



ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA

**Composição do quadro de pessoal do Ministério
Público do Trabalho quanto aos critérios de cor/raça,
gênero e deficiência**

Procurador-Geral do Trabalho

Ronaldo Curado Fleury

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Cristina Aparecida Ribeiro Brasileiro

Chefe de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Rafael Dias Marques

Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica

Adriana Rodrigues – Chefe da Assessoria

André Luis Souza – Chefe Substituto da Assessoria

Colaboração

Departamento de Recursos Humanos



Composição do quadro de pessoal



do Ministério Público do Trabalho quanto aos



critérios de cor/raça, gênero e deficiência.



Junho de 2017



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

1. Apresentação

O presente relatório traz uma atualização da composição dos integrantes do Ministério Público do Trabalho (MPT) quanto ao gênero, à cor/raça e à deficiência. No primeiro estudo, realizado em 2012, buscou-se, pela primeira vez, o autoconhecimento organizacional e a transparência, o que permitiu avaliar os efeitos de medidas afirmativas existentes à época.

Nesta edição, os objetivos são os mesmos, no entanto, há uma referência comparativa diferente da primeira, haja vista que, naquela oportunidade, as informações sobre a composição dos membros e servidores aconteceu com o Censo Demográfico de 2010 e, neste estudo, o referencial comparativo é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) de 2015, última versão disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

É integrado ao escopo deste trabalho, diferentemente do de 2012, avaliação referente aos estagiários e uma comparação do que se observou na primeira avaliação com o que se vê em 2017.

Assim, a avaliação da composição do quadro funcional do MPT possibilita verificar a evolução na instituição em relação às parcelas de membros e servidores quanto ao gênero, à cor/raça e à deficiência, assim como examinar como se distribuem os estagiários também nos três grupos conceituados.



2. Metodologia

Os dados usados neste estudo são provenientes do Sistema de Gestão de Pessoas do MPT - MentoRH, administrado pelo Departamento de Recursos Humanos da instituição. A extração dos dados aconteceu no dia 14 de junho de 2017, e as conclusões refletem o quadro de pessoal daquele dia, sendo, portanto, a referência temporal deste relatório.

Diferentemente do primeiro relatório, quando os números encontrados no MPT foram comparados com o Censo Demográfico de 2010, nesta versão, as comparações acontecem entre os achados em 2017 e as informações da PNAD de 2015¹. Além disso, incluíram-se os estagiários nas avaliações e uma comparação com as informações de 2012.

Novamente, dois momentos são o foco das avaliações: o ingresso e a promoção na carreira. Na admissão, são cruzadas as percentagens de membros e servidores quanto à cor/raça, à deficiência e ao gênero com as cifras equivalentes encontradas na PNAD de 2015 das Pessoas Economicamente Ativas (PEA). Para promoção, o critério de comparação é, para os membros, a composição, segundo o nível na carreira, em relação à cor/raça, à deficiência e ao gênero; e, para os servidores, ocupar cargo em comissão (de CC-1 a CC-6), embora a ocupação de cargo em comissão não seja, por si só, critério para promoção de servidores.

Portanto, as análises referentes à seleção para o ingresso na carreira de membros e servidores permanecem com os mesmos critérios de 2012 acrescidas dos estagiários, da mesma forma como não há alteração na avaliação da progressão na carreira de membros e servidores.

Os dados do MPT concernentes à cor/raça são categorizados em: amarela, branca, indígena, negra e parda, mas eles são reagrupados, nas análises do presente estudo, para as categorias² negra, composta por quem se declarou de cor/raça negra ou parda; e branca, formada pelas pessoas brancas e amarelas. Os indígenas são tratados como categoria própria.

¹ Optou-se pela PNAD de 2015 porque o Censo Demográfico de 2010 está bem defasado. Embora não seja uma boa prática a comparação entre as informações do MPT e a da PNAD, pois a pesquisa tem referência temporal distinta da do levantamento do MPT, assim como pela metodologia empregada em ambos os levantamentos serem diferentes, era preciso se ter uma referência mais atual para avaliar a composição do MPT.

² Traga-se de convenção bastante usual devido aos indicadores sociais de pessoas pretas e pardas apontarem condições similares. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) adota tal critério de unificação, com a diferença de que no MPT a cor/raça negra equivale à cor/raça preta, normalmente empregada nas pesquisas como as Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), largamente usadas pelo IPEA. O agrupamento dos integrantes do MPT de cor/raça branca e amarela segue o que foi definido



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

Um aspecto relevante é que a cor/raça dos membros e servidores são registradas com base em suas declarações pessoais (autodeclaração), critério que é amplamente adotado no Brasil ao se utilizar políticas inclusivas de cor/raça.

3. Resultados

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é composto por 5.025 pessoas, das quais 776 são membros, 3.001 são servidores do quadro, 376 são requisitados, 314 não têm vínculo com a administração pública, 27 são cedidos e 531 são estagiários (10 de nível médio e 521 de nível superior).

Ao se dividir os membros pelos cargos, conforme se observa na tabela 1, houve um incremento em todos os níveis, com o maior acréscimo absoluto acontecido entre os Procuradores do Trabalho (42), acompanhado dos Subprocuradores Gerais do Trabalho (10) e Procuradores Regionais do Trabalho (5).

Se, no entanto, o critério for percentual de crescimento, a ordem sofre alteração, com os Subprocuradores Gerais do Trabalho apresentando o maior crescimento, de 41,67%, em segundo os Procuradores do Trabalho, 7,32%, e os Procuradores Regionais do Trabalho com o menor crescimento, 4,13%. No geral, o crescimento foi de 7,93% ou 57 cargos.

Tabela 1. Número de membros do MPT por nível da carreira e ano de investigação.

Carreira	Ano	
	2012	2017
Subprocurador Geral do Trabalho	24	34
Procurador Regional do Trabalho	121	126
Procurador do Trabalho	574	616
Total	719	776

Fonte: MentoRH/DRH

A composição dos servidores é separada em servidores ocupantes de cargo em comissão e servidores não ocupantes de cargo em comissão. A opção por essa separação se deve ao fato de a avaliação recair sobre o perfil dos servidores que ocupam os cargos em comissão.

no Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, levado a cabo nos setores bancário e supermercadista.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

Os servidores de gabinete comissionados e outros ocupantes de cargo em comissão não são, necessariamente, chefes. Desta forma, não se pode afirmar que todo ocupante de cargo em comissão seja chefe.

Integram o quadro dos servidores do MPT, os requisitados, as pessoas sem vínculo com a administração pública, os servidores cedidos e os servidores do quadro da instituição. Com base na tabela 2, verifica-se um crescimento expressivo tanto no quadro de servidores ocupantes de cargos em comissão, de 149,45% (541 a mais), como entre aqueles que não ocupam cargo em comissão, 45,25% (aumento de 877). O aumento global foi de 61,65% ou 1.418 pessoas.

Tabela 2. Número de servidores do MPT por cargo em comissão e ano de investigação.

Cargo em comissão	Ano	
	2012	2017
Ocupante de cargo	362	903
Não ocupante de cargo	1.938	2.815
Total	2.300	3.718

Fonte: MentoRH/DRH

Os estagiários não foram incluídos no primeiro estudo, mas são avaliados neste trabalho. Não é possível, contudo, verificar o crescimento ocorrido entre 2012 e 2017 e a ascensão na carreira. Além disso, a avaliação é feita separadamente. Em 2017 são 531 estagiários.

As ampliações vistas são importantes para este estudo, pois houve oportunidade concreta de que as medidas de ação afirmativa assegurem o ingresso de membros e servidores negros, mulheres e pessoas com deficiência.

Um prejuízo às conclusões parte do não preenchimento do campo reservado aos dados de cor/raça dos integrantes do MPT. Cerca de 20% (998 pessoas) dos integrantes do MPT não informaram a sua cor/raça, tendo os estagiários alcançado 95,48% de não preenchimento, os servidores 10,92% e membros 10,95%.

3.1. Ingresso na carreira de membros, servidores e estagiários

Embora tenham sido incorporadas as análises dos estagiários, não é possível avançar na verificação do critério cor/raça devido ao alto número de não resposta de tal quesito, no



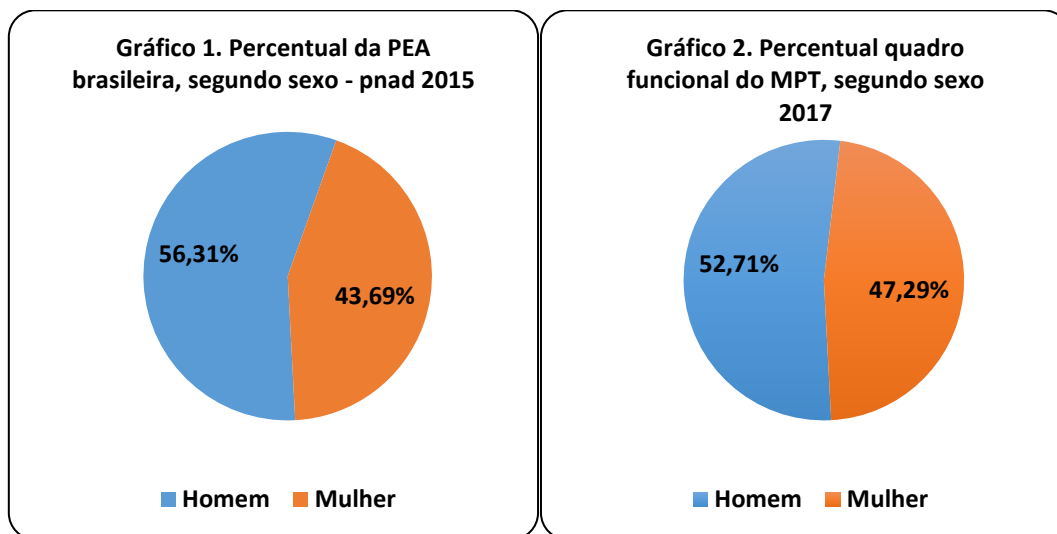
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

universo daquelas pessoas. Caso seja importante essa avaliação em estudos futuros, é importante que, no cadastro, seja cobrado dos estagiários a informação sobre a sua cor/raça.

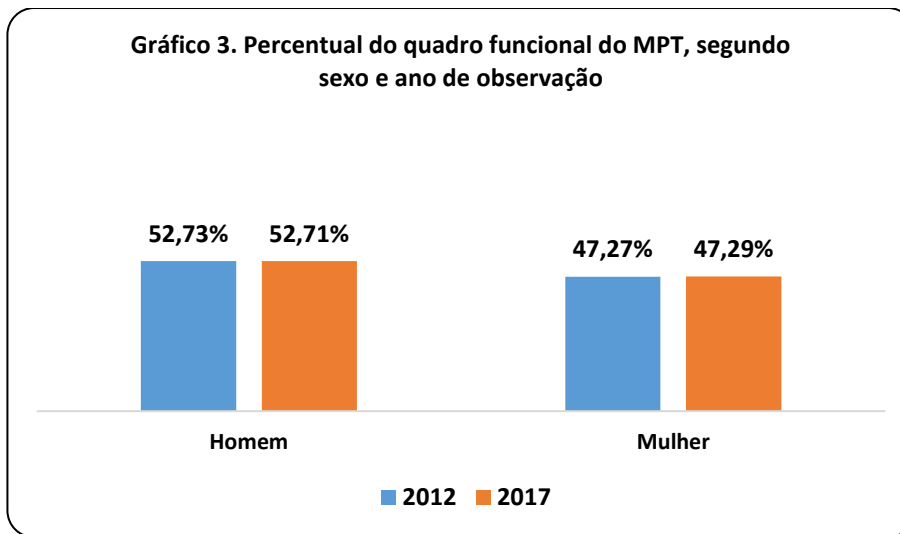
A Portaria PGR nº 155 de 30 de março de 2011, em seu § 12 instituiu sistema de cotas para minorias étnico-raciais nos processos seletivos para contratação de estagiários de nível superior e profissionalizante, sendo reservado o percentual de no mínimo 10% (dez por cento) das vagas existentes, que surgirem ou forem criadas no prazo de validade do processo seletivo.

3.1.1. Ingresso na carreira segundo o critério gênero

Segundo os dados da PNAD de 2015, as mulheres representavam 43,69% das pessoas economicamente ativas (PEA) no Brasil, contra 47,29% da parcela das mulheres que compõem o quadro de pessoal do MPT (membros e servidores). Os homens eram 56,31% da PEA em 2015 e são 52,17% das pessoas que trabalham no MPT em 2017.



Em relação à 2012, em que o total de integrantes somava 3.019 pessoas (membros e servidores), eles eram 52,73% e, elas, 47,27% do observado naquele ano.



Como pode ser constatado, a participação feminina no MPT supera o que se observou na PNAD e, além disso, não sofreu redução em relação à 2012.

Ao se separar membros e servidores, verifica-se que entre os Procuradores do Trabalho, Procuradores Regionais do Trabalho e Subprocuradores Gerais a proporção de homens e mulheres é muito próxima: as mulheres representando 49,87% e os homens 50,13%, o que mostra que elas superam o que se observou na PNAD, diferença de 6,18 pontos percentuais. No âmbito dos servidores, por sua vez, a vantagem na proporção de mulheres cai para 46,75%, diferença de 3,06 pontos percentuais em comparação com a PEA avaliada.

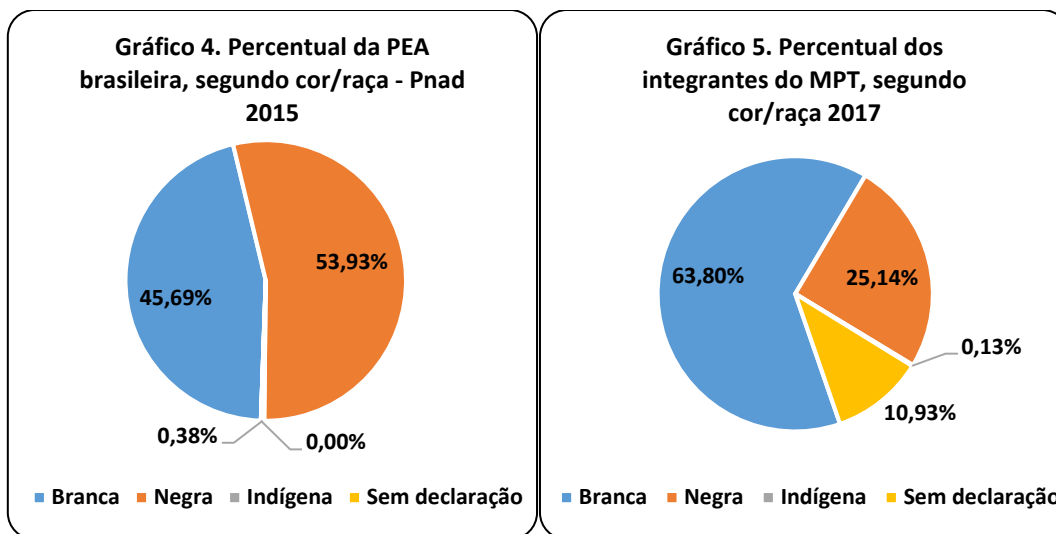
Entre os estagiários, há uma predominância expressiva das mulheres (62,71%) em relação aos homens (37,29%).

3.1.2. Ingresso na carreira segundo o critério cor/raça

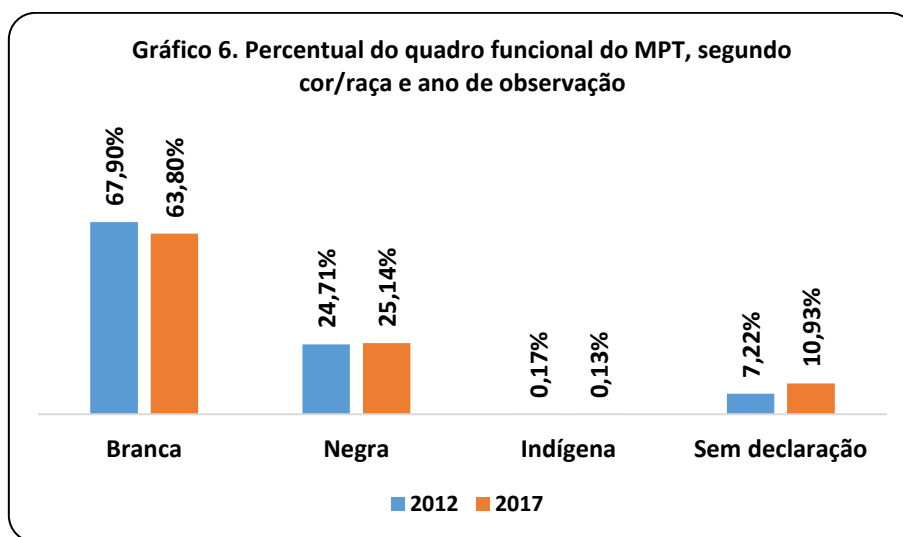
De acordo com o gráfico 4, a seguir, 45,69% da PEA em 2015 era composta por pessoas brancas e 53,93% por pessoas negras. Ainda, integram a PEA, os indígenas, com 0,38% e as pessoas que não declararam a cor/raça eram inferior a 0,5%. No MPT, ao contrário da PEA, as pessoas brancas são maioria (63,80%) e a representatividade das pessoas negras é de 25,14%. Os indígenas são 0,13% e 10,93% dos integrantes do MPT não declararam a cor/raça.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**



Nota-se que, comparado à PEA, pessoas brancas no MPT são sobre-representados em 18,11 pontos percentuais enquanto as pessoas negras sub-representados em 28,79 pontos percentuais, distância, em ambos os casos, grande. Em relação à 2012, houve um aumento na proporção de pessoas negras, que era de 24,71% e diminuição na de pessoas brancas, que era de 67,90%. Os indígenas tiveram queda na representatividade, de 0,17% para 0,13%.



Ressalta-se, no entanto, que a parcela de membros e servidores que não têm em seu assento funcional o registro de cor/raça traz prejuízo às comparações, pois não há como saber a composição dessa parcela de acordo com o critério de cor/raça e como, ao dividi-la, ficaria a composição do quadro funcional do MPT.

Para os estagiários, não é possível fazer qualquer avaliação sobre cor/raça devido ao alto número de não preenchimento desse campo.



3.1.3. Ingresso na carreira segundo o critério deficiência

Há, na legislação de membros e servidores, reserva de vagas destinadas às pessoas com deficiência. Os comandos legais guardam até 20% das vagas de concurso público para elas. Aplicando o máximo dessa cota aos 4.494 membros e servidores (sem estagiários), o MPT poderia ter até 899 pessoas com deficiência, no entanto, no MPT, são 67 integrantes com deficiência (1,49%), sendo 3 membros (0,39% dos cargos de membro) e 64 servidores (1,75% dos cargos de servidores). Nenhum estagiário entrou pelas cotas de pessoas com deficiência.

Em 2012, eram 49 membros e servidores com deficiência. Em 2017, esse número sobe para 67, com o crescimento ocorrido só entre os servidores. Nos 3 concursos de servidores ocorridos entre 2012 e 2017, destacou-se o ingresso de pessoas com deficiência visual, com um aumento de 17 servidores. Houve também o ingresso de um servidor com deficiência física. O quadro de membros não sofreu alteração quanto ao número de pessoas com deficiência.

Não há menção a transtornos psicossociais, tais como Transtorno do Espectro Autista (Lei 12.764/12), também consideradas por força de lei pessoas com deficiência, nem de pessoas que tenham adquirido alguma deficiência psicossocial, que merecem proteção legal nos termos do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/15).

Também não há menção a pessoas que se tornaram com deficiência depois de terem ingressado nos quadros do MPT, e sim apenas as pessoas que ingressaram no MPT afirmando serem pessoas com deficiência.

Tabela 3 – Número de membros e servidores, segundo tipo de deficiência e ano observado.

Tipo de deficiência	Membros		Servidores	
	2012	2017	2012	2017
Auditiva	0	0	9	9
Física	1	1	27	28
Visual	2	2	10	27
Total	3	3	46	64

Fonte: MentoRH/DRH

3.2. Progressão na carreira de membros e servidores

Na progressão, as avaliações recaem separadamente entre membros e servidores e não existe para estagiários. Diferente das averiguações da admissão, para a progressão, a referência de comparação é a própria composição das carreiras, pois são as carreiras que compõem o universo de onde se escolhem os promovidos.

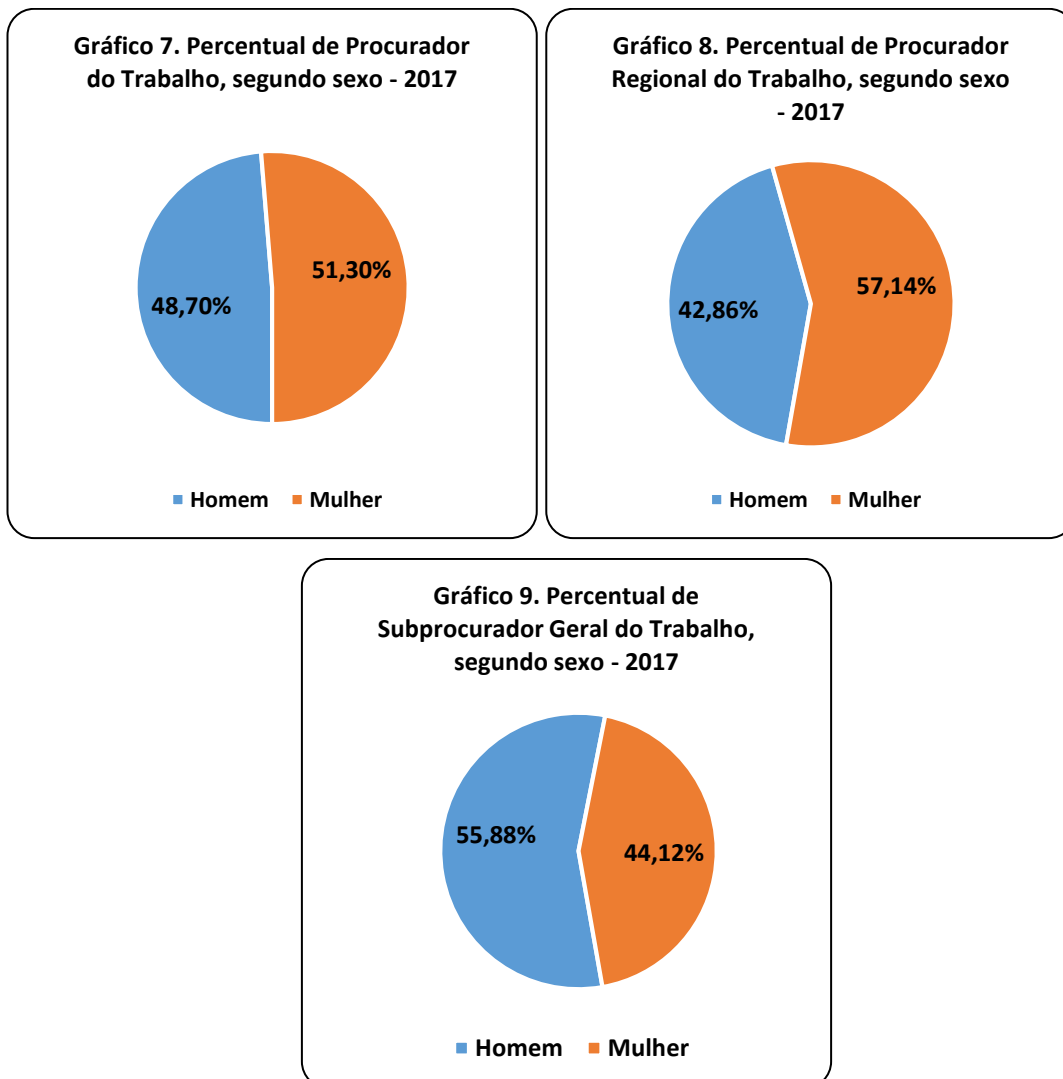


**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

Para os membros, a avaliação ocorre nos cargos da carreira, mas, para os servidores, não se usam a progressão anual e a promoção que se baseia na avaliação de desempenho e carga horária mínima de capacitação. O que se busca para os servidores, contudo, é identificar aqueles que ocupam os cargos de chefia. Dessa maneira, o critério adotado é ocupar cargos em comissão, dos níveis de 1 a 6.

3.2.1. Progressão na carreira de membros segundo o critério sexo

No MPT, são 616 Procuradores do Trabalho, com 300 (48,70%) mulheres e 316 (51,30%) homens, cifras que, para Procuradores Regionais do Trabalho, são 72 (57,14%) mulheres e 54 (42,86%) homens. Os Subprocuradores Gerais do Trabalho são compostos por 15 mulheres (44,12%) e 19 homens (55,88%), conforme se vê nos gráficos 7, 8 e 9, abaixo.

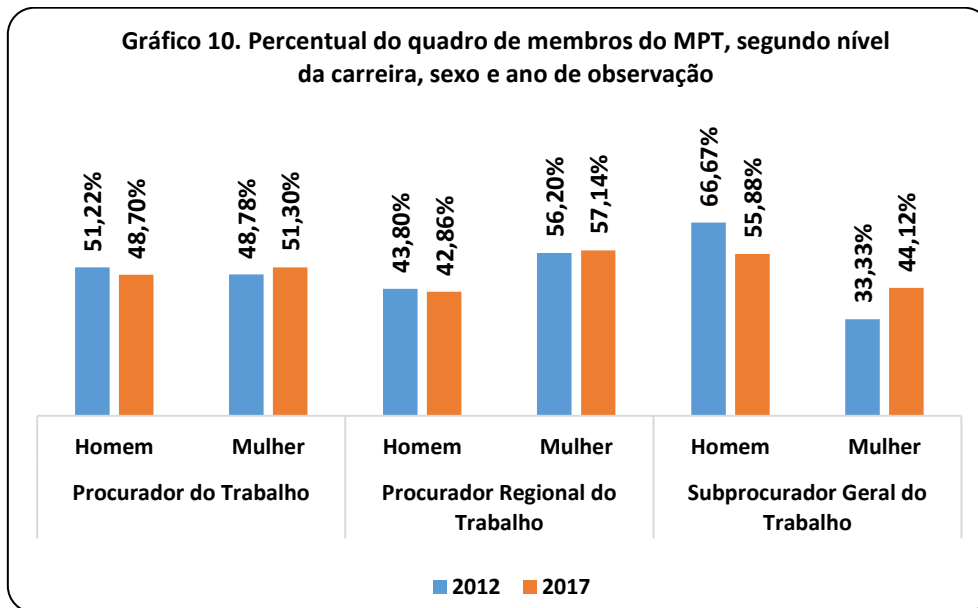


No cargo de Procurador Regional do Trabalho, nível da primeira ascensão, as mulheres têm maior participação do que os homens e, além disso, maior que a participação delas mesmas



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

no cargo de Procurador do Trabalho, não evidenciando prejuízo na promoção. No entanto, no cargo de Subprocurador Geral do Trabalho, a parcela de homens é superior à de mulheres, o que indica um desequilíbrio em desfavor das mulheres. No entanto, avaliando conjuntamente os três níveis, não é prudente indicar prejuízo às mulheres, pois, se houvesse, elas seriam minoria no cargo de Procurador Regional do Trabalho.



Em 2012, as mulheres eram 48,78% e os homens eram 51,22% dos Procuradores do Trabalho e, entre os Procuradores Regionais do Trabalho, elas representavam 56,20% e eles 43,80%. O percentual de Subprocuradoras Gerais do Trabalho era 33,33% e o de Subprocuradores Gerais do Trabalho era 66,67%. Houve, portanto, um crescimento na proporção de mulheres nos três níveis da carreira, o que mostra que, mesmo no caso dos Subprocuradores, a vantagem observada vem sendo revertida.

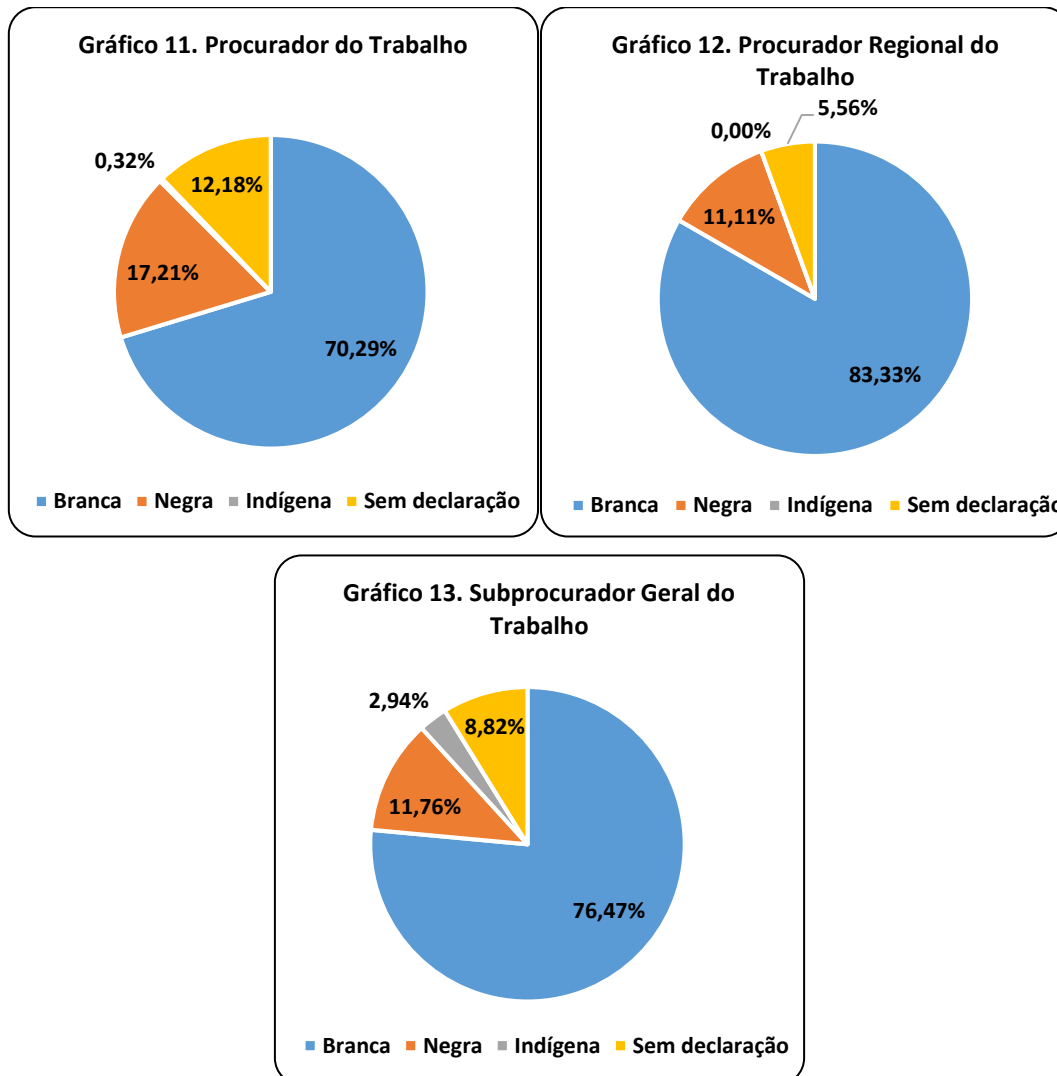
3.2.2. Progressão na carreira de membros segundo o critério cor/raça

Os gráficos 11, 12 e 13, a seguir, mostram que as pessoas brancas compunham 70% do cargo de Procurador do Trabalho em 2017, as negras, 17%, as indígenas 1% e 12% não declararam a cor/raça. No segundo cargo da carreira, as pessoas brancas representam 83% dos Procuradores Regionais do Trabalho, seguidos das pessoas negras que são 11% deles. Não declararam a cor/raça 6% e não há indígena.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

No mais alto nível da carreira, as pessoas brancas também detêm a maior parcela, com 76% de participação, e as pessoas negras a segunda maior representação, com 12%, sendo 3% indígenas. São 9% os Subprocuradores Gerais do Trabalho que não têm registro de cor/raça.



Comparando com 2012, houve uma redução na participação das pessoas brancas no cargo de Procurador do Trabalho (caiu de 77,35% para 70,29%), mas ainda há a predominância deles, assim como aconteceu queda na representação de pessoas negras, com redução de 19,16% para 17,21%. Com os indígenas, a redução foi pequena (0,35% em 2012 e 0,32%, em 2017). Tais resultados, contudo, são prejudicados pelo elevado número de ausência de resposta da cor/raça, uma vez que não há como saber em qual categoria de cor/raça eles se encaixam e quais seriam os percentuais com essa definição.

Para os Procuradores Regionais do Trabalho, a sobre-representação das pessoas brancas sofreu redução, saindo de 84,30% para 83,33%, ao passo que as pessoas negras aumentaram a



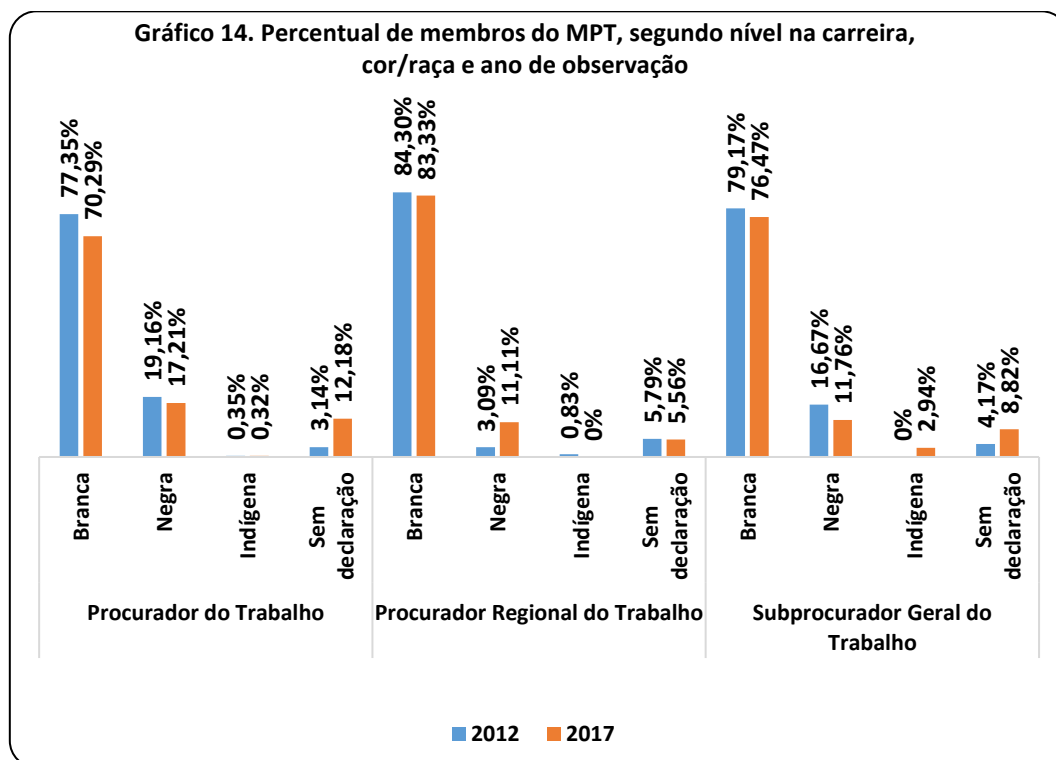
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

sua participação em 2017 em relação à 2012 (de 9,09% para 11,11%). Os indígenas, que tinham representação em 2012 (0,83%), não tem mais em 2017. O percentual de Procuradores Regionais do Trabalho sem registro de cor/raça manteve-se praticamente estável (queda de 5,79% para 5,56%).

No cargo de Subprocurador Geral do Trabalho, há também a predominância de pessoas brancas (76,47%) em relação às pessoas negras (11,76%) e os indígenas têm representação de 2,94%. São 8,82% de membros no último nível da carreira que não responderam a cor/raça ao Departamento de Recursos Humanos do MPT.

Tais cifras guardam proximidade com as porcentagens vistas em 2012, oportunidade em que se observou que as pessoas brancas eram 79,17%, as pessoas negras 16,67% e os indígenas não eram representados. Não tinham cor/raça declarada 4,17%.

Novamente, a ausência de informações de cor/raça para um número grande de membros, nos três níveis da carreira, trouxe prejuízo às análises, embora os números permitam constatar vantagem grande em ser branco nas ascensões.





3.2.3. Progressão na carreira de membros segundo o critério deficiência

São apenas três membros do MPT com deficiência, todos Procuradores do Trabalho. As análises seguindo os critérios adotados são baseadas na parcela de representação segundo os cargos adotados.

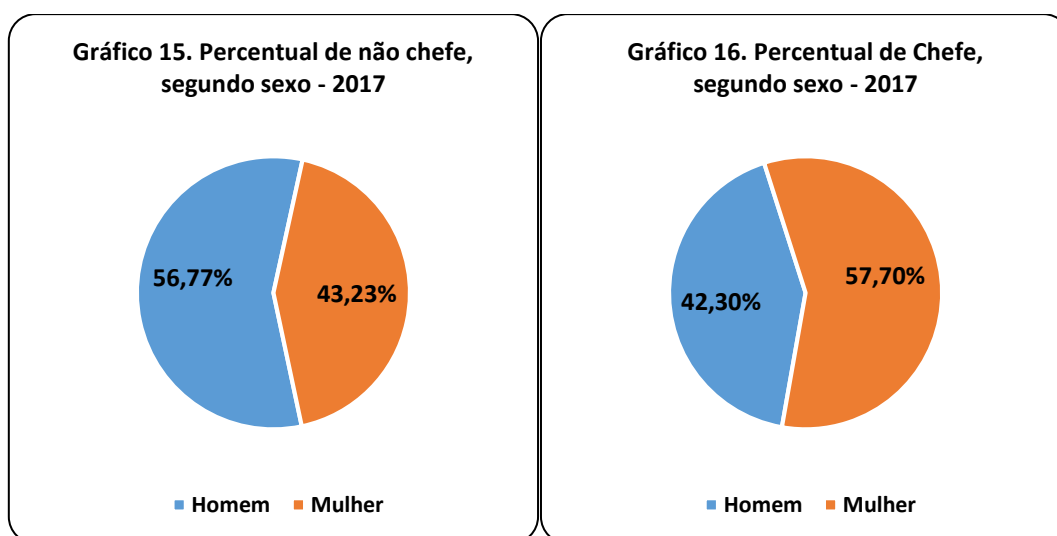
Nesse sentido, os membros com deficiência são só 0,39%, o que não se distancia muito do zero, conforme se vê nos cargos de Procurador Regional do Trabalho e Subprocurador Geral do Trabalho. Entre os Procuradores do Trabalho a participação é de 0,49%.

Assim, pela metodologia apontada, não é possível avaliar prejuízo às pessoas com deficiência nos mecanismos de ascensão de membros no MPT.

3.2.4. Progressão de servidores segundo o critério gênero

Dos 3.718 servidores do MPT, 903 ocupam cargos em comissão e 2.815 não ocupam tais cargos. Entre os não ocupantes, as mulheres representam 43,23% contra 56,77% de homens, valores que, para os ocupantes de cargos em comissão, são de, respectivamente, 57,70% e 42,30%.

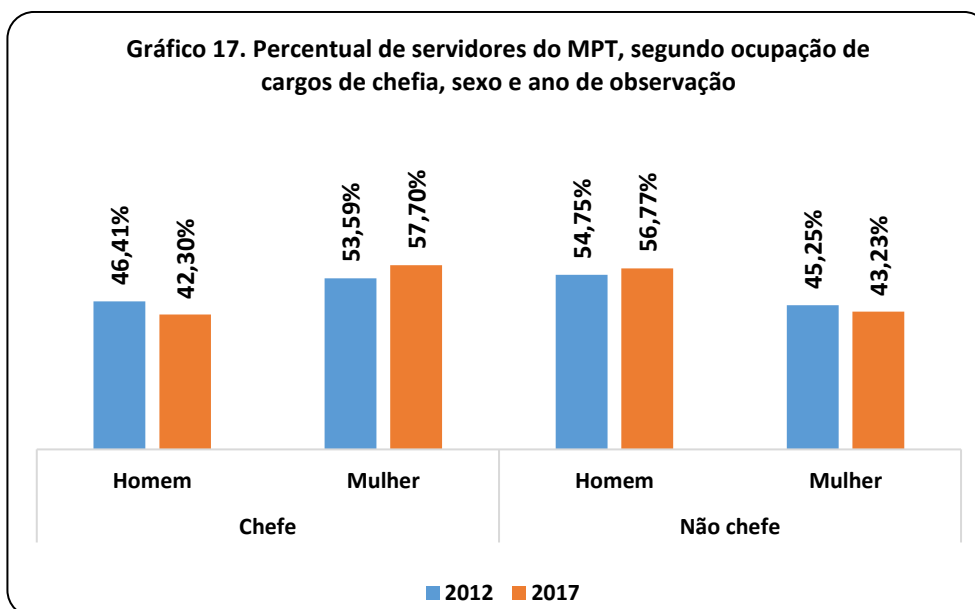
Os servidores de gabinete comissionados e outros ocupantes de cargo em comissão não são, necessariamente, chefes. Desta forma, não se pode afirmar que todo ocupante de cargo em comissão seja chefe. Por outro lado, é importante ressaltar que existem funções comissionadas, atribuídas a servidores por motivos diversos, o que não caracteriza necessariamente uma progressão de servidor.





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

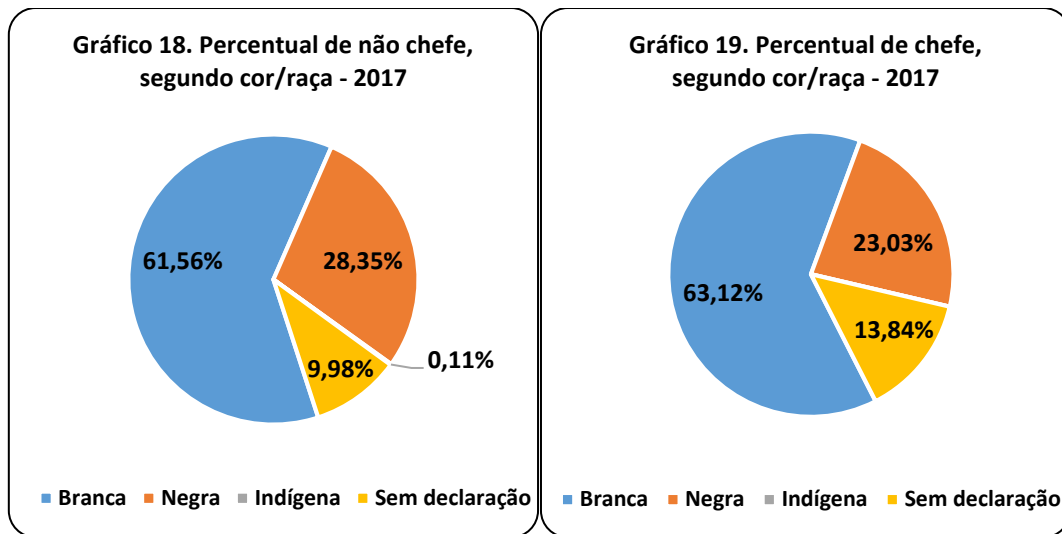
As mulheres são a maioria dos ocupantes de CCs, diversamente ao que ocorre entre os não ocupantes desses cargos, o que indica que elas não são preteridas na seleção para ocupar os cargos de chefia do MPT. Em 2012, as mulheres também eram maioria com percentual de 53,59%, o que indica que houve um incremento de 3,18 pontos percentuais (gráfico 17).



3.2.5. Progressão de servidores segundo o critério cor/raça

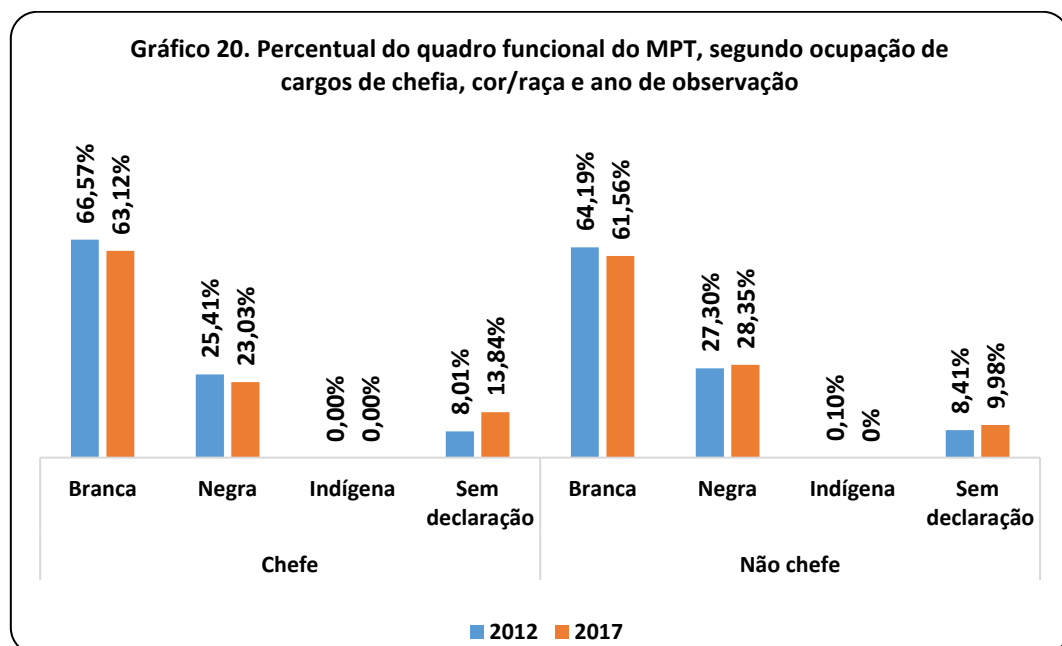
O percentual de não chefes brancos em 2017 é de 61,56%, o de negros de 28,35% e o de indígenas de 0,11%, valores próximos ao visto entre os chefes, que são compostos por 63,12% de pessoas brancas, 23,03% de pessoas negras e sem representação de indígenas. Os não chefes têm 9,98% dos servidores sem informação de cor/raça e, os chefes, 13,84%.

Pelas diferenças encontradas, as pessoas negras chefes têm parcela semelhante ao dos não- chefes, não se podendo atribuir aos mecanismos de seleção dos ocupantes de cargos em comissão qualquer prejuízo às pessoas negras.



Com base no relatório de 2012, houve redução no percentual de chefes brancos (que era de 66,57%), mas também aconteceu redução das pessoas negras chefes, igualmente (era 25,41%). Da mesma maneira que em 2017, não havia indígenas chefes em 2012.

A maior alteração ocorreu na parcela de servidores chefes que não declararam a cor/raça, passando-se de 8,01% para 13,84%.



3.2.6. Progressão de servidores segundo o critério deficiência

O ingresso de pessoas com deficiência nas carreiras do MPT é pequeno. São três entre os 776 membros e 64 entre 3.718 servidores, o que representa, respectivamente, 0,39% e 1,75%



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

das carreiras do MPT. Não há análise de pessoas que adquiriram deficiência após terem ingressado nos quadros do Ministério Público do Trabalho.

Limitando-se aos cargos de Procurador Regional do Trabalho e Subprocurador Geral do Trabalho, não existe membros com deficiência, mas os 0,39% visto no âmbito da carreira, não é muito distante, em termos de pontos percentuais, daquele valor.

Entre os servidores chefes (ocupante de cargos em comissão), os 7 com deficiência representam 0,78%, uma diferença de 0,97 ponto percentual. A diferença não é suficiente para indicar prejuízo às pessoas com deficiência.

4. Conclusão

A precedência de estudo anterior com mesmo objetivo trouxe um parâmetro comparativo a mais, pois possibilitou, além da comparação com dados externos, verificar a evolução do quadro de pessoal do MPT.

Sempre se tem como referência os homens e as pessoas brancas, haja vista que historicamente são beneficiados no mercado de trabalho. Ainda são esses grupos os que recebem maior salário médio e ocupam maior número de vagas de chefia.

Há no MPT, contudo, evidência de que as mulheres vêm conseguindo romper a vantagem dos homens. O ingresso nas carreiras de membro ou servidor por concurso público equiparou as oportunidades entre homens e mulheres com o processo seletivo impessoal. Uma hipótese, a ser avaliada posteriormente, é que a formação acadêmica da mulher começa a se refletir a seu favor. A ser verdadeira tal conjectura, será observada nos próximos concursos, tanto de membro como de servidores, uma entrada ainda maior de mulheres e um percentual crescente de mulheres nas duas carreiras. É preciso, no entanto, ter cuidado com essa hipótese, pois o MPT representa muito pouco da PEA.

Diferentemente das mulheres, no entanto, não se observou diminuição dos prejuízos às pessoas negras. Eles têm parcelas bem inferiores ao que se constatou em dados externos, o que traz impacto para a ascensão, pois como não entram servidores e membros negros em número equivalente ao que se encontra no mercado de trabalho, fica difícil que a promoção não reflita o quadro do MPT.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA**

As pessoas com deficiência também não partilham dos avanços conquistados pelas mulheres, não conseguindo garantir o que as leis lhes garantem. Tanto no ingresso como na ascensão, as pessoas com deficiência não conseguem ser representativas no MPT.

A política afirmativa de cota com critérios em cor/raça começou a ser implantada na administração pública e seus efeitos poderão ser notados no MPT com realização dos próximos concursos. Para as pessoas com deficiência, medidas equivalentes não produziram o efeito desejado na instituição.

Por fim, a aprovação da Resolução nº 143, no dia 27 de abril, pelo Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, trouxe novas regras para os concursos da carreira de Procurador do Trabalho. De acordo com o documento, os certames terão reserva de 20% das vagas para pessoas negras, mesma proporção da cota para pessoas com deficiência, a qual foi ampliada com o novo texto.