

POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE

PLANO DE AÇÃO
2021/2023



Política Nacional de Equidade
de Gênero, Raça e Diversidade

Sumário

Considerandos.....	3
Eixo 1 – Iniciativas de conscientização/sensibilização/capacitação.....	6
Eixo 2 – Iniciativas de ingresso na instituição.....	9
Eixo 3 - Iniciativas de representatividade.....	11
Eixo 4 - Condições de trabalho.....	13
Eixo 5 - Comunicação interna e externa.....	16
Considerações Finais.....	17

Considerandos

CONSIDERANDO que a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito que tem como objetivos fundamentais a criação de uma sociedade livre, justa e solidária e visa à promoção da erradicação da pobreza e à diminuição das desigualdades sociais, além da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º da Constituição da República);

CONSIDERANDO que a cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são fundamentos do Estado Democrático de Direito (artigo 1º da Constituição da República);

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

CONSIDERANDO que compete ao Ministério Público, por atribuição constitucional, a defesa do Estado Democrático de Direito (artigo 127, caput, da Constituição da República);

CONSIDERANDO que ao Ministério Público do Trabalho, por atribuição legal, incumbe garantir a inclusão dos grupos sociais vulneráveis no trabalho, artigo 127 c/c artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93;

CONSIDERANDO que a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT, Portaria PGT nº 1.220/2018, alterada pela Portaria nº 1.796 de 27 de outubro de 2019 que institui a política institucional de valorização da diversidade, igualdade em dignidade e direitos como regra programática para o MPT e representa perante a sociedade exemplo a ser seguido;

CONSIDERANDO o caráter transversal e interseccional na implementação das políticas nacionais internas do MPT;

CONSIDERANDO a Portaria PGT nº de 1.199, de 9 de setembro de 2021, que delega atribuições para a Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, em especial o artigo 1º, incisos IV e VIII;

CONSIDERANDO as formulações sobre equidade de gênero do “Coletivo MPT Mulheres” e os Enunciados aprovados por ocasião do evento “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade” realizado pela ESMPU e PGT em outubro de 2018;

CONSIDERANDO as Oficinas do Evento de Gênero ocorridas em março de 2021,

CONSIDERANDO o objetivo de capacitação interna sobre a temática de gênero, raça e diversidade, bem como espaços de discussão coletiva que propiciem o bem-estar de todos e todas,

CONSIDERANDO que a implementação efetiva de uma política interna de equidade de gênero, raça e diversidade é dever de todas e todos, e

CONSIDERANDO que algumas iniciativas do plano de ação 2019/2021 faltam ser implementadas em sua totalidade, bem como outras são de caráter permanente, razão pela qual torna-se imperioso constar do presente plano para evitar solução de continuidade,

A Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade resolve estabelecer o presente plano de ação, com as seguintes proposições:

Eixo 1

Iniciativas de conscientização/ sensibilização/ capacitação

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. Responsabilidade: Corregedoria, Coordenador(a) do CIV, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho (como apoio da Corregedoria). Prazo: PERMANENTE
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+. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Coordigualdade nacional e regional e Comitê de Equidade das regionais (onde houver). Prazo: PERMANENTE No final do ano devem informar à Comissão de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação.
1.3	O MPT deve criar espaços, a exemplo de fóruns temáticos, de celebração da diversidade, por meio de diálogo mediado e equilibrado. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Procuradoras e Procuradores-chefes, Coordigualdade (Coordenadoras e Coordenadores nacionais e regionais), Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho e Comitê de Equidade das regionais (onde houver). Prazo: PERMANENTE No final do ano devem informar à Comissão de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação.

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. Responsabilidade: Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho em parceria com Procuradoras e Procuradores-Chefes e Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação Nacional e Regionais respectivas. Prazo: julho/2023 Iniciativa em andamento. Já foram realizadas 6 unidades em 24. Até julho de 2023 realizar os demais. Interrupção decorrente da pandemia. No ano de 2021 foram realizados dois eventos na modalidade remota
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. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Procuradoras e Procuradoras-chefes, Coordigualdade, Diretoras e Diretores Regionais, Departamento de Desenvolvimento Pessoal e Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação Nacional. Prazo: PERMANENTE No final do ano devem informar à Comissão de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação.
1.6	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 trans, conforme a boa prática apresentada pela PRT 10ª Região (DF e TO). Responsabilidade: Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Diretoria-Geral e Procuradoras e Procuradores-Chefes. Prazo: julho de 2023 (afiação em todas as unidades)
1.7	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>. Responsabilidade: SECOM/PGT e Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Procuradoras e Procuradores-Chefes Prazo: Arte já foi feita pela SECOM bem como as placas. Já foi fixado na PGT. A arte aberta com as diretrizes para fazer as placas já foi encaminhada para todas as Chefias regionais no ano de 2020. Verificar afixação nas unidades regionais até julho/2023.
1.8	Capacitação específica sobre violência de gênero, em especial assédio moral e assédio sexual. Responsabilidade: Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação Nacional e Regionais, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Procuradoras e Procuradores-Chefes e Diretoras e Diretores Regionais. Prazo: PERMANENTE No final do ano devem informar à Comissão de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação
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. Responsabilidade: Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação Nacional e Regionais, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho e Procuradoras e Procuradores-Chefes. Prazo: PERMANENTE No final do ano devem informar à Comissão de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação
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. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação Nacional e Regionais e Coordigualdade Prazo: dezembro /2021

Eixo 2 | Iniciativas de ingresso na instituição

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). Responsabilidade pelo monitoramento constante: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. Prazo: PERMANENTE
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 Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Coordigualdade e Comissão do CSMPT constituída para tal fim (PGEA 20.02.0001.0001336/2021-18). Prazo: março/2022 (obrigatoriamente o prazo dever ser prévio ao próximo concurso para procuradoras e procuradores do trabalho)
2.3	Alterar o Edital de concurso de estágio de forma a adaptar o normativo. Inserir o artigo 2º da Lei 13.146/2015 Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho e Diretoria de Gestão de Pessoas. Prazo: dezembro/2021
2.4	Monitorar constantemente, via censo anual, se o percentual de estagiários(as) negros e negras está sendo observado (30%). Em 2021, conforme se verifica do censo 2021, tal percentual foi observado. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política

	Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho e Diretoria de Gestão de Pessoas Prazo: PERMANENTE
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, em fase final de celebração. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho e Diretoria de Gestão de Pessoas Prazo: julho de 2022 para apresentar iniciativas aptas a melhorar o atual número (sempre abaixo do percentual oferecido) PERMANENTE

Eixo 3 | Iniciativas de representatividade

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. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade e Diretoria de Gestão de Pessoas. Prazo: PERMANENTE
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. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Procuradoras e Procuradores-Chefes. Prazo: PERMANENTE
3.3	Garantir equidade na gestão e representatividade feminina e geracional em todos os eventos, congressos, seminários, atividades acadêmicas, material publicitário etc. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, SECOM, Departamento de Desenvolvimento Pessoal, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho, Coordenadoras e Coordenadores Nacionais. Prazo: PERMANENTE
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. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho e ANPT.

	Prazo: PERMANENTE
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. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho e Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho. Prazo: PERMANENTE (Já há Proposta de Resolução disciplinando a temática no âmbito do CSMPT – PGEA 20.02.0001.0010415/2020-07)
3.6	Incluir a seguinte iniciativa: Alterar o sistema mentor RH para que contemple campo específico para orientação sexual e identidade de gênero Responsáveis: Diretoria de gestão de pessoas, Secretaria de Tecnologia da Informação e Comitê nacional de equidade Prazo: dezembro/2021
3.7	Após a alteração do sistema Mentor RH, promover, de imediato, campanha para cadastramento Responsáveis: Diretoria de gestão de pessoas e Comitê nacional de equidade Prazo: março /2022
3.8	Implementar a flexão de gênero no Sistema MPT Digital e Sistema MPT Digital Administrativo Responsáveis: Diretoria de gestão de pessoas, Secretaria de Tecnologia da informação e Comitê nacional de equidade Prazo: dezembro/2021

Eixo 4 | Condições de trabalho

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. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Diretoria de Gestão de Pessoas e Diretoria-Geral. Atualização: A comissão consta na minuta de proposta de equidade de gênero, raça e diversidade, que está em análise no âmbito do CSMPT. A documentação consta no PGEA 20.02.0001.0008335/2020-04. Prazo: dezembro/2022
4.2	Fomento à criação das salas de amamentação nas unidades do MPT a exemplo da PRT 2. Responsabilidade: Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Diretoria-Geral. Atualização: No relatório proposto pela Plenária das Oficinas da 1ª Conferência de Igualdade de Gênero no Trabalho: Gênero e Interseccionalidades foi acolhido o enunciado 25 que trata da demanda. A documentação consta no PGEA 20.02.0001.0008335/2020-04. Atualmente, o estudo realizado pelo Departamento de Arquitetura e Engenharia está sob análise da Diretoria-Geral (PGEA 20.02.0001.0000647/2020-97). Prazo: julho/2023 (pelo menos 8 unidades)
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.

	Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Procuradoras e Procuradores-Chefes e Diretoras e Diretores Regionais. Prazo: julho/2023
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. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Diretoria-Geral, Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho e Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Prazo: julho/2023
4.5	Encaminhamento ao Diretor-Geral do MPT de demandas decorrentes dos Espaços de Discussão Coletiva para as providências em âmbito nacional. Responsabilidade: Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho e Diretoria-Geral Atualização: Iniciativas de EDC trazidas pelo Comitê: PGEA 20.02.0001.0011198/2020-12: O EDC realizado na Plenária das Oficinas da 1ª Conferência Igualdade de Gênero no Trabalho: Gênero e Interseccionalidades gerou um relatório com 63 enunciados, que foi enviado ao PGT, ao DG, à DGP, à ANPT, ao SINDMPTU, à ESMPU, à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e da Discriminação – CASMD; PGEA 20.02.0001.0001945/2020-68: Cartas de Promoção de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade das Procuradorias Regionais do Trabalho das 10ª, 12ª, 23ª e 24ª Regiões, firmada pelos participantes do evento “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades - Diálogo e Conscientização”, realizada em cada regional. As cartas decorrem dos encaminhamentos solicitados nos EDCs realizados durante os eventos. Todas as cartas, contendo seus enunciados, foram enviadas ao DG. Curso de Ingresso de Vitaliciamento: EDC realizado na capacitação de novos(as) membros(as) no dia 28/06/2021 sobre as Políticas Institucionais do Ministério Público – Política de Gestão de Pessoas, Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação e Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade” – Políticas Internas vinculadas ao Comitê de Gestão de Pessoas (CEGEP).

	Prazo: julho/2023
4.6	Em sendo aprovada a proposta de Resolução sobre equidade, implementar, de imediato, a Comissão constante do normativo Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Coordigualdade, Diretoria-Geral e Diretoria de Gestão de Pessoas e CAMSDs Nacional e Regionais Prazo: 30 (trinta) dias após a aprovação da Resolução referida
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 Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Diretoria-Geral, Diretoria de Administração e Diretoria de Gestão de Pessoas Prazo: PERMANENTE
4.8	Monitorar a implementação do Programa Planeje-se (preparação para a aposentadoria e envelhecimento ativo), constante da Portaria nº 1426.2020. Responsabilidade Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Diretoria-Geral e Diretoria de Gestão de Pessoas Prazo: PERMANENTE
4.9	Monitorar a implementação do Programa de Saúde Mental constante da Portaria nº 732.2021. Responsabilidade Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Diretoria-Geral, Diretoria de Gestão de Pessoas e Diretoria e Atenção à Saúde. Prazo: PERMANENTE

Eixo 5 | Comunicação interna e externa

5.1	Criar manual de comunicação acessível e inclusiva, de utilização obrigatória para ASCOM e demais segmentos, sobre a forma adequada de utilização de termos relacionados às pessoas e com incentivo à comunicação simples. Responsabilidade: Comissão responsável pela implementação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade e Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, SECOM. Prazo: dezembro/2022
5.2	Garantir a acessibilidade às pessoas surdas e surdocegas na área de educação/capacitação/treinamento, destacada a obrigatoriedade de atender à legislação, construindo política de inclusão e acessibilidade, que passe pela capacitação do pessoal do quadro, em especial os(as) que realizam atendimento ao público interno e externo e dos serviços de saúde, devendo, também, ser realizados os ajustes e as adaptações pertinentes na comunicação institucional. Ressalte-se a necessidade de formação continuada de membras, membros, servidoras e servidores em Língua Brasileira de Sinais (Libras). Responsabilidade: CEGEP, Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, SECOM. Atualização: Atualmente, o CEGEP discute medidas de ação. Essa iniciativa foi muito prejudicada em virtude da pandemia. Prazo: julho/2023
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. Responsabilidade: SECOM/PGT. Atualização: Alguns já foram firmados. Outros, estão com termo de referência pronto aguardando licitação. Prazo: julho/2022

Considerações finais

O plano de ação deve ser cadastrado como PGEA no Sistema MPT Digital Administrativo. Todas as iniciativas futuras do plano deverão ser cadastradas igualmente no sistema, garantindo a necessária transparência da atuação.

O presente plano de ação é encaminhado ao Procurador-Geral do Trabalho, Corregedor-geral do MPT, Coordenadora da Câmara de Coordenação e Revisão do MPT, Coordenador de Recursos Judiciais, Conselheiros(as) do CSMPT, Subprocuradores(as)-Gerais do Trabalho, Procuradores e Procuradoras Chefes, Coordenadores e Coordenadoras Nacionais Temáticas e publicado na página da Procuradoria-Geral do Trabalho, em local disponibilizado para a Política nacional de equidade de gênero, raça e diversidades.

Brasília, 17 de setembro de 2021

Comitê nacional de equidade de gênero, raça e diversidade

