



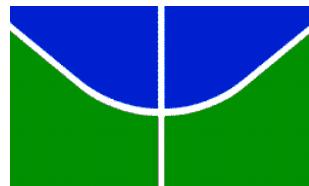
Universidade de Brasília
Instituto de Ciência Política

**Além da Representação: Profissionais Negros de Relações Governamentais,
Racismo e Mercado de Trabalho**

Débora Jesus de Carvalho

Brasília – DF

2025



Universidade de Brasília
Instituto de Ciência Política

**Além da Representação: Profissionais Negros de Relações Governamentais,
Racismo e Mercado de Trabalho**

Débora Jesus de Carvalho

Monografia apresentada ao Curso de Ciência Política, do Instituto de Ciência Política, Universidade de Brasília, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Ciência Política sob a orientação do professor Joscimar Silva e coorientação da professora Marcela Machado.

Brasília - DF

2025

Débora Jesus de Carvalho

**ALÉM DA REPRESENTAÇÃO: PROFISSIONAIS NEGROS DE
RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS, RACISMO E MERCADO DE
TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Ciência Política, do Instituto de Ciência Política, Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciência Política.

Prof. Dr. Joscimar Silva
(Orientador)

Profª. Dra. Marcela Machado
(co-orientadora)

Brasília - DF
2025

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer à Deus e aos Orixás por me guiarem até aqui, sempre com muita sabedoria e atenção. Em especial, Tata Mulambo, Pai Joaquim e Seu Silvio.

Ao meu orientador, Joscimar Silva pela maravilhosa orientação, me fazendo enfim acreditar que sou capaz de fazer o que precisa ser feito com perseverança, a minha coorientadora, Marcela Machado por não ter desistido de mim e a todos os professores que fizeram parte da minha jornada.

Agradeço também ao coletivo Pretos e Pretas em Relgov pelo apoio e mobilização para que eu conseguisse alcançar as informações necessárias para finalizar minha pesquisa.

À minha mãe Josinete e a toda minha família por todo o incentivo, carinho e atenção durante a minha vida. Aos meus amigos, em especial, Leona, Rafaela, Bea, Bruninha, Diogo, Jayane, Vinícius e Jônatas por me darem apoio emocional e suporte na escrita da minha monografia. Não poderia deixar de lado o amor que tenho pelo Plastic Bags do meu coração! Amo todos vocês!

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRIG Associação Brasileira de Relações Institucionais e Governamentais

FGV Fundação Getúlio Vargas

IRELGOV Instituto de Relações Governamentais

PEC Proposta de Emenda à Constituição

MIR Ministério da Igualdade Racial

MDH Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania

MMFDH Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos

MPV Medida Provisória

SPM Secretaria de Políticas para as Mulheres

SEPPIR Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

STF Superior Tribunal Federal

PFAA Programa Federal de Ações Afirmativas

RIG Relações Institucionais e Governamentais

UNB Universidade de Brasília

RESUMO

A pesquisa analisa o impacto da transição governamental (Bolsonaro-Lula) na presença de profissionais negros no mercado de Relações Institucionais e Governamentais (RIG). Com abordagem qualitativa e amostragem bola de neve, investiga barreiras estruturais e ações afirmativas no setor. Além disso, discute a evolução dos Ministérios da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, destacando seu papel na promoção da diversidade e inclusão no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Relações Institucionais e Governamentais; Mercado de trabalho; Profissionais negros; Racismo.

ABSTRACT

The research analyzes the impact of the governmental transition (Bolsonaro-Lula) on the presence of Black professionals in the Government and Institutional Relations (RIG) market. Using a qualitative approach and snowball sampling, it investigates structural barriers and affirmative actions within the sector. Additionally, it discusses the evolution of the Ministries of Racial Equality and Human Rights, highlighting their role in promoting diversity and inclusion in the job market.

Keywords: Institutional and Governmental Relations; Labor market; Black professionals; Racism

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
Apresentação do problema de pesquisa e objetivos	10
REVISÃO TEÓRICA	12
Racismo estrutural e divisão racial do trabalho no Brasil	12
O mercado de RIG no Brasil	15
Políticas de ações afirmativas e sua relevância para o mercado de RIG no Brasil	17
Evolução Institucional: Do Desmonte à Reconstrução dos Ministérios da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos	19
Ministérios dos Direitos Humanos e Cidadania (MDH).....	19
Ministério da Igualdade Racial (MIR).....	20
METODOLOGIA	22
Abordagem qualitativa e amostragem em bola de neve	23
Critérios de seleção e processo de coleta de dados	24
Fase 1: Levantamento Inicial e Formulação de Hipóteses	24
Fase 2: Mapeamento e Identificação de Profissionais, entrevistas e análise de dados.....	25
ANÁLISE DE DADOS.....	26
Impacto da criação do MIR e MDH no mercado de RIG	26
Dados quantitativos e qualitativos sobre migração de profissionais	27
DISCUSSÃO.....	31
Comparação com estudos anteriores e implicações para políticas de diversidade e inclusão	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
BIBLIOGRAFIA	37
ANEXO – Questionário elaborado para coleta de informações de profissionais de RIG	40

GRÁFICO

Gráfico 1 - Faixa etária e gênero	27
Gráfico 2 - Escolaridade.....	29
Gráfico 3 - Aumento da Demanda em funções estratégicas de RIG	31
Gráfico 4 – Obstáculos para inserção de profissionais negros em RIG	32

INTRODUÇÃO

Apresentação do problema de pesquisa e objetivos

Como a transição de governo (Bolsonaro-Lula) afetou a participação de profissionais negros no mercado de trabalho de Relações Institucionais e Governamentais (RIG) no Distrito Federal?

Após as eleições gerais de 2022, com a vitória do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, iniciou-se o processo de transição governamental, que demandou um maior número de profissionais de RIG, de acordo com o Anuário Origem (2023). Este estudo investiga se a criação do MIR e reestruturação do MDH resultaram em mudanças significativas no perfil racial das consultorias políticas no Distrito Federal. A pesquisa também avalia se houve manutenção, redução ou ampliação da presença de profissionais negros no setor, considerando a migração de profissionais para estas pastas.

A relevância desse problema reside na escassez de estudos que abordem a representatividade racial no mercado de RIG, especialmente em períodos de grande demanda, como foi a transição governamental. Além disso, a pesquisa se configura como um avanço pontual nos debates sobre desigualdade racial, políticas públicas e representatividade em cargos estratégicos, oferecendo subsídios para a formulação de políticas mais eficazes de inclusão e diversidade no mercado de trabalho.

O período de transição de governo é crucial para a preparação da nova gestão, marcado por esforços coordenados pela equipe de transição, com o objetivo de estruturar as bases do futuro governo e garantir uma passagem de comando organizada e eficiente. E, com o convite a profissionais de RIG para cargos no MIR e MDH pode ter afetado a composição racial desses profissionais no Distrito Federal.

Uma das primeiras ações do presidente eleito foi a negociação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 32/2022, popularmente conhecida como PEC da Transição, junto ao Congresso Nacional, para sua aprovação. A proposta assegurava recursos necessários para atender às demandas urgentes e estabelecer as diretrizes iniciais da nova administração. Entre novembro e dezembro de 2022, durante 34 dias de trabalho, aproximadamente mil pessoas participaram das atividades desenvolvidas por 32 Grupos Temáticos, com contribuições do

Conselho Político e do Conselho de Participação Social do Gabinete de Transição. Esse esforço coletivo resultou na aprovação da PEC 32/2022 em 15 de fevereiro de 2023, consolidando as bases para a nova gestão.

Dentre as principais mudanças estruturais, destacam-se a criação do Ministério da Igualdade Racial (MIR) e a reestruturação do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania (MDH). O MIR, que havia sido transformado em uma secretaria subordinada ao Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos no governo do ex-presidente Jair Messias Bolsonaro, recuperou seu status de ministério, enquanto o MDH foi reestruturado para ampliar sua atuação.

Essas mudanças refletiram um compromisso renovado com a promoção da igualdade racial e a defesa dos direitos humanos, agendas que haviam perdido prioridade nos anos anteriores. O processo de transição governamental trouxe consigo uma série de mudanças estruturais, entre elas a criação do MIR e a reestruturação do MDH, que foram um dos focos desta pesquisa.

Esses ministérios, que haviam sido reduzidos ou dissolvidos no governo anterior, ganharam nova relevância na atual gestão, o que revela certo compromisso do atual governo com essas pautas.

Nesse contexto, os profissionais de Relações Institucionais e Governamentais (RIG) enfrentaram um volume de trabalho atípico, mesmo quando comparado ao período crítico da pandemia de Covid-19, que já havia demandado grande esforço da categoria. Assim, de acordo com o Anuário origem (2023), a transição governamental exigiu desses profissionais uma análise detalhada das políticas prioritárias do novo governo, o restabelecimento de contatos estratégicos e o mapeamento dos novos parlamentares do Congresso Nacional, que passaram a exercer maior influência no cenário político.

No entanto, pouco se sabe sobre como e se essa transição afetou a participação de profissionais negros no mercado de RIG, especialmente considerando a migração de talentos para os novos ministérios.

Diante desse cenário esta pesquisa busca responder à seguinte questão destacada no início dessa introdução.

Os objetivos específicos desta pesquisa são: mapear a presença de profissionais negros no setor de RIG, antes e depois da transição governamental de 2022-2023; analisar o impacto da reestruturação do MDH e criação do MIR na migração de profissionais negros para o setor público; investigar se a saída desses profissionais para o executivo federal resultou em alteração na composição racial das consultorias de RIG no DF; e avaliar se a transição de governo

influenciou políticas ou práticas voltadas para promover a diversidade e inclusão nesse mercado.

Para isso, este estudo está organizado em três eixos centrais: revisão teórica, análise empírica e discussão dos resultados. Inicialmente, será desenvolvido um marco teórico sobre racismo estrutural e divisão racial do trabalho no Brasil, articulando as dinâmicas históricas que perpetuam desigualdades no mercado de trabalho. Em seguida, o foco recairá sobre o campo de Relações Institucionais e Governamentais (RIG), examinando seu perfil sociorracial e os mecanismos que reproduzem hierarquias nesse setor estratégico.

Na sequência, serão discutidas políticas de ações afirmativas e seu papel na democratização do acesso a cargos de influência em RIG, com ênfase em iniciativas públicas e corporativas. Paralelamente, será traçada uma análise institucional dos Ministérios da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, desde sua criação e consolidação até o desmonte e posterior reconstrução, destacando os impactos dessas mudanças nas políticas de equidade e consequentemente no mercado de RIG.

Após a fundamentação teórica, a pesquisa avança para a metodologia, detalhando os procedimentos de coleta e análise de dados. Por fim, os resultados serão interpretados à luz do referencial teórico, culminando em reflexões críticas e recomendações para a promoção da equidade racial no setor.

REVISÃO TEÓRICA

Racismo estrutural e divisão racial do trabalho no Brasil

O racismo estrutural é um fenômeno enraizado na sociedade brasileira que se manifesta não somente em atos individuais de discriminação, mas nas estruturas institucionais que perpetuam as desigualdades raciais em diversos aspectos da sociedade. Em entrevista ao portal Geledés em 2023, Kabengele Munanga afirma que o combate ao racismo estrutural depende de educação cidadã antirracista, ressaltando que não há uma receita para lutar contra o preconceito racial, mas sim três caminhos possíveis: as leis, educação antirracista e ações afirmativas. (Munanga, 2023).

Como argumenta Alves (2021), o racismo no mercado de trabalho brasileiro sedimenta uma divisão racial do trabalho, que organiza as desigualdades raciais e marginaliza os

trabalhadores negros, limitando-os a postos informais ou com salários insuficientes para a reprodução da vida. Essa divisão parte não somente de um reflexo histórico, mas também de uma ferramenta que organiza desigualdades raciais no mercado de trabalho contemporâneo, da seguinte forma:

[...] a presença do racismo no mercado de trabalho vem sedimentando uma divisão racial do trabalho, como um ordenamento do racismo estrutural cuja finalidade é estabelecer as condições necessárias para a exclusão e marginalização dos trabalhadores negros do mercado de trabalho assalariado, assim como determinar as condições materiais para a população negra ser inserida de forma precária em postos de trabalho informais ou com salários insuficientes para a reprodução da vida. (Alves, 2021).

Ainda nessa perspectiva, Alves (2021) aponta que a divisão racial do trabalho desempenha um papel central na compreensão do racismo estrutural no mercado de trabalho assalariado. No entanto, essa análise requer uma abordagem que considere os processos históricos que sustentam essas desigualdades.

Costa (2017) complementa essa análise afirmando que o racismo e a divisão racial do trabalho são parte da configuração do sistema capitalista dependente, servindo como mecanismos de dominação política das camadas populares e das classes trabalhadoras. Isso decorre no contexto brasileiro, especialmente após a abolição da escravidão, onde a marginalização da população negra foi institucionalizada, excluindo-a dos espaços de poder e das oportunidades de educação e emprego. Bento (2020) destaca em seu livro *Pacto da Branquitude*, que essa exclusão criou a figura do *negro funcional*, onde só lhe cabe ocupar espaços de subordinação, tanto no setor público quanto no privado, perpetuando a ideia de que os negros devem se ater a tarefas subalternas e inferiorizadas.

Bento (2020) tece uma crítica, ao longo de todo seu livro, em relação à ideia de que o Brasil seria um país racialmente igualitário, destacando que essa narrativa foi criada para mascarar as profundas desigualdades presentes no país até a atualidade, visto que, após a abolição, a marginalização do negro na sociedade foi mantida de maneira institucionalizada, no mercado de trabalho, na política e na educação.

Essa exclusão e direcionamento da população negra às margens da sociedade foi realizada de maneira a coibir acessos básicos e qualquer oportunidade de ascensão ou melhora nas condições sociais, iniciando com a proibição de acesso a espaços determinados que

serviriam, para fornecer instrução para a parcela da população negra que buscava formas de melhorar sua condição de vida e ascender para além de cargos de subordinação.

O racismo estrutural se consolidou na sociedade brasileira, permeando as dinâmicas do mercado de trabalho, criando e fortalecendo as barreiras que mantêm a população negra excluída e marginalizada, tanto em termos de acesso, quanto de ascensão profissional (Bento, 2020). No mercado de trabalho, o racismo estrutural se manifesta por meio de limitações do acesso de profissionais negros a cargos de liderança e a setores estratégicos, como é o caso do mercado de RIG. A meritocracia, frequentemente defendida como um sistema justo, acaba perpetuando essas desigualdades, pois ignora as condições históricas e estruturais que impedem a competição em condições de equidade. Como aponta Bento (2020), a meritocracia máscara as desigualdades raciais, dificultando a ascensão de profissionais negros a posições de destaque.

Daniel Markovits (2021) em sua obra, *A cilada da meritocracia*, afirma que a meritocracia pretende justificar as desigualdades que produz e criar uma elite que se considera trabalhadora e virtuosa. Essa elite por sua vez se beneficia das enormes desigualdades em investimentos educacionais e se esforça para oferecer as mesmas oportunidades educacionais aos filhos, passando os privilégios de uma geração à outra, o que vai impactar melhores oportunidades de trabalho e de salários para este grupo. Ruim para os pobres, mas também aprisionadora da elite, que tem que lutar cada vez mais para chegar e se manter no topo, criando diferentes ressentimentos de ambos os lados, capitalizados pelos governos populistas.

Diante desse cenário, as ações afirmativas surgem como uma medida fundamental para combater as desigualdades no mercado de trabalho. Bento (2020) reforça em seu livro à importância dessas políticas, destacando seu papel na correção da exclusão e da sub-representação dos negros nas instituições e na estrutura de poder, no entanto, mesmo com os avanços recentes, como a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012), a criação do MIR e consequentemente as políticas que vieram com a estruturação dessa pasta, os obstáculos estruturais ainda dificultam a participação de profissionais negros em setores estratégicos, como é o caso do mercado de RIG. Assim, de acordo com Bento (2021), urge a necessidade de definir e implementar políticas concretas de equidade, relacionadas à gestão democrática, com seus mecanismos e tecnologias modernas de comunicação e participação, para mudança desse cenário. Nesses programas, a equidade deve aparecer como um valor na definição da missão da organização, seja ela pública, seja privada, bem como essa preocupação deve estar evidente nos princípios que orientam sua existência, afirmado também que:

Uma política de diversidade e equidade exige que se identifique sinais de discriminação nas normas, nos processos e nas ferramentas utilizados para selecionar pessoas para inserção e ascensão profissionais (Bento, 2021).

Assim, compreender o racismo estrutural e a divisão racial do trabalho é essencial para analisar como a transição governamental de 2022 afetou a participação de profissionais negros no mercado de RIG. A migração de talentos para o MIR e para o MDH pode ter exacerbado a sub-representação desses profissionais nas consultorias políticas, impactando a composição racial do setor.

O mercado de RIG no Brasil

De acordo com uma publicação do Instituto Pensar Relgov em parceria com o JOTA¹, estima-se que o número de profissionais envolvidos no mercado de RIG seja de aproximadamente 95.000 pessoas, concentrando-se de forma proporcional nos estados de Santa Catarina, São Paulo e Distrito Federal. Os setores que mais contratam são: farmacêutico, tecnologia da informação, biotecnologia, alimentos, consultorias/advocacia, bens e serviços e Organizações Não Governamentais (ONGs).

Apesar do crescimento, o mercado de RIG no Brasil, popularmente conhecido como *Lobby*, era tradicionalmente associado a práticas ilícitas, no imaginário comum, como tráfico de influência e corrupção (Azolin, 2020). A partir de esforços de profissionais que atuam na área, o *lobby* começou a ser desmistificado e apresentado como uma ferramenta de diálogo e pleito, tornando -se essencial para a formulação de políticas públicas que atendam aos interesses de diversos setores da sociedade.

Para além dos esforços externos em fazer com que a profissão não seja vista como uma forma de corrupção e tráfico de interesse, mas como algo que aprofunda o relacionamento entre o poder público e sociedade civil, existe a necessidade em formar profissionais que atuem de maneira ética e transparente, conhecendo a legislação e a demanda por uma atuação puramente profissional, de acordo com o pleito de cada setor e de cada instância governamental.

Azolin (2020) destaca problemas enfrentados por profissionais de RIG decorrente da falta de regulamentação, como a ausência de uma legislação clara, que dificulta a

¹ <https://www.irelgov.com.br/2020/03/jota-o-irelgov-e-a-evolucao-do-mercado-de-relacoes-governamentais-no-brasil-artigo-de-bruno-perman-presidente-do-instituto-inaugurando-a-coluna-irelgov/>

institucionalização da profissão e acaba reforçando o preconceito social, associado à corrupção, tráfico de influência e pouca popularidade no mercado de trabalho. Adicionado à complexidade do sistema político, com a fragmentação partidária e excesso de burocracia do Estado, resultam que as negociações sejam mais extensas e complexas. Tornando cada vez mais necessário um processo estruturado na formação desses profissionais, sobretudo, no que diz respeito à esfera de atuação. No geral, a preparação para o mercado de trabalho de RIG é um procedimento extenso e caro.

Com isso, Azolin (2020) reforça a necessidade de transformar a profissão de defesa de interesses em algo ético, transparente e regulamentado, visto que, ao ser exercido de forma correta gera contribuições significativas para o fortalecimento das instituições democráticas. Para além dos problemas apontados pelo autor, a diversidade étnico-racial na área de RIG é algo tão presente quanto em qualquer profissão que exija maior escolaridade no país.

Embora Azolin (2020) faça uma análise robusta sobre o mercado de RIG e da profissão como um todo, incluindo a necessidade de regulamentação, nota-se uma ausência de análise mais aprofundada nas questões de diversidade e equidade. A profissão de RIG é uma profissão considerada estratégica, o grau de interlocução com agentes públicos e tomadores de decisão faz com que haja necessidade de ocupação dos espaços por grupos tidos como minoritários, como é o caso dos profissionais negros de RIG, além da profissão ser mais uma com ausência quase completa de profissionais negros em cargos estratégicos ou de liderança.

O Anuário Origem (2023) informa que a pesquisa de diversidade é a pesquisa com menor adesão de respostas dentro do documento. Ela aborda a quantidade de pessoas que compõem grupos menos favorecidos pela sociedade na área de RIG, visto que só é possível responder quem possui no time, profissionais que se enquadrem nessa categoria. Em 2021, essa pesquisa foi respondida por 58,9% dos líderes das empresas. Já em 2022 foram 63,6% dos líderes e em 2023 a adesão a essa questão particular despencou para 49,1% dos respondentes.

Apesar da queda de 2021 para 2023, números indicam que a diversidade no departamento de RIG das empresas avançou, indicando que o espaço conquistado por esses profissionais se manteve, com avanço no percentual de profissionais negros nos quadros corporativos de 33,8% no ano de 2022, para 35,5% em 2023, considerando profissionais de qualquer nível hierárquico que atuam no mercado de RIG, embora a pesquisa afirme o seguinte:

Embora a pesquisa não contenha uma questão que permita auferir o recorte racial em relação aos profissionais de liderança da área de RIG, uma passada de olhos pelas mais de 100 páginas do guia de profissionais de RIG, nos diferentes segmentos

cobertos, mostra que dentre as lideranças da área, negros e negras são raríssimos (Anuário Origem, 2023).

As consultorias especializadas em RIG, foram as que mais avançaram, em 2023, com 62,2% dos respondentes que disseram que a operação na qual trabalham conta com políticas formais de diversidade e inclusão. Em 2022, o percentual chegou a 44,4% no mesmo segmento.

Políticas de ações afirmativas e sua relevância para o mercado de RIG no Brasil

As ações afirmativas são políticas públicas ou privadas destinadas a corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos socialmente marginalizados, como a população negra. No Brasil, essas políticas ganharam força a partir dos anos 2000, com a implementação de iniciativas, como o Programa Nacional de Ações Afirmativas e a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), que visam garantir oportunidades equitativas em áreas como educação, emprego e representação política, combatendo o racismo estrutural e a divisão racial do trabalho.

No mercado de trabalho, as ações afirmativas têm sido cada vez mais adotadas por empresas e organizações, especialmente em setores estratégicos como o de RIG. No entanto, como aponta Flávia Piovesan (2008), essas medidas enfrentam críticas, como o argumento de que seriam atentatórias ao princípio da igualdade formal ou que poderiam fragilizar políticas universalistas. Piovesan rebate essas críticas ao destacar que as ações afirmativas são orientadas pelo valor da igualdade material, buscando corrigir desigualdades históricas que políticas universalistas não têm sido capazes de resolver. Além disso, argumenta que o uso de critérios raciais para inclusão não gera uma "racialização" da sociedade, mas sim corrige uma exclusão já existente.

No quesito de ações afirmativas, Bento (2021) ressalta que um dos argumentos de algumas empresas para a não implementação de políticas de ações afirmativas, sobretudo no ensino superior. Nesse contexto, os argumentos podem ser facilmente derrubados por diversos estudos, como os de Jacques Wainer e Tatiana Melguizo, que utilizaram dados do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade), de mais de 1 milhão de estudantes.

O estudo revelou que não há diferença prática entre o conhecimento de alunos cotistas e não cotistas ao final do curso, bem como não há diferença entre o conhecimento de alunos cotistas por razões raciais ou sociais e o de seus colegas que não são cotistas. O estudo ainda revela que não há diferença de conhecimento ao final da graduação entre alunos que receberam empréstimo estudantil (Fundo de Financiamento ao Estudante de Ensino Superior – FIES) e seus colegas que não utilizaram o fundo, por fim, alunos que receberam bolsa do Programa Universidade para Todos (PROUNI) apresentaram desempenho superior se comparado aos demais.

Assim como a ampliação da presença negra não diminuiu o nível de excelência das universidades, estudos relacionados ao mercado de trabalho revelam dados semelhantes. Empresas com índices altos de diversidade de raça tem 35% mais probabilidade de obter resultados acima da média em seu ramo. Em estudo realizado pela *McKinsey & Company* sobre diversidade corporativa na América Latina, realizado com cerca de 4 mil funcionários e mais de trinta executivos seniores de empresas líderes, envolvendo setecentas grandes empresas de capital aberto, abrangendo as principais indústrias sediadas no Brasil, Chile, Peru, Argentina, Colômbia e Panamá, indicou que as empresas que adotam a diversidade têm mais chance de alcançar uma performance financeira superior se comparada as que não adotam.

Com a pesquisa acima, Bento (2021) ressalta que o argumento utilizado pelas organizações sobre a perda de excelência decorrente da instituição de políticas de ações afirmativas vai perdendo a força, mas ainda continua a ser utilizado para justificar a ausência de políticas de diversidade, equidade e inclusão. Dessa forma, Bento ressalta que: “Nesse sentido, urge a inserção de ações afirmativas concretas nos ambientes de trabalho para efetivamente mudar este imaginário” (Bento, 2021).

No contexto do mercado de RIG, a migração de profissionais negros para o MIR e o MDH durante a transição governamental de 2022 pode ter impactado a composição racial das consultorias políticas. Como destaca o Anuário Origem (2023), embora a diversidade no setor tenha avançado, a presença de profissionais negros em cargos de liderança ainda é rara. O estudo aponta que, em 2023, 35,5% dos profissionais em RIG eram negros, um aumento em relação aos 33,8% registrados em 2022. No entanto, a pesquisa também revela que, entre as lideranças da área, negros e negras são "rariíssimos", evidenciando a persistência de barreiras à ascensão profissional.

Portanto, as ações afirmativas são uma ferramenta essencial para a promoção da igualdade racial no mercado de RIG, especialmente diante do cenário político-histórico

brasileiro. Ao garantir a participação de profissionais negros em cargos estratégicos, essas políticas não apenas combatem o racismo estrutural, mas também contribuem para a construção de um setor mais diverso e inclusivo.

Dentro do mercado, profissionais negros se unem com objetivo de gerar visibilidade dentro do mercado de RIG. Coletivos como Pretas e Pretos em Relgov, concentram seus esforços na inserção de pessoas negras no mercado, através de divulgação de capacitações com desconto ou gratuitas, oportunidades de emprego, sorteios para cursos e webinars com participações de profissionais negros atuantes na área de relações governamentais e institucionais. Algumas estratégias individuais e coletivas podem se tornar fundamentais para que profissionais negros no mercado de RIG possam se destacar e avançar na escala hierárquica.

Evolução Institucional: Do Desmonte à Reconstrução dos Ministérios da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos

Ministérios dos Direitos Humanos e Cidadania (MDH)

O MDH é responsável pela articulação interministerial e intersetorial das políticas de promoção e proteção dos Direitos Humanos no Brasil. Criado durante o governo do ex-presidente Michel Temer, o MDH foi resultado de uma reestruturação nos órgãos da cúpula do Poder Executivo Federal, que promoveu mudanças significativas na organização das pastas governamentais.

O MDH incorporou as competências de duas antigas secretarias: a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir). Ambas perderam o status de ministério e foram transferidas para o Ministério da Justiça durante a gestão de Temer. Essa reestruturação representou uma centralização das políticas de direitos humanos, mas também gerou críticas quanto à redução da autonomia e da visibilidade de agendas específicas, como as relacionadas às mulheres e à igualdade racial.

Entre suas atribuições, o MDH é responsável pela formulação e execução de políticas de promoção dos direitos da cidadania, da criança e do adolescente, do idoso, da pessoa com deficiência e das minorias. Além disso, a pasta atua como ouvidoria nacional em assuntos relacionados aos direitos humanos. A Medida Provisória nº 768, de 2 de fevereiro de 2017 que instituiu o ministério também transferiu para ele diversos conselhos nacionais, como o

Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, que antes havia sido incorporado ao Ministério da Justiça.

Ao longo dos anos, o MDH foi comandado por diferentes figuras. Sob a gestão do ex-presidente Michel Temer, a pasta foi liderada pela ex-desembargadora Luislinda Valois e, posteriormente, por Gustavo do Vale Rocha, subchefe de assuntos jurídicos da Casa Civil. Já no governo do ex-presidente Jair Bolsonaro, a então senadora Damares Alves assumiu o ministério, permanecendo no cargo de 2019 a 2022.

Dessa forma, a reestruturação do MDH, devolvendo ao ministério o objetivo de promoção efetiva dos direitos humanos que havia se perdido durante o comando da então senadora Damares Alves na gestão Bolsonaro, reflete não apenas mudanças administrativas, mas também oscilações no compromisso do Estado com a promoção da igualdade racial e dos direitos humanos. O retorno do MDH como pasta efetiva, com atuações estruturantes para a promoção da diversidade e equidade, assim como a criação do Ministério da Igualdade Racial, pode vir a ter implicações diretas e indiretas no mercado de Relações Institucionais e Governamentais, especialmente para profissionais negros.

A ocupação de cargos estratégicos nesses órgãos pode representar uma redistribuição de oportunidades dentro do setor, influenciando tanto a presença desses profissionais em consultorias especializadas em RIG quanto o desenho das políticas públicas voltadas à inclusão e diversidade. Assim, analisar como a transição governamental impactou a participação desses profissionais no mercado de trabalho permite compreender os efeitos concretos dessas mudanças institucionais na trajetória profissional de grupos historicamente marginalizados.

Ministério da Igualdade Racial (MIR)

Surgiu inicialmente como Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), em 2003, representando um passo institucional extremamente relevante para a luta antirracista no Brasil. Durante a existência da secretaria, diversas políticas públicas foram formuladas a partir do transversal e interseccional da SEPPIR e as políticas de ações afirmativas para a população negra foram desenhadas, fomentadas e monitoradas a partir do trabalho desta Secretaria.

Em 2010, o Estatuto da Igualdade Racial se tornou o principal marco normativo no âmbito federal para as políticas de igualdade racial no Brasil, implementando medidas visando

o incentivo à equidade étnico-racial nas contratações do setor público e adoção de medidas similares em empresas privadas.

Em 2014, com a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, foi uma ferramenta importante na busca pela redução das desigualdades raciais no mercado de trabalho e de ampliação da diversidade na composição dos quadros funcionais. Em 2017, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade integral na fixação de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta.

Em 2022, a Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância teve seu texto aprovado no Congresso Nacional e recebeu status de emenda constitucional, estabelecendo conceitos-chave relacionados à temática, prevendo adoção de políticas afirmativas pelos Estados-Membro e criando comitê interamericano para prevenção e eliminação do racismo, discriminação racial e todas as formas de discriminação e intolerância.

Em 2023, com o terceiro mandato do Governo Lula, o MIR foi criado, tornando-se pasta fundamental para a promoção de direitos, criação de políticas e diretrizes destinadas à promoção da igualdade racial e étnica. A pasta é responsável por políticas de ações afirmativas e por políticas de combate e superação do racismo, com assistência às populações quilombolas, povos e comunidades tradicionais de matriz africana e povos de terreiro.

Ainda em 2023, foi instituído que 30% dos cargos comissionados e funções de confiança serão ocupados por pessoas negras no âmbito do Executivo Federal, por meio do Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023, que propõe um passo para além da inclusão no ingresso ao serviço público, mas também a ideia de que a ascensão e ocupação dos cargos de liderança e de tomada de decisão também ocorram considerando a diversidade étnico racial.

Ao final do ano de 2023, o Ministério lançou o Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA), com objetivo de promover direitos e a equiparação de oportunidades por meio de ações afirmativas destinadas às pessoas negras, quilombolas, indígenas, pessoas com deficiência e mulheres.

A criação do Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA) pelo MDH reforça o compromisso do governo com a promoção da equidade racial e social, impactando tanto a esfera educacional quanto o mercado de trabalho. No contexto de RIG, políticas como essa

podem influenciar a presença e a permanência de profissionais negros no setor, à medida que incentivam a inclusão e ampliam as oportunidades para grupos historicamente marginalizados. Diante disso, o PFAA se torna um elemento relevante para compreender as mudanças no cenário profissional e os desafios de implementação de uma política de diversidade efetiva dentro do mercado de RIG.

METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa e utiliza a técnica de amostragem em bola de neve para a seleção dos participantes. Essa escolha metodológica se justifica pela dificuldade de acesso ao público-alvo, no caso, profissionais negros atuantes na área de Relações Institucionais e Governamentais (RIG), caracterizando um grupo de difícil mapeamento e pouco representado em estatísticas formais.

A amostragem teve início a partir de três informantes-chave, selecionados por sua atuação reconhecida no setor de RIG e por sua inserção em redes de profissionais negros na área. Esses participantes iniciais foram escolhidos com base em critérios como tempo de atuação (mínimo de dois anos) e engajamento em debates sobre diversidade no campo. A partir dessas indicações, a rede de participantes se expandiu em quatro ondas sucessivas, até que os perfis e respostas começaram a se repetir, sinalizando o ponto de saturação dos dados.

O protocolo de acesso aos participantes consistiu no envio de uma breve explicação sobre o objetivo da pesquisa, seguida pelo compartilhamento do link do questionário. Esse envio foi realizado por meio de redes sociais e aplicativos de mensagens, com apoio dos próprios informantes-chave na disseminação.

Os critérios de inclusão envolveram profissionais autodeclarados negros com atuação comprovada na área de RIG, seja em consultorias, organizações da sociedade civil, empresas privadas ou órgãos públicos. Foram excluídos da amostra profissionais que não se autodeclararam negros ou que não atuavam diretamente com RIG no momento da coleta.

O estudo foi estruturado em duas fases principais: (i) levantamento inicial e formulação de hipóteses; e (ii) mapeamento e identificação de profissionais, realização de entrevistas e análise de dados. Essa divisão teve como objetivo organizar a coleta e o tratamento dos dados de forma sistemática, garantindo maior consistência à análise dos resultados.

Abordagem qualitativa e amostragem em bola de neve

A abordagem qualitativa desta pesquisa permite uma análise das percepções, experiências e dinâmicas que influenciam a participação de profissionais negros no mercado de RIG. A técnica de amostragem em bola de neve foi escolhida pela eficácia no acesso a grupos de difícil acesso por meio de métodos tradicionais de amostragem. Essa metodologia é utilizada principalmente para fins exploratórios, usualmente com três objetivos em comum, sendo eles: i) desejo de melhor compreensão sobre o tema; ii) teste de viabilidade de realização de estudo mais amplo; e iii) desenvolvimento de métodos a serem empregados em todos os estudos e fases subsequentes.

De acordo com Vinuto (2014), a construção dessa amostragem é feita da seguinte forma: primeiro selecionamos informantes chave, com objetivo de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral. Nesse tipo de pesquisa, informantes chave são essenciais para auxiliar o pesquisador a começar a estruturar o grupo a ser pesquisado.

Segundo Bernard (2005), essa técnica de amostragem de rede é útil para o estudo de grupos de difícil acesso, como as que possuem poucos membros, espalhados por grandes áreas, membros estigmatizados e reclusos e membros de grupo de elite que não se preocupam com a necessidade de coleta de dados para pesquisas. Complementando Bernard (2005), Biernack e Waldorf (1981) afirmam que a amostragem em bola de neve também é utilizada nos casos em que a pergunta de pesquisa estiver relacionada a questões problemáticas para os entrevistados, uma vez que eles podem desejar não se vincular a essas questões.

Vale ressaltar que é importante ponderar as limitações e potencialidades da amostragem em bola de neve, assim como qualquer forma de amostragem ou técnica de pesquisa, esses pontos que irão influenciar a qualidade da pesquisa de campo e o alcance dos resultados. Um ponto que deve ser levado em consideração é o inconveniente em acessar apenas respostas semelhantes, já que as indicações serão, em sua maioria, de pessoas do círculo pessoal dos entrevistados. Mas esse ponto pode ser reduzido, uma vez que as indicações ocorram em redes

diversas, aumentando a possibilidade de acesso a redes diferentes e, consequentemente respostas diferentes (Vinuto, 2014).

Outro ponto a ser considerado como possível limitação da amostragem em bola de neve é tratado em May (2004, p.158):

Entretanto, os pesquisadores também têm que estar cientes de que herdam as decisões de cada indivíduo quanto a quem é adequado entrevistar. Isso pode não representar um problema, mas pode levar o pesquisador a coletar dados que refletem perspectivas particulares e, assim, omitir vozes e opiniões de outros que não são parte de uma rede de amigos e conhecidos.

Por fim, apesar de todas as limitações, há momentos em que a amostragem por bola de neve pode ser a melhor ou única forma disponível para estudar determinados grupos, como é o caso da nossa pesquisa que não dispõe de dados suficientes para corroborar para o estudo do tema.

Critérios de seleção e processo de coleta de dados

Fase 1: Levantamento Inicial e Formulação de Hipóteses

Nesta etapa, buscamos explorar as seguintes hipóteses:

Com a migração de profissionais negros para o Executivo Federal durante a transição governamental (2022-2023), o número de profissionais negros em consultorias políticas no Distrito Federal se manteve ou sofreu alterações? Se houve alteração, qual foi sua natureza e impacto no setor?

A coleta de dados será realizada por meio de pesquisa com amostragem não probabilística, utilizando cadeias de referência (bola de neve). Como não há precisão sobre a quantidade total de profissionais negros atuando no setor, essa metodologia permitirá alcançar indivíduos estratégicos e, a partir deles, ampliar o alcance da pesquisa.

Fase 2: Mapeamento e Identificação de Profissionais, entrevistas e análise de dados

O objetivo desta fase é identificar profissionais negros que atuavam em consultorias políticas e que migraram para o Executivo Federal. Para isso, serão selecionados profissionais que atuam em RIG e a partir disso, selecionar os que foram atuar no Executivo Federal, saindo de consultorias políticas, os que permaneceram nas consultorias ou em organizações do terceiro setor dentro do DF. A partir disso, tentar identificar se dentro do remanejamento de vagas devido à saída de alguns profissionais dessas consultorias, quem assumiu as respectivas vagas e verificar se houve alteração no quadro de vagas nessas empresas.

Após essa etapa, realizaremos um levantamento de profissionais que se encaixem no perfil da pesquisa, para posterior aplicação de um questionário estruturado e elaborado com base na i) autodeclaração; ii) formação acadêmica; iii) experiência em consultorias políticas e transição ou não para o Executivo Federal; e iv) percepção sobre os impactos da transição governamental em sua trajetória profissional.

Com base no mapeamento realizado, aplicamos entrevistas semiestruturadas, permitindo um aprofundamento nas respostas conforme os relatos dos participantes. Esse formato possibilitará uma compreensão mais detalhada da experiência desses profissionais e das dinâmicas de contratação no setor de RIG no DF.

Além disso, como etapa complementar, será realizada uma entrevista rápida com algum integrante do Coletivo Pretas e Pretos em RelGov. O objetivo dessa interação é obter percepções sobre o mercado de trabalho para profissionais negros na área de RIG, incluindo barreiras de acesso, políticas de inclusão e oportunidades de capacitação.

Ressaltamos que os entrevistados não serão exclusivamente profissionais que migraram das consultorias políticas para o Poder Executivo Federal, pois o objetivo é coletar informações abrangentes sobre o impacto da transição governamental no mercado de RIG. A análise dos dados obtidos será conduzida por meio da técnica de análise de conteúdo, permitindo identificar padrões e tendências que respondam à pergunta de pesquisa.

ANÁLISE DE DADOS

Impacto da criação do MIR e MDH no mercado de RIG

Para a coleta de dados, foi elaborado um questionário via Google Forms, disseminado em grupos de universitários de Ciência Política da UnB, redes de profissionais negros da área e, principalmente, no grupo *Pretos e Pretas em Relações Governamentais (RelGov)*, que reúne profissionais negros de RIG no Distrito Federal, que contou com 17 respondentes ao final do questionário.

Um dos focos do questionário foi avaliar o impacto da criação e reestruturação do Ministério da Igualdade Racial (MIR) e do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDH) na inclusão de profissionais negros no mercado de RIG. As respostas demonstraram percepções variadas. Parte dos participantes indicou que a criação dessas pastas não resultou em políticas específicas voltadas à empregabilidade negra no setor. Outros apontaram que o aumento da presença de profissionais negros se relaciona mais com a ampliação do acesso ao ensino superior por meio de políticas de cotas do que com ações diretas dos ministérios.

Em contrapartida, houve relatos de impactos positivos. Alguns respondentes argumentaram que empresas que mantêm relação com essas pastas passaram a sentir a necessidade de contratar mais profissionais negros. Um apontamento relevante foi o de que a inserção desses profissionais no setor público gerou um esvaziamento no setor privado, que voltou a apresentar baixa diversidade racial.

Um dos depoimentos ilustra essa percepção:

A criação desses órgãos abriu espaço para que servidores especialistas nessas pautas ocupassem espaços de poder e decisão. Também permitiu que políticas públicas e legislativas fossem articuladas com maior especificidade no Governo e no Parlamento, resultando no crescimento de setores interessados e, consequentemente, aumentando a demanda por profissionais de relações governamentais. Acredito que [os impactos foram] positivos, pois com a inclusão de pessoas autodeclaradas pretas ou pardas nesses espaços conseguiu-se expandir a percepção de que mais profissionais nessas áreas são necessários.”

(Respondente 13, 2025)

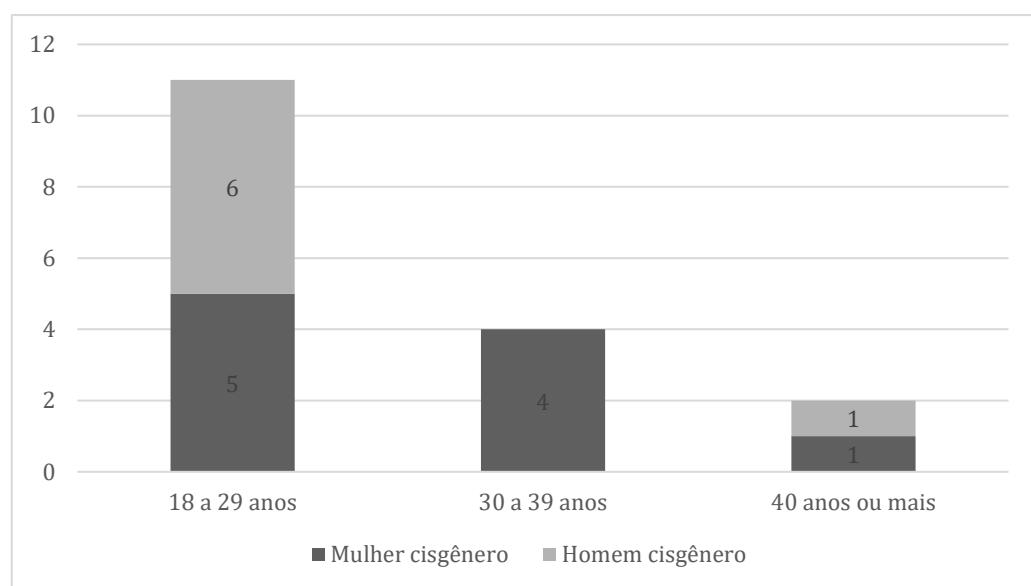
Dentre os 17 participantes, 10 avaliaram positivamente a criação e reestruturação do MIR e do MDH, reconhecendo um impacto favorável para a inclusão de profissionais negros em RIG.

Por fim, os dados revelam que, embora existam avanços simbólicos e pontuais, ainda há obstáculos estruturais importantes a serem superados. A inclusão efetiva de profissionais negros em RIG exige medidas mais abrangentes e articuladas, capazes de promover mudanças duradouras nas dinâmicas de contratação e ascensão profissional no setor.

Dados quantitativos e qualitativos sobre migração de profissionais

Das 17 respostas obtidas de profissionais de RIG, a maioria foi composta por mulheres cisgênero (70%), com idade entre 18 e 29 anos, autodeclaradas pretas ou pardas. Os resultados indicam avanços limitados e obstáculos estruturais persistentes, evidenciando a necessidade de políticas concretas de equidade. Como destaca Bento (2021), é fundamental implementar mecanismos de gestão democrática e tecnologias modernas de comunicação e participação para promover mudanças estruturais nesse cenário (Bento, 2021).

Gráfico 1 - Faixa etária e gênero



Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

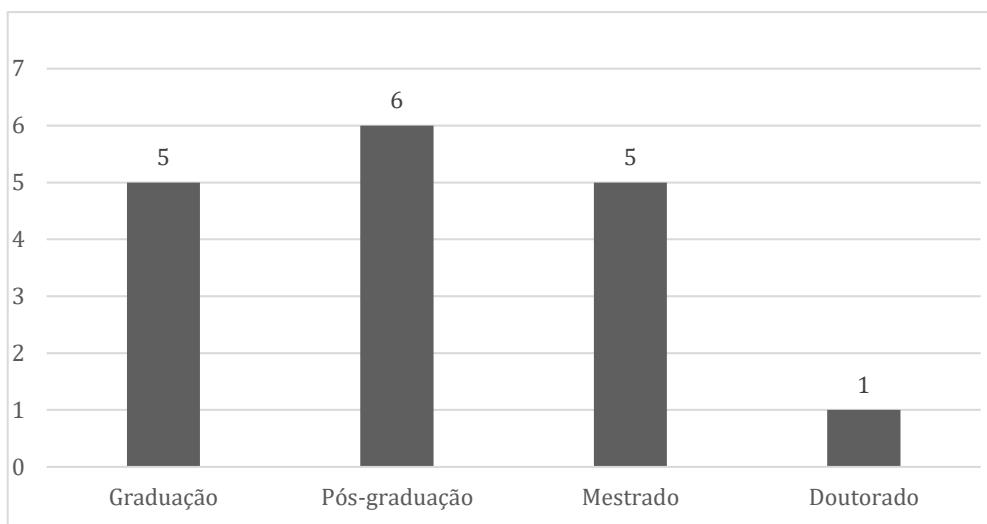
Embora 60% dos respondentes tenham percebido um aumento na demanda por profissionais negros após a transição governamental, especialmente no setor público, essa ampliação de oportunidades nem sempre se traduziu em ocupação de posições estratégicas. Isso reforça o que Bento (2021) denomina como a figura do “negro funcional”, aquele presente em cargos operacionais, mas ausente nos espaços de poder.

A migração de profissionais de consultorias para cargos no governo foi um movimento frequente. Uma das respondentes, ao responder à pergunta do questionário “Durante o período de transição (novembro de 2022 a fevereiro de 2023), houve alguma mudança significativa em seu ambiente de trabalho ou em sua atuação profissional? Se sim, qual?”, afirmou: “Deixei a consultoria para integrar o Ministério da Igualdade Racial (MIR)”. Ainda assim, 80% dos participantes avaliaram como “baixa” ou “muito baixa” a presença de pessoas negras em cargos de liderança, o que evidencia a manutenção de barreiras à ascensão profissional.

A migração de consultorias para cargos no governo foi um movimento frequente, como relatado por uma profissional que deixou a consultoria para integrar o MIR. Os principais desafios identificados estão enraizados em dinâmicas excludentes do mercado, como a exigência de fluência em idiomas estrangeiros e experiência prévia atuando como barreira de entrada, enquanto redes de contatos elitizadas e indicações informais perpetuam a sub-representação.

O alto custo da formação acadêmica também foi destacado como obstáculo, com relatos sobre as dificuldades de acesso a mestrados e doutorados, assim como criticado por Costa (2017) que aborda a marginalização da população negra como algo institucionalizado que contribui para exclusão dessa parcela dos espaços de poder, oportunidades de educação e emprego.

Gráfico 2 - Escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Iniciativas de diversidade foram consideradas insuficientes por parte dos respondentes. 47% identificaram ações efetivas, como processos seletivos mais inclusivos, enquanto outros destacaram a necessidade de políticas institucionalizadas, como cotas em consultorias, programas de mentoria e incentivos à formação continuada. Coletivos como o Pretos e Pretas RelGov emergiram como atores fundamentais nesse processo, promovendo *networking* e *advocacy* por maior representatividade. No entanto, alertas sobre "*social-washing*", que pode ser entendido como ações publicitárias de cunho enganoso, chamaram atenção para o risco de a inclusão ser utilizada mais para melhorar a imagem das empresas do que para promover uma transformação estrutural.

Por fim, complementando a coleta de dados, foi realizada a seguinte pergunta a um profissional de Relações Institucionais e Governamentais (RIG), integrante do coletivo Pretos e Pretas em RelGov: *"Qual sua percepção sobre o mercado de trabalho para profissionais negros na área de RIG? (Incluindo barreiras de acesso, políticas de inclusão e oportunidades de capacitação)"*.

Como profissional de Relações Institucionais e Governamentais (RIG) com uma trajetória de quase seis anos, minha percepção sobre o mercado de trabalho para profissionais negros na área é multifacetada. Observo que, apesar de alguns avanços, o caminho ainda é permeado por desafios significativos, enraizados no racismo estrutural que permeia a sociedade brasileira. As barreiras de acesso se manifestam desde a dificuldade em obter oportunidades de estágio e trainee, até a discriminação em processos seletivos e a lentidão na ascensão profissional. A área de RIG, notoriamente dependente de redes de contato, coloca profissionais negros em

desvantagem, dado o acesso limitado a essas redes. A baixa representatividade em cargos de liderança e espaços de decisão perpetua esse ciclo, reforçando a falta de oportunidades.

No entanto, há um movimento crescente em direção à mudança. Ações afirmativas, como programas de *trainee* e estágio exclusivos para negros e cotas em processos seletivos, estão sendo implementadas por algumas empresas e organizações. Programas de mentoria e grupos de afinidade surgem como ferramentas valiosas para apoiar o desenvolvimento profissional e criar ambientes mais inclusivos.

As oportunidades de capacitação também se expandem, com cursos, *workshops* e programas de pós-graduação voltados para o desenvolvimento de habilidades em RIG. A participação em redes de profissionais negros emerge como uma fonte crucial de aprendizado, troca de experiências e oportunidades de crescimento.

É importante ressaltar o papel fundamental de organizações como o coletivo Pretas e Pretos em RelGov, que atuam incansavelmente na promoção da diversidade e inclusão na área. A valorização da diversidade não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia inteligente para as organizações, que se beneficiam da criatividade, inovação e eficiência de equipes diversas.

Em suma, o mercado de trabalho para profissionais negros na área de Relações Institucionais e Governamentais (RIG) ainda enfrenta obstáculos consideráveis, muitos dos quais relacionados a barreiras estruturais e à manutenção de redes de poder excludentes. No entanto, observa-se um movimento crescente de conscientização e de ações por parte de empresas, organizações e profissionais do setor, que vêm pavimentando caminhos em direção a um cenário mais justo e equitativo.

Os dados obtidos por meio do questionário, aliados ao depoimento do integrante do coletivo Pretas e Pretos em RelGov, indicam que, embora a transição governamental de 2022–2023 tenha promovido certa abertura para a inclusão de profissionais negros em RIG, especialmente no setor público, a descolonização desse mercado exige medidas mais robustas e estruturais. Torna-se urgente o enfrentamento do racismo institucionalizado, a democratização do acesso a redes de influência e a formulação de metas concretas de diversidade, de forma que a representatividade se converta, de fato, em equidade.

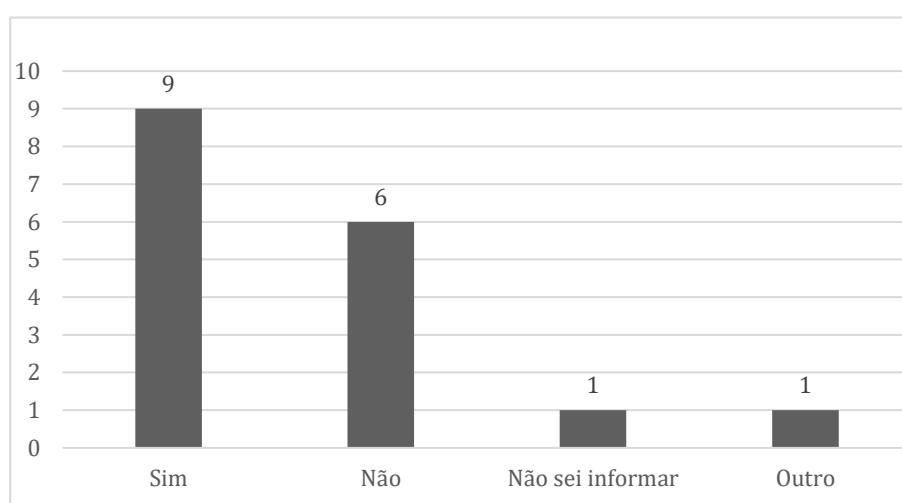
DISCUSSÃO

Comparação com estudos anteriores e implicações para políticas de diversidade e inclusão

Embora não existam estudos anteriores que abordem diretamente a atuação de profissionais negros em RIG durante uma transição governamental, esta pesquisa dialoga com a literatura sobre desigualdade racial e inclusão em mercados estratégicos. Autores como Bento (2021) destacam que o racismo institucional se manifesta nas estruturas do mercado de trabalho, restringindo o acesso de pessoas negras a espaços de poder. Markovits (2001), ao discutir meritocracia e exclusão, reforça que as barreiras enfrentadas por grupos historicamente marginalizados não são apenas econômicas, mas simbólicas e relacionais, enraizadas em critérios supostamente “neutros” de competência e qualificação.

A análise dos dados obtidos por meio do questionário revela a persistência dessas barreiras na área de RIG. Dos 17 respondentes, 10 relataram que perceberam mudanças no ambiente de trabalho após a transição governamental, principalmente no que se refere ao aumento da diversidade. Entretanto, os cargos ocupados nem sempre foram estratégicos, como mostra o dado qualitativo da opção “Outro”, em que foi relatado o crescimento da demanda por profissionais negros sem que isso resultasse em sua ascensão a posições de liderança.

Gráfico 3 - Aumento da Demanda em funções estratégicas de RIG

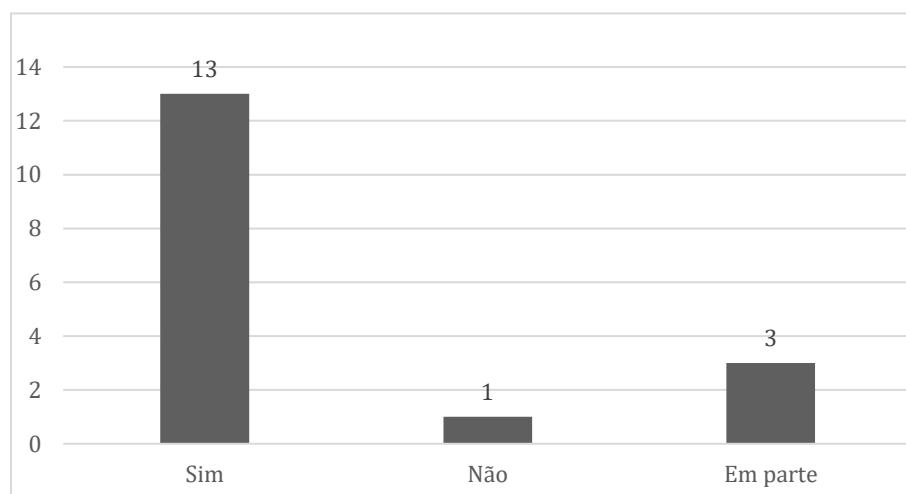


Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Esse dado está em consonância com a crítica de Bento (2021) à figura do "negro funcional", aquele que é inserido em espaços institucionais sem ter, de fato, poder de decisão. A pesquisa, portanto, aponta para um padrão de inclusão simbólica, sem mudanças estruturais substanciais, que também é denunciado por Markovits (2001), ao tratar das armadilhas meritocráticas no recrutamento e promoção de minorias.

Ainda segundo o questionário, 77,8% dos respondentes consideram que as exigências de qualificação funcionam como barreiras à inserção de profissionais negros em RIG. Questões como o domínio de idiomas estrangeiros, a necessidade de experiência prévia e a valorização de redes de contatos elitizadas funcionam como mecanismos excludentes. Essa realidade é descrita por Souza (2017) como parte do “capital simbólico” que define o acesso à elite brasileira e que, historicamente, exclui a população negra.

Gráfico 4 – Obstáculos para inserção de profissionais negros em RIG



Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

A migração de profissionais negros de consultorias para cargos em órgãos públicos, como o Ministério da Igualdade Racial (MIR), foi uma mudança apontada como positiva por parte dos participantes. No entanto, essa mudança também pode implicar um esvaziamento da presença negra no setor privado, que permanece embranquecido. Isso evidencia a importância de políticas públicas que articulem inclusão tanto no setor público quanto no privado.

A pesquisa, nesse sentido, reforça a necessidade de políticas mais robustas de diversidade e inclusão, que não se limitem a ações simbólicas ou pontuais. Iniciativas como cotas para pessoas negras em programas de estágio e trainee, incentivos fiscais para empresas que

promovem diversidade racial e exigência de indicadores de equidade em consultorias de RIG podem ser caminhos viáveis.

Além disso, a experiência da área de RIG pode ser comparada com outros setores estratégicos, como o Direito, a Tecnologia e o mercado financeiro, onde estudos já apontaram dinâmicas similares de exclusão racial. Essas comparações podem ajudar a identificar padrões e propor estratégias intersetoriais mais eficazes.

Por fim, é importante destacar o papel dos coletivos como Pretos e Pretas em RelGov, que atuam como mediadores entre a ausência de políticas públicas eficazes e a necessidade de construção de redes de apoio, capacitação e visibilidade para esses profissionais. Essa atuação se insere na lógica das resistências institucionais discutidas por Carneiro (2003), que defende a criação de espaços de poder negros como forma de enfrentamento ao racismo institucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo revelou que, embora a transição governamental tenha gerado uma maior demanda por profissionais, impulsionando a contratação de negros na área de Relações Institucionais e Governamentais (RIG), os avanços em direção à equidade ainda são limitados. Apesar do crescimento na busca por esses profissionais, a ascensão a posições de liderança continua restrita, com uma presença extremamente baixa em cargos estratégicos. Como reflexo desse cenário, observa-se que, embora não existam pesquisas quantitativas sobre o tema, uma análise qualitativa do Anuário Origem evidencia a escassez de lideranças negras no setor.

Além disso, barreiras estruturais como exigências desproporcionais de qualificação e o alto custo de entrada na profissão representam desafios significativos para a inclusão desses profissionais. Embora algumas empresas possuam iniciativas de diversidade, essas ações ainda se mostram insuficientes para promover uma transformação estrutural significativa. Diversos respondentes e entrevistados destacaram a necessidade de políticas mais concretas, como a implementação de cotas em consultorias, programas de mentoria e outras estratégias de inclusão.

Apesar da atuação relevante do coletivo Pretos e Pretas em RelGov na promoção da representatividade, o fenômeno do *social washing* ainda se apresenta como um desafio, uma vez

que algumas iniciativas de diversidade visam mais a melhoria da imagem corporativa do que a mudança real das estruturas de poder.

A análise do impacto da transição governamental de 2022 no mercado de RIG revela um cenário complexo quanto à representatividade racial. A criação do Ministério da Igualdade Racial (MIR) e a reestruturação do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania (MDH) representaram avanços simbólicos e práticos, resultando no aumento da contratação de profissionais negros no setor público. No entanto, os dados indicam que essa maior presença não se traduz em equidade de oportunidades, pois as disparidades no acesso a cargos de liderança persistem.

Os resultados da pesquisa demonstram a permanência de barreiras estruturais que dificultam a ascensão de profissionais negros a posições estratégicas. Entre os principais obstáculos identificados, 73% dos respondentes mencionaram exigências desproporcionais de qualificação, enquanto 47% apontaram a prevalência de redes de indicação, que perpetuam a homogeneidade racial nos espaços de poder.

Além disso, foram relatadas manifestações de racismo institucional em processos seletivos e no ambiente de trabalho, fatores que contribuem para a exclusão sistemática desses profissionais.

Apesar do aumento de profissionais negros nas consultorias políticas e no mercado de RIG, a ocupação de cargos de liderança por esses profissionais continua escassa. Essa realidade reflete as barreiras históricas e estruturais que limitam a ascensão de negros em setores estratégicos.

Quanto à percepção sobre os novos ministérios, 50% dos respondentes consideram sua criação um avanço positivo para a representatividade, enquanto 30% avaliaram seus efeitos como neutros, argumentando que as mudanças não alteraram substancialmente as dinâmicas do mercado privado de RIG. Essa divergência sugere que, embora as políticas implementadas sejam relevantes, elas ainda não são suficientemente abrangentes para transformar a estrutura do setor.

As iniciativas de diversidade e inclusão no mercado de RIG após a transição governamental revelaram-se ainda limitadas e irregulares, com apenas 33% dos profissionais indicando a implementação efetiva de ações em suas organizações. Esse cenário escancara o

descompasso entre o discurso institucional pró-diversidade e a adoção de medidas concretas. Diante disso, coletivos como Pretos e Pretas em RelGov assumem um papel estratégico na promoção da representatividade, atuando tanto na capacitação técnica quanto na articulação de redes de apoio que fortalecem a presença de profissionais negros no setor.

Para enfrentar esses desafios, um conjunto de medidas se faz necessário. Dentre elas, destacam-se a implementação de políticas afirmativas com metas específicas para cargos de liderança, o estabelecimento de parcerias institucionais para reduzir barreiras educacionais e financeiras, a criação de mecanismos de transparência em processos seletivos e o fortalecimento de sistemas de monitoramento e avaliação de ações de diversidade. Essas medidas são passos fundamentais para avançar na equidade racial dentro do setor de RIG.

Entretanto, como toda pesquisa, este estudo possui limitações. A amostra, composta por 17 profissionais de RIG, é reduzida e não reflete a totalidade da diversidade presente no setor, limitando a generalização dos resultados. Além disso, a pesquisa concentrou-se no setor público e em uma pequena parcela do setor privado, não abrangendo outros grupos minoritários ou a dinâmica do setor privado de forma ampla. A ausência de triangulação metodológica, com fontes externas e instrumentos adicionais, também constitui uma limitação que pode afetar a robustez das conclusões. Ademais, é possível que o viés de confirmação tenha influenciado na interpretação dos dados, considerando o envolvimento da pesquisadora com a temática racial e a rede de profissionais entrevistados.

Para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar a amostra, abrangendo tanto o setor público quanto o privado, e incluir outras dimensões de diversidade, como gênero e classe social. Ademais, estudos longitudinais que acompanhem a trajetória dos profissionais negros no mercado de RIG, bem como análises comparativas com outras áreas estratégicas — como Direito, tecnologia ou finanças seriam fundamentais para aprofundar a compreensão sobre os mecanismos de exclusão e as estratégias bem-sucedidas de inclusão. Esses estudos também poderiam explorar a eficácia das políticas de diversidade já existentes e as condições para sua replicabilidade em diferentes contextos organizacionais.

Dessa forma, conclui-se que a transição governamental de 2022 representou um momento crucial para a discussão sobre equidade racial no mercado de RIG, mas os avanços concretos

ainda são limitados e desiguais. Para que ocorra uma mudança efetiva, será necessária a implementação de ações coordenadas entre Estado, mercado e sociedade civil, com compromisso político contínuo e mecanismos institucionais robustos. Tais ações, como argumenta Bento (2022), devem romper com a lógica da inclusão simbólica e promover transformações estruturais que desafiem o racismo institucional.

Por fim, a construção de um mercado de RIG mais representativo e inclusivo não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator essencial para o aprimoramento da democracia e da governança no Brasil. Estudos futuros sobre o impacto de políticas de diversidade a longo prazo podem contribuir para avaliar a efetividade dessas iniciativas na ascensão de profissionais negros a posições de liderança.

BIBLIOGRAFIA

BENTO, Cida. O Pacto da Branquitude. 1. ed. São Paulo: Cia. das Letras, 2022.

AZOLIN, Audren Marlei. Do lobby às relações governamentais: a profissionalização da representação de interesse no Brasil. Ucrânia: Editora Intersaber, 2020.

ALVES, Leonardo Dias. A divisão racial do trabalho. *Serviço Social e Sociedade*, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Departamento de Serviço Social, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2022.

COSTA, D. V. A. Florestan Fernandes: luta de raça e de classes. FERNANDES, F. O significado do protesto negro. São Paulo: Expressão Popular co-edição Editora Perseu Abramo, 2017.

CARNEIRO, Sueli. Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil. São Paulo: Selo Negro, 2003.

MARKOVITS, Andrei S. The German left: Red, Green and beyond. Oxford: Oxford University Press, 2001.

SOUZA, Jessé. A elite do atraso: Da escravidão à Lava Jato. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

GELEDÉS. *Educação cidadã é primordial para enfrentar racismo, diz Kabengele Munanga*. 2023. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/educacao-cidada-e-primordial-para-enfrentar-racismo-diz-kabengele-munanga/#:~:text=O%20combate%20ao%20racismo%20estrutural,antirracista%20e%20as%20a%C3%A7%C3%B5es%20afirmativas>. Acesso em: 02 Abr. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Medida provisória cria Ministério dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/506992-medida-provisoria-cria-ministerio-dos-direitos-humanos/>. Acesso em: 15 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Linha do Tempo – PL de Cotas no Serviço Público. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/pl-de-cotas-no-servico-publico-1/linha-do-tempo>. Acesso em: 14 fev. 2025.

ORIGEM LATAM 2023: Anuário de Relações Institucionais e Governamentais da América Latina. São Paulo: ORIGEM, 2023. Disponível em: https://anuarioorigem.com.br/wp-content/uploads/2023/11/origem_latam_2023_pt_web.pdf. Acesso em: 10 fev. 2025.

ORIGEM 2021: Anuário de Relações Institucionais e Governamentais do Brasil. São Paulo: ORIGEM, 2021. Disponível em: https://anuarioorigem.com.br/2021/relatorio_anuario_origem_2021.pdf. Acesso em: 08 ago. 2022.

PARTIDO DOS TRABALHADORES (PT). 2 anos de reconstrução: Lula garante avanço histórico em igualdade racial e direitos humanos. 2024. Disponível em: <https://pt.org.br/2anos-de-reconstrucao-lula-garante-avanco-historico-em-igualdade-racial-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Tematicas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. DOI: 10.20396/tematicas.v22i44.10977. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 16 fev. 2025.

Adaptado de Douglas Gravas, “Meritocracia bloqueia classe média e perpetua desigualdade, diz autor”. Folha de S.Paulo, 3 set. 2021. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/09/meritocracia-bloqueia-classemedia-e-perpetua-desigualdade-diz-autor.shtml?origin=folha>>. Acesso em: 29 mar. 2025.

Paula Castilho; Heloisa Callegaro; Monica Szwarcwald, Diversity Matters —América Latina: Por que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis. McKinsey & Company, Jun. 2020.

JOTA: O IRelGov e a evolução do mercado de relações governamentais no Brasil. São Paulo, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.irelgov.com.br/2020/03/jota-o-irelgov-e-a-evolucao-do-mercado-de-relacoes-governamentais-no-brasil-artigo-de-bruno-perman-presidente-do-instituto-inaugurando-a-coluna-irelgov/>. Acesso em: 15 ago. 2022.

ANEXO – Questionário elaborado para coleta de informações de profissionais de RIG

Seção 1 de 4

Além da Representação: Profissionais Negros de Relações Governamentais

B I U ↲ ↳

Questionário elaborado para a realização do trabalho de conclusão de curso em Ciência Política - UnB, pela aluna Débora Jesus de Carvalho

Este questionário tem como objetivo compreender como a transição de governo (Bolsonaro-Lula) afetou a participação de profissionais negros no mercado de Relações Institucionais e Governamentais (RIG), com ênfase no Distrito Federal e na migração desses profissionais para os Ministérios da Igualdade Racial (MIR) e dos Direitos Humanos e Cidadania (MDH).

Os dados e opiniões manifestadas no questionário são protegidas pela Lei Geral de Proteção de Dados. A identidade dos respondentes será resguardada, publicando apenas os resultados agregados.

E-mail *

E-mail válido

Este formulário está coletando e-mails. [Alterar configurações](#)

Você é profissional de RIG? *

Esse questionário é direcionado apenas a profissionais de Relações Institucionais e Governamentais (RIG)

Sim

Não

Após a seção 1 Continuar para a próxima seção

Seção 2 de 4

Se possível, peço que indique aos profissionais de RIG para responder ao questionário.

Muito obrigada!

Descrição (opcional)

Seção 2 de 4

Se possível, peço que indique aos profissionais de RIG para responder ao questionário.

Muito obrigada!

Descrição (opcional)

Após a seção 2 Enviar formulário

Seção 3 de 4

Informações Gerais do Entrevistado

Descrição (opcional)

Idade *

Texto de resposta curta

Gênero: *

- Mulher cisgênero
- Homem cisgênero
- Mulher transgênero
- Homem transgênero
- Pessoa não binária
- Prefiro não responder
- Outro

Você se autodeclara como: *

- Preto (a)
- Pardo (a)
- Indígena (a)
- Branco (a)
- Amarelo (a)
- Prefiro não responder

Escolaridade *

- Graduação
- Pós Graduação
- Mestrado
- Doutorado

Tempo de atuação em Relações Institucionais e Governamentais (RIG) *

- Menos de 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 4 a 7 anos
- Mais de 7 anos

Experiência Profissional e a Transição de Governo

Descrição (opcional)

Em qual setor você atua ou atuou dentro da área de RIG? *

Texto de resposta longa

Antes da transição de governo (2022), você trabalhava em: *

- Consultoria de RIG
- Empresa Privada com setor de RIG
- Movimentos sociais
- Órgão Público
- Organizações do terceiro setor
- Outros...

Durante o período de transição (novembro de 2022 a fevereiro de 2023), houve alguma mudança significativa em seu ambiente de trabalho ou em sua atuação profissional? Se sim, qual? *

Texto de resposta longa

Você percebeu aumento na demanda por profissionais negros em funções estratégicas no mercado de RIG após a transição governamental?

- Sim
- Não
- Não sei informar
- Outros...

Você ou colegas negros foram convidados a integrar algum órgão público após a criação do MIR ou do MDH?

- Sim
- Não
- Talvez
- Outros...

Em sua percepção, a saída de profissionais negros para ocupar cargos no Executivo gerou espaço para novos profissionais negros em consultorias de RIG? *

- Sim
- Não
- Outros...

Percepção sobre Diversidade e Inclusão

Descrição (opcional)

Como você avalia a presença de profissionais negros em posições de liderança no mercado de RIG? *

- Muito Baixa
- Baixa
- Moderada
- Alta
- Muito Alta

Você percebeu iniciativas concretas para aumentar a diversidade racial no setor de RIG após a transição de governo? *

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Outros...

*

Em sua opinião, quais são os principais desafios para a inclusão de profissionais negros no mercado de Relações Institucionais e Governamentais?

Texto de resposta longa

*

Considerações Finais

Descrição (opcional)

Texto de resposta longa

*

Há algo mais que você considere importante destacar sobre a participação de profissionais negros no mercado de Relações Institucionais e Governamentais?

Texto de resposta longa

Seção 4 de 4

Agradeço por sua participação! Sua contribuição é essencial para esta pesquisa. Se possível, peço que indique para outros profissionais de RIG que se encaixem no escopo da pesquisa para responder ao questionário. Muito obrigada!

Descrição (opcional)

