

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

ALINE MARIA REINBOLD SIMÕES

**ANÁLISE DE AÇÕES DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE EM CAPITAIS
BRASILEIRAS ENQUANTO POLÍTICAS PÚBLICAS E DE GESTÃO DA
DIVERSIDADE**

PORTO ALEGRE

2021

ALINE MARIA REINBOLD SIMÕES

**ANÁLISE DE AÇÕES DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE EM CAPITAIS
BRASILEIRAS ENQUANTO POLÍTICAS PÚBLICAS E DE GESTÃO DA
DIVERSIDADE**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Administração Pública no Século 21.

Orientadora: Professora Dr.^a Christine da Silva Schröder

Porto Alegre

2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Reitor: Prof. Dr. Carlos André Bulhões Mendes

Vice-reitora: Prof.^a Dr.^a Patrícia Helena Lucas Pranke

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

Diretor: Prof. Dr. Takeyoshi Imasato

Vice-diretor: Prof. Dr. Denis Borenstein

COORDENAÇÃO DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO SÉCULO 21

Coordenador Geral: Prof. Dr. Paulo Ricardo Zilio Abdala Coordenador

de Ensino: Prof. Dr. Rafael Kruter Flores

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

CIP - Catalogação na Publicação

Reinbold Simões, Aline Maria
Análise de Ações de Promoção da Diversidade em
Capitais Brasileiras enquanto Políticas Públicas e de
Gestão da Diversidade / Aline Maria Reinbold
Simões. -- 2021.
79 f.
Orientador: Christine da Silva Schröeder.

Trabalho de conclusão de curso (Especialização) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de
Administração, Administração Pública no Século XXI,
Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. diversidade. 2. inclusão. 3. políticas públicas.
I. da Silva Schröeder, Christine, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os dados fornecidos pela autora.

Escola de Administração da UFRGS

Rua Washington Luiz, 855, Bairro Centro Histórico

CEP: 90010-460 – Porto Alegre – RS

Telefone: 3308-3801

E-mail: eadadm@ufrgs.br

ALINE MARIA REINBOLD SIMÕES

**ANÁLISE DE AÇÕES DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE EM CAPITAIS
BRASILEIRAS ENQUANTO POLÍTICAS PÚBLICAS E DE GESTÃO DA
DIVERSIDADE**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Administração Pública no Século 21.

Aprovada em 18 de outubro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Examinadora: Prof.^a Aline Mendonça Fraga (EA/UFRGS/UNILASALLE)

Orientadora: Prof.^a Dra. Christine da Silva Schröder (EA/UFRGS)

AGRADECIMENTOS

Em um momento no qual todos nós enfrentamos tantas perdas em decorrência da pandemia por COVID-19, sejam elas do emprego, renda, convívio social ou, mais grave, de amigos e familiares pela doença, toda conquista merece ser agradecida e comemorada de modo especial.

A doença chegou em minha casa cedo, coincidindo com o início do curso de pós-graduação; foram momentos difíceis, que anteciparam o que mais tarde muitas pessoas viveriam em nosso país. Por isso, antes de tudo, agradeço aos profissionais da saúde e da ciência que colocaram suas próprias vidas em risco para nos cuidar e salvar, lutando contra o vírus e um governo genocida. Especialmente, ao meu esposo, Fábio Klamt, cientista extremamente dedicado e competente, companheiro que, durante esse período, vem ajudando a “segurar as pontas”, possibilitando que eu possa me dedicar ao estudo em meio a tudo isso.

À minha orientadora, Christine da Silva Schröder, que foi de uma dedicação ímpar, atenta, disponível e afetiva.

A todas as pessoas, colegas de trabalho e do curso, amigos, amigas e familiares, que direta ou indiretamente, contribuíram para essa conquista.

Ao meu filho Vinícius, o alento de leveza e alegria em meio ao caos, por me fazer ver a vida como se sempre fosse a primeira vez.

RESUMO

O presente estudo teve como finalidade analisar as ações de promoção da diversidade com foco nos servidores e servidoras municipais em 7 (sete) prefeituras de capitais brasileiras, de modo a compreender como (e se) estruturam-se como políticas públicas e de gestão da diversidade. Para tanto, foi elaborado um questionário, solicitando dados às prefeituras sobre suas ações e políticas de diversidade, enviado por meio dos portais institucionais; em alguns casos, foi necessário complementar o material com as informações desses próprios portais. Os questionários e demais materiais foram analisados pelo método da análise de conteúdo e demonstraram que, embora algumas capitais contem com planos municipais bem elaborados em alguns eixos, em sua maioria, as ações em gestão da diversidade estão restritas a cursos e formações voltados aos servidores e servidoras. Os eixos com maior número de ações identificadas foram o racial e o orientação sexual. Observou-se, ainda, que poucas ações em gestão da diversidade estão previstas nos planos estratégicos dos governos e, quando estão, carecem de indicadores e metas adequadas, parecendo indicar que não fazem parte das prioridades dos governos municipais.

Palavras-chave: gestão de pessoas; gestão da diversidade; administração pública.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the actions to promote diversity with a focus on civil servants in 7 (seven) city halls in Brazilian capitals, in order to understand how (and if) they are structured as public policies and management of diversity. To this end, a questionnaire was prepared, requesting data from city halls about their diversity actions and policies, sent through institutional portals; in some cases, it was necessary to complement the material with information from these portals. The questionnaires and other materials were analyzed using the content analysis method and showed that, although some capitals have well-prepared municipal plans in some axes, most of the actions in diversity management are restricted to courses and training for public servers. The axes with the highest number of actions identified were racial and sexual orientation. It was also observed that few actions in diversity management are foreseen in the strategic plans of the governments and, when they are, they lack adequate indicators and targets, seeming to indicate that they are not part of the priorities of the municipal governments.

Keywords: people management; diversity management; public administration.

LISTA DE QUADROS

Quadro 4.1 – Planos Municipais	37
Quadro 4.2 – Ações voltadas a servidores e servidoras municipais	43
Quadro 4.3 – Organizações administrativas	46
Quadro 4.4 – Eixos Identitários	51
Quadro 4.5 – Planos estratégicos	53
Quadro 5.1 – Síntese de resultados.....	57

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	OBJETIVOS	13
1.1.1	Objetivo Geral	13
1.1.2	Objetivos específicos	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	DIVERSIDADE, DESIGUALDADE E REALIDADE BRASILEIRA	15
2.2	EIXOS IDENTITÁRIOS	17
2.3	POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DIVERSIDADE	18
2.3.1	Políticas públicas e eixos identitários no Brasil	20
2.4	GESTÃO DA DIVERSIDADE	24
3	METODOLOGIA	28
4	PREFEITURAS E DIVERSIDADE: AÇÕES, PLANOS MUNICIPAIS, ÓRGÃOS, EIXOS IDENTITÁRIOS E PLANOS ESTRATÉGICOS	30
4.1	AS CAPITALS ESTUDADAS	30
4.2	AÇÕES REALIZADAS EM DIVERSIDADE – GERAIS	32
4.2.1	Aracaju	33
4.2.2	Belo Horizonte	33
4.2.3	Fortaleza	34
4.2.4	Recife	35
4.2.5	Rio Branco	35
4.2.6	São Luís	36
4.2.7	São Paulo	36
4.3	PLANOS MUNICIPAIS LIGADOS À DIVERSIDADE	38
4.3.1	Aracaju	39
4.3.2	Belo Horizonte	39
4.3.3	Fortaleza	41
4.3.4	Recife	41

4.3.5 Rio Branco	41
4.3.6 São Luís	42
4.3.7 São Paulo	42
4.4 AÇÕES EM DIVERSIDADE VOLTADAS A SERVIDORES E SERVIDORAS MUNICIPAIS	43
4.5 ORGANIZAÇÕES ADMINISTRATIVAS MUNICIPAIS LIGADAS ÀS DIVERSIDADES	46
4.6 EIXOS IDENTITÁRIOS DAS AÇÕES	50
4.7 VINCULAÇÃO DAS AÇÕES AO PLANO ESTRATÉGICO MUNICIPAL	53
5 ANÁLISE COMPARATIVA DAS AÇÕES COM FOCO NOS SERVIDORES E SERVIDORAS ENQUANTO POLÍTICAS PÚBLICAS E DE GESTÃO DA DIVERSIDADE	57
5.1 SÍNTESE COMPARATIVA DAS AÇÕES DE DIVERSIDADE	57
5.2 COMPARAÇÃO QUANTO À PRESENÇA DE AÇÕES VOLTADAS AOS SERVIDORES E SERVIDORAS NOS PLANOS MUNICIPAIS E AÇÕES REALIZADAS	58
5.3 COMPARAÇÃO QUANTO À EXISTÊNCIA DE ÓRGÃOS EXCLUSIVOS PARA AS POLÍTICAS DE DIVERSIDADE	62
5.4 COMPARAÇÃO QUANTO A PÚBLICOS/EIXOS IDENTITÁRIOS DESTINATÁRIOS DAS AÇÕES DE DIVERSIDADE	63
5.5 COMPARAÇÃO QUANTO À PRESENÇA NOS PLANOS ESTRATÉGICOS E PRIORIDADES DE GOVERNO	64
5.6 ANÁLISE ENQUANTO POLÍTICAS PÚBLICAS E DE GESTÃO DA DIVERSIDADE	66
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS	71
APÊNDICE – QUESTIONÁRIO	79

1 INTRODUÇÃO

Embora seja um campo com crescente interesse nas últimas décadas, os estudos sobre políticas de promoção da diversidade brasileiras ainda são incipientes e, especialmente na área de gestão de pessoas, há raras práticas sistematizadas (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2014), principalmente quando estão relacionadas às organizações públicas e à diferença de oportunidades e outras formas de materialização de desigualdades entre trabalhadores do serviço público.

Freitas (2015) constatou que são raras as pesquisas dedicadas às políticas públicas destinadas à diversidade, havendo, nas publicações existentes, predomínio dos estudos de caso. Marques Júnior, Marques e Dantas (2020), ao analisarem produções científicas publicadas na base Spell, de 2006 a 2016, observaram um total de quarenta e quatro (44) artigos sobre gestão da diversidade no Brasil nesse período. Ao apresentarem os resultados da pesquisa, os autores verificaram que apenas um dos estudos encontrados estava focado em um órgão da administração pública, no eixo das pessoas com deficiência. Dessa forma, estudos que possam analisar as políticas voltadas à diversidade existentes em gestão de pessoas adquirem importância especial, já que são os servidores e servidoras que executam as políticas públicas nas organizações; ou seja, quanto mais diversas forem as organizações públicas, com equidade no acesso e nas oportunidades de carreira, incluindo aos cargos de gestão, mais diversas poderão ser as políticas públicas.

Há 20 anos, a questão da diversidade não era discutida de forma suficiente como matéria das políticas públicas. Porém, no século XXI, a luta pela igualdade de direitos assumiu outros contornos, com as lutas sociais, a resistência ao racismo, ao machismo, à xenofobia, à LGBTfobia, ao fundamentalismo político e religioso, à intolerância religiosa. Nesse contexto, a questão das políticas para a diversidade assumiu um lugar de responsabilidade social e política, tensionando cada vez mais o setor público a construir políticas públicas e instrumentos legais com objetivo de garantir a inserção e a inclusão de grupos historicamente excluídos, buscando diminuir os efeitos das desigualdades e, por fim, constituindo a diversidade como um valor sociopolítico (GOMES, 2017; FREITAS, 2015).

Nesse contexto, o presente trabalho apresenta uma pesquisa relacionada a políticas públicas municipais relacionadas à gestão da diversidade em 07 (sete) capitais brasileiras. Foi realizado um recorte, buscando focar nas prefeituras de capitais

brasileiras, por entender-se que são as gestões municipais que efetivam, no cotidiano, as ações em diversidade, tendo repercussão direta na vida da população.

Para embasamento teórico do estudo, inicialmente foram trazidos alguns conceitos a respeito da diferença, abordando a realidade das desigualdades brasileiras e trazendo alguns dados que demonstram como etnia, gênero e orientação sexual, entre outros recortes, ainda são, no país, relacionados a desigualdades. Em seguida, discorreu-se sobre os principais eixos identitários da diversidade, como aqueles relacionados a geração, gênero, etnia, deficiência, orientação sexual e origem migratória.

Também foram apresentados estudos sobre políticas públicas voltadas à diversidade no Brasil, com suas condições de construção, efetivação e sua relação com os eixos identitários, entendendo-se que a escolha governamental por determinado eixo como foco de políticas públicas depende de diversos fatores, incluindo o contexto social, os atores envolvidos e as relações de poder em jogo. Por fim, discutiu-se o conceito de gestão da diversidade e procurou-se trazer um panorama de como suas práticas apresentam-se no contexto brasileiro, em especial nas organizações públicas.

O presente estudo insere-se na prática de trabalho da pesquisadora/autora, que atua em um setor de gestão de pessoas da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, o qual recentemente teve as atividades ampliadas, iniciando algumas ações com foco na diversidade. Algumas dificuldades foram surgindo na elaboração do projeto inicial, como a ausência de dados que pudessem dar um panorama do quão diversa é a organização, do número de casos de violência institucional relacionada a etnia, gênero, orientação sexual, entre outros recortes possíveis e, também, de como a discriminação à qual alguns grupos estão historicamente submetidos materializa-se na organização, como por exemplo no acesso às vagas de gestão. Restava evidente, também, uma desarticulação entre as políticas externas e internas relacionadas à diversidade na capital gaúcha.

Essas mesmas dificuldades terminaram por inspirar a realização do estudo presente, em que a ideia inicial era de buscar dados sobre as políticas de diversidade nas páginas eletrônicas institucionais das prefeituras de capitais brasileiras. Entretanto, como já observou Freitas (2015), no Brasil várias páginas eletrônicas de repartições públicas estão desatualizadas, carecem de explicações sobre critérios e de dados de prestação de contas de resultados ou de avaliação de programas, dificultando a pesquisa baseada apenas em *sites* organizacionais. Desta forma, optou-se pela

construção de um questionário, enviado às prefeituras, indagando sobre as políticas e ações voltadas à diversidade, com complemento, quando necessário, de outras fontes, apontadas pelas próprias prefeituras na resposta ao questionário. Cabe destacar que, pelo fato da pesquisa ter caráter exploratório, não se teve a intenção de verificar a veracidade das informações prestadas pelos órgãos.

A despeito das dificuldades relacionadas à coleta e à análise, acredita-se que os resultados da presente pesquisa possam contribuir para a reflexão sobre, e posterior implantação, de políticas de gestão da diversidade nas organizações públicas brasileiras, particularmente nas gestões municipais, uma vez que se buscou responder ao seguinte problema de pesquisa:

Como podem ser analisadas as ações de diversidade em capitais brasileiras, enquanto políticas públicas municipais e de gestão da diversidade?

Para responder a essa questão, procurou-se identificar quais órgãos das administrações municipais das cidades pesquisadas eram responsáveis pelas ações voltadas à diversidade, além de observar para quais eixos da diversidade, entre tantos possíveis, suas ações estavam voltadas. Além disso, analisou-se a existência de políticas públicas e de políticas de gestão de pessoas voltadas à diversidade consolidadas e inseridas nos planos estratégicos municipais.

1.1 OBJETIVOS

A seguir, apresentamos o objetivo geral e os objetivos específicos do presente estudo.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar as ações de diversidade com foco nos servidores e servidoras municipais em capitais brasileiras, enquanto políticas públicas municipais e de gestão da diversidade.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Identificar as ações de diversidade voltadas a servidores e servidoras municipais;
- b) Identificar as organizações administrativas envolvidas nas ações de diversidade nas capitais pesquisadas e, dentre estas, quais se ocupam das ações voltadas aos servidores e servidoras municipais;
- c) Identificar os públicos/eixos identitários destinatários das ações de diversidade voltadas aos servidores e servidoras nas capitais;
- d) Analisar a vinculação das ações de diversidade com foco nos servidores e servidoras aos planos estratégicos municipais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Os principais conceitos que embasam o presente estudo envolvem: a discussão compreendendo diversidade, desigualdade e realidade brasileira; eixos identitários; políticas públicas para diversidade; e gestão da diversidade.

2.1 DIVERSIDADE, DESIGUALDADE E REALIDADE BRASILEIRA

Para autores como Brah (2006), diferença se refere às diferentes formas pelas quais os discursos se constituem, são contestados, se reproduzem e se ressignificam. Construções como o racismo, por exemplo, apregoam fronteiras inflexíveis entre grupos tidos como consistentemente diversos; todavia, outras construções acerca de diferença a têm como relacional, variável e em contingência. Neste contexto, nem sempre a diferença configurará opressões e hierarquias. Ela pode resultar ora em desigualdades e explorações, ora em diversidade e igualitarismo, podendo a diferença, então, ser conceituada como experiência, como relação em sociedade, como manifestação subjetiva e, ainda, como manifestação identitária.

Para Pinheiro e Gois (2013), o processo de construção, afirmação e luta pelo reconhecimento das diferentes identidades tem se mostrado uma difícil tarefa em razão da dificuldade humana em aceitar, conviver e respeitar as diferenças, os modos de vida e as singularidades que destoam do perfil dominante. Para Ribeiro (2008), a política da diferença vem evoluindo rapidamente, transformando demandas étnicas e culturais por reconhecimento em importantes campos de lutas políticas contemporâneas. Consequentemente, muitos discursos referem-se à questão da diversidade cultural, relacionados a tensões existentes nas partes constitutivas dos sistemas sociais. No mundo contemporâneo, a diferença tornou-se uma vantagem e um problema; como tal, precisa ser conhecida e domesticada. Assim, diversidade pode ser uma ferramenta para a reprodução ou para a contestação de modelos hegemônicos.

Quando se fala sobre diversidade, conceitos como diferença e desigualdade aparecem atrelados. Para Barros (2008), as diferenças dizem respeito às condições inerentes à essência do ser humano, como a etnia, cor de pele, sexo ou orientação sexual. Por outro lado, as desigualdades são circunstanciais e contraditórias, reversíveis, somente compreensíveis do ponto de vista relativizador, ou seja, da comparação. A diferença estaria no campo do “ser”, enquanto a desigualdade, do

“estar”. A desigualdade, assim, deriva do tratamento social das diferenças, que vai determinar quais grupos terão acesso privilegiado a emprego, educação, saúde e outros direitos fundamentais. Assim, tanto diferença abarca uma infinidade de recortes, como as desigualdades que se estabelecem na sociedade, em especial a brasileira, são multifacetadas e inter-relacionadas.

Sobre o Brasil, sabe-se que é um dos países mais desiguais do mundo, segundo o Relatório Global de Desenvolvimento Humano de 2016, do PNUD. Ocupa a 10ª posição no ranking da desigualdade, de um conjunto de 143 países (PNUD; IPEA; FJP, 2017). Nessa realidade, a sociedade brasileira é marcada por significativas e persistentes oportunidades desiguais para determinados grupos sociais, destacando-se as desigualdades relacionadas a gênero e etnia, as quais historicamente originam e reproduzem a pobreza (ABRAMO, 2006).

Estudos produzidos na última década documentam os efeitos do racismo, das relações patriarcais, da homofobia e das desiguais oportunidades que mulheres, negros, pessoas com deficiência, população LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queers, intersexuais, assexuais e mais) e demais grupos excluídos enfrentam. Destacamos dados sobre etnia e gênero. Os negros (considerados como o conjunto de pretos e pardos) representavam, em 2011, 51,3% da população brasileira, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); por outro lado, também seu nível de pobreza era 2,5 maior do que o da população branca. As mulheres, por sua vez, apresentavam menor taxa de participação no mercado de trabalho e índices mais elevados de desemprego. Neste sentido, é mais precária a posição das mulheres negras, em que a interseccionalidade entre as dimensões de gênero e etnia torna-se presente, produzindo uma taxa de desocupação superior ao dobro da desocupação entre homens brancos e 40% superior que a taxa experimentada pelas mulheres brancas (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2016).

Barufaldi et al. (2017) destacam a violência contra a mulher como fenômeno histórico e perpetuador de desigualdades de gênero, enraizado em relações que envolvem elementos econômicos, sociais, políticos e ambientais, dentre outros. Dados do Ministério da Saúde mostram que, em 2018, foram notificados 350.354 casos de violência interpessoal e autoprovocada no país, sendo, destes, mais de 91% casos de violência contra o gênero feminino (BRASIL, 2020).

Com relação à comunidade LGBTQIA+, no contexto de novas lutas representadas pelos movimentos feministas e pelos movimentos ligados a raça e etnia que emergiram no Brasil no final dos anos 1970, também foram criadas possibilidades para as lutas pela liberdade de expressão da sexualidade e pela valorização das sexualidades não heteronormativas, produzindo uma reviravolta política no campo da sexualidade nas últimas décadas. Entretanto, observamos que a sociedade brasileira ainda é fortemente influenciada pela moral cristã, sendo a homossexualidade objeto de repressão e conservadorismo, o que faz com que o Estado brasileiro tenha dificuldades de enfrentar grupos religiosos e opte pela omissão e silêncio, sendo muito insuficiente para uma atuação mais efetiva em relação à elaboração de políticas públicas para a população LGBTQIA+ (FREITAS, 2015; SILVA; NARDI, 2011).

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), em seu Art. 2º, “considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Para Freitas (2015), a deficiência é entendida, em grande parte, como aquilo que a estrutura física, social ou de atitude da sociedade impõe às pessoas com restrições em suas funcionalidades, apresentando a deficiência como um conceito socialmente construído. Embora o campo da educação brasileira tenha trazido diversos avanços no sentido da inclusão de pessoas com deficiência, ainda há muito a ser feito no país, em especial em relação ao campo do trabalho e emprego. Freitas (2015) destaca algumas legislações, como a Lei nº 7.853, aprovada em 1989, que determina a adoção de legislação específica para reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência e a Lei 8.213, promulgada em 1991, que estabeleceu percentuais de postos para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 empregados. Entretanto, apesar dos dispositivos legais, nem sempre a lei é seguida pelas empresas, que desenvolvem estratégias para o seu não cumprimento.

2.2 EIXOS IDENTITÁRIOS

Estudar o campo das diversidades e das desigualdades às quais determinados grupos sociais estão sujeitos no Brasil é tarefa complexa, pois abrange uma infinidade

de recortes possíveis, além dos já destacados. Os recortes escolhidos dependem de diversos fatores e é influenciado pelo contexto social, pelos atores envolvidos e relações de poder. Da mesma forma, as políticas públicas irão focar em determinados grupos identitários conforme a realidade de cada localidade e das forças políticas envolvidas.

Alguns autores propõem categorias ou eixos identitários em estudos sobre diversidade. Pinheiro e Gois (2013) apresentam 06 (seis) eixos binários da diversidade considerados relevantes para o cotidiano das organizações: racial; gênero; orientação sexual; geracional; física (pessoas com deficiência) e migracional. Partiremos dessa definição para abordarmos, a seguir, como os eixos vêm sendo abrangidos pelas políticas públicas brasileiras, de acordo com algumas pesquisas sobre o tema.

Como afirmam Denissen, Benschop e Brink (2018), quando se estuda o campo das diversidades, há ainda que se considerar o conceito de interseccionalidade, que envolve múltiplas identidades que se cruzam e que devem ser estudadas como processos complexos que se reforçam ou se contradizem mutuamente. Para Brah (2006), não se pode tratar estruturas como gênero, racismo e sexualidade como variáveis independentes entre si, posto que opressões se entrecruzam umas sobre as outras neste processo.

2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DIVERSIDADE

Como já foi colocado, apenas no século XXI as políticas para a diversidade passam a ser pautadas no setor público, constituindo a diversidade como um valor sociopolítico. Importante destacar que essa mudança nasce das pressões sociais e políticas organizadas pelos movimentos sociais, sindicatos e coletivos diversos tratados como desiguais, que reivindicam que as suas lutas, desigualdades e diferenças devem ser objeto de políticas públicas (GOMES, 2017; FREITAS, 2015).

Antes de se falar em políticas de diversidade, torna-se necessário abordar o que são políticas públicas. Elas se referem ao campo de conhecimento do governo que, em outras palavras, formula (a partir de seus propósitos e plataformas eleitorais), propõe, analisa e modifica programas e ações para a vida dos cidadãos (SOUZA, 2006).

Para Lowi (1964; 1972, apud SOUZA, 2006), existem políticas públicas distributivas (desconsiderando questões de recursos limitados e gerando impactos para grupos mais específicos); políticas regulatórias (compreendendo burocracias e grupos de interesse); políticas redistributivas (atingindo uma maior população, contudo,

acarretando perdas de curto prazo para determinados grupos, enquanto gera ganhos para outros); e políticas constitutivas/procedimentais.

Como traz Souza (2006), uma política pública geralmente compõe-se dos estágios de definição de agenda, identificação de alternativas, avaliação de opções, seleção de opções, implementação e avaliação. A agenda sofre influência de problemas, da construção coletiva acerca da importância destes próprios problemas, e dos participantes visíveis (como políticos, mídia e partidos) e "invisíveis" (como academia e burocracias públicas) da decisão, onde os primeiros terminariam por definir a agenda, e os segundos, as alternativas (SOUZA, 2006).

Ainda, segundo Souza (2006), o modelo de arenas sociais afirma que a definição dos problemas depende do quanto as pessoas estariam "convencidas" de que há algo a fazer, e que divulgação de indicadores relacionados ao possível problema, eventos relacionados ao assunto (sistêmicos ou tidos como desastres) e informações que denotam falha política constituiriam alavancadores dessa definição e tomada de ação, em que as políticas públicas envolveriam vários atores e níveis decisórios, não estando limitada a leis e regras, sendo intencional e com objetivos, execução e avaliação.

Para Dagnino et al. (2002), políticas podem ser analisadas pelo estudo de seu conteúdo, surgimento, implantação e resultados; análise de fatores de influência na formulação; análise multifatorial de resultados sociais, econômicos, tecnológicos, etc.; análise do impacto sobre a população; análise da informação para o processo decisório; defesa do processo de elaboração; e defesa da política em si.

Na discussão sobre políticas públicas para a efetivação e a afirmação da diversidade, observamos, conforme afirma Abraão (2011), que no Brasil as estratégias e as políticas adotadas para administrar os problemas de diversidade, embora apresentem mudanças, ainda não conduzem a uma efetiva prática pluralista, havendo uma grande ineficiência do poder público em implementar políticas públicas suficientes à garantia de direitos. O país vê-se cada vez mais diante de pressões de diferentes grupos que reivindicam cidadania diferenciada, como por exemplo os indígenas e outros povos tradicionais como os quilombolas, os caiçaras e os caboclos, dentre outros, que ainda são constantemente deixados de lado pelas instituições políticas brasileiras. Para a autora, a prática do pluralismo constitui-se em um projeto político que compreende o reconhecimento da diversidade, o fomento e o oferecimento de condições para a manutenção das diferenças, aceitando a demanda do excluído como válida para que usufrua do mesmo universo de todos.

2.3.1 Políticas públicas e eixos identitários no Brasil

Apresenta-se, a seguir, um panorama de alguns estudos sobre políticas públicas de promoção à diversidade no Brasil, de acordo com os principais eixos identitários.

Em relação ao eixo racial, cabe destacar que, quando se fala em promoção da igualdade racial, predominantemente são citadas as políticas voltadas à população afrodescendente. Porém, também se deve atentar a outros povos excluídos, discriminados e que têm os direitos violados. Como exemplos, temos os ciganos e os povos tradicionais (indígenas, ribeirinhas, caiçaras, quilombolas etc.), entre outros.

Conceição (2010), ao discutir sobre as políticas públicas que visam a superação das desigualdades raciais no país, conceitua tais políticas como ações estatais que buscam soluções para o problema das disparidades sociais que separam os diferentes grupos raciais que integram uma sociedade. A autora chama a atenção de que as ações afirmativas se apresentam como importante instrumento para a anulação dos efeitos da discriminação racial e para a superação das assimetrias sociais por ela geradas.

Em relação às políticas relacionadas à população afrodescendente, Conceição (2010) relembra que as políticas e programas com esse foco são frutos de lutas muito antigas dos movimentos negros do país, enfatizando que a década de 1970 trouxe uma ampla mobilização relacionada à questão racial, com as diversas entidades dos movimentos negros trazendo o tema à arena política, denunciando o chamado mito da democracia racial. Destaca a criação da Fundação Cultural Palmares, em 1988, e a Lei nº 7.716, que tipifica o crime de racismo, como alguns dos marcos na trajetória das políticas com esse fim. Para a autora, apenas a partir do ano de 2001 o Brasil assumiu compromisso mais efetivo de implantar políticas públicas de combate ao racismo e de redução das desigualdades raciais.

Conceição (2010) destaca como políticas importantes voltadas à população afrodescendente, em âmbito federal, a criação do “Conselho Nacional de Combate à Discriminação Racial”, o “Programa Nacional de Ações Afirmativas”, o “Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial”, o “Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial”, o “Programa de Combate do Racismo Institucional”, a reserva de vagas nas universidades públicas e o “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidade para Todos”. Entretanto, muitas delas não tiveram seguimento posterior e algumas não chegaram a ser iniciadas, apontando para desafios na implementação dessas políticas.

Freitas (2015) faz um esboço das principais políticas públicas voltadas para alguns eixos identitários no Brasil, também em âmbito federal. No eixo racial, ela aponta o Programa Universidade para Todos (ProUni) - o qual concede aos alunos bolsas de estudos de forma integral ou parcial em instituições privadas do ensino superior - como uma das principais políticas públicas com impacto na vida de jovens afrodescendentes e indígenas. Também cita a publicação das Leis de Cotas (Lei nº 12.711 e Lei nº 4370) como uma das principais conquistas relacionadas à inclusão de afrodescendentes nas universidades. Também a Lei nº 6783, de 2013, que reserva 20% de vagas para negros e pardos em concursos públicos federais, é citada como uma política importante, assim como o “Programa de Promoção de Igualdade de Oportunidade para Todos”, já extinto.

No que tange aos indígenas, os valores desta população foram, por um longo período, tidos como obstáculos ao desenvolvimento, motivo pelo qual muitas políticas de natureza cultural se concentram na descoberta e preservação de patrimônio pré-colonial e não no legítimo apoio à cultura destes povos (DAVIS, 2008). Freitas (2015) aponta para a reestruturação da Fundação Nacional do Índio (FUNAI), em 2009, como importante para o desenvolvimento de ações de promoção dos direitos dos povos indígenas, em articulação com diferentes órgãos que se ocupam de diversas políticas públicas. Além disso, muitos indígenas foram beneficiados pelo “Programa ProUni” e pelo sistema de cotas raciais em universidades; entretanto, o número de vagas ocupadas no ensino superior ainda foi considerado pequeno, com evasão frequente.

Quanto aos eixos orientação sexual e gênero, suas políticas geralmente aparecem como voltadas à população LGBTQIA+ e para as mulheres. Para Bandeira e Almeida (2013), as políticas públicas brasileiras, no geral, quando são feitas e dirigidas às mulheres não contemplam necessariamente a perspectiva de gênero, sendo que políticas públicas de gênero seriam diferentes de políticas públicas para as mulheres. Ambas não seriam excludentes, mas as políticas para as mulheres teriam uma perspectiva mais restrita, pontual, de menor abrangência, sem instaurar uma possibilidade de ruptura com as visões tradicionais do feminino.

No que se refere à igualdade de gênero, Bandeira e Almeida (2013) advogam que o tema é permeado por tensões que envolvem princípios, ordenamentos jurídicos e demandas de intervenção, e que uma transversalidade das questões de gênero em políticas públicas aumentaria a eficácia e a inclusão na execução de tais políticas. Para garantir a governabilidade destas, as autoras apresentam três dimensões essenciais: vontade e decisão política que garanta a incorporação na agenda de diferentes

instâncias governamentais da importância e do significado da transversalidade de gênero; a incorporação na prática dos gestores, que executam, monitoram e avaliam a políticas públicas, em todos os níveis e a disseminação de novos valores culturais e políticos junto à população.

Freitas (2015) refere como destaques nas políticas públicas para as mulheres o “Plano Nacional de Políticas para Mulheres”, em especial o programa “Disque 180” para atendimento de mulheres em situação de violência e, em 2006, a aprovação da Lei Maria da Penha, a qual criou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar e alterou o código penal para introduzir a prisão de agressores sem direito a penas alternativas.

Para Freitas (2015), as políticas públicas voltadas à população LGBTQIA+ estão em um estágio inicial, carecendo de estrutura institucional e de definições compartilhadas entre as organizações representativas dos diversos grupos. A autora cita o programa “Brasil sem Homofobia”, promovido pelo Ministério da Justiça, em 2005, como um marco importante. Na ocasião do estudo, o que existia de ações estava limitado aos direitos básicos de sobrevivência como grupo e como cidadão, sem abordar, por exemplo, o mundo do trabalho.

Já Mello, Avelar e Maroja (2012) citam os programas “Brasil Sem Homofobia” e “Programa Nacional de Direitos Humanos 3”, assim como a “Conferência Nacional LGBT” e o “Plano Nacional LGBT” como políticas importantes relacionadas às demandas da população LGBTQIA+. Os mesmos autores explicitam, contudo, que uma maior interlocução entre agentes formuladores e executores das ações geraria uma mais efetiva promoção da cidadania.

Em relação às políticas com foco na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs), eixo físico, Santos et al. (2012) relatam que os primeiros discursos em relação aos direitos das PcDs no Brasil ocorreram na década de 1960, sendo reivindicado o direito à convivência social. A partir daí, muitas discussões foram levantadas, atravessadas por questões políticas, econômicas e sociais, sendo os direitos dessas pessoas regulamentados por diversas legislações. Os autores destacam a “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” (Portaria nº 10.060, de 2002), constituída por normas de proteção dos direitos no que concerne ao bem-estar pessoal, social e econômico e o “Programa de Direitos de Cidadania das Pessoas com Deficiência”, do Governo Federal, de 2007, como avanços nesse campo, a despeito de, até hoje, não serem poucos os relatos de dificuldades reais relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência em ambientes educacionais e laborais.

No que se refere às pessoas com deficiência, Freitas (2015) traz como principais políticas do governo federal dois programas de abrangência nacional: o “Viver sem Limites”, que desenvolve ações relacionadas com educação, inclusão social, acessibilidade e atenção à saúde e o “Brasil Carinhoso”, que objetiva dar maior assistência a crianças em fase inicial da vida. Além disso, destaca o “Estatuto das Pessoas com Deficiência”, Lei 13.146, de 2015, como uma legislação que trouxe avanços para a inclusão de PcDs no país.

Quanto ao eixo geracional, Fernandes e Soares (2012) afirmam que o desenvolvimento de políticas públicas para a pessoa idosa tem sido destaque na agenda de organizações internacionais de saúde, propondo diretrizes para nações. No Brasil, porém, uma política nacional que contemplasse a população idosa apenas surge por volta dos anos 1990: a “Política Nacional do Idoso”. O “Estatuto do Idoso”, aprovado em 2003, constitui um passo importante para a implantação de ações afirmativas para a população idosa. Fernandes e Soares (2012) ainda complementam apontando fatores como a feminilização da velhice, para além do próprio envelhecimento populacional no Brasil, o que corrobora a observação de uma ainda escassa presença de políticas públicas específicas para a população idosa, envolvendo, por exemplo, a preocupação com questões de mercado de trabalho, geração de emprego e renda, mesmo para população já aposentada e que está retornando a atividades profissionais remuneradas.

Já Pinheiro e Gois (2013) colocam que o conjunto de ações de políticas sociais realizadas a partir dos anos 1970 trouxe progresso da qualidade de vida da população brasileira idosa, mas as ações de ordem privada não acompanharam as mudanças relacionadas ao envelhecimento da população. Assim, observam-se lacunas na oferta e qualidade de serviços públicos e privados direcionados aos idosos, como no de lazer, entretenimento, vias de acessos e meios de transportes públicos, dentre outros.

Por fim, ao analisarmos as políticas no eixo migracional, observa-se a carência do país em políticas públicas voltadas a essa população, além de pouca produção científica sobre o tema, restringindo-se a alguns estudos de casos. França, Ramos e Montagner (2019), em pesquisa recente sobre o tema, encontraram apenas 8 (oito) artigos que mencionam políticas para esta população, que enfrenta diversos problemas, dentre os quais de acesso à saúde, educação e trabalho. No Brasil, os autores citam, como marcos da legislação, o Estatuto dos Refugiados (Lei 9.474, de 1997) e a Lei das Migrações (2017). Foram analisados 6 (seis) estados brasileiros em relação às políticas para imigrantes, dos quais São Paulo, em sua capital, foi o primeiro a instituir uma

política. Em contrapartida, Estados da Federação como Acre, Roraima e Amapá, e o próprio Distrito Federal não dispõem, até o momento, de políticas públicas que contemplem especificamente a população refugiada.

2.4 GESTÃO DA DIVERSIDADE

Segundo Chanlat et al. (2013), nas últimas duas décadas o vocabulário relacionado à diversidade se impôs, pouco a pouco, no campo da gestão, fruto, nas sociedades desenvolvidas, de quatro grandes movimentos: a presença massiva das mulheres no mercado de trabalho, os movimentos migratórios, a globalização comercial e uma cultura mais tolerante às diferenças. Por consequência, a diversidade tornou-se um elemento de estratégia de muitas das grandes empresas, que passaram a desenvolver programas que contemplem a diversidade no ambiente de trabalho, tanto para atender exigências legais, quanto para promover maior desempenho corporativo (SAJI, 2005). Muitos desses programas vêm sendo denominados como “gestão da diversidade”.

A gestão da diversidade pode ser vista como uma estratégia em gestão de pessoas. De acordo com Armstrong (2009 *apud* DEMO; MARTINS; ROLE, 2013), as políticas de gestão de pessoas definem o posicionamento, as expectativas e os valores da organização no tratamento dos indivíduos, fornecendo referências para o desenvolvimento de práticas organizacionais e para as tomadas de decisões, além de promoverem um tratamento equitativo entre os trabalhadores. São, assim, construções teóricas e práticas, no trato das relações humanas, com vista à obtenção de resultados desejados. Portanto, uma política em gestão de pessoas que se posicione pela diversidade reflete os valores da organização e o que espera das pessoas que nela trabalham, ou seja, que promovam um ambiente organizacional com igualdade de oportunidades e livre da discriminação.

Neste contexto, a implementação planejada de ações de diversidade, efetivamente alinhadas com a política organizacional de recursos humanos, alinhando subsistemas de gestão de pessoas desde o recrutamento até o desligamento, passando por seleção, treinamento, remuneração e cultura organizacional, é o que torna este processo de gestão da diversidade efetivo (MACCALI et al, 2015), administrando relações de trabalho e práticas corporativas, bem como a força de trabalho, de forma a

reter pessoas que constituiriam os “melhores talentos” entre grupos ditos excluídos (FLEURY, 2000). Nesta linha, para Thomas Jr. (1991), citado em Hanashiro e Godoy (2004), a gestão da diversidade é um amplo processo gerencial para desenvolver um ambiente que funciona para todos os empregados (HANASHIRO; GODOY, 2004).

Para Chanlat et al. (2013), a gestão da diversidade difere dos programas de igualdade de empregos, pois ao contrário destes, que procuram promover a igualdade nas oportunidades de emprego em primeiro lugar, os objetivos de gestão da diversidade são melhorar a competitividade e eficiência das empresas ao enfatizar o reconhecimento e a contribuição das diferenças sociais no processo. Para os autores, a gestão da diversidade procura fazer do ambiente de trabalho um lugar integrador para todas as pessoas, promovendo uma cultura que aceita as diferenças para tornar a organização mais eficiente, eficaz e criativa.

A gestão da diversidade inicialmente constituiu-se apenas como uma forma de responder à necessidade de cumprir exigências legais, porém aos poucos passou a significar uma ferramenta gerencial para lidar com um ambiente de trabalho mais heterogêneo e plural, até ser vista como um diferencial na gestão de pessoas e da qualidade do clima de trabalho, sendo atualmente considerada um valor na cultura e na mentalidade da organização (FREITAS, 2015).

Um dos riscos ao se abordar “gestão da diversidade” seria, por assim dizer, o de haver um reducionismo a práticas de “controle” e “medição” na organização. caindo-se na armadilha de se reduzir um problema social à dimensão técnica, em detrimento da relevância política da questão (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Adicionalmente, apenas formalizar uma política de gestão da diversidade é insuficiente, ainda que necessário, para a efetividade de tal política. Políticas organizacionais podem representar meros discursos corporativos de forma a cooptar o apoio dos empregados, projetando imagens socialmente responsáveis e dignas de admiração social, sem serem, de fato, efetivamente inclusivas (SARAIVA; IRIGARAY, 2007).

Denissen, Benschop e Brink (2018) afirmam que, apesar da proliferação de práticas em gestão da diversidade, ainda sabemos pouco sobre quais são mais eficazes. Além disso, os estudos atuais sobre as práticas de gestão da diversidade estariam falhando em teorizar a heterogeneidade dentro das categorias de identidade, ignorando a realidade complexa de diferenças e desigualdades múltiplas.

No contexto brasileiro, como forma de enfrentar a questão da desigualdade e colocar os grupos historicamente discriminados em um nível de competição similar ao daqueles que historicamente beneficiaram-se da sua exclusão, a partir dos anos 2000, as ações afirmativas passaram a ganhar maior expressão no país, primeiramente com as experiências das universidades, que mais tarde foram estendendo-se para outros campos da vida social. Neste sentido, o mercado de trabalho recebeu atenção, por refletir, juntamente com a educação, as desigualdades de forma expressiva e por ser área em que as disparidades aparecem de modo mais intenso e com impacto geracional. Assim, ações afirmativas voltadas para negros, indígenas, mulheres ou pessoas com deficiência foram consolidando-se no país, primeiramente no âmbito das organizações públicas, depois se expandindo para as empresas privadas (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2016).

A gestão da diversidade é uma prática que vem se ampliando entre as empresas privadas brasileiras. Contudo, em parte expressiva das organizações, esta gestão apenas terminou por deslocar um conflito politicamente amplo para um microambiente interno e controlável, gerando, paradoxalmente, uma negação dos preconceitos, reduzindo diferenças humanas a meras “mercadorias”. Neste sentido, justamente são as organizações mais diversas as que mais conseguiriam, potencialmente, promover a emancipação dos sujeitos (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Em relação aos eixos identitários nas políticas de gestão da diversidade, Pinheiro e Gois (2013) observaram que, entre os eixos categorizados, a questão racial, de gênero e as pessoas com deficiência obtiveram maiores avanços nas últimas décadas, citando como exemplos a definição de cotas e um maior debate nas organizações e participação nas agendas públicas e privadas, embora ainda com algumas limitações. Já o eixo da diversidade sexual está, segundo os autores, em fase embrionária de debate nas organizações brasileiras. Também em relação ao eixo da diversidade geracional ainda há muitas limitações nas empresas, pois os profissionais mais experientes ainda encontram forte resistência em serem aproveitados. A questão da imigração tem se mostrado uma realidade cada vez mais presente no cotidiano das nações, porém os profissionais imigrantes sofrem com a discriminação, as limitações das línguas, da cultura e dos valores.

Embora as ações em gestão da diversidade tenham iniciado nas organizações públicas, suas práticas ainda permanecem incipientes, geralmente restringindo-se a cotas para ingresso de negros e pessoas com deficiência em concurso público. São

poucas as cidades e estados que possuem outras ações, como cotas nos contratos com terceiros, contratação de pessoal comissionado, publicidade oficial e vagas de estágios, para citar alguns exemplos. A maior parte dos órgãos públicos ainda carece de espaços institucionais para discussão sobre discriminação, para denúncias, do debate nos programas de formação de pessoal, entre outras ações possíveis e necessárias (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2016).

Analisando-se a distribuição das ocupações no setor público, as desigualdades aparecem. Constata-se, por exemplo, que as mulheres são maioria nos órgãos municipais (63,7%), concentrando-se nas áreas de educação e serviços, que têm mais atribuições intensivas em trabalho. Quando observamos os rendimentos, entretanto, percebemos que refletem a desigualdade racial e de gênero, já que os rendimentos da mulher negra podem chegar até à metade do que recebe um homem branco com o mesmo nível de escolaridade (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2016), mostrando o quanto ainda carecemos de políticas de gestão de pessoas que adotem a gestão da diversidade como estratégia.

Pinheiro e Gois (2013) também apontam para as desigualdades entre homens e mulheres no setor público, afirmando que, apesar dos salários básicos funcionarem dentro de políticas padronizadas e universais de vencimentos, no caso de postos e cargos de confiança, o número de mulheres em cargos estratégicos é bastante limitado e reduzido. Tais desigualdades demonstram o quanto há necessidade de implantarmos políticas de gestão da diversidade também na administração pública.

3 METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa qualitativa e exploratória. Como recorda Gil (2002), estudos exploratórios objetivam fornecer uma visão geral, ampla, de aproximação sobre determinado fenômeno aproximativo acerca de determinado fato, formulando, inclusive, questões-problema mais precisas a serem abordadas futuramente.

Para o estudo, inicialmente foi elaborado um questionário com seis (6) perguntas, solicitando dados sobre as ações e políticas de diversidade das prefeituras, juntamente com texto apresentando a pesquisadora e explicando o motivo da solicitação (APÊNDICE). Os questionários foram enviados por meio dos portais institucionais de cada prefeitura, em sistemas específicos para solicitações realizadas pela Lei de Acesso à Informação (LAI). Algumas respostas foram recebidas diretamente no e-mail cadastrado pela pesquisadora, outras foram acessadas no portal.

Entre os dias 10 e 11 de abril de 2021, foram enviados questionários para vinte e três (23) capitais estaduais brasileiras: Aracaju (SE), Belém (PA), Belo Horizonte (MG), Boa Vista (RR), Campo Grande (MS), Cuiabá (MT), Florianópolis (SC), Fortaleza (CE), Goiânia (GO), João Pessoa (PB), Macapá (AP), Maceió (AL), Natal (RN), Porto Velho (RO), Rio Branco (AC), Recife (PE), Rio de Janeiro (RJ), Salvador (BA), São Luís (MA), São Paulo (SP), Teresina (PI), Vitória (ES). Para Manaus (AM) e Palmas (TO), as perguntas não foram enviadas por problemas no acesso ao sistema e erro de cadastro. Para Curitiba, o questionário foi enviado com erro no nome da cidade e, após manifestação da Prefeitura, a informação foi corrigida no dia 11/06/2021. Para a Prefeitura de Porto Alegre, optou-se por não enviar o questionário, já que a aluna que realiza a pesquisa trabalha na organização.

Até o dia 16/06/2021, data utilizada como limite para recebimento das respostas, recebeu-se retorno das seguintes capitais: Aracaju, Belo Horizonte, Florianópolis, Fortaleza, Maceió, Rio Branco, Rio de Janeiro, São Luís, Recife e São Paulo. As respostas de Florianópolis, Maceió e Rio de Janeiro trouxeram poucas informações e, assim, foram descartadas. Trabalhou-se, então, com as seguintes capitais: Aracaju, Belo Horizonte, Fortaleza, Recife, Rio Branco, São Luís e São Paulo. As Prefeituras responderam ao questionário com maior ou menor detalhamento das perguntas e, em alguns casos, procurou-se complementar o material com as informações dos sites institucionais (apontados nos questionários pelas próprias prefeituras), conforme será descrito nos resultados.

As respostas foram analisadas por parte da técnica de análise de conteúdo (com base em Bardin, 2006, e Chizzotti, 2006), de forma sistemática e objetiva, procurando não apenas descrever, mas compreender o conteúdo manifesto ou latente das comunicações analisadas. As categorias foram predefinidas (*a priori*), alinhadas aos objetivos do presente estudo, e conduziram a análise, classificando os dados da seguinte forma: (a) ações realizadas em diversidade - gerais; (b) planos municipais ligados à diversidade; (c) ações em diversidade voltadas a servidores e servidoras municipais; (d) organizações administrativas municipais ligadas às diversidades; (e) eixos identitários das ações; (f) vinculação das ações ao plano estratégico municipal.

A partir das categorias, ainda, foi realizada uma análise comparativa, entre as capitais, das ações com foco nos servidores e servidoras enquanto políticas públicas e de gestão da diversidade com: (a) uma síntese comparativa das ações; (b) a comparação quanto à presença de ações voltadas aos servidores e servidoras nos planos municipais e ações efetivamente realizadas; (c) a comparação quanto à existência de órgãos exclusivos para as políticas de diversidade; (d) a comparação quanto a públicos/eixos identitários destinatários das ações de diversidade; (e) a comparação quanto a presença nos planos estratégicos e prioridades de governo; e, finalmente, (f) a análise das ações enquanto políticas públicas e de gestão da diversidade.

Como uma das limitações observadas, está a disparidade no detalhamento das informações pelas Prefeituras. Ao se pesquisar nos endereços eletrônicos institucionais, foram encontradas estruturas e ações não citadas nas respostas aos questionários. Entretanto, as próprias páginas eletrônicas das prefeituras encontram-se, em sua grande parte, desatualizadas. Um exemplo disso é o nome da secretaria responsável pelas ações de diversidade na Prefeitura de Aracaju, que no questionário aparece como Secretaria Municipal da Família e da Assistência Social, mas no *site* institucional está nomeada apenas como Secretaria Municipal de Assistência Social. Nesses casos, preferimos manter as informações enviadas no questionário.

Considera-se, assim, que os dados trazidos dão um panorama geral das políticas de diversidade das capitais pesquisadas, porém não são completos e não esgotam a complexidade das ações.

4 PREFEITURAS E DIVERSIDADE: AÇÕES, PLANOS MUNICIPAIS, ÓRGÃOS, EIXOS IDENTITÁRIOS E PLANOS ESTRATÉGICOS

A seguir, são apresentados os principais resultados observados, iniciando-se pelas capitais estudadas, suas populações e quais dados enviaram nas respostas ao questionário. Em seguida, são trazidas as ações de diversidade identificadas com foco no público em geral, os planos municipais existentes sobre o tema e as ações voltadas aos servidores e servidoras municipais. Após, são identificados os principais órgãos (Secretarias e Conselhos Municipais) relacionados às ações em diversidade em cada prefeitura, os eixos identitários abordados e a vinculação das ações aos planos estratégicos municipais.

4.1 AS CAPITAIS ESTUDADAS

Foram pesquisadas as seguintes capitais: Aracaju, Belo Horizonte, Fortaleza, Recife, Rio Branco, São Luís e São Paulo.

Aracaju, capital do Estado de Sergipe, possuía, no último Censo, uma população de 571.149 habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). A Prefeitura de Aracaju respondeu ao questionário no dia 24/05/2021, através da Secretaria Municipal da Família e da Assistência Social. A resposta sobre as ações realizadas (pergunta 2 do questionário) ficou incompleta, pois a Prefeitura remeteu à Plataforma Brasil, à qual não conseguimos acesso. As respostas sobre os órgãos responsáveis por políticas de diversidade (pergunta 1), para quais públicos as ações são destinadas (pergunta 3) e se há ações voltadas para o público interno (pergunta 4), se as ações descritas fazem parte do plano estratégico em curso (pergunta 5) foram respondidas de forma completa. A Prefeitura não enviou legislações pertinentes ao tema, apenas sugestões de endereços eletrônicos de busca.

Belo Horizonte, capital do Estado de Minas Gerais, possuía, no último Censo, uma população de 2.375.151 habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). A Prefeitura de Belo Horizonte respondeu ao questionário no dia 18/05 através da Subsecretaria de Direitos de Cidadania. Nesta data, foram enviadas as primeiras respostas. Entretanto, como não foram identificados, na resposta e *links* enviados pela Prefeitura, os projetos, programas ou ações de diversidade voltados ao âmbito interno e, além disso, foi enviado um *link* errado de acesso ao plano estratégico,

solicitaram-se esclarecimentos, que foram enviados pela Prefeitura no dia 04/06/21. As respostas sobre as ações realizadas (pergunta 2 do questionário) e para quais públicos as ações destinam-se (pergunta 3) foram enviadas de forma incompleta, pois a Prefeitura somente referiu o endereço eletrônico institucional em que poderiam ser buscadas as informações. As respostas sobre os órgãos responsáveis por políticas de diversidade (pergunta 1), e se há ações voltadas para o público interno (pergunta 4), se as ações descritas fazem parte do plano estratégico em curso (pergunta 5) foram respondidas, ao final, de forma completa. A Prefeitura não enviou legislações pertinentes ao tema, apenas links de sites de busca.

Fortaleza, capital do Estado do Ceará, possuía, no último Censo, uma população de 2.452.185 habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). A Prefeitura de Fortaleza respondeu ao questionário no dia 19/05/2021, através da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão. Foram enviados cinco (5) documentos pela Prefeitura: documento de resposta geral da Prefeitura ao questionário; documento com as respostas ao questionário respondido pela Coordenadoria Especial de Políticas Públicas para Mulheres; Relatório de Gestão da Coordenadoria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial de 2020; Plano Municipal de Políticas Públicas para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais de Fortaleza (2012); Relatório de Gestão 2017 - 2020 da Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual. Os documentos respondem de forma completa às perguntas; entretanto, a Prefeitura de Fortaleza não respondeu diretamente sobre os públicos atendidos (pergunta 3), mas nos documentos enviados puderam ser destacados os públicos atendidos.

Recife, capital do Estado de Pernambuco, possuía, no Censo 2010, uma população de 1.537.704 habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). A Prefeitura do Recife respondeu ao questionário do dia 11/06/2021, através da Gerência Geral de Direitos Humanos. Na resposta ao questionário, a Prefeitura apenas enviou dados sobre as ações voltadas à população LGBTQIA +.

Rio Branco, capital do Estado do Acre, possuía, no Censo 2010, uma população de 336.038 habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). A Prefeitura de Rio Branco respondeu ao questionário no dia 27/05/2021, através da Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos. Todas as perguntas foram respondidas de forma direta e completa, entretanto, como não foi solicitado

objetivamente, não foi disponibilizado o Plano Estratégico Municipal e não se conseguiu encontrá-lo no sítio eletrônico institucional. A Prefeitura enviou diversos *links* de acesso a legislações relativas ao Sistema Único de Assistência Social (SUAS), à assistência social no município e à segurança alimentar e nutricional.

São Luís, capital do Estado do Maranhão, possuía, no último Censo, uma população de 1.014.837 habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). A Prefeitura Municipal de São Luís respondeu ao questionário no dia 01/06/2021, por meio da Secretaria Municipal da Criança e Assistência Social, que deixou claro que os dados enviados eram referentes apenas a essa secretaria. Todas as perguntas foram respondidas de forma direta e completa, com exceção às ações voltadas ao público interno, que não ficaram claras, pois não foram descritas as ações que efetivamente foram ou são realizadas. Como não foi solicitado objetivamente, não foi disponibilizado o Plano Estratégico Municipal e não se conseguiu encontrá-lo na página institucional da Prefeitura de São Luís.

São Paulo, capital do Estado de São Paulo, possuía, no último Censo 2010, uma população de 11.253.503 de habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). A Prefeitura Municipal de São Paulo respondeu ao questionário no dia 16/06/2021, por meio da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania. A Secretaria respondeu um questionário para cada coordenação que a compõe, enviando respostas diretas e completas. Como não foi solicitado objetivamente, não foi disponibilizado o Plano Estratégico Municipal pela Prefeitura, mas o documento foi encontrado no sítio eletrônico institucional.

4.2 AÇÕES REALIZADAS EM DIVERSIDADE – GERAIS

A partir do questionário e de dados obtidos junto aos sítios eletrônicos oficiais de cada prefeitura, foram levantadas as ações em diversidade realizadas por cada uma. Buscou-se um panorama geral do que é realizado em cada capital, para destacar quais ações têm foco nos servidores e servidoras municipais ou no acesso aos grupos excluídos ao serviço público municipal.

4.2.1 Aracaju

A Prefeitura de Aracaju citou como ações realizadas para a população LGBTQIA+: atendimentos especializados, debates e capacitações sobre Direitos Humanos; inclusão no Cadastro Único; monitoramento das violações LGBTQIfóbicas; apoios aos eventos do Orgulho LGBTQIA+ e parcerias com instituições do terceiro setor. No eixo igualdade racial, foram citados os projetos “Lápis de Cor”, espaço de diálogo com crianças sobre o racismo; “Benguela: Meninas Negras Contam Suas Histórias”, voltado a adolescentes, que são sensibilizados sobre o racismo e suas formas de enfrentamento; “Novembro Negro”, que comemora o Dia da Consciência Negra, levando às escolas da rede e Centros de Referência da Assistência Social ações, debates e uma exposição; além do projeto “Aracaju Sem Racismo”, de âmbito interno.

Entre as ações voltadas às mulheres, estão: ações de sensibilização, encaminhamentos e articulações para o fortalecimento da rede de enfrentamento de mulheres vítimas de violência no município; Patrulha Maria da Penha da Guarda Municipal de Aracaju (GMA), que atua na prevenção da violência com oficinas na rede de ensino municipal e nos equipamentos socioassistenciais.

Nas ações voltadas às pessoas com deficiência, destacam-se a Semana da Acessibilidade; a disponibilização de transporte gratuito e adaptado aos assistidos pelo Centro Especializado para Pessoas com Deficiência e o “Troféu Pipiri – Gente que Faz a Diferença”, que homenageia pessoas que têm lutado pela promoção e pela garantia dos direitos das pessoas com deficiência.

4.2.2 Belo Horizonte

No endereço eletrônico oficial da Prefeitura de Belo Horizonte foram encontradas referências aos seguintes programas: “Certificação em Promoção da Igualdade Racial de Belo Horizonte”, que visa estimular, apoiar e reconhecer empresas e entidades que possuem ações no campo da promoção da igualdade racial; “Programa Maior Cuidado”, que tem como objetivo apoiar as famílias no cuidado com os idosos; “Programa Espaço da Cidadania”, que promove a inclusão social e produtiva de públicos vulnerabilizados (mulheres, população LGBT, pessoas idosas, pessoas com deficiência, juventudes e público de promoção de igualdade racial), através da realização de uma feira de

artesanato e de ações formativas e o “Programa Mala de Recursos Lúdicos”, que realiza atenção social no domicílio com o objetivo de qualificar o Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para as Pessoas com Deficiência (BELO HORIZONTE, 2021a).

4.2.3 Fortaleza

No Relatório de Gestão 2017 - 2020, da Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual, há menção às seguintes ações realizadas no período, entre outras: ações de celebração do Dia Municipal da Visibilidade de Travestis e Transexuais; ações alusivas ao mês de combate a LGBTfobia; apoio à Parada pela Diversidade Sexual do Ceará; balcão da cidadania LGBT; feira empreendedora LGBT; ações de celebração do Dia Municipal da Visibilidade de Lésbicas e Mulheres Bissexuais; debates sobre Cidadania, Diversidade e Direitos Humanos nas escolas da rede municipal. O Município possui ainda, em caráter permanente, o Centro de Referência LGBT Janaína Dutra CRLGBTJD, que tem como objetivo a proteção e a defesa da população LGBT em situação de violência e outras violações de direitos em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero. Não foram encontradas, no referido relatório, ações específicas para o público interno (FORTALEZA, 2020a).

As ações com foco na diversidade racial foram descritas no Relatório de Gestão 2020, da Coordenadoria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial de Fortaleza. Destacam-se algumas ações realizadas em 2020: adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial; criação do Conselho Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial; criação do centro de referência de promoção da igualdade racial; regulamentação Municipal do Estatuto da Igualdade Racial; formação de profissionais da rede municipal de ensino; assessoramento pedagógico para a promoção da igualdade racial; Feira Negra de Fortaleza; evento de comemoração do dia nacional da consciência negra (FORTALEZA, 2020b).

Observa-se, no relatório citado, que as ações possuem resultados esperados e metas alcançadas. O documento destaca que, embora o Estatuto de Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010) garanta à população negra igualdade de oportunidades e defesa de direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, bem como o combate à discriminação, poucas ações do programa foram desenvolvidas ou realizadas pelo município até aquele momento (FORTALEZA, 2020b).

A Prefeitura citou ainda, na resposta ao questionário, diversas ações realizadas nos últimos dois (2) anos ou em andamento voltadas às mulheres, tais como: grupo de artesãs; feiras solidárias; serviços voltados às mulheres; financiamento; capacitação e consultoria gerencial para mulheres empreendedoras; locação social para mulheres em situação de violência; projeto de desconstrução da violência de gênero nas escolas; atendimentos em saúde; equipamentos municipais de atendimento às mulheres em situação de violência; Portal Observatório da Violência contra a Mulher.

4.2.4 Recife

A Prefeitura citou, na resposta ao questionário, apenas ações voltadas ao público LGBTQIA+ como ligadas à diversidade. Entretanto, referiu que o município ainda não tem um plano municipal de políticas de promoção e defesa dos direitos dessa população. Entre as ações citadas que são desenvolvidas estão: programa “Recife Sem Preconceito e Discriminação”; projeto “Escola Livre, aberta e transformada”; “Política Municipal de Saúde Integral da População LGBT”; ações de valorização e fortalecimento da Cultura LGBT. A cidade possui um Centro Municipal de Referência em Cidadania LGBT e uma plataforma virtual para recebimento de denúncias de preconceito e discriminação, além de ambulatórios de atendimento à população LGBT.

4.2.5 Rio Branco

As ações que a Prefeitura de Rio Branco citou no questionário como realizadas nos últimos dois anos ou em andamento, no eixo diversidade racial foram: implementação do Disk Racismo; Campanha Rio Branco Sem Racismo e a Quinzena da Mulher Negra.

A Prefeitura de Rio Branco também citou, como ação com foco nas mulheres vítimas de violências, atividades *online* com temáticas diversas. A cidade possui um centro de referência para atendimento às mulheres vítimas ou ameaçadas de violência, que oferece atendimentos especializados.

Além disso, a Prefeitura de Rio Branco citou ações gerais em direitos humanos, como a implantação de selo; implementação do projeto “Rio Branco plena de direitos sem preconceito”; fortalecimento das ações do fundo municipal dos direitos da criança

e do adolescente; fortalecimento dos conselhos municipais de direitos e conselhos tutelares e o fortalecimento das políticas para juventude.

4.2.6 São Luís

Não foram citadas, na resposta ao questionário, ações realizadas nos últimos dois anos ou em andamento.

4.2.7 São Paulo

No que tange a ações relacionadas a direitos humanos, a Prefeitura de São Paulo citou a presença de cursos de capacitação em direitos humanos para servidores públicos municipais e os prêmios anuais: de Educação em Direitos Humanos (municipal); Prêmio Dom Paulo Evaristo Arns; e Prêmio Alceri Maria Gomes da Silva.

A Prefeitura de São Paulo não respondeu, no questionário, sobre as ações realizadas pela Coordenação de Políticas para Mulheres, que abrangeriam o eixo gênero.

As ações citadas com foco na população imigrante foram as seguintes: criação do Centro de Referência e Atendimento para Imigrantes (2014), criação do Conselho Municipal de Imigrantes (2017); realização das Conferências Municipais de Política para Imigrantes (2013 e 2019) e a elaboração do Plano Municipal de Política para Imigrante (SÃO PAULO, 2020c).

No que diz respeito à diversidade racial, a Prefeitura de São Paulo não referiu diretamente as ações realizadas em relação à população negra, mas remeteu a um *link* da página eletrônica institucional, na qual foram encontrados os seguintes programas: São Paulo Afroempreendedor; monitoramento das leis que estabelecem a inclusão obrigatória, no currículo escolar oficial, da história da cultura afro-brasileira, assim como história e cultura dos povos indígenas; heteroidentificação na política de cotas no serviço público municipal; Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra; Dia da Consciência Negra. A Prefeitura citou também treinamentos com videoaulas voltadas a servidores públicos da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania que fazem atendimento direta ou indiretamente às comunidades indígenas.

A Prefeitura também enumerou ações para o público LGBTQIA+, embora não tenha citado um plano municipal nesse eixo. Entre as ações realizadas, estão: Cinco

(05) Centros de Cidadania LGBTI, com atendimento especializado nas áreas de direito, psicologia e serviço social; quatro (04) Unidades Móveis vinculadas aos Centros de Cidadania LGBTI, que realizam divulgação das políticas e informações sobre direitos nos territórios; Programa TransCidadania, destinado às travestis, mulheres transexuais e homens trans, visando elevação de escolaridade, profissionalização e inserção no mercado formal de trabalho; Primeiro Mapeamento Trans na Cidade de São Paulo; promoção do Casamento Civil Igualitário Coletivo para casais LGBTI+; Caminhada da AIDS; Sanção da Lei Municipal 17.301, em 24 de janeiro de 2020, que dispõe sobre as sanções administrativas a serem aplicadas às práticas de discriminação em razão de orientação sexual e identidade de gênero; Decreto Municipal nº 58.228, de 16 de maio de 2018, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de travestis, mulheres transexuais e homens trans em todos os órgãos da Administração Pública Municipal; Conselho Municipal de Políticas para LGBTI, empossado em 16 de março de 2021.

A Prefeitura de São Paulo mencionou também, no questionário, ações voltadas para a população de rua, crianças, adolescentes e juventude.

4.3 PLANOS MUNICIPAIS LIGADOS À DIVERSIDADE

O Quadro 4.1 cita os planos municipais ligados à diversidade de cada capital pesquisada.

Quadro 4.1 – Planos Municipais

Prefeitura	Planos / políticas
Aracaju (SE)	Não houve citação.
Belo Horizonte (MG) ¹	Plano Municipal de Igualdade Racial; Plano de políticas para a pessoa com deficiência; Plano municipal de equidade de gênero.
Fortaleza (CE) ²	Plano Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial; Plano Municipal de Políticas Públicas para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais de Fortaleza
Recife (PE) ³	Não houve citação

¹ Planos disponíveis em endereços eletrônicos (BELO HORIZONTE, 2019a; BELO HORIZONTE, 2019b; BELO HORIZONTE, 2019c).

² O plano relacionado à igualdade racial foi informado Prefeitura de Fortaleza em resposta ao questionário enviado, porém não conseguimos acesso a ele. O plano relacionado à população LGBTQIA+ foi disponibilizado pela Prefeitura (FORTALEZA, [2012?]).

³ Dados informados pela Prefeitura de Recife em resposta ao questionário enviado.

Rio Branco (AC) ⁴	Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial.
São Luis (MA)	Não houve citação.
São Paulo (SP) ⁵	Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial; Plano Municipal de Educação em Direitos Humanos; Plano Municipal de Política para Imigrante 2021-2024; Plano Municipal de Políticas para Mulheres.

Fonte: Autora (2021).

A seguir, são destacados alguns itens de cada plano ao qual tivemos acesso, destacando-se as ações voltadas aos servidores e servidoras municipais.

4.3.1 Aracaju

A Prefeitura de Aracaju não citou planos municipais ligados à diversidade na resposta ao questionário.

4.3.2 Belo Horizonte

A Prefeitura possui três (3) planos recentes, de 2019, com ações voltadas à diversidade, com objetivos até 2030, voltados à diversidade racial, gênero (mulheres) e pessoa com deficiência.

O Plano Municipal de Igualdade Racial é composto pelos seguintes eixos: gestão da política e promoção da igualdade racial; gestão da informação; comunidades tradicionais, culturas urbanas e contemporâneas; superação do racismo institucional; saúde; preservação da cultura e do patrimônio material e imaterial de origens africanas, indígenas e ciganas; educação e meio ambiente. Cada eixo é composto por uma gama de objetivos, em um total de trinta e três (33), que se desdobram em ações e estratégias (BELO HORIZONTE, 2019a).

As seguintes ações voltadas ao público interno podem ser encontradas no Plano Municipal de Igualdade Racial: “criação e desenvolvimento de programas de formação e qualificação continuada de gestores e implementação de programa de formação de

⁴ Dados informados pela Prefeitura de Rio Branco em resposta ao questionário enviado. O Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial foi instituído pela Lei N° 2.285, de 14 de junho de 2018 (RIO BRANCO, 2018).

⁵ Dados informados pela Prefeitura de São Paulo em resposta ao questionário enviado. Os planos municipais podem ser acessados em endereços eletrônicos consultados (SÃO PAULO, 2020c; SÃO PAULO, 2018; SÃO PAULO, 2016; SÃO PAULO, [2017?])

servidores e de agentes multiplicadores para a eliminação das discriminações por raça, etnia, sexo e religião e eliminação do antissemitismo e do racismo institucional”; “criação de um fluxograma dos registros recebidos pelas Ouvidorias e Corregedoria para destinação específica das denúncias”; “capacitação de gestores e agentes da área de segurança pública para eliminação do racismo institucional”. Nessas ações, observa-se que, embora o enfoque maior seja na população negra, há também ações voltadas aos indígenas e ciganos (BELO HORIZONTE, 2019a, p. 24, 25).

Já o Plano de Políticas para a Pessoa com Deficiência de Belo Horizonte está dividido em dez (10) eixos temáticos: comunicação; acessibilidade; saúde; esporte e lazer; educação; trabalho e emprego; assistência social; educação permanente; sistematização e organização da política municipal e cultura. Cada eixo apresenta diversas ações a serem realizadas, em um total de cento e setenta e quatro (174). Dentre estas, observa-se como ações voltadas ao público interno a construção de um programa de formação de gestores, servidores e estagiários para a inclusão de pessoas com deficiência (BELO HORIZONTE, 2019b).

O Plano Municipal de Equidade de Gênero está dividido nos seguintes eixos: governança e planejamento; empoderamento econômico; participação política; enfrentamento à violência contra mulheres e meninas; saúde e educação. Cada eixo apresenta diversas ações a serem realizadas, citando os órgãos responsáveis e parcerias. Entre as ações voltadas aos agentes públicos, destacam-se: “estabelecer compromisso político de adoção de medidas de equidade de gênero, na agenda governamental e nas políticas municipais, inclusive quanto à garantia de representatividade de mulheres, na gestão pública”; “inserir, na Política de Capacitação dos servidores da PBH, formações relacionadas às interseccionalidades e ao gênero”; “elaborar e promover cursos temáticos sobre gênero e/ou com a perspectiva de gênero com oferta permanente”; “promover a sensibilização dos agentes políticos e públicos quanto à necessidade de adoção de boas práticas de equidade de gênero, nos processos de recrutamento e seleção, nos contratos de estagiários e terceirizados, na nomeação para cargos públicos comissionados de recrutamento amplo ou não, bem como para a permanência e valorização das mulheres nesses cargos”; “estabelecer critérios e indicadores para o monitoramento da ocupação dos cargos comissionados do município de Belo Horizonte por gênero e outros recortes”; “criar, na PBH, grupos reflexivos para homens que foram denunciados por questões relativas às violências de gênero, no ambiente de trabalho”; “implementar Política de Formação Permanente

sobre a equidade de gênero, visando a qualificação do atendimento humanizado de mulheres e meninas, nos equipamentos públicos” (BELO HORIZONTE, 2019c. p. 14, 27).

4.3.3 Fortaleza

A cidade conta com dois (2) planos municipais voltados à diversidade: o Plano Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, de 2012; Plano Municipal de Políticas Públicas para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais de Fortaleza, do mesmo ano. Embora mencionado no plano estratégico, não conseguimos acesso ao primeiro plano. No plano voltado para políticas para a população LGBTQIA+, há ações em diferentes eixos, que podem ser resumidos como: educação; saúde; autonomia econômica/assistência social; cultura; promoção, difusão e defesa de direitos. Ações de capacitação voltadas a servidores e outros agentes públicos sobre direitos humanos LGBT e o enfrentamento à homofobia, lesbofobia e transfobia fazem parte do plano (FORTALEZA, [2012?]).

4.3.4 Recife

Não foram citados planos municipais voltados à diversidade na resposta ao questionário.

4.3.5 Rio Branco

O município possui um Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial, Lei nº 2.285, de 14 de junho de 2018, com duração de 10 anos. No Plano, os objetivos estratégicos estão divididos nos seguintes eixos: autonomia econômica, trabalho e renda; educação; saúde; segurança pública, cidadania e desenvolvimento humano; povos e comunidades tradicionais de matriz africana; juventude negra; combate ao racismo; cultura e indígenas.

Entre as ações voltadas para o público interno, destacam-se as seguintes: “fomentar a capacitação de forma continuada na temática étnico-racial aos agentes de segurança pública que atuam no município”; “realizar ações de sensibilização, formação de gestores, técnicos e servidores da Prefeitura, visando o enfrentamento ao racismo

institucional, bem como ampliar a campanha Rio Branco Sem Racismo com adesão de outras instituições e realização de seminários, cursos, oficinas e eventos similares” (RIO BRANCO, 2018, p. 09, 14).

4.3.6 São Luís

Não foram citados planos municipais voltados à diversidade na resposta ao questionário.

4.3.7 São Paulo

O município de São Paulo possui os seguintes planos municipais ligados à temática da diversidade: Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial, de 2018; Plano Municipal de Educação em Direitos Humanos, de 2016; Plano Municipal de Política para Imigrante, para o período de 2021 a 2024; Plano Municipal de Políticas para Mulheres, para o período de 2017 a 2020.

O Decreto nº 57.503, de 6 de dezembro de 2016, institui o Plano Municipal de Educação em Direitos Humanos, que “institucionaliza e consolida a sistematização de ações, iniciativas, projetos, e políticas públicas municipais de educação em direitos humanos”. O Plano possui diversas concepções, princípios e ações com foco na educação em direitos humanos em todos os níveis, incluindo a educação não formal. Um ponto a destacar são as ações de educação permanente voltadas aos servidores e servidoras municipais (SÃO PAULO, 2016, p. 01).

O 1º Plano Municipal de Políticas para as Mulheres, com ações para o período de 2017 a 2020, está dividido nos seguintes eixos: “participação política, poder público, democracia e transparência”; “autonomia econômica, trabalho e desenvolvimento”; “educação, igualdade de gênero e comunicação não-sexista”; “saúde, direitos sexuais e reprodutivos”; “enfrentamento à violência”; “direito à cidade e cidadania cultural”. O Plano Municipal traz diversos objetivos para cada eixo, com metas, indicadores e prazos definidos. No que tange a ações voltadas aos servidores e servidoras, há no plano, as seguintes: efetuar formação continuada a servidoras(es) em temáticas de gênero; promover ações que previnam e combatam o assédio sexual na Prefeitura, incluindo a temática nos cursos de ingressantes, entre outras ações nesse foco (SÃO PAULO, [2017?]).

O Plano Municipal de Políticas para Imigrantes de São Paulo está dividido em oito (8) eixos: participação social e protagonismo imigrante na governança migratória local; acesso à assistência social e habitação; valorização e incentivo à diversidade cultural; proteção aos direitos humanos e combate à xenofobia, racismo, intolerância religiosa e outras formas de discriminação; mulheres e população LGBTI+; promoção do trabalho decente, geração de emprego e renda e qualificação profissional; acesso à educação integral, ensino de língua portuguesa para imigrantes e respeito à interculturalidade; acesso à saúde integral, lazer e esporte (SÃO PAULO, 2020c).

Há, no Plano Municipal de Políticas para Imigrantes, diversas ações, com indicadores e metas associadas, alguns com prazos definidos. As ações para a gestão da diversidade destacadas são: “assegurar a possibilidade de participação de imigrantes nos concursos para acesso a cargos e empregos públicos, nos termos da Lei Municipal 13.404/2002, seja na Administração Direta ou Indireta, e fomentar a contratação dos mesmos pelas entidades parceiras, em especial nas seguintes áreas: educação, saúde, assistência social, cultura e trabalho e desenvolvimento econômico”; “contratar educadoras/es imigrantes para trabalhar no Centro de Referência e Atendimento de Imigrantes (CRAI) para capacitar as pessoas imigrantes interessadas em atuar na área cultural, incluindo cursos de agente cultural visando remuneração”; “fomentar a contratação de mulheres e pessoas LGBTI+ imigrantes nos serviços públicos municipais” (SÃO PAULO, 2020c, p. 34, 42, 47).

O Plano Municipal de Igualdade Racial, instituído pelo Decreto nº 58.526, de 23 de novembro de 2018, está dividido nos seguintes eixos: desenvolvimento econômico, trabalho e renda; enfrentamento à violência étnico-racial; enfrentamento ao racismo e ao sexismo; saúde da população negra e dos povos indígenas; inclusão social e cidadania; educação e relações étnico-raciais; cultura e patrimônio africano, afrobrasileiro e indígena; articulação internacional; controle e monitoramento social; comunicação. Há várias metas atreladas a cada eixo, porém elas não possuem indicadores e prazos associados. Relacionada à promoção da igualdade racial no serviço público municipal, existe a garantia de inserção da população negra e dos povos indígenas no setor público em condições de equidade (SÃO PAULO, 2018).

Há também, no Plano Municipal de Igualdade Racial, as seguintes submetas: “assegurar programas de ações afirmativas nos serviços públicos, considerando os concursos, o ingresso, a ascensão e a permanência nos cargos de poder, de acordo com o cumprimento do art. 39 do Estatuto da Igualdade Racial”; “construir indicativos,

em parceria com órgãos responsáveis, que garantam a inclusão de referenciais bibliográficos sobre a temática racial na base de elaboração de provas dos concursos públicos promovidos pela administração pública local”; “elaborar, implantar e avaliar políticas públicas de prevenção e enfrentamento ao racismo e de busca da igualdade racial no âmbito do funcionalismo público, considerando também questões de gênero”; “sensibilizar e capacitar as pessoas lotadas nas áreas de Recursos Humanos sobre a importância da valorização da diversidade em raça e gênero”; “assegurar mecanismos para receber e encaminhar denúncias internas referentes a discriminação racial na Administração Pública Municipal Direta e Indireta, realizando, inclusive, parcerias com sindicatos e outras entidades sociais para monitoramento de práticas discriminatórias nas relações sociais do ambiente de trabalho”; “estimular a discussão para a atualização da Lei nº 8.989, de 1979, que trata do estatuto dos funcionários públicos civis do município de São Paulo, considerando as normas da Constituição Federal de 1988 e da Lei Federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010” (SÃO PAULO, 2018, p. 01).

4.4 AÇÕES EM DIVERSIDADE VOLTADAS A SERVIDORES E SERVIDORAS MUNICIPAIS

O Quadro 4.2 especifica as ações em diversidade voltadas ao público interno, ou seja, servidores e servidoras municipais, de cada prefeitura pesquisada.

Quadro 4.2 – Ações voltadas a servidores e servidoras municipais

Prefeitura	Ações para o público interno	Descrição
Aracaju (SE) ⁶	Projeto Aracaju Sem Racismo	Enfrentamento ao racismo institucional e à violência contra a população negra (especialmente jovem), com ações afirmativas étnico-raciais em diferentes áreas da administração pública do município.
Belo Horizonte (MG) ⁷	Reserva vaga em concursos	10% afrodescendentes

⁶ Dados sobre o projeto “Aracaju sem Racismo” foram informados pela Prefeitura de Aracaju através da resposta ao questionário enviado. Nas notícias no site da Prefeitura, foram encontradas referências a cursos e oficinas relacionados ao projeto (ARACAJU, 2021). A Lei Municipal nº 5.049, de 04/07/2018, dispõe sobre a reserva de vagas para afrodescendentes em concursos públicos (ARACAJU, 2018).

⁷ Dados informados pela Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania, da Prefeitura de Rio Branco, através da resposta ao questionário enviado. A Secretaria salientou que

	Formações	Realizadas formações que visam: orientar agentes públicos no que tange o desenvolvimento de práticas profissionais inclusivas; contribuir para formação continuada dos agentes públicos visando à valorização da diversidade humana com respeito às diferenças culturais, geracionais, étnicas, raciais, de gênero, físicas dentre outras; oferecer condições para que os participantes se tornem multiplicadores de práticas cidadãs e da defesa dos direitos humanos em seus ambientes de trabalho e em suas comunidades.
	Reserva de vagas em concursos	20% negros
Fortaleza (CE) ⁸	(2019) Ações Educativas (palestras, capacitações) voltadas ao combate à LGBTfobia	Visam a qualificação do serviço público municipal para o atendimento humanizado da população LGBT e à promoção da Cidadania LGBT.
	(2019 e 2020) Formação de Gestores, Docentes e Discentes da Rede Municipal	Ensino da história e da cultura afrobrasileira e africana
	(2020) Formação em Igualdade racial para os educadores sociais e gestores da Secretaria	
Recife (PE)	Curso	Gestão pública e diversidade sexual, com objetivo de proporcionar um fortalecimento da política.
Rio Branco (AC) ⁹	Políticas de Promoção da Igualdade Racial	Não descrevem as ações.
	Políticas de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres	Não descrevem as ações.

não tinha conhecimento sobre eventuais ações realizadas por outros órgãos da Prefeitura. Reserva de vagas para negros em concursos públicos regulamentada pela Lei ^o 10.924, de 23/05/2016 (BELO HORIZONTE, 2016).

⁸ Dados informados pela Prefeitura de Fortaleza através de documentos anexos à resposta ao questionário enviado. As ações voltadas aos servidores não foram mencionadas diretamente na resposta, mas em dois documentos enviados, o Relatório de Gestão 2017 – 2020, da Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual (FORTALEZA, 2020a) e o Relatório de Gestão 2020, da Coordenadoria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (FORTALEZA, 2020b).

⁹ Dados informados pela Prefeitura de Rio Branco através da resposta ao questionário enviado.

São Luis (MA) ¹⁰	Preparo, qualificação, capacitação e educação permanente	Foco no aprimoramento de habilidades e capacidades técnicas, emocionais e comportamentais (não descrevem que ações foram realmente realizadas).
São Paulo ¹¹ (SP)	Formação continuada em direitos humanos	Realização de formação continuada para equipe dos equipamentos públicos da Rede de Atendimento de Direitos Humanos da SMDHC.
	Desvendando o Arco Íris (2 Cursos com foco na temática LGBTI+)	Voltados para servidores públicos municipais, oferecido pela Escola Municipal da Administração de São Paulo, um deles específico para profissionais da assistência social.
	Formações internas sobre população de rua	Sensibilização sobre o recorte populacional, dados sobre população em situação de rua, rede de equipamentos e serviços disponível, debate com os servidores considerando os desafios de cada área de atuação com o público população em situação de rua
	Formações continuadas sobre igualdade racial	
	Formação sobre comunidades indígenas	Treinamentos com videoaulas voltadas a servidores públicos da SMDHC que fazem atendimento direta ou indiretamente às comunidades indígenas.
	Reserva de vagas em concursos	20% para negros, negras ou afrodescendentes.

Fonte: Autora (2021).

Observa-se que as ações em diversidade voltadas ao público interno, ou seja, servidores e servidoras municipais, ainda são muito restritas nas capitais, geralmente com foco educativo, como cursos, palestras, treinamentos. Os eixos da diversidade mais citados foram o racial (Aracaju, Fortaleza, Rio Branco, São Paulo), com predomínio do foco na população negra, e gênero/orientação sexual - LGBTQIA+ (Fortaleza, Recife, São Paulo). Apenas Belo Horizonte cita vários eixos de diversidade de forma mais ampla (diferenças culturais, geracionais, étnicas, raciais, de gênero, físicas).

¹⁰ Dados informados pela Prefeitura de São Luís através da resposta ao questionário enviado.

¹¹ Dados informados pela Prefeitura de São Paulo através da resposta ao questionário enviado. Reserva de vagas para negros, negras ou afrodescendentes em concursos públicos regulamentada pela Lei Municipal nº 15.939, de 23/12/2013 (SÃO PAULO, 2013).

Observa-se que as políticas de cotas em concursos públicos ainda não estão presentes em todas as capitais e que, nas que há cotas para a população negra, há diferenças nos percentuais. Cabe lembrar que as cotas para pessoas com deficiência nos concursos públicos são obrigatórias, regulamentadas pelo Decreto nº 3.298, de 1999 (BRASIL, 1999).

4.5 ORGANIZAÇÕES ADMINISTRATIVAS MUNICIPAIS LIGADAS ÀS DIVERSIDADES

O Quadro 4.3 apresenta as estruturas administrativas ligadas à diversidade de cada capital pesquisada, tanto aquelas citadas pelas prefeituras nas respostas aos questionários como as pesquisadas nos portais eletrônicos institucionais.

Quadro 4.3 – Organizações administrativas

Prefeitura	Nomes dos órgãos relacionados a diversidades	Subestruturas
Aracaju (SE) ¹²	Secretaria Municipal da Família e da Assistência Social	Diretoria de Direitos Humanos; Gerência da Igualdade Racial; Gerência para Pessoa LGBTQ+; Coordenadoria da Mulher.
	Conselhos	Conselho Municipal de Participação e Promoção da Igualdade Racial; Conselho Municipal dos Direitos da Mulher; Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Conselho Municipal da Terceira Idade.

¹² A Secretaria Municipal da Família e Assistência Social e suas subestruturas são citadas no questionário respondido pela Prefeitura de Aracaju como órgãos responsáveis pelas políticas de diversidade. Entretanto, no site institucional da Prefeitura, a secretaria está nomeada como Secretaria Municipal de Assistência Social. Os conselhos foram pesquisados no site da Prefeitura (ARACAJU, 2021).

Belo Horizonte (MG) ¹³	Secretaria Municipal de Assistência e Social, Segurança Alimentar e Cidadania	Subsecretaria de Direitos de Cidadania / Diretoria de Políticas de Reparação e Promoção da Igualdade Racial.
	Conselhos	Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial; Conselho Municipal do Idoso; Conselho Municipal dos Direitos das Mulheres; Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência.
Fortaleza (CE) ¹⁴	Secretaria de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social	Coordenadoria Especial de Políticas Públicas para Mulheres; Coordenadorias Temáticas de Direitos Humanos; Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual; Coordenadoria Especial da Igualdade Racial; Coordenadoria Especial de Pessoas com Deficiência.
	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Habitacional	
	Secretaria de Desenvolvimento Econômico	
	Secretaria de Conservação e Serviços Públicos	
	Secretaria Municipal de Segurança Cidadã	
	Conselhos	Conselho Municipal de Promoção dos Direitos LGBT; Conselho Municipal de Mulheres; Conselho de Promoção de Políticas da Igualdade Racial; Conselho Municipal de Pessoas com Deficiências.

¹³ A Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania é o órgão citado no questionário respondido pela Prefeitura de Belo Horizonte. Suas subestruturas e os conselhos municipais, embora não tenham sido citados no questionário, foram encontrados no endereço eletrônico institucional da Prefeitura de Belo Horizonte (BELO HORIZONTE, 2021).

¹⁴ Todas as estruturas apresentadas em relação à cidade de Fortaleza foram citadas no questionário respondido pela Prefeitura.

Recife (PE) ¹⁵	Secretaria de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Políticas Sobre Drogas.	Gerência da Livre Orientação Sexual.
	Secretaria de Planejamento, Gestão e Transformação Digital	Secretaria Executiva de Administração/Gerência Geral de Gestão de Pessoas/Escola de Governo
	Secretaria da Mulher	Núcleo Institucional de Mulheres Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LBT).
	Conselhos	Conselho Municipal da Política de Promoção da Igualdade Racial; Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Idosa; Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência.
Rio Branco (AC) ¹⁶	Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos	Diretoria de Direitos Humanos / Departamento de Políticas para Mulheres; Departamento de Promoção da Igualdade Racial; Departamento de Políticas para Juventude; Departamento de Promoção de Direitos.
	Conselhos	Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial; Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiência; Conselho Municipal dos Direitos da Mulher.

¹⁵ A Prefeitura do Recife informou no questionário apenas a “Secretaria de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Políticas Sobre Drogas” e a Escola de Governo. Dados sobre a “Secretaria da Mulher” foram encontrados na página eletrônica institucional, assim como aqueles referentes aos conselhos municipais da igualdade racial, de defesa da pessoa idosa e dos direitos da pessoa com deficiência. Já os dados referentes ao Conselho Municipal da Mulher, foram encontrados na Lei Nº 18.566, de 2019. O Núcleo Institucional de Mulheres Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais foi encontrado no Decreto Nº 34.409, de 08/03/2021 (RECIFE, 2021a; RECIFE, 2021b; RECIFE, 2019).

¹⁶ Dados em relação à estrutura foram informados pela Prefeitura de Rio Branco através da resposta ao questionário enviado. Os dados referentes aos conselhos municipais existentes foram procurados em notícias no sítio eletrônico institucional (RIO BRANCO, 2021).

São Luis (MA) ¹⁷	Secretaria Municipal da Criança e Assistência Social	Superintendência de Articulação Institucional / Coordenação de Ações Afirmativas e Direitos Humanos
	Secretaria Extraordinária da Pessoa com Deficiência	
	Conselhos	Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa.
São Paulo (SP) ¹⁸	Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania	Departamento de Educação em Direitos Humanos / Coordenação de Políticas LGBTI; Coordenação de Políticas para População em Situação de Rua; Comitê Intersectorial da Política Municipal para a População em Situação de Rua; Coordenação de Política para Imigrantes e Trabalho Decente; Coordenação de Políticas para Criança e Adolescente; Coordenação de Políticas para Mulheres; Coordenação de Políticas de Igualdade Racial; Coordenação de Políticas para Juventude; Coordenação dos Povos Indígenas.
	Secretaria da Pessoa com Deficiência	
	Conselhos	Conselho Municipal de Direitos Humanos e Cidadania; Conselho Municipal de Políticas para LGBTI; Conselho Municipal de Imigrantes; Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência; Conselho Municipal de Defesa e Promoção da Liberdade Religiosa; Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa.

Fonte: Autora (2021).

¹⁷ Dados sobre a Secretaria Municipal da Criança e Assistência Social e suas subestruturas informados pela Prefeitura de São Luís através da resposta ao questionário enviado. A Secretaria Extraordinária da Pessoa com Deficiência e os conselhos municipais não foram citados no documento, então as informações foram buscadas no sítio eletrônico institucional (SÃO LUÍS, 2021).

¹⁸ Dados relativos à Secretaria Municipal de Direitos Humanos (SMDH) foram informados pela Prefeitura de São Paulo por meio de resposta ao questionário enviado. Também no documento constam os conselhos municipais, com exceção aos seguintes: de Defesa e Promoção da Liberdade Religiosa e dos Direitos da Pessoa Idosa, que foram encontrados nos respectivos decretos municipais (SÃO PAULO, 2020a; SÃO PAULO, 2020b). A Secretaria da Pessoa com Deficiência não foi citada na resposta ao questionário, porém foi encontrada no site institucional da Prefeitura (SÃO PAULO, 2021).

Observa-se que, em quase todas as prefeituras, as ações gerais em diversidade são de competência de secretarias responsáveis pela política de assistência social dos municípios. Em São Paulo, entretanto, há uma secretaria específica para políticas de direitos humanos e cidadania, separada da Secretaria de Assistência Social. Também na Prefeitura de São Paulo e na de São Luís, há Secretarias Municipais com foco nas políticas para as pessoas com deficiência, porém tais secretarias não foram citadas nas respostas aos questionários enviados. A Prefeitura do Recife não citou as ações da Secretaria da Mulher. A hipótese acerca de tal exclusão é a de que, como o questionário foi respondido por outras secretarias, aquelas voltadas para a pessoa com deficiência e da Mulher não foram citadas.

Já a Prefeitura de Fortaleza cita diversas outras secretarias cujas políticas são atravessadas por ações voltadas à valorização da diversidade, promoção de equidade e/ou inclusão de grupos excluídos.

Chama a atenção que Fortaleza e São Paulo possuem conselhos municipais com foco na promoção de Direitos LGBTQIA+, o que não aparece nas outras capitais, e que São Paulo possui conselho municipal de imigrantes e conselho municipal de defesa e promoção da igualdade religiosa.

A única capital que refere ações de diversidade em órgão de gestão de pessoas é a do Recife, que citou a Escola de Governo como promotora de ações educativas nessa área.

Não foram levantados dados a respeito das políticas inclusivas nas secretarias de educação das prefeituras, por serem regidas por leis específicas e não focarem nos servidores e servidoras municipais.

4.6 EIXOS IDENTITÁRIOS DAS AÇÕES

O Quadro 4.4 detalha, classificando por eixos identitários, os públicos atendidos pelas ações de diversidade de cada Prefeitura pesquisada, tanto em relação ao público geral como aos servidores e servidoras municipais.

Quadro 4.4 – Eixos Identitários

Prefeitura	Eixos identitários (população em geral)	Eixos identitários (servidores e servidoras)
Aracaju ¹⁹	Gênero, sexual, racial (negros, povos e comunidades tradicionais), físico	Racial
Belo Horizonte ²⁰	Racial (população negra, indígena, cigana, judeus), sexual, físico (pessoas com deficiência), geracional (idosos)	Geracional, racial, gênero, físico
Fortaleza ²¹	Racial (comunidade negra, povos indígenas, povos tradicionais, povos de terreiro, ciganos e demais etnias), físico, gênero, sexual.	Racial, físico, gênero
Recife ²²	Sexual, gênero	Não possui ações.
Rio Branco ²³	Físico, gênero (mulheres vítimas de violência), racial (jovens negros em territórios de risco, comunidades e povos tradicionais), sexual, migracional.	Racial, sexual (LGBTQIA+)
São Luís ²⁴	Sexual, gênero, racial (população negra, povos e comunidades tradicionais), físico.	Não foram identificadas ações.
São Paulo ²⁵	Sexual, gênero, migracional, racial (população negra, povos e comunidades tradicionais, segmentos religiosos e não religiosos, comunidade nordestina e nortista, comunidades indígenas), físico.	Racial, migracional, gênero e direitos humanos de forma geral.

Fonte: Autora (2021).

¹⁹ Dados enviados pela Prefeitura de Aracaju em resposta ao questionário.

²⁰ A Prefeitura de Belo Horizonte não cita o público atendido na resposta ao questionário. Pesquisou-se as ações realizadas na página eletrônica institucional, nas notícias dos últimos 2 anos (BELO HORIZONTE, 2021).

²¹ A Prefeitura de Fortaleza não respondeu diretamente sobre os públicos atendidos, mas enviou documentos de algumas de suas coordenadorias nos quais foi possível destacar os públicos atendidos.

²² Dados informados pela Prefeitura do Recife referem-se apenas à população LGBTI+. As mulheres foram acrescentadas por haver uma Secretaria Municipal da Mulher, citada na página institucional, mas não na resposta ao questionário (RECIFE, 2021).

²³ Dados informados pela Prefeitura de Rio Branco através da resposta ao questionário enviado.

²⁴ Dados informados pela Prefeitura de São Luís através da resposta ao questionário enviado. O eixo físico foi observado no site institucional, por meio de secretaria específica (SÃO LUIS, 2021).

²⁵ A maioria dos dados foram informados pela Prefeitura de São Paulo através da resposta ao questionário enviado. Pessoas com deficiência foram acrescentadas por nós, pois em pesquisa no site institucional, observou-se secretaria própria voltada a esse público (SÃO PAULO, 2021).

Em relação aos eixos identitários identificados, cabe destacar que, no questionário enviado, foi solicitado que as prefeituras informassem qual o público-alvo de suas ações e não os eixos identitários atingidos. Preferiu-se destacar, neste trabalho, os eixos identitários das ações encontradas, salientando que nem sempre um público-alvo estaria exatamente relacionado ao tema tratado. Por exemplo, ao abordar-se o racismo, o público-alvo não seriam apenas os negros ou demais comunidades discriminadas, mas sim toda a população. Entretanto, pôde-se aproximar os públicos atendidos aos eixos identitários, pois dentro do contexto das respostas aos questionários, entendeu-se que se assemelhavam.

Uma dificuldade observada foi na categorização do público-alvo LGBTQIA+, pois engloba tanto questões de orientação sexual como de gênero. Quando identificado este público, optou-se por considerá-lo dentro do eixo orientação sexual. Como o eixo racial engloba diferentes públicos, optou-se por descrevê-los no Quadro 4.2. O eixo gênero foi utilizado quando o público-alvo citado foram as mulheres.

Ao analisar-se o Quadro 4.2, observa-se que a população negra aparece como público-alvo de todas as capitais, com exceção de Recife, que se limitou a responder sobre ações voltadas ao público LGBTQIA+. Entretanto, a Prefeitura de Rio Branco cita apenas jovens negros e não toda a população. Povos ou comunidades tradicionais são citados também por todas as capitais, exceto Recife e Belo Horizonte, que cita os indígenas. Fortaleza e São Paulo citam tanto indígenas como povos tradicionais como público-alvo das ações. As mulheres também são foco de ações em todas as Prefeituras, exceto novamente por Recife. A Prefeitura de Rio Branco, entretanto, faz um recorte para as mulheres vítimas de violência. A população LGBTQIA+ foi citada por todas as Prefeituras, utilizando, porém, siglas diferentes.

Ações para imigrantes foram citadas por Rio Branco e São Paulo; ações voltadas para ciganos, por Belo Horizonte e Fortaleza. A Prefeitura de Belo Horizonte destaca-se também por citar ações voltadas ao antissemitismo. São Paulo cita as comunidades nortista e nordestina como público de ações de diversidade. Os idosos foram citados apenas pela Prefeitura de Belo Horizonte. As pessoas com deficiência constituem público de ações nas cidades de Aracaju, Belo Horizonte, Fortaleza, Rio Branco, São Luís e São Paulo.

Em relação às ações com foco nos servidores e servidoras municipais, foram observadas ações relacionadas ao eixo racial nas cidades de Aracaju, Fortaleza, Rio

Branco e São Paulo. Em relação ao eixo orientação sexual, foram identificadas ações em Fortaleza, Recife e São Paulo. No eixo gênero, apenas Rio Branco apresentou ações internas com foco no enfrentamento à violência contra a mulher. São Paulo e Belo Horizonte apresentaram ações gerais com foco na diversidade, sem eixo específico, sendo a única prefeitura a citar o eixo físico e geracional.

Não foram citadas ações para servidores e servidoras voltadas ao eixo migracional e geracional.

4.7 VINCULAÇÃO DAS AÇÕES AO PLANO ESTRATÉGICO MUNICIPAL

Para a construção do Quadro 4.5, foram buscados, nos planos estratégicos municipais das Prefeituras, os focos, ações, objetivos, resultados e metas relacionados à diversidade de um modo geral, destacando-se aqueles voltados aos servidores e servidoras municipais, que foram sublinhados.

Quadro 4.5 – Planos estratégicos

Prefeitura	Eixos/focos/objetivos/metasp relacionados à diversidade	Período
Aracaju (SE) ²⁶	Foco estratégico 3 (Promover o desenvolvimento humano e social) Resultado esperado 12: Promover o bem-estar social, a efetivação de direitos e o fortalecimento da cidadania. Projetos: Proteção Social Básica e Especial do SUAS; Transferência de renda e benefícios assistenciais; Segurança alimentar e nutricional; Políticas de garantia de direitos humanos (mulheres, população LGBT, população negra e demais grupos vulneráveis).	2017 – 2020
Belo Horizonte ²⁷ (MG)	Eixo proteção social, segurança alimentar e esportes. Metas: Criar 820 novas vagas de acolhimento institucional para pessoas em situação ou com trajetória de vidas nas ruas e desabrigo, assim como para homens; jovens e adultos com deficiência; população LGBT; e gestantes e puérperas; Implantar o Centro Dia da Pessoa Idosa na Regional Barreiro, oferecendo o Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas famílias; Implantar o Sistema Municipal de Direitos Humanos para melhor qualificação do atendimento e tratamento das denúncias de violações de direitos; Implantar o Observatório de Direitos Humanos de Belo Horizonte.	2021 - 2024 (proposta)

²⁶ Planejamento estratégico disponível em endereço eletrônico (ARACAJU, [2021]).

²⁷ Plano de metas disponível em endereço eletrônico (BELO HORIZONTE, [2021?]).

Fortaleza (CE) ²⁸	Eixo 4, estratégia 3: Fortalecer uma cultura de acolhimento, respeito e tolerância com as diferenças que constroem o dia a dia na cidade. Metas: Atendimento aos usuários da Política de Assistência Social em 100% das ações de prevenção, proteção e promoção para a população que dela necessita; Efetivação da acessibilidade na perspectiva do Desenho Universal, compreendida e acatada por 100% dos gestores municipais; Atendimento pleno à Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU por 100% dos gestores municipais; Ampliação da quantidade de idosos em programas de educação, geração de renda, esporte e outros; Redução da incidência de feminicídio; Ampliação do emprego e renda para mulheres; Redução da mortalidade materna, da AIDS e dos cânceres de colo e útero; Ampliação em 30% a inserção de travestis em escolas; Equipamentos públicos utilizando o nome social; Política de Saúde da população LGBT efetivada; Redução das doenças infecciosas na população LGBT; Linhas de crédito e políticas culturais específicas consolidadas; <u>Redução do racismo institucional</u> ; <u>Servidores públicos capacitados para o exercício dos direitos humanos</u> ; Plano de Saúde da População Negra implantado.	Plano 2040
Recife (PE)	Não se conseguiu acesso ao plano estratégico.	
Rio Branco (AC)	Não se conseguiu acesso ao plano estratégico.	
São Luis (MA)	Não se conseguiu acesso ao plano estratégico	
São Paulo (SP) ²⁹	Eixo SP Justa e Inclusiva. Objetivo estratégico: Ampliar o respeito à diversidade e fomentar a igualdade de oportunidades. Metas: Ampliar em 50% a capacidade de atendimento em equipamentos exclusivos para mulheres; combater o racismo, por meio da implementação de 9 iniciativas de melhoria do atendimento da população negra e/ou de promoção da igualdade racial; dobrar o número de beneficiários do Programa TransCidadania, expandindo o público-alvo; criar o 1º Centro Municipal para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).	2021 – 2024 (versão final, participativa)

Fonte: Autora (2021).

O plano estratégico de Aracaju ainda é o da administração anterior, finalizada em 2020. Há, no foco estratégico que envolve a promoção do desenvolvimento humano e social, a citação ao projeto “Políticas de garantia de direitos humanos (mulheres, população LGBT, população negra e demais grupos vulneráveis)”.

²⁸ Plano estratégico disponível em endereço eletrônico (FORTALEZA, 2020c).

²⁹ Programa de metas disponível em endereço eletrônico (SÃO PAULO, [2021]).

Entretanto, no plano estratégico disponibilizado, não há metas relacionadas com cada objetivo ou programa, não há especificação do projeto e ele não é considerado um dos projetos prioritários de governo (ARACAJU, [2021]).

Na cidade de Belo Horizonte, já há uma proposta de plano estratégico para o período 2021 a 2024, porém o plano ainda não está finalizado. As ações de diversidade estão inseridas no eixo “proteção social, segurança alimentar e esportes”. Porém, quando as metas relacionadas são analisadas, observa-se que estão restritas ao número de vagas em abrigo, à implantação de centro de atendimento para idosos e à implantação de um sistema de monitoramento e um observatório. Uma das propostas do município, entretanto, é a de inserir o Plano Municipal de Equidade de Gênero no Projeto Estratégico de Governo (BELO HORIZONTE, 2019).

Em Fortaleza, o plano estratégico está construído até o ano de 2040 e, nele, as ações voltadas para a diversidade relacionam-se com a estratégia de fortalecer uma cultura de acolhimento, respeito e tolerância com as diferenças. Há algumas metas ousadas, como a efetivação da acessibilidade na perspectiva do Desenho Universal, compreendida e acatada por 100% dos gestores municipais e “o atendimento pleno à Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU por 100% dos gestores municipais”. Algumas metas não possuem indicadores quantitativos do que se quer alcançar, como a “ampliação da quantidade de idosos em programas de educação, geração de renda, esporte e outros”, “redução da incidência de feminicídio”, “ampliação do emprego e renda para mulheres”, “equipamentos públicos utilizando o nome social”, “redução das doenças infecciosas na população LGBT”, “redução do racismo institucional”, “servidores públicos capacitados para o exercício dos direitos humanos”. Há, entretanto, algumas metas claras e com indicadores adequados, como a “ampliação em 30% a inserção de travestis em escolas” e “plano de saúde da população negra implantado”. Observa-se, contudo, que não há, nas metas, prazos para seu alcance (FORTALEZA, 2020c, p. 15, 17, 18).

No plano estratégico da Prefeitura de São Paulo, que abrange o período de 2021 a 2024, as ações voltadas à diversidade aparecem no eixo “SP Justa e Inclusiva”. No objetivo estratégico “ampliar o respeito à diversidade e fomentar a igualdade de oportunidades” temos 4 metas, uma voltada às mulheres (“ampliar em 50% a capacidade de atendimento em equipamentos exclusivos para mulheres”), uma de combate ao racismo (“combater o racismo, por meio da implementação de 8 iniciativas de melhoria no atendimento da população negra e/ou de promoção da igualdade racial”), uma

relacionada à população trans (“dobrar o número de beneficiários do Programa TransCidadania, expandindo o público-alvo”) e uma para pessoas autistas (“criar o 1º Centro Municipal para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista”). Cada meta possui indicadores e órgãos responsáveis descritos, porém não especificam prazos para cada um (SÃO PAULO, [2021], p. 44, 45, 46, 47).

Apenas no plano estratégico de Fortaleza há menção a metas voltadas a servidores municipais: servidores públicos capacitados para o exercício dos direitos humanos e redução do racismo institucional.

Não se conseguiu acesso aos planos estratégicos de Recife, Rio Branco e São Luís.

5 ANÁLISE COMPARATIVA DAS AÇÕES COM FOCO NOS SERVIDORES E SERVIDORAS ENQUANTO POLÍTICAS PÚBLICAS E DE GESTÃO DA DIVERSIDADE

A análise dos questionários enviados pelas Prefeituras e materiais complementares demonstra que, na esfera municipal, ainda há muito o que se avançar em relação a políticas públicas de valorização da diversidade, promoção de equidade e/ou inclusão de grupos excluídos e, mais ainda, a políticas de gestão da diversidade nas administrações públicas, como veremos a seguir.

5.1 SÍNTESE COMPARATIVA DAS AÇÕES DE DIVERSIDADE

Para analisar as ações relacionadas à diversidade com foco nos servidores e servidoras municipais das Prefeituras, é apresentado um quadro sintético com alguns dados levantados, como a existência ou não de órgão exclusivo para as políticas de diversidade; as principais ações relacionadas ao tema identificadas; a presença de ações de diversidade voltadas a servidores e servidoras municipais no plano estratégico municipal vigente e a existência de planos ou políticas municipais relacionados aos eixos da diversidade.

Quadro 5.1 – Síntese de resultados

Prefeitura	Ações	Há órgão exclusivo?	Ações no Plano estratégico	Planos Municipais
Aracaju	Projeto Aracaju Sem Racismo (ações educativas)	Não	Não	Não há
Belo Horizonte	Formações visando a valorização da diversidade humana	Não	Não	Igualdade racial; Pessoas com deficiência; Gênero

Fortaleza	Capacitações relacionadas aos eixos igualdade racial e LGBTQIA+	Não	Metas: Redução do racismo institucional; Servidores públicos capacitados para o exercício dos direitos humanos	Igualdade Racial; LGBTQIA+
Recife	Curso com foco na gestão pública e diversidade sexual	Secretaria da Mulher	Sem acesso ao plano	Não há.
Rio Branco	Ações (não especificadas) em igualdade racial e enfrentamento à violência contra a mulher	Não	Sem acesso ao plano	Igualdade Racial
São Luís	Não foi possível identificar	Secretaria Extraordinária da Pessoa com Deficiência	Sem acesso ao plano	Não há.
São Paulo	Capacitações e formações em direitos humanos, LGBTQIA+ e igualdade racial.	Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania; Secretaria da Pessoa com Deficiência	Sem ações específicas	Igualdade racial; Educação em direitos humanos; Imigrantes; Mulheres.

Fonte: Autora (2021).

5.2 COMPARAÇÃO QUANTO À PRESENÇA DE AÇÕES VOLTADAS AOS SERVIDORES E SERVIDORAS NOS PLANOS MUNICIPAIS E AÇÕES REALIZADAS

Observa-se, por meio dos dados coletados, que as ações com foco na diversidade voltadas à população em geral já são, em grande parte, isoladas e restritas e que as ações voltadas aos servidores e servidoras públicas municipais são ainda mais limitadas, carecendo de objetivos claros, metas e indicadores apropriados.

Como já descrito, em Aracaju, São Luís e Recife não foram encontrados planos municipais ligados à diversidade. Embora a existência de um plano não garanta a efetividade de uma política, ele apresenta as diretrizes, objetivos, metas e indicadores

que balizam as ações de governo. Em especial na Prefeitura de São Luís, na resposta ao questionário não foram citadas as ações realizadas nos últimos anos, então não podemos realizar a análise proposta.

A Prefeitura de Aracaju citou o projeto “Aracaju sem Racismo” objetivando o enfrentamento à racismo institucional e à violência contra a população negra, bem como a construção de ações afirmativas étnico-raciais nas diversas áreas da administração do município. Na pesquisa sobre o projeto no sítio eletrônico institucional, foram identificadas, entretanto, apenas algumas ações de caráter educativo, como cursos e oficinas sobre o tema, voltadas aos servidores e servidoras (ARACAJU, 2021).

Já a cidade de Belo Horizonte possui 3 (três) planos recentes de ações voltadas à diversidade (racial, gênero e pessoas com deficiência), todos com objetivos desafiadores e que envolvem diversos eixos como saúde, educação, meio ambiente e cultura, com diversas ações previstas. Entretanto, na pesquisa realizada, identificou-se que nos planos não há cronograma ou indicadores associados, apenas referem o prazo (curto, médio, longo ou permanente) ou os órgãos responsáveis e que há apenas alguns programas efetivamente em andamento. Cabe ressaltar que a prefeitura não citou as ações realizadas na resposta ao questionário, remetendo ao sítio eletrônico institucional. Assim, é possível que outras ações sejam realizadas, porém não foram identificadas, o que torna a análise limitada.

Na Prefeitura de Belo Horizonte observam-se, nos planos municipais apresentados, diversas ações voltadas ao público interno em relação à promoção da diversidade, como, no eixo racial, criação de um fluxograma dos registros recebidos pelas Ouvidorias e Corregedoria para destinação específica das denúncias de racismo. No eixo gênero, as ações voltadas à equidade com foco nos servidores e servidoras municipais presentes no Plano Municipal assemelham-se a um programa de gestão da diversidade, pois apresentam metas e objetivos que visam uma mudança organizacional, não se restringindo a ações educativas, mas também a percentuais de representatividade em diversas instâncias governamentais. Porém, na resposta da Prefeitura ao questionário, só há menção a formações com foco em todos os eixos identitários, o que nos faz deduzir que não há, até o momento, a efetivação de muitas das ações previstas nos planos.

Para Cox (1994, apud Fleury, 2000), gerir a diversidade implica em uma mudança cultural abrangente, que vai além do planejamento e execução de novos sistemas e práticas organizacionais de gestão de pessoas, buscando mudar padrões culturais

dominantes em uma organização por meio de políticas e práticas em gestão de pessoas. No planejamento, as políticas analisadas na cidade de Belo Horizonte têm esse propósito de uma real mudança cultural, porém, na prática, os planos não parecem se efetivar.

A cidade de Fortaleza possui dois planos municipais voltados à diversidade, um com foco na igualdade racial e outro no público LGBTQIA+. Como já mencionado, não tivemos acesso ao primeiro plano, mas no segundo, observamos diversas ações, com focos em diferentes áreas, constituindo um plano abrangente. Em relação às ações ligadas à igualdade racial, o próprio Relatório de Gestão 2020 aponta que poucas ações do programa/orçamento haviam sido desenvolvidas ou realizadas pelo município até aquele momento (FORTALEZA, 2020b).

Em relação às ações com foco nos servidores e servidoras municipais, estão presentes no Plano Municipal de Políticas Públicas para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais de Fortaleza as ações de capacitação voltadas a servidores e outros agentes públicos, que vêm sendo efetivamente realizadas, segundo a prefeitura (FORTALEZA, [2012?]).

Recife cita apenas um curso com foco na diversidade sexual voltado aos servidores municipais. Já em Rio Branco, as ações voltadas para o público interno não foram especificadas, apenas foi afirmado que teriam ações voltadas para a igualdade racial e de enfrentamento à violência contra a mulher. No plano municipal de igualdade racial, há referência a cursos e sensibilizações.

O município de Rio Branco possui um plano municipal com foco na igualdade racial, com diversas ações, em vários âmbitos. Embora o Plano seja bastante amplo, com diversos objetivos, a Prefeitura de Rio Branco cita apenas duas ações realizadas nos últimos dois anos com foco na igualdade racial para a população em geral, sendo uma com abrangência e prazos bem restritos (quinzena da mulher negra). Além disso, as ações voltadas às mulheres restringem-se ao atendimento a vítimas de violência.

A Prefeitura de Rio Branco refere como ações voltadas aos servidores e servidoras municipais “Políticas de Promoção da Igualdade Racial” e “Políticas de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres”, porém não descreve tais ações.

A Prefeitura de São Paulo possui quatro (4) planos municipais ligados à diversidade: igualdade racial, educação em direitos humanos, políticas para imigrantes e para as mulheres. Apresenta ações efetivamente realizadas, voltadas ao público em geral, nos seguintes eixos da diversidade: mulheres, imigrantes, igualdade racial,

LGBTQIA+, além de direitos humanos de forma geral. Presume-se também que realize ações voltadas às pessoas com deficiência, já que possui uma secretaria exclusiva para as políticas deste eixo, porém tais ações não foram citadas na resposta ao questionário.

Em relação às ações com foco nos servidores e servidoras municipais no eixo gênero, há menção, no 1º Plano Municipal de Políticas para as Mulheres de São Paulo, a formações continuadas a servidoras e servidores sobre o tema, assim como ações de prevenção ao assédio sexual na prefeitura. Foram não foram descritas, entretanto, ações realizadas do eixo gênero para o público interno ou externo (SÃO PAULO, [2017?]).

No eixo imigracional, o Plano Municipal de Políticas para Imigrantes de São Paulo traz diversas ações voltadas aos servidores e servidoras, como assegurar a possibilidade de participação nos concursos para acesso a cargos e empregos públicos e o estímulo à contratação de imigrantes por entidades parceiras e pelos órgãos públicos. Entretanto, não foram citadas ações específicas voltadas aos servidores e servidoras nesse eixo identitário (SÃO PAULO, 2020c).

O plano municipal relacionado à igualdade racial de São Paulo é bastante abrangente, pois prevê, por exemplo, a garantia de inserção da população negra e dos povos indígenas no setor público em condições de equidade, ações afirmativas além do ingresso no serviço público, como a ascensão a cargos de poder, a inclusão da temática racial em provas de concursos públicos, entre outras ações. Entretanto, as ações previstas no plano parecem não estar sendo implantadas, de acordo com as ações citadas na resposta ao questionário (SÃO PAULO, 2018).

Embora não possua um plano municipal com enfoque na população LGBTQIA+, São Paulo citou cursos com enfoque nessa temática voltados aos trabalhadores públicos municipais.

Os dados apontam que a maior parte das ações executadas pelas prefeituras com foco interno, nos servidores e servidoras municipais, estão relacionadas a cursos, oficinas e outras atividades de caráter educativo que visam sensibilizar os servidores e servidoras sobre o tema (ou sobre os recortes realizados dentro dos eixos identitários). Embora essas atividades tenham a importância de suscitar a reflexão dos trabalhadores e trabalhadoras, marcando o posicionamento institucional sobre o tema, correm o risco de atingirem apenas pessoas já sensibilizadas sobre o assunto e de não conseguirem efetivamente promover um ambiente organizacional com maior equidade. Há carência de ações afirmativas, como no estímulo à contratação de cargos de confiança, na

ascensão organizacional ou nas composições de grupos de trabalho que, em alguns casos até estão presentes nos planos municipais, mas que não parecem estar sendo colocadas em prática.

5.3 COMPARAÇÃO QUANTO À EXISTÊNCIA DE ÓRGÃOS EXCLUSIVOS PARA AS POLÍTICAS DE DIVERSIDADE

Em relação à existência de órgãos exclusivos para as políticas de diversidade nas prefeituras pesquisadas, chama primeiramente a atenção que apenas a Prefeitura do Recife cita, como um dos órgãos responsáveis pelas políticas voltadas à diversidade, um setor situado em uma secretaria de gestão de pessoas (Escola de Governo). Nas demais prefeituras, órgãos como secretarias de administração ou de gestão não foram citados.

Para Maccali et al. (2015), como já destacado, uma gestão da diversidade efetiva deve partir do alinhamento com todos os subsistemas de gestão de pessoas. Assim, considera-se a ausência de secretarias ou órgãos de gestão de pessoas um analisador importante, considerando a gestão da diversidade como uma estratégia da gestão de pessoas, apontando para a distância na efetivação de uma política de gestão da diversidade efetiva. Cabe ressaltar que, como há uma limitação no estudo referente aos órgãos que responderam aos questionários, não é possível afirmar que não há outras ações internas além das mencionadas nos questionários ou encontradas nos sítios eletrônicos institucionais.

Como já foi trazido, nas prefeituras de São Paulo e de São Luís há secretarias municipais com foco nas políticas para as pessoas com deficiência e na de Recife existe uma secretaria para políticas para as mulheres, porém não pudemos conhecer as ações dessas secretarias por ausência de dados. Conforme Bohn (2010) aponta em relação às políticas para as mulheres, uma ativa agência estatal é essencial à formulação, adoção e implementação de políticas públicas que efetivamente atenuem ou eliminem desigualdades de gênero. Entretanto, a existência de uma secretaria específica para as políticas de diversidade não garante políticas de gestão da diversidade com foco nos servidores e servidoras municipais, uma vez que deve haver a interlocução com o órgão responsável pelas políticas de gestão de pessoas da organização, o que nem sempre acontece.

Com os dados levantados, não se pôde efetivar a ideia inicial de avaliar de que forma a escolha por um órgão independente de outras políticas influencia na implementação de políticas em gestão da diversidade ou de ações voltadas aos servidores e servidoras municipais, já que em quase todas as prefeituras, as ações relacionadas à diversidade são de competência de secretarias de assistência social, com exceção à cidade de São Paulo, que possui uma secretaria específica para políticas de direitos humanos e cidadania, mas na qual não foram observadas ações mais amplas voltadas ao público interno que nas outras capitais.

5.4 COMPARAÇÃO QUANTO A PÚBLICOS/EIXOS IDENTITÁRIOS DESTINATÁRIOS DAS AÇÕES DE DIVERSIDADE

Como já foi observado na apresentação dos resultados, há, nas capitais pesquisadas, ações de diversidade voltadas à população em geral voltadas para a população negra, mulheres, povos ou comunidades tradicionais, pessoas com deficiência e população LGBTQIA+, mostrando focos diversificados nas ações das capitais.

Em relação ao público-alvo das ações de diversidade voltadas aos servidores e servidoras municipais, entretanto, observou-se que foi mais restrito. Os resultados obtidos diferem em parte do que observaram Pinheiro e Gois (2013), com um avanço maior nas políticas de gestão da diversidade relacionadas ao eixo racial, de gênero e as pessoas com deficiência, já que, destes, apenas a questão racial aparece de forma mais ampla em ações nas capitais, observando-se também uma maior prevalência das ações sobre orientação sexual do que de gênero, por exemplo.

No que se refere à inclusão de pessoas com deficiência, ainda que haja legislação prevendo seu ingresso laboral nos quadros públicos, essa legislação não pode ser considerada suficiente, uma vez que a inclusão de fato dependeria de preparo profissional e de condições ambientais organizacionais, estruturais, funcionais e sociais para a efetiva integração do indivíduo, como lembram Maccali et al. (2015). Assim, caberiam mais ações de acompanhamento dessas pessoas, para uma efetiva inclusão no serviço público, incluindo, por exemplo, a discussão sobre a avaliação de estágio probatório de pessoas com deficiência. Não foi possível identificar ações com esse enfoque.

Os resultados em relação ao eixo imigracional, que indicaram que nenhuma das capitais possui projeto voltado aos servidores e servidoras municipais imigrantes - ou da ampliação de acesso a imigrantes ao serviço público municipal - vão ao encontro do que já apontaram França, Ramos e Montagner (2019) em relação às políticas públicas voltadas à população imigrante, com poucas ações e estudos sobre o tema. O Plano Municipal de Políticas para Imigrantes de São Paulo, único com enfoque nesse eixo entre as capitais, traz diversas ações para o público interno com foco nesse público. Entretanto, não foi observada, na resposta ao questionário, a efetivação dessas ações (SÃO PAULO, 2020c).

Considerando que algumas pesquisas já identificaram, no setor público, que os rendimentos entre homens e mulheres com o mesmo nível de escolaridade apresentam-se bastante desiguais (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2016), chama a atenção o pequeno número de ações voltadas à diversidade de gênero com foco nos servidores e servidoras municipais. Pires et al. (2010) já haviam observado que, no que se refere às práticas de gestão da diversidade relacionadas ao gênero, as organizações têm desenvolvido de maneira lenta suas ações.

5.5 COMPARAÇÃO QUANTO À PRESENÇA NOS PLANOS ESTRATÉGICOS E PRIORIDADES DE GOVERNO

Os resultados encontrados em relação à presença de ações de diversidade nos planos estratégicos municipais levam à conclusão de que a gestão da diversidade não é vista como prioridade nas agendas municipais estudadas, haja vista que apenas uma prefeitura (Fortaleza) apresenta metas relacionadas ao tema em seu plano estratégico. Conforme o modelo de arenas sociais, no qual a definição dos problemas dependeria do quanto as pessoas estariam "convencidas" de que há algo a fazer, e que divulgação de indicadores relacionados ao possível problema, eventos relacionados ao assunto (sistêmicos ou tidos como desastres) e informações que denotam falha política constituiriam alavancadores dessa definição e tomada de ação, como já citado (de acordo com Souza, 2006), podem ser apontadas hipóteses acerca de motivos de ausência de determinadas políticas de gestão da diversidade nas gestões municipais brasileiras.

Silva (2014) destaca que, em relação a dados sobre igualdade racial, relatórios baseados em registros administrativos de pessoal, quando acessíveis, geralmente não são divulgados contemplando a variável cor ou raça. Além disso, o autor refere que as pesquisas domiciliares nacionais nem sempre permitem análise mais acurada das ocupações públicas. Assim, uma primeira hipótese acerca dos motivos da ausência de políticas de gestão da diversidade nas prefeituras brasileiras considera que, em muitas prefeituras, haveria uma ausência de dados que demonstrem as desigualdades internas às quais determinados grupos estão submetidos, como por exemplo, a existência de diferenças salariais e de ascensão na carreira no serviço público municipal entre brancos e negros, homens e mulheres, pessoas com e sem deficiência; ou seja, a ausência de indicadores que apontem o problema.

A segunda hipótese a respeito da ausência de políticas de gestão da diversidade relaciona-se com a capacidade de chamar a atenção dos gestores e gestoras públicas sobre eventos que apontem para a necessidade da implementação dessas políticas. Quando ocorrem eventos relacionados à discriminação em organizações públicas, muitas vezes não são publicizados, além de que, haja vista o racismo estrutural, muitas das práticas discriminatórias aparecem de forma velada, o que dificulta que cheguem ao conhecimento público.

Um último elemento a ser destacado sobre o motivo da ausência de políticas de gestão da diversidade diz respeito aos resultados das ações em curso atualmente, que carecem de dados para efetivamente atuarem como motivadores dos gestores no sentido de mudança para políticas mais efetivas. Esta pesquisa não se propôs a uma análise minuciosa dos indicadores utilizados pelas prefeituras, mas um contato inicial já demonstrou que, tanto nos planos municipais que regulamentam as políticas na área como nos planos estratégicos de governo, há poucos indicadores relacionados à diversidade e, os que existem, não parecem ser relevantes para realmente medir os objetivos perseguidos.

A falta de indicadores que retratem as desigualdades que alguns grupos possam estar enfrentando nas administrações municipais e, também, como as ações realizadas em gestão da diversidade incidem para a mudança no contexto, é um analisador importante, pois tem consequências na agenda governamental. Indicadores sociais constituem um recurso metodológico referido de forma empírica, capaz de fornecer informações sobre um determinado aspecto da realidade social ou relativo a mudanças sociais, fomentando, assim, o planejamento público e a formulação de políticas sociais

nas diferentes esferas de governo e permitindo o monitoramento das condições de vida e bem-estar da população pelo poder público e, mesmo, pela própria sociedade civil (JANNUZZI, 2002). Para o mesmo autor, um indicador social deve ter relevância para discussão da agenda da política social, validade em representar o conceito indicado e confiabilidade dos dados usados na sua construção, além de outros atributos.

Os resultados também podem ser analisados a partir da teoria do “ciclo da política pública”, em que os fatores que influenciam a agenda política seriam os problemas, a construção de uma consciência coletiva sobre eles e os participantes, sejam visíveis e invisíveis (SOUZA, 2006). Como já foi trazido, cada vez mais cresce a consciência coletiva de que devem existir políticas públicas que objetivem a valorização da diversidade, a promoção de equidade e a inclusão de grupos historicamente excluídos da sociedade. Entretanto, questionam-se os motivos que levam essa consciência a ainda não se apresentar de forma mais contundente no serviço público. Uma hipótese seria a própria dificuldade de acesso dos públicos excluídos - como observado, nem todas as prefeituras possuem cotas para negros ou afrodescendentes, para citar um exemplo - como fator de enfraquecimento da consciência coletiva e da falta de participantes engajados na luta pela valorização da diversidade.

5.6 ANÁLISE ENQUANTO POLÍTICAS PÚBLICAS E DE GESTÃO DA DIVERSIDADE

Na análise das ações realizadas pelas Prefeituras considerando tratar-se efetivamente de políticas públicas, foi identificado que, na maioria dos órgãos pesquisados, não há uma política pública que forneça diretrizes para as ações governamentais com foco na diversidade, mas apenas ações isoladas. É trazido o conceito de Souza (2006), para quem os elementos principais de uma política pública seriam a distinção entre que o governo pretende fazer e o que, de fato, faz; o envolvimento de vários atores e níveis de decisão; sua abrangência não limitada a leis e regras; sua intencionalidade, com objetivos a serem alcançados; seu longo prazo; sua implementação, execução e avaliação.

Do que é possível inferir por meio do material pesquisado, observa-se que há um abismo entre os planos municipais existentes e as ações efetivamente implementadas voltadas à população em geral. Especialmente no que diz respeito à abrangência,

mesmo nos casos em que há legislações atreladas e planos municipais elaborados, as ações ainda são restritas.

Em relação às ações com foco nos servidores e servidoras municipais, embora presentes nos planos municipais existentes - alguns de forma mais abrangente e elaborada que outros - ainda estão longe da implementação. No que tange à intencionalidade, observa-se que grande parte dos objetivos não está relacionada a metas e indicadores adequados, que demonstrem o quanto realmente avançou-se em relação ao respeito e inclusão das diversidades entre os servidoras e servidores municipais e o que ainda é preciso ser feito. Além disso, muitas das ações e metas presentes nos planos municipais não possuem prazos definidos, dependendo da intencionalidade de determinada gestão municipal.

Analisando-se as ações observadas enquanto políticas de gestão da diversidade, percebe-se que ainda estão longe de efetivamente se constituírem enquanto tal. Retoma-se o que Fleury (2000) caracteriza como objetivo da gestão da diversidade, ou seja, atrair e reter os melhores talentos dentre os grupos excluídos, observa-se que, nas capitais estudadas, poucas dessas ações parecem ter capacidade de atrair e reter talentos. Cabe destacar que o recrutamento, na administração pública, é em grande parte realizado por meio de concursos públicos e, nesses, as cotas de ingresso são a ação de recrutamento existente. Observa-se que as cotas não estão presentes em todas as capitais para o eixo racial, mesmo legalmente permitidas no país. Além disso, na contratação de cargos de confiança, de livre nomeação, não foram identificadas estratégias de atração de pessoas dos grupos excluídos.

Analisando os resultados à luz do que trazem Chanlat et al. (2013), que afirmam que os objetivos da gestão da diversidade são melhorar a competitividade e eficiência das empresas ao enfatizar o reconhecimento e a contribuição das diferenças sociais no processo, fazendo do ambiente de trabalho um lugar integrador para todas as pessoas, presume-se que, por estarem limitadas a ações educativas, as intervenções realizadas pelas Prefeituras possuem restrito potencial transformador no sentido de promoção de um ambiente de valorização das diferenças. Entretanto, cabe ressaltar que, como a pesquisa foi restrita à análise documental, foge de suas possibilidades avaliar os reais benefícios das ações realizadas.

Como trazem Saraiva e Irigaray (2007), mesmo a formalização de uma política de gestão da diversidade é condição necessária, mas insuficiente para a sua efetividade. Nos casos das prefeituras estudadas, as ações em diversidade com foco

nos servidores e servidoras raramente possuem uma formalização como política. O afastamento das ações dos órgãos de gestão das prefeituras também aponta para a dificuldade de efetivação real de uma política de gestão da diversidade.

A realidade observada nas capitais estudadas vai ao encontro do que demonstraram Brasil e Capella (2019), que analisaram a agenda governamental federal de 2003 a 2014 e constataram que as políticas sobre direitos civis, direitos das minorias e liberdade foram umas das que menos receberam atenção durante o período.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos documentos realizada possibilitou a identificação das ações voltadas à diversidade com foco nos servidores e servidoras municipais nas capitais, embora com limitações, já que algumas Prefeituras não responderam diretamente às perguntas, apenas indicando *links* das páginas institucionais. Observou-se que as ações realizadas possuem, na sua maioria, foco educativo, como palestras, cursos, seminários.

Também foi possível identificar as organizações administrativas envolvidas nas ações de diversidade e, dentre estas, quais se ocupam das ações voltadas aos servidores e servidoras municipais, que na maior parte estão centradas nas secretarias de assistência social dos municípios. Em apenas uma prefeitura houve menção a órgão responsável pela gestão de pessoas municipal.

Foi possível analisar os públicos para os quais as ações de diversidade voltadas à população e de gestão da diversidade nos órgãos municipais se destinam e relacioná-los aos eixos de diversidade, observando-se uma maior prevalência de ações voltadas aos eixos racial, gênero, orientação sexual e físico (pessoas com deficiência), mas também algumas ações no eixo geracional e imigratório. O público-alvo das ações de gestão da diversidade observado foi mais restrito, observando-se ações relacionadas ao eixo racial em quatro (4) capitais; ao eixo orientação sexual em três (3); gênero (enfrentamento à violência contra a mulher) em uma (1) e ações gerais de diversidade em duas (2). Não foram identificadas ações com foco nas pessoas com deficiência (eixo físico), no eixo geracional e no imigracional.

Das sete (7) capitais estudadas, em apenas uma foi observado que as ações voltadas à gestão da diversidade, com foco nos servidores, estão inseridas nos planos estratégicos municipais vigentes e que as ações de diversidade com foco na população carecem, em sua maioria, de metas e indicadores adequados nos planos estratégicos. Cabe novamente ressaltar que não foi possível o acesso aos planos estratégicos de três capitais e que, por falha no planejamento da pesquisa, os planos estratégicos não foram solicitados no questionário.

A análise dos dados aponta para um longo caminho a ser percorrido pelas capitais brasileiras no sentido de implantação de políticas efetivas para a promoção da equidade e valorização da diversidade em gestão de pessoas nas organizações municipais. Embora algumas capitais contem com planos (equivalentes a políticas

municipais) bem elaborados em alguns eixos identitários, que almejam a mudança organizacional por meio de ações que objetivam reter e promover talentos dos grupos historicamente excluídos e que minimizem as desigualdades - como por exemplo ações afirmativas na ascensão de carreira - na prática, muitas dessas ações ficam apenas no papel e não são efetivadas.

Em relação às limitações do estudo, por se tratar de uma pesquisa qualitativa e de caráter exploratório, não é possível a generalização. Além disso, em razão da forma como cada prefeitura respondeu ao questionário, algumas com mais detalhes, outras com informações mais gerais, não é possível afirmar que as ações de diversidade estão restritas àquelas relatadas ou às quais tivemos acesso. Essa mesma limitação em relação ao questionário está ligada aos órgãos escolhidos pelas prefeituras para responderem, que podem ter excluído as ações realizadas por outras secretarias, provavelmente pela limitação do tempo de resposta e da falta de articulação e comunicação entre os órgãos. Assim, eventuais práticas de gestão da diversidade realizadas por setores responsáveis pela gestão de pessoas podem não ter sido descritas, por exemplo, por falta de conhecimento do setor respondente.

O estudo também não procurou avaliar as políticas públicas identificadas quanto aos seus resultados. Entretanto, ao apresentar um panorama geral das ações municipais das prefeituras pesquisadas, abre campo para novos estudos que possam aprofundar o tema, desde a avaliação das ações existentes e sua real efetividade até sobre os indicadores mais adequados para medir o grau de inclusão no qual podem incidir.

REFERÊNCIAS

- ABRAÃO, P. L. Políticas públicas e diversidade sociocultural. **Rev. Bras. de Políticas Públicas**, Brasília, v. 1, n. 3 [número especial], p. 1-20, dez. 2011.
- ABRAMO, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, dez. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020#:~:text=A%20taxa%20de%20desemprego%20de,%C3%A0%20ra%C3%A7a%2Fcor%20das%20pessoas. Acesso em: 19 fev. 2021.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.
- ARACAJU (Estado). **Lei Municipal Nº 5.049, de 04 de julho de 2018**. Aracaju, SE: Prefeitura de Aracaju, 2018. Disponível em: https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/pref_aracaju_se_20_auditor/arquivos/ED_1_2_019_PREF_ARACAJU_AUDITOR_ABERTURA.PDF. Acesso em: 01 out. 2021.
- ARACAJU (Estado). Secretarias de Assistência Social e de Educação. **Página inicial da Prefeitura de Aracaju**. Aracaju: Prefeitura de Aracaju, 2021. Disponível em: <https://www.aracaju.se.gov.br>. Acesso em: 30 jun. 2021.
- ARACAJU (Estado). **Planejamento estratégico da gestão municipal 2017 – 2020**. Aracaju: Prefeitura de Aracaju, [2021]. Disponível em: https://www.aracaju.se.gov.br/userfiles/pdf/2017/seplog/planejamento_vs16_web.pdf. Acesso em: 03 ago. 2021.
- BANDEIRA, L. M; ALMEIDA, T. M. C. Transversalidade de gênero nas políticas públicas. **Revista do CEAM**, v. 2, n. 1, p. 35 – 46, jan./jun. 2013. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadoceam/article/view/10075/8901>. Acesso em: 02 out. 2021.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução Luis Antero Reto, Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARROS, J. D. **A Construção Social da Cor – diferença e desigualdade na formação da sociedade brasileira**. Petrópolis: Editora Vozes, 2008.
- BARUFALDI, L. A *et al.* Violência de gênero: comparação da mortalidade por agressão em mulheres com e sem notificação prévia de violência. **Ciênc. saúde colet.**, v. 22, n. 9, p. 2929-2938, set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rWPMHqtbdrDjMJrG5CL5MzC/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 20 jul. 2021.
- BELO HORIZONTE (Estado). **Lei Nº 10.924, de 23 de maio de 2016**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos públicos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo

Horizonte. Belo Horizonte: Prefeitura de Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <http://leismunicipa.is/durlq>. Acesso em: 03 ago. 2021.

BELO HORIZONTE (Estado). **Plano de metas 2021 – 2024**. Belo Horizonte: Prefeitura de Belo Horizonte, [2021b]. Disponível em: https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-degoverno/planejamento/planejamento-e-orcamento/plano-de-metas_compressed.pdf. Acesso em: 03 ago. 2021.

BELO HORIZONTE (Estado). **Plano de políticas para a pessoa com deficiência – Resolução CMDPD/BH N. 06/2019**. Belo Horizonte: Prefeitura de Belo Horizonte, 2019b. Disponível em: [https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-degoverno/smasac/2020/Planos%20Municipais/Resolucao%20CMDPD%200619%20Plano%20Municipal%20para%20Pessoas%20com%20Deficiencia%20\(1\).pdf](https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-degoverno/smasac/2020/Planos%20Municipais/Resolucao%20CMDPD%200619%20Plano%20Municipal%20para%20Pessoas%20com%20Deficiencia%20(1).pdf). Acesso em 01 jul. 2021.

BELO HORIZONTE (Estado). **Plano municipal de equidade de gênero – Resolução CMDM N. 03/2019**. Belo Horizonte: Prefeitura de Belo Horizonte, 2019c. Disponível em: [https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-degoverno/smasac/2020/Planos%20Municipais/Plano%20Municipal%20de%20Equidade%20de%20Genero%20-Dez%202019%20-%20ultima%20versao%20\(1\).pdf](https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-degoverno/smasac/2020/Planos%20Municipais/Plano%20Municipal%20de%20Equidade%20de%20Genero%20-Dez%202019%20-%20ultima%20versao%20(1).pdf). Acesso em: 01 jul. 2021.

BELO HORIZONTE (Estado). **Plano Municipal de Igualdade Racial – Resolução Compir N. 01/2019**. Belo Horizonte: Prefeitura de Belo Horizonte, 2019a. Disponível em: [https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-degoverno/smasac/2020/Planos%20Municipais/Resolucao%20COMPIR%200119%20PIano%20Municipal%20de%20Igualdade%20Racial%20\(1\).pdf](https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-degoverno/smasac/2020/Planos%20Municipais/Resolucao%20COMPIR%200119%20PIano%20Municipal%20de%20Igualdade%20Racial%20(1).pdf). Acesso em: 30 jun. 2021.

BELO HORIZONTE (Estado). Secretarias de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania e de Educação. **Portal de Notícias, Serviços e Informações da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte**. Belo Horizonte: Prefeitura de Belo Horizonte, 2021a. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br>. Acesso em: 03 ago. 2021.

BOHN, S. R. Feminismo estatal sob a presidência Lula: o caso da Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Revista Debates**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 81-106, jul./dez. 2010.

BRAH, A. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 26, p. 329–376, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644745>. Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL, F. G.; CAPELLA, A. C. N. Agenda governamental brasileira: uma análise da capacidade e diversidade nas prioridades em políticas públicas no período de 2003 a 2014. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 24, n. 78, p. 1-22, 2019.

BRASIL. Boletim Epidemiológico 49. **Ministério Da Saúde**, Brasília, v. 51, n. 51, P. 1-

33, dez. 2020. Disponível em:

https://www.gov.br/saude/ptbr/assuntos/media/pdf/2020/dezembro/28/boletim_epidemiologico_svs_51.pdf. Acesso em: 20 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto N ° 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 20 ago. 2021.

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). Brasília, DF, Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm#art127. Acesso em: 05 set. 2021.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CHANLAT, J. F. *et al.* Management et Diversité: lignes de tension et perspectives. **Management International**, v. 17, n. esp., p. 5-13, 2013.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

CONCEIÇÃO, E. B. Superando as desigualdades raciais: uma análise das principais políticas públicas. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 15, n. 56, p. 85-108, 2010. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cgpc/article/view/3204/2098>. Acesso em: 13 jun. 2021.

DAGNINO, R. *et al.* Metodologia de análise de políticas públicas. *In*: DAGNINO, R. *et al.* **Gestão estratégica da inovação**: metodologias para análise e implementação. Taubaté: Cabral Universitária, 2002.

DAVIS, S. Diversidade cultural e direitos dos povos indígenas (Dossiê). **Mana**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p. 571-585, out. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mana/a/ykf4XjHVn7m4W5gnVkj6kyS/?format=html>. Acesso em: 13 jul. 2021.

DEMO, G.; MARTINS, P. de R.; RORE, P. Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na Livraria Cultura. **Revista Alcance Eletrônica**, [s. l.], v. 20, n. 02, p. 237-254, abr./jun. 2013.

DENISSEN, M.; BENSCHOP, Y.; BRINK, M. V. D. Rethinking diversity management: an intersectional analysis of diversity networks. **Organization Studies**, [s. l.], v. 41, is. 02, out. 2018. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840618800103>. Acesso em: 19 mar. 2021.

FERNANDES, M. T. de O.; SOARES, S. M. O desenvolvimento de políticas públicas de atenção ao idoso no Brasil. **Rev. Esc. Enferm. USP**, São Paulo, v. 46, n. 6, p. 1494-1502, dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/6DXDrLCthSrij5r9V7KHm5Nq/?lang=pt>. Acesso em: 13 jul. 2021.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FORTALEZA (Estado). Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual. **Plano Municipal De Políticas Públicas Para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis E Transexuais De Fortaleza**. Fortaleza: CEDS, [2012?].

FORTALEZA (Estado). Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual. **Relatório de Gestão 2017–2020**. Fortaleza: CEDS, 2020a.

FORTALEZA (Estado). Coordenadoria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **Relatório de Gestão 2020**. Fortaleza: CEPPIR, 2020b.

FORTALEZA (Estado). **Plano Fortaleza 2040** – Versão Sintética (Google Drive). Fortaleza: IPLANFOR, 2020d. Disponível em: https://drive.google.com/drive/folders/1IVaKIEQjWT1Oqp77T6Jl_kQ7PIJITVU6. Acesso em: 27 ago. 2021.

FORTALEZA (Estado). **Relatório do Plano Fortaleza 2040: 2017–2020**. Fortaleza: IPLANFOR, 2020c. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1-unnOSw39LsH6x3rFYShWpckYjg6hH3/view>. Acesso em: 27 ago. 2021.

FRANÇA, R. A.; RAMOS, W. M.; MONTAGNER, M. I. Mapeamento de políticas públicas para os refugiados no Brasil. **Estudos e Pesquisa Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 89-106, 2019.

FREITAS, M. E. Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [s. l.], v. 4, n. 3, p. 87-135, set./dez. 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, N. L. Políticas Públicas para a Diversidade. **Sapere Aude**, Belo Horizonte, v. 8, n. 15, p. 7-22, jan./jun. 2017.

HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, A. S. Um preâmbulo à gestão da diversidade: da teoria à prática. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba. **Anais eletrônicos** [...]. Curitiba: Enanpad, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/>. Acesso em 01 out. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Reserva de vagas para negros na administração pública**: relatório de pesquisa. Brasil: IPEA, 2016. Disponível em:

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf. Acesso em: 19 fev. 2021.

JANNUZZI, P. de M. Considerações sobre o uso, mau uso e abuso dos indicadores sociais na formulação e avaliação de políticas públicas municipais. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, p. 51-72, jan./fev. 2002.

MACCALI, N. *et al.* As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM, REV. ADM. Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, mar./abr. 2015.

MARQUES JÚNIOR, E. C.; MARQUES, A. L. B.; DANTAS, A. B. Gestão da diversidade no Brasil: artigos publicados na base Spell no período 2006 - 2016. **AOS, Brasil**, v. 9, n. 1, p. 27-49, jan./jun. 2020.

MELLO, L.; AVELAR, R. B.; MAROJA, D. Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT no Brasil. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 289-312, ago. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/xZP7MNQxfysrJX53QTdcXsD/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 13 jul. 2021.

PINHEIRO, J. L. A.; GOIS, J. B. H. Amplitude da gestão da(s) diversidade(s) – implicações organizacionais e sociais. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 3, n. 2, maio-ago. 2013.

PIRES, F. M. *et al.* Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, Juiz de Fora, v. 3, n. 1, p. 81-94, jul. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198382202010000100009. Acesso em: 02 ago. 2021.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD); INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA (IPEA); FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO (FJP). **Desenvolvimento humano para além das médias**. Brasília: PNUD, IPEA, FJP, 2017. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/170510_desenvolvimento_humano_para_alem_das_medias.pdf. Acesso em: 19 fev. 2021.

RECIFE (Estado). **Página inicial da Prefeitura do Recife**. Recife: Prefeitura do Recife, 2021a. Disponível em: <http://www2.recife.pe.gov.br/index.php>. Acesso em: 30 ago. 2021.

RECIFE (Estado). **Decreto Nº 34.409, de 08 de março de 2021**. Cria, no âmbito da Administração Pública Direta Municipal, o Núcleo Institucional de Mulheres Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LBT). Recife: Prefeitura do Recife, 2021b.

RECIFE (Estado). **Lei Nº 18.566, de 09 de abril de 2019**. Dispõe sobre o Conselho Municipal da Mulher. Recife: Prefeitura do Recife, 2019. Disponível em: <http://leismunicipa.is/xledq>. Acesso em: 27 ago. 2021.

RIBEIRO, G. L. Diversidade cultural enquanto discurso global. **Desigualdade & Diversidade: Revista de Ciências Sociais da PUC-Rio**, Rio de Janeiro, n. 2, p. 199-233, jan./jun. 2008. Disponível em: http://desigualdadediversidade.soc.pucRio.br/media/Ribeiro_desdiv_n2.pdf. Acesso em: 10 mar. 2021.

RIO BRANCO (Estado). **Lei Municipal Nº 2.285, de 14 de junho de 2018**. Institui o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial do Município de Rio Branco e dá outras providências. Rio Branco: Prefeitura de Rio Branco, 2018. Disponível em: <http://portalcgm.riobranco.ac.gov.br/lai/wp-content/uploads/2013/09/LEI-N%C2%BA2.285-de-14-de-julho-de-2018-Institui-o-Plano-Municipal-de-Promo%C3%A7%C3%A3o-da-Igualdade-Racial-do-Munic%C3%ADpio-de-RioBranco.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

RIO BRANCO (Estado). **Página Inicial da Prefeitura de Rio Branco**. Rio Branco: Prefeitura de Rio Branco, 2021. Disponível em: <http://www.riobranco.ac.gov.br/>. Acesso em: 30 ago. 2021.

SAJI, G. S. M. **Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro**. 2005. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2005. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5738/107942.PDF?sequence=1>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SANTOS, T. R. *et al.* Políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiência: uma reflexão crítica. **Revista Ágora**, Vitória, n. 15, p. 210-219, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/agora/article/view/4223/3330>. Acesso em: 13 jul. 2021.

SÃO LUÍS (Estado). **Página inicial da Prefeitura de São Luís**. São Luís: Prefeitura de São Luís, 2021. Disponível em: <https://saoluis.ma.gov.br/>. Acesso em: 30 de ago. 2021.

SÃO PAULO (Estado). **1º Plano Municipal de Política para Imigrante: 2021-2024**. São Paulo: OIM, ACNUR, CMI, 2020c. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/MIGRANTES/PUBLICACOES/Plano%20Municipal_Produto%20Final_Atualizado_02.pdf. Acesso em: 30 ago. 2021.

SÃO PAULO (Estado). **1º Plano Municipal de Políticas para Mulheres: 2017-2020**. São Paulo: Prefeitura de São Paulo, [2017?]. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/politicas_para_as_mulheres/arquivos/1_Plano_SMPM-pdf.pdf. Acesso em: 30 ago. 2021.

SÃO PAULO (Município). **Decreto nº 57.503, de 6 de dezembro de 2016**. Institui o Plano Municipal de Educação em Direitos Humanos. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, 2016. Disponível em:

<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-57503-de-06-de-dezembro-de-2016>. Acesso em: 25 jul. 2021.

SÃO PAULO (Município). **Decreto Nº 58.526, de 23 de novembro de 2018**. Institui o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial – PLAMPIR. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.sinesp.org.br/179-saiuno-doc/6916-decreto-n-58-526-de-23-11-2018-institui-o-plano-municipal-de-promocao-da-igualdade-racial-plampir>. Acesso em: 15 abr. 2021.

SÃO PAULO (Município). **Decreto Nº 59.768, de 15 de setembro de 2020**. Dispõe sobre as regras a serem observadas até a posse dos representantes do Conselho Municipal de Direitos da Pessoa Idosa, eleitos de acordo com as normas previstas na Lei nº 17.452, de 9 de setembro de 2020. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, 2020b. Disponível em: <http://leismunicipa.is/flysh>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SÃO PAULO (Município). **Decreto Nº 59.859, de 19 de outubro de 2020**. Regulamenta a Lei nº 17.463, de 9 de setembro de 2020, que institui o Conselho Municipal de Defesa e Promoção da Liberdade Religiosa. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, 2020a. Disponível em: <http://leismunicipa.is/ebytk>. Acesso em: 10 mar. 2021

SÃO PAULO (Município). **Lei Nº 15.939, de 23 de dezembro de 2013**. Dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros e negras no serviço público municipal em cargos efetivos e comissionados. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, 2013. Disponível em: <http://leismunicipa.is/rhtfm>. Acesso em: 30 jul. 2021

SÃO PAULO (Município). **Página inicial da Prefeitura de São Paulo**. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/>. Acesso em: 30 jul. 2021.

SÃO PAULO (Município). **Programa de metas: 2021-2024 – versão inicial**. São Paulo: Prefeitura do Município de São Paulo, [2021]. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/governo/arquivos/programa_de_metas/programa-de-metas-2021-2024/programa_de_metas_2021-2024_versaoinicial.pdf. Acesso em: 20 ago. 2021.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, jul./set. 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902009000300008&script=sci_arttext. Acesso em: 16 mar. 2021.

SILVA, F. R.; NARDI, H. C. A construção social e política pela não-discriminação por orientação sexual. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, p. 251-265, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/kYKJsyJM5qdcXYpSjPkVpfw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 mar. 2021.

SILVA, T. D. Cor e raça nos quadros da administração pública. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 19., 2014, São Pedro/SP. **Anais [...]**. São Pedro, SP: ABEP, 2014.

SOUZA, C. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006.

TORRES, C. V.; PÉREZ-NEBRA, A. R. Diversidade cultural no contexto organizacional. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 497498.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

Boa tarde/bom dia,

Sou aluna do curso de especialização em Administração Pública da UFRGS e estou realizando pesquisa acadêmica sobre políticas de diversidade em prefeituras. Assim, gostaria de obter as seguintes informações sobre a Prefeitura de (nome da cidade):

1. Qual(is) o(s) órgão(s) responsável(is) por políticas de valorização da diversidade, promoção de equidade e/ou inclusão de grupos excluídos em sua administração?
2. Quais são os programas, políticas ou ações voltadas a esse tema em andamento ou realizadas nos últimos 2 anos? Caso facilite a resposta, podem apenas ser indicadas as páginas da internet em que são descritas.
3. Para quais públicos as ações se destinam (mulheres, LGBTQI+, indígenas, pessoas com deficiência etc.)?
4. Há ações - em andamento ou realizadas nos últimos 2 anos - voltadas para o público interno (servidores), como por exemplo um programa de gestão da diversidade? Quais são elas?
5. As ações descritas fazem parte do plano estratégico em curso?
6. Se possível, solicito acesso às legislações pertinentes ao tema, assim como links para acessar as ações, quando houver.