

O reconhecimento e a valorização da diversidade e da equidade nas Procuradorias Estaduais são fundamentais para construir um ambiente de trabalho que não apenas respeite, mas ativamente promova a inclusão de todos os indivíduos, independentemente de sua cor, gênero, orientação sexual, idade ou capacidade.

Em 2023, o Fórum Permanente de Equidade e Diversidade (FONPED) do CONPEG (Colégio Nacional dos Procuradores-Gerais) realizou um estudo detalhado que revelou a situação atual do quadro de diversidade nas PGEs de diversos estados brasileiros, intitulado “Panorama da Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal”, cujos dados coletados apontaram uma preocupante ausência de um direcionamento claro e de mecanismos efetivos para o acompanhamento dos avanços realizados na temática das políticas de diversidade.

Além disso, destacou que, sem um comprometimento estruturado e contínuo, as ações voltadas para a diversidade e para a equidade tendem a ser insuficientes, resultando em quadros funcionais que não refletem a pluralidade da sociedade brasileira.

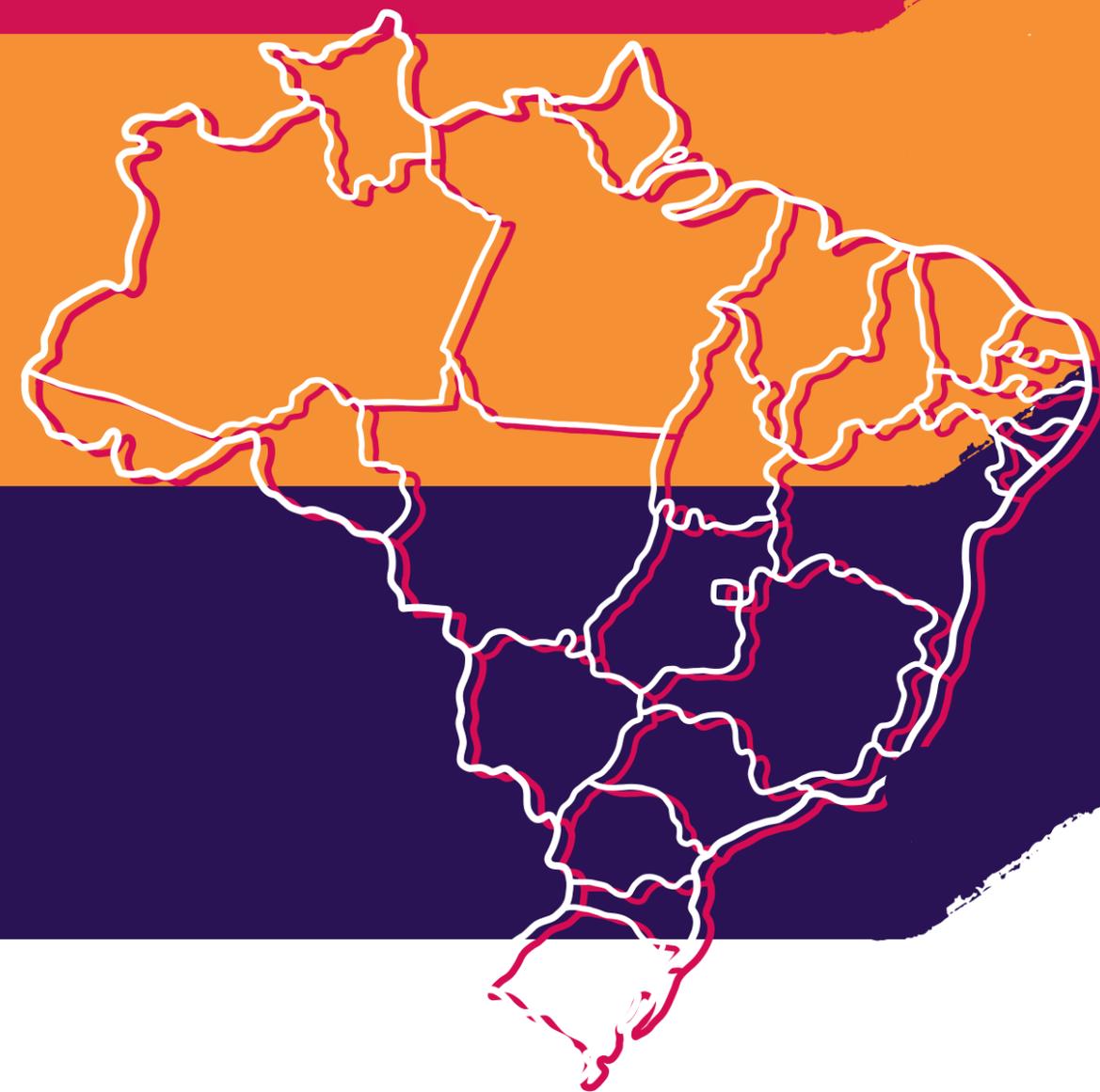
Além disso, a falta de diretrizes específicas e de monitoramento das políticas de diversidade limita a eficácia das iniciativas já existentes, contribuindo para a perpetuação de desigualdades no acesso aos cargos públicos.

Nesse contexto, este manual visa, respeitando a autonomia das instituições, fornecer diretrizes e propor ações prioritárias para aprimorar a gestão organizacional em termos de diversidade, equidade e inclusão.

As ações listadas promovem um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e respeitoso, que suporte a inovação, a criatividade e, conseqüentemente, a eficácia organizacional. Além disso, ao implementar práticas de diversidade, as organizações podem alinhar-se com as legislações vigentes e atender às demandas sociais por um serviço público mais representativo e igualitário.

# Manual de Boas Práticas de Gestão para Diversidade

Manual de Boas Práticas de Gestão para Diversidade





# MANUAL DE BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO PARA DIVERSIDADE

## INTRODUÇÃO

O reconhecimento e a valorização da diversidade e da equidade nas Procuradorias Estaduais são fundamentais para construir um ambiente de trabalho que não apenas respeite, mas efetivamente promova a inclusão de todos os indivíduos, independentemente de suas características.

Em 2023, o FONPED, Fórum Nacional Permanente de Equidade e Diversidade do CONPEG (Colégio Nacional dos Procuradores-Gerais dos Estados e Distrito Federal), realizou um estudo detalhado que revelou a situação atual do quadro de diversidade nas PGEs de diversos estados brasileiros, chamado “Panorama da Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal”, e os dados coletados apontaram para uma preocupante ausência de direcionamento e de mecanismos efetivos para o acompanhamento dos avanços realizados na temática das políticas de diversidade.

Este cenário evidencia que, apesar das iniciativas esporádicas, ainda persiste uma significativa lacuna na promoção da inclusão de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, negros, indígenas, pessoas com deficiência e pessoas da comunidade LGBTQIA+.

O estudo destacou que, sem um comprometimento estruturado e contínuo, as ações voltadas para a diversidade e para a equidade



tendem a ser insuficientes, resultando em quadros funcionais que não refletem a pluralidade da sociedade brasileira.

Além disso, a falta de diretrizes específicas e de monitoramento das políticas de diversidade limita a eficácia das iniciativas já existentes, contribuindo para a perpetuação de desigualdades no acesso a cargos públicos.

Nesse contexto, este manual visa, respeitando a autonomia das instituições, a fornecer diretrizes e propor ações prioritárias para aprimorar a gestão organizacional em termos de diversidade, equidade e inclusão.

As ações listadas promovem um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e respeitoso, apto à inovação, à criatividade e, conseqüentemente, à eficácia organizacional. Além disso, ao implementar práticas de diversidade, as organizações podem se alinhar às legislações vigentes e atender às demandas sociais por um serviço público mais representativo e igualitário.



## MANUAL DE BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO PARA DIVERSIDADE

### SUMÁRIO

#### Práticas gerais

<b>1. CRIAÇÃO DE UMA POLÍTICA INTERNA DE DIVERSIDADE.....</b>	<b>5</b>
<b>2. MANUTENÇÃO DE CONTROLE DOS DADOS E DISPONIBILIZAÇÃO DE INDICADORES DE DIVERSIDADE NO QUADRO DE PESSOAL.....</b>	<b>9</b>
<b>3. CRIAÇÃO DE COMITÊS INTERNOS DE DIVERSIDADE.....</b>	<b>15</b>
<b>4. IMPLANTAÇÃO DE CANAL DE DENÚNCIA/OUVIDORIA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO.....</b>	<b>19</b>
<b>5. ADEQUAÇÃO ÀS DECISÕES DO STF EM MATÉRIA DE DIVERSIDADE.....</b>	<b>23</b>

#### Gênero

<b>6. IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DE AUMENTO DA REPRESENTATIVIDADE FEMININA E PARIDADE DE GÊNERO.....</b>	<b>29</b>
<b>7. INSTITUIÇÃO DE UMA POLÍTICA DE APOIO À PARENTALIDADE.....</b>	<b>33</b>
<b>8. PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL.....</b>	<b>37</b>

#### Étnico/Racial

<b>9. ADOÇÃO DE COTAS EM CONCURSOS PÚBLICOS DE INGRESSO NAS PGES.....</b>	<b>40</b>
<b>10. SENSIBILIZAÇÃO/LETRAMENTO SOBRE A TEMÁTICA RACIAL.....</b>	<b>44</b>

#### PCD

<b>11. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES E DE BARREIRAS DE INCLUSÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>46</b>
--	-----------



<b>12. IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES VISANDO A ASSEGURAR A ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DO PÚBLICO INTERNO E EXTERNO.....</b>	<b>49</b>
---	-----------

Geracional

<b>13. IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE MENTORIA PARA COMPARTILHAMENTO DE EXPERIÊNCIA ENTRE DIFERENTES GERAÇÕES.....</b>	<b>52</b>
--	-----------

LGBTQIA+

<b>14. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS LGBTQIA+ QUE INTEGRAM AS PGES .....</b>	<b>55</b>
---	-----------



## BOAS PRÁTICAS GERAIS

### 1. AÇÃO PROPOSTA: Criação de uma política interna de diversidade

#### Objetivos:

Estabelecer um planejamento a curto, médio e longo prazo das ações das PGEs em matéria de diversidade, com treinamento contínuo de servidores e procuradores e o acompanhamento dos resultados para formalizar, de maneira estruturada, o compromisso da Instituição em tratar a diversidade como uma das suas temáticas prioritárias.

#### Base Legal:

- **Artigos 1º, 3º e 5º da Constituição Federal** – estabelecem que diversidade, equidade e inclusão são deveres das instituições brasileiras e objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil;
- **Artigo 4º, III, da Lei Federal nº 12.288, de 20/06/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)** – elege a modificação das estruturas institucionais do Estado como um dos meios para o adequado enfrentamento e superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação;
- **Artigo 34, §1º, da Lei Federal nº 13.146, de 06/07/2015 (Estatuto da**



**Pessoa com Deficiência)** – estabelece a obrigação de as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza garantirem ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

### Exemplos em Empresas/Instituições Públicas:

- **Natura** – [https://www.institutonatura.org/relatorioanual2019/Politica-de-Diversidade\\_Instituto\\_Natura\\_2019.pdf](https://www.institutonatura.org/relatorioanual2019/Politica-de-Diversidade_Instituto_Natura_2019.pdf).
- **Johnson e Johnson** - <https://www.scjohnson.com/pt-la/newsroom/fact-sheets/sc-johnson-diversity-and-inclusion>.
- **Governo Federal** - Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão nas empresas estatais - <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/setembro/gestao-disponibiliza-plano-de-acoes-para-o-bienio-2024-2025-do-pacto-pela-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-empresas-estatais>.
- **PGE/ES** - [https://pge.es.gov.br/Not%C3%ADcia/evento-lanca-plano-de-equidade-de-genero-da-pge#:~:text=A%20Procuradoria%2DGeral%20do%20Estado%20\(PGE\)%20C3%A9%20o,e%20assessoramento%20jur%C3%ADdico%20do%20Poder%20Executivo%20Estadual](https://pge.es.gov.br/Not%C3%ADcia/evento-lanca-plano-de-equidade-de-genero-da-pge#:~:text=A%20Procuradoria%2DGeral%20do%20Estado%20(PGE)%20C3%A9%20o,e%20assessoramento%20jur%C3%ADdico%20do%20Poder%20Executivo%20Estadual) .

### Plano de Ação:



- Estabelecer quais são a missão, a visão e os valores que se pretendem alcançar com as ações propostas;
- Envolver as lideranças na compreensão e identificação dos objetivos;
- Investir na capacitação e conscientização constantes dos integrantes das PGEs, com o treinamento contínuo de colaboradores, servidores e procuradores, através de:
  - Cursos/palestras quando do ingresso nas PGEs;
  - Cursos/palestras específicos para lideranças e atores estratégicos;
  - Reciclagem/aperfeiçoamento periódicos;
  - Treinamento para inclusão digital.
- Abranger, na Política Interna de Diversidade, preferencialmente, as demais ações propostas neste Manual, de acordo com as especificidades de cada PGE, com estabelecimento de prazos, metas e avaliações periódicas.
- Compartilhar com o FONPED e as demais PGEs outras ações de diversidade e equidade adotadas que não foram tratadas neste Manual, estimulando o diálogo interinstitucional e a troca de experiências, a fim de acelerar o alcance da equidade e da diversidade nas Procuradorias.



### **Indicadores de Resultado:**

- Monitoramento das ações realizadas, sugerindo-se como parâmetros:
  - Quantitativo de horas mínimas de treinamento por tema;
  - Difusão e participação de integrantes dos diferentes setores e unidades;
  - Acompanhamento da adesão aos cursos e palestras facultativos;
  - Quantitativo mínimo de lideranças e atores estratégicos das PGEs que participaram dos treinamentos;
  - Pesquisa de opinião sobre os cursos realizados;
  - Controle de presença e conclusão dos requisitos mínimos para obtenção da qualificação ofertada.
- Pesquisa periódica de diagnóstico do clima organizacional sobre diversidade e inclusão



## **2. AÇÃO PROPOSTA: Manutenção de controle dos dados e disponibilização de indicadores de diversidade no quadro de pessoal**

### **Objetivos:**

Garantir a coleta e o armazenamento padronizado de dados de diversidade de procuradores, servidores, estagiários e terceirizados, incluindo gênero, raça e deficiência (PCD), pelos Departamentos de Recursos Humanos e Centros de Estudos Jurídicos de cada PGE, para permitir o monitoramento e acompanhamento da inclusão e da qualificação sobre diversidade dentro das PGEs.

### **Base legal:**

- **Estatuto da Igualdade Racial (Lei Federal nº 12.288, de 20/07/2010, com as alterações incluídas pela Lei 14.553, de 20/04/2023) - Artigos 39, §§ 8º, 9º, e 49;**
- **Lei Federal nº 13.709, de 14/08/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados) - Artigos 12 e 13 – os dados anonimizados (dado relativo ao titular que não possa ser identificado) não são considerados como dados pessoais sensíveis.**



## Exemplos em Empresas/Instituições Públicas:

- **Natura** – divulga indicadores anuais de diversidade na Companhia:
  - <https://esg-scorecard.natura.com.br/category/social/diversidade-e-inclusao/indicator?indicator=0a442990-80f2-4495-9a01-7d772775b66a>.
  - <https://esg-scorecard.natura.com.br/45bf7b29-f85f-452e-bd57-db7d4d016d23>.
- **Observatório da Presença Negra no Serviço Público** - projeto vencedor do [Datathon: Desigualdades Raciais no Serviço Público](#), realizado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, em parceria com o Ministério da Igualdade Racial (<https://www.observatoriopresencanegra.com.br/>).
- **Perfil das Lideranças no Governo Federal** - <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/perfil-das-liderancas-no-governo-federal>.



- **Painel estatístico de pessoal do Governo Federal** - [ainel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true](https://ainel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true) .

### **Plano de Ação:**

A pesquisa realizada pelo FONPED no ano de 2023 indicou que as PGEs não possuem dados acessíveis e confiáveis sobre a composição do quadro de pessoal quanto a aspectos de diversidade.

É importante ressaltar que os referidos dados desempenham um papel crucial em pelo menos três etapas: i. durante o processo seletivo/concurso público, ii. no monitoramento do desenvolvimento dos indivíduos dentro da organização e, iii. na realização de pesquisas relacionadas a mudanças do quadro de servidores e ambiente de trabalho.

- **Aprimoramento do banco de dados:** Avaliar o atual sistema de coleta de dados e adotar ferramentas (humanas e tecnológicas) que permitam a coleta, a atualização e a análise de dados sobre diversidade, contemplando procuradores, servidores, residentes, estagiários e terceirizados, incluindo gênero, raça e deficiência. É possível, inclusive, aproveitar eventual sistema de censo já existente para incluir marcadores sociais.
- **Anonimização:** A coleta dos dados deve prezar pela



anonimização dos dados, ou seja, deve utilizar meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, para que não haja possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados:

- **Princípio da não discriminação** - Proíbe a discriminação abusiva e ilegal, mas permite o uso de dados sensíveis para fins de ação afirmativa nos programas de diversidade e inclusão;
  - **Autodeterminação informativa** – Direito de uma pessoa compreender como seus dados estão sendo tratados, como podem afetá-la e quais ações podem ser adotadas;
  - **Treinamento:** Capacitar a equipe responsável na respectiva Procuradoria para a coleta precisa das informações, através da estruturação e do gerenciamento adequado do fluxo de dados.
- **Disponibilização e controle dos dados:** Os dados devem ser disponibilizados e monitorados, a fim de embasar ações para promoção de um ambiente diverso e inclusivo. Os dados permitem também o aprofundamento das pesquisas relacionados à temática, dentro de cada marcador social.
  - **Padronização:** Os dados acerca do percentual de gênero e raça em todo o quadro da PGE (de maneira geral e com detalhamento por unidade) devem ser mantidos atualizados



e publicizados, inclusive abrangendo ocupantes de cargo de chefia e de alta liderança, índice de promoção e progressão na carreira e outros, a exemplo da tabela abaixo:

**Tabela 1 – Modelo de tabela com percentual de gênero e raça**

	<b>Valor</b>	<b>Percentual</b>
<b>Gênero</b>		
<b>Homens</b>	0	0
<b>Mulheres</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Não declarados</b>	0	0
<b>Faixa Etária</b>		
<b>Até 30 anos</b>	0	0
<b>Entre 30 e 50 anos</b>	0	0
<b>Acima de 50 anos</b>	0	0
<b>Raça</b>		
<b>Branco</b>	0	0
<b>Preto</b>	0	0
<b>Pardo</b>	0	0
<b>Amarelo</b>	0	0
<b>Indígena</b>	0	0
<b>Outro</b>	0	0



### **Indicadores de Resultado:**

- Verificar periodicamente se os dados disponibilizados estão atualizados;
- Verificar a progressão dos números à medida em que as ações propostas neste Manual forem implementadas.



### 3. AÇÃO PROPOSTA: Criação de comitês internos de diversidade

#### Objetivos:

Estabelecer comitês dedicados a promover a diversidade e a inclusão dentro da organização, garantindo que essas questões sejam abordadas de maneira contínua e eficaz.

#### Base Legal:

- **Artigos 1º, 3º e 5º da Constituição Federal** – estabelecem que diversidade, equidade e inclusão são deveres das instituições brasileiras e objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil;
- **Artigo 4º, III, da Lei Federal nº 12.288, de 20/06/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)** – elege a modificação das estruturas institucionais do Estado como um dos meios para o adequado enfrentamento e superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação;
- **Artigo 34, §1º, da Lei Federal nº 13.146, de 06/07/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)** – estabelece a obrigação de as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza garantirem ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.



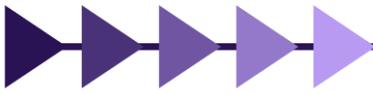
## Exemplos de Empresas/Instituições Públicas:

- **Resolução nº 33, de 24/07/2023** – institui o Comitê de Diversidade da PGE/SP;
- **Portaria Normativa AGU nº 85, de 24/02/2023** – cria o Comitê de Diversidade e Inclusão no âmbito da Advocacia-Geral da União;
- **Resolução PGE/RJ nº 4660, de 08/02/2021** – dispõe sobre a formação da Comissão Especial para o Combate ao Racismo Institucional e Estrutural na PGE/RJ;
- **Resolução PGE/RJ nº 4694, de 16/04/2021** – dispõe sobre a formação da Comissão Especial para Promoção da Igualdade de Gênero na PGE/RJ;
- **Resolução CSPGEMA** – institui o Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão no âmbito da Procuradoria-Geral do Estado do Maranhão;
- **Portaria nº 2195/2024, de 18/06/2024** - institui o Comitê de Equidade e Diversidade (CED) no âmbito da Procuradoria-Geral do Estado de Sergipe;
- **Portaria nº 026-s, de 01/03/2023 e 06/03/2024**- institui o Comitê de Equidade e Diversidade no âmbito da Procuradoria-Geral do Estado do Espírito Santo.

## Plano de Ação:



- **Estabelecimento do Comitê:** Definir a estrutura, a composição e os objetivos do Comitê de Diversidade;
- **Pluralidade na Composição:** Buscar uma paridade de gênero e raça na composição do Comitê, sempre que possível, tentando contemplar integrantes de diversos vínculos;
- **Definição de Metas:** Estabelecer metas claras e mensuráveis para a promoção da diversidade e inclusão. O Comitê visa a criar canais para discussões abertas e construtivas sobre questões de diversidade, encorajando um diálogo saudável sobre as preocupações dos colaboradores, além de promover uma cultura de respeito e inclusão;
- **Engajamento dos Servidores:** Incentivar a participação de servidores e procuradores no comitê para garantir a representatividade e o engajamento;
- **Desenvolvimento de Políticas:** Criar políticas e programas que promovam a diversidade e inclusão.



### **Indicadores de Resultado:**

- **Avaliação de Impacto:** Monitorar e avaliar regularmente o impacto das iniciativas do comitê.



#### **4. AÇÃO PROPOSTA: Implantação de canal de denúncia/ouvidoria contra assédio e discriminação**

##### **Objetivo:**

Implementar um canal seguro e confidencial para a denúncia de assédio e de outras formas de discriminação, garantindo que todas as queixas sejam tratadas com seriedade e investigadas adequadamente e que haja o devido acolhimento da vítima.

##### **Base legal:**

- **Lei Federal nº 14.457, de 21/09/2022** – estabelece que empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) devem ter um canal de denúncias;
- **Lei Federal nº 14.540, de 03/04/2023** – institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- **Convenção 190, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)** – busca eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

##### **Exemplos de Empresas/Instituições Públicas:**



- **Fala.BR** - canal integrado, mantido pela Controladoria-Geral da União e disponível para adesão por qualquer instituição pública, que permite encaminhamento de manifestações (acesso a informações, denúncias, reclamações, solicitações, sugestões e elogios) a órgãos e entidades do poder público (<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>);
- **Petrobras:** implementou um canal de ouvidoria para tratar de queixas relacionadas a assédio e discriminação (<https://contatoseguro.com.br/petrobras>);
- **PGE/RJ** (RESOLUÇÃO PGE Nº 4.968, de 20/07/2023) - utiliza o sistema FALA.BR.
- **Estado do Maranhão:** Implementou Ouvidoria Especializada de Prevenção e Combate ao Assédio no âmbito do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Estadual do Maranhão.

### **Plano de Ação:**

- **Criação do Canal:** Desenvolver um sistema seguro e acessível para que servidores e servidoras possam denunciar assédio e outras formas de discriminação;
- **Treinamento:** Capacitar a equipe responsável pelo canal de denúncia em técnicas de escuta ativa, investigação e confidencialidade;



- **Comunicação:** Informar todos os integrantes da Procuradoria sobre a existência do canal, seu funcionamento e a importância de usá-lo. Adotar um tutorial de como realizar a denúncia e quais elementos o denunciante pode e deve acostar à denúncia;
- **Procedimentos de investigação:** Estabelecer procedimentos claros e imparciais para a investigação das denúncias recebidas;
- **Acompanhamento e apoio:** Oferecer suporte às vítimas e tomar medidas corretivas baseadas nos resultados das investigações.
- **Governança:** Criação de órgãos específicos e especializados para tratamento de denúncias de assédio e acolhimento das vítimas com estrutura física adequada e equipe multidisciplinar quando necessário.
- **Encaminhamentos:** Efetividade das denúncias: além da instauração de procedimentos disciplinares em casos mais graves, a adoção quando possível de medidas alternativas, tais como, termos de ajustamento de conduta prevendo a capacitação dos agressores a respeito do enfrentamento ao assédio, comunicação não violenta e outros. A avaliação dos casos existentes e de setores que concentrem maior número de casos para uma atuação dirigida.



### **Indicadores de Resultado:**

- **Avaliação de Impacto:** Monitorar o quantitativo e a natureza das denúncias recebidas, o tratamento dado e a resolutividade, identificando os setores e funções mais sensíveis.



## 5. AÇÃO PROPOSTA: Adequação às decisões do STF em matéria de diversidade

### Objetivos:

Garantir que as ações e políticas das PGEs estejam alinhadas com a jurisprudência e as diretrizes legais determinadas pelo STF, evitando conflitos legais e promovendo a segurança jurídica, assegurando os direitos fundamentais de todas as pessoas, para que elas sejam respeitadas e protegidas, conforme estabelecido na Constituição.

### Base Legal:

- **Artigo 102, caput, da Constituição Federal:** determina que o STF é a instância máxima do Judiciário, sendo responsável por garantir a interpretação da Constituição e a aplicação de suas normas. O atendimento às decisões evita futuros conflitos legais e assegura o respeito às diversidades no âmbito do trabalho;
- **Artigo 102, § 2º, da Constituição Federal:** efeito vinculante das decisões do STF, nos casos em que especifica;
- **Artigo 37, caput, da Constituição Federal:** os órgãos públicos atendem ao princípio da legalidade, de forma que as decisões do STF não são apenas recomendações.



## **Exemplos de Empresas/Instituições Públicas:**

A adequação às decisões proferidas pelo STF, nos casos especificados na Constituição Federal, é obrigatória a toda administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal.

## **Plano de Ação:**

- Instruir as áreas de Recursos Humanos para a adoção dos parâmetros mínimos de direitos estabelecidos pelo STF:
  - **Dos direitos relativos à maternidade ou paternidade:**
    - Garantir que haja a equiparação da licença-adotante com a licença-maternidade, em conformidade com a tese firmada pelo STF no sentido de que os prazos da licença-adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença à gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença-adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada. **(RE 778.889 - Tema 782)**;
    - Garantir à mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva o gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, necessário assegurar a licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade **(RE 1.211.446 - Tema 1.072)**;



- Garantir licença-maternidade ao pai gestor monoparental, **(RE 1.348.854 - Tema 1.182)**;
  - Assegurar à trabalhadora ou servidora gestante o gozo de licença-maternidade e a estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado **(RE 842.844 - Tema 542)**;
  - Assegurar a estabilidade do artigo 10, II, do ADCT (ou a respectiva indenização) sempre que houver gravidez anterior à dispensa sem justa causa – mesmo se desconhecida a gravidez por parte do empregador **(RE 629.053 - Tema 497)**;
  - Garantir que a licença-maternidade, nos casos de internações pós-parto que durem mais de duas semanas, inicie na data da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido — o que ocorrer por último **(ADI 6.327)**;
  - Computar o tempo da licença-maternidade no estágio probatório, sem suspensão do período **(ADI 5.220)**.
- o Dos direitos da população LGBTQIA+:**
- Assegurar o reconhecimento da união estável homoafetiva e consequências legais **(ADPF 132 e ADI 4.277)**;



- Observar a equiparação de regime sucessório entre cônjuges e companheiros em união estável homoafetiva **(RE 646.721, RE 687.432, Tema 498)**;
- Garantir a alteração do nome e do sexo de pessoas transexuais no registro civil, mesmo sem intervenção cirúrgica **(ADI 4.275 e RE 670.422 - Tema 761)**.
- o **Dos direitos à crença e à liberdade religiosa:**
  - Assegurar a utilização de vestimentas ou acessórios relacionados a crença ou religião nas fotos de documentos oficiais, desde que não impeçam a adequada identificação individual, com rosto visível **(RE 859.376 - Tema 953)**.
- o **Dos direitos da pessoa portadora de deficiência:**
  - Aplicação, aos servidores públicos estaduais e municipais, do artigo 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990 - filho com deficiência e jornada reduzida **(Tema 1097)**;
- Adequação dos concursos públicos de ingresso nas Procuradorias Estaduais:
  - o Remarcar teste de aptidão física de concurso público para candidata grávida aprovada nas provas escritas, independentemente de previsão expressa em edital **(RE 1.058.333, Tema 973)**;
  - o Assegurar que a reserva de vagas para ingresso na



carreira, disposta em norma estadual, não seja compreendida como autorização legal que as impeça de concorrer à totalidade das vagas disponíveis em concursos públicos. Isto é, o percentual estabelecido para as cotas é o mínimo - não o máximo - de vagas disponíveis para aquela categoria **(ADI 7492)**;

- Assegurar as ações afirmativas étnico-raciais. O detalhamento da política de cotas étnico-raciais para ingresso em concurso público consta em tópico próprio **(ADPF 186 e ADC 41)**.

- Divulgar, através dos setores competentes, as atualizações de procedimentos já adequados às decisões do STF;
- Consultar periodicamente as COLETÂNEAS TEMÁTICAS atualizadas da jurisprudência do STF e a Bibliografia sobre diversidade, disponíveis nos seguintes endereços:

- **Diversidade Sexual:**

<https://bibliotecadigital.stf.jus.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/3962/1182593.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- **Igualdade étnico-racial:**

<https://bibliotecadigital.stf.jus.br/xmlui/bitstream/handle/12345>



6789/4077/1201453.pdf?sequence=1 &isAllowed=y

- **Proteção da mulher:**

<https://bibliotecadigital.stf.jus.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/4076/1201564.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Indicadores de Resultado:**

- Manter relatório atualizado das medidas implementadas, bem como de reclamações e ações judiciais propostas.
- Acompanhar a redução da litigiosidade a partir da adoção das decisões do STF e o número de ações judiciais resolvidas de maneira consensual.



## BOAS PRÁTICAS PARA GÊNERO E PARENTALIDADE

### 6. AÇÃO PROPOSTA: Implementação de medidas de aumento da representatividade feminina e paridade de gênero

**Objetivos:** Buscar medidas que incentivem a representatividade feminina em eventos científicos e acadêmicos e diminua a assimetria de ocupação de cargos entre gêneros nas Procuradorias Estaduais.

#### **Base Legal:**

- **Agenda 2030 da ONU – ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) nº 5** - Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.
  - 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública
- **Artigo 3º, IV, da Constituição Federal** - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;
- **Artigo 5º, I, da Constituição Federal – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta**



### Constituição;

- **Artigo 7º, XXX, da Constituição Federal** - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
- **Convenção das Nações Unidas para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) –** Recomendação nº 23.

### Exemplos de Empresas/Instituições Públicas:

- **Resolução CNJ nº 255, de 04/09/2018** – institui a política nacional de incentivo institucional feminina no Poder Judiciário;
- **Resolução CNJ nº 540, de 18/12/2023** – dispõe sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário;
- **Resolução CNJ 525, de 27/09/2023** - estabelece política afirmativa de paridade de gênero na promoção por merecimento, a vigorar até que os Tribunais de 2º Grau possuam o mínimo de 40% de mulheres.

### Plano de Ação:

- Ampliar a participação de Procuradoras e Servidoras em cargos e funções de liderança, inclusive na alta



administração e no Conselho Superior, estabelecendo meta mínima de participação em cargos e funções de liderança, inclusive viabilizando-se políticas afirmativas em prol da igualdade de gênero;

- Instituir mecanismos que assegurem a proporcionalidade entre palestrantes, coordenadoras científicas, moderadoras(es), presidentes de mesas e demais intermediadores em eventos científicos e acadêmicos realizados pelas PGEs, bem como na participação em Conselhos Editoriais de revistas e outras publicações;
- Instituir mecanismos que assegurem a proporcionalidade de professoras e coordenadoras de disciplinas e cursos nas Escolas de Governo das PGEs;
- Observar a proporcionalidade nas promoções por merecimento: pensar em editais exclusivos para mulheres para alcançar a paridade em cargos e funções de liderança, inclusive na alta administração e no Conselho Superior;
- Observar a interseccionalidade nas medidas pontuadas no plano de ação.
- Registrar a memória das mulheres nas instituições por meio da composição de acervo, filmes, criação de prêmios, divulgação de fotografias e escritos;
- Desenvolver mecanismos para que premiações, medalhas, títulos e outros símbolos busquem paridade na escolha das



pessoas laureadas.

### **Indicadores de Resultado:**

- Manter e disponibilizar os dados de participação feminina na carreira atualizados;
- Realizar relatórios periódicos para medir o progresso das ações.



## **7. AÇÃO PROPOSTA: Instituição de uma política de apoio à parentalidade**

### **Objetivos:**

Propiciar um ambiente acolhedor aos pais, mães e/ou responsáveis legais.

### **Base Legal:**

- **Artigos 3º, IV, da Constituição Federal; Artigo 6º, da Constituição Federal** (proteção à maternidade e à infância); **Artigo 7º, XVIII e XIX, da Constituição Federal** (licenças maternidade e paternidade); **Artigo 227, da Constituição Federal** (proteção prioritária à infância).
- **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW)**
- **Lei nº 8.069, de 13/07/1990** (Estatuto da Criança e do Adolescente);
- **Lei nº 13.257, de 08/03/2016** (Marco Nacional da Primeira Infância).

### **Exemplos em Empresas/Instituições Públicas:**

- **Ato da Defensoria Pública do Maranhão nº 026, de 02/08/2023** – institui a Política Institucional de Apoio à Parentalidade Atípica no âmbito da Defensoria Pública do



Estado do Maranhão. (chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://defensoria.ma.def.br/dpema/public/dpema\_v2/files/ATO\_DPGE\_N%C2%BA\_026\_PARENTALIDADE\_ATI%CC%81PICA.pdf);

- **Estratégia “Apoio à Mulher Trabalhadora que Amamenta” do Ministério da Saúde.** (<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-da-crianca/mais-programas/mulher-trabalhadora-que-amamenta>)
- **Salas de amamentação criadas na PGE/RJ, DPGE/RJ, PUC/RS, Metrô de SP, Prefeitura de SP, entre outros.**

### **Plano de Ação:**

- Instituir uma política protetiva para procuradoras e servidoras gestantes e lactantes;
- Criar uma sala apropriada para apoio à amamentação nas dependências de cada órgão, de acordo com as diretrizes da estratégia “Mulher Trabalhadora que amamenta” do Ministério da Saúde;
- Prever o afastamento remunerado para Residentes e Estagiárias lactantes, bem como adotantes, e para os Residentes e Estagiários após o nascimento dos filhos ou adoção (Conforme Resolução PGE/RJ nº 5.011, de 30 de novembro de 2023);



- Observar o entendimento de que as licenças maternidade e paternidade (parentais) são de efetivo exercício e, portanto, não devem suspender o período de estágio probatório de Procuradores (as) e Servidores (as) durante a licença maternidade/paternidade, a exemplo do que já ocorre no âmbito do CNJ (Instrução Normativa Nº 62 de 01/04/2020), AGU (Parecer-plenário Nº 03/2016/CNU-DECOR/CGU/AGU, 17/08/2016), PGE/SP (PA n.o 9/2022 - SFP-EXP-2021/240065) e do CNMP (RESOLUÇÃO Nº 280, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2023) e conforme decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 5.220-SP;
- Prestigiar a estabilidade gestante (durante a gestação e licença maternidade) nos cargos em comissão durante o prazo de licença maternidade/paternidade de procuradores e procuradoras e servidores e servidoras, bem como assegurado o retorno à lotação original, nos moldes da decisão do Supremo Tribunal Federal (Tema 542, Leading Case: RE 842844); Ex. Parecer AGU (Parecer no 00003/2024/CONSUNIAO/CGU/AGU), Parecer PGE-RJ (Parecer CGE/ASJUR n 29/2020-BFD);
- Garantir que o RH adote os prazos de licenças maternidade e paternidade, bem como termo inicial conforme as decisões do STF (adotantes, prematuros, casais homoafetivos) listadas na ação proposta nº 5.



- Avaliar a adoção de regimes de teletrabalho ou regime híbrido para lactantes e para responsáveis por pessoas com deficiência.

#### **Indicadores de Resultado:**

- Realizar relatórios periódicos efetuados pelo setor responsável acerca das ações implementadas e monitoramento pelos Comitês de Gênero/Diversidade;
- Realizar pesquisas periódicas em relação à parentalidade.



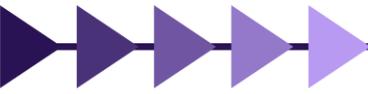
## 8. AÇÃO PROPOSTA: Prevenção e enfrentamento ao assédio sexual

### Objetivos:

Promover uma cultura organizacional que valorize o respeito e a dignidade de todos, prevenindo ocorrências de assédio sexual, bem como impondo medidas de responsabilização.

### Base Legal:

- **Lei 14.540, de 03/04/2023** – Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal e seu decreto regulamentador (Decreto Federal nº 12.122 de 30 de julho de 2024);
- **Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)** – busca eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho.
- **Resolução CNJ nº 351, de 28/10/2020**, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.



## **Exemplos de Empresas/Instituições Públicas:**

- **Instrução Normativa da Agência Nacional de Mineração nº 11, de 18/08/2023** – institui o programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual no âmbito da Agência Nacional de Mineração;
- **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais**, criado pela Procuradoria-Geral Federal (PGF);
- **Campanha de Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho do TRT16.**

## **Plano de Ação:**

- Criar um canal de denúncias, nos moldes da ação proposta nº 2;
- Realizar campanhas de orientação e sensibilização sobre o tema, a fim de evitar denúncias vazias;
- Realizar cursos de capacitação para o enfrentamento ao assédio destinado às lideranças da instituição e aos responsáveis pelo acolhimento das vítimas, bem como para a capacitação de todos os integrantes;
- Ter ao menos uma Procuradora em atuação na Corregedoria e uma servidora no órgão responsável pela correção de servidores;



- Criar um ambiente multidisciplinar de acolhimento às vítimas, inclusive com apoio psicológico.

**Indicadores de Resultado:**

- Monitoramento das ações desenvolvidas, a fim de subsidiar o planejamento de ações futuras e a análise de seus objetivos e diretrizes.



## BOAS PRÁTICAS ÉTNICO-RACIAIS

### 9. AÇÃO PROPOSTA: Adoção de cotas em concursos públicos de ingresso nas PGEs

**Objetivos:** Aumentar a representação de pretos, pardos, indígenas e de outros grupos minorizados nas PGEs, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo e representativo da sociedade<sup>1</sup>.

#### Base Legal:

- **Lei Federal nº 12.288, de 20/07/2010** - Estatuto da Igualdade Racial;
- **Lei Federal nº 12.990, de 09/06/2014, artigo 1º, caput e**

---

<sup>1</sup> O “Panorama da Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal”, realizado em 2023 pelo Fórum de Equidade e Diversidade, revelou que 82% do total de procuradores respondentes (1.210 em números absolutos) se autodeclarava brancos, 13% de declararam pardos e 2%, pretos e amarelos, cada um. Essa composição majoritariamente de pessoas brancas contrasta com a composição étnico-racial da população brasileira que, segundo dados da PNAD (IBGE) de 2022, é de 45,3% de pessoas pardas, 42,8% de pessoas brancas e 10,6% de pessoas pretas, a indicar a baixa representação da população negra na Procuradorias Estaduais.



**parágrafo único** - destina 20% das vagas à política afirmativa racial, aplicável quando o número de vagas for superior a 3.

### **Exemplos em Empresas/Instituições Públicas:**

Procuradorias Estaduais que adotam cotas raciais:

- PGE/MS - Lei Estadual nº 3.594/2008;
- PGE/PR - Lei Estadual nº 14.274/2003;
- PGE/RJ – Lei Estadual nº 6.067/2011;
- PGDF – Lei Distrital nº 6.321/19;
- PGE/MA - Lei Estadual nº 10.404/2015 e 11.399/2020;
- PGE/ES - Lei Estadual n.º 11.094, de 7 de janeiro de 2020;
- PGE/CE – Lei Estadual nº 17.432/2021;
- PGE/SP – Edital do 23º Concurso de Ingresso;
- PGE/RS - Decreto Estadual nº 56.229/2021.

### **Plano de Ação:**

- **Diagnóstico Inicial:** Avaliar o atual sistema de recrutamento, verificando qual a participação nos seus quadros de pardos, pretos e indígenas e estabelecendo meta mínima a ser alcançada;
- **Cotas:** Adotar reserva de vagas para pardos, pretos e indígenas, independentemente de previsão legal



específica (Reclamação 57.749 – STF);

- **Banca de Heteroidentificação:** Criar diretrizes de heteroidentificação, através de banca com composição representativa e paritária, para assegurar o cumprimento da política de cotas, complementando o critério de autodeclaração de candidatos cotistas.
- **Jurisprudência:** Adequar os procedimentos à jurisprudência sobre o tema:
  - **Vedação ao fracionamento das vagas**
    - **no processo seletivo:** “os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos em mais de duas vagas” (Agravo ao Recurso Extraordinário 1.205.363 - STF);
    - **na nomeação dos aprovados:** a impossibilidade de fracionamento não está restrita ao processo seletivo, pois inclui também a etapa de nomeação, que deve respeitar a alternância e a proporcionalidade entre os aprovados por ampla concorrência e por cotas. (Reclamação 39.671 - STF).
  - **Decisão motivada:** Toda decisão tomada pela banca de heteroidentificação constitui um ato administrativo que deve ser motivado. Indica-se um parecer minimamente individualizado a fim de que refira à subjetividade de cada candidato. (Medida Cautelar de Suspensão de Segurança 5.347 - STF).



- **Eliminação do certame por má-fé:** A exclusão do certame em caso de não validação da autodeclaração pela banca de heteroidentificação deve gerar a eliminação do certame somente quando o conjunto probatório indicar má-fé na inscrição como cotista. (Agravo em Recurso Extraordinário 1.374.503, Agravo em Recurso Extraordinário 1.364.002 e Recurso Extraordinário 1.306.95 - STF).
- **Direito ao contraditório:** É direito do candidato a interposição de recurso administrativo em face da decisão da banca de heteroidentificação, ainda que não previsto em edital. (Reclamação 62.861 - STF).
- **Observância da ordem classificatória:** A ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas. (Reclamação 33.452 - STF).

#### **Indicadores de Resultado:**

- Manter e disponibilizar dados atualizados da composição da PGE, acompanhando o impacto da adoção da política de cotas;
- Acompanhar a taxa de participação e aprovação de candidatos cotistas e o efetivo preenchimento das vagas reservadas, para identificar se a meta estabelecida está sendo alcançada.



## 10. AÇÃO PROPOSTA: Sensibilização/letramento sobre a temática racial

### Objetivos:

Garantir a promoção de sensibilização/letramento e políticas que gerem um ambiente de trabalho com maior diversidade étnica/racial, com monitoramento e acompanhamento desta inclusão dentro das PGEs.

### Base legal:

- **Lei Federal nº 12.288, de 20/072010** - Estatuto da Igualdade Racial;
- **ADPF 186 - STF.**

### Exemplos em Empresas/Instituições Públicas:

- Programa de Acesso e Inclusão Social da PGE/RJ (PAIS) - <https://pge.rj.gov.br/cursos-e-concursos/pais-pge> ;
- Ações realizadas pela Comissão Especial para o Combate ao Racismo Institucional e Estrutural na PGE-RJ (**Resolução PGE-RJ nº 4660, de 08/02/2021**) .
- **Plataforma JurisRacial (Portaria Interministerial MIR/AGU nº 010, de 21/11/2023)** - e tem por objetivo contribuir para



o enfrentamento do racismo e para promoção da igualdade racial por meio de acesso facilitado e da ampla divulgação de documentos jurídicos e acadêmicos relevantes. <https://jurisracial.agu.gov.br/> ;

- **Programa Esperança Garcia (EDITAL DE CHAMAMENTO PÚBLICO Nº 01/2023)** - parceria entre a Advocacia-Geral da União e o Ministério da Igualdade Racial com uma Organização da Sociedade Civil, com a finalidade de preparar pessoas negras para os concursos públicos da advocacia pública nacional, promovendo a igualdade racial nas carreiras. <https://www.gov.br/agu/pt-br/concursos/programa-esperanca-garcia#oquee> .

#### **Plano de Ação:**

- **Conscientização e capacitação:** Realizar sensibilização através de eventos e palestras destinadas ao público interno e externo;
- **Desenvolvimento de Políticas:** Criar políticas e programas que promovam o incentivo a oferta de cotas, bolsas para cotistas e programas de mentoria.

#### **Indicadores de Resultado:**

- Monitorar e avaliar regularmente o impacto das iniciativas para a efetiva alteração da diversidade étnica/racial;
- Realizar pesquisas e diagnósticos relacionados ao tema.



## **BOAS PRÁTICAS PARA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

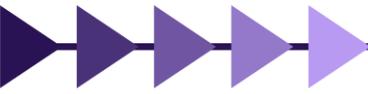
### **11.AÇÃO PROPOSTA: Levantamento de necessidades e de barreiras de inclusão às pessoas com deficiência no ambiente de trabalho**

#### **Objetivos:**

Identificar as necessidades e as barreiras de inclusão no ambiente de trabalho dos servidores e procuradores com deficiência que integram as PGEs e traçar um perfil dos servidores e procuradores com deficiência, realizando adequações físicas e operacionais na instituição para acolher servidores e procuradores com deficiência.

#### **Base Legal:**

- **Artigo 14 da Resolução nº 401, de 16/06/2021, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)** - Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão;
- **Agenda 2030 da ONU – ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) nº 8. Trabalho Decente e Desenvolvimento Econômico, item 8.5** - Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e



homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor;

- **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas – ONU;**
- **Lei 13.146, de 6/07/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência;**
- **Artigo 21 da Resolução nº 230, de 22/06/2016, do CNJ.**

#### **Plano de Ação:**

- Aplicar pesquisa direcionada aos servidores e procuradores com deficiência, reconhecidos ou não pela respectiva PGE, visando ao levantamento de necessidades e a identificação das barreiras de inclusão no ambiente de trabalho;
- Desenvolver ações que contribuam para a acessibilidade e a inclusão das pessoas com deficiência nas PGEs;
- Atualizar periodicamente o levantamento, inclusive com os que ingressarem posteriormente;
- Consultar periodicamente as pessoas com deficiência sobre possíveis sugestões e adaptações referentes ao ambiente de trabalho;
- Monitorar, no mínimo a cada dois anos, por meio de



pesquisa diagnóstica o grau de satisfação de servidores e procuradores com deficiência, a respeito das condições de acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho.

**Indicadores de Resultado:**

- Solucionar as barreiras de inclusão indicadas no levantamento realizado;
- Realizar pesquisas e diagnósticos constantes relacionados ao tema;
- Monitorar o percentual de barreiras solucionadas, em comparação ao levantamento inicial.



## **12. AÇÃO PROPOSTA: Implementação de ações visando a assegurar a acessibilidade de pessoas com deficiência do público interno e externo**

### **Objetivos:**

Implementar ações visando a assegurar acessibilidade das pessoas com deficiência do público interno e externo às atividades educacionais e culturais promovidas pelas PGEs, tais como cursos, congressos, palestras e eventos.

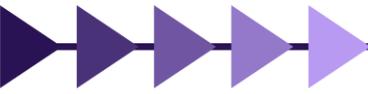
### **Base Legal:**

- **Lei 13.146, de 06/07/2015, artigos 70 e 71 - Estatuto da Pessoa com Deficiência;**
- **Lei 10.098, de 19/12/2000** – estabelece normas e diretrizes para a inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;
- **Lei 11.126, de 27/06/2005** – assegura a pessoas com deficiência visual o direito de ingressar e permanecer em ambientes coletivos acompanhadas de seu cão-guia.

### **Exemplos em Empresas/Instituições Públicas:**

- **Guia de Acessibilidade em Eventos organizado pelo SEBRAE/SP:**

<https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/Conten>



[t/uploads/201654165851\\_CARTILH](t/uploads/201654165851_CARTILH)

[A Guia Acessibilidade Eventos SEBRAE.pdf.](#)

### **Plano de Ação:**

- Planejar a acessibilidade em eventos desde a idealização das atividades, para possibilitar a identificação do público-alvo;
- Assegurar a acessibilidade física e de comunicação durante todo o evento;
- Considerar a adaptação do local, equipe, equipamentos e comunicação do evento às características planejadas para a acessibilidade ou alterá-las para que se tornem acessíveis, tendo como parâmetro mínimo:
  - Sinalizar adequadamente os locais, equipamentos, procedimentos e serviços para pessoas com deficiência (auditiva, visual ou de mobilidade);
  - Destinar, nos locais de reunião, auditório e similares, espaço reservado para pessoas com cadeira de rodas, assentos para pessoas com mobilidade reduzida e assento para pessoas obesas, na área destinada ao público.;
  - Dispor de banheiros adaptados em



rotas acessíveis, próximos à circulação principal ou integrados.

- Promover a autonomia da pessoa com deficiência durante o evento, assegurando:
  - Permissão de acesso aos ambientes do evento de uso coletivo acompanhadas de cão-guia;
  - Recurso de audiodescrição, ao participante com deficiência visual;
  - Intérprete de Libras, ao participante com deficiência auditiva e/ou surdo.

#### **Indicadores de Resultado:**

- Monitorar o passo a passo da execução para correção de problemas encontrados;
- Monitorar o incremento de participantes inscritos de pessoas com deficiência;
- Realizar pesquisas de satisfação após os eventos que considerem a avaliação da acessibilidade.



## BOAS PRÁTICAS PARA INCLUSÃO GERACIONAL

### **13. AÇÃO PROPOSTA: Implementação de programa de mentoria para compartilhamento de experiência entre diferentes gerações**

#### **Objetivos:**

- Combater o etarismo e eliminar estereótipos relacionados à idade no ambiente de trabalho e valorizar contribuições de profissionais de todas as faixas etárias;
- Promover um ambiente de troca colaborativa de conhecimento e habilidades, onde tanto os mais experientes quanto os mais jovens possam aprender uns com os outros, facilitando a adaptação dos recém-ingressos e instituindo um instrumento de compartilhamento do conhecimento institucional informal e da memória organizacional;
- Incentivar o desenvolvimento contínuo de competências técnicas e comportamentais, fortalecendo o quadro de pessoal das PGEs em todas as fases de suas trajetórias;
- Construir vínculos duradouros entre os integrantes da PGE possibilitando o alinhamento aos valores e objetivos institucionais, bem como a produtividade e satisfação de seu corpo profissional.



### **Base Legal:**

- **Artigo 28, I, da Lei 10.741, de 01/10/2003 - Estatuto do Idoso:** O Poder Público criará e estimulará programas de profissionalização especializada para as pessoas idosas, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas.

### **Exemplos em Empresas/Instituições Públicas:**

- **Grupo O Boticário** - instituiu projeto educacional de combate ao etarismo, em que se promove a convivência intergeracional  
(<https://www.grupoboticario.com.br/midia/grupo-boticao-lanca-trilha-antietarista/>).
- **Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)** - disponibiliza um conjunto de modelos e passo a passo para desenho de iniciativa de mentoria, que podem ser adaptados à realidade de cada PGE  
(<https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7270>).

### **Plano de Ação:**

- Instituir uma política interna de valorização de pessoas de todas as gerações, através de programas como resgate de memória, identificação de habilidades específicas,



compartilhamento de experiências e participação como instrutores de pessoas de maior faixa etária em cursos de formação de recém-ingressos;

- Realizar cursos para formação em novas tecnologias, alinhando-se o conhecimento tecnológico entre todas as faixas etárias;
- Formalizar programa de mentoria estruturado, garantindo-se a formação de duplas intergeracionais com trocas que permitam a disponibilização da experiência profissional acumulada pelo mentor e o amadurecimento profissional do mentorado, sem prejuízo do acompanhamento do estágio probatório.

#### **Indicadores de Resultado:**

- **Monitoramento:** Monitorar grau de satisfação das pessoas no trabalho, conforme faixa etária. Monitorar percentual de aposentadorias precoces.
- **Avaliações Regulares:** Coletar feedback dos participantes ao longo do programa para ajustar a dinâmica, se necessário.
- **Ouvidorias:** uma vez instituída ouvidoria, conforme ação tratada nos itens gerais, monitorar quantitativo de reclamações sobre etarismo, forma de tratamento e índice de resolutividade.



## BOAS PRÁTICAS PARA INCLUSÃO DE PESSOAS LGBTQIA+

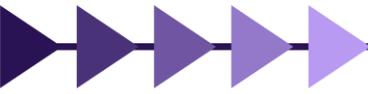
### 14. AÇÃO PROPOSTA: Implementação de políticas de inclusão das pessoas LGBTQIA+ que integram as PGEs

#### Objetivos:

Inclusão e acolhimento profissional de pessoas LGBTQIA+ que compõem as Procuradorias e tratamento digno ao público externo.

#### Base Legal:

- **Artigos 1º, III, 3º, IV, e 5º, *caput*, da Constituição Federal;**
- **ADPF 41, ADPF 186 e ADO 26 - STF;**
- **Princípios de Yogyakarta** - documento sobre direitos humanos nas áreas de orientação sexual e identidade de gênero, publicado em novembro de 2006 como resultado de uma reunião internacional de grupos de direitos humanos na cidade de Yogyakarta, na Indonésia;
- **Convenções nº 111 e nº 190 e Recomendação nº 206 da OIT;**
- **Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, de aplicação subsidiária à temática LGBTQIA+.**



### Exemplos em Empresas/Instituições Públicas:

- **AGU (EDITAL Nº 8/2022/DIREAGU/EAGU/AGU):** mentoria para membros e servidores, com critérios de escolha pautados em diversidade;
- **Estado do Rio Grande do Sul - Decreto nº 56229, de 07/12/2021; parecer PGE/RS nº 19050** - Cotas para pessoas transexuais em concursos públicos;
- **PGE/GO:** Programa de Estudos Dirigidos, com critérios de seleção pautados em diversidade (<https://goias.gov.br/procuradoria/pge-abre-inscricoes-para-programa-de-estudos-dirigidos-para-publico-interno-e-externo/>);
- **MPT:** Cartilha de atendimento ao público LGBTQIA+ (<https://midia-ext.mpt.mp.br/coordigualdade/projetos/empregabilidade/CartilhaLGBTIQ+-EAD.pdf>).

### Plano de Ação:

- Implementar capacitação institucional com critérios de seleção que assegurem diversidade entre os inscritos com oferta de cursos e bolsas de estudo prioritariamente voltados ao público LGBTQIA+;



- Instituir cotas para pessoas transexuais nos concursos de ingresso na PGE, abrangendo também o programa de estágio e residência jurídica;
- Incluir, nas pesquisas já instituídas acerca da qualidade de vida no trabalho, aspectos relativos ao acolhimento da população LGBTQIA+ no trabalho;
- Sensibilizar procuradores, servidores e colaboradores sobre a temática;
- Adotar o nome social durante toda a vida funcional do servidor, desde a inscrição em processo seletivo, incluindo crachás, e-mail, cadastros, formulários e documentos internos. Adotar o nome social também para o público externo. Revisar formulários e sistemas internos, assegurando que conste o campo NOME SOCIAL em todos eles;
- Viabilizar o uso de banheiros e espaços públicos conforme a identidade de gênero;
- Oficializar o tratamento conforme o gênero em que a pessoa se apresenta;
- Capacitar o setor responsável para realizar tratamento adequado e sem constrangimentos aos colaboradores, servidores ou procuradores transsexuais, bem como capacitar o quadro responsável pelo atendimento ao público externo.



### **Indicadores de Resultado:**

- Realizar pesquisas e diagnósticos relacionados ao tema;
- Acompanhar a efetividade das cotas para pessoas transexuais, através do número de ingressantes, da permanência na instituição e da qualidade de vida no trabalho;
- Acompanhar proporção de pessoas que atendam a critérios de diversidade inscritas em medidas de capacitação institucional;



## AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de expressar nossos sinceros agradecimentos ao Colégio Nacional de Procuradores Gerais e à sua Presidente, Dra. Inês Maria dos Santos Coimbra, pela iniciativa de criar um espaço institucional dedicado à discussão sobre diversidade. Esse ambiente propício à troca de ideias é fundamental para promover a equidade e a inclusão em nossas Procuradorias Estaduais.

Agradecemos também a todos os membros do FONPED que, com empenho e dedicação, contribuíram para transformar este projeto em realidade. Seu compromisso e o tempo investido foram essenciais para o desenvolvimento deste Manual de Boas Práticas de Gestão para Diversidade.

Por fim, reconhecemos e agradecemos à secretaria executiva, especialmente à Gabriela Costa Oliveira e à Lais Rocha Portilho, cujo papel é crucial para a realização de nosso trabalho. Sem essa colaboração, seria difícil alcançar nossos objetivos.

Estamos certos de que continuaremos a trabalhar em conjunto, fortalecendo cada vez mais nossas ações em prol da diversidade, equidade e inclusão.



## COMPOSIÇÃO DO FÓRUM PERMANENTE DE EQUIDADE E DIVERSIDADE (FONPED)

### **Procuradoria Geral do Estado do Acre (“PGE-AC”)**

- Alan de Oliveira Dantas Cruz (Procurador-representante)

### **Procuradoria Geral do Estado de Alagoas (“PGE-AL”)**

- Rosana Cólén Moreno (Procuradora-representante)

### **Procuradoria Geral do Estado do Amapá (“PGE-AP”)**

- Maria Alice Léda Novo (Procuradora-representante)

### **Procuradoria Geral do Estado do Amazonas (“PGE-AM”)**

- Aline Teixeira Leal Nunes (Procuradora-representante)

- Ivania Lucia Silva Costa (Procuradora-suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado da Bahia (“PGE-BA”)**

- Ricardo José Costa Villaça (Procurador-representante)

### **Procuradoria Geral do Estado do Ceará (“PGE-CE”)**

- Ludiana Carla Braga Façanha Rocha (Procuradorarepresentante) -  
Bruna Souza Azevedo (Procuradora-suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado do Distrito Federal (“PGE-DF”)**

- Brígida Resende Rocha Mascarenhas (Procuradorarepresentante)

- Agenor Chaves Miranda (Procurador-suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado do Espírito Santo (“PGE-ES”)**

- Erica Pimentel (Procuradora-representante)



### **Procuradoria Geral do Estado de Goiás (“PGE-GO”)**

- Pérsio Martins Chaves da Rocha (Procuradorrepresentante)

### **Procuradoria Geral do Estado do Maranhão (“PGE-MA”)**

- Francisco Beolandio dos Santos Silva (Procuradorrepresentante)

- Adriana Moreira Araújo (Procuradora-suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado do Mato Grosso (“PGE-MT”)**

- Raul Costa Lima (Procurador-representante)

- Caroline Barbosa Alves (Procuradora-suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado do Mato Grosso do Sul (“PGEMS”)**

- Mariana Andrade Vieira (Procuradora-representante)

- Jordana Pereira Lopes Goulart (Procuradora-suplente)

### **Advocacia Geral do Estado de Minas Gerais (“AGE-MG”)**

- José dos Passos Teixeira de Andrade (Procurador-representante)

### **Procuradoria Geral do Estado de Pará (“PGE -PA”)**

- Ibraim José das Mercês Rocha (Procurador-representante)

### **Procuradoria Geral do Estado de Paraíba (“PGE -PB”)**

- Marina Falcão (Procuradora-representante)

- Aluska Fabiola Diniz Gorski (Suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado do Paraná (“PGE -PR”)**

- Rafael Soares Leite (Procurador-representante)

- Mércia Miranda Vasconcellos Cunha (Procuradora-suplente)



### **Procuradoria Geral do Estado de Pernambuco (“PGE -PE”)**

- Oscar Vilaça (Procurador-representante)
- Anselma de Oliveira Nunes Bandeira de Mello (Procuradora-suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado de Piauí (“PGE -PI”)**

- Lêda Lopes (Procuradora-representante)
- Marcia Franco (Procuradora-suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado de Rio de Janeiro (“PGE -RJ”)**

- Nathalie Carvalho Giordano Macedo (Procuradora-representante)
- Fernanda Lessa Mainier Hack (Procuradora-suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado de Rio Grande do Norte (“PGE - RN”)**

- Ana Carolina Monte Procópio de Araújo (Procuradora-representante)

### **Procuradoria Geral do Estado de Rio Grande do Sul (“PGE - RS”)**

- Márcia dos Anjos Manoel (Procuradora-representante)
- Lisandra Moraes de Azeredo (Procuradora-suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado de Rondônia (“PGE -RO”)**

- Paulla Pollyany Barbosa Sousa (Procuradora-representante)

### **Procuradoria Geral do Estado de Roraima (“PGE -RR”)**

- Claudio Belmino Rabelo Evangelista (Procurador-representante)



### **Procuradoria Geral do Estado de São Paulo (“PGE -SP”)**

- Lenita Leite Pinho (Procuradora-representante)
- Gabriela Japiassu Viana (Procuradora-suplente)

### **Procuradoria Geral do Estado de Sergipe (“PGE -SE”)**

- Kleidson Nascimento dos Santos (Procurador-representante)

### **Procuradoria Geral do Estado de Tocantins (“PGE -TO”)**

- Tamiris Assis Celestino (Procuradora-representante)

### **Secretaria Executiva**

- Laís Rocha Portilho (assessora técnica do Gabinete da PGESP)
- Beatriz Moraes Santos (assessora técnica do Gabinete da PGE-SP)

Diversity: the art of thinking independently together." - Malcom Forbes.