



## EDIÇÃO N. 9 - ABRIL -2018

### APRESENTAÇÃO

Caros Membros e Servidores do MPMG,

É com satisfação que trazemos a lume a nona edição do *CGMG Informa*, dando sequência à proposta de conferir transparência às atividades desenvolvidas pela Corregedoria do MPMG.

Servindo-nos deste espaço, prestamos uma justa homenagem às mulheres, publicando **entrevista** com as autoras de recente trabalho sobre a desigualdade de gênero no âmbito do Ministério Público brasileiro.

As autoras, que publicaram **tese** sobre o mesmo tema, também aqui reproduzida, são Promotoras de Justiça no Ministério Público de Minas Gerais, Paraná e Maranhão.

Publicamos também a **proposta** encaminhada pela CGMP ao Procurador-Geral de Justiça a respeito da edição de ato instituindo a resolução consensual de conflitos disciplinares nos casos de advertência ou censura.

Damos sequência, ainda, à seção '**Dicas de Português**', trazendo mais um tema gerador de dúvida de nosso idioma.

Publicamos, finalmente, texto da recém-publicada **Lei Federal nº 13.655/2018** e a **estatística** de janeiro a abril do presente ano.

Desejo a todos uma ótima leitura!

**PAULO ROBERTO MOREIRA CANÇADO**  
Corregedor-Geral

### NOTA DOS ORGANIZADORES

Apresentamos a nova edição do *CGMG Informa*, dando continuidade à divulgação de matérias de relevância institucional relacionadas às atividades desenvolvidas pela Corregedoria-Geral do MPMG.

A **entrevista** do mês aborda a questão da desigualdade de gênero institucional, na qual as autoras de pesquisa sobre o tema, todas Promotoras de Justiça, abordam as causas da desigualdade e apresentam propostas para sua resolução no âmbito da Instituição.

Publica-se, também, **tese** das autoras intitulado 'Diagnóstico e perspectivas da desigualdade de gênero nos espaços de poder do Ministério Público: "Santo de casa não faz milagre?"'

A seção '**dicas de português**' traz explicação a respeito das diferenças entre as expressões 'acerca de' e 'cerca de'.

Publica-se, ainda, a **estatística** das atividades desenvolvidas pela Corregedoria, além do texto da **Lei Federal nº 13.655/2018**, que inclui, na LINDB, disposições sobre segurança jurídica e eficiência na criação e aplicação do direito público.

Finalmente, publicamos o texto da **proposta** relativa à resolução consensual de conflitos disciplinares em casos de advertência ou censura, recentemente encaminhada ao Procurador-Geral de Justiça pela CGMP.

**CARLOS ALBERTO DA SILVEIRA ISOLDI FILHO e GREGÓRIO ASSAGRA DE ALMEIDA**  
Promotores de Justiça Assessores do Corregedor-Geral

## ENTREVISTA

**MARIA CLARA COSTA PINHEIRO DE AZEVEDO, DANIELA CAMPOS DE ABREU SERRA, HOSANA REGINA ANDRADE DE FREITAS, MARIA CAROLINA SILVEIRA BERALDO, MONICA LOUISE DE AZEVEDO E ANA TERESA SILVA DE FREITAS**



As entrevistadas são Promotoras de Justiça no Ministério Público de Minas Gerais, Paraná e Maranhão. Em 2017 realizaram pesquisa sobre o tema da desigualdade de gênero no âmbito do Ministério Público brasileiro, que resultou na dissertação denominada **‘Diagnóstico e Perspectivas da desigualdade de gênero nos espaços de poder do Ministério Público: “santo de casa não faz milagre”’?**

## **1) QUAIS FORAM OS OBJETIVOS DA PESQUISA QUE ENVOLVE O TEMA DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO?**

A ideia da pesquisa surgiu da nossa percepção empírica de que as mulheres são minoria nos quadros do Ministério Público brasileiro, e da constatação de que essa discrepância se acentuava quando fazíamos análises dos órgãos com poder decisório. Frente a isso, na última campanha para eleição ao cargo de Procurador-Geral de Justiça, fizemos indagações a todos os candidatos acerca de quais seriam as propostas para discutir ou fomentar a participação feminina na gestão, contudo, percebemos nas respostas que não havia um planejamento acerca desta questão e nem mesmo dados sobre tal situação. Assim, decidimos iniciar a pesquisa com o objetivo principal de fomentar o debate sobre a causa, além de tentar mostrar, por meio dos dados, a constatação que já tínhamos feito de modo empírico. Visamos também demonstrar o quanto a ausência feminina nos órgãos de cúpula não é sequer visualizada na Instituição e o quanto é natural, dentro dos Ministérios Públicos, termos, de forma recorrente, gestões com maioria muito expressiva masculina. Assim, a proposta foi colher e apresentar dados para possibilitar uma discussão qualificada sobre o tema, bem como propor soluções para estudarmos com mais profundidade a questão, de modo a viabilizar uma maior participação das mulheres no Ministério Público brasileiro, em especial nos órgãos com poder decisório.

## **2) HOVE DIFICULDADES DO PONTO DE VISTA DA CONSECUÇÃO DE DADOS PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA E, EM CASO POSITIVO, QUAIS?**

Houve muitas dificuldades nesse processo. Inicialmente, o que percebemos é que os Ministérios Públicos do Brasil não possuem dados já tabulados sobre a participação feminina nas Instituições. Assim, solicitamos tais informações pessoalmente, ligando e encaminhando e-mail, por diversas vezes, aos setores de recursos humanos.

Ocorre que, nem mesmo quando nos referíamos a informações básicas, dentre elas números de mulheres e homens nos cargos de Promotor(a) de Justiça, Procurador(a) de Justiça e Procurador(a) Geral de Justiça, nenhum Ministério Público Estadual possuía essas informações já tabuladas, sendo que todos solicitaram prazo para fazer o referido levantamento. Da mesma forma, quando precisamos colher dados sobre aprovação nos últimos concursos públicos, foi necessário realizar a contagem manual em todas as listas de resultados finais homologados nos sites dos Ministérios Públicos Estaduais, uma vez que essas informações nunca foram compiladas anteriormente.

Em outra frente de levantamento de dados, contamos com os préstimos da Escola Nacional do Ministério Público – ENAMP, que encaminhou a todos os Diretores das Escolas e Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional dos Ministérios Públicos do Brasil solicitação de dados mais detalhados acerca dos cargos com poder decisório. Todavia, somente tivemos resposta de 12 Estados. Nosso recorte metodológico foi a década compreendida entre janeiro de 2007 e dezembro de 2016; entretanto, a maioria das Instituições não respondeu à solicitação feita.

Por fim, também encontramos entraves nas diferentes composições de cargos decisórios em cada um dos Ministérios Públicos, o que dificultou a homogeneização dos dados. Desses fatos, restou evidente a grande necessidade de realizarmos estudos mais aprofundados acerca da temática, conforme já foi determinado pelo CNMP no dia 8 de março deste ano.

### **3) QUAIS SÃO, NA OPINIÃO DE VOCÊS, AS PRINCIPAIS CAUSAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO?**

As causas internas não diferem das causas externas, são históricas e derivadas do sistema patriarcal. Se a mulher não era alfabetizada, como seria Promotora de Justiça? Se a mulher era incentivada a aprender os afazeres do lar para arrumar um bom casamento, como imaginar conceder atribuições estatais tão poderosas a essa pessoa? Ocorre que as transformações externas, apesar de impactarem a Instituição, não conseguiram garantir a equidade na participação feminina nos órgãos decisórios do Ministério Público. Nossa principal motivação quando pensamos em buscar os dados e escrever sobre o tema, foi trazer a lume que da mesma forma que o MP tem a missão constitucional de reduzir as desigualdades e promover o bem de todos sem distinção de sexo na sociedade, ou seja, externamente, também precisa assim agir internamente. E para agir, se faz necessário enxergar o problema, pois há uma espécie de “pacto velado” em que o opressor finge que não oprime e o oprimido finge que não é oprimido e apesar de infundada a premissa de que as mulheres não possuem interesse em participar dos órgãos decisórios do Ministério Público, as mulheres se calam, não participam e não reivindicam a participação. Assim, pensamos que atualmente a principal causa da desigualdade de gênero no Ministério Público brasileiro seja a cegueira – deliberada ou não - quanto à existência do problema, ou seja, quanto ao fato de que existe discriminação pelo sexo quando se tratam das escolhas para os membros designados para ocuparem os cargos decisórios.

### **4) NA OPINIÃO DE VOCÊS, A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO SE EXPRESSA MAIS NO INGRESSO OU NA PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS CARGOS DE DIREÇÃO DA INSTITUIÇÃO?**

Em ambos, pois, ao contrário da proporção populacional, em que há um certo equilíbrio numérico entre homens e mulheres, essa equidade não se verifica nas aprovações em concurso. Atualmente, em média, a aprovação feminina gira em torno de 30%, então ainda há desigualdade de gênero no ingresso, por fatores externos (p. ex. ausência de incentivo por se tratar de uma carreira considerada perigosa) e por fatores internos (p. ex. como a maioria das comissões organizadoras dos concursos são formadas por homens, logicamente o candidato homem se sentirá mais acolhido por estar entre iguais, tendo o efeito inverso na candidata mulher que sentirá ainda mais o estranhamento por estar sendo observada por diferentes). No entanto, como a pergunta quer refletir sobre onde a desigualdade de gênero no âmbito do Ministério Público brasileiro se expressa mais, ou seja, fazendo um juízo de mensuração, pensamos que mais na participação feminina nos cargos de direção da Instituição, pois se no ingresso temos uma média de 30%, nos cargos de direção a participação é muito inferior a isso, aliás, em torno de 10%, praticamente irrisória.

## **5) NA OPINIÃO DE VOCÊS, O QUE DEVE SER FEITO PARA RESOLVER OU PELO MENOS REDUZIR O QUADRO DE DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO?**

O primeiro passo já foi dado no último Dia Internacional da Mulher, com o lançamento do projeto pela Comissão de Planejamento Estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público (CPE/CNMP) visando a análise da desigualdade nas relações de poder entre homens e mulheres dentro do Ministério Público brasileiro.

A partir da qualificada obtenção de dados pela CPE/CNMP, será imperiosa a construção de uma política institucional para enfrentamento da desigualdade de gênero, a fim de ser garantida a maior representatividade de mulheres nos órgãos Colegiados e em cargos individuais, garantindo-se nestes a alternância de poder entre homens e mulheres, nos moldes da conclusão da tese apresentada no XXII Congresso Nacional do Ministério Público.

Uma medida mais imediata seria a garantia da participação equilibrada na Banca Examinadora de Concursos Públicos, entre titulares e suplentes, que ainda não foi alcançada.

## **6) NA OPINIÃO DE VOCÊS, A POUCA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES EM CARGOS DE DIREÇÃO DA INSTITUIÇÃO É DECORRÊNCIA DE ALGUM TIPO DE DISCRIMINAÇÃO OU É A FALTA DE INTERESSE DAS PRÓPRIAS MULHERES EM OCUPAR TAIS CARGOS?**

Atualmente não temos dados suficientes para apontar se haveria apenas uma ou mais causas a justificar a pouca participação feminina. É imprescindível a realização de uma pesquisa para coleta de dados e elaboração do perfil da atual mulher promotora e procuradora de justiça para que possamos concluir e trabalhar as causas indicadas.

Importante, ainda, a análise minuciosa das progressões de carreira, de forma a relacionar os critérios e verificar que eles contêm em si disparidades de gênero, bem como se, subjetivamente, excluem mulheres de alguma maneira. Todas essas reflexões são importantes para que não nos iludamos com a falácia da exclusão, no sentido de que algumas mulheres optam por não serem contempladas na progressão em função de planos pessoais, o que não reflete a realidade.

Por fim, importante ressaltar que todo esse movimento e a obtenção dos dados revela e comprova uma realidade sentida, e o momento é propício para que a Instituição reconheça e enfrente as desigualdades internas, da mesma forma como cada membro do Ministério Público combate as desigualdades na sociedade.

## TESE APROVADA NO XXII CONGRESSO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, REALIZADO EM BELO HORIZONTE ENTRE OS DIAS 27 A 29 DE SETEMBRO DE 2017

### DIAGNÓSTICO E PERSPECTIVAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NOS ESPAÇOS DE PODER DO MINISTÉRIO PÚBLICO: “santo de casa não faz milagre”?

Autoras: Maria Clara Costa Pinheiro de Azevedo (MPMG), Daniela Campos de Abreu Serra (MPMG), Hosana Regina Andrade de Freitas (MPMG), Maria Carolina Silveira Beraldo (MPMG), Monica Louise de Azevedo (MPPR) e Ana Teresa Silva de Freitas (MPMA).

**SÍNTESE DOGMÁTICA DA PROPOSIÇÃO E SUA FUNDAMENTAÇÃO:** A desigualdade de gênero entre os membros que integram o Ministério Público dos Estados é acentuada e fica mais gritante nos cargos e funções de poder decisório e administrativo, conforme dados quantitativos coletados no Brasil. Indispensável e urgente que ações afirmativas sejam desenvolvidas internamente para reduzir essa distorção, em uma política institucional a ser construída em âmbito nacional, que integre um conjunto de medidas a partir do ingresso no concurso público e que atinjam a definição de percentual de representatividade e de alternância nos cargos e funções de Direção às mulheres, a garantir a isonomia de gênero, concebida como direito fundamental e defendida pelo Ministério Público em suas ações externas (art. 5º, I, e 127 da CF).

**ENUNCIADO:** Diante da análise dos dados quantitativos apresentados, ficou demonstrada a flagrante desigualdade de gênero na esfera interna do Ministério Público, o que ressalta a incoerência institucional de atuação nessa área, que se volta somente às questões externas e que não altera a sua realidade interna, sendo indispensável a construção de uma política nacional a garantir a participação efetiva das mulheres no Ministério Público Brasileiro, em especial nos cargos e funções decisórias, a reduzir essa distorção.

#### 1. JUSTIFICATIVA E PERTINÊNCIA DO TEMA

Na área de política institucional e administrativa, a analisar o desempenho do Ministério Público frente às suas atribuições constitucionais (arts. 38, III, e 40, I, do RI do XXII Congresso Nacional do MP) enfrenta-se nesta tese a desigualdade de gênero na composição do Ministério Público brasileiro e, especialmente, em seus espaços de poder institucional e administrativo. Em busca nos instrumentos de acesso à internet não foram detectadas investigações similares, o que evidencia o provável ineditismo desta pesquisa, o que é corroborado pela ausência de banco de dados sobre essa questão.

Destaca-se a importância do tema devido à inexistência de proposições e de uma política institucional interna que contemple a redução da desigualdade de gênero no Ministério Público. Com a coleta e apresentação de dados quantitativos, alguns por amostragem, apresenta-se a confirmação de uma realidade indutiva: a de que as mulheres, além de serem a minoria de membros do Ministério Público brasileiro, têm participação ainda mais

reduzida à medida em que se analisam as composições dos cargos e funções de poder no Ministério Público dos Estados e os espaços de formulação de políticas institucionais. Portanto, a partir de um debate amplo, no espaço do XXII Congresso Nacional do MP, busca-se a construção de uma política para promoção de maior igualdade de gênero dentro do Ministério Público brasileiro.

## 2. INTRODUÇÃO

Apesar de ser incumbido, no exercício de sua missão constitucional de defesa do regime democrático e do compromisso com os objetivos fundamentais da República brasileira, da promoção do “bem de todos, sem preconceitos, entre outros, de sexo ou outras formas de discriminação”, quando se trata da promoção da igualdade de gênero, o Ministério Público Estadual brasileiro, ainda precisa trabalhar esses mesmos preceitos sob o aspecto interno institucional.

Não há discussão sobre a presença das mulheres na política institucional e nos cargos de poder, a despeito da própria missão constitucional dos Ministérios Públicos Estaduais de promover o enfrentamento das discriminações em relação a gênero.

Quando se trata da promoção da igualdade de gênero pelo MPE brasileiro, em que pese ainda ser preciso fazer muito mais, é possível identificar uma série de iniciativas com objetivos variados de atuação externa para busca da igualdade de gênero. Ocorre que, apesar de tal consectário por vezes ser um lema da instituição em sua atuação externa, o que se percebe é uma incoerência de atuação no aspecto interno institucional, sendo poucas ou nenhuma medida adotada nesse sentido. Daí a reflexão acerca do ditado popular: “santo de casa não faz milagre”?

O interesse no tema surgiu da identificação da ausência de debate interno no Ministério Público acerca da questão de gênero. Apesar das mulheres serem minoria na instituição, não se registra relevantes formas de discussão sobre essa questão e, conseqüentemente, não existe nenhuma medida para proteção desse grupo e incentivo à sua participação mais efetiva, em especial, na política institucional e nos cargos de poder.

A pesquisa iniciou-se a partir da observação empírica de Promotoras de Justiça do Estado de Minas Gerais que, em seu Estado, verificaram que as mulheres são cerca de 1/3 (um terço) do corpo de membros e, quando se trata da participação feminina na Administração Superior do Ministério Público, esse número é ainda menor. Partiu-se da análise de dados locais de uma realidade específica, conhecida, que intuitivamente conduzia a confirmação da hipótese em uma dimensão maior. Assim, pensando em formas de atuação para estimular o debate de forma qualificada, formulou-se a proposta de obtenção de dados mais precisos, com o objetivo de elaborar esta tese, a ser apresentada no XXII Congresso Nacional do Ministério Público da CONAMP, em setembro de 2017, em Belo Horizonte.

A garantir que as análises e reflexões não ficassem adstritas a um único Estado brasileiro, foram convidadas Promotoras de Justiça integrantes de outros Ministérios Públicos Estaduais, iniciando-se a construção da pesquisa, cujo projeto definiu, como objetivo geral, apresentar para o debate, na área de política institucional, a questão de gênero nos órgãos da Administração Superior do MPE brasileiro, no XXII Congresso Nacional do Ministério Público. A partir de uma abordagem indutiva, constatada na realidade do MPMG, foi escolhida, a subsidiar a pesquisa, a coleta de dados quantitativos, alguns por amostragem, em uma hipótese de que o panorama geral dos Ministérios Públicos nos Estados do Brasil, espelhasse o que os dados da realidade mineira já

demonstravam. Como objetivos específicos, definiu-se: coletar informações sobre a questão de gênero nos órgãos da Administração Superior do MPE brasileiro; tabular os dados e elaborar gráficos e/ou tabelas; refletir sobre a questão de gênero nos órgãos da Administração Superior do MPE brasileiro; e elaborar propostas para a redução dessa desigualdade interna. O recorte temporal estipulado foi de janeiro de 2007 a dezembro de 2016, contemplando uma década de análise para a amostra. Definiu-se ainda apresentar dados atuais, demonstrados na integralidade.

Os dados quantitativos, relativos aos dados atuais, referentes ao número completo de membros, Procurador-Geral de Justiça, Colégio de Procuradores e aprovação em concursos públicos, foram coletados diretamente pelas autoras, em pesquisa dedicada e comprometida, em todos os Ministérios Públicos dos Estados, expressando a realidade em sua totalidade. Os demais dados, no período de dez anos, por amostragem, foram colhidos junto a 12 (doze) Estados, que atenderam à solicitação da pesquisa, formulada através da ENAMP - Escola Nacional do Ministério Público - aos Diretores de Escolas e Centros de Aperfeiçoamento Funcional dos Ministérios Públicos do Brasil. Ressalta-se que não foram colhidos dados do Ministério Público da União, concentrando-se a pesquisa no universo dos MPEs.

A pesquisa quantitativa é expressiva por abarcar, em dados atuais, o registro numérico dos membros do Ministério Público, homens e mulheres, no Brasil, e por retratar, em um lapso temporal significativo de dez anos, como tem sido a distribuição de cargos e funções de Direção no Ministério Público.

Parte-se do entendimento de que a questão de gênero é obrigatória na composição de uma sociedade mais justa, livre e solidária e que precisa ser debatida no âmbito interno dos MPEs, de modo a subsidiar a construção de uma maior e mais efetiva participação das mulheres em áreas estratégicas da instituição.

A exposição inicia com uma contextualização histórica e conceitual, para, em seguida, fazer a análise qualitativa dos dados quantitativos apresentados, a partir da fundamentação teórica de base constitucional, em dois momentos: nas Promotorias e Procuradorias de Justiça, na Procuradoria-Geral de Justiça; e nos demais cargos de Direção. Finaliza-se o texto com propostas objetivas para a redução dessa desigualdade.

### 3. AS MULHERES NA HISTÓRIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO

No contexto atual, o Ministério Público brasileiro, no papel de agente da transformação social<sup>1</sup> e garantidor da indução dos objetivos fundamentais da República calcados no Artigo 3<sup>o</sup> do texto constitucional, tem como desafio promover a redução das desigualdades de diversas naturezas, entre elas a de gênero. Se pairam poucas dúvidas a respeito desse papel do Ministério Público em sua atuação externa, nota-se, ainda, pouca discussão (e ação) sobre a maior participação feminina em âmbito interno institucional. Tanto essa discussão quanto a participação efetiva de mulheres nos quadros ministeriais são históricas.

---

1 A perspectiva de agente da transformação social é extraída da doutrina institucional do Promotor de Justiça paulista Marcelo Pedroso Goulart: *pelo perfil delineado na Constituição de 1988, o Ministério Público pode ser definido como órgão da sociedade civil. De acordo com a vontade do constituinte (da sociedade brasileira), a Instituição integra essa esfera do Estado para nela cumprir o papel de 'agente da vontade política transformadora', responsável pela construção da hegemonia democrática* (GOULART, Marcelo Pedroso. "Elementos para uma teoria geral do Ministério Público". Belo Horizonte: Arraes Editores, 2013).



Ainda são parcas e pontuais as produções científicas e literárias acerca da participação feminina no Ministério Público brasileiro. O Procurador de Justiça mineiro Joaquim Cabral Netto, reconhecido estudioso da História do Ministério Público brasileiro, registra:

[...] foi de um ineditismo muito grande, então, uma mulher ser nomeada promotora de justiça, ainda mais porque, em uma sociedade que estava habituada a lidar com o mando dos ‘coronéis políticos’, não se tinha as mulheres em conta de atividade de atuação no meio jurídico. A presença das mulheres no Brasil como integrantes dos quadros do Ministério Público foi registrada pela primeira vez em 1935, em Minas Gerais. Em 14.6.1935, Iracema Tavares Nardi, formada em Direito em São Paulo pela Faculdade de Direito do Largo de São Francisco em 1934, foi nomeada Promotora de Justiça na Comarca de Guaranésia. [...] Até onde registros de fontes históricas nos permitiram adentrar, na gênese do Ministério Público, ela se tornou a primeira Promotora de Justiça da América Latina.<sup>2</sup>

A chegada de uma mulher aos quadros do Ministério Público veio, assim, três anos após as mulheres conquistarem o direito ao voto no Brasil<sup>3</sup> e nove anos antes do registro da primeira presença de mulheres na magistratura brasileira. A esse respeito, note-se que a primeira mulher a tornar-se Juíza no Brasil, Thereza Grisólia Tang, ingressou na Magistratura de Santa Catarina em 1954, e manteve-se na condição de única mulher magistrada naquele Estado por quase vinte anos<sup>4</sup>.

Esses registros revelam que o Ministério Público refletia, em alguma medida, mesmo que incipiente, os avanços de gênero que estavam sendo conquistados pela sociedade brasileira. Por outro lado, esse aparente pioneirismo não resultou em uma progressiva conquista de igualdade intrainstitucional. Ainda que atualmente a participação na carreira (ingresso, progressão e presença na política institucional e nos cargos de poder) seja feita por meio de condições tidas pelo senso comum como iguais entre homens e mulheres, cabe a reflexão sobre ser essa igualdade formal ou real e, para tanto, importante o registro histórico sobre a participação feminina como um todo.

A perspectiva feminista que permeia as reflexões que serão desenvolvidas nesta tese merece ser destacada, haja vista as diversas construções distorcidas cada vez mais disseminadas a seu respeito no contexto atual brasileiro. Neste sentido, a perspectiva feminista pode ser compreendida como o conjunto de movimentos sociais, políticos, ideologias, filosofias e teorias com o objetivo comum de promover a igualdade entre homens e mulheres. As abordagens feministas remontam às conquistas pelos direitos patrimoniais e contratuais iguais aos homens, passando pelo direito ao voto, à autonomia e integridade do próprio corpo, direitos reprodutivos e contraceptivos, até a diversificação experimentada no início do século XXI, ocasião em que emergiram questões como violência doméstica, desigualdade étnico-racial agravada pelo gênero, assédio sexual e estupro.

Importante para os trabalhos, nesta linha, o conceito de categoria gênero, que também merece ser apresentado. Como tal foi concebido nos anos 1970, tendo seu uso sido disseminado nas ciências nos idos dos anos 1980 e se refere à construção social do sexo em que mulheres e homens não são entendidos como mera decorrência da anatomia dos corpos, mas sim produtos da realidade sociocultural. A partir dessa premissa é que

---

2 CABRAL NETTO, Joaquim. “Ministério Público do Brasil – visão diacrônica de sua transformação”. In Ministério Público – vinte e cinco anos do novo perfil constitucional, São Paulo, 2013, p. 182-208. p. 201-202.

3 Cf. Decreto 21.076 do Código Eleitoral Provisório, de 1932.

4 Cf. <https://amab.jusbrasil.com.br/noticias/1972960/morre-a-primeira-juiza-do-brasil>, último acesso em 16.07.17 às 10h38.

Simone de Beauvoir, na obra “O Segundo Sexo”, afirma que “ninguém nasce mulher: torna-se mulher”<sup>5</sup>. A ideia por trás dessa proposição é que a sociedade atribui funções às pessoas a partir de suas diferenças biológicas. Feminino e masculino são associados a determinados padrões de comportamento e ligados socialmente a homens e mulheres, numa associação dicotômica: homem masculino, mulher feminina – construção, portanto, que atribui funções e comportamentos aos corpos biológicos, às quais esses devem corresponder e se encaixar. Tratam-se de elaborações simbólicas, nas quais às diferenças sexuais são atribuídos diferentes papéis aos indivíduos na organização social, econômica e política.

Daí porque torna-se importante distinguir e separar os conceitos de sexo e gênero, na medida em que sexo é um conceito marcado pela biologia e abordagem essencialista da natureza, enquanto gênero abarca a amplitude da construção histórica, social e política que implica abordagem relacional. Assim, como ensina Marlise Matos, o estudo de gênero atravessa as subjetividades individuais, as instituições, as culturas e as linguagens<sup>6</sup>, constituindo-se como uma ferramenta que ajuda a pensar o mundo e suas desigualdades para, então, superá-las.

A discussão de gênero refere-se ao modo como mulheres e homens estabelecem as relações entre si e na sociedade, sobre como cada um desempenha os papéis que lhes são atribuídos culturalmente. Mulheres e homens diferem-se biologicamente pelo sexo, mas também são social e culturalmente diferentes. E essas diferenças não se dão pela pura e simples diferença de natureza imposta biologicamente pelo sexo, mas principalmente porque a sociedade impõe oportunidades desiguais e assim torna-os efetivamente desiguais. Uma vez que se compreende que papéis de homens e mulheres são socialmente construídos, também se compreende que esses mesmos papéis são passíveis de desconstrução e reconstrução.

As Histórias do Ministério Público brasileiro e do feminismo, em especial a partir da década de 1990, entrelaçam-se na medida em que, no exercício das atribuições constitucionais, o Ministério Público, na consecução do objetivo fundamental da República de construção de uma sociedade livre, justa e solidária com a redução das desigualdades, protagonizou importantes iniciativas de indução de políticas públicas para enfrentamento da desigualdade de gênero.

Uma breve pesquisa pelos *sites* institucionais dos diversos ramos do Ministério Público brasileiro é suficiente para verificar uma dezena de iniciativas em que, seja através de órgão de apoio ou de execução, seja como responsável direto ou indireto, a indução de políticas públicas relacionadas à diversidade de gênero constitui estratégia institucional para promoção da igualdade.

Sem qualquer pretensão de esgotar, mas como forma de exemplificar essas atuações Ministeriais, citam-se alguns desses exemplos: “Núcleo de Gênero” (MPSP), “Comitê Gestor de Gênero e Raça” (MPF), “Questão de Gênero” (MPMT), “Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade” (MPT), “Centro de Atendimento à Vítima” (MPAC) e “Curso de Formação de Promotoras Populares de Defesa Comunitária” (MPMG).

---

5 BEAUVOIR, Simone de. “O Segundo Sexo: a experiência vivida”. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980, p.9.

6 MATOS, Marlise. “Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um *campo novo* para as ciências”. In Estudos Feministas, Florianópolis, v.16, n.2, 2008, p.333-357. p.3

Tais exemplos evidenciam que é possível identificar-se, nos mais diversos ramos do Ministério Público brasileiro, iniciativas que objetivam a promoção da igualdade de gênero e a indução de políticas públicas para o enfrentamento da desigualdade de gênero na sociedade brasileira. Ou seja, a questão de gênero é pensada para fora da instituição. Entretanto, quando se trata da reflexão e do enfrentamento em relação à desigualdade de gênero interna no Ministério Público brasileiro, percebe-se que não há o reconhecimento dessa desigualdade como fenômeno social, também experimentado nos diversos ramos do Ministério Público. Daí a importância de situar-se o lugar de fala desta tese a partir do feminismo, tal como acima exposto.

#### 4.A PRESENÇA DAS MULHERES COMO MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO, COMO PROCURADORAS GERAIS DE JUSTIÇA E COMO MEMBROS DO COLÉGIO DE PROCURADORES

A análise dos dados numéricos acerca da questão de gênero tem grande relevância para o desenvolvimento dos Ministérios Públicos Estaduais, uma vez que reflete o retrato da composição de cada uma das instituições, além de indicar quais serão as diretrizes que devem ser tomadas do ponto de vista político, no intuito de viabilizar os preceitos de igualdade e democracia. Neste estudo, fez-se um levantamento dos dados acerca da participação feminina nos MPEs e, em especial, na administração superior de cada uma das instituições. Um dos primeiros aspectos com que a pesquisa se deparou foi com o tratamento marginal da questão de gênero no âmbito intrainstitucional.

O primeiro sinal de que a questão de gênero é marginalizada em âmbito ministerial, emergiu do fato que os MPEs não possuem dados compilados acerca da participação feminina, mas sim, passaram a levantá-los após as solicitações feitas pelas autoras diretamente aos setores de recursos humanos de cada instituição e também ao Colégio de Diretores de Escolas e Centros de Aperfeiçoamento Funcional dos Ministérios Públicos do Brasil (CDEMP), através da ENAMP – Escola Nacional do Ministério Público.

Inicialmente, cumpre ressaltar que em todo país há, conforme dados de 2016, 10.650 membros ministeriais, dos quais 6.303 (59%) são do sexo masculino e 4.347 (41%) são do sexo feminino. Esse primeiro dado já revela uma constatação óbvia de que a participação feminina nos órgãos ministeriais não reflete a realidade da população brasileira, na qual 51.6% são mulheres, segundo dados do IBGE do ano de 2014.

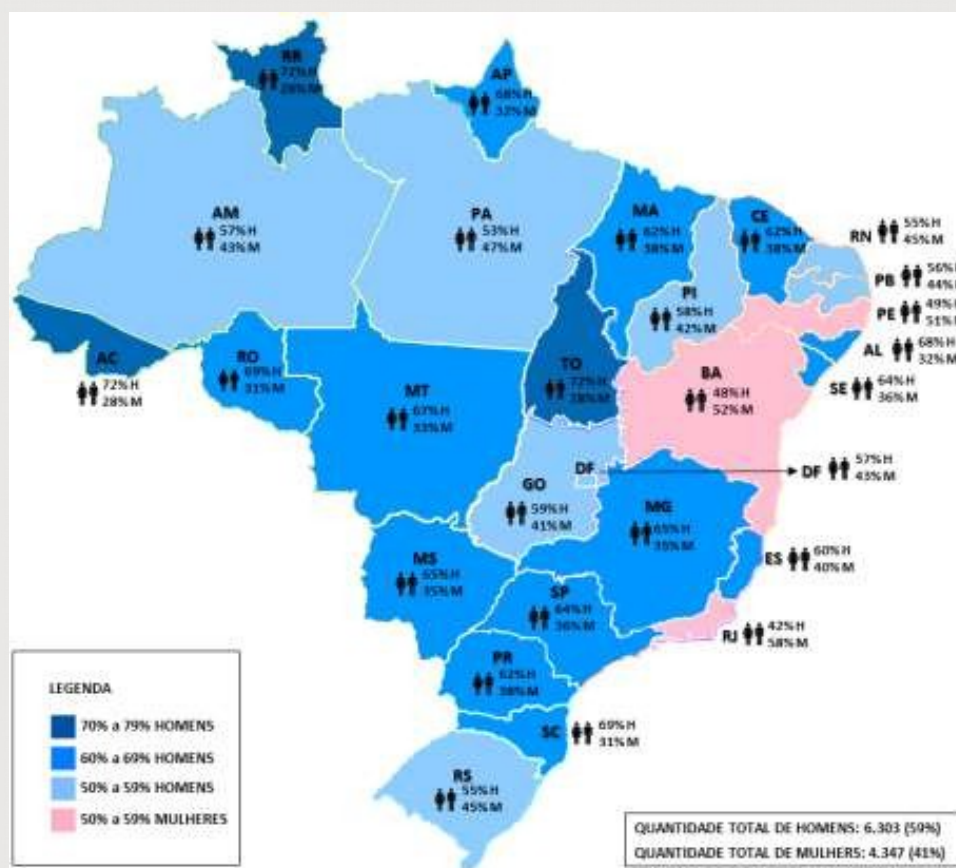
Outro aspecto importante é que, apesar de ter havido um aumento no número de mulheres que acessam o ensino universitário, esse avanço não se reflete no ingresso de novos membros nos MPEs. O levantamento dos dados dos aprovados no último concurso de cada um dos Estados mostra que, nos mais recentes certames para seleção de Promotores de Justiça, tiveram êxito 544 mulheres frente a 1.216 homens, o que traz uma média nacional de aprovações de 31% de mulheres contra 69% de homens. Tal cenário levanta o preocupante quadro de que, a se manter essa tendência, a participação feminina nos Ministérios Públicos do Brasil será reduzida, tendo em vista a taxa de aprovação masculina (69%) ser superior à proporção de homens já presentes nos quadros dos Ministérios Públicos do Brasil (59%). A conclusão evidente é que, em termos de composição feminina nos quadros ministeriais, está-se retrocedendo.

Ao passar-se à análise dos dados por regiões, as conclusões acima são reforçadas. Nota-se que as regiões Norte e Sul apresentam maiores quadros de desigualdade de representação de gênero. A região Norte conta com 62% de homens e 38% de mulheres na atuação ministerial, já a região Sul conta com 61% de homens e 39% de mulheres. A representação mais igualitária de gênero é encontrada na região Nordeste, com 54% de

homens e 46% de mulheres.

Considerando as unidades estaduais da Federação, tem-se apenas 3 Estados nos quais o número de mulheres supera o de homens, quais sejam: Pernambuco (PE), Bahia (BA) e Rio de Janeiro (RJ). Todavia, mesmo nesses, as diferenças não são significativas e não ultrapassam os 10%, à exceção do Rio de Janeiro (RJ). Nos Estados que possuem maioria de homens, a diferença ultrapassa os 150%, como ocorre em Roraima, Acre e Tocantins, que contam os três com 72% de homens e tão somente 28% de mulheres nos seus quadros de membros.

O mapa abaixo ilustra visualmente a situação ora narrada:



Fonte: elaboração própria, a partir de dados obtidos junto aos MPES

A par dessa constatada desigualdade de gênero entre membros, avulta em relevância, na sequência, a constatação da desigualdade de gênero no exercício dos cargos de Administração Superior e de Procuradores Gerais de Justiça no nosso país.

Considerando-se a natureza transitória do cargo de Procurador Geral de Justiça (PGJ), escolheu-se um recorte metodológico que considerou os anos de cada mandato. Dessa forma, cada ano de mandato corresponde a uma unidade para o referido cargo.

A pesquisa apontou que, apesar das mulheres serem 41% dos membros do Ministério Público, quando se trata dos cargos de Administração Superior, essa disparidade de representação aumenta, refletindo uma maior exclusão das mulheres da formalização da política institucional e das decisões que orientam os rumos do Ministério Público.

Verifica-se que, atualmente, segundo dados do Conselho Nacional dos Procuradores Gerais (CNPG), há apenas três mulheres Procuradoras Gerais de Justiça, as quais exercem os cargos nos Estados de Roraima (RR), Espírito Santo (ES) e Bahia (BA). Assim, as mulheres representam 11,5% dos membros do CNPG, que agrega os Chefes de cada Ministério Público do Brasil.

O caso peculiar do Estado do Rio de Janeiro (RJ) ilustra bem a tese levantada neste estudo e merece ser destacado. Nessa unidade da Federação, apesar de haver maioria de 58% de mulheres, na última década não houve nenhuma Procuradora Geral de Justiça. Esse quadro é similar ao que ocorre nos cargos do poder executivo e legislativo no país: as mulheres são maioria da população, mas isso não se espelha nas cúpulas de poder.

Verifica-se, nos dados, que mesmo nos Estados nos quais há maioria feminina, as mulheres encontram dificuldade em alcançar a administração superior. Ao se analisar o quadro geral brasileiro, a desigualdade também é evidente.

No Brasil há 12 Estados, isto é, quase metade das unidades da Federação, que na última década não tiveram nenhuma Procuradora Geral de Justiça do sexo feminino, quais sejam: Amazonas (AM), Rondônia (RO), Pará (PA), Alagoas (AL), Pernambuco (PE), Rio Grande do Norte (RN), São Paulo (SP), Rio de Janeiro (RJ), Paraná (PR), Santa Catarina (SC), Mato Grosso (MT) e Goiás (GO). Minas Gerais (MG) só não se encontra na lista porque, de 2 de outubro a 14 de novembro do ano de 2014, Maria Odete Souto Pereira assumiu o cargo, em razão da necessidade de desincompatibilização do então PGJ para disputa de nova eleição. Entretanto, pela circunstância absolutamente transitória de seu mandato, na prática, é como se Minas Gerais não tivesse contado com uma mulher na condução da Instituição. Tal situação demonstra que a participação feminina, quando se trata da assunção da principal cadeira do Ministério Público Estadual, é bastante pequena.

Destaca-se que entre janeiro de 2007 e dezembro de 2016, houve, considerando o parâmetro acima citado, 229 Procuradores Gerais de Justiça, dos quais somente 44 foram mulheres, isto é, apenas 16% do total. Este percentual, como já foi dito, está próximo àquele existente para os cargos eletivos do Poder Executivo e Legislativo, o que aponta para uma enorme discrepância da realidade da composição social brasileira. Consequentemente, tal situação delega a segundo plano as políticas voltadas para as mulheres e a visão feminina como instrumento de transformação dessas instituições.

Nesse mesmo sentido, no Colégio de Procuradores de Justiça, órgão da administração superior e de execução do Ministério Público, que é integrado por todos os Procuradores de Justiça em exercício e presidido pelo Procurador-Geral, as distorções quanto à participação feminina são claras. No Brasil há, hoje, 1.389 Procuradores de Justiça, dos quais 881 (64%) são homens e 508 (36%) são mulheres.

Ao analisar a composição dos Colégios de Procuradores de Justiça nas regiões do país, novamente, o Nordeste se destaca como aquele de maior paridade, na qual há 51% de mulheres e 49% de homens, sendo também a única região cujo número de mulheres supera o de homens. Já a região Sul desponta como a mais desigual (72% de homens e 28% de mulheres), seguida da região Norte (66% de homens e 34% de mulheres), região Sudeste (65% de homens e 35% de mulheres) e região Centro-Oeste (64% de homens e 36% de mulheres). O quadro revela, mais uma vez, que se há desigualdade na participação feminina entre os

membros do Ministério Público do Brasil, quando se trata dos órgãos da administração superior, tal disparidade é ainda maior. A tabela abaixo contribui na visualização dessas discrepâncias.

**Proporção de homens e mulheres nos MPEs e em seus cargos de Administração Superior**

	HOMENS	MULHERES
Média Nacional de Membros	59%	41%
Média Nacional no Colégio de Procuradores	64%	36%
Média Nacional de Procuradores Gerais de Justiça	84%	16%

Fonte: elaboração própria, a partir de dados obtidos junto aos MPEs

Importante enfatizar que mesmo em Estados nos quais há maioria de mulheres no Colégio de Procuradores, existem casos onde nunca houve, na última década, uma Procuradora Geral de Justiça, são eles: Pernambuco, Amazonas, Rio Grande do Norte e Rio de Janeiro.

Do exposto emerge que, além de as mulheres serem minoria entre os membros do Ministério Público, quando se consideram os cargos de Chefia a disparidade torna-se ainda maior. Isso aponta para uma evidente necessidade de compreensão e tomada de ações pelos Ministérios Públicos do Brasil, no sentido de buscar a igualdade e a proteção das minorias não somente no trabalho ministerial junto à sociedade, mas também direcionando-as para o público interno da Instituição.

A percepção das desigualdades constatadas até aqui é reforçada pela análise da composição da Câmara de Procuradores de Justiça e do Conselho Superior do Ministério Público.

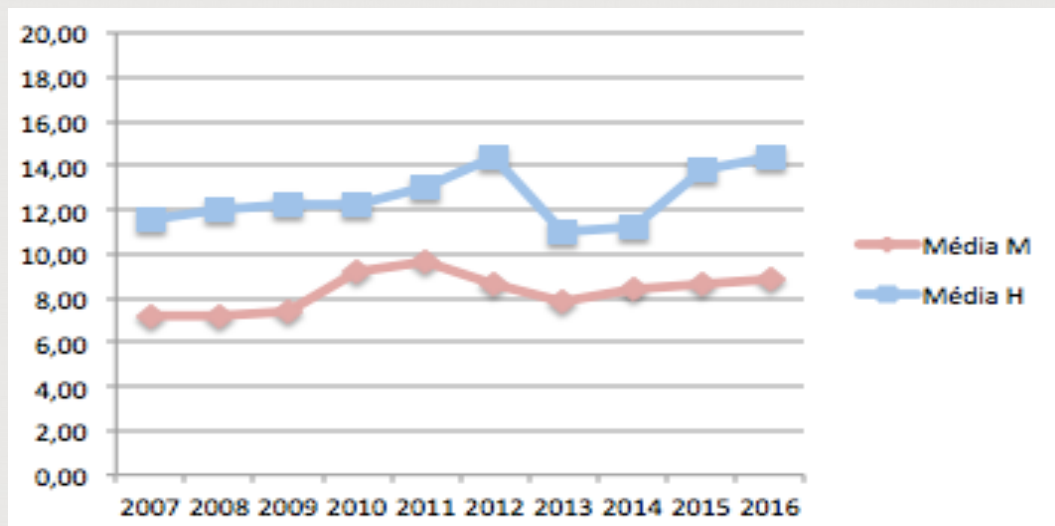
A Câmara de Procuradores é um órgão especial existente em alguns Estados, no âmbito do Colégio de Procuradores, composta por membros natos, mais antigos e eleitos. Apesar das especificidades de cada Estado, em regra, cumpre à Câmara de Procuradores de Justiça, entre outras atividades, reexaminar ato praticado ou decisão proferida pelo Procurador-Geral de Justiça, pelo Corregedor-Geral do Ministério Público e pelo Conselho Superior do Ministério Público, aprovar os projetos de criação, transformação e extinção de cargos e serviços auxiliares, além da proposta orçamentária anual, estabelecer critérios objetivos para a divisão dos serviços das Procuradorias e Promotorias de Justiça, processar e julgar o pedido de revisão de processo administrativo disciplinar, aprovar o regulamento do Concurso para Ingresso na Carreira do Ministério Público e da respectiva Escola de Aperfeiçoamento Funcional. Além disso, parte das atribuições do Colégio de Procuradores pode ser delegada à Câmara de Procuradores.

## Membros de Câmaras de Procuradores divididos por Estado e gênero (2007-2016)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
MPRJ	M	8	7	7	11	11	6	7	10	9	8
	H	14	15	15	11	11	16	15	12	13	14
MPAC	M	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
	H	7	7	7	9	9	9	9	9	9	9
MPRR	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	H	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6
MPMG	M	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4
	H	20	21	22	23	24	26	8	8	21	22
MPPE	M	17	18	19	22	24	23	21	21	21	23
	H	14	14	14	15	15	15	17	21	20	21
Média	M	7,20	7,20	7,40	9,20	9,60	8,60	7,80	8,40	8,60	8,80
	H	11,60	12,00	12,20	12,20	13,00	14,40	11,00	11,20	13,80	14,40

Fonte: elaboração própria, a partir de dados obtidos junto aos MPes

## Evolução da composição por gênero das Câmaras de Procuradores (2007-2016)



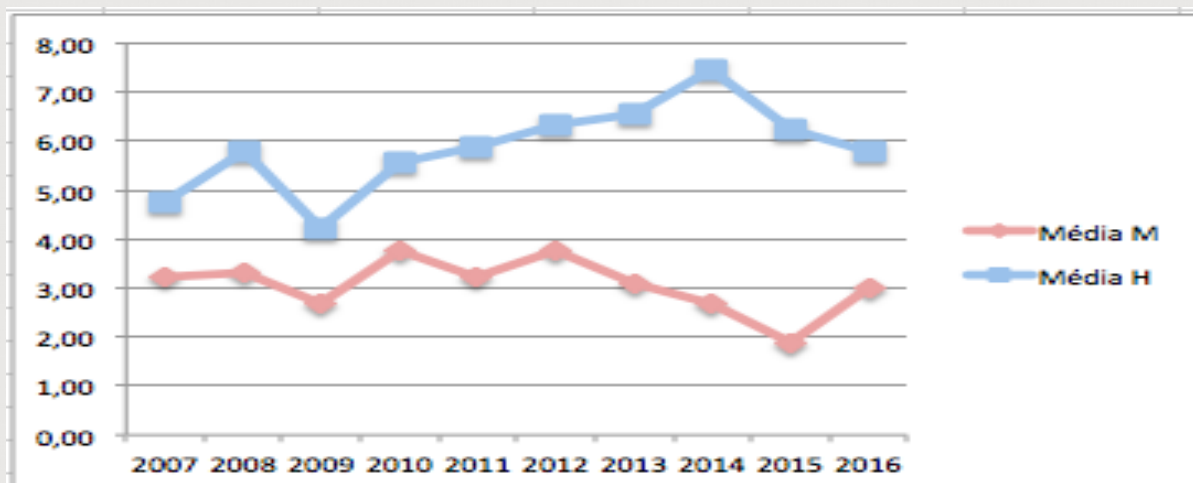
Fonte: elaboração própria, a partir de dados obtidos junto aos MPes

## Membros dos Conselhos Superiores do Ministério Público divididos por Estado e Gênero (2007-2016)

		MEMBROS NO CONSELHO SUPERIOR										
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
MPRJ	M	5	5	5	3	4	3	3	2	2	3	
	H	3	3	3	6	4	5	5	6	6	5	
MPAC	M	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	
	H	3	2	2	4	4	3	3	4	4	1	
MPBA	M	5	10	5	9	4	14	7	10	2	8	
	H	4	9	4	10	6	11	4	11	8	10	
MPMA	M	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	
	H	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	
MPMS	M	1	3	3	2	3	3	1	1	2	2	
	H	5	4	4	3	6	6	8	8	9	9	
MPGO	M	0	2	2	6	5	3	2	2	1	3	
	H	0	5	4	5	4	2	7	9	7	7	
MPPR	M	8	0	2	0	3	0	3	2	4	1	
	H	8	9	9	3	14	16	13	14	8	6	
MPRR	M	3	3	3	3	3	3	2	0	0	0	
	H	4	0	0	0	0	0	1	3	3	3	
MPMG	M	2	3	0	6	2	1	3	2	1	3	
	H	12	16	8	16	12	12	16	9	8	7	
Média	M	3,22	3,33	2,67	3,78	3,22	3,78	3,11	2,67	1,89	3,00	
	H	4,78	5,78	4,22	5,56	5,89	6,33	6,56	7,44	6,22	5,78	

Fonte: elaboração própria, a partir de dados obtidos junto aos MPES

## Evolução da composição por gênero dos Conselhos Superiores do Ministério Público (2007-2016)



Fonte: elaboração própria, a partir de dados obtidos junto aos MPES

A composição por gênero deste importante órgão, que já não era equilibrada há dez anos, sofreu expressiva redução da participação feminina, agravando um quadro que já era desfavorável e evidenciando um retrocesso significativo na busca da igualdade de gênero dentro dos órgãos Ministeriais. Mesmo no Rio de Janeiro e na Bahia, que apresentam no quadro geral uma maioria de membros mulheres, constata-se que essas perderam espaço ao longo dos anos. Situação semelhante pode ser observada no Estado do Paraná em que houve uma composição equânime entre homens e mulheres no ano de 2007 e, ao longo dos anos, os índices não foram mantidos, ocorrendo uma inversão, com considerável superioridade do gênero masculino.



## 5. DOS CARGOS E FUNÇÕES DE PODER NO MINISTÉRIO PÚBLICO

A diversidade dos Ministérios Públicos nos Estados da Federação, cada qual normatizado por legislação específica, reflete-se nos diferentes organogramas e divisão de funções estratégicas exercidas por seus membros, sendo certo que todos contam com os cargos de Procurador Geral e Corregedor, bem como funções de assessoria a estes para o exercício da administração superior da instituição, enquanto a função de Ouvidoria vem sendo gradativamente instalada.

Dentro do limite temporal dos dados analisados (2007 a 2016), e com base nos quantitativos fornecidos pelos 12 MPEs, verifica-se que algumas funções são diversificadas: previsão ou não da função de subprocuradores gerais, número de assessores em cada uma dessas instâncias de poder institucional e a previsão de núcleos ou centro de apoio em áreas de intervenção específica, ocupados por membros para o exercício de funções de confiança do Procurador Geral.

Uma circunstância, no entanto, é recorrente: tanto os cargos quanto as funções de poder sempre são majoritariamente exercidos por homens, e isso acontece mesmo nos MPs em que as mulheres são maioria (RJ e BA, conforme dados analisados).

Na Bahia, onde as mulheres são a maioria dos membros do Ministério Público desde o início do período analisado, apenas em 2016 há o registro de uma PGJ e mesmo neste caso sua assessoria é composta 80% por homens. Por outro lado, verifica-se uma equidade aparente nas funções de subprocuradores e em confiança, observada nos anos de 2008, 2011 e 2016, sendo que nos demais períodos observados a superioridade masculina é a regra, apesar da ligeira superioridade feminina na instituição, variando entre 51 e 52,8% no período pesquisado. No caso do Rio de Janeiro, embora o percentual de mulheres seja superior (entre 57 e 58% no período analisado), não há registro da chefia da instituição por uma mulher como PGJ. Os gabinetes da administração superior são igualmente chefiados por homens, que atribuem as assessorias e as funções de confiança majoritariamente a homens.

O Ministério Público de Minas Gerais registra uma mulher como PGJ nos anos de 2010 e 2014, e a chefia de gabinete predominantemente masculina em todos os períodos, assim como os cargos de assessoria da Procuradoria Geral, sempre em percentagem mais expressiva do que no quadro geral de membros. O Ministério Público do Mato Grosso registrou uma mulher no cargo de PGJ entre os anos de 2009 a 2016, com chefia de gabinete e ouvidoria também feminina, enquanto o Ministério Público do Mato Grosso do Sul registrou a presença feminina na chefia da instituição apenas no ano de 2007, com uma mulher na chefia de gabinete em 2008, ano posterior. No entanto, a assessoria manteve a percentagem aproximadamente equivalente de mulheres do geral da instituição, em torno de 30%.

O Ministério Público de Pernambuco, com percentagem entre 50 e 52% de mulheres na instituição, não registrou mulher no cargo de Procurador-Geral no período da amostra, com subprocuradoras gerais apenas nos anos de 2010 e 2012 e presença feminina nessas funções, ainda que em minoria, nos demais anos. Em Goiás não há registro da presença feminina na chefia da Procuradoria-Geral de Justiça nem na Corregedoria Geral do Ministério Público. Nas assessorias, no entanto, mantém-se a percentagem aproximada de 35% de mulheres, que compõem um pouco mais de um terço da instituição no período da amostra. No Ministério Público do Paraná tampouco houve mulheres na liderança da instituição no período analisado. Apenas a partir de 2011 registra-se, de forma tímida, a presença feminina na Procuradoria-Geral de Justiça, com uma subprocuradora geral entre os anos 2012/2015. Na assessoria do gabinete, com registros apenas a partir de 2011, a presença de mulheres nas

funções de poder foi inferior ao terço dos membros do sexo feminino na instituição.

Em linha ligeiramente diferente do padrão observado de exclusão feminina dos cargos de poder, no Ministério Público de Roraima, com número reduzido de membros, dos quais menos que um terço é composto de mulheres, registra-se a presença de uma mulher na Procuradoria-Geral nos anos de 2011, 2015 e 2016, sendo a chefia de gabinete sempre feminina durante a década analisada, mesmo com um homem exercendo o cargo de Procurador-Geral. A assessoria também é bastante igualitária.

A exceção definitiva à regra fica, entretanto, identificada no caso do Estado do Maranhão. Neste o Ministério Público se destaca pela presença constante de mulheres em cargos de chefia da instituição: de 2010 a 2016 é uma mulher que ocupa a Procuradoria-Geral de Justiça. Além disso, a presença feminina em cargos de assessoria é mantida em percentagens assemelhadas ao número de membros mulheres na instituição.

Quando se voltam as atenções para a análise da composição de gênero das Corregedorias, observa-se que quase todas as funções dessa no período analisado foram exercidas por homens. O cargo de Corregedor Geral do Ministério Público foi quase sempre posto reservado a homens ao longo da década analisada. Dos 11 Ministérios Públicos que forneceram os dados completos, apenas três registraram uma mulher na função de Corregedor Geral. Mesmo no Ministério Público da Bahia, composto em sua maioria por mulheres, no período analisado, a ausência feminina em cargos de poder é um fato: nenhuma mulher ocupou o cargo de corregedor na década analisada!

O Ministério Público do Rio de Janeiro, estado também com maioria dos membros do sexo feminino no período analisado, verifica-se que entre 2011 a 2014 uma mulher ocupou a Corregedoria Geral, com assessoria composta em sua maioria por mulheres naqueles períodos e nos demais, apesar da chefia da Corregedoria ser masculina, com exceção nos anos de 2009 e 2010, período anterior à eleição de uma mulher, no qual os homens eram em número superior.

No Ministério Público do Maranhão, no período de 2007/2010, uma mulher ocupou o cargo de Corregedora Geral, com assessoria feminina predominante apenas no primeiro biênio, entre 2007 e 2008. A partir de então, apesar de mantida a representatividade feminina na Corregedoria Geral, os homens passaram a assessorar, em maioria, e a partir de 2011 o cargo voltou a ser ocupado por homens. Outros dois MPEs tiveram uma mulher no cargo de Corregedor: o Ministério Público do Acre, entre 2015/2016, e Ministério Público de Roraima, durante todo o período analisado. Porém, mesmo nestes períodos, sua assessoria foi predominante masculina.

O Ministério Público do Paraná nunca registrou presença feminina na chefia da Corregedoria Geral, seja antes ou no período da amostra, e sua assessoria tampouco guardou proporcionalidade com o número de mulheres na instituição, em estáveis 38%, sendo sempre superior o número de assessores do sexo masculino no período analisado.

Cabe observar brevemente a função de Ouvidoria, a qual ainda vem sendo gradativamente implantada, com atribuições diversas, em diferentes Estados. Naqueles em que está ativa, o que se constata, na linha dos demais cargos institucionais de poder, é a superioridade masculina no exercício da função de Ouvidor. Infelizmente, não é excepcional a situação de Estados que nunca tiveram uma Ouvidora, a saber: Paraná, Goiás, Mato Grosso do Sul e Acre.

Registre-se, por fim, que no Ministério Público de Minas Gerais a função de Ouvidor foi exercida por mulheres em metade do período, a partir de 2012, assim como no MPBA. No Pará, registra-se a presença feminina na Ouvidoria a partir de sua instituição, em 2013, no que contribuiu para equilibrar a presença de

mulheres nas funções de poder daquele Ministério Público, com representatividade feminina bem equilibrada desde então, destacando-se, por todos, o Ministério Público do Maranhão, pela presença feminina na Ouvidoria em 7 dos 10 anos analisados.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÕES OBJETIVAS

Se é verdade que *"hoje as mulheres ocupam, com brilhantismo, não apenas cargos de execução no Ministério Público. Elas foram muito além, como Procuradoras-Gerais, Corregedoras-Gerais ou Ouvidoras-Gerais do Ministério Público Estadual e Federal; como integrantes do Conselho Nacional do Ministério Público e do Conselho Nacional da Magistratura. Também como Ministras do STF, elas com brilhantismo, se fizeram presentes"*, como afirmou Cabral Netto<sup>7</sup>, não é menos verdade que isso ocorreu - e ocorre - de forma excepcional.

A análise empírica dos dados trazidos permite constatar escancarada diferença numérica de representatividade de gênero intrainstitucional. Não obstante haja, há anos, maioria feminina em ingresso e conclusão de cursos superiores nas Universidades Brasileiras<sup>8</sup>, o MPE brasileiro apresenta tendência inversa no que diz respeito ao ingresso de mulheres em seus quadros, bem como no respectivo alcance de cargos de poder institucional. A disparidade numérica de gênero tem início já nas aprovações e, como analisado, perpassa por todas as fases da carreira, culminando em baixa ou nenhuma representatividade feminina nos cargos de administração superior. A participação da mulher no Ministério Público, e sobretudo nos cargos de poder, que definem o desenho das políticas institucionais, é minoritária e, por que não dizer, figurativa.

Apresentam-se as conclusões objetivas, que passam a ser elencadas.

1) É imperioso que sejam desenvolvidos estudos, que sejam fomentadas discussões sobre a questão de gênero e que seja promovido maior equilíbrio na composição dos órgãos de poder intrainstitucional pelos diversos ramos do Ministério Público brasileiro.

2) Deve ser garantida a participação equilibrada na Banca Examinadora de Concursos Públicos, conforme a APMP Mulher requereu ao Conselho Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo para a banca examinadora do 92º Concurso de Ingresso na carreira da Instituição<sup>9</sup>.

3) Precisa ser construída uma política institucional para enfrentamento da desigualdade de gênero, a ser formulada pelo Conselho Nacional do Ministério Público, com a participação democrática do Ministério Público Brasileiro, tal como ocorreu no Conselho Nacional de Justiça.

4) Deve ser garantida maior representatividade de mulheres nos órgãos Colegiados e em cargos individuais, garantindo-se nestes a alternância de poder entre homens e mulheres.

<sup>7</sup> Cabral Netto, op.cit., p. 202.

<sup>8</sup> Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/212-educacao-superior-1690610854/21140-maioria-e-feminina-em-ingresso-e-conclusao-nas-universidades>. Acesso em 21.07.17.

<sup>9</sup> Disponível em: <https://www.apmp.com.br/index.php/swap/6219-apmp-mulher-requer-representante-feminina-em-banca-de-concurso>. Acesso em 21.07.17.

Como é possível antever, essas propostas serão facilmente estigmatizadas como ousadas no sentido pejorativo do termo, numa revelação da normalidade com que se aceita que as mulheres não pertencem aos círculos de poder. Entretanto, se bem se refletir a respeito, elas precisam estar na pauta de discussão de uma Instituição que se proponha a construir a superação da desigualdade de gênero.

José Saramago, em frase já conhecida da herança literária mundial, chama todos a olharem para as cegueiras sociais e convoca os que se preocupam com a construção de um mundo em bases mais igualitárias. Provoca o sociólogo português, em “Ensaio sobre a cegueira”: “Se podes olhar, vê. Se podes ver, repara”. Este trabalho dá condições de ver aos que podem olhar. Cabe, a partir de então, reparar.

Apresentam-se as conclusões objetivas, que passam a ser elencadas.

1) É imperioso que sejam desenvolvidos estudos, que sejam fomentadas discussões sobre a questão de gênero e que seja promovido maior equilíbrio na composição dos órgãos de poder intrainstitucional pelos diversos ramos do Ministério Público brasileiro.

2) Deve ser garantida a participação equilibrada na Banca Examinadora de Concursos Públicos, conforme a APMP Mulher requereu ao Conselho Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo para a banca examinadora do 92º Concurso de Ingresso na carreira da Instituição<sup>9</sup>.

3) Precisa ser construída uma política institucional para enfrentamento da desigualdade de gênero, a ser formulada pelo Conselho Nacional do Ministério Público, com a participação democrática do Ministério Público Brasileiro, tal como ocorreu no Conselho Nacional de Justiça.

4) Deve ser garantida maior representatividade de mulheres nos órgãos Colegiados e em cargos individuais, garantindo-se nestes a alternância de poder entre homens e mulheres.

Como é possível antever, essas propostas serão facilmente estigmatizadas como ousadas no sentido pejorativo do termo, numa revelação da normalidade com que se aceita que as mulheres não pertencem aos círculos de poder. Entretanto, se bem se refletir a respeito, elas precisam estar na pauta de discussão de uma Instituição que se proponha a construir a superação da desigualdade de gênero.

José Saramago, em frase já conhecida da herança literária mundial, chama todos a olharem para as cegueiras sociais e convoca os que se preocupam com a construção de um mundo em bases mais igualitárias. Provoca o sociólogo português, em “Ensaio sobre a cegueira”: “Se podes olhar, vê. Se podes ver, repara”. Este trabalho dá condições de ver aos que podem olhar. Cabe, a partir de então, reparar.

## DESTAQUE

### LEI Nº 13.655, DE 25 DE ABRIL DE 2018

**Inclui no Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), disposições sobre segurança jurídica e eficiência na criação e na aplicação do direito público.**

Art. 1º O Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), passa a vigorar acrescido dos seguintes artigos:

"Art. 20. Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão.

Parágrafo único. A motivação demonstrará a necessidade e a adequação da medida imposta ou da invalidação de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa, inclusive em face das possíveis alternativas."

"Art. 21. A decisão que, nas esferas administrativa, controladora ou judicial, decretar a invalidação de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa deverá indicar de modo expresso suas consequências jurídicas e administrativas.

Parágrafo único. A decisão a que se refere o caput deste artigo deverá, quando for o caso, indicar as condições para que a regularização ocorra de modo proporcional e equânime e sem prejuízo aos interesses gerais, não se podendo impor aos sujeitos atingidos ônus ou perdas que, em função das peculiaridades do caso, sejam anormais ou excessivos."

"Art. 22. Na interpretação de normas sobre gestão pública, serão considerados os obstáculos e as dificuldades reais do gestor e as exigências das políticas públicas a seu cargo, sem prejuízo dos direitos dos administrados.

§ 1º Em decisão sobre regularidade de conduta ou validade de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa, serão consideradas as circunstâncias práticas que houverem imposto, limitado ou condicionado a ação do agente.

§ 2º Na aplicação de sanções, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para a administração pública, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes do agente.

§ 3º As sanções aplicadas ao agente serão levadas em conta na dosimetria das demais sanções de mesma natureza e relativas ao mesmo fato."

"Art. 23. A decisão administrativa, controladora ou judicial que estabelecer interpretação ou orientação nova sobre norma de conteúdo indeterminado, impondo novo dever ou novo condicionamento de direito, deverá prever regime de transição quando indispensável para que o novo dever ou condicionamento de direito seja cumprido de modo proporcional, equânime e eficiente e sem prejuízo aos interesses gerais.

Parágrafo único. (VETADO)."

"Art. 24. A revisão, nas esferas administrativa, controladora ou judicial, quanto à validade de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa cuja produção já se houver completado levará em conta as orientações gerais da época, sendo vedado que, com base em mudança posterior de orientação geral, se declarem inválidas situações plenamente constituídas.

Parágrafo único. Consideram-se orientações gerais as interpretações e especificações contidas em atos públicos de caráter geral ou em jurisprudência judicial ou administrativa majoritária, e ainda as adotadas por prática administrativa reiterada e de amplo conhecimento público."

"Art. 25. (VETADO)."

"Art. 26. Para eliminar irregularidade, incerteza jurídica ou situação contenciosa na aplicação do direito público, inclusive no caso de expedição de licença, a autoridade administrativa poderá, após oitiva do órgão jurídico e, quando for o caso, após realização de consulta pública, e presentes razões de relevante interesse geral, celebrar compromisso com os interessados, observada a legislação aplicável, o qual só produzirá efeitos a partir de sua publicação oficial.

§ 1º O compromisso referido no caput deste artigo:

I - buscará solução jurídica proporcional, equânime, eficiente e compatível com os interesses gerais;

II - (VETADO);

III - não poderá conferir desoneração permanente de dever ou condicionamento de direito reconhecidos por orientação geral;

IV - deverá prever com clareza as obrigações das partes, o prazo para seu cumprimento e as sanções aplicáveis em caso de descumprimento.

§ 2º (VETADO)."

"Art. 27. A decisão do processo, nas esferas administrativa, controladora ou judicial, poderá impor compensação por benefícios indevidos ou prejuízos anormais ou injustos resultantes do processo ou da conduta dos envolvidos.

§ 1º A decisão sobre a compensação será motivada, ouvidas previamente as partes sobre seu cabimento, sua forma e, se for o caso, seu valor.

§ 2º Para prevenir ou regular a compensação, poderá ser celebrado compromisso processual entre os envolvidos."

"Art. 28. O agente público responderá pessoalmente por suas decisões ou opiniões técnicas em caso de dolo ou erro grosseiro.

§ 1º (VETADO).

§ 2º (VETADO).

§ 3º (VETADO)."

"Art. 29. Em qualquer órgão ou Poder, a edição de atos normativos por autoridade administrativa, salvo os de mera organização interna, poderá ser precedida de consulta pública para manifestação de interessados, preferencialmente por meio eletrônico, a qual será considerada na decisão.

§ 1º A convocação conterà a minuta do ato normativo e fixará o prazo e demais condições da consulta pública, observadas as normas legais e regulamentares específicas, se houver.

§ 2º (VETADO)."

"Art. 30. As autoridades públicas devem atuar para aumentar a segurança jurídica na aplicação das normas, inclusive por meio de regulamentos, súmulas administrativas e respostas a consultas.

Parágrafo único. Os instrumentos previstos no caput deste artigo terão caráter vinculante em relação ao órgão ou entidade a que se destinam, até ulterior revisão."

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, salvo quanto ao art. 29 acrescido à Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), pelo art. 1º desta Lei, que entrará em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação oficial.

Brasília, 25 de abril de 2018; 197º da Independência e 130º da República.

## PROPOSTA DE DISCIPLINA NORMATIVA

### **CORREGEDORIA PROPÕE AO PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA ASSINATURA DE ATO QUE INSTITUI A RESOLUÇÃO CONSENSUAL DE CONFLITOS DISCIPLINARES QUE ENSEJARIAM ADVERTÊNCIA OU CENSURA**

No dia 14/03/2018, o Corregedor-Geral encaminhou ao Procurador-Geral de Justiça minuta da resolução conjunta que pretende instituir o Ajustamento Disciplinar e regulamentar, no âmbito do regime disciplinar dos órgãos de execução do Ministério Público do Estado de Minas Gerais, a resolução consensual de conflitos, controvérsias e problemas.

Em linhas gerais, tal proposta de Resolução diz respeito à aplicação e ao cumprimento das penas de advertência e censura, as mais brandas previstas na Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais, em seu art. 208, incisos I e II, bem como à hipótese de inobservância dos deveres do cargo que, por não apresentarem cominação expressa de penalidade, autorizam a inscrição de nota desabonadora nos assentos funcionais. O Ajustamento Disciplinar está concebido a partir do atendimento de certos requisitos, como (i) inexistência de má-fé, (ii) histórico funcional indicativo da suficiência e da adaptação da medida, em atenção à infração funcional apurada, (iii) inexistência ou insignificância do prejuízo ao erário, ou manifestação de disponibilidade para sua reparação, (iv) inexistência de procedimento disciplinar administrativo em curso, para apuração de infração para a qual se comine penalidade de censura, disponibilidade compulsória ou remoção compulsória, (v) inexistência de ajustamento disciplinar celebrado nos últimos 2 (dois) anos, (vi) inexistência de penalidade disciplinar aplicada, definitivamente, nos últimos 2 (dois) anos.

Na missiva encaminhada ao Procurador-Geral de Justiça, o Corregedor salienta que “A adoção de tais medidas em tudo vai ao encontro do conjunto normativo vigente, sobretudo no que se refere às mudanças introduzidas pelo novo Código de Processo Civil – que determina ao Estado a promoção da solução consensual dos conflitos, sempre que possível (art. 3º, § 2º, do Código de Processo Civil) –, pela Resolução CNMP n.º 118/2014 – que dispõe sobre a implementação e a adoção de mecanismos de autocomposição, como a negociação, a mediação, a conciliação, o processo restaurativo e as convenções processuais –, pela Resolução CNMP n.º 181/2017 – que instituiu a possibilidade negocial de solução de conflitos criminais de média gravidade, por meio de acordo de não persecução penal – e pela Resolução CNMP n.º 179/2017 – que admitiu, no sistema de responsabilidade por atos de improbidade administrativa, a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta –, normas essas todas embasadoras da minuta do ato conjunto ora apresentada.”

O Ajustamento Disciplinar somente poderá ser levado a efeito quando, cumpridos os requisitos regulamentares e constatada a existência de irregularidade funcional, mostrar-se como a solução mais indicada para o caso, empregando-se, para tanto, o procedimento de Resolução Consensual de Conflitos, Controvérsias e Problemas (RCCP), cuja regulamentação se encontra no art. 5º do Ato CGMP n.º 1/2018, com respaldo no próprio Regimento da Corregedoria aprovado pela Eg. Câmara de Procuradores.

Em havendo a resolução consensual da irregularidade funcional, formalizar-se-á Termo de Ajustamento Disciplinar (TAD), com observância das seguintes diretrizes: (i) recomposição da ordem jurídico-administrativa, inclusive com a reparação de danos e a recuperação dos custos administrativos do controle interno, (ii) sensibilização do membro do Ministério Público para o eficiente desempenho de suas atribuições, inclusive mediante recomendações e/ou orientações, (iii) aperfeiçoamento do serviço público, (iv) prevenção de novas infrações administrativas e (v) promoção da cultura da moralidade e da eticidade no serviço público.

O Ajustamento Disciplinar poderá ocorrer sob as formas de Transação Administrativa Disciplinar – como alternativa à sindicância/advertência – e de Suspensão Condicional do Procedimento Disciplinar Administrativo – como alternativa ao PDA/censura.

Em suas disposições finais e transitórias, o ato normativo conjunto disporá ainda sobre sua aplicação supletiva ao regime jurídico disciplinar dos ocupantes dos quadros dos serviços auxiliares do Ministério Público do Estado de Minas Gerais, nas hipóteses materiais previstas no Decreto Estadual n.º 46.906, de 16/12/2015, que já instituiu a solução consensual do conflito disciplinar no Estado de Minas Gerais.

A Corregedoria-Geral aguarda a análise da Administração Superior e eventuais sugestões para aprimoramento do texto para que o ato conjunto seja assinado e publicado.

## DICA DE PORTUGUÊS

### ACERCA DE, CERCA DE

Hoje vamos conversar sobre essas expressões que, às vezes, levam-nos a equívocos indesejáveis.

De início, entendamos o sentido das locuções “acerca de” e “cerca de”.

“Acerca de”, conforme ensina o *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, significa “a respeito de, quanto a, sobre”.<sup>[1]</sup> Ou seja: “acerca de” é conectivo empregado para traduzir uma ideia de assunto.

“**Acerca da** legitimidade da autoridade coatora, o entendimento da jurisprudência é o seguinte.”

□

“Os réus discutiam **acerca da** propriedade da droga quando foram surpreendidos pelos Policiais Militares.”

□



“O juiz inquiriu o réu **acerca do** destino dado à droga.”

□

“Antes de se manifestar **acerca do** pedido de guarda, o Promotor de Justiça requereu a realização de estudo social.”

“Cerca de”, ainda em conformidade com o *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, significa “nas proximidades de, junto a, perto de”, “aproximadamente, quase”.[\[2\]](#)

“**Cerca de** oito mil pessoas compareceram à manifestação.”

□

“**Cerca de** dez pais compareceram à reunião na escola dos filhos.”

## ATENÇÃO

A expressão “cerca de” pode vir precedida da preposição “a” ou do verbo “há”.[\[3\]](#)

“Os processos foram distribuídos **a cerca de** cinco juízes substitutos.”

“As doações ilegais destinaram-se **a cerca de** cem eleitores.”

□

“O réu afirmou que, **há cerca de** dois meses, foi agredido pelo pai da vítima.”

“A vítima mudou-se para perto da casa do réu **há cerca de** dois meses.”

Nos exemplos acima, verifique que o “a” que antecede a locução “cerca de” é exigido pelo nome e pelo verbo que a antecedem (distribuídas *a...*; destinaram-se *a...*). Já o “há” que antecede a mesma locução decorre da ideia de tempo passado.

## Curiosidade

A existência de palavras (*acerca* e *cerca*) cuja grafia é muito semelhante (não idêntica) e o sentido totalmente diferente é conhecida como Paronímia (“palavras parecidas na forma e diferentes no significado”).<sup>[4]</sup>

---

[1] HOUAIS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 51.

[2] HOUAIS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 676.

[3] CEGALLA, Domingos Paschoal. *Dicionário de dificuldades da língua portuguesa*. 2. ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999. p. 6

[4] BECHARA, Evanildo. *Moderna gramática portuguesa*. 37. ed. atualizada pelo novo Acordo Ortográfico. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009. p. 405.

## ESTATÍSTICA

### Expedientes registrados e encerrados (Jan. Abr. /2018)

Expediente	Registrados/Instaurados	Encerrados
<b>NF</b> -Notícia de Fato	82	35
<b>ACRS</b> -Acordo de Resultados	0	1
<b>PEP</b> -Procedimento de Estudos e Pesquisas	0	0
<b>PROF</b> -Procedimento de Orientação Funcional	28	27
<b>PSP</b> -Procedimento Supletivo de Providências	46	36
<b>RCCP</b> -Resolução Consensual de Conflitos, Controvérsias e Problemas	2	0
<b>RD</b> -Reclamação Disciplinar	7	8
<b>RIEP</b> -Representação por Inércia ou por Excesso de Prazo	0	0
<b>PAI</b> -Procedimento Administrativo Interno	0	0
<b>PPE</b> - Procedimento de Proposta de Enunciado	0	0
<b>Carta Precatória</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>107</b>

Fonte: Diretoria de Inspeções, Correções e de Procedimentos e Processos Disciplinares de Membros e Servidores

## EDITORIAL

### Corregedor-Geral do Ministério Público

Procurador de Justiça Paulo Roberto Moreira Cançado

### Chefe de Gabinete da Corregedoria-Geral do Ministério Público

Procurador de Justiça Rodrigo Sousa de Albuquerque

### Organizadores desta Edição

Promotor de Justiça Gregório Assagra de Almeida - Assessor da CGMP

Promotor de Justiça Carlos Alberto da Silveira Isoldi - Assessor da CGMP

### Conselho Editorial

Procurador de Justiça Cristovam Joaquim F. Ramos Filho - Subcorregedor-Geral do Ministério Público

Procurador de Justiça Elias Paulo Cordeiro - Subcorregedor-Geral do Ministério Público

Procurador de Justiça José Maria dos Santos Júnior - Subcorregedor-Geral do Ministério Público

Procurador de Justiça Leonel Cavanellas - Subcorregedor-Geral do Ministério Público

Procurador de Justiça Marco Antônio Lopes de Almeida - Subcorregedor-Geral do Ministério Público

Procurador de Justiça Rodrigo Sousa de Albuquerque - Subcorregedor-Geral do Ministério Público

Procurador de Justiça Sérgio Lima de Souza - Subcorregedor-Geral do Ministério Público

Procuradora de Justiça Denize Faria Machado - Subcorregedora-Geral do Ministério Público

Procurador de Justiça Cláudio Varella de Souza - Subcorregedor-Geral do Ministério Público

Promotor de Justiça Antônio Henrique Franco Lopes - Assessor da CGMP

Promotor de Justiça Ary Pedrosa Bittencourt - Assessor da CGMP

Promotor de Justiça Carlos Alberto da Silveira Isoldi Filho - Assessor da CGMP

Promotor de Justiça Gregório Assagra de Almeida - Assessor da CGMP

Promotor de Justiça Jairo Cruz Moreira - Assessor da CGMP

Promotor de Justiça Roberto Heleno de Castro Junior - Assessor da CGMP

Promotor de Justiça Manoel Luiz Ferreira de Andrade - Assessor da CGMP

Promotor de Justiça Rodrigo Iennaco de Moraes - Assessor da CGMP

Cássio Henrique Afonso da Silva

Fabíola de Sousa Cardoso

Gisley Cerqueira Scapolatempore Bernis

**O CGMG Informa é uma publicação mensal da:  
Corregedoria-Geral do Ministério Público do Estado de Minas Gerais**

Av. Álvares Cabral, 1740/11º andar – Santo Agostinho

Belo Horizonte/MG – CEP. 30.170-916

Contato: [corregedoria@mpmg.mp.br](mailto:corregedoria@mpmg.mp.br)

Telefone: (31) 3330-8222