



MULHERES NO SERVIÇO PÚBLICO

*Relatório de Análise da Proposta
de Reforma Administrativa*



**Movimento
Pessoas à Frente**

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

SOBRE O MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE

Somos um movimento da sociedade civil, plural, suprapartidário e independente, que elabora coletivamente diretrizes para uma gestão mais efetiva do Estado brasileiro. Com base em evidências e dados, ajudamos a construir e viabilizar propostas para aperfeiçoar políticas de gestão de pessoas no setor público, com foco em lideranças. Nossa rede de membros une especialistas, parlamentares, integrantes dos poderes públicos federal e estadual, sindicatos e terceiro setor, com visões políticas, sociais e econômicas plurais. Acreditamos que, com lideranças públicas que representem toda a diversidade da população brasileira, mais aptas, bem preparadas e com as condições necessárias para gerir suas equipes, é possível garantir políticas e serviços públicos cada vez mais efetivos, promovendo uma vida mais digna e justa para todas as pessoas, além de um melhor Estado.



**Movimento
Pessoas à Frente**

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

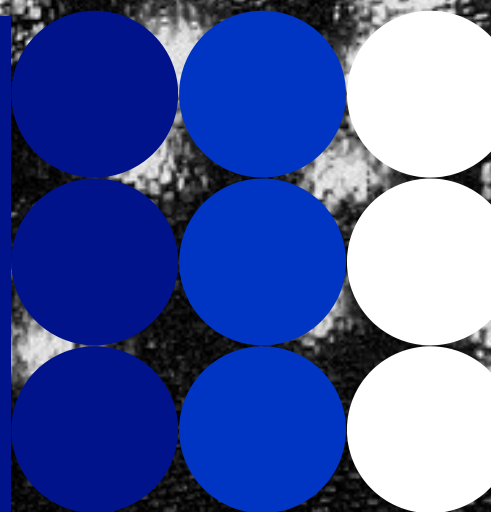
Especialista consultada:¹

MICHELLE FERNANDEZ UnB

¹ Agradecemos à especialista Myrelle Jacob (IDP) pelo apoio nas análises realizadas que deram origem a esse documento.

01

O QUE
DEFENDEMOS





01 O QUE DEFENDEMOS

O serviço público brasileiro ainda é predominantemente masculino, refletindo as barreiras de acesso, ascensão e permanência enfrentadas pelas mulheres historicamente.

Um sinal evidente desse fato é a baixa ocupação atual dos cargos de liderança. Nesse sentido, pesquisa do Movimento Pessoas à Frente demonstrou, com dados do Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos de dezembro de 2023² que, apesar de representarem 51,5% da população, as mulheres eram apenas 42,3% dos cargos e funções comissionadas, número que diminui progressivamente à medida que se avança na hierarquia: nos mais altos postos de Natureza Especial (CCE 18), são somente 27%.

Apesar da recorrente falta de dados sobre os cargos e funções comissionadas nos estados, conforme diagnóstico do Movimento Pessoas à Frente, o Censo das Secretárias³ mapeou o cenário em relação às titulares de secretarias estaduais e de municípios capitais de seus estados. A situação é similar, com média de apenas 28% de mulheres em 2024, em ambos os níveis da federação: 20 estados e 16 capitais não atingem 30% de mulheres em seu secretariado.

Para compreender os fatores impeditivos e estratégias de ascensão, um estudo⁴ das pesquisadoras Michelle Fernandez e Ananda Marques, mediante aplicação de questionário que contou com resposta de 282 servidoras públicas federais de diferentes carreiras, cujo resultado identificou como principais desafios às mulheres no ambiente de trabalho:

- a discriminação, apontada por 55,1% das respondentes;
- o assédio moral, apontado por 48,4% das respondentes;
- a sobrecarga de trabalho doméstico, apontado por 47,7% das respondentes; e
- as dificuldades em conciliar o trabalho com a maternidade, apontadas por 47,3% das respondentes.

Especificamente em relação às barreiras para a ascensão funcional, os fatores que mais dificultaram a ascensão a um cargo de liderança foram novamente a discriminação (40,8%) e a conciliação do trabalho com a maternidade (38,3%). Nesse sentido, seis em cada dez respondentes (64%) relataram já ter vivenciado o assédio moral, enquanto 30% sofreram violência psicológica e 28,3% o assédio sexual.

² Movimento Pessoas à Frente. *Desigualdade de gênero em cargos de liderança no Executivo Federal (2024)*. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/materiais/desigualdade-de-genero-em-cargos-de-lideranca-no-executivo-federal/>

³ Instituto Aleias, Foz e Travessia Políticas Públicas. *Censo das Secretárias Brasileiras: Mapeamento com o primeiro escalão dos governos subnacionais (2024)*. Disponível em: <https://www.censosecretarias.org/>

⁴ FERNANDEZ, Michelle; MARQUES, Ananda. *Liderança de mulheres na burocracia federal: dificuldades e desafios para ascensão*. Rev. Campo de públ.: con. e exp., Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 57-83, jan./jun. 2024. Disponível em: <https://repositorio.fjp.mg.gov.br/server/api/core/bitstreams/d6e969c1-f83e-4a8f-a6ce-75e954c9c980/content>



01 O QUE DEFENDEMOS

Posteriormente, uma segunda etapa do estudo⁵ foi realizada por Michelle Fernandez, Ananda Marques e Marcela Corrêa. Nessa etapa, foram contactadas 70 servidoras públicas federais que ocupam ou já ocuparam cargos de liderança para a realização de entrevistas semiestruturadas, cujo resultado destacou dois desafios como os mais prevalentes nas carreiras públicas: (i) cobrança excessiva e expectativa de excelência; e (ii) conciliação com o trabalho do cuidado e com a maternidade. Ou seja, os resultados reforçaram os achados do estudo anterior, demonstrando que, para 71,4% das mulheres, a conciliação com o trabalho de cuidado e a maternidade se apresentou como desafio profissional à ascensão e à permanência.

O assédio, a violência e a discriminação no ambiente de trabalho também são apontados como obstáculos diretos para a progressão de carreira das servidoras públicas. Dados globais apontam que mais de 22% das pessoas empregadas no mundo já vivenciaram alguma forma de violência ou assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual, conforme apurado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nesse sentido, em 2023, o Poder Executivo Federal recebeu 6.520 denúncias de assédio moral e de assédio sexual no âmbito do Poder Executivo Federal. Enquanto pesquisa realizada no âmbito do Poder Judiciário apontou que 56% dos servidores, magistrados e integrantes da força de trabalho auxiliar já haviam sofrido assédio ou discriminação no trabalho⁶.

Desta forma, diante da necessidade de incluir a perspectiva sobre melhoria do acesso, ascensão e permanência de mulheres em cargos, funções e carreiras públicas, o Movimento Pessoas à Frente construiu duas proposições legislativas como resposta à persistente sub-representação em cargos de liderança, bem como às barreiras estruturais que comprometem a igualdade de oportunidades e a permanência das mulheres nas carreiras públicas, e à persistência do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no setor público, à ausência de um marco protetivo nacional e à fragmentação de respostas entre os entes federativos, marcada por procedimentos despadronizados, estruturas assimétricas e lacunas institucionais de prevenção, acolhimento e responsabilização.

Os anteprojetos de *Política Nacional de Promoção da Equidade para Mulheres no Setor Público e da Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Setor Público*⁷ serão a referência para a análise comparada às propostas apresentadas como resultado do Grupo de Trabalho da Reforma Administrativa, mais especificamente em seu Eixo 3 - *Profissionalização, na proposta 46. Prevenção e enfrentamento ao assédio moral e à discriminação da Área XII - Ambiente de Trabalho Moderno; e das propostas (47 a 51) da Área XIII - Políticas para as mulheres*.⁸

⁵ Movimento Pessoas à Frente. *Mulheres em cargos de liderança na burocracia federal: reconhecendo desafios e identificando caminhos para a igualdade*. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/materiais/mulheres-em-cargos-de-lideranca-na-buracracia-federal/>

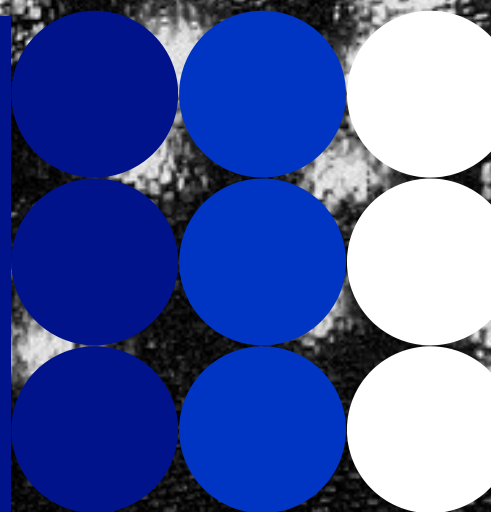
⁶ Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Experiences of Violence and Harassment at Work: A global first survey*. Geneva: International Labour Organization, 2022. p. 8. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf; Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *2ª pesquisa sobre assédio moral, sexual e discriminação no Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-n-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf>

⁷ Ambas disponíveis em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/materiais/mulheres-no-servico-publico-brasileiro/>

⁸ De acordo com o Fichário disponível em: <https://infograficos.camara.leg.br/wp-content/uploads/2025/10/Fichario-Reforma-Administrativa.pdf>

02

O QUE A PROPOSTA DE
REFORMA ADMINISTRATIVA
APRESENTA





02 O QUE A PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA APRESENTA

A preocupação em enfrentar temas centrais para a promoção de um ambiente de trabalho moderno, mais seguro e livre de violência para o serviço público é fundamental, sobretudo com o intuito de viabilizar que mais mulheres acessem, ascendam e permaneçam em posições de tomada de decisão.

DENTRE OS PONTOS FORTES DAS PROPOSTAS AQUI ANALISADAS, HÁ OS SEGUINTE DESTAQUES:

1) Licença-maternidade e estabilidade para a gestante (servidora temporária) - (PL, art. 47, IV; e 48, I):

conforme analisado no Relatório Temático referente ao tema de Contratações por Tempo Determinado, é essencial corrigir as disparidades inaceitáveis entre entes federativos e a frequente ausência de muitos deles apontados pelo estudo do Movimento Pessoas à Frente⁹. Especificamente em relação aos dois direitos aqui analisados, o estudo apontou que apenas 10 unidades federativas brasileiras estabelecem licença-maternidade dentre os direitos previstos nas legislações que regulamentam o vínculo temporário. No caso da estabilidade à gestante, esse número cai para 2.

2) Princípio de ambiente de trabalho saudável, íntegro e livre de assédios e discriminações de qualquer natureza (PEC - art. 37, XXV; PL - art. 34): o disposto tanto na Proposta de Emenda à Constituição como no Projeto de Lei é importante inscrição no arcabouço jurídico brasileiro.



⁹ Movimento Pessoas à Frente. Dados e evidências para uma regulamentação nacional da Contratação por Tempo Determinado. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2025/10/Dados-e-evidencias-para-uma-regulamentacao-nacional-da-contratacao-por-tempo-determinado-6-Versao.pdf>



02 O QUE A PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA APRESENTA

HÁ UM PONTO POSITIVO DENTRE AS PROPOSTAS NO QUAL HÁ A OPORTUNIDADE DE APRIMORAMENTO:

3) Apoio e Acolhimento na Administração Pública (PL - artigos 36 e 37): a proposta do Movimento Pessoas à Frente tem como fundamento a institucionalização do acolhimento como instância autônoma, não punitiva e voltada à proteção da pessoa afetada. O acolhimento deve garantir escuta qualificada, sigilo, privacidade, respeito ao tempo e à autonomia da vítima, com encaminhamento aos setores competentes e a possibilidade de medidas de gestão preventiva. **Nesse sentido, é importante ser mais preciso nos órgãos-chave no processo de acolhimento e correição, não legando de maneira abstrata à administração pública os procedimentos e protocolos necessários para uma política efetiva.** Os entes federativos possuem Ouvidorias e outros órgãos, demandando regulamentação de práticas e procedimentos para melhor realizar seu trabalho.

Em relação à representatividade de mulheres (art. 36, IV do PL da Reforma), as áreas de ouvidoria e gestão de pessoas possuem maior representatividade de mulheres, em contraponto às corregedorias. Esse é um ponto que dificulta o tratamento adequado das denúncias de assédio e discriminação. Além disso, no âmbito das ouvidorias, em regra, não são as chefias das pastas que atendem diretamente as pessoas denunciante. Por isso, é de extrema relevância que a equipe seja diversa, assim como é importante que haja mais detalhamento e procedimentos na proposição legislativa. Como exemplo, um ponto sensível de revitimização encontra-se na atividade correcional, em especial, nos momentos de oitiva da pessoa denunciante.

Desta forma, o Capítulo IV - *Do Acolhimento da Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no Serviço Público* é imprescindível como substitutivo, assim como o estabelecimento de protocolos como o Anexo I - *Formulário de Avaliação de Risco do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação*, e o Anexo II - *Protocolo de Acolhimento* são fundamentais como medidas indutivas nacionais.





02 O QUE A PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA APRESENTA

AS DEMAIS PROPOSTAS REQUEREM ATENÇÃO E AJUSTES PARA ASSEGURAR A EFETIVIDADE DAS MUDANÇAS PRETENDIDAS.

4) Prevenção e enfrentamento ao assédio moral e à discriminação (PEC - art. 37, XXV da CF; PL - artigos 34 a 36):

a) Conceito de assédio moral e de assédio sexual: a proposta leva, parcialmente, em conta o que já está consolidado a partir da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁰, e internalizado ao Brasil por meio de práticas de organizações como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Tribunal de Contas da União (TCU) e pelo Poder Executivo Federal, todos adaptados às melhores práticas. Entre os elementos fundamentais que constituem o conceito, se encontram¹¹:

i) Escalonamento em graus (alto, baixo e médio - cf. § 1º do art. 35 do PL): não existem formas mais ou menos brandas de assédio em abstrato. Isso porque a proximidade entre as modalidades de assédio evidencia que não há segurança em afirmar que atos de assédio moral ou de assédio sexual (art. 36) são mais ou menos danosos às pessoas afetadas em abstrato, pois dependem da análise da conduta e do dano no caso concreto.

ii) Repetição (cf. inciso II do art. 35 do PL): não há um padrão de que a configuração de assédio moral pressupõe condutas reiteradas e contínuas. A Convenção 190 da OIT incluiu a possibilidade de as legislações internas dos Países-Membros adotarem conceitos que utilizem a reiteração ou ato único como elemento da definição de assédio e violência no trabalho.

O elemento reiteração é considerado, mas não determinante. Isso porque, nos casos mais graves, um único ato pode configurar assédio moral.

Dessa forma, recomendamos a modificação do conceito de assédio moral, alinhando-se às melhores práticas internacionais e nacionais, tendo como referência o conceito desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça, atualmente em vigor no âmbito do Poder Judiciário. A *Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no Serviço Público* do Movimento Pessoas à Frente oferece redação mais clara, abrangente e detalhada - elementos centrais para melhor caracterização do fenômeno (art. 2º, III e IV)):

III – assédio moral: forma de violência no trabalho que decorre da violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, caracterizada pela degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se manifestar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico, psicológico, patrimonial, moral ou simbólico;

¹⁰ Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção n.º 190 sobre Violência e Assédio. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

¹² Além desses dois, vale destacar a necessidade de ausência de intencionalidade, ponto corretamente tratado pelo texto da PEC proposta de Reforma Administrativa.



02 O QUE A PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA APRESENTA

IV – assédio sexual: forma de violência no trabalho, manifestada por conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, independentemente da existência de relação hierárquica entre as partes, sob forma física ou psicológica, manifestada por palavras, gestos, expressões não verbais, contatos físicos ou outros meios, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual ou de perturbar, constranger e afetar a dignidade da pessoa, suscetível de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

Equipe técnica do GT sinalizou positivamente a proposta de aprimoramento e irá submeter à avaliação dos parlamentares responsáveis.

b) Enquadramento do assédio sexual como improbidade administrativa: o enquadramento do assédio sexual como ato de improbidade administrativa pelo STJ (AgRg no REsp n. 1.399.825/MG) ocorreu antes aprovação da Lei nº 14.230/2021, de modo que exigia a comprovação de culpa (art. 10) ou de dolo genérico (art. 11). Todavia, com a alteração legislativa e a decisão do STF (Tema 1.199) que entendeu pela inconstitucionalidade das modalidades culposas de improbidade administrativa, determinou-se a comprovação de dolo específico, no caso das condutas do art. 11, de violar os princípios da administração pública.

Em suma, a transição do "dolo genérico" para o "dolo específico" elevou significativamente o *standard* probatório para a condenação por improbidade administrativa, exigindo a comprovação de que o agente agiu com a intenção específica de violar os princípios da administração com um propósito ilícito. Esse paradigma não é suficientemente adequado aos casos de assédio sexual, em que a intenção pode ser de: (i) obter alguma vantagem sexual; (ii) constranger, humilhar, desestabilizar ou ofender a pessoa afetada; (iii) deteriorar o ambiente ou as relações de trabalho.

Além do desgaste adicional à vítima, o resultado do enquadramento no art. 11 da Lei de Improbidade seria a aplicação de multa civil, proibição de contratar com o poder público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, por até 4 (quatro anos).

Desta forma, recomenda-se substitutivo conforme o anteprojeto de *Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no Serviço Público* do Movimento Pessoas à Frente (*Capítulo VII - Da apuração e responsabilização*), conforme art. 28 reproduzido abaixo:

Art. 28. Constituem infrações disciplinares graves, para fins de regulamentação específica pelos órgãos ou entidades, as práticas relacionadas ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

§ 1º Os entes federativos poderão prever, dentre as penalidades administrativas aplicáveis às infrações desta Lei, a proibição temporária, por até 5 (cinco) anos, de ocupar cargo em comissão ou função gratificada no âmbito de sua competência.

§ 2º Os entes federativos poderão tipificar outras condutas de violência no trabalho como infração administrativa, tendo como parâmetro a tutela da integridade institucional e da pessoa humana, aplicando-se, no que couber, as disposições desta Lei.

.
.
.



02 O QUE A PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA APRESENTA

5) Violência Doméstica (PL - art. 21, § 5º, art. 36, § 2º e art. 37, III): o tema é fundamental no âmbito da Reforma Administrativa, mas deve abranger de modo mais enfático a problemática da permanência da mulher nos cargos, funções e carreiras públicas, com medidas indutivas à administração pública. A proposta do Movimento Pessoas à Frente estabelece como fundamental, além das medidas de preferência ao teletrabalho e acolhimento, apoio e atendimento humanizado, a restrição da publicidade de dados funcionais e a articulação com a rede pública de proteção. A proposta de substitutivo se encontra nos artigos 12 e 13 do anteprojeto de *Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no Serviço Público*:

Art. 12. Os órgãos e entidades adotarão medidas voltadas à garantia da permanência das mulheres nos cargos, funções e carreiras públicas, por meio de ações como:

I – fortalecimento de políticas e estruturas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, com canais seguros de denúncia, proteção contra retaliação e acolhimento institucional;

II – proteção da maternidade como direito funcional, buscando assegurar:

a) tratamento igualitário entre a maternidade biológica, adotiva e afetiva, extensível a todos os vínculos funcionais com administração pública, dando enfoque na proteção integral da criança e da primeira infância;

b) possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, a exemplo da inclusão de descanso intrajornada, mediante requerimento da agente pública, durante o primeiro ano de vida da criança ou enquanto durar a amamentação, observadas as condições administrativas e o interesse público;

c) a priorização na concessão de teletrabalho, quando houver, às servidoras gestantes, lactantes ou responsáveis por crianças de até 6 (seis) anos ou pessoas com deficiência sob sua guarda ou cuidado direto;

d) possibilidade de instituir modelos de jornada reduzida ou de regimes especiais de trabalho voltados à conciliação entre trabalho, cuidado e maternidade, respeitada a compatibilidade com as atribuições do cargo e o interesse público;

e) estímulo à adoção de medidas que viabilizem o comparecimento a consultas médicas e exames relacionados à gestação, ao puerpério e ao acompanhamento pediátrico de filhos ou dependentes, sem prejuízo à remuneração ou à avaliação funcional, na forma da regulamentação do órgão ou entidade;

f) o planejamento e a implementação progressiva de espaços adequados para amamentação e apoio à parentalidade nos locais de trabalho, mediante definição de unidades prioritárias e implementação progressiva, de acordo com a viabilidade orçamentária e estrutural, observadas as diretrizes sanitárias do Ministério da Saúde e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária; e

g) estímulo à criação de planos personalizados de retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade ou licença-adoção, com medidas de transição que promovam a adequada recolocação profissional, evitando prejuízos à trajetória funcional;



02 O QUE A PROPOSTA DE REFORMA ADMINISTRATIVA APRESENTA

h) a criação de protocolos de acolhimento para situações de luto decorrentes de perda gestacional, óbito fetal, óbito neonatal ou outras situações de vulnerabilidade associadas à maternidade, com oferta de apoio multidisciplinar e flexibilização das condições de trabalho.

§ 1º As garantias previstas no inciso II serão estendidas, sempre que cabível, ao segundo cuidador, entendido como pessoa que comprove vínculo de cuidado compartilhado com criança, pessoa com deficiência ou outro dependente, como forma de promover a corresponsabilidade familiar.

§ 2º A comprovação do vínculo de cuidado compartilhado será disciplinada em regulamento próprio dos respectivos órgãos e entidades.

Art. 13. Os órgãos e entidades da administração pública, de maneira integrada às políticas de gestão de pessoas, deverão adotar medidas para estimular a participação ativa de homens nos cuidados familiares, especialmente durante a gestação, o nascimento, a adoção ou a guarda judicial de crianças, bem como no acompanhamento de pessoas dependentes sob sua responsabilidade, compreendendo, entre outras iniciativas:

I – o desenvolvimento de campanhas e ações educativas, internas e regulares, sobre a importância da paternidade ativa e responsável, com ênfase na superação de estigmas associados ao exercício do cuidado por homens e no incentivo à fruição integral das licenças paternidade e parentais previstas em lei; e

II – o fomento à produção de subsídios técnicos, inclusive mediante a constituição de grupos de trabalho intersetoriais, voltados à elaboração de modelos de licenças paternidade e parentais fundadas na corresponsabilidade pelo cuidado e no fortalecimento dos laços familiares.

Equipe técnica do GT sinalizou positivamente a proposta de aprimoramento e irá submeter à avaliação dos parlamentares responsáveis.

6) Representatividade das mulheres e diversidade no serviço público (PL - § 3º do art. 29): avaliação realizada também no Relatório de Análise no tema Lideranças, reproduzida abaixo: estabelece representação proporcional de mulheres de acordo com a proporção existente no quadro de pessoal permanente. Isso significa que o avanço potencial pode ser muito pequeno, sobretudo em áreas onde a presença de mulheres é também muito inferior nos quadros efetivos. Ao mesmo tempo, o art. 37, V-C da PEC da Reforma prevê que os percentuais mínimos em cargos em comissão, funções de confiança e conselhos de empresas públicas, sociedades de economia mista, e suas subsidiárias serão estabelecidos por lei. Esse percentual também se aplicará a pessoas com deficiência, negras, pardas, indígenas e quilombolas, promovendo maior diversidade e representatividade nos espaços de liderança e decisão do setor público. É preciso uma proposta mais robusta, como as previsões na Política Nacional de Gestão de Lideranças em Governos : metas de diversidade e inclusão com prazos (art. 9, II), composição paritária entre candidatos na fase de nomeação dos finalistas do processo de pré-seleção (art. 22, §§ 4º e 5º), assim como nas próprias composições das comissões de pré-seleção (art. 23, § 2º):

¹² Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/materiais/politica-nacional-de-gestao-de-liderancas-em-governos/>



Art. 9º A Política Nacional de Lideranças será definida a cada quatro anos pelo Conselho Nacional de Lideranças, contendo:

[...]

II - diretrizes para ampliar a diversidade e inclusão;

[...]

Art. 22. O processo de pré-seleção observará as seguintes etapas, em sequência:

[...]

§ 5º A ausência da paridade prevista no §4º pode ser justificada, desde que por falta de candidatos, devendo a justificativa ser encaminhada para análise da Controladoria-Geral da União.

[...]

Art. 23. A Comissão de pré-seleção será responsável pela condução do processo de pré-seleção e será composta por:

[...]

§ 2º A composição da comissão de pré-seleção deverá observar paridade entre membros homens e mulheres e entre membros brancos e negros, indígenas ou quilombolas, assim como pluralidade de trajetórias profissionais que promovam a equidade no processo de pré-seleção.

Equipe técnica do GT sinalizou positivamente a proposta de aprimoramento e irá submeter à avaliação dos parlamentares responsáveis.

Referência texto legal no fichário da Reforma Administrativa	Posicionamento	Referência do Movimento Pessoas à Frente
Propostas 46 a 51 PEC: art. 37, V-C, e XXV da CF PL: art. 21, § 5º ; artigos 34 a 37; art. 47, IV; art. 48, I; art. 55, XIII	Necessidade de ajustes conceituais e de redação	Políticas para Equidade no Acesso, Ascensão e Permanência de Mulheres no Serviço Público Brasileiro



Acesse e conheça a biblioteca completa em:
www.movimentopessoasafrente.org.br



Movimento Pessoas à Frente

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO