

POLÍTICA NACIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE

PLANO DE AÇÃO
2024 - 2025



Política Nacional de Equidade
de Gênero, Raça e Diversidade

Sumário

Considerandos	1
Eixo 1 – Iniciativas de conscientização/sensibilização/capacitação	3
Eixo 2 – Iniciativas de ingresso na instituição	6
Eixo 3 – Iniciativas de representatividade	8
Eixo 4 – Condições de trabalho	10
Eixo 5 – Comunicação interna e externa	13
Considerações finais	15

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 a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT (Portaria PGT nº 2110/2023, que atualizou a nº 1975/2019), que institui 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 nº 1199/2021, 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 propiciam 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;

CONSIDERANDO que algumas iniciativas do plano 2021/2023 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, Comitê Nacional de Equidade. 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+. No final do ano devem informar à Comissão de Equidade da PGT para monitoramento e divulgação. Responsabilidade: Comitê Nacional de Equidade, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Coordigualdade nacional e regional e Comitê de Equidade das Regionais (onde houver). Prazo: Permanente
1.3	Realização do evento “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades - Diálogo e Conscientização”. Foram realizados eventos nas seguintes Unidades: PRT 1ª/RJ, 4ª/RS, 7ª/CE, 8ª/PA e AP, 9ª/PR, 10ª/TO, 12ª/SC, 13ª/PB, 14ª/RO e AC, 16ª/MA, 19ª/AL, 21ª/RN, 22ª/PI, 23ª/MS e 24ª/MT. Unidades faltantes: PRT 2ª/SP, 3ª/MG, 5ª/BA, 6ª/PE, 10ª/DF(Sede), 11ª/AM, 15ª/SP, 17ª/ES, 18ª/GO e 20ª/SE. Responsabilidade: Procuradoras e Procuradores-Chefes e Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação Nacional e Regionais respectivas, Comitê Nacional de Equidade e Comitês das Regionais faltantes. Prazo: 5 Regionais em 2024, 5 Regionais em 2025.

1.4	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. Responsabilidade: Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Procuradoras e Procuradores-chefes, Coordigualdade, Diretoras e Diretores Regionais, Departamento de Desenvolvimento Pessoal, Comissão Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação e Secrearia de Treinamento e Formação Continuada. Prazo: Permanente
1.5	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). A verificação será direcionada para as unidades que ainda não aderiram à iniciativa. 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. Responsabilidade: Procuradoras e Procuradores-Chefes das unidades acima. Prazo: Dezembro/2024
1.6	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>. Arte o "ABC da Violência" foi feita pela SECOM, bem como as placas, e afixado na PGT. A arte aberta com as diretrizes para fazer as placas foi encaminhada para todas as Chefias regionais no ano de 2020 e reiterado em março 2023. A verificação será direcionada para as unidades que ainda não aderiram à iniciativa. 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. Responsabilidade: Procuradoras e Procuradores-Chefes das unidades acima.

	Prazo: Dezembro/2024
1.7	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. Responsabilidade: Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação Nacional e Regionais, Procuradores(as)-Chefes(as), Diretores(as) Regionais e Comitês de Equidade Nacional e Regionais. Prazo: Permanente
1.8	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. Responsabilidade: Comitê Nacional de Equidade, Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (Programa Planeje-se), Procuradoras e Procuradores-Chefes, Coordigualdade nacional e regional e Comitê de Equidade das Regionais (onde houver). Prazo: Permanente
1.9	Implementação das medidas que visam à contratação de pessoas transgênero, conforme Portaria PR/MPU 209/2023. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Diretoria Geral, Diretoria de Administração e Diretoria de Gestão de Pessoas. Prazo: Dezembro /2025
1.10	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. Responsabilidade: Comitê Nacional de Equidade, Comissão de Acessibilidade do MPT e Equipe Multiprofissional do MPT, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Coordigualdade nacional e regional e Comitê de Equidade das Regionais (onde houver). Prazo: Permanente

Eixo 2 | Iniciativas de ingresso na instituição

2.1	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). Responsabilidade: Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Comissão de Concurso e Conselho Superior do MPT. 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 seja mais efetiva. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, Coordigualdade e Comissão de Concurso. Prazo: Permanente
2.3	Monitorar constantemente, via censo anual, se os percentuais de estagiários(as), pessoas com deficiência, negros(as), de minorias étnico-raciais estão sendo observados. No censo realizado no ano de 2023 pode ser verificado o atendimento da cota de 30% para pessoas negras na ocupação das vagas de estágio. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional e Diretoria de Gestão de Pessoas. Prazo: Permanente

2.4

Monitorar, via censo anual, se os percentuais de estagiários(as) transgênero 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.”

Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional e Diretoria de Gestão de Pessoas.

Prazo: Permanente

2.5

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 2023, tal percentual não foi observado.

Em 2023, foram realizados ajustes no edital de seleção de estágio, para formação de lista separada com critério classificatório próprio para pessoas com deficiência.

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.”

Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, Comissão de Estágio, Procuradores(as)-Chefes(as) e Diretoria Geral.

Prazo: 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: Comitê de Equidade Nacional e Diretoria de Gestão de Pessoas. Prazo: Permanente
3.2	Fomentar a diversidade e representatividade feminina, étnico-racial, de pessoas com deficiência, de LGBTQIA+ e geracional nas suas instâncias decisórias, segundo demografia institucional. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho, Diretoria Geral, Diretoria de Gestão de Pessoas, Procuradores(as)-Chefes(as) e Diretorias Regionais. Prazo: Permanente
3.3	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. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, SECOM, SETEF, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho, Coordenadoras e Coordenadores Nacionais, Conselho Superior, Secretarias Nacionais. Prazo: Permanente

3.4	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. Responsabilidade: Comitê 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 nos grupos de trabalho, forças-tarefa, comissões, cargos de gestão e de liderança na carreira, nas atividades meio e fim. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, 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 Diretoria-Geral, Diretoria de Gestão de Pessoas. Prazo: Permanente
3.6	Implementar a flexão de gênero definitiva no Sistema MPT Digital e Sistema MPT Digital Administrativo Responsabilidade: Diretoria de Gestão de Pessoas e Comitê de Equidade Nacional. Prazo: Dezembro/2024

Eixo 4 | Condições de trabalho

- | | |
|-----|---|
| 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>Responsabilidade: Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Diretoria Geral e Secretaria de Relações Institucionais.</p> <p>Prazo: Dezembro/2025</p> |
| 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>Responsabilidade: Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Diretoria de Gestão de Pessoas, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Diretorias Regionais e Comitês Regionais de Equidade.</p> <p>Prazo: Dezembro/2025</p> |

4.3	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. Responsabilidade: Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Diretoria de Gestão de Pessoas, Coordigualdade, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Diretorias Regionais e Comitês Regionais de Equidade. Prazo: Dezembro/2025
4.4	Fomento à criação das salas de amamentação nas unidades do MPT, observadas as diretrizes de atenção à saúde. As seguintes unidades ainda não implementaram a ação: PRT 1°, PRT 6°, PRT 11°, PRT 15°, PRT 16°, PRT 17°, PRT 18°, PRT 19°, PRT 20°, PRT 21°, PRT 22°, PRT 23°, PRT 24° Regiões. Responsabilidade: PRTs acima mencionadas e respectivos Procuradores(as)-Chefes(as). Prazo: Dezembro/2025
4.5	Monitorar, implementar e dar feedback das demandas decorrentes dos espaços de discussão coletiva. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional. Prazo: Dezembro/2025.
4.6	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. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, Procuradoras e Procuradores-Chefes, Diretoria Geral e Diretoria de Administração. Prazo: Dezembro /2024
4.7	Monitorar a implementação do Programa Planeje-se (preparação para a aposentadoria e envelhecimento ativo), constante da Portaria nº 1426.2020. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, Diretoria-Geral e Diretoria de Gestão de Pessoas Prazo: Permanente
4.8	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. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, Comissão de Acessibilidade, Diretoria-Geral, Diretoria de Administração e Diretoria de Arquitetura e Engenharia. Prazo: Permanente
4.9	Zelar para que o CSMPT observe rigorosamente a aplicação da Resolução CNMP nº 250/2022, não suspendendo o estágio probatório por ocasião da licença maternidade. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, Gabinete da Vice Procuradoria Geral do Trabalho, Conselho Superior e Corregedoria do MPT. Prazo: Permanente

Eixo 5 | Comunicação interna e externa

5.1	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. Responsabilidade: Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho e SECOM. Prazo: Dezembro/2024
5.2	Manter a formação continuada de membras, membros, servidoras e servidores em Língua Brasileira de Sinais (Libras). 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. Responsabilidade: Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, Secretaria de Treinamento e Formação Continuada e Comitê de Equidade Nacional. Prazo: Permanente
5.3	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. Responsabilidade: Comitê de Equidade Nacional, Procuradoras e Procuradores-Chefes e Diretoria Geral. Prazo: Dezembro/2025

5.4	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. Responsabilidade: SECOM/PGT. Prazo: Permanente
5.5	Atualizar o guia de normas inclusivas. Responsabilidade: Diretoria de Gestão de Pessoas, Comitê de Equidade Nacional. Prazo: Dezembro/2024.
5.6	Fomentar a divulgação das políticas institucionais do MPT. Responsabilidade: CEGEP, Comitê Nacional de Equidade, Comissão de enfrentamento ao assédio e combate à discriminação, DGP, SECOM. Prazo: Permanente.
5.7	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. Responsabilidade: Comitê Nacional de Equidade, Diretoria Geral, Diretoria de Administração, Conselho Superior do MPT e Secretaria de Comunicação Social. Prazo: Dezembro 2024

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, 08 de março de 2024.

Comitê Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades