

Pesquisa sobre Letramento Racial visa ampliar liderança de mulheres negras

Estudo aborda sub-representação de mulheres negras no mercado empresarial

Da Redação

Um grupo de docentes da Escola de Gestão e Negócios do Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA) desenvolveu uma pesquisa que analisa como o letramento racial pode contribuir para transformar o cenário de sub-representação de mulheres negras em cargos de gestão: o estudo “O papel estratégico do letramento racial na gestão de pessoas: caminhos para a ampliação da representatividade de mulheres negras em cargos de liderança”, publicado recentemente na Revista Tópicos.

A pesquisa avalia que empresas de diferentes setores têm ampliado os debates sobre diversidade e inclusão nos últimos anos; entretanto, quando o assunto é a ocupação de cargos de liderança, a realidade ainda revela um cenário marcado por desigualdades. Apesar do avanço na escolaridade e da crescente presença feminina no mercado de trabalho, mulheres negras continuam encontrando obstáculos que vão além da formação acadêmica ou da experiência profissional para alcançar posições estratégicas nas organizações.

Essas barreiras são o foco do estudo, que propõe uma reflexão sobre como a gestão de pessoas pode contribuir para a construção de ambientes corporativos mais equitativos. Segundo a professora Patrícia Reis, um dos principais desafios está na combinação entre racismo estrutural e desigualdade de gênero, fatores que acompanham a trajetória profissional de muitas mulheres negras desde os processos seletivos até as oportunidades de promoção.

— O principal obstáculo é a combinação entre racismo e desigualdade de gênero. Essas barreiras aparecem ao longo de toda a carreira, desde o recrutamento até a promoção, muitas vezes escondidas atrás de um discurso de neutralidade e meritocracia. Para transformar esse cenário, o setor de Recursos Humanos precisa desenvolver competências de letramento racial capazes de eliminar vieses inconscientes e reestruturar processos organizacionais — explica.



Pesquisa valoriza papel do letramento racial nas empresas

Estudo foi produzido por estudantes do UniFOA



O QUE É LETRAMENTO RACIAL?

Embora o termo ainda seja pouco conhecido fora do ambiente acadêmico, o letramento racial vem sendo apontado como uma ferramenta importante para promover relações mais equitativas nas organizações. Mais do que participar de treinamentos pontuais sobre diversidade, o conceito envolve desenvolver a capacidade de reconhecer como o racismo estrutural influencia decisões, comportamentos e políticas internas das empresas.

Na prática, isso significa identificar preconceitos que podem interferir em processos de contratação, avaliação de desempenho, promoções e formação de lideranças, além de estimular competências como empatia, escuta ativa e comunicação inclusiva.

Segundo Patrícia, esse debate também faz parte da formação dos estudantes da Escola de Gestão e Negócios do UniFOA. A temática é abordada na disciplina

de Contabilidade Governamental, dentro da discussão sobre políticas públicas, com o objetivo de desenvolver nos futuros profissionais competências que contribuam para a construção de organizações mais inclusivas e preparadas para enfrentar os desafios da diversidade no mercado de trabalho.

— O letramento racial não se resume à conscientização. Ele mobiliza competências práticas que permitem revisar comportamentos, decisões e políticas corporativas de forma contínua, tornando o ambiente de trabalho mais justo e inclusivo — destaca Professora.

A pesquisa também aborda o movimento empresarial, popularizado nos últimos anos, que ampliou a divulgação de iniciativas voltadas à diversidade. Entretanto, especialistas apontam que transformar esse compromisso em resultados depende de planejamento, acompanhamento e participação efetiva da alta liderança.

De acordo com o estudo, ações como estabelecer metas com prazos definidos, adotar processos seletivos transparentes, ampliar a presença de mulheres negras entre candidatas finalistas para cargos de gestão, investir em programas permanentes de mentoria e capacitação, além de realizar auditorias de equidade salarial, são medidas capazes de produzir mudanças mais consistentes.

Outro aspecto destacado pelas pesquisadoras é a importância de incluir as próprias mulheres negras na construção dessas políticas, garantindo que suas experiências e perspectivas façam parte da tomada de decisões.

DESAFIO CONSTANTE

Durante o desenvolvimento da pesquisa, um dos aspectos que mais chamou a atenção dos pesquisadores foi a constatação de que a qualificação profissional, por si só,

não elimina as desigualdades raciais presentes no mercado de trabalho.

Dados do IBGE analisados na pesquisa mostram que, em 2024, diretores e gerentes brancos recebiam, em média, R\$ 9.831 por mês, enquanto profissionais negros que ocupavam funções semelhantes tinham rendimento médio de R\$ 6.446, uma diferença de aproximadamente 34%. O levantamento também evidencia a baixa participação de profissionais negros em ocupações de maior remuneração, como a medicina especializada.

Para Patrícia, esses números demonstram que o desafio vai além do acesso ao mercado de trabalho.

“A desigualdade racial não se limita ao ingresso nas empresas. Ela também afeta o reconhecimento profissional, a remuneração e as oportunidades de crescimento ao longo da carreira.”

Ao abordar um tema presente na realidade de milhares de profissionais brasileiros, a pesquisa reforça o papel da produção científica na construção de soluções para desafios contemporâneos das organizações.

— Nosso objetivo é mostrar que ampliar a presença de mulheres negras na liderança não é apenas uma questão de justiça social. Também representa uma estratégia capaz de fortalecer a inovação, ampliar diferentes perspectivas na tomada de decisões e contribuir para organizações mais sustentáveis — conclui Patrícia.