



| PESQUISA “RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS E ANTIRRACISMO: HÁ ESTRATÉGIAS OU APENAS DISCURSO?”

Realização: Dayana Morais, Senior Fellow do IRELGOV, com apoio do Coletivo Pretas e Pretos em RelGov

Realização



Apoio



Junho de 2025

SUMÁRIO EXECUTIVO

A presente pesquisa é uma realização de Dayana Morais, Senior Fellow do IRELGOV – Instituto de Relações Governamentais, com apoio do Coletivo Pretas e Pretos em RelGov. Trata-se de um estudo inédito que visa investigar de que forma a equidade racial tem sido incorporada às estratégias de Relações Governamentais (RelGov) das empresas e organizações no Brasil. O objetivo é mapear práticas existentes, identificar desafios e apontar boas práticas para uma atuação institucional mais inclusiva e alinhada aos princípios da justiça racial. Em um contexto global de tensionamentos às pautas ESG, o estudo busca compreender: **as empresas e organizações estão, de fato, considerando os impactos raciais em suas estratégias de RelGov?**

Para isso, será utilizada uma metodologia mista:

- **Etapla quantitativa:** aplicação de um formulário estruturado com 50 empresas de diferentes setores (energia, tecnologia, saúde, agronegócio, educação), mapeando o grau de adoção de uma abordagem antirracista nas práticas de RelGov;
- **Etapla qualitativa:** realização de 10 entrevistas com lideranças responsáveis por estratégias de Relações Governamentais, aprofundando desafios, avanços e percepções;
- **Investigar o papel do diálogo intersetorial** na formulação e na efetividade de estratégias antirracistas nas Relações Governamentais.

O projeto visa fomentar um debate qualificado e contribuir com subsídios para o aprimoramento das estratégias de relações institucionais, reforçando o compromisso com a equidade racial nas decisões que influenciam políticas públicas.

JUSTIFICATIVA

Este projeto se apresenta como uma iniciativa essencial para qualificar o debate sobre equidade racial no campo das Relações Governamentais (RelGov) e incentivar práticas mais inclusivas dentro das empresas. A desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro ainda é alarmante: segundo o Instituto Identidades do Brasil (IDBR), se mantido o ritmo atual, o país só deve alcançar a igualdade racial no mercado de trabalho em **2190**. Esse dado reforça a necessidade urgente de que empresas adotem estratégias concretas para acelerar esse processo.

Além disso, há uma demanda clara da sociedade por um maior envolvimento das marcas em temas sociais. Um estudo da McKinsey (2018) aponta que **97% dos brasileiros esperam que as empresas assumam um papel ativo na solução de problemas sociais**, tornando a equidade racial um fator relevante para a reputação e competitividade das organizações.

O estudo também dialoga com evidências do **Centro de Estudos Raciais do Insper** (França; Nascimento, 2023), que demonstram a importância da representatividade na construção de políticas mais inclusivas. Segundo a pesquisa, **líderes negros têm três vezes mais chances de propor políticas de inclusão em comparação com líderes não negros, e mulheres na liderança pública têm 35% menos probabilidade de se envolverem em corrupção**, além de reduzirem disparidades de gênero na educação em até **32%**. Esses dados reforçam a necessidade de fortalecer agendas antirracistas dentro das estruturas corporativas e institucionais.

No campo das Relações Governamentais, alinhar estratégias de equidade racial às práticas de RelGov pode ser um indicador de **maturidade organizacional** no tratamento de questões sociais e regulatórias. Empresas que investem nesse alinhamento não apenas demonstram compromisso com ESG, mas também se posicionam estrategicamente em um cenário onde a diversidade e a inclusão são cada vez mais valorizadas por stakeholders e consumidores, apesar dos retrocessos sofridos pela agenda dos EUA.

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO

O período de aplicação do questionário está previsto entre **23 de junho e 25 de julho**, com envios direcionados a empresas de diversos setores. Paralelamente, será conduzida a etapa qualitativa, com entrevistas realizadas entre 20 de junho e 20 de julho com lideranças da área de RelGov.

Na sequência, em agosto, será feita a análise dos dados quantitativos e qualitativos, seguida da redação e diagramação do relatório final. **O lançamento oficial da pesquisa ocorrerá entre os dias 22 e 26 de setembro de 2025**, com a apresentação pública dos resultados e recomendações.

PRESSUPOSTOS E PONTOS DE ANÁLISE DA PESQUISA

Pressuposto Analítico	Perguntas do Formulário	Ponto de Análise
Equidade racial deve ser uma pauta estratégica e institucionalizada	Perguntas 14, 15, 16, 17, 18	Grau de formalização das estratégias de equidade racial e apoio da alta liderança
As equipes de RelGov são estratégicas na articulação de pautas sociais	Perguntas 12, 13, 19	Composição da equipe e ações realizadas com foco em equidade racial
Ações de advocacy antirracista demandam metas e indicadores mensuráveis	Pergunta 20	Existência de métricas específicas para equidade racial em estratégias de RelGov
O movimento anti-ESG afeta o compromisso institucional com a equidade racial	Perguntas 34, 35, 36	Percepção sobre impacto do cenário político e institucional nas práticas de equidade
O diálogo com sociedade civil amplia a capacidade de incidência antirracista	Perguntas 19, 31	Participação em fóruns, grupos intersetoriais e parcerias com comunidades
A comunicação institucional tem papel na legitimação das pautas de DE&I	Perguntas 19, 37, 38	Posicionamentos públicos e práticas de transparência na defesa da equidade racial

[ACESSE AGORA O QUESTIONÁRIO.](#)

PERFIL DA AUTORA



Consultora especialista em **Políticas Públicas e Diversidade**, possui mais de **8 anos de experiência** em gestão de projetos e estratégias institucionais voltadas para inclusão e justiça social. Formada em **Administração Pública pela UNICAMP** e especialista em **Legislativo e Território pela Escola do Parlamento/SP**, atuou como **delegada regional da Defensoria Pública** (2019-2021), com foco em diversidade e igualdade racial. Foi integrante da diretoria institucional da **Rede Valentes**, um projeto filantrópico de apoio a mulheres em situação de vulnerabilidade no interior paulista. Em sua trajetória, trabalhou nas áreas de advocacy, gestão de projetos e desenvolvimento de parcerias em várias ONGs (Rede de Ação Política pela Sustentabilidade, Rede Nacional pela Primeira Infância, Legisla Brasil, SP Invisível). Em 2024, assumiu a posição de **Líder Sub Regional do Subcomitê de Juventude do Fórum Permanente sobre Afrodescendentes da ONU**, onde codirige a estratégia de advocacy do subcomitê no Brasil.

Atualmente, além de ser Diretora de Articulação Política da Elas no Poder, atua como consultora em diversidade e relações governamentais, promovendo políticas e práticas inovadoras para inclusão em empresas e instituições públicas.

Realização

Fundação
Tide
Setubal



Apoio

