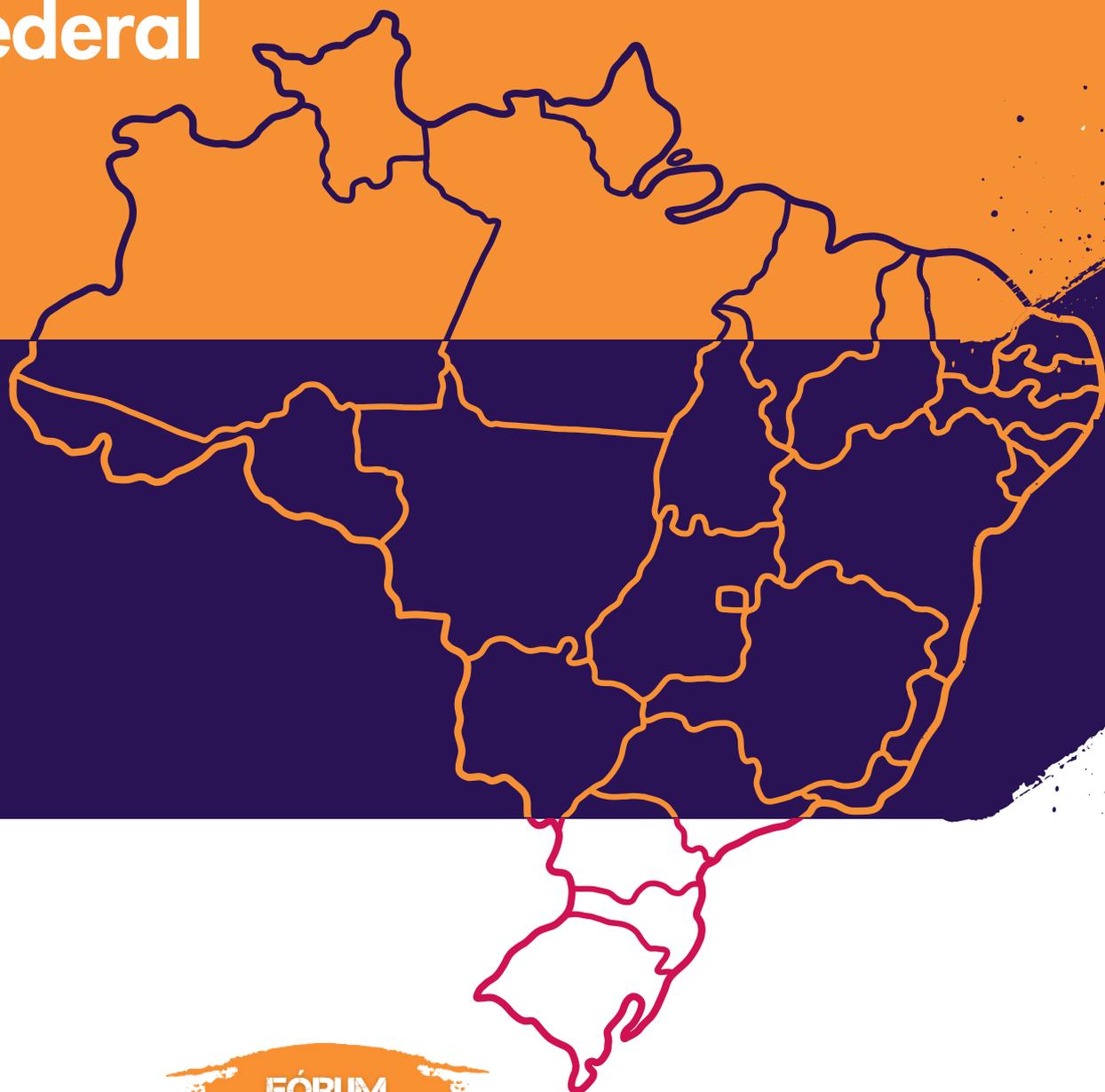


Panorama da Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal







CARTA DE APRESENTAÇÃO DA COORDENAÇÃO

Prezado(a) leitor(a),

A diversidade é uma força motriz inegável em nossa sociedade. Ela nos enriquece, amplia nossa compreensão sobre os problemas sociais e nos permite abordar desafios complexos a partir de perspectivas variadas.

No final de 2022, o Colégio Nacional de Procuradores-Gerais dos Estados e do Distrito Federal (CONPEG) percebeu a necessidade de reunir membros de cada uma das 27 Procuradorias dos Estados e do Distrito Federal para debater o assunto da diversidade étnico-racial e de gênero no âmbito da Advocacia Pública brasileira.

O Fórum Permanente de Equidade e Diversidade do CONPEG foi gradativamente constituído a partir das designações dos(as) respectivos(as) Procuradores(as)-Gerais e, desde o início, o grupo compreendeu ser necessário realizar um diagnóstico institucional como ponto de partida desta jornada rumo à promoção ativa de uma cultura organizacional que valoriza a diversidade e promove a igualdade de oportunidades dentro das estruturas tradicionais da advocacia e das procuradorias.

Os objetivos do diagnóstico eram claros: lançar luz sobre questões muitas vezes silenciadas e negligenciadas no dia-a-dia, para compreender os desafios e as potencialidades existentes para construção de soluções mais completas e de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

O presente trabalho é resultado do esforço coletivo dos(as) procuradores(as)-representantes e do nosso corpo técnico, representados pelas servidoras da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, Laís Rocha Portilho e

Gabriela Costa Oliveira, atuais integrantes da Secretaria Executiva do Fórum. O engajamento e o comprometimento dos(as) representantes foram essenciais para o alcance dos números obtidos, em especial quando considerados os desafios inerentes aos temas sensíveis tratados pela pesquisa.

Os dados que serão apresentados no presente relatório são valiosos e permitirão discussões e debates institucionais importantes para definição de uma agenda de ações estratégicas que oportuniza a diversidade e o bem-estar para toda a força de trabalho da Advocacia Pública estadual e distrital brasileira.

Desejo uma boa leitura e convido todos e todas a se unirem a nós nessa jornada, seja por meio de ações individuais, ou por esforços coletivos, podemos transformar o futuro da Advocacia Pública estadual e distrital brasileira. Juntos(as), podemos promover mudanças significativas e criar um ambiente onde todos(as) os(as) nossos(as) colegas possam sentir-se valorizados(as), respeitados(as) e capacitados(as) a contribuir plenamente.

Agradeço todos(as) procuradores(as), servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as) e demais colaboradores(as) que participaram do nosso diagnóstico e nos ofertaram dados essenciais para tornar as Procuradorias Gerais dos Estados e do Distrito Federal em instituições públicas mais plurais, diversas e inclusivas. Muito obrigada!

Cordialmente,

LENITA LEITE PINHO

Procuradora do Estado de São Paulo

Coordenadora do Fórum Permanente de Equidade e Diversidade do CONPEG



REPRESENTANTES DAS PROCURADORIAS

Procuradoria Geral do Estado de Acre ("PGE-AC")

- Janete Melo d'Albuquerque Lima (Procuradora-Geral)
- Alan de Oliveira Dantas Cruz (Procurador-representante)

Procuradoria Geral do Estado de Alagoas ("PGE-AL")

- Samya Suruagy do Amaral Barros Pacheco (Procuradora-Geral)
- Rosana Cólen Moreno (Procuradora-representante)

Procuradoria Geral do Estado de Amapá ("PGE-AP")

- Thiago Lima Albuquerque (Procurador-Geral)
- Maria Alice Léda Novo (Procuradora-representante)

Procuradoria Geral do Estado de Amazonas ("PGE-AM")

- Giordano Bruno Costa da Cruz (Procurador-Geral)

- Aline Teixeira Leal Nunes (Procuradora-representante)

- Ivania Lucia Silva Costa (Procuradora-suplente)

Procuradoria Geral do Estado de Bahia ("PGE-BA")

- Bárbara Camardelli Loi (Procuradora-Geral)
- Ricardo José Costa Villaça (Procurador-representante)

Procuradoria Geral do Estado de Ceará ("PGE-CE")

- Rafael Machado Moraes (Procurador-Geral)
- Ludiana Carla Braga Façanha Rocha (Procuradora-representante)
- Bruna Souza Azevedo (Procuradora-suplente)

Procuradoria Geral do Estado de Distrito Federal ("PGE-DF")

- Ludmila Lavocat Galvão (Procuradora-Geral)

- Izabela Frota Melo (Procuradora-representante)

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

- Jasson Hibner Amaral (Procurador-Geral)

- Luciana Merçon Vieira (Procuradora-representante)

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

- Rafael Arruda Oliveira (Procurador-Geral)

- Pérsio Martins Chaves da Rocha (Procurador-representante)

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

- Rodrigo Maia Rocha (Procurador-Geral)

- Francisco Beolandio dos Santos Silva (Procurador-representante)

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

- Francisco de Assis da Silva Lopes (Procurador-Geral)

- Cristiane Sampaio Diogo (Procuradora-representante)

- Alexandre Apolonio Callejas (Procurador-suplente)

Procuradoria Geral do Estado de Mato Grosso do Sul (“PGE-MS”)

- Ana Carolina Ali Garcia (Procuradora-Geral)

- Mariana Andrade Vieira (Procuradora-representante)

- Jordana Pereira Lopes Goulart (Procuradora-suplente)

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

- Sérgio Pessoa de Paula Castro (Procurador-Geral)

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

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

- Ricardo Nasser Sefer (Procurador-Geral)

- Ibraim José das Mercês Rocha (Procurador-representante)

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

- Fábio Andrade Medeiros (Procurador-Geral)
- Aluska Fabiola Diniz Gorski (Procuradora-representante)

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

- Luciano Borges (Procurador-Geral)
- Rafael Soares Leite (Procurador-representante)
- Mércia Miranda Vasconcellos Cunha (Procuradora-suplente)

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

- Bianca Ferreira Teixeira (Procuradora-Geral)
- Maria do Socorro Carvalho Brito (Procuradora-representante)

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

- Francisco Pierot (Procurador-Geral)

- Maria de Lourdes Tertó Madeira (Procuradora-representante)

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

- Bruno Teixeira Dubeux (Procurador-Geral)
- Nathalie Carvalho Giordano Macedo (Procuradora-representante)
- Fernanda Lessa Mainier Hack (Procuradora-suplente)

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

- Antenor Roberto Soares de Medeiros (Procurador-Geral)
- Ana Carolina Monte Procópio de Araújo (Procuradora-representante)

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

- Eduardo Cunha da Costa (Procurador-Geral)
- Lourenço Floriani Orlandini (Procurador-representante)
- Márcia dos Anjos Manoel (Procuradora-suplente)

**Procuradoria Geral do Estado de Rondônia
("PGE -RO")**

- Thiago Denger Queiroz (Procurador-Geral)
- Tais Macedo de Brito Cunha (Procuradora-representante)

**Procuradoria Geral do Estado de Roraima
("PGE -RR")**

- Jean Pierre Michetti (Procurador-Geral)
- Claudio Belmino Rabelo Evangelista (Procurador-representante)

**Procuradoria Geral do Estado de Santa Catarina
("PGE -SC")**

- Márcio Luiz Fogaça Vicari (Procurador-Geral)

**Procuradoria Geral do Estado de São Paulo
("PGE -SP")**

- Inês Maria dos Santos Coimbra (Procuradora-Geral)
- Lenita Leite Pinho (Procuradora-representante)

**Procuradoria Geral do Estado de Sergipe
("PGE -SE")**

- Carlos Pinna de Assis Júnior (Procurador-Geral)
- Kleidson Nascimento dos Santos (Procurador-representante)

**Procuradoria Geral do Estado de Tocantins
("PGE -TO")**

- Klédson de Moura Lima (Procurador-Geral)
- Tamiris Assis Celestino (Procuradora-representante)

SECRETARIA EXECUTIVA DO FÓRUM

- Laís Rocha Portilho (assessora técnica do Gabinete da PGE-SP)
- Gabriela Costa Oliveira (assessora técnica do Gabinete da PGE-SP)

APOIO TÉCNICO

- Claudio Aliberti de Campos Mello (assessor técnico do Gabinete da PGE-SP)

- Gabriel da Silva Prado (assessor técnico do Gabinete da PGE-SP)
- Lais de Brito Martins (assessora técnica do Gabinete da PGE-SP)
- Nicola Victor Augusto Batista de Gouveia Fini (assessor técnico do Gabinete da PGE-SP)

SUMÁRIO

GLOSSÁRIO	15
INTRODUÇÃO.....	21
METODOLOGIA.....	26
PROCURADORES(AS) DE ESTADO	43
○ ENGAJAMENTO	44
○ PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES.....	46
○ QUESTÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO E PARENTALIDADE.....	48
○ QUESTÕES DE ORIENTAÇÃO SEXUAL	60
○ QUESTÕES DE RAÇA/COR E ETNIA.....	66
○ QUESTÕES DE CAPACITISMO	79
SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS).....	88
○ ENGAJAMENTO DOS(AS) SERVIDORES(AS):.....	89
○ PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES.....	91
○ QUESTÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO E PARENTALIDADE.....	93
○ QUESTÕES DE ORIENTAÇÃO SEXUAL	104
○ QUESTÕES DE COR/RAÇA E ETNIA.....	109
○ QUESTÕES DE CAPACITISMO	122
COLABORADORES(AS)	130
○ ENGAJAMENTO	130

○	PERFIL GERAL DOS(AS) RESPONDENTES	132
○	QUESTÕES DE GÊNERO E PARENTALIDADE	134
○	QUESTÕES DE ORIENTAÇÃO SEXUAL	145
○	QUESTÕES SOBRE COR/RAÇA E ETNIA	151
○	QUESTÕES DE CAPACITISMO	163
CONCLUSÃO	169



GLOSSÁRIO

ACESSIBILIDADE: refere-se à garantia de que as instalações físicas, as informações e as tecnologias empregadas por determinadas instituições ou empresas sejam acessíveis a todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência. Isso envolve a remoção de barreiras físicas, comunicacionais e tecnológicas, bem como a promoção da inclusão e da igualdade de direitos para todas as pessoas, independentemente de suas características individuais.

AMOSTRA: é um subconjunto representativo da população total, consiste em um número limitado de elementos ou unidades selecionadas da população.

AMOSTRA AUTORRELATADA: também conhecida como amostra de autorresposta ou amostra de autodeclaração, é uma abordagem de amostragem em que os(as) participantes são convidados(as) a voluntariamente se autodeclararem para fazer parte da pesquisa. Isso significa que os indivíduos possuem a opção de escolher se desejam, ou não, participar da pesquisa por iniciativa própria, sem qualquer imposição externa positiva ou negativa.

BARREIRAS ATITUDINAIS: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. As barreiras atitudinais podem se manifestar de diversas formas, incluindo a discriminação, a estigmatização e atitudes de hostilidade, intolerância ou aversão.

BARREIRAS FÍSICAS: referem-se aos obstáculos tangíveis e físicos que dificultam ou impedem o acesso, a mobilidade e a participação plena das pessoas com deficiência em diversos ambientes e atividades. Essas barreiras físicas podem ser encontradas em locais públicos, instalações, edifícios, transportes, áreas de trabalho e em qualquer lugar onde pessoas com deficiência possam encontrar desafios

relacionados aos seus impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

CAPACITISMO: O capacitismo refere-se à discriminação sistemática e preconceito contra pessoas com deficiência, com base na crença equivocada de que são inferiores, menos capazes ou menos dignas de respeito do que aquelas sem deficiência. Essa forma de discriminação pode se manifestar por meio de estereótipos negativos, falta de acessibilidade, exclusão social e práticas que limitam as oportunidades para indivíduos com deficiência. O combate ao capacitismo visa promover a inclusão, a igualdade de oportunidades e o respeito pela diversidade de habilidades.

CARGOS DE BAIXA LIDERANÇA: abrangem os cargos que envolvem a tarefa de chefiar outros(as) procuradores(as) e/ou servidores(as), tais como coordenadores(as), chefes de procuradorias regionais ou de especializadas, chefes de núcleos temáticos, etc.

CARGOS DE CHEFIA: abrangem os cargos exercidos por servidores públicos que envolvem a tarefa de chefiar e coordenar pessoas, tais como coordenadores(as), chefes de unidade/setor, etc.

CARGOS DE LIDERANÇA SUPERIOR: abrangem os cargos de “Procurador(a)-Geral”, “Procurador(a)-Geral Adjunto(a)”, “Corregedor(a)-Geral” ou equivalentes de acordo com a respectiva Lei Orgânica da Procuradoria.

CARGOS DE MÉDIA LIDERANÇA: abrangem os cargos que possuem assento no Conselho Superior da Procuradoria, as chefias de coordenações setoriais, tais como Subprocuradores(as)/Procuradores(as), Chefes das áreas do Contencioso Geral, do Tributário e da Consultoria Jurídica, o(a) Chefe do Centro de Estudos ou Escola da Procuradoria, e demais cargos da Administração Superior.

CISGÊNERO: é um termo usado para descrever uma pessoa cuja identidade de gênero está alinhada com o sexo atribuído no nascimento. Em outras

palavras, uma pessoa cisgênero se identifica com o mesmo gênero que lhe foi designado ao nascer. Por exemplo, se uma pessoa é designada do sexo feminino ao nascer e assim se identifica, ela é considerada “mulher cisgênero”.

COLABORADORES(AS): nesta pesquisa, colaboradores(as) abrangem todos(as) os(as) profissionais atuantes com habitualidade nas Procuradorias Gerais dos Estados e do Distrito Federal que não se enquadrem como procuradores(as) do estado ou servidores(as) públicos efetivos ou em cargos em comissão. Abrangendo vínculos como: menor aprendiz, estagiários(as) de ensino médio, superior e pós-graduação, terceirizados(as) e outros vínculos empregatícios.

CONSELHO SUPERIOR: órgão colegiado que pode ser composto por integrantes natos(as), pertencentes à liderança superior da instituição, como Procurador(a)-Geral, Procurador(a)-Geral Adjunto(a) e outros(as) líderes da instituição, e integrantes eleitos(as) pelos(as) procuradores(as) de carreira. Trata-se de instância de governança que desempenha papel importante na tomada de decisões estratégicas, com atribuições especificadas na correspondente lei orgânica.

CULTURA ORGANIZACIONAL: é o conjunto de valores compartilhados, crenças, normas, práticas, rituais, histórias e comportamentos que definem a identidade de uma organização. É a personalidade da instituição, capaz de influenciar como os(as) participantes interagem entre si, bem como de dirigir a tomada de decisões, as prioridades e as ações de gestão. A cultura organizacional também influencia como as pessoas se comunicam, como trabalham em equipe, como lidam com desafios e como tratam os clientes, parceiros e a comunidade em geral.

FORMULÁRIO GOOGLE FORMS: é uma ferramenta de criação de formulários e questionários online desenvolvida pelo Google que permite aos(às) usuários(as) criar, personalizar e compartilhar formulários interativos online. Esses formulários podem conter variados modelo perguntas, como de múltipla escolha, de resposta curta, de escala, de escolha de datas, etc.

IDENTIDADE DE GÊNERO: A identidade de gênero refere-se à compreensão íntima de cada indivíduo sobre seu próprio gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo designado no nascimento. Entre as identidades de gênero, incluem-se as mulheres transexuais, homens transgêneros, pessoas não-binárias, entre outros gêneros.

LGBTQIA+: é uma sigla que pretende abranger e representar um espectro de orientações sexuais e identidades de gênero em constante evolução, sendo utilizada a letra “L” para designar o grupo das lésbicas, “G” para gays, “B” para bissexuais, “T” para transexuais, “Q” para “queer”, “I” para intersexuais, “A” para assexuais ou aliados, e, ao fim, o símbolo “+” que representa a ideia de inclusão contínua e reconhecimento de outras possibilidades que podem não estar explicitamente representadas na sigla principal.

NÃO-BINÁRIO: é um termo que descreve uma identidade de gênero que não se encaixa nas categorias tradicionais de masculino ou feminino. Pessoas não-binárias podem se identificar com uma ampla variedade de identidades de gênero que não se limitam a um espectro binário.

ORIENTAÇÃO SEXUAL: é o padrão de atração emocional, afetiva, romântica e/ou sexual que uma pessoa sente em relação a outras pessoas, abrangendo a heterossexualidade (atração por pessoas de um gênero diferente do seu próprio), a homossexualidade (atração por pessoas do mesmo gênero), a bissexualidade (atração por pessoas de mais de um gênero), e “outros”, representando todas as demais orientações sexuais.

PARENTALIDADE: é um termo que se refere ao papel, responsabilidades e experiências associadas à criação e ao cuidado de crianças. Envolve não apenas a função de ser pai ou mãe biológica(o), mas também abrange todas as formas de apoio e orientação que um adulto pode oferecer a uma criança. A parentalidade é um conceito amplo que vai além das relações biológicas e inclui aspectos emocionais e educacionais durante o crescimento e desenvolvimento da criança.

POPULAÇÃO: é o conjunto completo de todos os elementos ou unidades que compartilham uma característica ou pertencem a um grupo específico que está sendo estudado em uma pesquisa estatística. Representa o universo completo de interesse para a pesquisa, que abrange, para as finalidades deste relatório, todos os(as) procuradores(as) do estado das 26 Procuradorias Estaduais e da Procuradoria Geral do Distrito Federal, bem como todos(as) os(as) seus(suas) respectivos(as) servidores(as) públicos(as), estagiários(as) de ensino médio, graduação e pós-graduação, profissionais terceirizados(as) e demais colaboradores(as) atuantes nestas instituições com habitualidade.

RESIDENTES JURÍDICOS(AS): em algumas PGEs, utiliza-se o termo para designar os(as) profissionais formados(as) em Direito que exercem atividades práticas nas Procuradorias em decorrência de estágio de pós-graduação.

RESPONDENTES: abrangem todos(as) os(as) procuradores(as), servidores(as) públicos(as) ou colaboradores(as) que voluntariamente responderam aos formulários apresentados pelo Fórum.

SECRETARIA EXECUTIVA: unidade de assessoramento técnico especializado do Fórum, cujas atividades compreendem a prestação de apoio administrativo e operacional, bem como a elaboração de relatórios, planos de ação e análises técnicas.

TRANSGÊNERO: é um termo usado para descrever uma pessoa cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído no nascimento. Uma pessoa transgênero se identifica com um gênero diferente do que lhe foi designado ao nascer. A identidade de gênero de pessoas transgênero pode ser masculina, feminina ou de outros gêneros.

VIÉS DE SELEÇÃO: descrição de como a amostra pode não ser totalmente representativa da população devido a características específicas dos(as) participantes que optaram por responder à pesquisa.

VIÉS DE RESPOSTA: definição de como os(as) participantes podem fornecer respostas influenciadas por expectativas sociais, desejos de serem politicamente corretos(as) ou receio de serem julgados(as) ou estigmatizados(as).

INTRODUÇÃO

As Procuradorias Gerais dos Estados Federativos e do Distrito-Federal são instituições permanentes que fazem parte do Sistema de Justiça brasileiro juntamente com o Poder Judiciário, o Ministério Público, as Defensorias Públicas e a Advocacia Privada, representando, judicialmente e extrajudicialmente, os interesses dos Estados e do Distrito Federal e assessorando a formação, implementação e execução das políticas públicas.

Como parte do Sistema de Justiça, as Advocacias Públicas realizam e dão concretude aos ideais sociais de justiça, retidão, legalidade e legitimidade, trazendo ao fórum de debate público os interesses da coletividade e os princípios da Administração Pública. Assim, para aprimorar as discussões e fomentar a construção de soluções inovadoras e criativas para problemas cada vez mais complexos, é preciso que os(as) integrantes das instituições que compõem o Sistema de Justiça tenham concepções e olhares amplos sobre nossa sociedade, o que certamente pode ser alcançado através da promoção de ambientes mais diversos e plurais.

A inclusão de pessoas com diferentes origens, gêneros, idades, experiências de vida, orientação sexual e visões de mundo traz uma variedade de perspectivas para a mesa de discussão, enriquecendo o debate e permitindo que se considerem novos ângulos, que não poderiam ser observados através de um grupo homogêneo de pessoas. Para que a diversidade seja eficaz na tomada de decisões e na resolução de conflitos complexos, é essencial proporcionar ambientes onde todas as vozes sejam ouvidas e valorizadas.

Diante de tantos estudos e pesquisas que comprovam que a diversidade desempenha papel fundamental na prestação dos serviços públicos e na melhoria da qualidade das tomadas de decisões, sendo considerada como verdadeiro 'ativo' dentro das instituições públicas e privadas, o Colégio Nacional de Procuradores Gerais e Distrito-Federal – CONPEG, associação civil de direito privado que reúne os(as) Procuradores(as)-Gerais de todos os Estados e do Distrito Federal

para promover a cooperação, o intercâmbio de informações e a harmonização de interesses em atuações conjuntas, observou a necessidade de promover ações visando a equidade de gênero e raça dentro da Advocacia Pública Estadual brasileira, dando início à conjunção de esforços para formação do Fórum Permanente de Equidade e Diversidade (“Fórum”), com a reunião de procuradores(as)-representantes de cada uma das Procuradorias Estaduais e do Distrito-Federal.

Em meados de fevereiro de 2023, os(as) primeiros(as) procuradores(as)-representantes nomeados(as) pelos(as) seus(suas) respectivos(as) Procuradores(as)-Gerais passaram a se reunir periodicamente para compartilhamento de boas práticas relativas às questões de gênero e raça em suas instituições, tendo sido identificada a necessidade de realizar um diagnóstico institucional inédito da força de trabalho de toda a Advocacia Pública estadual e distrital brasileira, o qual seria capaz de ofertar dados e indicadores para construção de uma agenda promotora da diversidade.

O presente relatório representa um esforço abrangente para compreender as posições de diversidade e equidade dentro das Procuradorias Gerais dos Estados brasileiros e do Distrito Federal. Buscou-se avaliar e analisar, de maneira integral, diversos aspectos relacionados à força de trabalho dessas instituições, considerando dimensões cruciais como gênero, raça, etnia, orientação sexual, parentalidade e deficiências.

A pesquisa foi realizada em colaboração com representantes de cada uma das Procuradorias, refletindo o compromisso conjunto com a promoção de ambientes inclusivos e igualitários. Por meio de um formulário cuidadosamente estruturado e elaborado e da coleta de dados junto às áreas de Recursos Humanos de cada uma das instituições, buscou-se reunir informações que pudessem apresentar os múltiplos caminhos em direção a uma Advocacia Pública mais diversa e eficiente.

Neste relatório, serão apresentados os resultados dessa pesquisa, destacando insights importantes, tendências identificadas e, ao final, algumas recomendações práticas para promover a diversidade e equidade na Advocacia Pública estadual e distrital. Além disso, serão discutidos os desafios enfrentados durante a execução da pesquisa, bem como as limitações que devem ser consideradas ao interpretar os dados.

As informações e os dados contidos neste relatório têm o potencial de impulsionar mudanças significativas. Eles não são apenas um espelho que reflete a realidade atual, mas também uma bússola que aponta na direção de um futuro mais inclusivo, onde todos(as) os(as) colaboradores(as) possam exercer suas funções com confiança e excelência, independentemente de suas identidades, ideias, posicionamentos ou características pessoais.

É com essa motivação e desejo que os resultados desta pesquisa são apresentados, na expectativa de que inspirem ações concretas e positivas, transformando a Advocacia Pública estadual e distrital brasileira em um exemplo de excelência em diversidade, pluralidade e equidade. Foram 5.381 respostas advindas de 26 Procuradorias, com engajamento médio de aproximadamente 40% (quarenta por cento), resultado bastante expressivo, em especial, se considerado o ineditismo desta iniciativa no âmbito da Advocacia Pública.

Este relatório está organizado em 5 capítulos principais, com apresentação dos dados a partir do vínculo funcional dos(as) respondentes. Temos, portanto, um capítulo dedicado à metodologia da pesquisa, um capítulo para apresentar os resultados dos(as) procuradores(as), um para os(as) servidores(as) e outro para os(as) colaboradores(as). O último capítulo é reservado à conclusão e às recomendações finais, com indicações de possibilidades de atuações conjuntas e próximos passos para o Fórum Permanente de Equidade e Diversidade do CONPEG.

Vamos à análise.



Metodologia





METODOLOGIA

Este capítulo pretende apresentar os aspectos fundamentais da metodologia utilizada para realizar o presente diagnóstico, servindo como guia para que os(as) leitores(as) compreendam como a pesquisa foi conduzida e como os dados foram obtidos.

Os detalhamentos metodológicos pretendem fornecer uma visão mais aprofundada das etapas e dos procedimentos que foram implementados na pesquisa, destacando a robustez e a validade do processo de coleta e análise de dados para alcançar os objetivos da pesquisa sobre diversidade e equidade na Advocacia Pública estadual e distrital brasileira.

- **SOBRE NOSSOS OBJETIVOS**

Realizar um diagnóstico abrangente da força de trabalho da Advocacia Pública estadual e distrital brasileira com foco na identificação de questões relacionadas à diversidade e equidade, incluindo não apenas os(as) procuradores(as) do estado e os(as) servidores(as) públicos(as), como também os(as) colaboradores(as) habituais, abarcando estagiários(as) de ensino médio, superior e pós-graduação, terceirizados(as) e demais vínculos empregatícios. A pesquisa incluiu questionamentos relativos a gênero, cor/raça, etnia, parentalidade, orientação sexual e capacitismo.

- **SOBRE O PAPEL DESEMPENHADO PELOS(AS) PROCURADORES(AS)-REPRESENTANTES**

O Fórum surgiu no âmbito do CONPEG e todos(as) os(as) Procuradores(as)-Gerais ficaram incumbidos(as) de designar um(a) procurador(a)-representante para atuar em nome de sua respectiva Procuradoria. A ausência de um(a) procurador(a)-representante no





acompanhamento e na execução das atividades desenvolvidas ao longo de 2023 impactou severamente os resultados da respectiva instituição, o que acabou por excluir parte do público-alvo.

Cumpra ressaltar que o(a) procurador(a)-representante exerceu uma função primordial para o sucesso do diagnóstico: de conferir publicidade aos trabalhos do Fórum em sua respectiva Procuradoria e garantir, durante a fase de coleta dos dados, que a amostra fosse efetivamente representativa, disseminando o formulário e promovendo o engajamento dos(as) colegas, servidores(as), estagiários(as) e outros(as) colaboradores(as).

Em suma, os(as) representantes atuaram como pontos focais e foram responsáveis por promover a pesquisa em suas respectivas procuradorias, interagindo com os departamentos de Recursos Humanos para obter dados oficiais e realizando a divulgação do formulário. A ausência de representação por um(a) procurador(a) durante o desenvolvimento dos trabalhos e, principalmente, no período de divulgação da pesquisa, dificultou um levantamento mais profundo e preciso nas instituições não representadas, resultando em dados insuficientes para a análise almejada.

Os(as) procuradores(as)-representantes também verificaram a necessidade de condução do grupo por um de seus pares, tendo sido conduzida a esta posição a procuradora Lenita Leite Pinho, representante da PGE-SP.

• **SOBRE A EXPERIÊNCIA DOS(AS) PROCURADORES(AS)-REPRESENTANTES**

Os resultados individuais de cada uma das procuradorias possuem intrínseca relação com o engajamento de seus(suas) respectivos(as) procuradores(as)-representantes e com a adesão institucional da correspondente PGE.





Para melhor compreender a experiência e as dificuldades encontradas por cada um(a) dos(as) procuradores(as)-representantes, foi apresentado um formulário específico para cada um(a) dos(as) integrantes do Fórum, compreendendo questões sobre as percepções subjetivas acerca da adesão da comunidade local ao diagnóstico, os desafios enfrentados ao longo da pesquisa, o engajamento e apoio da gestão superior, bem como das estratégias adotadas para divulgação da pesquisa. Dos(as) 26 procuradores(as)-representantes designados até setembro de 2023, 22 responderam ao formulário específico.

Com relação à dificuldade de conciliação das atividades do Fórum com a rotina de trabalho, 12 respondentes informaram que tiveram alguma dificuldade em conciliar as atividades do Fórum com a rotina de trabalho, tendo sido necessário, dentre outras ações, acumular banca, fazer hora extra e/ou faltar em reuniões do colegiado. Nesse sentido, inclusive, apenas a Procuradoria Geral do Amapá (PGE-AP) considerou a representação no Fórum como atividade relevante para fins de promoção na carreira, sendo que todos(as) os(as) outros(as) respondentes afirmaram que não obtiveram qualquer incentivo institucional para participar do Fórum.

Oportuno mencionar também que, segundo os(as) respondentes, a pesquisa via formulário do Google Forms ou similares é uma metodologia nova ou raramente utilizada em ao menos 12 das procuradorias participantes, fato que possibilita presumir possível resistência por parte do público-alvo em razão do desconhecimento sobre a ferramenta ou ausência de cultura organizacional que promova iniciativas similares.

Mesmo no universo das Procuradorias cujos os(as) representantes afirmaram já terem sido realizadas outras iniciativas análogas ao presente diagnóstico, a pesquisa entre os(as) procuradores(as)-representantes apontou que apenas em 2 Procuradorias Gerais, do Pará e do Paraná, consideraram que foi “alta” a adesão a pesquisas anteriores realizadas com a mesma metodologia.





Em suma, para a maior parte dos(as) procuradores(as)-representantes não há ainda uma cultura organizacional dentro de suas respectivas instituições que incentive e promova iniciativas similares, havendo poucas oportunidades para que a força de trabalho local interaja com ferramentas de autorreflexão, pesquisas de campo ou diagnósticos temáticos.

Ainda no que tange aos possíveis fatores que os(as) procuradores(as)-representantes entenderam terem impactado negativamente na adesão de sua respectiva Procuradoria, foram destacadas a sensibilidade dos temas abordados pelo formulário e a falta de conscientização prévia sobre a importância do diagnóstico.

Nesse sentido, oportuno pontuar que o presente diagnóstico da Advocacia Pública estadual brasileira abrange instituições públicas em diferentes estágios de discussão interna e de promoção de temas como diversidade étnico-racial e de gênero, por exemplo. Portanto, dentre outros fatores, a comparação entre os resultados obtidos por cada uma das Procuradorias deve levar em consideração o estágio de maturação institucional prévio e a cultura organizacional interna.

• **SOBRE AS PROCURADORIAS ESTADUAIS NÃO PARTICIPANTES DO DIAGNÓSTICO**

A nomeação tardia de um(a) procurador(a)-representante, o baixo engajamento dos(as) representantes nomeados(as) e/ou a falta de suporte da gestão superior na divulgação do formulário foram fatores que resultaram na desconsideração dos resultados de 04 (quatro) PGE's, tendo em vista que o número total de respostas obtidas não possibilitou a realização das análises pretendidas.

Nesse sentido, verificou-se que a Advocacia Geral do Estado de Minas Gerais possui apenas 01 resposta registrada, a Procuradoria Geral de do Estado do Piauí conta com 3 respostas, a Procuradoria Geral de Santa Catarina





com 17 e, por fim, a Procuradoria Geral de Roraima não apresentou nenhuma resposta ao formulário.

O presente diagnóstico contempla, portanto, 23 Procuradorias Estaduais e do Distrito Federal, totalizando 85,18% da Advocacia Pública estadual brasileira.

- **SOBRE O DESENHO DA PESQUISA**

Diante da sensibilidade temática do diagnóstico que seria realizado, o Fórum entendeu que as informações e os dados sobre a força de trabalho da Advocacia Pública estadual brasileira deveriam advir espontaneamente dos(as) próprios(as) respondentes, que teriam a oportunidade de fornecer informações sobre si mesmos(as), relatando suas opiniões, sentimentos diante de eventuais fatos e recordações que impactaram suas trajetórias dentro das respectivas procuradorias.

A pesquisa abrangeu duas frentes: (i) a primeira buscou obter dados oficiais ofertados pelas respectivas chefias dos Departamentos de Recursos Humanos de cada uma das Procuradorias, em resposta a um ofício emitido pelo Fórum em 27 de junho de 2023; e (ii) a segunda pretendeu capturar as experiências de todos(as) os(as) procuradores(as) do estado, servidores(as) e colaboradores(as) atuantes nas PGE's a partir do preenchimento voluntário do formulário elaborado e transmitido via Google Forms.

Por tratar de dados sensíveis, a pesquisa cumpriu com os requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados ("LGPD"), sendo que os(as) procuradores(as)-representantes foram orientados(as) a informar ao RH e a todos(as) os(as) participantes acerca do sigilo e da proteção à privacidade dos dados compartilhados com o preenchimento do formulário, não havendo captura do e-mail utilizado.





A preocupação com o sigilo também foi considerada na escolha da ferramenta utilizada, o Google Forms, que possui opção específica para não armazenar o endereço eletrônico dos(as) respondentes.

Como ponto desfavorável à ferramenta, contudo, cita-se a necessidade de que o(a) respondente utilizasse e-mail pessoal pertencente ao provedor do Google/Gmail, requisito que pode ter excluído procuradores(as), servidores(as) e colaboradores(as) que não são usuários desta empresa e teriam o ônus de criar um novo endereço eletrônico na referida plataforma. A dificuldade dos(as) integrantes das procuradorias acessarem o formulário Google Forms foi relatada pelos(as) procuradores(as) representantes da PGE-SP e da PGE-MT.

Oportuno destacar que a realização de pesquisas e/ou diagnósticos por intermédio de plataforma digital própria, especificamente desenvolvida para o objetivo proposto, demandava uso de recursos financeiros que o Fórum não dispunha para esta primeira versão do diagnóstico, o que impôs a necessidade de os(as) membros(as) buscarem soluções criativas e que não implicassem quaisquer custos financeiros.

• **SOBRE A COLETA DE DADOS OFICIAIS JUNTO AOS RHs DAS PROCURADORIAS**

Para coleta dos dados oficiais, foram enviados Ofícios Circulares via correspondência eletrônica a todos os departamentos de Recursos Humanos das Procuradorias Gerais do Estado e do Distrito Federal.

As perguntas direcionadas aos RH's foram projetadas visando a obtenção de informações oficiais, decorrentes diretamente dos assentamentos funcionais dos(as) procuradores(as) e servidores(as) ativos(as) das PGE's, abrangendo, em relação aos(as) procuradores(as), os seguintes questionamentos:





(i) Quantitativo total de procuradores(as) ativos(as) na carreira, quantitativo de procuradoras mulheres, quantitativo de procuradores homens, quantitativos de procuradores(as) autodeclarados(as), brancos(as), pretos(as), pardos(as), amarelos(as) e indígenas (se possível com especificação de quantos homens e mulheres por cada etnia/cor);

(ii) Composição do Conselho Superior da Procuradoria, especificando como se dá a formação do Conselho, seus(suas) membros(as) natos(as) e eleitos(as) e a representação por homens e mulheres, bem como a respectiva autodeclaração étnico-racial;

(iii) Nomenclatura e quantitativo de procuradoras mulheres ocupantes de cargos de liderança superior/média e baixa, bem como a composição étnico-racial dos ocupantes destes cargos;

(iv) Número de licenças-maternidade e paternidade gozadas nos últimos 5 anos e, se existente política de auxílio-creche e/ou educação, o número de auxílios vigentes;

(v) Número de procuradoras mulheres que foram promovidas por merecimento nos últimos 5 anos; número de premiações e homenagens atribuídas a procuradoras mulheres nos últimos 5 anos, número de premiações e homenagens atribuídas a procuradores(as) negros(as) nos últimos 5 anos.

Para os(as) servidores(as), o ofício requereu os seguintes dados:





(i) O quantitativo de servidores(as) ocupantes de cargos efetivos e em comissão puro;

(ii) A autodeclaração étnico-racial e, se possível, a especificação de quantos(as) servidores(as) homens e mulheres em cada uma delas;

(iii) A nomenclatura dos cargos de chefias e quantos são ocupados por mulheres e a ocupação por autodeclaração racial;

(iv) O número de licenças maternidade e paternidade gozadas por servidores(as) nos últimos 5 anos e, se existente política de auxílio-creche, o número de auxílios e/ou educação vigentes.

Para conhecer os demais vínculos profissionais nas Procuradorias, o Ofício perguntou quais outros vínculos atuantes nas respectivas PGE's, o quantitativo total por vínculo e a quantidade de mulheres contratadas e o quantitativo por autodeclaração étnico-racial, se possível.

Das 27 Procuradorias-Gerais do Estado e do Distrito-Federal que receberam referido Ofício Circular, 22 instituições apresentaram resposta, com exclusão da Advocacia Geral do Estado de Minas Gerais (AGE-MG) e das Procuradorias Gerais dos Estados de Piauí (PGE-PI), Rio Grande do Norte (PGE-RN), Roraima (PGE-RR) e Santa Catarina (PGE-SC).

As respostas ao Ofício Circular permitiram a avaliação do engajamento de cada uma das instituições participantes a partir da confrontação entre o número de respondentes e o total de profissionais ativos segundo o respectivo Departamento de Recursos Humanos.

Com relação às questões que perguntavam dados raciais e de gênero, foram observadas inconsistências internas que comprometeram a





comparação entre as Procuradorias, bem como a confiabilidade desses dados. As discrepâncias suscitaram preocupações significativas quanto à precisão e à integridade das informações, tornando-as inadequadas para subsidiar uma avaliação precisa da situação atual.

É crucial recordar que o presente relatório busca oferecer um panorama abrangente de toda a Advocacia Pública estadual e distrital brasileira, tornando essencial a comparabilidade dos dados e sua capacidade de suportar análises conjuntas.

Por outro lado, a decisão de desconsiderar esses dados não implica em sua desvalorização permanente. Pelo contrário, sugere-se que uma análise mais detalhada seja conduzida futuramente pelo(a) procurador(a)-representante. A proximidade deste(a) profissional junto ao Departamento de Recursos Humanos e o conhecimento da realidade específica de sua Procuradoria podem proporcionar uma avaliação mais fidedigna e aprofundada dessas informações.

Adicionalmente, as inconsistências identificadas revelam uma lacuna significativa em relação aos registros de gênero e raça nos Departamentos de Recursos Humanos das procuradorias. Recomenda-se enfaticamente que esses registros sejam atualizados, garantindo a disponibilidade de dados precisos e abrangentes para futuras análises.

A ausência de dados confiáveis compromete a eficácia de iniciativas e ações afirmativas, uma vez que uma base comparativa robusta é essencial para monitoramento e avaliação futura. Portanto, a criação, atualização e correção desses registros são imperativas para fortalecer o arcabouço informativo necessário ao desenvolvimento de estratégias efetivas e inclusivas.





- **SOBRE O FORMULÁRIO DO GOOGLE FORMS:**

O formulário do Google Forms foi elaborado pelos(as) procuradores(as)-representantes e pela Secretaria Executiva do Fórum ao longo das reuniões periódicas do grupo, tendo sido necessário tomar decisões importantes a respeito do conteúdo do formulário, como restringir o número de sessões temáticas, para abranger tão somente os temas relacionados ao gênero, cor/raça, etnia, parentalidade, orientação sexual e capacitismo, bem como inserir questões abertas em cada um dos capítulos. Optou-se por alternar questões objetivas e dissertativas. As perguntas objetivas forneceram dados quantitativos, enquanto as perguntas dissertativas permitiram que os(as) participantes compartilhassem experiências e perspectivas pessoais.

O público-alvo do formulário abrangeu todos(as) os(as) procuradores(as) e servidores(as) da ativa, bem como os(as) demais colaboradores(as) atuantes nas Procuradorias, incluindo estagiários(as) de ensino médio, superior e pós-graduação, terceirizados(as), menores aprendizes e demais vínculos empregatícios. As respostas foram colhidas de forma voluntária após ampla divulgação institucional apoiada pelo(a) procurador(a)-representante respectivo(a).

Portanto, a amostra da pesquisa foi uma amostra autorrelatada, onde os(as) participantes optaram voluntariamente por responder ao formulário, e os(as) representantes desempenharam um papel crucial na disseminação e engajamento dos(as) funcionários(as) em suas respectivas procuradorias.

Uma amostra autorrelatada, também conhecida como amostra de autorresposta ou amostra de autodeclaração, é uma abordagem de amostragem em que os(as) participantes são convidados(as) a voluntariamente se autodeclararem para fazer parte da pesquisa. Isso significa que os indivíduos têm a opção de escolher se desejam participar da pesquisa por iniciativa própria, sem imposição externa positiva ou negativa.





No contexto do presente diagnóstico, a amostra autorrelatada foi escolhida para permitir que os(as) procuradores(as), servidores(as) e colaboradores(as) das Procuradorias estaduais tivessem a oportunidade de voluntariamente compartilhar suas perspectivas e experiências sobre questões relacionadas à diversidade e à equidade.

Assim, a conscientização sobre hipotéticos vieses é fundamental para interpretar os resultados de maneira crítica e entender as limitações da pesquisa autorrelatada, tudo sem perder de vista o potencial de identificação dos gargalos, tendências, desafios e oportunidades em relação à equidade e diversidade em todas as instituições participantes.

• **SOBRE A DIVULGAÇÃO DO FORMULÁRIO E DO PRAZO DE RESPOSTA**

Conforme mencionado anteriormente, o percentual de respostas por Procuradoria Estadual está intrinsecamente relacionado ao engajamento do(a) procurador(a)-representante na divulgação e disseminação do formulário, bem como ao apoio e suporte ofertados pela gestão superior da instituição.

Para ampla e uniforme divulgação da pesquisa nas 27 instituições participantes, o Fórum elaborou e orientou os procuradores(as)-representantes sobre a estratégia mínima de distribuição do material de apoio e publicização do formulário e dos objetivos do diagnóstico.

A estratégia mínima pensada pelo Fórum envolveu a distribuição do link do formulário via e-mail institucional, com apoio da respectiva Assessoria de Comunicação e Imprensa, e a impressão e distribuição de cartazes padronizados, os quais poderiam ser afixados nos espaços de grande circulação dentro das Procuradorias. Os cartazes foram elaborados com imagem contendo QR CODE, ou seja, um tipo de “código de barras bidimensional” que armazena informações em um formato gráfico, o qual poderia ser utilizado para rápido acesso ao formulário.





Os(as) procuradores(as)-representantes também foram orientados(as) a realizar divulgação em site institucional e mídias sociais, com possibilidade de realização de variados eventos de sensibilização internos.

A abertura do formulário para respostas ocorreu no dia 1º de agosto, com encerramento inicialmente previsto para o dia 31 do mesmo mês. Houve prorrogação do prazo até o dia 15 de setembro, com sugestão de afixação de novos cartazes e reenvio do link da pesquisa pelo e-mail institucional.

Ademais, o diagnóstico foi pauta de reuniões do CONPEG com a presença dos(as) Procuradores(as)-Gerais dos Estados e do Distrito Federal, havendo sensibilização direta da gestão superior pela Coordenadora do Fórum.

- **SOBRE O GERENCIAMENTO DOS DADOS**

A fase de gerenciamento de dados é fundamental para preparar os dados para análise estatística e a extração de *insights* significativos, envolvendo etapas de organização, limpeza e categorização.

Os dados encaminhados pelos Departamentos de Recursos Humanos em respostas ao Ofício Circular foram organizados em tabela Excel para possibilitar análises estatísticas e gráficas.

As respostas do formulário do Google Forms, por sua vez, são automaticamente organizadas e planilhadas em tabela do Google Sheets, com possibilidade de extração para tabela Excel. Em razão da enorme quantidade de dados a serem analisados e gerenciados, optou-se por segmentar a análise por vínculo funcional, criando capítulos específicos para analisar as respostas de todos(as) os(as) participantes autodeclarados(as) “procuradores(as)”, “servidores(as)-públicos(as)” e “colaboradores”, abrangendo diversos vínculos profissionais, tais como de estágio e terceirização de mão de obra.

Referida escolha decorreu da presunção de que o vínculo funcional a qual pertence o(a) respondente impacta diretamente na experiência





profissional dentro da instituição. Assim, o grupo de procuradores(as) compartilha, nas mais diversas unidades federativas no Brasil, de direitos, deveres e prerrogativas similares, bem como o nível salarial, as atribuições funcionais e as exigências de escolaridade. Já o grupo dos servidores(as)-públicos(as) efetivos e comissionados abrange uma gama ampla de formações educacionais e habilidades, havendo extensa variação em seus níveis salariais a depender do cargo, nível de responsabilidade, região geográfica e negociações coletivas.

O grupo de “colaboradores” é ainda mais heterogêneo, reunindo vínculos de atuação mais voláteis e precários, tais como estagiários(as) de ensino médio, superior e pós-graduação e profissionais terceirizados, incluindo profissionais de limpeza, serviços de copa, segurança, etc.

Ademais, em cada um dos vínculos funcionais, optou-se por analisar os dados a partir de subcapítulos temáticos, explorando temas como “gênero e parentalidade”, “raça e etnia”, “orientação sexual” e “capacitismo”. Os resultados foram representados neste relatório em gráficos no formato “pizza” e “em barra” para tornar a leitura simples e atraente, com clara identificação das proporcionalidades.

Nesta pesquisa, optou-se por utilizar a plataforma online “Canva” para a criação dos gráficos. A escolha por essa ferramenta foi motivada pela busca de uma abordagem visualmente mais atrativa e acessível ao público-alvo, eis que o “Canva” oferece uma ampla variedade de recursos visuais, *layouts* e opções de design que permitem a criação de gráficos esteticamente atraentes. Tais funções são particularmente relevantes para o presente trabalho em razão do papel crucial desempenhado pela comunicação visual na compreensão e retenção das informações e dados apresentados.

É fundamental ressaltar que, embora tenha sido dada prevalência à atratividade visual, a precisão dos dados não foi comprometida. Qualquer arredondamento nos valores apresentados é resultado das características





intrínsecas da ferramenta de design escolhida e não reflete uma manipulação intencional dos dados.

- **SOBRE AS POTENCIALIDADES DA PESQUISA**

Os esclarecimentos metodológicos apresentados visam direcionar o(a) leitor(a) para as potencialidades e limitações deste diagnóstico e são medidas de transparência e confiabilidade.

O presente diagnóstico foi elaborado a partir de 5.381 respostas, representando uma amostra de profissionais atuantes nas instituições que compõe a Advocacia Pública Estadual brasileira. Há evidente expressividade estatística, com fornecimento de informações relevantes para a tomada de decisões pelo CONPEG e reconhecimento de padrões consistentes.

A análise interna dos dados por cada uma das procuradorias participantes é ainda mais instigante e poderá ser realizada por cada um(a) dos(as) procuradores(as)-representantes para subsidiar ações afirmativas de diversidade e equidade.

- **DO ENGAJAMENTO DA ADVOCACIA PÚBLICA ESTADUAL E DISTRITAL BRASILEIRA**

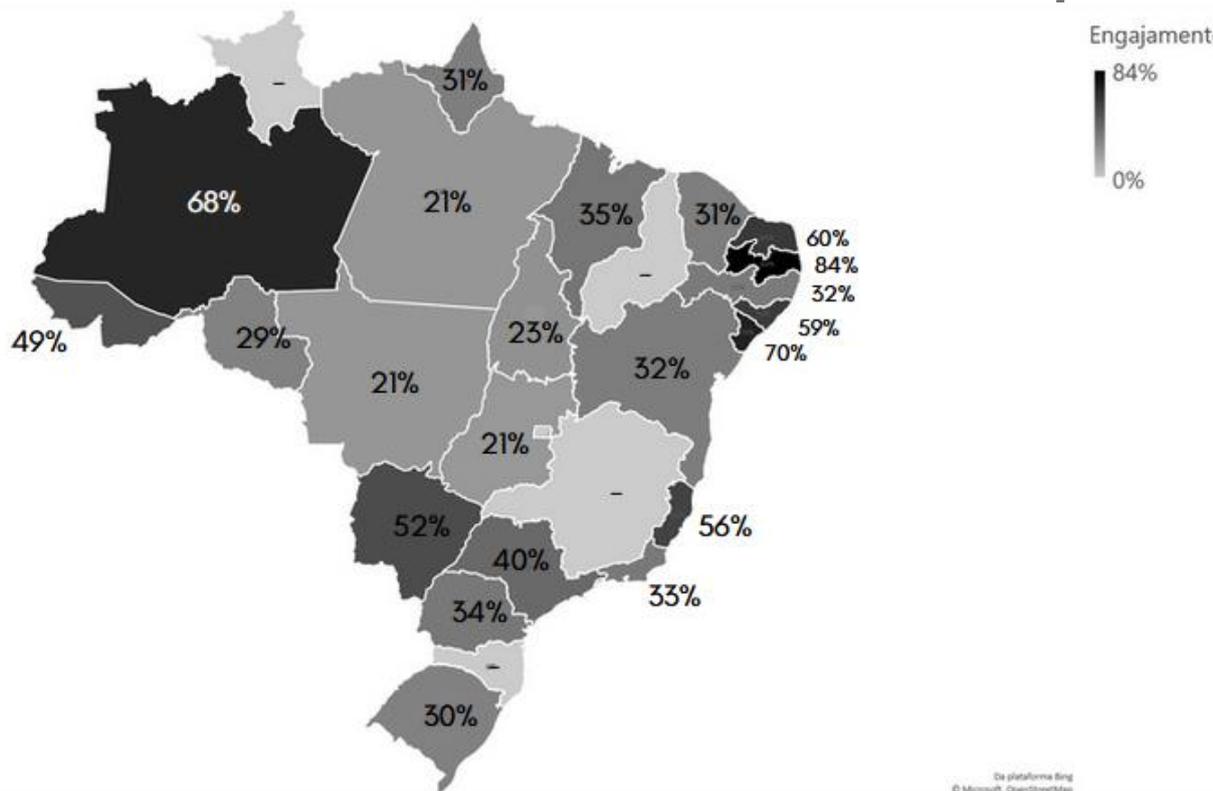
A partir das respostas aos Ofícios enviados aos Departamentos de Recursos Humanos das Procuradorias, verificou-se que, em termos humanos, a Advocacia Pública estadual e distrital brasileira contava, no começo do segundo semestre de 2023, com aproximadamente 14.924 profissionais ativos, que representavam o total do público-alvo almejado para o presente diagnóstico.

O formulário de diagnóstico de diversidade e equidade foi voluntariamente preenchido por 5.381 profissionais atuantes nas PGE's brasileiras, totalizando o percentual de 36% do total dos quadros de pessoal.





Assim, embora o presente diagnóstico não possa ser categorizado como um “censo”, uma vez que não engloba a totalidade do público-alvo, os resultados obtidos demonstram robustez e lançam informações relevantes sobre o perfil dos(as) procuradores(as) de estado, servidores(as)-públicos e demais colaboradores atuantes nestas instituições.



O mapa do Brasil acima representa, em escala de tons de cinza, a taxa de engajamento de cada uma das Procuradorias participantes, a qual foi calculada a partir da confrontação entre o número total de respostas ao formulário e o número de profissionais efetivamente atuantes naquela Procuradoria segundo o respectivo Departamento de Recursos Humanos . O



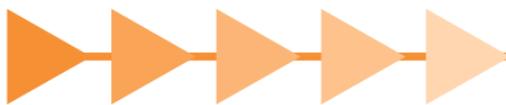


percentual de engajamento equivale ao percentual de respondentes por Procuradoria, sendo que, quanto maior o número e mais escuro o tom de cinza, maior o número de participantes da pesquisa e, portanto, mais representativo e fidedigno o resultado para a respectiva instituição.



Procuradores





PROCURADORES(AS) DE ESTADO

o **BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O CARGO E ATRIBUIÇÕES**

As Procuradorias Gerais dos Estados e do Distrito Federal são instituições públicas de natureza permanente responsáveis pela advocacia dos Estados, exercendo privativamente a representação judicial e extrajudicial de suas respectivas unidades federativas e correspondentes autarquias, bem como oferecendo o assessoramento jurídico para formulação, implementação e monitoramento das políticas públicas.

As funções institucionais das Procuradorias Gerais dos Estados e do Distrito Federal são exercidas pelos(as) procuradores(as) de estado, servidores(as)-públicos(as) efetivos(as) que ingressam na carreira mediante aprovação prévia em concurso público de provas e títulos. Como membros(as) da Advocacia Pública, os(as) Procuradores(as) de Estado são inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e possuem bacharelado em Direito.

A análise agrupada dos(as) respondentes a partir do respectivo vínculo profissional foi motivada em razão da presumida semelhança entre os grupos, em especial o grupo que reúne os(as) procuradores(as) de estado em comparação aos grupos dos(as) servidores(as)-públicas e demais colaboradores(as), haja vista que possuem diversos níveis salariais, atribuições funcionais e exigências de escolaridade.

Nesse sentido, sabe-se que todos(as) os(as) procuradores(as) de estado ingressam na carreira mediante concurso público altamente competitivo, que pressupõe como requisitos a formação em Direito, e compartilham atribuições legais e responsabilidades comuns, aproximando as vivências profissionais em todas as Procuradorias dos Estados e do Distrito Federal.





Portanto, compreender as necessidades específicas de cada grupo funcional possibilita o desenvolvimento de estratégias e políticas mais direcionadas e eficazes para abordar as fragilidades institucionais relativas à diversidade e equidade. Isso permite a customização de soluções que atendam às demandas específicas de cada setor e a implementação de mudanças e melhorias de forma mais eficiente.

Feitas estas considerações iniciais, o presente capítulo reúne os dados obtidos por meio das respostas de todos(as) respondentes que autodeclararam “procuradores(as) de estado”. As análises foram segmentadas em temas que se interrelacionam, agrupando: (i) o perfil geral dos(as) procuradores(as) respondentes, com dados relativos à faixa etária, formação/escolaridade e estado civil; (ii) equidade de gênero e parentalidade; (iii) orientação sexual e LBGTQIA+; (iv) Cor/raça e etnia; e (v) capacitismo.

o **ENGAJAMENTO:**

Ao total, o formulário recebeu **1.483** respostas de procuradores(as), correspondendo a **27,56%** do total dos(as) respondentes, que abrangem os diversos vínculos profissionais atuantes nas instituições e participantes deste diagnóstico. Em relação aos quadros de procuradores(as) ativos(as) na Advocacia Pública Estadual brasileira, que compreende ao menos **3.722** profissionais¹, o número de respondentes corresponde a **39,84%** do total de procuradores(as) ativos(as), segundo os Departamentos de Recursos Humanos respondentes ao Ofício circular enviado pelo Fórum.

A análise proporcional dos(as) procuradores(as) respondentes em cada uma das unidades federativas em relação ao correspondente quadro de procuradores(as) ativos(as) na instituição revelou que a Procuradoria Geral do

¹ O número de 3.722 procuradores(as) ativos(as) compreende a somatória dos dados ofertados pelos 22 Departamentos de Recursos Humanos respondentes ao Ofício circular enviado pelo Fórum.



Estado do Amapá contou com a participação de **71%** do seu quadro, sendo a PGE com maior engajamento, percentual bastante elevado quando comparado à média obtida pelas demais procuradorias, com percentual de aproximadamente **42%**.

Quantitativo de Procuradores do Estado respondentes

Unidade Federativa	Nº de Procuradores	Nº de Respondentes	Percentual de Respondentes
AC	47	27	57%
AL	94	30	32%
AM	96	67	70%
AP	45	32	71%
BA	247	65	26%
CE	92	29	32%
DF	195	12	6%
ES	110	61	55%
GO	198	70	35%
MA	92	51	55%
MG	S/I	1	S/I
MS	103	55	53%
MT	111	36	32%
PA	124	28	23%
PB	66	39	59%
PE	181	60	33%
PI	S/I	3	S/I
PR	269	99	37%
RJ	300	135	45%
RN	49	24	49%
RO	83	25	30%
RR	S/I	S/R	S/I
RS	347	138	40%
SC	S/I	9	S/I
SE	63	34	54%
SP	791	326	41%
TO	68	27	40%

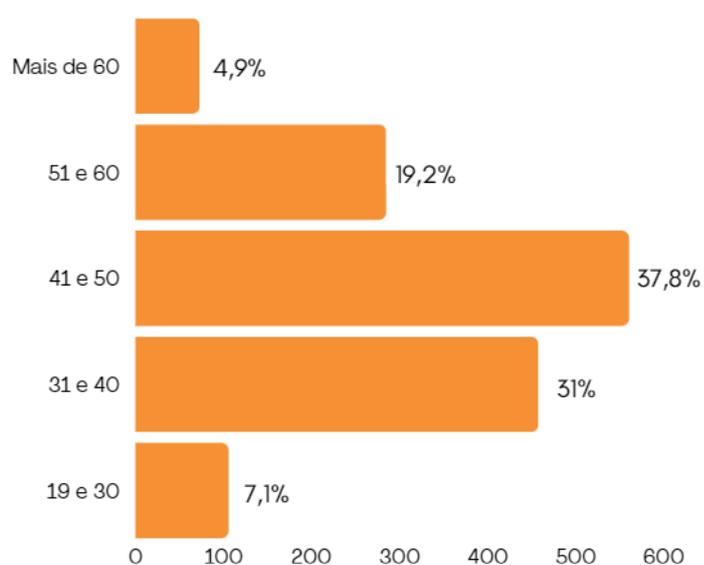


- **PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES**

- **Faixa etária:**

Aproximadamente 7,1% da carreira possui idade entre 19 e 30 anos, Enquanto 31,0% dos(as) respondentes possuem entre 31 e 40 anos de idade. Já entre 41 e 50 anos, encontram-se 37,8% e entre 51 e 60 anos, apenas 19,2%. Acima de 60 anos somente 4,9% dos(as) respondentes(as).

Faixa etária dos(as) Procuradores(as) respondentes

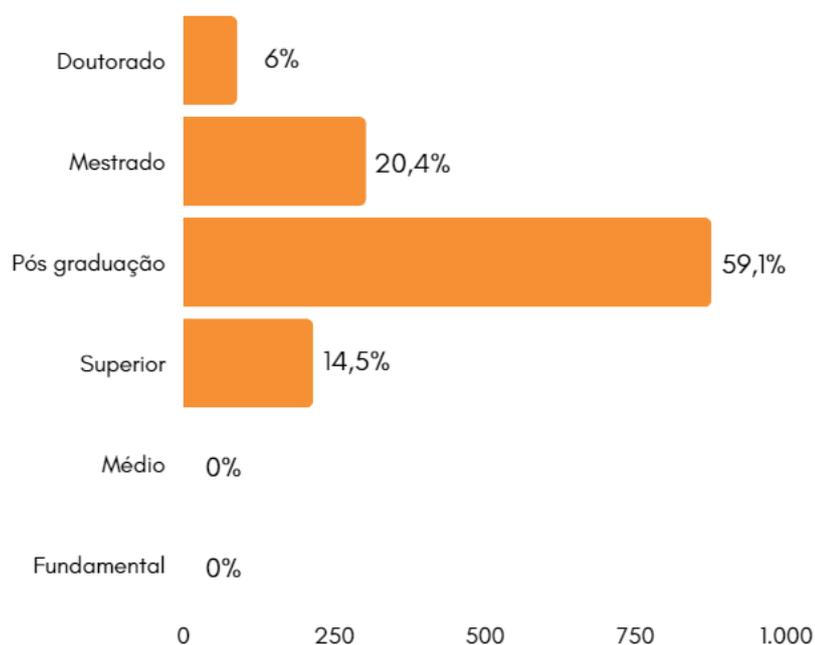


- **Formação/Escolaridade:**

Tendo em vista que o cargo de Procurador(a) do Estado exige o nível superior como requisito para ingresso na carreira, observou-se que a maior parte dos(as) procuradores(as) respondentes possuem formação suplementar à graduação. Nesse sentido, 59,1% possuem pós-graduação *lato sensu*, com 876 respostas, 20,4% possuem mestrado e 6,0%, doutorado.



Grau de escolaridade dos(as) Procuradores(as) respondentes

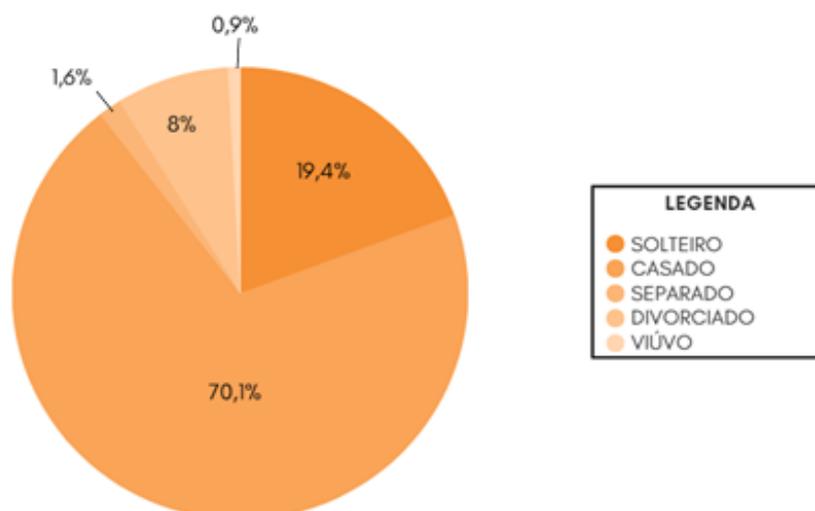


o **Estado Civil:**

70,1% dos(as) respondentes são casados(as), somando 1.040 procuradores(as). Seguidos pelos(as) solteiros(as), com 19,4% do total. Divorciados(as) representam 8%, Separados(as) 1,6% e Viúvos(as) 0,9% do total.



Estado civil dos(as) Procuradores(as) respondentes

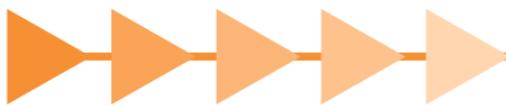


○ QUESTÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO E PARENTALIDADE

No âmbito profissional, o pleito de equidade de gênero envolve o oferecimento de oportunidades similares para homens e mulheres, incluindo a ocupação de cargos de gestão, a capacitação profissional, a distribuição equânime de trabalhos, premiações e posições de destaque, dentre outros. A ideia de equidade envolve o reconhecimento de que o tratamento entre os gêneros não precisa ser estritamente idêntico e de que existe a necessidade de garantir ambientes justos com base nas circunstâncias individuais e coletivas.

Para compreender a equidade de gênero dentro das PGE's, a pesquisa envolveu perguntas aos Departamentos de Recursos Humanos sobre o quantitativo de procuradores ativos homens e o quantitativo de procuradoras mulheres, bem como a composição de gênero dos conselhos, o preenchimento dos cargos de alta, média e baixa liderança, e a valorização e a promoção nos últimos 05 anos. Para compreender a matéria de parentalidade, por sua vez,





foram questionados os números de licenças paternidades e maternidades em vigência e a existência de eventual política de auxílio creche.

Nesse sentido, inclusive, entendeu-se oportuna a análise conjunta das questões de gênero com as questões de parentalidade, tendo em vista a histórica e cultural desigualdade das obrigações de cuidado entre homens e mulheres, sendo oportuno entender tais experiências a partir do recorte de gênero.

Pois bem, ressalta-se novamente que os dados trazidos pelos Departamentos de Recursos Humanos em respostas ao Ofício circular enviado pelo Fórum poderão ser melhor analisados de forma individual por cada uma das PGE's, pois, conforme destacado na parte metodológica deste trabalho constatou-se que poucos Departamentos de Recursos Humanos parecem armazenar informações de autodeclaração de gênero e raça nos assentamentos funcionais de procuradores(as) e servidores(as)-públicos(as), o que impediu a realização do mapeamento da ocupação dos cargos de liderança e do conselho superior, bem como do conhecimento acerca do percentual de promoção por gênero e de outras questões realizadas.

- o **Dos dados do formulário *Google Forms***

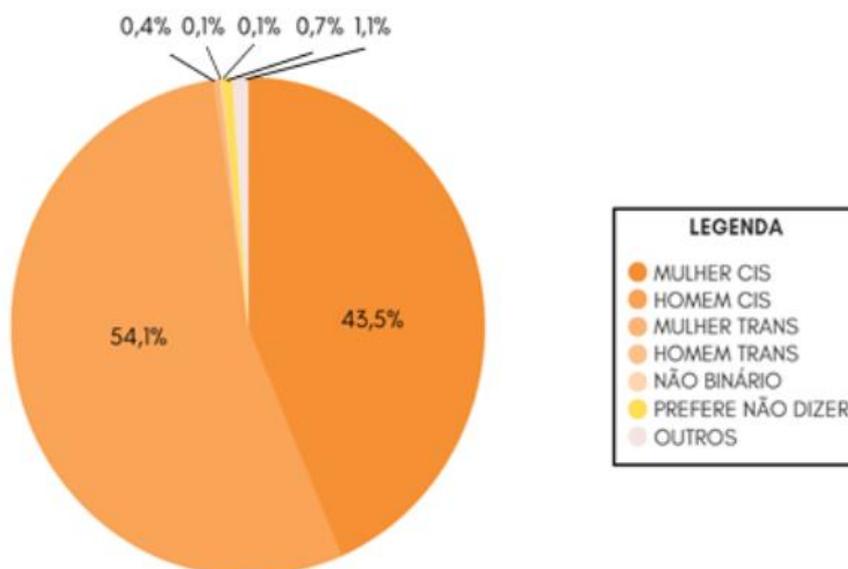
As análises que serão apresentadas abaixo decorrem das respostas obtidas via preenchimento do Formulário *Google Forms*.

A análise do perfil dos(as) integrantes da Advocacia Pública Estadual demonstra que as instituições são formadas majoritariamente por homens cisgêneros, os quais representam 54,1% do total, isto é, 803 respondentes. Na sequência, encontram-se as mulheres cisgêneros com um total de 43,5%.

Mulheres e homens transgêneros e pessoas não binárias somam 0,4%, 0,1% e 0,1% do total com 6, 1 e 2 respondentes, respectivamente.



Gênero dos(as) Procuradores(as) respondentes



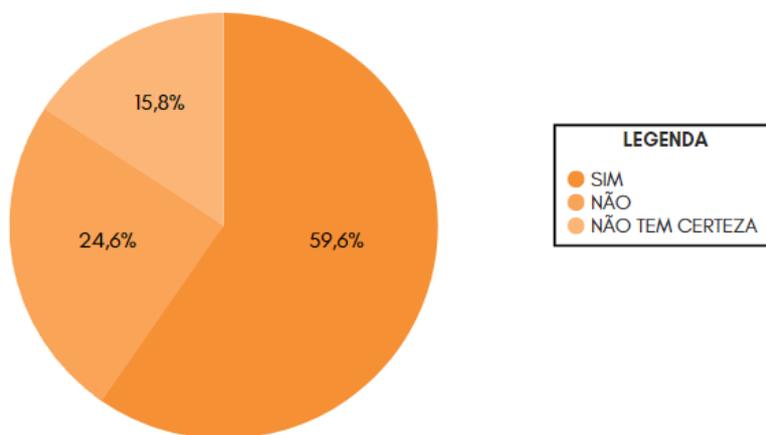
Os(as) procuradores(as) respondentes foram questionados(as) a respeito da percepção individual sobre equidade de gênero em sua procuradoria, constatando-se relevante percentual de respondentes que afirmaram “não terem certeza” sobre a existência, ou não, de equidade de gênero em sua PGE, correspondendo a 15,8% do total.

Dentre diversos fatores que poderão ser melhor analisados por cada uma das instituições participantes, a ausência de certeza entre os(as) respondentes pode indicar a necessidade de sensibilização do público alvo sobre o tema ou demonstrar ausência de conhecimento e de informações sobre a cultura organizacional ou sobre iniciativas claras de gestão que promovam esta agenda.



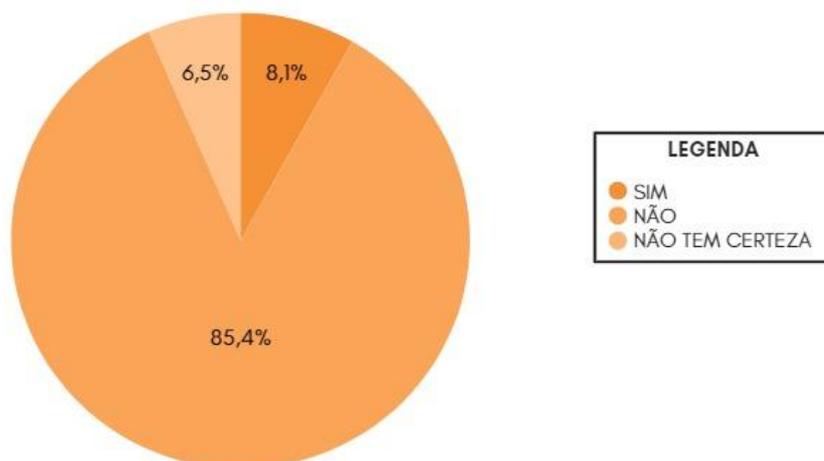


Percepção sobre equidade de gênero na PGE entre Procuradores(as) respondentes



Com relação à pergunta sobre possível vivência pessoal de preterição profissional em razão do gênero, 85,4% dos(as) procuradores(as) responderam que nunca se sentiram preteridos(as) para exercício de função ou trabalho, sendo que 8,1% responderam “sim” e 6,5% que “não tem certeza”.

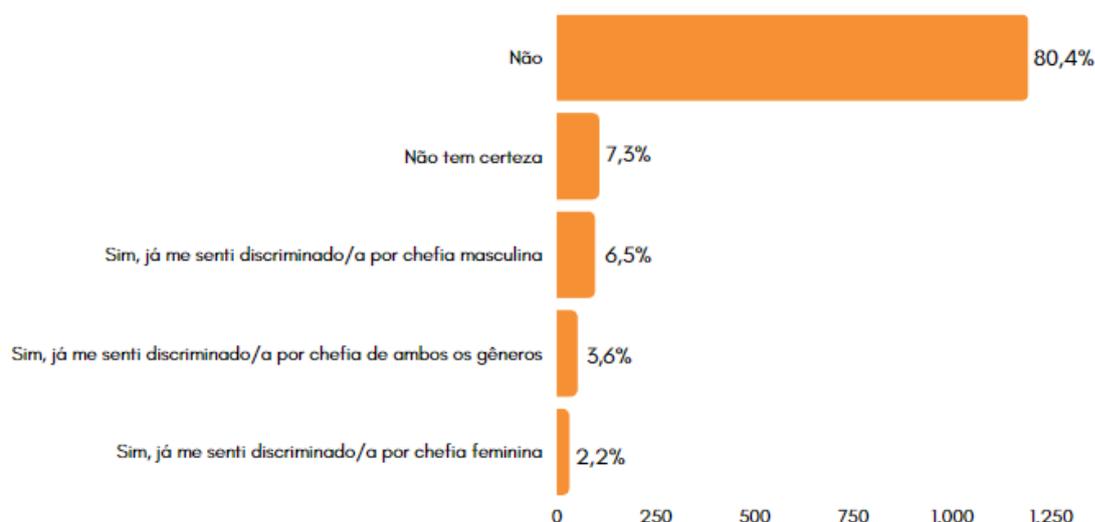
Percepção sobre preterição pelo gênero entre Procuradores(as) respondentes





Em resposta à pergunta sobre discriminação por chefia, verificou-se que a grande maioria dos(as) respondentes nunca se sentiu discriminada por chefias femininas ou masculinas, representando o percentual de 80,4% (1193). Para os(as) respondentes que se sentiram discriminados(as) por chefias, 6,5% (97) afirmaram que a chefia era masculina e 2,2% (32) por chefia feminina.

Discriminação de gênero pela chefia entre Procuradores(as) respondentes



Para finalização do capítulo destinado às questões de gênero, o formulário abriu espaço para que todos(as) os(as) respondentes pudessem descrever episódios de discriminação de gênero dentro da respectiva PGE.

Do total de 1.483 procuradores(as) respondentes, foram obtidas cerca de 150 respostas escritas contendo relatos e experiências com enorme potencial para reconhecimento institucional de eventuais entraves e barreiras para consecução da equidade de gênero na Procuradoria. A análise por cada uma das Procuradorias participantes parece ser mais eficiente e agregadora, entretanto, cumpre destacar a reiteração das manifestações relativas às





experiências com maternidade. Nesse sentido, as procuradoras gestantes respondentes da pesquisa relataram os seguintes episódios:

“Um chefe já me falou que eu teria que combinar com outras mulheres do setor quando engravidar para não defalcar o setor”

“A chefia feminina que me recebeu na PGE avisou para não engravidar durante o estágio”

“Já fui retirada de uma chefia por um chefe homem porque fiquei grávida”

“Dificuldade da chefia em lidar com restrições inerentes à maternidade”

“Durante o estágio probatório, fomos firmemente aconselhadas a não engravidar”

“Reclamações de chefes e colegas durante a minha gravidez, bem como após a maternidade, em razão da impossibilidade de realizar certas atividades além do horário de trabalho”

“Fui convidada a me retirar de uma chefia pouco antes de ter o bebê na minha primeira gestação”.

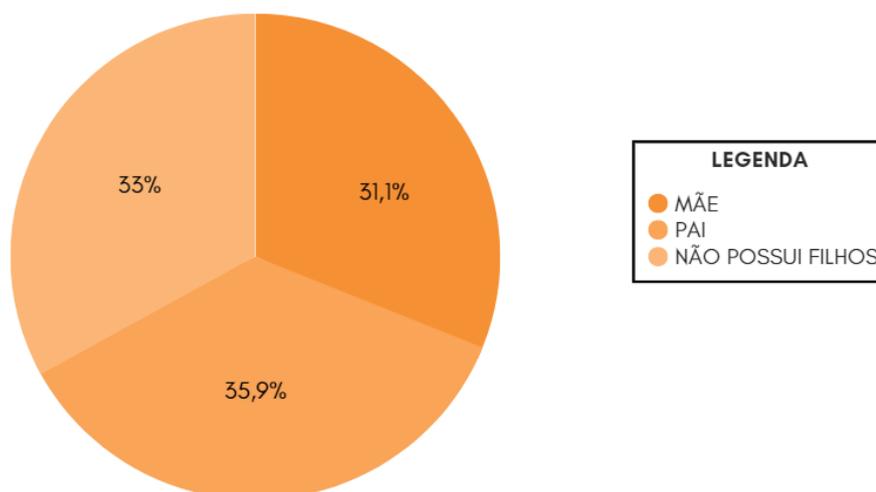
As questões relativas à parentalidade corroboram, portanto, para melhor compreensão dos desafios para o alcance da equidade de gênero. Nesse sentido, o formulário buscou compreender as perspectivas de pais e mães no exercício do cuidado de seus filhos, a experiência de gravidez na Procuradoria, o gozo da licença-maternidade e paternidade e as dificuldades de conciliação entre a necessidade de cuidado de filhos e as oportunidades profissionais.





No universo de todos(as) os(as) procuradores(as) respondentes, observou-se que 35,9% dos procuradores são pais, 31,1% das procuradoras são mães e 33% dos respondentes não possuem filhos.

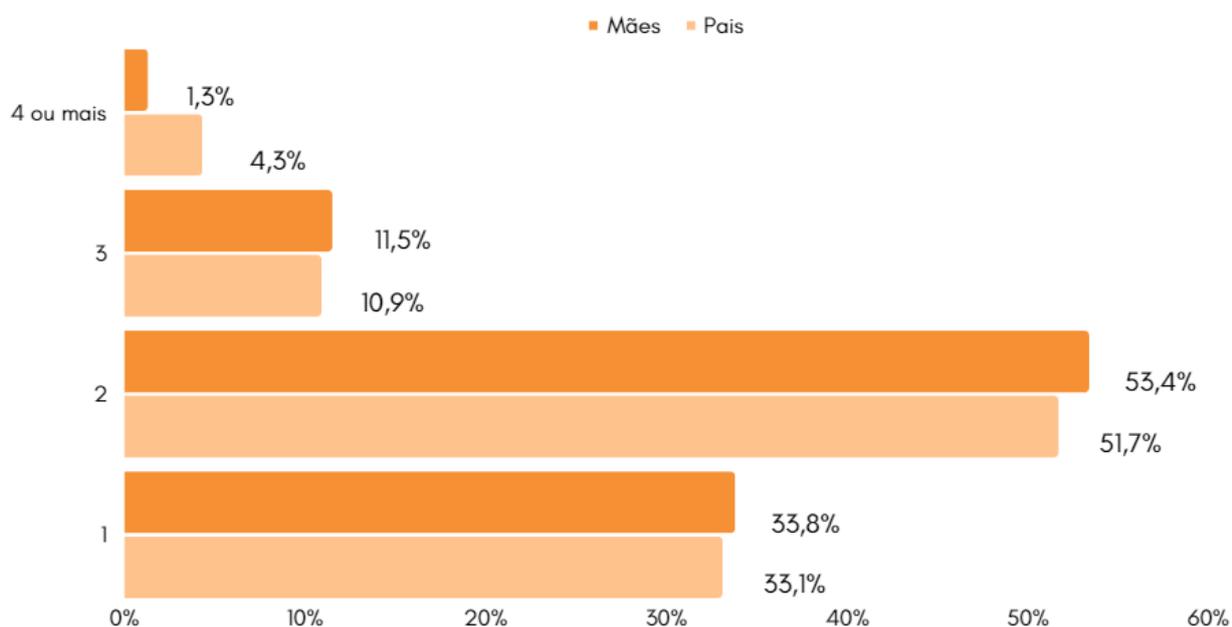
Parentalidade dos(as) Procuradores(as) respondentes



O formulário também perguntou o número de filhos de cada uma das procuradoras e procuradores respondentes, havendo ampla maioria com 1 ou 2 filhos(as), representando 87,2% e 84,8%, respectivamente.



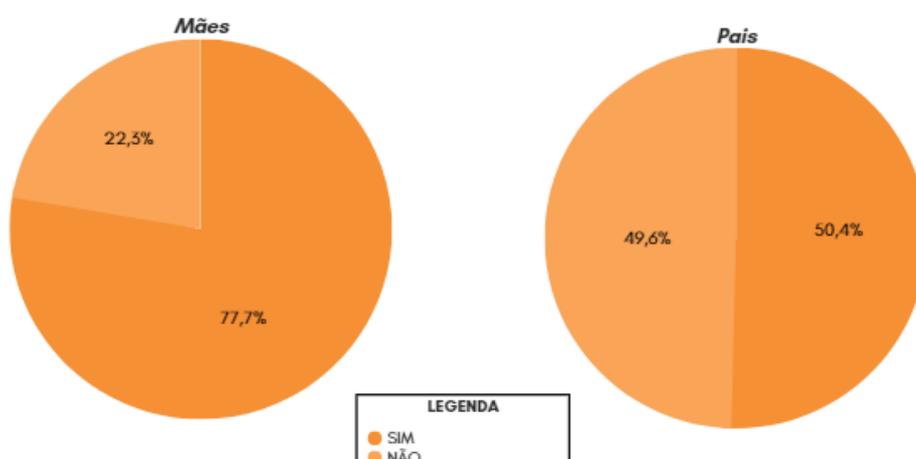
Quantidade de filhos entre Procuradores(as) respondentes



Sobre ter ou não feito uso de auxílio creche ou licença-maternidade/paternidade, verificou-se que o uso dessas licenças é majoritariamente feminino, com 77,7% das procuradoras mães respondendo positivamente, enquanto apenas 50,4% dos procuradores homens afirmaram já terem feito uso do benefício.

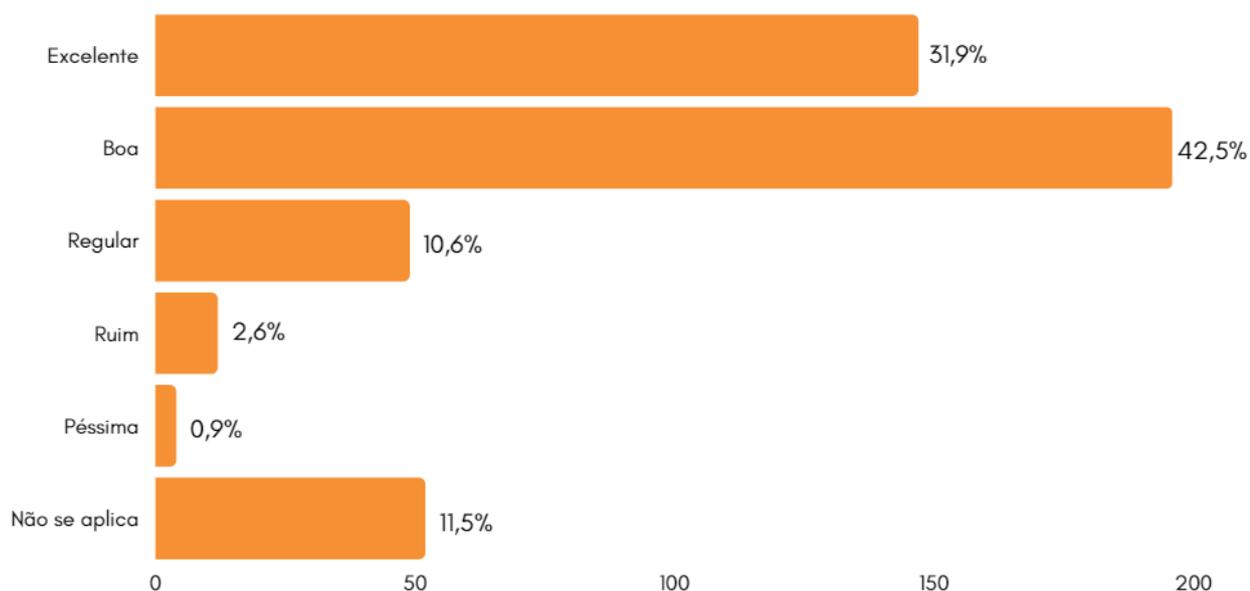


Auxílio creche ou licença entre Procuradores(as) respondentes



Para as procuradoras respondentes que tiveram experiências de gestação na PGE, a ampla maioria respondeu que a experiência foi excelente (31,9%) ou boa (42,5%), somando o percentual de 74,40%.

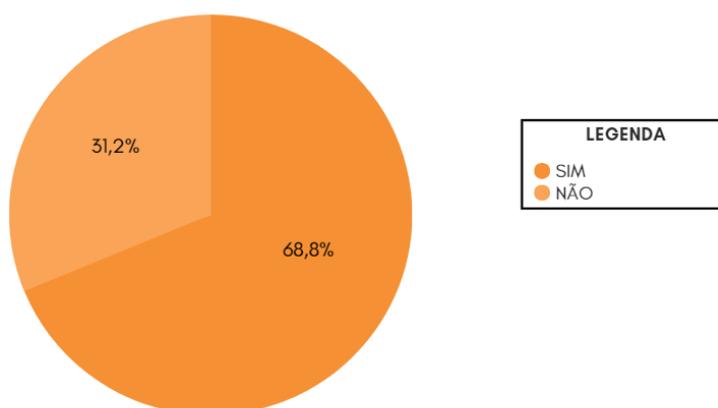
Experiência de mães durante a gravidez entre Procuradores(as) respondentes





Com relação à pergunta que questionava a adequação física do ambiente da respectiva procuradoria para o exercício da maternidade e paternidade, 68,8% (resposta “sim”) das procuradoras respondentes afirmaram que o ambiente é adequado, enquanto 31,2% discordaram (resposta “não”).

Adequação do ambiente de trabalho para mães entre Procuradores(as) respondentes

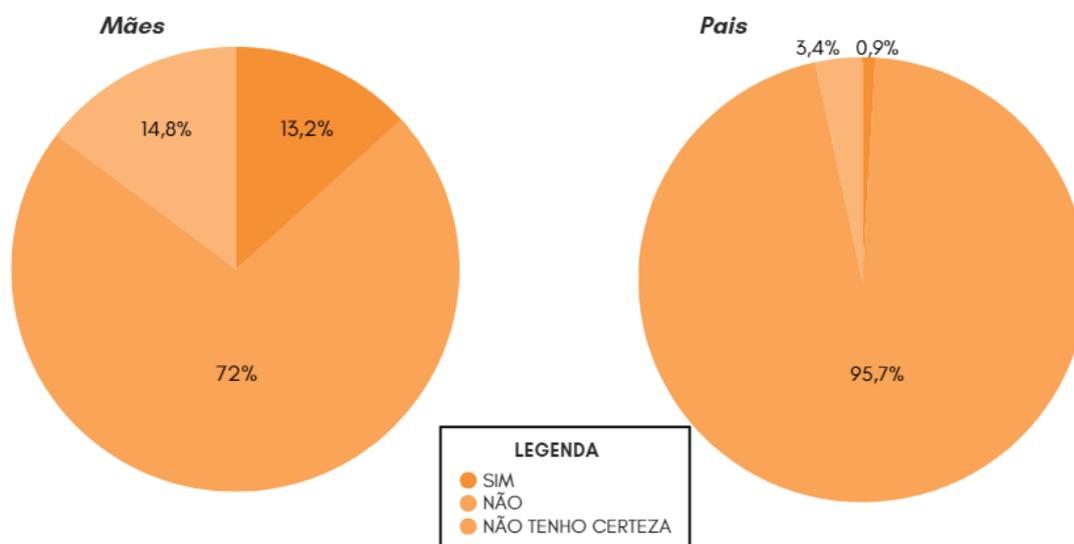


Para concluir o mapeamento sobre a experiência dos(as) procuradores(as) pais e mães nas respectivas procuradorias, o formulário também questionou a percepção dos(as) respondentes acerca de possível preterição profissional em razão da maternidade/paternidade.

Embora a maioria dos(as) respondentes, tanto mães quanto pais, não tenham se sentido preteridos(as) para função ou trabalho em razão da parentalidade (72% e 95,7%, respectivamente), 13,2% das procuradoras mães afirmaram terem se sentido preterida, enquanto apenas 0,9% dos procuradores-pais entenderam terem sido preteridos profissionalmente por tal motivo.



Percepção de preterição por mães e pais entre Procuradores(as) respondentes

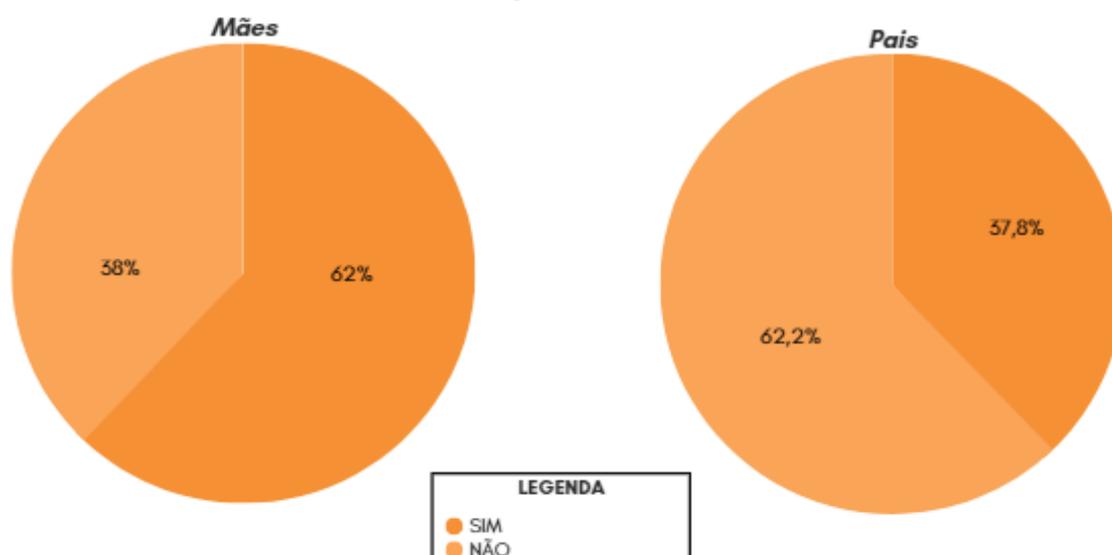


Finalmente, a pesquisa constatou que, entre os(as) respondentes(as), as procuradoras-mães negam mais convites profissionais em razão da necessidade de cuidado dos filhos, correspondendo ao percentual de 62%.

Entre procuradores-pais, o percentual que afirmou já ter negado algum convite profissional caiu para 37,8%.



Convites negados em razão da parentalidade entre Procuradores(as) respondentes

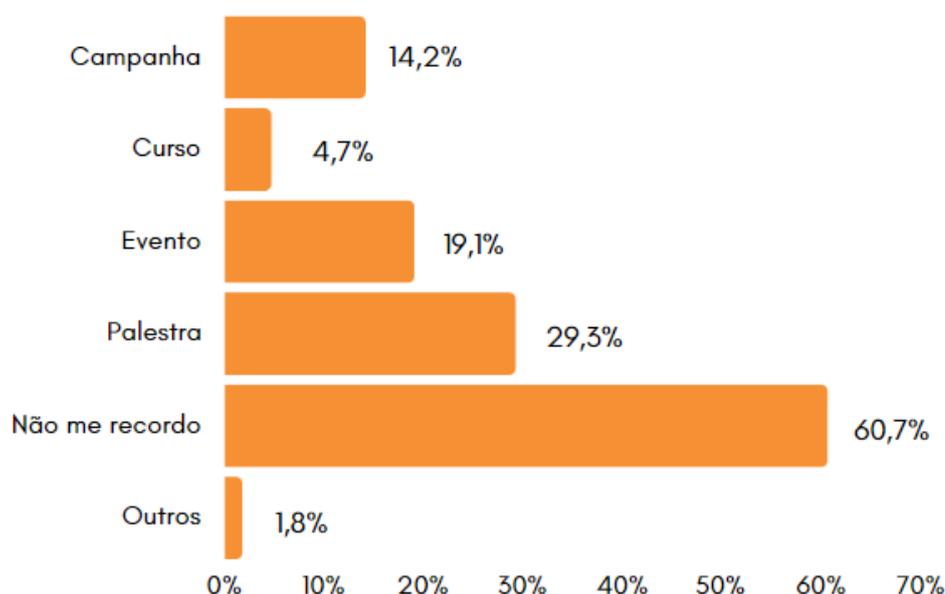


A respeito das iniciativas da instituição voltadas para a temática da equidade de gênero, a maioria dos(as) procuradores(as), isto é, 60,7%, não se recorda de iniciativas sobre o tema.

Entre as iniciativas, “palestra” foi a que apareceu em maior número, totalizando 29,3%, seguida por “evento” (19,1%), “campanha” (14,2%) e “curso” (4,7%). Ademais, 1,8% informaram outras iniciativas, como comissões de igualdade de gênero, vídeos institucionais, pesquisas, entre outros.



Iniciativas para equidade de gênero - procuradoras(es) respondentes



○ QUESTÕES DE ORIENTAÇÃO SEXUAL

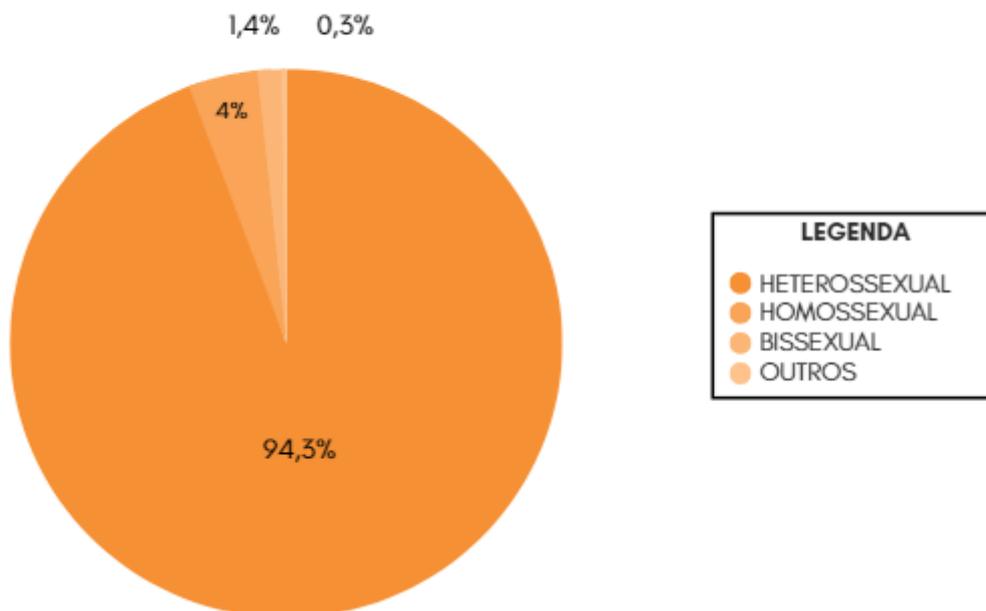
O formulário *Google Forms* compreendeu perguntas que pretendiam mapear não apenas o tamanho público que se declara "LGBTQIA+", como também identificar o quanto as Procuradorias Estaduais e do Distrito Federal são inclusivas para que os profissionais nela atuantes possam vivenciar suas orientações sexuais e identidades de gênero sem retaliações ou situações vexatórias.

Pois bem, em relação à orientação sexual, observou-se que grande maioria dos(as) Procuradores(as) se declara heterossexual, correspondente a 94% do total, 1.398 dos respondentes. Apenas 60 dos respondentes (4%) declararam-se homossexuais, ao passo que 21 (2%) se reconhecem bissexuais.





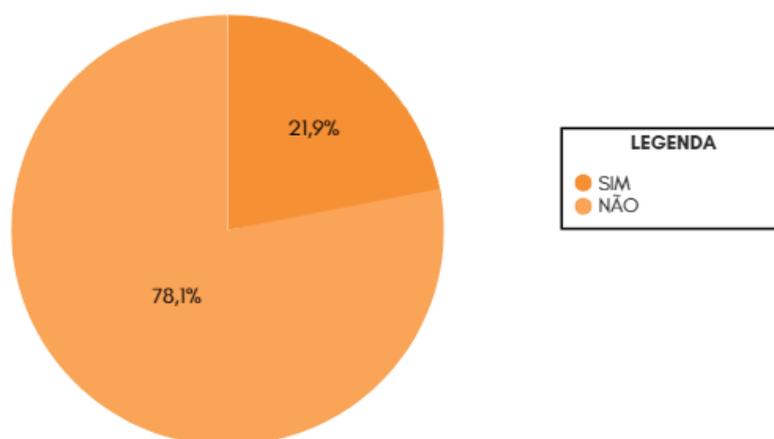
Orientação sexual dos(as) Procuradores(as) respondentes



Durante o período de trabalho na PGE, 21,9% dos respondentes afirmaram que já tiveram uma chefia imediata assumidamente LGBTQIA+, enquanto 78,1%, não.

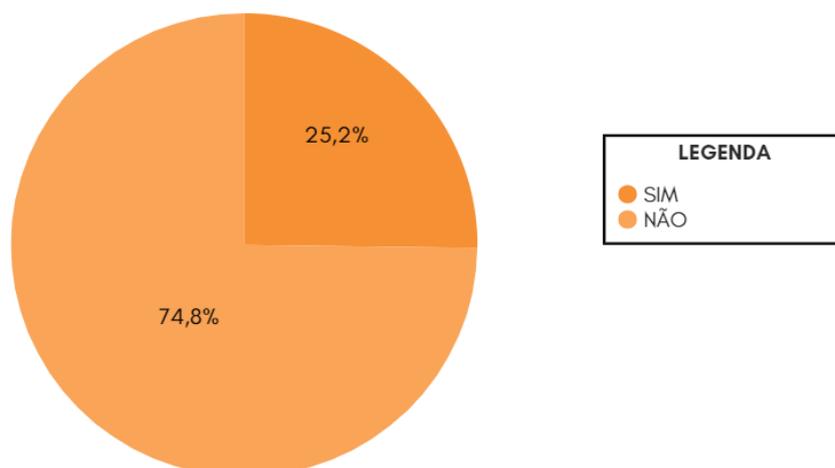


Chefia LGBTQIA+ entre Procuradores(as) respondentes



Durante o período de trabalho na PGE, 25,2% (374) dos participantes alegaram que já tiveram um(a) Procurador(a)-Geral do Estado assumidamente LGBTQIA+, à medida que 74,8%, não.

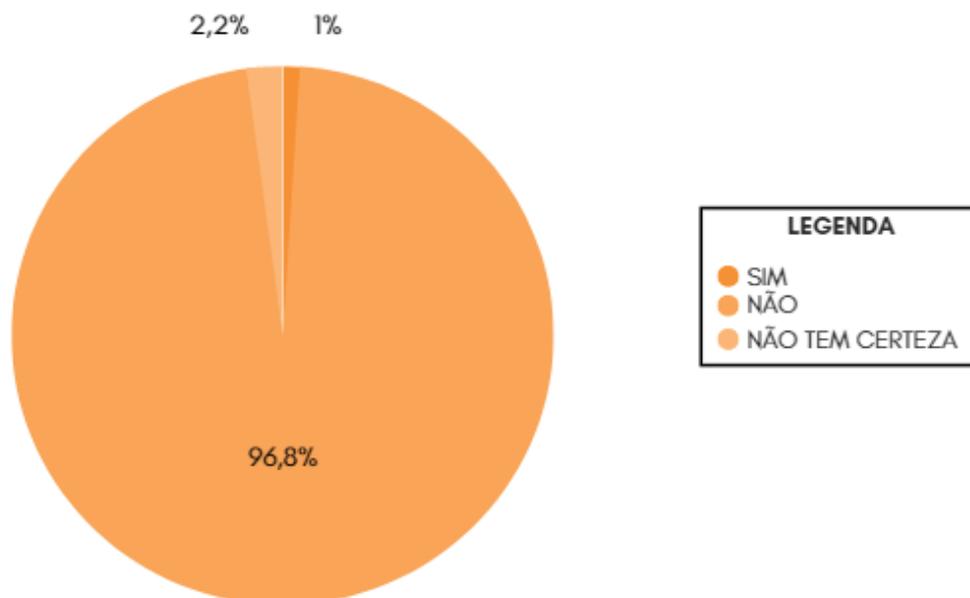
Procurador-Geral LGBTQIA+ durante período de trabalho na PGE





Apenas 1% dos(as) procuradores(as) respondentes já se sentiram preteridos em razão da sua orientação sexual e/ou identidade de gênero e 2,2% não têm certeza. 96,8% dos respondentes não se sentiram preteridos.

Percepção de preterição pela orientação sexual entre Procuradores(as) respondentes

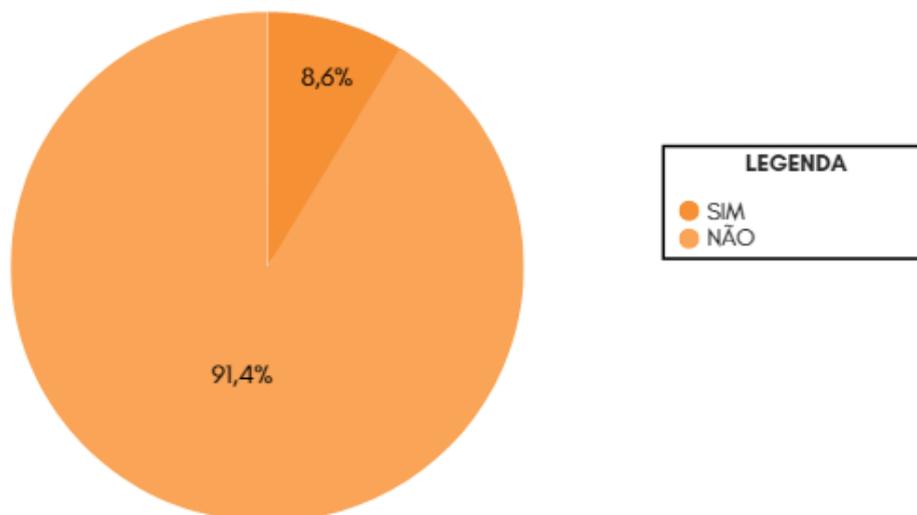


91,4% dos respondentes informaram que não se sentiram discriminados por causa de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero, enquanto 8,6% (126) afirmaram que já se sentiram assim em seus respectivos órgãos.





Discriminação pela orientação sexual entre Procuradores(as) respondentes



Entre aqueles que se sentiram discriminados, aproximadamente 80 procuradores(as) preencheram a questão subjetiva para relatar situações discriminatórias em sua procuradoria. Houve destaque quantitativo para as experiências que descrevem situações de homofobia recreativa:

“Piadas contra gays são comuns no ambiente de trabalho”

“Nos encontros da associação, havia um grupo de procuradores que diziam ser parte de uma “comissão de caça aos viados” e que faziam piadas homofóbicas”

“Deboches sobre os trejeitos dos procuradores não assumidamente homossexuais”

“A discriminação, no meu caso, não se dá de forma direta, mas sim em conversas, piadas contadas nos corredores, brincadeiras, nos comentários sobre o comportamento de pessoas com orientação

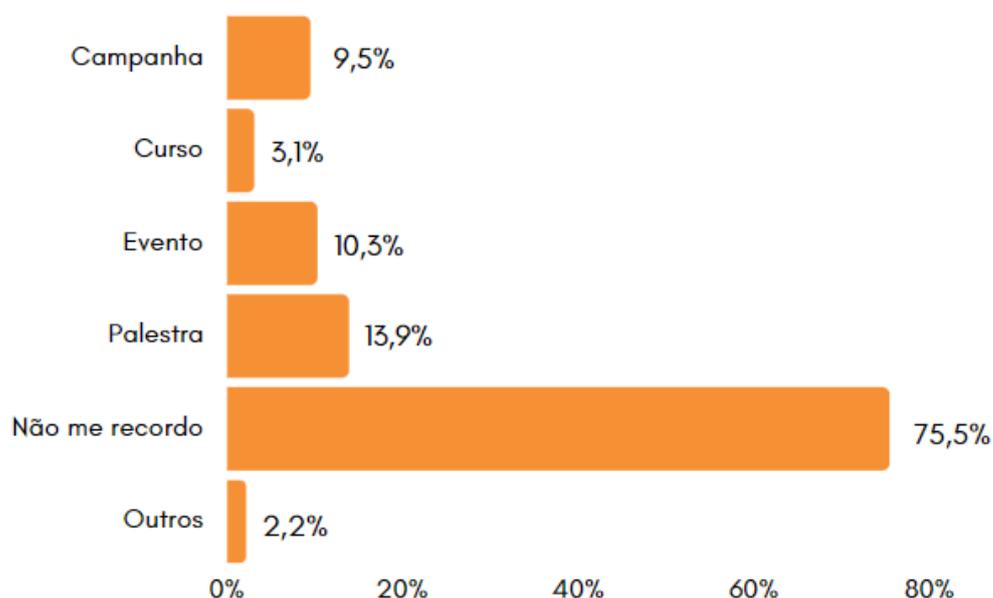


homossexual e na visível discriminação de pessoas que ocupam cargos considerados de menor status”

“Já presenciei diversas situações de comentários homofóbicos por parte de colegas, inclusive em grupo institucional de WhatsApp”

Por fim, acerca das iniciativas da instituição voltadas para a temática da orientação sexual, aproximadamente três a cada quatro procuradores não se recordam da ocorrência de nenhuma. Dos que relataram alguma iniciativa, os tipos mais comuns foram palestras (13,9%) e eventos (10,3%); apenas 3,1% citaram cursos e pouco mais de 2% mencionaram outros tipos, como postagens em redes sociais e artigos em revistas institucionais.

Iniciativas para pessoas LGBTQIA+ - procuradoras(es) respondentes





o QUESTÕES DE RAÇA/COR E ETNIA

A análise de cor/raça e etnia na Advocacia Pública estadual e distrital brasileira também foi segmentada em duas etapas. Uma vertente da pesquisa dirigiu questões aos Departamentos de Recursos Humanos e outra, pelo Formulário do Google forms, buscou apreender os dados autorrelatados de todos(as) os(as) profissionais atuantes nas PGE's.

Tal como informado na seção relativa ao gênero, os Departamentos de Recursos Humanos de todas as Procuradorias Estaduais e Distrital participantes foram questionados a respeito da declaração racial contida nos assentamentos funcionais para procuradores(as) e servidores(as)-públicos(as). Com as respostas, aguardava-se obter verdadeiro censo racial da Advocacia Pública Estadual brasileira, contudo, as respostas apontaram para ausência de base de dados confiável com relação ao dado étnico racial dos profissionais.

Isso porque, obtivemos respostas como "*todos estão cadastrados como pardos*", o que demonstra a falta de acurácia da instituição sobre os dados pessoais dos profissionais nela atuantes, e outras que revelam dados raciais em números totalmente desproporcionais quando comparados ao dado de gênero, situação que pode presumir um banco de dados raciais defasado.

Diante da defasagem e suposta incongruência dos dados trazidos pelos Departamentos de Recursos Humanos, os dados que serão expostos neste capítulo dizem respeito tão somente às respostas obtidas pelo preenchimento do Formulário do *Google Forms*, especificamente os dados relatados pelos(as) procuradores(as) respondentes, que se debruçaram para declararem espontaneamente suas respectivas cores/raças e etnias.

Como já informado, referido formulário continha seção específica para tratar das questões de raça e etnia dentro das Procuradorias-Gerais de Estado e do Distrito-Federal. A seção era de preenchimento obrigatório para todos(as) os(as) respondentes, independentemente da autodeclaração étnico-





racial. Esta opção permitiu a correlação entre a autodeclaração racial do(a) respondente e as experiências discriminatórias vivenciadas e presenciadas pelos(as) respondentes(as).

As perguntas feitas envolviam reflexões sobre a percepção de equidade racial dentro da procuradoria e perguntas específicas sobre experiências com chefias negras. O Fórum optou ainda por criar seção para tratar apenas sobre os indígenas.

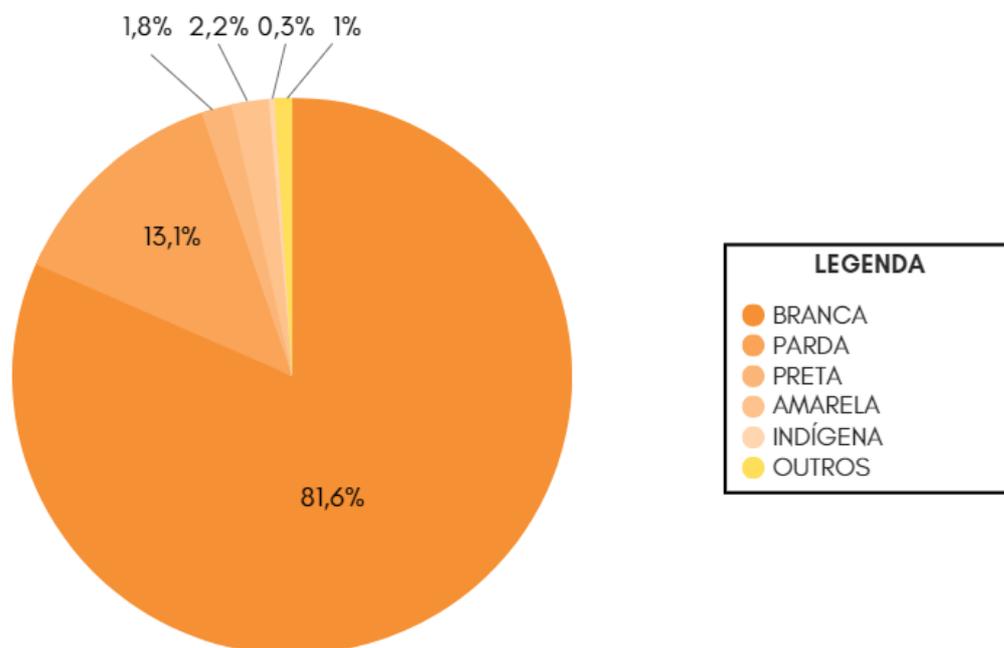
Pois bem, a maior parte dos(as) procuradores(as) respondentes autodeclara-se branca, totalizando 82% do total, 1.210 respondentes. Na sequência, há 13% que se declaram pardos e 2%, pretos e amarelos, cada um.

Segundo dados do PNAD², em 2022, 42,8% da população brasileira era branca, 45,3%, parda e 10,6%, preta. As demais raças não tiveram os dados divulgados. Dessa forma, vê-se que a distribuição étnico-racial da população se difere significativamente do perfil dos membros da Advocacia Pública.

² A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) é uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em uma amostra de domicílios brasileiros que, por ter propósitos múltiplos, investiga diversas características socioeconômicas da sociedade, como população, educação, trabalho, rendimento, habitação, previdência social, migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, nutrição etc., entre outros temas que são incluídos na pesquisa de acordo com as necessidades de informação para o Brasil. A pesquisa é feita em todas as regiões do Brasil, incluindo as áreas rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá (excluídas até recentemente).

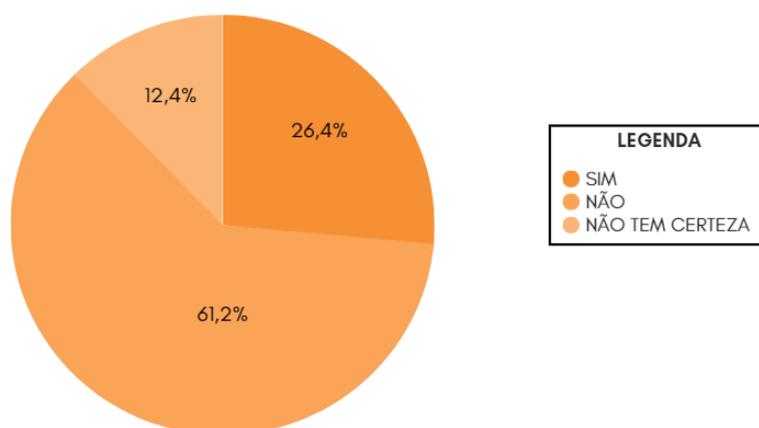


Autodeclaração de cor/raça dos(as) Procuradores(as) respondentes



Questionados sobre o equilíbrio racial em sua Procuradoria, 61,2% (908) dos(as) respondentes acreditam que não existe equidade, em contraposição aos 26,4% (392) que afirmaram existir tal equilíbrio e 12,4% não têm certeza.

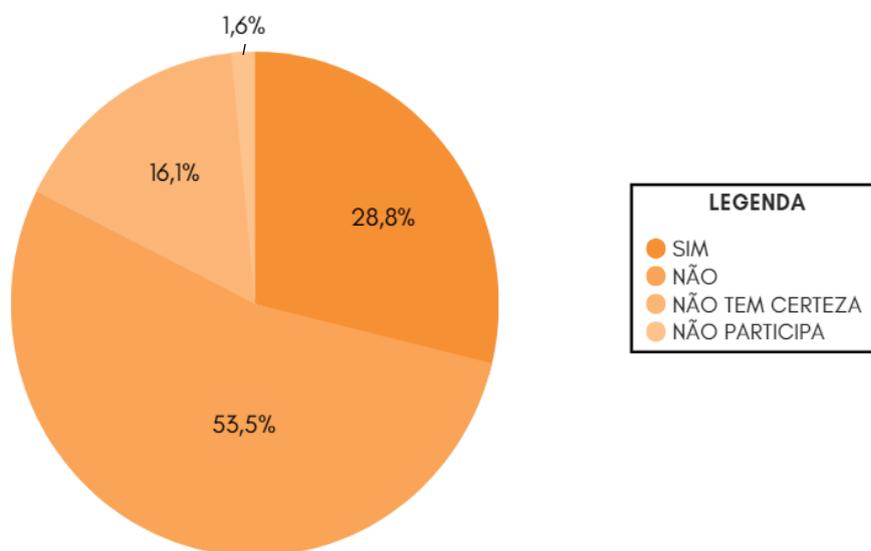
Percepção de equilíbrio racial na PGE para Procuradores(as) respondentes





Os percentuais sobre a percepção de equidade racial nas associações de classe são similares. Enquanto 53,5% acreditam não existir equilíbrio, representando 794 respondentes, 28,8% responderam existir e 16,1% não ter certeza. Apenas 1,6% não participa de associações de classe, motivo pelo qual a pergunta não se aplica.

Percepção sobre equilíbrio racial nas associações de classe entre Procuradores(as) respondentes



No mais, 80,2% (1189) dos(as) respondentes afirmaram que não possuíam chefia imediata negra durante seu período de trabalho no órgão e 19,8% (294) já tiveram.

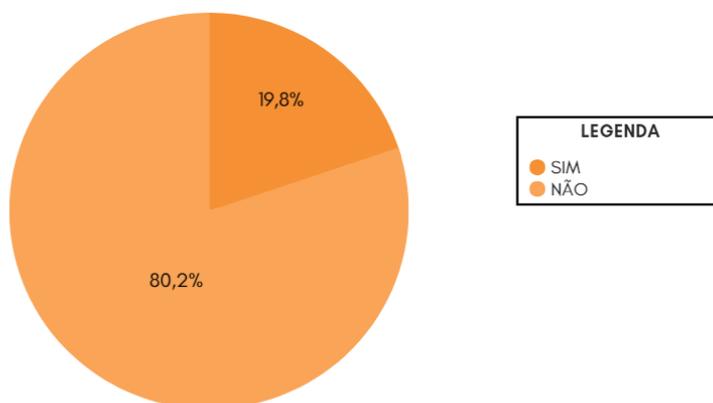
O percentual se assemelha à autodeclaração dos(as) procuradores(as) respondentes, o que parece indicar que a ocupação de cargos de chefia por procuradores(as) negros(as) demanda, em primeiro lugar, do





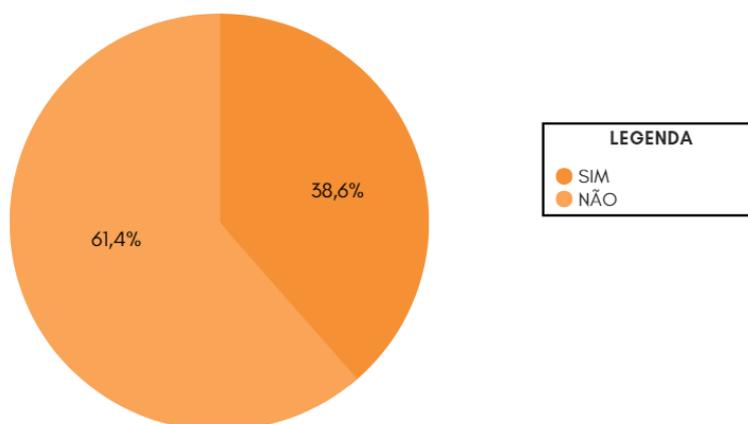
aumento quantitativo de pretos e pardos nos quadros das Procuradorias Estaduais e do Distrito Federal.

Chefia negra entre Procuradores(as) respondentes



De outro lado, 38,6% (572) dos(as) procuradores(as) respondentes afirmaram já terem sido chefiados(as) por procurador(a)-geral negro(as) durante sua carreira profissional na respectiva PGE.

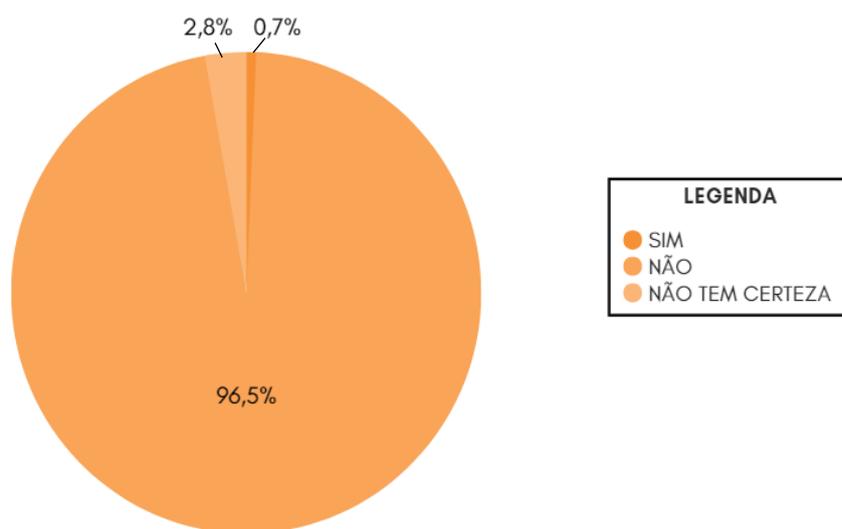
Procurador-Geral negro(a) durante período de trabalho na PGE





A grande maioria dos(as) procuradores(as) respondentes (96,5%) declarou não ter sido preterido(a) para funções e/ou trabalhos em razão da sua cor ou raça, enquanto, 2,8% informaram não têm certeza e 0,7% (10) já se sentiram preteridos(as).

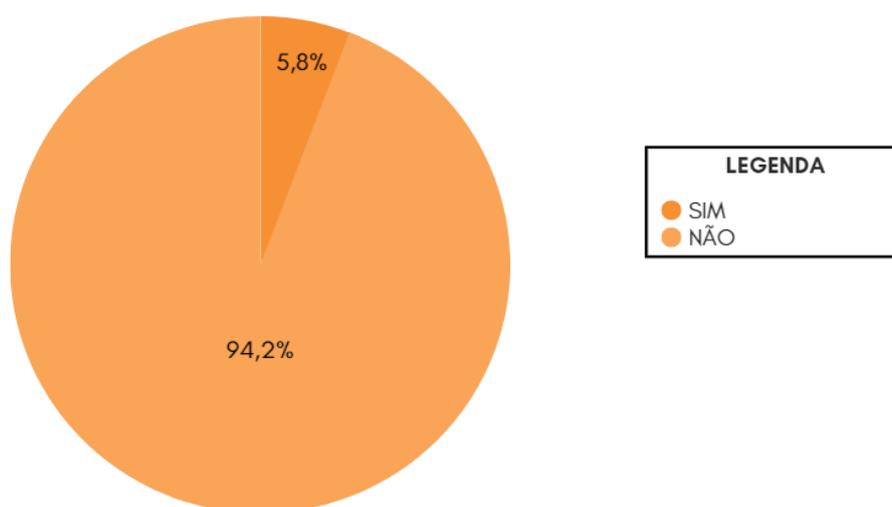
Percepção de preterição pela cor ou raça entre Procuradores(as) respondentes



Diante de questão mais ampla sobre discriminação racial na Procuradoria, os(as) procuradores(as) respondentes majoritariamente afirmaram não se sentir discriminados, havendo 86 respostas afirmativas para a pergunta.



Discriminação racial segundo Procuradores(as) respondentes



Dentre os(as) respondentes que se sentiram à vontade para preencher a questão aberta, destacam-se os seguintes relatos discriminatórios:

“Fui barrado na entrada da Procuradoria por um segurança”

“Um Procurador assumiu que uma servidora trabalhasse na limpeza, devido unicamente a cor de sua pele, apesar de ela ser assessora da alta direção e lhe solicitou que providenciasse a limpeza de sua sala”

“Comentário da minha chefe que meu cabelo ficava mais chique alisado”

“Comentários depreciativos sobre o meu cabelo *black power*”

“Um colega fez um comentário com tom inadequado acerca do meu cabelo, na época crespo”

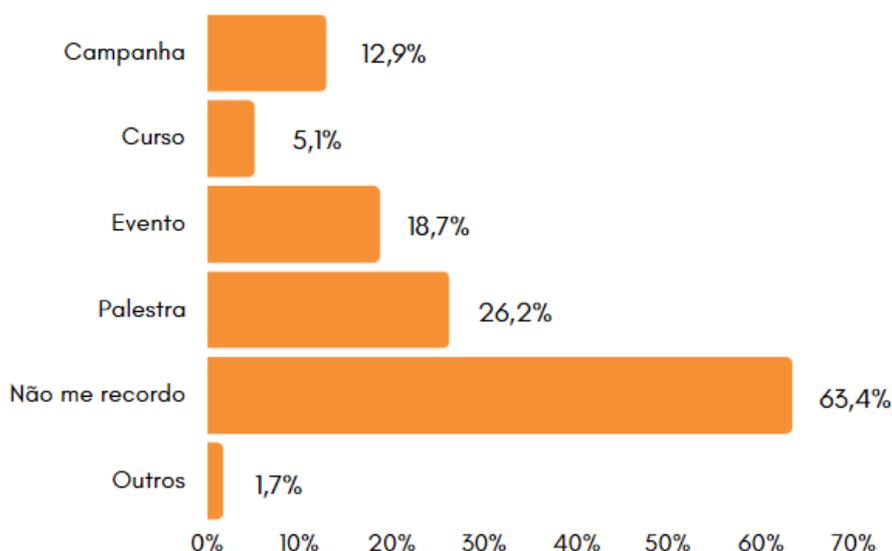




Com relação às iniciativas das instituições voltadas à igualdade racial, o maior número de procuradores(as) (49,7%) não se recorda de iniciativas sobre a temática.

Das iniciativas apontadas, “palestra” recebeu a maior quantidade de respostas (20,6%), seguida por “evento” (14,7%), “campanha” (10,1%) e “curso” (3,9%). Outros(as) 17 procuradores(as) responderam “outros”, indicando iniciativas como exposições de artistas negros(as), cotas nos concursos públicos da carreira e para estagiários(as), atividades na associação de classe, comitê, etc. Apenas 1 respondente afirmou não ter havido iniciativas de sua PGE visando à equidade racial.

Iniciativas de igualdade racial - procuradoras(es) respondentes



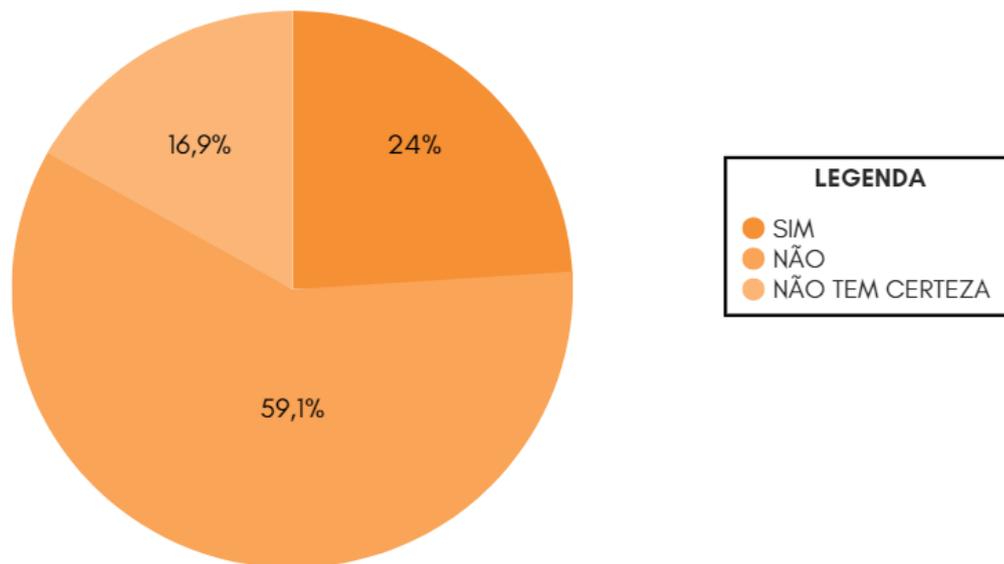
Para mapear especificamente questão étnica e indígena na Advocacia Pública, o formulário apresentou questão específica para provocar os respondentes a refletirem sobre a existência, ou não, de equilíbrio étnico dentro sua Procuradoria. Para o universo de membros(as) da carreira de procurador(a) de estado, constatou-se que 24% entendem haver equilíbrio, com 355 respostas.





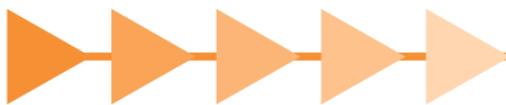
A maioria, entretanto, declarou não existir o equilíbrio étnico ou não ter certeza, correspondendo aos percentuais respectivos de 59,1% (875) e 16,9% (250).

Percepção sobre equilíbrio étnico segundo Procuradores(as) respondentes

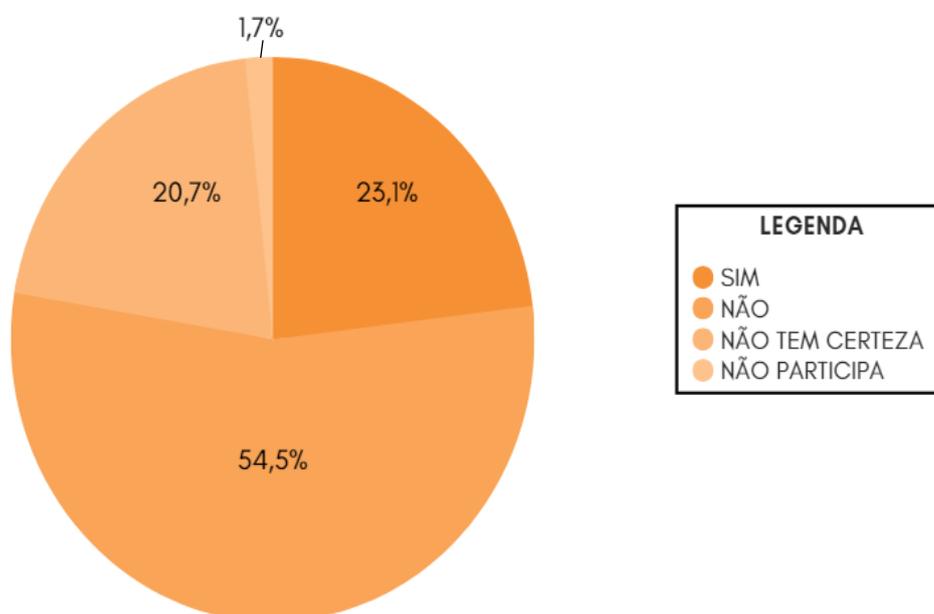


Os percentuais não são substancialmente alterados quando se mapeou especificamente o equilíbrio étnico nas associações de classe: com 54,5% de procuradores(as) respondentes declarando não haver equilíbrio, com 807 respostas. A quantidade de respondentes que afirmou 'existir equidade' ou 'não ter certeza' foi similar, com 23,1% e 20,7% respectivamente.





Percepção sobre equilíbrio étnico nas associações de classe entre Procuradores(as) respondentes



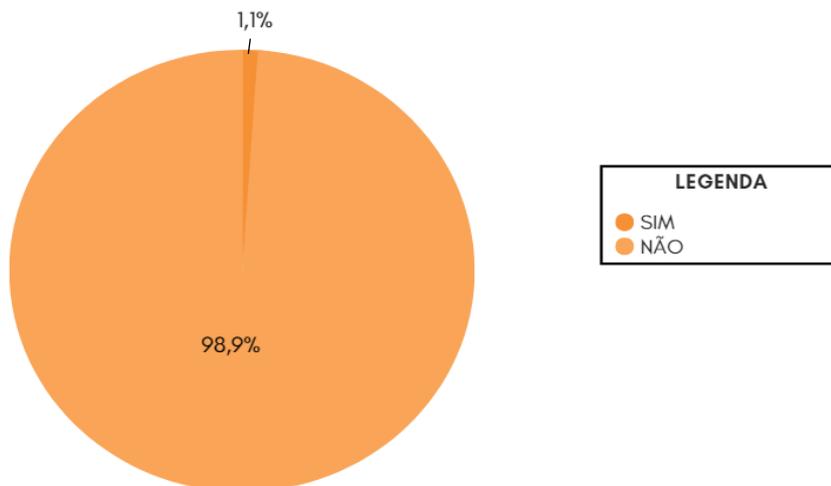
Como os demais temas tratados no presente diagnóstico, sabe-se que a percepção subjetiva sobre equidade pode ser mais bem qualificada e compreendida quando há conhecimento sobre o assunto, com acesso à informação, através de cursos de letramento étnico-racial e de outras iniciativas. Nesse sentido, o percentual de respostas que indicam que o(a) respondente “não tem certeza” sobre a equidade de gênero, racial ou étnica, por exemplo, pode sugerir espaço para ampliar discussões institucionais sobre a temática.

Com relação à pergunta sobre ter sido chefiado por pessoa autodeclarada indígena, a pesquisa apontou que somente 1,1% dos(as) respondentes responderam afirmativamente, com apenas 16 respostas.



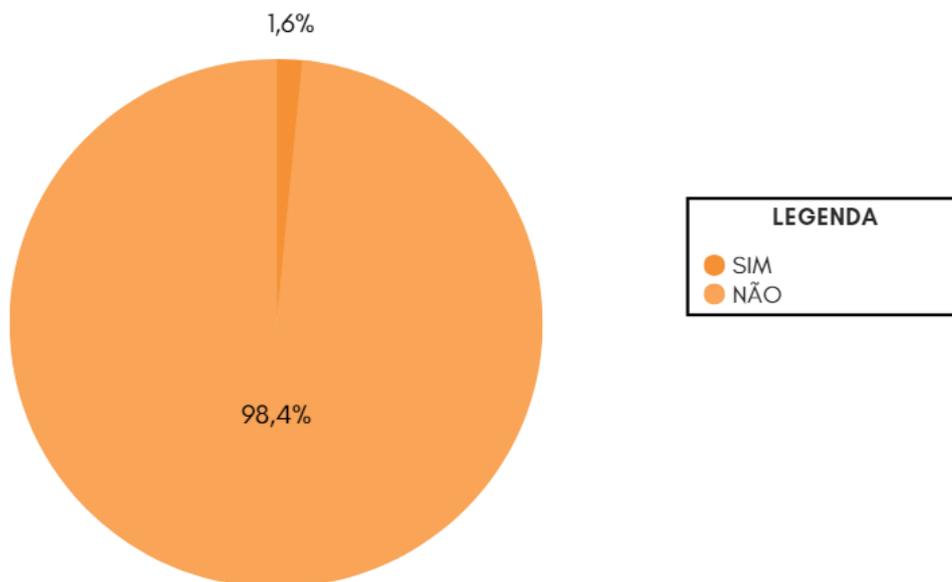


Chefia indígena entre Procuradores(as) respondentes



Apenas 23 procuradores(as) respondentes afirmaram já terem tido um(a) Procurador(a)-Geral indígena durante sua carreira, correspondendo a 1,6%.

Procurador-Geral indígena durante período de trabalho na PGE

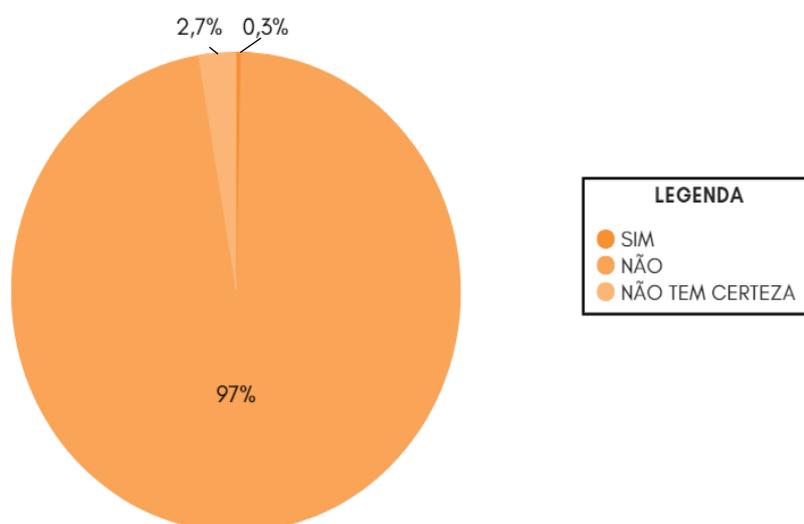




A percepção sobre preterição em razão da etnia deve considerar os baixos números de respondentes que se autodeclararam indígenas. Nesse sentido, apenas 0,3% respondeu afirmativamente, correspondendo a 5 respondentes.

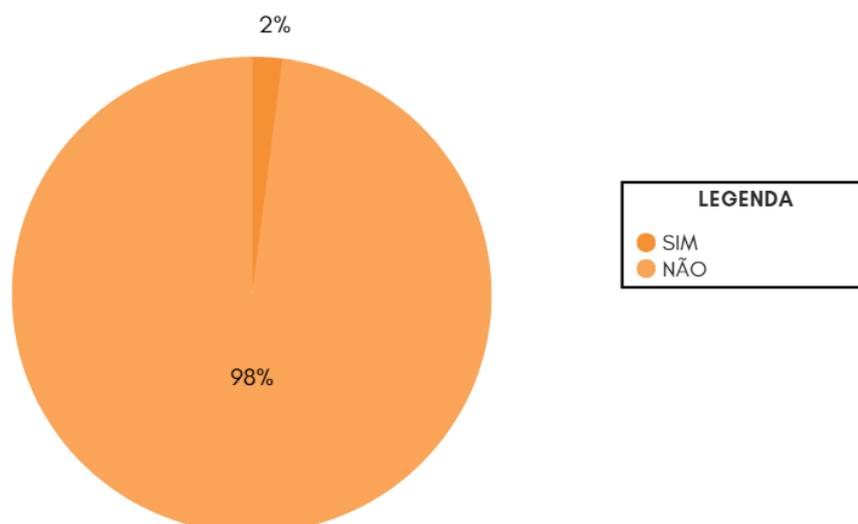
2,7%(40) dos(as) procuradores(as) afirmaram não ter certeza sobre eventual preterição.

Percepção de preterição pela etnia entre Procuradores(as) respondentes



Sobre a percepção de já ter sido alvo de discriminação étnica na Procuradoria ou presenciado situação discriminatória, 30 procuradores(as) responderam afirmativamente, o que totaliza o percentual de 2% do total de respondentes.

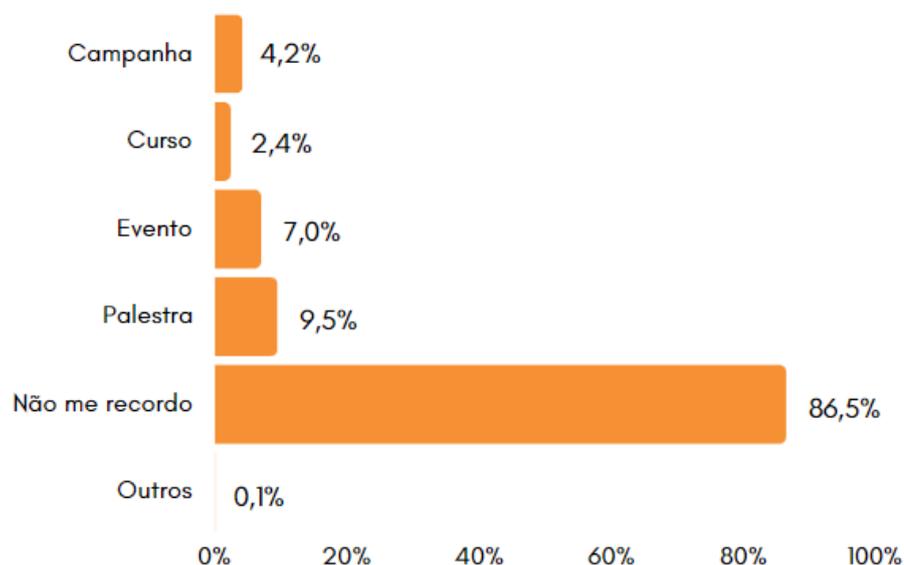


Discriminação étnica entre Procuradores(as) respondentes

Das iniciativas percebidas para promover igualdade étnica, nenhum tipo ultrapassou a marca de 10%. “Palestra” recebeu a maior quantidade de respostas (9,5%), seguida por “evento” (7,0%), “campanha” (4,2%) e “curso” (2,4%). Um procurador mencionou a ocorrência de uma aula sobre o tema. Em contrapartida, 86,5% dos respondentes não se recordam de nenhuma iniciativa do tipo.



Iniciativas para igualdade étnica - procuradoras(es) respondentes

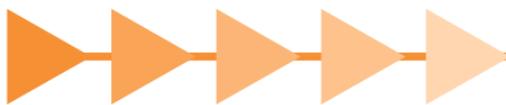


○ QUESTÕES DE CAPACITISMO

Esta seção, reproduzida nos demais vínculos funcionais abrangidos pela presente pesquisa, tem como objetivo apresentar dados sobre o capacitismo na Advocacia Pública estadual e distrital brasileira, um fenômeno que vai além das limitações físicas e se manifesta nas estruturas e práticas institucionais, influenciando diretamente a experiência profissional das pessoas com deficiência.

Os dados que serão apresentados oferecerão uma visão detalhada das percepções e dos desafios enfrentados pelos(as) procuradores(as) com deficiências em suas respectivas procuradorias, bem como oferecerá *insights* valiosos para a implementação de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades para todos os profissionais, independentemente de suas habilidades ou desafios específicos.





A pesquisa optou por aglutinar as diversas formas de deficiência, classificando os participantes em seis categorias distintas e reconhecendo a complexidade e diversidade das experiências individuais. Essas categorias foram delineadas com o objetivo de proporcionar uma análise mais abrangente das necessidades específicas e desafios enfrentados pelos profissionais com deficiência.

A presente seção considerou exclusivamente as respostas daqueles que expressamente se autodeclararam pessoas com deficiência, sendo que tal critério foi adotado com base no princípio do respeito à autodeterminação e reconhecimento da singularidade das experiências individuais.

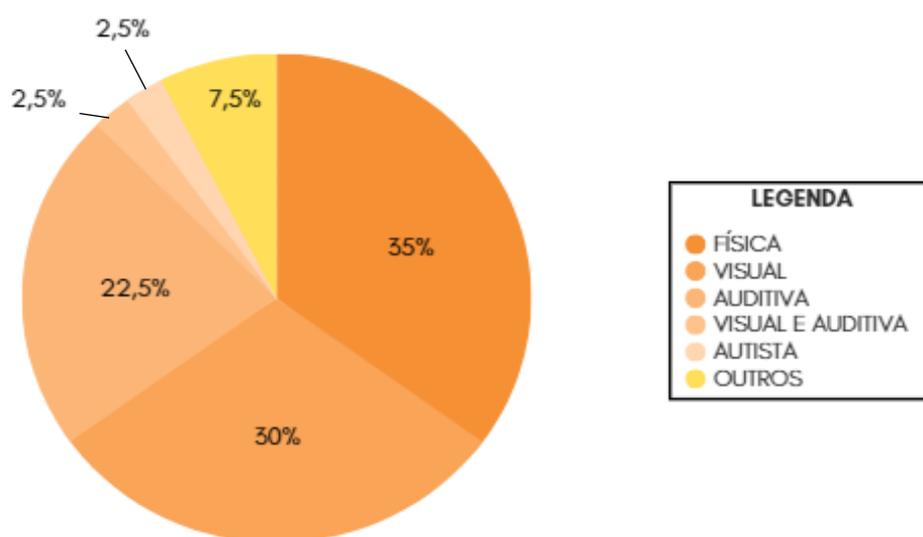
Dessa forma, os dados refletem a perspectivas das pessoas que optaram por compartilhar suas experiências, contribuindo para uma análise mais precisa e respeitosa das nuances presentes na interseção entre deficiência e ambiente profissional. Esta abordagem reforça a importância do respeito à autodeterminação e da promoção de uma pesquisa sensível e inclusiva.





Entre os(as) procuradores(as) respondentes, apenas 2,70% (40) se declara ter algum tipo de deficiência, sendo que 35% (14) destes declara que a deficiência se enquadra como "física", 30% (12) "visual", 22,5%(9) "auditiva", 2,5% (1) "visual e auditiva" e 2,5%(1) "autismo". 7,5% (3) dos(as) procuradores(as) que se declaram deficientes informaram que suas deficiências estão enquadradas em "outras" categoriais não mencionadas expressamente nas alternativas antecedentes.

Categoria das Pessoas com Deficiência (PcD) entre Procuradores(as) respondentes

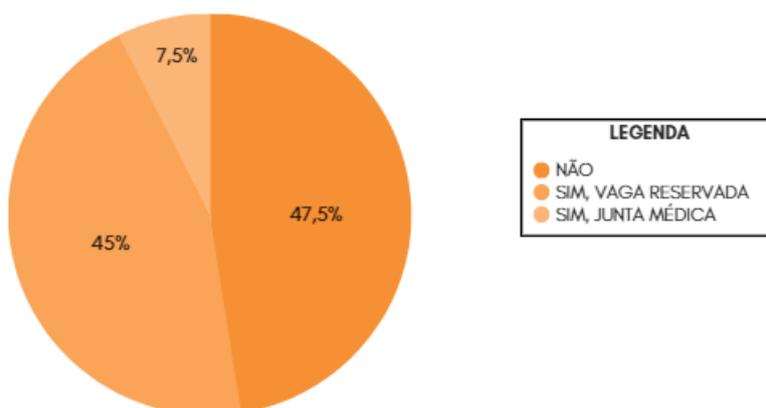


Entre os(as) procuradores(as) que se declaram deficientes, 47,5% afirmaram que não são reconhecidos oficialmente por sua instituição, enquanto 52,5% dos(as) respondentes afirmaram que são reconhecidos, seja por terem ingressado por vaga reservada às pessoas com deficiência no concurso público de ingresso, seja por junta médica.



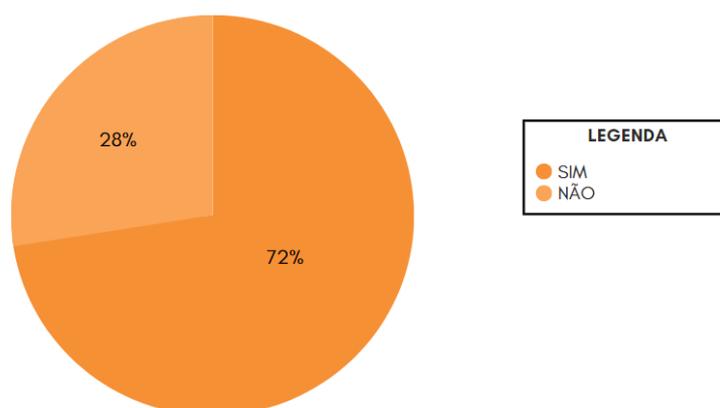


Reconhecimento das Pessoas com Deficiência (PcD) entre Procuradores(as) respondentes



Com relação ao fornecimento pelas Procuradorias de todas as adaptações necessárias às pessoas com deficiência para o adequado exercício de suas funções profissionais dentro do ambiente institucional, 72% dos(as) procuradores(as) deficientes declararam que “sim”, a sua respectiva PGE oferece as adaptações necessárias. De outro lado, 28% entenderam que “não” há oferecimento de todas as adaptações.

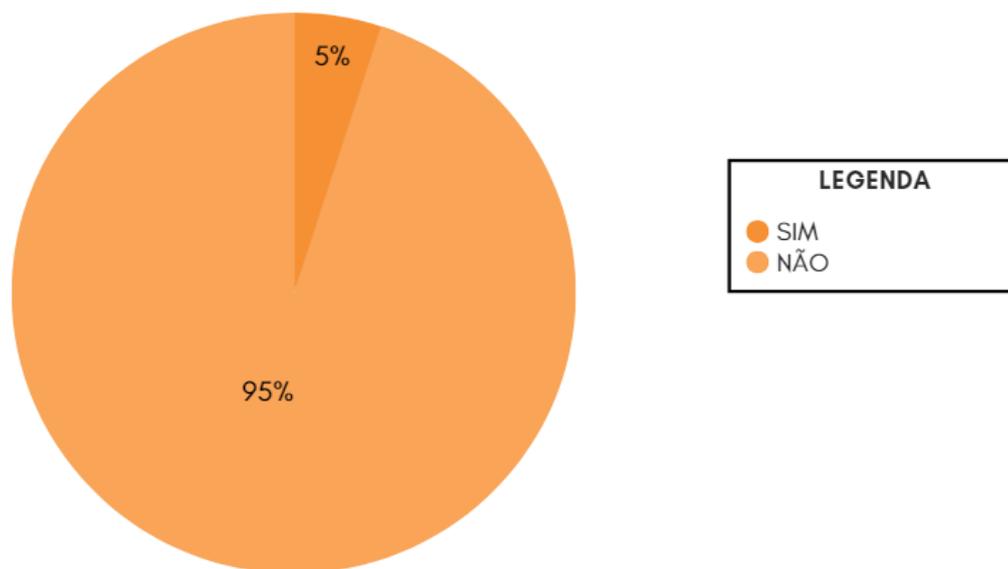
Fornecimento das adaptações necessárias a Pessoas com Deficiência (PcD) entre Procuradores(as) respondentes





Entre procuradores(as) que se autodeclaram pessoas com deficiência, 5% enfrenta dificuldade de mobilidade devido as barreiras físicas presentes na edificação de sua PGE.

Dificuldades com mobilidade por Pessoas com Deficiência (PcD) entre Procuradores(as) respondentes



Com relação às barreiras atitudinais, ou seja, atitudes, crenças, estereótipos e preconceitos que prejudicam ou limitam a participação plena e igualitária das pessoas com deficiência, a pesquisa constatou que a maioria dos(as) procuradores(as) com deficiência (47,5%) não enfrentam tais obstáculos no seu respectivo ambiente profissional.

Entre as barreiras atitudinais mais mencionadas, destaca-se a existência de cobrança por produtividade que desconsidera a limitação e o ritmo individual (20%), o receio de colegas de falar abertamente sobre a deficiência (12,5%), o receio de interação pessoal (7,5%), o tratamento “excepcional”,





“especial” (7,5%) e, por fim, a avaliação depreciativa da capacidade laboral (5%).

Barreiras atitudinais enfrentadas pelas Pessoas com Deficiência (PcD) entre Procuradores(as) respondentes



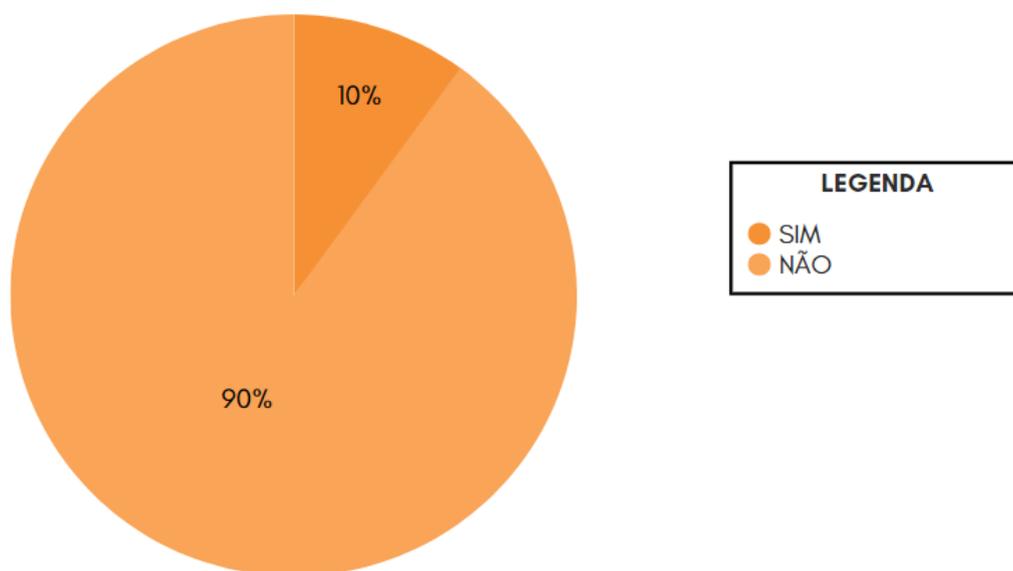
A redução e/ou eliminação das barreiras atitudinais requer uma mudança cultural e educacional, visando promover uma mentalidade mais inclusiva e respeitosa em relação à diversidade. Isso envolve sensibilização, educação e esforços para desafiar estereótipos prejudiciais, promovendo a igualdade e o respeito para com todas as pessoas, independentemente de suas características individuais.





Por fim, apenas 10% dos(as)procuradores(as) com deficiência se sentem discriminados em sua respectiva Procuradoria.

Discriminação a Pessoas com Deficiência (PcD) segundo Procuradores(as) respondentes





Servidores





SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)

o BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE OS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)

O papel primordial dos(as) servidores(as) públicos(as) da Advocacia Pública Estadual brasileira é auxiliar os(as) Procuradores(as) do Estado a desempenharem as funções institucionais. Para isso, possuem as mais diversas atribuições e formações, desde ensino fundamental ao ensino superior em diferentes áreas.

As Procuradorias contam com servidores(as) efetivos(as), que ingressam na carreira mediante aprovação em concurso público de provas e títulos e adquirem estabilidade após cumprimento do período de estágio probatório, e com servidores(as) em comissão, que ingressam no serviço público por livre nomeação e exoneração para exercerem funções de direção, chefia e assessoramento.

Embora os(as) servidores(as) possam ser agrupados(as) por compartilharem entre si o regime funcional estatutário e a tarefa de apoiarem a função finalística das Procuradorias Gerais dos Estados e do Distrito Federal, é razoável presumir que os(as) servidores(as)-públicos(as) efetivos(as) e comissionados(as) respondentes podem ter uma ampla gama de formações educacionais e habilidades, dependendo das funções e cargos para os quais são contratados. Isso leva a uma maior diversidade de origens educacionais e experiências no grupo. Também oportuno indicar que neste grupo, diferentemente do grupo de procuradores(as), há maior discrepância de remuneração entre o universo de respondentes, pois se reuniu em uma única categoria diferentes carreiras, cargos, níveis de responsabilidade e especialidades.





Em resumo, estamos diante de um universo de respondentes que abrange profissionais de diversas áreas, formações escolares, remunerações e atribuições.

o **ENGAJAMENTO DOS(AS) SERVIDORES(AS):**

Ao todo, o formulário recebeu **2.407** respostas de servidores(as) efetivos(as) e em comissão, correspondente a **44,7%** do total de respondentes. Relativamente aos quadros totais de servidores(as) ativos(as) nas Procuradorias dos Estados e do Distrito Federal, que abrange, ao menos, **6.810** profissionais³, o total de participantes do diagnóstico corresponde a **35,4%** dos(as) servidores(as).

Na tabela abaixo, pode-se observar a proporção de servidores(as) respondentes por unidade federativa. Destacam-se as Procuradorias Gerais dos Estados da Paraíba, de Sergipe e de Alagoas, com 94%, 85% e 79% de participação, respectivamente, percentuais elevados se comparados com a média das Procuradorias, a saber, 42%.

Entre os(as) servidores(as) que participaram da pesquisa, 48% são efetivos(as) e 52% são comissionados(as).

³ O número de 6.810 servidores(as) ativos(as) compreende a somatória dos dados ofertados pelos 23 Departamentos de Recursos Humanos respondentes ao Ofício circular enviado pelo Fórum.





Unidade Federativa	Nº de Servidores	Nº de Respondentes	Percentual de Respondentes
AC	226	108	48%
AL	92	73	79%
AM	184	95	52%
AP	489	134	27%
BA	182	88	48%
CE	160	59	37%
DF	437	29	7%
ES	233	116	50%
GO	239	27	11%
MA	221	64	29%
MG	S/I	S/R	S/I
MS	245	130	53%
MT	220	35	16%
PA	224	46	21%
PB	93	87	94%
PE	78	44	56%
PI	S/I	S/R	S/I
PR	216	91	42%
RJ	912	346	38%
RN	122	78	64%
RO	210	61	29%
RR	S/I	S/R	S/I
RS	1067	332	31%
SC	S/I	7	S/I
SE	109	93	85%
SP	605	217	36%
TO	246	48	20%



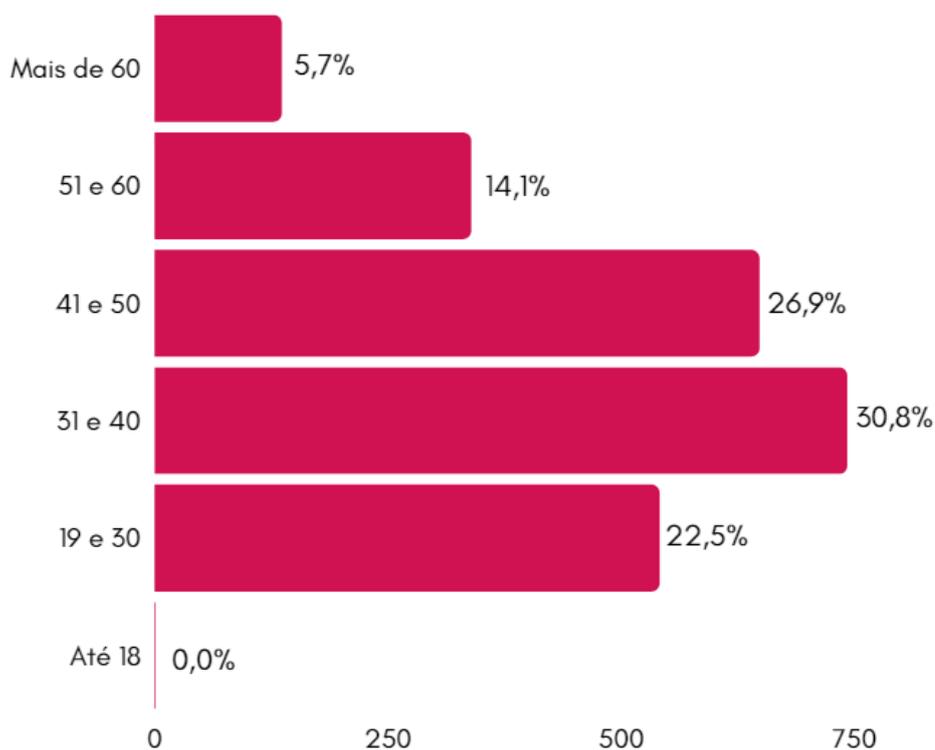
- **PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES**

- **Faixa etária**

A partir do perfil dos respondentes, nota-se que há grande diversidade etária entre os(as) servidores(as), de maneira que entre os 19 e 30 anos encontram-se 22,5% do total, entre 31 e 40 anos, 30,8% e entre 41 e 50 anos, 26,9%. Entre 51 e 60 anos representam 14,1% dos respondentes e acima de 60 anos, 5,7%.

Na outra ponta, apenas 1 servidor afirmou ter até 18 anos de idade, tendo em vista que a maioria dos concursos públicos exige que o(a) aprovado(a) tenha, no mínimo, 18 anos na data da posse.

Faixa etária dos(as) servidores(as) respondentes

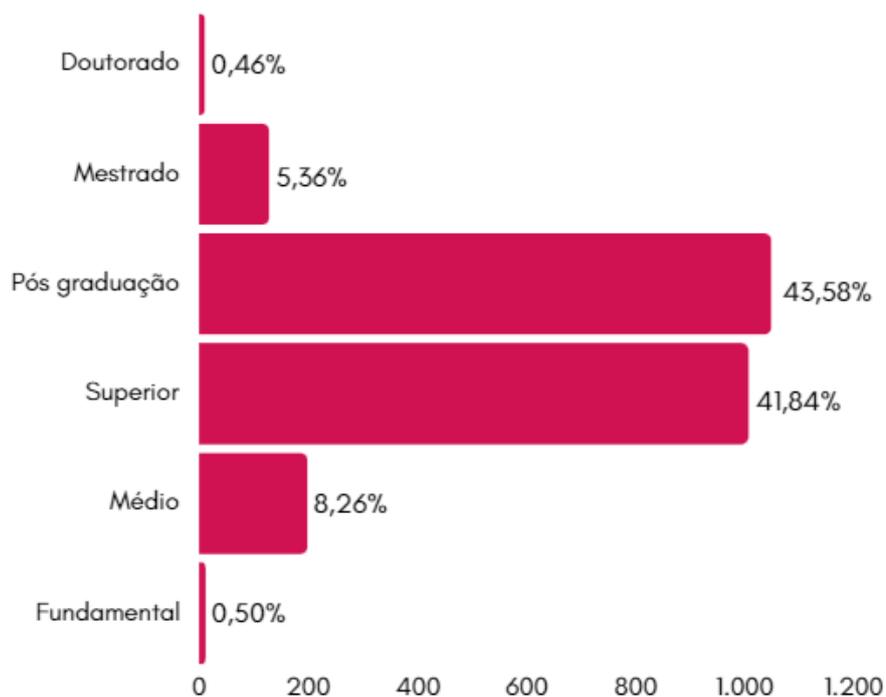


- **Formação/Escolaridade**



A maioria dos(as) servidores(as) afirmou possuir ensino superior ou pós-graduação, totalizando 41,8% e 43,6%, respectivamente. 8,3% possuem o ensino médio e 5,4%, mestrado, enquanto 12 respondentes (0,5%) possuem o ensino fundamental e 11 possuem doutorado (0,4%).

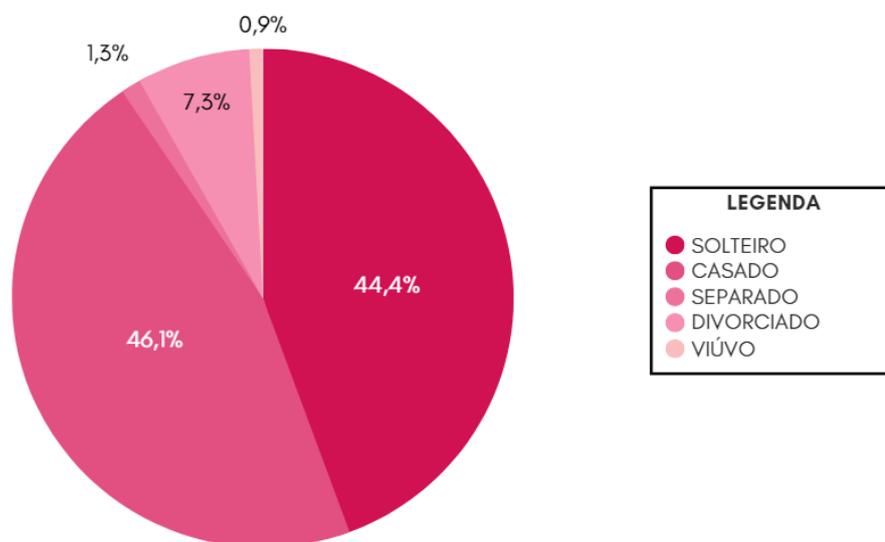
Grau de escolaridade dos(as) servidores(as) respondentes



o Estado Civil

Há paridade entre o número de casados(as) e solteiros(as), que somam 46,1% e 44,4%, respectivamente. Divorciados(as) representam 7,3%, enquanto separados(as) e viúvos(as), 1,3 e 0,9%, respectivamente.

Estado civil dos(as) servidores(as) respondentes



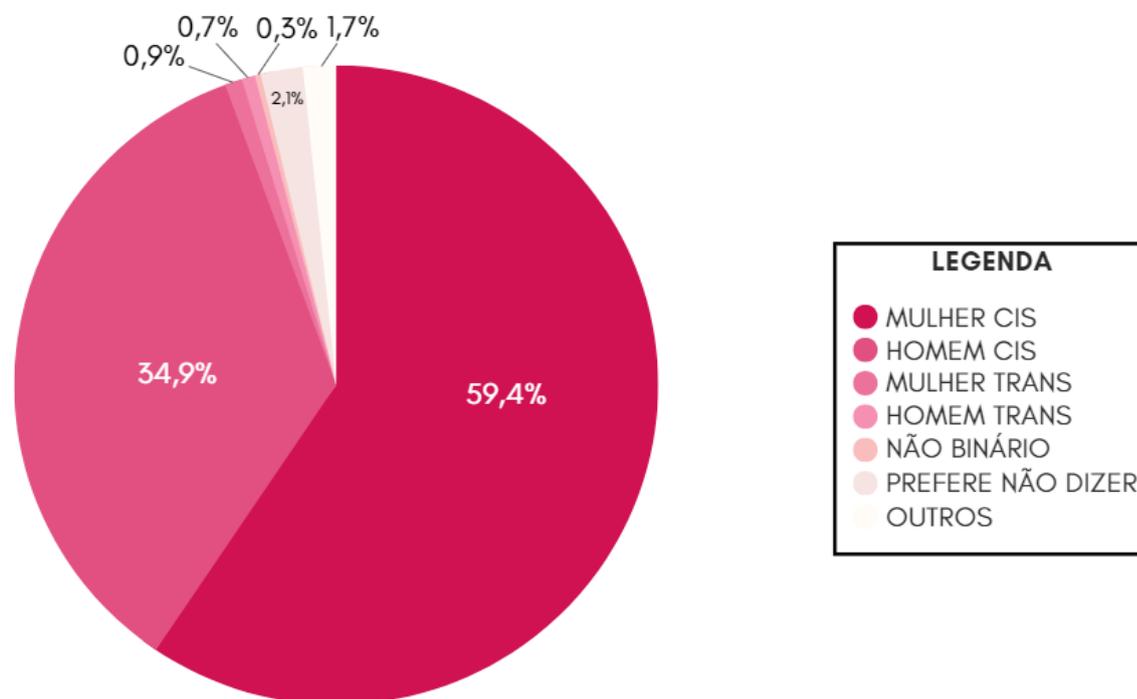
o QUESTÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO E PARENTALIDADE

Entre os(as) servidores(as), há prevalência de mulheres cisgênero, as quais somam 59,4% do total, com 1.431 respondentes. Em seguida, os homens cisgêneros estão em maior número, totalizando 34,9%. Mulheres e homens transgênero representam aproximadamente 1% cada, com 21 e 16 respondentes, respectivamente.

Somente 0,3% dos(as) servidores(as) participantes declararam-se como pessoas não binárias, enquanto 2,1% preferiram não declarar seu gênero.



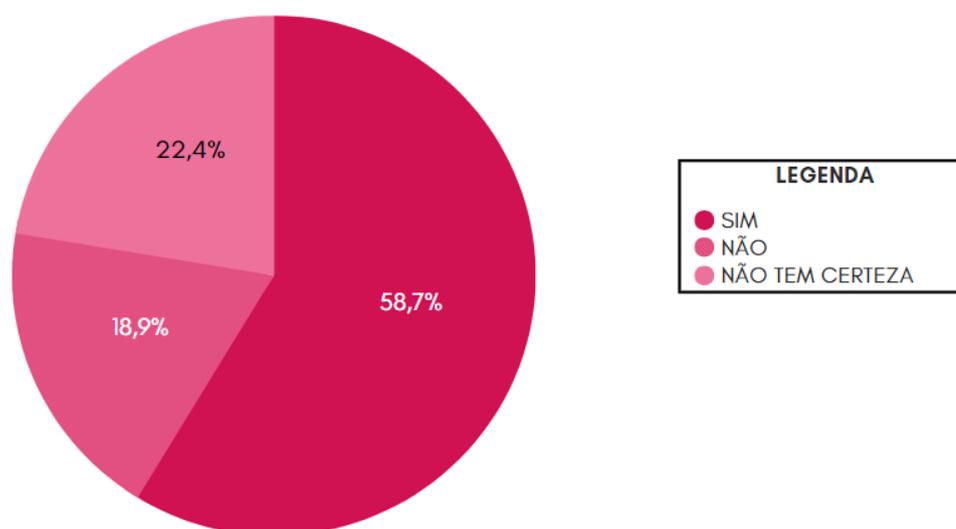
Gênero dos(as) servidores(as) respondentes



Entre os(as) participantes, 58,7% consideram que há equilíbrio e equidade de gênero em sua respectiva PGE, 18,9% afirmaram que não há e 22,4% preferiram não responder.

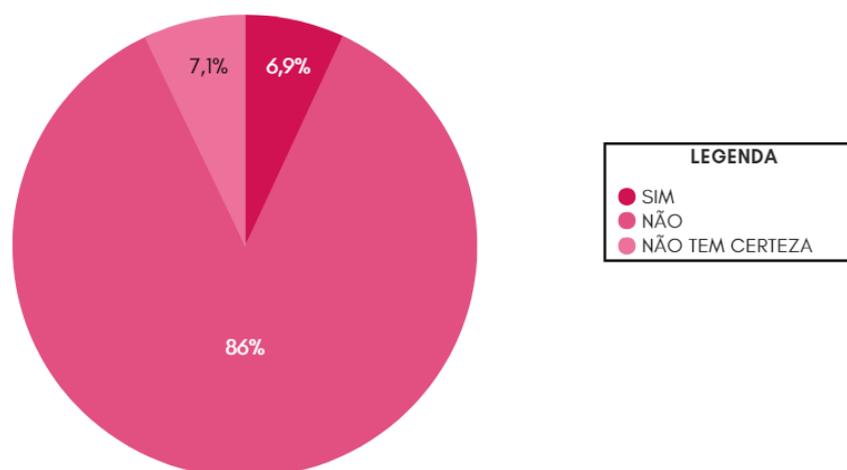


Percepção de equidade de gênero entre servidores(as) respondentes



A grande maioria dos(as) servidores(as) respondentes declara não ter sido preterida para o exercício de função ou trabalho em razão do seu gênero, somando 86%, enquanto 6,9% responderam afirmativamente para essa questão.

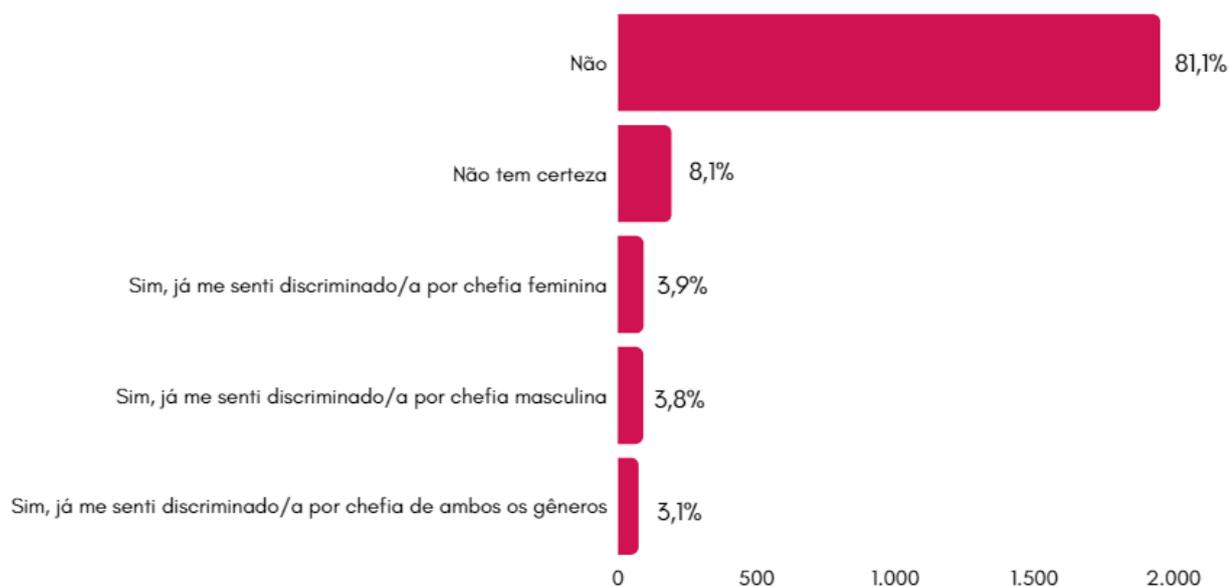
Percepção de preterição pelo gênero entre servidores(as) respondentes





No tocante à discriminação em razão do gênero, 81,1% informam que não se sentiram discriminados por suas chefias durante o período de trabalho na PGE. Entre aqueles que disseram já ter sido discriminados(as), 3,9% dos respondentes sentiram-se discriminados por chefias femininas, 3,8% por chefias masculinas e 3,1% por chefias de ambos os gêneros.

Discriminação de gênero pela chefia entre servidores(as) respondentes



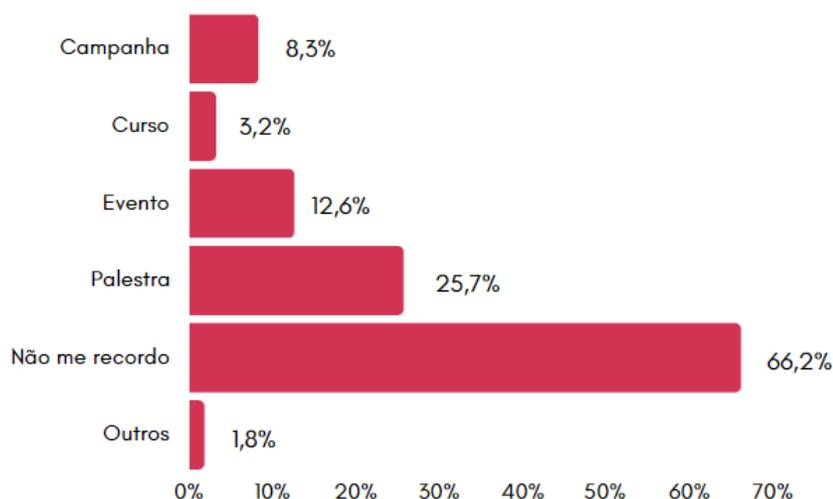
Dentro de cada um dos seus grupos, em todos os casos, foram as mulheres quem se sentiram mais discriminadas, quando comparadas com os homens, sendo 33,3% no grupo de mulheres indígenas, 14,6% no grupo de mulheres negras, 14% no grupo de mulheres brancas e 10% no grupo de mulheres amarelas. Todavia, importante mencionar que os dados de mulheres indígenas e amarelas devem ser analisados com precaução, em decorrência do baixo número de participantes (3 mulheres indígenas e 50 mulheres amarelas).





A respeito das iniciativas da instituição voltadas para a temática da equidade de gênero, a maioria dos(as) servidores(as), isto é, 56,3%, não se recorda de iniciativas sobre o tema. Entre as iniciativas, “palestra” foi a que apareceu em maior número, totalizando 21,8%, seguida por “evento” (10,7%), “campanha” (7%) e “curso” (2,7%). Somente 5 respondentes (0,2%) afirmaram que nunca houve iniciativa sobre o tema e 1,3% informaram outras iniciativas⁴.

Iniciativas para equidade de gênero - servidoras(es) respondentes



⁴ Ato normativo; gestão que se importa com a temática; discussões abertas e rodas de conversa; comissões; assinatura de compromisso com a ONU; sala de amamentação; pesquisa; questionário; reuniões internas; pouco tempo de trabalho; desnecessidade.

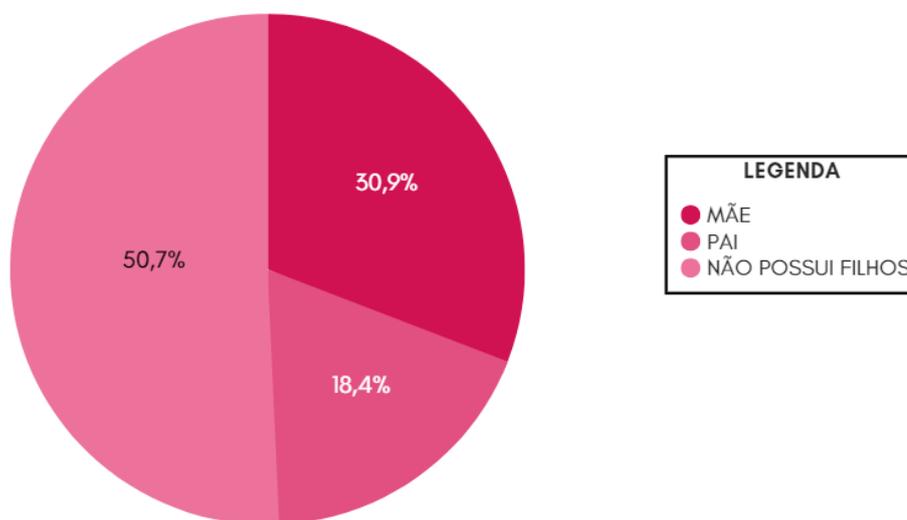




Para mapear a experiência de maternidade e paternidade na Advocacia Pública, a pesquisa questionou o quantitativo de servidores(as) que são pais e mães.

Do total de servidores(as) participantes, a maioria (50,7%) não possui filhos, enquanto 30,9% são mães e 18,4% são pais.

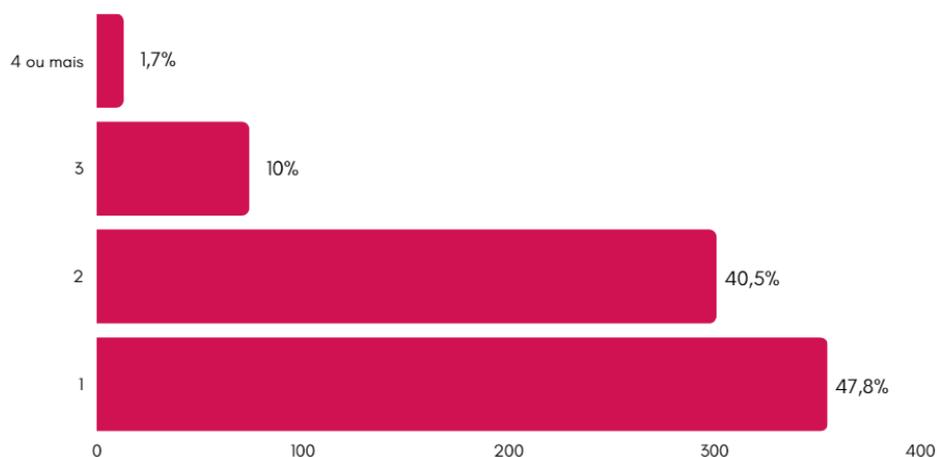
Parentalidade dos(as) servidores(as) respondentes



Entre o número de servidoras respondentes, 51,1% possuem filhos, sendo que, deste total, 47,8% possuem apenas 1 filho, 40,5%, 2 filhos, 10%, 3 filhos e 1,7% 4 filhos ou mais.

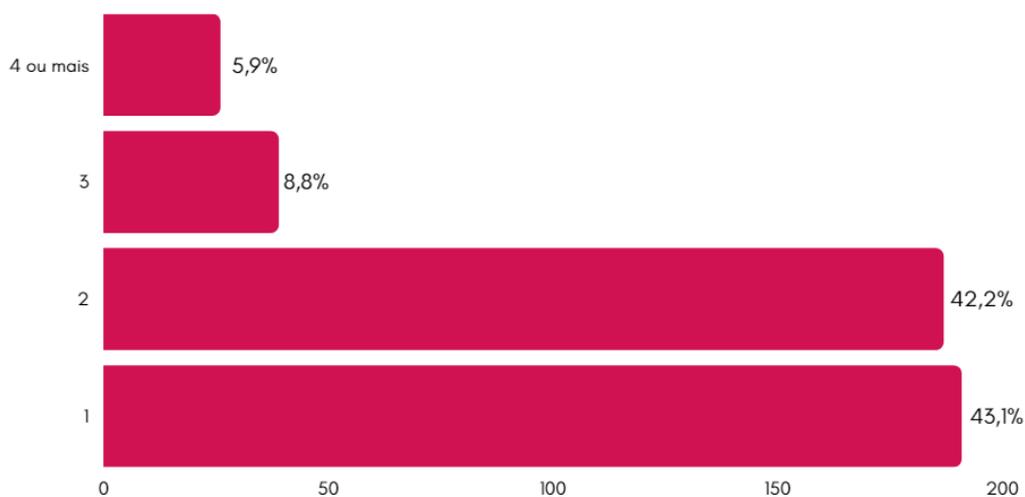


Quantidade de filhos(as) entre servidoras respondentes



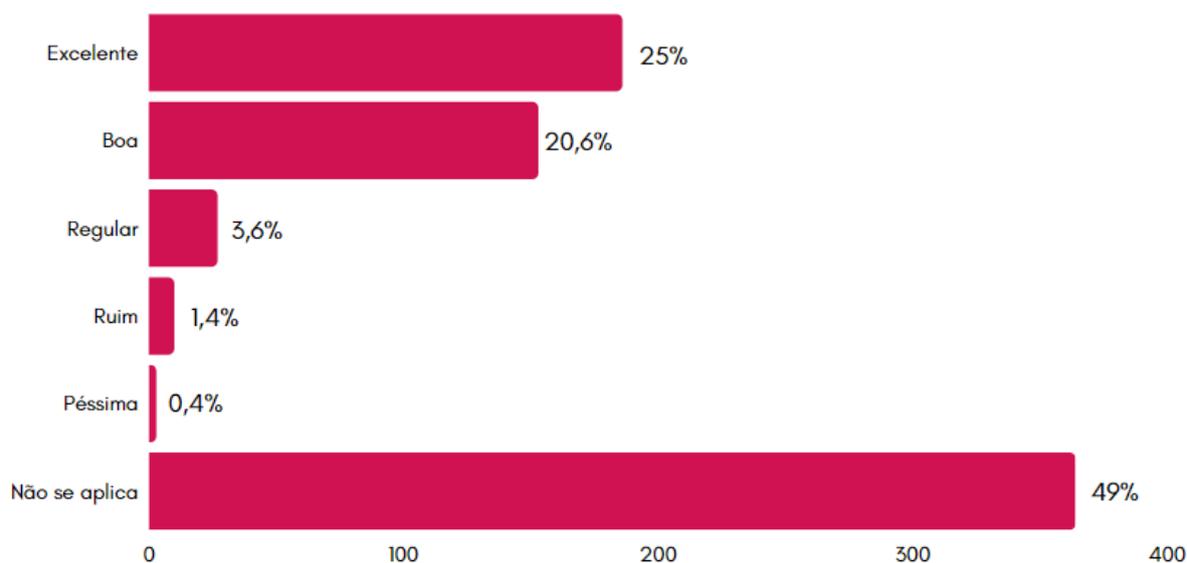
Os números aproximam-se quando se trata dos servidores do sexo masculino, sabendo que 51,6% são pais, dos quais 43,1% possuem somente 1 filho, 42,2% possuem 2 filhos, 8,8%, 3 filhos e 5,9% possuem 4 ou mais.

Quantidade de filhos(as) entre servidores respondentes



Com relação à gravidez, apenas 3 respondentes (0,4%) alegaram que sofreram péssimas experiências durante a gestação. 25% afirmaram que a experiência foi excelente, 20,6%, boa, 3,6%, regular e 1,4% ruim.

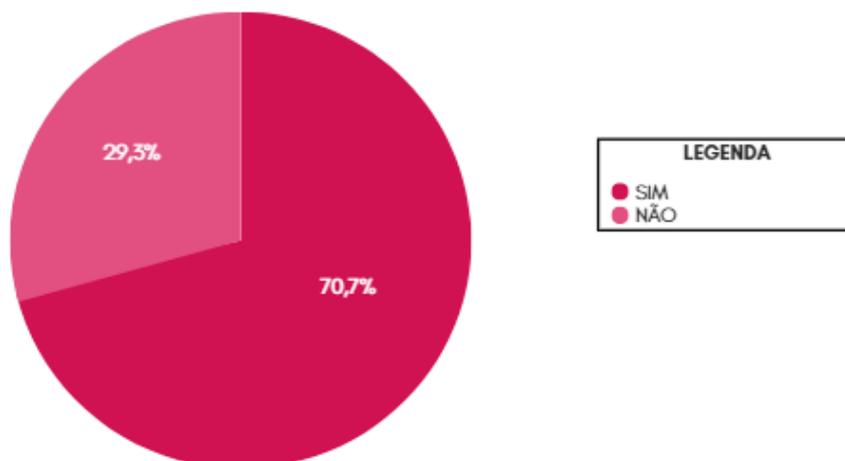
Experiência durante a gravidez entre servidoras respondentes



No que concerne ao fornecimento de ambiente apropriado para a relação de trabalho/maternidade, 70,7% das mães afirmaram que há adequação no seu respectivo local de trabalho e 29,3% alegaram que "não".



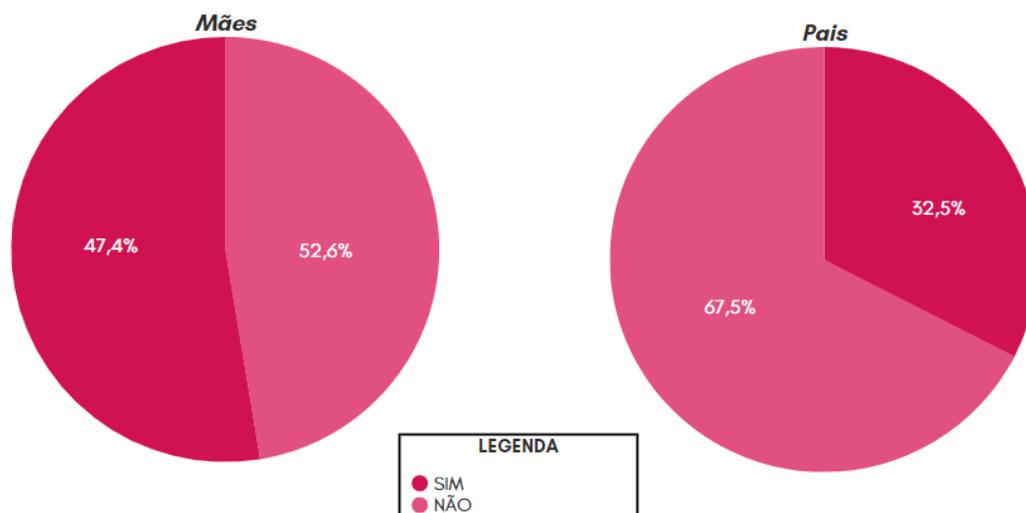
Adequação de trabalho para mães entre servidoras respondentes



Quanto à utilização do auxílio creche ou das licenças maternidade e paternidade, as respostas entre homens e mulheres foram dispare, de forma que 47,4% das mães afirmaram que já utilizaram e 52,6%, não. Ao passo que, entre os pais, 32,5% informaram que usufruíram do auxílio creche ou da licença, enquanto 67,5%, não, demonstrando que as servidoras fazem mais uso do auxílio ou da licença.

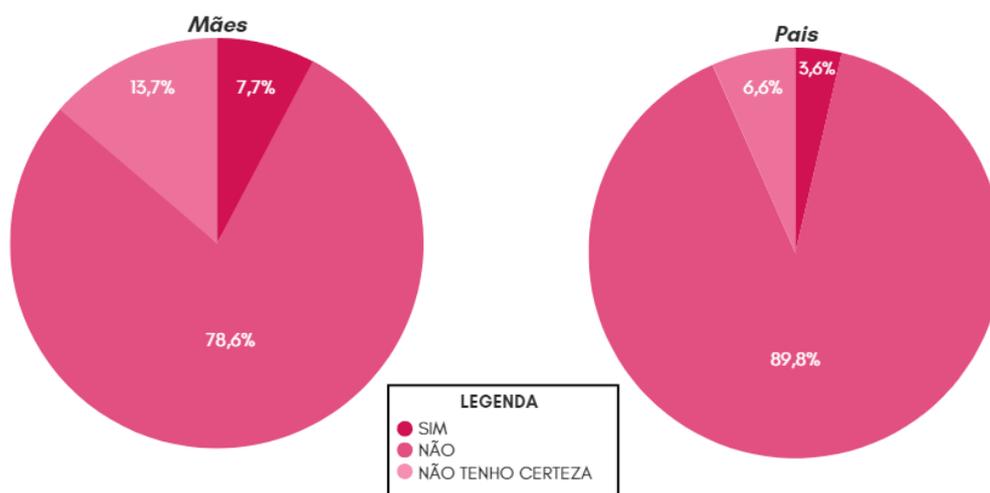


Auxílio Creche ou licença entre servidores(as) respondentes



Já em relação à preterição por conta da maternidade/paternidade, mais mulheres afirmaram terem sido preteridas em decorrência da maternidade, totalizando 7,7%, enquanto 3,6% dos homens declararam se sentir da mesma maneira.

Percepção de preterição por mães e pais entre servidores(as) respondentes

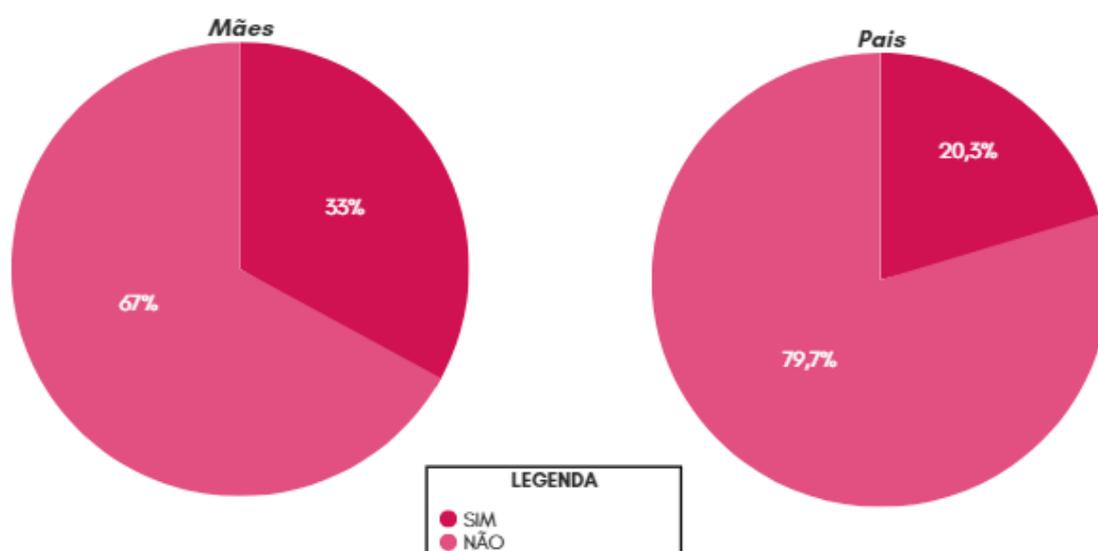




De modo semelhante, mais mulheres alegaram terem negado convites em razão da maternidade, somando 33%.

20,3% dos homens negaram convites por causa da paternidade e cuidado com os filhos.

Convites negados em razão da parentalidade entre servidores(as) respondentes



Do total de 2.407 servidores(as) respondentes, foram obtidas cerca de 170 respostas escritas contendo relatos de experiências discriminatórias por causa de gênero, das quais, da mesma forma que o ocorrido no perfil dos(as) procuradores(as), destacaram-se a reiteração das manifestações relativas à maternidade, a exemplo:

“Afastamento por doença dos filhos não são bem-vistos e são objeto de comentários ruins de chefias e colegas”





“Tive uma Chefe(a) que me discriminou muito quando soube que fiquei grávida”

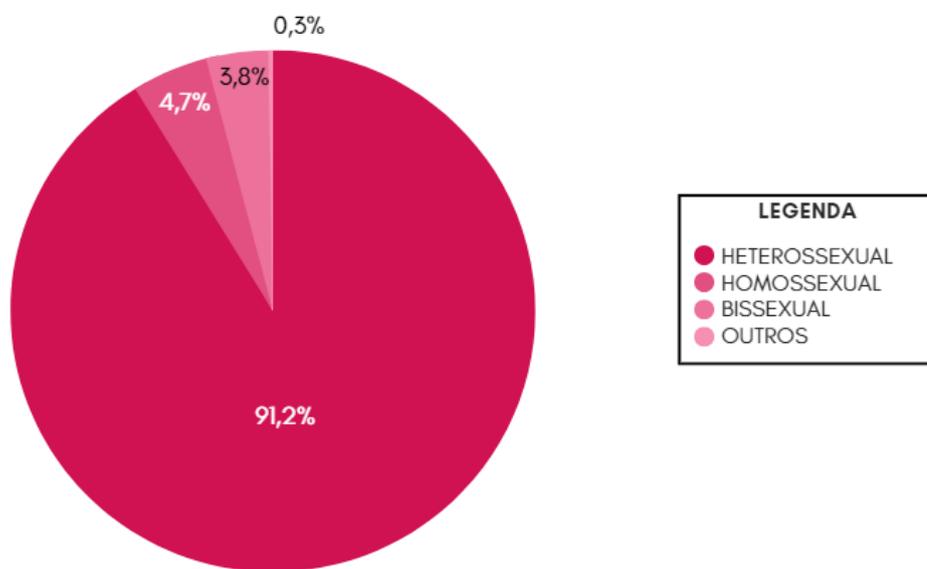
“Eu assessorava uma procuradora, e quando eu fiquei grávida pela segunda vez, ela pediu pra me trocar porque eu iria faltar muito no serviço por conta dos meus filhos”

“Pedido para não ter filhos. Chefe chamando colegas grávidas de problema”.

○ QUESTÕES DE ORIENTAÇÃO SEXUAL

Conforme as respostas obtidas, significativa maioria dos(as) servidores(as) é heterossexual, totalizando 91,2%, com 2.195 respondentes. Homossexuais somam 4,7%, enquanto bissexuais, 3,8%.

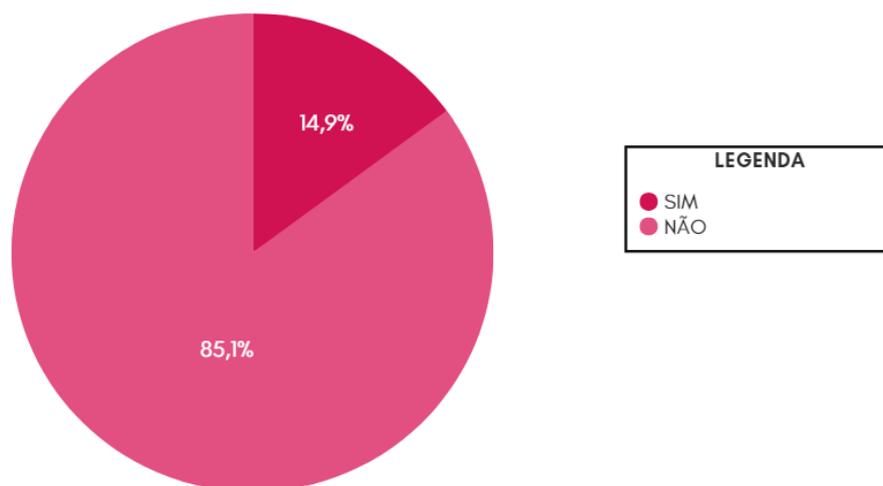
Orientação sexual dos(as) servidores(as) respondentes





Durante o período de trabalho na PGE, 14,9% dos respondentes afirmaram que já tiveram uma chefia imediata assumidamente LGBTQIAPN+, enquanto 85,1%, não.

Chefia LGBTQIA+ entre servidores(as) respondentes

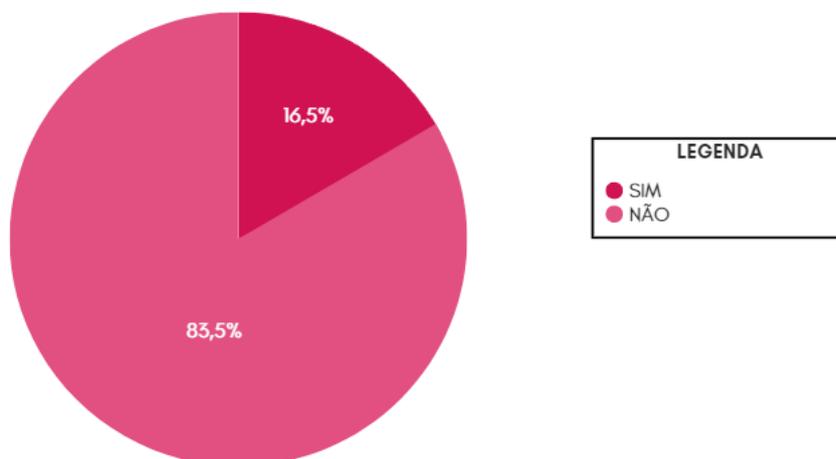


Durante o período de trabalho na PGE, 16,5% dos participantes alegaram que já tiveram um(a) Procurador(a) Geral do Estado assumidamente LGBTQIA+, 83,5%, não.



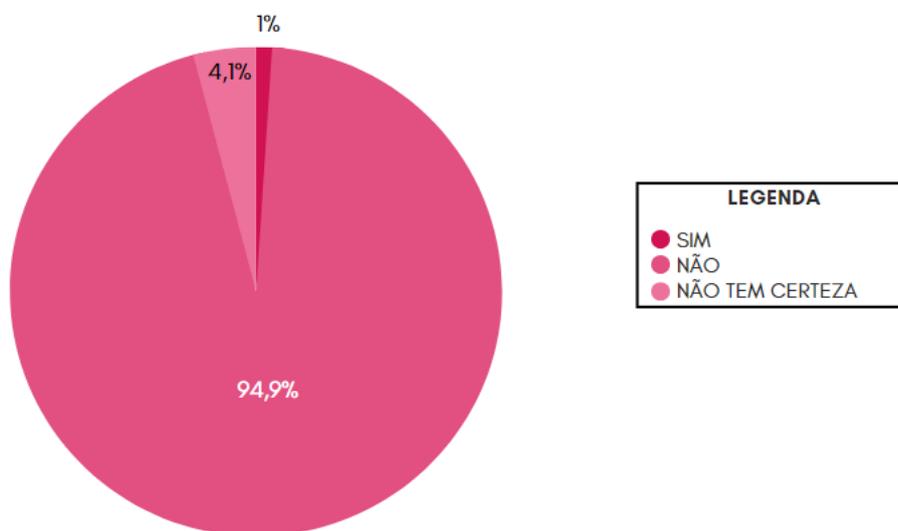


Procurador(a)-Geral LGBTQIA+ durante período de trabalho na PGE



Apenas 1% dos(as) servidores(as) já se sentiram preteridos para alguma função ou trabalho em razão da sua orientação sexual e/ou identidade de gênero e 4,1% não têm certeza. 94,9% dos respondentes não se sentiram preteridos.

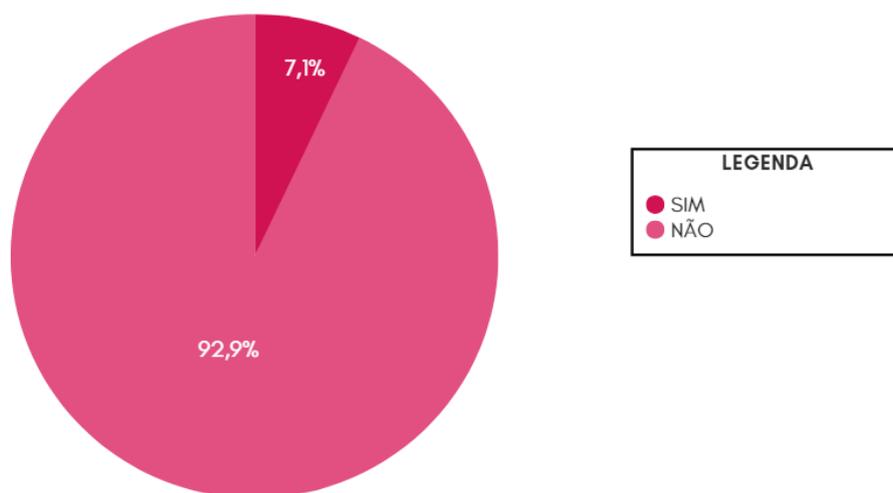
Percepção de preterição pela orientação sexual entre servidores(as) respondentes





92,9% dos participantes informaram que não se sentiram discriminados por causa de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero, enquanto 7,1% afirmaram que já se sentiram assim em seus respectivos órgãos.

Discriminação pela orientação sexual entre servidores(as) respondentes



Entre os(as) servidores(as) que responderam “sim” para a questão anterior, 120 sentiram-se confortáveis para relatar situações discriminatórias. Entre todos os relatos, há predominância da ocorrência de comentários pejorativos e homofobia recreativa, nesse sentido:

“Existem muitas piadinhas em relação a homossexualidade, tanto presencialmente quanto em grupos de *whatsapp*, e também já presenciei rodas de conversas entre servidores na qual debatiam sobre a sexualidade de um colega que não era assumido e tudo com um tom pejorativo”

“Procurador expressamente e diariamente falando frases homofóbicas”





“A discriminação é sutil, em forma de comentários, olhares e preterições que não se justificariam por outras razões”

“Já ouvi comentários maldosos sobre a sexualidade de algumas pessoas. Vejo pouquíssimas pessoas na PGE se assumindo gays/lésbicas/bissexuais por conta do grande preconceito ainda existente. Conheço pessoas que tem crises de ansiedade por trabalharem na mesma equipe que pessoas homofóbicas”

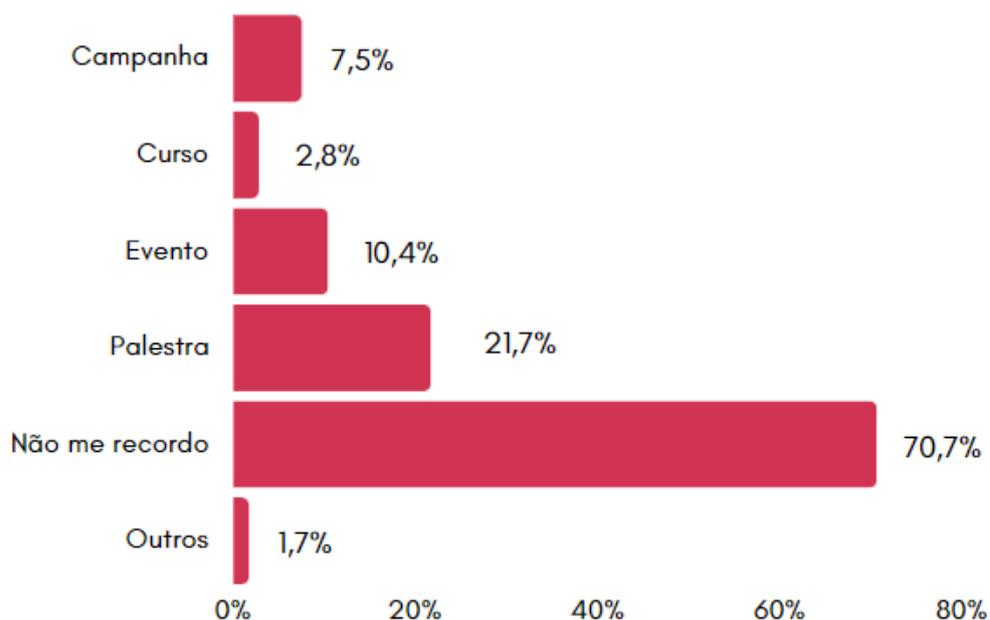
“Comentário ‘inofensivos’ sobre o meu ‘estilo’ e fofocas sobre a minha orientação sexual”.

Por fim, acerca das iniciativas da instituição voltadas para a temática da orientação sexual, a maior parte dos(as) respondentes (73,2%) não se recorda de iniciativas sobre o tema. Entre as iniciativas citadas, a que mais se destacou foram as palestras, totalizando 12,7%. Na sequência, encontram-se os eventos (6%), campanhas (5,2%) e cursos (1,8%). Apenas 7 respondentes, 0,3%, afirmaram que nunca houve iniciativas nesse sentido e 0,8% informaram iniciativas diversas⁵.

⁵ Comissões; cartazes e avisos; reuniões internas; pesquisa; reserva de vagas para travestis e transexuais no Programa de Estudos Dirigidos; pouco tempo de trabalho; desnecessidade.



Iniciativas para pessoas LGBTQIA+ - servidoras(es) respondentes

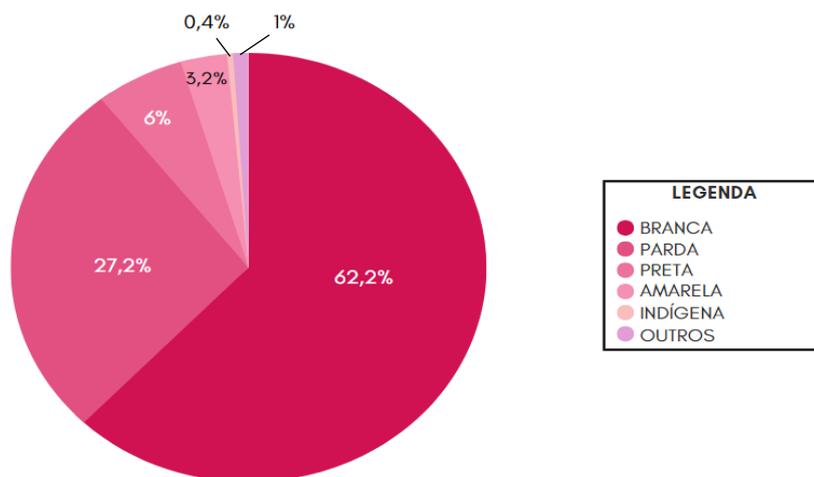


○ QUESTÕES DE COR/RAÇA E ETNIA

Expressiva maioria dos(as) respondentes autodeclara-se branca, representando 62,2% do total, com 1.496 participantes. Pardos(as) somam 27,2%, pretos(as) 6%, amarelos(as) 3,2% e indígenas apenas 0,4%.

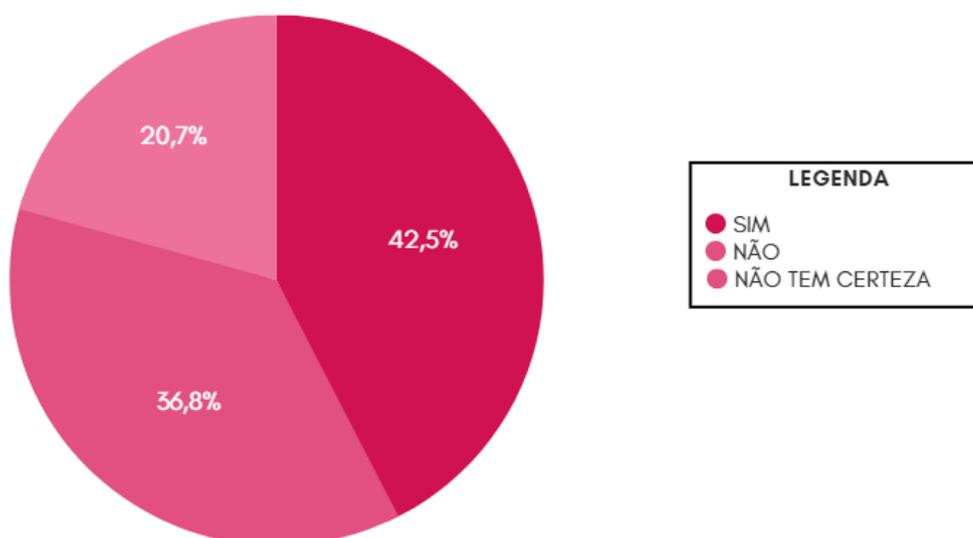


Autodeclaração de cor/raça dos(as) servidores(as) respondentes



Entre os(as) servidores(as) respondentes, 42,5% consideram que há equilíbrio racial no seu respectivo órgão, à proporção que 36,8% consideram que não há e 20,7% responderam que não têm certeza.

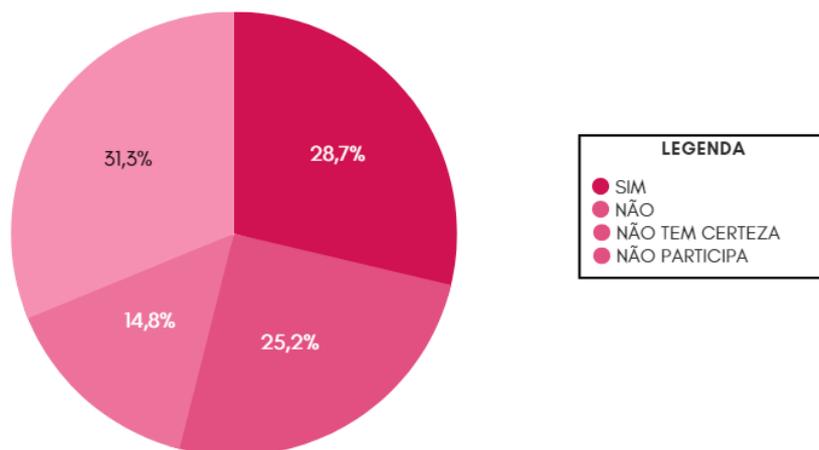
Equilíbrio racial na PGE entre servidores(as) respondentes





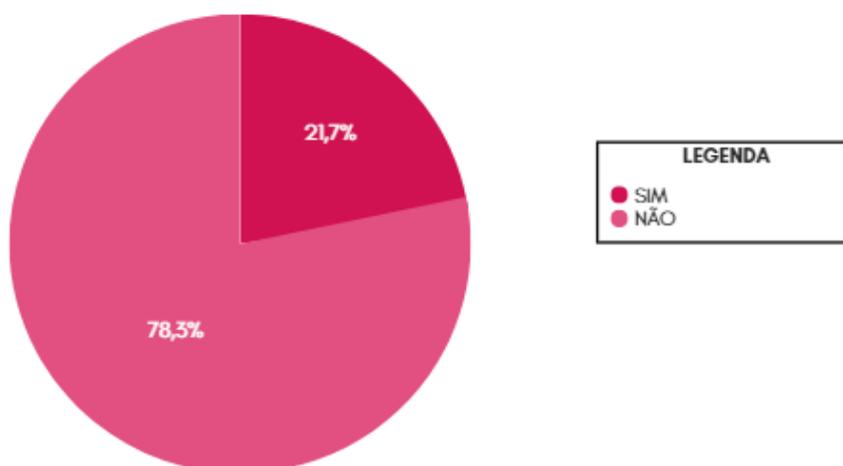
Quanto ao equilíbrio nas diretorias da associação de classe, a quantidade de respostas “sim” e “não” se aproximam, de maneira que somam 28,7% e 25,2% respectivamente. 14,8% não têm certeza e 31,3% não participam de associação de classe.

Equilíbrio racial nas associações de classe entre servidores(as) respondentes

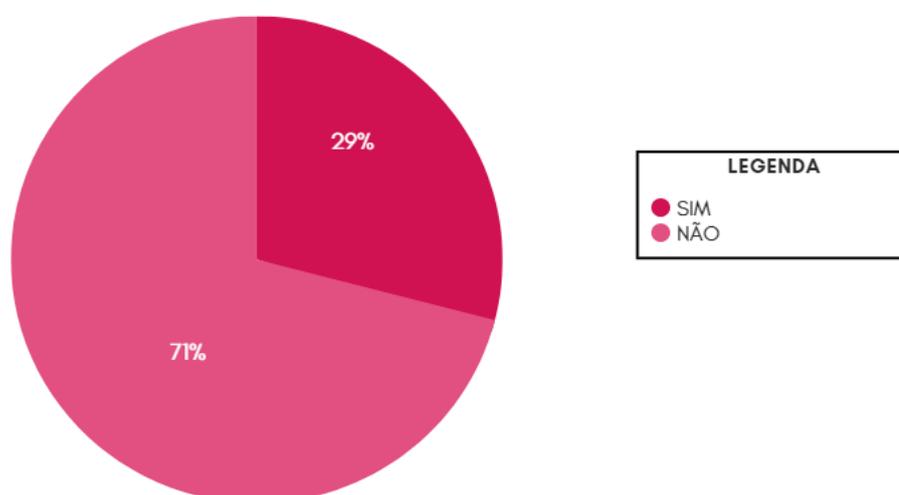


No mais, 78,3% dos(as) respondentes afirmaram que não possuíam chefia imediata negra durante seu período de trabalho no órgão e 21,7% já tiveram.



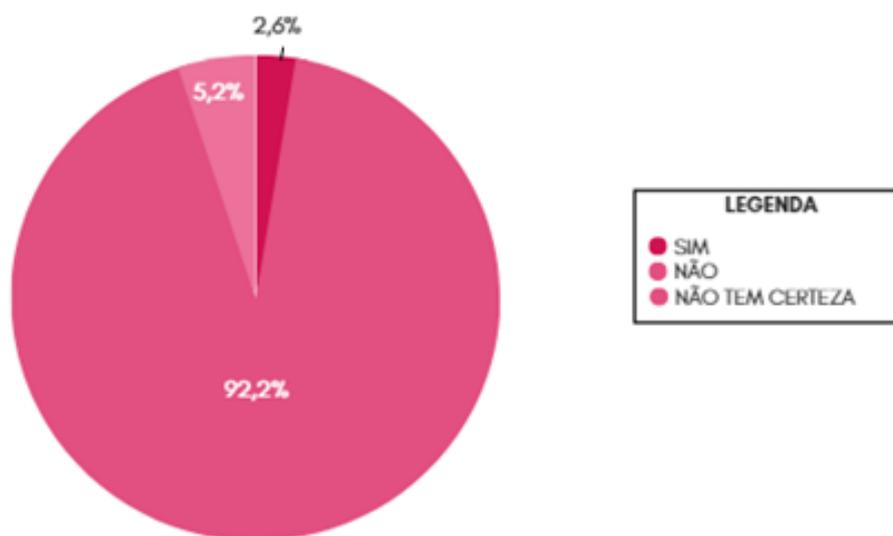
Chefia negra entre servidores(as) respondentes

Com relação ao cargo de Procurador(a)-Geral, 71% dos(as) servidores(as) informaram que nunca tiveram um(a) PGE negro(a), enquanto 29% declararam que já tiveram.

Procurador(a)-Geral negro(a) durante trabalho na PGE

A grande maioria dos(as) servidores respondentes (92,2%) declarou não ter sido preterida para alguma função e/ou trabalho em razão da sua cor ou raça, enquanto 5,2% não têm certeza e 2,6% já se sentiram preteridos(as).

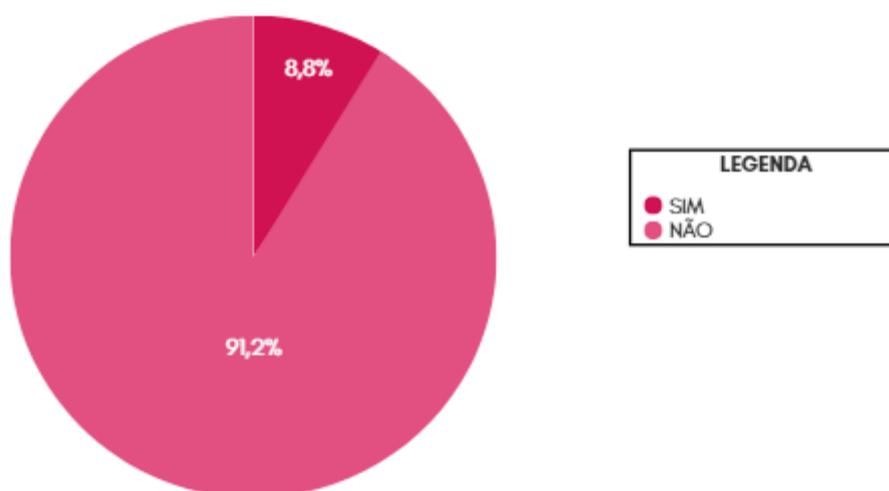
Percepção de preterição pela cor ou raça entre servidores(as) respondentes



Quanto à discriminação racial, 91,2% do total não se sentiu discriminado(a) por conta da sua cor ou raça, ao passo que 8,8% já se sentiu dessa forma.



Discriminação racial entre servidores(as) respondentes



Dentre os grupos que já se sentiram discriminados em decorrência da raça ou cor, os maiores deles foram os de mulheres e homens negros, totalizando 15,9% e 10,2% dos seus respectivos grupos, e de homens indígenas que soma 20%. Todavia, os dados de servidores(as) indígenas deve ser analisado com cautela, tendo em vista o baixo número de respondentes desse grupo (8).

Do total de servidores(as), 152 narraram episódios de discriminação racial vivenciados por si ou que presenciados durante o período de trabalho na instituição. Os relatos apontam situações diversas, das quais se destacam o racismo recreativo e institucional, a forma de tratamento e o preconceito com cabelo natural:

“Piadas de mal gosto associando pretos à marginalidade”;

“A discriminação sempre ocorreu de forma velada e somente é perceptível para nós mulheres negras que sentimos na própria pele, e que nunca somos consideradas para cargos em que podemos





ter visibilidade e comando, mesmo que tenhamos qualificação e nível superior”;

“Vi uma chefe não cumprimentar um analista de cor negra várias vezes”;

“1. Não usam o elevador junto, mesmo estando vazio. 2. Sequer cumprimentam. 3. Como se fossem invisíveis ou visíveis demais”;

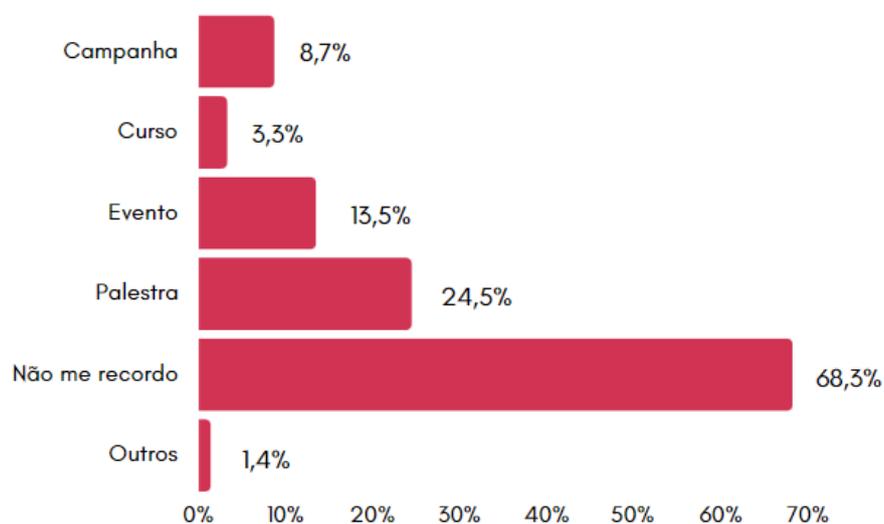
“Pedido para retirar tranças afro”;

“Comentários racistas, que enfatizam a desigualdade racial e social”.

Com relação às iniciativas das instituições voltadas à igualdade racial, o maior número de servidores(as) (57,2%) não se recorda de iniciativas sobre a temática. Das iniciativas apontadas, “palestra” recebeu a maior quantidade de respostas (20,5%), seguida por “evento” (11,3%), “campanha” (7,3%) e “curso” (2,7%). Exclusivamente, 0,2% dos(as) respondentes(as) disseram que não houve iniciativas sobre o tema e 0,9% indicaram outras iniciativas⁶.

⁶ Cartazes; exposição de personalidades negras; pesquisa; cotas nos concursos públicos; comissões; reuniões internas; grupos de trabalho; publicações nos meios de comunicação institucional; pouco tempo de trabalho; desnecessidade.



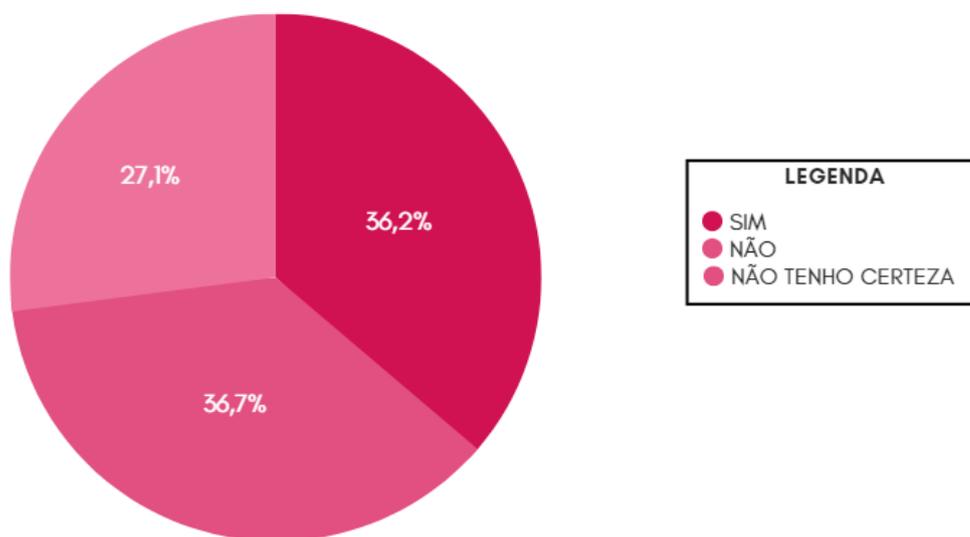
Iniciativas de igualdade racial - servidoras(es) respondentes

Tratando-se especificamente da questão étnica na Advocacia Pública Estadual brasileira, quanto à percepção de equilíbrio étnico nos seus órgãos, houve similaridade nas respostas, de modo que 36,7% consideram que há e 36,2%, que não há, enquanto 27,1% não têm certeza.





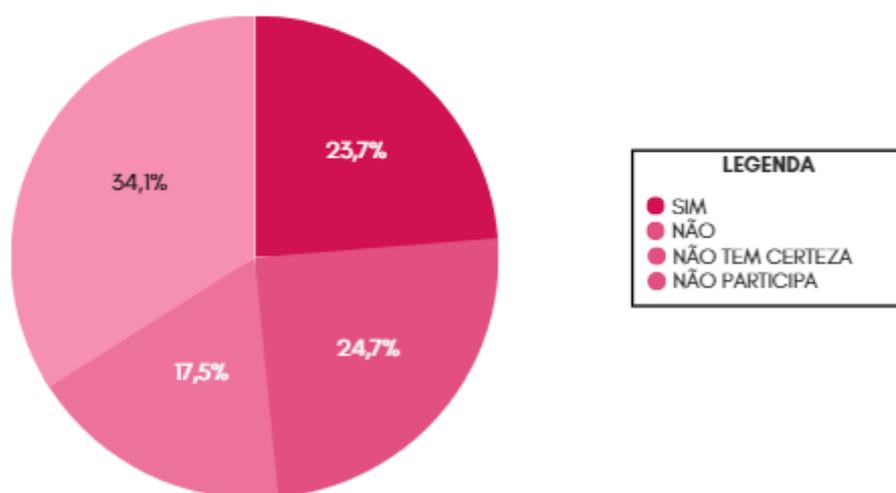
Equilíbrio étnico na PGE entre servidores(as) respondentes



Da mesma forma ocorre na percepção acerca das diretorias das associações de classe, haja vista que 24,7% consideram que não há equilíbrio nas lideranças das entidades de classe e 23,7%, que há. 17,5% não têm certeza e 34,1% não participam de associação de classe.

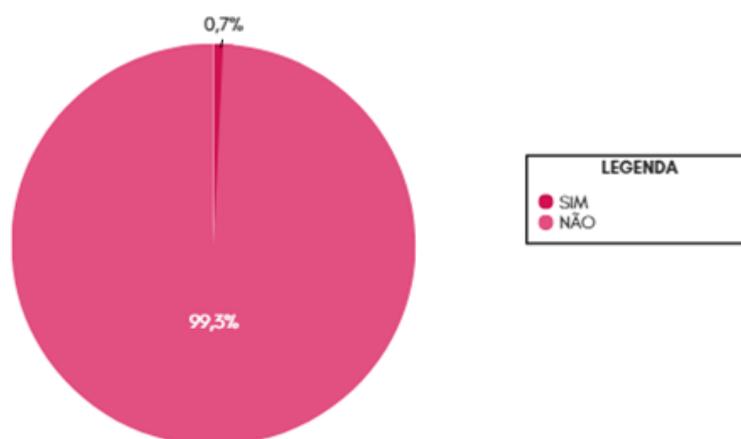


Equilíbrio étnico nas associações de classe entre servidores(as) respondentes



Praticamente nenhum(a) dos(as) servidores(as) já teve chefia imediata indígena, considerando que 99,3% do total afirmou que nunca teve e apenas 0,7% alegaram já terem sido chefiados por chefias indígenas.

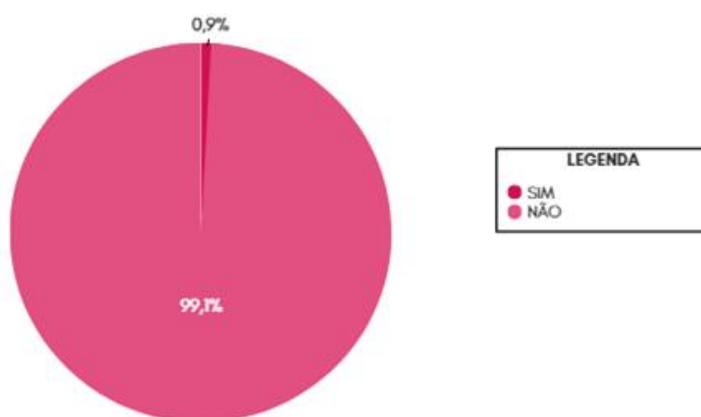
Chefia indígena entre servidores(as) respondentes





No que diz respeito ao cargo de Procurador(a)-Geral do Estado, os dados se mantêm, de maneira que 99,1% dos(as) participantes nunca tiveram o cargo de liderança máxima da instituição ocupado por pessoa indígena e somente 0,9% já tiveram.

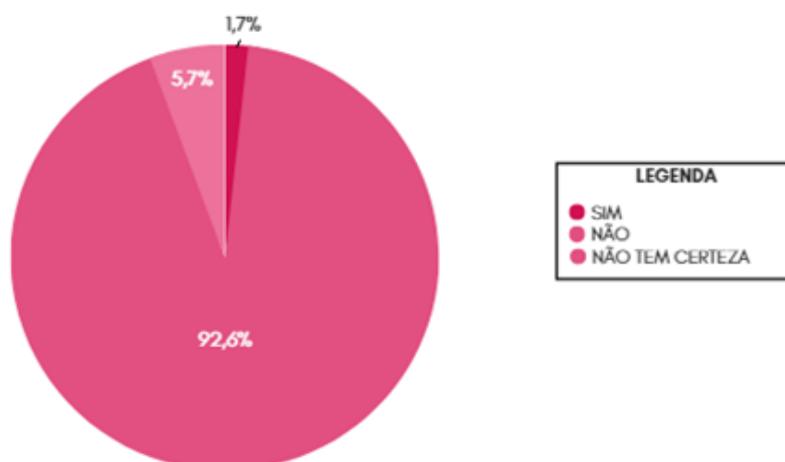
Procurador-Geral indígena durante trabalho na PGE



Quanto à preterição por causa da etnia, 92,6% do total não se sentiu preterido em razão da sua etnia, 5,7% não têm certeza e 1,7% já se sentiu dessa maneira.

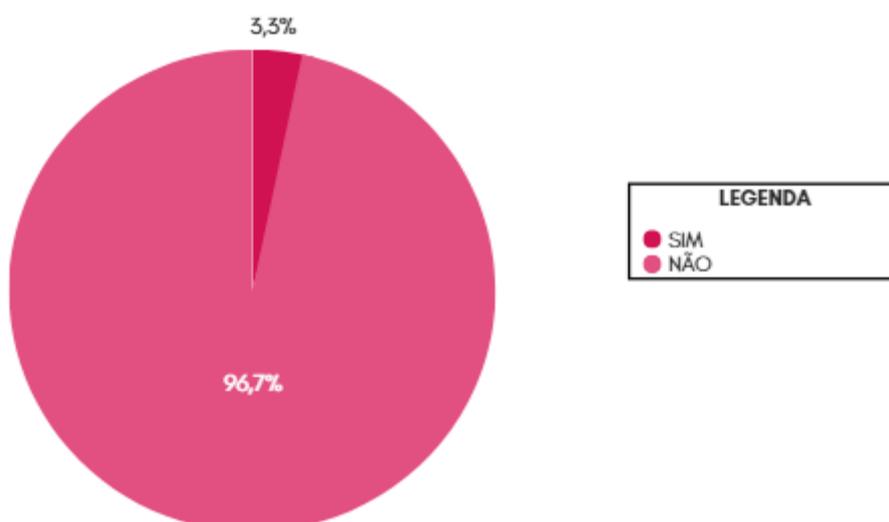


Percepção de preterição pela etnia entre servidores(as) respondentes



Em relação à discriminação, 96,7% dos(as) respondentes(as) afirmaram não terem sofrido ou presenciado discriminação étnica em seu órgão, enquanto 3,3%, sim.

Discriminação étnica entre servidores(as) respondentes





Entre os que responderam afirmativamente para a pergunta de discriminação étnica, os grupos majoritários foram de mulheres negras e homens indígenas, totalizando 7% e 20% de seus respectivos grupos. Novamente, válido mencionar que os dados de servidores(as) indígenas devem ser analisados cuidadosamente, haja vista o baixo número de respondentes desse grupo (8).

46 servidores(as) optaram por descrever as discriminações étnicas sofridas ou presenciadas, das quais piadas a respeito do tema foram mais recorrentes:

“‘Piadas’ relativas a pessoas indígenas e quilombolas, como se o simples fato de integrar essa etnia já resultasse em inferioridade ou falta de capacidade intelectual/técnica”;

“Mesmo colega e estagiário fazendo piada de índio ou da questão sobre as demarcações das terras indígenas”

“Piadas a respeito”

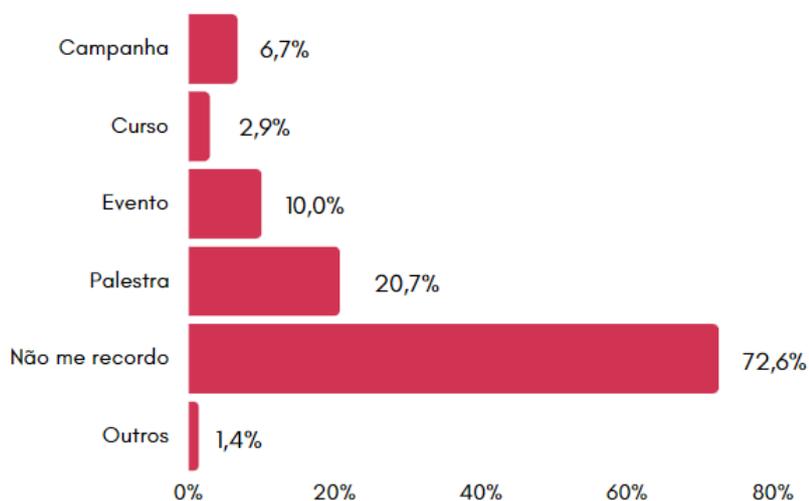
“Por questão de intolerância religiosa: Objetos, vestimentas e acessórios”.

Referente às iniciativas voltadas à igualdade étnica, significativa maioria (77,8%) afirmou não se recordar de iniciativas ligadas à temática. A iniciativa mais recorrente foi “palestra” (10,8%), seguida por evento (5,2%), campanha (3,9%) e curso (1,6%). Apenas 0,1% afirmaram que nunca teve iniciativa sobre o tema e 0,6% apontaram iniciativas diversas⁷.

⁷ Comissões; reuniões internas; pesquisa; reserva de vagas para indígenas; pouco tempo de trabalho; desnecessidade.



Iniciativas para igualdade étnica - servidoras(es) respondentes



○ QUESTÕES DE CAPACITISMO

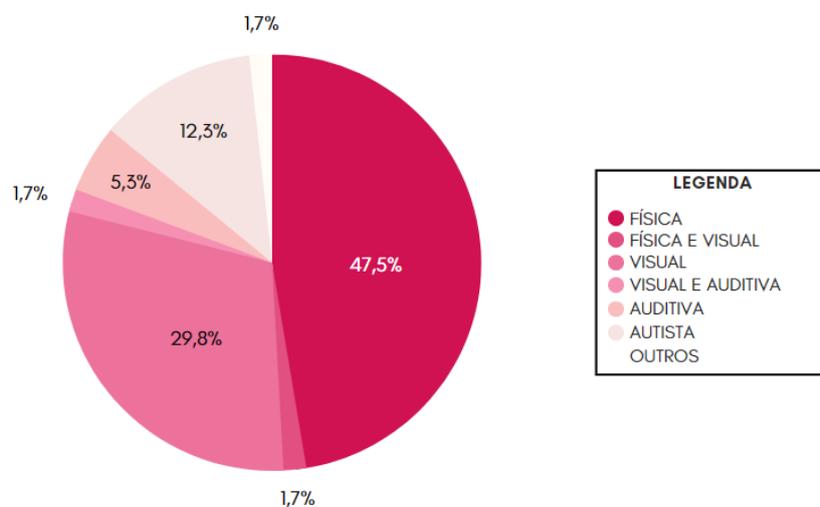
Do total de servidores(as) respondentes, 57 participantes são pessoas com deficiência, somando 2%.

Grande parte dos respondentes (47,5%) classificou sua deficiência como física, 29,8%, visual, 12,3%, transtorno do espectro autista e 5,3%, auditiva. Respondentes que declararam possuir deficiência física/visual, visual/transtorno do espectro autista ou outros tipos⁸ totalizam 1,7% cada um, com 1 respondente cada.

⁸ Epilepsia.

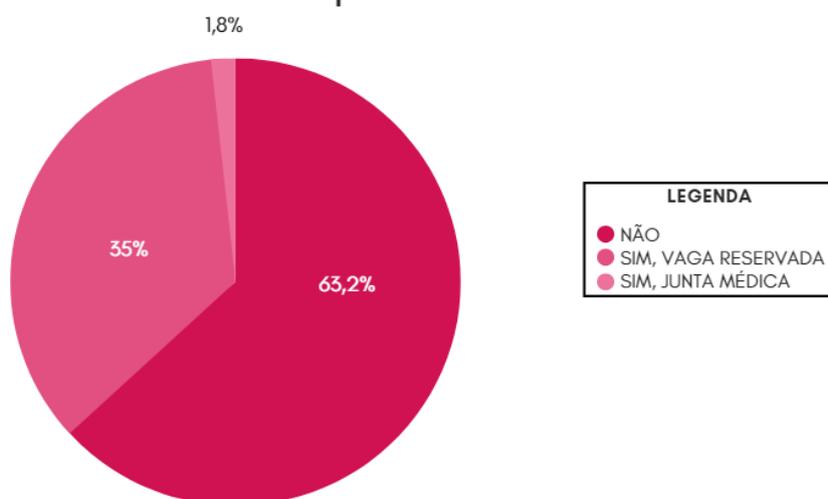


Categoria das Pessoas com Deficiência (PcD) entre servidores(as) respondentes



Aproximadamente 37% das pessoas com deficiência são assim reconhecidas oficialmente pelos seus respectivos órgãos, sendo 35% por ingressarem em vaga reservada e 1,8% após passarem por junta médica. 63,2% não são reconhecidas oficialmente como pessoas com deficiência.

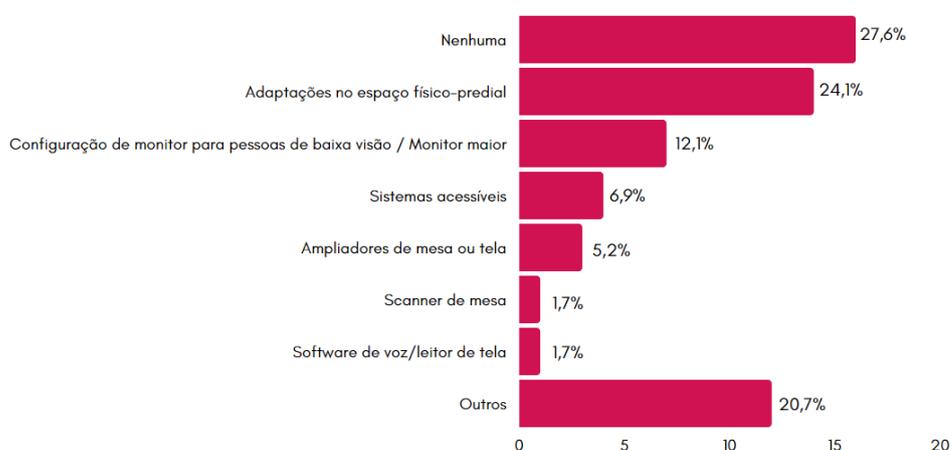
Reconhecimento das Pessoas com Deficiência (PcD) entre servidores(as) respondentes





Em relação às adaptações tecnológicas necessárias para a execução das tarefas com autonomia e segurança no ambiente de trabalho, 27,6% dos(as) respondentes informaram não precisar de adaptações tecnológicas. Entretanto, 24,1% necessitam de adaptações no espaço físico-predial, 12,1%, de configuração de monitor para pessoas com baixa visão ou monitor maior, 6,9%, da adoção de sistemas acessíveis, 5,2%, de ampliadores de mesa ou tela e, por fim, 1,7% cada, de scanner de mesa e software de voz ou leitor de tela. Outras adaptações⁹ totalizam 20,7%.

Adaptações necessárias às Pessoas com Deficiência (PcD) entre servidores(as) respondentes



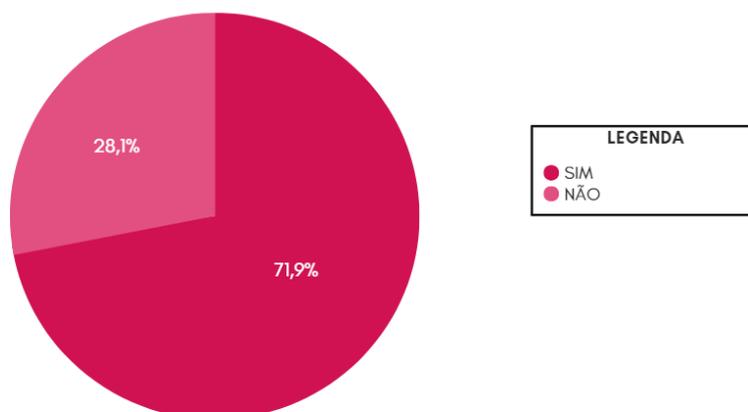
Quanto ao fornecimento das adaptações necessárias para o exercício das tarefas dos(as) servidores(as), 71,9% afirmaram possuir todas as adaptações indispensáveis ao exercício das atividades e 28,1% alegam não possuir.

⁹ Home office; maior flexibilidade de horários; ambiente silencioso; cadeira ergonômica e apoio para os pés; altura da mesa e apoio do braço; aparelho auditivo.





Fornecimento de adaptações necessárias às Pessoas com Deficiência (PcD) entre servidores(as) respondentes



Entre as adaptações necessárias apontadas estão: monitor maior (2), sala individual, *home office* (2), flexibilidade de horário, vaga no estacionamento, acessibilidade no prédio, adequação do espaço, mesa e cadeira adaptadas.

89,5% dos(as) servidores(as) com deficiência não enfrentam dificuldades de mobilidade devido às barreiras físicas presente no edifício da instituição. Os 10,5% que enfrentam dificuldades afirmaram que, para garantir a mobilidade, precisariam de vaga de estacionamento (5), salas e banheiros acessíveis (3), rampa (2), plataforma elevatória (1) e elevador sonorizado e com braile.

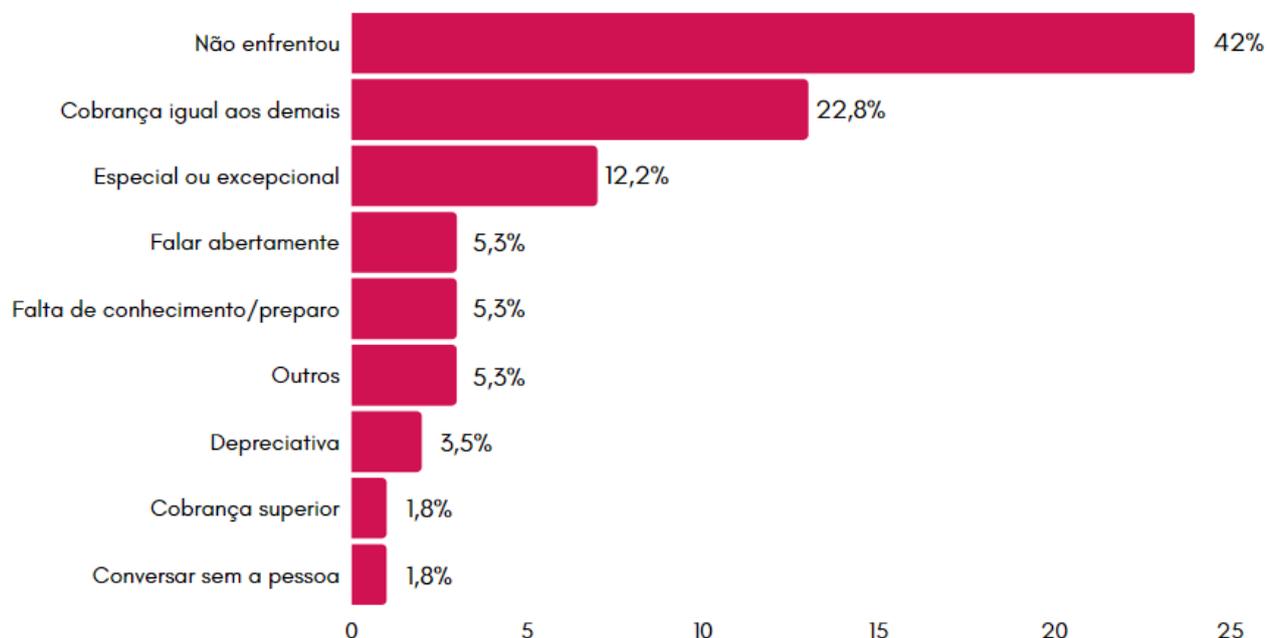
42% dos(as) respondentes afirmaram que não enfrentaram barreiras atitudinais, 22,8% percebem cobrança por produtividade igual aos demais, desconsiderando suas particularidades, e 12,2% percebem que os(as) consideram “especial”, “excepcional” ou “extraordinário”, por superarem uma deficiência ou desempenharem uma atividade comum.

O mesmo percentual percebe que colegas/chefias aparentam receio de falar abertamente sobre sua deficiência, totalizando 5,3% cada.



3,5% percebem que são avaliados profissionalmente de maneira depreciativa em função da deficiência.

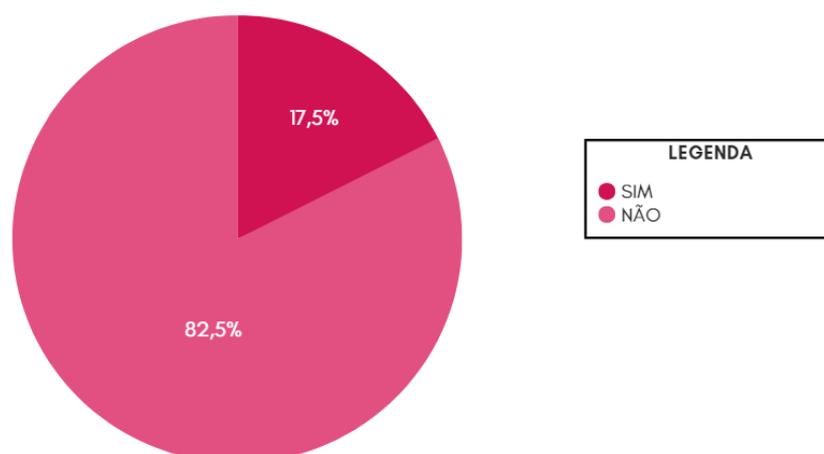
Barreiras atitudinais às Pessoas com Deficiência (PcD) entre servidores(as) respondentes



Quanto à discriminação em razão da deficiência, 82,5% dos(as) respondentes afirmaram que não se sentiram discriminados durante seu período de trabalho na PGE, enquanto 17,5% responderam afirmativamente para essa questão.



Discriminação contra Pessoas com Deficiência (PcD) entre servidores(as) respondentes



Dentre os(as) servidores(as) que se sentiram discriminados, 9 compartilharam suas experiências, destacando-se:

“Mas você nem parece ter”

“Apelidos depreciativos e muitas vezes as pessoas conversam em tom de voz baixo perto de mim propositalmente porque sabem que não escuto”

“Acreditavam que os problemas de saúde eram motivos para se esquivar do trabalho”

“Sem envolvimento da chefia com a deficiência dos colegas, nem adaptação dos monitores”.





Colaboradores





COLABORADORES(AS)

o BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE OS(AS) COLABORADORES(AS)

Este capítulo trata dos(as) colaboradores(as) das Procuradorias Gerais dos Estados e do Distrito Federal, os(as) quais, no presente relatório, compreendem os(as) menores aprendizes(as), os(as) estagiários(as) de nível médio, superior e pós-graduação, os(as) residentes jurídicos(as), os(as) terceirizados(as) e demais vínculos empregatícios.

Apesar deste capítulo abranger vínculos funcionais diversos, há em comum entre todos eles a transitoriedade e, por causa disso, maior vulnerabilidade profissional, motivo pelo qual se optou por agrupá-los em um único capítulo, a fim de apresentar os inúmeros dados de forma sintetizada.

o ENGAJAMENTO

O formulário recebeu **1.491** respostas de colaboradores(as), correspondente a **27,7%** do total de respondentes. No que diz respeito aos quadros de colaboradores(as) ativos(as) na Advocacia Pública Estadual brasileira, que corresponde a, pelo menos, **4.343** profissionais¹⁰, o número de respondentes totaliza **32%** dos(as) colaboradores(as) ativos(as).

Como observado na tabela abaixo, a proporção entre o número de colaboradores(as) respondentes por unidade federativa e o total de seus quadros demonstrou que as Procuradorias Gerais dos Estados da Paraíba, de

¹⁰ O número de 4.343 colaboradores(as) ativos(as) compreende a somatória dos dados ofertados pelos 23 Departamentos de Recursos Humanos respondentes ao Ofício circular enviado pelo Fórum.





Alagoas e do Amazonas foram as que contaram com o maior número de participação, totalizando 98%, 94% e 85%, respectivamente.

Unidade Federativa	Nº de Colaboradores	Nº de Respondentes	Percentual de Respondentes
AC	S/I	S/I	S/I
AL	18	17	94%
AM	168	142	85%
AP	S/I	S/I	S/I
BA	493	140	28%
CE	146	36	25%
DF	227	3	1%
ES	237	147	62%
GO	202	37	18%
MA	62	16	26%
MG	S/I	S/I	S/I
MS	42	16	38%
MT	SI	S/I	S/I
PA	SI	S/I	S/I
PB	50	49	98%
PE	237	56	24%
PI	S/I	S/I	S/I
PR	213	46	22%
RJ	1383	382	28%
RN	S/I	S/I	S/I
RO	S/I	S/I	S/I
RR	S/I	S/I	S/I
RS	251	26	10%
SC	S/I	S/I	S/I
SE	68	40	59%
SP	499	209	42%
TO	47	9	19%

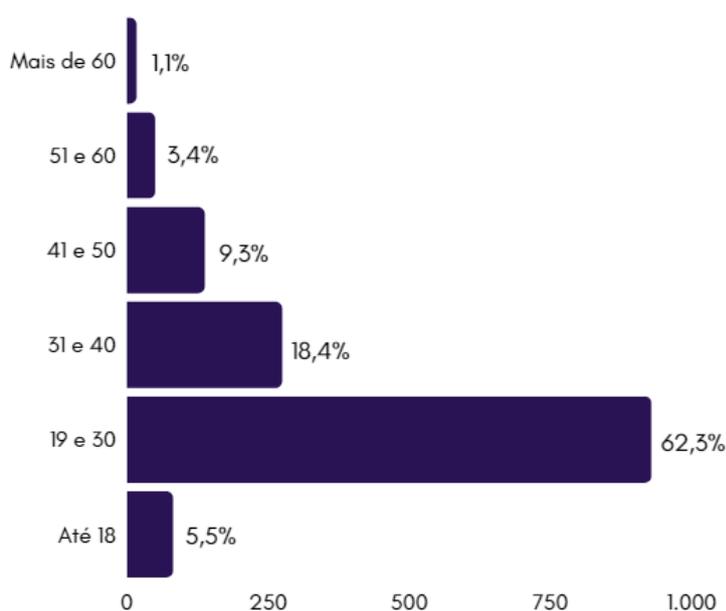


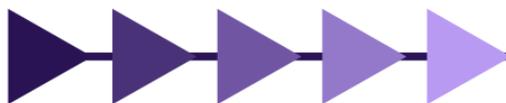
- o **PERFIL GERAL DOS(AS) RESPONDENTES**

- o **Faixa etária**

Tendo em vista que grande parte dos(as) colaboradores(as) é de estagiários(as), tanto de nível médio quanto superior e pós-graduação, não surpreendente a maioria deles(as) encontrar-se entre os 19 e 30 anos, totalizando 62,3%. Entre os 31 e 40 anos situam-se 18,4%, entre os 41 e 50 anos, 9,3%, e entre 51 e 60 anos, 3,4%. Os mais jovens, categoria até os 18 anos, somam 5,5%, ao passo que os acima de 60 anos, apenas 1,1%.

Faixa etária dos(as) colaboradores(as) respondentes



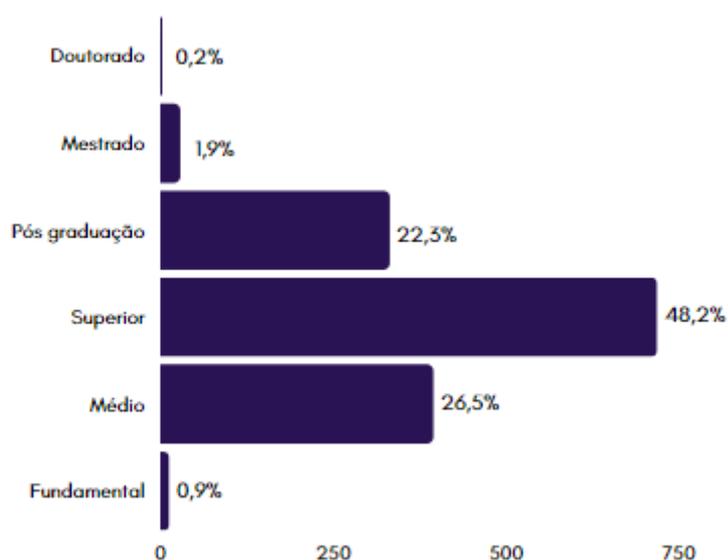


- **Formação/Escolaridade**

Considerando que o presente capítulo abrange diversos vínculos funcionais, nenhum dos níveis de escolaridade alcançou a maioria, ainda que o nível superior tenha se sobressaído com 48,2%.

26,5% dos respondentes possuem nível médio, 22,3%, pós-graduação *lato sensu*, 1,9%, mestrado, 0,9%, fundamental e 0,2%, apenas 3 respondentes, doutorado.

Grau de escolaridade dos(as) colaboradores(as) respondentes

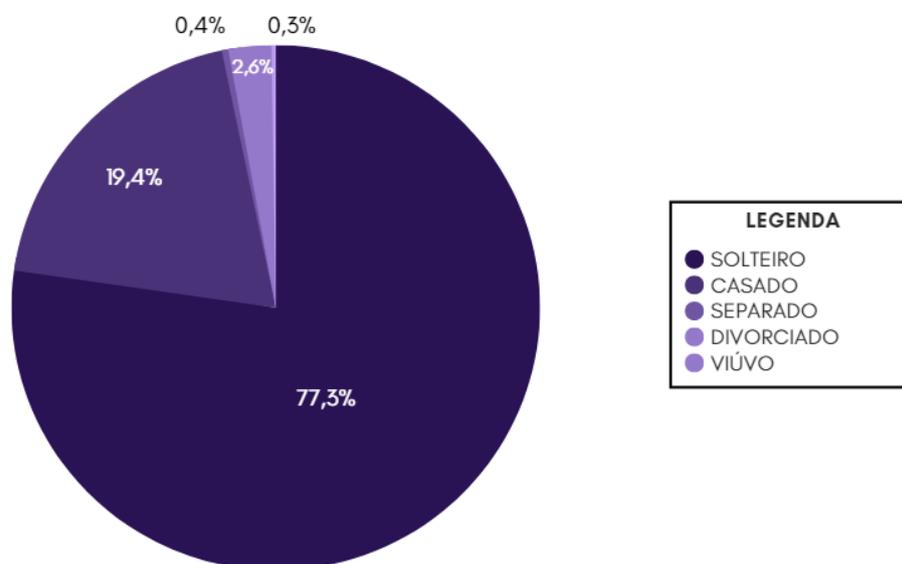


- **Estado Civil;**

A maior parte dos(as) colaboradores(as) é solteira, contendo 77,3% dos respondentes. Apenas 290 (19,4%) respondentes são casados(as) e 2,6% divorciados(as). Separados(as) e viúvos(as) totalizam menos de 1%, com 0,4% e 0,3%, respectivamente.



Estado civil dos(as) colaboradores(as) respondentes



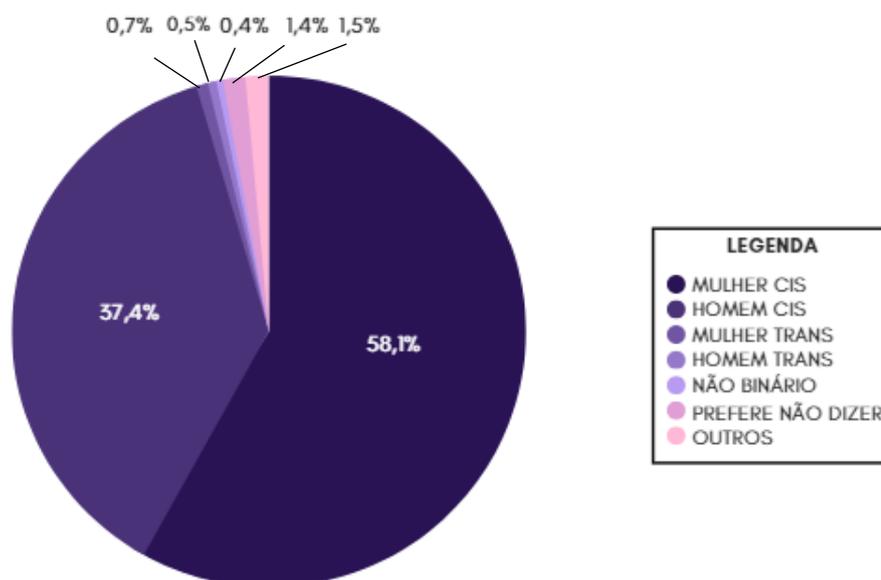
○ QUESTÕES DE GÊNERO E PARENTALIDADE

A maior parte dos(as) colaboradores(as) é formada por mulheres cisgêneros, totalizando 866 respondentes, 58,1%. Seguidas pelos homens cisgêneros, os quais somam 557 respostas (37,4%).

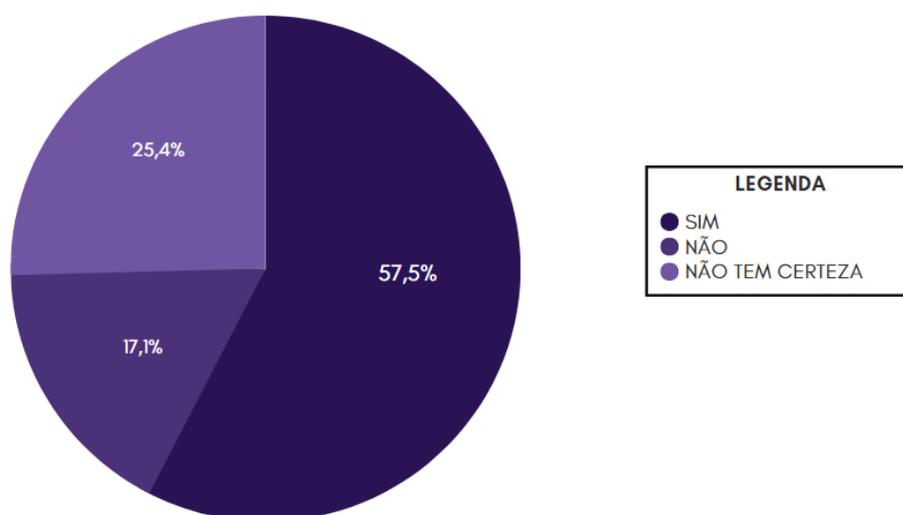
Da mesma forma que nos demais vínculos funcionais, as mulheres e homens transgêneros e pessoas não binárias compreendem uma baixa parcela dos participantes, com 0,7%, 0,5% e 0,4% das autodeclarações, respectivamente.

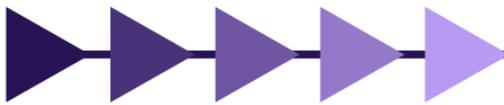


Gênero dos(as) colaboradores(as) respondentes



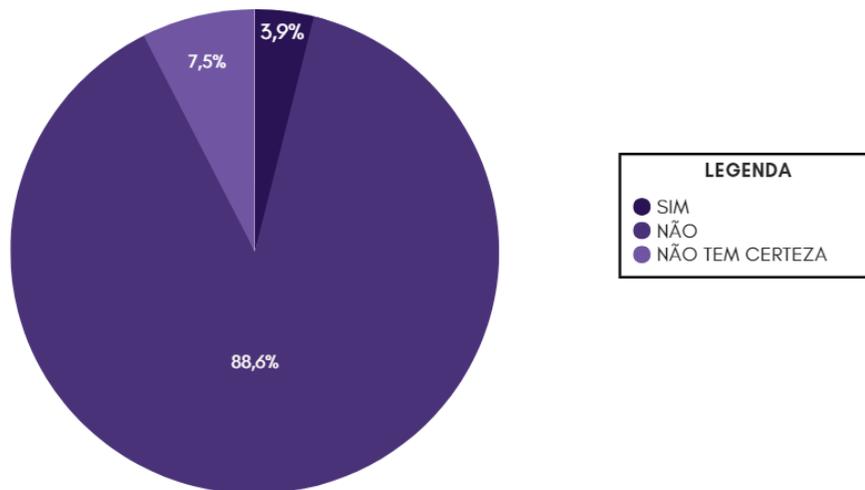
Entre os(as) colaboradores(as), 57,5% consideram que há equilíbrio de gênero dentro da sua instituição, 17,1% afirmam que não há e 25,4% não têm certeza.





Grande parte dos(as) participantes (88,6%) informa que não se sentiu preterida para o exercício ou assunção de função ou trabalho em razão do gênero, 7,5% não têm certeza e 3,9% declaram já terem sido preteridas.

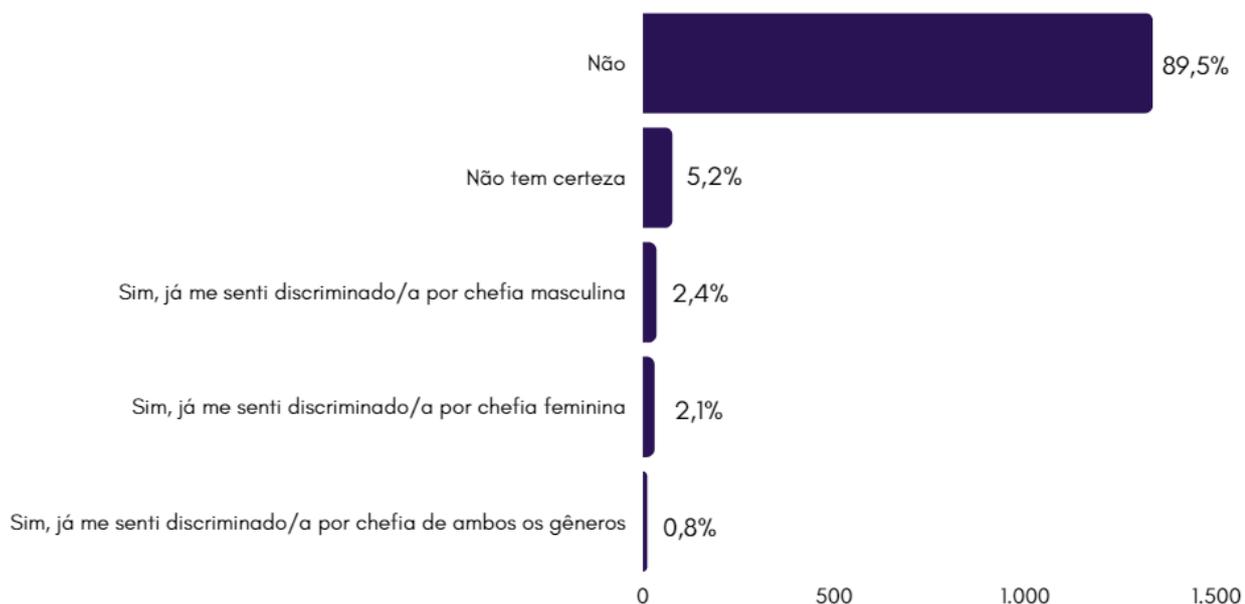
Percepção de preterição em razão do gênero entre colaboradores(as) respondentes



A maioria dos(as) respondentes (89,5%) não se sentiu discriminada por suas chefias e 5,2% não têm certeza. 2,4% já se sentiram discriminados(as) por chefias masculinas, 2,1% por chefias femininas e 0,8% por chefias de ambos os gêneros.



Discriminação de gênero pela chefia entre colaboradores(as) respondentes



Cerca de 71 colaboradores(as) compartilharam as experiências de discriminação por gênero, das quais se destacam os relatos relacionados a sensação de descrédito e desvalorização:

“Pediam para que eu e uma outra servidora cuidássemos de coisas de limpeza, enquanto os servidores homens não faziam isso”;

“Sensação de desprezo, de diminuição de função”;

“Sentia que tinha menos credibilidade no desempenho das atividades enquanto estagiária de nível superior (na época) em relação aos colegas (que possuíam o mesmo vínculo) do gênero masculino”;



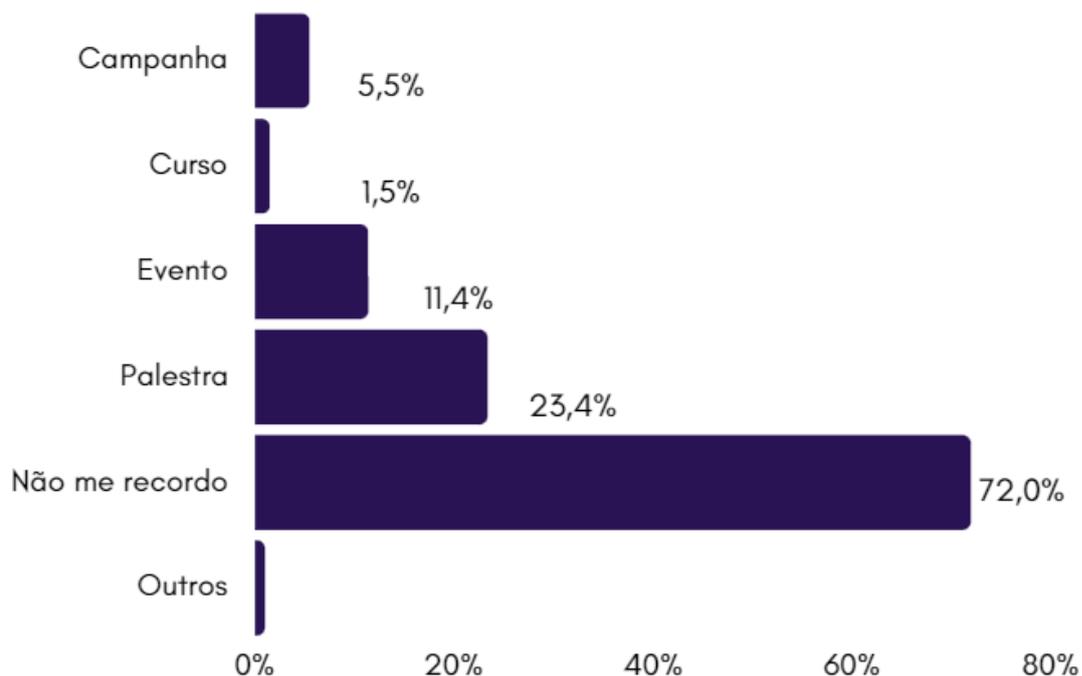


“Um servidor falou que não poderia fazer um determinado tipo de serviço, pois era coisa para mulher. Esse mesmo servidor [...] dizia que não ia pedir nada pra mim, pois estava sensível. Fora as vezes que eu e outras colegas ia tirar dúvidas ou discordava dele, e ele negava a fala, com argumento que mulher gostava de complicar as coisas”;

“Em um dado momento, quando não tínhamos demandas a serem entregues no dia, nosso chefe disse que levaria alguns rodos e panos de chão para termos o que fazer”.

Com relação às iniciativas dos órgãos voltadas à igualdade de gênero, o maior número de colaboradores(as) respondentes (72,0%) não se recorda de iniciativas referentes à temática. A iniciativa com o maior número de respostas foi “palestra”, totalizando 23,4%, seguida por “evento” (11,4%), campanha (5,59%) e curso (1,5%). Apenas 2 colaboradores(as) responderam que nunca houve iniciativas sobre a temática em sua PGE.

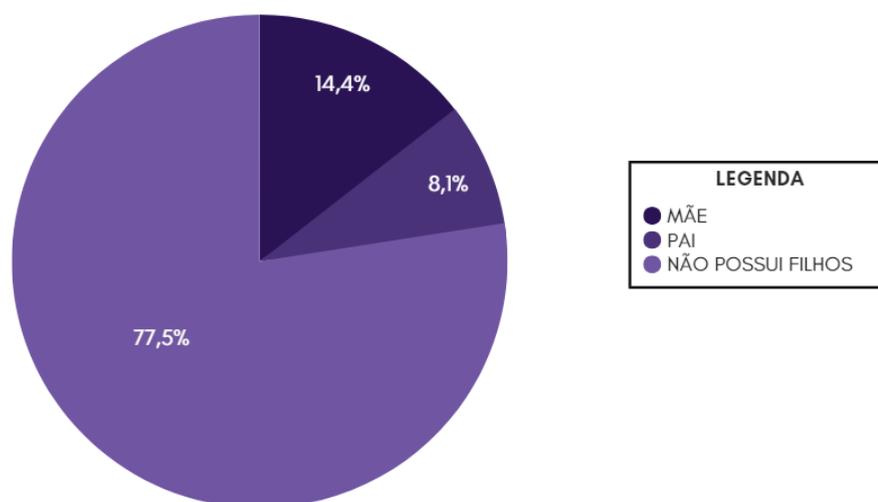


Iniciativas para equidade de gênero - colaboradoras(es) respondentes

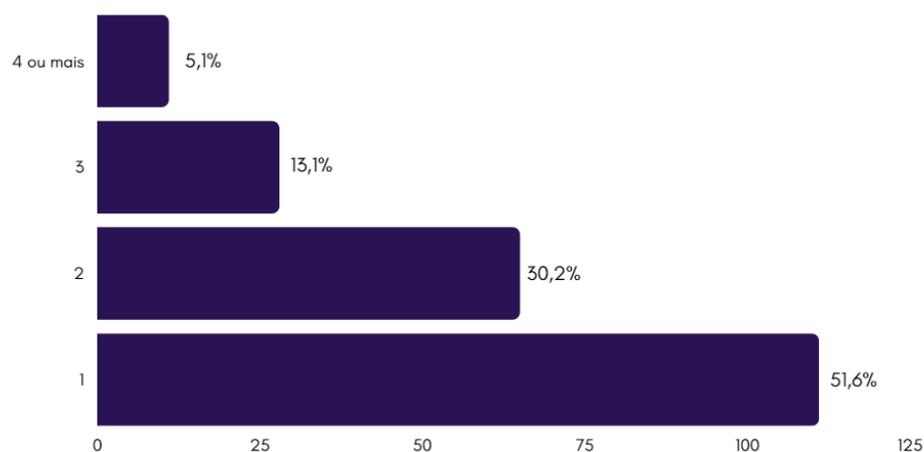
Com relação às questões de parentalidade, a pesquisa identificou que a maioria dos(as) colaboradores(as), isto é, 77,5%, não possui filhos, ao passo que 14,4% são mães e 8,1% são pais.



Parentalidade entre colaboradores(as) respondentes

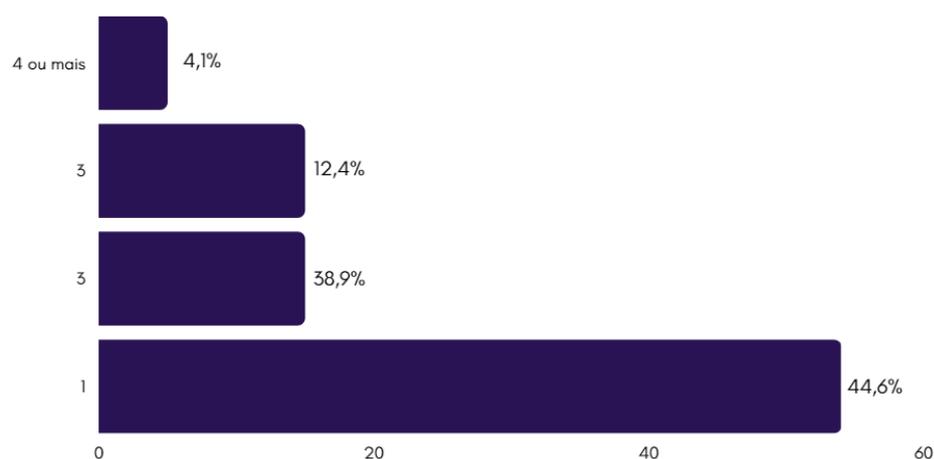


Do total de colaboradoras participantes do formulário, 24,5% são mães, sendo que, entre elas, a maioria (51,6%) possui apenas 1 filho, 30,2% possuem 2 filhos, 13,1%, 3 filhos e 5,1%, 4 ou mais filhos.



Ao passo que, entre o número de colaboradores respondentes, 21,4% são pais, dos quais 44,6% possuem 1 filho, 38,9%, 2 filhos, 12,4%, 3 filhos e 4,1%, 4 ou mais.

Quantidade de filhos(as) entre colaboradores respondentes

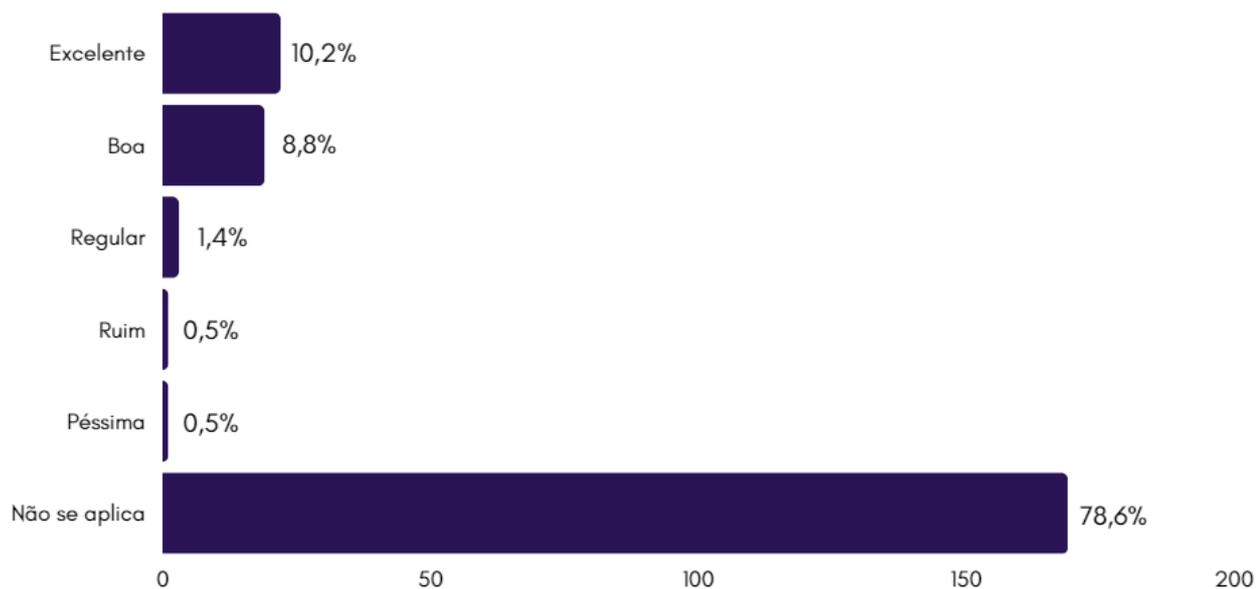


Quanto à experiência durante a gravidez, para a maior parte das colaboradoras mães a pergunta 'não se aplicava', totalizando 78,6%.

10,2% afirmaram que a experiência foi excelente, 8,8%, boa e 1,4%, regular. Apenas 2 servidoras, afirmaram que a experiência foi ruim e péssima, respectivamente, totalizando 0,5% cada.

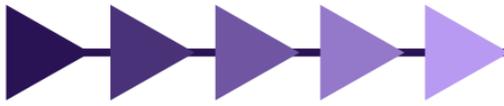


Experiência durante a gravidez entre colaboradoras respondentes

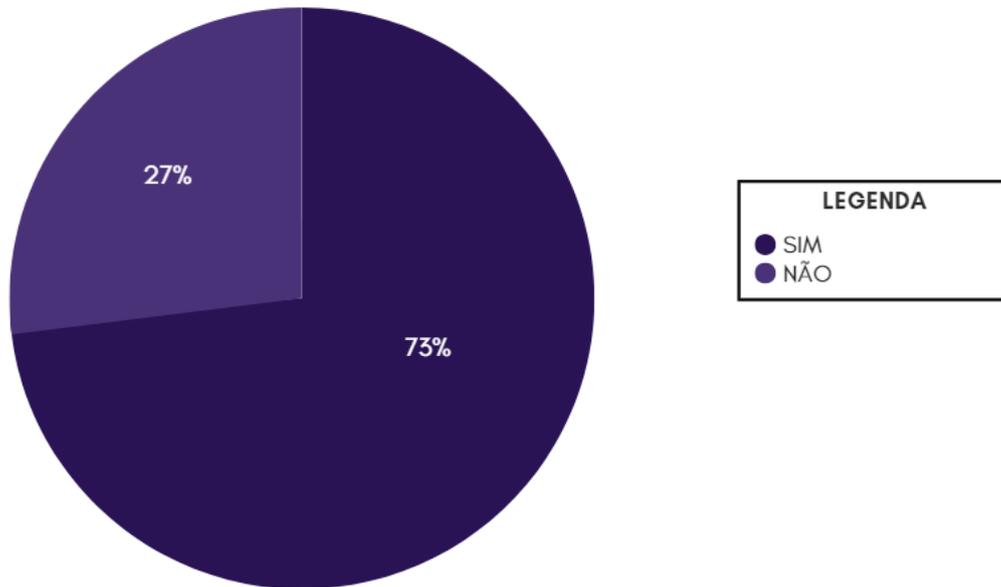


Ainda quanto à maternidade, 73% das colaboradoras mães afirmaram que a respectiva instituição proporciona ambiente adequado para a relação de trabalho/maternidade, enquanto 27% informaram que não proporciona.





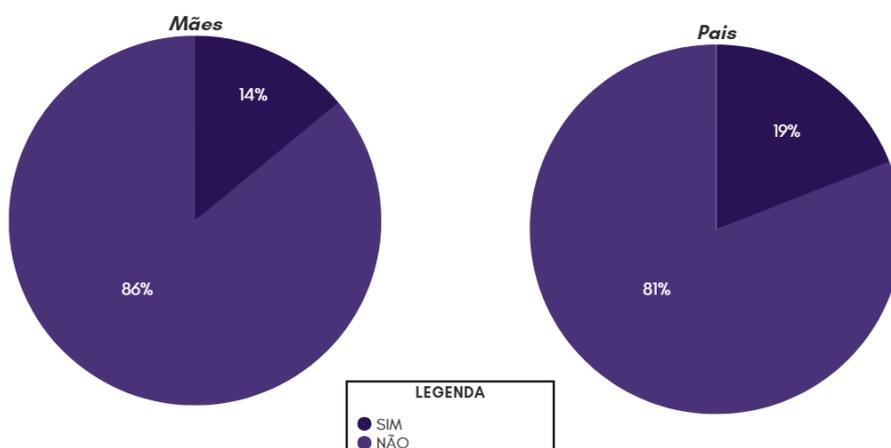
Adequação de trabalho para mães entre colaboradoras respondentes



Referente à utilização de auxílio creche ou licença maternidade ou paternidade, 86% das mães não fizeram uso de tais benefícios, enquanto 14% utilizaram ao menos um deles. Entre os pais os resultados não foram muito diferentes, haja vista que grande parte (81%) também não os utilizou e 19% responderam que usufruíram.



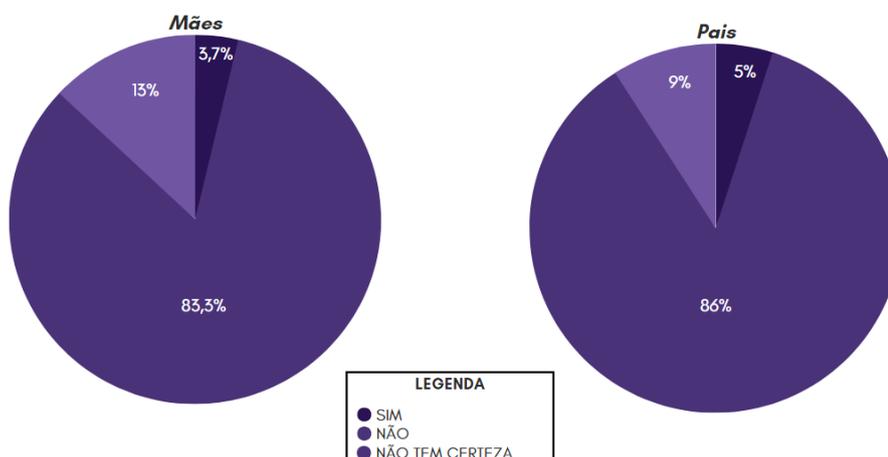
Auxílio Creche ou licença entre colaboradores(as) respondentes

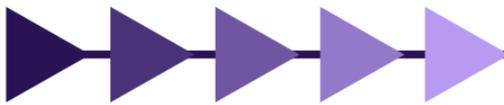


Em relação à preferência por conta da maternidade, 83,3% das mães nunca se sentiram preteridas, 13% não têm certeza e 3,7% já se sentiram preteridas.

No que se refere à preferência por conta da paternidade, os resultados aproximam-se, de forma que 85,9% dos pais não se sentiram preteridos, 9% não têm certeza e 5% já se sentiram preteridos.

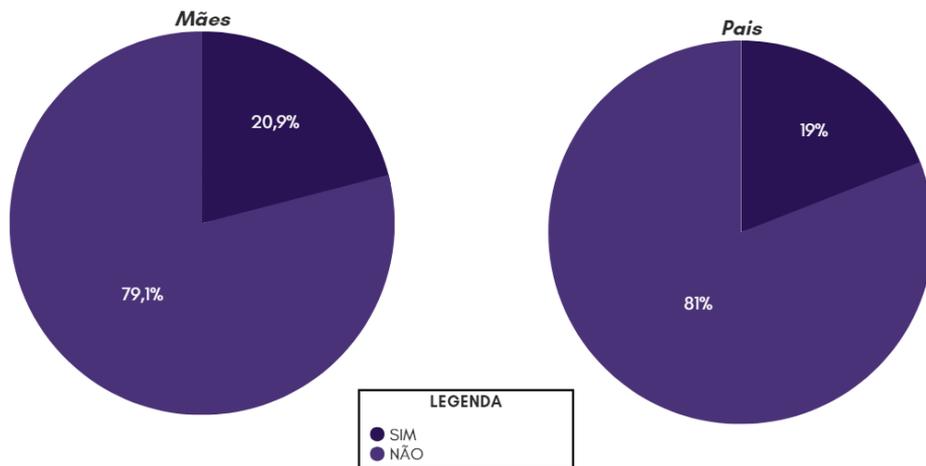
Percepção de preterição por mães e pais entre colaboradores(as) respondentes





No que diz respeito à negativa de convites profissionais em relação à maternidade, 20,9% das mães afirmam já terem negado convites profissionais, percentual similar ao aferido em relação aos pais, cujo percentual foi de 19%.

Convites negados em razão da parentalidade entre colaboradores(as) respondentes

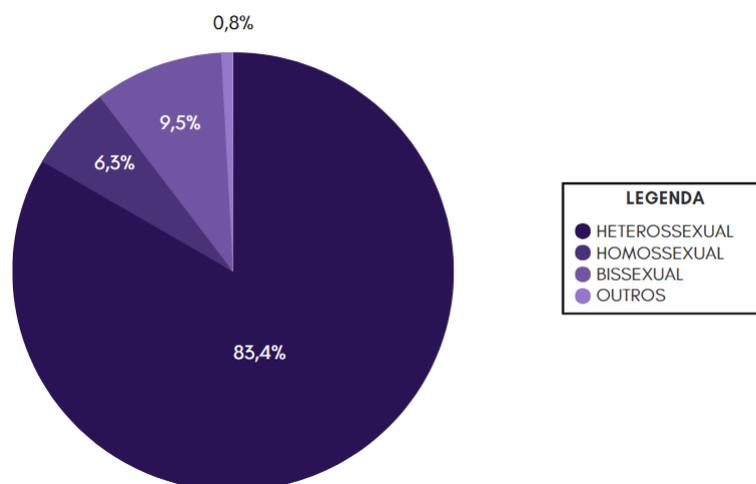


○ QUESTÕES DE ORIENTAÇÃO SEXUAL

A orientação sexual, a maioria (83,4%) dos(as) colaboradores(as) autodeclaram-se heterossexuais, 9,5% bissexuais e 6,3% homossexuais.

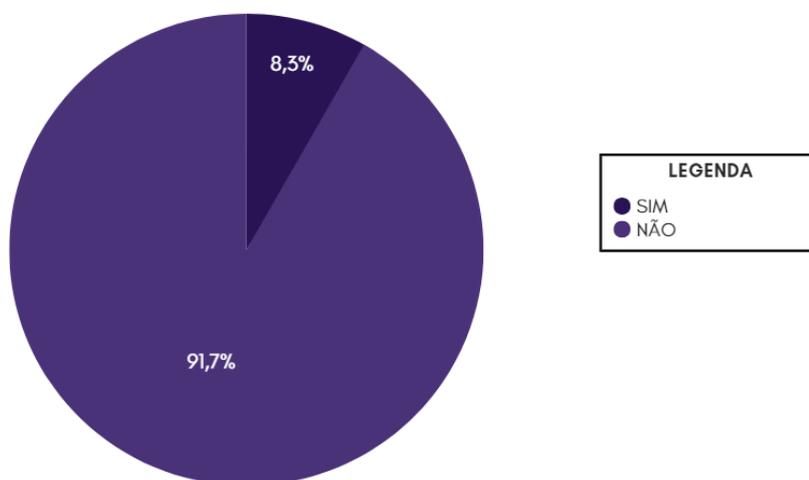


Orientação sexual dos(as) colaboradores(as) respondentes



Durante o período de trabalho na instituição, 91,7% dos(as) colaboradores respondentes informaram que não tiveram uma chefia imediata assumidamente LGBTQIA+ e apenas 8,3% responderam afirmativamente.

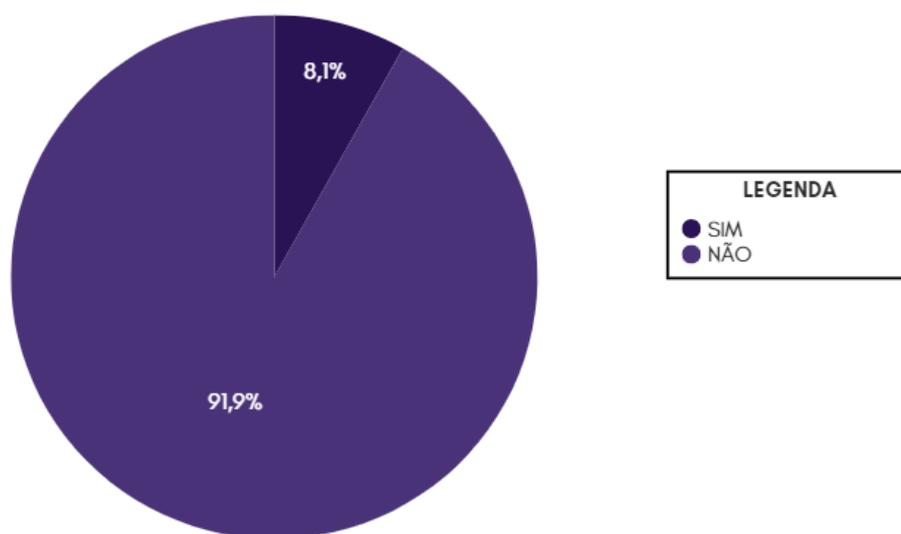
Chefia LGBTQIA+ entre colaboradores(as) respondentes





Quanto ao(à) Procurador(a)-Geral do Estado, 91,9% dos(as) participantes nunca tiveram um(a) PGE assumidamente LGBTQIA+.

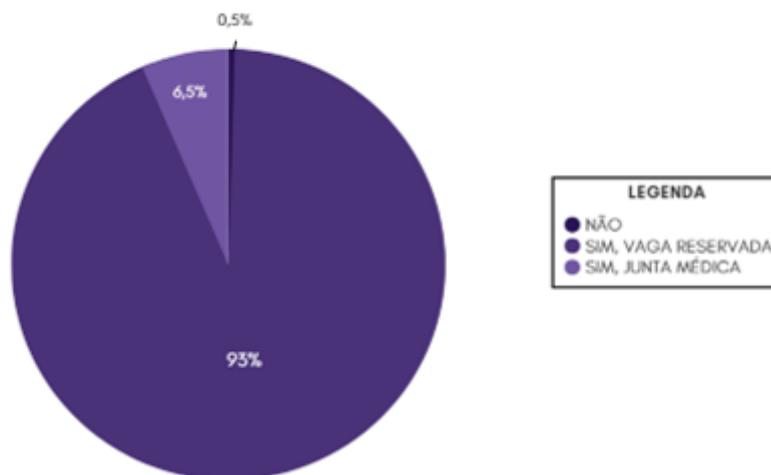
Procurador(a)-Geral LGBTQIA+ durante trabalho na PGE



Significativa maioria (93%) declarou não ter se sentido preterida para alguma função ou trabalho em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero, enquanto 6,5% não têm certeza e 0,5% alegaram que já se sentiram dessa forma.

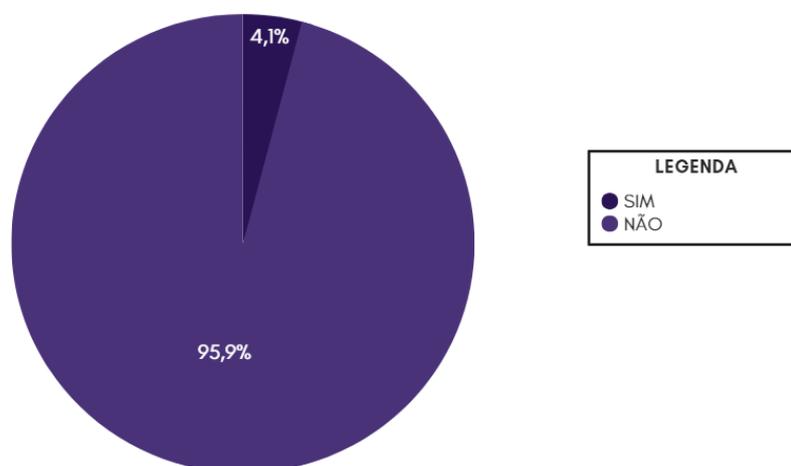


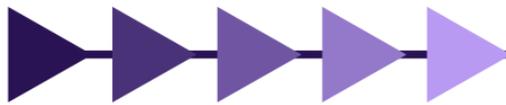
Percepção de preterição em razão da orientação sexual entre colaboradores(as) respondentes



De igual modo, expressiva maioria (95,9%) não se sentiu discriminada nem presenciou alguma discriminação decorrente da orientação sexual ou identidade de gênero, 4,1% afirmaram já terem sido discriminadas.

Discriminação pela orientação sexual entre colaboradores(as) respondentes





Entre os(as) que afirmaram já terem se sentido discriminados(as) em decorrência da orientação sexual ou identidade de gênero, 39 colaboradores(as) relataram tais experiências, sendo que a maioria dos relatos dizem respeito a “piadas” e comentários homofóbicos:

“‘Piadas’ homofóbicas; falas preconceituosas e estigmatizantes”

“Já presenciei amigo recusando cumprimentar colega por sua orientação sexual”

“Comentários extremamente homofóbicos e transfóbicos por parte de colegas de trabalho. Não foram direcionados a mim diretamente, porém me feriram”

“Sou perseguido no volume de trabalho, bem como na avaliação semestral, mesmo entregando meu serviço no mais alto padrão de qualidade. Além disso, há piadas de mau gosto de tom homofóbico em todos os ambientes. Os estagiários são, em parte considerável, minorias sexuais e, mesmo assim, são diariamente perseguidos com olhares e piadas. Há medo por parte dos estagiários em relatar isso aos superiores”

“Já presenciei brincadeiras inconvenientes com homens gays afeminados na instituição, tanto por colegas quanto por chefias, além de comentários preconceituosos na ausência deles. Sou bissexual, mas não assumido para a Instituição justamente para evitar constrangimentos e possíveis retaliações na minha carreira”

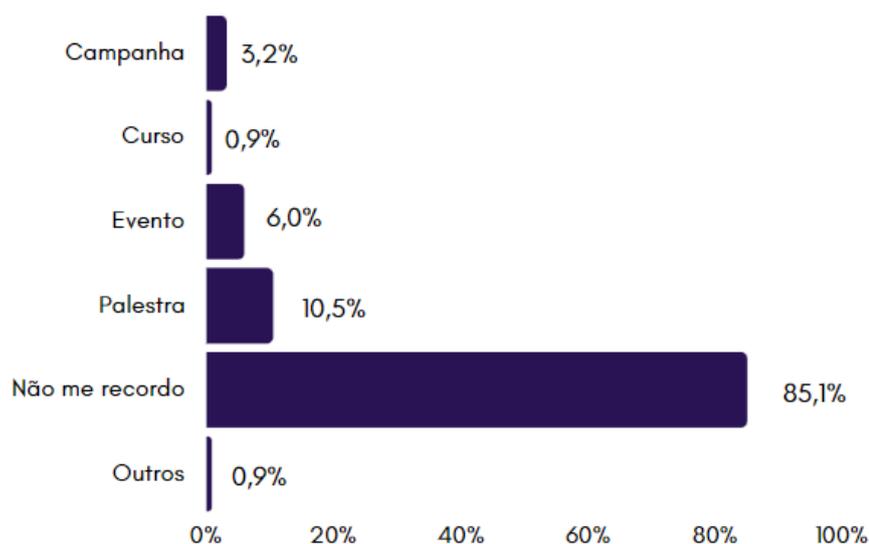
“Presenciei comentários homofóbicos e transfóbicos no ambiente de trabalho, levados como ‘piadas’. Ressalvando que ocorrem com certa frequência, tornando o ambiente de trabalho hostil e pouco acolhedor para pessoas da comunidade LGBTQIA+. Acredito que a PGE deve promover iniciativas de conscientização



para que situações como essas não ocorram, levando em consideração que a noção mais ampla de respeito aos direitos humanos é fundamental e inegociável na vida e no ambiente profissional”.

Em relação às iniciativas voltadas à temática LGBTQIA+, significativa maioria dos(as) colaboradores (79,9%) não se recorda de iniciativas ligadas ao assunto. Entre todas, a que mais se destacou foi “palestra” (9,8%) e na outra ponta encontra-se “curso” (0,8%). “Evento” totalizou 5,6% e “campanha”, 3%. Apenas 3 participantes (0,2%) afirmaram que não houve iniciativas sobre a temática e 0,7% indicaram iniciativas diversas¹¹.

Iniciativas para pessoas LGBTQIA+ - colaboradoras(es) respondentes



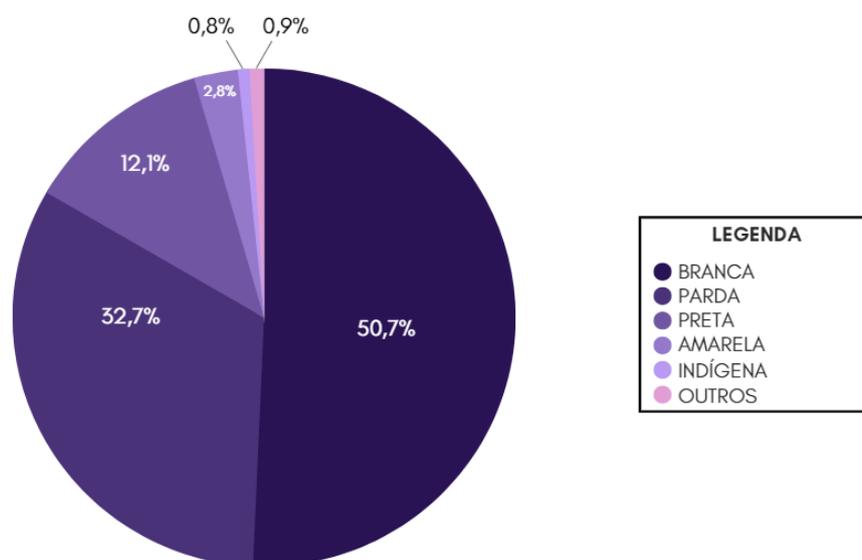
¹¹ Reuniões internas; cartazes; banheiro unissex; pouco tempo no trabalho.



○ QUESTÕES SOBRE COR/RAÇA E ETNIA

Diferentemente dos outros vínculos funcionais, onde a maioria era composta por pessoas que se autodeclararam brancas, no caso dos(as) colaboradores, apenas metade dessa forma se declararam, totalizando 50,7%. Pessoas pardas abarcam 32,7%, pretas 12,1%, amarelas 2,8% e indígenas 0,8%.

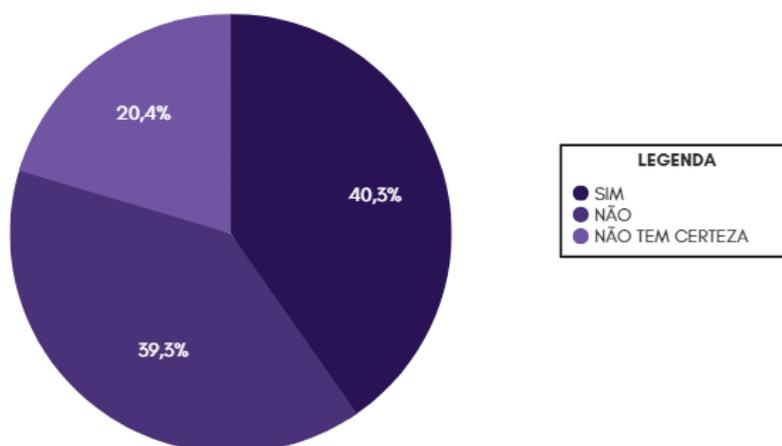
Autodeclaração de cor/raça dos(as) colaboradores(as) respondentes



Quanto à percepção de equilíbrio e equidade no respectivo órgão onde trabalham, 40,3% dos(as) colaboradores(as) consideram que há, enquanto 39,3% consideram que não há e 20,4% não têm certeza.

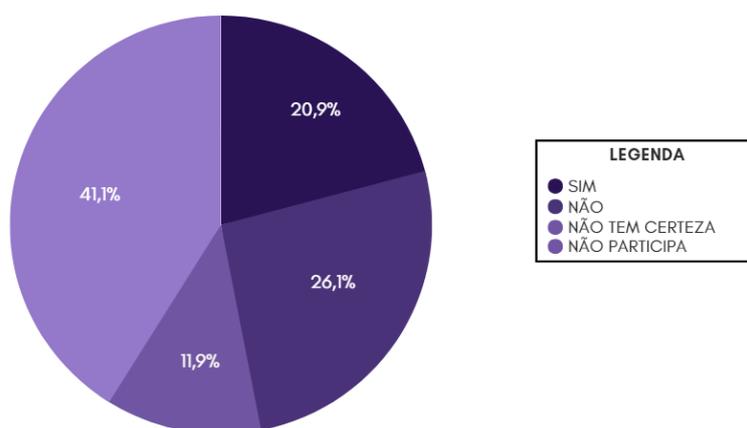


Equidade racial na PGE entre colaboradores(as) respondentes



Quando se trata do equilíbrio e da equidade nas diretorias das associações de classe, grande parte dos(as) participantes (41,1%) não participa de associações de classe, 26,1% consideram que não há equilíbrio e equidade, 20,9% consideram que há e 11,9% não têm certeza.

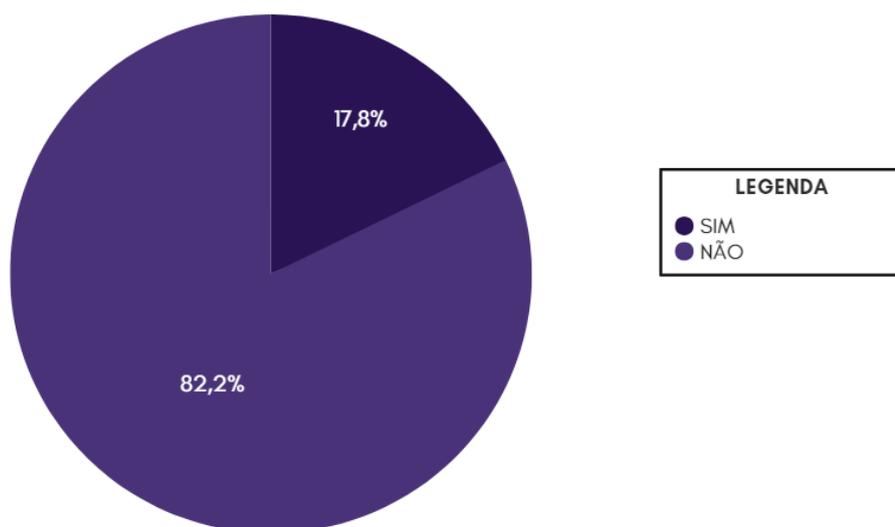
Equidade racial nas associações de classe entre colaboradores(as) respondentes





No que se refere às chefias negras, 82,2% dos(as) respondentes não tiveram chefias negras durante seu período de trabalho na instituição e 17,8% já tiveram.

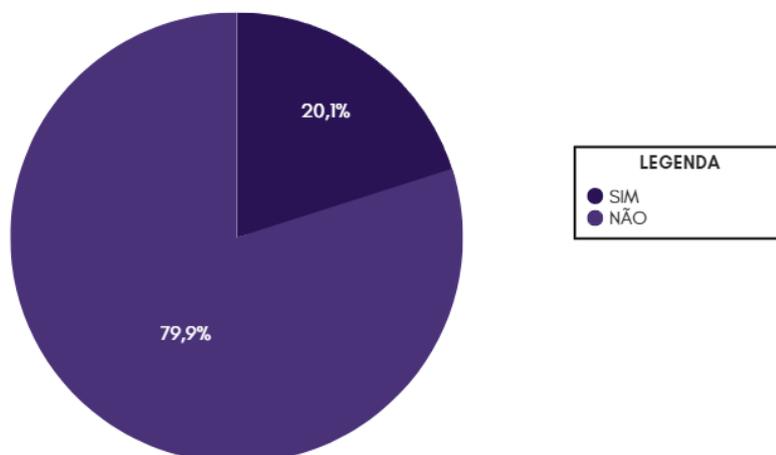
Chefia negra entre colaboradores(as) respondentes



Com relação à chefia máxima do órgão, o(a) Procurador(a) Geral do Estado, 79,9% dos(as) colaboradores nunca tiveram um(a) PGE negro(a), enquanto 20,1% já tiveram.

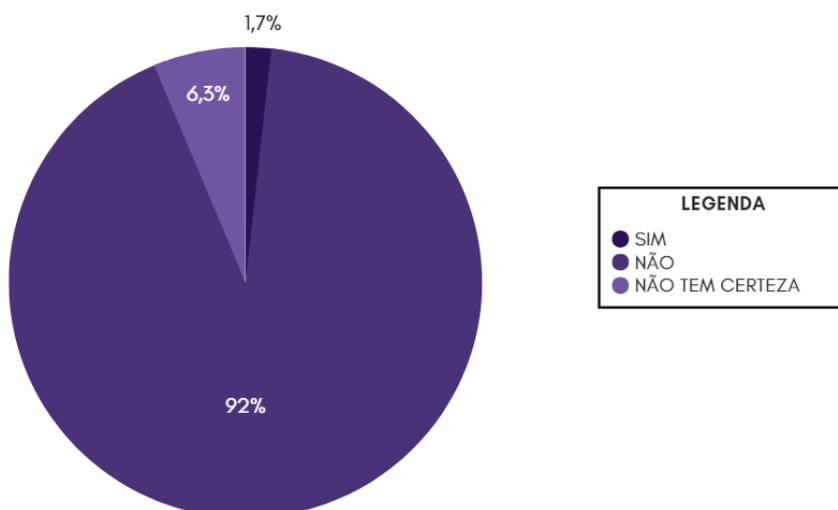


Procurador(a)-Geral negro(a) durante trabalho na PGE



92% do total nunca se sentiu preterido para alguma função ou trabalho em razão da cor ou raça, quando/enquanto/ao passo que 6,3% não têm certeza e 1,7% responderam afirmativamente.

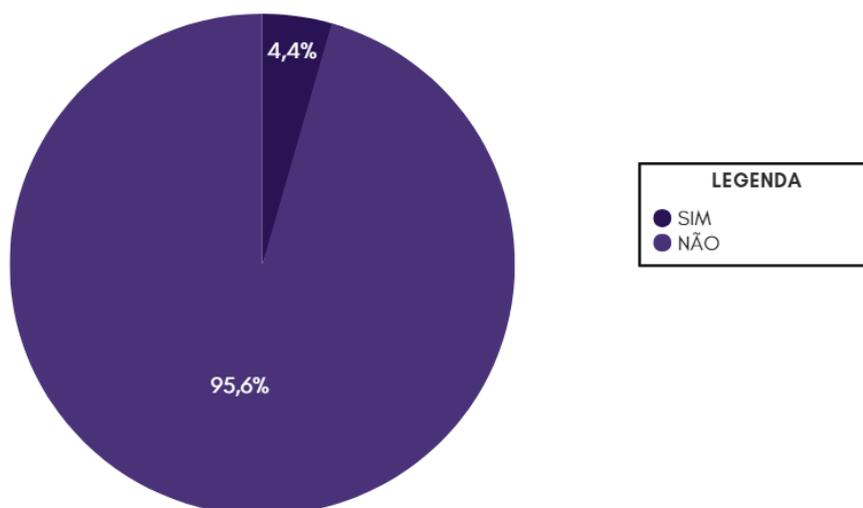
Percepção de preterição em razão da raça entre colaboradores(as) respondentes





O mesmo ocorre quanto à discriminação racial, haja vista que 95,6% não se sentiu discriminado ou presenciou discriminação racial durante o período de trabalho na instituição, enquanto 4,4% já se sentiu dessa maneira.

Discriminação racial entre colaboradores(as) respondentes



56 colaboradores(as) que já se sentiram discriminados ou presenciaram discriminação por questões raciais narraram como foram essas experiências no âmbito da Procuradoria:

"Um(a) Procurador(a) saiu do elevador porque um(a) colaborador(a) da limpeza "negro(a)" entrou"

"Me senti discriminado ao entrar no elevador, onde um servidor não entrou por me ver dentro do elevador"

"Durante as aulas da pós é nítido o tratamento diferenciando aos raríssimos negros residentes;"



“Eu trabalho há mais de cinco anos e, em síntese, posso afirmar que 95% das pessoas negras são funcionários terceirizados dos quadros de serviços gerais, segurança e vigilância. Nunca me senti diretamente discriminado, mas é difícil pensar que posso estar inserido/pertencer a um lugar em que não existem procuradores e servidores negros. Há pouquíssimas pessoas negras trabalhando com o direito propriamente dito e a maioria destes são estagiários, quando muito, residentes”

“Houve no meu setor um caso de assédio contra uma residente negra, perpetrada por um servidor branco, que foi empurrada para debaixo pela chefia (uma mulher branca). Além disso, uma funcionária negra comissionada era sempre encarregada pelo procurador de tarefas como buscar o almoço, bebidas, e resolver questões de ordem pessoal não relacionadas à procuradoria”

“Já escutei casos de estagiários e terceirizados perseguidos por suas chefias imediatas por serem negros e também por terem o cabelo natural”

“Uma procuradora falou para a estagiária que seu cabelo lembra o cabelo de sua empregada”

“Em mais de uma oportunidade fui a pessoa que os seguranças pediram para mostrar o crachá e consultada para onde me dirigia mesmo com várias pessoas brancas ao redor”

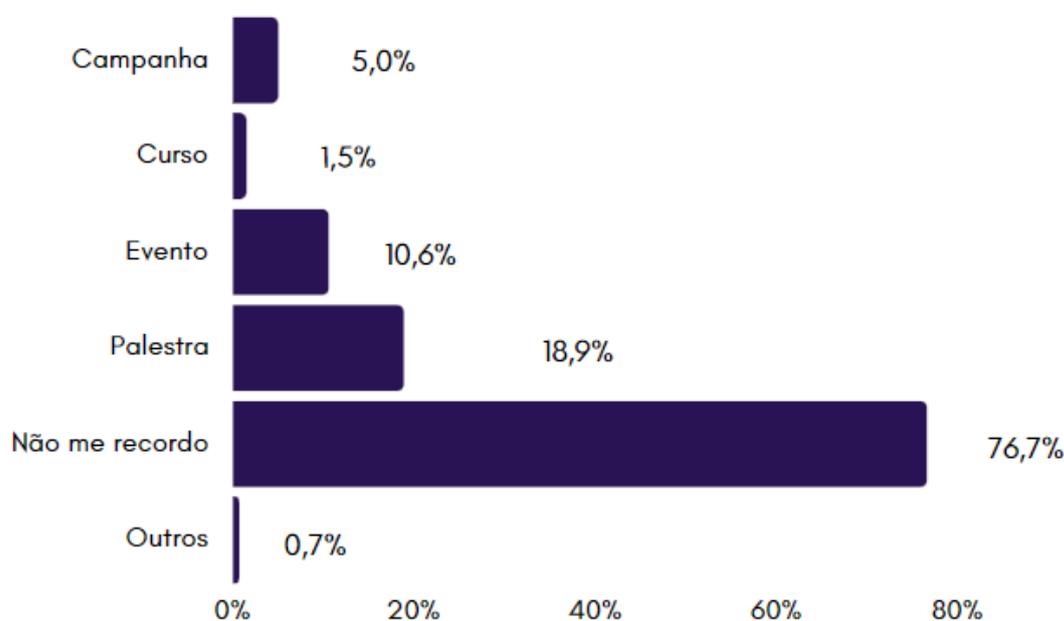
“Comigo na entrada onde fui abordada para me identificar inúmeras vezes, embora todos os outros funcionários brancos entrem sem qualquer problema”.





A respeito das iniciativas da instituição voltadas à igualdade racial, o maior número de respostas (67,5%) informou que não se recorda de iniciativas ligadas ao tema. Como nos demais casos, “palestra” foi a iniciativa que mais recebeu respostas, somando 16,7%, ao passo que “evento” totalizou 9,3%, “campanha”, 4,5% e “curso” 1,3%. Somente 2 participantes (0,1%) afirmaram que nunca houve iniciativas sobre a matéria durante o período de trabalho dos(as) mesmos(as) e 0,6% apontaram outras iniciativas¹².

Iniciativas de igualdade racial - colaboradoras(es) respondentes



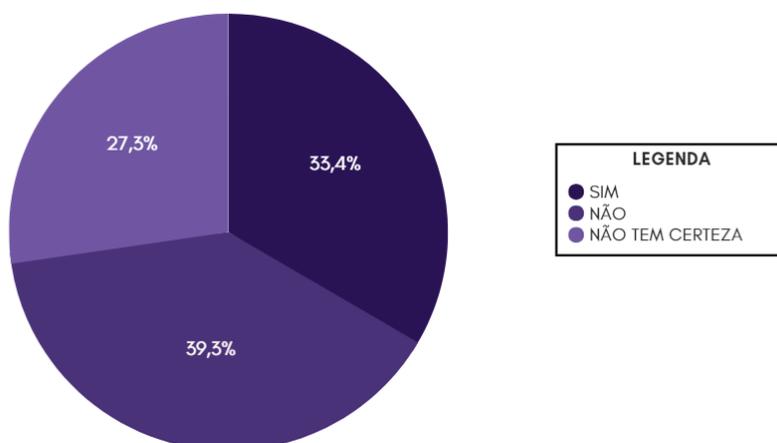
Especificamente quanto à etnia, 39,3% dos(as) colaboradores(as) respondentes consideram que não há equilíbrio e equidade étnica entre as

¹² Comissões; pouco tempo de trabalho; impossibilidade de participar.



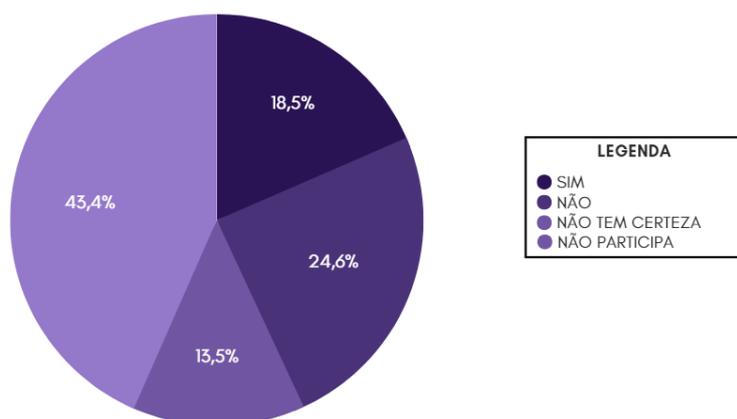
chefias da respectiva instituição, ao passo que 33,4% consideram que há e 27,3% não têm certeza.

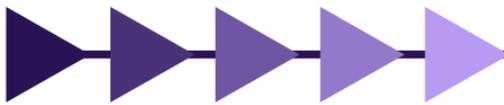
Equilíbrio étnico entre colaboradores(as) respondentes



No que se refere às diretorias das associações de classe, grande parte (43,4%) não participa das associações, 24,6% consideram que não há equilíbrio e equidade nas diretorias, 18,5% consideram que há e 13,5% não têm certeza.

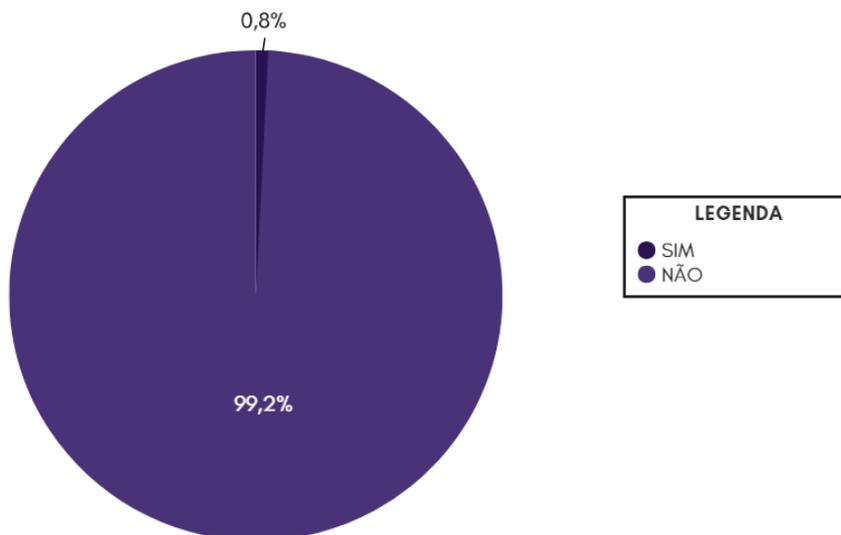
Equilíbrio étnico nas associações de classe entre colaboradores(as) respondentes





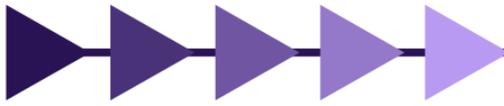
Quanto às chefias imediatas, 99,2% dos(as) colaboradores não tiveram chefia imediata indígena durante o tempo de trabalho na instituição, apenas 0,8% do total respondeu afirmativamente para essa questão.

Chefia indígena entre colaboradores(as) respondentes

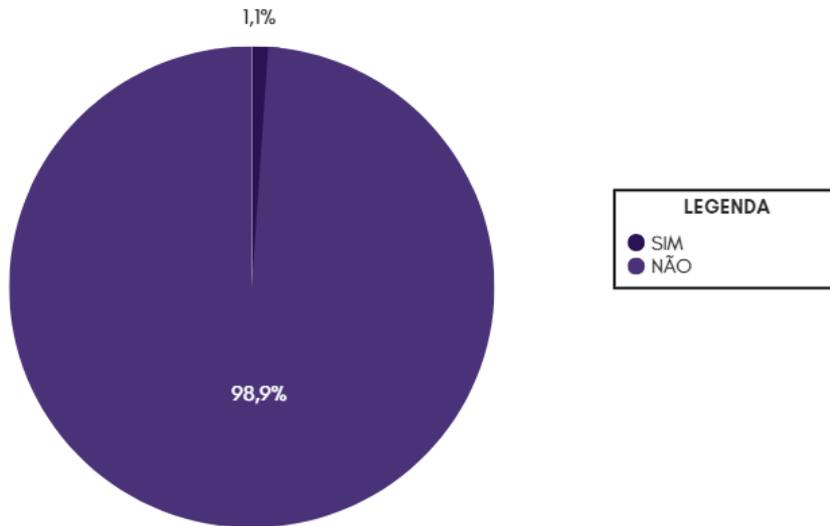


O mesmo ocorre tratando-se da chefia máxima do órgão, considerando que 98,9% nunca tiveram um(a) Procurador(a)Geral do Estado indígena, somente 1,1% já tiveram.



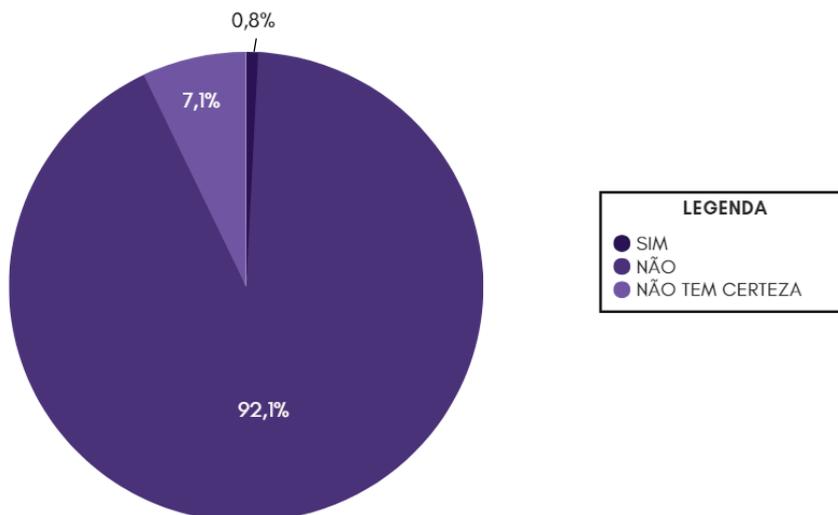


Procurador(a)-Geral indígena durante trabalho na PGE



Em relação à preterição para algum trabalho ou função por motivos étnicos, 92,1% dos participantes informaram não terem se sentindo preteridos, 7,1% não têm certeza e 0,8% respondeu que sim.

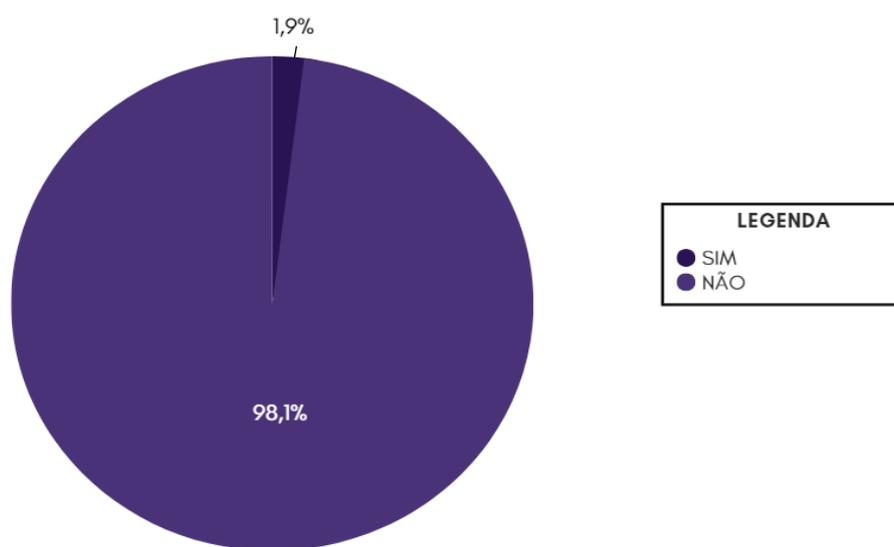
Percepção de preterição em razão da etnia entre colaboradores(as) respondentes





Verificou-se, quanto à discriminação por razões étnicas, que 98% dos(as) respondentes não terem se sentido discriminados por motivos étnicos, enquanto 1,9% já.

Discriminação étnica entre colaboradores(as) respondentes



Entre a parcela dos(as) colaboradores(as) que afirmaram já ter sofrido discriminações étnicas, 24 respondentes relataram como foram as experiências, das quais destaca-se:

“Tivemos um estagiário membro de uma comunidade indígena. Foi desligado pois era ‘preguiçoso’”

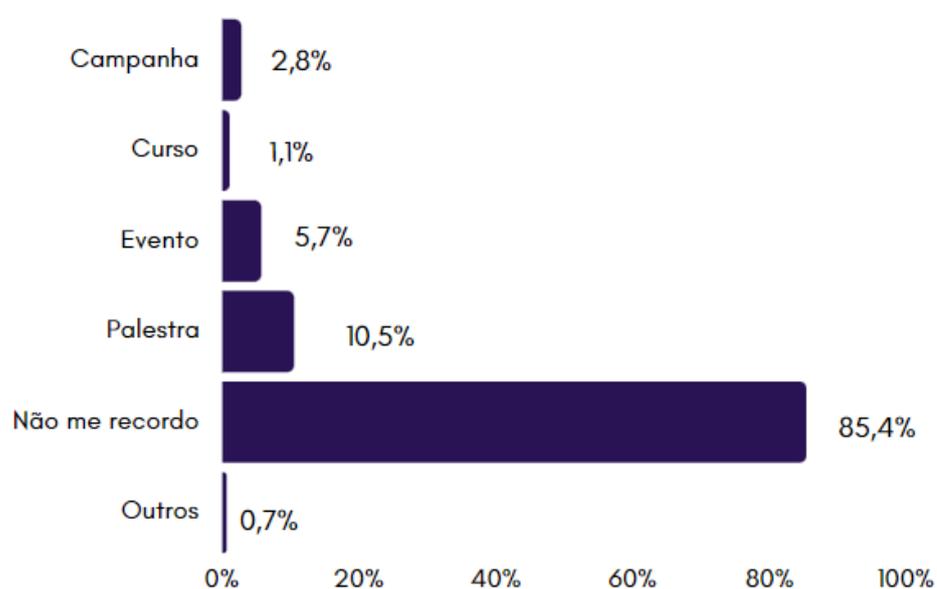
“Deboches ironias, fofocas e tratamento pouco cordial de alguns (residentes e servidores)”

“O fato de não podermos participar de absolutamente nada dentro da pge já é uma discriminação declarada”.



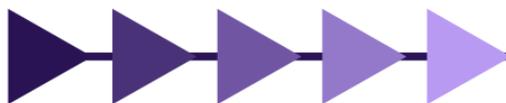
No tocante às iniciativas do órgão ligadas à igualdade étnica, expressiva maioria (80,6%) não se recorda de trabalhos relacionados à temática. “Palestra” foi a iniciativa mais presente nas respostas, compreendendo 9,9% do total, seguida por “evento” (5,3%), “campanha” (2,6%) e “curso” (1%). Apenas 2 respondentes (0,1%) disseram que nunca se realizou iniciativas sobre o assunto durante o tempo de trabalho na instituição e 0,5% relataram outras iniciativas¹³.

Iniciativas para igualdade étnica - colaboradoras(es) respondentes



¹³ Pouco tempo no trabalho.



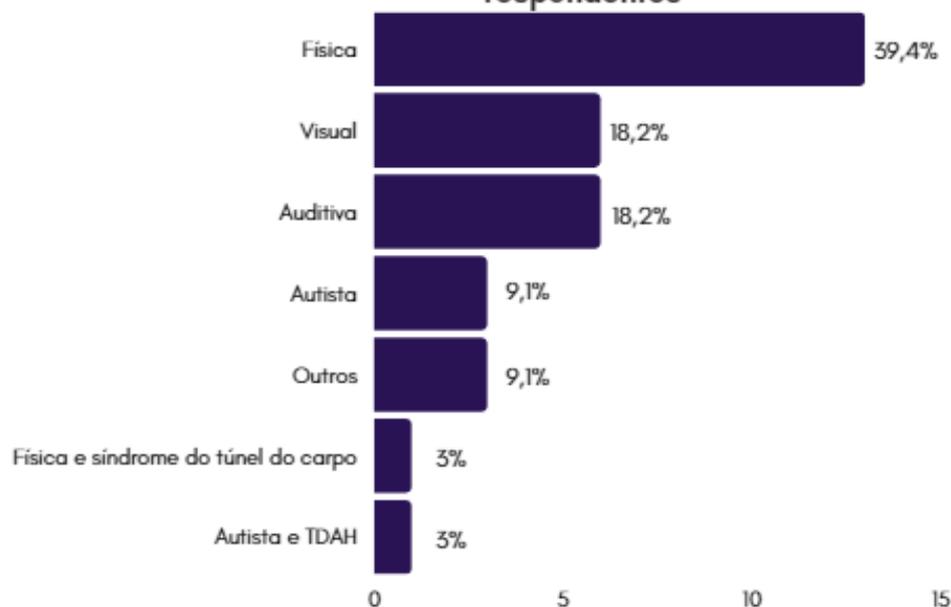


○ QUESTÕES DE CAPACITISMO

Entre os(as) colaboradores(as) respondentes, 33 respondentes são pessoas com deficiência, totalizando 2,2%.

Parte significativa (39,4%) dos(as) respondentes classificaram sua deficiência como física. Visual e auditiva receberam a mesma quantidade de respostas, totalizando 18,2% cada, enquanto 9,1% do total classificou como transtorno do espectro autista. Transtorno do espectro autista/transtorno do déficit de atenção com hiperatividade teve apenas 1 respondente, totalizando 3%, da mesma maneira que física/síndrome do túnel do carpo. 9,1% classificaram outras deficiências¹⁴.

Categorias das Pessoas com Deficiência (PcD) entre colaboradores(as) respondentes

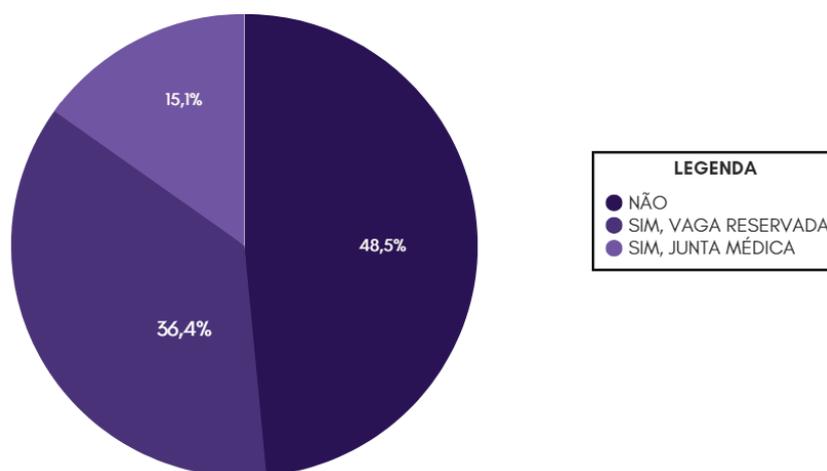


¹⁴ Síndrome de Sjögren, Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) e isenção de imposto de renda por causa de um câncer.



Aproximadamente metade dos(as) colaboradores(as) participantes (48,5%) não é reconhecida oficialmente pela instituição como pessoa com deficiência, 36,4% ingressaram no quadro de colaboradores da Advocacia Pública por vagas reservadas e 15,1% passaram por avaliação da junta médica.

Reconhecimento das Pessoas com Deficiência (PcD) entre colaboradores(as) respondentes



Quanto às adaptações tecnológicas necessárias para a execução das tarefas com autonomia e segurança no ambiente de trabalho, 25% afirmaram não ser necessárias adaptações, enquanto 12,5% cada informaram ser essencial a realização de adaptações no espaço físico-predial e configuração de monitor para pessoas com baixa acuidade visual ou monitor maior.

7,5% dos(as) respondentes declararam ser necessário intérprete e/ou tradutor de libras e sistemas acessíveis. Ainda, 5% cada afirmaram ser preciso





a adoção de scanner de mesa e utilização de software de voz e/ou leitor de tela. Outras adaptações¹⁵ totalizaram 22,5%.

Adaptações às Pessoas com Deficiência (PcD) entre colaboradores(as) respondentes



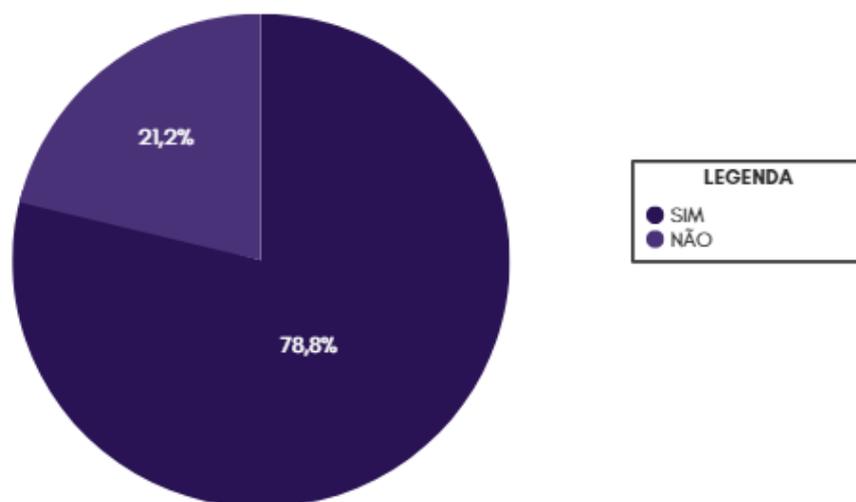
78,8% dos(as) colaboradores(as) afirmaram que a instituição fornece todas as adaptações necessárias para o exercício de suas tarefas e 21,2% disseram que não, para que isso ocorresse, seria preciso o fornecimento de cadeira e periféricos adaptados, *home office*, flexibilidade no controle do horário e *software* de voz.

¹⁵ Trabalhar com pernas erguidas; fones ou protetores de ouvido; *home office*; ausência de ambientes frios; cadeira adequada e apoio de pé.





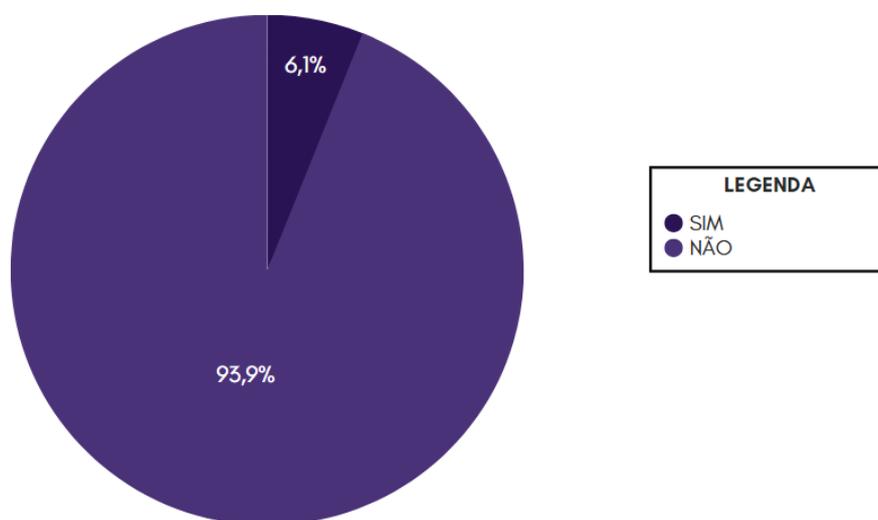
Fornecimento de adaptações necessárias às Pessoas com Deficiência (PcD) entre colaboradores(as) respondentes



93,9% dos(as) respondentes não enfrentam dificuldades de mobilidade devido às barreiras físicas presentes na edificação e 6,1% enfrentam dificuldades, as quais poderiam ser sanadas com a instalação de piso tátil e plataforma elevatória e fornecimento de vaga de estacionamento reservada.



Dificuldade com mobilidade das Pessoas com Deficiência (PcD) entre colaboradores(as) respondentes

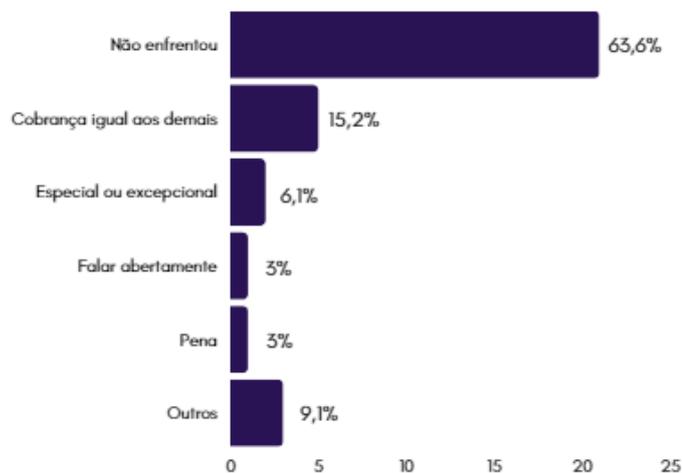


Quanto às barreiras atitudinais, 63,6% dos(as) colaboradores(as) que se autodeclararam como pessoas com deficiência afirmaram não as enfrentar. Todavia, 15,2% percebem cobrança por produtividade igual aos demais, desconsiderando as especificidades decorrentes da deficiência ou ritmo individual, 6,1% percebem que o(a) consideram “especial”, “excepcional” ou “extraordinário”, por superar uma deficiência ou fazer uma atividade corriqueira.

Percepção de que os colegas aparentam receio de falar abertamente sobre sua deficiência, a fim de evitar constrangimento e de que os colegas/chefia demonstram ter pena da condição ou o(a) tratam de maneira infantilizada tiveram 1 respondente cada, totalizando 3% individualmente.

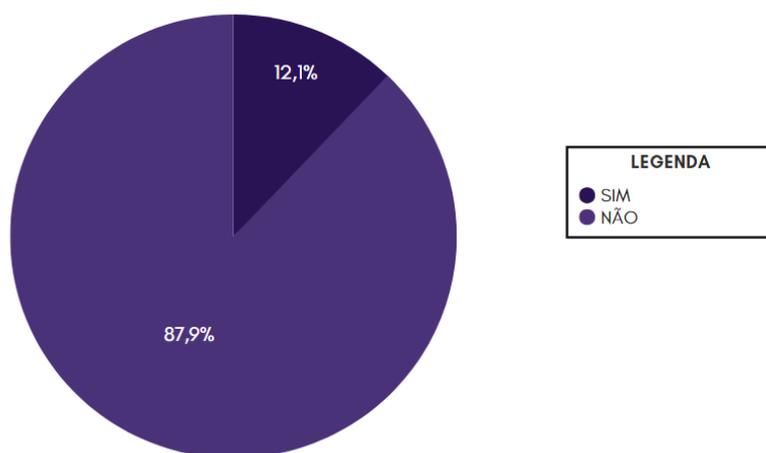


Barreiras atitudinais enfrentadas por Pessoas com Deficiência (PcD) entre colaboradores(as) respondentes



Positivamente, a maioria dos(as) colaboradores (87,9%) informou que não se sentiu discriminado(a) ou presenciou alguma discriminação em razão da deficiência, ao passo que 12,1% responderam afirmativamente a essa questão.

Discriminação contra Pessoas com Deficiência (PcD) entre colaboradores(as) respondentes



CONCLUSÃO





CONCLUSÃO

O presente diagnóstico tinha como o objetivo central apresentar um panorama geral sobre a diversidade e equidade na força de trabalho da Advocacia Pública Estadual brasileira.

Ao longo deste relatório, apresentamos dados que permitem a identificação de lacunas e desigualdades, incluindo a sub-representação de grupos sociais dentro dos quadros de pessoal, assim como a necessidade de eventual implantação de programas de treinamento e conscientização.

Trata-se, portanto, de base informacional relevante para políticas e estratégias de gestão, com desenvolvimento de políticas mais inclusivas e direcionadas para abordar questões específicas, como a promoção da igualdade de gênero em cargos de alta liderança, de letramento racial e de inclusão efetiva das pessoas portadoras de deficiências.

Para além dos resultados apresentados, há enorme margem para análises mais aprofundadas e direcionadas à realidade de cada uma das procuradorias participantes. Assim, acredita-se que os dados coletados são extremamente valiosos para que a direção superior de cada uma das instituições possa moldar suas ações futuras e prover ambientes de trabalho mais acolhedores, plurais e diversos para todos(as) os(as) procuradores(as), servidores(as) e colaboradores(as).

As informações também poderão ser utilizadas para monitoramento e avaliação contínua ao longo do tempo, permitindo que cada uma das PGE's afira o impacto de suas iniciativas presentes e futuras para promoção da diversidade e equidade.

Em suma, os dados e as informações desta pesquisa podem servir como um guia fundamental para moldar políticas e estratégias futuras que promovam a diversidade e a equidade nas Advocacias Públicas Estaduais brasileiras. Essas ações não apenas beneficiarão os(as) procuradores(as), servidores(as) e colaboradores(as), mas também podem fortalecer a imagem e o desempenho da instituição como um todo, eis que as Procuradorias fazem parte do Sistema de Justiça e exercem função essencial para formação da política pública, pacificação social e fortalecimento da democracia.

Por fim, a ausência ou insuficiência de dados também pode e deve ser analisada.

Parte da pesquisa tinha como foco obter informações dos respectivos Departamentos de Recursos Humanos para compreender questões de gênero e raça dentro das procuradorias, inclusive com relação à ocupação dos cargos de liderança, gestão e composição do Conselho Superior da carreira. As respostas apresentadas demonstraram que existe amplo espaço de aprimoramento dos registros internos e da captação destes dados pelas unidades de gestão de pessoas.

A construção de uma agenda propositiva de equidade e diversidade somente poderá ser efetivamente elaborada a partir de dados e informações confiáveis, que oportunizem métricas qualitativas e quantitativas de monitoramento, pois em dados robustos e comparáveis, a avaliação do impacto de políticas existentes e futuras, bem como a identificação de lacunas nas práticas atuais tornam-se desafiadoras, prejudicando a capacidade de formulação de soluções precisas e direcionadas.

A fragilidade resultante da inexistência de dados é agravada pela responsabilidade das instituições públicas de prestar contas à sociedade. Em conformidade com os princípios fundamentais da publicidade e transparência, a divulgação de informações precisas e abrangentes é vital para estabelecer uma relação de confiança com a comunidade. A carência de dados sobre gênero e raça

não apenas obscurece a visão da atual composição da Advocacia Pública, mas também compromete a capacidade de prestar contas de maneira eficaz.

Este trabalho, portanto, é um ponto de partida para reflexão e ação contínua no caminho em direção a um ambiente mais inclusivo e representativo. Espera-se que o presente relatório não apenas forneça dados e informações inéditas, mas marque o início de uma cultura organizacional dentro de cada uma das Procuradorias e do CONPEG que valorize e reconheça a necessidade de realizar novos levantamentos e pesquisas.

Somente através de uma coleta periódica e contínua que se aprimorará a qualidade dos dados, possibilitando o monitoramento ao longo do tempo e a implementação de estratégias eficazes para alcançar uma Advocacia Pública mais equitativa e diversificada.