

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, 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 2.110/2023), 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 e 2021, foi elaborado o primeiro Plano de Ação, sendo o presente relatório consolida as informações do Plano de Ação do Biênio 2021/2023.

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, ao final do biênio 2021-2023, quanto à execução do Plano de Ação, podem ser diagnosticados os seguintes avanços:

Eixo 1	Iniciativas de conscientização/ sensibilização/ capacitação	10 Iniciativas: 10 concluídas - 100% concluídas.
Eixo 2	Iniciativas de ingresso na instituição	5 iniciativas: 4 concluídas e 1 não realizada: 80% concluídas
Eixo 3	Iniciativas de representatividade	8 iniciativas: 7 concluídas e 1 não realizada: 87,5% concluídas.
Eixo 4	Condições de trabalho	9 iniciativas: 7 concluídas e 2 não realizadas: 77% concluídas.
Eixo 5	Comunicação interna e externa	3 iniciativas: 2 concluídas e 1 não realizada: 66% concluídas.

Total: 35 iniciativas, 30 concluídas e 5 não realizadas: 85,71% concluídas.

De modo específico, considerando cada uma das taxonomias ou agrupamentos de ações, 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:

- 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+ com a realização de roda de conversa nos moldes do programa de conscientização. A iniciativa ocorreu em setembro/2023;
- Criação de um calendário com datas comemorativas e de celebração de Direitos Humanos como medida de sensibilização do corpo técnico. Essa iniciativa foi implementada a partir de 2019 e tem caráter permanente;
- 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 transgênero. Trata-se de 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. Em 2023 oficiadas novamente as chefias regionais para adesão à iniciativa;
- 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 *gaslighting*, *mansplaining*, *maninterrupting* e *manspreading*;
- Continuou-se o trabalho quanto à flexão de gênero em documentos oficiais, como ofícios da Secretaria Operacional do PGT e do Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, comunicações do CSMPT, roteiros de cerimoniais, *posts* da SECOM, dentre outros. A adoção da flexão de gênero tem avançado gradualmente e, além dos documentos oficiais, efetivada nas carteiras funcionais e crachás, vale destacar também a adequação das placas de veículos oficiais na PGT.
- O evento “Perspectivas de gênero, raça e diversidade e suas interseccionalidades – Diálogos e conscientização”, foi retomado de forma presencial, nas unidades do MPT. Cada evento desses tem como produto uma Carta de Promoção de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. Importante destacar que nesta carta há 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. Foram realizadas visitas nas seguintes PRT: 1ª/RJ, 4ª/RS, 7ª/CE, 8ª/PA, 10ª/TO, 12ª/SC, 13ª/PB, 14ª/RO, 16ª/MA, 19ª SE, 18ª/GO, 21ª/RN, 23ª/MS e 24ª/MT;

- Foi realizado em agosto de 2022 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 ocorreu por ocasião do agosto Lilás e contou 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 fizeram a abertura do evento que foi on-line;
- 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;
- 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”;
- Realização, em 2021, de oficina da 1ª Conferência Igualdade de Gênero no Trabalho: Gênero e Interseccionalidades. As Propostas foram elaboradas, por membras e servidoras, reunidas em 5 oficinas, e posteriormente debatidas e aprovadas em plenária nos dias 25/03/2021 e 08/04/2021. O evento foi idealizado pelo Comitê da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT e pela coordenação nacional da COORDIGUALDADE;
- A 2ª Edição, denominada Conferência de Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: Instrumentos de Atuação, foi realizada no dia 10 de março de 2022. O evento foi transmitido pelo canal do MPT no Youtube com a participação de representantes de diversas instituições e organizações da sociedade civil, com ricas mesas de discussão, abrangendo diversos temas relacionados às questões de gênero e suas interseccionalidades, contando, ainda, com a palestra “Lugar de Fala” ministrada pela Filósofa e Escritora Djamila Ribeiro.
- Em 2023, a 3ª Edição intitulada Conferência de Gênero, Raça e Diversidade: Contracultura no trabalho, foi realizada no dia 22.03.2023, na modalidade híbrida, presencial na seda da Procuradoria Geral do Trabalho, com transmissão pelo canal TVMPT. Foram debatidos importantes temas como a ancestralidade e o multiculturalismo; participação, violência, acessibilidade e mobilidade urbana; imagem como instrumento de empoderamento; violência, assédio e saúde mental no trabalho; dentre outros.
- Programada para o dia 08 de março de 2024 a 4ª Edição da Conferência de Gênero, com o Título “Construindo Igualdade: Trabalho, Gênero e Cuidado.
- Apresentação do relatório consolidado do questionário de avaliação e construção participativa das Políticas Institucionais gerenciadas pelo Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas – CEGEP. Responderam o questionário 366 respondentes, com participantes de todas as Procuradorias Regionais e da Procuradoria Geral do Trabalho;
- Realização do Programa de Acolhimento para novos gabinetes de Subprocuradores-gerais e Subprocuradoras-gerais do Trabalho;
- Edição da Portaria PGT nº 917/2021, que estabelece o programa de assistência a mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar. Capacitação dos(as) 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;
- Lançado o Protocolo Integrado de Acolhimento, Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento da Violência Doméstica;
- Criação da página do Planeje-se na Intranet, publicação da cartilha sobre o Programa e realização de diversos cursos EAD;
- Início de planejamento do Reconecta que será realizado em setembro/2024.

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:

- Reserva de vagas para pessoas negras, transgênero 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);
- Realização de curso de capacitação para todas as membras e servidoras e todos os membros e servidores que trabalharão no concurso de forma que exista uma compreensão sobre as diversidades. Essa ação é de caráter prévio à realização dos exames;
- Cumprir registrar que 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. Destaca-se que em 2023 foi realizado processo seletivo com critérios próprios para classificação para pessoas com deficiência;
- Implementadas as primeiras contratações com base na Portaria PGT nº 917.2021, tendo sido realizado aditivo contratual prestadora de serviços terceirizados à Procuradoria Geral do Trabalho, viabilizando a implementação do programa de assistência a mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar. Oficiadas as Regionais para estimar a adoção da iniciativa;
- Iniciou-se discussões acerca da possibilidade de reserva de vagas para pessoas transgênero nas contratações realizadas pelo MPT.

Conceito:

Uma das medidas basilares deste eixo é a realização do censo, com informações atualizadas da comunidade Institucional, feitos 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.

Ações implementadas:

- Sob responsabilidade da DGP, foi desenvolvido o Censo do MPT para os anos de 2021, 2022 e 2023, considerando aspectos importantes quanto à temática de equidade de gênero, raça e diversidade;
- O censo evoluiu e conta com novos recortes de gênero, raça e pessoas com deficiência, inclusive quanto à ocupação de funções comissionadas ou exercício de cargos por gênero;
- Foi realizada alteração no Sistema Mentor RH de forma que possa constar expressamente um campo para orientação sexual e identidade de gênero, o que se dará por ocasião do cadastramento;
- 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, contudo, adotado solução temporária inserindo “(a)” em alguns campos dos sistemas;
- Realizado diagnóstico nacional sobre fluentes em LIBRAS e ofertada capacitações;
- Implementação da flexão de gênero nas placas de veículos oficiais da Procuradoria Geral do Trabalho;
- Apresentação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) e seu respectivo Manual de Aplicação, desenvolvidos pela Rede Equidade;
- Assinatura do Acordo de Cooperação Técnica nº 01/2021 com a Universidade de Brasília – UnB para a implementação conjunta de medidas que visem ao desenvolvimento de ações voltadas à inclusão da comunidade universitária com deficiência.

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. 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.

Ações Implementadas:

- Dado encaminhamento à criação de sala de amamentação na Procuradoria Geral do Trabalho. Oficiadas as chefias Regionais em 2023 para a adequação de suas estruturas, a exemplo do já promovido pelas 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). 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. Nos anos de 2022 e 2023, continuou a ser realizado o desenvolvimento e a implementação do Planeje-se com a realização de diversas ações;
- Encaminhada ao PGT minuta de Portaria que dispõe sobre condições diferenciadas a lactantes para exercício de suas funções institucionais. Nesse sentido, publicada em 2023 a Resolução CNMP 250/2023, 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”.
- A Portaria PGT nº 1881.2022 constituiu a Equipe Multiprofissional de Acompanhamento de Estágio Probatório de Servidores(as) com Deficiência para dar assistência e apoiar a avaliação do estágio probatório de servidoras e servidores com deficiência no MPT, bem como para propor medidas de acessibilidade, adaptação razoável e adaptação das atividades da função e/ou dos locais de lotação. Realizadas e acompanhadas ações da equipe multiprofissional em atendimento às demandas recebidas de unidades do MPT em todo o país.

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. Em 2023, foi realizada a 2ª edição;
- A Instituição continua prezando pela acessibilidade nos eventos presenciais e on-line;
- 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, analisaremos 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	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: - 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 teve ajustes em seus módulos e a realização de roda de conversa nos moldes do programa de conscientização. As ações no CIV ocorreram em junho de 2022 e em setembro de 2023. - 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).
1.2	O MPT deve promover eventos e campanhas de sensibilização para as questões de gênero, etnia/raça, liberdade religiosa, pessoas com deficiência e LGBTQIA+. 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. ATUALIZAÇÃO DA AÇÕES: - Realizadas Conferências anuais sobre Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho. A 1ª Edição teve como tema: Instrumentos de Atuação do MPT (março de 2021); A 2ª Edição, denominada: Instrumentos de Atuação (março de 2022). A 3ª Edição intitulada: Contracultura no trabalho (março de 2023). Programada para o dia 08 de março de 2024 a 4ª Edição da Conferência de Gênero, com o Título “Construindo Igualdade: Trabalho, Gênero e Cuidado. Além disso, realizadas diversas outras atividades na temática, podendo-se citar como exemplo: Inclusão, Acessibilidade e Empregabilidade da Comunidade Universitária com Deficiência; Resgate da infância. Oficina de Capacitação. Live o MPT na Escola; Live sobre o trabalho escravo contemporâneo; Aprendizagem profissional e o enfrentamento do trabalho infantil: riscos e desafios; Dia mundial da Conscientização do Autismo; Palestra em alusão ao dia internacional da pessoa idosa; Série Competências Transversais abordando o combate ao racismo; Curso sobre igualdade de gênero no trabalho: Gênero e Interseccionalidades; Curso sobre acessibilidade em edificações.

	- 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). - Encaminhados ofícios para adequação de estrutura e criação de salas de amamentação em todas as unidades.
1.3	O MPT deve criar espaços, a exemplo de fóruns temáticos, de celebração da diversidade, por meio de diálogo mediado e equilibrado. ATUALIZAÇÃO DA AÇÕES: - Reconecta – Conferência e Exposição Nacional de Inclusão e Acessibilidade das Pessoas com Deficiência. Nova programada para setembro de 2024. - 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.
1.4	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Evento “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades – Diálogo e Conscientização”, realizado em 2023 nas seguintes PRT: 1ª/RJ, 4ª/RS, 7ª/CE, 8ª/PA, 10ª/TO, 12ª/SC, 13ª/PB, 14ª/RO, 16ª/MA, 19ª SE, 18ª/GO, 21ª/RN, 23ª/MS e 24ª/MT - O objetivo é fazer este evento em todas as unidades.
1.5	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Vide item 1.2.
1.6	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). ATUALIZAÇÃO DA AÇÕES: - 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. Ofício novamente enviado no ano de 2023. - Consultadas em janeiro de 2024, 70,8% das Regionais informaram a adesão à iniciativa.
1.7	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>. ATUALIZAÇÃO DA AÇÕES: - 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. Novo ofício enviado em 2023.

	- Consultadas em janeiro de 2024, 62,5% das Regionais informaram a adesão à iniciativa.
1.8	Capacitação específica sobre violência de gênero, em especial assédio moral e assédio sexual. ATUALIZAÇÃO DA AÇÕES: - Realização, pela CASMD, de 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. - Consultadas em janeiro de 2024, 50% das Regionais informaram a realização de capacitação específica sobre a temática.
1.9	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Vide item 1.8. - Consultadas em janeiro de 2024, 41,7% das Regionais informaram a capacitação sobre a temática.
1.10	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - 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”. - Oficiadas as Regionais quanto à necessidade de capacitação. - A Diretoria de Administração fez palestra e deu orientações e suporte para a realização de capacitações e contratações. - Consultadas em janeiro de 2024, 12,5% das Regionais informaram a capacitação relativa ao que consta da Portaria 917/2021.

EIXO 2: INICIATIVAS DE INGRESSO NA INSTITUIÇÃO

AÇÃO	FEEDBACKS E ORIENTAÇÕES
2.1	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). ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - 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.
2.2	Monitorar, prestar informações e assessoramento à Comissão responsável por alterar a Resolução do Concurso de ingresso de Procuradoras e Procuradores, 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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:

	- 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.
2.3	Alterar o Edital de concurso de estágio de forma a adaptar o normativo. Inserir o artigo 2º da Lei 13.146/2015. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Realizada a alteração do 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.
2.4	Monitorar constantemente, via censo anual, se o percentual de estagiários(as) negros e negras está sendo observado (30%). ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - O censo de 2023 também incluiu o recorte de estagiários(as) por gênero, raça e deficiência. O percentual ultrapassa 30% negros e negras, cumprindo-se o objetivo da norma.
2.5	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, assinado em 2023, para aumentar esse percentual. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - O Termo de Cooperação com a UnB foi assinado em 2022, para a inclusão da comunidade universitária com deficiência. - 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). - Alterado edital de seleção de estagiários(as), com critérios de classificação próprios para pessoas com deficiência. - A seleção foi amplamente divulgada, inclusive valendo-se do Termo de Cooperação com a UnB.

EIXO 3: INICIATIVAS DE REPRESENTATIVIDADE

AÇÃO	FEEDBACKS E ORIENTAÇÕES
3.1	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Censo anual realizado e publicado na página do comitê de equidade na intranet, desde o ano de 2020, com melhorias implementadas a cada ano.
3.2	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.

	ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - 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.
3.3	Garantir equidade na gestão e representatividade feminina e geracional em todos os eventos, congressos, seminários, atividades acadêmicas, material publicitário etc. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Tal iniciativa continua sendo monitorada.
3.4	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Atualmente, são chefiadas por mulheres a maioria das coordenadorias nacionais, que ocupam a metade das secretarias e assentos no Conselho Superior, verificando-se, também, paridade em relação às chefias Regionais. Além disso, a Ouvidoria é chefiada por melhor, bem como a chefia de gabinete do Procurador-Geral do Trabalho e da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho.
3.5	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - 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 - Essa tem sido uma prática já adotada no órgão, estimulada e observada pela Comissão de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. - 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.
3.6	Incluir a seguinte iniciativa: Alterar o sistema mentor RH para que contemple campo específico para orientação sexual e identidade de gênero. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Criados campos no Sistema Mentor RH de forma que possa constar expressamente um campo para orientação sexual e identidade de gênero, informações que foram colhidas por ocasião do cadastramento nos meses de novembro e dezembro de 2023.
3.7	Após a alteração do sistema Mentor RH, promover, de imediato, campanha para cadastramento ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Realizado o cadastramento de ativos nos meses de novembro e dezembro de 2023. Foram oportunizados campos para a inserção das informações relativas à orientação

	sexual e identidade de gênero. Em fevereiro de 2024 será realizado o cadastramento de inativos.
3.8	Implementar a flexão de gênero no Sistema MPT Digital e Sistema MPT Digital Administrativo ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Solicitadas adaptações no sistema para flexão de gênero. Adotadas soluções temporárias com o acréscimo do “(a)” em determinados campos. Aguarda-se relatório da SETIC sobre andamento da implementação (PGEA 20.02.0001.0001964/2022-34).

EIXO 4: CONDIÇÕES DE TRABALHO

AÇÃO	FEEDBACKS E ORIENTAÇÕES
4.1	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Encaminhada ao PGT minuta de Portaria que dispõe sobre condições diferenciadas a lactantes para exercício de suas funções institucionais. Nesse sentido, publicada em 2023 a Resolução CNMP 250/2023, 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”.
4.2	Fomento à criação das salas de amamentação nas unidades do MPT a exemplo da PRT 2. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Em 2023 foi realizada a entrega da sala de amamentação na Procuradoria-Geral do Trabalho. Essa ação deve ser implementada em todas as unidades do MPT, tendo sido oficiadas as chefias quanto a necessidade de se realizar essa adequação. - Consultas em janeiro de 2024, 37,5% Regionais informaram possuir sala de amamentação. - DA fez levantamento de unidades que ainda não tem, com pedidos para a implementação.
4.3	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Iniciativa não iniciada
4.4	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Aplicadas internamente as Resoluções CNMP 237/2021 e 250/2023 que abarcam as referidas situações. - Realizadas contribuições com Secretaria Geral da PGR quanto a proposta de normativo que será aplicada em todo o Ministério Público da União.

4.5	Encaminhamento ao Diretor-Geral do MPT de demandas decorrentes dos Espaços de Discussão Coletiva para as providências em âmbito nacional. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Todas as demandas decorrentes dos Espaços de Discussão coletiva foram encaminhadas, no que diz respeito às suas atribuições, foram encaminhadas à Diretoria Geral.
4.6	Em sendo aprovada a proposta de Resolução sobre equidade, implementar, de imediato, a Comissão constante do normativo. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Considerando que a Resolução ainda não foi aprovada, o presente item encontra-se, por ora, prejudicado
4.7	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. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - 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. Oficiadas as Regionais para estimular a adesão à iniciativa. - Em 2022, ocorreu o evento “Diálogos sobre a Lei Maria da Penha”. - Lançado em 2023 o protocolo de prevenção e enfrentamento de situações de violência doméstica. - Consultadas em janeiro de 2024, 8,3% das Regionais informaram a implementação da iniciativa.
4.8	Monitorar a implementação do Programa Planeje-se (preparação para a aposentadoria e envelhecimento ativo), constante da Portaria nº 1426.2020. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Em 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); - Em 2021, ocorreu também o Workshop “Colocando o meu projeto de vida para além da aposentadoria em prática”, com a Psicóloga Simone Albuquerque de Moura; - Em alusão ao Dia da Pessoa Idosa, ocorreu, em 2021, a Palestra “O Envelhecimento Ativo: Planeje-se”, com o médico Alexandre Kalache; - Já em 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); - Cursos Autoinstrucionais do “Planeje-se”, disponíveis a partir de 2021, 2022 e 2023: - 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

	- E-mails semanais com temáticas relativas ao Planeje-se; - Atualização da página do Planeje-se na Intranet; - Quanto ao ano de 2023, especificamente, foram implementadas as seguintes ações: Campanha com divulgações periódicas sobre temas relacionados ao programa. Realização do Workshop – Projeto de Vida para além da Aposentadoria Realização da Palestra Violências sociais e seus impactos físicos e psíquicos na pessoa idosa, em Alusão ao Dia Mundial da Conscientização da Violência Contra a Pessoa Idosa Realização da palestra: “Minha idade não me define”, em Alusão ao Dia Internacional da Pessoa Idosa. Realização de 2 (duas) edições do Clube de Leitura, em parceria com a Biblioteca da PGT, com abrangência nacional. Atualização da página do Planeje-se na Intranet, com divulgação permanente de materiais do Programa.
4.9	Monitorar a implementação do Programa de Saúde Mental constante da Portaria nº 732.2021. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Ação implementada. Deve ser monitorada permanentemente.

EIXO 5: COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

AÇÃO	FEEDBACKS E ORIENTAÇÕES
5.1	Criar manual de comunicação acessível e inclusiva, de utilização obrigatória para SECOM e demais segmentos, sobre a forma adequada de utilização de termos relacionados às pessoas e com incentivo à comunicação simples. ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Foi realizada em 2021 uma capacitação para as Secoms. Um dos objetivos da referida capacitação era justamente possibilitar a criação de um manual de comunicação acessível. Tal iniciativa ainda não foi implementada.
5.2	Garantir a acessibilidade às pessoas surdas e surdo cegas 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. Ressalte-se a necessidade de formação continuada de membras, membros, servidoras e servidores em Língua Brasileira de Sinais (Libras). ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES: - Programa de atenção a pessoas com deficiência, doença grave ou responsáveis por dependentes nessas condições (Resolução CNMP 237.2021). - 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”. - Em 2023 realizado diagnóstico sobre a necessidade de capacitação em libras. Ofertados cursos.
5.3	Contratos de publicidade, programas e redes sociais com previsão de conteúdos acessíveis. Ressalte-se a necessidade de preparação/capacitação de conteudistas para a manutenção da acessibilidade das páginas sociais.

	ATUALIZAÇÃO DAS AÇÕES:
--	-------------------------------

	- 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 <i>cards</i> 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 <i>online</i>.
--	--

Brasília, 02 de fevereiro de 2024.

É o que se informa.