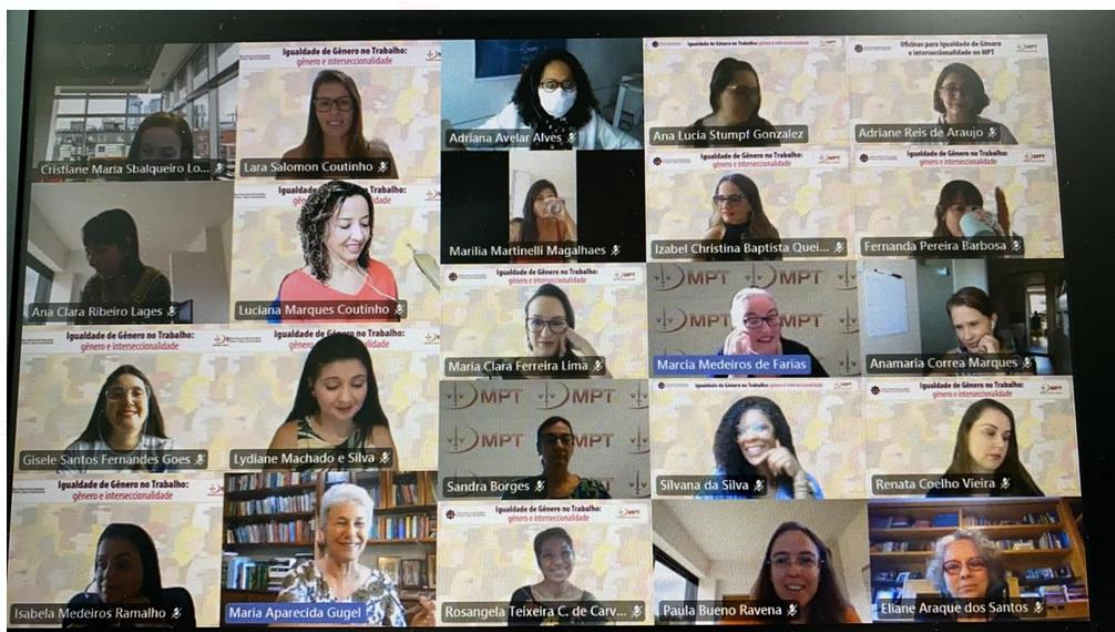


## RELATÓRIO COM AS PROPOSTAS APROVADAS NA PLENÁRIA DAS OFICINAS DA 1ª CONFERÊNCIA IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO: GÊNERO E INTERSECCIONALIDADES



Abertura das oficinas, 24/03/2021

As Propostas foram elaboradas durante as oficinas realizadas no dia 24/03/2021, debatidas por membras e servidoras reunidas em 5 oficinas, e posteriormente debatidas e aprovadas em plenária nos dias 25/03/2021 e 08/04/2021.

As oficinas foram idealizadas pelo **Comitê da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT** e pela coordenação nacional da **COORDIGUALDADE** para 6 turmas. Dada a menor quantidade de inscritas nas turmas 1 e 4, efetuamos a fusão das respectivas turmas e temáticas, totalizando 5 turmas. Cada turma foi “batizada” com o nome de uma personalidade homenageada, mulheres de destaque em suas áreas de atuação. As oficinas concebidas originalmente foram as seguintes:

Oficina 1, Ingresso Início de Carreira e Estágio Probatório, Turma Célia Xakriabá

**Igualdade de Gênero no Trabalho:**  
gênero e interseccionalidade



**Célia Xakriabá**

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT  
Ministério Público do Trabalho

**CÉLIA XAKRIABÁ**

Também conhecida como Célia Nunes Correa, é uma professora ativista indígena do povo Xakriabá em Minas Gerais, Brasil. A luta dela está centrada na reestruturação do sistema educacional, no apoio às mulheres e à juventude dentro do povo Xakriabá e na mudança das fronteiras geográficas para manter seu território.

É graduada na UFMG, mestre pela UNB e atualmente cursa doutorado pela UFMG. “A Amazônia é como a vagina do mundo porque é de onde as pessoas vêm. É como a porta de entrada do mundo. Quando esta abertura adoecer, as gerações futuras também ficarão doentes”.

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT  
Ministério Público do Trabalho

## Oficina 2, Liderança e Participação, Turma Marielle Franco

**Igualdade de Gênero no Trabalho:**  
gênero e interseccionalidade



**Marielle Franco**

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT  
Ministério Público do Trabalho

**MARIELLE FRANCO**

Foi vereadora, eleita no Rio de Janeiro em 2017. Formada em sociologia, descreveu-se com estas palavras: “Mulher, negra, mãe, favelada, Marielle Franco foi a quinta vereadora mais votada no Rio de Janeiro, nas eleições de 2016, com 46.502 votos. Iniciou sua militância em direitos humanos após ingressar no pré-vestibular comunitário e perder uma amiga, vítima de bala perdida, num tiroteio entre policiais e traficantes no Complexo da Maré. Ao se tornar mãe aos 19 anos, de uma menina, Marielle também começou a se constituir como lutadora pelos direitos das mulheres e debater essa temática na periferia.

As questões do feminismo, da luta contra o racismo, bem como a defesa dos direitos humanos nas favelas do país modulam o perfil de seu mandato e seus projetos em busca de um modelo de cidade mais justo para todos e todas.” Marielle tinha um histórico de luta pelos direitos humanos e de enfrentamento das milícias do Rio. Foi assassinada em 14 de março de 2018 e a apuração do crime é acompanhada por ativistas de direitos humanos, marcando sempre a hashtag: “quem mandou matar Marielle e por quê?”

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT  
Ministério Público do Trabalho

## Oficina 3, Responsabilidades Familiares, Turma Debora Diniz

**Igualdade de Gênero no Trabalho:**  
gênero e interseccionalidade



**Debora Diniz**

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT  
Ministério Público do Trabalho

**DEBORA DINIZ**

É antropóloga, em 2004 ajudou a encampar uma ação no Supremo Tribunal Federal (STF) para permitir o aborto em gestações de fetos anencéfalos.

Recentemente, ao participar no STF das oitivas sobre a descriminalização do aborto até a 12ª semana de gravidez, passou a sofrer intenso linchamento virtual nas redes sociais. Recebeu ao longo dos últimos meses dezenas de ameaças de morte e, incluída no Programa de Proteção aos Defensores de Direitos Humanos do Governo federal, foi aconselhada a deixar o país. “Sou vítima de ataques que colocam em risco o sentido de democracia no Brasil.”

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT  
Ministério Público do Trabalho

## Oficina 4, Progressão na Carreira e Aposentadoria, Turma Izabel Maria Madeira de Loureiro Maior

**Igualdade de Gênero no Trabalho:**  
gênero e interseccionalidade



**Izabel Maria Madeira de Loureiro Maior**

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT

**IZABEL MARIA MADEIRA DE LOUREIRO MAIOR**

Professora aposentada de medicina na UFRJ, foi a primeira pessoa com deficiência a comandar a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Presidência da República.

É liderança há mais de trinta anos do Movimento das Pessoas com Deficiência. Recebeu da Organização dos Estados Americanos (OEA), em 2010, prêmio por sua contribuição ao desenvolvimento de um continente mais inclusivo.

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT

## Oficina 5, Capacitação, Turma Djamila Ribeiro

**Igualdade de Gênero no Trabalho:**  
gênero e interseccionalidade



**Djamila Ribeiro**

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT

**DJAMILA RIBEIRO**

É filósofa, escritora, referência no feminismo negro, mestre em Filosofia Política pela Universidade Federal de São Paulo e colunista da Folha. Foi nomeada em 2016 secretária-adjunta de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo.

Seu livro *Pequeno manual antirracista*, que trata do racismo estrutural arraigado no Brasil, recebeu o prêmio Jabuti e foi o livro mais vendido em 2020. "Não basta só reconhecer o privilégio, precisa ter ação antirracista de fato. Ir a manifestações é uma delas, apoiar projetos importantes que visem à melhoria de vida das populações negras é importante, ler intelectuais negros, colocar na bibliografia."

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT

## Oficina 6, Violência e Assédio, Turma Erika Hilton

**Igualdade de Gênero no Trabalho:**  
gênero e interseccionalidade



**Erika Hilton**

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT

**ERIKA HILTON**

É a primeira vereadora transexual eleita para a câmara da cidade de São Paulo e também a mulher mais votada nessa legislatura na capital paulista. Enfrentou um histórico de violências em casa, em razão da dificuldade de aceitação por parte da família, que se amparava em sua religiosidade para renegar a identidade de gênero de Erika. Compelida a sair de casa ainda adolescente, Erika precisou recorrer à prostituição para se sustentar. Após algum tempo, conseguiu retomar o relacionamento com a mãe, e retomou os estudos, quando passou a ter contato com a militância e descobriu sua vocação para a política.

Contudo, a eleição como primeira mandataria trans e mulher mais votada não foi o ponto final nas dificuldades que ela enfrenta, pois dentro da câmara passou a sofrer violências. "Nós, corpos negros, trans, periféricos, podemos existir e atuar para além dos espaços que nos foram sentenciados, como as esquinas, o cárcere, os manicômios".

Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade | MPT

**Promoção do Evento:** **Maria Aparecida Gugel**, Vice Procuradora-Geral do Trabalho e coordenadora do Comitê Nacional Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade; **Adriane Reis de Araujo**, Coordenadora Nacional Coordigualdade e **Ana Lúcia Stumpf González**, Vice Coordenadora Nacional Coordigualdade.

**Organização:** **Adriana Avelar**, **Ana Carolina Meireles Ramos**, **Ana Maria Martinez Xavier**, **Ana Paula Alvarenga Fayão**, **Andrea Regina da Silva**, **Andre Luis Itacarambi Rego**, **Alvaro Rodrigues da Fonseca Faria**, **Carolina Loreto Carvalheira**, **Edvan Nunes de Oliveira**, **Erick Guedes Fonseca de Brito**, **Felipe Andres Leon Garcia**, **Gabriela Mendes**, **Gisele Junqueira Ribeiro de Alvarenga**, **Fabiula da Costa de Sousa**, **Isabela Medeiros Ramalho**, **Isabel Cristina Braga Tourinho**, **Ivy Stefany Vieira Flores**, **Priscila da Costa e Silva**.

**Mediadoras das Oficinas:** **Cláudia Nassif Jaber**, Servidora; **Cristiane Sbalqueiro Lopes**, Procuradora do Trabalho; **Fernanda Pereira Barbosa**, Procuradora do Trabalho; **Gisele Santos Fernantes Goes**, Procuradora do Trabalho; **Isabela Medeiros Ramalho**, Servidora; **Izabel Christina Baptista Queiroz Ramos**, Procuradora do Trabalho; **Lydiane Machado e Silva**, Procuradora do Trabalho; **Luciana Marques Coutinho**, Procuradora do Trabalho; **Mayana Macedo Fernandes da Silva**, Procuradora do Trabalho; **Maria Clara Ferreira Lima**, Servidora; **Renata Coelho Vieira**, Procuradora do Trabalho; **Rosângela Teixeira Camapum de Carvalho**, Servidora; **Silvana da Silva**, Procuradora do Trabalho; **Sofia Vilela de Moraes e Silva**, Procuradora do Trabalho; **Stefany Langamer**, Servidora; **Sueli Teixeira Bessa**, Procuradora do Trabalho; **Viviann Brito Mattos**, Procuradora do Trabalho.

**Participantes das oficinas:** **Amanda Cristina Rodrigues Silva**, Servidora; **Amanda Fernandes Ferreira Broecker**, Procuradora do Trabalho; **Ana Clara Ribeiro Lages**, Servidora; **Ana Emilia Andrade Albuquerque da Silva**, Procuradora Regional do Trabalho; **Ana Heloisa Carvalho da Silva**, Servidora; **Anamaria Correa Marques**, Servidora; **Ana Maria Villa Real Ferreira Ramos**, Procuradora do Trabalho; **Ana Paula Vianna Braga**, Servidora; **Andrea Ribeiro de Paula**, Servidora; **Beatriz Paganini**, Servidora; **Camila de Fátima Prado Garcia**, Servidora; **Carolina Carneiro de Abreu**, Servidora; **Carolina Marzola Hirata**, Procuradora do Trabalho; **Catarina von Zuben**, Procuradora do Trabalho; **Cecilia Amália Cunha Santos**, Procuradora do Trabalho; **Cirlene Luiza Zimmermann**, Procuradora do Trabalho; **Creuza Pereira Gama Gomes**, Servidora; **Cristina Lenzi Ruas**, Servidora; **Cynthia Silingardi Moraes Sampaio Fae**, Servidora; **Danielle Alves Batista**, Servidora; **Edelamare Barbosa Melo**, Subprocuradora-Geral do Trabalho; **Elisiane Santos**, Procuradora do Trabalho; **Fernanda Barbosa Diniz**, Procuradora do Trabalho; **Fernanda de Oliveira Ferreira**, Servidora; **Girlene dos Santos Campos de Sousa**, Servidora; **Gleidismara dos Santos Cardozo**, Servidora; **Gleyce**

**Amarante Araujo Guimarães**, Procuradora do Trabalho; **Helena Duarte Romera**, Procuradora do Trabalho; **Isabella Filgueiras Gomes**, Procuradora do Trabalho; **Juliana de Oliveira Góis**, Procuradora do Trabalho; **Junia Soares Nader**, Subprocuradora-Geral do Trabalho; **Larissa Leal Amorim**, Procuradora do Trabalho; **Larissa Stolle Figueiredo**, Servidora; **Luise Brandalise Rossi**, Servidora; **Marcela Dias Henriques Capobianco**, Servidora; **Márcia Medeiros de Farias**, Procuradora do Trabalho; **Maria das Graças de Moraes**, Servidora; **Maria das Candeias Nerys Costa**, Servidora; **Maria da Penha Ribeiro Schayer**, Servidora; **Maria R S Ventura**, Servidora; **Maria Vitória Sussekind Rocha**, Procuradora Regional do Trabalho; **Marília Martinelli Magalhães**, Servidora; **Marlise Souza Fontoura**, Procuradora do Trabalho; **Marina Silva Tramonte**, Procuradora do Trabalho; **Martha Diverio Kruse**, Procuradora do Trabalho; **Nadine Bissoni Narloch**, Servidora; **Oksana Boldo**, Subprocuradora-Geral do Trabalho; **Paula Bueno Ravena**, Procuradora do Trabalho; **Pauline Peres Martins**, Servidora; **Priscilla Fernanda Cremer Francisco**, Servidora; **Renata Oliveira Magalhães**, Servidora; **Ritaclei Klines Reis Dias**, Servidora; **Rosemeire Cassia de Souza Cerqueira**, Servidora; **Sandra Borges**, Procuradora Regional do Trabalho; **Sandra Marlicy de Souza Faustino**, Procuradora Regional do Trabalho; **Sonia Silva Barros Dias**, Servidora; **Tamiles do Espírito Santo Costa Sousa**, Servidora; **Tania Cristina Nascimento da Silva**, Servidora; **Valdenice Amalia Furtado**, Procuradora do Trabalho; **Vanessa Franco Bongioiolo**, Servidora; **Vanessa Rodrigues de Deus Garrido Sales**, Servidora; **Yanna Novaes dos Anjos Silingovschi**, Servidora.

Metodologia: As participantes debateram os temas relacionados às suas oficinas, inclusive compartilhando experiências pessoais como ponto de partida para as reflexões, e elaboraram propostas com objetivo de corrigir as desigualdades verificadas na prática. As propostas de cada turma foram reunidas e debatidas para debate de todo o colegiado de participantes e mediadoras, em duas sessões de plenária e também com auxílio de formulário *google docs*. As propostas foram examinadas e, em sua quase totalidade, aprovadas. Algumas foram aprimoradas em sua redação no curso dos debates, outras foram fundidas por tratarem de sugestões similares e uma foi desdobrada para dar maior visibilidade às propostas (Enunciado 24 e 25). Uma única proposta restou rejeitada.

A seguir, as propostas validadas, organizadas em enunciados numerados:

**Enunciado 01** - Toda a política nacional de equidade prevista na proposta resolução do CSMPT deve contemplar a promoção da equidade de gênero, étnico-racial e diversidades, observando, sempre que houver uma linguagem

binária ou unitária, com referência a homens e mulheres, ou a homens, substituir pela equidade de gênero, étnico-racial e diversidade.

**Enunciado 2:** Inclusão da interseccionalidade e da transversalidade como princípios diretores da promoção de igualdade de gênero, étnico-racial e diversidade.

**Enunciado 3:** Considerar as interseccionalidades de gênero, étnico-raciais e diversidades como diretrizes da Política de Promoção da Equidade de Gênero, étnico-racial e diversidade e na aplicação da resolução.

**Enunciado 4:** Fomentar a igualdade entre gêneros, étnico-raciais e diversidades em todos os âmbitos da vida funcional, abrangendo membras e membros, servidoras e servidores, especialmente nos órgãos de gestão e de decisão, cargos e funções de direção, chefia e de assessoramento, bem como em representações institucionais, internas ou externas, nacionais ou internacionais.

**Enunciado 5:** Estabelecer avaliação periódica e monitoramento em cada Regional, através dos comitês locais da implementação da Política de Equidade, prevista na Resolução, que será acompanhada pelo Procurador ou Procuradora Geral do Trabalho, integrando as ações estratégicas do MPT, conforme regulamentação a ser publicada posteriormente.

**Enunciado 6:** Publicar, anualmente, relatório de diagnóstico relativo à equidade de gênero, étnico-racial e diversidades para membros, membras, servidores e servidoras incluindo funções de representação, chefia e assessoramento.

**Enunciado 7** - Publicação de ato normativo a respeito da utilização da linguagem neutra no âmbito do MPT, em todos os materiais e ações a serem realizadas, comunicações oficiais e identidades funcionais, assim como já há no CNJ.

**Enunciado 8** - Propor edição de Resolução que estabeleça a obrigatoriedade da incorporação de flexão de gênero nas comunicações oficiais e identidades funcionais.

**Enunciado 9:** Inclusão de percentual mínimo, não inferior a 50%, de participação equitativa de gênero, étnico-raciais e diversidades nos órgãos da administração superior do Ministério Público do Trabalho e nos cargos e funções de direção, chefia e de assessoramento, comissões, grupos de estudos, comitês, bancas de concurso, representações internas e externas, nacionais e internacionais. Caso não sejam atingidos os percentuais mínimos para a garantia da Política de Equidade prevista na Resolução, será observada a representatividade máxima de gênero, no âmbito da implementação da Política, bem como cotas étnico-raciais, de pessoas com deficiência e outras diversidades, adotando-se como parâmetro as cotas aplicadas para ingresso na carreira do MPT.

**Enunciado 10** - Propõe-se que a Comissão de Concurso passe por capacitação e sensibilização voltada aos temas de equidade étnico-racial, gênero e diversidades.

**Enunciado 11** - Considerando que a segunda e terceira fases do Concurso para a Carreira do MPT atualmente tem esvaziado a ação afirmativa voltada para as pessoas negras e com deficiência, eliminando o diferencial previsto, e com vistas a dar efetividade às ações afirmativas de vagas para a promoção de igualdade étnico-racial e para as pessoas com deficiência, deve ser estabelecido processo diferenciado de avaliação de candidatas e candidatos cotistas com a eliminação somente quando obtiverem média inferiores a nota mínima de 50 (cinquenta), na escala de 0 (zero) a 100 (cem) na soma das notas das provas discursiva e prática. Encaminhe-se para o CSMPT, CNMP, MPU e outros órgãos para aplicação igualmente ao concurso dos servidores e servidoras.

**Enunciado 12** - Que as propostas 8, 9 e 10 acima sejam levadas em consideração em relação aos servidores e servidoras e devidamente encaminhadas aos Órgãos competentes.

**Enunciado 13** - Em qualquer caso, na comissão de concurso, na comissão de execução e fiscalização e nas equipes multiprofissionais, deve ser garantida representatividade de pessoas que se identifiquem como negras (pretas e pardas).

**Enunciado 14** – Inserir, na seção da resolução sobre o concurso “Do Treinamento da Secretaria do Concurso e da Fiscalização do Concurso”, previsão no sentido de que as pessoas integrantes da secretaria e das equipes de fiscalização deverão participar de treinamento na temática do racismo estrutural e patriarcado, identidades de gênero, deficiências, orientação sexual e demais diversidades, composto de, pelo menos, 20 horas aula, ministrado por colegas atuantes na temática ou por profissionais de renome contratados para essa finalidade. Encaminhar a proposta aos órgãos competentes, para que seja observada nos concursos para servidoras e servidores e nas seleções de estágio.

**Enunciado 15** - Oficiar o CNMP, o CSMPT e o PGR para incluir no edital dos concursos para ingresso nas carreiras do Ministério Público disciplinas sobre assédio moral, sexual, violência de gênero, inclusão racial, de pessoas com deficiência, LGBTQIA+, idosos e outros grupos vulnerabilizados;

**Enunciado 16** - O programa do concurso público para o ingresso na carreira de Procurador e Procuradora do Trabalho deve abordar temas afetos à equidade étnico-racial, gênero e diversidades.

**Enunciado 17** - Incorporar módulos relacionados a gênero, interseccionalidade e raça em treinamentos e cursos obrigatórios, como por exemplo, no programa de desenvolvimento gerencial, treinamento de ingresso de estagiários e estagiárias, treinamentos relacionados ao MPT Digital.

**Enunciado 18** - O Curso de Ingresso e Vitaliciamento (CIV), o Estágio Probatório e as atividades de formação continuada na carreira devem preparar Procuradoras e Procuradores para a diversidade humana, com previsão de temas relativos à equidade de gênero, étnico-racial e diversidades nos programas respectivos.

**Enunciado 19** - Fomentar para que a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho e entidades de classe de servidores organizem cursos para formação suplementar, atentando-se para as questões de interseccionalidade e de diversidade, voltado especificamente aos concursos de ingresso na carreira de Procuradora/Procurador do Trabalho e de servidores/as. Encaminhar a sugestão também à ESMPU.

**Enunciado 20** - Promover atividades de relacionamento social inclusivo envolvendo membras e servidoras, aposentadas, ativas e de órgãos superiores do MPT.

**Enunciado 21** - Adotar medidas para garantir que os órgãos superiores da carreira sejam ocupados de forma igualitária por membros e membras.

**Enunciado 22** - Expandir o Programa de Aprendizagem no MPT, priorizando na seleção mulheres e pessoas em situação de vulnerabilidade social, assim como proporcionando aos aprendizes discussões que envolvam a interseccionalidade e a diversidade.

**Enunciado 23** - No intuito de oportunizar a participação de Procuradoras e Servidoras nos cursos, treinamentos, capacitações ofertadas tanto no início da carreira quanto para fins de progressão, é relevante o estabelecimento de flexibilização do horário de trabalho. Ademais, a participação seria possibilitada por meio de cursos gravados, telepresenciais e remotos seja como participante, docente ou tutora.

**Enunciado 24** - Desenvolver Projeto Piloto de creche/materninho no âmbito da PGT com o objetivo de avaliar a possibilidade de expansão para outras unidades do MPT, caso a experiência seja exitosa. Essa proposta tem o fim de que a mulher tenha seu tempo desonerado, podendo ascender na carreira.

**Enunciado 25** - Estruturar os prédios para que conste um espaço de amamentação e fraldário. Essa proposta tem o fim de que a mulher tenha seu tempo desonerado, podendo ascender na carreira.

**Enunciado 26** - Implementar as medidas previstas no PLANEJE-SE, inclusive, o acompanhamento da saúde mental durante a carreira, atentando-se para as questões de gênero, interseccionalidade e diversidade;

**Enunciado 27** - Promover a efetiva inclusão de membras e servidoras mais antigas, inclusive aposentadas, nos cursos, palestras e congressos promovidos para formação continuada, criando oportunidades para que dialoguem e possam trocar informações e saberes profissionais e institucionais com demais integrantes da carreira, atentando-se para as questões de interseccionalidade e diversidade.

**Enunciado 28** - Assegurar a participação do percentual mínimo de 10% dos servidores e servidoras de cada unidade administrativa do MPT nos cursos/capacitação relacionados a questões de equidade de gênero, étnico-racial e de diversidades, observada meta de capacitação do quadro.

**Enunciado 29** - Considerando que o dispositivo mais específico sobre responsabilidades familiares da proposta de Resolução, prevê a adoção de medidas de forma genérica, passou-se, por consenso das membras e servidoras presentes, a especificar algumas. ART. 3º - Serão adotadas medidas para a promoção da compatibilidade entre a vida profissional e as responsabilidades familiares das Procuradoras, Procuradores e das servidoras e servidores. Parágrafo Primeiro. Será incentivada a adequação das responsabilidades familiares com a jornada de trabalho, além da ascensão aos cargos de direção e gestão, observado o seguinte: Autorização para ausências de mulheres e homens responsáveis por vulneráveis que estejam sob seus cuidados, com possibilidade de acionar membros(as) e servidores(as) plantonistas.

**Enunciado 30** - Substituições deverão ser somente voluntárias e não compulsórias para membras, membros e servidoras e servidores que cuidam de crianças com idade até 07 anos, pessoas com deficiência de qualquer idade e idosos.

**Enunciado 31** - Proporcionar o teletrabalho e atividades assíncronas para mulheres e homens com responsabilidades de cuidar de crianças até 07 anos, deficiência de qualquer idade e idosos.

**Enunciado 32** - Terão preferência, para concessão de teletrabalho, mulheres e homens responsáveis por vulneráveis que estejam sob seus cuidados até os 2 anos de idade, no caso de crianças, e em qualquer idade para dependentes com deficiência e idosos, sem prejuízo da realização de atividades presenciais que não comprometam o cuidado ou a necessária presença do responsável.

**Enunciado 33** (sugestão de redação do art. 3º, Parágrafo Terceiro, da proposta de resolução em tramitação no CSPMT, sob a relatoria do Subprocurador-geral do Trabalho Alvacir Correa dos Santos) - Na hipótese acima, o exercício da atividade telepresencial, devidamente autorizada pela

Corregedoria, independerá do domicílio do membra(o) ou servidora(or), sendo certo que quaisquer deslocamentos para as atividades presenciais no local da lotação correrão às expensas exclusivas da pessoa interessada.

**Enunciado 34** (sugestão de redação do art. 3º, Parágrafo Quarto, da proposta de resolução em tramitação no CSPMT, sob a relatoria do Subprocurador-geral do Trabalho Alvacir Correa dos Santos) - Com vistas a incentivar a ascensão feminina na carreira (Promoção), não será exigida a residência no local de lotação da membra com responsabilidade familiar a ser promovida, quando em nada prejudicar o desempenho das funções e designações. Em caso de necessidade de deslocamento por compromissos presenciais, o deslocamento é obrigatório e correrá às expensas da Procuradora.

**Enunciado 35** - Inclusão da arte (cinema, literatura, teatro, etc) como forma de capacitar, inclusive com a realização de reuniões e rodas de conversas (que podem ser realizadas virtual ou presencialmente).

**Enunciado 36** - Instituir um grupo para realizar estudos prévios para estabelecimento das melhores políticas de incentivo à capacitação.

**Enunciado 37** - Com a finalidade de abranger o maior número de pessoas nessa capacitação, propõe-se a adoção de medidas para mapear o absenteísmo e criar ferramentas de estímulo.

**Enunciado 38** - Instituir medidas de incentivo e compensação para possibilitar a capacitação de quem deseja participar, bem como para incentivar a participação de um público cada vez mais amplo e diverso.

**Enunciado 39** - Incentivo pela PGT ou órgãos superiores de que a Administração das Procuradorias Regionais se empenhe em garantir a participação de determinado número de servidoras(es) efetivas(os) e comissionadas(os) nas capacitações, de modo que a demanda pelo afastamento das(os) servidoras(es) não tenha de partir deles próprios.

**Enunciado 40** - Criação, pelo MPT, de um canal com universidades públicas e privadas, bem como com outros ramos do Ministério Público e organismos – inclusive internacionais -, e instituir um clipping constante para impulsionar e-mails e outros meios de comunicação de editais para os membros, membras, servidores e servidoras.

**Enunciado 41** - Incrementar parcerias e articulações em rede com organizações nacionais e internacionais para capacitações na temática de gênero.

**Enunciado 42** - Ante a impossibilidade de afastamento, possibilitar a redução da carga horária de trabalho dos servidores e servidoras que realizam cursos presenciais e à distância de mestrado e doutorado, com prioridade para as mulheres.

**Enunciado 43** - Ampliação das hipóteses de teletrabalho durante o período de realização de mestrado e/ou doutorado, com prioridade para as mulheres.

**Enunciado 44** - Promover um estudo acerca de temáticas de cursos a serem ofertados especificamente ao público feminino relacionados às dificuldades no uso de novas tecnologias, equipamentos e ferramentas no ambiente de trabalho.

**Enunciado 45** - Incluir, em cursos, capacitações e rodas de conversa, o estudo de casos reais sobre discriminação e desigualdade de gênero (resguardada a identidade das pessoas envolvidas), para mostrar o que acontece e o que pode acontecer dentro da nossa Instituição, sugerindo-se que essas iniciativas de estudo de casos seja anual. Somente quando enxergamos a realidade é que podemos eleger medidas adequadas para mudá-la, já que o silenciamento dos casos faz com que o MPT não se veja como um possível ambiente de reprodução de discriminações que combate.

**Enunciado 46** - Incluir, no conceito de capacitação, também a realização de campanhas, vídeos com depoimentos de mulheres, criação de espaços de conversa e espaços de escuta, meios de estimular que homens e mulheres participem desses espaços de conversa.

**Enunciado 47** - Instituir políticas de incentivo à capacitação, garantindo que as pessoas que se envolvem em capacitações não se sobrecarreguem pelo acúmulo dos cursos e trabalho ordinário, estabelecendo medidas de incentivo e compensação, assegurando a participação anual de percentual mínimo de 10% dos servidores e servidoras de cada unidade administrativa do MPT nos cursos/capacitação relacionados a questões de equidade de gênero, étnico-racial e de diversidades.

**Enunciado 48** - Instituir adicional de qualificação para servidores e servidoras que participem de curso e capacitações relacionados a equidade de gênero.

**Enunciado 49** - Capacitação de comissões, instâncias e órgãos internos com competência para analisar denúncias internas referentes à prática de violência, assédio ou discriminação fundada em gênero, étnico-racial e outras diversidades.

**Enunciado 50** - Criação, no âmbito da PGT, de um calendário com dias fixos da semana para realização de cursos sobre igualdade de gênero, étnico-racial e outras diversidades, violência no trabalho e outras temáticas relacionadas a gênero para possibilitar a gestão, com antecedência, de todas as esferas da vida (trabalho, doméstico, etc), com a ampliação de tal medida no âmbito das PRTs.

**Enunciado 51** - Conferir maior visibilidade às mulheres quando da realização de eventos tais como cursos de capacitação, eventos, congressos e campanhas, inclusive com o incentivo e preferência de contratação de mulheres, para atuar na qualidade de capacitadoras e palestrantes, valorizando e oportunizando a participação de mulheres com maior tempo na carreira, consideradas prioritariamente as interseccionalidades de raça, orientação sexual e identidades de gênero.

**Enunciado 52** - Estabelecer uma política de treinamento de novos(as) membros(as), servidores(as), estagiários(as), trabalhadoras de empresas terceirizadas, gestores sobre a política de combate ao assédio.

**Enunciado 53** - Manter a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação e os comitês atualmente instituído com a opção de caráter confidencial e de acolhimento e escuta, como opção à proposição de denúncia formal.

**Enunciado 54** - Divulgar a existência dos Comitês e da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, esclarecendo seu papel de fonte de apoio para as vítimas de assédio e violência, independentemente de haver denúncia formal.

**Enunciado 55** - Instituir, com prévia divulgação, um calendário de visitas periódicas às Procuradorias Regionais pela Comissão de Prevenção e

Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação para escuta das situações de assédio, violência e discriminação.

**Enunciado 56** - Estabelecer uma política de proteção à maternidade que garanta a permanência das condições de trabalho das servidoras que retornam da licença maternidade, inclusive para as servidoras sem vínculo.

**Enunciado 57** - Criar manual de conduta para a utilização de meios telemáticos de comunicação, como o whatsapp e teams, incluindo referências sobre horários, dias e conteúdo de comunicação institucional.

**Enunciado 58** - Inclusão de capacitação sobre assédio moral, sexual, violência de gênero, inclusão racial, de pessoas com deficiência, LGBTQIA+, idosos e outros grupos vulnerabilizados para membros(as) e servidores(as) e como critério para aprovação em estágio probatório e valorar a participação nesses cursos para fins de promoção por merecimento e progressão funcional na carreira.

**Enunciado 59** - Exigir, nos editais de licitação para a contratação de empresas prestadoras de serviço, prova anual de capacitação quanto a assédio moral, sexual, violência de gênero, inclusão racial, de pessoas com deficiência, LGBTQIA+, idosos e outros grupos vulnerabilizados;

**Enunciado 60** - Fomentar a criação de grupo de apoio composto apenas por mulheres, incentivando a sororidade;

**Enunciado 61** - Estabelecer previsão expressa da necessidade de uma política de combate ao assédio, violência e discriminação em face de procuradoras, servidoras, estagiárias e trabalhadoras de empresas terceirizadas;

**Enunciado 62** - Estabelecer uma política de substituição adequada e remunerada das servidoras gestantes, inclusive para aquelas sem cargo em comissão ou função de confiança - a fim de eliminar o risco de discriminação indireta pelo ônus da eventual substituição sem benefício remuneratório ao substituto ou substituta -, precedida, conforme disponibilidade de servidores e servidoras, de processo seletivo voluntário ou rodízio.

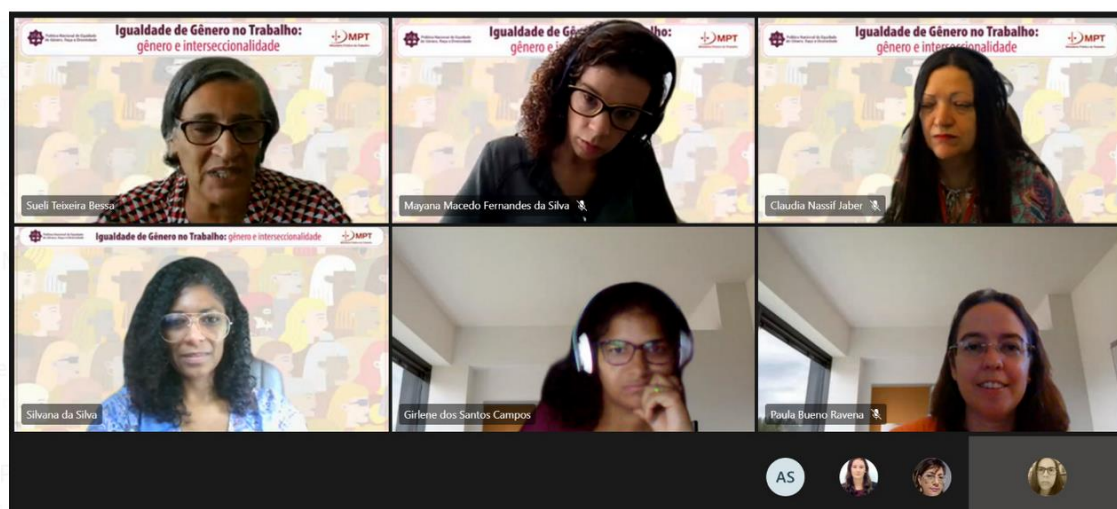
**Enunciado 63** - Apoiar redes de empregabilidade de mulheres vítimas de violência doméstica, no âmbito da PGT e das Unidades Regionais mediante a

contratação de empresas prestadoras de serviços que contratem mulheres vítimas de violência assistidas pelo sistema de Justiça. Em relação às terceirizadas que ingressam nas unidades do MPT - sugere-se a criação de percentual não inferior a 10% para contratação de mulheres vítimas de violência que estejam em acompanhamento por casas da mulher ou casa abrigo de cada Estado, nos contratos que envolvam mais de 10 terceirizados. A justificativa para a ação é que a vulnerabilidade econômica é um dos fatores que impedem as mulheres de deixarem o ciclo de violência doméstica. E também, a criação de percentual de, no mínimo, 50%, nos editais de contratação de empresas terceirizadas, para trabalhadores autodeclarados negros (pretos e pardos) nos cadastros trabalhistas oficiais.

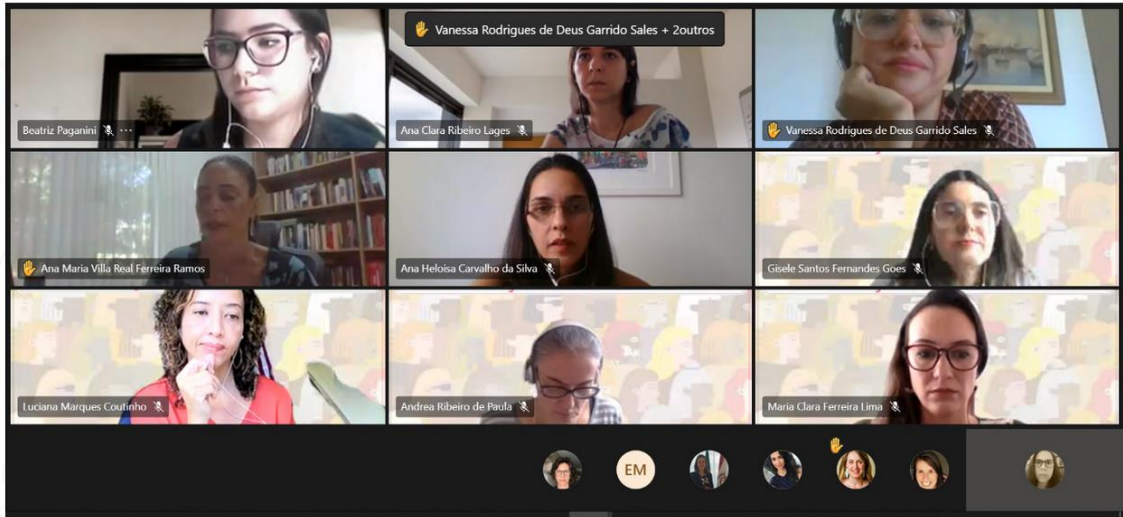
**Proposta Rejeitada:** proposta n. 2 da turma 3: “propor a flexibilização das jornadas e a compensação com a distribuição para membras, membros e servidoras e servidores que cuidam de crianças com idade até 07 anos”.

Sugestão de alteração apresentada no formulário: “Não ficou clara a flexibilizacao de horario e compensacao de jornada”.

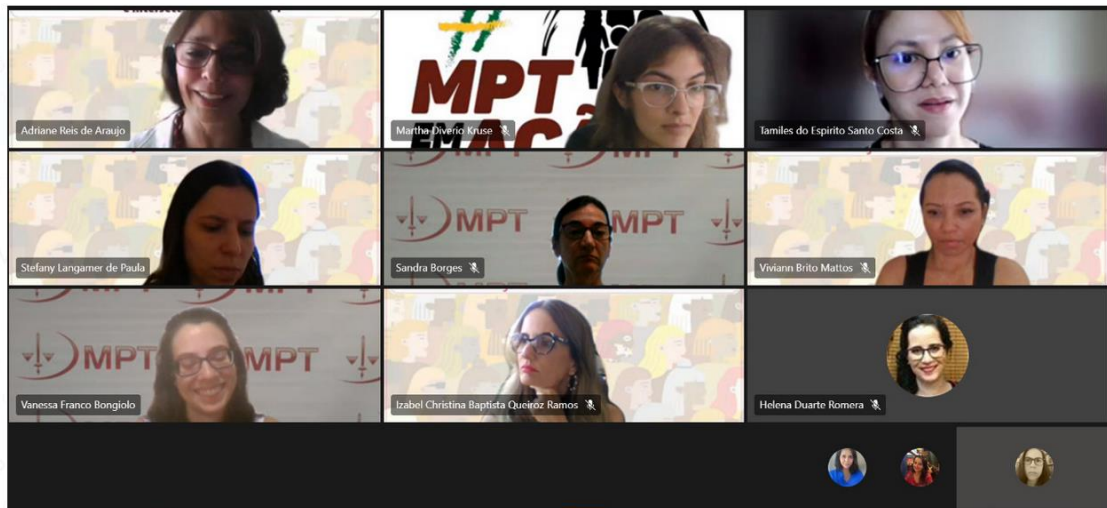
Em plenária, sessão de 08/04, a proposta foi rejeitada por falta de clareza, pois não foi compreendida a intenção, bem como não houve apresentação de fundamento na ocasião, tendente a evidenciar o escopo da proposta.



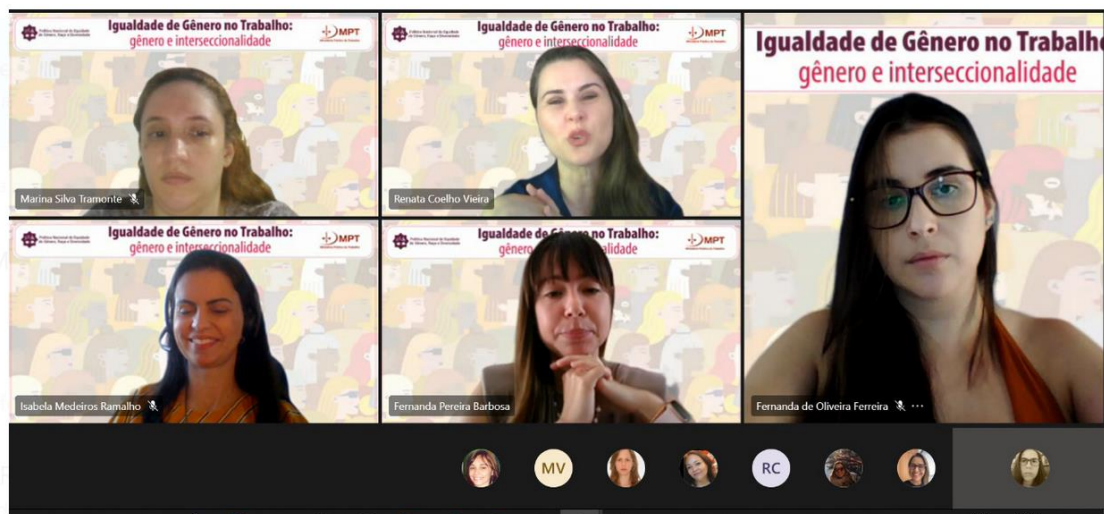
Oficinas 1 e 4



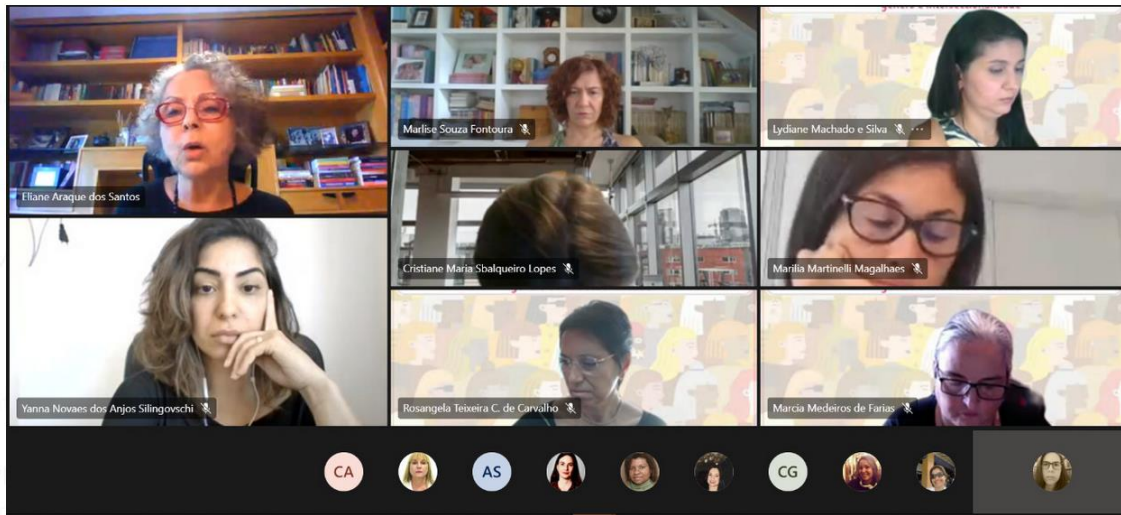
Oficina 2



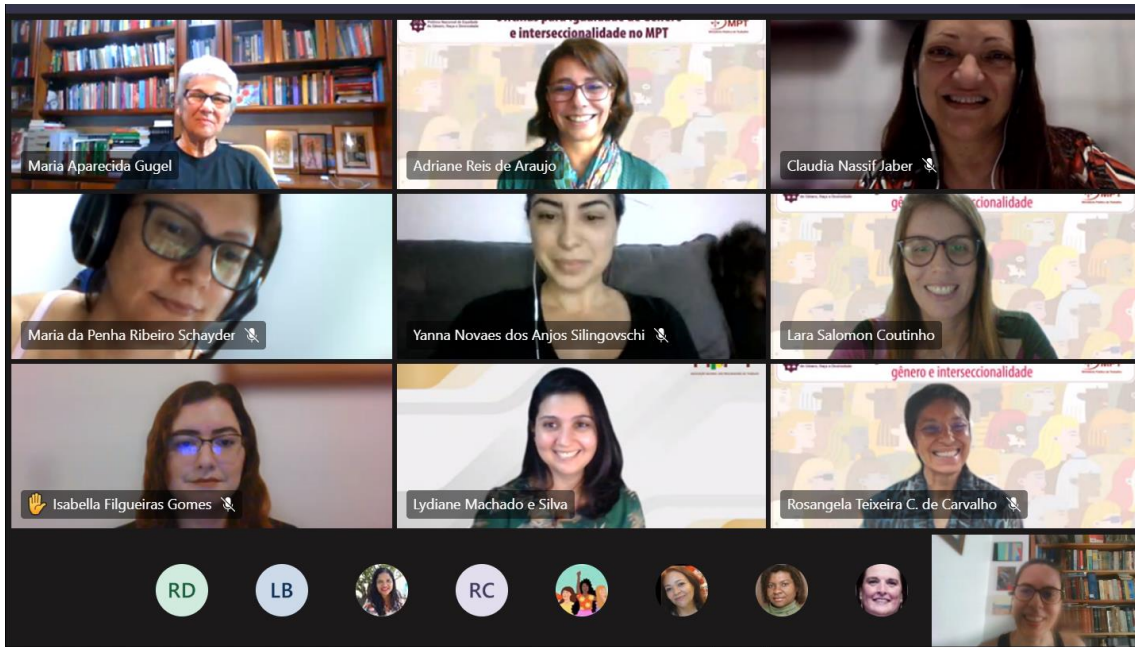
Oficina 3



Oficina 5



Oficina 6



Plenária 08/04



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 011198.2020.00.900/4 Relatório de Atividade nº 003788.2021**

---

Signatário(a): **MARIA APARECIDA GUGEL**

Data e Hora: **16/04/2021 12:22:52**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **ANA LÚCIA STUMPF GONZÁLEZ**

Data e Hora: **16/04/2021 14:19:11**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **ADRIANE REIS DE ARAUJO**

Data e Hora: **16/04/2021 14:54:38**

Assinado com login e senha

---

Endereço para verificação do documento original: [https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\\_assinatura.php?m=2&id=6075945&ca=27UUMNWB5RCQYF1W](https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=6075945&ca=27UUMNWB5RCQYF1W)