

PERSPECTIVAS SOBRE A DIVERSIDADE E A EQUIDADE NA PGE/MS

Uma exposição dos dados levantados no âmbito do Diagnóstico de
Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito
Federal (2023)

Ana Carolina Ali Garcia

Procuradora-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul

Márcio André Batista de Arruda

Procurador-Geral Adjunto do Estado do Contencioso

Ivanildo Silva da Costa

Procurador-Geral Adjunto do Estado do Consultivo

Fabíola Marquetti Sanches Rahim

Corregedora-Geral da Procuradoria-Geral do Estado

Denis Cleiber Miyashiro Castilho

Corregedor-Geral Adjunto da Procuradoria-Geral do Estado

Mariana Andrade Vieira

Procuradora do Estado representante no Fórum Permanente de Equidade e Diversidade do CONPEG

Jordana Pereira Lopes Goulart

Procuradora do Estado representante suplente no Fórum Permanente de Equidade e Diversidade do CONPEG

Cristiane Müller Dantas

Coordenadora de Inteligência e Gestão Estratégica

Unidade de Inteligência e Estatística (equipe):

Frederico do Prado

Gestor Público

Ricardo Antonio Sampaio da Costa

Pesquisador do Laboratório de Inovação

Thislaynne Auxiliadora Pinto

Estagiária

Os temas, os textos e os dados abordados neste trabalho são baseados no que foi colhido no âmbito do Diagnóstico de Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal, organizado no âmbito do Fórum de Equidade e Diversidade do Colégio Nacional de Procuradores-Gerais dos Estados e do Distrito Federal, realizado em 2023, e refletem a perspectiva dos dados relativos à equidade e à diversidade no âmbito da Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul.

Mato Grosso do Sul. Procuradoria-Geral do Estado.

Uma exposição dos dados levantados no âmbito do Diagnóstico de Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal (2023). Campo Grande/MS, 2024.

Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul

Av. Desembargador José Nunes da Cunha, s/n., Parque dos Poderes Governador Pedro Pedrossian – Bloco IV -
Campo Grande - MS - 79031-310 - www.pge.ms.gov.br

SUMÁRIO

GLOSSÁRIO	01
INTRODUÇÃO	06
METODOLOGIA	09
Sobre o objetivo da pesquisa	10
Sobre o desenho da pesquisa efetuada	10
Sobre o formulário do <i>Google Forms</i>	10
Sobre amostra autorrelatada	11
Sobre a divulgação do formulário no âmbito da PGE/MS e do prazo de resposta	12
Sobre o gerenciamento dos dados	12
Do engajamento da PGE/MS	13
PROCURADORES(AS) DE ESTADO	15
Breves considerações sobre o cargo e atribuições	16
Engajamento	16
Perfil dos(as) respondentes	17
Questões de equidade de gênero e parentalidade	18
Questões de orientação sexual	24
Questões de raça/cor e etnia	26

Questões de capacitismo	30
SERVIDORES(AS) E DEMAIS COLABORADORES	32
Breves considerações sobre os(as) servidores(as) e colaboradores da PGE/MS	33
Perfil dos(as) respondentes	34
Questões de equidade de gênero e parentalidade	35
Questões de orientação sexual	41
Questões de raça/cor e etnia	43
Questões de capacitismo	46
CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Percentual de engajamento das Procuradorias participantes	14
Figura 2	Quantitativo de Procuradores do Estado respondentes	16
Figura 3	Faixa etária dos(as) Procuradores(as)	17
Figura 4	Escolaridade entre os(as) Procuradores(as)	18
Figura 5	Estado civil dos(as) Procuradores(as)	18
Figura 6	Gênero dos(as) Procuradores(as)	19
Figura 7	Equidade de gênero entre os(as) Procuradores(as)	19
Figura 8	Preterição em função de gênero entre os(as) Procuradores(as)	19
Figura 9	Discriminação de gênero pela chefia - Procuradores(as)	20
Figura 10	Parentalidade entre Procuradores	20
Figura 11	Número de filhos das Procuradoras respondentes	21
Figura 12	Número de filhos dos Procuradores respondentes	21
Figura 13	Experiência das Procuradoras durante a gravidez	22
Figura 14	Percepção das Procuradoras quanto à promoção de um ambiente adequado para a relação de trabalho/maternidade na PGE/MS	22
Figura 15	Sentimento de preterição profissional, devido à maternidade	22
Figura 16	Já recusou convites devido a compromissos maternos?	23
Figura 17	Já recusou convites devido a compromissos paternos?	23

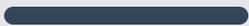
Figura 18	Iniciativas para equidade de gênero - Procuradores(as) respondentes	23
Figura 19	Orientação sexual dos(as) Procuradores(as) respondentes	24
Figura 20	O(a) Procurador(a) teve alguma Chefia imediata assumidamente LGBTQIA+?	24
Figura 21	O(a) Procurador(a) já se sentiu preterido em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero?	25
Figura 22	O(a) Procurador(a) já se sentiu discriminado em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero?	25
Figura 23	Iniciativas para pessoas LGBTQIA+ - Procuradores(as) respondentes	25
Figura 24	Qual é a sua cor/raça?	26
Figura 25	Há equidade/equilíbrio racial dentro da PGE/MS?	26
Figura 26	Há equidade/equilíbrio racial nas diretorias de associação de classe?	27
Figura 27	Já teve alguma chefia imediata negra?	27
Figura 28	Já se sentiu preterido(a) com base na cor/raça em funções e trabalhos?	27
Figura 29	Os(as) Procuradores(as) se sentiram discriminados(as) ou presenciaram alguma discriminação racial?	28
Figura 30	Iniciativas de igualdade racial - Procuradores(as) respondentes	28
Figura 31	Equilíbrio étnico	29
Figura 32	Equilíbrio étnico nas diretorias de sua associação de classe	29
Figura 33	O(a) Procurador(a) respondente já se sentiu discriminado(a) ou presenciou discriminação étnica na PGE/MS?	30
Figura 34	Iniciativas de igualdade étnica - Procuradores(as) respondentes	30

Figura 35	Faixa etária entre os(as) servidores(as) respondentes	34
Figura 36	Escolaridade entre os(as) servidores(as) respondentes	35
Figura 37	Estado civil dos(as) servidores(as) respondentes	35
Figura 38	Gênero dos(as) servidores(as) respondentes	35
Figura 39	Equidade de gênero entre os(as) servidores(as)	36
Figura 40	Experiência de preterição de gênero entre os(as) servidores(as) respondentes	36
Figura 41	Discriminação de gênero pela chefia entre servidores(as) respondentes	36
Figura 42	Parentalidade dos(as) servidores(as) respondentes	37
Figura 43	Número de filho(s) das servidoras respondentes	37
Figura 44	Número de filho(s) dos servidores respondentes	38
Figura 45	Experiência das servidoras na PGE/MS durante a gravidez	38
Figura 46	Percepção das servidoras quanto à promoção de um ambiente adequado para a relação de trabalho/maternidade na PGE/MS	38
Figura 47	Sentimento de preterição profissional, devido à maternidade	39
Figura 48	Sentimento de preterição profissional, devido à paternidade	39
Figura 49	Já recusou convite devido a compromissos maternos?	40
Figura 50	Já recusou convite devido a compromissos paternos?	40
Figura 51	Iniciativas para equidade de gênero - servidores(as) respondentes	40

Figura 52	Orientação sexual dos(as) servidores(as) respondentes	41
Figura 53	O(a) servidor(a) já teve alguma Chefia imediata assumidamente LGBTQIA+?	41
Figura 54	O servidor(a) já se sentiu preterido em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero?	42
Figura 55	O(a) servidor(a) respondente se sentiu discriminado em razão da orientação sexual ou identidade de gênero na PGE/MS?	42
Figura 56	Iniciativas voltadas para temática LGBTQIA+ - servidores(as) respondentes	42
Figura 57	Qual a sua cor/raça?	43
Figura 58	Os(as) servidores(as) respondentes consideram que há equilíbrio étnico dentro da PGE/MS?	43
Figura 59	Os(as) servidores(as) respondentes já tiveram alguma Chefia imediata negra?	44
Figura 60	Os(as) servidores(as) respondentes se sentiram preteridos(as) com base na cor/raça em funções e trabalhos na PGE/MS?	44
Figura 61	Os(as) servidores(as) respondentes se sentiram discriminados(as) ou presenciaram alguma discriminação racial na PGE/MS?	44
Figura 62	Iniciativas de igualdade racial - servidores(as) respondentes	45
Figura 63	Os(as) servidores(as) respondentes consideram que há equilíbrio étnico dentro da PGE/MS?	45
Figura 64	Os(as) servidores(as) respondentes já se sentiram discriminados(as) ou presenciaram discriminação étnica na PGE/MS?	46
Figura 65	Iniciativas de igualdade étnica - servidores(as) respondentes	46

Figura 66	A PGE/MS fornece as adaptações necessárias ao exercício de suas tarefas?	47
Figura 67	O(a) servidor(a) enfrenta dificuldades devido a barreiras físicas na instituição?	47
Figura 68	O(a) servidor(a) já se sentiu discriminado por deficiência?	47

GLOSSÁRIO



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 de 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 ao 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 modelos de 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, às responsabilidades e às 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.

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

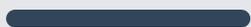
SECRETARIA EXECUTIVA: unidade de assessoramento técnico especializado do Fórum, cujas atividades compreendem a prestação de apoio administrativo e operacional, bem como a elaboração de relatórios, planos de ação e análises técnicas.

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



INTRODUÇÃO

Nos termos do art. 144 da Constituição do Estado de Mato Grosso do Sul, a Procuradoria-Geral do Estado (PGE/MS) é instituição essencial à Administração Pública estadual, que representa em caráter exclusivo o Estado, judicial e extrajudicialmente, cabendo-lhe a defesa de seus direitos e interesses na área judicial e administrativa, as atividades de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo.

A missão da PGE/MS é representar o Estado na defesa do interesse público com foco na legalidade, eficiência e probidade dos atos administrativos para viabilizar a implementação das políticas públicas em benefício da sociedade.

Como parte do Sistema de Justiça, as Advocacias Públicas realizam e concretizam os 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.

Diversos estudos e pesquisas 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.

Diante disso, o Colégio Nacional de Procuradores-Gerais dos Estados e do 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 à equidade de gênero e raça dentro da Advocacia Pública Estadual brasileira. Assim, deu início à conjunção de esforços para formação do Fórum Permanente de Equidade e Diversidade, 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 compartilharem boas práticas relativas às questões de gênero e raça em suas instituições, identificando a necessidade de realizarem um diagnóstico institucional inédito da força de trabalho de toda a Advocacia Pública estadual e distrital brasileira, no qual seria capaz de ofertar dados e indicadores para construção de uma agenda promotora da diversidade.

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.

Como resultado, o Relatório Final denominado "DIAGNÓSTICO DE DIVERSIDADE NAS PROCURADORIAS-GERAIS DOS ESTADOS E DO DISTRITO FEDERAL" foi divulgado em 29 de novembro de 2023 e representou um esforço abrangente para compreender as posições de diversidade e de equidade dentro das Procuradorias-Gerais dos Estados brasileiros e do Distrito Federal. Por ele, 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.

Paralelo a isso, o presente Relatório apresentará os resultados obtidos exclusivamente no âmbito da PGE/MS, na pretensão de externar um diagnóstico institucional.

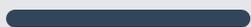
Foram 201 (duzentas e uma) respostas advindas do pessoal da PGE/MS, com engajamento de 52% (cinqüenta e dois por cento) do quadro de pessoal informado pelo setor de Recursos Humanos em julho de 2023.

Em que pese a pesquisa não ter alcançado a totalidade da força de trabalho da instituição, a participação da PGE/MS atingiu destaque nacional e os dados contidos neste relatório são relevantes e têm o potencial de qualificar os próximos diálogos e ações no âmbito da instituição.

Este relatório está organizado em 4 capítulos, 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) e outro para os(as) servidores(as) e demais colaboradores(as). O último capítulo é reservado à conclusão e às recomendações finais.

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 PGE/MS.

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

• SOBRE O OBJETIVO DA PESQUISA

Realizar um diagnóstico da força de trabalho da PGE/MS com foco na identificação de questões relacionadas à diversidade e à 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), terceirizados(as) e demais vínculos empregatícios. A pesquisa incluiu questionamentos relativos a gênero, cor/raça, etnia, parentalidade, orientação sexual e capacitismo.

• SOBRE O DESENHO DA PESQUISA EFETUADA

O desenho da pesquisa foi idealizado pelo Fórum Permanente de Equidade e Diversidade do CONPEG para que fosse realizada de maneira concomitante em todas as Procuradorias do Brasil.

Pela sensibilidade da temática, 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. Para tanto, optou-se pelo preenchimento voluntário de 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”), de modo que todos(as) os(as) participantes foram informados(as) acerca do sigilo e da proteção à privacidade dos dados compartilhados com o preenchimento do formulário, não havendo captura do e-mail utilizado.

• SOBRE O FORMULÁRIO DO GOOGLE FORMS

O formulário do *Google Forms* foi elaborado pelos(as) Procuradores(as)-representantes e pela Secretaria Executiva do Fórum Permanente de Equidade e Diversidade do CONPEG ao longo das reuniões periódicas do grupo.

Foi 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.

A preocupação com o sigilo também foi considerada na escolha da ferramenta utilizada, uma vez que o *Google Forms* 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.

Oportuno destacar que a realização de pesquisas e/ou de diagnósticos por intermédio de plataforma digital própria, especificamente desenvolvida para o objetivo proposto, demandava uso de recursos financeiros que o Fórum Permanente de Equidade e Diversidade não dispunha à época da realização da pesquisa, o que impôs a necessidade de os(as) membros(as) buscarem soluções criativas e que não implicassem quaisquer custos financeiros.

• SOBRE AMOSTRA AUTORRELATADA

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) da PGE/MS 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 de gargalos, tendências, desafios e oportunidades em relação à equidade e à diversidade em todas as instituições participantes.

• SOBRE A DIVULGAÇÃO DO FORMULÁRIO NO ÂMBITO DA PGE/MS E DO PRAZO DE RESPOSTA

Quanto à divulgação da pesquisa no âmbito interno da instituição, a Procuradora-representante da PGE/MS no Fórum Permanente de Equidade e Diversidade foi apoiada e auxiliada pela direção superior da Procuradoria e pela Coordenadoria de Inteligência e Gestão Estratégica (CIGE). Em conjunto, os atores envolvidos decidiram se valer das seguintes estratégias de divulgação interna:

- i) envio, no dia 01/08/2023, de Comunicação Interna para todos os Procuradores do Estado e setores da PGE/MS;
- ii) *pop-up* na intranet da instituição;
- iii) “link” fixo para acesso ao formulário na intranet da instituição durante todo o período de aplicação do formulário;
- iv) publicações informando acerca da realização da pesquisa no *Instagram* da PGE/MS; e
- v) envio de mensagens em grupos de Procuradores e servidores no aplicativo de troca de mensagens “*whatsapp*”.

Como o formulário foi aplicado de maneira concomitante em todas as Procuradorias do Brasil, o prazo para colheita de respostas foi deliberado no âmbito do Fórum Permanente de Equidade e Diversidade. A abertura do formulário para respostas ocorreu no dia 1º de agosto de 2023, com encerramento inicialmente previsto para o dia 31 do mesmo mês. Houve prorrogação do prazo até o dia 15 de setembro de 2023.

• SOBRE O GERENCIAMENTO DOS DADOS

As respostas do formulário do *Google Forms* são automaticamente organizadas e planilhadas em tabela do *Google Sheets*, com possibilidade de extração para tabela *Excel*.

Após o lançamento do Relatório Final denominado "DIAGNÓSTICO DE DIVERSIDADE NAS PROCURADORIAS-GERAIS DOS ESTADOS E DO DISTRITO FEDERAL", de abrangência nacional, o Fórum Permanente de Equidade e Diversidade encaminhou para cada uma das Procuradorias participantes tabela *Excel* com seus dados respectivos, devidamente anonimizados.

No presente Relatório, 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)” e, em seguida, dos “servidores(as)-públicos(as)” e demais “colaboradores(as)”.

Em cada um dos capítulos, os dados obtidos nas respostas às perguntas objetivas foram expostos em subcapítulos temáticos, explorando temas como “gênero e parentalidade”, “raça e etnia”, “orientação sexual” e “capacitismo”.

Os resultados foram representados em gráficos nos formatos “pizza” e “barra” para tornar a leitura simples e atraente, com clara identificação das proporcionalidades. Destaca-se que as respostas às questões dissertativas foram excluídas da exposição, restringindo-se o presente relatório ao fornecimento de dados quantitativos.

Para tanto, a equipe da Unidade de Inteligência e Estatística da PGE/MS, pertencente à Coordenadoria de Inteligência e Gestão Estratégica (CIGE), utilizou o *Microsoft Excel* para o tratamento dos dados e o *Canva* para a criação dos gráficos. A escolha dessa plataforma de design gráfico 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.

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.

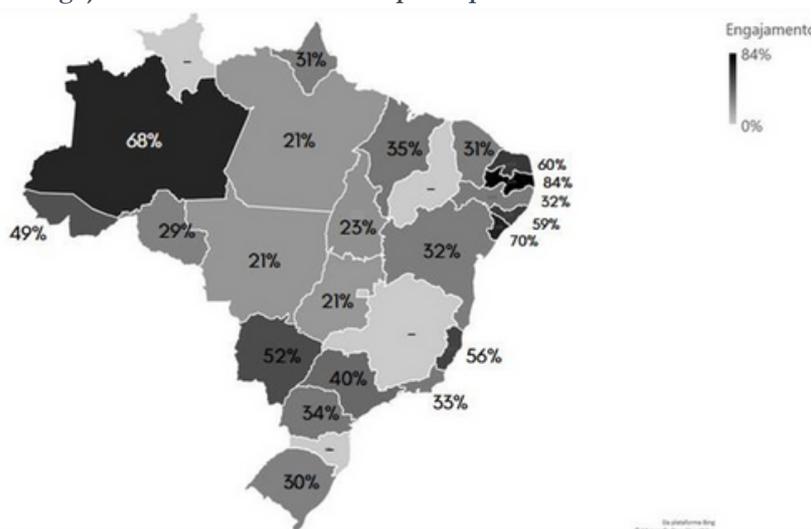
• DO ENGAJAMENTO DA PGE/MS

O formulário de diagnóstico de diversidade e de equidade foi voluntariamente preenchido por 201 (duzentos e um) profissionais atuantes da PGE/MS, totalizando o percentual de 52% do total do quadro de pessoal estimado em julho de 2023 pela Diretoria de Administração de Pessoal (DAP) da PGE/MS.

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(as) e demais colaboradores atuantes nestas instituições.

O mapa do Brasil a seguir 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.

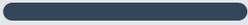
Figura 1 - Percentual de engajamento das Procuradorias participantes



Fonte: CONPEG, Colégio Nacional de Procuradores-Gerais dos Estados e do Distrito Federal, 2023.

Em que pese a pesquisa tenha atingido um pouco mais da metade do pessoal ativo da PGE/MS, conforme se verifica acima, a participação da instituição atingiu percentual de destaque dentro do cenário nacional.

PROCURADORES(AS) DE ESTADO



PROCURADORES(AS) DE ESTADO

• BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O CARGO E ATRIBUIÇÕES

Conforme exposto na metodologia, o presente capítulo trata apenas das respostas obtidas no grupo de Procuradores(as), visto que compartilha dos mesmos direitos, deveres e prerrogativas, bem como de nível salarial e atribuições funcionais similares.

Saliente-se que o ingresso nos cargos iniciais da carreira de Procurador do Estado se dá mediante concurso público de provas e títulos e, dentre os requisitos para ingresso na carreira, há exigência de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil.

Assim, reúnem-se 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.

• ENGAJAMENTO

No âmbito da PGE/MS, o formulário recebeu 55 respostas de Procuradores(as), correspondendo a 53% do total de 103 Procuradores(as) ativos(as) à época da pesquisa.

A análise proporcional dos(as) Procuradores(as) respondentes em cada uma das unidades federativas em relação ao correspondente quadro de Procuradores(as) ativos(as) revelou que a PGE/MS atingiu percentual superior à média nacional de participação, calculada em aproximadamente 42%.

Figura 2 - 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%

(continua)

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%

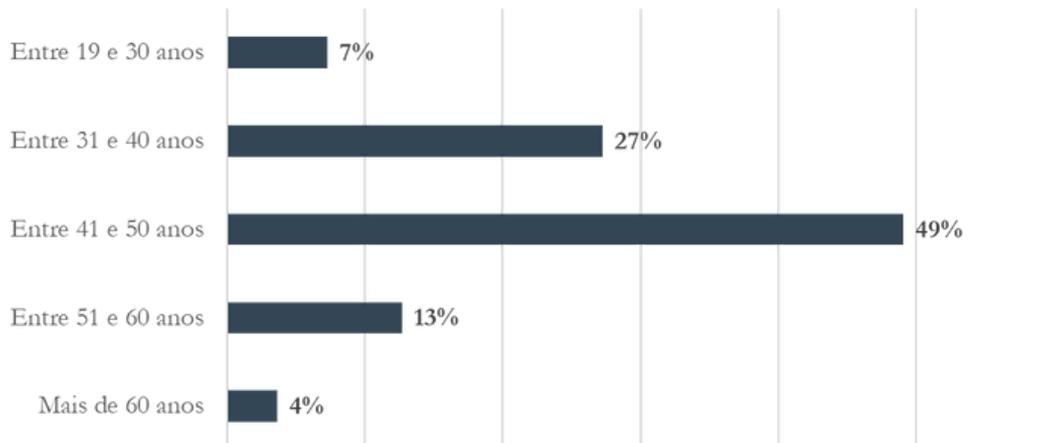
Fonte: CONPEG, Colégio Nacional de Procuradores-Gerais dos Estados e do Distrito Federal, 2023.

• PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES

• Faixa etária:

Aproximadamente 7% dos Procuradores(as) respondentes possuem entre 19 e 30 anos de idade, enquanto 27% possuem entre 31 e 40 anos. Já os que responderam ter entre 41 e 50 anos somam 49%. Entre 51 e 60 anos, apenas 13%. Acima de 60 anos somente 4% dos(as) respondentes.

Figura 3 - Faixa etária dos(as) Procuradores(as)

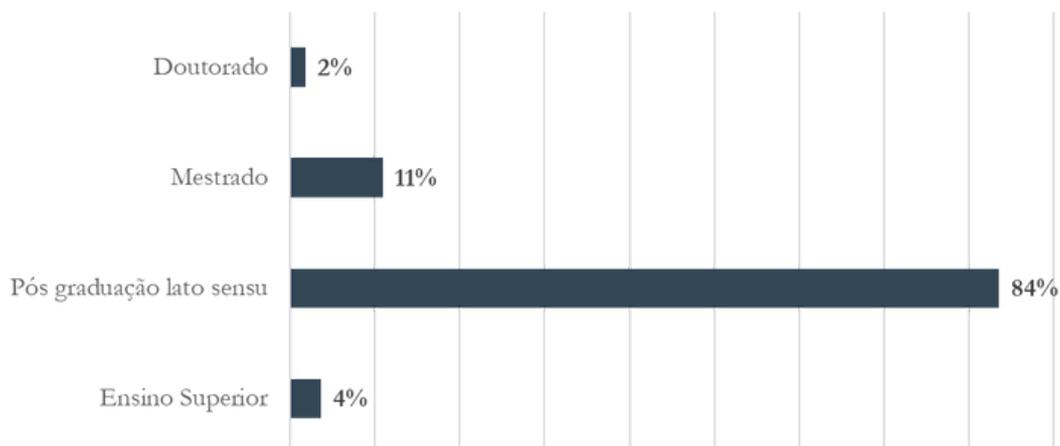


Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

• Formação/Escolaridade:

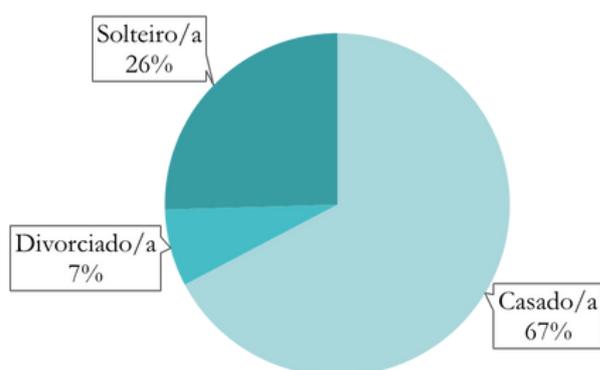
Tendo em vista que o cargo de Procurador(a) do Estado exige o nível superior como requisito para ingresso na carreira, observou-se que a maior parte dos(as) Procuradores(as) respondentes possui formação suplementar à graduação. Nesse sentido, dos Procuradores(as) respondentes, 84% declararam possuir pós-graduação *latu sensu*, outros 11% declararam possuir mestrado e 2% declararam possuir doutorado.

Figura 4 - Escolaridade entre os(as) Procuradores(as)



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 5 - Estado civil dos(as) Procuradores(as)



Estado Civil: 67% dos Procuradores(as) respondentes declaram-se casados, 26% solteiros e 7% divorciados.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

• 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.

A análise do perfil dos(as) integrantes da PGE/MS demonstra que a carreira de Procuradores do Estado é formada majoritariamente por homens cisgêneros, os quais representam 56% do total de 55 respondentes. Na sequência, encontram-se as mulheres cisgêneros com um total de 44%.

Figura 6 - Gênero dos(as) Procuradores(as)



Homem cisgênero



Mulher cisgênera

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

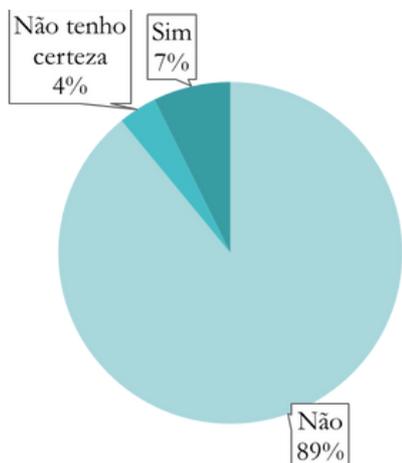
Figura 7 - Equidade de gênero entre os(as) Procuradores(as)



Os(as) Procuradores(as) respondentes também foram questionados(as) a respeito da percepção individual sobre equidade de gênero na PGE/MS, constatando-se um percentual de 82% de respondentes que afirmaram existir equidade/equilíbrio de gênero na PGE/MS e 11% de afirmaram “não terem certeza”.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 8 - Preterição em função de gênero entre os(as) Procuradores(as)

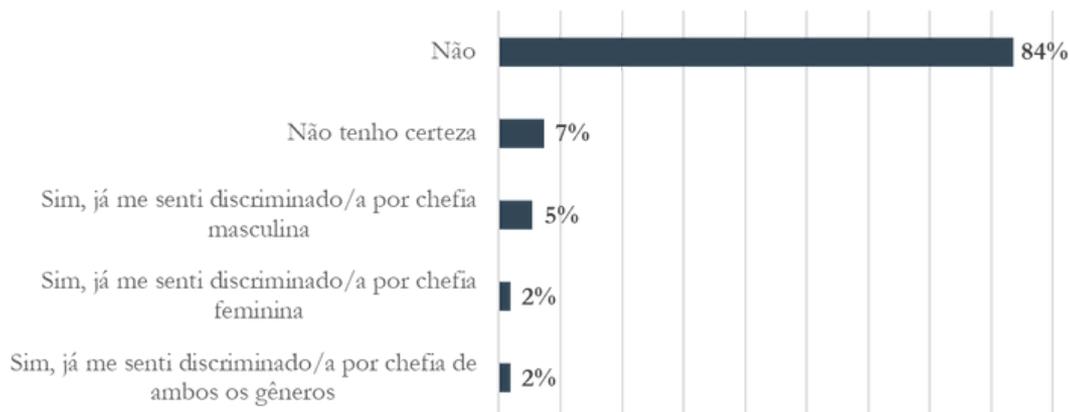


Com relação à pergunta sobre possível vivência pessoal de preterição profissional em razão do gênero, 89% dos(as) Procuradores(as) responderam que nunca se sentiram preteridos(as) para exercício de função ou trabalho, sendo que 7% responderam “sim” e 4% “não tenho certeza”.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

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 84%, e 7% disseram não ter certeza. Para os(as) respondentes que se sentiram discriminados(as) por chefias, 5% afirmaram que a chefia era masculina, 2% por chefia feminina e 2% por ambos os gêneros.

Figura 9 - Discriminação de gênero pela chefia - Procuradores(as)

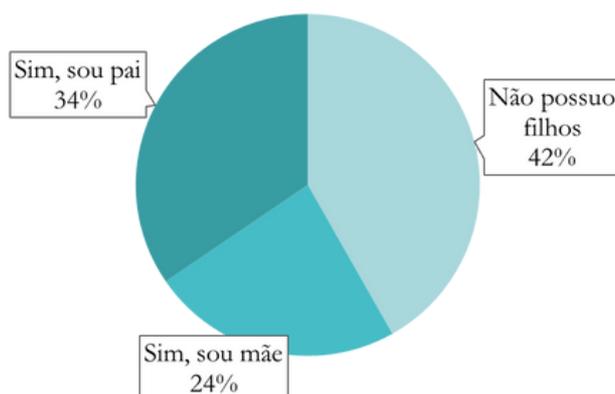


Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

As questões relativas à parentalidade corroboram 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 PGE/MS, o gozo da licença-maternidade e paternidade e as dificuldades de conciliação entre a necessidade de cuidado de filhos e as oportunidades profissionais.

Dos respondentes, aproximadamente 42%, de ambos os gêneros, não possuem filhos, 34% são pais e 24% são mães.

Figura 10 - Parentalidade entre Procuradores

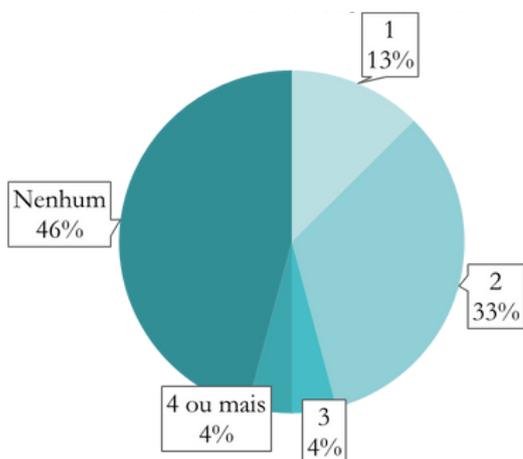


Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

O formulário também perguntou o número de filhos de cada uma das Procuradoras e dos Procuradores respondentes.



Figura 11 - Número de filhos das Procuradoras respondentes



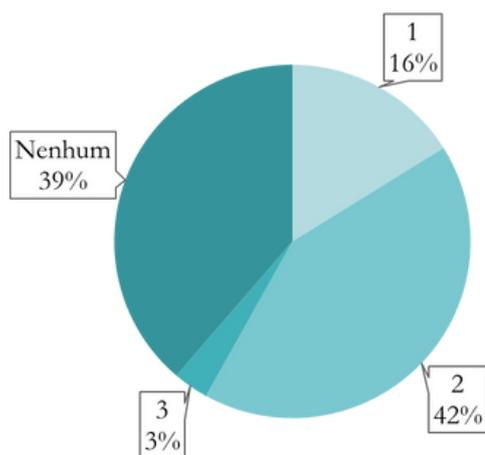
O formulário também perguntou o número de filhos de cada uma das Procuradoras e Procuradores respondentes.

Dentre as Procuradoras (gênero feminino) que responderam ao formulário, 46% declararam não ter nenhum filho e 54% declararam ter filhos. Dentre estas que declararam ter filhos, 13% têm 01 filho, 33% têm 02 filhos, 4% têm 03 filhos e 4% têm 04 ou mais filhos.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.



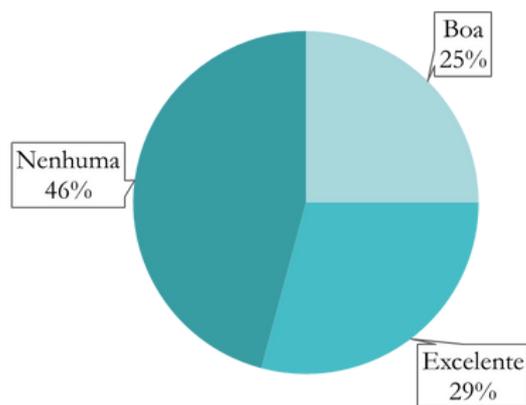
Figura 12 - Número de filhos dos Procuradores respondentes



Dentre os Procuradores (gênero masculino) que responderam ao formulário, 39% declararam não ter nenhum filho e 61% declararam ter filhos. Dentre estes que declararam ter filhos, 16% têm 01 filho, 42% têm 02 filhos e 3% têm 03 filhos.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

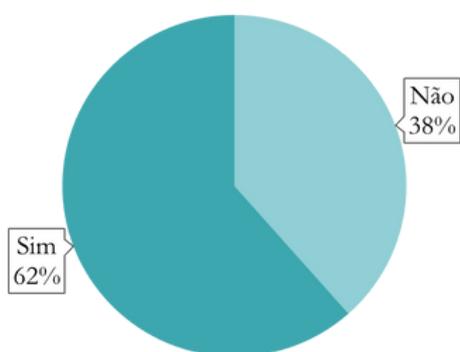
Figura 13 - Experiência das Procuradoras durante a gravidez



Dentre as Procuradoras (gênero feminino) que responderam ao formulário sobre a experiência durante a gravidez na PGE/MS, 46% declaram não ter vivenciado essa experiência, 29% declararam ter sido excelente e 25% declararam ter sido boa.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

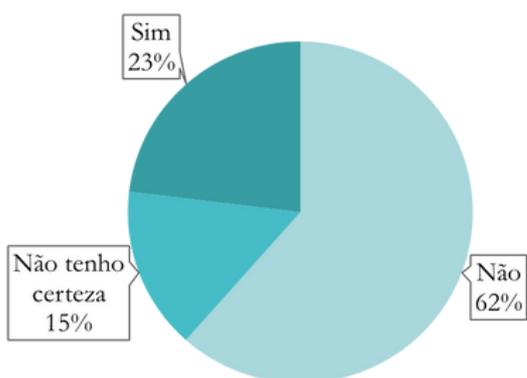
Figura 14 - Percepção das Procuradoras quanto à promoção de um ambiente adequado para a relação de trabalho/maternidade na PGE/MS



Com relação à pergunta que questionava a adequação física do ambiente da PGE/MS para o exercício da maternidade, 62% (resposta “sim”) das Procuradoras respondentes afirmaram que o ambiente é adequado, enquanto 38% discordaram (resposta “não”).

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 15 - Sentimento de preterição profissional, devido à maternidade

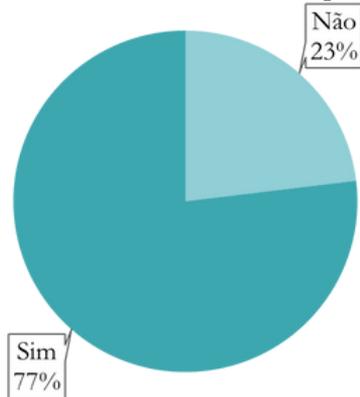


Para concluir o mapeamento sobre a experiência dos(as) Procuradores(as) pais e mães nas respectivas Procuradorias, o formulário também questionou a percepção dos(as) respondentes acerca de possível preterição profissional em razão da maternidade/paternidade.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Embora a maioria dos(as) respondentes, tanto mães quanto pais, não tenham se sentido preteridos(as) para função ou trabalho em razão da parentalidade (62% e 100%, respectivamente), 23% das Procuradoras-mães afirmaram terem se sentido preterida, enquanto nenhum dos Procuradores-pais entenderam terem sido preteridos profissionalmente por tal motivo.

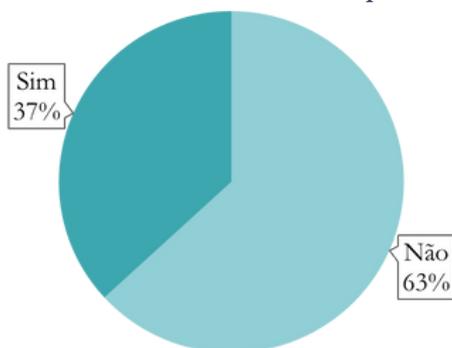
Figura 16 - Já recusou convites devido a compromissos maternos?



Finalmente, a pesquisa constatou que, entre os(as) respondentes, as Procuradoras-mães negam mais convites profissionais em razão da necessidade de cuidado dos filhos, correspondendo ao percentual de 77%.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 17 - Já recusou convites devido a compromissos paternos?



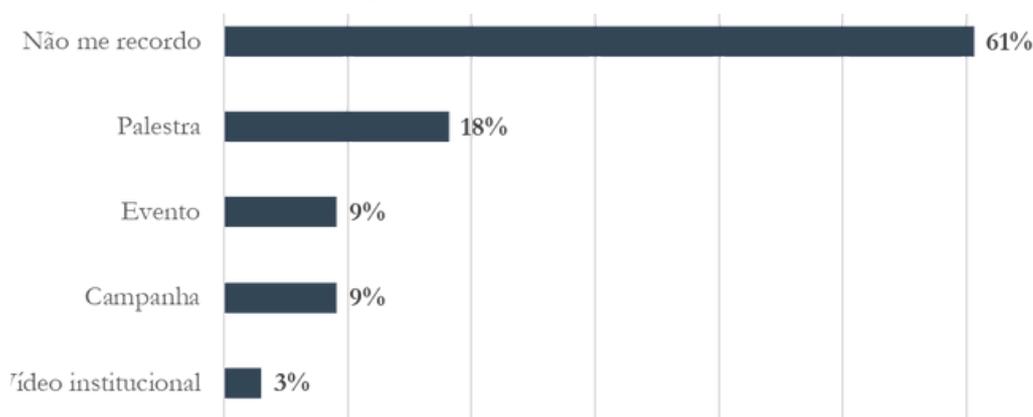
Entre Procuradores-pais, o percentual que afirmou já ter negado algum convite profissional cai para 37%.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

A respeito das iniciativas da instituição voltadas para a temática da equidade de gênero, a maioria dos(as) Procuradores(as), isto é, 61%, não se recorda de iniciativas sobre o tema.

Entre as iniciativas, “palestra” foi a que apareceu em maior número, totalizando 18%, seguida por “evento” (9%) e “campanha” (9%). Ademais, 1% informou outras iniciativas como vídeos institucionais entre outros.

Figura 18 - Iniciativas para equidade de gênero - Procuradores(as) respondentes



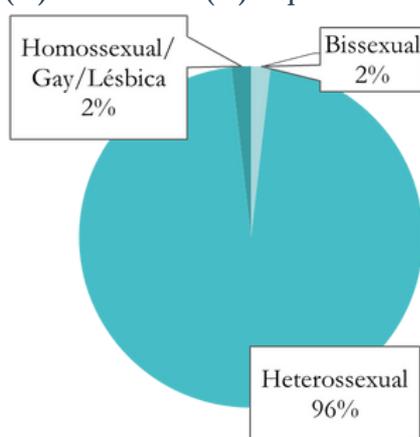
Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

• QUESTÕES DE ORIENTAÇÃO SEXUAL

O formulário *Google Forms* compreendeu perguntas que pretendiam mapear não apenas o tamanho do público que se declara “LGBTQIA+”, como também identificar o quanto a PGE/MS é inclusiva para que os profissionais nela atuantes possam vivenciar suas orientações sexuais e suas identidades de gênero sem retaliações ou situações vexatórias.

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

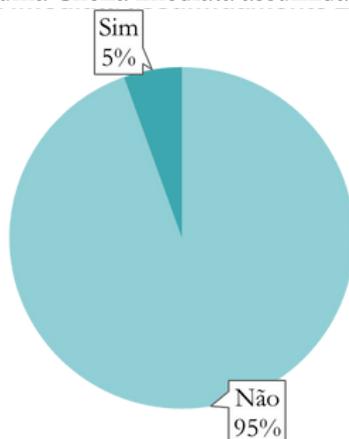
Figura 19 - Orientação sexual dos(as) Procuradores(as) respondentes



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Durante o período de trabalho na PGE/MS, 5% dos(as) respondentes afirmaram que já tiveram uma chefia imediata assumidamente LGBTQIA+, enquanto 95% não.

Figura 20 - O(a) Procurador(a) teve alguma Chefia imediata assumidamente LGBTQIA+?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

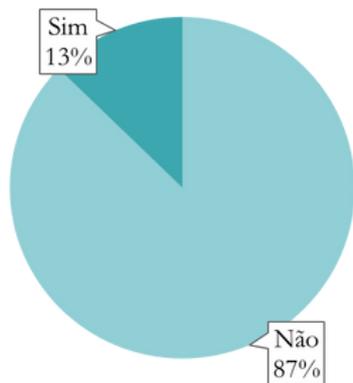
Figura 21 - O(a) Procurador(a) já se sentiu preterido em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero?



98% dos(as) Procuradores(as) respondentes relataram que não se sentiram preteridos em razão da sua orientação sexual e/ou identidade de gênero, enquanto 2% disseram não ter certeza.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 22 - O(a) Procurador(a) já se sentiu discriminado em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero?

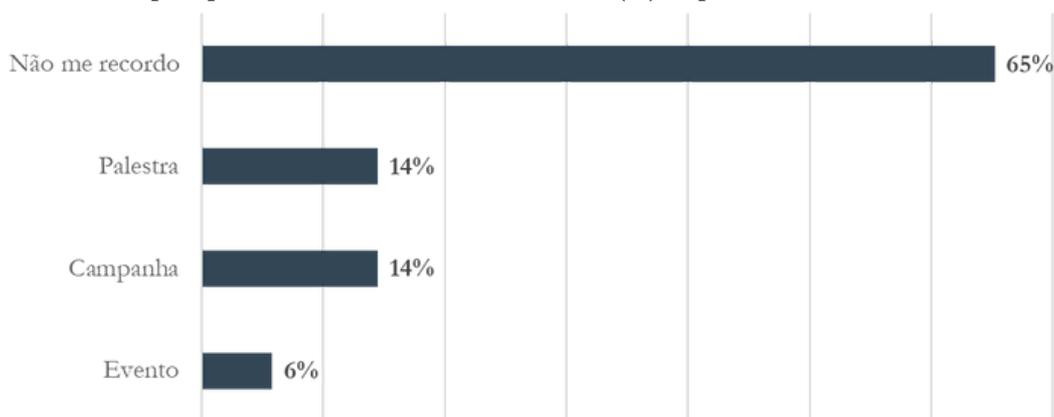


87% dos(as) respondentes informaram que não se sentiram discriminados por causa de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero, enquanto 13% afirmaram que já se sentiram discriminados na PGE/MS.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Por fim, acerca das iniciativas da instituição voltadas para a temática da orientação sexual, 65% Procuradores não se recordam da ocorrência de nenhuma. Dos que relataram alguma iniciativa, os tipos mais comuns foram palestras e campanhas (14%); apenas 6% citaram cursos.

Figura 23 - Iniciativas para pessoas LGBTQIA+ - Procuradores(as) respondentes



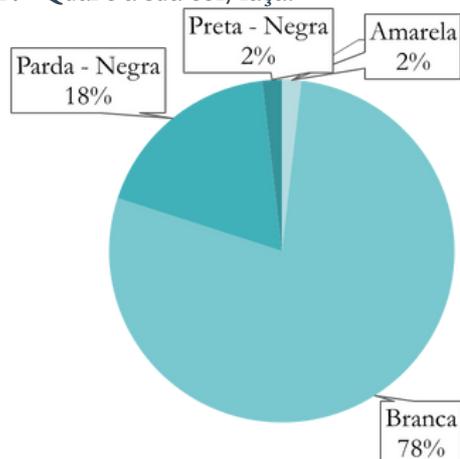
Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

• QUESTÕES DE RAÇA/COR E ETNIA

Como já informado, o referido formulário continha seção específica para tratar das questões de raça e de etnia dentro da PGE/MS. 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 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.

Figura 24 - Qual é a sua cor/raça?

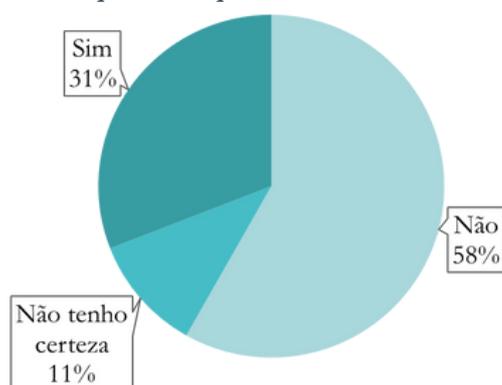


Pois bem, a maior parte dos(as) Procuradores(as) respondentes autodeclara-se branca, totalizando 78% do total de respondentes. Na sequência, há 18% que se declaram pardos, 2% pretos e 2% amarelos.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Segundo dados do PNAD [1], 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 PGE/MS.

Figura 25 - Há equidade/equilíbrio racial dentro da PGE/MS?

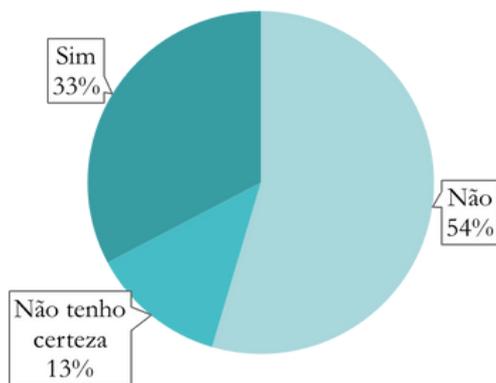


Questionados sobre o equilíbrio racial na Procuradoria, 58% dos(as) respondentes acreditam que não existe equidade, em contraposição aos 31% que afirmaram existir tal equilíbrio e 11% não têm certeza.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

[1] 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).

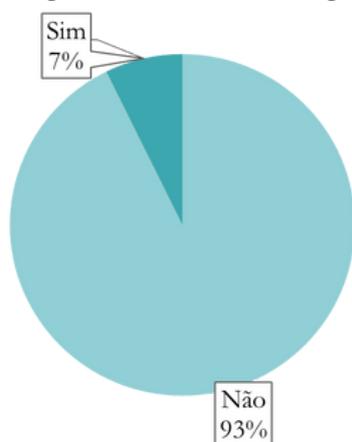
Figura 26 - Há equidade/equilíbrio racial nas diretorias de associação de classe?



Os percentuais sobre a percepção de equidade racial nas associações de classe são similares. Enquanto 54% acreditam não existir equilíbrio, 33% responderam existir e 13% não ter certeza.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 27 - Já teve alguma chefia imediata negra?

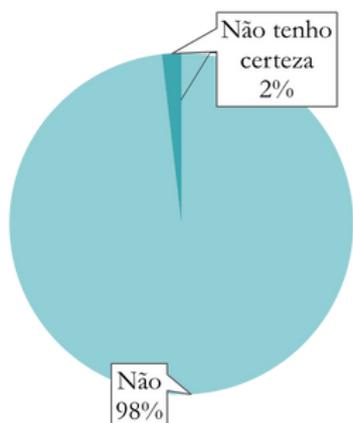


No mais, 93% dos(as) respondentes afirmaram que não possuíram chefia imediata negra durante seu período de trabalho no órgão e 7% já tiveram.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

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.

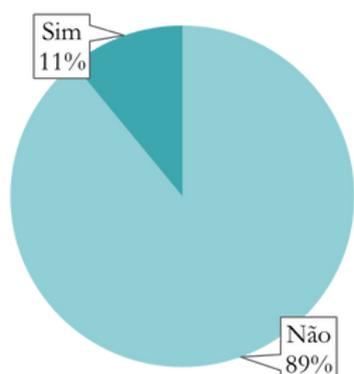
Figura 28 - Já se sentiu preterido(a) com base na cor/raça em funções e trabalhos?



A grande maioria dos(as) Procuradores(as) respondentes (98%) declarou não ter sido preterido(a) para funções e/ou trabalhos em razão da sua cor ou raça, enquanto 2% informaram que não têm certeza.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 29 - Os(as) Procuradores(as) se sentiram discriminados(as) ou presenciaram alguma discriminação racial?

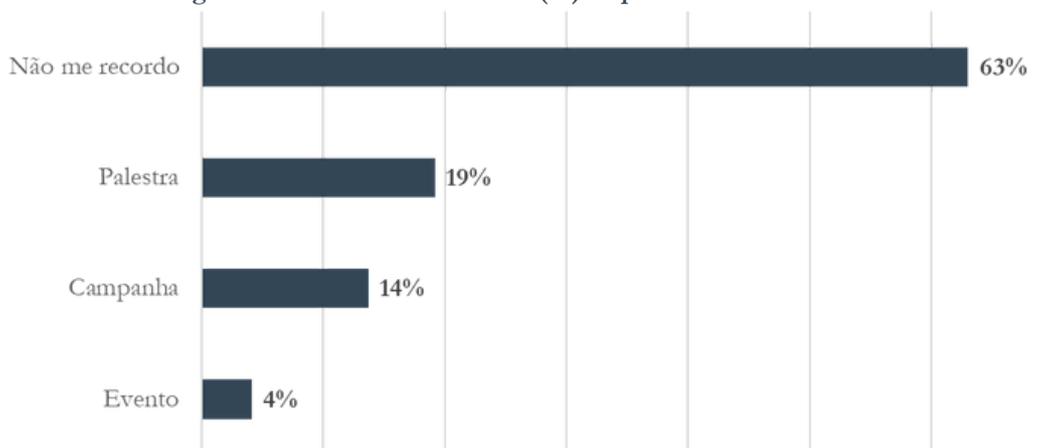


Diante de questão mais ampla sobre discriminação racial na Procuradoria, os(as) Procuradores(as) respondentes majoritariamente afirmaram não se sentir discriminados, havendo seis respostas afirmativas para a pergunta (11%).

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Com relação às iniciativas das instituições voltadas à igualdade racial, o maior número de Procuradores(as) (63%) não se recorda de iniciativas sobre a temática.

Figura 30 - Iniciativas de igualdade racial - Procuradores(as) respondentes



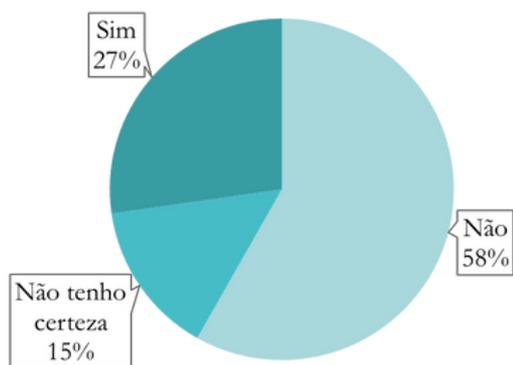
Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Das iniciativas apontadas, “palestra” recebeu a maior quantidade de respostas (19%), seguida por “campanha” (14%) e por “evento” (4%) e “curso” (3,9%).

Para mapear especificamente questão étnica e indígena na PGE/MS, 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 27% entendem haver equilíbrio, com 15 respostas.

A maioria, entretanto, declarou não existir o equilíbrio étnico ou não ter certeza, correspondendo aos percentuais respectivos de 58% (32) e 15% (8).

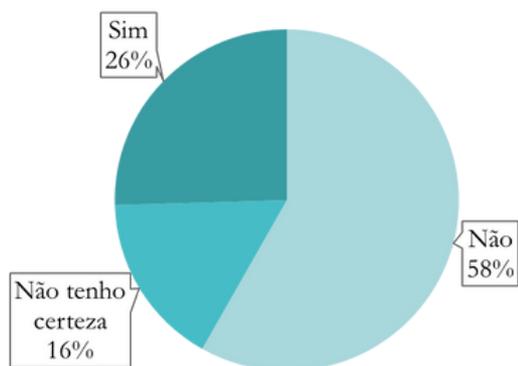
Figura 31 - Equilíbrio étnico



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Os percentuais não são substancialmente alterados quando se mapeou especificamente o equilíbrio étnico nas associações de classe: com 58% de Procuradores(as) respondentes declarando não haver equilíbrio, com 32 respostas. A quantidade de respondentes que afirmou ‘existir equidade’ ou ‘não ter certeza’ foi similar, com 26% e 16%, respectivamente.

Figura 32 - Equilíbrio étnico nas diretorias de sua associação de classe

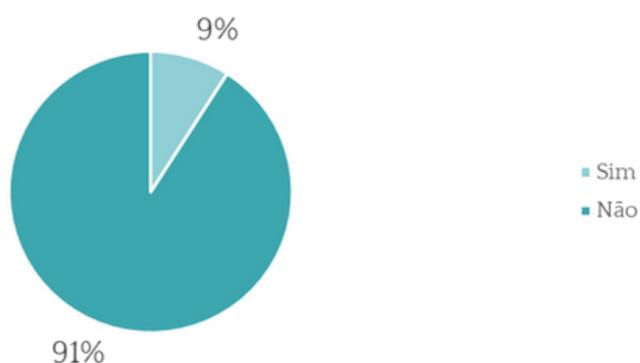


Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

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 nenhum dos(as) respondentes responderam afirmativamente. Nenhum dos(as) Procuradores(as) respondentes afirmaram já terem tido um(a) Procurador(a)-Geral indígena durante sua carreira.

Figura 33 - O(a) Procurador(a) respondente já se sentiu discriminado(a) ou presenciou discriminação étnica na PGE/MS?

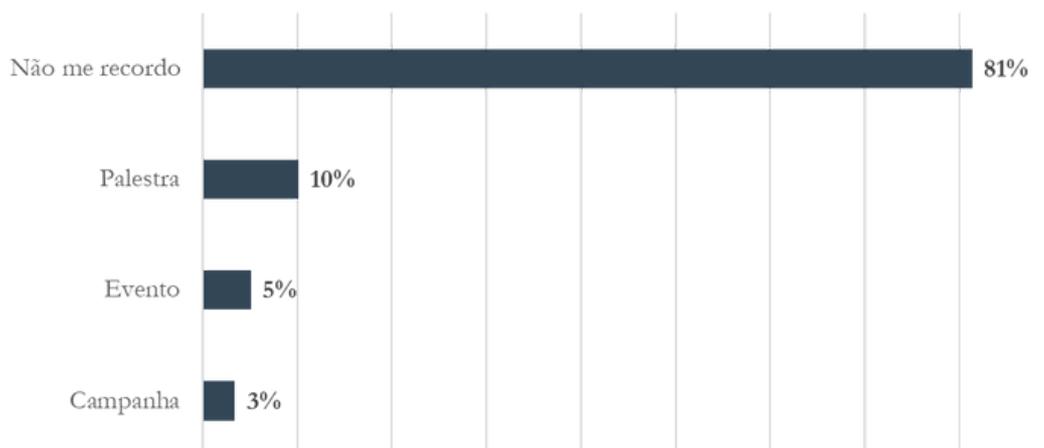


Sobre a percepção de já ter sido alvo de discriminação étnica na Procuradoria ou presenciado situação discriminatória, 5 Procuradores(as) responderam afirmativamente, o que totaliza o percentual de 9% do total de respondentes.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Das iniciativas percebidas para promover igualdade étnica, nenhum tipo ultrapassou a marca de 10%. “Palestra” recebeu a maior quantidade de respostas (10%), seguida por “evento” (5%) e por “campanha” (3%). Em contrapartida, 81% dos(as) respondentes não se recordam de nenhuma iniciativa do tipo.

Figura 34 - Iniciativas de igualdade étnica - Procuradores(as) respondentes



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

• QUESTÕES DE CAPACITISMO

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

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

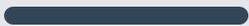
Entre os(as) Procuradores(as) respondentes, apenas 4% se declaram ter algum tipo de deficiência, sendo que a categoria da deficiência foi suprimida deste relatório para evitar qualquer identificação dos respondentes.

Os(as) Procuradores(as) que se declaram deficientes afirmaram que não são reconhecidos oficialmente pela PGE/MS.

Com relação ao fornecimento pela Procuradoria de todas as adaptações necessárias às pessoas com deficiência para o adequado exercício de suas funções profissionais dentro do ambiente institucional, os(as) respondentes afirmaram que a PGE/MS disponibiliza as adaptações necessárias e que não há desafios de mobilidade devido a barreiras físicas das dependências da instituição.

Além disso, declararam não terem percepção de discriminação por deficiência na PGE/MS.

**SERVIDORES(AS) E
DEMAIS
COLABORADORES**



SERVIDORES(AS) E DEMAIS COLABORADORES

- **BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE OS(AS) SERVIDORES(AS) E COLABORADORES DA PGE/MS**

O presente capítulo reúne os dados obtidos por meio das respostas de todos(as) os(as) servidores(as) e demais colaboradores que auxiliam os Procuradores(as) do Estado no exercício de suas funções. Foram colhidas 146 (cento e quarenta e seis) respostas entre servidores(as) efetivos (32), comissionados (98), estagiários (5), menores aprendizes (1), prestadores de serviço terceirizados (4) e outros vínculos (6).

Embora tenham sido agrupados(as) em um único grupo, é importante destacar a heterogeneidade dos servidores(as) e demais colaboradores(as) que fazem parte da PGE/MS, com variação de idade, formação acadêmica, experiência profissional, além de maior discrepância de remuneração, que varia segundo as suas atribuições.

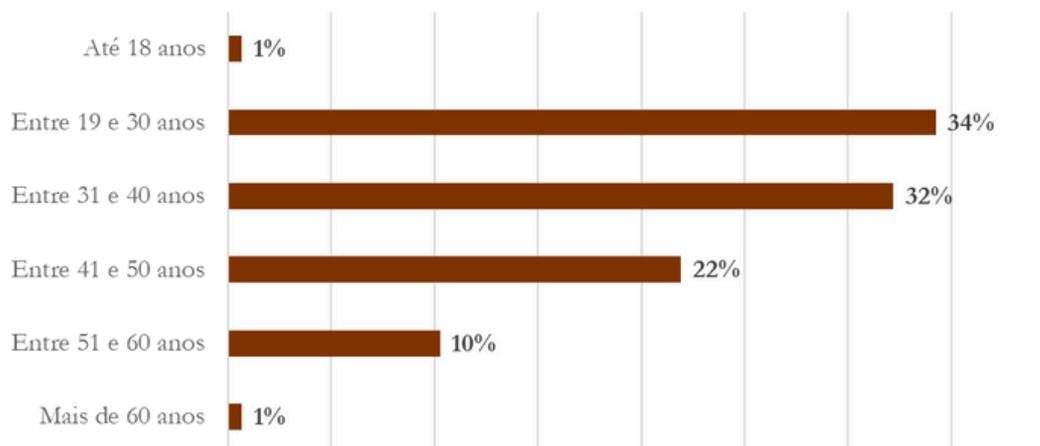
As análises foram segmentadas em temas que se inter-relacionam, agrupando: (i) o perfil geral dos(as) servidores(as) e demais colaboradores(as) respondentes, com dados relativos à faixa etária, à formação/escolaridade e ao estado civil; (ii) equidade de gênero e de parentalidade; (iii) orientação sexual e LBGTQIA+; (iv) cor/raça e etnia; e (v) capacitismo.

- **PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES**

- **Faixa etária:**

Aproximadamente 35% dos(as) respondentes possuem até 30 anos de idade, enquanto 32% possuem entre 31 e 40 anos. Já os que responderam ter entre 41 e 50 anos somam 22%. Entre 51 e 60 anos, apenas 10%. Acima de 60 anos somente 1% dos(as) respondentes.

Figura 35 - Faixa etária entre os servidores(as) respondentes

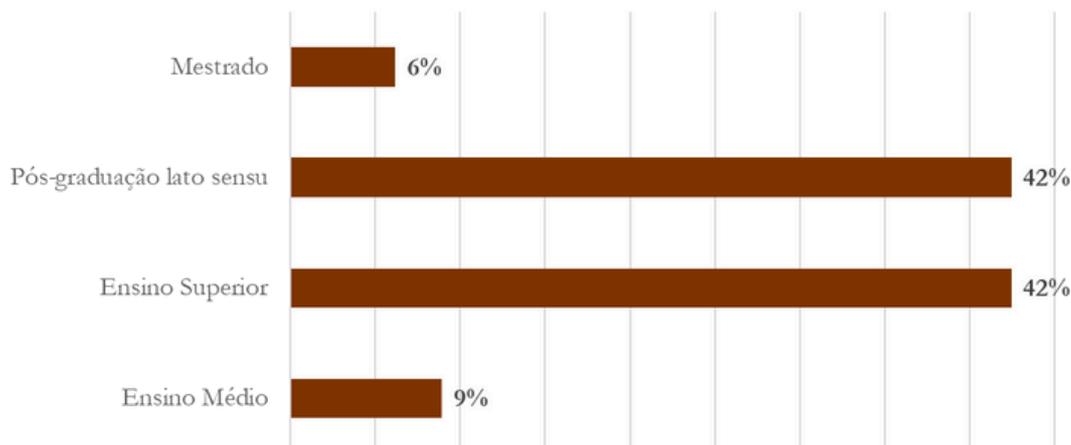


Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

- **Formação/Escolaridade:**

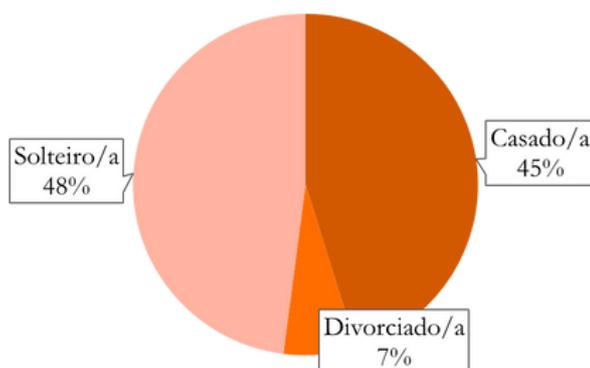
Dentre os respondentes, 9% declararam possuir apenas o ensino médio, 42% o ensino superior, 42% pós-graduação *latu sensu* e outros 6% declararam possuir mestrado.

Figura 36 - Escolaridade entre os servidores(as) respondentes



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 37 - Estado civil dos(as) servidores(as) respondentes



Estado Civil: 48% dos servidores(as) respondentes declaram-se solteiros, 45% casados e 7% divorciados.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

• QUESTÕES DE EQUIDADE DE GÊNERO E PARENTALIDADE

Entre os(as) servidores(as) e demais colaboradores, percebe-se um predomínio de mulheres cisgênera, que respondem por 65% (95) dos(as) respondentes. Os homens cisgênero respondem por outros 33% (48) do total. Uma pessoa respondeu se identificar como homem transgênero e duas pessoas responderam “prefiro não dizer”.

Figura 38 - Gênero dos(as) servidores(as) respondentes

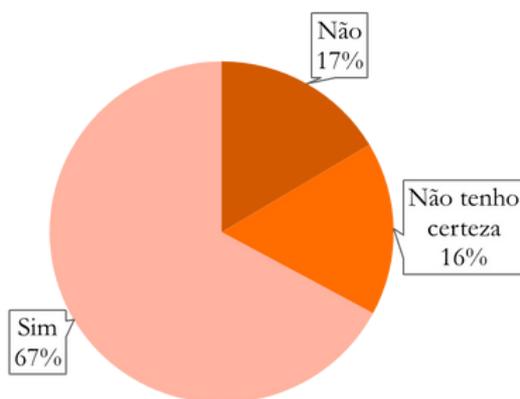


Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Entre os servidores(as), a maioria dos respondentes, quando questionados(as) a respeito da percepção individual sobre a equidade de gênero na PGE/MS, respondeu “Sim” (68%), denotando perceber existir equidade/equilíbrio de gênero na instituição, ao passo em que 17% responderam “Não” e 15% responderam “Não ter certeza”.

Entre os(as) servidores(as) respondentes, quando questionados(as) a respeito da percepção individual sobre equidade de gênero na PGE/MS: 67% afirmaram existir equidade/equilíbrio de gênero na PGE/MS, 17% disseram “não” e 16% afirmaram “não ter certeza”.

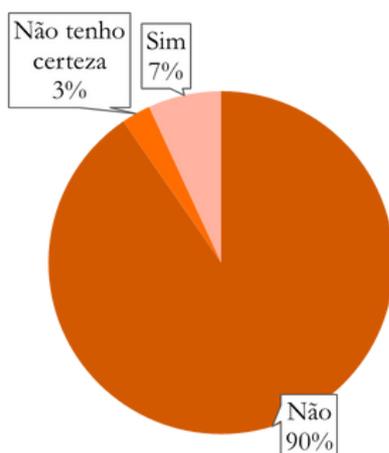
Figura 39 - Equidade de gênero entre os(as) servidores(as)



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Com relação à pergunta sobre possível vivência pessoal de preterição profissional em razão do gênero, 90% dos(as) servidores(as) e colaboradores(as) responderam que nunca se sentiram preteridos(as) para exercício de função ou de trabalho, sendo que 7% responderam “sim” e 3% “não tenho certeza”.

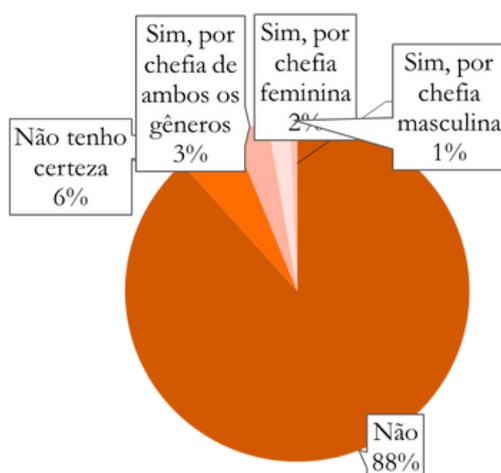
Figura 40 - Experiência de preterição de gênero entre os(as) servidores(as) respondentes



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

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 88%, e 5% disseram não ter certeza. Para os(as) respondentes que se sentiram discriminados(as) por chefias, 1% afirmaram que a chefia era masculina, 2% por chefia feminina e 3% por ambos os gêneros.

Figura 41 - Discriminação de gênero pela chefia entre servidores(as) respondentes

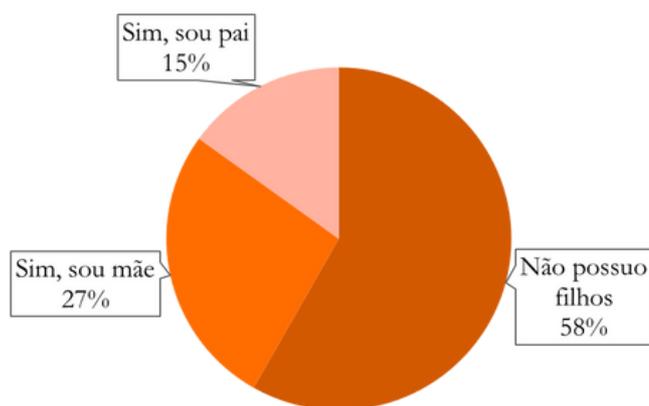


Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Assim, como no capítulo anterior, o formulário buscou compreender as perspectivas dos servidores(as) e colaboradores(as) que são pais e mães no exercício do cuidado de seus filhos, a experiência de gravidez na PGE/MS, o gozo da licença-maternidade e paternidade e as dificuldades de conciliação entre a necessidade de cuidado de filhos e as oportunidades profissionais.

Dos respondentes, aproximadamente 58%, de ambos os gêneros, não possuem filhos, 27% são mães e 15% são pais.

Figura 42 - Parentalidade dos(as) servidores(as) respondentes

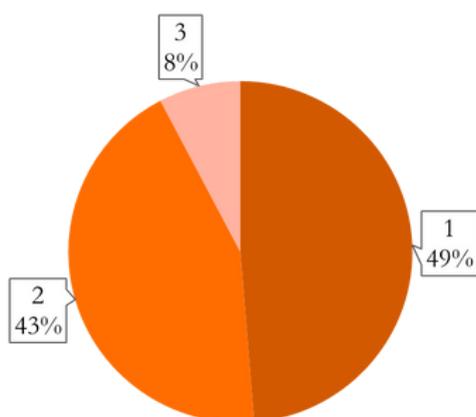


Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Considerando aqueles que responderam ser pais e mães, o formulário também perguntou o número de filhos de cada um dos(as) servidores(as) e demais colaboradores respondentes.



Figura 43 - Número de filho(s) das servidoras respondentes

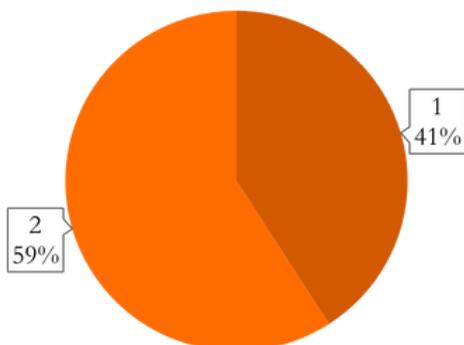


Dentre as respondentes que afirmaram ser mães, 49% têm 01 filho, 43% têm 02 filhos e 8% têm 03 filhos.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.



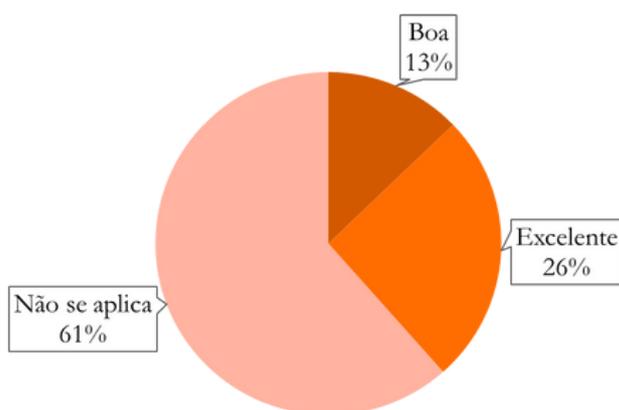
Figura 44 - Número de filho(s) dos servidores respondentes



Dentre os que responderam ser pais, 41% têm 01 filho e 59% têm 02 filhos.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

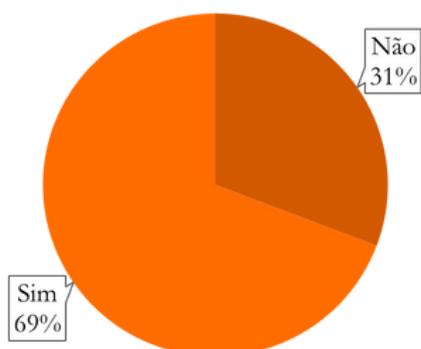
Figura 45 - Experiência das servidoras na PGE/MS durante a gravidez



Dentre as servidoras e colaboradoras (gênero feminino) que responderam ao formulário sobre a experiência durante a gravidez na PGE/MS, 61% declaram não ter vivenciado essa experiência (“Não se aplica”), 26% declararam ter sido excelente e 13% declararam ter sido boa.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 46 - Percepção das servidoras quanto à promoção de um ambiente adequado para a relação de trabalho/maternidade na PGE/MS

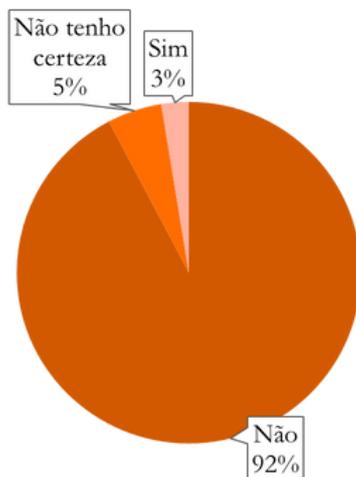


Com relação à pergunta que questionava a adequação física do ambiente da PGE/MS para o exercício da maternidade, 69% (resposta “sim”) das servidoras respondentes afirmaram que o ambiente é adequado, enquanto 31% discordaram (resposta “não”).

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Para concluir o mapeamento sobre a experiência dos(as) servidores(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.

Figura 47 - Sentimento de preterição profissional, devido à maternidade



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 48 - Sentimento de preterição profissional, devido à paternidade

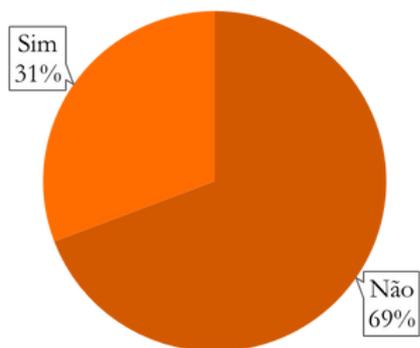


Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Embora a maioria dos(as) respondentes, tanto mães quanto pais, não tenham se sentido preteridos(as) para função ou trabalho em razão da parentalidade (92% e 82%, respectivamente), 5% das servidoras mães e 14% dos pais afirmaram não ter certeza. 3% e 4%, respectivamente, entenderam terem sido preteridos profissionalmente por tal motivo.

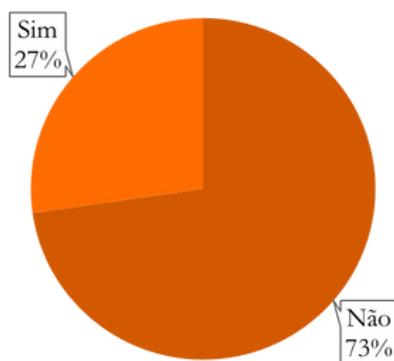
Finalmente, a pesquisa constatou que, entre os(as) respondentes(as), 69% das servidoras e colaboradoras mães e 73% dos servidores e colaboradores pais declararam não terem recusado compromissos profissionais em função da necessidade de cuidado dos filhos.

Figura 49 - Já recusou convite devido a compromissos maternos?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

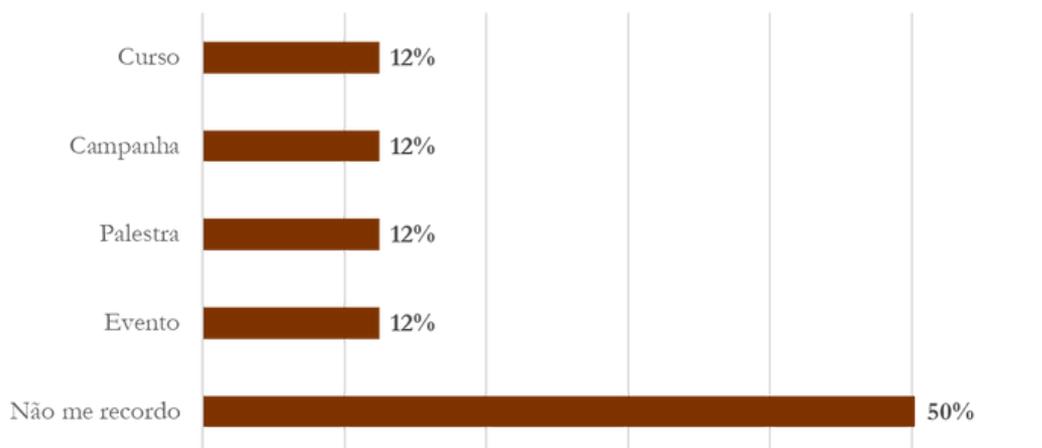
Figura 50 - Já recusou convite devido a compromissos paternos?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

A respeito das iniciativas da instituição voltadas para a temática da equidade de gênero, a maioria dos(as) servidores(as), isto é, 50%, não se recorda de iniciativas sobre o tema. As demais iniciativas “Curso”, “Campanha”, “Palestra” e “Evento” apareceram 29 vezes (12% do total).

Figura 51 - Iniciativas para equidade de gênero - servidores(as) respondentes

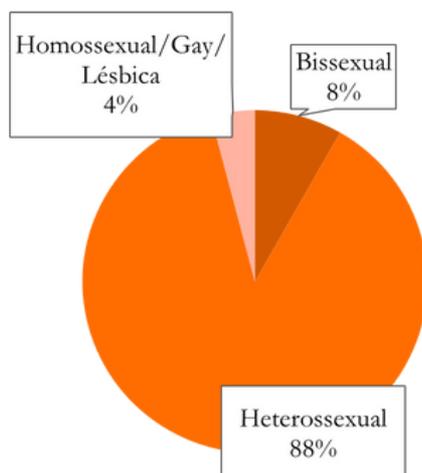


Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

• QUESTÕES DE ORIENTAÇÃO SEXUAL

Em relação à orientação sexual, observou-se que grande maioria dos(as) servidores(as) e colaboradores(as) se declara heterossexual, correspondente a 88% do total. Os demais, 4% dos(as) respondentes declararam-se homossexuais, ao passo que 8% se reconhecem bissexuais.

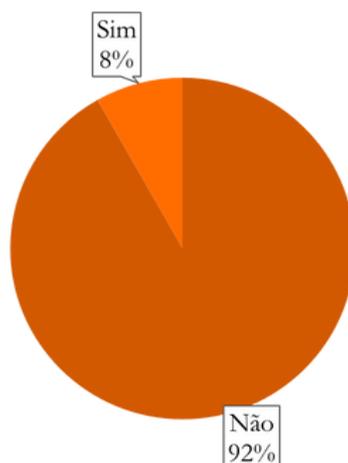
Figura 52 - Orientação sexual dos(as) servidores(as) respondentes



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Durante o período de trabalho na PGE/MS, 8% dos respondentes afirmaram que já tiveram uma chefia imediata assumidamente LGBTQIA+, enquanto 92% não.

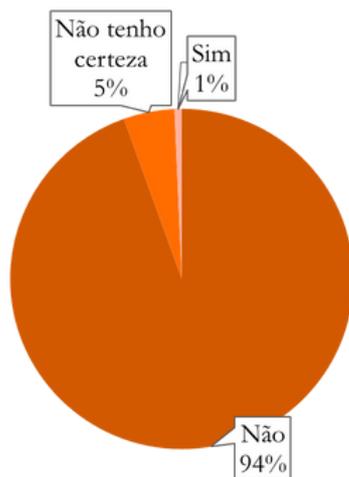
Figura 53 - O(a) servidor(a) já teve alguma Chefia imediata assumidamente LGBTQIA+?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

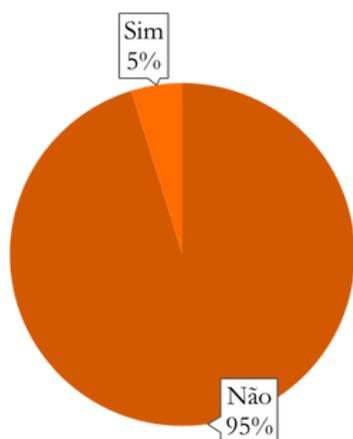
Questionados se já se sentiram preteridos/as para alguma função ou trabalho em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero na PGE, 94% dos(as) servidores(as) respondentes relataram que não, enquanto 5% disseram não ter certeza. Por outro lado, 1% afirma ter sido preterido em razão da sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Figura 54 - O servidor(a) já se sentiu preterido em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

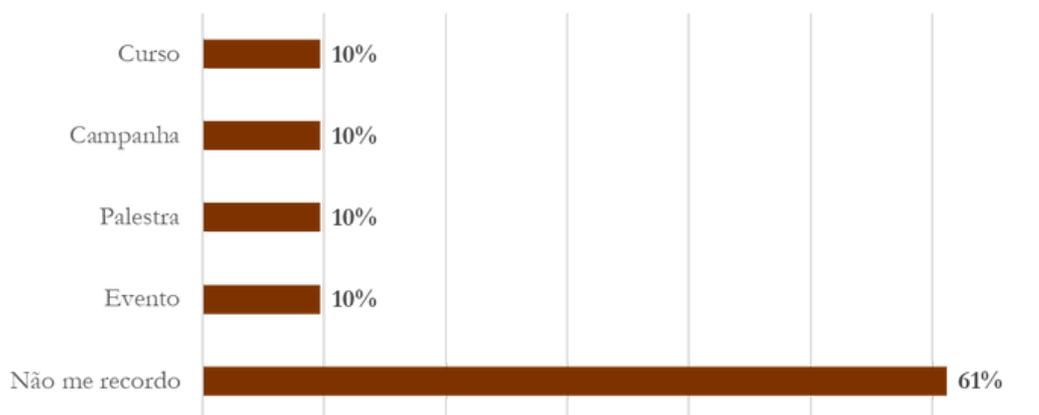
Figura 55 - O(a) servidor(a) respondente se sentiu discriminado em razão da orientação sexual ou identidade de gênero na PGE/MS?



95% dos(as) respondentes informaram que não se sentiram discriminados por causa de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero, enquanto 5% afirmaram que já se sentiram assim na PGE/MS.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 56 - Iniciativas voltadas para a temática LGBTQIA+ - servidores(as) respondentes



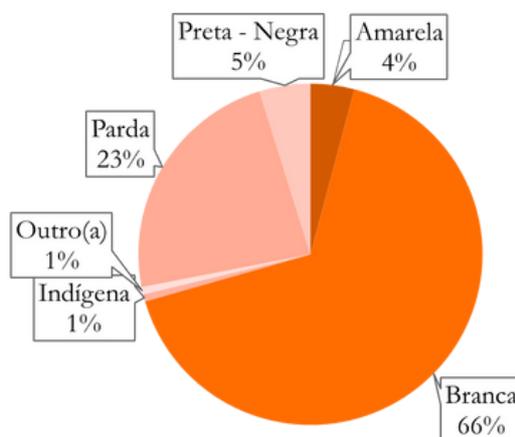
Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Por fim, acerca das iniciativas da instituição voltadas para a temática da orientação sexual, 61% Procuradores não se recordam da ocorrência de nenhuma. Dos que relataram alguma iniciativa, 10% declararam se lembrar de algum “Curso”, “Campanha”, “Palestra” ou “Evento”.

• QUESTÕES DE RAÇA/COR E ETNIA

A maior parte dos(as) servidores(as) e colaboradores(as) respondentes autodeclara-se branca, totalizando 66% do total de respondentes. Na sequência, há 23% que se declaram pardos e 5% pretos/negros, 4% amarelos, 1% indígena e 1% declarou “outro(a)”.

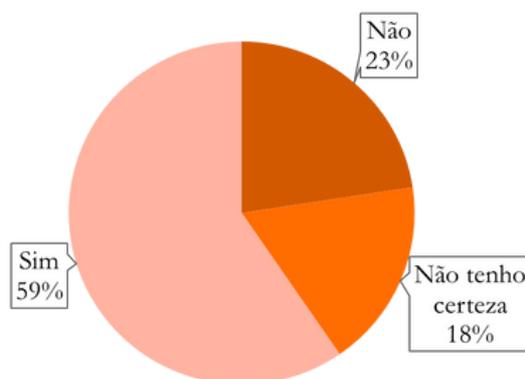
Figura 57 - Qual a sua cor/raça?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

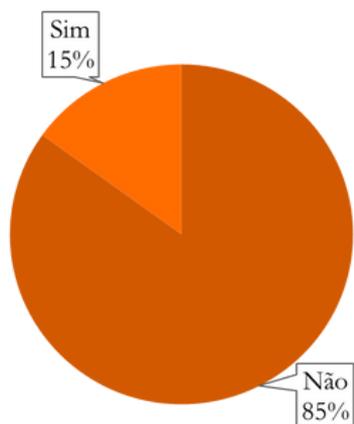
Questionados sobre a existência de equidade/equilíbrio racial na Procuradoria, 59% dos(as) respondentes acreditam que sim, existe equidade, em contraposição aos 23% que afirmaram não existir tal equilíbrio e 18% não têm certeza.

Figura 58 - Os(as) servidores(as) respondentes consideram que há equilíbrio racial dentro da PGE/MS?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

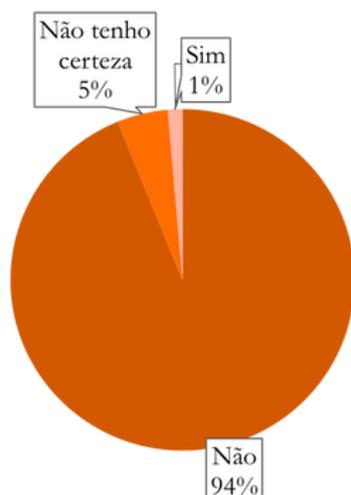
Figura 59 - Os(as) servidores(as) respondentes já tiveram alguma Chefia imediata negra?



No mais, 85% dos(as) respondentes afirmaram que não possuíram chefia imediata negra durante seu período de trabalho no órgão e 15% já tiveram.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

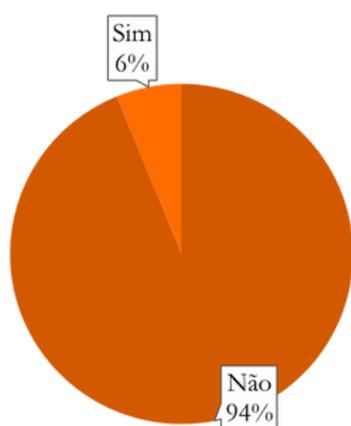
Figura 60 - Os(as) servidores(as) respondentes se sentiram preteridos(as) com base na cor/raça em funções e trabalhos na PGE/MS?



A grande maioria dos(as) servidores(as) respondentes (94%) declarou não ter sido preterido(a) para funções e/ou trabalhos em razão da sua cor ou raça, enquanto 5% informaram que não têm certeza. 1% dos respondentes, no entanto, afirmaram já ter se sentido preterido em função de cor/raça.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Figura 61 - Os(as) servidores(as) respondentes se sentiram discriminados(as) ou presenciaram alguma discriminação racial na PGE/MS?

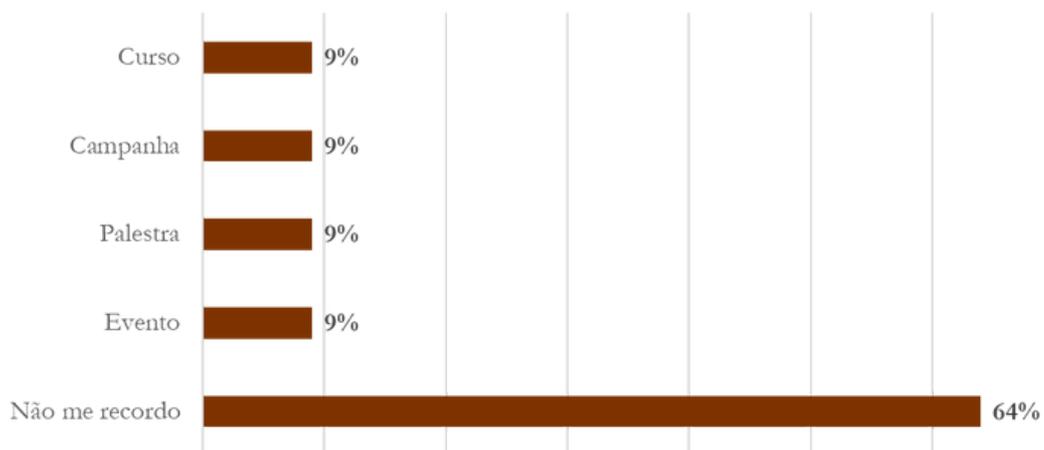


Questionados se já se sentiram discriminados/as ou se presenciaram alguma discriminação racial na PGE, os(as) servidores(as) e colaboradores(as) respondentes majoritariamente afirmaram que não (94%), enquanto 6% afirmaram o contrário.

Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Com relação às iniciativas das instituições voltadas à igualdade racial, o maior número de servidores(as) (64%) não se recorda de iniciativas sobre a temática. As demais iniciativas, “Curso”, “Campanha”, “Palestra” e “Evento” alcançaram 9%, com 18 menções cada.

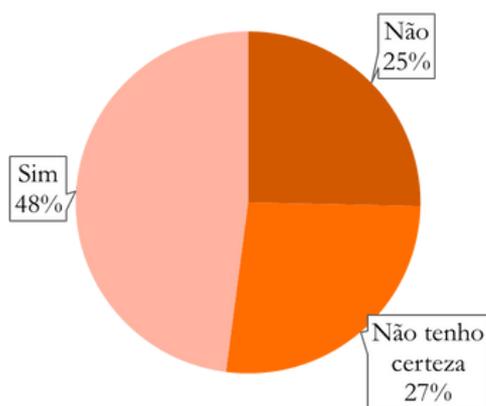
Figura 62 - Iniciativas de igualdade racial - servidores(as) respondentes



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Para 48% dos(as) respondentes há equilíbrio étnico na instituição, enquanto 25% disseram não e 27% disseram não ter certeza.

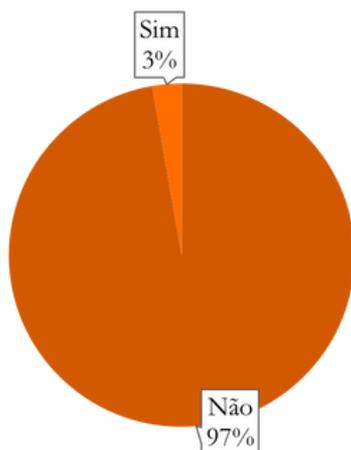
Figura 63 - Os(as) servidores(as) respondentes consideram que há equilíbrio étnico dentro da PGE/MS?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Sobre a percepção de já ter sido alvo de discriminação étnica na Procuradoria ou presenciado situação discriminatória, apenas 3% declararam já terem sentido ou presenciado discriminação, enquanto 97% responderam não.

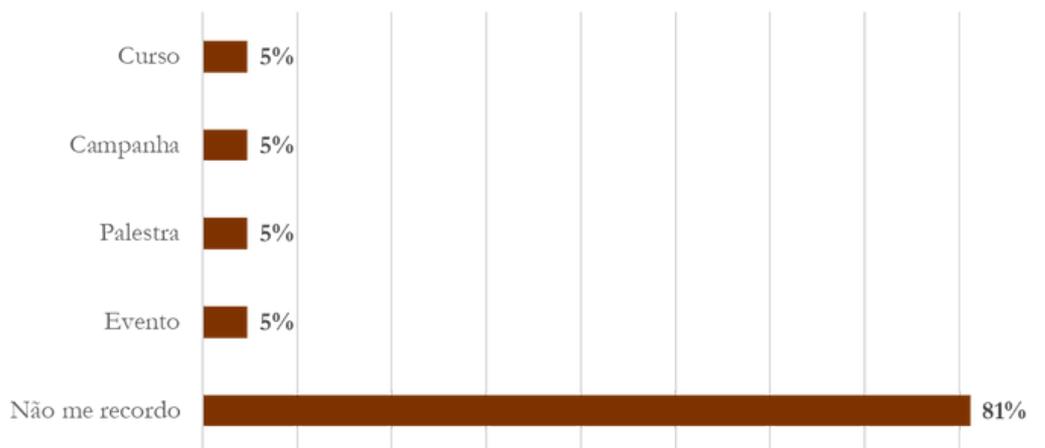
Figura 64 - Os(as) servidores(as) respondentes já se sentiram discriminados(as) ou presenciaram discriminação étnica na PGE/MS?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Das iniciativas percebidas para promover igualdade étnica, todos os tipos alcançaram 5%, sendo “Curso”, “Campanha”, “Palestra” e “Evento”. Em contrapartida, 81% dos(as) respondentes não se recordam de nenhuma iniciativa do tipo.

Figura 65 - Iniciativas de igualdade étnica - servidores(as) respondentes



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

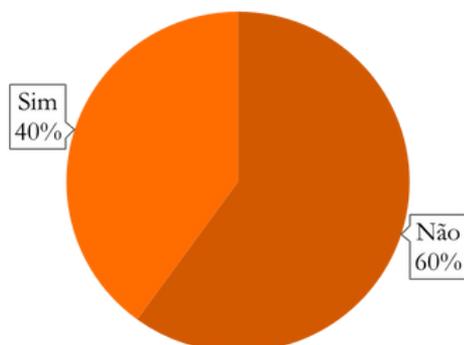
• QUESTÕES DE CAPACITISMO

Entre os(as) servidores(as) e colaboradores(as) respondentes, apenas 3% declaram ser pessoa com alguma deficiência. Para o fim de evitar qualquer tipo de identificação, optou-se por suprimir a categoria de deficiência informada pelos respondentes.

As pessoas que se declaram deficientes afirmaram que não são reconhecidos oficialmente pela PGE/MS.

Com relação ao fornecimento pela Procuradoria de todas as adaptações necessárias às pessoas com deficiência para o adequado exercício de suas funções profissionais dentro do ambiente institucional, 60% (3) das pessoas que se declararam com deficiência afirmaram que a PGE/MS não disponibiliza as adaptações necessárias.

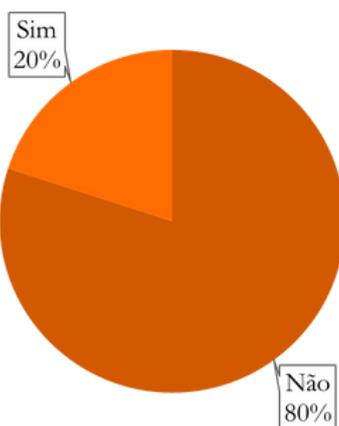
Figura 66 - A PGE/MS fornece as adaptações necessárias ao exercício de suas tarefas?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

Por outro lado, 80% (4) declararam não enfrentar desafios de mobilidade devido a barreiras físicas das dependências da instituição.

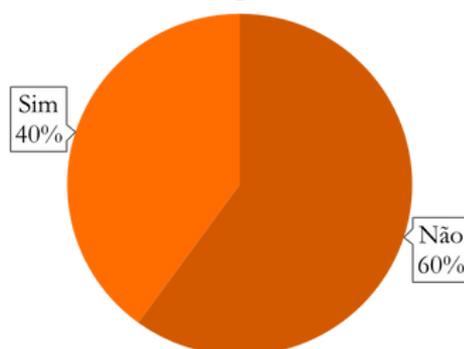
Figura 67 - O(a) servidor(a) enfrenta dificuldades devido a barreiras físicas na instituição?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

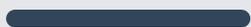
60% (3) declararam não terem percepção de discriminação por deficiência na PGE/MS.

Figura 68 - O(a) servidor(a) já se sentiu discriminado por deficiência?



Fonte: elaboração própria, a partir dos dados levantados no questionário na Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - PGE/MS.

CONCLUSÃO



CONCLUSÃO

O presente diagnóstico tinha como objetivo central apresentar um panorama sobre a diversidade e a equidade na força de trabalho da PGE/MS.

Ao longo deste relatório foram apresentados 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 implantação de programas de treinamento e conscientização.

Trata-se, portanto, de base informacional relevante para guiar estratégias de gestão para o desenvolvimento de políticas internas que abordem questões específicas como letramento racial, de gênero, diversidade e inclusão, treinamento de chefias, etc.

A pesquisa também sugere espaço para aprimoramento dos registros internos e captação de dados pelas unidades de gestão de pessoas. A título exemplificativo, viu-se que os respondentes que se declaram deficientes afirmam que não são assim reconhecidos oficialmente pela PGE/MS.

Este trabalho, portanto, é um ponto de partida para reflexão e ação contínua em busca de uma cultura organizacional que valorize e reconheça a importância da implementação de estratégias na busca de uma Advocacia Pública mais equitativa e diversificada.

De um modo geral, os dados expostos podem servir como um guia fundamental para moldar políticas e estratégias futuras que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo na PGE/MS. 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 a Procuradoria faz parte do Sistema de Justiça e exerce função essencial para formação da política pública, pacificação social e fortalecimento da democracia.

A construção de uma agenda propositiva de equidade e diversidade, todavia, somente poderá ser efetivamente elaborada a partir de dados e informações confiáveis, que oportunizem métricas qualitativas e quantitativas de monitoramento. Assim, a valorização da agenda também passa pelo reconhecimento da necessidade de realizar novos levantamentos e pesquisas que revisitem o tema e reflitam a participação da totalidade da força de trabalho da instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONPEG, Colégio Nacional de Procuradores-Gerais dos Estados e do Distrito Federal, 2023. DIAGNÓSTICO DE DIVERSIDADE NAS PROCURADORIAS-GERAIS DOS ESTADOS E DO DISTRITO FEDERAL. pág. 40. Disponível em: <https://www.pge.am.gov.br/wp-content/uploads/2023/11/Panorama-Conpeg-29.11.23.pdf>. Acesso em: 9 maio 2024.

IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2022. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html?caminho=Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Microdados/2022. Acesso em: 23 maio 2024.

