



GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA

Procuradoria Geral do Estado - PGE

Gabinete - PGE-GAB

Portaria nº 214 de 17 de março de 2026

Institui, no âmbito do Centro de Estudos da Procuradoria-Geral do Estado de Rondônia, o Programa Permanente de Sensibilização e Formação em Diversidade, Inclusão, Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e do Assédio, e o Programa de Mentoria Intergeracional, e dá outras providências.

O PROCURADOR-GERAL DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso das atribuições que lhe conferem os art. 10 e art. 11, incisos I e XVI, da Lei Complementar nº 620, de 20 de julho de 2011, e

Considerando o disposto nos art. 32 a art. 34 da Lei Complementar nº 620, de 20 de julho de 2011, que atribuem ao Centro de Estudos a realização de cursos, seminários, congressos, oficinas e demais atividades voltadas ao aprimoramento técnico, institucional e cultural de membros e servidores da Procuradoria-Geral do Estado - PGE;

Considerando que a Constituição da República assegura a dignidade da pessoa humana, a igualdade material, a vedação à discriminação e a proteção da intimidade, da honra e da imagem, impondo à Administração Pública o dever de promover ambiente institucional ético, seguro, respeitoso, acessível e inclusivo;

Considerando a necessidade de fortalecimento de uma cultura organizacional orientada pelo respeito à diversidade humana, pela equidade de oportunidades, pela inclusão, pela acessibilidade, pela escuta qualificada, pela prevenção de violências e pelo enfrentamento do assédio e da discriminação;

Considerando as diretrizes internacionais de direitos humanos que recomendam a eliminação da discriminação no ambiente de trabalho, a adoção de medidas de apoio e inclusão, a proteção contra retaliações, a promoção da acessibilidade, do desenho universal e dos ajustes razoáveis, bem como a adoção de abordagens centradas na pessoa afetada em situações de assédio e discriminação;

Considerando, por analogia institucional e como referência de boas práticas de governança pública, as diretrizes fixadas pelo Conselho Nacional de Justiça quanto à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, à formação continuada, à transversalidade das ações, à acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência e ao incentivo à participação feminina em espaços institucionais;

Considerando, igualmente, como referência de boas práticas, os atos do Conselho Nacional do Ministério Público que enfatizam acolhimento da diferença e das vulnerabilidades, confidencialidade, proteção contra retaliação, monitoramento por dados e relatórios, pluralidade de canais de escuta e atuação preventiva e educativa;

Considerando as recomendações constantes do Guia de Boas Práticas do Fórum Nacional de Procuradorias de Estado de Direitos Humanos - FONPED, especialmente quanto à promoção de ambientes institucionais diversos, inclusivos, colaborativos e comprometidos com os direitos humanos;

Considerando a relevância do diálogo intergeracional e da circulação de saberes, experiências e boas práticas entre integrantes com diferentes trajetórias profissionais, como instrumento de fortalecimento institucional, inovação, pertencimento e valorização da memória organizacional,

R E S O L V E:

Art. 1º Ficam instituídos, no âmbito do Centro de Estudos da Procuradoria-Geral do Estado de Rondônia - PGE, os seguintes programas permanentes:

I - Programa Permanente de Sensibilização e Formação em Diversidade, Inclusão, Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e do Assédio; e

II - Programa de Mentoria Intergeracional.

Parágrafo único. Os Programas de que trata esta Portaria têm por finalidade promover ambiente institucional seguro, respeitoso, acessível, inclusivo e colaborativo, com valorização da diversidade humana, fortalecimento do pertencimento institucional e compartilhamento de conhecimentos entre gerações e trajetórias profissionais.

Art. 2º A implementação dos programas observará os seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - promoção da igualdade material, da equidade e da não discriminação;

III - valorização da diversidade humana, consideradas, entre outras dimensões, raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, idade e demais marcadores de vulnerabilidade;

IV - acessibilidade, desenho universal e adoção de ajustes razoáveis, quando cabíveis;

V - escuta qualificada, acolhimento institucional e respeito à autonomia da pessoa afetada;

VI - confidencialidade, proteção de dados pessoais e preservação da intimidade, da honra e da imagem;

VII - prevenção de revitimização e vedação de qualquer forma de retaliação;

VIII - transversalidade, participação, cooperação e corresponsabilidade institucional;

IX - linguagem clara, respeitosa e acessível; e

X - monitoramento contínuo, aperfeiçoamento institucional e transparência de resultados, resguardado o sigilo legal.

Art. 3º Os programas destinam-se, no que couber, a Procuradores do Estado, servidores, estagiários, residentes, colaboradores terceirizados e demais pessoas que participem de atividades acadêmicas, formativas ou institucionais promovidas pelo Centro de Estudos.

Art. 4º O Programa Permanente de Sensibilização e Formação em Diversidade, Inclusão, Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e do Assédio tem por objetivos:

I - difundir conhecimento institucional sobre direitos humanos, diversidade, equidade, inclusão, acessibilidade e convivência respeitosa no ambiente de trabalho;

II - promover ações permanentes de letramento, sensibilização e formação continuada sobre prevenção e enfrentamento da discriminação, do assédio moral, do assédio sexual e de outras formas de violência relacional no trabalho;

III - fomentar práticas institucionais de respeito às diferenças, empatia, comunicação não violenta, integridade e cooperação;

IV - contribuir para a prevenção de riscos psicossociais e para a promoção de ambiente de trabalho saudável;

V - orientar, em caráter educativo e preventivo, sobre fluxos institucionais adequados de acolhimento, encaminhamento e tratamento de notícias de discriminação, assédio ou violência no ambiente de trabalho, observadas as competências das unidades próprias;

VI - ampliar a capacidade institucional de gestores e equipes para identificar, prevenir e tratar, com a devida técnica, situações de vulnerabilidade, discriminação, conflitos e práticas abusivas; e

VII - estimular a produção e a difusão de conhecimento institucional sobre diversidade, inclusão, acessibilidade, equidade e prevenção do assédio.

Art. 5º O programa previsto no art. 4º será executado por meio de cursos, seminários, oficinas, rodas de conversa, campanhas internas, guias, cartilhas, trilhas formativas, publicações, repositórios temáticos e demais ações pedagógicas e institucionais compatíveis com suas finalidades.

§ 1º As ações do referido programa observarão, entre outros, os seguintes eixos temáticos:

I - equidade racial e enfrentamento ao racismo e a outras formas de discriminação étnico-racial;

II - igualdade de gênero, prevenção de violências baseadas em gênero e promoção da participação institucional equilibrada;

III - respeito à diversidade sexual e de gênero e promoção de ambiente de trabalho livre de discriminação;

IV - inclusão, acessibilidade e eliminação de barreiras que afetem pessoas com deficiência;

V - prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual, da discriminação e de outras práticas abusivas no ambiente institucional;

VI - saúde organizacional, riscos psicossociais, comunicação respeitosa e cultura de diálogo; e

VII - diversidade geracional, memória institucional, cooperação e aprendizagem entre gerações.

§ 2º O Centro de Estudos deverá priorizar, nas ações formativas, a capacitação de ocupantes de funções de direção, chefia, assessoramento, supervisão e coordenação, sem prejuízo do acesso dos demais integrantes da Instituição.

§ 3º Sempre que possível, o Centro de Estudos buscará assegurar pluralidade na composição de palestrantes, facilitadores, expositores e convidados, de modo compatível com os objetivos de diversidade, inclusão e equidade previstos nesta Portaria.

Art. 6º O Programa de Mentoria Intergeracional tem por finalidade promover intercâmbio estruturado de conhecimentos, experiências, perspectivas e boas práticas entre integrantes da PGE com diferentes tempos de carreira, perfis profissionais e vivências institucionais.

§ 1º São objetivos do Programa de Mentoria Intergeracional:

I - fortalecer o aprendizado institucional e o senso de pertencimento;

II - favorecer a integração entre Procuradores do Estado, servidores e demais participantes em distintas fases da trajetória profissional;

III - valorizar a memória institucional e a transmissão de conhecimentos tácitos e explícitos;

IV - estimular liderança colaborativa, escuta recíproca, inovação e apoio mútuo;

V - reduzir barreiras geracionais, preconceitos etários e assimetrias de informação; e

VI - reconhecer e valorizar trajetórias profissionais relevantes para a consolidação da cultura institucional da PGE.

§ 2º A mentoria terá caráter formativo, colaborativo e não avaliativo, sendo vedada sua utilização como instrumento de hierarquização informal, fiscalização funcional ou aferição de desempenho.

§ 3º A participação no programa será, preferencialmente, voluntária e estruturada de modo a evitar, sempre que possível, relação direta de subordinação funcional entre mentor e mentorado.

§ 4º As atividades poderão ocorrer em formato individual, em duplas, em grupos temáticos, em rodadas abertas ou em ciclos de aprendizagem, presenciais, híbridos ou virtuais, conforme planejamento do Centro de Estudos.

§ 5º O Centro de Estudos poderá convidar Procuradores do Estado aposentados, servidores aposentados ou pessoas de notória experiência institucional para colaborar, em caráter honorífico e sem prejuízo da legislação aplicável, com ações de mentoria, memória institucional e formação.

Art. 7º Compete ao Centro de Estudos planejar, coordenar, executar, acompanhar e avaliar as ações previstas nesta Portaria, podendo atuar de forma articulada com a Comissão de Diversidade e Inclusão da PGE e com outras unidades institucionais competentes.

§ 1º Para a execução dos programas, o Centro de Estudos elaborará plano anual de ação, contendo, no mínimo:

I - objetivos específicos;

II - cronograma;

III - público-alvo;

IV - metodologia;

V - medidas de acessibilidade e inclusão;

VI - indicadores de acompanhamento e avaliação; e

VII - estratégias de divulgação institucional.

§ 2º O Centro de Estudos poderá celebrar parcerias e cooperações com escolas de governo, universidades, órgãos públicos, instituições do sistema de justiça, conselhos profissionais e organizações da sociedade civil, observada a legislação aplicável.

§ 3º O Centro de Estudos poderá produzir e divulgar materiais de apoio, orientações, estudos e publicações periódicas relacionadas aos Programas instituídos por esta Portaria.

Art. 8º As ações desenvolvidas no âmbito desta Portaria não substituem os canais institucionais de acolhimento, escuta, apuração, responsabilização disciplinar, proteção funcional ou encaminhamento jurídico e psicossocial previstos na estrutura da PGE e na legislação aplicável.

§ 1º Eventuais relatos ou notícias de discriminação, assédio ou violência recebidos no contexto das atividades formativas ou de mentoria deverão ser tratados com sigilo, cautela, respeito e orientação adequada quanto aos canais institucionais competentes, sem prejuízo do dever de encaminhamento à autoridade competente, quando exigido pela ordem jurídica.

§ 2º O tratamento institucional de situações de que trata o § 1º deverá observar, no que couber, diretrizes de acolhimento, proteção contra retaliação, preservação de provas, confidencialidade, prevenção de revitimização e respeito à dignidade da pessoa afetada.

Art. 9º O Centro de Estudos adotará providências para assegurar a acessibilidade física, comunicacional, informacional, metodológica e tecnológica das ações promovidas no âmbito desta Portaria, inclusive mediante oferta de recursos de apoio e ajustes razoáveis, quando necessários e viáveis.

Parágrafo único. Os formulários, inscrições, materiais didáticos, certificados e meios de divulgação relacionados aos Programas deverão, sempre que possível, observar padrões de linguagem clara e de acessibilidade.

Art. 10. O Centro de Estudos apresentará ao Procurador-Geral do Estado, até o final do primeiro trimestre do exercício subsequente, relatório anual das atividades desenvolvidas no âmbito dos Programas instituídos por esta Portaria, contendo, no mínimo:

I - ações realizadas;

II - número de participantes;

III - avaliação de satisfação e resultados percebidos;

IV - medidas de acessibilidade adotadas;

V - boas práticas identificadas; e

VI - propostas de aperfeiçoamento.

Parágrafo único. Sempre que juridicamente possível e metodologicamente adequado, os dados de monitoramento poderão ser sistematizados de forma agregada e anonimizada, de modo a subsidiar o aperfeiçoamento institucional e a proteção do sigilo.

Art. 11. Os casos omissos serão resolvidos pelo Procurador-Geral do Estado, com apoio técnico do Centro de Estudos, observada a legislação aplicável.

Art. 12. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Porto Velho - RO, (dia) de (mês) de 2026 .

THIAGO ALENCAR ALVES PEREIRA

ANEXO I

MODELO DE TERMO DE ADESÃO (MENTORES)

TERMO DE ADESÃO E COMPROMISSO – PROGRAMA DE MENTORIA INTERGERACIONAL (MENTOR-PGE)

Pelo presente instrumento, eu, [NOME COMPLETO], [Procurador(a) / Servidor(a) / Procurador(a) Aposentado(a)], inscrito(a) no CPF sob o nº [000.000.000-00], declaro minha adesão voluntária ao **Programa de Mentoria Intergeracional (MENTOR-PGE)**, na qualidade de **MENTOR(A)**, mediante as seguintes cláusulas:

1. Do Objetivo: Comprometo-me a compartilhar conhecimentos, experiências e orientações com o(s) mentorado(as) designado(as), visando o fortalecimento institucional, o desenvolvimento de competências e a integração geracional.

2. Das Responsabilidades: No exercício da mentoria, comprometo-me a:

Cumprir o cronograma de encontros definido em conjunto com o Centro de Estudos;

Atuar como facilitador do aprendizado, estimulando a autonomia e o pensamento crítico do mentorado;

Pautar minha conduta pelos princípios da ética, da cordialidade e do respeito à diversidade.

3. Do Sigilo e Confidencialidade: Declaro plena ciência de que as informações compartilhadas durante as sessões de mentoria possuem caráter confidencial, obrigando-me a manter sigilo absoluto sobre fatos e dados de natureza pessoal ou institucional sensível discutidos no âmbito do programa.

4. Da Voluntariedade: Declaro estar ciente de que as atividades de mentoria são exercidas em caráter voluntário. No caso de mentores aposentados, a participação não gera vínculo funcional nem remuneração de qualquer natureza, sendo considerada serviço público relevante.

5. Vigência: Este termo tem validade pelo ciclo de mentoria de [X] meses, podendo ser renovado mediante interesse das partes e do Centro de Estudos.

Porto Velho - RO, (dia) de (mês) de 202(ano).

Assinatura do Mentor(a)

ANEXO II

SUGESTÃO DE INDICADORES PARA O RELATÓRIO ANUAL

Para que o relatório seja condizente com as diretrizes da ONU e de governança (ESG), ele deve mesclar dados quantitativos (esforço) e qualitativos (impacto).

1. Indicadores do PRODIP (Diversidade, Inclusão e Assédio)

Taxa de Cobertura de Letramento: Percentual de membros e servidores que concluíram pelo menos uma capacitação em diversidade/antiassédio no ano. (Meta sugerida: 80%).

Índice de Diversidade Interna: Censo institucional anual comparativo (autoidentificação de raça, gênero, PcD e faixa etária) para medir a evolução da representatividade em cargos de chefia.

Eficácia da Prevenção (Pesquisa de Clima): Percentual de integrantes que declaram conhecer os canais de denúncia e se sentem seguros para reportar condutas inadequadas.

Densidade de Conteúdo: Número de horas de formação ofertadas e número de materiais educativos (guias, cartilhas) produzidos.

2. Indicadores do MENTOR-PGE (Mentoria Intergeracional)

Taxa de Pareamento: Número de duplas ou grupos de mentoria formados no ciclo anual.

Índice de Transferência de Conhecimento: Avaliação feita pelos mentorados sobre o impacto da mentoria em seu desempenho profissional (escala de 1 a 5).

Diversidade Geracional Ativa: Percentual de mentores acima de 60 anos e mentorados abaixo de 35 anos (ou vice-versa, no caso de mentoria reversa) engajados.

Engajamento de Aposentados: Número de Procuradores(as) ou servidores(as) aposentados(as) que retornaram à instituição como mentores voluntários.

3. Indicadores de Impacto Institucional (Visão Geral)

Redução de Conflitos Interpessoais: Monitoramento (junto à Corregedoria ou RH) da diminuição de incidentes relacionados a conflitos geracionais ou assédio após a implementação dos programas.

Alinhamento ODS: Relatório de como as ações da PGE-RO contribuíram especificamente para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 5, 10 e 16 da ONU naquele exercício.



Documento assinado eletronicamente por **Thiago Alencar Alves Pereira**, Procurador(a) Geral do Estado, em 19/03/2026, às 17:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **70254123** e o código CRC **E63543F7**.

Referência: Caso responda esta Portaria, indicar expressamente o Processo nº 0020.017324/2025-13

SEI nº 70254123