

PESQUISA - FACE

REVISÃO SISTEMÁTICA SOBRE GÊNERO, RAÇA E ORGANIZAÇÕES

Giovana Dantas Do Nascimento

(giovana.nascimento066@academico.ufgd.edu.br)

Tania Cristina Costa Calarge (taniacalarge@ufgd.edu.br)

O objetivo da pesquisa é destacar a intersecção entre questões de gênero, raça na dinâmica organizacional, revelando como essas categorias moldam e influenciam o cotidiano de uma parcela de pessoas, muitas vezes como minorias dentro das empresas. Pontuando também a persistência de disparidades significativas, particularmente no que diz respeito ao acesso a oportunidades de carreira, equidade salarial e representação em cargos de liderança. A revisão sistemática mostrou que esses desafios são atribuídos a fatores como discriminação racial e de gênero, estereótipos culturais e visões inconscientes que permeiam as estruturas organizacionais. Os resultados revelam que, apesar dos avanços, as mulheres, especialmente as negras, enfrentam obstáculos substanciais no ambiente de trabalho, tanto nas relações interpessoais quanto no processo de ascensão profissional. Um ponto de destaque é a forma como características físicas, como o cabelo cacheado de mulheres negras, ainda representa uma barreira, refletindo padrões estéticos que reforçam o racismo e o sexismo no ambiente corporativo. Além disso, a pesquisa aponta que essas questões não são isoladas, mas interligadas, e propõe que uma abordagem interseccional seja fundamental para compreender melhor as interações entre raças, gênero e outras identidades sociais dentro das organizações. O estudo também examina políticas e iniciativas adotadas

para mitigar essas desigualdades. Programas de treinamento em diversidade e inclusão, políticas de cotas e metas de diversidade são estratégias discutidas como formas de combater as disparidades. No entanto, a pesquisa indica que essas medidas, embora tenham impactos positivos, são insuficientes para lidar com a profundidade das questões estruturais que envolvem raça e gênero no ambiente de trabalho. Como conclusão, sugere-se que, para criar ambientes organizacionais mais equitativos e inclusivos, é necessário promover mudanças estruturais e culturais nas empresas, além de ações pontuais. Ela destaca a importância de adotar políticas que garantam a igualdade de oportunidades e justiça social, e sugere que futuras pesquisas devam ampliar a análise para incluir outros grupos marginalizados, como pessoas trans, não binárias, e aquelas afetadas por fatores como classe social e deficiência. Em resumo, o estudo não apenas documenta os desafios enfrentados por indivíduos marginalizados, mas também oferece caminhos para a criação de práticas de gestão mais inclusivas, promovendo um ambiente organizacional mais justo e diversificado.

AGRADECIMENTOS: À UFGD e à FUNDECT, pela concessão de bolsa de estudo. O curso de Engenharia de Produção (FAEN) e a Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia (FACE).

Palavras-chave: igualdade; identidade; mulher; estudos organizacionais.