



DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

*Comitê Permanente de diversidade,
raça, gênero e inclusão (SEPLAN-PI)*

Governo do Estado do Piauí
Governador Rafael Fonteles

Secretaria de Estado do Planejamento
Washington Luís de Sousa Bonfim

Superintendência de Gestão (SUGESPLAN)
Monique de Menezes Urra

Superintendência de Cooperação Técnico-Financeira (SUTEF)
Eduardo Andrade Speeden

Centro de Inteligência em Economia e Estratégia Territorial (CIET)
Cíntia Bartz Machado

Superintendência de Planejamento e Orçamento Estadual (SUPOE)
Adrienne Feitosa Arruda Serra

Superintendência de Monitoramento Estratégico (SUME)
Gabriela Celso Melo Soares de Vasconcelos

Superintendência de Mineração e Energias Renováveis (SUMER)
Bruno Casanova Cerullo

Comitê Permanente de Gênero, Raça, Diversidade e Inclusão

Lara Danuta da Silva Amaral Gomes - **Presidente**

Membros

Betina Barros Ribeiro
Enya Maria da Silva Fonseca
Felippe Gustavo Miranda Pereira
Jessica Mayara Mendes de Sousa
Karol Jefessom Alves de Sousa

EXPEDIENTE

Elaboração

Comitê Permanente de Diversidade, Raça, Gênero e Inclusão - SEPLAN/PI

Texto e organização

Enya Maria da Silva Fonseca
Secretária Geral do Comitê

Lara Danuta da Silva Amaral Gomes
Presidente do Comitê

Revisão técnica

Maria Eduarda de Sousa Barros
Suplente do Comitê

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
DIVERSIDADE	2
EQUIDADE	3
IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL	4
PRINCIPAIS TERMINOLOGIAS	5
IGUALDADE RACIAL E COMBATE AO RACISMO	6
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	7
LIBERDADE RELIGIOSA E RESPEITO ÀS ORIGENS	8
COMBATE AO ETARISMO E A VALORIZAÇÃO INTERGERACIONAL	9
OUVIDORIA	10
CONSIDERAÇÕES FINAIS	10
REFERÊNCIAS	11



INTRODUÇÃO

A promoção da diversidade, da equidade e da inclusão no serviço público é um compromisso com a democracia, a justiça social e os direitos humanos. Reconhecer as diferenças e enfrentar as desigualdades é essencial para construir instituições públicas mais representativas, acessíveis e comprometidas com a cidadania plena. Esta cartilha foi elaborada com o objetivo de sensibilizar, orientar e apoiar servidores (as) da Secretaria de Planejamento do Estado do Piauí (SEPLAN) na consolidação de um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso.

Este é o primeiro material produzido pelo Comitê Permanente de Gênero, Raça, Diversidade e Inclusão da SEPLAN, instituído por meio da Portaria nº 149, de 29 de novembro de 2024. O Comitê é composto por dois representantes de cada superintendência e atua de forma contínua na proposição de ações que relacionem as pautas de inclusão na cultura institucional. A cartilha reúne conceitos chave, orientações práticas e fundamentos legais, reafirmando que valorizar a diversidade é fortalecer a gestão pública e o compromisso do Estado com todas as pessoas.

DIVERSIDADE

Este termo trata sobre o reconhecimento e a valorização das diferenças entre as pessoas em seus múltiplos aspectos: cor, raça, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, origem social, idade, religião, entre outros. É o que torna nossa sociedade plural, complexa e rica.

Para a Organização das Nações Unidas (ONU), a promoção da diversidade relaciona-se com o respeito pelos direitos humanos, consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que defende o tratamento igual para pessoas diferenciadas por raça, sexo, língua ou religião.

Do ponto de vista jurídico brasileiro, a diversidade é um princípio constitucional, tido como um elemento essencial para a construção de uma sociedade democrática. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, estabelece a promoção da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado brasileiro, e assegura, no artigo 5º, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

No serviço público, a diversidade não deve ser apenas reconhecida, ela precisa ser incorporada como um valor institucional. Isso significa analisar comportamentos, escutar diferentes vozes e assegurar que os processos decisórios considerem as realidades de todos os grupos sociais. A valorização da diversidade fortalece a legitimidade das políticas públicas, amplia a confiança da população nas instituições e contribui para um estado mais justo e plural.

POR QUE ISSO IMPORTA NO SERVIÇO PÚBLICO?

No serviço público, reconhecer, respeitar e promover a diversidade significa garantir que as políticas, serviços e ambientes de trabalho sejam:

- **Justos**, assegurando oportunidades e tratamento igualitário;
- **Acolhedores**, com reconhecimento da multiplicidade de vivências;
- **Representativos**, refletindo as diferentes parcelas da sociedade.

EQUIDADE

Equidade é o princípio que orienta ações para reduzir desigualdades históricas e estruturais, garantindo que todas as pessoas tenham acesso justo aos direitos e condições adequadas para exercer seus direitos. Diferente da igualdade, que oferece o mesmo para todos, a equidade reconhece as diferenças e oferece o que cada pessoa precisa para alcançar as mesmas oportunidades. A ONU define a equidade como um componente central da justiça social. Nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente no ODS 10, que propõe re-



duzir as desigualdades, a equidade é um caminho para garantir oportunidades justas para todos. A imagem acima ilustra a equidade ao mostrar três pessoas em condições físicas diferentes tentando alcançar uma fruta no galho de uma árvore. Ao invés de receberem o mesmo apoio, cada uma recebe o suporte necessário para que todas possam alcançar a fruta, ou seja, o mesmo resultado. Essa representação traduz o princípio da equidade: oferecer o necessário a cada pessoa, considerando suas especificidades.

Aplicar este princípio no serviço público significa reconhecer que há servidores que enfrentam barreiras históricas, sociais ou institucionais, e que políticas uniformes podem não ser suficientes para garantir justiça. Por isso, programas de ações afirmativas, adaptações razoáveis e escutas ativas são fundamentais para promover a inclusão real e transformar estruturas.

POR QUE ISSO IMPORTA NO SERVIÇO PÚBLICO?

O Estado brasileiro, por meio da Constituição Federal de 1988 e de legislações complementares, tem o dever de:

- **Promover** a igualdade de oportunidades;
- **Combater** todas as formas de discriminação;
- **Garantir** direitos e acessibilidade para grupos historicamente excluídos.

IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL

Respeitar a diversidade de gênero e de orientação sexual é um dever do serviço público e um compromisso com os direitos humanos. Pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer e outras identidades de gênero e sexualidades ainda enfrentam exclusão e violência, tanto simbólica quanto institucional, que afetam sua permanência no trabalho e a dignidade em ambientes públicos e profissionais.

No serviço público, isso exige promover ambientes seguros, acolhedores e livres de discriminação. Isso inclui o uso correto do nome social, o reconhecimento da identidade de gênero de cada pessoa, a adoção de linguagem inclusiva nos documentos e comunicações oficiais.

É também fundamental que gestores (as) e equipes estejam sensibilizados para reconhecer práticas discriminatórias, ainda que sutis, e que atuem de forma proativa na promoção da equidade. Promover essa cultura no setor público é garantir que o Estado seja exemplo de inclusão e respeito.



AMPARO LEGAL

- A Lei Estadual nº 5.431/2004 estabelece sanções administrativas no Piauí para atos discriminatórios por orientação sexual, inclusive praticados por agentes públicos;
- Em decisão histórica, o Supremo Tribunal Federal enquadrhou homofobia e transfobia como crimes de racismo, enquanto o Congresso não legislar sobre o tema.

Essas normas reforçam que a proteção à diversidade sexual e de gênero não é apenas uma diretriz ética, mas também uma obrigação legal da administração pública.

PRINCIPAIS TERMINOLOGIAS

Nesta seção, vamos conhecer as principais terminologias relacionadas a **gênero** e **sexualidade**. Utilizar corretamente esses termos é um passo essencial para promover a inclusão. Abaixo, apresentamos, de forma simples e direta, conceitos fundamentais que contribuem para uma comunicação mais respeitosa.

SEXUALIDADE

Refere-se à orientação afetivo sexual de cada pessoa. Termos importantes:

- **Heterossexual:** atração por pessoa do sexo oposto;
- **Homossexual:** atração por pessoa do mesmo sexo;
- **Bissexual:** atração por mais de um gênero;
- **Assexual:** ausência de atração sexual.

Para entender outros termos que integram a sigla LGBTQIAPN+, recomenda-se consultar materiais produzidos por instituições especializadas como a ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transsexuais) e o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania.

GÊNERO

Refere-se à construção social e cultural sobre o que é ser homem, mulher ou outra identidade. Termos importantes:

- **Cisgênero:** pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao sexo atribuído no nascimento;
- **Transgênero:** pessoa cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído no nascimento;
- **Não-binária:** pessoa que não se identifica exclusivamente como homem ou mulher.

IGUALDADE RACIAL E COMBATE AO RACISMO

O racismo é uma forma de discriminação baseada na ideia falsa de superioridade entre grupos raciais. Mesmo sendo crime no Brasil, ele ainda se manifesta em atitudes, estereótipos e desigualdades que afetam principalmente pessoas negras e indígenas, limitando o acesso a direitos, oportunidades e espaços de poder.

É relevante destacar que a igualdade racial não se limita ao discurso: ela exige ações concretas como a adoção de linguagem respeitosa, o incentivo à formação continuada sobre o tema e o fortalecimento de canais para denúncias. Respeitar a identidade racial de cada pessoa é parte do compromisso com os direitos humanos e com uma administração pública inclusiva.



TERMOS IMPORTANTES!

- **Branco(a):** pessoa que possui traços associados às populações europeias.
- **Pardo(a):** pessoa com traços miscigenados e predominância de características negras.
- **Preto(a):** pessoa com características físicas ligadas à ancestralidade negra.
- **Amarelo(a):** pessoa de origem asiática, como japonesa, chinesa ou coreana.
- **Indígena:** pessoa que se reconhece como indígena, independentemente de viver em aldeias ou em áreas urbanas.

Evite termos pejorativos, ultrapassados ou genéricos como "morena", "de cor" ou "cabocla".



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU em 2006 e ratificada pelo Brasil com status constitucional em 2008, a deficiência não está na pessoa, mas na interação entre suas limitações e as barreiras do meio. Isto é, uma limitação física, sensorial ou intelectual só se torna uma deficiência quando o ambiente não oferece condições adequadas para participação plena e em igualdade de oportunidades.

Essa visão é adotada pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), que fixa o chamado modelo social da deficiência. Esse modelo representa um avanço em relação ao antigo modelo médico, que tratava a deficiência apenas como um problema individual. O foco agora é na responsabilidade do Estado e da sociedade em remover barreiras físicas e institucionais.

No serviço público, isso implica em combater o capacitismo, implementar políticas afirmativas e garantir acessibilidade, por exemplo. Falar sobre essa temática no setor público é reafirmar o compromisso com a equidade, a inclusão e a participação de todas as pessoas nos espaços de decisão.



EVITE TERMOS PRECONCEITUOSOS

Use sempre o termo Pessoa com Deficiência (PcD). Evite expressões como “portador de deficiência”, “deficiente”, “inválido”, “retardado”, “mongoloide”, “aleijado” ou “incapaz”. São termos ofensivos e capacitistas que reforçam estigmas e desrespeitam a dignidade humana.

LIBERDADE RELIGIOSA E RESPEITO ÀS ORIGENS

A liberdade de crença e de expressão religiosa é garantida pela Constituição Federal e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948). Isso inclui o respeito a símbolos, práticas, vestimentas e datas religiosas, inclusive para pessoas que se declaram sem religião. Em um estado Laico, como o Brasil, a gestão pública deve tratar todas as crenças com respeito e neutralidade, sem privilegiar ou restringir manifestações religiosas.

Além da fé, a origem social e territorial também deve ser respeitada. É função do serviço público combater todas as formas de preconceito relacionadas à regionalidade, seja entre municípios do próprio estado ou entre diferentes regiões do país. Pessoas migrantes, refugiadas ou de outras localidades devem ser tratadas com dignidade, sem discriminação, considerando suas identidades culturais.

No serviço público, isso significa:

- Garantir o direito à livre manifestação religiosa;
- Evitar estereótipos ou comentários pejorativos sobre sotaques e costumes;
- Respeitar a pluralidade cultural e linguística.



Em 2023, o Governo do Estado instituiu o Comitê Estadual Intersetorial de Políticas de Atenção aos Refugiados, Migrantes e Apátridas e mantém ações intersetoriais com apoio de organismos internacionais. Em Teresina, a Casa de Passagem do Migrante reforça o acolhimento humanizado e a inclusão social dessas pessoas

COMBATE AO ETARISMO E A VALORIZAÇÃO INTERGERACIONAL



Etarismo, também chamado de idadismo, é a prática de julgar, excluir ou desvalorizar uma pessoa com base em sua idade. Segundo o relatório sobre o idadismo da Organização Pan-Americana da Saúde (2022), essa discriminação acontece quando a idade é usada para categorizar e limitar pessoas, provocando desvantagens, injustiças ou danos à sua dignidade. O etarismo pode se manifestar em atitudes, comportamentos e políticas institucionais, afetando tanto pessoas idosas quanto pessoas jovens.

No Brasil, o combate ao etarismo encontra respaldo no artigo 3º da Constituição Federal, que estabelece como objetivo fundamental da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação. Desse modo, é dever da gestão pública garantir ambientes inclusivos, fomentar o convívio intergeracional e enfrentar práticas que excluem, invisibilizam ou desvalorizam pessoas com base em sua idade.

DICA CONSTRUTIVA

Valorize as experiências de pessoas idosas e o potencial inovador das juventudes. Incentivar a convivência intergeracional fortalece o diálogo e a aprendizagem mútua.



OUVIDORIA

A Ouvidoria da SEPLAN está disponível para receber relatos de comportamentos ou práticas que contrariem as leis vigentes, incluindo situações de discriminação, assédio, preconceito ou desrespeito.

Telefone/WhatsApp: (86) 98851-2970

E-mail: ouvidoria@seplan.pi.gov.br

Site: seplan.pi.gov.br/ouvidoria/

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Falar sobre diversidade, equidade e inclusão no setor público é afirmar o compromisso com os direitos humanos, a cidadania plena e a democracia. Promover ambientes institucionais mais éticos, justos e representativos não é apenas uma exigência legal, mas uma responsabilidade de todas e todos que atuam na gestão pública.

Nesse sentido, o Comitê Permanente de Gênero, Raça, Diversidade e Inclusão da SEPLAN-PI assume papel estratégico. Mais do que uma instância consultiva, é também um espaço de escuta, articulação e proposição de ações concretas com vistas a consolidar a cultura institucional da inclusão.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26, DF. Relator: Celso de Mello. Julgado em: 13 jun. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053>.

ONU. Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf.

ONU. Organização das Nações Unidas. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. [s.l.], 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. Relatório mundial sobre o idadismo. Washington, D.C: Organização Pan-Americana da Saúde; 2022. Licença: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. DOI: <https://doi.org/10.37774/9789275724453>.

PIAUÍ. Lei n. 5.431, de 29 de dezembro de 2004. Dispõe sobre as sanções administrativas a serem aplicadas à prática de discriminação em razão da orientação sexual e dá outras providências. Diário Oficial do Estado Piauí: Poder Executivo, Teresina, n. 244, 30 dez. 2004. Disponível em: https://sapl.al.pi.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2004/272/272_texto_integral.pdf.

PIAUÍ. Decreto n. 22.881, de 08 de abril de 2024. Designa os membros do Comitê Estadual Intersetorial de Atenção e Atendimento às Pessoas Refugiadas, Migrantes e Apátridas no Piauí, Diário Oficial do Estado do Piauí, Teresina, n. 73, p. 8-12, 15 de abril de 2024. Disponível em: https://www.diario.pi.gov.br/doe/files/diarios/anexo/0a38ea29-7b8d-42f7-87ad-f18616373ad5/DOEPI_73_2024.pdf.

SECRETARIA
DO **PLANEJAMENTO**
SEPLAN



GOVERNO DO
PIAUI
AQUI TEM TRABALHO.
AQUI TEM FUTURO.