



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

PROPOSIÇÃO

PROCESSO Nº: 1.00354/2018-09

RELATOR: Conselheiro Otavio Luiz Rodrigues Jr.

PROPONENTE: Conselheiro Sílvio Roberto Oliveira de Amorim Junior

RELATÓRIO

O EXMO. CONSELHEIRO OTAVIO LUIZ RODRIGUES JR.:

Cuida-se de proposta de Recomendação apresentada ao Plenário do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) pelo Conselheiro **Sílvio Roberto Oliveira de Amorim Junior**, na 7ª Sessão Ordinária de 2018, realizada em 24 de abril de 2018. A proposição *“recomenda a instituição de Programas e Ações sobre Equidade de Gênero no âmbito do Ministério Público da União e dos Estados”*.

2. Com apenas dois artigos, a proposta visa recomendar que:

“Art. 1º Os ramos do Ministério Público da União 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.

At. 2º Esta Recomendação entra em vigor na data de sua publicação.”

3. O proponente apresenta a seguinte justificativa para que a recomendação seja aprovada pelo CNMP:

“Excelentíssima Senhora Presidente e Nobres Pares, tenho a honra de apresentar esta proposta de Recomendação, com a elevada pretensão de que caminhe no sentido de proporcionar uniformização e integração dos órgãos do Ministério Público da União e dos Estados no tocante à adoção de práticas de igualdade de gênero.



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

É de conhecimento geral que compete ao CNMP buscar a unidade e a integração do Ministério Público, fazendo com que a Instituição seja reconhecida pela sociedade como agente de transformação social e da preservação da ordem jurídica e da democracia.

É certo, por outro lado, que grande parte dos ramos e unidades do Ministério Público não constituiu nem desenvolveu programas e ações voltadas à equidade de gênero.

A proposta busca, por isso mesmo, fomentar boas práticas profissionais relativas à igualdade de gênero, respeitadas a autonomia e as especificidades de gestão de cada Ministério Público, na busca de também tornar efetivo o papel do CNMP de velar pela atuação administrativa concertada do Ministério Público, especialmente em matéria de elevada relevância institucional, humana e social.

É digno de menção que se cuida de tema sobre o qual o Estado Brasileiro obrigou-se a atuar, seja sob a ótica de evitar e coibir qualquer tipo de discriminação, seja sob a vertente de prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher.

De fato, ao ratificar a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, o Brasil comprometeu-se perante a comunidade internacional a aplicar internamente os princípios e normas ali enunciados, a exemplo do estabelecido no art. 11, a determinar que ‘Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos [...]’.

De igual modo, a internalização da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher impõe ao País a observância de preceitos de igualdade de gênero ali estabelecidos, tal como o disposto no art. 4º, alíneas f e j, a garantir às mulheres o direito de igual proteção perante a lei e da lei, bem como o de igualdade de acesso às funções públicas de seu país.

No âmbito do Ministério Público, a experiência do Ministério Público Federal - MPF constitui importante exemplo, já que desde 2014 realiza medidas concretas a respeito, a exemplo da redução de jornada para 30 (trinta) horas semanais por servidoras lactantes com filhos de até 14 (catorze) meses; adoção de novo entendimento que permite que servidora em licença-maternidade possa tomar posse em cargo durante o citado afastamento; realização da Semana da Mulher, cuja programação envolve diversas atividades voltadas ao bem estar e à valorização feminina; promoção de oficinas sobre temas como violência doméstica, igualdade no mundo do trabalho e representação de gênero na comunicação; disseminação da temática nas Unidades do



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

MPF em todo o Brasil, mediante criação de comissões específicas.

Menciona-se, ainda, a iniciativa adotada pelo Poder Executivo Federal o qual, por meio da Secretaria Nacional de Política para Mulheres, realiza diversas ações com objetivo de garantir e aperfeiçoar seu direito ao trabalho, a exemplo da promoção de interlocução com a bancada feminina das Casas Legislativas para tratar da melhoria da legislação temática e da participação em fóruns relacionados à Agenda Nacional do Trabalho Decente, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Além disso, aquela Secretaria instituiu o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, que objetiva disseminar novas concepções de gestão de pessoas e de cultura organizacional para promoção da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho, por meio da adesão de empresas e de órgãos e entidades das esferas federal, estadual e municipal.

A despeito da realização desses esforços, muitos outros ainda são necessários na busca da igualdade material de gênero, como demonstraram as discussões e debates travados durante o 1º Congresso Técnico dos Procuradores da República, ocorrido entre os dias 26 e 29 de abril de 2017, na cidade de Belo Horizonte/MG, daí resultando a aprovação de teses seminais e o correspondente encaminhamento de diversos requerimentos administrativos sobre o tema.

Pretende-se, portanto, extinguir práticas indevidas as quais, muitas vezes, ocorrem de modo subliminar, a exemplo daquelas relacionadas a *mansplaining*¹, *bropriating*², *gaslighting*³ e *manterrupting*⁴.

Em tal contexto é que a presente Recomendação, uma vez aprovada, constituirá medida que, em conjunto com as disposições da Resolução CNMP nº 170, de 13 de junho de 2017⁵, formará sistema normativo, a partir deste Conselho Nacional, destinado ao fomento da igualdade de gênero e raça em todo o Ministério Público.

Foram esses, portanto, os fundamentos e considerações que me motivaram a redigir a presente Recomendação, de maneira que a apresento à Excelentíssima Senhora Presidente aos Nobres Pares e

¹ Explicar o óbvio, como se a mulher fosse incapaz de entender.

² Apropriar-se de uma ideia formulada por uma mulher e beneficiar-se disso.

³ Induzir a mulher e as pessoas ao seu redor a questionarem sua sanidade mental.

⁴ Interromper seguidamente a fala de uma mulher.

⁵⁵ Dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargo do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal.



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

postulo que, uma vez distribuída e analisada, possa ser votada e, enfim, aprovada pelo Plenário deste Conselho Nacional do Ministério Público.”

4. A Proposição foi autuada e distribuída, inicialmente, ao Conselheiro Dermeval Farias Gomes Filho. Em 25/04/2018, sua Excelência determinou a notificação dos demais conselheiros, para apresentação de emendas, no prazo de trinta dias, nos termos do art. 149 do Regimento Interno do CNMP.

5. Em 14 de fevereiro de 2019, o Presidente da Comissão de Planejamento Estratégico (CPE) do CNMP, Conselheiro Sebastião Caixeta, encaminhou relatório do estudo “Cenários de Gênero”, lançado pela CPE, que apresenta um levantamento de dados dos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro, elaborado com o fim de averiguar a participação de mulheres nos cargos e funções de liderança da Instituição (p. 290-495). Incluiu, também, minuta de Proposta de Recomendação elaborada pela CPE, que “*Recomenda a todos os ramos e as unidades do Ministério Público brasileiro que efetivem a igualdade de gênero no âmbito institucional, assegurando percentual mínimo de participação feminina nos cargos de mando, decisão, chefia e assessoramento, bem como em eventos institucionais.*” (p. 496-504) Agregou, ainda, sugestões formuladas por membros de diversos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro, bem como de outras entidades públicas e privadas, a respeito da referida proposta (p. 49-286), que possui a seguinte redação:

“PROPOSTA DE RECOMENDAÇÃO Nº [...], DE [...]”

Recomenda a todos os ramos e as unidades do Ministério Público brasileiro que efetivem a igualdade de gênero no âmbito institucional, assegurando percentual mínimo de participação feminina nos cargos de mando, decisão, chefia e assessoramento, bem como em eventos institucionais.

O CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, no exercício da competência fixada no art. 130-A, § 2º, I, da Constituição da República, com fundamento nos artigos 147 e seguintes de seu Regimento Interno;



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

CONSIDERANDO que a igualdade de gênero constitui expressão da cidadania e da dignidade humana, as quais são princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e bases do Estado Democrático de Direito;

CONSIDERANDO que o Brasil é signatário da Convenção das Nações Unidas sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, promulgada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002;

CONSIDERANDO que os dados estatísticos colhidos pelo Projeto Cenários de Gênero, desenvolvido pela Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP, acerca da participação feminina em cargos de mando e de decisão no âmbito do Ministério Público brasileiro, revelam assimetria entre o número de mulheres e de homens nos vários ramos e unidades da Instituição;

CONSIDERANDO que é premente assegurar percentual mínimo de participação nos referidos órgãos de tomadas de decisões, funções de chefia e assessoramento, bem como em eventos institucionais;

RECOMENDA:

Art. 1º A todos os ramos do Ministério Público brasileiro que efetivem a igualdade de gênero no âmbito institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos, os membros e os servidores ao cumprimento da igualdade substantiva em todos os espaços de trabalho, assegurando percentual mínimo de participação feminina nos órgãos de mando e de decisão, bem como em eventos institucionais.

Art. 2º São princípios diretores da promoção da igualdade de gênero no âmbito institucional:

- I – igualdade de oportunidades;
- II – igualdade de tratamento;
- III – equidade; e
- IV – respeito à dignidade da pessoa humana.

Art. 3º A política institucional de promoção de equidade de gênero, no âmbito do Ministério Público brasileiro, deverá considerar as seguintes diretrizes:

I – fomentar a igualdade entre mulheres e homens em todos os âmbitos da vida funcional, especialmente nos órgãos de mando e de decisão, funções de chefia e de assessoramento, bem como em eventos institucionais;

II – fomentar a concorrência política, para assunção de cargos



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

eletivos na Administração Superior, objetivando-se a efetiva participação feminina;

III – fomentar a educação para as relações de gênero na instituição ministerial e permanente capacitação de membros e servidores em temáticas de direitos humanos;

IV – fomentar o acesso e a ascensão de pessoas de ambos os sexos, tendo em vista que a diversidade de gênero é pressuposto da democracia paritária;

VI – apoiar a coordenação dos grupos de trabalho que visem à colheita de dados estatísticos para melhor conhecimento das questões relativas a mulheres e a homens na instituição ministerial; e

VII – zelar pela progressiva incorporação em todos os ramos e as unidades do Ministério Público de linguagem e postura não sexista.

Art. 4º Recomenda-se que cada ramo ou unidade do Ministério Público proponha os mecanismos de operação adequados para assegurar a participação equilibrada de mulheres e de homens na tomada de decisões políticas e órgãos de representação da instituição, dentre os quais poderá adotar os seguintes:

I – ações afirmativas, entendidas como o conjunto de medidas e de ações de caráter temporário que visam a acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens;

II – medidas de participação equilibrada, correspondentes à presença de mulheres e de homens em todos os âmbitos de tomada de decisão de modo que, no conjunto a que se refira, não superem 60% nem sejam inferiores a 40%;

III – medidas de igualdade de oportunidades, com o objetivo de eliminar as disparidades nas relações de poder entre mulheres e homens;

IV – criação de Comitês de Equidade de Gênero, com atribuição para desenvolver e para propor às instâncias deliberativas a adoção de políticas institucionais visando à promoção e ao fomento da isonomia real, por meio de ações afirmativas, medidas de participação equilibrada e de igualdade de oportunidades.

Art. 5º Para os efeitos do previsto no artigo anterior, recomenda-se que os ramos e as unidades do Ministério Público desenvolvam, preferencialmente, as seguintes ações garantidoras da participação equitativa de mulheres e de homens, em percentuais que não superem os 60%, nem sejam inferiores a 40%:

I – observância de percentual mínimo de participação feminina nos órgãos da administração superior do Ministério Público;



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

II – observância de percentual mínimo de participação feminina nas bancas de concurso, especialmente naquelas formadas para ingresso nas carreiras do Ministério Público; e

III - observância de percentual mínimo de participação feminina, na qualidade de expositora, nos painéis de seminários, congressos e outros eventos institucionais.

Art. 6º Recomenda-se que as medidas previstas nos artigos anteriores devem aplicar-se à participação de servidoras em cargos de chefia e de assessoramento superior, no que couber.

Art. 7º Esta recomendação entrará em vigor na data de sua publicação.”

6. Em 27 de novembro de 2019, em função do término do mandato do Conselheiro Dermeval Farias Gomes Filho, a proposição foi redistribuída a este Relator. Em seguida, foram cientificados de seu teor as chefias das unidades e dos ramos do Ministério Público brasileiro e suas respectivas associações, bem como o presidente do Conselho Nacional de Procuradores-Gerais (CNPGE) e o presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, para conhecimento do texto proposto e apresentação de sugestões, no prazo de trinta dias.

7. O Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro encaminhou manifestação de sua Assessoria de Direitos Humanos e de Minorias, por meio da qual parabeniza a iniciativa e ressalta a magnitude da temática em questão (p. 514-516). Não há sugestão de emenda ou qualquer alteração no texto da proposição.

8. O Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul informou que aguardava a discussão e deliberação da matéria no âmbito do Conselho Nacional de Procuradores-Gerais. Ressaltou que, após definição da posição do CNPGE, poderá encaminhar sugestões complementares, em havendo questão decorrente das peculiaridades locais (p. 520).

9. O Ministério Público Militar comunicou que, após consulta a seus membros, não havia sugestões a serem apresentadas (p. 522).

10. O Ministério Público do Estado do Mato Grosso do Sul, por meio de seu Centro de Apoio Operacional dos Direitos Constitucionais do Cidadão e dos Direitos Humanos e das Pessoas com Deficiência, manifestou-se favoravelmente à Proposta de Recomendação (p.



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

525).

11. O Ministério Público do Trabalho, ao tempo em que manifestou concordância com o objeto da proposição, informou iniciativas internas em relação às questões de equidade de gênero (p. 528-532). Entre elas estão: (i) o Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas, no âmbito do Sistema Integrado de Governança da Gestão Estratégica do MPT, com as atribuições de elaboração e acompanhamento da implementação das Políticas Nacionais de Gestão de Pessoas, de Atenção à Saúde, de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade e de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação; (ii) a Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT; (iii) ações de equidade de gênero realizadas em consonância com o Plano de Ação da Vice-Procuradoria-Geral do Trabalho 2019-2020; (iv) divulgação do Diagnóstico de Gênero, Raça e Pessoa com Deficiência do MPT; (v) realização de eventos relacionados à temática; e (vi) realização de campanha interna sobre gênero baseada no conteúdo da cartilha "O ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho", abordando termos como *gaslighting*, *mansplaining*, *maninterrupting* e *manspreading*.

12. O Ministério Público do Estado do Paraná encaminhou estudo realizado por seu Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção aos Direitos Humanos acerca da proposição. O documento reconhece a importância de medidas como as contempladas na recomendação proposta e sugere a inclusão (i) das propostas aprovadas pelas Conferências Regionais de Promotoras e Procuradoras de Justiça, realizadas em 2019⁶, e (ii) da perspectiva de interseccionalidade, “*de modo a que o texto contemple expressamente os diversos aspectos de ampliação da condição de vulnerabilidade de mulheres, como raça, orientação sexual, identidade de gênero, deficiências, idade e maternidade (condição de gestantes e lactantes)*”

⁶ Tais propostas são divididas em seis eixos: ingresso na carreira; condições de trabalho; permanência na carreira; movimentação na carreira; carreira e outras jornadas; empoderamento, lideranças e participação político-institucional. No âmbito dos referidos eixos, o MP/PR registra os seguintes conteúdos: “*assegurar a participação de mulheres na composição das bancas de concursos; a inserção da equidade de gênero no planejamento estratégico dos Ministérios Públicos; a observância da participação proporcional e equânime de mulheres na ocupação de cargos de assessorias e/ou designações; a implantação de sala especial para a coleta de leite materno e/ou amamentação; a criação de núcleos de gênero nos Ministérios Públicos; a divulgação dos significados dos termos maninterrupting, mansplaining, gaslighting e outras formas de abusos, da quantidade de vezes que eles ocorrem e capacitar as mulheres para a devida reação; a criação e/ou manutenção de protocolo de prevenção, de atendimento às vítimas e de apuração dos fatos, para enfrentamento ao assédio moral e sexual; a realização permanente de debates, capacitações e palestras sobre o tema da equidade de gênero; e promover a visibilidade do trabalho de Promotoras e Procuradoras de Justiça negras mediante participação em eventos institucionais e de divulgação do Ministério Público.*”



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

(p. 679-685).

13. O Ministério Público do Estado do Amapá informou não possuir quaisquer sugestões à Proposta de Recomendação (p. 687).

14. O Ministério Público do Distrito Federal e Territórios encaminhou sugestão formulada por seu Núcleo de Enfrentamento à Discriminação (p. 692-695), em que *“reconhece e apoia a necessidade de que os ramos do Ministério Público da União e dos Estados constituam programas e ações sobre equidade de **gênero** na organização, mas também promovam e incorporem práticas de equidade de **raça**, considerando que as desigualdades de gênero e raça permeiam toda a estrutura social, com impactos nas instituições governamentais de todos os entes federados”* (grifos do original). O órgão propõe que a Recomendação seja aprovada com a seguinte redação:

“RECOMENDAÇÃO Nº [...], DE [...] DE [...] DE 2020

Recomenda a instituição de Programas e Ações sobre Equidade de Gênero e Raça no âmbito do Ministério Público da União e dos Estados.

CONSIDERANDO que a Constituição Federal consagrou a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil.

CONSIDERANDO que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de sociedade livre, justa e solidária, bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme art. 3º, incisos I e IV, da constituição federal;

CONSIDERANDO a existência de grupos discriminados em razão de gênero, raça, cor, procedência nacional e internacional, orientação sexual, identidade de gênero, religião, deficiência ou outras particularidades;

CONSIDERANDO que a implementação de práticas que assegurem o respeito e a proteção dos direitos humanos constitui positiva contribuição no sentido de erradicar as diversas formas de violência e discriminação;

CONSIDERANDO que o debate transversal de gênero e raça deve orientar as instituições de acesso à Justiça, como o Ministério Público, em especial no plano da proteção e da efetivação dos direitos



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

e das garantias constitucionais fundamentais;

CONSIDERANDO a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional de Direitos Humanos, Civis e Políticos (1966), Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1992), a Declaração e Programa de Ação de Viena, a Conferência Mundial de Direitos Humanos (1993), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher - “Convenção de Belém do Pará” (1994), a Declaração de Pequim (1995), a Declaração e Programa de Ação de Durban (2001), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2002);

CONSIDERANDO a Lei nº. 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial – que prevê a implementação de políticas de promoção da igualdade racial, bem como hipóteses específicas de atuação do Ministério Público na fiscalização dessas políticas e na responsabilização criminal por atos de discriminação racial ou intolerância religiosa;

CONSIDERANDO a Resolução CNMP nº 170, de 13 de junho de 2017, que dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO o dever e a missão constitucional do Ministério Público na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos direitos e interesses sociais e individuais indisponíveis;

CONSIDERANDO que é papel do Conselho Nacional do Ministério Público buscar a unidade e a integração do Ministério Público, fazendo com que a Instituição seja reconhecida como agente de transformação social, RECOMENDA QUE:

Art 1º Os ramos do Ministério Público da União e dos Estados constituam Programas e Ações sobre Equidade de Gênero e Raça para que elaborem, promovam e concretizem práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional visando à igualdade de oportunidades profissionais entre os gêneros e raças.

Art 2º Esta recomendação entra em vigor na data de sua publicação.”

15. O Ministério Público do Estado do Acre reconheceu a importância da



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

iniciativa para que o Ministério Público avance na questão da equidade de gênero (p. 698-700).

Encaminhou as seguintes ações, para serem consideradas no âmbito da Recomendação:

“- Curso de Ingresso e Vitaliciamento (CIV), estágio probatório e atividades de formação continuada na carreira devem preparar Membros do Ministério Público para o trato da diversidade com a previsão nos programas respectivos de temas relativos à diversidade: equidade de gênero e raça, etnia, liberdade religiosa, inclusão social da pessoa com deficiência, visibilidade e inclusão social da população LGBTIQ+, e outros;

- Promoção de um censo interno para conhecimento da realidade de representatividade de gênero, pessoas com deficiência, etnia/raça e LGBTIQ+, promovendo ampla divulgação do resultado;

- Realização de um estudo sobre os impactos da maternidade para a carreira de Membras e Servidoras. Deve instituir, uma comissão com o objetivo de elaborar propostas concretas de redução destes impactos, como condições para que as mães e pais possam viajar com os filhos pequenos para fazer cursos e treinamentos;

- Criação de uma comissão para propor instrumentos de regulamentação e gestão com vistas a contemplar situações especiais relacionadas à saúde, gestação, lactação, adoção ou outros casos de limitação temporária da capacidade de trabalho de Membros, Servidores e Servidoras.”

16. O Ministério Público do Estado do Tocantins informou que a Procuradoria-Geral de Justiça instou o CAOP de Cidadania a se manifestar a respeito do teor desta Proposição, mas a unidade deixou transcorrer *in albis* o prazo para remessa de sugestões (p. 703).

17. O Ministério Público do Estado de Roraima considerou que o texto da Proposta de Recomendação é claro e que não há necessidade de complementação (p. 716).

18. Não foram apresentadas ao Relator emendas aditivas, supressivas, modificativas ou substitutivas, nos termos do artigo 149, do RICNMP.

19. É o relatório.



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

VOTO

O EXMO. CONSELHEIRO OTAVIO LUIZ RODRIGUES JR.:

20. Cuida-se de Proposta de Recomendação apresentada pelo eminente Conselheiro Sílvio Amorim, com o objetivo de estimular os ramos do Ministério Público da União e dos Estados a constituírem Programas e Ações sobre Equidade de Gênero e a elaborarem, promoverem e concretizarem práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional visando à igualdade de oportunidades profissionais entre os gêneros.

21. Como bem salientado pelo eminente conselheiro Sílvio Amorim, a proposta tem a *“elevada pretensão de que caminhe no sentido de proporcionar uniformização e integração dos órgãos do Ministério Público da União e dos Estados no tocante à adoção de práticas de igualdade de gênero.”* Nos termos em que foi formulada, a proposição respeita a autonomia a as especificidades de gestão de cada Ministério Público, ao mesmo tempo em que busca *“fomentar boas práticas profissionais relativas à igualdade de gênero”*.

22. É certo que diversas unidades do Ministério Público já desenvolvem programas e ações sobre equidade de gênero, como é possível observar pelo teor das diversas contribuições apresentadas. Essa é a prática que se busca estimular por meio da proposição em análise. Redigida em termos mais gerais, a proposta não incorre no inconveniente de se fixar modelos preestabelecidos de ações ou estratégias, o que não me parece ser a solução mais adequada para a uniformização de procedimentos nos diferentes ramos do Ministério Público. Pelo contrário, valoriza as trajetórias de construção e de fortalecimento institucionais específicas de cada ramo. Essa aposta na diversidade das experiências locais revela-se oportuna e conveniente para o enfrentamento dos desafios postos pelo tema. Ela resguarda o papel do CNMP de velar pela unidade ministerial, com respeito à autonomia constitucional das diversas instituições ministeriais.

23. A matéria é de inquestionável relevância institucional, humana e social. O Projeto “Cenários de Gênero”, da Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP, revelou a



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

disparidade da representatividade feminina nos postos superiores de chefia, comando e gestão do Ministério Público brasileiro como um todo. Desde a Constituição de 1988, os cargos de procurador-geral foram ocupados por mulheres apenas em 15% dos mandatos. Nas corregedorias-gerais, as mulheres foram titulares de 22% dos mandatos. Os cargos de confiança de chefe de gabinete, secretário-geral e assessor de PGJ, correspondentes aos últimos dois mandatos, foram ocupados por mulheres, respectivamente, nas seguintes proporções: 24%, 30% e 30%. O cenário é semelhante quando considerados os Conselhos Superiores, os Colégios de Procuradores e Subprocuradorias, no último decênio. Vale observar que a pesquisa constatou que, no ano de 2017, as mulheres representavam 40% da Instituição, considerada de forma global, incluindo os quatro ramos do Ministério Público da União e as vinte e seis unidades dos Ministérios Públicos dos Estados.

24. A desigualdade de gênero está não apenas na ocupação de cargos e posições de liderança. As Conferências Regionais de Promotoras e Procuradoras de Justiça, realizadas em 2019⁷, ilustraram bem como a temática possui diversas facetas. Basta ver, a propósito, os seis eixos que balizaram os debates e a organização das propostas: (i) ingresso na carreira – recrutamento, seleção e capacitação; (ii) condições de trabalho – saúde, segurança e bem-estar; (iii) permanência na carreira – políticas institucionais, cursos, capacitações, treinamentos e boas práticas; (iv) movimentação na carreira – critérios, dificuldades e políticas de equidade; (v) carreira e outras jornadas – gênero e família; (vi) empoderamento, lideranças e participação político-institucional – igualdade de gênero e políticas de equidade.

25. No contexto institucional específico do Ministério Público, a questão não gira em torno da falta de isonomia entre homens e mulheres, dado que, juridicamente, todos têm as mesmas possibilidades de acesso e progressão na carreira, remunerações e benefícios

⁷ As conferências são desdobramento do projeto “Diálogos Brasil – União Europeia: perspectivas de Equidade de Gênero no Sistema de Justiça, Ministério Público”, desenvolvido a partir de termo de cooperação firmado entre o CNMP e a Delegação da União Europeia (UE). A parceria propiciou a realização de cinco Conferências Regionais das Procuradoras e Promotoras de Justiça, no primeiro semestre de 2019, além de uma missão técnica em Lisboa, Roma e Bruxelas, sob os auspícios da União Europeia. Reuniram cerca de 350 participantes, com o desafio de construir um diagnóstico subjetivo, de forma qualificada e presencial, sobre a equidade de gênero no Ministério Público. Os memoriais das conferências foram publicados pelo CNMP e estão disponíveis em <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/248-catalogos/12512-memoriais-das-conferencias-regionais-de-promotoras-e-procuradoras-de-justica>, último acesso em 31/03/2020.



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

funcionais e submetem-se aos mesmos critérios de elegibilidade e demais regras que regem a carreira. Trata-se da desigualdade substantiva e da necessidade de se aprofundar a busca por efetiva equidade de gênero. Importa assegurar que o gênero não seja fator de discriminação que prejudique o exercício de direitos, a assunção de responsabilidades e o aproveitamento de oportunidades pelas pessoas, no âmbito do Ministério Público. É preciso, ao mesmo tempo, que os interesses, necessidades e prioridades das pessoas sejam levados em consideração, inclusive com o reconhecimento da diversidade dos grupos de mulheres e homens.

26. A questão passa, até mesmo, pela necessidade de cumprir aquilo que dispõe o art. 5º, alínea *a*, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, promulgada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002:

“Artigo 5º - Os Estados-partes tomarão todas as medidas apropriadas para:

a) modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação de preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres. (...)”⁸

27. É dever do Estado brasileiro atuar para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher na vida política e pública do país e na esfera do emprego, a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos.⁹ O princípio da não-discriminação remonta ao enunciado do art. 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948: *“toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem qualquer distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”*.

28. A busca por equidade de gênero e a promoção da igualdade com respeito à

⁸ Conteúdo similar verifica-se no art. 8.b da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher - “Convenção de Belém do Pará”, de 1994: “Os Estados Partes convêm em adotar, progressivamente, medidas específicas, inclusive programas destinados a: [...] b) b) modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, inclusive a formulação de programas formais e não formais adequados a todos os níveis do processo educacional, a fim de combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher; [...]”

⁹ Arts. 7º e 11 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

diferença, à pluralidade e ao direito de convivência harmônica entre todos também encontram fundamento no ordenamento jurídico nacional. Basta lembrar que a Constituição não só reconhece a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações (art. 5º, I) como estabelece como um dos objetivos fundamentais da República promover o bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Tratamentos diferenciados não só são admitidos como necessários, para reduzir situações reais de desigualdade, como é o caso da proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX).

29. Cumpre observar que, no âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça aprovou a Resolução nº 255, de 04 de setembro de 2018, para instituir a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. A Resolução determina que todos os ramos e unidades do Poder Judiciário adotem *“medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais”* (art. 2º). A implementação da política, pelo CNJ, ficou a cargo de um grupo de trabalho responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os tribunais, e supervisionado por conselheiro e juiz auxiliar da Presidência do CNJ, indicados pela sua Presidência (art. 3º).

30. À luz de tais considerações, passa-se à análise das sugestões encaminhadas, nos termos do art. 148, § 2º, do Regimento Interno do CNMP. Adianta-se que, em face de tantas contribuições, optou-se pela apresentação de um substitutivo que busca aproveitar ao máximo as ideias apresentadas, sem perder o sentido original da proposição, que é fomentar boas práticas de igualdade de gênero, com respeito à autonomia das unidades e ramos do Ministério Público para formularem e desenvolverem suas estratégias específicas de ação.

31. Desde o início da tramitação da proposição em análise (abril de 2018), alguns acontecimentos foram marcantes, para a temática, no âmbito do CNMP, e não podem ser desconsiderados. Um foi o processo deflagrado pela Comissão de Planejamento Estratégico (CPE), do qual resultou o relatório “Cenários de Gênero” (p. 290-495) e proposta de Recomendação (p. 496-504) objeto de sugestões formuladas por diversos ramos e unidades do



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Ministério Público brasileiro (p. 49-286). Houve também o já mencionado ciclo de cinco Conferências Regionais de Promotoras e Procuradoras de Justiça.

32. A proposta formulada pela CPE traça princípios, diretrizes e mecanismos para orientar os órgãos, os membros e os servidores quanto à realização de igualdade substantiva de gênero no âmbito do Ministério Público. As diretrizes têm características programáticas, a exigirem a atuação das unidades ministeriais para definição de ações e estratégias específicas. Os mecanismos propostos voltam-se à garantia de participação equilibrada de gênero na tomada de decisões políticas e nos órgãos de representação da Instituição. Inclui-se, entre eles, a previsão de percentuais mínimo e máximo (não inferior a 40% nem superior a 60%) de participação feminina nos órgãos da administração superior, nas bancas de concurso e em eventos institucionais.

33. Em conjunto com sua proposta de recomendação, a CPE encaminhou contribuições de unidades e ramos do Ministério Público, corregedorias, ouvidorias e demais órgãos, sugestões de procuradoras e promotoras, além de manifestações de apoio institucional e individuais. Entre as críticas, destaca-se a rejeição à ideia de percentuais mínimo e máximo de participação feminina nos órgãos da administração superior, em bancas de concurso e eventos institucionais. Diante da ausência de um grau de consenso mínimo quanto ao tema, opta-se por não o incluir no substitutivo que se apresenta em conclusão ao presente voto. Citem-se, por todas, as considerações do Conselho Nacional de Procuradores-Gerais (CNPGE), que aponta para a necessidade de um aprofundamento das discussões internas sobre o estudo “Cenários de Gênero”, da CPE, e de uma avaliação das particularidades de cada Ministério Público, seja quanto à diversidade de estruturas internas de administração, seja em relação à proporção entre homens e mulheres integrantes da Instituição (p. 162-166). De acordo com o CNPGE, a fixação de percentuais ou cotas afigura-se de discutível conveniência, pois é dependente de aspectos circunstanciais vinculados ao interesse e à disponibilidade pessoal de cada membro. O entendimento é estendido às posições que independem de processos eletivos:

“Mesmo em relação aos eixos de possível designação direta, a fixação de percentuais de maior participação feminina representa inadequada via, porque passa ao largo de elementos de maior sensibilidade, como mérito, confiança e *expertise* técnico-profissional. Afinal, qualquer política institucional de desejável aumento da participação de mulheres nos referidos espaços de inserção profissional



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

há de harmonizar-se com o fato de que o Procurador-Geral de Justiça (assim como o Corregedor-Geral, no que for aplicável), tem: a) legítimo direito de compor sua equipe de assessoramento levando em conta atributos de confiança, além de competências e habilidades, o que nem sempre é possível de fazer obedecendo-se a rígidos percentuais de participação feminina; b) legítimo compromisso de convidar, para participação ativa, como palestrantes, membros de mais elevada qualificação profissional ou acadêmica na área de especialização do evento, o que nem sempre é possível fazer obedecendo-se a rígidos percentuais de participação feminina.” (p. 165)

34. Independentemente da questão dos percentuais de participação feminina, a proposta da CPE recebeu diversas manifestações de apoio, inclusive com sugestões de aprimoramento do texto. A nota técnica do CNPG expressou aprovação da proposição “*no que tange aos aspectos de cunho programático, de fomento a reflexões, ações e estratégias, sobre tema da mais alta relevância*” e enalteceu a proposta de criação de “comitês de equidade de gênero”, por constituir “*ambiente de sistemática reflexão e de formulação de estratégias de conscientização da importância da diversidade e do pluralismo institucional*” (pp. 163).

35. O Comitê Gestor de Gênero e Raça da Procuradoria-Geral da República, representado por sua coordenadora, a Subprocuradora-Geral da República Ela Wiecko V. de Castilho, chama a atenção para a necessidade de se utilizar “*linguagem sensível a gênero, um dos aspectos da linguagem inclusiva*”. A adequação da linguagem busca “*evitar uma incoerência entre a mensagem a transmitir e a linguagem utilizada*” (p 110). Recomenda, também, a inclusão explícita do recorte étnico-racial (v. parágrafo 45, abaixo) e formula sugestões de redação para dispositivos específicos da proposta. Tais considerações foram endossadas pela Diretoria-Geral da Escola Superior do Ministério Público da União (p. 168-174).

36. O Ministério Público do Trabalho avaliou a proposta da CPE como positiva, mas considerou que é preciso avançar mais em dois aspectos. O primeiro refere-se à necessidade de compreender no conceito de igualdade de gênero a identidade ou expressão de gênero. Trata-se do reconhecimento de que “*o direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero*” e que “*a identidade de gênero é manifestação da própria*



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

personalidade da pessoa humana”, conforme o julgamento da ADI 4.275, pelo STF.¹⁰ O segundo aspecto diz respeito à transversalidade da questão racial, especialmente da mulher negra. No ensejo, o MPT deu conhecimento de sua Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, instituída pela Portaria PGT nº 1.220, de 7 de agosto de 2018 (p 99-109).

37. O substitutivo que se propõe à conclusão do presente voto incorpora, em parte, a proposta de recomendação da CPE. Aproveita os dispositivos que oferecem diretrizes gerais para ação das unidades e ramos do Ministério Público brasileiro, com os aprimoramentos sugeridos pelo Comitê Gestor de Gênero e Raça da Procuradoria-Geral da República, que conferem maior grau de clareza e precisão ao texto. Adota, também, sugestão do Ministério Público do Estado do Paraná (p. 685) de incorporar propostas aprovadas pelas Conferências Regionais de Promotoras de Procuradoras de Justiça¹¹. Nesse particular, acolhem-se as propostas enunciadas em termos programáticos, definidoras de diretrizes mais amplas a serem observadas pelas unidades e ramos do Ministério Público. O intuito é manter o sentido original da proposição de valorizar as iniciativas locais na definição de ações e programas específicos (por exemplo: realização de eventos e campanhas relacionados à temática; elaboração de pesquisas, estudos e diagnósticos; criação de conteúdos programáticos específicos para atividades de formação; criação de comissões, comitês, núcleos ou grupos de trabalho específicos; instalação de equipes técnicas multissetoriais de apoio a membros e servidores;

¹⁰ Na ação, proposta pela Procuradoria-Geral da República, o STF reconheceu aos transgêneros que assim o desejarem o direito à substituição de prenome e sexo diretamente no registro civil, independentemente da cirurgia de transgenitalização, ou da realização de tratamentos hormonais ou patologizantes. Eis a ementa: “AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E REGISTRAL. PESSOA TRANSGÊNERO. ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO SEXO NO REGISTRO CIVIL. POSSIBILIDADE. DIREITO AO NOME, AO RECONHECIMENTO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, À LIBERDADE PESSOAL, À HONRA E À DIGNIDADE. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE TRANSGENITALIZAÇÃO OU DA REALIZAÇÃO DE TRATAMENTOS HORMONAIS OU PATOLOGIZANTES. 1. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero. 2. A identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana e, como tal, cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, nunca de constituir-lá. 3. A pessoa transgênero que comprove sua identidade de gênero dissonante daquela que lhe foi designada ao nascer por autoidentificação firmada em declaração escrita desta sua vontade dispõe do direito fundamental subjetivo à alteração do prenome e da classificação de gênero no registro civil pela via administrativa ou judicial, independentemente de procedimento cirúrgico e laudos de terceiros, por se tratar de tema relativo ao direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade. 4. Ação direta julgada procedente.” (ADI 4.275, Relator Min. Marco Aurélio, Relator para o Acórdão Ministro Edson Fachin, Tribunal Pleno, j. 01/03/2018, DJe de 07/03/2019). A manifestação do MPT também faz referência à ADI 4.277 e à ADPF 132, que trataram da união homoafetiva e seu reconhecimento como instituto jurídico (p. 97).

¹¹ Memoriais disponíveis em <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/248-catalogos/12512-memoriais-das-conferencias-regionais-de-promotoras-e-procuradoras-de-justica>, último acesso em 31/03/2020.



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

criação de selo de conformidade, entre outras).

38. Em relação aos diversos aspectos transversais à condição de vulnerabilidade das mulheres, como raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiências, idade, entre outros, buscou-se assegurar tratamento inclusivo a todas as dimensões da diversidade. Dessa forma, o substitutivo procura contemplar preocupações manifestadas pelo MPT (p. 94-98), MP/PR (p. 679-685), MP/AC (p. 698-700), MPDFT (p. 692-695) e pelo Comitê Gestor de Gênero e Raça da Procuradoria-Geral da República (p. 110-115).

39. Especificamente quanto ao recorte étnico-racial, a proposta do Núcleo de Enfrentamento à Discriminação do MPDFT é que o objeto da Recomendação seja a *“instituição de programas e ações sobre equidade de gênero e raça no âmbito do Ministério Público da União e dos Estados”*. Para o Comitê Gestor de Gênero e Raça da Procuradoria-Geral da República, a inclusão do recorte étnico-racial, de forma explícita, é necessária *“tendo em conta a centralidade do racismo para a desigualdade social brasileira e sua intersecção com o machismo. [...] E mais: considerando que, no Brasil, a raça é um indicador de discriminação que diferencia radicalmente a experiência social e o exercício da cidadania das mulheres, esta categoria – além de outras, como classe, região geográfica, idade – deve informar a transversalidade de gênero, buscando compreender como elas se interseccionam e quais efeitos isso produz.”* (p. 111). A importância da questão também está refletida nas propostas aprovadas pelas Conferências Regionais de Promotoras e Procuradoras de Justiça, algumas das quais enfatizam a necessidade de inserção do compromisso com a temática da equidade de gênero e raça no planejamento estratégico do Ministério Público; propõem a formulação de campanhas educativas para desconstrução de estereótipos de gênero, raça, etnia e deficiência; sugerem a criação de espaços institucionais para comunicação de situações de assédio, discriminação de gênero, raça e orientação sexual; pedem fiscalização quanto ao cumprimento da Resolução do CNMP nº 170, de 13 de junho de 2017.

40. Convém observar, a propósito do tema, que o CNMP já expediu as Recomendações 40 e 41, ambas em 9 de agosto de 2016, para criação de órgãos especializados na promoção da igualdade étnico-racial, a inclusão do tema em editais de concursos e o incentivo à formação e inicial e continuada sobre o assunto, bem como na definição de parâmetros de atuação. A Recomendação nº 170, de 13 de junho de 2017, dispôs sobre a reserva



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

de vagas a negros nos concursos públicos promovidos pelo CNMP e pelos Ministérios Públicos. Nenhuma delas, porém, volta-se às práticas internas da Instituição, incluindo a cultura organizacional e todos os níveis da gestão.

41. Por fim, agregam-se, a este voto, nos termos do substitutivo, as sugestões de ajustes redacionais feitas pelo Conselheiro Sebastião Caixeta, na sessão do dia 10/11/2020.

Ante o exposto, com base na análise dos autos, voto pela **APROVAÇÃO** da presente Proposição, **na forma do substitutivo** anexo ao presente voto, nos termos do art. 149, § 1º, do Regimento Interno do Conselho Nacional do Ministério Público.

É como voto.

Brasília/Distrito Federal, 10 de novembro de 2020

(assinado eletronicamente)
OTAVIO LUIZ RODRIGUES JR.
Conselheiro Relator



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

PROPOSTA DE RECOMENDAÇÃO Nº [...], DE 2020

Recomenda a instituição de programas e ações sobre equidade gênero e raça no âmbito do Ministério Público da União e dos Estados.

O CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, no exercício das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 130-A, § 2º, inciso I, da Constituição Federal e com arrimo no artigo 147 de seu Regimento Interno, nos autos da Proposição nº 1.00354/2018-09, julgada na [...] Sessão [Ordinária / por Videoconferência], realizada em [...] de [...] de [...];

CONSIDERANDO que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme o art. 3º, incisos I e IV, da Constituição;

CONSIDERANDO que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que homens e mulheres são iguais em direito e obrigações, conforme o art. 5º, *caput* e inciso I, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que a implementação de práticas que assegurem o respeito e a proteção dos direitos humanos constitui positiva contribuição no sentido de erradicar as diversas formas de violência e discriminação;

CONSIDERANDO que o debate transversal de gênero e raça deve orientar as instituições de acesso à Justiça, como o Ministério Público, em especial no plano da proteção e da efetivação dos direitos e das garantias constitucionais fundamentais;

CONSIDERANDO a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Humanos, Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

CONSIDERANDO que incumbe ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis;

CONSIDERANDO as Recomendações do CNMP nº 40 e 41, ambas de 9 de agosto de 2016, e a Resolução CNMP nº 170, de 13 de junho de 2017;

CONSIDERANDO que é papel do CNMP buscar a unidade e a integração do Ministério Público, respeitada a autonomia administrativa e observada a disponibilidade orçamentária e financeira;

CONSIDERANDO que os dados estatísticos colhidos pelo Projeto Cenários de Gênero, desenvolvido pela Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP, acerca da participação feminina em cargos de mando e de decisão no âmbito do Ministério Público brasileiro, revelam assimetria entre o número de mulheres e de homens nos vários ramos e unidades da Instituição,

RECOMENDA:

Art. 1º A todos os ramos e unidades do Ministério Público brasileiro que constituam programas e ações sobre gênero e sobre raça, para que elaborem, promovam e concretizem práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional visando à igualdade de oportunidades profissionais entre todas as pessoas no âmbito da Instituição, sem preconceitos de qualquer natureza ou quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 2º Para definição da política institucional de promoção de equidade de gênero, no âmbito do Ministério Público, recomenda-se que sejam consideradas as seguintes diretrizes:

I – fomentar a igualdade entre mulheres e homens em todos os âmbitos da vida funcional, especialmente nos órgãos de comando e de decisão, funções de chefia e de assessoramento, comissões e bancas examinadoras de concurso de ingresso, cursos de ingresso e vitaliciamento e de formação continuada, bem como em eventos institucionais e na representação institucional da Instituição;

II – fomentar a participação de mulheres nos processos e atos orientados à assunção de cargos eletivos na Administração Superior, assegurando medidas que permitam maior conciliação da carreira profissional com o papel social de cuidado com a família;

III – fomentar a inscrição e o ingresso de mulheres nos concursos públicos



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

promovidos pelo Ministério Público;

IV – vedar questionamentos e abordagens por parte dos examinadores e instrutores do curso de ingresso e vitaliciamento que exponham a candidata a situações discriminatórias em face do gênero;

V – assegurar condições diferenciadas às gestantes e lactantes, na realização de concurso público, de curso de vitaliciamento, no estágio probatório e durante o exercício das funções institucionais, com base em orientações médicas;

VI – viabilizar meios para avaliação da saúde e do bem-estar da mulher, inclusive quanto ao grau de risco de atividades em locais insalubres para gestantes, lactantes e pessoas em situação de vulnerabilidade;

VII – assegurar que o gozo de licença-maternidade não reduza direitos funcionais, independentemente do estágio da carreira;

VIII – estimular o enfrentamento do assédio moral e sexual, tanto pela via preventiva quanto repressiva, assegurando-se, inclusive, o acolhimento às vítimas, com garantia de sigilo, segurança e apoio psicológico;

IX – assegurar que comitês e protocolos de segurança institucional atendam às peculiaridades da mulher;

X – estimular a participação das mulheres que integram o Ministério Público em atividades institucionais e acadêmicas de formação continuada, propiciando o apoio necessário para minimizar as barreiras decorrentes do gênero;

XI – promover de forma permanente a coleta de dados estatísticos sobre a composição do corpo funcional próprio e demais trabalhadores, bem como análises na perspectiva de gênero, com recorte étnico-racial.

Art. 3º Recomenda-se que cada ramo ou unidade do Ministério Público proponha medidas e promova práticas adequadas para implementar a igualdade de gênero, tendo presentes a dimensão relacional do gênero e da diversidade entre as mulheres, dentre as quais se poderão adotar as seguintes:

I – ações afirmativas, entendidas como o conjunto de medidas e de ações de caráter temporário que visam a acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens;

II – medidas de participação equilibrada, correspondentes à presença de



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

mulheres e de homens em todos os âmbitos de tomada de decisão;

III – medidas de igualdade de oportunidades, com o objetivo de eliminar as disparidades nas relações de poder entre mulheres e homens;

IV – estruturar as Ouvidorias com mecanismos ou canais adequados nos quais as mulheres possam representar sobre práticas discriminatórias, constrangedoras ou excludentes, reveladoras de discriminação direta ou indireta em razão de gênero, raça, orientação sexual e dentre outros, garantindo-se o sigilo da fonte como forma de proteção ao denunciante;

V – medidas para valorizar o trabalho doméstico e de cuidado pelos homens, de modo a permitir que o exercício da maternidade não seja um obstáculo para a carreira profissional das mulheres.

Art. 4º Recomenda-se que as medidas previstas nos artigos anteriores sejam aplicadas ao corpo funcional das unidades e dos ramos e, no que couber, aos demais trabalhadores com vínculos com a Administração.

Art. 5º Eventuais medidas adicionais, relacionadas à progressão na carreira, composição de bancas examinadoras e participação em eventos, deverão ser objeto de prévia análise de impacto regulatório com o objetivo de permitir sua adequação e proporcionalidade às condições e peculiaridades institucionais de cada órgão ou ramo.

Art. 6º Esta recomendação entrará em vigor na data de sua publicação.

Brasília-DF, [...] de [...] de 2020

ANTÔNIO AUGUSTO BRANDÃO DE ARAS

Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público