



**CARTA DE PROMOÇÃO DE EQUIDADE  
DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE DA  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO  
DA 12ª REGIÃO - SC**

# SUMÁRIO

I - Considerandos_____	3
II - Algumas referências normativas_____	4
III - Alguns conceitos e contextos_____	9
IV - Infográfico_____	16
V - Aprendizados e resultados decorrentes do espaço de discussão coletiva____	18
VI - Assinaturas_____	20

**PERSPECTIVAS DE GÊNERO,  
RAÇA E DIVERSIDADE  
E SUAS INTERSECCIONALIDADES**

## I - CONSIDERANDOS

Os Procuradores e as Procuradoras, Servidores e Servidoras, Estagiários e Estagiárias, Terceirizados e Terceirizadas da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região – SC presentes no evento “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades - Diálogo e Conscientização”, realizado no dia 18/12/2019,

**CONSIDERANDO** que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito que tem como objetivos fundamentais a criação de uma sociedade livre, justa e solidária e visa à promoção da erradicação da pobreza e à diminuição das desigualdades sociais, além da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º da Constituição da República);

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

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

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

**CONSIDERANDO** a Portaria PGT nº 1796, de 27 de outubro de 2019, que institui a Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT); a Portaria PGT nº 583, de 22 de maio de 2017, que institui a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do MPT (alterada pela Portaria nº 1642, de 8 de outubro de 2019); e a Portaria PGT nº 1321 de 2018, que institui a Política Nacional de Gestão de Pessoas do MPT;

**CONSIDERANDO** a Portaria PGT nº de 1801, de 28 de outubro de 2019, que delega atribuições para a Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, em especial o artigo 1º, incisos I, III e IV;

**CONSIDERANDO** o objetivo de capacitação interna sobre a temática de gênero, raça e diversidade bem como espaços de discussão coletiva que propiciam o bem estar de todos e todas;

**RESOLVEM** publicar a presente **Carta de Promoção de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região - SC** com o objetivo de fomentar a integração, conscientização e atuação colaborativa e respeitosa de forma a garantir a máxima efetividade dos direitos sociais e direitos humanos fundamentais.

## II - ALGUMAS REFERÊNCIAS NORMATIVAS

### Discriminação

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece que toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório (artigo 1º, “a”).

### Violência e Assédio Moral no Trabalho

A Constituição da República tem como fundamento maior do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana, citada expressamente no inciso III do seu artigo 1º. O artigo 5º, no inciso X, diz serem invioláveis a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 483, discrimina as situações em que é possível a rescisão indireta do contrato de trabalho, entre elas, quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo, quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, contrários ao bem comum ou alheios ao contrato de trabalho ou, ainda, quando o empregador ou seus prepostos praticar(em) ato lesivo à honra e boa fama contra o trabalhador ou pessoas da família. São situações que, certamente, apontam para o assédio, abuso ou violência decorrente do trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou em junho/2019 a Convenção nº 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho, na qual reconhece que atos de violência e de assédio constituem violação aos direitos humanos, além de representarem uma ameaça para a igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno. Reconhece o direito de toda pessoa a um mundo do trabalho, seja este formal, informal, empreendedor ou autônomo, livre de assédio e violência, inclusive a violência e o assédio em razão de gênero.

No artigo 1º afirma que ameaças e atos de violência e assédio constituem um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis que podem expressar-se de uma única vez ou de maneira repetida e que tenham por objeto, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico.

### Gênero

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu os objetivos de desenvolvimento sustentável, sendo que o Objetivo nº 5 é o de promover a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, dispõe que “discriminação contra a mulher” é toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade de gênero, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil, entre outros.

No mesmo sentido, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (ou Convenção de Belém do Pará), promulgada pelo Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, e a Declaração de Pequim, adotada pela 4ª Conferência sobre as Mulheres.

## Raça

Em 2001, o Brasil foi um dos países participantes e signatários da 3ª Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Conexa em Durban, África do Sul (Conferência de Durban), pela qual se reconheceu que o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata ocorrem com base na raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica e que as vítimas podem sofrer múltiplas ou agravadas formas de discriminação calcadas em outros aspectos correlatos como sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outro tipo, origem social, propriedade, nascimento, entre outros.

Ainda, afirmou-se que a luta contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata e todas as suas abomináveis formas e manifestações é uma questão de prioridade para a comunidade internacional.

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288 de 2010), em seu artigo 39 impõe expressamente ao poder público a promoção de ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas, sendo que a igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra (§ 1º) e as ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.



## Pessoas com Deficiência

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) é norma de natureza constitucional e as considera como aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Decreto nº 6.949/2009).

A partir desse novo paradigma, a acessibilidade e a adaptação razoável passam a ser elementos preponderantes para que a pessoa com deficiência goze de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

Com essas premissas significa dizer que, além da obrigação das empresas com cem ou mais empregados contratarem trabalhadores e trabalhadoras com deficiência, conforme o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, devem proporcionar ambientes de trabalho inclusivos, livres de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e informação e atitudinais.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI - Lei nº 13.146/2015), por sua vez, determina que se assegure e se promova, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência visando à sua inclusão social e cidadania. Dentre esses direitos está a livre escolha do trabalho, com igual remuneração para atividade de igual valor, sem nenhuma restrição em qualquer das etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissionais e periódicos, permanência e promoção, reabilitação profissional e sem exigência de aptidão plena (artigo 34).

Ainda, é permitida a contratação de trabalhador e trabalhadora com deficiência para o cumprimento da reserva de cargos para que sua habilitação profissional ocorra na própria empresa durante o contrato de trabalho por tempo determinado (artigo 36, § 6º).

O artigo 37 da LBI dispõe, também, sobre o emprego com apoio como forma de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho por meio da colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável do ambiente laboral.

## **LGBTQI+**

Os Princípios de Yogyakarta (2007) tratam da aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero aportando, em sua Introdução, que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que todos os direitos humanos são universais, interdependentes, indivisíveis e interrelacionados, sendo a orientação sexual e a identidade de gênero essenciais para a dignidade e humanidade de cada pessoa, não devendo ser motivo de discriminação ou abuso.

No Preâmbulo relembra que: todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos; cada pessoa tem o direito de desfrutar os direitos humanos sem distinção de qualquer tipo, tal como raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra opinião, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outro status.

A partir desse novo paradigma, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Portaria PGT nº 1036, de 1º de dezembro de 2015, assegura, em seu âmbito interno, que todas as pessoas travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero, utilizem seu nome social.

Ainda não existe no Brasil legislação específica sobre o tema. No entanto, os dispositivos constitucionais, legais e convenções internacionais que tratam sobre todas as formas de discriminação são plenamente aplicáveis.

Além disso, o Supremo Tribunal Federal, em recente decisão (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26 e Mandado de Injunção nº 4.733), criminalizou a homofobia.

## **Indígenas**

No que concerne à legislação sobre indígenas, de se destacar alguns direitos especiais (além de todos os demais aplicáveis a todo e qualquer brasileiro e estrangeiro residente) dispostos na Constituição da República, quais sejam: artigos 129, V (defesa pelo Ministério Público); 210, § 2º (ensino da língua e dos processos próprios de aprendizagem); 215, § 1º e 2º (proteção à cultura); 231 (direito à terra) e 232 (defesa dos seus direitos e interesses), além do artigo 67 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

No campo internacional, destaca-se a Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho, datada de 1989, que trata sobre populações indígenas e tribais, e que passou a valer no Brasil a partir de 2004 pelo Decreto nº 5.051, de 19 de abril de 2004. Diz respeito a uma “prevenção da discriminação” contra as populações indígenas e esclarece que o indígena precisa ser consultado sobre toda e qualquer ação que afetar suas comunidades, sendo essas escolhas prioritárias sobre outras, excetuada possível ilegalidade.

Acrescente-se, ainda, a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, de 2007, da Organização das Nações Unidas (ONU), que reafirma os direitos individuais e coletivos dos indígenas, inclusive o de manutenção de seus conhecimentos ancestrais e permanência com seu estilo de vida próprio, se assim quiserem, observando a legislação pátria de cada país.

Ainda, de se destacar a Declaração Americana sobre os Direitos dos Povos Indígenas de 2016, da OEA, a qual traz a preocupação com as injustiças históricas que essa população têm sofrido ao longo dos anos.

Por fim, registre-se o Estatuto do Índio (Lei nº 6.001, de 19/12/73) e a Lei nº 9.394, de 1996, que particulariza direitos e deveres da atividade educacional em relação à população indígena.

## **Pessoas Idosas**

O Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003) estabelece seus direitos e prevê punições a quem os violar, dando-lhes uma maior qualidade de vida. Por essa Lei, no Brasil, é considerada idosa a pessoa a partir dos 60 (sessenta) anos de idade.

Tanto o Estatuto acima referido como a Convenção Interamericana sobre a proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas de 2015 garantem a oportunidade do idoso de continuar contribuindo ativamente para o desenvolvimento da sociedade, inclusive no âmbito profissional.

**PERSPECTIVAS DE GÊNERO,  
RAÇA E DIVERSIDADE  
E SUAS INTERSECCIONALIDADES**



## III - ALGUNS CONCEITOS E CONTEXTOS

### Gênero

As mulheres lutam pela igualdade de oportunidades e tratamento. Por isso, têm o pleno direito, em uma sociedade democrática, de divulgar e propagar suas ideias e reivindicações. Foi assim que as mulheres adquiriram diversos direitos na sociedade, como o de estudar, votar, trabalhar e o de ser independente.

O machismo é um conjunto de atitudes, comportamentos e pensamentos que se baseiam na ideia de que os homens são superiores às mulheres. Essa crença pode levar a práticas discriminatórias e à violência de gênero em todas as esferas da sociedade, inclusive no trabalho.

Assim, o assédio sexual no trabalho e a violência doméstica são exemplos de práticas machistas reveladas na ideia de poder/dominação sobre a mulher. Neste sentido, é essencial interromper o ciclo de opressão oriundo do machismo.

A palavra misoginia, em sua origem grega, significa “ódio pela mulher”. É, portanto, o preconceito, aversão e ódio contra as mulheres, podendo-se dizer que é o machismo levado ao extremo, tanto nas ações como no discurso.

O conceito de patriarcado remete às chamadas sociedades patriarcais nas quais o pai teria o domínio e o poder sobre a família e, conseqüentemente, sobre a mulher e filhos.

A ausência de participação de mulheres em certas profissões e na política é consequência da sociedade patriarcal que, por meio da divisão sexual do trabalho, sempre atribuiu ao homem atividades produtivas e de valor social e, às mulheres, a área reprodutiva associada a cuidados e afazeres domésticos.

Ainda, a divisão sexual do trabalho, mais que uma forma de diferenciação da atividade profissional decorrente das relações sociais entre os sexos, é fator prioritário para a sobrevivência desta relação desigual, tendo como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, conseqüentemente, a apropriação, pelos homens, das funções com maior valor social agregado (políticos, religiosos, militares etc.).

### Raça

É fato que convivemos em um sistema forte e silencioso de subordinação da população negra, principalmente no campo econômico (emprego formal e renda) e político (afastamento das esferas de poder).

O conceito de racismo institucional, cunhado por Stokeley Carmichael e Charles Hamilton (no final da década de 60, com ativistas americanos dos direitos civis conhecidos como Panteras Negras e *Black Powers*), consiste em um sistema de desigualdade baseado em questões raciais: *“Quando terroristas brancos bombardeiam uma igreja negra e matam crianças negras, esse é um ato de racismo individual, amplamente deplorado pela maioria dos segmentos da sociedade. Mas quando, na mesma cidade – Birmingham, Alabama –, 500 bebês negros morrem a cada ano por falta de alimentação adequada, vestimenta, dormitório e facilidades médicas adequadas, e milhares, além desses, são destruídos ou fisicamente, emocionalmente ou intelectualmente mutilados por causa das condições de pobreza e discriminação na comunidade negra, isso se dá em função do racismo institucional.”*

Posteriormente, surgiu o conceito de racismo estrutural que, na verdade, são conceitos correlatos, pois ambos abordam e identificam o racismo como um sistema social de desigualdades.

É chamado de racismo estrutural por estar impregnado na própria estrutura das relações sociais. Segundo Silvio de Almeida, em “O que é o racismo estrutural”, *“há uma normalização do racismo na sociedade”; “o racismo, infelizmente, constitui padrão de normalidade nas relações sociais”*. Trata-se, pois, da questão dos “papeis” da população negra (encarceramento em massa, desemprego altíssimo, a população mais pobre é negra) na (ou abaixo da) linha de pobreza, conforme indicadores sociais.

Importante destacar que tal realidade é ignorada pela população, uma vez que a desigualdade racial já está “naturalizada”. De tanto ver esse panorama, desde a primeira infância perde-se a capacidade crítica sobre referida desigualdade, ocorrendo a internalização de que é “normal” que a população negra ocupe posições subalternas na sociedade.

Sobre o tema, é importante fazer a diferenciação entre discriminação positiva e negativa. A discriminação positiva é um tipo de discriminação legítima que tem como finalidade selecionar pessoas que estejam em situação de desvantagem, tratando-as desigualmente e favorecendo-as com alguma medida que as tornem menos desfavorecidas. A cota racial, por exemplo, é um caso clássico de discriminação positiva.

As ações afirmativas são políticas públicas implementadas pelo governo ou pela iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades, dentre as quais as raciais, presentes na sociedade e acumuladas ao longo de anos. Com efeito, uma ação afirmativa busca oferecer igualdade material de oportunidade a todos, sendo um caso clássico de discriminação positiva.

Existe previsão específica de ação afirmativa no ordenamento jurídico pátrio. O artigo 4º da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), dispõe que *“a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social e II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras”*.

De acordo com referido diploma legal (artigo 39), cabe ao Poder Público promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

O Supremo Tribunal Federal, por seu termo, julgou a constitucionalidade e a compatibilidade das ações afirmativas com o Princípio da Igualdade previsto nos artigos 5º, *caput* e 7º, XXX, da Constituição da República (ADPF nº 186 e ADC nº 41).

Em resumo, as ações afirmativas são essenciais para corrigir a distorção existente no mercado de trabalho, uma vez que a população negra, historicamente discriminada, não possui as mesmas oportunidades.

Assim, não há que se falar em “meritocracia” de forma irrestrita, tendo em vista que uma pessoa negra, seja pelo contexto do racismo estrutural existente na sociedade seja em razão da falta de oportunidades iguais, não parte do mesmo patamar da população branca no momento de buscar uma oportunidade.

A despeito de todas as normas que garantem a igualdade material e a não discriminação, a realidade é bem diferente. Com efeito, consoante dados oficiais oriundos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) relativos ao terceiro trimestre de 2017, 54,9% da população brasileira é composta de pretos ou pardos. Por outro lado, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) divulgados em 17/11/2017, 63,7% dos desempregados são oriundos da população negra. Além disso, os dados da síntese de indicadores sociais, divulgados pelo IBGE em 15/12/2017, mostram que, entre os 10% mais pobres da população brasileira, quase 80% eram pretos ou pardos.

## PERSPECTIVAS DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE E DIVERSAS FUNCIONALIDADES

### **Pessoas com Deficiência**

Nenhuma pessoa com deficiência pode ser considerada inapta a algum trabalho, profissão, serviço ou tarefa. A deficiência não é um obstáculo inerente à pessoa, mas uma interação entre a pessoa, as barreiras existentes e a sociedade em que está inserida em um dado momento. A deficiência não pode ser a causa determinante, portanto, de exclusão ou restrição a trabalho nem empecilho à sua manutenção e ascensão ou mesmo causa de rescisão contratual.

A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, internalizada com equivalência de emenda constitucional (Decreto nº 6.949, de 25/08/2009), bem como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI - Lei nº 13.146, de 06/07/2015), têm como objetivo proteger e garantir o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência, promovendo o respeito à sua dignidade.

Ainda, existe previsão constitucional de adaptação dos edifícios de uso público (artigos 227, § 2º e 244) e, além disso, a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida se faz, sobretudo, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

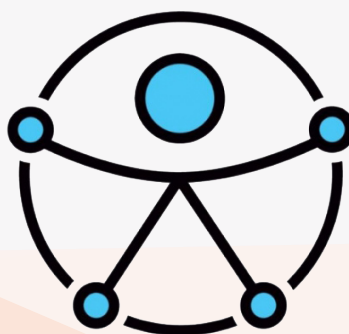
Assim, a acessibilidade e a adaptação razoável são elementos preponderantes para que a pessoa com deficiência goze de todos seus direitos humanos e liberdades fundamentais.

A “discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro, abrangendo todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Por “adaptação razoável” entendam-se as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com os demais, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

A concepção de “desenho universal”, estabelecida pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas, significa que todos os produtos, ambientes, programas e serviços devem ser concebidos para serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas sem necessidade de adaptação ou projeto específico cuja perspectiva, no Brasil, segundo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, é de aplicação para todos os novos projetos.

PERSPECTIVAS DE GÊNERO,  
RAÇA E DIVERSIDADE  
E SUAS INTERSECCIONALIDADES



Símbolo universal da Acessibilidade



A forma mais prática para tornar acessível um ambiente de trabalho é perguntar à pessoa com deficiência o que ela precisa; e, a partir das normas técnicas, tecnologias assistivas e retirada de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e informação e, principalmente as de atitudes, ter um ambiente acessível e inclusivo.

Por fim, a forma adequada para se dirigir e/ou referir a uma pessoa que tem deficiência é: pessoa com deficiência, pessoa que tem uma deficiência, pessoa cega, pessoa surda, pessoa que usa cadeira de rodas ou muletas, pessoa com deficiência intelectual, pessoa com deficiência mental, pessoa com transtorno autista. Jamais usar siglas ou palavras pejorativas.

## **LGBTQI+**

A população LGBTQI+ enfrenta uma violência que vem aumentando a cada ano: a cada 19 horas uma pessoa LGBTQI+ é vítima da homotransfobia. Em 2000, foram registradas 130 mortes. Em 2016, 343 mortes. Em 2017 registraram-se 445 mortes. Ou seja, houve um aumento de 30% de homicídios em relação ao ano anterior. E em 2018, apenas de janeiro até agosto haviam sido constatadas 294 mortes .

Ao lado dessa violência social, a população LGBTQI+ está exposta, também, a situações bastante desfavoráveis no trabalho em face do preconceito e da discriminação: dificuldade de obtenção de empregos formais - especialmente no caso de travestis/ transexuais, seja em razão da pouca qualificação profissional, seja em virtude do preconceito; são, muitas vezes, alvos de despedidas discriminatórias quando, por exemplo, sua orientação sexual ou identidade de gênero é descoberta e passam a ser perseguidos e/ou são dispensados; são alvos de assédio moral e sexual no trabalho em razão da maior vulnerabilidade; além disso, possuem maior dificuldade de progressão na carreira.

É importante ressaltar que não se deve usar a expressão “opção sexual”; a orientação sexual é tão somente a capacidade de atração emocional, afetiva ou sexual em relação a pessoas do mesmo gênero, gênero diferente ou ambos os gêneros. É característica inerente à natureza de cada indivíduo.

Identidade de gênero, por sua vez, é a percepção individual de cada ser humano sobre seu próprio gênero, podendo ou não se identificar com o gênero biológico.



Significado da sigla LGBTQI+:

L – Lésbica

G – Gay

B – Bissexual

T – Trans

Q – Queer /Questionando

I – Intersexo

+ - Engloba outras características como “assexuado”, por exemplo.

A sigla é dividida em 2 partes: a primeira (LGB) diz respeito à orientação sexual; a segunda (TQI+) referencia o gênero.



Bandeira Trans



Bandeira LGBT

## Indígenas

De forma resumida, é possível ater-se a dois pontos importantes em relação à população indígena: o primeiro refere-se a sua autonomia, ou seja, possuem o direito de tomar suas próprias decisões; o segundo diz respeito à consulta e participação, pois o Estado não pode decidir sozinho sobre políticas públicas ou legislação que impactem na vida dos indígenas sem os escutar.

## Pessoas Idosas

Partindo-se dos pressupostos de que a sociedade é formada por pessoas de todas as idades e de que os idosos devem ter a oportunidade de continuar contribuindo ativamente para a sociedade, é direito da pessoa idosa, segundo o artigo 26 do Estatuto do Idoso, exercer atividade profissional em ambiente saudável e seguro, com especial atenção às condições físicas, intelectuais e psíquicas para o desenvolvimento do trabalho produtivo.

No local de trabalho onde o trabalhador ou trabalhadora idosa exerce suas atividades, o empregador é obrigado a realizar as devidas adaptações, livre de barreiras físicas e psicológicas, com o ambiente devidamente dimensionado nos aspectos ergonômicos, como também deve organizar o trabalho levando em conta normas adequadas para a produção, modo e conteúdo das tarefas a serem produzidas, tempo de duração, intervalo e descanso.

A Organização das Nações Unidas (ONU), no Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento, desenvolvido em 2002, propõe trabalhar no sentido de alcançar, entre outros: o reconhecimento da capacidade produtiva de trabalhadores e trabalhadoras idosas, de maneira que possam continuar empregadas e promover a consciência de seu valor no mercado laboral, inclusive a consciência de suas próprias possibilidades; a eliminação dos obstáculos por razões de idade em todos os setores produtivos de trabalho formal, incentivando a contratação de pessoas idosas e impedindo o desmerecimento de trabalhadores em fase de envelhecimento, dando-lhes condições de se reciclarem ou se requalificarem; o reconhecimento da obrigação de assistência dos trabalhadores mais jovens aos seus familiares idosos, incapazes ou doentes, permitindo-lhes afastamentos sem perda no salário; a concertação dos estereótipos preconceituosos em relação aos trabalhadores idosos (as) ou candidatos (as) idosos ao emprego, promovendo uma imagem realista sobre suas capacidades; o aumento dos percentuais de idosas no trabalho em respeito à lei de proteção à mulher trabalhadora; e a preferência pelo trabalhador mais idoso para cargos de maior complexidade na empresa.



**PERSPECTIVAS DE GÊNERO,  
RAÇA E DIVERSIDADE  
E SUAS INTERSECCIONALIDADES**

## IV - INFOGRÁFICO

Em razão do evento “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades - Diálogo e Conscientização”, realizado no dia 18/12/2019, foi realizado o primeiro Censo da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região – SC, apresentando os seguintes resultados:

### PERFIL DOS INTEGRANTES DA PRT 12



Foram analisados os dados de **100 integrantes da PRT 12**.

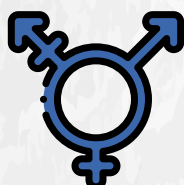
**49%** são Servidores, **16%** são Membros, **19%** são Terceirizados, **13%** são Estagiários, **2%** são Servidores de outro órgão e **1%** é Servidora Requisitada

**17%** dos integrantes possuem algum cargo comissionado



**5%** são integrantes da alta administração (Procurador-Chefe, Vice, Coordenador, Diretor Regional, Diretor de Administração, Chefe da Ascom). Sendo três homens e duas mulheres

**63%** dos integrantes da PRT 12 são do sexo masculino e **37%** são do sexo feminino



**98%** dos integrantes da PRT 12 se identificam como cisgênero e **1,1%** se identifica como transgênero

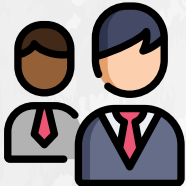
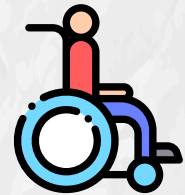
## PERFIL DOS INTEGRANTES DA PRT 12

66,7% dos trabalhadores terceirizados são homens brancos e 33,3% são amarelos. Dentre as terceirizadas: 43,8% são mulheres brancas, 31,3% são negras, 12,5% são amarelas, 6,3% são indígenas e 6,3% são mulheres não-identificadas



91,9% dos integrantes da PRT 12 se identificam como heterossexuais, 2% como homossexuais, 6,1% como bissexuais

98% não possuem algum tipo de deficiência, 1% possui deficiência visual e 1% possui deficiência visual monocular



40% das integrantes da alta administração são mulheres, enquanto que 60% são homens.

## V - APRENDIZADOS E RESULTADOS DECORRENTES DOS ESPAÇOS DE DISCUSSÃO COLETIVA

Após debates, nos espaços de discussão coletiva, pelos participantes do evento “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades - Diálogo e Conscientização”, foram apresentados, em reunião plenária, os seguintes aprendizados e resultados, os quais constam da presente Carta de Promoção de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região - SC, a ser implementada no âmbito interno e enviada ao Exmo. Procurador-Geral do Trabalho:

1. Fomentar uma política clara de gestão de pessoas, especialmente em relação à movimentação interna e também em relação às avaliações funcionais, garantindo, inclusive, o necessário respaldo a essas últimas;
2. Fomentar uma política interna de respeito a todos(as) os(as) integrantes da Regional, inclusiva e não discriminatória evitando comentários e piadas machistas, racistas, preconceituosas e ofensivas, assim como expressões injuriosas, garantindo que cada um(a) se sinta acolhido(a) e respeitado (a);
3. Fomentar uma política de gestão que garanta melhor engajamento de servidoras e servidores nas atribuições do Órgão. Incentivar o interesse participativo com o devido reconhecimento;
4. Implementar, como rotina, Espaços de Discussão Coletiva garantindo assim um diálogo entre colegas de trabalho e prevenindo conflitos;
5. Exercitar e fomentar uma gestão voltada à pacificação de conflitos e à comunicação não violenta nas dependências da Procuradoria. Criar uma comissão específica e/ou garantir efetividade ao trabalho da Comissão de Enfrentamento ao assédio;
6. Organizar reuniões periódicas entre membros/servidores para tratar da organização do trabalho;
7. Implementar uma política de gestão de pessoas voltada para uma real integração dos(as) Procuradores(as), Servidores(as), Estagiários(as) e Terceirizados(as), com transparência e ampla divulgação das decisões. Elaborar cartilha prevendo seus direitos e deveres;
8. Viabilizar que terceirizados recebam homenagem a exemplo das placas recebidas pelos servidores e servidoras da Instituição;
9. Promover a capacitação contínua dos(as) Servidores(as) e Procuradores(as) em liderança e outros temas chave;



10. Garantir maior número de reuniões presenciais entre PRT e PTMs;
11. Possibilitar que psicólogos e assistentes sociais auxiliem de forma preventiva para viabilizar ações específicas voltadas para um meio ambiente saudável e hígido;
12. Verificar a viabilidade de inserir em contratos de terceirização cláusulas com ações afirmativas de gênero, raça e diversidade;
13. Garantir regras claras sobre teletrabalho evitando que os (as) servidores (as) que com ele não foram contemplados não sejam sobrecarregados (as) na realização de tarefas presenciais na unidade;
14. Fomentar espaços de discussão coletiva e/ou ações internas específicas em relação à gênero, raça e diversidade, inclusive religiosa (filmes, debates, rodas de conversa, sugestões de livros e artigos, etc);
15. Estimular que, para os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, sejam chamados, sempre que possível, integrantes de grupos em vulnerabilidade (pessoas com deficiência, negros, LGBTQI);
16. Fomentar o acolhimento, a integração e a inclusão dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as), que sempre devem ser convidados(as) para participar das confraternizações, eventos, Espaços de Discussão Coletiva, entre outros, assim como de todas as campanhas Institucionais, inclusive a vacina;
17. Estimular a inclusão e o acolhimento de membros (as),servidores (as), estagiários (as) e terceirizados (as) idosos nos ambientes de trabalho, de forma a que todos (as) percebam as vantagens do relacionamento entre as diferentes gerações. Apoiar ações internas que visem a troca de diferentes saberes.

## VI - ASSINATURAS

Assim, estando de acordo os Procuradores e Procuradoras, Servidores e Servidoras, Estagiários e Estagiárias, Terceirizados e Terceirizadas da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região – SC presentes no evento “Perspectivas de Gênero, Raça e Diversidade e suas Interseccionalidades - Diálogo e Conscientização”, realizado no dia 18/12/2019, assinam a presente **Carta de Promoção de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região - SC** com o objetivo de fomentar a integração, conscientização e atuação colaborativa e respeitosa de forma a garantir a máxima efetividade dos direitos sociais e direitos humanos fundamentais.



Margarita F.  
Roberta  
Margarita  
Martinho  
Jéssica  
Almeida  
Zilda  
Marcos DELMA ADAMS  
Jaelma de Jesus Souza

Florianópolis, 18 de dezembro de 2019.

**A superação das efetivas desigualdades não é apenas uma obrigação jurídica imposta pela Constituição. É, antes de tudo, um dever de consciência no Estado Democrático de Direito!**



**PERSPECTIVAS DE GÊNERO,  
RAÇA E DIVERSIDADE  
E SUAS INTERSECCIONALIDADES**