

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

BRASÍLIA (DF), MARÇO DE 2018

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

Após amplos debates e discussões no âmbito do Procedimento Administrativo - PA/Promo nº 65/2018 do Ministério Público do Trabalho da 10ª Região (Distrito Federal), com fundamento no artigo 8º, inciso IV da Resolução nº 174 de 4 de julho de 2017 do Conselho Nacional, em especial as contribuições ocorridas em Audiência Pública ocorrida no dia 07.02.2018, no auditório da Procuradoria Regional do Trabalho do Distrito Federal, oportunidade na qual restou informado e acordado que o produto da mesma seria um plano de ação focado em três eixos, quais sejam: conscientização, capacitação/qualificação e contratação visando otimizar a inclusão racial no mercado de trabalho do Distrito Federal, restou consolidado o presente Pacto pela inclusão racial no mercado de trabalho do Distrito Federal.

Para a elaboração do documento, foi formado um Grupo de Trabalho¹, voluntariamente, com participação de representantes do Ministério Público do Trabalho, Empresas, Sociedade Civil Organizada, Governo do Distrito Federal e Organização Internacional do Trabalho, dentre os participantes da Audiência Pública.

Constitui objeto do presente Pacto a cooperação entre Ministério Público do Trabalho do Distrito Federal, Entidades da Sociedade Civil Organizada, em especial Educafro (Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes), Afrobras (Sociedade Afrobrasileira de Desenvolvimento Sociocultural), Universidade Zumbi dos Palmares, Frente das Mulheres Negras do DF e Instituto de Advocacia Racial e Ambiental (IARA), Empresas de âmbito nacional e do Distrito Federal, Governo do Distrito Federal e Organização Internacional do Trabalho na implementação de ações específicas para a promoção da igualdade racial no mercado de trabalho do Distrito Federal.

As ações referidas visam fortalecer e implementar políticas e iniciativas voltadas à população negra, objetivando ampliar a sua inserção e ascensão ao mercado de trabalho, intensificando a qualificação e a capacitação desse público bem como conscientizando a Sociedade da importância da diversidade racial nos segmentos empresariais e governamentais.

O monitoramento das ações ocorrerá no âmbito do Procedimento Administrativo PA/Promo 65/2018 do Ministério Público do Trabalho do Distrito Federal.

1. O Grupo de Trabalho foi composto pelos seguintes membros: Ludmila Reis Brito Lopes (representante do MPT/DF, Coordenadora do Grupo de Trabalho e Presidente do Procedimento Administrativo 65/2018 da PRT/DF; Artur Antônio dos Santos Araújo (representante da Sociedade Civil Organizada – Educafro). Brawner Ramos da Silva (representante das Empresas- Aegea Saneamento); Lauro Rodrigues Dias (representante dos estudantes negros- Educafro); Maria das Graças Santos (representante da Sociedade Civil Organizada – Frente de Mulheres Negras do DF); Patrícia Lacerda Trindade de Lima (representante da OIT); Thaís Dumê Faria (representante da OIT); Valdirene Silva de Assis (representante do MPT/SP e Coordenadora da Coordigualdade do MPT) e Victor Nunes Gonçalves (representante do Governo do Distrito Federal – Subsecretário de Igualdade Racial do DF). Com a colaboração de Otavio Brito Lopes (Subprocurador-geral do Trabalho- MPT/PGT), Mariano Paganini Lauria (Promotor de Justiça do MPRN) e Paulo Victor Bento Honorio (Educafro).

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

AJ CONSIDERAÇÕES DO PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

1. DOS CONSIDERANDOS:

CONSIDERANDO Os termos do artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal que dispõe que Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que a cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são fundamentos do Estado Democrático de Direito (artigo 1º da CF/88);

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

CONSIDERANDO que compete ao Ministério Público, por atribuição constitucional, a defesa do Estado Democrático de Direito (artigo 127, caput, da CF/88);

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

CONSIDERANDO a necessidade do combate articulado e sistematizado das causas geradoras de desigualdades sociais (artigo 3º e artigo 127 da Constituição Federal de 1988);

CONSIDERANDO que o trabalho, num Estado Democrático de direito, é considerado um direito social apto a garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal (Resolução nº 34/46 de 1979 da ONU);

CONSIDERANDO o disposto na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) segundo a qual toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório;

CONSIDERANDO que, em 2001, o Brasil foi um dos países participantes e signatários da 3ª Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Conexa em Durban, África do Sul (Conferência de Durban);

CONSIDERANDO o artigo 4º da Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial que estabelece que a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I- inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social; II- adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa;

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

CONSIDERANDO que o art. 39 da Lei Federal 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial) impõe expressamente ao poder público a promoção de ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas;

CONSIDERANDO que os parágrafos primeiro e segundo do artigo 39 do normativo supra citado dispõem que a igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra e que as ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos;

CONSIDERANDO que a Lei 12.990/2014 determina que aos negros seja reservada 20% das vagas sejam oferecidas nos Concursos Públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, medida que também é prevista em diversas Leis Estaduais;

CONSIDERANDO a Lei Distrital nº 1.507, de 3 de julho de 1997, que dispõe sobre a representação étnica na publicidade veiculada no Distrito Federal e da outras providências;

CONSIDERANDO os termos do artigo 13 da Lei Distrital nº 3.788, de 02 de fevereiro de 2006, que estabelece que as empresas com mais de 20 empregados manterão uma cota de, no mínimo, 20% para trabalhadores afro-descendentes;

CONSIDERANDO que a Recomendação nº 41/2016 do Conselho Nacional do Ministério Público estabelece que os Membros do Ministério Público Brasileiro devem dar especial atenção aos casos de fraude nos sistemas de cotas para acesso às Universidades e Cargos Públicos (Leis 12.711/2012 e 12.990/2014);

CONSIDERANDO que, igualmente, a Orientação Normativa nº 3/2016 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão dispõe sobre regras de aferição da veracidade da auto declaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990/2014;

CONSIDERANDO que para atingir os objetivos fundamentais da República faz-se necessário efetivar o Princípio da Transformação social;

CONSIDERANDO a força irradiante dos direitos e garantias constitucionais fundamentais sobre todo o sistema jurídico, em grau máximo;

CONSIDERANDO a novel teoria do Ministério Público Resolutivo, calcada nos direitos e garantias constitucionais fundamentais aptas a produzir práticas institucionais que contribuam para a transformação da realidade social;

CONSIDERANDO a necessidade de aprimoramento da transparência da atuação institucional e fomento ao controle social e canais de diálogos com a sociedade civil organizada, comunidade acadêmica, científica, órgãos públicos, entidades privadas e demais parceiros;

CONSIDERANDO a necessidade premente de formação humanista, multidisciplinar e interdisciplinar dos agentes públicos e dos responsáveis pela gestão das pessoas no âmbito da iniciativa privada;

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

CONSIDERANDO a necessidade de aprimoramento dos mecanismos de prestação de contas à sociedade acerca das metas estabelecidas e os resultados alcançados;

CONSIDERANDO a necessidade de se implementar medidas que visem à promoção da igualdade no setor privado no Mercado de Trabalho do DF, cumprir o ordenamento pátrio vigente, bem como enfrentar o racismo e promover a igualdade racial com políticas propositivas;

CONSIDERANDO que a superação das efetivas desigualdades não é apenas uma obrigação jurídica imposta pela nossa Constituição. É, antes de tudo, um dever de consciência no estado democrático de direito;

CONSIDERANDO que os dados estatísticos dos órgãos oficiais evidenciam a desigualdade nas condições de acesso da população negra aos empregos formais oferecidos pela iniciativa privada, bem como aos empregos públicos, estes últimos mediante aprovação em concurso público, e, como consequência, acumulam desvantagem histórica no âmbito social e no mercado de trabalho no Distrito Federal;

CONSIDERANDO que as práticas que hierarquizam, discriminam e mantêm a população negra em condição de subalternidade são rotineiras no Brasil, consubstanciando situações de desigualdades e ausência de acesso a políticas públicas e aos empregos de maior prestígio social;

CONSIDERANDO a necessidade de reverter a desigualdade racial, criando condições para superar a cultura brasileira de preconceito contra a população negra;

CONSIDERANDO os efeitos do racismo nas condições de empregabilidade e ascensão das pessoas negras;

CONSIDERANDO o dever de reparação histórica decorrente da escravidão e do racismo estrutural ainda existente na sociedade brasileira;

CONSIDERANDO a compatibilidade das ações afirmativas com o princípio da igualdade previsto nos arts. 5º, caput e 7º, XXX, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que uma sociedade justa e solidária não prescinde do tratamento igualitário entre todos os cidadãos, independentemente de raça ou cor;

CONSIDERANDO que, no âmbito do serviço público, a decisão do STF, exarada na ADC 41, reconheceu a compatibilidade da reserva de vagas com o texto constitucional, bem como a eficácia horizontal (nas relações entre particulares) dos direitos fundamentais;

CONSIDERANDO a imprescindibilidade de que as demandas políticas dos grupos minoritários ou em condição de subordinação social passem pela luta em busca do reconhecimento cultural de seus valores e da diferença;

CONSIDERANDO que o reconhecimento cultural de seus valores e da diferença deva ser pareado ainda pela redistribuição econômica – concepção bidimensional de justiça social –, através da efetiva inclusão no mercado de trabalho, a fim de possibilitar uma verdadeira emancipação, mormente nas sociedades capitalistas globalizadas;

Estabelecem o seguinte Pacto com as diretrizes a seguir elencadas:

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

B) DIRETRIZES DO PACTO DE INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

2. DAS DIRETRIZES GERAIS:

1. Instituir Grupo de Trabalho e/ou Comitê (observando a paridade na composição, inclusive com a possibilidade de participação de consultoria específica) para desenvolver Plano de Ação/Trabalho que contemple medidas aptas a garantir inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração da população negra e equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho, tanto no acesso quanto no curso da relação de emprego;

2. Oferecer o suporte necessário ao desenvolvimento dos programas e ações estabelecidos no programa de trabalho/plano de ação a ser elaborado;

3. Divulgar suas ações afirmativas e política de diversidade junto às empresas que fazem parte da sua cadeia produtiva, desde o fornecedor até o consumidor final, inclusive criando campanhas de conscientização de consumo, rastreabilidade de Produto e serviço de responsabilidade social.

4. Elaborar um censo de empregados com recorte de raça/cor e gênero, de forma global e com indicadores de gerência e diretorias, possibilitando a criação de um Observatório permanente, transparente a todos os trabalhadores e trabalhadoras, para ser utilizado como ferramenta para as tomadas de decisões estratégicas de conscientização, qualificação, contratação e ascensão profissional. O censo a ser realizado deve garantir, no mínimo, observância com os termos da Orientação nº 3 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. O censo deve ser realizado de forma periódica dependendo do tamanho da empresa (Faturamento/ Número de funcionários) ou deve ser criado um observatório específico;

5. Divulgar o organograma da empresas para todos os trabalhadores, com informações de raça/cor e gênero nos cargos, funções, gerências e diretorias.

6. Observar, em todas as diretrizes dos eixos conscientização, capacitação/qualificação e contratação, metas a serem implementadas dentro da Década Internacional do Afrodescendente (até 2024) e em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (até 2030).

3. DAS DIRETRIZES PARA IMPLEMENTAÇÃO DO EIXO - CONSCIENTIZAÇÃO:

1. Criar uma marca que represente o valor da diversidade, respeito e tolerância, inclusive desenvolvendo trabalho de endomarketing para construção alinhamento dos valores de diversidade na cultura empresarial;

2. Garantir que o valor da diversidade, respeito e tolerância seja efetivamente implementado dentro da empresa e internalizado pelos colaboradores, devendo estar presente seja nas cartilhas, nas propagandas, nos briefings, nos workshops, no site, nos cursos internos dentre outros;

3. Divulgar, nos documentos da empresa, o compromisso com a postura de promoção da diversidade racial;

4. Estimular a adoção de mensagens alusivas às datas comemorativas da população negra, visando

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

divulgar e sensibilizar o corpo funcional para a valorização da diversidade racial na empresa;

5. Elaborar campanhas pela promoção da igualdade e equidade raça/cor e gênero, como forma de fortalecer a cultura organizacional da diversidade na empresa;

6. Contemplar a diversidade racial nas campanhas publicitárias da empresa;

7. Promover debates, fóruns, palestras, workshops, cursos, mesas redondas dentre outros, abordando a questão do viés inconsciente, racismo estrutural e institucional, privilégios e representatividade. É recomendável a realização de tais atividades antes dos períodos de avaliação financeira e gerencial com periodicidade trimestral;

8. Disponibilizar cursos de 20 horas, na modalidade EAD ou presencial, sobre Direitos Humanos Fundamentais sempre abordando as questões tratadas no item acima;

9. Manter uma página no site da empresa tratando de relatos, projetos, boas práticas e análise sobre as medidas adotadas pela empresa, em cotejo com a realidade regional da população negra.

4. DAS DIRETRIZES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO EIXO – CAPACITAÇÃO/QUALIFICAÇÃO:

1. Adotar e implementar projeto voltado ao recrutamento, ao treinamento, e à capacitação da população negra e demais grupos de maior vulnerabilidade social, para garantir o acesso e a ascensão da população negra;

2. Contratar trainees e estagiários negros(as) utilizando como possível referência os dados estatísticos populacionais do IBGE (Censo), PEA, PNAD ou outra fonte oficial da localidade, observando que tais contratações sejam realizadas para as atividade fim ou para atividades e setores fundamentais da empresa;

3. Monitorar o nível de exigências para estagiários e trainees oriundos da população negra garantindo que não sejam cobradas exigências descabidas que não se coadunam com o exercício da atividade a ser exercida²;

4. Implementar Programas de orientação profissional, reciclagem, especialização e treinamento com recorte racial, com metas a serem alcançadas por parte das respectivas gerências, possibilitando o monitoramento da participação desses grupos e dos resultados alcançados. É recomendável a adoção de meta inicial de 20%, aumentada progressivamente.

5. Estimular a igualdade e a equidade no desenvolvimento profissional e ascensão dentro da empresa;

6. Implementar políticas de investimentos específicos voltados para a capacitação de trabalhadores negros, monitorando-as de forma eficiente e garantindo transparência seja do investimento seja dos resultados alcançados;

2. Objetiva evitar a perpetuação do ciclo da exclusão (já que a população negra como regra geral se matém à margem das melhores escolas, das aulas de inglês particulares, cursinhos de tecnologia de informação, dentre outros); assim, as empresas devem, por bem, superar essas exigências ou, ainda melhor, tentar capacitar dentro da própria empresa, garantindo assim, oportunidade real e efetiva.

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

7. Estimular, ampliar e adotar políticas específicas de educação voltadas ao acesso e à melhoria do desempenho de jovens e adultos negros e demais grupos de maior vulnerabilidade social, com vistas ao recrutamento, à inserção, integração e ascensão nos quadros da empresa (ex: cursos de inglês oferecidos pela própria empresa, cursos de tecnologia da informação, melhorando o conhecimento, habilidades e atitudes (CHA), cursos de trabalho em equipe, formação de lideranças, dentre outros);

8. Contratar, no caso específico das Empresas públicas e Sociedades de Economia Mista, quantitativo superior ao estabelecido nas cotas previstas em lei no caso dos trainees e estagiários negros(as) utilizando, como possível referência, os dados estatísticos populacionais do IBGE (Censo), PEA, PNAD ou outra fonte oficial da localidade do número de jovens trabalhadores e/ou estudantes oriundos da População Negra.

5. DAS DIRETRIZES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO EIXO - CONTRATAÇÃO:

1. Rever os processos internos de seleção e recrutamento, ampliando os locais de divulgação de vagas, inclusive podendo utilizar o denominado “recrutamento às cegas” bem como exercendo uma busca ativa junto às empresas de Recrutamento específico de profissionais negros principalmente nas universidades, escolas técnicas e escolas públicas;

2. Estabelecer a diversidade como modelo de negócio da empresa (Diversidade e Cadeia de Valor, Valor agregado e potencial de Escala de Consumo no Brasil), garantindo que os colaboradores internalizem o valor, desde a cadeia produtiva até o consumidor final;

3. Criar mecanismo mais transparentes nos processos de seleção interno para altos postos e maiores salários, divulgando as qualificações e habilidades necessárias para a execução das tarefas ou responsabilidades do cargo;

4. Garantir o acesso da população negra ao emprego, em diferentes funções e ocupações, estimulando a permanência na empresa;

5. Eliminar ou reduzir progressivamente o processo de segregação vertical ou horizontal dos grupos discriminados (verificar e monitorar permanentemente se estão concentrados em algumas funções ou se estão concentrados em níveis hierárquicos específicos);

6. Observar que nos critérios de demissão (seja nas demissões rotineiras ou nos casos de reestruturação das empresas) os grupos menos favorecidos não sejam os mais penalizados;

7. Adotar metas progressivas para contratação de trabalhadores (inclusive aprendizagem) que reflitam a proporção de trabalhadores negros da PEA (População Economicamente Ativa), maior que 16 anos, no Distrito Federal, considerando-se o nível de escolaridade mínima porventura requerido para ingresso na empresa em cada cargo³;

3. É de fundamental importância destacar que não será necessário demitir trabalhadoras e trabalhadores brancos para alcançar as metas acima, que poderão ser atingidas com a utilização da rotatividade natural da mão-de-obra de cada empresa, desde que o quantitativo de trabalhadores que normalmente deixam a empresa, pelos mais diversos motivos, sejam repostos com trabalhadores e trabalhadoras negras.

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

8. Divulgar nas plataformas Cotain.afrobras.org.br, www.comunidadeempodera.com.br, dentre outras, as vagas de emprego;

9. Buscar junto às plataformas Cotain.afrobras.org.br, www.comunidadeempodera.com.br, dentre outras, trabalhadores, estagiários ou trainees;

10. Exercer busca ativa junto às empresas de consultoria e recrutamento de talentos negros como Comunidade Empodera, Empregue Afro, dentre outras;

11. Observar fielmente, no caso específico das Empresas Públicas Federais e Sociedades de Economia Mista Federais, nos seus concursos públicos, a reserva legal criada pela Lei nº 12.990/2014;

12. Garantir, no caso específico das Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista Federais, que os Editais de Concurso Público contenham a previsão de criação de Comissão Especial de Avaliação de Reserva de Vagas Para Pessoas Negras, formada por experts, para avaliar se os candidatos concorrentes da cota efetivamente preenchem os aspectos fenotípicos, garantindo a autenticidade da auto declaração prestada (com a presença e oitiva obrigatória do candidato), evitando fraudes.

6. DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA O GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL:

1. Mapear e acompanhar as ações voltadas a dar efetividade à Lei Distrital nº 5.447 de 12/01/2015 que Instituiu o Programa Afroempreendedor;

2. Acompanhar o envio e a tramitação do projeto de Lei de Cotas Raciais no âmbito do serviço público do Distrito Federal;

3. Implementar as ações acima descritas nas diretrizes gerais, diretrizes para o eixo conscientização, capacitação/qualificação e contratação no que lhe for aplicável.

7. DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA A SOCIEDADE CIVIL ORGANIZADA:

1. Apoiar e utilizar a articulação da Sociedade Civil para as ações do presente Pacto;

2. Compartilhar informações que possam contribuir com a formação e sensibilização de lideranças e equipes das empresas, Governo do Distrito Federal, União Federal, Ministério Público, Judiciário, Poder Legislativo Federal e Distrital e demais Órgãos Públicos no respeito e valorização da diversidade étnico-racial;

3. Investir no envolvimento e fortalecimento da articulação das entidades da Sociedade Civil, em especial entidades do Movimento Negro e Sindicatos, divulgando a dimensão sócio-educativa deste Pacto, de modo a assegurar a mais ampla visibilidade à presente iniciativa;

4. Estimular que os estudantes e trabalhadores oriundos da População Negra se cadastrem nas plataformas Cotain.afrobras.org.br, www.comunidadeempodera.com.br, dentre outras, bem como busquem empresas específicas de recrutamento como Comunidade Empodera, Empregue Afro, dentre outras;

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

5. Promover debates, fóruns, palestras, workshop, a fim de incentivar a prática dos princípios e das ações aqui previstos, objetivando a promoção da equidade e igualdade de oportunidades à população negra;

6. Divulgar este Pacto nas redes sociais e meios de comunicação em âmbito local e nacional para servir de paradigma a outras unidades da federação;

7. Implementar as demais ações acima descritas nas Diretrizes gerais, Diretrizes para o eixo conscientização, capacitação/qualificação e contratação no que lhe for aplicável.

8. DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO:

1. Apoiar tecnicamente na definição de estratégias e na implementação das atividades quando solicitada pelos constituintes;

2. Compartilhar boas práticas e sistematizar as práticas positivas para compartilhar em outras realidades;

3. Disseminar e promover a Convenção 111 da OIT sobre discriminação (emprego e ocupação), através de debates, campanhas e formações para trabalhadores, empregadores, governos e sociedade civil;

4. Elaborar documentos para formação e sensibilização dos atores tripartites e da sociedade civil;

9. DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL:

1. Monitorar o fiel cumprimento das iniciativas estabelecidas neste Pacto no âmbito do Procedimento Administrativo/Promo nº 65/2018;

2. Garantir a devida transparência do Pacto bem como o monitoramento do seu cumprimento aos parceiros envolvidos (Empresas, Governo do Distrito Federal, União Federal (através do MEC), Sociedade civil organizada, Sindicatos, Estudantes, Comunidade Acadêmica do Distrito Federal, demais unidades do Ministério Público do Trabalho, demais ramos do Ministério Público, Organização Internacional do Trabalho e Organização das Nações Unidas) ;

3. Compartilhar informações que possam contribuir para a formação e sensibilização de lideranças e equipes dentro do Ministério Público, em especial nas unidades do Ministério Público do Trabalho, no Grupo Nacional de Direitos Humanos (GNDH), vinculado ao Conselho Nacional de Procuradores-Gerais (CNPGE), no Conselho Nacional do Ministério Público, na Escola Superior do Ministério Público da União e demais Escolas Institucionais do Ministério Público Brasileiro;

4. Estimular o envolvimento dos membros e servidores do Ministério Público do Trabalho e da Sociedade Civil, divulgando a dimensão sócio-educativa deste Pacto, de modo a assegurar a mais ampla visibilidade à presente iniciativa;

5. Promover debates, fóruns, palestras, workshops a fim de incentivar a prática dos princípios e das ações aqui previstos, objetivando a promoção da equidade e igualdade de oportunidades à população negra;

PACTO PELA INCLUSÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO DO DISTRITO FEDERAL

6. Divulgar, nas Redes Sociais do Ministério Público do Trabalho e no site do Ministério Público do Trabalho, o inteiro teor deste Pacto de forma a estimular a adoção das práticas previstas neste documento;

7. Sugerir à Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Distrito Federal que inclua, no seu respectivo exame, a disciplina Direitos Humanos Fundamentais objetivando o respeito à diversidade e tolerância de forma a contribuir para a construção de um verdadeiro Estado Democrático de Direito;

8. Implementar as demais ações acima descritas nas Diretrizes gerais, Diretrizes para o eixo Conscientização, Capacitação/Qualificação e Contratação no que lhe for aplicável.

Brasília, 21 de março de 2018

21 de março - Dia Internacional do Combate à Discriminação Racial