



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA
Comitê Gestor de Gênero e Raça

Informação Técnica nº 02/2020/CGGR/MPF

INTERESSADO	Ela Wiecko - Subprocuradora-Geral da República, Coordenadora do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF
EMENTA	Análise dos dados da Ficha de Perfil (período de 1º de janeiro/2019 a 31/dezembro/2019)

Lista de Abreviaturas e Siglas

ANA	Analista
ANPR	Associação Nacional dos Procuradores da República
CCR	Câmara de Coordenação e Revisão
CGGR	Comitê Gestor de Gênero e Raça
CSMPF	Conselho Superior do Ministério Público Federal
DOU	Diário Oficial da União
EaD	Educação a Distância
ESMPU	Escola Superior do Ministério Público da União
IPEA	Instituto de Pesquisas Aplicadas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Memo	Memorando
MPF	Ministério Público Federal
MPDFT	Ministério Público Distrito Federal e Territórios
PFDC	Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão
PGR	Procuradoria Geral da República
PR/AM	Procuradoria da República no Amazonas
PR/BA	Procuradoria da República na Bahia
PR/CE	Procuradoria da República no Ceará
PR/ES	Procuradoria da República no Espírito Santo
PR/MA	Procuradoria da República no Maranhão
PR/MS	Procuradoria da República no Mato Grosso do Sul
PR/PE	Procuradoria da República em Pernambuco
PR/RO	Procuradoria da República em Rondônia
PR/RR	Procuradoria da República em Roraima
PR/SC	Procuradoria da República em Santa Catarina
PR/SP	Procuradoria da República em São Paulo
PRDC	Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão
PRR1	Procuradoria Regional da República na 1ª Região
PRR2	Procuradoria Regional da República na 2ª Região
PRR3	Procuradoria Regional da República na 3ª Região

PRR4	Procuradoria Regional da República na 4ª Região
PRR5	Procuradoria Regional da República na 5ª Região
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SA	Secretária de Administração
SEA	Secretaria de Engenharia e Arquitetura
SECOM	Secretária de Comunicação Social
SG	Secretaria Geral
SGE	Secretária de Modernização e Gestão Estratégica
SGP	Secretária de Gestão de Pessoas
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres
SPO	Secretaria de Planejamento e Orçamento
SSI-Saúde	Secretária de Serviços Integrados de Saúde
SSIN	Secretaria de Segurança Institucional

Introdução

O objetivo dessa informação técnica é analisar os dados referentes ao perfil do corpo funcional do MPF, período de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, atualizados pelas Secretarias de Gestão de Pessoas, Secretaria de Administração, Ouvidoria e Assessoria Especial de Atendimento a Membros. As pessoas estão classificadas por sexo, cor/raça e etnia de acordo com as categorias utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/IBGE (branca, preta, parda, amarela, indígena e não informada) e em conformidade com os tipos de cargos e níveis de carreira na instituição (membra/o, servidora/or, estagiária/o de nível médio e superior, jovem aprendiz e terceirizada/o ou contratadas/os externas/os. Na medida do possível, esses dados são comparados com os coletados nos anos anteriores.

Em seguida, faz-se uma análise dos quadros apresentados no texto quanto ao sexo, cor/raça e etnia, faixa etária, escolaridade etc. das categorias de membras/os, servidoras/es, terceirizadas/os, estagiárias/os, jovens aprendizes, requisitados e voluntários do MPF. Observo que as/os procuradoras/es empossadas/os em janeiro e março de 2020 foram inseridas/os nessa análise. Assim como os ocupantes de função de confiança exclusivos estão inseridos na categoria de cargos em comissão tendo em vista haver servidores sem vínculo ocupando essas funções.

Por fim, a conclusão.

1 ANÁLISE

1.1 Perfil do quadro funcional do MPF

O quantitativo de membras/os e servidoras/es (analistas, técnicas/os, ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança e servidores requisitados) do MPF é de 11.298 pessoas. Desse quantitativo as/os membros representam 10,23% (1156) e as/os servidoras/es 89,77% (10142). Desse total, 4778 são mulheres (43,49%) e elas são maioria entre os analistas e cargos em comissão. A cor predominante é a branca (cerca de 70,77% das mulheres e 64,41% dos homens), depois parda, preta (há mais homens de cor preta (4,82%) do que mulheres (2,99%), amarela e indígena (Quadro I).

Observa-se que os/as membras/os que tomaram posse em janeiro e março de 2020 foram

inseridos nesse quantitativo. Assim como os ocupantes de função de confiança exclusivos estão inseridos na categoria de cargos em comissão tendo em vista haver servidores sem vínculo ocupando essas funções.

Quadro I – Membras/os e servidoras/es (analistas/técnicas/os, ocupantes em cargos/funções comissionadas e servidores requisitados)

2018	Mulher						Homem						Total		Total Geral
	branca	preta	parda	amar	indig	NI	branca	preta	parda	amar	Indig	NI	M	H	
Membras/os	290 86,30	1 0,29	29 8,63	5 1,48	0 -	15 4,46	635 77,52	20 2,49	100 12,48	9 0,99	1 0,12	51 6,25	340 29,41	816 70,58	1156
Analistas/os	1019 74,126	34 2,47	246 17,90	25 1,82	1 0,07	49 3,57	919 68,07	54 4,0	299 22,15	19 1,41	1 0,04	58 4,30	1374 50,44	1350 49,55	2724
Técnicas/os	1688 67,84	82 3,30	541 21,74	96 3,86	1 0,04	80 3,22	2252 60,04	212 5,65	1066 28,42	94 2,51	10 0,27	117 3,12	2488 39,87	3751 60,12	6239
CC/FC	373 7,37	20 3,77	115 21,69	12 2,26	1 0,18	9 1,69	246 70,89	13 3,74	72 20,74	6 1,60	0 -	10 -	530 60,43	347 39,56	877
Servidora/r requisitada/o	108 59,34	10 5,49	56 30,77	3 1,65	0 -	5 2,75	60 50	9 7,50	45,50	0	0	6 5,0	182 6,26	120 39,73	302
Total	3478 70,77	147 2,99	987 20,08	141 2,86	3 0,06	158 3,21	4112 64,41	308 4,82	1582 24,78	128 2,00	12 0,18	242 3,79	4914 43,49	6384 56,50	11298

Ficha de Perfil/2019

Analisando o total de pessoas de todas as categorias que compõem o quadro funcional - membras/os, analistas, técnicas/os, ocupantes de cargos/função em comissão, servidoras/es requisitadas/os, estagiárias/os, jovens aprendizes e terceirizadas/os – verifica-se que os homens continuam sendo a maioria 54,81% de um total de 17.325 pessoas. Em 2018 eles eram 55,17% de um total de 17.306 pessoas. As mulheres são maioria entre nas categorias de analista, servidoras/es requisitadas/os, cargos/funções de confiança (Quadro II).

Quadro II – Quadro funcional atual do MPF

2018	Mulher						Homem						Total		Total Geral
	branca	preta	parda	amar	indí	NI	branc a	preta	parda	amar	Indíg	NI	M	H	
Membra/o, analista, técnica/o e CC/FC exclusivo/serv.requisitada/o	3478 70,77	147 2,99	987 20,08	141 2,86	3 0,06	158 3,21	4112 64,41	308 4,82	1582 24,78	128 2,00	12 0,18	242 3,79	4914 43,49	6384 56,50	11298

Estagiária/o nível médio e superior	240 14,48	45 2,71	122 7,36	10 0,60	0 -	1240 74,83	241 16,97	40 2,81	133 9,36	4 0,28	2 0,14	1000 70,42	1657 53,85	1420 46,14	3077
Jovem Aprendiz	5 29,41	4 23,52	5 29,41	0 -	0 -	3 17,64	4 33,33	4 33,33	3 25	0 -	0 -	1 8,33	17 56,62	12 41,37	29
Terceiriza da/o	356 28,70	180 14,51	535 43,14	17 1,37	7 0,56	145 11,69	442 26,29	255 15,16	758 45,09	27 1,60	8 0,47	191 11,36	1240 42,45	1681 57,54	2921
Total Geral	4079 52,10	376 4,80	1649 21,06	16 2,14	10 0,12	1546 32,21	4799 20,53	607 6,39	758 26,07	159 1,67	22 0,23	1434 15,09	7828 45,18	9497 54,81	17325

O quadro III mostra que, em 2015, houve um aumento de 81,8% no total de pessoas do quadro funcional em relação a 2014. Em 2016, um decréscimo de -3,02% em relação a 2015, talvez resultante da redução do número de terceirizadas/os que aconteceu em meados de 2016 (3.908/2016 e 1.358/2017), bem como da metodologia de coleta dos dados, aposentadoria e exoneração. Em 2017, ocorreu um aumento de 14,11% em relação a 2016 e, em 2018, uma diminuição de 0,38% em 2017. Em 2019 um decréscimo de 0,14% em relação a 2018.

Quadro III – Quadro Funcional do MPF nos anos de 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019.

Ano	Mulher		Homem		Total M+H	Diferença Em relação ao ano anterior %	
2014	3728	43,18%	4905	56,8%	8633	-	-
2015	6771	43,13%	8927	56,87%	15698	7065	81,84%
2016	6934	45,55%	8290	54,45%	15224	-454	-3,02%
2017	7826	45,05%	9546	54,95%	17372	2148	14,11%
2018	7758	44,83%	9548	55,17%	17306	-66	-0,38%
2019	7828	45,30%	9497	55,70%	17325	-19	-0,14%

Ficha de Perfil 2014/2015/2017/2017/2018 e membras/os empossados em janeiro de 2019.

Desde 2014, o número de mulheres sempre é menor do que o de homens e não apresenta variações significativas em seu percentual. Cresceu de 2014 até 2017, diminuiu em 2018 e cresceu novamente em 2019.

Examinando os dados de todas as categorias funcionais, Quadro IV, constata-se que os homens continuam sendo a maioria (54,81%). A representatividade da mulher é maior entre as/os estagiárias/as e jovens aprendizes, além dos analistas, servidoras/es requisitadas/os e ocupantes de cargos/funções em comissão com vimos no quadro II.

Quadro IV – Categorias funcionais (exceto membras/os e servidores/servidoras requisitadas/os)

2019	Mulher						Homem						Total		Total Geral
	branca	preta	parda	amar	indig	NI	branca	preta	parda	amar	indig	NI	M	H	
Membra/o	290 86,30	1 0,29	29 8,63	5 1,48	0 -	15 4,46	635 77,52	20 2,49	100 12,48	9 0,99	1 0,12	51 6,25	340 29,41	816 70,58	1156
Analista	1019 74,126	34 2,47	246 17,90	25 1,82	1 0,07	49 3,57	919 68,07	54 4,0	299 22,15	19 1,41	1 0,04	58 4,30	1374 50,44	1350 49,55	2724
Técnica/o	1688 67,84	82 3,30	541 21,74	96 3,86	1 0,04	80 3,22	2252 60,04	212 5,65	1066 28,42	94 2,51	10 0,27	117 3,12	2488 39,87	3751 60,12	6239
CC/FC	373 7,37	20 3,77	115 21,69	12 2,26	1 0,18	9 1,69	246 70,89	13 3,74	72 20,74	6 1,60	0 -	10 -	530 60,43	347 39,56	877
Estagiária/o	240 14,48	45 2,71	122 7,36	10 0,60	0 -	1240 74,83	241 16,97	40 2,81	133 9,36	4 0,28	2 0,14	1000 70,42	1657 53,85	1420 46,14	3077
Jovem aprendiz	5 29,41	4 23,52	5 29,41	0 -	0 -	3 17,64	4 33,33	4 33,33	3 25	0 -	0 -	1 8,33	17 56,62	12 41,37	29
Terceirizada/o	356 28,70	180 14,51	535 43,14	17 1,37	7 0,56	145 11,69	442 26,29	255 15,16	758 45,09	27 1,60	8 0,47	191 11,36	1240 42,45	1681 57,54	2921
TOTAL	4079 52,10	376 4,80	1649 21,06	168 2,14	10 0,12	1546 32,21	7828 45,18	4799 50,53	607 6,39	2476 26,07	159 1,67	22 0,23	1434 15,09	9497 54,81	17325

Fonte: Ficha de Perfil 2019

Comparando os dados de 2019, com os anos anteriores, observa-se pouca variação, no período de 2015 a 2019. Em relação a 2018, o percentual de membra/o em 2019 se manteve, de servidora/or e estagiária/o cresceu e jovem aprendiz e terceirizada/o decresceu.

Quadro V - Membra/o, servidora/or (analista/técnica/o, CC/FC/requisita/o), estagiária/o, jovem aprendiz e terceirizada/o no quadro funcional do MPF

	2015				2016				2017				2018				2019			
	M	H	Total	%																
Membra/o	318	767	1085	6,91	335	813	1148	7,54	336	805	1141	6,56	336	817	1153	6,6	340	816	1156	6,67
Servidora/or	4045	5212	9257	58,96	4471	593	9964	65,44	4642	5651	10293	59,25	4502	5503	10005	57,8	4574	5568	10142	58,54
Estagiária/o	797	596	1.96	8,89	1549	178	2727	17,91	1527	1230	2757	15,87	1592	1371	2963	17,1	1657	1420	3077	17,76
Jovem Aprendiz	31	26	57	0,36	16	11	27	0,17	21	11	32	0,18	26	19	45	0,26	17	12	29	0,16
Terceirizada/o	180	226	303	24,86	563	795	1358	8,92	1295	1846	3141	18,08	1302	1838	3140	18,14	1240	1681	2921	16,86
Total	6771	827	15698	100	634	8290	15224	100	7826	9546	17372	100	7758	9548	17306	100	7828	9496	17325	100

Obs: As/os servidoras/es requisitadas/os estão incluídas/os nesses dados (eram 259 em 2017, 252 em 2018 e 302 em 2019), assim como as/os procuradoras/os empossados em 2019

Observa-se também, que em todos os anos pesquisados os homens é a maioria em todas as categorias e mulher apenas entre as/os estagiários e jovens aprendizes.

Em 2018 e 2019, com exceção da categoria de terceirizadas/os, o número de mulheres apresentou uma pequena redução. Em 2019, houve um pequeno acréscimo de mulheres em todas as categorias.

Quadro VI – Número de mulheres no MPF

Quadro funcional/ gênero	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Total do Quadro Funcional	43,18%	56,82%	43,13	56,86	45,54	54,45	45,04	54,95	44,62	55,37	45,18	54,81
Membra/o			29,30	70,69	29,18	70,81	29,71	70,29	29,16	70,83	29,41	70,58
Servidora/or			43,69	56,30	44,87	55,12	45,09	54,91	44,99	55,02	45,09	59,90
Estagiária/o			57,09	42,69	56,80	43,19	55,38	44,61	53,92	46,27	53,85	46,14
Jovem Aprendiz			54,39	45,61	59,25	40,74	65,62	34,37	57,70	42,2	58,62	41,38
Terceirizada/o			40,48	59,59	41,45	58,54	41,21	58,78	41,42	58,53	42,45	57,54

Ficha de Perfil Jan-Dez/2019. Obs.: A Ficha de Perfil em 2014 só considerou o total de pessoas no quadro funcional do MPF.

A cor predominante das pessoas do quadro funcional, nos últimos cinco anos, é a branca, com um pequeno decréscimo ano a ano. Apesar dos eventos de sensibilização sobre a importância da autodeclaração de cor/raça e etnia realizados pelo Comitê e pelas Comissões de Gênero e Raça no âmbito do MPF, o número de pessoas que omitem essa informação ainda é representativo. É interessante observar que o índice de não declaração de cor/raça e etnia é maior entre as mulheres (32,21% das mulheres e 15,09% dos homens).

Quadro VII – Perfil de cor/raça e étnica nos anos 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019

	Mulher							Homem							TOTAL
	branca	preta	parda	amar	indig	NI	total	branca	preta	amar	amar	indig	NI	Total	
2014	2683	negros=816		116	3	110	3728	3206	negros=1409		107	14	169	4905	8.633
%	71,96	21,8		3,1	0,08	2,95	43,18	65,36	28,72		2,18	0,28	3,44	56,81	
2015	4147	400	1760	193	14	257	6771	4980	751	2663	166	35	332	8927	15.698

%	61,24	5,90	25,99	2,85	0,20	3,79	43,13	55,78	8,41	29,83	1,85	0,39	3,71	56,86	
2016	3986	270	1413	163	6	1096	6934	4592	502	2043	141	19	993	8290	15.224
%	57,48	3,89	20,37	2,35	0,08	15,80	45,54	55,39	6,05	24,64	1,70	0,22	11,97	54,45	
2017	4184	362	1603	168	13	1500	7826	4839	627	2515	151	22	1396	9546	17.372
%	53,46	4,62	20,48	2,14	0,16	19,16	45,04	50,69	6,56	26,34	1,58	0,23	14,62	54,95	
2018	4121	388	1652	159	13	1425	7758	4843	632	2513	141	24	1395	9548	17306
%	53,11	5,0	21,29	2,04	0,2	16,1	44,82	50,72	6,61	26,31	1,47	0,24	14,02	55,17	
2019	4079	376	4079	168	10	1546	7828	4799	607	2476	159	22	1434	9497	17325
%	52,10	4,80	21,06	2,04	0,12	32,21	45,18	50,53	6,39	26,07	1,67	0,23	15,09	57,81	

Ficha de Perfil 2014/2015/2016/dezembro/2017 e 2018 de membras/os, analistas, técnicas/o CC/FC, estagiárias/os, jovem aprendiz e terceirizadas/os

Em 2019, a maioria (80,69%) do quadro de pessoal tinha menos de 50 anos, sendo 46,65% de mulheres e dessas, 68,99% com menos de 39 anos, portando em idade fértil. É importante ressaltar que 46,38% são de mulheres analistas, técnicas, ocupantes de CC, servidoras requisitadas, procuradoras, terceirizadas, estagiárias e voluntárias. O percentual de mulheres concursadas, membras, analistas e técnicas, é 27,50%.

Com mais de 50 anos a predominância é de homens.

Quadro VIII – Faixa etária de todas as categorias do quadro do MPF.

Faixa etária	Mulher											Homem										
	Ana	Téc.	CC/FC	Serv Req	PR	PRR	SUB	Terc	Estg	Vol	T	Ana	Téc.	CC/FC	Serv. Req	PR	PRR	SUB	Terc	Estg	Vol	T
18-24 anos	2	2	46	0	0	0	0	135	1234	31	1450	2	6	24	0	0	0	0	150	1072	10	1264
25-29 anos	46	89	199	9	3	0	0	142	188	34	710	38	163	133	10	7	0	0	203	217	16	786
30-39 anos	627	954	187	64	93	0	0	328	117	21	2391	560	1170	129	38	246	0	0	573	96	7	2807
40-49 anos	492	918	71	37	136	18	0	328	36	9	2045	479	1354	25	29	264	37	0	451	26	8	2673
50-59 anos	188	445	17	46	15	36	5	240	9	1	1002	236	886	14	18	81	95	19	326	5	0	1675
+ 60 anos	21	80	10	26	4	12	18	67	1	0	239	35	173	18	25	81	26	31	68	4	1	457
TOTAL	1376	2488	530	182	251	66	23	1240	1585	96	7837	1350	3752	343	120	679	158	50	1771	1420	42	9685

Fonte: Ficha de Perfil 2019

Comparando os dados de faixa etária de 2019 com os anos anteriores, verifica-se um envelhecimento do quadro funcional de todas as categorias do quadro do MPF.

Quadro IX – Faixa etária em 2019, 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014

Faixa etária	2019	2018	2017	2016	2015	2014
18-39 anos	53,62%	56,03%	50,63%	31,89%	34,97%	39,74%
18- 49 anos	80,69%	82,23%	30,05%	23,14%	26,16%	30,68%

Ficha de perfil 2014/2015/2017/dez/2017/dez/2018, 2019. Observamos que não inserimos os dados das/os membras/os requisitadas/os e da/os voluntários porque essas categorias não foram inseridas nos anos anteriores.

Das 13942 pessoas (membras/os, analistas, técnicas/os, ocupante de cargo e função de comissão, servidora/o requisitada/o e terceirizada/o) que informaram sua escolaridade, 10009 (71,79%) possuem curso superior completo, especialização, mestrado, mestrado incompleto e doutorado. Sendo que, além das/os ocupantes dos cargos que exigem graduação completa (membro, analista e CC) 41,24% dos cargos técnicos, 87,97% em comissão, 63,90% de requisitado e 6,19% de terceirizado (Quadro X).

Entretanto, existe ainda 5 analfabetos (2 mulheres e 3 homens). Uma pessoa a mais que em 2018.

O percentual de informação ignorada e não respondida foi de apenas 1,66% (apenas do cargo de terceirizado) o que demonstra que a maioria do quadro funcional vem atualizado seus cadastros.

Quadro X – Escolaridade do quadro funcional do MPF

ESCOLARIDADE	Membra/o	Analista	CC/FC	Técnica/o	Serv. Req	Terceirizada/o	Total
Total por categoria	1156	2724	877*	6239	302	2921	13342
Analfabetos	0	0	0	0	0	5	5
Ens. Fundamental Incompleto	0	0	1	11	0	298	310
Ens. Fundamental Completo	0	0	0	34	5	309	348
Ens. Médio Incompleto	0	0	0	0	0	287	287
Ens. Médio Completo	0	0	33	1310	51	1256	2650
Ens. Superior Incompleto	0	0	0	0	0	333	333
Ens. Superior Completo	1050	584	761	2573	193	181	5342
Especialização	25	1925	61	2178	47	0	4236
Mestrado Incompleto	3	0	0	0	0	0	3
Mestrado	51	178	14	124	3	20	390
Doutorado	11	14	1	9	3	0	38

Total/categoria	1140	2701	8712	6239	302	2689	13942
Informação ignorada ou não respondida	0	0	0	0	0	232	232

Ficha de Perfil/dezembro/2019. A escolarização de estagiários de nível médio não consta na base de dados, mas consideramos que possuem nível médio completo. Também não existem dados para as/os voluntárias/os. Apenas 12 pessoas são ocupantes exclusivas das funções de confiança e apenas 6 possui ensino superior completo.

Quando se observa a escolaridade por sexo verifica-se que é a mulher - membra, analista, ocupante de CC, técnica, servidora requisitada e terceirizada - que possui maior escolaridade (50,63%). No entanto, enquanto elas possuem mais cursos de especialização, os homens possuem mais cursos de mestrado e doutorado (Quadro XI).

Quadro XI – Cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado das/os ocupantes nos cargos de membras/os, analistas, técnicas/os, Cargos em comissão, terceirizadas/os por sexo

Escolarização	Mulher							Homem							Total geral
	Mem	Ana	CC	Téc	Req	Terc	Total	Mem	Ana	CC	Téc	Req	Terc	Total	
Especialização	6	1017	41	1075	29	0	2168 51,18%	19	908	20	1103	18	0	2068	4236
Mestrado	10	75	8	71	1	14	179	41	103	6	53	2	6	205 53,38%	384
Doutorado	3	14	1	4	1	0	23	8	23	0	5	2	0	38 62,29%	61
TOTAL	19	1106	50	1150	31	14	2370 50,63 %	68	1034	26	1161	22	6	2311	4681

Ficha de Perfil/2019

Os dados da ficha de perfil de 2019 mostram que há menos mulheres solteiras, casadas/união estável do que homens. No entanto, entre as/os viúvas/e separadas/divorciadas elas são a maioria.

Observo que em 2018 não tínhamos dados dos voluntários. Em 2019 temos 80 mulheres e 32 homens solteiros. Casadas/união estável, 10 mulheres e oito homens. Separados/divorciado seis mulheres e dois homens.

Quadro XII - Estado Civil

Estado Civil	Mulher									Homem								
	Ana	Téc.	CC/FC	Serv Req	PROC	Terc	Estg	Vol	Total	Ana	Téc.	CC/FC	Serv Req	PROC	Terc	Estg	Vol	Total
Solteiro	432	811	358	57	89	621	404	80	2852 45,84	466	1196	341	32	207	674	421	32	3369 54,15

Casado	764	1257	138	92	190	362	22	8	2833 39,90	778	2097	87	73	527	685	13	7	4267
União estável	5	9	1	0	24	69	0	2	110 36,42	6	17	0	0	38	130	0	1	192
Viúvo	4	18	0	1	3	34	0	0	60 81,08	4	8	0	0	1	1	0	0	14
Separado/ Divorciado	111	252	18	22	32	78	4	6	523 59,16	55	188	7	8	36	63	2	2	361
Outros	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	5	0	0	0	5
NI	58	141	15	10	0	76	0	0	300 39,73	61	245	12	7	2	128	0	0	455 34,35
TOTAL	1374	2488	530	182	340	1240	430	96	6680	1350	3751	347	120	816	1681	436	42	8663

Fonte: Ficha de Perfil 2019

Diferentemente de 2018, quando apenas as/os terceirizadas/os declararam união estável, em 2019, todas as categorias também declaram.

O percentual de mulheres solteiras diminuiu em 2015 e apresentou um pequeno crescimento nos outros anos. Em 2015 o número de casadas/união estável aumentou em relação a 2014, diminuiu em 2016 e cresceu nos anos posteriores.

O de homem solteiro aumentou em 2015 em relação à 2014, diminuiu em 2016, cresceu em 2017 e 2018 e decresceu em 2019. O percentual de casados/união cresceu em 2015 em relação à 2014, diminuiu no ano seguinte, cresceu em 2017, decresceu em 2018 e cresceu em 2019 (Quadro XIV).

Quadro XIII - Estado Civil 2019/2018/ 2017/2016/2015/2014

Ficha de Perfil	Mulher		Homem	
	Solteira	Casada/ União Estável	Solteiro	Casado/ União Estável
2019	45,36%	46,76%	54,63%	60,21%
2018	38,40%	39,78%	46,95%	39,15%
2017	39,28%	43,89%	35,32%	50,98%
2016	35,43%	38,83%	31,54%	49,67%
2015	34,48%	44,46%	37,70%	54,15%
2014	47,53%	39,53%	30,24%	39,52%

Ficha de Perfil 2014/2015/dez/2017/2018/2019 sem os dados das/dos estagiários

Dos 126 casamentos existentes entre pessoas do quadro funcional 21,23% acontecem entre membras/os e 78,76% entre as/os servidoras/es sendo a maioria de cor branca.

A média de filhas/filhos das membras/os e servidoras/es do MPF é de 1,04. No Brasil a

média é de 1,72 filhos/mulher brasileira (IBGE).

A incidência maior de filhas/os com menos de 10 anos pode ser explicada pela maior concentração de mulheres em idade fértil (30-39 anos) no quadro do MPF.

1.2 Membras/os

O concurso público para a carreira de procurador/a da República é de âmbito nacional para bacharéis em Direito com pelo menos três anos de atividade jurídica. Ele é organizado pela Secretaria de Concursos da PGR, responsável também pela elaboração das provas escrita, objetiva e discursiva, prova de títulos e prova oral com regras estabelecidas por meio de resolução do Conselho Superior do MPF.

O 29º concurso, publicado no DOU em agosto de 2016, atendeu a recomendação do CGGR¹ de adotar linguagem inclusiva de gênero e inserir campos específicos nos formulários de inscrição para a declaração de raça/cor e etnia, conforme a classificação adotada pelo IBGE². Entretanto, como não adotou a norma que determina a reserva de pelo menos 20% de vagas para negras/os o concurso foi anulado e só se encerrou no final de 2018 após a adequação a essa política de ação afirmativa. Com a aprovação nas provas escritas, o candidato passa por uma comissão e identificação no dia marcado para as provas orais.

O percentual de candidatos para esse concurso aumentou 54,82% em relação ao 27º concurso realizado em 2014. Entretanto, a média de candidatas/os por sexo se manteve estável – os homens sempre com mais de 55% dos inscritos em todos os últimos concursos (18º/2001 ao 29º/2014).

Quadro XIV - Concursos

CONCURSO	INSCRI	HOMEM	MULHER	EVASÃO	FIZERAM	APROVADOS/AS
----------	--------	-------	--------	--------	---------	--------------

¹ OF/149/2015/VPGR ao Diretor-Geral da ESMPU solicita que seja avaliada a inclusão da temática da equidade de gênero e raça nas atividades contínuas, acadêmicas, de educação a distância e de ingressos na carreira do MPU, entre outras; OF/115/2015/VPGR/CGGR, em 16 de julho ao Secretário de Concurso, sugerindo acrescentar nos formulários de inscrição dos concursos futuros, campos específicos para a declaração de raça, cor e etnia, conforme classificação do IBGE.

² O OF/17.243/2016 (PR/SP-00083310/2016) de 21/11/2016, assinado por 74 procuradores da República requereu que o Conselho Superior/CSMPF adeque a regularização do Concurso de Ingresso para procuradores da República, se aproximando dos modelos adotados pelo Conselho Nacional de Justiça/CNJ (Resolução 203/2015), no tocante à política de ação afirmativa de acesso de pessoas negras nos Quadros do MPF. Segundo o sistema UNICO, em 6/2/2017, esse ofício foi anexado ao PGEA1.000.001.000106/2015-32 – concurso de procuradores – Cotas raciais e aguarda parecer do relator. Fonte: Comissão de Concurso/MPF

	TOS				PROVAS	homem	mulher	total
22°	10.175	5.665 55,68%	4.510 44,32%	2.665 26,19%	7.510 73,80%	49 70%	21 30%	70
23°	10.786	6.134 56,87%	4.652 43,13%	2.583 23,94%	8.203 76,05%	18 62,06%	11 37,93%	29
24°	10.370	5.862 56,53%	4.508 43,47%	2.587 24,94%	7.783 75,05%	61 73,74%	22 26,50%	83
25°	9.502	5.272 55,48%	4.230 44,52%	1.870 19,68%	7.632 80,31%	53 74,64%	18 25,35%	71
26°	7.454	4.255 57,08%	3.199 42,92%	2.421 32,47%	5.033 67,52%	62 69,66%	27 30,33%	89
27°	6.826	4.033 59,08%	2.793 40,92%	1.862 27,27%	4.964 72,72%	54 76,05%	17 23,94%	71
28°	7.550	4.602 59,64%	3.114 40,36%	2.280 30,19%	5.436 69,80%	56 73,68%	20 26,31%	76
29°	13.771	7.842 56,94%	5.929 43,05%	4.639 33,68%	9.131 66,30%	30 63,82%	17 36,17%	47
MÉDIA	76434	43655 57,11%	32769 42,88%	2.0607 29,96%	5.5827 73,03%	383 71,45%	153 28,55%	536

Observando separadamente o 29º concurso, quadro XV, percebe-se que mais homens do que mulheres estiveram ausentes na primeira prova, mas dos que fizeram o índice maior de aprovação foi de homens (77,65%), também na prova subjetiva (62,82%).

Das 47 pessoas aprovadas 30 são homens (63,82%) e 17 são mulheres (36,17%) sendo que 27 pessoas foram empossadas no início de 2019 e 2020 (17 mulheres e 18 homens, respectivamente).

Quadro XV - 29º Concurso

	Inscrito	Ausente na 1ª prova	Realizou a prova objetiva	Aprovada/o na prova subjetiva	Aprovada/o na Prova oral	Empossado em 7/1/2019	Empossados em 2020*
homem	7.842 56,94%	2.689 57,96%	5.153 56,42%	73 77,65% (1 negro)	30 63,82% (1 negro)	14 46,66% (1 negro)	14 46,66% (1 amarelo)
mulher	5.929 43,05%	1.950 42,03%	3.979 43,57%	21 22,34%	17 36,17%	3 17,64%	4 23,52%
total	13.771	4.639	9.132	94	47	17	18

Assessoria Especial de Atendimento a membros. Em 2020 foram dois procuradores foram empossados (um homem e uma mulher) e em março outros 16 (2 mulheres e 14 homens)

A maioria das/os candidatas/os do 29º concurso era de cor branca (69,61%). A representatividade dos homens foi maior (56,94%) do que a de mulheres. Das/os empossadas/os

em 2019 e 2020, com exceção de dois homens - um preto (por cota) e outro amarelo, todas/os eram de cor branca.

Quadro XVI – Cor/raça e etnia no 29º concurso

MULHER						HOMEM						
Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	Total	TOTAL
4.224	185	1.386	130	4	5.929	5.362	324	2.029	120	7	7.842	13.771
71,24%	3,12%	23,38%	2,19%	0,07%	43,05%	68,38%	4,13%	25,87%	1,53%	0,09%	56,94%	100

Ficha de Perfil dez/2019, PGR- Assessoria Especial de Atendimento a membros

Atualmente são 1156 membras/os: 340 mulheres e 816 homens, sendo 858 (74,22%) procuradoras/es (251 mulheres e 608 homens), 224 (19,37%) procuradoras/es regionais (66 mulheres e 158 homens) e 73 (6,31%) subprocuradoras/es (23 mulheres e 50 homens). O percentual de mulheres é de 29,40% e de homens 70,58% (em 2018 os percentuais eram 29,14% e 70,85%).

Em relação aos anos anteriores, observa-se no quadro XVII que o número de membras/os em 2019, cresceu 0,27% em relação a 2018 que diminuiu 0,3% em relação a 2017, que, por sua vez cresceu -0,26% em relação a 2016, que diminuiu 0,12% em relação a 2015.

Quadro XVII - Membras/os nos anos de 2015/2016/2017/2018/2019

Ano	nível	MULHERES							HOMENS							Total M + H
		Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total	
2019	PR	215 85,65	0	24 9,56	2 0,79	0	10	251 29,25	470 77,30	16	84 13,81	8	1	29	608 70,74	858 74,22
	PRR	56 84,84	1 15,15	4	2	0	3	66 29,46	122 77,21	4	14	1	0	17	158 77,54	224 19,37
	SUB	19 82,60	0	1	1	0	2	23 31,50	43 86	0	2	0	0	5	50 68,49	73 6,31
Total 2019		29 85,29	1	29 8,52	5	0	15 4,41	340 29,41	635 77,81	20	100 8,65	9	1	51	816 70,58	1156
2018	PR	214 86,29	-	21	2	-	11	248	465	16	85	7	1	30	604	852
	PRR	55 84,61	1	4	2	-	3	65	124	4	16	1	-	18	163	228
	SUB	18	-	1	1	-	3	23	44	-	2	-	-	4	50	73

	78,26														
Total 2018	287 85,41	1	26	5	-	17	336 29,14	633	20	103	8	1	51	817	1153
Total 2017	289 86,01	1	26	5	0	15	336 29,44	633	19	103	8	1	41	805	1141
Total 2016	290 86,56	1	25	5	0	14	335 29,18	638	19	103	8	1	44	813	1148
Total 2015	279 87,83	1	20	5	0	13	318 29,30	608	17	90	11	1	40	767	1085

Ficha de Perfil 2015/2016/dez2017/dez2018/2019

O quadro XVIII mostra que, em 2019 em relação a 2018, o percentual de mulheres procuradoras cresceu 0,28%, decresceu 1,46% entre as procuradoras regionais e se manteve estável as subprocuradoras.

O percentual de mulheres não apresentou grandes variações: 29,30%, 29,18%, 29,44%, 29,14% e 29,41%, nos anos de 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019, respectivamente.

Quadro XVIII - Quantitativo de membras/os por nível da carreira nos anos de 2019, 2018, 2017, 2016 e 2015

	Nível	Mulheres		Homens	
		total	%	total	%
2019	PR= 859	251	29,22%	608	70,77%
	PRR= 244	66	27,04%	158	64,75%
	SUB= 73	23	31,50%	50	68,49%
	Total= 1156	340	29,42	815	70,58
2018	PR=852	248	29,10%	604	70,89%
	PRR=228	65	28,50%	163	71,49%
	SUB=73	23	31,50%	50	68,49%
	total=1153	336	29,14%	820	71,11%
2017	PR=810	246	30,37%	595	73,6%
	PRR=227	68	29,95%	159	70,04%
	SUB= 73	22	30,13%	51	69,86%
	total=1141	336	29,4%	805	70,55%
2016	total=1148	335	29,18%	813	70,81%

Ficha de Perfil 2015/2016/2017/2018 e 2019 com membros empossados em 2020. Em 2016 e 2015 não havia dados por nível de carreira de procuradores.

Em 2019 um procurador se aposentou.

Tem 10 procuradores requisitados de outros órgãos - cinco mulheres, todas brancas e cinco homens, dois brancos e três pardos.

A cor predominante entre membras/os do MPF é a branca: 85,29% mulheres e 77,69%

homens. Tem uma procuradora regional, 16 procuradores e 4 procuradores regionais de cor preta. A cor parda é mais representativa no nível de procuradora/or da República: 29 mulheres e 100 homens sendo a maioria procuradores e procuradores regionais. Com exceção de uma subprocuradora parda e outra amarela o restante é branca. Há dois subprocuradores pardos. Amarelos são 14 (5 membras e 9 membros) e um procurador se declarou indígena. Não declararam sua cor 4,41% das mulheres e 6,25% dos homens (Quadro XIX).

Quadro XIX - Cor/Raça e Etnia das/dos membras/os

	Mulher							Homem							TOTAL M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total	
PR	215 85,65	0	24 9,56	2	0	10	251 29,22	470 77,30	16 2,63	84 13,81	8	1	29	608 70,77	859
PRR	56 84,84	1	4 6,06	2	0	3	66 29,46	122 7,72	4	14 8,86	1	0	17	158 70,53	224
SUB	19 82,60	0	1	1	0	2	23 31,50	43 86	0	2	0	0	5	50 68,49	73
Total	290 85,29	1	29 8,52	5	0	15 4,41	340 29,41	635 77,88	20	100 12,25	9 1,10	1	51 6,25	816 70,58	1156

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Os quadros XX e XXI indicam a distribuição dos membros em todas as unidades do MPF – Procuradoria Regional da República/PRR, Procuradoria da República/PR nos estados e nos municípios/PRM.

São 219 procuradores regionais. As mulheres são 46,13%, um número maior do que em 2018 (41,02%). Os homens são a maioria (56,82%).

A maior parte é de cor branca 81,01% (27,27% de mulheres e 72,72% de homens) em relação ao total de membras/os.

Como já foi dito anteriormente, existe apenas uma mulher preta lotada na PRR1. Há quatro homens pretos lotados nas PRR 1ª, 3ª, 4ª e 5ª regiões. Pardos são três mulheres e 10 homens sendo que a maioria na PRR3.

Em relação à 2018 a PRR3 continua sendo mais equitativa quanto ao gênero - 44,64% de mulheres e 55,35% de homens, mas com uma diminuição no percentual de mulheres - eram 48,21% e atualmente são 44,64%.

Nas outras PRR as mulheres representam 25% na PRR1, 30,61% na PRR2, 22,22% na

PRR4 e 19,04% na PRR5 (a mais desigual).

Quadro XX - Distribuição das/os procuradores regionais nas PRR

Nível/unidades		Mulher							Homem						
Cor/raça e etnia		Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total
PRR	PRR1	11	1	0	0	0	0	12 25	30	1	4	0	0	1	36 75
	PRR2	15	0	0	0	0	0	15 30,61	27	0	1	0	0	6	34 69,38
	PRR3	18	0	3	2	0	2	25 44,64	21	1	4	1	0	4	31 55,35
	PRR4	10	0	0	0	0	0	10 22,22	29	1	0	0	0	5	35 77,77
	PRR5	3	0	0	0	0	1	4 19,04	15	1	1	0	0	0	17 80,95
	Total PRR	57 86,36	1	3	2	0	3 4,54	66 30,16	122 79,93	4	10	1	0	16 10,45	153 69,86

Ficha de Perfil jan-dez/2019

O quadro abaixo mostra que o sexo masculino predomina (+70%) em todas as PR. A média de membras nas PR nos estados é de 33,10 o que representa um aumento de 0,29% de mulheres em relação a 2018 (32,81). Nas PRM é 25,11%, uma diferença é de 0,36% em relação a 2018 (24,75%).

Quadro XXI - Distribuição das/os membras/os nas Procuradorias Estaduais e Municipais

		Mulher							Homem						
		Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total
Região Norte	PR	10	0	5	0	0	0	15	28	1	13	0	0	2	44
	PRM	8	0	4	0	0	1	10	19	2	4	1	0	6	32
	total	18	0	9	0	0	1	28 26,92	47	3	17	1	0	8	76 73,07
Região Nordeste	PR	31	0	4	0	0	2	37	58	2	19	0	0	5	84
	PRM	17	0	3	0	0	3	23	39	3	10	0	0	5	57
	total	48	0	7	0	0	5	60 29,85	97	5	29	0	0	10	141 70,15
Região Centro	PR	19	0	2	0	0	0	21	33	0	10	1	0	0	44
	PRM	5	0	1	0	0	0	6	17	2	5	0	0	2	26

Oeste	total	24	0	3	0	0	0	27 27,83	50	2	15	1	0	2	70 72,16
	PR	44	0	3	1	0	2	50	67	3	12	1	0	2	85
Região Sudeste	PRM	37	0	1	1	0	1	40	105	2	12	5	0	2	126
	total	81	0	4	2	0	3	90 29,90	172	5	24	6	0	4	211 70,10
Região Sul	PR	22	0	0	0	0	0	22	32	1	1	0	0	2	36
	PRM	22	0	2	0	0	1	25	71	0	2	0	1	4	78
	total	44	0	2	0	0	1	47 29,19	103	1	3	0	1	6	114 70,80
CONSOLIDAÇÃO DOS DADOS															
PR (total)		126	0	14	1	0	4	145 33,10	218	7	55	2	0	11	293 66,89
PRM (total)		89	0	11	1	0	6	107 25,11	251	9	33	6	1	19	319 74,88
Total PR+PRM		215	0	25	2	0	10	252 29,16	469	16	88	8	1	30	612 70,83

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Em dezembro de 2019, atuavam 83 membros na PGR, entre subprocuradores e procuradores: 32,53% de mulheres e 67,46% de homens. Um percentual de mulheres maior que a média nas PR, PRM e PRR.

Em 2019, apenas um membro se aposentou.

Quadro XXII - Quantitativo de membras/os na PGR

	Mulher							Homem						
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branc a	Preta	Pard a	Ama r	Indíg	NI	total
PGR Total	23	0	1	1	0	2	27 32,53	46	0	5	0	0	5	56 67,46

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Em relação a faixa etária a maior parte (39,44%) de mulheres e homens possui 40 a 49 anos de idade e 29,41% tem de 30 a 39 anos. Com mais de 50 anos encontram-se 21,71% e com mais de 60 anos 8,56% de membros.

Quadro XXIII - Faixa Etária de membras/os

Faixa etária	Mulher				Homem				TOTAL M+H
	PR	PRR	SUB	TOTAL	PR	PRR	SUB	TOTAL	
25-29 anos	3	0	0	3	7	0	0	1	10
30-39 anos	33	0	0	33	247	0	0	247	340
40-49 anos	136	18	0	154	265	37	0	302	456
50-59 anos	15	36	5	56	81	95	19	195	251
+ 60 anos	4	12	18	34	8	26	31	65	99
Total de Proc.	251	66	23	340	608	158	50	816	1156

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Quando analisamos a faixa etária/nível de carreira verifica-se que a idade predominante das/s procuradoras/es é de 40-49 anos. Entre procuradores regionais, de ambos os sexos, é de 50 a 59 anos. A maioria das/os subprocuradoras/es possui mais de 60 anos.

A maioria das/os membras/os requisitadas/os também estão na faixa etária de 40 a 49 anos.

Em relação ao estado civil 30,16% das membras/os são solteiras/os e 51,53% casadas/os/união estável. Mas a maioria das/os procuradoras/es e homens é separada/o/divorciada/o (47,05% elas e 61,11% ele). O homem é maioria em qualquer uma das condições – solteiro, casado, união estável, viúvo, separado/divorciado.

Entre as/os requisitadas/os, quatro mulheres são casadas, uma é solteira e quatro homens são solteiros e outro é separado/divorciado.

Quadro XXIV - Estado Civil das membras/os

Estado Civil	Mulher				Homem				M+H
	PR	PRR	SUB	TOTAL	PR	PRR	SUB	TOTAL	
Solteira/o	71	14	4	89 30,16	172	30	4	206	295
Casada/o	140	39	11	190 26,49	373	119	35	527	717
União estável	20	2	2	24 38,70	32	4	3	38	62
Viúva/o	0	2	1	3	1	0	0	1	4
Separada/o-divorciada/o	18	9	5	32 47,05	22	6	8	36 61,11	68
Outro	2	0	0	2	6	0	0	6	8

Não Informado	0	0	0	0	1	1	1	3	3
TOTAL de PROC	251	66	23	340	593	159	50	816	1156

Os dados demonstram que 4,15% das/os membras/os do MPF são casadas/os entre si sendo 7,05% das mulheres e 2,94% dos homens. A maioria dos casais é formada principalmente por procuradoras/es de cor branca.

Quadro XXV - Casamentos entre membras/membros

Nível de carreira	Mulher 340							Homem 816						
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total
PR	14	0	4	0	0	0	18	12	0	1	1	0	0	14
PRR	3	0	1	0	0	0	4	7	0	0	0	0	0	7
SUB	2	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	1	3
total	19	0	5	0	0	0	24	20	0	2	1	0	1	24

Ficha de Perfil jan-dez/2019

As/os membras/os possuem um total de 1629 filhas/os de destes 37,04% são das mulheres. A maioria está na faixa etária de 0 a 5 anos de idade, em seguida 6 a 10 anos, maior de 21 anos, 11 a 15 e 16 a 21 anos. Em 2018, a média de filhas/os das/os membras/os é de 1,02% sendo que a média das mulheres é de 1,30% e homens 1,45%.

A maior parte das filhas/os dos membros é maior de 21 anos. Em seguida, são os menores de 5 anos, 6 a 10, e depois de 10 anos. A maioria dos filhos das membras tem 0-5 anos (7,73%) depois de 6-10, 11 a 16 e 16 a 21 anos. Não temos dados dos membros empossados em 2020.

Por falta de dados não é possível mensurar qual o nível da carreira – procurador, procurador regional e subprocurador - possui mais filhas/os, nem a quantidade de membras/os que não os possui. A maioria das mães e pais são de cor branca.

Quadro XXVI - Faixa etária das/os filhas/os das/os membras/os

Faixa etária	Mulheres 340							Homens 816						
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total
0-5 anos	102	0	17	2	0	5	126	231	11	42	4	2	12	302

							28,3								25,48
6-10 anos	95	0	6	1	0	2	104 23,42	161	6	26	3	0	16	212 17,89	
11-15 anos	61	0	1	2	0	0	64 14,41	144	9	26	2	0	7	188 15,86	
16-21 anos	42	1	5	2	0	0	50 11,26	134	6	19	0	0	11	170 14,34	
Maior de 21 anos	88	0	3	2	0	7	100 22,52	229	2	38	0	0	41	313 26,41	
total	388	1	32	9	0	14	444 37,04	899	34	151	12	2	87	1185	
total de Filhos = 1629															

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Em relação a escolaridade observo que as informações de 2019, como as de 2018 não aparentam ser representativas apesar de constar na Ficha de Perfil que houve nenhuma informação das/os membras/os como aconteceu em 2017 (quando a ausência de respostas entre as mulheres foi 97,02% e homens 95,52%).

Segundo os dados de 2019, são os membros (procuradores e procuradores regionais) que possuem mais cursos de especialização. As mulheres, também procuradoras e procuradoras regionais) possuem mais cursos de mestrado. Nos cursos de doutorado o índice maior é do procurador regional.

Quadro XXVII - Escolaridade de membras/os

Escolaridade	Procuradora/or da República		Procuradora/or Regional		Subprocuradora/or da República		Total	
	Mulher 248	Homem 604	Mulher 65	Homem 163	Mulher 23	Homem 50	Mulher 336	Homem 817
Especialização	5	19	1	1	0	0	6	20
Mestrado Incompleto	1	30	0	11	0	1	1	50
Mestrado	5	2	4	0	1	0	10	2
Doutorado	0	0	2	8	1	0	3	8
Não Informado	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	51	7	20	2	1	20	72

Ficha de Perfil jan-dez/2019

A maioria dos participantes dos cursos oferecidos pelo programa de capacitação e desenvolvimento do MPF é o homem (59,21%). A maior parte é de procuradora/or e procuradora/or regional sendo que as/os primeiros predominam nos cursos de atualização

profissional, desenvolvimento gerencial (os mais concorridos e com maior número de mulheres), estratégico e integração. As/os subprocuradoras/os participaram apenas dos cursos de atualização profissional e predominância foi de mulheres.

Enquanto 1398 membras/os (32,40% de mulheres) participaram desses cursos em 2018, em 2019 foram 434, mas com um número maior de mulheres (40,78%)

Quadro XXVIII - Modalidades de Capacitação e Qualificação Profissional*

Modalidades	Cargo	Mulher 340							Homem: 816						
		Branc	Pret	Pard	Amar	Ind	NI	Total	Branc	Pret	Pard	Amar	Ind	NI	Total
Atualização Profissional	PR	51	0	7	0	0	6	64 30,47	102	7	25	2	0	10	146 69,53
	PRR	9	1	0	0	0	1	11 26,19	26	0	2	0	0	3	31
	SUB	5	0	0	0	0	0	5 55,55	7	0	2	0	0	0	8
Desenvolvimento Gerencial	PR	13	4	22	0	0	1	40 52,63	17	1	16	0	0	2	36
	PRR	5	0	0	0	0	0	5 55,55	3	0	1	0	0	0	4
	SUB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desenvolvimento Estratégico	PR	1	0	0	0	0	0	1	3	0	2	0	0	0	5
	PRR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	SUB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Integração	PR	15	0	2	0	0	0	17 44,73	16	1	3	1	0	0	21
	PRR	5	0	0	0	0	0	5 45,45	3	0	2	0	0	1	6
	SUB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00
TOTAL		104	5	31	0	0	8	177 40,78	177	9	52	3	0	16	257 59,21

Ficha de Perfil jan-dez/2019

*As modalidades de Atualização Profissional são ações voltadas para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais de membros e servidores de forma ampla. Desenvolvimento Gerencial compreende ações voltadas para o desenvolvimento e competência de gestores de forma a atender as demandas e os desafios da instituição. Estratégia são ações relacionadas diretamente ao Planejamento, bem como aos projetos institucionais. A modalidade de Integração são ações relacionadas à melhoria do ambiente a fim de proporcionar bem-estar aos integrantes da instituição. Todas elas não são obrigatórias e o incentivo à participação de membros e servidores é o adicional de qualificação.

AGUARDANDO DADOS 2019

No período de janeiro a dezembro de 2018 foram promovidas 46 Capacitações/cursos presenciais e uma EAD (curso a distância) sendo que alguns foram direcionados para procuradoras/es. Grande parte dos tutores dessas capacitações eram

membras/os: 23,40% e 76,59% de mulheres e homens, respectivamente. O maior número de participantes (53,50%) é de mulher branca 72,1% e parda 22,9%. A maior parte dos homens também era de cor branca (61,5%) e parda (26,9%).

Quadro XXIX - Capacitações/cursos presenciais e EAD

2018			TUTOR												PARTICIPANTES												
Curso	EAD	PRES	Mulher						Homem						Mulher						Homem						
			Bra	Pre	Par	Am	Ind	NI	Bra	Pre	Par	Am	Ind	NI	Bra	Pre	Par	Am	Ind	NI	B	P	Pa	A	Ind	NI	
47	1	46	10	0	1	0	0	0	36	0	6	0	0	0	0	518	13	165	5	17	0	384	41	168	12	17	2
%	2,12	97,87	90,9	0	9,09	0	0	0	85,7	0	14,2	0	0	0	0	72,1	1,8	22,9	0,69	2,3	0	61,5	6,5	26,9	1,9	2,7	0,3

Ficha de Perfil jan-dez/2018

As mulheres, membras, a maioria de cor branca, também se afastaram para participar de cursos de capacitação externos (16,66%) e congressos no exterior (35,40%).

Quadro XXX- Afastamento para participar de congressos

	Mulher: 340							Homem: 816							TO TAL
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	total		
Curso de capacitação externos	4	0	0	0	0	0	4 16,66	14	0	2	0	0	2	22	24
Congressos exterior	9	0	1	0	0	1	11 35,4	19	0	1	0	0	0	20 64,51	31
total	13	0	1	0	0	0	15	33	0	3	0	0	2	42	57

Ficha de Perfil jan-dez/2019. No Sistema de Gerenciamento de Pessoal há registro apenas dos afastamentos para curso de aperfeiçoamento e estudos no exterior e, de afastamentos para comparecimento a seminários e congressos no exterior.

Quando discriminamos essas capacitações os dados mostram que são os homens os mais beneficiados: 76,16% versus 23,84% das mulheres. Eles participaram de 24 cursos de aperfeiçoamento e estudos no exterior e as mulheres apenas de 5. A participação da mulher é mais representativa (40,90%) apenas nos cursos de aperfeiçoamento e estudos no país.

Quadro XXXI - Afastamento para capacitação de membras/os

Código	Mulheres							Homens							Total licenças
	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	Total 336	Branca	Preta 6/	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	Total 817	
Código 12	8	0	0	0	0	1	9 40,90	10	0	1	0	0	2	13	22
Código 23	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	2	3

Código 47	1		1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	2	3
Código 57	4	0	0	0	0	1	5	31	0	10	0	0	0	41	46
Código 58	5	0	1	0	0	0	6	6	2	7	0	0	0	15	21
Código 59	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
Código 60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	12
Código 63	5	0	0	0	0	0	5	12	0	2	0	0	2	16	21
Código 68	4	0	2	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6
Código 85	6	0	3	0	0	0	9	2	2	2	0	0	19	25	34
Código 104	8	0	0	0	0	0	8	40	0	2	0	0	0	42	50
Total	42	0	7	0	0	2	51 23,83	112	4	24	0	0	23	163 76,17	214

Código 12: Curso de aperfeiçoamento e estudos no país sem ônus

Código 23: Afastamento para comparecimento a seminários de congressos no país com ônus

Código 47: Afastamento para comparecimento a seminários de congressos no país sem ônus

Código 57: Afastamento para curso de aperfeiçoamento e estudos no país com ônus limitado

Código 58: Afastamento para curso de aperfeiçoamento e estudos no país com ônus

Código 59: Afastamento para curso de aperfeiçoamento e estudos no exterior com ônus

Código 60: Afastamento para curso de aperfeiçoamento e estudos no exterior sem ônus

Código 63: Afastamento para curso de aperfeiçoamento e estudos no exterior com ônus limitado

Código 68: Afastamento para comparecimento a seminários ou congressos no país com ônus limitado

Código 85: Afastamentos para curso de vitaliciamento – civ

Código 104: Afastamento para comparecimento a encontros ou congressos, no âmbito da instituição ou promovidos pela entidade de classe a que pertença

Quadro XXXII - Consolidação dos dados de afastamento para cursos de capacitação e congressos

	Mulheres							Homens							Total licenças
	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	Total 336	Branca	Preta 6/	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	Total 817	
Curso de capacitação interno Códigos: 12, 57, 58, 85	23		4				29 24,46	49	4	20			21	94	123
Curso de capacitação externos	5	0	0	0	0	0	5 21,76	14	0	2	0	0	2	16	23

SECRETÁRIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
SEC.ADJUNTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
TOTAL PR	12	0	5	0	0	2	19	25	1	6	1	0	1	35	54
							35,18								64,81
MEMBRO CCR	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
SUPLENTE CCR	6	0	0	0	0	0	6	8	0	2	0	0	0	10	16
SG ADJUNTO	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
SECRETÁRIO	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
SECRET. ADJUNTO	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL PRR	8	0	0	0	0	0	8	11	0	2	0	0	0	13	21
							38,09								61,90
PGR	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
VICE-PGR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
PGE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
VICE-PGE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
CORR GERAL	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
OUIDOR-GERAL	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
PFDC	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
PFDC ADJUNTO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
SUPLENTE CCR	2	0	0	0	0	1	3	3	0	0	0	0	1	4	7
MEMBRO CCR	3	0	0	1	0	0	4	7	0	1	0	0	1	9	13
COORD CCR	3	0	0	0	0	0	3	3	0	1	0	0	0	4	7
COOR ASS DO PGR	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
COORDENADOR	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	2	3
SECRETÁRIO	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	2	3
TOTAL SUB	11	0	0	1	0	1	13	23	0	2	0	0	3	28	41
							31,70								68,29
TOTAL GERAL	31	0	5	1	0	4	39	60	1	10	1	0	4	76	115
	79,48		12,82				33,91	78,94		13,15				66,08	

A promoção de membros ocorre por merecimento e antiguidade até 30 dias da vacância no cargo.

Por merecimento, foram promovidos três mulheres e três homens, todos brancos, a procuradoras/es regionais.

Quadro XXXV - Promoção de membras/os por merecimento

nível	Mulher							Homem						
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total
PRR	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	3
TOTAL	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
							50							50

Ficha de Perfil, Jan-Fev/2019

Por antiguidade, seis membros, sendo 2 procuradores promovidos à regionais, uma mulher e dois homens à subprocuradora/r. A maioria de cor branca e um outro não declarou sua cor.

Quadro XXXVI - Promoção por antiguidade

nível	Mulher							Homem						
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total
PROC	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
PRR	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	3
total	1	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	5
							16,66							83,33

Ficha de Perfil, Jan-Fev/2019

Analisando o quadro abaixo observa-se que a ascensão das mulheres em relação a totalidade de homens foi maior na promoção por merecimento.

Quadro XL – Promoções - Mulheres e Homens

	Mulher	Homem	total	Promoções por merecimento			Promoções por antiguidade		
				Mulher	Homem	total	Mulher	Homem	total
Total	340	816	1156	3 0,88	3 0,36	6	1 0,29	5 0,61	6

Divisão de Provedimento, Registros e Informações de membros/PGR-DPRIM (2016-31/12/2017)

Em 2019, 202 membras/os se aposentaram, 22,27% de mulheres (6,66%, 55,55% e 37,77% de procuradoras, regionais e subprocuradoras, respectivamente). O percentual de homens foi de 77,72% (14,01%, 29,93% e 56,05% de procuradores, regionais e subprocuradores, respectivamente).

Quadro XXXVII - Promoções – Mulheres e Homens

nível	Mulher							Homem						
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total
PROC	3	0	0	0	0	0	3	19	0	2	0	0	1	22
PRR	24	0	1	0	0	0	25	36	2	4	1	0	4	47
SUB	9	0	4	0	0	4	17	69	1	12	0	0	6	88
TOTAL	36	0	5	0	0	4	45 22,27	124	3	18	1	0	11	157 77,72

Quanto aos motivos de afastamento do trabalho (Quadro XXXIII), de um total de 5004 licenças, observou-se que a maioria delas foi usufruída pelos homens (57,91%) sendo a maioria de cor branca, depois parda e preta. Dentre os motivos de listados o maior percentual foi para tratamento de demais casos de saúde, depois acompanhamento de familiares por motivo de doença e, em seguida, tratamento psicológico. Doenças ocupacionais (LER, DORT) e licença de paternidade foram as menos representativas, sendo que a de paternidade foi usufruída por 5,14% dos membros.

Diferentemente dos homens as mulheres demandaram mais licenças para tratamento psicológico, tratamento de demais casos de saúde, doenças ocupacionais (LER, DORT) e acompanhamento de familiares por motivo de doenças.

As licenças maternidade foram usufruídas por 7,94% das 34 membras na faixa etária de até 39 anos, idade fértil.

Quanto a cor/raça e etnia, a maior parte das/os membras/os que tiveram motivo para se afastar do trabalho é de cor branca, em seguida a parda com pouca representatividade. Entretanto, 6,21% das/os membras/os não declararam sua cor.

Quadro XXXVIII - Motivos de Afastamento

Motivos de afastamento	Mulheres							Homens							Total licenças
	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indi gena	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indi gena	NI	Total	
Trat. Psicológico	240	0	58	0	0	138	436 67,0	154	0	0	0	0	60	214	650 12,98
Doenças ocupacionais (LER, DORT)	74	0	0	0	0	0	74 28,6	179	0	2	0	0	6	184	258 5,15
Licença Maternidade	18	0	7	0	0	2	27 100	0	0	0	0	0	0	0	27 0,53
Licença Paternidade	0	0	0	0	0	0	0	31	3	4	1	1	2	42 100	42 0,83

Acompanha- mento de familiares por motivo de doenças	168	0	0	3	0	10	181 24,5	423	32	97	0	0	3	555 75,4	736 14,70
Tratamento de demais casos de saúde	1067	17	202	65	0	37	1388 42,1	1383	0	467	0	0	53	1903 57,8	3291 65,70
TOTAL	1567	17	267	68	0	187	2106 42,0	2170	35	570	1	1	124	2901	5004

* Considerada as licenças concedidas aos membros para cursos de aperfeiçoamento e participação em congressos

Observou-se que os afastamentos para curso representaram apenas 4,10% do total de licenças de afastamento dos membros.

Quadro XXXIX - Motivos de Afastamento X afastamento para cursos

Motivos de afastamento	Mulheres							Homens							Total licenças
	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indi gena	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indi gena	NI	Total	
Cursos de capacitação externos	4	0	0	0	0	0	4	14	0	2	0	0	2	18	22
Congressos no exterior	9	0	1	0	0	1	11	19	0	1	0	0	0	20	31
Licença de Afastamento para cursos*	42	0	7	0	0	2	51 23,83	112	4	24	0	0	23	163 76,17	214
	1567	17	267	68	0	187	2106	2170	35	570	1	1	124	2901	5004
TOTAL	1609	17	274	68	0	189	2157	2282	39	594	1	1	127	3064	5218

Ficha de Perfil jan-dez/2019. No Sistema de Gerenciamento de Pessoal há registro apenas dos afastamentos para curso de aperfeiçoamento e estudos no exterior e de afastamentos para comparecimento a seminários e congressos no exterior.

1.3 Servidoras/es do MPF

Uma comissão da Secretaria Geral levanta as necessidades de servidores no MPU e realiza o concurso público por intermédio de empresa licitada para cargos de técnicos e analista. Nos 7º e 10º concursos, o cargo de Técnico do MPU/Administração contou com apenas com a prova objetiva. Por sua vez, o concurso para o cargo de Analista do MPU/Direito exigiu prova

objetiva de conhecimentos básicos e específicos de acordo com o edital. Prova Subjetiva. Ademais, para alguns cargos, como de Técnico de Segurança e Transporte, existe a previsão de curso de formação e prova física. O edital é divulgado no *site* do MPF, Imprensa Nacional e nas redes sociais. O MPF participa do processo seletivo externo por meio da fiscalização do contrato. Alguns servidores participam da avaliação biopsicossocial para o concurso de servidores.

No último concurso, o 10º para cargos de Técnico do MPU/Administração e Analista de Direito que aconteceu em meados de 2018, foi implementada a Lei nº 12.990/2014, 0, de 9 de junho de 2014 que trata da reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União

Em todas as fichas de inscrição dos processos de recrutamento e seleção interna existem campos para preenchimento de cor/raça e etnia das/os participantes selecionados. Nos processos de concurso público existe uma comissão avaliadora da banca organizadora do concurso.

Observa-se no Quadro XL, que, com exceção do 9º concurso, o número de mulheres inscritas foi maior do que o de homens (mais de 50%). Entretanto, o número de homens aprovados e, conseqüentemente, contratados, foi maior do que o de mulheres, com exceção do 9º concurso quando, proporcionalmente, houve equidade. Não temos dados sobre o número dos inscritos que deixaram de fazer a prova nesses últimos concursos.

Quadro XL - Concursos de servidores

		Mulher			Homem		
		inscritas	aprovadas	Contratadas	inscritos	aprovados	contratados
8º concurso 2013	Analista 58745	33195 56,50%	1580 4,75%	256 16,20%	25550 46,49%	2006 7,85%	414 20,63%
	Técnico 10191	5401 52,99%	188 3,4%	29 15,42%	4790 47,00%	342 7,13%	157 45,90%
9º concurso 2015	Analista 5423	2655 48,95%	46 1,73%	3 6,52%	2768 51,04%	93 3,35%	6 6,45%
	Técnico 12017	1982 15,74%	3 0,15%	3 100	10035 84,25%	6 0,85%	80 93,02%
10º concurso 2018	Analista 73883	44698 60,49%	1011 2,26%	39 3,85%	29185 39,50%	1008 3,45%	41 4,06%
	Técnico	106829	2229	28	84227	2576	45

	191056	55,91%	2,08%	1,25%	44,08%	3,05%	1,74%
--	---------------	--------	-------	-------	--------	--------------	-------

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Os dados do quadro acima demonstram que, apesar do número maior de mulheres inscritas, com exceção do 9º concurso/cargo de técnico, ter sido maior que o de homens elas tiveram um índice menor de aprovação. Apesar de não se saber quantas/os desistiram de realizar após a inscrição no concurso é provável que a desigualdade de gênero seja anterior aos concursos. A despeito de ser a maioria dos inscritos, o número reduzido de aprovação pode ser em parte explicado pela estrutura patriarcal da sociedade brasileira que possibilita que os homens se dediquem mais a para uma carreira pública sem tantos impedimentos quanto o das mulheres que, embora sejam maioria nos cursos universitários e as mais capacitadas, não conseguem tempo para a dedicação exclusiva devido as múltiplas jornadas de cuidado que assumem ou lhes são impostas.

Quanto a cor/raça e etnia, os dados informam que mais homens negros do que mulheres negras se inscreveram no 10º concurso para servidores. Para o cargo de técnicas/os 0,45% do total de inscritos era de mulher negra (preta e parda) e destas 88,81% foram aprovadas. Os homens negros representavam 0,79% do total de inscritos e destes foram aprovados 90,58%. Para o cargo de analista 0,72% das mulheres inscritas eram negras e destas 58,58% foram aprovadas. Entre os homens 1,36% eram negros e destes, 60,30%, foram aprovados.

Quando comparamos esses dados com a aprovação de mulheres e homens não negras/os em relação ao número de inscritas/os verifica-se que elas são a maioria (99,54% e 99,20%). Mas foram os homens que tiveram o maior índice de aprovação (2,35% X 1,69%) no cargo de técnico. Das/os inscritos para o cargo de analista: 99,27% de mulheres e 98,63% de homens, o índice de aprovação foi 1,84% e 2,66%, respectivamente. Assim, observa-se que o índice de aprovação das/os negras/os é melhor que o de não negras/os. Para alcançar a equidade de raça na instituição é preciso mais políticas públicas afirmativas no Brasil que oportunizem maior participação de mulheres e homens negros/os nesses concursos.

Quadro XLI - Cor/raça e etnia das/os candidatas/os inscritas/os e aprovadas/os no 10º concurso de analista e técnicas/os

Técnicas/os	Mulher			Homem		
	negras	Não negra	total	Negros	Não negros	total
Inscritas/os	483 0,45	106346 99,54	106829	669 0,79	83558 99,20	84227
Aprovadas/os	429 88,81	1800 1,69	2229	606 90,58	1970 2,35	2576

Analistas	negras	Não negras	total	negros	Não negros	total
Inscritas/os	326 0,72	44372 99,27	44698	398 1,36	28787 98,63	29185
Aprovadas/os	191 58,58	820 1,84	1011	240 60,30	768 2,66	1008

O recrutamento e seleção das/os servidoras/es para funções de confiança e cargos em comissão é regulado pelo Art. 9º, II da Portaria PGR/MPF nº442/2017, que institui a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Ministério Público Federal:

A lotação interna e o provimento de funções de confiança e cargos em comissão, por servidores do Ministério Público Federal, serão realizados, preferencialmente, por meio de recrutamento e seleção interna com ampla divulgação, podendo ser usados como insumos os dados constantes do Banco de Talentos, sem prejuízo do uso de outras ferramentas e critérios.

A Portaria nº 778/2017 instituiu o Programa de Recrutamento e Seleção Interna no âmbito do Ministério Público Federal para realizar a movimentação de servidoras/es entre as várias áreas da instituição, buscando melhor adequação entre o perfil das/os servidoras/es e o perfil exigido para exercício das atribuições específicas de cada lotação. Essa é uma ferramenta que visa auxiliar as/os gestoras/es a atrair os talentos da casa, de forma a promover melhor qualidade dos serviços prestados e possibilitar o desenvolvimento de servidoras/es em suas áreas de competência. A convocação para os cargos vagos, com ou sem função de confiança, é divulgada pela SECOM para todas/os as/os servidores por meio *e-mail* institucional utilizando a linguagem inclusiva para garantir a equidade de gênero.

A nomeação de servidores extra quadro ocorre mediante indicação do gestor interessado.

No quadro de servidoras/es (analistas, técnicas/os, cargos e função em comissão e requisitadas/os) os homens são maioria. O número total de servidoras que, desde 2016, vinha crescendo apresentou uma pequena redução em 2018 (45,09% para 44,94%) mas voltou a crescer em 2019.

Quadro XLII - Comparação do nº de servidores nos anos de 2016/2017/2018/2019

quadro funcional	Mulher								Homens								Servidoras/es M+H
	Branca	Preta	Parda	Ama	Indí	NI	total	%	Branca	Preta	Parda	Ama	Indí	NI	total	%	
2016 15224	3151	142	128	132	16	32	4471	44,87	3.485	288	1.402	117	13	188	5493	55,13	9964
2017 17372	3256	141	961	134	5	145	4642	45,09	3541	303	1482	124	13	188	5651	54,91	10293

2018 17306	3454	138	940	130	5	135	4502	44,94	3450	284	1448	119	13	189	5503	55	10005
2019 17325	3188	146	958	136	3	143	4574	45,09	3477	288	1482	119	11	191	5568	54,90	10142

Ficha de Perfil jan-dez/2016/2017/2018/2019

Quando analisamos as percentagens dos ocupantes dos cargos separadamente, Quadro XLIII, verifica-se que, desde 2015, a maioria dos servidores ocupava o cargo de técnico (60,05% em 2018) e as servidoras eram maioria entre as/os analistas, as/os requisitadas/os e as/os ocupantes de cargo em comissão. Observo que os CC (865) e as FC (12) são apenas dos ocupantes exclusivos e estão contados juntos.

A cor predominante entre as/os servidoras/es é a branca, depois a parda e em seguida a preta, padrão que se repete desde 2015. Os dados também mostram um pequeno aumento das pessoas de cor preta, parda, amarela e por fim indígena, entre as/os servidoras/es na instituição. Os melhores índices de pessoas de cor preta, parda e amarela estão na categoria de técnicas/os e requisitadas/os, porém as pessoas brancas são a maioria.

Quadro XLIII – Cor/raça e etnia

CARGO /ANO	Mulher								Homem								total M+H
	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	total	%*	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	total	%*	
ANA	74,16	2,47	17,90	1,81	0,07	3,57	1374	50,44	68,07	4,00	22,15	1,41	0	4,30	1350	49,56	2724
TEC	67,85	3,30	21,74	3,85	0,04	3,22	2488	39,87	60,04	5,65	28,42	2,51	0,27	3,12	3751	60,12	6239
CC/FC	70,37	3,77	21,69	2,26	0,18	1,69	530	60,43	70,89	3,74	20,74	1,72	0	2,88	347	39,56	877
REQ	59,34	5,49	30,76	1,64	0	2,75	182	60,26	50,0	7,50	37,50	0	0	5,0	120	39,73	302
Total 2019	69,69	3,19	20,94	2,97	0,06	3,13	4574	45,09	62,45	5,17	26,62	2,14	0,20	3,43	5568	54,90	10142
ANA	74,92	2,45	24,03	1,78	0,07	3,49	1344	50,48	67,90	3,86	22,45	1,44	0,07	4,24	1318	49,52	2662
TEC	67,90	3,18	21,94	3,78	0,12	3,06	2483	39,94	60,54	5,59	1048	20,07	0,32	3,00	3733	60,05	6216
CC	72,65	3,82	20,07	1,72	0,19	1,52	523	59,77	69,88	4,26	71	20,17	0	3,69	352	40,22	875
REQ	53,28	3,94	38,15	1,97	0	2,63	152	60,31	49,0	9,0	33,0	1,0	0	8,0	100	39,68	252
Total 2018	70,05	3,06	20,87	2,88	0,11	2,99	4502	44,99	3450	284	1448	119	13	189	5503	18,19	10005
ANA	74,65	2,22	17,58	1,79	0,07	3,66	1393	50,34	67,97	4,07	22,34	1,52	0,07	4,00	1374	49,65	2767
TEC	67,93	3,41	21,69	3,80	0,11	3,03	2604	40,43	60,32	5,78	28,18	2,45	0,31	2,94	3836	59,56	6440
CC	73,37	3,25	19,91	1,42	-	2,03	492	59,49	72,23	4,47	17,01	2,38	-	3,88	335	40,50	827
REQ	56,20	3,26	34,64	1,96	0,65	3,26	153	59,07	48,11	9,43	34,90	0,94	-	6,60	106	40,92	259
Total 2017	70,12	3,03	20,70	2,88	0,10	3,12	4642	45,09	62,66	5,36	26,22	2,19	0,23	3,32	5651	54,90	10293

PRR2	Analista	29	1	7	0	0	0	37 52,1	25	0	5	0	0	4	34
	Técnico	40	4	11	0	0	1	56 43,7	45	3	19	0	0	5	72
PRR3	Analista	30	1	7	4	0	1	43 50,5	31	2	4	5	0	0	42 49,5
	Técnico	49	4	15	11	0	1	80 48,7	59	4	10	8	0	3	84
PRR4	Analista	35	2	0	0	0	1	38 54,2	30	1	1	0	0	0	32
	Técnico	61	2	0	0	0	1	64 48,8	61	3	3	0	0	0	67
PRR5	Analista	19	0	5	0	0	2	26 63,4	8	0	5	0	0	2	15
	Técnico	26	1	8	0	0	3	38 40,8	33	2	18	0	1	1	55
Total	Analista	145 78,37	4	26 14,05	4	0	6	185 53,6	116 72,5	6	17	5	0	6	160
	Técnico	211 68,7	17	59 19,21	11	0	9	307 46,3	230 64,7	18	88	8	1	10	355
TOTAL	ANA/TEC	356 72,35	21	85 17,27	15	0	15	492 48,8	346 67,1	24	105	13	1	16	515

Ficha de Perfil, jan-dez/2019

Das/os servidoras/es concursadas/os lotados nas PR nos estados, um total de 3034 (33,85%), 31,04% são analistas e 82,33 técnicos.

Nas PR as mulheres ocupam 35,53% dos cargos de analistas e são a maioria na região centro-oeste e sudeste. O homem predomina em todas as PRR no cargo de técnico. As mulheres são mais representativas nas regiões nordeste e sudeste.

A cor predominante das/os analistas e técnicos é a branca e depois parda.

Quadro XLIV - Distribuição das/os Analistas e Técnicas/os nas PR

Nível/ unidades		Mulher							Homem						
Cor/raça e etnia		Bran	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total	Branc	Preta	Pard	Amar	Indig	NI	total
NORTE	Analista	32	1	21	0	0	5	59	29	8	27	1	0	2	67
	Técnico	60	3	52	2	1	5	123	83	19	146	2	0	2	258
	Total							182							
NORDESTE	Analista	78	5	35	3	1	4	126	77	7	45	0	1	8	138
	Técnico	168	17	96	3	0	11	295	223	30	173	4	5	25	460
	Total							421							
	Analista	51	3	19	0	0	1	74 52,8	41	5	17	0	0	2	65

CENTRO OESTE	Técnico	103	6	40	9	0	6	164	110	11	70	7	1	8	207
	Total							238							
SUDESTE	Analista	51	3	19	0	0	1	147	96	4	15	2	0	8	125
	Técnico	226	6	37	17	0	11	297	211	16	85	17	0	15	344
	Total							444							
SUL	Analista	123	2	10	6	0	6	62	69	2	8	0	0	0	79
	Técnico	120	1	8	5	0	3	137	182	5	5	9	0	2	213
	Total							199							
TOTAL	Analista	58	1	2	0	0	1	468	312	26	112	3	1	20	474
	Técnico	677	33	233	36	1	36	1016	809	81	489	39	6	58	1482
	Total							1078							1956

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Analisando os dados do quadro XLV observa-se que 33,85% dos analistas e técnicas/os estão alocados nas PRM.

A média nas PRM de mulheres analistas é 49,1%, de técnicas é 34,7%. Em todas as unidades a média é 36,9%. A mulher analista é maioria nas PR das regiões nordeste e sudeste. O homem é a maioria nas outras regiões e em todos os cargos de técnico.

A maioria é de cor branca, depois parda e amarela entre as mulheres e parda e preta entre os homens.

Quadro XLV - Distribuição das/os analistas e técnicos nas PRM

Nível/ unidades		Mulher							Homem						
Cor/raça e etnia		Bran	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total	Branc	Preta	Pard	Amar	Indig	NI	total
NORTE	Analista	5	2	10	0	0	0	17	13	2	9	1	0	1	26
	Técnico	6	2	8	1	0	2	19	27	6	42	1	0	2	78
	Total							26							104
NORDESTE	Analista	25	3	27	1	0	4	60	27	4	19	1	0	3	54
	Técnico	42	3	21	3	0	4	73	94	11	112	4	1	2	225
	Total							133							279
CENTRO OESTE	Analista	12	0	5	1	0	3	21	14	1	9	0	0	0	24
	Técnico	21	0	8	2	0	0	31	38	4	28	4	0	3	77
	Total							52							101
SUDESTE	Analista	115	2	7	4	0	4	132	98	4	11	4	0	8	125
	Técnico	230	8	35	16	0	3	292	349	28	80	18	1	11	487

	Total							424							612
SUL	Analista	81	1	4	1	0	1	88 46,8	85	2	11	1	0	1	100
	Técnico	174	2	15	9	0	2	202	345	8	29	12	0	7	401
	Total							290							501
TOTAL	Analista	238 74,84	8	53	7	0	12	318 49,1	237 72,0	13	59	7	0	13	329
	Técnico	473 76,6	15	87 14,10	31 5,02	0	11	617 34,7	853 67,2	57 4,49	291 22,9	39	2	26	1268
	Total							935 36,9							

OBS. Tabela Complementar à Ficha de Perfil dez/2018. *Foram considerados os servidores efetivos do MPF

Comentado [ms1]:

Comentado [ms2]:

Na PGR estão alocados 22,1% do total das/os servidoras/es analistas e técnicas/os sendo que 47,9% de mulheres e 52,0% homens. No cargo de analista o percentual da mulher é maior do que o do homem: 51,0%.

A grande parte é de cor branca (mulher: 64,50% e homem:59,84%), em seguida parda e amarela entre as mulheres, com exceção das analistas é branca, parda e preta como na maioria dos homens é branca e parda e preta entre os homens.

Quadro XLVI- Distribuição das/os analistas e técnicos na PGR

Nível/unidades		Mulher						Homem							
Cor/raça e etnia		Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total
PGR	Analista	294	10	80	5	0	14	403 51,0	254	9	101	4	0	19	387
	Técnico	327	17	162	18	0	24	548 45,8	360	56	198	8	1	23	646
	Total	621 65,2	7	242	23	0	38	951 47,9	614 59,43	65	299 28,9	12	1	42	1033 52,0

Ficha de perfil Jan-dez/2010

As procuradorias regionais possuem 16,76% dos cargos em comissão sendo que são as mulheres que ocupam 59,3% desse total. A PRR3 e depois a PRR2 detêm o maior número delas.

As PR e PRM ocupam 65,78% dos cargos em comissão (CC). Em todas as unidades das regiões brasileiras o percentual de mulher é maior. Somente nas PRM das regiões Centro-Oeste e Sudeste o percentual de homem é maior.

A PGR detêm 17,45% do total dos cargos em comissão sendo que as mulheres ocupam 66,2% deles.

Quadro XLVII - Distribuição dos Cargos em Comissão no MPF nas unidades do MPF

Nível/ unidades		Mulher						Homem							
Cor/raça e etnia		Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total
PRR	PRR1	8	0	2	1	0	0	11	7	0	1	0	0	0	8
	PRR2	17	1	3	0	0	0	21	10	0	3	0	0	2	15
	PRR3	29	2	2	2	0	0	35	16	1	2	1	0	1	21
	PRR4	9	0	1	0	0	0	10	7	0	0	0	0	0	7
	PRR5	6	0	1	0	0	2	9	4	1	3	0	0	0	8
TOTAL		69	3	9	3	0	2	86 59,3	44	2	9	1	0	3	59
NORTE	PR	19	1	23	0	0	3	46	12	2	9	0	0	0	23
	PRM	4	0	2	0	0	0	6	3	0	1	1	0	0	5
TOTAL		23	1	25	0	0	3	52 65,0	15	2	10	1	0	0	28
NORDESTE	PR	44	4	21	2	0	0	71	20	1	13	0	0	3	37
	PRM	7	1	6	0	0	0	14	5	0	6	0	0	0	11
TOTAL		51	5	27	2	0	0	85 63,9	25	1	19	0	0	3	48
CENTRO OESTE	PR	25	1	6	1	0	0	33	16	0	8	1	0	1	26
	PRM	1	1	2	0	0	0	4	6	0	1	1	0	0	8
TOTAL		26	2	8	1	0	0	37 52,1	22	0	9	2	0	1	34
SUDESTE	PR	63	4	15	1	0	1	84	49	1	7	1	0	2	60
	PRM	12	1	3	0	0	1	17	15	1	4	0	0	0	20
TOTAL		75	5	18	1	0	2	101 55,8	64	2	11	1	0	2	80
SUL	PR Sul	39	0	3	0	0	0	42	20	2	2	1	0	0	25
	PRM	18	0	1	0	0	0	19	17	0	1	0	0	0	18
TOTAL		57	0	4	0	0	0	614 58,6	37	2	3	1	0	0	43
TOTAL PR		190	10	68	4	0	4	276 61,7	117	6	39	3	0	6	171
TOTAL PRM		42	3	14	0	0	1	60 49,1	46	1	13	2	0	0	62
TOTAL		232	13	82	4	0	5	336 59,0	163	7	52	5	0	6	233
PGR		67	3	22	5	1	2	100 66,2	37	4	9	0	0	1	51
TOTAL GERAL		368	19	113	12	1	9	522 60,3	244	13	70	6	0	10	343

Em todo o MPF existem 13 funções de confiança (FC) distribuídos da seguinte forma:

PRR2 (1); PR da região Norte (1); PRM da região nordeste (2); PRM sudeste (2) e na PGR (7). As mulheres ocupam 8 dessas funções, a maioria.

Há no MPF 156 voluntárias/os: 61,53% são mulheres e 38,46% homens. O recrutamento desses servidores é realizado pela unidade do MPF, que decide se fará prova, análise curricular, entrevista, dinâmica de grupo ou prova de títulos. Elas/es estão lotadas/os nas PRR 8,97%; nas PR e PRM das regiões: Norte e Nordeste 6,41%; Centro-Oeste 12,17%; Sudeste 14,10%; Sul 7,05% e na PGR 1,92%. Grande maioria é branca, depois parda. Entretanto, 19,87% das mulheres e 6,41% dos homens não declararam sua cor/raça e etnia.

Ao todo são 210 servidoras/es requisitadas/os sendo que 86,66% são mulheres. Estão distribuídas nas PRR (12,38%), PR (32,74%), PRM (18,21%) e na PGR (34,43%). A maioria, de mulheres e homens, é de cor branca.

Quadro XLVIII - Distribuição das/os servidoras/es requisitadas/os nas unidades do MPF

Nível/ unidades		Mulher						Homem							
Cor/raça e etnia		Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total
PRR	PRR1	1	0	1	0	0	0	2	1	0	2	0	0	0	3
	PRR2	7	0	0	0	0	0	7	2	0	2	0	0	2	6
	PRR3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	PRR4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	PRR5	7	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		15	0	1	0	0	0	16	4	0	4	0	0	2	10
NORTE	PR	14	1	5	0	0	0	20	6	2	6	0	0	0	14
	PRM	1	0	4	0	0	0	5	0	0	2	0	0	0	2
TOTAL		15	1	9	0	0	0	25	6	2	8	0	0	0	16
NORDESTE	PR	7	1	5	2	0	0	15	3	1	6	0	0	2	12
	PRM	4	0	8	0	0	0	12	2	1	3	0	0	0	6
TOTAL		11	1	13	2	0	0	27	5	2	9	0	0	2	18
CENTRO OESTE	PR	9	1	8	0	0	2	20	5	1	4	0	0	0	10
	PRM	2	0	3	0	0	0	5	3	2	2	0	0	0	7
TOTAL		11	1	11	0	0	2	25	8	3	6	0	0	0	17
SUDESTE	PR	8	1	1	0	0	0	10	6	0	1	0	0	0	7
	PRM	6	3	1	0	0	0	10	4	0	2	0	0	1	7
TOTAL		14	4	2	0	0	0	20	10	0	3	0	0	1	14
SUL	PR Sul	5	0	1	0	0	1	7	2	0	0	0	0	0	2

	PRM	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	TOTAL	15	0	1	0	0	1	7	3	0	0	0	0	0	3
	TOTAL PRR	15	0	1	0	0	0	16	4	0	4	0	0	2	10
	TOTAL PR	43	4	20	2	0	3	72	22	4	17	0	0	2	45
	TOTAL PRM	13	3	16	0	0	0	32	10	3	9	0	0	1	23
	TOTAL	56	7	36	2	0	3	104	32	7	26	0	0	3	68
	PGR	37	3	19	1	0	2	62	24	2	15	0	0	1	42
	TOTAL GERAL	108	10	56	3	0	5	182	60	9	45	0	0	6	120

A maior parte das/os servidoras/os (analistas, técnicas/os, ocupantes de CC e FC, e requisitadas/os) possui a idade de 30-49 anos. As servidoras são mais jovens do que os servidores - têm de 18-39 anos (48,60%) enquanto estes possuem 40 a mais de 60 anos de idade (59,14%). Nota-se que nos anos 2014 e 2015 os homens eram mais jovens do que as mulheres. Esses dados também mostram o envelhecimento do quadro de servidores do MPF.

Quadro XLIX - Faixa etária

	Faixa etária	Mulher		Homem	
2019	18 a 24 anos	1,04	48,60%	0,57	40,85%
	25 a 29 anos	7,49		6,17	
	30 a 39 anos	40,05	51,39%	34,10	59,14%
	40 a 49 anos	33,18		33,71	
	50 a 59 anos	15,21		20,92	
	+ de 60 anos	2,99		4,50	
2018	18 a 24 anos	1,33	51,41%	0,81	43,23%
	25 a 29 anos	8,86		7,41	
	30 a 39 anos	41,22	49,07%	35,04	60,43%
	40 a 49 anos	31,09		32,67	
	50 a 59 anos	15,28		19,55	
	+ de 60 anos	2,70		4,21	
2017	18 a 24 anos	1,74	54,95%	1,04	47,03%
	25 a 29 anos	10,42		46,47	
	30 a 39 anos	42,78	47,22%	36,27	52,96%
	40 a 49 anos	28,88		31,79	
	50 a 59 anos	13,72		17,83	
	+ de 60 anos	2,43		3,32	
2016	16 a 29 anos	14,62%	55,85%	13,36%	50,56%

	30 a 39 anos	41,23%		37,20%	
	40 a 49 anos	26,95%	44,15%	29,88%	49,44%
	50 a 59 anos	14,49%		16,05%	
	60 anos ou +	2,27%		3,33%	
2015	16 a 29 anos	15,34%	51,98%	16,08%	53,78%
	30 a 39 anos	36,64%		37,70%	
	40 a 49 anos	28,38%	48,02%	29,13%	46,22%
	50 a 59 anos	14,30%		14,62%	
	60 anos ou +	2,32%		2,44%	
2014	16 a 29 anos	9,92	51,79%	18,43	56,55%
	30 a 39 anos	41,87		38,12	
	40 a 49 anos	24,45	48,21%	31,62	43,45%
	50 a 59 anos	29,45		17,10	
	60 anos ou +	2,52%		2,71%	

Ficha de Perfil Dez-Jan/2020

A maioria (83,58%) das voluntárias/os possui 18-39 anos sendo que desse percentual 32,19% tem de 18-24 anos assim como os homens: 78,57% possui até 39 anos sendo que 23,80% tem menos de 24 anos.

A maioria das/os servidoras/es é casada (52,49%) sendo que há mais homens casados (57,43%) do que mulheres. Do total de servidoras/es 35,22% é de solteiras/os e o percentual dos solteiros é maior que o de mulheres.

Quando analisamos somente as mulheres verifica-se que mais de 50% das analistas, técnicas e requisitadas são casadas. Existe mais mulheres solteiras entre as técnicas, analistas e ocupantes de cargos comissionados. A viuvez é maior entre as mulheres principalmente entre as técnicas. Também existe mais mulheres separadas/divorciadas/os, também é maior entre as mulheres técnicas e analistas.

Quadro L - Estado Civil dos servidores

Estado Civil	Mulher					Homem					M+H
	Ana	Téc.	CC/FC	Req	total	Ana	Téc.	CC/FC	Req	Total	
Solteira/o	432	811	358	57	1658 46,40	446	1196	241	32	1915 53,59	3573 35,22

Casada/o/união estável	769 55,96	1266 58,88	139	92 50,54	2266 42,56	784	2114	87	73	3058 57,43	5324 52,49
Viúva/o	4	18	0	1	23 65,71	4	8	0	0	12 34,28	35
Separada/o-divorciada/o	111	252	18	22	403 60,96	55	188	7	8	258 39,04	661
NI	58	141	15	10	224 40,80	61	245	12	7	325 59,2	549
Total de servidoras/es	1374	2488	530	182	4574 45,09	1350	3751	347	120	5568 54,9	10142 36,24

Ficha de Perfil, jan-dez/2019

A maioria das/os voluntárias/os é mulher (69,56%) sendo que 83,33% é solteira, 8,33% casada e 6,25% separada/divorciada. Dos homens 76,19% são solteiros, 16,66% casados e 4,76% separados/divorciados.

Existem 178 casamentos entre analistas e técnicas/os sendo que a maioria (108) acontece entre os técnicos e os outros 70 entre as/os analistas. A maioria dos cônjuges é de cor branca, depois parda e preta.

Quanto ao número de filhas/os observou-se que, em 2019, as/os servidoras/es, analistas e técnicas/os, possuíam 9645. É o servidor que tem o maior número de filhas/os (60,34%). A média de filhas/filhos das/os servidores do MPF é de 0,94, a mesma de 2018. A média das mulheres é de 0,99% e dos homens 1,14%, índices abaixo da média da taxa de fecundidade (estimativa de número de filhos que uma mulher tem ao longo da vida) do Brasil/IBGE de 1,77 filhos por mulher brasileira, o talvez, possa ser explicado pelo aumento da renda e do padrão de consumo das mulheres do MPF.

A maioria dos filhos das servidoras, analistas e técnicas, é menor de 10 anos a maior parte tem de 0 a 5 anos de idade, depois maior e 21 e em seguida, 11-15 e 16-21 anos. Já a maioria das/os filhas dos homens são maiores de idade, depois menores de 5 anos e em seguida 6-10, 16-21, 11-15 anos.

A maioria das/os genitoras/es é de cor branca e em seguida parda e amarela.

Quadro LI - Número de filhos dos servidores analistas e técnicas/os

Faixa etária	Analista e Técnica (3862)							Analista e Técnico (5101)						
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indí g	NI	Total de filhos	Branca	Preta	Parda	Amar	Indí g	NI	Total de filhos
0-5 anos	806	35	218	39	0	42	1140 29,80	757	73	406	21	4	35	1296 22,26

6-10 anos	577	19	150	27	1	14	788 20,60	684	60	318	19	4	31	1116 19,17
11-15 anos	462	12	98	15	0	13	600 15,68	568	51	278	25	2	39	963 16,54
16-21 anos	387	17	112	19	0	18	553 14,45	633	63	301	19	5	19	1040 17,86
Maior de 21 anos	531	32	142	14	0	25	744 19,45	841	72	412	17	4	59	1405 24,14
TOTAL	2763	115	720	114	1	112	3825 39,65	3483	319	1715	101	19	183	5820
total de Filhos = 8452														

Ficha de Perfil jan-dez/2019. Não existe informação de número de filhos das/os servidoras requisitadas/os, terceirizadas/os, estagiárias/os.

O quadro funcional do MPF é bastante alto. Com exceção dos analistas, cujo concurso exige nível superior completo, quase a metade (47,58%) das/os técnicas/os, CC/FC e requisitadas/os também possui curso superior completo.

A maioria dos analistas (78,56%) possui cursos de especialização, mestrado e doutorado (elas: 80,49% e eles: 76,59%). Do total das/os ocupantes dos cargos de técnico, cujo concurso não exige curso superior, 3,01% de mulheres e 1,99% de homens possuem cursos de especialização, mestrado e até doutorado. Esses dados mostram que é a mulher a mais qualificada nesses cargos.

Quadro LIII - Escolaridade das servidoras/servidores

Escolaridade	Analista 2724		Técnico 6239		CC/FC 877		Requisitado 302	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem
Ensino Fundamental Incompleto	0	0	1	10	1	0	0	0
Ensino Fundamental completo	0	0	8	26	0	0	1	4
Ensino médio incompleto	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensino médio completo	0	0	303	1007	19	14	24	27
Ensino Superior Incompleto	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensino Superior Completo	268	316	1026	1547	457	307	126	67
Especialização	1017	908	71	53	41	20	29	18
Mestrado	75	103	0	0	8	6	1	2

Mestrado Incompleto	0	0	0	0	0	0	0	0
Doutorado	14	23	4	5	1	0	1	2
Não Informado	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL/ CATEGORIA	1374	1350	2488	3751	530	347	182	120

Ficha de Perfil jan-dez/2019. Observamos que apenas 12 pessoas são ocupantes exclusivas das FC e apenas 6 possui ensino superior completo.

O Plano de Carreira vigente no MPF é tratado na Lei. 13.316/20163. Ela regula o desenvolvimento do servidor na carreira mediante progressão funcional e promoção. A promoção consiste na movimentação do servidor de um padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de um ano, em relação à progressão funcional imediatamente anterior, condicionada cumulativamente à:

- I - Obtenção de resultado igual ou superior à média estabelecida para a avaliação formal de desempenho em regulamento próprio;
- II - Participação em curso de aperfeiçoamento, ação ou programa de capacitação, denominados para os efeitos desta Portaria de ações de treinamento e desenvolvimento, oferecidos, preferencialmente, pelo órgão, satisfazendo o mínimo de 100 (cem) horas-aula, integralizadas em um ou mais eventos.

Considerando os critérios para o desenvolvimento de servidores estabelecidos na Portaria supracitada, mediante a promoção na carreira, a disponibilidade para viagens e transferências de cidade não interfere nas promoções funcionais da organização, o que poderia constituir em obstáculo para as mulheres.

As/os servidoras/es analista e técnicas/os estão distribuídos em cargos de nível A, B e C. Observa-se no quadro abaixo que a mulher é maioria nos níveis A e C do cargo de Analista. O sexo masculino predomina em todos os níveis dos cargos de Técnico e no nível B do cargo de Analista. Verifica-se também no quadro XLVIII que a maioria das/os analistas e técnicas/os estão no nível C da carreira.

Quadro LIII - Distribuição dos servidores na carreira

	Mulher						Homem						M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	

³ A Lei nº 13.316/2016 dispõe sobre as carreiras dos servidores do Ministério Público da União e as carreiras do Conselho Nacional do Ministério Público; fixa valores de sua remuneração; revoga a Lei nº 11.415/2006. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13316.htm

Nível/Cargo																
A	Analista	63	5	2	1	0	4	93	47	7	28	1	0	6	89	182
	Técnico	86	2	33	8	0	5	134	78	10	67	6	0	4	165	299
B	Analista	291	15	92	10	0	19	427	313	25	131	6	0	18	493	920
	Técnico	451	28	192	25	0	23	719	496	73	329	24	3	26	951	1670
C	Analista	665	14	134	14	1	26	854 62,1	559	22	140	12	1	34	768 56,8	1622
	Técnico	1151	52	316	63	1	52	1635 65,7	1678	129	670	64	7	87	2635 70,2	4270
to tal	Analista	1019	34	246	25	1	49	1374	919	54	299	19	1	58	1350	2724
	Técnico	1688	82	541	96	1	80	2488	2252	212	1066	94	10	117	3751	6239

Ficha de Perfil jan-dez/2019. Nível A corresponde ao cargo mais alto da Organização, que possibilite o alcance por ascensão; Nível B corresponde ao segundo cargo mais alto; e o Nível C ao terceiro cargo mais alto.

A maior parte dos analistas recebem mais de 15 SM sendo que 94,68% são mulheres e 94,57% dos homens, uma relação equitativa entre os dois gêneros.

Quadro LIV - Remuneração das/os Analistas

Faixa salarial	Mulher							Homem							M+H	
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total		
1 A 2 SM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 a 4 SM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 a 9 SM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 a 14 SM	48	6	15	1	0	3	73	41	6	22	0	0	5	74	147	
15 a 19 SM	425	19	123	13	0	22	602 43,8	408	27	170	9	0	31	645	1247	
20 a 24 SM	431	10	95	10	1	20	567 41,2	379	21	99	6	0	20	525	1092	
25 ou + SM	112	0	15	1	0	3	131	92	1	18	4	1	4	120	251	
TOTAL	1016	35	248	25	1	48	1373	920	55	309	19	1	60	1364	2737	

Ficha de Perfil jan-dez/2019. Por remuneração deve se entender: o vencimento (salário) mais as vantagens pecuniárias, atribuídas em lei (art.41 da Lei 8.112/90). SM é salário mínimo.

Analisando o quadro LV observa-se que um pouco menos da metade (42,43%) do total de analistas ocupam FC e CC, sendo que as mulheres ocupam 49,48% dessas gratificações. Elas também ocupam menos FC e mais CC em relação aos homens e, dessa forma elas são as mais remuneradas.

Quadro LV - Servidor Analistas com cargos em Comissão CC e Função de Confiança

CARGO	Mulher							Homem							M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	
FC1	20	1	3	0	0	0	24 44,44	19	0	10	1	0	13	30	54
FC2	140	4	31	2	0	8	185 49,46	132	6	44	5	0	21	189	374
FC3	19	0	7	0	0	1	27 42,8 5	26	0	6	3	0	1	36	63
TOTAL	179	5	41	2	0	9	236 48,06	177	6	60	9	0	35	255	491
CC1	10	2	2	0	0	1	15 68,18	2	1	4	0	0	0	7	22
CC2	107	2	34	4	0	4	151 86,78	113	9	39	1	0	12	174	325
CC3	20	0	4	1	0	0	25 48,07	15	1	9	1	1	0	27	52
CC4	55	0	18	1	0	3	77 50,32	57	2	15	1	0	1	76	153
CC5	38	1	5	0	0	4	48 54,54	30	0	7	1	0	2	40	88
CC6	18	0	1	0	0	1	20 80,0	3	0	1	0	0	5	5	25
TOTAL	248	5	64	6	0	13	336 50,52	220	13	75	4	1	16	470	665

Ficha de Perfil jan-dez/2019

A maioria das técnicas (93,71%) e dos técnicos (93,66%) tem uma remuneração de 10 a 19 SM, igualitária entre os gêneros.

Quadro LVI - Remuneração das/os Técnicas/os

Faixa salarial	Mulher							Homem							M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	
1 a 2 SM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 a 4 SM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 a 9 SM	101	4	47	7	0	7	166	123	14	81	11	1	7	237	403
10 a 14 SM	1271	61	403	73	1	56	1865 75,1	1715	153	817	66	5	88	2844 76,0	4709
15 a 19 SM	287	15	81	15	0	16	414	364	42	166	17	5	21	615	1029
20 a 24 SM	23	2	9	2	0	0	36	36	1	8	0	1	0	46	82
25 ou + SM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1682	82	540	97	1	79	2481	2238	210	1072	94	12	116	3742	6213

Ficha de Perfil jan-dez/2019. Por remuneração deve se entender: o vencimento (salário) mais as vantagens pecuniárias, atribuídas em lei (art.41 da Lei 8.112/90). SM é salário mínimo.

Analisando o quadro abaixo observa-se que mais da metade (50,42%) do total das/os técnicas/os possui FC e CC e são os homens que mais possuem essas gratificações. Elas têm o percentual maior do que o de homens na FC2, CC4 e CC5.

Quadro LVII - Servidoras/es Técnicas/os - Ocupantes de FC e CC

CARGO	Mulher							Homem							M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total	
FC1	162	6	62	16	0	10	256	206	22	101	7	0	13	349	605
FC2	479	28	144	20	0	18	689 51,84	373	36	190	19	1	21	640	1329
FC3	82	2	37	4	0	3	128	140	15	77	4	0	1	237	365
total	723	36	243	40	0	31	1073 46,67	719	73	368	30	1	35	1226	2299
CC1	18	2	8	2	0	0	30	33	1	12	3	0	0	49	79
CC2	146	8	45	7	0	7	213	163	12	75	4	1	8	263	476
CC3	31	0	8	2	0	1	42	53	4	17	3	0	3	80	122
CC4	43	1	16	3	0	4	67 54,47	39	3	13	1	0	0	56	123
CC5	18	2	3	0	0	0	23 56,09	15	0	2	0	1	0	18	41
CC6	1	0	1	0	0	0	2	3	0	0	0	0	1	4	6
Total de CC	257	13	81	14	0	12	377 44,51	306	20	119	11	2	12	470 55,48	847

Dados Complementares da Ficha de Perfil - GPS_Consulta, dez/2018

No quadro LVIII mostra que em relação ao quantitativo de analistas são os homens que ocupam mais FC e CC. Entre as/os técnicas/os são as mulheres que mais ocupam esses cargos e funções. Também demonstra que 41,64% e 53,70% das analistas e 53,70% e 45,178% dos técnicos do MPF são ocupantes de FC e CC.

A maior parte, de ambos os sexos, é de cor branca. Mais homens se declararam de cor parda e depois preta sendo que 3,34% das mulheres e 5,64%, de analistas e técnicas/os, não declararam sua cor/raça e etnia.

Quadro LVIII - Ocupantes de FC e CC - Analistas e Técnicos

2018	Mulher							Homem						
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total

Total de Analistas	1019	34	246	25	1	49	1374 41,63	919	54	299	19	1	58	1350 53,70
Ocupantes de FC	179	5	41	2	0	9	236 17,17	177	6	60	9	0	35	255 18,88
Ocupantes de CC	248	5	64	6	0	13	336 24,45	220	13	75	4	1	16	470 34,81
Total de Técnicas/os	1688	82	541	96	1	80	2488 58,27	2252	212	1066	94	10	117	3751 45,17
Ocupantes de FC	723	36	243	40	0	31	1073 43,12	719	73	368	30	1	35	1226 32,68
Ocupantes de CC	257	13	81	14	0	12	377 15,15	306	20	119	11	2	12	470 12,52

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Do total de servidoras/es requisitadas/os (302), 73,50% possui gratificações e a maioria é mulher - 66,89% das 145 FC e 54,54% das CC. A maioria dessas servidoras/es é branca, depois parda e preta.

Quadro LIX - Servidoras/r requisitadas/os - Ocupantes de FC e CC

CARGO	Mulher							Homem							M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	
FC1	15	1	15	2	0	1	34	9	1	6	0	0	1	17	51
FC2	30	2	23	0	0	2	57	14	3	10	0	0	1	28	85
FC3	5	0	1	0	0	0	6	1	0	2	0	0	0	3	9
total	50	3	39	2	0	3	97 66,89	24	4	18	0	0	2	48	145
CC1	2	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	1	4
CC2	13	3	5	1	0	0	22	6	2	5	0	0	1	14	36
CC3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	3
CC4	3	0	1	0	0	0	4	3	0	4	0	0	1	8	12
CC5	7	1	0	0	0	0	8	4	0	1	0	0	0	5	13
CC6	2	0	2	0	0	1	5	1	0	3	0	0	0	4	9
Total de CC	27	4	9	1	0	1	42 54,54	18	2	13	0	0	2	35 54,54	77

Ficha de perfil jan-fev/2019

O aperfeiçoamento do corpo funcional do MPF é de responsabilidade da Coordenadoria de Capacitação vinculada a estrutura da Secretaria de Gestão de Pessoas e a Portaria nº 198, de 15 de abril de 2011(regulamenta o Programa de Treinamento, Desenvolvimento e Educação do MPU). Os cursos oferecidos de Educação a Distância,

Educação Presencial e Programas Educacionais são disponibilizados gratuitamente para todo o público do MPF e divulgados utilizando a linguagem inclusiva para incentivar o acesso das mulheres.

Tendo em vista que um dos incentivos para a promoção na carreira é a realização de 100 horas de capacitação a maioria das/analistas e técnicas/os participaram das capacitações e qualificação profissional - Atualização Profissional (Capacitar para a rotina de trabalho e para desafios futuros relacionados à execução de suas atribuições), Desenvolvimento Gerencial (para servidores investidos em cargos gerenciais) e Estratégico (Projetos Estratégicos) e Integração (ambientação de servidores e qualidade de vida no trabalho).

Do total dos participantes (10777) das capacitações a maior parte dos participantes foi do sexo masculino (46,64% de mulheres). A modalidade com mais presença feminina foi a de Atualização profissional, depois Integração, em seguida Desenvolvimento Gerencial e, por último, Estratégico. A preferência dos homens foi a mesma.

A maior parte dos participantes de ambos os sexos era de cor branca, depois parda, preta e, por último, amarela.

Quadro LXI– Modalidades de Capacitação e Qualificação Profissional*

Modalidades	Cargos	Mulher							Homem						
		Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	total
Atualização Profissional	Analista	555	21	150	18	0	2	744	438	37	198	9	0	32	714
	Técnico	1011	63	352	64	0	49	1.539	1445	147	771	62	0	69	2.494
	Requisitado/contratado	211	12	85	8	0	11	327	136	9	53	2	0	10	210
Desenvolvimento Gerencial	Analista	102	6	34	2	0	2	146	54	7	44	1	0	4	110
Estratégico	Técnico	182	12	107	7	0	10	318	187	22	153	7	0	15	384
	Requisitado/contratado	48	4	22	4	0	1	79	17	1	16	0	0	2	36
Estratégico	Analista	21	0	5	0	0	1	27	26	2	9	0	0	2	39

Integração	Técnico	60	1	13	2	0	2	78	123	6	50	3	0	5	187
	Requisitado/contratado	11	0	6	0	0	0	17	6	2	3	2	0	0	13
	Analista	363	15	83	6	0	13	480	231	19	87	2	0	12	352
	Técnico	712	32	261	47	0	36	1.088	629	53	334	35	0	24	1.075
	Requisitado/contratado	115	7	48	5	0	9	184	28	19	87	1	0	1	136
	TOTAL	3.391	173	1.166	163	0	136	5.027 46,66	3.320	324	1.805	124	0	176	5.750

Ficha de Perfil jan-dez/2019

* Como, por exemplo, treinamentos, seminários, capacitações ofertadas gratuitamente aos servidores

Dos analistas que se afastaram para cursos externos, a maioria (61,88%) é de mulher sendo que grande parte (122) foi para participar de cursos diversos. Duas mulheres se afastaram para mestrado e outra para doutorado no exterior. Cerca de 73 homens se deslocaram para cursos diversos e outros 4 para eventos no exterior: um para congresso, dois para mestrado e outro para doutorado.

A maioria de homens e mulheres é de cor branca, depois parda, preta e amarela.

Quadro LXII - Afastamento das/os servidoras/es Analistas para cursos de capacitação externos

Afastamento para cursos externos	Mulher						Homem						Total	
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig		NI
Curso de capacitação externos	93	5	20	1	0	3	122 62,56	47	2	19	1	1	3	73
Congressos no Exterior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Mestrado no Exterior	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Doutorado no exterior	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	96	5	20	1	0	3	125 61,88	47	2	19	1	1	3	77

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Do total de 353 afastamentos para cursos externos 195 servidoras técnicas realizaram cursos de capacitação externa. A maioria é branca, depois parda, preta e amarela. Outra, de cor preta, cursou o doutorado no exterior.

Um total de 158 homens, a maioria de cor branca, depois parda, preta e amarela, também se afastou para cursos de capacitações externos.

Quadro LXIII - Afastamento das/os servidoras/es Técnicas/os para cursos de capacitação externos

Afastamento para cursos externos	Mulher						Total	Homem						Total
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI		Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	
Curso de capacitação externos	136	4	45	4	0	6	195	95	9	47	2	0	5	158
Doutorado no exterior		1					1							
TOTAL	136	5	45	4	0	6	196	95	9	47	2	0	5	158

Ficha de Perfil janeiro-dezembro/2019

Ao analisar os outros motivos de afastamento do trabalho das/os servidores (analistas, técnicas/os, requisitadas, cargos em comissão), quadro LXIV, de um total de 91727 licenças, observou-se que a maioria delas foi usufruída pelas mulheres (56,28%).

Dos motivos de absenteísmo especificados nesse quadro, com exceção de *acidente de trabalho* e *outros*, onde o percentual dos homens é maior, as mulheres predominam em todos os outros *afastamento para tratamento de demais casos de saúde, acompanhamento de familiares por motivo de doença, tratamento de demais casos de saúde e tratamento psicológico, doenças ocupacionais (LER, DORT)*.

As licenças maternidade foram usufruídas por 10,09% do total de mulheres servidoras com até 39 anos, idade fértil, (2555).

As licenças de paternidade por 3,68% dos 5568 servidores.

A maior parte das/os servidoras/es que tiveram motivo para se afastar do trabalho é de cor branca, em seguida parda, preta, e em menor número, amarela.

Quadro LXIV - Outros motivos de afastamento das/os servidoras/es

Motivos de afastamento	Mulher							Homem							Total licenças
	Branca	Preta	Parda	Amar	Ind	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total	
Acidente de Trabalho	105	0	0	0	0	0	105	217	0	0	0	0	0	217	322
Trat. Psicológico	4110	257	1097	83	0	85	5632 55,71	2776	183	1222	5	1	290	4477	10109
Tratamento de demais casos de saúde	22699	940	7224	878	32	943	32716 56,92	14747	1308	6895	279	24	1502	24755	57471
Doenças ocupacionais (LER, DORT)	3116	121	1081	31	5	105	4459 50,08	2466	170	1564	160	3	81	4444	8903
Licença Maternidade	171	11	56	8	0	12	258	0	0	0	0	0	0	0	258
Licença Paternidade	0	0	0	0	0	0	0	124	14	55	4	1	7	205	205
Acompanhamento de familiares por motivo de doença	5990	224	1658	238	1	243	8354 59,09	3402	233	1633	228	10	277	5783	14137
Outros	105	0	0	0	0	0	105	217	0	0	0	0	0	217	322
TOTAL	36969	1553	11116	1238	38	1388	51629 56,28	23949	1908	11369	676	39	2157	40098	91727

Período jan-dez /2019

Não foi possível mensurar a participação de analistas e técnicas/os em eventos. As listas de presenças dos eventos são criadas e geridas pelas várias unidades da PGR e do MPF que os promovem, não havendo ferramenta informatizada nacional para os respectivos.

1.4 Terceirizadas/os (contratadas/os externos)

Compete à Secretaria de Administração planejar, coordenar, orientar e supervisionar as atividades relacionadas à administração de serviços gerais, de patrimônio, de contratações e de execução orçamentária e financeira dos recursos a ela descentralizados. Ela também orienta, tecnicamente, as Secretarias Regionais, Estaduais e as Coordenadorias de Administração das demais unidades do MPF na execução dessas atividades. A contratação de empresa prestadora de serviços terceirizados é realizada por meio de procedimento licitatório.

Os contratos do MPF já atendem a recomendação do CGGR para que seus

editais tenham linguagem inclusiva de gênero na divulgação das vagas⁴ e nos formulários, campo para ser preenchido com autodeclaração de raça/cor e etnia.

Atualmente, o percentual das/os terceirizadas/os é menor do que os anos anteriores. Representa 16,71% de todo o quadro funcional do MPF (procuradoras/es; servidoras/es concursados e requisitados; CC e FC; estagiárias/os). Em 2018 eram 18,15% e, em 2017, 18,08%.

O número total de terceirizados é 2921 pessoas e há mais homens (1681) do que mulheres (1240). No entanto, o percentual de mulheres (42,45%) é maior do que em 2018 (41,5%), talvez em como resultado da recomendação do CGGR à Secretaria de Administração para que as empresas contratassem mais mulheres, na medida em que um homem fosse demitido, observando a demanda do quadro de funcionárias(os).

A coleta de dados é feita mediante formulário de cadastramento e os dados são inseridos no Sistema de Gestão Administrativa. Entretanto, não existem dados do quantitativo de terceirizadas/os em cada PRR, PR e PRM.

Como nos anos anteriores a maior parte das/os terceirizadas/os é de cor parda, em seguida branca e depois a preta, em ambos os sexos. As pessoas de cor amarela e da etnia indígena são minoria. Os dados do quadro LXV mostram uma variação crescente no número de pessoas de cor branca, parda e preta. No entanto, o número de mulheres brancas decresceu em relação à 2018 e cresceu o de cor parda. O número dos que não autodeclaram sua cor também decresceu em relação ao ano anterior.

Quadro LXV - Cor/raça e etnia

	Mulher: (1240) 42,45% em 2019						Homem: (1681) 57,54% em 2019					
	branca	preta	parda	amar	indíg	NI	branca	preta	parda	amar	indíg	NI
2019	356 28,70%	180 14,51%	535 43,14%	17 1,37%	7 0,56%	145 11,69%	442 26,29%	255 15,16%	758 45,09%	27 1,60%	8 0,47%	191 11,39%
2018	30,18%	14,82%	40,63%	1,23%	0,54%	12,6%	26,55%	15,45%	44,02%	0,65%	0,49%	12,84%
2017	27,64%	13,74%	38,84%	1,54%	0,61%	17,6%	24,09%	14,51%	43,58%	0,81%	0,43%	36,12%
2016	24,86%	11,19%	52,22%	2,30%	0,35%	9,0%	23,14%	18,49%	50,81%	1,0%	0,3%	6,16%
2015	31,83%	12,78%	45,37%	2,97%	0,06%	6,39%	30,30%	18,18%	45,27%	1,54%	0,64%	3,91%

Ficha de Perfil 2015/2016/dez/2017/dez/2018/2019

⁴ OF 1094/2015/SA, em 12 de junho ao Chefe da Divisão de Gestão Documental de Contratos solicita levantamento junto às empresas com contrato de mão de obra residente com a PGR conforme formulário e destaca que deve ser preenchida com a autodeclaração de raça/cor e etnia.

A Portaria PGR/MPF nº 191, de 8 de março de 2018 que dispõe que, no mínimo, 2% das vagas sejam reservadas as mulheres em situação de vulnerabilidade econômica em decorrência de violência doméstica e familiar nos contratos em que o quantitativo de funcionários contiver pelo menos 50 trabalhadoras/es, atendida à qualificação profissional necessária e a adequação ao caso concreto, conforme análise discricionária a ser realizada pela Administração do MPF está contemplada no Plano de Ação 2019-2020 do CGGR. É a 7ª ação da Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual, do Eixo de Cultura Organizacional. A meta é atingir 100% dos novos contratos desse biênio e dar às mulheres em situação de violência doméstica e familiar a oportunidade de reiniciarem suas vidas, com dignidade. Entretanto, são as prestadoras de serviços que acessam o cadastro mantido por instituições públicas ou empresas parceiras da iniciativa, ou por organizações idôneas e referenciadas na proteção e garantia dos direitos das mulheres vítimas de violência doméstica.

Assim como em 2018 a maior parte das terceirizadas/os está na faixa etária de 30-49 anos e a maioria dos homens com 30-39 anos. Há mais mulheres jovens (18-29 anos) do que homens. Com mais de 50 anos a maioria é de mulheres, sendo que 5,40% delas possui mais de 60 anos.

Encontra-se em idade fértil, até 39 anos, 35,99% das terceirizadas.

Quadro LXVI - Faixa etária das/os terceirizados

Faixa etária	Mulher	Homem	Total M+H
18-24 anos	135/10,88	150/8,92	285
25-29 anos	142/11,45	203/12,07	345
30-39 anos	328/26,45%	573/34,04	901
40-49 anos	328/26,45%	451/26,82	779
50-59 anos	240/19,35	236/14,03%	476
60 anos ou mais	67/5,40	68/4,04%	135
total	1240 42,45%	1681 57,54%	2921

O quadro LXVII mostra que há mais mulheres separadas/divorciadas e viúvas do que homens, que são maioria nas categorias solteiro, casado/união estável. Entretanto, o número de pessoas que não declararam o seu estado civil é representativo, 37,25% das mulheres e 62,74%

dos homens.

Quadro LXVII - Estado Civil - Terceirizadas/os

Estado Civil	Mulher							Homem							Total M=H
	Branca	Preta	Parda	Ama	Ind	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Ama	Ind	NI	Total	
Solteira/o	173	107	283	5	5	48	621 47,95	188	109	319	8	4	46	674 35,04	1295
Casada/o- União Estável	142	54	199	11	1	24	431 34,59	238	130	402	5	3	37	815 65,40	1246
Viúva/o	15	6	12	0	0	1	34 97,14	0	1	0	0	0	0	1	35
Separado/a Divorciada/o	23	10	41	1	1	1	78 55,31	15	13	30	1	1	3	63 44,68	141
NI	3	3	0	0	0	70	76 37,25	1	2	7	13	0	105	128 62,74	204
TOTAL	356	180	535	17	7	145	1240	442	255	758	27	8	191	1240	1681

As mulheres possuem mais escolaridade: são maioria com curso superior completo e mestrado. Entretanto, existem ainda 2 mulheres e 3 homens iletrados. O número de pessoas que não informaram sua escolaridade também é representativo, 12,05% sendo mais homens do que mulheres.

Quadro LXIII – Escolaridade⁵

Ensino	Mulheres							Homens							M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indi g	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total	
Analfabeta/o	0	0	1	0	0	1	2	1	0	2	0	0	0	3	5
Fund. incomp	35	31	88	2	3	7	166	34	25	61	0	1	11	132	298
Fund. completo	53	28	62		1	17	161	33	29	76	1	0	9	148	309

Médio comp	153	70	186	8	2	23	442 35,19	243	130	386	5	3	47	814	1256
Médio Incomp	35	17	57	1	0	11	121	45	24	87	1	3	6	166	287
Superior Comp	31	11	43	2	0	8	95 52,48	23	14	44	2	0	3	86	181
Sup Incomp	45	17	81	4	0	6	153 45,94	54	32	85	5	1	3	180	333
Mestrado	3	5	6	0	0	0	14 70	4	0	2	0	0	0	6	20
NI	1	1	11	0	1	72	86 34,06	5	1	15	13	0	112	146 62,93	232
TOTAL	356	180	535	17	7	145	1240	442	255	758	27	8	191	1681	2921

Atualmente, as mulheres terceirizadas ocupam 42,45% das 24 áreas disponibilizadas (em 2018 eram 41,46% das 23 áreas).

Como possuem mais escolaridade do que os homens as mulheres se destacam nas áreas de Processamento de contas médicas/auditoria técnica (67,64%) e apoio administrativo (59,59%) além de operação de mesa telefônica, revisora etc. A maioria é branca, parda e preta.

Entretanto, elas também ocupam mais cargos do que os homens nas áreas de Limpeza Conservação e Higienização (77,28%) e Copeiragem (75,69%). A cor predominante de mulher ocupante desses cargos é parda, branca e preta.

Os homens são a maioria de todas as outras áreas e são destacadamente preferenciais na função de Ascensorista, Manutenção de sistemas de som e imagem, ar condicionado, elétrico, vigilância, sonorização e comunicação audiovisual, manutenção de imagem e som, hidrossanitário, predial, Sonorização e comunicação audiovisual, dentre outros cargos considerados masculinos.

O aumento do número de mulheres nas áreas de Vigilância tem crescido: 6,57% em 2016, 8,57% em 2017 e 8,75% em 2018 e 10,47% em 2019. E no cargo de brigadista: eram 0,15% em 2018 e em 2019 já eram 21,81%.

A mulher, muitas vezes, tem dificuldade para ocupar espaços de trabalho que são predominantemente masculinos. Muitas delas não aceitam de bom grado a entrada de mulheres. Talvez seja por isso que não exista no mercado mulheres capacitadas em manutenção de

sistemas de som, audiovisual, predial etc.

Quadro LXIX – Áreas ocupadas por terceirizadas/os

Áreas	Mulheres							Homens							M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total	
Almoxarifado	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	4 100	4
Apoio Administrativo	118	49	181	8	1	59	416 59,59	78	42	131	2	3	26	282	698
Ascensorista	1	0	1	0	0	1	3	1	4	3	0	0	3	11 78,57	14
Automação predial	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0	5 100	5
Brigadista	4	2	3	1	0	2	12 21,81	13	3	16	3	0	8	43 78,18	55
Copeiragem	69	22	76	1	1	21	190 75,69	16	14	25	0	0	6	61	251
Gerenciamento de Atividades de Berçário	6	9	29	1	1	3	49 38,88	19	17	39	0	0	2	77 51,11	126
Jardinagem	1	0	0	0	0	1	2	5	2	9	0	0	4	20	22
Lavagem de veículos automotores	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	1	5 100	5
Limpeza Conservação e Higienização	113	83	189	4	3	47	439 77,28	30	18	68	1	2	10	129	568
Manutenção de elevadores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1 100	1
Manutenção de rede estruturada de dados de voz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2 100	2
Manutenção do sistema de ar condicionado	0	0	0	0	0	0	0	6	2	6	0	0	3	17 100	17
Manutenção do sistema de som e imagem	0	0	0	0	0	0	0	2	4	5	0	0	4	15 100	15

Manutenção do sistema elétrico	0	0	0	0	0	0	0	13	8	18	0	1	11	51 100	51
Manutenção do sistema hidrosanitário	0	0	0	0	0	0	0	9	6	18	0	0	3	36 100	36
Manutenção predial	0	0	1	0	0	0	1	15	10	27	4	2	12	70 98,5	71
Operação de mesa telefônica	3	1	2	0	0	0	6 100	0	0	0	0	0	0	0	6
Processamento de contas médicas/auditoria técnica	10	4	6	0	0	1	21 67,74	5	2	3	0	0	0	10	31
Programação visual	1	0	1	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	3	5
Previsão de texto	0	1	0	0	0	1	2 100	0	0	0	0	0	0	2	0
Sonorização e comunicação audiovisual	0	0	0	0	0	0	0	2	4	3	0	0	0	9	9 100
Suporte delicado de TI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1 100
Vigilância	30	9	46	2	1	9	97 10,47	220	119	380	17	0	93	829 89,52	926
TOTAL	356	180	535	17	7	145	1240 42,45	442	255	758	27	8	191	1681	2921

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Analisando os dados de remuneração em relação ao total de terceirizadas/os observou-se que, em 2019, como nos anos anteriores, a maioria está na faixa de 1-2 SM, ambos os sexos, são de cor/raça e etnia pardos, brancos e pretos.

Recebem na faixa salarial de 3 a 4 SM 72,94% e na de 5 a 9 SM 73,31% dos homens pardos, brancos e pretos.

No entanto, 43,61% das mulheres e 56,39% dos homens não declaram sua cor/raça e etnia.

Quadro LXX – Faixa salarial das/os terceirizadas/os

	Mulheres	Homens	

Faixa salarial	Branca	Preta	Parda	Amar	Indi g	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total	M+ H
1 a 2 SM	56	48	188	11	4	9	316 45,86	77	58	199	4	4	31	373 54,14	689
3 a 4 SM	20	9	34	3	0	3	69 27,05	49	40	96	1	0	0	186 72,94	255
5 a 9 SM	1	1	2	0	0	1	5 26,69	7	5	7		0	4	23 73,31	28
Não Informada	279	122	311	3	3	132	850 43,61	309	152	456	22	4	156	1099 56,39	1949
TOTAL	356	180	535	17	7	145	1240	442	255	758	27	8	191	1681	2921

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Contudo, houve um aumento representativo nas remunerações acima de 5 SM e os homens são a maioria nessa faixa salarial. Observa-se que o número de mulheres que recebiam de 3 a 4 SM em 2018 (11,25%) mais que dobrou em 2019 (27,05%) possivelmente por serem mais escolarizadas do que os homens ocupam cargos mais bem remunerados.

1.5 Estagiárias/os

A oferta de vagas para estagiárias/os é realizada por edital de abertura produzido pelo MPF e publicado na página da unidade do MPF. É divulgada por meio de cartazes entregues nas instituições de ensino conveniadas e, internamente, pela Secretaria de Comunicação/SECOM. A seleção é anual e por meio de uma prova escrita elaborada pelas unidades administrativas de gestão do MPF. O resultado é publicado no Boletim Eletrônico do MPF e no *e-mail* da/o candidata/o. Esse processo seletivo tem um percentual de 10% das vagas reservadas para minorias raciais/étnicas (autodeclaração) e 10% a candidata/os com deficiência.

O Programa de Estágio no âmbito do MPU, regulamentado pela Portaria PGR/MPU nº 378/2010 que permite que haja discricionariedade na escolha do método. É vedada a entrevista pessoal como único critério e a Resolução do Conselho Nacional do Ministério Público exige que seja feita ao menos uma prova escrita. A Portaria prevê que a

§ 8º A seleção de estagiários de nível médio poderá ocorrer mediante a utilização da classificação final dos estudantes em Programas de Seleção promovidos por Instituições Públicas de Ensino Superior, mediante

celebração de Termo de Cooperação. (Redação dada pela Portaria PGR/MPU nº 46, de 18 de maio de 2017).

Essa portaria também foi alterada em 18 de junho de 2018 pela Portaria PGR/MPU nº 42 que estabeleceu a possibilidade de estágios em nível de pós-graduação e outros:

Art. 3º Somente poderão integrar o Programa de Estágio instituído por esta Portaria os estudantes regularmente matriculados em instituições públicas de ensino médio e instituições públicas ou privadas de educação superior, em ambiente de graduação, pós-graduação, educação profissional e tecnológica e de ensino técnico profissionalizante credenciadas pelo órgão competente e conveniadas com unidade do Ministério Público da União ou com a Escola Superior do Ministério Público da União.

No entanto, até o momento não existem convênios com as instituições de ensino superior para essas modalidades.

Mais mulheres do que homens se inscreveram e foram contratados na seleção de estágios realizadas nos anos 2015/2016/2017/2018 e 2019:

Quadro LXXI - Seleção de estagiárias/os de Nível médio e Nível superior

Cargo	Ano	Mulher		Homem		Total de inscritas/os
		inscritas	contratadas	inscritos	contratados	
Nível médio	2015	266	44	196	35	462
	2016	198	39	140	34	338
	2017	60	47	39	33	99
	2018	223	34	148	23	371
	2019	121	32	52	16	173
Nível superior	2015	7769	1302	4962	1015	12731
	2016	16689	997	11078	816	27767
	2017	7206	1338	4703	1104	11909
	2018	27446	1273	18307	1052	45753
	2019	21710	1188	15379	1040	37089

Atualmente existem 31 estagiários de nível médio sendo 21 mulheres e 10 homens. De nível superior são 3046 (53,70% de mulheres e 46,29% de homens).

As/os estagiárias/os de nível médio e superior representavam, em 2016, 17,88% do corpo funcional, em 2017, 15,87%, em 2018 16,89%. Nesses anos foram contratadas mais mulheres do que homens: 57,13%, 56,80%, 55,38%, 53,72%, em 2015, 2016, 2017 e 2018,

respectivamente.

Em 2019, as/os estagiárias/os representam 17,76% do quadro funcional do MPF (17325 pessoas) sendo mais mulheres do que homens (53,85% de um total de 3077 estagiárias/os).

Assim como nos anos anteriores chama a atenção o número de pessoas que não fizeram a autodeclaração de cor/raça/etnia embora o formulário de inscrição tenha um campo específico destinado a este item (74,83% das mulheres e 46,14% dos estagiários). O motivo talvez seja pelo desconforto de se autodeclarar ou por não saber a importância dessa informação.

No entanto, é possível observar no quadro abaixo que, a maioria, de ambos os sexos, é de cor branca. No entanto, proporcionalmente ao total de estagiárias/os, o número de pessoas por cor branca, preta e parda vem decrescendo desde 2016, sendo que em 2018 houve um pequeno aumento de mulheres negras, pardas e indígenas em relação a 2017. E um crescimento em 2019 de mulheres de cor amarela em relação a 2018.

Entre os homens, também decresceu o número de homens brancos em 2019, cresceu o de preto, amarelo e indígena.

Quadro LXXIII - Raça/cor e etnia

	Mulheres							Homens							TOTAL M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total Mulher	branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total Homem	
2019	240	45	122	10	0	1240	1657	241	40	133	4	2	1000	1420	3077
%	14,48	2,71	7,36	0,60	0	74,83	53,85	16,97	2,81	9,36	0,28	0,14	70,42	46,14	
2018	274	52	141	8	1	1093	1569	264	37	146	2	1	903	1553	2922
%	17,46	3,31	8,98	0,50	0,06	69,66	53,69	16,99	2,38	9,40	0,12	0,06	58,14	46,30	
2017	271	34	108	9	0	1105	1527	215	34	124	3	0	854	1230	2757
%	17,74	2,22	7,07	0,58	0	72,36	55,38	17,47	2,76	10,08	0,24	0	69,43	44,62	
2016	399	63	179	13	0	895	1549	279	46	132	7	2	712	1178	2727
%	25,75	4,06	11,55	0,83	-	57,77	56,80	23,68	3,90	11,20	0,50	0,16	60,44	43,19	
2015	480	69	210	16	1	21	797	339	55	163	3	4	22	596	1393
%	60,22	8,65	26,34	20,45	0,12	2,63	57,13	56,87	9,22	27,34	0,50	0,67	3,69	42,72	

Ficha de Perfil 2015-dezembro/2018

Os estagiários de nível médio na faixa etária de 18 a 24 anos são 12 mulheres, um parda, outra amarela e 10 não declararam sua cor. E sete homens, dois de cor branca, um preto e outros três não informaram. Na faixa de 25 a 29 anos há três mulheres, uma branca, uma preta e outra sem declarar sua cor, assim como dois homens. Na faixa de 30-39 anos há três mulheres que não declararam sua cor e um homem preto. Com 40 a 49 anos existe duas mulheres brancas. Com mais de 60 anos uma mulher.

A maioria das/os estagiárias/os de nível superior é mulher (53,70%). O quadro abaixo mostra a faixa etária e a cor/raça e etnia das mulheres e homens. Apesar de mais de 70% não terem declarado sua cor, a maioria é branca, parda, preta, amarela e indígena.

Quadro LXXIV - Faixa etária das/os Estagiárias/os

Faixa etária	Mulheres							Homens							M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indig	NI	Total	
18 a 24 anos	184	35	86	7	0	992	1294 54,85	177	24	101	2	2	759	1065 45,14	2359
25 a 29 anos	32	7	21	0	0	126	185 46,25	36	10	21	1	0	147	215 53,75	400
30 a 39 anos	15	2	10	2	0	88	114 54,54	19	4	7	1	0	64	95 45,45	209
40 a 49 anos	8	0	4	0	0	24	34 56,66	6	0	1	0	0	19	26 43,43	60
50 a 59 anos	0	0	0	0	0	9	9 64,28	0	0	1	0	0	4	5	14
60 anos ou mais	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	4	4
TOTAL	237 19,34	44 2,68	121 7,39	9 0,55	0	1225 74,87	1636 53,70	239 16,95	8 2,69	132 9,36	4 0,28	2 0,14	995 70,56	1410 46,29	3046

Ficha de Perfil jan-dez/2019

Não temos dados acerca da escolaridade dos estagiários/os, mas, com certeza, os de nível superior possuem curso superior incompleto.

Quanto ao estado civil das estagiárias de nível médio todas elas são solteiras: quatro de cor branca, duas pretas, duas pardas e duas amarelas. Os seis homens também são solteiros sendo seis brancos, três pretos e três pardos.

Apenas 844 (27,70%) do total (3046) de estagiários/os de nível superior que informaram

o estado civil. A maioria é solteira: 93,80% e 96,46% de mulheres e homens, respectivamente. Há mais mulheres casadas 5,23% do que homens 3,06% e também, separadas/divorciadas 0,95% (homens 0,47%).

A maioria é de cor/raça e etnia branca, parda, preta e amarela.

Quadro LXXV - Estado Civil - Estagiárias/os de nível superior

Estado Civil	Mulher							Homem							Total
	Branca	Preta	Parda	Ama	Ind	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Ama	Ind	NI	Total	
Solteira/o	230	40	115	9	0	0	394 93,80	235	39	129	4	2	0	409 96,46	803
Casada/o- União Estável	7	5	10	0	0	0	22 5,23	6	2	5	0	0	0	13 3,06	35
Viúva/o	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Separado/a Divorciado/a	1	0	2	1	0	0	4 0,95	1	0	1	0	0	0	2 0,47	6
TOTAL	238 56,66	45 10,71	127 30,23	10 2,38	0	0	420 49,76	242 49,0	41 9,66	135 31,83	4 0,94	2 0,47	0	424 50,23	844

1.6 Jovens aprendizes

O Processo Seletivo de Jovem Aprendiz é realizado por meio de uma empresa contratada que seleciona as/os adolescentes matriculadas/os em Programa de Aprendizagem Adolescente Aprendiz. Ele tem como objetivo a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, promovido por serviços nacionais de aprendizagem, escolas técnicas ou instituições de ensino sem fins lucrativos inscritas/os no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional/CNAP do Ministério do Trabalho e Previdência, que tenham por finalidade a assistência à/ao adolescente e sua formação, mediante atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho e, ainda, que possuam, preferencialmente, atividades de formação/educação voltadas para o público de baixa renda familiar. O tipo de processo seletivo fica a critério da empresa.

O MPF não coleta dados sobre raça e etnia, mas adota-se uma preferência para a contratação:

§ 4º Pelo menos 70% dos adolescentes do Programa deverão ser oriundos de família com renda per capita inferior a dois salários mínimos, e/ou ser egressos do sistema de cumprimento de medidas socioeducativas e/ou estar em cumprimento de liberdade assistida ou semiliberdade, bem como estar cursando no mínimo o 5º ano do nível fundamental ou o nível médio. (Incluído pela Portaria PGR 547 DE 4 DE OUTUBRO DE 2011)

Enquanto as/os jovens aprendizes representavam em 2016: 0,17%, 2017: 0,18%, 2018: 0,25% em 2019 representam são 0,16%, 29 jovens.

As adolescentes também continua sendo a maioria (58,62%).

A cor predominante é a branca, parda e preta entre as jovens e brancos, pretos e pardos entre os jovens.

Os dados do Quadro LXXI demonstram que nos últimos anos houve um decréscimo no número de jovens brancas e um aumento das pardas e pretas. principalmente entre as mulheres. Entre os homens observa-se um equilíbrio nos últimos dois anos.

O número de jovens que não declararam a cor/raça e etnia, cresceu 2019 entre as mulheres e diminuiu entre os homens em relação aos anos anteriores.

Quadro LXXVI – Cor/Raça e etnia de Jovens Aprendizes

	Mulheres							Homens							TOTAL M+H
	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	Total Mulher	branca	Preta	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	Total Homem	
2019	5	4	5	0	0	3	17	4	4	3	0	0	1	12	29
%	29,41	23,52	29,41	0	0	17,64	58,62	33,33	33,33	25,0	0	0	8,33	41,38	41,37
2018	12	3	9	0	0	2	26	6	6	5	0	0	2	19	45
%	46,15	11,53	34,61	0	0	7,69	57,77	31,57	31,57	26,31	0	0	10,56	42,22	42,22
2017	8	4	5	0	0	4	21	4	3	1	1	0	2	11	32
%	38,09	19,04	23,80	-	-	19,04	65,62	36,36	27,27	9,09	9,09	-	18,18	34,37	
2016	6	1	8	-	-	1	16	6	2	2	1	0	0	11	27
%	37,50	6,25	50	-	-	6,25	59,25	54,54	18,18	18,18	9,09	-	-	40,74	
2015	11	5	13	1	1	1	31	10	3	12	0	0	1	26	57

%	35,48	16,12	41,93	3,22	-	3,22	54,38	38,46	11,53	46,15	-	-	3,84	45,61	
---	-------	-------	-------	------	---	------	-------	-------	-------	-------	---	---	------	-------	--

Ficha de Perfil 2015/2016/2017/2018/2019

A Portaria nº. 625/2010 do Programa Adolescente Aprendiz não faz menção a promoção da igualdade de gênero, cor/raça e etnia, porém existe recomendação do MPF a respeito às empresas.

1.7 Voluntárias/os

O recrutamento é realizado pela unidade do MPF, que decide se fará prova, análise curricular, entrevista, dinâmica de grupo ou prova de títulos.

Existem no MPF 138 voluntárias/os: 69,56% são mulheres. Elas também são maioria nas PRR (63,63%), nas PR (72,54%) e PRM (62,62%). Elas são em maior número na PR e PRM da região Nordeste.

Na PGR existe apenas três voluntárias mulher e um homem, todos de cor branca.

A grande maioria de mulheres e homens é de branca e depois parda. Entretanto, 32,29% das mulheres e 30,95% dos homens não declararam sua cor/raça e etnia.

Quadro XXLVII- Distribuição das/os Voluntárias/os nas unidades do MPF

Unidade do MPF		Mulher							Homem						total
Cor/raça e etnia		Bran	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	total	Branc	Preta	Pard	Amar	Indíg	NI	
PRR	PRR1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	PRR2	5	0	0	0	0	2	7	4	0	0	0	0	2	6
	PRR3	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	1	1
	PRR4	9	0	0	0	0	0	9	5	0	0	0	0	0	5
	PRR5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	14	0	0	0	0	7	21 63,63	9	0	0	0	0	3	12
NOR TE	PR	3	0	2	0	0	2	7	1	0	1	0	0	0	2
	PRM	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
	Total	4	0	2	0	0	2	8 80,0	1	0	1	0	0	0	2
PR	3	1	1	0	0	10	15	3	0	1	0	0	5	9	

NOR DESTE	PRM	0	0	0	0	0	11	11	2	0	1	0	0	2	5
	Total	3	1	1	0	0	21	26 65,0	5	0	2	0	0	7	14
CEN TRO OESTE	PR	6	0	2	0	0	0	8	1	0	0	0	0	0	1
	PRM	8	0	0	0	0	0	8	1	0	0	0	0	1	2
	Total	14	0	2	0	0	0	16 84,21	2	0	0	0	0	1	3
SUDES TE	PR	3	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	1
	PRM	10	0	1	0	0	0	11	3	0	2	0	0	2	7
	Total	13	0	1	0	0	0	14 63,63	4	0	2	0	0	2	8
SUL	PR	4	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	1
	PRM	4	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	2
	Total	8	0	0	0	0	0	8 72,72	3	0	0	0	0	0	3
TOTAL PR/PR M	PR	19	1	5	0	0	12	37 72,54	7	0	2	0	0	5	14
	PRM	23	0	1	0	0	11	35 68,62	8	0	3	0	0	5	16
	Total	42	1	6	0	0	23	72 70,58	15	0	5	0	0	10	30
	PGR	1	0	1	0	0	1	3 100	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL GERAL		57 59,37	1	7	0	0	31 32,29	96 69,56	24 57,14	0	5	0	0	13 30,95	42

Ficha de Perfil jan-dez/2019

A maioria (83,58%) das voluntárias/os possui 25 a 29, depois 18 a 29 e 30 a 39 anos de idade.

A maioria (83,58%) das voluntárias/os possui 25 a 29, depois 18 a 29 e 30 a 39 anos de idade.

XXLVIII - Faixa etária das/os voluntárias/os

Faixa etária	Mulheres							Homens							M+ H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indí g	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total	
18 a 24 anos	16	0	3	0	0	12	31	6	0	0	0	0	4	10	41 29,71
25 a 29 anos	20	1	3	0	0	10	34 68,0	7	0	4	0	0	5	16	50 36,26

30 a 39 anos	13	0	1	0	0	7	21	5	0	0	0	0	2	7	28 20,28
40 a 49 anos	7	0	0	0	0	2	9	6	0	1	0	0	1	8	17
50 a 59 anos	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
60 anos ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
TOTAL	57	1	7	0	0	31	96	24	0	5	0	0	13	42	138

Ficha de Perfil jan-dez/2019

A maioria das/os voluntárias/os é mulher (81,15%) é solteira, casada (10,86). Há duas mulheres e um homem viúvo. Separadas/os ou divorciada/os não existem.

Quadro XXLIX – Estado Civil - Estagiárias/os de nível superior

Estado Civil	Mulher							Homem							M+H
	Branca	Preta	Parda	Ama	Ind	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Ama	Ind	NI	Total	
Solteira/o	47	1	6	0	0	26	80	19	0	3	0	0	10	32	112 81,15
Casada/o- União Estável	4	0	1	0	0	4	8	4	0	1	0	0	2	7	15 10,86
Viúva/o	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	3
Separado/a Divorciado/a	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	57	1	7	0	0	31	96	24	0	5	0	0	13	42	138

Não temos dados de escolaridade das/os voluntários.

Também não foi possível saber em quais áreas as/os voluntários exercem suas atividades.

1.8 Pessoas com Deficiência

Segundo o Relatório de Gestão MPF elaborado pela SGP existem no quadro funcional de membros/os uma mulher e três homens procuradores da República.

No quadro de servidoras/es são 115 analistas, 180 técnicos, 4 requisitadas e um ocupante

de cargo em comissão.

2 Outras informações

O MPF transmite, por meio da sua imagem a incorporação de valores de igualdade de oportunidades na sua propaganda institucional interna e externa. Todos os materiais/produtos gráficos - livros, banners, cartazes, posts para redes sociais, campanhas etc. - produzidos pela Secretaria de Comunicação Social do MPF prezam por transmitir a ideia de igualdade entre homens e mulheres, na medida em que inserem, na mesma proporção, os dois gêneros em seus produtos. Além disso, há a preocupação de evitar estereótipos do tipo: secretária/atendente mulher, engenheiro homem etc. busca-se, ainda, adversidade por meio da inclusão de outros(as) personagens, tais como: cadeirante, índio(a), de tipos físicos variados. Além disso, sempre que possível, a linguagem textual é adaptada de maneira a tentar dar tratamento igualitário e inclusivo nas referências a homens e mulheres. Por exemplo, substituir procuradores da Lava-Jato por equipe da Lava-Jato.

Da mesma forma, a Secretaria de Comunicação Social do MPF preza pela inclusão proporcional de personagens pretos, brancos, amarelos, bem como de etnias diferentes, em suas propagandas institucionais. Evita-se também estereótipos do tipo: empregada doméstica negra, médico(a) branco(a) etc. Destaca-se que, quando não é possível promover uma linguagem visual inclusiva, busca-se utilizar elementos não humanos e/ou símbolos universais.

Internamente, utiliza a identidade visual nas ações promovidas pelo Comitê Gestor de Gênero e Raça. Contudo, externamente, a estratégia adotada é a de dar unidade à instituição. Dessa forma, as propagandas institucionais são creditadas, em regra, apenas ao Ministério Público Federal (MPF). Ademais, a identidade visual do CGGR foi pensada e criada para ser utilizada apenas nas divulgações internas. É necessário análise mais aprofundada sobre o impacto/necessidade dessas peças gráficas voltadas para o público externo serem assinadas também pelo Comitê. Se houver um entendimento que sim, a alternativa mais indicada seria criar um selo "Equidade MPF", com validação do Procurador-Geral da República.

As propagandas institucionais internas e externas do MPF podem ser acessadas por este link: http://midia.pgr.mpf.mp.br/link_temp/propagandasMPF_2019.zip.

O MPF dispõe de Política de Atenção de Saúde Mental, Avaliações e proposições de Ergonomia, Acompanhamento da/o servidora/or com deficiência por equipe multidisciplinar,

Exame periódico de saúde, Campanhas de promoção de saúde e prevenção de doenças a grupos prioritários, Programas destinados à gestante, à lactante, à primeira infância⁵.

A instituição também adota prática de remanejamento de gestantes de áreas insalubres e sempre que solicitado após avaliação da Junta Médica.

As políticas de benefício disponibilizadas são: Licença Maternidade estendida (180 dias), jornada de trabalho reduzida⁶; Licença paternidade estendida (20 dias)⁷, Estabilidade provisória para gestante (180 dias após o parto), Auxílio creche para crianças de 0 a 6 anos incompletos⁸, Espaço Família⁹. Além destes benefícios e dos exigidos em lei, o MPF oferece Programa de Saúde em Rede, Auxílio-transporte; Creche na unidade da PGR para crianças de 3 a 12 meses filhas/os de membras/os, servidoras/es e contratadas/os externas/os¹⁰.

A instituição oferece outros benefícios, além dos exigidos por lei, tais como: flexibilidade de horário, programas para dependentes, programas educativos e jornada lactante de 6 horas até a criança completar 21 meses de idade. Todos esses benefícios constam de Diversos Normativos – Consolidação de Legislação de Pessoal¹¹.

Igualmente, possui canais próprios para recebimento de denúncias de práticas discriminatórias e de ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. A Ouvidoria¹², implementada em 2012, é um desses canais de denúncia de assédios moral, sexual,

⁵Regulamentado pela Portaria MPF/PGR 424/2013.

⁶ Portaria PGR/MPU nº 112, de 16 de dezembro/2016, altera a Portaria PGR/MPU nº 707, de 20/12/2006, que regulamenta a jornada de trabalho, o controle da frequência, serviços extraordinários dos servidores do MPU e dá outras providências.

⁷ Portaria Nº 36, de 28 de março de 2016, regulamenta a concessão de licença-paternidade aos membros e servidores do Ministério Público da União.

⁸ Portaria PGR/MPU 786/2012 que alterou a Portaria PGR/MPU nº 766, de 1994.

⁹ Regulamentado pela Portaria PGR n.º 350, de 14 julho de 2010. Tendo em vista os obstáculos financeiro, de espaço físico e da cultura institucional de implantação de sala de apoio à amamentação proposta pela CGGR, a Portaria PGR/MPF nº 198 criou o Espaço Família onde as gestantes, lactantes, pais e mães podem cuidar de seus bebês e crianças, como: aleitamento materno, alimentação, troca de fraldas, entre outros. A gestão do Espaço é de responsabilidade da SSI-Saúde e as unidades são incentivadas a implantar o Espaço Família nas suas respectivas sedes.

¹⁰ A creche no prédio da PGR possui 30 vagas para dependentes de mãe ocupante de cargo efetivo ou requisitada ou sem vínculo ocupante de cargo comissionado ou função de confiança. Caso tenha vaga disponível atende as unidades da PRDF, PRR1, a ESMPU ao CNMP. A criança permanece na creche até o dia em que completa 12 meses de idade. Havendo vaga disponível poderá permanecer até o dia em que completar 14 meses de idade.

¹¹ Disponível em <http://intranet.mpf.mp.br/areas-tematicas/administrativas/gestao-de-pessoas/manual-de-procedimentos/fundamentacao-legal>.

¹² Portaria PGR/PF nº 519/2012, dispõe sobre a criação e implantação da Ouvidoria no MPF, dirigida à promoção da qualidade das atividades desempenhadas pelos órgãos, membros, servidores e serviços auxiliares do Ministério Público Federal, bem como ao fomento da participação dos cidadãos e cidadãs, de organismos da sociedade civil e de outras entidades na instituição. As denúncias são por meio da página da Ouvidoria na Intranet em formulário eletrônico acessível a portadoras/es de deficiência auditiva e visual (<http://aplicativos.pgr.mpf.mp.br/ouvidoria/portal/cadastro.html?tipoServico=1>), atendimento presencial e correspondência (SAF Sul Quadra 4 Conjunto C – Bloco B sala 407 - Brasília/DF – CEP 70050-900; -

discriminação no trabalho, direitos trabalhistas por empresa prestadora de serviços, más condições de trabalho nas unidades, condutas abusivas e desrespeitosas por servidores e servidoras e membros, bem como quaisquer irregularidades ocorridas nas instalações do MPF, vinculadas à qualidade do ambiente de trabalho e à prestação dos serviços do MPF, por carta ou formulário eletrônico. As denúncias podem também ser feitas à Corregedoria e Secretaria de Gestão de Pessoas e aos Procuradores(as), chefes de Gabinete, Secretário Geral e chefias imediatas. Campanhas sobre assédio moral e sexual são realizadas regularmente.

O CGGR, em parceria com a Ouvidoria, elaborou e editou a cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação definindo o assédio como *qualquer prática abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho*¹³. Em 2019 foram registradas seis manifestações de assédio moral. Em 2018 foram três manifestações de assédio moral e quatro de discriminação no âmbito do MPF.

Foi com a perspectiva de discutir políticas e ações que promovam a equidade de gênero e raça, fundamental em qualquer instituição pública - sobretudo no MPF que tem como um dos objetivos de sua atuação a defesa dos direitos sociais e individuais indisponíveis - que participou da 5ª e 6ª edições do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres/Governo Federal, em 2014-2015 e 2016-2017. O Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF/CGGR foi criado para desenvolver e coordenar ações de equidade na instituição.¹⁴

Além das dificuldades iniciais para a execução de ações transversais de gênero e raça também não havia na instituição informações qualificadas do quadro funcional com recortes de raça e gênero. Desse modo, o CGGR adaptou a Ficha de Perfil do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça às especificidades do MPF desagregando os dados do quadro funcional (membros/os, servidoras/es, terceirizadas/os, estagiárias/os, requisitadas/os, jovem aprendiz e voluntárias/os) por sexo, cor/raça e etnia, faixa etária, escolaridade, cargo, capacitação etc construindo, assim, o perfil do seu quadro funcional.

Os dados da Ficha de Perfil evidenciaram que o quadro funcional do MPF não reflete a composição da sociedade brasileira que é notadamente de maioria de feminina

Telefone: (61) 3105-7070.

¹³ Disponível em <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/PortariaAssedioMorakSexual.PFF>>. Consulta em : 6/6/2019

¹⁴ Art. 99 e Art. 100 do regimento Interno Diretivo. Disponível em: <<http://intranet.mpf.mp.br/legislacao/regimentos-internos/regimento-interno-diretivo>>. Consulta em: 14/6/2019.

(51,7%/IBGE/2018) de pessoas negras (parda 46,5% e preta 9,3%/IBGE/2018) indicando a relevância de identificar as normas e práticas que criam obstáculos ao acesso equitativo dessas pessoas aos cargos, funções no âmbito da instituição.

O Plano de Ação elaborados pelo CGGR para os períodos de 2015-2016 (5ª edição) e 2017-2018 (6ª edição) do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça teve esse propósito e a finalidade de propor mudanças de comportamento nas várias dimensões dos eixos de gestão de pessoas e de cultura organizacional da instituição.

Com a descontinuidade do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, em meados de 2018, o Comitê avaliou a pertinência e a importância de dar continuidade a essa política no âmbito do MPF tendo em vista:

- as ações exitosas do CGGR que trouxe vários benefícios à instituição e iniciou a transversalização de uma política de gênero, em atendimento à Plataforma de Beijing (1995) e de outros instrumentos internacionais;
- a discussão, em 2017, do tema Gênero e Família no Congresso Técnico dos Procuradores da República, promovido pela ANPR;
- a I Conferência Nacional de Procuradoras da República realizada em 2018 que aprovou, por unanimidade, propostas de fortalecimento do CGGR, como as de elaborar planejamento de valorização e divulgação dos trabalhos das mulheres nas unidades; reforçar a criação das comissões locais de equidade de gênero e raça; ampliar e implementar as políticas de incentivo e de sensibilização de membros e servidores em relação ao tema.
- as recomendações do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) para que todos os ramos do MPU e dos Estados constituam Programas e Ações sobre Equidade de Gênero, para que elaborem, promovam e concretizem práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional visando à igualdade de oportunidades profissionais entre os gêneros.

Atualmente, existem Comissões de Gênero e Raça em todas as unidades do MPF (PRR e PR) constituídas por membras/os, servidoras/es e terceirizadas/os formadas conforme recomendação do CGGR¹⁵ às chefias das unidades.

Diante desse novo contexto e das demandas que vêm se colocando na prática a redação dada pela Portaria PGR/MPF nº 6, de 9 de janeiro de 2019 na atualização do texto da Portaria PGR/MPF nº 357, de 5 de maio de 2015, Regimento Interno Diretivo, corroborou as sugestões do CGGR.

Entretanto, novas modificações podem ser incorporadas ao Regimento de acordo com o Ofício SG nº 874/2020, no último dia 27 de abril, no texto referente ao Comitê. Uma das sugestões talvez seja a inclusão da AUDIM como integrante do CGGR atendendo a solicitação

¹⁵ Ofício Circular N. 01/2017/VPGR-EWC, em 5 de abril de 2017.

de seu representante na reunião extraordinária realizada com o CGGR em meados de março de 2020.

“Art. 99. O Comitê Gestor de Gênero e Raça atua na coordenação e articulação das ações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no âmbito do Ministério Público Federal, competindo-lhe:

- I – elaborar o Plano de Ações do Programa Pró-Equidade;
- II - supervisionar a execução das ações pelas unidades responsáveis; e
- III - monitorar os processos e avaliar os resultados das ações planejadas.

Art. 100. O Comitê Gestor de Gênero e Raça constitui-se pelos seguintes integrantes: I- Vice-Procurador-Geral da República e por outro Subprocurador-Geral da República indicado pelo Procurador-Geral da República;

II- Por representantes, titulares e suplentes da:

- a) Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão;
- b) Ouvidoria;
- c) 6ª Câmara de Coordenação e Revisão;
- d) Secretaria-Geral;
- e) Secretaria de Comunicação Social;
- f) Secretaria da Administração;
- g) Secretaria de Gestão de Pessoas;
- h) Secretaria de Serviços Integrados de Saúde;
- i) Secretaria de Planejamento e Orçamento;
- j) Secretaria de Modernização e Gestão Estratégica; e
- k) Secretaria de Engenharia e Arquitetura.

§ 1º O Procurador-Geral da República designará o Coordenador e seu substituto e nomeará os integrantes do Comitê Gestor de Gênero e Raça com os respectivos suplentes, para atuação por um período de dois anos, podendo ser renovado por igual período.

§ 2º Poderão participar das atividades do Comitê Gestor de Gênero e Raça membros, servidores ou colaboradores convidados e autorizados pelo Coordenador, de ofício ou a pedido de qualquer de seus integrantes.

§ 3º O Comitê Gestor de Gênero e Raça reunir-se-á, ordinariamente, no mínimo uma vez a cada bimestre e, extraordinariamente, por convocação de seu Coordenador, de ofício ou mediante requerimento de qualquer de seus integrantes.

§ 4º O Gabinete do Vice-Procurador-Geral da República será responsável pela preparação da pauta e da documentação a ser enviada aos integrantes do Comitê Gestor de Gênero e Raça, com antecedência mínima de cinco dias úteis.”

Em 2020, o CGGR também incorporou o Programa MotivAÇÃO¹⁶ para promover, valorizar e estimular as/os servidoras/es participam e contribuem do Comitê, nas discussões e na implementação de ações estratégicas para garantir a equidade de gênero e raça na instituição.

¹⁶ Portaria nº 359/2019, criado em decorrência da aprovação da Política Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - Portaria PGR/MPF nº 845/2017 com o objetivo de promover a valorização e estímulo das/os servidoras/es do MPF que, individualmente ou em equipes, contribuem para o alcance dos objetivos estratégicos e para o incremento dos resultados institucionais.

4 Conclusão

Na sociedade brasileira as mulheres continuam em desvantagem em relação aos homens apesar de ser a maioria da população (51,48%) e a desigualdade de gênero permeia todos os níveis da sociedade brasileira.

Em 2019, mais da metade da população em idade de trabalhar era formada por mulheres (52,4%), no entanto, os homens representavam 56,8% da parcela da população que efetivamente trabalhava. Parte das mulheres não podem trabalhar porque não contam com creche para deixar os filhos. Os homens também ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019¹⁷.

Ainda que as mulheres tenham maior escolaridade a divisão sexual do trabalho imposta pela sociedade capitalista e patriarcal não favorece a sua inserção no mercado de trabalho – recebem menor salário, são mais assediadas, estão mais sujeitas ao desemprego, têm pouca representatividade na política e para exercer suas atividades profissionais ainda têm que *provar* sua eficiência. Na maioria das vezes são excluídas das melhores funções simplesmente por serem mulheres.

Em contrapartida a carreira do homem é priorizada em prejuízo da mulher que é pressionada pela sociedade a dedicar à vida familiar uma vez que no imaginário social estereotipado ela está mais voltada às atividades de cuidado do que o ele. Desse modo, a mulher é obrigada a assumir funções e papéis na esfera doméstica e pública, simultaneamente e abandonam sua profissão sempre que for necessário para cuidar do lar e dos filhos exercendo uma dupla jornada de trabalho.

Embora a pesquisa de *Percepção de compartilhamento das atividades domésticas e de cuidado* no MPF tenha demonstrado uma tendência de compartilhamento equânime desses afazeres com o parceiro a mulher continua gastando mais horas semanais nesses trabalhos do que o homem mesmo com o auxílio da/o empregada/o doméstico.

Por conseguinte, podemos aferir que em situações ocupacionais semelhantes a percepção da maioria das mulheres é que continuam fazendo muito mais que o justo, isto é, realizando uma dupla jornada de trabalho, cuidado da casa e dos filhos. Percepção essa corroborada também por cerca de 20% de seus parceiros quando afirmaram que dispendem

¹⁷ PNAD/IBGE. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>>. Consulta em: 7/5/2020.

menos horas/semanais nessas tarefas. Assim, mesmo inseridas no mercado de trabalho as mulheres mantêm seu papel de donas de casa, por hábito incorporado.

Essa pesquisa evidenciou que a inserção, cada vez mais crescente, na mulher no mercado de trabalho trouxe mudanças no âmbito da família e do casamento. Até os anos 70, a parceria entre homens e mulheres no casamento era baseada no modelo tradicional - as mulheres se dedicavam às tarefas domésticas e de cuidado e os homens eram os provedores trabalho e carreira.

Quadro XXLX - Consolidação dos dados de gênero

CATEGORIA	TOTAL	MULHER		HOMEM	
Analista	2724	1374	50,44%	1350	49,56%
Técnico	6339	2488	39,25%	3751	60,75%
Serv. Requist.	302	182	60,27%	120	39,73%
CC/FC	877	530	70,44%	347	29,56%
Terceirizado	2921	1240	42,45%	1681	57,54%
Estagiário	3077	1657	53,85%	1420	46,14%
TOTAL	16140	7471	46,28%	5568	53,71%
PR	859	251	29,22%	608	70,77%
PRR	224	66	29,46%	158	70,53%
SUB	73	23	31,50%	50	68,49%
TOTAL	1156	340	29,41%	816	70,58%

A inserção da mulher no mercado de trabalho, além de outros fatores como a expansão da urbanização, dos métodos contraceptivos, do aumento da escolarização, dos movimentos feministas, provocou uma queda na taxa de fecundidade da mulher brasileira, 1,77. No MPF, membra e servidora, têm uma taxa de fecundidade de 0,99. É provável que essa taxa reduzida de natalidade seja decorrente do aumento da escolaridade, da renda e do padrão de consumo além, é claro, das atividades de cuidado e afazeres domésticos.

A despeito dos avanços graduais da educação brasileira, das cotas étnico-raciais e das políticas afirmativas ainda não se garantiu equidade de oportunidades entre mulheres e homens e menos ainda entre as pessoas brancas e negras embora pretos e pardos continuem sendo maioria em todo país 56,2% (pretos 9,4% e pardos 46,8%) e, em 2018, representavam 50,3%

nas universidades públicas). Não é por acaso que mais de 70% das vítimas de homicídio são negras e a maioria das pessoas encarceradas no Brasil é negra.

Essa assimetria entre pessoas negras e brancas foi construída a partir de relações sociais hierárquicas e desiguais que estruturam a vida social brasileira desde a colonização quando o Brasil foi o maior território escravocrata do hemisfério ocidental. A escravidão aqui durou mais de 3 séculos.

As mulheres negras têm mais desvantagem ainda, pois sofrem com o fenômeno da dupla discriminação, ou seja, são sujeitas a múltiplas formas de discriminação social - de gênero e raça. Desde a pós-abolição, exercem tarefas de cuidado não remunerado e as desigualdades sociais, de gênero e de raça continuam impedindo o seu acesso a empregos de qualidade com salários melhores. Como diz Conceição Evaristo, *ser uma mulher negra não é simplesmente ser uma mulher*.

De acordo com a pesquisa desenvolvida pelo Ministério do Trabalho e Previdência em

parceria com o IPEA/2016¹⁸, 39,6% das mulheres negras estão inseridas em relações precárias de trabalho, seguidas pelos homens negros (31,6%), mulheres brancas (26,9%) e homens brancos (20,6%). Ainda, segundo essa pesquisa, elas eram o maior contingente de pessoas desempregadas e no trabalho doméstico.

A desigualdade racial pode ser vista também quando verificamos a proporção de mulheres negras entre as vítimas da violência letal: 66% de todas as mulheres assassinadas no país em 2017.¹⁹

A coleta de dados do perfil do quadro funcional do MPF foram e são fundamentais para conhecer as diferenças de cargos, de salários, de inserção, promoções de homens e mulheres e de mulheres brancas e negras. Ajudam a identificar quais são os empecilhos que impedem a equidade na instituição e nos dão subsídios para a proposição de ações no plano de ação.

Como vimos nessa análise da Ficha de Perfil dos dados de 1º de janeiro/2019 a 31 de dezembro/2019, o número de mulheres do quadro funcional do MPF continua menor (45,18%) que a dos homens (54,81%) e mais da metade é de cor branca (51,24%). De cor parda são 23,80%, preta 5,67%, amarela 1,88% e indígena 0,18%. Entretanto, 17,20% das pessoas não

¹⁸ Atlas da Violência 2018 IPEA e FBSP. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/180604_atlas_da_violencia_2018.pdf>. Consulta em 10 de junho de 2019.

¹⁹ Atlas da Violência 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/190605_atlas_da_violencia_2019.pdf>. Consulta em 12/06/2019.

autodeclararam sua cor/raça e etnia, um índice ainda representativo e maior do que em 2018 (16,23%).

Embora o acesso às carreiras do MPF seja por concurso público observou-se que o ingresso das mulheres para o cargo de procuradores da República no MPF tem sido particularmente moroso. Uma das hipóteses é que, como o concurso é nacional e as lotações iniciais implicam residência em lugares distantes do local de origem, as aprovadas muitas vezes desistem de seus projetos profissionais em virtude das dificuldades de adaptação que enfrentariam em relação aos seus filhos, aos seus companheiros etc. Os dados mostraram que o número de evasão de mulheres em relação ao número de mulheres inscritas no último concurso para procuradora da República foi de 62,88%, antes mesmo da primeira prova.

Os dados da Ficha de perfil mostram os processos de acesso de mulheres em cargos de liderança precisam ser mais inclusivos. Mesmo com a posse de uma mulher como Procuradora-Geral da República, em meados de 2018, havia poucas mulheres em cargos de poder no MPF: 38,83% dos 35 cargos com remuneração e 38,83 % sem remuneração. Com o atual PGR houve um decréscimo: 23,07% dos 39 cargos com remuneração e 33,91% dos 115 cargos sem remuneração financeira (Quadros XVIII e XIX, pag. 27 e 28 desse texto).

O Plano de Ação 2019-2020, construído com a colaboração das comissões criadas nas unidades do MPF, tem várias atividades nos eixos de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. Um delas é estimular o ingresso de 10% de mulheres, em relação ao último concurso: realização de pesquisas para identificar a razão pela qual as mulheres têm sido reprovadas em maior número nas provas objetivas; identificar as especificidades do concurso de ingresso que atuam como barreiras de gênero, étnicas, raciais e sociais e sobre a legalidade de criação de cotas para mulheres sob a responsabilidade da Secretária de Concursos, Conjur/SG com a assessoria do CGGR²⁰.

Também foi sugerida ações para aumentar o número de servidoras para o cargo de agentes de segurança e técnicos de transporte.²¹

No entanto, essa ação está prejudicada porque depende de previsão legal.²²

²⁰ Ação 1 da Dimensão Recrutamento e Seleção do Plano de Ação 2019-2020).

²¹ Ação 2 da Dimensão Recrutamento e Seleção do Plano de Ação 2019-2020).

²² : Parecer nº 192/2019/CONJUR em 12/12/2019: ASTECC informou que Conforme Parecer nº 192/2019/CONJUR, o cargo de Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte é cargo efetivo, provido somente por meio de concurso público, na forma prevista em Lei (art. 37, II, CF). Tanto a Lei n. 8.112/1990 (aplicável aos servidores públicos federais) como a Lei n. 13.316/2016 (disciplina a carreira dos servidores do MPU) não preveem a reserva de vagas para mulheres, havendo apenas previsão de reserva de vagas para pessoas com deficiência, nos termos do art. 37, VIII, CF e para negros e pardos, nos termos da Lei n. 12.990/2014. Dessa maneira, a regra a ser aplicada aos concursos públicos é a da disponibilização de vagas a toda a coletividade indistintamente, ressalvadas as exceções previstas em nosso ordenamento legislativo, acima explicitadas.

Quanto a cor, a reserva de cotas (Lei nº 12.990/2014) deve acelerar o processo de membras/os e servidoras/es negros no MPF. No último concurso de procurador somente um homem de cor preta foi aprovado e empossado. Mas, no 10º concurso para servidoras/es foram as/os negras/os (mulheres e homens) que mais se inscreveram e tiveram um índice de aprovação melhor que o de não negras/os (Quadro XLI).

Como vivemos num país de cultura dominante branca, racista, machista somos fruto dessa sociedade e assim, reproduzimos inconscientemente seus preconceitos e o racismo. Dizer **não** ao racismo é uma tarefa difícil, pois quando confrontamos as pessoas com a discriminação elas negam. E como nenhuma instituição existe sem as pessoas, é preciso sensibilizar e combater as ideias racistas das pessoas que aqui trabalham. Foi com esse objetivo que inserimos e implementamos a ação inovadora no Plano de Ação 2019-2020 - *MPF na Superação do Preconceito Racial*:

- 21 de março: Roda de Conversa sobre o acesso da mulher negra e afro religiosa no mundo do trabalho com a subprocuradora geral do Trabalho Edelamires Barbosa Melo;

- 13 de maio: Pesquisa nacional Percepção *do Racismo no MPF* para subsidiar o planejamento de iniciativas a favor da equidade racial, bem como identificar e reduzir barreiras, simbólicas e comportamentais de preconceito, e outras formas de discriminação com ampla divulgação pela SECOM em todas as unidades. Cerca de 16% do quadro funcional respondeu a pesquisa. É desejável que essa mesma pesquisa seja realizada a cada dois anos pra verificar os avanços na cultura institucional;

- 7 de junho a 8 de novembro: exibição de vídeos/filmes/séries com o objetivo específico de prevenir a discriminação étnico-racial e promover a equidade na instituição: *A Rota do Escravo - A Alma da Resistência, Eu Empregada Doméstica, Raça Humana, Olhos que condenam, Visionários da Quebrada, Roxanne, Roxanne, 13ª emenda, Maya Angelou, e ainda resisto, Felicidade por um Fio, Eu sou Ali, Bem-vindo, Green Book, Lumumba, Miss Simone, Eu não sou seu negro*. Apesar das exibições terem acontecido todas às sextas feiras, às 13h, a participação de servidoras/es foi pouco representativa;

- 10 de setembro: Cine debate sobre Racismo Institucional com partes do filme *Estrelas além do Tempo*. As mediadoras: a coordenadora do CGGR e as pesquisadoras da UnB: Marjorie Nogueira Chaves e Renata Melo Barbosa do Nascimento discutiram com o racismo se manifesta nas relações cotidianas da instituição e como superá-lo. Teve a participação de 16 mulheres: (10 de cor

Acrescentou, ainda, que Projeto de Lei apresentado nesse sentido (PL n. 6.299/2016), com o objetivo de reservar para mulheres 25% das vagas ofertadas em concursos na área da segurança pública, foi arquivado em 31/01/2019. Novo projeto com o mesmo objeto foi apresentado em 04/02/2019 (PL n. 140/2019) e está, no momento, em trâmite na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

Dessa maneira, em que pese louvável a intenção de se reservar para mulheres um percentual das vagas do cargo de Técnico do MPU/Seg. Institucional e Transporte, é impossível a adoção dessa medida até que sobrevenha lei formal nesse sentido.

branca, 4 parda e 2 negra) e 5 homens (2 de cor parda, 1 preto e 3 não declararam). O evento foi gravado e disponibilizado na TV MPF (<http://www.tvmpf.mpf.mp.br/videos/4010> (1.00.000.017802/2019-11));

- 20 de novembro: encerramento da *Campanha MPF na Superação do Preconceito Racial* com a exibição do vídeo *#ninguémnasceracista* <https://www.escoladigital.pb.gov.br/odas/ninguem-nasce-racista> e apresentação do resultado da pesquisa de Percepção do Racismo no com gravação simultânea para todas as comissões de gênero e raça nas unidades do MPF. Participaram do evento 18 pessoas: 13 mulheres e 5 homens.

A Pesquisa de *Percepção do Racismo no MPF* foi respondida por 15,97% do quadro funcional de todas as unidades do MPF, um número representativo em uma pesquisa de opinião,²³ teve como objetivos reavaliar o perfil racial, mensurar o racismo interno na instituição e analisar as práticas de discriminação descritas. E perceber se houve alguma mudança no perfil do quadro funcional desde a primeira pesquisa realizada em 2006.

Ela mostrou que o racismo estrutural na sociedade brasileira tipificado por práticas e situações conscientes ou inconscientes se reproduz no cotidiano do MPF promovendo, direta ou indiretamente, o preconceito racial. Muitas dessas práticas - expressões, eufemismos, comentários e piadas - causam desconforto às pessoas de cor preta, parda e indígena. Esses comportamentos racistas são considerados como *normais* na nossa sociedade.

Na percepção dos respondentes de todas as categorias funcionais alocados nas diversas unidades do MPF existe discriminação racial nas relações interpessoais e institucionais, apesar da maioria, 52,5% no MPF e 41,6% na PGR, afirmar que não há racismo. No entanto mais de 84% acham o Brasil um país racista. Observou-se que o índice da percepção do racismo no MPF diminuiu e a percepção do racismo no Brasil aumentou bastante entre todas as categorias (mais de 80%) em relação a pesquisa realiza em 2006. A sensação de ter sido discriminado no trabalho em razão da cor/raça e etnia aumentou principalmente entre os estagiários (de 2,77% para 8,67%).

A pesquisa mostrou que todas as categorias funcionais têm experiências de discriminação pela cor: voluntárias/os, jovem aprendiz, terceirizadas/os, estagiárias/os, servidoras/es efetivas/os e requisitadas/os, comissionadas/os e membras/os. Os índices de discriminação no MPF e na PGR são semelhantes as discriminações que ocorrem em instituições públicas, família, local de moradia, trabalho e lazer.

As experiências de discriminação descritas pelas/os respondentes são corroboradas por

²³ Disponível em: <<https://portal.mpf.mp.br/intranet/areas-tematicas/equidade/admin/docs/informacao-tecnica/informacao-tecnica-03-mpf-na-superacao-do-racismo/view>> Consulta em: 13/5/2020

quase todas as categorias funcionais e muitas delas são invisíveis, generalizadas, não dependem de hierarquia dos cargos e são naturalizadas no contexto institucional. É o racismo estrutural da organização econômica, política e social da sociedade brasileira explicitado nas estatísticas de desemprego, homicídios, educação, diferença de salários e oportunidades onde as/os negras/os são os maiores prejudicados.

O MPF é racista porque a sociedade é racista. O racismo é reproduzido internamente nas relações interpessoais e na dinâmica da instituição, sob a hegemonia dos brancos, em sua maioria homens. Nas relações interpessoais as/os respondentes negros percebem mais o racismo que os de cor branca principalmente das/os membras/os em relação às servidoras/os, estagiárias/os e terceirizadas/os, das/os servidoras/es em relação às/aos estagiárias/os e terceirizadas/os e entre colegas de mesmo cargo/função. As de cor branca percebem mais a discriminação racial das/os servidoras/es em relação às estagiárias/os e terceirizadas/os.

Outros tipos de racismo percebidos e recorrentes em todas as categorias funcionais são: atendimento ao público, comentários racistas, segurança institucional e racismo institucional, entre todas as categorias funcionais, ausência de negros nos cargos de maior prestígio.

Enfim, a pesquisa sobre o racismo revelou, como em 2006, que todas as categorias funcionais do MPF percebem o racismo e outros tipos de discriminação - gênero, sexismo, homofobia, transfobia, xenofobia, intolerância religiosa, misoginia, discriminação sexual, social, econômica. Todas as categorias discriminam e sofrem discriminação racial.

Como ninguém nasce branco ou negro, mas torna-se a partir de suas relações sociais e culturais, a maioria das pessoas negras reproduzem inconscientemente, no seu cotidiano, os comportamentos de discriminação de que são vítimas. Intuem que a sociedade é dividida em brancos e negros. E são os brancos que detêm o poder hegemônico e naturalizam os lugares que lhes é dado pela sociedade que não são os mesmos que os brancos ocupam.

Para romper com o racismo institucional é necessário que o MPF promova políticas de ação afirmativa para aumentar a representatividade de negras/negros, como as cotas para negros nos concursos públicos. Outra ação é não impor padrões sociais que atribuam privilégios aos brancos como estética de boa aparência do padrão branco na escolha dos cargos comissionados (atualmente ocupados, em sua maioria por pessoas brancas/os, correspondendo a 64,60% dos 178 cargos ocupados pelas/os respondentes. Em contrapartida as/os negras/os ocupam 32,02% deles. Outro mecanismo é promover a igualdade e a diversidade internamente e externamente, por exemplo nas peças publicitárias. O que já se vem fazendo por provocação do CGGR, que

também promove rodas de conversas, debates, filmes, pesquisa, entre outras ações sobre a temática racista.

Ainda nessa perspectiva representantes do CGGR participaram, em novembro, do Simpósio Internacional “Indígena, negro/a, quilombolas e religioso/a de matriz africana: preconceito, racismo, discriminação e seus reflexos nas relações de trabalho, produção e consumo” promovido pela OIT e ESMPU e UNICEF (<https://www.youtube.com/watch?v=fMzh7Vidg1g>).

Em dezembro o CGGR e a 7ª Câmara de Controle Externo da Atividade Policial e Sistema Prisional (7CCR) promoveram “Mostra de Cinema – Sistema Prisional e Direitos Humanos” em alusão ao Dia Internacional dos Direitos Humanos para refletir sobre a realidade do sistema prisional brasileiro e discutir questões como racismo institucional, gênero etc.

Tínhamos também proposto o curso presencial - *Transversalização do Racismo nas Políticas Institucionais* - para os representantes de todas as comissões de gênero e raça das unidades do MPF que foi cancelado pela SG.²⁴

E, no dia 25 de novembro/2019 - Dia Internacional da Não Violência contra a Mulher os prédios da PGR foram iluminados com a cor laranja aderindo à campanha da ONU para alertar a sociedade sobre os casos de violência e maus tratos contra as mulheres e menina como a violência física, psicológica e o assédio sexual. Nesse dia foi veiculada a pesquisa nacional *Percepção sobre o compartilhamento das atividades domésticas e de cuidado* elaborada pelo CGGR²⁵. Foi uma das ações da campanha *16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher*. Tinha como objetivo mensurar o compartilhamento das atividades de cuidado com os(as) filhos(as) e com a casa entre pessoas casadas/união estável; divorciadas/separadas com filhos (guarda compartilhada) ou que moram junto com o(a) parceiro(a).

Com o objeto de treinar e capacitar mulheres nos temas de liderança e gestão, autonomia econômica, divisão do trabalho doméstico e relacionamento abusivo (Ação 3 da Dimensão: capacitação e treinamento, A Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho promoveu em função do Dia Internacional da Mulher em 2019 e 2020 as seguintes atividades:

Quadro XXXI – Eventos realizados na PGR

²⁴ ASTECC: MEMO nº 2102/2019/SG e retificado pelo MEMO 2024/SGP cancela o Curso Transversalização do Racismo nas Políticas Institucionais, que se realizaria em 12 de novembro/2019, com os capacitadores Felipe Freitas e Lourdes Bandeira.

²⁵ <https://portal.mpf.mp.br/intranet/areas-tematicas/equidade/admin/docs/informacao-tecnica/IT%2001-2020%20Compartilhamento.pdf/view> . Consulta em 10/5/2020/

	Mulher							Homem							M + H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Ind	NI	Total	Branca	Pre	Pard	Amar	Indig	NI	Total	
Violência contra a mulher no âmbito das relações afetivas	14	4	0	1	0	2	21	1	0	0	0	0	0	0	1
Ih, que e agora o que eu faço? Oficina de reparos	21	3	14	1	0	2	41	0	0	0	0	0	0	0	41
Roda de conversa sobre a participação com os homens na construção de uma sociedade igualitária	6	1	3	1	0	0	11	3	1	0	0	0	0	4	15
Podcast uma ferramenta de transformação social	10	1	3	1	0	1	16	3	0	0	0	0	0	3	19
Violência contra a mulher no âmbito das relações afetivas	14	0	4	1	0	2	21	1	0	0	0	0	0	1	22
Fisioterapia pélvica: desvendando os mistérios do seu corpo	16	16	13	1	0	6	36	0	0	0	0	0	0	0	36
Barreiras de acesso da mulher negra e afrodescendente no mundo do trabalho: preconceito e racismo	9	3	3	0	0	1	16	2	0	0	0	0	0	2	18
Palestra/empreenda na aposentadoria e apresentação de dança flamenca	12	1	8	1	0	2	24	1	0	0	0	0	0	1	25
Debate: o protagonismo das mulheres no enfrentamento à violência estatal e a letalidade policial	31	3	3	1	0	2	40	1	0	0	0	0	0	1	41
Dia da consciência negra	4	1	2	8	0	0	17	0	4	0	1	0	0	5	22
Vivência - Comunicação Não-Violenta com abordagem no Assédio Organizacional	24	1	4	0	0	2	31	8	1	3	0	0	0	8	12
Uma reflexão sobre os desafios da construção da nova sociedade							22							3	25
Noções de Segurança e Defesa Pessoal							29							0	29
Empoderamento Feminino nas Relações de Trabalho	3	3	3	0	0	0	9	1	0	0	0	0	0	1	10
Projeto Jaminas	5	1	2	0	0	8		1	0	0	0	0	0	1	9
O Laço da Mulher Maravilha: Técnicas para Melhorar a Autoestima	5	0	2	0	0	7		1	0	0	0	0	0	1	8

Fonte: Divisão de Qualidade de Vida/PGR

Outras atividades: Concurso de frases com as mulheres integrantes da PGR complementando a frase "Sou Mulher e..."

Em agosto de 2019 a Política Nacional de Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação²⁶ designou os integrantes da Comissão Nacional que irão definir as ações de combate e prevenção dessas práticas nocivas, que comprometem a saúde dos profissionais e o ambiente de trabalho. Designou também os integrantes de 12 comissões das unidades do MPF. São elas: as Procuradorias Regionais da República da 2ª e da 4ª Região (PRR2 e PRR4), e as Procuradorias da República de Acre, Alagoas, Amapá, Bahia, Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Paraná, Pernambuco e Sergipe. As comissões nacional e locais vão atuar de forma coordenada para colocar em prática essa política com o objetivo de buscar a melhor solução para os conflitos, além de medidas para prevenir essas práticas. Entre as atribuições, deverá ouvir os envolvidos, adotar as providências cabíveis, inclusive no sentido de garantir apoio e orientação às vítimas.²⁷ Os integrantes dessas comissões foram capacitador por meio de palestras sobre Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação; Prevenção e Enfrentamento da Violência no Trabalho: Princípios para Intervenções Organizacionais; Experiências Compartilhadas.

O CGGR também promoveu em setembro de 2019 a II Fórum com as Comissões de Gênero e Raça das unidades da PRRO, PRM-Guajará-Mirim e PRM-Ji-Paraná, PRRJ, PRSE, PRPR, PRES, PRRR, PRAM, PRM-Tabatinga, PRSP, PRSC, PRPE, PRRS, PRPI, PRAP, PRR1, PRR2, PRR3, PRR4 e PRR5, por meio de Videoconferência. Em abril/2020 estava programado a III Fórum, mas por conta da quarentena do Covid-19 foi adiada.

Várias outras ações: critérios para estimular a equidade de gênero, raça/cor e etnia para integrar, coordenar órgãos do MPT, funções de confiança e cargos em comissão; capacitações; linguagem inclusiva; critérios de equidade dentre outras ações estão propostas no Plano de Ação 2019-2020²⁸. As comissões de gênero e raça das unidades do MPF também implementaram várias ações desse plano realizando vários eventos: rodas de conversa, seminários, palestras, exposições etc.

Em 2020, a perspectiva do CGGR é priorizar as ações do Plano de Ação 2019-2020

²⁶ Portaria PGR/MPF n. 1004, de 31/10/2018 e Portaria e PGR/MPF nº 166, de 27/3/2019

²⁷ Portaria PGR/MPF 785 em 16/8/2019.

²⁸ Disponível em <https://portal.mpf.mp.br/intranet/areas-tematicas/equidade/CGGRPLANODEAO20192020_1.pdf> Consulta em: 15/5/2020.

referentes às/aos terceirizadas/os. Uma pesquisa foi elaborada e formatada uma pesquisa para subsidiar a ação 4 da Dimensão 8: Propaganda Institucional e Externa. Além das ações de elaboração e distribuição de uma cartilha sobre direitos trabalhistas, formas de assédio moral e sexual, procedimentos de denúncia etc. que infelizmente, não pode ser veiculada devido a quarentena do covid-19. Outra ação é garantir a participação, sem ônus, de terceirizadas/os e encarregados nas capacitações promovidas pelo MPF com o objetivo de prevenir a discriminação de gênero e raça. (Ações 1, 2 e 3 da 7ª Dimensão Prática e Capacitação na cadeia de relacionamentos da organização).²⁹

Inibir ocorrências de assédio e incentivar práticas de equidade de gênero e raça nos contratos de prestação de serviço do MPF inserindo nos contratos de prestação de serviços de terceirizados, dispositivo contratual que preveja a obrigação das empresas contratadas de apurar e/ou dar o devido encaminhamento a notícias de assédio sexual e moral ocorridas nas dependências da contratante (Ação 6 da Dimensão de nº 6- Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual.

Enfim, distribuição desigual de homens e mulheres nas instituições brasileiras e, principalmente, das/os negras/os são decorrentes da nossa estrutura patriarcal, social e de hierarquização onde as mulheres brancas, homens negros e mulheres negras têm acesso desigual ao serviço público ocupando cargos de menor prestígio devido ao senso comum a respeito dos papéis sociais que devem ser exercidos por cada um/a delas/es.

É a informação.

Brasília, 14 de junho de 2019

Angela Maria Baptista
Assessora - Comitê Gestor de Gênero e Raça/CGGR

²⁹ Memorando nº5/2019 - PGR 00456904/2019- solicitou a emissão de certificados de participação aos terceirizados e estagiários. Foi autorizada a emissão de certificados para estagiárias/os e um termo de declaração de participação para as/os terceirizadas/os mediante lista de presença (SGP- PGR00467255/2019).

