvimento de lideranças cujo indicador consta expresso do planejamento estratégico institucional bem como consta de portaria regulamentadora do tema.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

	<p>Importante deixar esse registro uma vez que não apenas essa iniciativa como em todas as demais constantes desse plano essa falha é recorrente e observada impedindo seja o avanço de uma cultura de respeito institucional bem como gera gastos desnecessários uma vez que qualifica eternamente quem já é minimamente qualificado.</p>
1.4	<p>Ofertar capacitação continuada, relacionada à diversidade, para Procuradoras(es), Servidoras(es), Estagiárias(os), Terceirizadas(os), 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. No final de cada ano, as Regionais devem informar à Comissão de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Além das atividades consignadas em outros itens do presente relatório relativamente aos eventos, campanhas, conferências e demais atividades de formação, cumpre registrar algumas das capacitações ofertadas pela instituição na plataforma EAD com o intuito de ampliar a compreensão e preparar membros(as) e servidores(as) para atuação em temas relativos à diversidade.</p> <p>Curso Combate ao Racismo – 2024. Carga horária de 30h. Capacitação que pretende a sensibilização, qualificação e reflexão crítica sobre a temática do racismo nos ambientes de trabalho, especialmente o racismo estrutural, com o escopo de aprimoramento da atuação ministerial finalística nos procedimentos investigativos e futuros projetos estratégicos.</p> <p>Igualdade de Gênero no Trabalho: gênero e interseccionalidade – 2024, com carga horária de 20h, com o objetivo geral de sensibilizar, qualificar e promover reflexão crítica sobre a temática de gênero nos ambientes de trabalho, com o escopo de aprimoramento da atuação ministerial finalística, nos procedimentos investigativos e futuros projetos estratégicos.</p> <p>Agenda 2030 e a atuação do MPT -2024. Carga horária de 20h. A participação do Brasil na ONU exige que todos os órgãos públicos sejam capacitados em relação ao cumprimento das normas internacionais daquele órgão e em particular da Agenda 2030. O curso tem por objetivo familiarizar o público do MPT com conceitos e metas estabelecidos na agenda e instrumentos correlatos.</p> <p>Introdução à Comunicação não violenta – 2024. Carga horária de 20h. Tem como objetivo geral que o(a)s participantes compreendam os conceitos básicos sobre comunicação não violenta para empregá-los no cotidiano laboral.</p> <p>Comunicação não violenta para lideranças -2024. Carga horária 20h. Capacitação objetiva que os (as) participantes sejam capazes de aplicar a metodologia de comunicação não violenta a situações comumente vivenciadas pelas lideranças.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

	<p>Inteligência Emocional e Social no Liderar – 2024. Carga horária de 30h. Ao final do treinamento, espera-se que o(a)s participantes estejam aptos(as) a identificar aspectos da inteligência emocional que precisam ser desenvolvidos para atuação como líder.</p> <p>Curso Acessibilidade em Edificações do MPT – 2024. Carga horária de 40h. A capacitação tem por objetivo contribuir para a inclusão de todas as pessoas em edifícios do nosso órgão, o Ministério Público do Trabalho. A ideia foi ir além da descrição formal da acessibilidade e mostrar uma visão mais analítica sobre as obras e reformas. Apresentadas questões que ainda estão indefinidas ou sem solução, seja porque estão aguardando regulamentação nacional, seja porque dentro do órgão ainda não houve consenso sobre como solucioná-las.</p> <p>Desenvolvidas ações do Programa de Planejamento de Vida e de Preparação para o Envelhecimento Ativo e para a Conquista da Aposentadoria - Planeje-se, tendo sido disponibilizado em 2024 as 3 séries de sua capacitação EAD. Série Autoinstrucional I: Reflexão pessoal e autoconhecimento e Legislação Previdenciária. Série Autoinstrucional II: Educação Financeira e Envelhecimento: Sobre Trabalho e Direitos. Série Autoinstrucional III: Saúde e bem-estar. Cada uma das etapas com carga horária de 10h, que têm por objetivo promover ações que contribuam para que os(as) integrantes do MPT percebam o processo natural de envelhecimento até a conquista da aposentadoria. Criação da página do Planeje-se na Intranet, publicação da cartilha sobre o Programa e realização de diversos cursos EAD.</p>
1.5	<p>Monitorar nas unidades a afiação de placa acessível em banheiros de uso coletivo no âmbito de todas as Unidades MPT para a utilização por pessoas transgênero, conforme a boa prática apresentada pela PRT 10ª Região (DF e TO).</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Oficiou-se, por inúmeras vezes, todas as Unidades do MPT quanto à necessidade de se afixar placas acessíveis em banheiros de uso coletivo para a utilização de pessoas transgênero. Iniciativa decorrente Portaria PGT 1036/2015. A PGT afixou as referidas placas nas portas de todos os banheiros de uso coletivo, em março de 2022. Consulta realizada no início de 2024 aponta as seguintes unidades faltantes: PRT 2°, PRT 5°, PRT 6°, PRT 12°, PRT 19°, PRT 20°, PRT 21° Regiões. Em 24.06.2024 oficiadas novamente, as chefias regionais faltantes para adesão à iniciativa (oficiar especificamente essas unidades).</p>
1.6	<p>Verificar afiação 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>A arte o "ABC da Violência" foi feita pela SECOM, bem como as placas, e afixadas na PGT. A arte aberta com as diretrizes para fazer as placas foi encaminhada para todas as Chefias regionais no</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

	<p>ano de 2020, 2021, 2022, 2023 e na última vez em 24.06.2024.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Foram desenvolvidas e distribuídas artes abertas, elaboradas pela SECOM, 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 <i>gaslighting</i>, <i>mansplaining</i>, <i>maninterrupting</i> e <i>manspreading</i>. Consulta realizada no início de 2024 aponta as seguintes unidades faltantes: PRT 2°, PRT 5°, PRT 6°, PRT 10°, PRT 11°, PRT 12°, PRT 16°, PRT 19°, PRT 20°, PRT 21° Regiões. Enviados ofícios às unidades faltantes em 24.06.2024 para estimular a adesão à iniciativa. (Oficiar novamente)</p>
1.7	<p>Capacitação em prevenção e enfrentamento à violência de gênero e ao assédio, moral e sexual, decorrente de discriminação em razão de etnia/raça, orientação sexual e identidade de gênero, deficiência ou religião. No final do ano, deve ser informado ao Comitê de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Realizada pesquisa sobre a Política de combate ao assédio moral e sexual do MPT e o ambiente de trabalho na PGT (1º a 31.05.2024).</p> <p>Realização do curso Prevenção do Assédio: Desenvolvendo uma cultura de respeito, 07.05.2024.</p> <p>Promovido o curso intitulado: Princípios da Psicodinâmica do Trabalho e Espaços de Discussão (CAMSD) nos dias 12 e 13.06.2024, na modalidade híbrida, com carga horário de 6 (seis) horas.</p> <p>Capacitação em prevenção e enfrentamento à violência de gênero e ao assédio, moral e sexual, decorrente de discriminação em razão de etnia/raça, orientação sexual e identidade de gênero, deficiência ou religião.</p> <p>Curso Saúde Mental - Autocuidado - Modo de vida contemporâneo – Telepresencial, previsto para 03/09/2024, das 14h30 às 16h30. Etapa 3: Autocuidado – Modo de vida contemporâneo. Apresentação e roda de conversa sobre o tema com Profissionais da DAIS/DDP/PGT.</p> <p>Oficina de combate ao assédio eleitoral no âmbito da Administração Pública, ocorrida nos dias 8 e 9 junho de 2024, a qual ensejou também a elaboração da Nota Técnica nº 01/2024 CONAP/MPT e COORDIGUALDADE/MPT, objetivando "auxiliar as Membras e Membros na promoção da orientação dos entes integrantes da Administração Pública Direta e Indireta Municipal, além das empresas terceirizadas, no combate ao assédio eleitoral e na garantia da legitimidade do processo eleitoral municipal”.</p> <p>A Portaria PGT nº 917/2021 estabeleceu o programa de assistência a mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar. Capacitação dos(as)</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

	<p>gestores(as) de contratos neste tema, inclusive em relação ao acolhimento, a aplicação da Lei Maria da Penha, situações de afastamento do trabalho, realocação, dentre outros. Encaminhado ofício às chefias regionais para adesão à iniciativa.</p> <p>Realizado o evento “Reflexões e ações para o fim da violência contra a mulher em alusão ao Agosto Lilás no arco dos 18 anos da Lei Maria da Penha”, no dia 22 de agosto de 2024, de 14h às 15h, tendo como palestrantes a Dra. Liz Elaine de Silvério e Oliveira Mendes (Promotora de Justiça e Colabora do Núcleo de Gênero do MPDFT) e a Dra. Dulcielly Nóbrega de Almeida (Defensora Pública Federal do Distrito Federal). O evento contou com a participação de representantes de todas as Regionais, uma vez que foi encaminhado ofício solicitando a participação de pelo menos um(a) integrante da Regional. O evento teve uma média de 100 participações, com pico de 107, e 3 Regionais reuniram pessoal terceirizado no auditório para ouvir (PRT 4ª, 10ª e 18ª).</p>
1.8	<p>O MPT deve promover eventos e campanhas de conscientização para a eliminação de estereótipos e etarismo em relação a pessoas idosas. No final do ano devem informar à Comissão de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Conforme mencionado anteriormente, realizada em 14.06.2024 a 1ª Conferência sobre a Pessoa Idosa Trabalhadora: Envelhecer saudável e trabalhar com dignidade. Produzida Carta Aberta, lida ao final do evento e divulgada para diversos órgãos e entidades de representação de classe de trabalhadores e patronal.</p> <p>Diversas outras ações foram adotadas, inclusive por meio do Programa Planeje-se, valendo destacar que está previsto para o dia 1º de outubro de 2024, em coordenada pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, evento alusivo ao Dia Internacional da Pessoa Idosa.</p>
1.9	<p>Implementação das medidas que visam à contratação de pessoas transgênero, conforme Portaria PR/MPU 209/2023.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Publicada a Portaria nº 844.2024, que instituiu reserva de vagas (cota) para pessoas transgênero e minorias étnico-raciais nas contratações de estagiários e estagiárias, e a Portaria nº 845.2024, que instituiu reserva de vagas (cota) para pessoas transgênero e minorias étnico-raciais nas contratações de mão de obra terceirizada no Ministério Público do Trabalho.</p>
1.10	<p>O MPT deve promover eventos e campanhas de conscientização para a eliminação de estereótipos e do capacitismo em relação às pessoas com deficiência, com enfoque na acessibilidade e inclusão. No final do ano devem informar à Comissão de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Atualização das Ações:

Quanto ao programa de atenção a pessoas com deficiência, doença grave ou responsáveis por dependentes nessas condições (Resolução CNMP 237.2021), 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.

Realização do curso: “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”.

Reconecta Nacional, realizado bianualmente, programado para os dias 20 e 21 de setembro de 2024. O Ministério Público do Trabalho, comprometido com a implementação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e, sempre que busca o cumprimento da reserva de cargos (cota) e ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, promove a inclusão das pessoas com deficiência. Como forma de conscientizar a sociedade brasileira sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos seus direitos e dignidade, realizará evento nacional, virtual e com respeito às normas de acessibilidade de comunicação. Os temas principais a serem tratados no Reconecta são acessibilidade, avaliação biopsicossocial, educação inclusiva, habilitação profissional, emprego apoiado e cadastro nacional de pessoas com deficiência. O objetivo é uma construção de parcerias enaltecendo as boas práticas de inclusão além das boas práticas dos setores de serviços. Também estarão presentes as inovações em tecnologia assistiva, as atividades culturais, esportivas e de lazer, além de pesquisas científicas nos diferentes domínios de vida das pessoas com deficiência. Mais informações no site do evento <https://reconecta.mpt.mp.br/>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Eixo 2 | Iniciativas de ingresso na instituição

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.

AÇÃO	MONITORAMENTO
2.1	<p>Reserva de vagas para pessoas negras, transgênero, quilombola e indígenas 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>Atualização das Ações:</p> <p>Previsões fixadas na Resolução CSMPT nº 215/2023, que estabelece normas sobre o concurso para ingresso na carreira do Ministério Público do Trabalho e dá outras providências. Em consulta à presidente da Comissão de Concurso em atividade, verificou-se que fizeram parte da 1ª Comissão Examinadora Claudia Trindade, advogada negra, e Fábio Farias, desembargador negro. Na 2ª Comissão participa Nildete Santana, advogada negra, bem como restou observada a paridade de gênero nas 2 bancas.</p> <p>Promovida capacitação para todas as membras e servidoras e todos os membros e servidores que trabalham no concurso de forma que exista uma compreensão sobre as diversidades. Essa ação é de caráter prévio à realização das provas.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

<p>2.2</p>	<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 seja mais efetiva.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Realizado o acompanhamento e disponibilizadas informações via censo anual, contudo não adotadas medidas efetivas para garantir o preenchimento de vagas reservadas. A Resolução do concurso precisa ser alterada, não tendo ocorrido, ainda, pelo CSMPT, avanço neste particular.</p> <p>A RESOLUÇÃO Nº 215, DE 24 DE OUTUBRO DE 2023, Estabelece normas sobre o concurso para ingresso na carreira do Ministério Público do Trabalho, revoga as Resoluções CSMPT nº 198, de 30 de junho de 2022, e nº 200, de 2 de agosto de 2022, e dá outras providências.</p> <p>Parágrafo único</p> <p>“Serão reservados às pessoas com deficiência, às pessoas negras, indígenas e/ou quilombolas, bem como às pessoas transgêneros, os percentuais de vagas indicados(as) nos Capítulos XI, XII e XIII desta Resolução, nas condições ali descritas, garantida sua reversão para a ampla concorrência caso não preenchidas”.</p> <p>23º Concurso Público para Provimento de Cargos de Procurador(a) do Trabalho:</p> <p>LISTA ESPECIAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p> <p>1º 23-1900-00017-4 LEANDRO DA SILVA MONTEIRO</p> <p>2º 23-0300-00220-8 FILIPE CORDEIRO KINSKY</p> <p>3º 23-0900-00035-4 LUIZ GUSTAVO PARFIENIUK NEVES</p> <p>LISTA ESPECIAL ÉTNICO-RACIAL PARA PESSOAS NEGRAS</p> <p>1º 23-1000-00065-8 RAÍSSA DE OLIVEIRA MURTA</p>
<p>2.3</p>	<p>Monitorar constantemente, via censo anual, se os percentuais de estagiários(as), pessoas com deficiência, negros(as), de minorias étnico-raciais estão sendo observados.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>No censo realizado no ano de 2024 pode ser verificado o atendimento da cota de 30% para pessoas negras na ocupação das vagas de estágio. Não atingido para pessoas com deficiência. Estão sendo adotadas ações de divulgação e facilitação de acesso para o ingresso nas seleções de estágio.</p> <p>O Ministério Público do Trabalho apresentou diversas sugestões de aprimoramento do texto da minuta de novo regulamento do programa de estágio em fase de elaboração pela Secretaria Geral do Ministério Público da União, que serão detalhadas no item 2.5 deste plano.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

2.4	<p>Monitorar, via censo anual, se os percentuais de estagiários(as) transgêneros estão sendo observados. A Portaria nº 209/2023 alteração do § 12 do artigo 4º da Portaria PGR/MPU nº 378/2010, que passou a ter a seguinte redação: “§ 12. Fica instituído o Sistema de Cotas para Minorias Étnico-Raciais e pessoas transgênero nos processos seletivos para contratação de estagiários de nível superior e profissionalizante, sendo reservado o percentual de no mínimo 10% (dez por cento) das vagas existentes, que surgirem ou forem criadas no prazo de validade do processo seletivo.”</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Editada a Portaria nº 844.2024, que institui reserva de vagas (cota) para pessoas transgênero e minorias étnico-raciais nas contratações de estagiários e estagiárias no Ministério Público do Trabalho. Será monitorado no próximo censo o avanço em relação à iniciativa.</p> <p>O último processo de Estágio do MPT em 2025, foi apenas para o curso de Direito e teve uma candidata pessoa com deficiência aprovada e 5 candidatos(as) autodeclarados(as) negros(as).</p>
2.5	<p>Fomentar que um maior número de estagiários(as) com deficiência ingresse na instituição de forma a cumprir o percentual fixado. Conforme se verifica do censo 2024, tal percentual não foi observado.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Atualização das Ações:

Em 2024, realizada seleção de estágio com previsão em edital de formação de lista separada com critério classificatório próprio para pessoas com deficiência. A iniciativa tem sido avaliada positivamente, considerando que foi possível contratar uma estagiária com deficiência por esse critério na primeira seleção realizada e, no processo seletivo, realizado em julho do corrente ano, selecionado mais um estagiário para a PGT.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho, em relação à reserva de vagas, apresentou sugestões de aprimoramento da Resolução PGR/MPU nº 378/2010, considerado a experiência e os trabalhos desenvolvidos no âmbito da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades, conforme se segue: 1) Quanto à reserva de vagas sugerida para o artigo 6º: “VI – A critério de cada unidade, poderá ser promovida seleção de estágio exclusiva para grupo abrangido pela reserva de vagas, com a finalidade de se atingir os percentuais mínimos de representatividade.”. 2) Alterar o sistema de vagas fixas para viabilizar a chamada por intervalos. Propostas as seguintes alterações: Art. 7º “§ 5º Deverão ser destinadas às pessoas com deficiência vagas disponibilizadas nos intervalos compreendidos até a 6ª, 10ª, 20ª, 30ª, e assim sucessivamente, até que se esgote a lista de vagas reservadas.” Importante ressaltar que as sugestões de alteração do Artigo 7º foram acatadas e incorporadas à Portaria PGR/MPU 172/2024.



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Eixo 3 | Iniciativas de representatividade

Uma das medidas basilares deste eixo é a realização do censo anual, com informações atualizadas da comunidade Institucional, feito os devidos cotejamentos 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 e afins.

AÇÃO	MONITORAMENTO
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>Atualização das Ações:</p> <p>Sob responsabilidade da DGP, seguindo as balizas estabelecidas pelo Comitê de Equidade Nacional, foi desenvolvido o Censo anual do MPT a partir do ano de 2020, que tem evoluído a cada ano com recortes e informações que consideram aspectos importantes quanto à temática de equidade de gênero, raça e diversidade, inclusive quanto à ocupação de funções comissionadas ou exercício de cargos por gênero. Em 05.05.2024 feita a divulgação geral do Censo MPT de 2024.</p> <p>O Censo 2024 trouxe, pela primeira vez, recorte da orientação sexual e da identidade de gênero, valendo registrar que, até o presente momento, é o único dos 30 ramos do MP a ter esse recorte no censo institucional.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

3.2	<p>Fomentar a diversidade e representatividade feminina, étnico-racial, de pessoas com deficiência, de LGBTQIA+ e geracional nas suas instâncias decisórias, segundo demografia institucional.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Tem sido realizadas articulações para sensibilização com essa finalidade. Contudo, há necessidade de se promover um avanço significativo na representatividade nas instâncias decisórias do MPT, de forma a se manter uma composição equilibrada e representativa.</p>
3.3	<p>Fomentar a equidade na gestão e representatividade feminina, de raça, de pessoas com deficiência, LGBTQIA+, geracional e outros, em todos os eventos e na condição de palestrante, congressos, seminários, atividades acadêmicas, material publicitário, etc., tendo-se como parâmetro, no mínimo, as informações contidas no censo institucional.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Tem-se buscado o fomento à representatividade na realização de eventos, o que se verifica com maior expressividade naqueles em temas relacionados à equidade, demandando maior trabalho para a efetividade da ação de modo geral nas ações institucionais. Com efeito, verifica-se nas publicações da SECOM a preocupação com a representatividade e, em eventos, atualmente, a representatividade de gênero e geracional, principalmente, estão sendo atendidas. A representação de raça, pessoas com deficiência e LGBTQIA+ pode melhorar, mas é respeitada.</p> <p>Vale consignar a atuação perante a Rede Equidade desde sua constituição, decorrência do ACT 2021/0235, assinado inicialmente com o Senado Federal, Câmara dos Deputados, TCU, STJ, TSE, CNMP, TJDF, MME e Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais. Dentre suas ações está a de fomentar a equidade com foco em gênero e raça, tendo o MPT atuado no desenvolvimento de diversas iniciativas da Rede. Mais informações podem ser obtidas no site:</p> <p>https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/</p>
3.4	<p>Fomentar o interesse de membras para ocupação dos cargos de PGT, Coordenadoras, Conselheiras do CSMPT e do CNMP, Presidência da ANPT e outros, para representar e democratizar os referidos espaços, dentre outros.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Há necessidade de maior fomento à representatividade feminina em posições decisórias e de representatividade institucional, que ainda é bastante contida. Vale destacar a eleição da Procuradora Regional do Trabalho Adriana Augusta de Moura Souza como Presidenta da ANPT para o biênio 2024/2026. De outro lado, verificado retrocesso no CSMPT, que contava com composição paritária de gênero e passará, em 2024, a ter 7 conselheiros e 3 conselheiras.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

3.5	<p>Fomentar a representatividade feminina e a equidade de gênero e raça nos grupos de trabalho, forças-tarefa, comissões, cargos de gestão e de liderança na carreira, nas atividades meio e fim.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Verifica-se, atualmente, equidade de gênero na composição de grupos de trabalho, forças-tarefa, comissões, coordenadorias, secretarias, dentre outros. Não obstante, necessário continuar as iniciativas de estímulo à representatividade feminina e à equidade de gênero em posições de liderança, com vistas a se garantir uma efetiva representatividade.</p>
3.6	<p>Implementar a flexão de gênero definitiva no Sistema MPT Digital e Sistema MPT Digital Administrativo.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Foi solicitada à Secretaria de Tecnologia de Informação de Comunicação a alteração do sistema MPT Digital e MPT Digital Administrativo de forma que se tenha a flexão de gênero em todo o sistema, inclusive para assinaturas digitais. Até o momento, adotada solução temporária inserindo “(a)” em alguns campos dos sistemas.</p> <p>Não obstante, restou informado pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação – SETIC, que a primeira etapa do processamento dos dados de flexão de gênero (cargos) ficou pronta e deve ser feita em breve a integração com o MPT Digital Administrativo e em seguida com o finalístico. Consignado, ainda, que do total de aproximadamente 5400 usuários (membros/servidores), 2340 informaram os dados de flexão de gênero no MentoRH ou no Recadastramento. Para os que ainda não informaram o cargo continuará o “(a)” no final, sendo recomendável que, uma vez estejam os sistemas integrados, fazer uma nova campanha para atualização das informações.</p> <p>Implementada a flexão de gênero nas placas de veículos oficiais da Procuradoria Geral do Trabalho.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Eixo 4 | Condições de trabalho

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. Vale ponderar que, neste eixo, muitas das ações iniciadas dependem de outras instâncias deliberativas, sendo necessário que a instituição se mobilize no intuito de concretizar as medidas, melhorando as condições de trabalho para a comunidade organizacional.

AÇÃO	MONITORAMENTO
4.1	<p>Acompanhar a tramitação da regulamentação, pela Secretaria Geral do MPU, da Resolução CNMP que trata de condições especiais para gestantes e lactantes onde houve expressa sugestão do MPT no sentido da possibilidade de que haja o custeio de acompanhante às lactantes membras e servidoras quando realizam viagens a trabalho. (PGEA 20.02.0001.0011780/2023-03). Articular para que as sugestões sejam acolhidas e normatizadas.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>O MPT fez apontamentos e colaborações que culminaram na editada Resolução CNMP 250/2022, que instituiu condições especiais de trabalho, por tempo determinado, para membros, servidores, estagiários e voluntários do Ministério Público, que se enquadrem na condição de gestantes, lactantes, mães e pais, e dá outras providências. Posteriormente, diante de novas demandas, foram encaminhadas sugestões de aprimoramento da norma em formulário eletrônico disponibilizado pela SG/MPU, em especial sobre a possibilidade de que haja o custeio de acompanhante às lactantes membras e servidoras quando realizam viagens a trabalho, bem como aos pleitos consolidados no PGEA 20.02.0001.0011780/2023-03. Em relação a este item, faz-se necessária uma articulação qualificada junto à SG/MPU para que as sugestões encaminhadas sejam acolhidas e normatizadas. Falta, no particular, diligência nesse sentido. Em consulta ao site do CNMP em dezembro de 2024 verificou-se que a proposição nº 1.011132/2023-99, para o estabelecimento da Política Nacional de Equidade de Gênero, Étnico e Racial do Ministério Público brasileiro, ainda encontra-se em tramitação.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Em 2025 o SECRETÁRIO DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO GPGT MAURÍCIO COENTRO PAIS DE MELO informou que Secretaria aguarde até a chegada de PGEA específico sobre a Proposição nº 1.01276/2025-07, ocasião em que a Assessoria Jurídica deverá proceder à juntada do Ofício nº 001023.2024 no respectivo procedimento, com vistas a subsidiar futura manifestação do Ministério Público do Trabalho sobre a temática.



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

4.2	<p>Fomentar a realização de rodas de conversa com membras e servidoras gestantes e lactantes sobre situações cotidianas enfrentadas no âmbito do MPT quanto ao tema da gestação e da lactação no seu ambiente de trabalho, envolvendo sempre a perspectiva de gestação e da lactação de pessoas transgêneros, bem como a situação de famílias monoparentais, união homoafetiva como entidade familiar e que possua filhos, entre outras situações correlatas.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Realizada em 01.08.2024 roda de conversa on-line com o tema: Apoio às gestantes e lactantes. Diálogo e conscientização, iniciativa do Comitê nacional de equidade de Gênero, Raça e Diversidades, em parceria com os Grupos de Trabalho Apoio às Gestantes e Lactantes, Gênero e Cuidado, que contou com expressiva participação com representantes de diversas Regionais. Tivemos a participação simultânea de até 126 participantes.</p> <p>Em decorrência dessa iniciativa, encaminhado formulário eletrônico com vistas a se conhecer com maior profundidade o perfil das lactantes dos quadros do MPT, suas experiências, as dificuldades enfrentadas, o retorno ao trabalho, a percepção sobre as condições institucionais de apoio à amamentação, bem como para que apresentassem sugestões para o aprimoramento e avanço das ações nessa questão. O formulário ficou aberto por todo o mês de agosto (agosto dourado) e será importante o diagnóstico e propostas de soluções para avançarmos na temática.</p>
4.3	<p>Fomentar a representatividade de participação de mulheres gestantes, lactantes, que tenham gestado, amamentado ou tido as dificuldades da amamentação em grupos de trabalho, de pesquisa, cursos e eventos em geral, mais ainda, quando digam respeito às discussões que envolvem especificamente questões desses grupos, como a gestação e a lactação da mulher trabalhadora, envolvendo sempre a perspectiva de gestação e da lactação de pessoas transgêneros, bem como a situação de famílias monoparentais, união homoafetiva como entidade familiar e que possua filhos, entre outras situações correlatas.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Encaminhado ofício circular Ofício Circular nº. 178.2024/GABVICE/PGT, de 1º.07.2024, para chefias e para GT Gênero e Cuidado e GT Lactantes, para que informassem se há gestante/lactante nos grupos e para observância do item do plano de ação atinente ao fomento da representatividade de participação de mulheres gestantes, lactantes, que tenham gestado, amamentado ou tido as dificuldades da amamentação em grupos de trabalho, de pesquisa, cursos e eventos em geral, mais ainda, quando digam respeito às discussões que envolvem especificamente questões desses grupos, como a gestação e a lactação da mulher trabalhadora, envolvendo sempre a perspectiva de gestação e da lactação de</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

	<p>peessoas transgêneros, bem como a situação de famílias monoparentais, união homoafetiva como entidade familiar e que possua filhos, entre outras situações correlatas.</p> <p>Reiterar ofício. Necessário oficiar a SGE para que os pareceres por ocasião da instituição e/ou prorrogação dos grupos de trabalho observem tal item em suas constituições/prorrogações.</p>
4.4	<p>Fomento à criação das salas de amamentação nas unidades do MPT, observadas as diretrizes de atenção à saúde.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>As seguintes unidades implementaram salas de amamentação: PRT1 (PTM), PRT2, PRT3, PRT4, PRT5, PRT7, PRT8, PRT9, PRT10, PRT12, PRT13, PRT14, PRT 20 e PRT24. Enviado ofício no dia 24.06.2024 às unidades faltantes para estimular a adesão à iniciativa.</p> <p>Em dezembro de 2024 encaminhado questionário de monitoramento do Plano de Ação 2024/2025, em que se aponta as unidades que implementaram as salas de amamentação e as que ainda não o fizeram, como medida de se estimular iniciativas para essa finalidade e verificar eventuais novas salas inauguradas.</p>
4.5	<p>Monitorar, implementar e dar feedback das demandas decorrentes dos espaços de discussão coletiva.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Feitos encaminhamentos das demandas decorrentes dos espaços de discussão coletivas realizadas nas unidades Regionais em decorrência dos eventos denominados “Perspectivas de gênero, raça e diversidade e suas interseccionalidades – Diálogos e conscientização”. Em agosto de 2024 encerrou-se o ciclo de visitas, tendo sido promovida a iniciativa em todas as unidades Regionais. Há necessidade de monitorar e verificar a efetividade dos encaminhamentos dados.</p>
4.6	<p>Estimular e orientar 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. Iniciativa que demanda construção de parcerias/convênios com o poder público, adequações para licitações, apostilamento em contratos vigentes, dentre outros, conforme se verifica do realizado para a PGT e PRT 10ª Região no PGEA 20.02.0001.007412/2023-84.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Encaminhado o Ofício Circular nº 192/2023-GABVICE, de 30.08.2023 dando ciência às Procuradoras-Chefas e Procuradores-Chefes, da Portaria PGT nº 917/2021, que instituiu no âmbito da Procuradoria Geral do Trabalho o Programa de assistência a mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar, iniciativa alinhada com a Política Nacional de Equidade</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

de Gênero, Raça e Diversidade do MPT (Portaria 1795/2019), tendo a Procuradoria Geral do Trabalho, juntamente com outras instituições localizadas no Distrito Federal, somado esforços para criar oportunidades de trabalho para mulheres em situação de vulnerabilidade. Considerando a relevância da iniciativa, solicitou-se fosse examinada a possibilidade de sua adoção nas respectivas Procuradorias Regionais do Trabalho quando das contratações de pessoal. A Diretoria de Administração da PGT firmou convênio com a Secretária da Mulher do DF para facilitar os fluxos e já contratou trabalhadoras nesse programa. A chefia da referida Diretoria está à disposição para orientações e esclarecimentos que possibilitem a adoção da prática nas unidades regionais.

Em 13.08.2024, expedido o Ofício Circular 247.2024-DG/PGT/MPT (PGEA 20.02.0001.0006696/2024-13), endereçado aos Diretores Regionais, informando as iniciativas adotadas no âmbito da PGT para implementação do Programa de Assistência a Mulheres em Situação de Vulnerabilidade Econômica em Decorrência de Violência Doméstica e Familiar previsto na Portaria 917.2021, e solicitando informações acerca de reserva de vagas nos contratos de terceirização, com dedicação de mão de obra residente, para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

Quanto à consulta, vale registrar que: A PRT3 informou que já realizou ajuste em contrato firmado em julho de 2024, com reserva de 8%, tendo contratado uma trabalhadora vítima de violência; PRT24 oficiou empresas “fornecedoras de postos terceirizados, solicitando a possibilidade de contratar mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar”; PRT1, PRT2, PRT7, PRT8, PRT12 informaram que não adotaram a iniciativa, mas mencionam a intenção em aderir nas próximas contratações; PRT4, PRT9, PRT10, PRT11, PRT16, PRT19, PRT 20, PRT22 informaram não adotaram a política de reserva de vagas, algumas justificando que os contratos englobam poucos funcionários, etc. PRT5, PRT6, PRT13, PRT14, PRT15, PRT17, PRT18, PRT21, PRT23 não responderam.

4.7

Monitorar a implementação do Programa Planeje-se (preparação para a aposentadoria e envelhecimento ativo), constante da Portaria nº 1426.2020.

Atualização das Ações:

Tem sido realizado o acompanhamento do programa preparatório para a aposentadoria, intitulado de “Planeje-se”, iniciado em outubro de 2020, que 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 2024 continuaram a ser realizadas ações de desenvolvimento e capacitação para a implementação do Planeje-se.

Vale destacar, conforme já mencionado, que o Programa disponibilizou em 2024 as 3 séries de sua capacitação EAD. Série Autoinstrucional I: Reflexão pessoal e autoconhecimento e Legislação



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

	<p>Previdenciária. Série Autoinstrucional II: Educação Financeira e Envelhecimento: Sobre Trabalho e Direitos. Série Autoinstrucional III: Saúde e bem-estar.</p> <p>Além disso, foi realizada em 14.06.2024 a I Conferência sobre Pessoa Idosa Trabalhadora: Envelhecer Saudável e Trabalhar Com Dignidade. A capacitação buscou a conscientização e ampla divulgação sobre a importância do envelhecimento ativo e a dignidade da pessoa idosa no trabalho, inserindo-se no contexto da Política Nacional de Gestão de Pessoas, da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades, bem como o Programa de Planejamento de Vida e de Preparação para o Envelhecimento Ativo e para a Conquista da Aposentadoria – Planeje-se.</p> <p>Em 1º.10.2024, dentro do Programa Planeje-se, realizado evento alusivo ao Dia Internacional da Pessoa Idosa comemorado em 1º de outubro.</p>
4.8	<p>Realizar diagnóstico sobre atendimento das condições de acessibilidade em cada uma das unidades do MPT, para os encaminhamentos e ajustes necessários. O diagnóstico será feito via formulário a ser encaminhado para cada unidade, pelo Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Em 2024, realizado diagnóstico nacional sobre a acessibilidade, para o levantamento das condições de acessibilidade predial em todo o país por meio da aplicação de formulário eletrônico. Os dados coletados servirão de instrumento para a análise das condições gerais de acessibilidade, possibilitando também o exame individualizado da situação de cada uma das unidades respondentes, com os encaminhamentos pertinentes e possíveis para que se possa avançar na construção de uma instituição mais inclusiva e preparada para acolher trabalhadoras e trabalhadores que procuram seus serviços, bem como seu próprio quadro funcional. O questionário foi formulado pelo Gabinete da Vice Procuradoria Geral do Trabalho em conjunto com integrantes da Comissão de Acessibilidade instituída pela Portaria 1766.2021, que compõem os quadros do Departamento de Arquitetura e Engenharia – DAE/PGT. O relatório foi concluído em 14.10.2024, com análise por Regional que contempla os dados reais às 105 unidades respondentes, foi encaminhado para ciência e providências às Chefias Regionais, à Diretoria Geral e ao Procurador-Geral do Trabalho.</p>
4.9	<p>Zelar para que o CSMPPT observe rigorosamente a aplicação da Resolução CNMP nº 250/2022, não suspendendo o estágio probatório por ocasião da licença maternidade.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Está sendo feito o acompanhamento, sem ocorrências até o momento.</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Eixo 5 | Comunicação interna e externa

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.

AÇÃO	MONITORAMENTO
5.1	<p>Criar capítulo do Manual de Redação do Ministério Público do Trabalho sobre comunicação acessível e inclusiva, de utilização obrigatória para as equipes de comunicação da instituição. A proposta é apresentar a forma adequada de utilização de termos relacionados às pessoas, com foco na linguagem simples.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Realizado contato com o Secretário de Comunicação do MPT com vistas a criar capítulo do Manual de Redação do Ministério Público do Trabalho sobre comunicação acessível e inclusiva, de utilização obrigatória para as equipes de comunicação da instituição. A proposta é apresentar a forma adequada de utilização de termos relacionados às pessoas, com foco na linguagem simples.</p> <p>Oficiado o Secretário de Comunicação por meio do Ofício 8514/2024-GABVICE, de 02.12.2024, reiterando o pedido para a realização da iniciativa, que deverá ser entregue em 2025.</p> <p>O MANUAL DOCUMENTOS OFICIAIS em sua 2ª edição foi lançado de quando a comunicação acessível e inclusiva, conforme a redação abaixo:</p> <p>“4. Atributos Linguagem simples O uso da linguagem simples nas redações oficiais busca garantir que a comunicação do poder público seja clara, objetiva e acessível a todos os cidadãos. Isso significa evitar jargões técnicos desnecessários, frases longas e construções complexas, priorizando termos conhecidos do público e uma estrutura direta. Além de facilitar a compreensão, essa prática promove transparência, aproxima a administração da população e reduz o risco de interpretações equivocadas,</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

	<p>tornando o serviço público mais eficiente e inclusivo.”</p> <p>PGEA 20.02.0001.0001215/2025-72.</p>
5.2	<p>Manter a formação continuada de membras, membros, servidoras e servidores em Língua Brasileira de Sinais (Libras).</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Foi realizado diagnóstico sobre necessidade de utilização de libras para atendimento ao público e ofertado curso. Atualmente temos 3 servidores(as) fazendo o curso de longa duração.</p> <p>Encaminhado à SETEF o Ofício 8515/2024-GABVICE, de 02.12.2024, apoio para a continuidade e ampliação dessas iniciativas de formação no ano de 2025, considerando a necessidade identificada em diagnóstico, para que o MPT possa avançar em sua Política de Equidade e na necessária acessibilidade para o atendimento da sociedade.</p>
5.3	<p>Realizar convênios com instituições que possuem servidores(as) fluentes em libras para atendimento ao público interno e externo no âmbito do MPT, a exemplo do que ocorre na Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Em 2024 encaminhado ofício circular às chefias Regionais para fomentar a realização de convênios com instituições que possuem servidores(as) fluentes em libras para atendimento ao público interno e externo no âmbito do MPT, a exemplo do iniciado na PRT 17ª Região. Na PGT e PRT 10ª Região, realizados os contatos a Secretaria da Pessoa com Deficiência do Distrito Federal, que implementou Central de Intermediação em Libras (CIL), o que possibilita a utilização de serviços de intérpretes de Libras em necessidades relacionadas à atuação finalística do MPT. Além disso, restou informada às Regionais sobre a possibilidade de utilização via contrato da PGT de forma remota.</p>
5.4	<p>Contratos de publicidade, programas e redes sociais com previsão de conteúdos acessíveis. Necessidade de preparação/capacitação de conteudistas para a manutenção da acessibilidade das páginas sociais.</p> <p>Atualização das Ações:</p>



Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

	<p>Estão sendo feitas adequações desses contratos e para a capacitação de conteudistas responsáveis pela manutenção da acessibilidade.</p> <p>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. A Instituição continua prezando pela acessibilidade nos eventos presenciais e on-line. Além disso, as campanhas institucionais também têm a preocupação com a legibilidade e a acessibilidade.</p>
5.5	<p>Atualizar o guia de normas inclusivas.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Solicitada a atuação do guia de normas inclusivas, que está sob responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, que informou a previsão de entrega dentro do prazo fixado, dezembro de 2024.</p> <p>Encaminhado ao DGP o Ofício 8516/2024-GABVICE, de 02.12.2024, reiterando o pedido de atualização do guia no prazo estabelecido, ou não sendo possível, preferencialmente nos primeiros meses de 2025.</p>
5.6	<p>Fomentar a divulgação das políticas institucionais do MPT. Fazer levantamento de todas as políticas em vigência. Propor criação de campo na página da intranet com todas as políticas.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Criado campo específico na página da DGP contendo as políticas institucionais do MPT. Encaminhar ofício informando e mandar e-mail via Secom.</p>
5.7	<p>Implementar a janela de Libras nas sessões do Conselho Superior do MPT, aproveitando-se dos contratos já existentes, de forma a atender o artigo 67 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.</p> <p>Atualização das Ações:</p> <p>Implementada a janela de Libras nas sessões do CSMPT e CCR, aproveitando-se dos contratos já existentes, de forma a atender o artigo 67 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.</p>

Brasília, 27 de maio de 2026.

É o que se informa.