

## CONFLUÊNCIA E RESILIÊNCIA: CULTURA INCLUSIVA NA GESTÃO DE EMERGÊNCIAS CLIMÁTICAS

Amanda Souza Moreira<sup>1</sup>

Diogo Rodrigues Lima<sup>2</sup>

Lucas Cardoso Santos<sup>3</sup>

### Resumo

Este texto explora a importância da diversidade na gestão de emergências climáticas, destacando como a inclusão de diferentes perspectivas pode levar a soluções mais eficazes e justas. Utilizando o conceito de confluência, discutimos como fatores interligados, como raça, gênero e classe social, influenciam a vulnerabilidade e a resiliência das populações diante de inúmeras crises oriundas das mudanças climáticas. Analisamos casos específicos no Brasil e no exterior para ilustrar como a falta de diversidade pode prejudicar a resposta aos desastres climáticos, e como a inclusão de uma pluralidade de vozes pode melhorar a formulação e a implementação de políticas climáticas. Concluímos que a promoção de um ambiente inclusivo e diversificado é essencial para fortalecer a legitimidade, a qualidade e a aceitação das políticas climáticas, contribuindo para um futuro mais resiliente e sustentável para todos.

Palavras-chave: Diversidade. Justiça climática. Gestão pública. Equidade. Políticas públicas

### Abstract

This article explores the importance of diversity in climate emergency management, highlighting how the inclusion of different perspectives can lead to more effective and equitable solutions. Using the concept of confluence, we discuss how interconnected factors such as race, gender, and social class influence the vulnerability and resilience of populations in the face of climate change. We analyze specific cases in Brazil and abroad to illustrate how the lack of diversity can hinder disaster response and how the inclusion of diverse voices can improve the formulation and implementation of climate policies. We conclude that promoting an inclusive and diverse environment is essential to strengthen the legitimacy, effectiveness, and acceptance of climate policies, contributing to a more resilient and sustainable future for all.

---

<sup>1</sup> Pós-Graduada em Gestão Pública pelo Insper (SP). Bacharel em Políticas Públicas pela Universidade de São Paulo (USP-SP). *E-mail*: amandasouza@dendezeiro.com

<sup>2</sup> Pós-Graduado em Gestão Pública pelo Insper (SP). Bacharel em Ciências Sociais pela Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF-RJ) *E-mail*: diogolima@dendezeiro.com

<sup>3</sup> Mestrando em Gestão de Políticas Públicas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP). Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC-BA). *E-mail*: lucascardoso@dendezeiro.com.br

Keywords: Diversity. Climate Justice. Public Administration. Equity. Public Policy.

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças climáticas representam um dos maiores desafios contemporâneos, afetando desproporcionalmente as populações mais vulneráveis, incluindo pessoas pretas, pardas e mulheres (Meriläinen *et al.*, 2021). Estudos mostram que as mudanças climáticas exacerbam as desigualdades existentes, com grupos desfavorecidos sendo mais severamente afetados (Islam; Winkel, 2017). No Brasil, eventos climáticos extremos têm se tornado cada vez mais frequentes e devastadores. Os exemplos recentes incluem as enchentes no Rio Grande do Sul, a tragédia no Guarujá, deslizamentos em Petrópolis e as enchentes na Bahia e no Maranhão. Esses eventos evidenciam a urgência de uma gestão pública preparada e diversa para mitigar os impactos das emergências climáticas.

Os desastres naturais, intensificados pelas mudanças climáticas, não só causam danos materiais e perdas humanas, mas também, agravam as desigualdades sociais e econômicas existentes. As populações marginalizadas frequentemente residem em áreas mais vulneráveis a desastres, como encostas instáveis e regiões ribeirinhas, e têm menos acesso aos recursos que poderiam ajudar na recuperação após um evento climático extremo. Por exemplo, o sul da Bahia que enfrentou enchentes severas em 2021 tem como maioria a população negra (78% segundo dados do IBGE).

Uma administração pública diversa, com maior representação de pessoas negras/racializadas e mulheres, pode desempenhar um papel crucial no enfrentamento das emergências climáticas no Brasil. A inclusão de diferentes grupos étnicos e de gênero nas organizações públicas pode trazer perspectivas e experiências diversificadas, enriquecendo as discussões e decisões relacionadas às políticas ambientais e climáticas. Diversidade na administração pública significa não apenas inclusão, mas a integração de conhecimentos e vivências variadas, que podem levar a soluções mais eficazes e equitativas. Isso é essencial para garantir que as políticas públicas sejam abrangentes e justas, refletindo sobre as necessidades de todas as comunidades, e priorizando os territórios expostos a grandes fragilidades.

A interseção entre diversidade e gestão pública é crucial para enfrentar as emergências climáticas de maneira justa e equitativa. A falta de pessoas que representam e espelham as múltiplas realidades de todos os grupos populacionais nos órgãos decisórios, frequentemente, acarreta em intervenções públicas que não consideram adequadamente as necessidades de todas as comunidades afetadas. Por outro lado, a presença de um corpo burocrático diversificado pode

garantir que as vozes e experiências daqueles mais impactados pelas mudanças climáticas sejam não somente ouvidas, mas também, levadas em conta na resolução dos problemas públicos<sup>4</sup>.

Este artigo explora essa interseção, argumentando que uma maior inclusão de pessoas pretas, pardas e mulheres nos processos decisórios é essencial para uma resposta eficaz às crises climáticas. A diversidade na gestão pública não é apenas uma questão de representatividade, mas uma necessidade prática para o desenvolvimento de políticas públicas que possam mitigar os impactos das mudanças climáticas de forma justa e equitativa. A inclusão de diversos atores<sup>5</sup> no processo de formulação de políticas pode desafiar suposições implícitas, reduzir vieses comportamentais, ampliar o leque de soluções e promover uma abordagem mais holística e eficaz.

Dessa forma, espera-se contribuir para o debate sobre a importância de uma gestão pública diversificada e inclusiva, capaz de enfrentar os desafios climáticos com qualidade<sup>6</sup> e justiça social. Além disso, promover um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo na administração pública é um passo fundamental para construir um futuro mais resiliente e sustentável. O artigo visa não apenas evidenciar os problemas decorrentes da falta de diversidade, mas também, oferecer soluções práticas e recomendáveis que possam ser implementadas em nível local e nacional.

## 2 CONTEXTUALIZAÇÃO DAS EMERGÊNCIAS CLIMÁTICAS

Emergências climáticas são eventos extremos e de longa duração relacionados a mudanças significativas nos padrões climáticos da Terra, resultando em impactos adversos ao meio ambiente, à sociedade e à economia. Fenômenos como ondas de calor, precipitação extrema, inundação costeira, furacões e ciclones estão se tornando mais frequentes e intensos devido às alterações climáticas, os desmatamentos, à urbanização desordenada e outros fatores,

---

<sup>4</sup> John W. Kingdon (2014), em seu livro *Agendas, alternatives, and public policies*, aborda a definição e o reconhecimento dos problemas públicos de forma detalhada. Segundo Kingdon, um problema público é uma condição que os cidadãos, ou os *policymakers*, percebem como algo que precisa ser resolvido por meio da ação governamental.

<sup>5</sup> A definição de "atores" no contexto das políticas públicas pode ser bem articulada por autores como Sabatier e Weible (2014), e outros teóricos que estudam a dinâmica das políticas públicas.

<sup>6</sup> A qualidade em políticas públicas é um conceito multifacetado que envolve a análise de vários critérios, incluindo eficácia, eficiência, equidade, sustentabilidade e responsividade. Diferentes autores e referências fornecem abordagens variadas para avaliar e melhorar a qualidade das políticas públicas, oferecendo uma base sólida para a compreensão e aplicação desses conceitos no campo das políticas públicas.

resultando em consequências devastadoras para a saúde e o bem-estar das populações (Chame; Sianto, 2021).

O aumento da temperatura global e as mudanças nos padrões de precipitação são consequências diretas das emissões de gases de efeito estufa, impulsionadas principalmente pela atividade humana. Challinor *et al.* (2007) indica que essas mudanças climáticas, resultantes das emissões de gases de efeito estufa, são esperadas para aumentar a temperatura e alterar os padrões de precipitação. Tais alterações nos padrões climáticos têm impactos significativos na ocorrência de eventos climáticos extremos, como secas prolongadas, chuvas intensas e tempestades mais severas.

A governança ambiental e a gestão pública desempenham um papel crucial no enfrentamento das emergências climáticas, especialmente em nível local, onde os impactos se manifestam de forma mais direta. Os governos locais e municipais são frequentemente os primeiros a responder aos desastres naturais, sendo responsáveis pela implementação de medidas de mitigação e adaptação. A emergência climática não afeta apenas o ambiente físico, mas também, tem impactos significativos na saúde mental das pessoas, especialmente crianças, adolescentes e jovens. Estudos têm destacado a crescente preocupação dos jovens em relação à ansiedade climática, evidenciando um sentimento de traição diante da inação dos governos e o temor pelas consequências devastadoras das mudanças climáticas em suas vidas futuras. Pesquisas como a de S. Júnior e Teixeira (2021) apontam que os jovens reconhecem o papel humano nas mudanças climáticas, gerando ansiedade devido às atividades geradoras de gases de efeito estufa (S. Júnior; Teixeira, 2021).

Além disso, estudos como o de Petraglia *et al.* (2019) ressaltam a importância do diálogo e da conscientização dos jovens sobre as mudanças climáticas, promovendo reflexões e compromissos com o meio ambiente e a cidadania planetária (Petraglia; Pereira; Souza, 2019). Essa ansiedade climática entre os jovens também pode ser relacionada à exclusão desses grupos das discussões sobre as dimensões do problema climático, como apontado por (Lusz, 2021). A falta de engajamento e inclusão dos jovens nessas discussões pode intensificar a sensação de desamparo e preocupação em relação ao futuro diante das mudanças climáticas.

As políticas públicas, nesse sentido, desempenham um papel fundamental na resposta às emergências climáticas. É necessário destacar que governos em todos os níveis têm a responsabilidade de desenvolver e implementar políticas que promovam a mitigação e

adaptação às mudanças climáticas. Isso inclui, por exemplo, a criação de regulamentos que incentivem a redução das emissões de carbono, a promoção de práticas agrícolas sustentáveis, a proteção de ecossistemas naturais e a garantia de que as comunidades vulneráveis tenham acesso aos recursos necessários para se adaptar às mudanças climáticas.

A adaptação às mudanças climáticas requer uma abordagem multifacetada para necessidades específicas de diferentes comunidades, como a implementação de sistemas de alerta precoce para desastres naturais, a construção de infraestrutura resiliente e a promoção de práticas agrícolas sustentáveis. As políticas de adaptação também devem considerar os impactos sociais e econômicos das mudanças climáticas, garantindo que todas as comunidades tenham os recursos necessários para prosperar.

Em suma, a integração de políticas públicas que abordem amplamente as questões climáticas é imperativa. Governos, setor privado, organizações não governamentais e a sociedade civil precisam colaborar para desenvolver e implementar estratégias eficazes de mitigação e adaptação. Nesse sentido, pensamos em medidas como: a transição para energias renováveis, a promoção de práticas agrícolas sustentáveis, a restauração de ecossistemas degradados e a implementação de sistemas de alerta precoce para desastres naturais, que são fundamentais para aumentar a resiliência das comunidades e proteger o meio ambiente.

### **3 CONFLUÊNCIAS: DIVERSIDADE E EMERGÊNCIAS CLIMÁTICAS**

É fato que as mudanças climáticas impactam todas as populações, mas também, que essas populações são impactadas de maneiras e dimensões diferentes. Este debate não é recente; termos como racismo ambiental e justiça climática têm sido discutidos há bastante tempo. O racismo ambiental é um conceito que surgiu nos Estados Unidos, em 1982, e está relacionado à distribuição desigual dos impactos ambientais e à destinação desproporcional de danos ambientais a grupos sociais vulneráveis, como trabalhadores, populações de baixa renda e minorias étnicas (Amorim; Lima; Bonelli, 2022). Esse conceito destaca como comunidades marginalizadas estão frequentemente localizadas em áreas com maior exposição a riscos ambientais, como aterros sanitários, fábricas poluentes e zonas de risco de desastres naturais.

Complementarmente, a busca por justiça climática refere-se às respostas dadas a maneira como as mudanças climáticas afetam diferentes grupos populacionais. Isso normalmente ocorre de forma desigual, pois as mudanças climáticas exacerbam vulnerabilidades e impactam desproporcionalmente populações pretas, indígenas e comunidades marginalizadas, tanto no

Sul Global quanto em áreas desfavorecidas do Norte Global (Nascimento; Silva; Oliveira, 2022). A justiça climática reconhece que as causas, os impactos e as capacidades adaptativas das mudanças climáticas são distribuídos de forma desigual globalmente, refletindo e amplificando as desigualdades sociais e econômicas existentes (Lindoso; Maria, 2013).

A interseção entre racismo ambiental e justiça climática pode ser observada em estudos que analisam como grupos vulneráveis são afetados, de maneira desproporcional, por eventos ambientais, como desastres naturais e pandemias. Em vista disso, pesquisas sobre os reflexos do racismo ambiental na saúde durante a pandemia de Covid-19 revelam que comunidades marginalizadas enfrentaram maiores desafios e impactos negativos (Lima; Bonelli, 2023). Essas comunidades não apenas sofreram mais com os efeitos diretos da pandemia, mas também, enfrentaram maiores dificuldades em acessar cuidados médicos e suporte econômico. Além disso, a busca por soluções efetivas no campo das alterações climáticas deve incorporar preceitos de justiça climática, reconhecendo a distribuição desigual dos impactos e a importância de políticas e iniciativas guiadas pela ética dos direitos humanos para reduzir a vulnerabilidade desses grupos (Monteiro, 2024). Isso implica em desenvolver estratégias que não só mitiguem os efeitos das mudanças climáticas, mas também, promovam a equidade e a justiça social, garantindo que os grupos mais afetados tenham direito e acesso aos mecanismos de participação ativa nos processos decisórios.

Dessa maneira, a confluência, um conceito utilizado e disseminado pelo ativista Nego Bispo, se apresenta como uma possibilidade de encarar esse problema. Para Bispo, a confluência de diversas correntes de vida e experiências, ao se encontrarem, criam novas formas de ser e estar no mundo. Nego Bispo sugere que “a confluência é a energia que está nos movendo para o compartilhamento, para o reconhecimento, para o respeito. Um rio não deixa de ser um rio porque conflui com outro rio; ao contrário, ele passa a ser ele mesmo e outros rios, fortalecendo-se” (Santos, 2023, p. 4).

No contexto das mudanças climáticas, a confluência ilustra como fatores intrínsecos aos marcadores de raça, gênero e classe social se relacionam no que diz respeito à vulnerabilidade e resiliência às emergências climáticas. A diversidade na gestão pública e na resposta às emergências climáticas têm influência direta sobre o impacto em situações críticas. Portanto,

as políticas públicas que não capturam a diversidade de seus usuários<sup>7</sup> são insuficientes e ineficazes, porque falham em reconhecer as diferentes capacidades e necessidades das comunidades.

A confluência de diversas experiências e perspectivas na gestão de emergências climáticas é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável. Integrar a diversidade na formulação de políticas climáticas permite que todas as comunidades estejam preparadas e resilientes diante das mudanças climáticas.

#### 4 DIVERSIDADE E GESTÃO PÚBLICA

A grande questão para pensarmos em soluções para enfrentar essa emergência é observar os tomadores de decisão. No governo federal, por exemplo, esse perfil tem sido majoritariamente masculino (67%<sup>8</sup>) e branco (60%<sup>9</sup>). A falta de mulheres, populações negras, indígenas e demais grupos racializados no contexto brasileiro tem se mostrado um obstáculo na criação e implementação de políticas que reflitam as necessidades reais da população. A ausência de diversidade limita a perspectiva das políticas públicas, resultando na provisão de serviços públicos que não são abrangentes e que podem até perpetuar desigualdades estruturais.

Nesse contexto, a diversidade na gestão pública pode referir-se à inclusão de pessoas de diferentes origens étnico-raciais, de gênero, socioeconômicas e culturais nos processos decisórios e na elaboração e implementação de políticas públicas. Na prática, isso significa promover a representação de mulheres, pessoas pretas, pardas, indígenas, LGBTQIA+ e outras minorias e/ou maiorias minorizadas em cargos de liderança e em todos os níveis da administração pública. A diversidade não é apenas uma questão de justiça social, mas também, de qualidade administrativa. Um exemplo interessante é o estudo de Tzadiki (2021), que analisou como gerentes de equipes em departamentos de serviços sociais em Israel formularam novas políticas relacionadas à prestação de serviços psicossociais e assistência material. Essas políticas foram desenvolvidas a partir de uma diversidade grande de experiências, o que

---

<sup>7</sup> O conceito de "usuário" em políticas públicas é amplamente reconhecido e discutido por diversos autores no campo. Embora não haja um autor único que tenha cunhado este termo, ele é essencial para a análise, implementação e avaliação eficazes das políticas públicas. A compreensão das necessidades, expectativas e *feedback* dos usuários é crucial para desenvolver políticas que sejam realmente eficazes e equitativas.

<sup>8</sup> Brasil, 2023.

<sup>9</sup> Brasil, 2024.



contribuiu para abordagens mais abrangentes e adaptadas às necessidades da população atendida.

Para a governança climática, por exemplo, mais diversidade pode levar a soluções sustentáveis, prontas para os desafios climáticos globais (Kunze *et al.*, 2010). A diversidade de idade, por exemplo, está associada a melhores resultados organizacionais, indicando que a inclusão de diferentes faixas etárias nas decisões relacionadas ao clima pode promover inovação e resiliência (Kunze *et al.*, 2010).

## 5 PROPOSTAS E RECOMENDAÇÕES

Conforme defendido ao longo deste texto, a promoção da diversidade na gestão pública é um passo essencial para garantir uma resposta mais eficaz e equitativa às emergências climáticas. Uma das formas possíveis de garantir essa diversidade é a implementação de processos seletivos abertos para cargos de livre provimento, conforme recomendado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Esses processos seletivos devem ser transparentes, baseados em critérios técnicos e amplamente divulgados para atrair candidatos de origens sociais, raciais e de gênero vindos de espaços únicos. Há também uma melhora na qualidade das decisões políticas, trazendo uma variedade de perspectivas e experiências para a mesa. Adicionalmente, outro ganho possível está relacionado à transparência nos processos seletivos, que pode aumentar a confiança pública nas instituições governamentais, fortalecendo a legitimidade e o apoio popular às decisões tomadas.

A implementação de cotas raciais no serviço público tem sido uma política fundamental para promover a diversidade e combater as desigualdades estruturais. A Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014), que reserva 20% das vagas em concursos públicos para negros, tem contribuído para aumentar a representatividade de pessoas pretas e pardas na administração pública. No entanto, para ampliar ainda mais a diversidade é necessário aprimorar essa política, como propõe o Projeto de Lei nº 1.958/2021 (Brasil, 2021), que busca incluir também indígenas e quilombolas, além de aumentar o percentual de vagas reservadas.

Além de processos seletivos abertos e ações afirmativas como as cotas raciais, é crucial implementar programas de desempenho e desenvolvimento para garantir a retenção de talentos diversos e proporcionar condições de trabalho que promovam seu crescimento profissional. Programas de mentoria e aconselhamento são fundamentais para orientar novos funcionários, ajudando-os a navegar no ambiente de trabalho e desenvolver suas carreiras. A qualificação

contínua deve ser incentivada, oferecendo oportunidades para que os funcionários possam atualizar suas habilidades e conhecimentos, permanecendo engajados em suas funções. Sistemas de avaliação de desempenho justos e equitativos devem ser implementados, reconhecendo e recompensando o trabalho dos funcionários, e evitando vieses discriminatórios.

Criar um ambiente de trabalho engajador e diverso é fundamental para a retenção e o bem-estar dos funcionários. Isso engloba o desenvolvimento de políticas de inclusão que promovam a equidade no local de trabalho, como ações afirmativas, igualdade salarial e medidas contra discriminação e assédio. Ademais, implementar políticas de trabalho flexíveis que considerem as necessidades individuais dos funcionários, promovendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, é essencial. Programas de bem-estar físico e mental também devem ser oferecidos para apoiar a saúde integral das pessoas.

A observação e adoção de boas práticas internacionais também podem ser benéficas para a promoção da diversidade na gestão pública. Países como Canadá e Nova Zelândia têm implementado políticas de inclusão que podem servir de modelo para o Brasil, é o que aponta estudo realizado pelo movimento Pessoas à Frente, movimento da sociedade civil que advoga pelo aperfeiçoamento das políticas de gestão de pessoas no setor público (Diniz *et al.*, 2024).

É importante incentivar a pesquisa contínua sobre a eficácia das políticas de diversidade e inclusão. Isso inclui o estabelecimento de mecanismos para monitorar e avaliar o impacto dessas políticas, garantindo que estejam atingindo seus objetivos e fazendo os ajustes necessários. Colaborar com instituições de ensino e pesquisa para desenvolver estudos e coletar dados sobre a diversidade na gestão pública é essencial para identificar áreas de melhoria e melhores práticas. Desse modo, publicar relatórios regulares que documentem o progresso e os desafios na implementação de políticas de diversidade promove a transparência e a responsabilidade, incentivando uma cultura de melhoria contínua.

A promoção de uma cultura organizacional inclusiva também é crucial. Isso pode ser alcançado através da conscientização e treinamento contínuos sobre diversidade e inclusão, incentivando uma atitude proativa em relação à igualdade no local de trabalho. A liderança deve demonstrar um compromisso evidente com a diversidade, servindo como modelo e enquanto defensora de práticas inclusivas. Além disso, reconhecer e celebrar a diversidade através de eventos e campanhas de conscientização pode ajudar a construir um ambiente de trabalho mais acolhedor e respeitoso.

Em suma, para promover uma gestão pública mais diversa e inclusiva, é necessário que cada órgão considere as especificidades de suas realidades organizacionais e territoriais, e que implementem uma combinação de políticas e práticas que incentivem à inclusão em todos os níveis da administração pública. Desde processos seletivos abertos e cotas raciais até programas de desenvolvimento e criação de ambientes de trabalho engajadores, cada uma dessas medidas desempenha um papel crucial na construção de uma administração pública centrada nas pessoas.

## 6 CONCLUSÃO

Considerando as oportunidades e limitações deste texto, é válido ressaltar que as discussões e sugestões aqui discorridas não esgotam o repertório dessas temáticas. Posto isto, por meio deste breve texto, destacamos a importância de incluir diversas perspectivas e experiências na formulação e implementação de políticas climáticas. O conceito de confluência nos permite entender como fatores interligados, como raça, gênero e classe social, influenciam a vulnerabilidade e resiliência das populações diante das mudanças climáticas.

A inclusão de múltiplos atores é crucial para desenvolver políticas mais equitativas e eficazes. Implementar programas de desempenho e desenvolvimento é essencial para garantir a retenção de talentos diversos e proporcionar condições de trabalho que promovam seu crescimento profissional. A criação de ambientes de trabalho engajadores e diversos, com políticas de uma cultura de inclusão que promovam a equidade, é fundamental para a retenção e o bem-estar dos funcionários.

Para além, sugerimos a adoção de boas práticas já disseminadas nacional e internacionalmente para a promoção da diversidade na gestão pública. Há países, como Canadá e Nova Zelândia, que têm implementado políticas de inclusão que podem servir de modelo para o Brasil. Além de outras iniciativas testadas pelo governo federal e alguns entes subnacionais brasileiros. A OCDE também oferece diretrizes e recomendações que podem ser adaptadas ao contexto brasileiro para melhorar a diversidade e a inclusão na administração pública.

Para garantir que as políticas públicas sejam verdadeiramente inclusivas é essencial promover a participação ativa das comunidades nas decisões governamentais; realizar consultas públicas regulares onde as comunidades possam expressar suas necessidades e preocupações influencia diretamente às políticas que afetam suas vidas. A criação de comitês consultivos, compostos por representantes de diferentes grupos sociais, raciais e de gênero, garante que todas as vozes

sejam ouvidas no processo de formulação de políticas. A colaboração com organizações não governamentais e movimentos sociais que trabalham em prol da diversidade e inclusão é fundamental para aproveitar seu conhecimento e experiência no desenvolvimento de políticas mais eficazes.

A diversidade na gestão pública é essencial para enfrentar os desafios das mudanças climáticas de maneira eficaz e equitativa. A inclusão de diferentes perspectivas e experiências pode enriquecer o processo decisório, garantir que as políticas sejam mais justas e promover a confiança nas instituições governamentais. Para alcançar esses objetivos, é necessário um compromisso contínuo com a promoção da diversidade e a implementação de políticas e práticas que incentivem a inclusão.

Em suma, a confluência de diversas experiências e perspectivas na gestão de emergências climáticas é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável. Promover um ambiente inclusivo e diversificado na gestão pública não é apenas uma questão de justiça social, mas uma necessidade prática para enfrentar os desafios climáticos de maneira eficaz e sustentável. A inclusão de diversas perspectivas e conhecimentos fortalece a legitimidade, a eficácia e a aceitação das políticas públicas, contribuindo para um futuro mais resiliente e equitativo para todos.

Ao adotar políticas públicas que promovam a diversidade e a inclusão, podemos assegurar que todas as comunidades estejam preparadas e resilientes diante das mudanças climáticas, garantindo um futuro mais equitativo para todos. A diversidade na gestão pública não apenas melhora a resposta às emergências climáticas, mas também promove a equidade e a justiça social, fortalecendo a governança democrática e a confiança nas instituições governamentais. Portanto, é imperativo que os governos adotem medidas concretas para aumentar a representatividade e a inclusão em todos os níveis da administração pública, promovendo a busca coletiva por um futuro mais justo e sustentável para todas as comunidades.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, E. M. D.; EVANGELISTA, E. G.; SENRA, R. E. F. Racismo ambiental: um estudo de caso na turma da EJA da Escola Estadual do Campo São José, no distrito de Água Fria (MT). *Aceno - Revista de Antropologia do Centro-Oeste*, v. 8, n. 18, p. 119-130, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.48074/aceno.v8i18.13524>.

AMORIM, J. S.; LIMA, J. A. S.; BONELLI, S. P. Racismo Ambiental: um estudo sobre as desigualdades socioambientais. *Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais*, v. 24, n. 2, p. 215-232, 2022.

BISPO DOS SANTOS, Antônio. *A terra dá, a terra quer*. São Paulo: Ubu Editora, 2023.

CHALLINOR, A.; WHEELER, T.; GARFORTH, C.; CRAUFURD, P.; KASSAM, A. Assessing the vulnerability of food crop systems in Africa to climate change. *Climatic Change*, v. 83, n. 3, p. 381-399, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10584-007-9249-0>.

CHAME, M.; SIANTO, L. Desastres ecológicos e a saúde: plêiade de ampla magnitude e baixa percepção. *Ciência & Trópico*, v. 45, n. 2, 2021. Disponível em: [https://doi.org/10.33148/cetropicov45n2\(2021\)art2](https://doi.org/10.33148/cetropicov45n2(2021)art2).

ISLAM, N.; WINKEL, J. Climate change and social inequality. UN Department of Economic and Social Affairs (DESA) Working Papers, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.18356/2c62335d-en>.

JÚNIOR, M. A. F. de S.; TEIXEIRA, R. L. P. Juventude e mudanças climáticas. *Revista Inter-Legere*, v. 4, n. 32, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.21680/1982-1662.2021v4n32id26192>.

KINGDON, J. W. *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. Updated 2nd ed. Pearson, 2014.

KUNZE, F.; BOEHM, S. A.; BRUCH, H. Age diversity, age discrimination climate and performance consequences — a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, v. 32, n. 2, p. 264-290, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.698>.

LIMA, C. C. R.; BONELLI, R. C. S. M. O racismo ambiental e seus reflexos na saúde: uma análise da Pandemia COVID-19 na Bahia. *Revista de Direito Agrário e Agroambiental*, v. 9, n. 1, Florianópolis, 2023. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/rdaa/article/view/9818>. Acesso em: 25 jun. 2024.

LINDOSO, D.; MARIA, J. Evolução da adaptação à mudança climática na agenda da ONU: vinte anos de avanços e descaminhos. *Cuadernos de Geografía: Revista Colombiana de Geografía*, v. 22, n. 2, p. 107-123, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.15446/redg.v22n2.37020>.

LUSZ, P. Nem samba nem futebol: jovens brasileiros gostam mesmo é de ciência e tecnologia. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, v. 28, n. 3, p. 891-893, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-59702021000300016>.

MERILÄINEN, E.; KELMAN, I.; PETERS, L. E. R.; SHANNON, G. Puppeteering as a metaphor for unpacking power in participatory action research on climate change and health. *Climate and Development*, v. 14, n. 5, p. 419-430, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/17565529.2021.1930509>.

MONTEIRO, E. R. Governança global e justiça climática: uma análise crítica à luz da teoria de Nancy Fraser. *Observatório de la Economía Latinoamericana*, v. 22, n. 1, p. 2006-2036, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/oelv22n1-105>.

NASCIMENTO, A. D.; GRANGEIA, C. D. S.; OLIVEIRA, I. F. D.; SANTOS, L. Investimentos em infraestrutura sustentável como medida de adaptação e seus efeitos na justiça climática brasileira. *Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, 2022. Disponível em: [https://doi.org/10.14488/enegep2022\\_tn\\_wpg\\_390\\_1938\\_43503](https://doi.org/10.14488/enegep2022_tn_wpg_390_1938_43503).

PETRAGLIA, I. C.; VEGA, A. P.; ARONE, M.; FERNANDES, M. S.; FERNANDES, C. A. V. Transformação, diálogos e linguagem sobre as mudanças climáticas. Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.17561/10.17561/reid.m4.1>.

TZADIKI, T.; WEISS-GAL, I. Team managers in local social service departments in Israel as bottom-up social policy-makers. Journal of Health and Human Services Administration, v. 43, n. 4, p. 324-345, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.37808/jhhsa.43.4.1>.