

Columbia Global Center Rio de Janeiro
Columbia Women's Leadership Network

Julye Beserra

POR NÓS: foco nas pessoas usuárias dos serviços públicos para governos mais diversos e
inclusivos

Rio de Janeiro
Outubro de 2024

“As organizações constroem narrativas sobre si próprias sem considerar a pluralidade da população com a qual se relacionam, que utiliza seus serviços e que consome seus produtos. Muitas dizem prezar a diversidade e a equidade, inclusive colocando esses objetivos como parte de seus valores, de sua missão e do seu código de conduta. Mas como essa diversidade e essa equidade se aplicam se a maioria de suas lideranças e de seu quadro de funcionários é composta quase exclusivamente de pessoas brancas?” (BENTO, 2022, p. 17)

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, a pobreza no Brasil é feminina e de pele preta. Os dados do CadÚnico sustentam essa afirmação. Em 2014, mulheres chefiavam 93% dos domicílios que receberam Bolsa Família¹, sendo que 68% eram mulheres negras (ONU MULHERES, 2016). Uma década depois, os dados seguem majoritariamente iguais, sendo as mulheres chefes em 83% das famílias beneficiadas pelo programa (BRASIL, 2024b). Além disso, ao aumentar consideravelmente o valor das transferências de renda, houve redução de 20% da pobreza no país em 2023. No entanto, a desigualdade racial continua a existir, considerando que a cada quatro brasileiros em situação de pobreza, apenas um não seria negro (CARRANÇA, 2023).

Considerando essa realidade, temos que as pessoas beneficiárias da maior política de transferência de renda no Brasil são, em sua maioria, as mulheres negras. No entanto, quando analisamos quem são as pessoas responsáveis pelas políticas públicas, ou seja, quem compõe os governos, percebemos a ausência desse grupo.

Ainda que as mulheres representem quase 60% do funcionalismo público no Brasil, no governo federal, onde estão as maiores remunerações, elas são apenas 41% do total de servidores públicos (BRASIL, 2024c). Ao analisarmos o quesito cor/raça, verificamos que pessoas brancas representam pouco mais de 59% dos servidores públicos federais (NASCIMENTO et al, s.d.). Quando delimitamos aos cargos de liderança no governo federal, os números são ainda mais estarrecedores, homens brancos somam 33% dos postos, mulheres brancas 26%, homens negros 20% e mulheres negras 11% (NASCIMENTO et al, s.d.).

Quando políticas públicas são pensadas por um grupo, mas direcionadas para minorias que não estão presentes nessas tomadas de decisão, ocorrem distorções consideráveis. Os dados da segurança pública demonstram que a política estabelecida é muito mais eficiente para a população branca do que para a negra. Em 2022, mulheres negras correspondiam a 61% das vítimas de feminicídio, enquanto brancas, a 38%. Em 2023, o número subiu para 63% quanto às vítimas negras e caiu para 35% com relação às brancas. Com relação à letalidade policial, temos que 83% das vítimas eram negras e 99% homens (FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2024).

¹ Programa social de transferência de renda com condicionalidades (BRASIL, 2024a)

Esse tema tem ganhado atenção nos últimos anos, com diversas ações surgindo para resolver a questão, como implementação de cotas raciais no serviço público ou cotas de gênero para cargos de liderança. No entanto, devemos combinar essas iniciativas com outras maneiras de resolução ou mitigação do problema, para que seja possível diminuir seus impactos de maneira efetiva.

Assim, surge o Por Nós, um projeto de oficinas de formação na temática de diversidade e inclusão para formuladoras de políticas públicas. Com objetivo de transformar a maneira como construímos as políticas, esse projeto visa promover ações educativas sobre: 1. Letramento racial, 2. Igualdade de gênero, 3. Interseccionalidade e 4. Transversalidade de gênero, raça e outros marcadores em políticas públicas.

Essas ações visam auxiliar técnicos, analistas e gestores públicos a entender quem são as pessoas usuárias das políticas públicas, como marcadores socioeconômicos as afetam e traduzir essas ações em políticas públicas mais eficientes.

2 ATORES ENVOLVIDOS

Este projeto pode ser aplicado em qualquer ente federado, devendo apenas ter um refinamento em suas atividades para abordar temáticas que sejam de maior relevância naquele território e/ou para aquele governo, bem como coerentes com as competências de cada ente federativo.

Neste caso, o foco será o Governo do Estado de Minas Gerais, onde há mais de 370 mil servidores públicos na ativa (MINAS GERAIS, 2024b). Este ente foi escolhido por ser meu local de trabalho, o que favorece a aplicação do projeto.

Há 3 instituições públicas envolvidas: 1. Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social - Sedese, 2. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – Seplag e 3. Fundação João Pinheiro – FJP.

A primeira instituição é responsável pela coordenação das políticas de diversidade, igualdade e inclusão no estado (MINAS GERAIS, 2023b). É esse órgão que dá as diretrizes para ações de educação em direitos humanos e para enfrentamento à desigualdade racial e de gênero. Assim, verifica-se que a participação dessa equipe é fundamental para o sucesso do projeto.

Desde 2020, desenvolvo minhas atividades na Sedese, sendo integrante da Assessoria Estratégica desse órgão desde janeiro. Ou seja, atuamos em conjunto com as demais áreas da secretaria para auxiliá-las a executar seus projetos mais estratégicos. Dessa forma, consigo aliar o planejamento e execução do Por Nós com as atividades usuais do meu local de trabalho.

Já a Seplag é a instituição responsável por desenvolver e coordenar ações de inovação no âmbito do poder executivo, bem como implantar políticas de gestão de pessoas no estado (MINAS GERAIS, 2023a). Na sua estrutura organizacional, destaca-se o Laboratório de Inovação do Governo de Minas - LAB.MG, que atua no desenvolvimento de ações inovadoras com potencial de transformação dos serviços públicos e que tenham entre seus objetivos a melhoria da experiência da pessoa usuária (MINAS GERAIS, 2024a). Outro agente relevante é a Assessoria de Políticas para Lideranças, a qual é responsável pela institucionalização de iniciativas semelhantes ao Por Nós.

Por fim, a Fundação João Pinheiro (FJP) é uma renomada instituição de ensino e pesquisa na área de administração pública e, juntamente com a Seplag, é responsável pelo LAB.MG. Além disso, há o Grupo de Pesquisa Estado, Gênero e Diversidade (Egedi) que desenvolve pesquisas aplicadas e trabalhos técnicos com recortes de gênero, do qual faço parte. Ademais, a FJP oferece cursos de lideranças para gestores públicos do Governo de Minas Gerais, o que poderia ensejar uma parceria para incluir essa temática nas formações oferecidas.

Dessa forma, a junção de pesquisadoras dessa temática, coordenadores da política de diversidade no estado e pessoas responsáveis pela inovação é capaz de construir uma ação robusta que seja institucionalizada em âmbito estadual.

3 ATIVIDADES

As ações necessárias para a implementação do Projeto Por Nós foram divididas em 5 eixos, sendo eles: definição de escopo, estruturação, projeto piloto, execução, expansão e avaliação. O detalhamento em etapas consta no ANEXO ÚNICO – Cronograma de atividades.

Algumas ações poderão impactar em maior ou menor medida este projeto. A exemplo, temos a definição do escopo. Por mais que o desenho do objetivo do projeto já esteja traçado, há diversos caminhos para que ele seja atingido, e essas definições informarão qual deles deveremos seguir.

Destaca-se ainda que a execução, nesse caso, a realização das oficinas/formações é a parte mais relevante desse projeto. É nesse ponto que atingiremos nosso objetivo. As formações poderiam ocorrer de maneira online, presencial ou até mesmo híbrida. Idealmente, haveria um momento de encontro presencial para trocas de experiência e construção de rede de contatos. No entanto, isso pode ser ajustado conforme orçamento disponível e disponibilidade dos profissionais e professores. Essas necessidades já foram mapeadas e constam nas etapas de planejamento do Anexo Único.

A principal estratégia a ser utilizada é demonstrar aos atores envolvidos os principais benefícios desse projeto, quais sejam, baixo custo na implantação e manutenção, inclusão de temáticas atuais em programas já existentes de desenvolvimento de pessoas, e melhor desenho das políticas públicas.

4 RESULTADOS ESPERADOS

Ações de diversidade e inclusão são benéficas às organizações, trazendo resultados positivos em sua performance geral, em seus lucros e no bem-estar dos colaboradores (MCKINSEY & COMPANY, 2023). Ainda que as análises foquem frequentemente na iniciativa privada, governos e organizações públicas terão resultados similares ao adotarem práticas de diversidade e inclusão.

Assim, tem-se que quando os servidores públicos refletem as características sociodemográficas da sociedade em que estão, isso contribui para confiança, democracia e inovação. Novas ideias surgem quando há diferentes perspectivas e experiências, contribuindo para uma cultura de inovação. Essa diversidade tende a melhorar a qualidade do serviço público, justamente por favorecer que as necessidades dos grupos minoritários sejam identificadas e, posteriormente, atendidas (OCDE, 2023).

Uma maior diversidade de gênero em organizações públicas também está ligada a outros resultados positivos, como: aumento de investimentos públicos na área de saúde e educação, diminuição da desigualdade de gênero na educação, melhor desempenho econômico e diminuição nos índices de corrupção. Em se tratando de diversidade racial, os resultados positivos estão ligados: à proposição de leis e políticas de inclusão, a maior engajamento político e a aumento na participação da força de trabalho da população negra (FRANÇA e NASCIMENTO, 2023)

Além disso, quando o ambiente governamental é favorável a temáticas de diversidade e inclusão, burocratas de média e alta burocracia tendem a exercer um papel ativo de representação política das minorias, ou seja, entendem que questões como gênero e raça devem ser analisadas para efetividade de políticas públicas (ALVES, 2023). Ademais, em pesquisa qualitativa, Alves (2023) concluiu que cursos e programas de formação com temáticas feministas, como é a proposta do Por Nós, contribuíram para uma mudança na perspectiva das participantes, cujo comportamento passou a focar na promoção das ideias e visões dos grupos minoritários que representam, desempenhando um papel essencial na garantia de decisões democráticas e na construção de políticas públicas com perspectiva de gênero.

Assim, espera-se que o Por Nós auxilie servidores públicos mineiros na compreensão do que de fato são ações de diversidade e inclusão, porque são necessárias, qual o papel de colaboradores públicos na aplicação desses conceitos para construção de políticas públicas inclusivas, e como de fato podemos escutar as pessoas usuárias do serviço público para oferecer mais qualidade e eficiência atividades prestadas.

5 RISCOS

Ainda que o escopo do projeto encontre respaldo nas competências legais dos atores envolvidos, a implementação de programas e projetos depende da prioridade conferida pelo Governo de Minas Gerais. Assim, considerando que a temática de diversidade e inclusão é comumente associada a governos progressistas (BESERRA, 2021), há um risco elevado do projeto Por Nós não seja priorizado pela atual gestão.

No entanto, algumas ações podem ser feitas para mitigação desse risco. Por exemplo, a construção de parcerias informais entre os atores envolvidos para que haja implementação do projeto sem necessidade de validação da alta gestão. Por um lado, isso enfraquece a institucionalização do programa, por outro isso permite sua (*re*)existência. Além disso, também pode ser realizado *advocacy* para que o controle social e político reforce ao governo a importância de ações de diversidade e inclusão no estado, evidenciando que a necessidade de atuação governamental na pauta transcende orientações ideológicas.

Por fim, o Por Nós pode ser realizado em Minas Gerais quando o cenário estiver mais receptivo a essa temática ou até mesmo se estabelecer em outro ente federativo que tenha diversidade e inclusão em sua estratégia governamental.

REFERÊNCIAS

ALVES, Iara Cristina da Silva. **Burocracia Representativa de Gênero no Governo Federal do Brasil**. 2023.195f. Tese (Doutorado em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismos) - Faculdade de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2023.

BENTO, Cida. **O Pacto da Branquitude**. 1ª edição. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2022.

BESERRA, Juley. **The Boss is a Black Woman: an Intersectional Case Study of the Executive Branch in Minas Gerais, Brazil**. Vienna: Central European University, 2021. Print.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Brasil ganha destaque no mundo com políticas públicas de combate à fome e à pobreza**. 2024a. Disponível em: <<https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/brasil-ganha-destaque-no-mundo-com-politicas-publicas-de-combate-a-fome-e-a-pobreza>>. Acesso em 15 set. 2024

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Mulheres são protagonistas do Bolsa Família, com 83,4% dos benefícios em seus nomes**. 2024b. Disponível em: <<https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/mulheres-sao-protagonistas-do-bolsa-familia-com-83-4-dos-beneficios-em-seus-nomes>>. Acesso em 15 set. 2024

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Estudo mostra avanços na presença feminina na Administração Pública Federal**. 2024c. Disponível em: <<https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/marco/estudo-mostra-avancos-na-presenca-feminina-na-administracao-publica-federal#:~:text=Em%20janeiro%20de%202024%2C%20os,homens%20no%20servi%C3%A7o%20p%C3%ABlico%20federal.>>. Acesso em 15 set. 2024

CARRANÇA, Thais. Com Bolsa Família 'turbinado', número de negros na pobreza ainda é o triplo de brancos. **BBC News Brasil**. 2023. Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/articles/cn036x357eyo>>. Acesso em: 15 set. 2024

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2024. São Paulo: **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, ano 18, 2024. ISSN 1983-7364.

FRANÇA, Michel e NASCIMENTO, Filipe. **Equidade e Representatividade: Síntese de evidências sobre a presença de mulheres e pessoas negras em cargos de liderança e autoridade**. Disponível em: <<https://fundacaoemann.org.br/storage/materials/BDapCkOVy0qPHPgv1AesiWLDY519Y8d1sDo7KWqc.pdf>>. Acesso em 30 set. 2024

MCKINSEY & COMPANY. **Diversity Matters Even More: The case for holistic impact**. 2023. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20in>

clusion/diversity%20matters%20even%20more%20the%20case%20for%20holistic%20impac
t/diversity-matters-even-more.pdf?shouldIndex=false>. Acesso em 30 set. 2024

MINAS GERAIS. **Decreto nº 48.636 de 19 de julho de 2023**. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão e dá outras providências. 2023a. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48636/2023/>>. Acesso em: 26 set. 2024

MINAS GERAIS. **Decreto nº 48.660 de 28 de julho de 2023**. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social. 2023b. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48660/2023/>>. Acesso em: 26 set. 2024

MINAS GERAIS. Agência Minas. **Iniciativas do Governo de Minas para aprimorar serviços públicos são apresentadas para governo de Cabo Verde**. 2024a. Disponível em: <<https://www.agenciaminas.mg.gov.br/noticia/iniciativas-do-governo-de-minas-para-aprimorar-servicos-publicos-sao-apresentadas-para-governo-de-cabo-verde>>. Acesso em 26 set. 2024

MINAS GERAIS. Portal da Transparência. **Remuneração de Junho de 2024**. 2024b. Disponível em: <<https://dados.mg.gov.br/dataset/remuneracao-servidores-ativos/resource/d24c4e3a-00cb-4dfe-9fa0-f889d039c29e>>. Acesso em: 26 set. 2024

NASCIMENTO, Carla; LEME, Pamela; FRIAS, Paula; TÓ, Stella e CAMPAGNAC, Vanessa. **Burocracia representativa e as desigualdades salariais de mulheres no Brasil e no mundo: o teto de vidro no funcionalismo público**. Instituto República. S.D. Disponível em: <<https://republica.org/emdados/conteudo/burocracia-representativa-e-as-desigualdades-salariais-de-mulheres-no-brasil-e-no-mundo-o-teto-de-vidro-no-funcionalismo-publico/>>. Acesso em: 15 set. 2024

OCDE. **Public Employment and Management 2023: Towards a More Flexible Public Service**, OECD Publishing, Paris, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1787/5b378e11-en>>. Acesso em 30 set. 2024

ONU MULHERES. **Encarte Brasil baseado no Relatório “O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016”**. 2016. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-ONU-mulheres_2a-impressao_final.pdf>. Acesso em 15 set. 2024

ANEXO ÚNICO – Cronograma de atividades

TAREFA	RESPONSÁVEL	MÊS 1	MÊS 2	MÊS 3	MÊS 4	MÊS 5	MÊS 6	MÊS 7	MÊS 8	MÊS 9	MÊS 10
DEFINIÇÃO DE ESCOPO		X	X								
Apresentação do projeto	Sedese	X									
Delimitação das atribuições	Sedese	X									
Delimitar público alvo	Sedese, Seplag e FJP	X									
Delimitar atividades de formação	Seplag e FJP		X								
Definir modalidade das formações	Seplag e FJP		X								
ESTRUTURAÇÃO				X							
Definir conteúdo programático das formações	Sedese, Seplag e FJP			X							
Definir modo de seleção de professores	Seplag e FJP			X							
Definir modo de seleção dos participantes	Sedese, Seplag e FJP			X							
Definir trilha de conhecimento				X							
PROJETO PILOTO					X	X	X				
Definir equipes piloto	Sedese, Seplag e FJP				X						
Selecionar professores	FJP				X						
Realizar pesquisa prévia	FJP				X						
Realizar formações	Sedese, Seplag e FJP					X	X				
Realizar pesquisa	FJP						X				
Analisar os dados	FJP						X				
EXECUÇÃO								X	X	X	X
Redesenhar o escopo considerando a avaliação do projeto piloto	Sedese, Seplag e FJP							X			
Selecionar equipes	Seplag								X		
Selecionar professores	FJP								X		

