

1 Aos treze dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, foi realizada na Casa dos Conselhos, a
2 Reunião Ordinária do Conselho Municipal dos Direitos da Mulher (CMDM). **Presenças:** Rute Alves
3 Ferreira, Fabiana Aparecida Ferreira, Ana Carolina Caruso Cavazza, Silvana de Souza Pereira da Silva,
4 Rosane de Arazão, Cândida Pereira da Costa, Cleudirian Sales Dias, Domingas Aparecida Cardoso de
5 Souza Cunha, Juliana dos Santos Corbett, Antônia Vanderlene de Sousa Morais, Luciana Prativiera
6 Franco, Maria José da Silva Oliveira, Camilla Marcondes Massaro, Stela Cristina de Godoi, Karla de
7 Castro Borghi, Miriam Siesler Nobrega, Margarida Montejano da Silva, Daniela Cristina Ribeiro Rosan
8 e Juliana Servidoni de Magalhães. **Ausências Justificadas:** Marcela Regina Miguel Reis, Marineide
9 Agnelo de Oliveira, Ana Maria de Faria Sebastião, Rosana Gazzola Favaro, Renata Cauzzo Zingra
10 Mariano, Marlene Gonzaga dos Anjos, Elaine Cristina Borin da Silva, Evanir Cássia de Oliveira Firmino
11 e Ligia Cristina Teixeira de Souza Pacheco. **Outras Ausências:** Michele Cristina dos Santos Eugênio,
12 Sônia Hipólita de Souza Sawazki, Sylvia Bianca Pellegrino, Deolídia Divina da Silva Benages, Graciana
13 de Mendonça Silva Yamamoto, Maria dos Anjos Neves Viana, Sâmia Regina de Godoy Sacomani, Hilda
14 dos Reis Gomes, Sandra Maria Menezes Ferreira Rocha, Grazielle Coutinho Moreno, Roseli Araujo da
15 Silva, Clébia Alves Campos de Oliveira, Adriane Marques Fernandes, Adriana de Carvalho Barão,
16 Fátima Regina Oliveira Vianna, Rosângela Aparecida Lopes da Silva e Andreia Silvia de Freitas. **Outras**
17 **Presenças:** Eliane Jocelaine Pereira – Secretária da Secretaria Municipal de Gestão e Desenvolvimento
18 de Pessoas e Mônica – Administrativa do CMDM. **PAUTAS: 1)** Deliberação da ATA da Reunião
19 Ordinária de 21/02/2024; **2)** Combate a assédio moral e violência de gênero no ambiente de trabalho do
20 serviço público municipal - Convidada: Sra. Eliane Jocelaine Pereira, Secretária Municipal de Gestão e
21 Desenvolvimento de Pessoas; **3)** Informes. A conselheira Carol deu boas vindas a todas as presentes e
22 que todas tenham tido um bom oito de março com a participação nas atividades; apresenta a convidada
23 Eliane Jocelaine Pereira – Secretária Municipal de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas que veio
24 conversar e debater sobre o direito da mulher no âmbito do trabalho em especial na Prefeitura Municipal
25 de Campinas, sobre o assédio moral e sexual contra a mulher que vem aumentando muito, inclusive no
26 serviço público e fazer entender como funciona os protocolos e cursos referente a este assunto. A
27 Conselheira Cleo cumprimenta a todas e diz que por conta das atividades do conselho, fica difícil
28 conversar com a secretaria de gestão e que este espaço favorece, diz que a Secretária Jocelaine já foi
29 conselheira titular do CMDM e muito colaborou na modificação da lei do conselho e outras atividades
30 e decisões do conselho, após está breve apresentação passa a palavra a Secretaria Jocelaine que
31 cumprimenta a todas e agradece ao convite para estar presente nesta reunião, dizendo que a colaboração
32 das conselheiras da sociedade civil e do poder público é muito importante para a construção das políticas
33 públicas e o exercício de cidadania para as mulheres e parabeniza a participação de todas neste conselho;
34 faz a sua auto apresentação e considerações sobre sua atuação dentro do poder público. Explica como
35 foi feita a mudança da nomenclatura da Secretaria Municipal de Recursos Humanos para Secretaria
36 Municipal de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas onde hoje é gestora. Segue dizendo que foi
37 construída uma metodologia de trabalho dentro da gestão e desenvolvimento de pessoas como um estado
38 não abstrato e sim pessoal, falcada na linha de cuidados do servidor como um todo e além disso foi
39 fixado várias diretrizes de realização de políticas públicas que devem ser de estado e não de governo,
40 para terem continuidade embora a burocracia engessa o estado como forma de vê-lo como abstrato e que
41 o estado precisa se adaptar com a velocidade das mudanças dando através das diretrizes fixadas uma
42 nova visão sobre gestão de pessoas. Fala sobre reposição de servidores através de concursos já existentes
43 e a criação de novos concursos com novas etapas inclusive formações para novos servidores, suas
44 vocações para o serviço público, motivação, trabalho e o servir. Está sendo feito a revisão do Plano de
45 Cargos e Carreiras, remanejamento interno e formação para futuros gestores; quanto a Qualidade de
46 Vida do servidor, apresentou vários programas que estão no site da PMC “SouServidor” os quais estão
47 sendo desenvolvidos para a melhoria do servidor; no que diz respeito a saúde geral e principalmente
48 mental após a pandemia, bem estar, integração, formação, qualificação, reconhecimento, valorização,
49 cursos, socialização de forma lúdica, e outros, para que o servidor sinta que faz parte de um todo, sejam
50 mais produtivos e motivados, evitando o grande número de afastamento e que ao retornarem possam ter
51 acompanhamento e acolhimento no trabalho e na vida. Fala que a maioria dos servidores públicos são
52 mulheres e que há muitos afastamentos por problemas de saúde mental inclusive pós pandemia, que
53 iniciaram um projeto piloto junto à secretaria de saúde para o tratamento da saúde mental e já contam
54 com, em torno de cinquenta pessoas encaminhadas. Fala que com todos esses projetos em pratica já

55 visualizam uma melhora muito grande e positiva do servidor em todas as áreas e quanto as políticas
56 afirmativas, entende-se que diversidade importa e é fundamental na ressignificação do estado perante a
57 sociedade, desse dinamismo e acompanhamento das mudanças que acontecem na sociedade; diz também
58 que a sociedade é diversa de raça, classe, gênero, cultura e nacionalidade e é preciso corresponder com
59 essas mudanças institucionalmente no sentido de haver políticas públicas abrangentes para os segmentos
60 na sua totalidade para a garantia de direitos. Uma sociedade diversa precisa ter um estado diversamente
61 representativo e as políticas afirmativas vem neste sentido. Quanto aos Direitos humanos ele é
62 multiplural(todas as pessoas e todos os grupos tem os seus direitos) no sentido de ser mais abrangente e
63 coloca a máxima que diz: “precisamos ser iguais quando a diferença nos inferioriza e precisamos ser
64 diferentes quando a igualdade nos descaracteriza”; é preciso reconhecer que os direitos humanos é
65 multiplural e não há hierarquia de direitos quanto as políticas afirmativas que precisa ser vista como
66 um conjunto de ações de direitos humanos; o acesso já foi feito e o direito já foi dado mas é preciso que
67 seja equânime dentro da instituição e trabalhar as construção de políticas afirmativas de igualdade e
68 equidade para os diversos grupos, para que essa representatividade diversa se torne mais ampla dentro
69 da instituição para atingir o objetivo. O primeiro foco iniciado foi a implantação das cotas para pessoas
70 negras para o concurso público e neste último concurso foi aplicada as cotas e já temos uma média de
71 400 servidores negros que só entraram por conta dessas cotas dentro do serviço público. Foi feito
72 também uma pesquisa interna entre os servidores e servidoras públicas para entender qual é a
73 compreensão e aceitação/ resistência referente as políticas de gênero e essa pesquisa deu condições de
74 começar um trabalho de formação mais específico, discutindo a questão da violência doméstica, gênero,
75 paternidade, maternidade, responsabilidade parental, o machismo muito presente na vida pessoal e no
76 trabalho entre os servidores, e através do resultado desta pesquisa dentro da instituição , conseguiu-se
77 montar uma grade de formação junto a EGDS – Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor
78 cujo trabalho está dando certo e isso faz com que haja uma mudança de cultura organizacional. A
79 primeira política pública efetiva de estado realizada dentro do serviço público pela gestão de pessoas,
80 foi a legislação de 2021 que fala sobre a ampliação da licença paternidade, de cinco dias para vinte dias,
81 essa ampliação não é direito do homem e sim da mulher e da criança, principalmente sobre o impacto
82 que a maternidade traz na vida pessoal e profissional da mulher servidora e esposas de servidores, explica
83 que se a mulher tem um cargo de gestão e não tem esse compartilhamento das responsabilidades
84 parentais equânimes no período do nascimento de seu filho junto ao companheiro, esse impacto é muito
85 grande. Para que o servidor consiga a Licença Paternidade ampliada ele é condicionado a participar
86 obrigatoriamente do curso de responsabilidade parental, para compreender que não está em férias, e sim
87 quais são suas responsabilidades no cuidado para com o seu filho nesse período do nascimento e, que
88 também será acompanhado na reflexão dessa responsabilidade; a adesão está sendo muito boa, com
89 muitos homens mostrando interesse em fazer o curso, lembrando que a licença ampliada não é
90 obrigatória assim como a licença maternidade de seis meses também não é obrigatória e sim apenas
91 quatro meses. Jocelaine faz alguns esclarecimentos sobre questionamentos feitos pelas conselheiras de
92 que vinte dias é muito pouco e diz que precisa ser reconhecido os avanços nas políticas afirmativas e
93 reconhece que essa ampliação de vinte dias ainda precisa ser aumentada e está sendo discutido. Coloca
94 que existem outras situações sendo estudadas para tomada de decisões; reconhece que é necessário
95 caminhar bastante com as políticas afirmativas para que aos poucos tudo vá se organizando. Dando
96 continuidade, fala que após várias discussões internas com os gestores, focaram bastante na formação
97 para gestores e viram a necessidade com que precisam ser preparados para assumir a função, foi criado
98 em 2022 um programa para a preparação de Gestores – “LIDERA”, na grade está sendo inclusa políticas
99 afirmativas importantes inclusive a de gênero, lideranças de mulheres negras e sua ascensão a carreira,
100 as cotas em serviço público, o estudo superior e o desenvolvimento e a luta para chegarem a cargos de
101 gestão. Enfatiza que em dez anos somente ela, Jocelaine, mulher negra, ocupa um cargo de gestão na
102 instituição, e esse programa vem para fazer essas discussões e até reservas de vagas para que mais
103 servidoras negras possam ter a possibilidade de ocupar cargos de gestão. Quanto ao assédio foi criado
104 através de políticas afirmativas um comitê de prevenção ao assédio moral reconhecendo que existe estas
105 situações de assedio e que muitas vezes é travestido por machismo, racismo, homofobia, discriminação,
106 é preciso ter o cuidado para saber do que se trata pois nem tudo caracteriza assédio moral. O assédio
107 moral pode ser horizontal e vertical, tem consonância essencialmente nas relações de trabalho, e a gestão
108 de pessoas tem trabalhado com as formações, para fechar o escopo do que de fato é assédio moral, pois

109 tem coisas que são da esfera criminal e tem que ser tratado na criminal; tem coisas que são questão de
110 gestão, é patente e legítimo para o gestor atuar e é preciso saber fazer a leitura da situação, senão fica
111 impossível de trabalhar, o serviço público fica travado e não vai haver mais servidor que queira fazer
112 gestão, por conta de medo; temos que reconhecer que o assédio moral existe sim, mas precisa ser feita a
113 leitura se realmente caracteriza assédio. Percebemos que o gestor não detém o conhecimento do assunto
114 e muitas vezes ele, o gestor, está passando por problemas que interferem nos relacionamentos com os
115 servidores e não tem as ferramentas para trabalhar seus conflitos, dificuldades, diferenças de opiniões,
116 por isso as formações permanentes com os gestores para que entendam as situações e diminua este
117 número de assédio moral. A preparação de liderança permanente é uma linha de cuidados e apresentação
118 de ferramentas da gestão para o gestor para que este possa lidar com os problemas diário no serviço
119 público uma vez que tudo está interligado e interfere em tudo, é de responsabilidade da gestão de pessoas
120 buscar essas ferramentas para lidar com as pessoas. Com o Comitê de Prevenção que foi criado junto a
121 outros órgãos: Secretaria de Justiça, Secretaria de Controle, Ouvidoria, Secretaria de Assistência/Centros
122 de Referencias(quando se fala de assédio transvestido) e Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de
123 Pessoas, este contempla a investigação para identificar o que está por traz do assédio, sendo identificado
124 é feito o encaminhamento dos servidores para os Centros de Referencias porque precisa desse
125 atendimento e acolhimento independente do que for identificado. No caso de ser caracterizado de fato,
126 assédio moral, travestido ou não) tem que cumprir o estatuto e este gestor tem que ser responsabilizado,
127 passa pela Justiça(procuradores) é encaminhado para a corregedoria; quanto as denúncias elas são feitas
128 pelos servidores por meio da ouvidoria, é um fluxo que se convencionou para os servidores, Havendo a
129 denúncia, a ouvidoria analisa, avalia, faz o atendimento e parte para a responsabilização se houver a
130 caracterização da resistência para aquele assédio moral feito conforme a denúncia. Conselheira Cleo,
131 como funcionária pública, diz que já vivenciou e presenciou situações de assédio dentro do serviço
132 público, e que o servidor não faz a denúncia contra o gestor, por conta de medo de represálias e também
133 a ideia de que nada vai acontecer com aquele gestor que cometeu e comete o assédio cotidianamente no
134 trabalho. Cleo continua dizendo que o que o servidor espera é que o assediador seja reconhecido como
135 assediador, mesmo que ele faça a formação, supere esse posicionamento e mude seu comportamento,
136 mas que haja mesmo, a responsabilização, porque senão não haverá denúncias e nós servidoras não
137 podemos nos conformar com essas situações e que as coisas vão ser assim para sempre. Jocelaine volta
138 a dizer que tudo exige engajamento e comprometimento, porém não é só comprometimento da área de
139 gestão de pessoas fazer e realizar a política pública, foi importante a criação do comitê de prevenção
140 como também reconhecer e agir ativamente para reprimir as situações de assédio e o poder público
141 precisa ser transparente em reconhecer as suas falhas, e isto está sendo feito. Há uma necessidade que o
142 mecanismo implantado, tenha credibilidade pelos servidores no que é proposto pela gestão e é de grande
143 importância ter na composição do comitê dois procuradores que participam ativamente nas discussões e
144 que tenham o entendimento desse compromisso. Diz também que o centro de referência é muito
145 importante para o acolhimento da servidora, onde não vai só receber instruções de como fazer a
146 denúncia, mas também entender que não está sozinha e perceber um ambiente protetivo para que possa
147 estar indo até a Ouvidoria fazer a sua denúncia com tranquilidade. Depois da criação do comitê as
148 denúncias de servidores referente a assedio vem aumentando, lembrando que são analisadas e nem todas
149 irão caracterizar responsabilização. Conselheira Karla fala sobre o direito da pessoa idosa e se refere ao
150 machismo sobre essa pessoa e o preconceito, pergunta quais tipos de ações podem ser discutidas sobre
151 o preconceito para com a pessoa idosa dentro do serviço público, que muitas vezes os municípios se
152 recusam a ser atendido por uma pessoa idosa e são necessárias ações que mostrem a população que o
153 serviço está mudando e está mais dinâmico. A conselheira Miriam, fala sobre a mulher servidora da área
154 da saúde, que quando se tem uma condição se abre um local para que ela possa direcionar sua queixa e
155 quando não tem essa condição, não tem para quem falar que foi assediada, que deve haver segurança
156 para os dois lados seja gestor ou não porque somos todos trabalhadores. Fala que fazer gestão hoje é
157 complicado, que tudo que se vai cobrar, desde fazer um atendimento completo e com respeito, até cobrar
158 horário, é assedio. O gestor precisa ter segurança de poder cobrar as coisas do trabalho independente de
159 qualquer coisa, que os servidores venham a entender que nem tudo é assédio e o quanto está usando da
160 situação para não fazer o seu trabalho, portanto a denúncia precisa ser avaliada com justiça. Continua
161 dizendo que na saúde há muito rodízio de gestores devido ser muito difícil o diálogo, porque tudo é
162 assédio e os subordinados não toleram as cobranças, o gestor precisa pôr em pratica a inteligência

163 emocional que é difícil adquirir, pois leva tempo. Sugere para a secretária Jocelaine que as servidoras
164 que vão fazer os exames preventivos, que a saúde cobra tanto, não seja descontado nada, nem horas, dias
165 ou abonada e basta o atestado médico referente a realização dos exames. A Conselheira Carol lembra da
166 palestrante Leonora que veio falar sobre assédio e fala também que é um assunto que diz respeito as
167 legislações e a justiça do trabalho e que tem parâmetros legais para as defesas, sabe quanto é complicado
168 a saúde mental e a questão do assédio, estupro e violência doméstica. Jocelaine fala da importância da
169 secretaria de gestão estar sendo reconhecida no espaço do conselho quanto ao assunto tratado e vê o
170 compromisso que a gestão detém quanto as discussões de um assunto como este para acompanhar a
171 dinâmica social. Quanto ao idoso, já foi feito um relatório/diagnostico do servidor idoso devido a maior
172 faixa etária dos servidores que é de 40 anos para mais e concentradamente servidores mais de 60 anos,
173 com esses dados está previsto após o programa PCD, o desenvolvimento de um programa para os
174 servidores idosos de formação, atendimento, mobilidade e acessibilidade que já está no escopo do PCD,
175 e agradece a conselheira Karla pela disponibilidade de fazer interlocução da Coordenadoria do Idosos e
176 do Conselho do Idoso na construção das ações para que esses servidores continuem produtivos,
177 lembrando que muitos são gestores e precisam ser olhados para que se possam realizar ações efetivas.
178 Quanto aos gestores é preciso ter o cuidado para não colocá-lo como responsável por tudo, inclusive
179 para com a sua saúde mental, que é muito complicado, o que influencia todas as esferas e também nas
180 relações entre gestor e subordinado é um desafio, não é só a política pública e os mecanismos
181 administrativos que irão dar conta destas situações, é preciso uma rede emocional em casa, uma
182 reconfiguração de questões de família e do apoio da sociedade em geral que é fundamental. Preparar o
183 gestor significa dar o desenvolvimento para ele ter a segurança do que pode ou não, e estar seguro de
184 que pode chegar com mais firmeza junto ao seu subordinado para fazer as cobranças que são necessárias
185 para o bem do serviço e essa firmeza não significa desrespeito e assédio, significa ter segurança do seu
186 papel de gestor e conhecer os mecanismos a serem aplicados Explica também que as formações não é
187 somente para os gestores e sim para o quadro de servidores geral e que está se pensando em formação
188 junto ao TRT, para que se possa ter a conceituação correta do que realmente é assédio moral. Quanto as
189 mulheres da saúde têm -se observado o atendimento as mulheres e que amanhã 14/03/24, vai ser
190 inaugurado no espaço do servidor o ambulatório do servidor, também para doação de sangue, que não
191 haverá perda do dia de trabalho para o servidor doador. Apresentou o comitê SERSOL- Solidariedade
192 do Servidor para ações voluntárias e acrescentou que o Sr. Prefeito sancionou na última sexta feira a
193 legislação referente ao PROTEJA que é um programa de proteção à mulher servidora. Com todos estes
194 trabalhos percebeu-se que há uma subnotificação (não há dados) de violência doméstica com as
195 servidoras, elas procuram o centro de saúde e entregam o atestado no departamento de saúde da
196 prefeitura mas não identifica que sofreu a violência por várias razões; havia relatos de mulheres
197 servidoras que precisavam se ausentar por vários motivos o que levou a Secretaria de Gestão às
198 discussões com vários departamentos e foi apresentado uma legislação que pudesse ser mais protetiva
199 para as mulheres servidoras para esse tipo de afastamento referente a violência, suas faltas, acolhimento
200 no Sara-M, assédio. O Proteja Servidora é uma concessão de benefício as mulheres servidoras nesses
201 casos, que são a licença de seis meses prorrogado por mais seis meses sem prejuízo de contagem, abono
202 de até três dias e alteração automática de local de trabalho se necessário, tudo isso é para proteção e
203 acompanhamento do CEAMO e assim desencadear as ações da violência doméstica da mulher servidora
204 junto a Proteja Servidora. Conselheira Margarida fala da importância da gestão ter visão dos dois lados
205 da história e que precisa ser pensado em um canal de divulgação de todas essas informações para que
206 todos tenham acesso. Diz também que existe o SISNOV para identificação e que não é utilizado e é um
207 mecanismo ideal para obter números de denúncias. Domingas se apresenta e diz que acompanha a luta
208 das mulheres servidoras que sofrem violência, vê um abandono para com as mulheres e não tem
209 reposição dentro do serviço público e parabeniza o trabalho da Secretaria de Gestão e da Secretária
210 Jocelaine para com as mulheres servidoras e convida-a para estar mais presente no Conselho, orientando
211 e dando respostas as questões e esclarecendo dúvidas. Jocelaine se coloca à disposição para estar sempre
212 colaborando nessas questões; agradece a todas pelo desafio e comprometimento de ser conselheiras e
213 que busquem unir esforços junto a outras secretarias, gabinete do prefeito pra realizar eventos, para as
214 divulgações do conselho e discussão dos assuntos das mulheres, fortalecimento, estrutura e
215 investimentos para que haja mais visibilidade do conselho. Cleo agradece a presença da Secretaria
216 dizendo que foi importante a sua fala e solicita cartilhas com essas informações da Secretaria de Gestão,

217 Jocelaine se propõe encaminhar as cartilhas se tiver disponível. Diz que existe um Guia de
218 Terminologias e Políticas Afirmativas em elaborado em 2022 a 1ª edição, que se trata de informações ao
219 servidor sobre políticas afirmativas e termos que podem, que não podem e porque não podem ser usados
220 em toda logica do atendimento para com as pessoas em geral. Foi reconhecido nacionalmente em 2023
221 como boas práticas de inovação em gestão de pessoas, está sendo utilizado para além da prefeitura como
222 instrução e já estão na 3ª edição, fica disponível no site da prefeitura. As conselheiras fizeram seus
223 agradecimentos. Cleo homenageou em nome do conselho as Conselheiras Domingas e Rute que
224 participaram do evento de 08 de março, devido a luta e resistência. Foi feita uma foto com todas as
225 conselheiras presentes. Domingas comenta sobre o evento em comemoração ao dia de 8 de março
226 realizado no Salão Vermelho da PMC, sua indignação quanto a organização e deixa como repudio o trato
227 para com as pessoas; Outra conselheira diz que não puderam pegar o número para o sorteio no evento,
228 pois foi somente para os empreendedores, Rute comenta o evento diz que falou sobre a luta das mulheres
229 e agradeceu, Domingas diz que a Grazi falou em nome da Coordenadoria da Mulher dizendo que “a dor
230 das mulheres é a sua própria dor, portanto quando precisarem é só procura-la”. Rosane informa que
231 deixou um panfleto nas mesas no início da reunião e que o conselho fez parte dos eventos de 08 de
232 março, recebeu dez vídeos os quais foram postados e destacou três desses: o vídeo da Domingas que
233 conta a história e luta da mulher, o vídeo da Margarida que fez uma retrospectiva do dia 8 de março e o
234 da GM Cristina que fala sobre o GAMA e GM como funcionam, ressalva que como estão no mês de
235 março quem quiser pode estar encaminhando os vídeos para postagem. Conselheira Margarida diz que
236 foi realizado um evento no Centro de Eventos com 850 pessoas dessas 720 eram mulheres, e foi falado
237 da retrospectiva de 08 de março e que não é dia de festa e sim de luta. Cleo fala que o conselho da mulher
238 existe que é de luta e que participar dos eventos sempre é um ganho. Conselheira pergunta se como
239 conselho deveriam participar da construção dos eventos, Cleo explica que no conselho sempre é
240 solicitado a participação inclusive na construção e discussão dos assuntos referentes a mulher e que o
241 conselho é o lugar que detém as informações e que deveriam ser as primeiras a serem convidadas à
242 construção dos eventos, mas, nem sempre é assim. Conselheira informa sobre o evento que ocorrerá na
243 próxima sexta-feira e foi colocado o convite no grupo do CMDM. Cleo informa que foi encaminhado
244 alguns ofícios para a SME – Secretaria Municipal de Educação referente a distribuição dos absorventes
245 nas escolas. Informou que tem uma agenda de reunião em 14/03/24 as 09h00 com a Secretaria de
246 Assistência e Secretaria de Saúde para tratar do CRAIM – Centro de Referência Integral da Mulher; a
247 visita no CRAIM será dia 28/03; outra reunião agendada para conhecer a nova delegada da 2ª DDM dia
248 19/03 as 15h00 a confirmar e dia 20/03 Podcast. Carol fala sobre a visita no CEPROMM – Centro de
249 Promoção para um Mundo Melhor, que o território é um espaço sem lei, de muita violência, com 2.000
250 (duas mil) mulheres que trabalham (são exploradas) neste local; tem mais de 200 crianças, é bem
251 chocante o que viram, muitas vivem em cárcere privado e não conseguem se quer ir no CEPROMM para
252 atendimento. Conselheira Fabiana fala que a proposta é fazer algo em loco para que o conselho conheça
253 a realidade do território, que o que se vem conversando não é o que se vê; devido ser um território
254 culturalmente famoso na cidade e no Brasil, vai normatizando e vai achando que tudo que acontece ali
255 é normal, e não é, crianças e adolescentes estão sendo vistos no local, é importante trazer essa situação
256 dentro do município e como conselheiras discutir quais as ações que poderão serem feitas na pratica
257 para melhorar de fato o local, como exemplo mais um centro de saúde, Carol fala em reunir as mulheres
258 do local e junto a elas identificar o que está faltando e que é urgente para melhorar o dia a dia. Fabiana
259 fala que as mulheres não vão ao centro de saúde/ambulatório devido a exposição que elas ficam, sofrem
260 preconceitos, devido o deslocamento até o CS onde a população de outros bairros também é atendida e
261 as trata com indiferença. É necessário ver junto ao CEAMO como melhorar o acesso dessas mulheres
262 aos serviços de atendimento e suas documentações. Continua dizendo que o primeiro passo é a escuta
263 das mulheres para detectar as suas necessidades emergenciais. Após ouvida todas as opiniões referentes
264 ao território onde está localizado o CEPROMM Cleo agradece a presença de todas, e nada mais havendo
265 a tratar, encerra a reunião e eu Maria Elza de Araújo Souza, lavrei a presente ATA.