



## **Nota Técnica n. 08/2021/CNPNG**

**Tema:** Proposta de Resolução do Conselho Nacional do Ministério Público, que determina a manutenção de cadastro de palestrantes com o objetivo de fomentar a paridade de gênero nos eventos promovidos ou apoiados pelas unidades do Ministério Público (Proposição n. 1.00152/2019-10) e Proposta de Resolução do Conselho Nacional do Ministério Público que dispõe sobre a padronização da equidade de gênero nas ações institucionais e educacionais das Escolas do Ministério Pública brasileiro (Proposição n. 1.01037/2020-51)

### **O CONSELHO NACIONAL DE PROCURADORES GERAIS**

(CNPNG) elabora a presente Nota Técnica, aprovada na Sessão Plenária realizada em 25/08/2021, nos seguintes termos:

Trata-se de Proposta de Resolução que “determina a manutenção de cadastro de palestrantes com o objetivo de fomentar a paridade de gênero nos eventos promovidos ou apoiados pelas unidades do Ministério Público”, apresentada pelo Conselheiro Valter Shuenquener de Araújo e de Proposta de Resolução que “dispõe sobre a padronização da equidade de gênero nas ações institucionais das Escolas do Ministério Público brasileiro”, apresentada pelas Conselheiras Fernanda Marinela e Sandra Krieger.

Na 19ª Sessão Ordinária do CNMP, realizada no dia 2 de dezembro de 2020, por sugestão do Conselheiro Otávio Rodrigues, determinou-se o apensamento da Proposição de autoria das Conselheiras Fernanda Marinela e Sandra Krieger (Proposição n. 1.01037/2020-51) àquela apresentada pelo Conselheiro Valter Shuenquener de Araújo (Proposição n. 1.00152/2019-10).

Em 10 de fevereiro de 2021, foi concedido prazo para que os demais Conselheiros do CNMP apresentassem eventuais emendas às Proposições, bem como para que as demais unidades e ramos do Ministério Público brasileiro, suas respectivas associações, CNPG e Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil apresentassem sugestões que entendessem pertinentes.



O Ministério Público do Estado do Maranhão encaminhou sugestão no sentido de que fosse acrescentado à Proposta de Resolução de autoria do Conselheiro Valter Shuenquener de Araújo o conceito de paridade de gênero, bem como que a proposta fosse estendida aos demais seguimentos de representatividade social, abrangendo questões raciais, étnicas, de orientação sexual, identidade de gênero e de pessoa com deficiência.

O Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro sugeriu que ambas as proposições fossem consolidadas em um diploma único, incluindo-se o percentual de reserva, estimado na proposta em 30%, como parágrafo único da proposição inicial e, ainda, manifestou-se sobre a importância de estabelecer um parâmetro objetivo para se chegar ao percentual proposto.

O Ministério Público do Estado do Sergipe concordou integralmente com as proposições e comprometeu-se a criar no âmbito de sua Escola Superior, o cadastro de palestrantes sugerido antes mesmo da entrada em vigor da resolução proposta.

Em despacho proferido no dia 15 de março de 2021, o Exmo. Sr. Conselheiro Relator, Dr. Otávio Luiz Rodrigues Jr. determinou que fosse solicitado ao Presidente do CNMP a criação de um grupo de trabalho “com o objetivo de realizar um levantamento nacional sobre o número de homens e mulheres na composição de cadastro de palestrantes, bancas e demais ações institucionais e educacionais das Escolas do Ministério Público brasileiro”.

Em seguida, juntou-se manifestação do Ministério Público do Trabalho contendo propostas para o aprimoramento do texto da proposição a fim de incluir disposição que trate de equidade racial. O Secretário de Relações Institucionais Adjunto sugeriu a previsão de “obrigatoriedade de representação de profissionais negras e negros, no mínimo, no percentual de representatividade da população do Estado da Federação, de acordo com o IBGE”.

O Ministério Público do Estado do Tocantins, por intermédio da Diretora-Geral da respectiva Escola Superior, encaminhou sugestão no sentido de que sejam constituídos grupos de estudo pela Escola Nacional do Ministério Público – ENAMP, pelo Colégio de Diretores de Escolas dos Ministérios Públicos do Brasil – CDEMP e pela Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público – UNCMP, com o objetivo de consolidar as proposições com uma base curricular comum, de modo



a fortalecer as demandas por equidade de gênero e outras distorções evidenciadas no âmbito do Ministério Público.

Por fim, o Ministério Público do Estado de Rondônia encaminhou a sugestão proposta pelo Diretor da respectiva Escola Superior no sentido de que a normativa em apreço seja aprovada no formato de “recomendação”, havendo estabelecimento de critérios para que se reserve o mínimo de 30% (trinta por cento) de mulheres “na condição de palestrantes, com a capacidade técnica exigida para ministrar o evento, mediante apresentação e análise de currículo”. Consta, ainda, manifestação da Seção de Gestão Estratégica de Pessoas daquela instituição no sentido de que sejam suprimidos os termos “membro/membros” a fim de “evitar dubiedades e garantir, de forma clara, que a previsão de equidade de gênero contempla todos os cargos e áreas do conhecimento que integram a instituição”.

#### **É o relatório.**

Primeiramente, convém analisar o texto de ambas proposições a fim de esclarecer os pontos a serem considerados.

A proposta de minuta de resolução originária, de autoria do Conselheiro Valter Shuenquener de Araújo, tem por objeto determinar a manutenção de “cadastro de palestrantes com o objetivo de fomentar a paridade de gênero nos eventos promovidos ou apoiados pelas unidades do Ministério Público”. Veja-se:

Art. 1º As Escolas e os Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional deverão manter cadastro atualizado de palestrantes com objetivo de fomentar a paridade de gênero nos eventos que forem promovidos ou apoiados pelas unidades do Ministério Público.

§1º As unidades do Ministério Público deverão realizar consulta prévia ao cadastro das Escolas e dos Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público quando da organização de eventos.

§2º As Escolas e os Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público também poderão utilizar o cadastro de palestrantes mantido pela Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público do Conselho Nacional do Ministério Público.

§3º O cadastro mencionado no *caput* deve ser atualizado em prazo não superior a um ano.

Art. 2º As Escolas e os Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público deverão formular, manter e publicar no respectivo sítio eletrônico dados estatísticos contendo o percentual de mulheres expositoras nos eventos que promoverem ou apoiarem.

Art. 3º As Escolas e os Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público outorgarão certificado aos eventos que garantirem a paridade de gênero.

Art. 4º O Conselho Nacional do Ministério Público outorgará anualmente o selo de paridade de gênero às Escolas e aos Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público que certificarem a paridade de gênero em no mínimo 80% dos eventos que promoverem ou apoiarem.

Art. 5º As unidades do Ministério Público brasileiro, por meio de suas Escolas ou Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional, deverão se adequar às disposições desta Resolução no prazo de seis meses, podendo criar regras mais amplas a assegurar a paridade de gênero.

Art. 6º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Por sua vez, a proposta de resolução apresentada pelas Conselheiras Fernanda Marinela e Sandra Krieger (Proposição n. 1.01037/2020-51), apensada à Proposição n. 1.00152/2019-10, tem como objeto dispor “sobre a padronização da equidade de gênero nas ações institucionais das Escolas do Ministério Público brasileiros”, por intermédio da adoção do critério matemático proporcional de 30% de cada gênero nos eventos promovidos pelos Ministérios Públicos brasileiros. Senão vejamos:

Art. 1º Determinar a todos os órgãos das Escolas Superiores do Ministério Público que promovam a equidade de gênero em todas as ações institucionais e educacionais que venham a produzir.

Art. 2º Deverá ser adotada, dentre outras medidas, a participação, inclusive na qualidade de palestrante, de 30% (trinta por cento) dos membros de cada gênero, exceto naqueles em que haja apenas um membro palestrante em todos os eventos institucionais e educacionais realizados no âmbito do Ministério Público e das Escolas do Ministério Público brasileiro.

Art. 3º A fiscalização ficará a cargo da ENAMP (Escola Nacional do Ministério Público).

Art. 4º Caberá à ENAMP, no prazo de 90 (noventa dias), contados da data em vigor da presente norma, elaborar a regulamentação devida da matéria.

Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Verifica-se que os objetos de ambas as propostas se complementam, buscando um objetivo final comum, qual seja a equidade de gênero, diferenciando-se somente quanto ao modo de execução da política de equidade de gênero aplicada aos eventos, palestras e ações institucionais no Ministério Público.

Sob essa ótica, fazendo uma breve consideração sobre os elementos da negociação elaborados pelo Método Harvard<sup>1</sup>, embora as **posições** dos envolvidos

representem ações diferentes (manutenção de um cadastro prévio de palestrantes x estabelecimento de um percentual mínimo de participação por evento), evidencia-se a convergência de um **interesse** comum (ampliar a participação de mulheres em eventos educativos e institucionais).

Com efeito, as duas proposições em apreço representam o interesse de buscar a equidade de gênero nos eventos promovidos pelos Ministérios Públicos, sendo que a proposta originária sugere a criação de um cadastramento prévio de palestrantes, dando visibilidade a todos os gêneros e a segunda proposta cria um coeficiente matemático para concretizar a participação mínima de mulheres naquelas ações institucionais.

Nesse diapasão, a sugestão do MPRJ de incluir o percentual proposto pela Proposição n. 1.01037/2020-51 como §1º da Proposição n. 1.00152/2019-10 abrange os interesses buscados por todos os proponentes e pela Constituição Federal de 1988.

Pois bem.

A Constituição Federal de 1988 alçou o direito à igualdade entre homens e mulheres, ao patamar de Princípio Fundamental da República ao determinar que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (art. 5º, inciso I).

Desde então, visando o alcance material desse preceito constitucional, diversos atos normativos foram editados com o objetivo de concretizar a equidade de

---

Posições normalmente são concretas e explícitas, já os interesses subjacentes tendem a ser ocultos, intangíveis e até inconsistentes. De fato, na maior parte das vezes, negociamos sem sequer compreender direito o quê ou porque queremos o que queremos. O problema de negociar a partir de posições é que muitas vezes repetimos condutas, as vezes por anos, sem sequer analisar de forma sistemática o real porquê das nossas posturas. Talvez a ilustração que melhor demonstre a relação e a diferenciação entre posições e interesses seja a figura do “iceberg”. As posições, que são conhecidas pelos atores envolvidos, poderiam ser representadas pela parte que flutua acima da água. Os interesses, por sua vez, normalmente ocultos, ficariam na parte submersa. Podemos agora compreender melhor como é perigoso navegar em águas como essas. A lição principal sobre desvendar os interesses é a de tentar inverter o iceberg, deixando coberta a parte menor (posições) e descoberta a parte maior (interesses). É importante compreender que para cada interesse podem existir diversas posições que podem satisfazê-lo. Por exemplo, proprietário de um apartamento no qual não reside tem o interesse de fazer esse bem gerar benefícios para si ou para alguém. À frente disso, portanto, as posições de vender, de alugar e de simplesmente emprestar o imóvel são opções que podem satisfazer esse interesse. (Manual de Negociação Baseado na Teoria de Harvard / Escola da Advocacia-Geral da União MinistrovVictor Nunes Leal. Brasília: EAGU, 2017. p. 22. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Manual-de-negociacao-baseado-na-teoria-harvard.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Manual-de-negociacao-baseado-na-teoria-harvard.pdf))



gênero, por intermédio de ações afirmativas de fomento e incentivos para a inserção de mulheres no mercado de trabalho, na política e na educação.

De fato, a Convenção das Nações Unidas Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979, promulgada pelo Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002, determina ser obrigação dos Estados Partes que tomem “todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher” (artigo 3º), sem que essas medidas “destinadas a acelerar a igualdade de fato entre homem e mulher” sejam consideradas discriminação (artigo 4º).

Em dispositivo específico que trata do tema educação, a Convenção supracitada prevê, ainda, que os Estados deverão adotar todas as “medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher, a fim de assegurar-lhe a igualdade de direitos com o homem na esfera da educação e em particular para assegurarem condições de igualdade entre homens e mulheres” (artigo 10).

Outrossim, em 4 de setembro de 2018, o Conselho Nacional de Justiça instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, por intermédio da Resolução 255/2018, dispondo no artigo 2º que todos os ramos do Poder Judiciário deveriam adotar medidas para garantir a igualdade de gênero, incluindo o incentivo à participação de mulheres em eventos institucionais, *in verbis*:

Art. 2º Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar 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.

Em 10 de setembro de 2020, considerando a Resolução do CNJ, o Tribunal Superior Eleitoral editou a Portaria n. 665, que trouxe percentual mínimo de 30% (trinta por cento) para inclusão de mulheres nas atividades institucionais e educacionais daquela instituição. Veja-se:

Art. 1º As ações institucionais e educacionais promovidas e/ou apoiadas pela Escola Judiciária Eleitoral do Tribunal Superior Eleitoral (EJE/TSE), na forma de cursos, concursos, congressos, seminários, palestras, especializações, debates, grupos de estudo e atividades socioeducativas, entre outros eventos ou fóruns de estímulo

ao estudo, à discussão, à pesquisa e à produção científica em matéria eleitoral, deverão ter, no mínimo, 30% (trinta por cento) de mulheres na condição de palestrantes, expositoras, professoras, instrutoras, entrevistadas, coordenadoras, instrutoras e avaliadoras.

§ 1º Havendo apenas um participante em determinada ação, a EJE/TSE deverá priorizar a alternância de gênero em ações subsequentes de natureza assemelhada.

§ 2º A divulgação de cursos e eventos e a proposição de convênios ou parcerias com órgãos públicos e/ou entidades públicas ou privadas e demais atividades compatíveis com as finalidades institucionais da EJE/TSE são condicionadas à observância dos critérios previstos no caput e no §1º deste artigo.

§ 3º É diretriz de trabalho da EJE/TSE buscar a paridade de gênero entre os participantes das ações mencionadas neste artigo.

Art. 2º Para os fins de desenvolvimento dos programas e das atividades inerentes às suas finalidades institucionais e de estabelecimento, promoção e consolidação de políticas, diretrizes e estratégias gerais a serem observadas no âmbito das Escolas Judiciárias Eleitorais (EJEs) dos Tribunais Regionais Eleitorais (TREs), a EJE/TSE fomentará a realização de atividades que valorizem a igualdade de gênero e discutam a necessidade de participação institucional feminina na Justiça Eleitoral.

Art. 3º A EJE/TSE apoiará a adoção de semelhantes critérios para garantir a equidade de gênero nas ações institucionais e educacionais promovidas pelas EJEs dos TREs.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Nota-se que o percentual mínimo de 30% (trinta por cento), em se tratando de medidas de reserva para promoção de equidade de gênero, já vinha sendo aplicado pela Ordem dos Advogados do Brasil, para a composição de suas comissões, desde a adoção do Plano de Valorização da Mulher Advogada, criado pelo Provimento n. 164/2015 do Conselho Federal da OAB<sup>2</sup>, publicado no Diário Oficial da União de 29 de setembro de 2015.

Trata-se, ainda, do mesmo percentual mínimo exigido por lei para o registro das candidaturas pelos partidos e coligações, nos termos do art. 10, 3º da Lei n. 9.504, de 30 de setembro de 1997. Veja-se:

Art. 10. Cada partido ou coligação poderá registrar candidatos para a Câmara dos Deputados, a Câmara Legislativa, as Assembleias

---

2

“Art. 2º O Plano Nacional de que trata este Provimento, no fortalecimento dos direitos humanos da mulher, terá como diretrizes:

[...]

XVI -- a presença, em todas as comissões da OAB, de no mínimo 30% (trinta por cento) e no máximo 70% (setenta por cento) de membros de cada sexo.”

Legislativas e as Câmaras Municipais no total de até 150% (cento e cinquenta por cento) do número de lugares a preencher, salvo: (Redação dada pela Lei nº 13.165, de 2015)

[...]

§ 3º Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo. (Redação dada pela Lei nº 12.034, de 2009)

Ressalte-se que apesar de a Lei Federal supra estar em vigor desde 1997, o coeficiente mínimo determinado para as candidaturas de cada sexo somente foi implementado a partir da nova redação dada pela Lei n. 12.034, em 2009, alterando a expressão anteriormente prevista “deverá reservar” para o termo “preencherá”, na medida em que os partidos políticos até então se utilizavam da interpretação literal da norma para apenas “reservar” as vagas sem preenchê-las por mulheres<sup>3</sup>.

Conforme salienta Moisés Casarotto, desde a obrigatoriedade da destinação de vagas para candidaturas efetivamente apresentadas, “multiplicaram-se os casos de candidaturas femininas ‘laranjas’ ou ‘fictícias’, as quais destinam-se, única e exclusivamente, ao cumprimento formal do mínimo legal, sem a real intenção de concorrer ao cargo eletivo”<sup>4</sup>.

Ressalte-se que o Brasil, apesar de ser composto majoritariamente por pessoas do sexo feminino, representa elevados índices de desigualdade social entre homens e mulheres. Conforme estudo publicado no ano de 2020 pelo IBGE, as mulheres trabalhadoras brasileiras ganham, em média três quartos do rendimento dos homens e, embora apresentem grau de escolaridade superior<sup>5</sup>, ocupam apenas 37,4%

---

3

“Criada de maneira definitiva pela Lei n. 9.504, em 1997, a exigência legal só passou ter maior efetividade em 2009, com a nova redação dada pela Lei n. 12.034, que permitiu a exigência obrigatória do percentual de 30% sobre as candidaturas efetivamente lançadas pelo Partido ou Coligação nas eleições proporcionais”. (CASAROTTO, Moisés. **Cota eleitoral de gênero: o desafio da concretização.** In: Aspectos polêmicos e atuais do Direito Eleitoral/ Ana Beatriz Ferreira Rebello Presgrave...[et al]: organização de Luciana Diniz Nepomuceno, Juliana Freitas, Marcelo Weick Pogliese. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2021. p. 337)

4

(CASAROTTO, Moisés. **Cota eleitoral de gênero: o desafio da concretização.** In: Aspectos polêmicos e atuais do Direito Eleitoral/ Ana Beatriz Ferreira Rebello Presgrave...[et al]: organização de Luciana Diniz Nepomuceno, Juliana Freitas, Marcelo Weick Pogliese. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2021. p. 337)

5

“Analisando a taxa ajustada de frequência escolar líquida em cada nível de ensino, percebe-se que,



(trinta e sete vírgula quatro por cento) dos cargos gerenciais, em contrapartida a 62,6% (sessenta e dois vírgula seis por cento) ocupados por homens<sup>6</sup>.

Nessa senda, uma maior visibilidade e participação das mulheres em eventos, cursos, palestras de instituições como o Ministério Público, que desfruta de credibilidade e apoio da população em geral, tem o condão de servir de exemplo para ações de outros órgãos públicos e entidades privadas, ao mesmo tempo em que proporciona um debate mais efetivo, ao dar voz para participantes que compõem todos os gêneros.

Convém citar o estudo “Cenários de Gênero”, realizado pela Comissão de Planejamento Estratégico (CPE) do CNMP, a partir de dados levantados entre os anos de 2017-2019, no âmbito do Ministério Público brasileiro, verificando que a proporção de mulheres na instituição corresponde a aproximadamente 40% (quarenta por cento), sendo que desde a Constituição Federal de 1988 houve apenas 73 (setenta e três) mandatos de mulheres como Procuradoras-Gerais, em contrapartida à quantidade de 413 (quatrocentos e treze) mandatos de homens, representando um percentual de 15% (quinze por cento) e 85% (oitenta e cinco por cento), respectivamente<sup>7</sup>.

A filósofa inglesa Mary Wollstonecraft, contemporânea à Revolução Francesa, em 1792, publicou a obra “A reivindicação dos direitos da mulher”, em que já defendia a igualdade de condições de educação para homens e mulheres, cuja interação constitui fonte de harmonia e virtude social:

---

nos anos iniciais do ensino fundamental, os dois sexos registraram a mesma taxa (95,8%), mas nas etapas seguintes as mulheres passaram a registrar taxas superiores às dos homens, com uma diferença que vai se alargando até atingir seu ponto máximo no ensino superior – em que as mulheres registraram uma taxa de 29,7%, contra 21,5% dos homens. Uma mulher de 18 a 24 anos tinha, em 2019, cerca de 38% mais chances de estar frequentando ou já ter terminado o ensino superior do que um homem da mesma faixa etária.” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2020. 2ª Edição. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf))

6

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2020. 2ª Edição. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf)

7

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Cenários de gênero**: reflexão, pesquisa e realidade. 2017-2019. Disponível em: [file:///C:/Users/Natalia/Downloads/20180625\\_CENARIOS\\_DE\\_GENERO\\_v.FINAL\\_3.1.pdf](file:///C:/Users/Natalia/Downloads/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1.pdf)

Para fazer com que a humanidade seja mais virtuosa e, claro, mais feliz, ambos os sexos devem agir de acordo com os mesmos princípios; mas como isto pode ser esperado quando apenas a um deles se permite enxergar a razoabilidade desses princípios? Para fazer com que o pacto social seja verdadeiramente equitativo e a fim de difundir esses princípios esclarecedores, os únicos capazes de melhorar o destino do homem, deve-se permitir às mulheres que lancem os alicerces de sua virtude no conhecimento, o que é muito pouco possível, a não ser que sejam educadas com as mesmas atividades que os homens. [...] <sup>8</sup>

Sob o ponto de vista filosófico e epistemológico, conforme dito alhures, a participação efetiva de representantes de todos os gêneros em eventos que buscam a difusão do conhecimento e o treinamento funcional de membros e servidores do Ministério Público, contribui para a ampliação do debate, sob todos os pontos de vista envolvidos, considerando as experiências sociais de cada um que, conforme a abordagem do filósofo britânico John Locke (empirismo), consiste em fato indissociável da fonte do conhecimento.

Nesse diapasão, a participação inclusiva de mulheres em eventos de cunho educacional, sejam eles palestras, seminários, cursos ou debates permite mais que ampliar a participação de todos os gêneros nesse setor, em respeito ao princípio da igualdade. A efetiva representação social de todos os gêneros na seara da construção do conhecimento apresenta ganhos para todos os envolvidos, ampliando os pontos de vista e experiências sociais daqueles interlocutores.

Desse modo, o CNPG concorda integralmente com ambas as proposições, aderindo à sugestão de que sejam consolidadas em uma única resolução, destacando a importância de acatar a sugestão encaminhada pelo Ministério Público do Estado de Rondônia para que sejam suprimidos os termos “membro/membros” a fim de “evitar dubiedades e garantir, de forma clara, que a previsão de equidade de gênero contemple todos os cargos e áreas do conhecimento que integram a instituição”.

Salutar também a medida sugerida pelo Ministério Público do Estado do Maranhão, no sentido de ampliar a proposta para outros seguimentos de representatividade social, envolvendo também questões raciais, étnicas, de orientação sexual, identidade de gênero e de pessoa com deficiência.



Todavia, para que seja possível estabelecer um percentual tão justo quanto viável destinado a esses grupos, faz-se necessário um estudo abordando questões raciais, étnicas e de orientação sexual no âmbito do Ministério Público brasileiro. Nada impede, no entanto, que, tal como sugerido pelo MPMA, de imediato, se acrescente à redação da proposição os termos apontados “bem como, sempre que possível, a representatividade racial, étnica, de orientação sexual e identidade de gênero, e de pessoas com deficiência” (no artigo 1º) e “bem como dados sobre raça, etnia, orientação sexual e identidade de gênero, e condição de pessoa com deficiência dos expositores dos eventos que promoverem ou apoiarem (no artigo 2º).

Outrossim, quanto à sugestão apresentada pelo Ministério Público do Trabalho no que concerne à previsão de “obrigatoriedade de representação de profissionais negras e negros, no mínimo, no percentual de representatividade da população do Estado da Federação, de acordo com o IBGE”, também nos manifestamos favoravelmente quanto à elaboração de um estudo que identifique o percentual nos Ministérios Públicos brasileiros de representantes de diversas raças, cores e etnias para que se possa estabelecer um critério efetivo e adequado, bem como sugerir novas políticas afirmativas nesta respeitável instituição.

Diante do exposto, o Conselho Nacional dos Procuradores Gerais manifesta-se favorável à aprovação objetos das Proposições em comento a fim de que sejam consolidadas em um único texto que preveja a manutenção do cadastramento prévio de palestrante e a efetiva participação mínima de 30% de mulheres em cada evento institucional ou educacional promovido pelos Ministérios Públicos brasileiros.

Brasília-DF, 25 de agosto de 2021.

**IVANA LÚCIA FRANCO CEI**  
Presidente do CNPNG