

Comunicação e políticas organizacionais: análise sobre as trabalhadoras negras da UFPB¹

Rhariette de Kássia Lima ²

Caroline Delevati Colpo³

Universidade Federal da Paraíba

Resumo

Este estudo exploratório e qualitativo-quantitativo utiliza técnicas bibliográficas e documental e tem como objetivo analisar os dados organizacionais da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), considerando a presença de mulheres negras e as políticas institucionais oriundas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2028. Os dados reforçam a necessidade de diretrizes institucionais que considerem as vivências das trabalhadoras negras.

Palavras-chave: comunicação organizacional; interseccionalidade; trabalho; gênero; raça.

Introdução

A persistência das desigualdades raciais e de gênero no Brasil manifesta-se de maneira significativa nas instituições públicas, refletindo dinâmicas históricas de exclusão e hierarquização social. Mulheres negras, situadas na intersecção entre raça e gênero, enfrentam barreiras estruturais que impactam sua inserção e permanência em espaços organizacionais de poder. Dentro das universidades públicas, tais desigualdades podem se manifestar não apenas na presença numérica, mas na forma como os sujeitos são distribuídos nas diferentes áreas e posições organizacionais, principalmente quando leva-se em consideração que as mulheres negras possuem uma alta taxa de desocupação e subutilização (Dieese, 2024).

Nesse sentido, dentro da perspectiva contemporânea acerca da comunicação organizacional, compreende-se que a organização não é apenas um espaço onde a comunicação ocorre, mas um fenômeno constituído por práticas comunicacionais. Assim, a

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho – Comunicação Intercultural, Interseccionalidade e Governança, atividade integrante do XX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

² Mestranda em Comunicação e Culturas Midiáticas/UFPB e graduada em Relações Públicas/UFPB. E-mail: contatorhariette@gmail.com

³ Professora do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Culturas Midiáticas e professora do Curso de Relações Públicas da UFPB/PB. Coordenadora do Grupo de Pesquisa CACTO – Comunicação, Afeto, Cultura, Trabalho e Organizações. Doutora em Comunicação Social pela PUC/RS. Mestre em Desenvolvimento Regional pela UNISC/RS e graduada em Relações Públicas pela UFSM/RS carolinecolpo@gmail.com

distribuição racial e de gênero no interior das organizações ultrapassa o caráter administrativo, configurando-se também como prática simbólica que comunica posições sociais e relações de poder. Nesse contexto, este estudo exploratório qualitativo-quantitativo, através de técnicas bibliográficas e análise documental, tem como objetivo analisar os dados organizacionais da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), considerando a presença de mulheres negras e as políticas institucionais oriundas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2028.

Raça, gênero e interseccionalidade nas organizações

No imaginário organizacional persiste a ideia de que as mulheres constituem uma mão de obra mais cara quando comparada à dos homens. Essa percepção está associada, sobretudo, aos chamados custos indiretos de contratação, especialmente aqueles relacionados aos dispositivos legais de proteção à maternidade e ao cuidado infantil, além de supostas limitações quanto à disponibilidade para horas extras, trabalho noturno ou viagens, atribuídas às responsabilidades familiares que continuam sendo majoritariamente imputadas às mulheres (Abramo, 2007). Dessa maneira, diminui-se as chances de essas mulheres conseguirem adentrar e efetivar-se no mundo do trabalho.

É dentro desse cenário que a situação da mulher negra se torna ainda mais excruciante, visto que elas são atravessadas também por questões raciais, reforçando a ideia de que fatores sociais, como raça, classe, gênero, entre outros, interseccionalizam-se o tempo todo (Akotirene, 2019). Nesse sentido, a baixa presença de mulheres negras dentro do setor organizacional, relaciona-se não apenas as ideias que colocam as mulheres como uma mão de obra cara, mas também ao fato de que muitas organizações têm dificuldade com a inserção de negros no meio do trabalho, especialmente quando trata-se da ocupação de cargos de chefia, gerência ou posições que lidam diretamente com o público (Bento, 2022). Assim, pode-se afirmar que o que acontece no Brasil não é apenas uma discriminação efetiva, mas “um racismo cultural que leva a considerarem natural o fato de a mulher em geral e a negra em particular desempenharem papéis sociais desvalorizados em termos de população economicamente ativa” (Gonzalez, 2020, p.42). Assim, evidencia-se que a intersecção entre raça e gênero coloca as mulheres negras como um grupo, ainda mais, desvalorizado no processo de acesso ao emprego e à renda no Brasil.

Comunicação organizacional além da instrumentalização

Compreendida como um processo básico da sociedade contemporânea, a comunicação abre diversas perspectivas para a compreensão da realidade, especialmente no mundo do trabalho, na qual sujeitos com vivências e experiências diferentes convivem diariamente (Figaro, 2010) na manutenção das relações de trabalho, seja entre os sujeitos ou entre os sujeitos e as organizações. Assim, configura-se como um processo recíproco que promove o comprometimento e o amadurecimento de todos os envolvidos, revelando contradições e conflitos inerentes à sociedade (César, 2007; Figaro, 2010), como a discriminação racial e de gênero.

Além disso, a comunicação também se constitui nos gestos, expressões faciais, olhares, entonações, posições adquiridas, entre outros. Dessa forma, conscientemente ou não, torna-se impossível não se comunicar (Cury, 2016). Nesse sentido, a comunicação organizacional não se limita aos fluxos formais, mas participa da própria constituição da dinâmica organizacional, marcada por instabilidades, tensões, disputas, processos permanentes de (re)organização e interdependência com outros sistemas (Baldissera, 2009). Também atravessa as relações de trabalho, poder e gestão, manifestando-se, entre outros aspectos, na segmentação trabalhista e na reprodução de estruturas sociais no interior das organizações.

Dessa forma, a comunicação organizacional ultrapassa seu caráter instrumental e deve ser compreendida como constitutiva do ser humano, fundamental na produção e circulação de sentidos nas interações sociais (Figaro, 2020). O contexto organizacional configura-se como relação e possibilidade de encontro, envolvendo dimensões que extrapolam a linguagem formal e o instrumental analítico, articulando-se à forma como os sujeitos experienciam e significam a realidade no trabalho (Curvello, 2009).

Dados institucionais da UFPB

De acordo com o documento recebido pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFPB, o corpo de trabalhadores totaliza 4.402 pessoas, sendo 2.205 brancas, 1.806 pardas, 305 pretas, 77 amarelas e 9 indígenas. Em conformidade com o Estatuto da Igualdade Racial (Lei no 12.288), considera-se população negra o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor/raça adotado pelo IBGE. Desse modo, a UFPB reúne 2.111 trabalhadores negros. Ao delimitar o recorte de gênero, identificam-se 536

mulheres pardas e 68 mulheres pretas, totalizando 604 mulheres negras, o que corresponde a 13,72% do total de trabalhadores informado pela PROGEP.

A nível institucional, a UFPB possui um Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2028, aprovado pelo Conselho Universitário (CONSUNI) em dezembro de 2024. No documento, destaca-se o capítulo 12, “Políticas de Gestão”, que inclui a seção 12.5, “Gestão de pessoas”, na qual observa-se na diretriz de número 3 a proposição de uma gestão humanizada, com fortalecimento das relações de trabalho e criação de ambiente inclusivo e acolhedor, bem como a promoção de saúde, segurança e inclusão com respeito à diversidade.

Já a seção 12.11, “Inclusão e Acessibilidade” provém da política de inclusão e acessibilidade instituída em 2013 (Resolução Consuni no 34/2013) e apresenta diretrizes gerais sobre inclusão, principalmente às pessoas com deficiência. Contudo, não explicita diretrizes voltadas especificamente à temática racial e/ou de gênero, aspecto que se torna relevante frente à composição do quadro de trabalhadores.

Considerações

Diante do que foi exposto, observa-se que a UFPB apresenta um percentual reduzido de mulheres negras ocupando cargos na organização, realidade que dialoga com um histórico de restrições estruturais impostas a essa população, socialmente marcada por processos de estigmatização e exclusão; principalmente no cenário paraibano, onde as mulheres negras possuem os maiores índices de informalidade e menor rendimento médio, mesmo compondo 65,9% da população (Dieese, 2024). No âmbito institucional, verifica-se que o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) carece de políticas específicas voltadas às mulheres negras, visto que toda inclusão evocada em suas ações assumem caráter generalista ou baseadas em resoluções já consolidadas, como a Consuni nº 34/2013, voltada à acessibilidade. Assim, evidencia-se uma perspectiva predominantemente instrumental da comunicação organizacional, centrada no cumprimento de diretrizes, sem necessariamente promover transformações estruturais.

Nesse contexto, os dados analisados reforçam a necessidade de diretrizes institucionais e de práticas comunicacionais que considerem, de forma situada e interseccional, as condições, as trajetórias e as experiências das trabalhadoras negras, especialmente diante das desigualdades históricas e estruturais que atravessam esse grupo. Ao reconhecer a comunicação organizacional como dimensão constitutiva das relações, das

hierarquias e das dinâmicas de poder no interior da instituição, abre-se a possibilidade de construção de políticas mais inclusivas e efetivas.

Referências

ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de São Paulo, São Paulo, p.328. 2007.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.

BALDISSERA, Rudimar. **Comunicação Organizacional na perspectiva da complexidade**. *Organicom*, São Paulo, Brasil, v. 6, n. 10-11, p. 115–120, 2009. DOI: 10.11606/issn.2238-2593.organicom.2009.139013. Disponível em: <https://revistas.usp.br/organicom/article/view/139013>. Acesso em: 3 fev. 2026.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

CÉSAR, Regina Escudero. Movimentos sociais, comunidade e cidadania. In: KUNSCH, Margarida M. Krohling; KUNSCH, Waldemar L. (org.). **Relações públicas comunitárias: a comunicação em uma perspectiva dialógica e transformadora**. São Paulo: Summus, 2007. p.78-91.

CURVELLO, João José Azevedo. **A comunicação organizacional como fenômeno, como processo e como sistema**. *Organicom*, 2009.

CURY, Vânia Bueno. Comunicação para o desenvolvimento organizacional. In: KINSCH, Margarida Maria Krohling. **Comunicação organizacional estratégica**. São Paulo: Summus, 2016. p.230-255.

DIEESE. A inserção da população negra no mercado de trabalho. **Dieese**, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2024/conscienciaNegraInfo.html>. Acesso em: 14 dez. 2025.

DIEESE. Apesar dos avanços, desigualdade racial de rendimentos persiste. **Dieese**: Boletim Especial, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/conscienciaNegra.html>. Acesso em: 18 dez. 2025.

FIGARO, Roseli. **A comunicação como campo de sentidos em disputa**. Rio de Janeiro, Compós, 2010.

GONZALES, L. **Por um feminismo latino afro americano**. Rio de Janeiro: Editora Schwarcz S. A., 2020.

PROPLAN, Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento. **PDI-UFPB 2024-2028**. Disponível em: <https://www.proplan.ufpb.br/pdi-ufpb-2024-2028/>. Acesso em: 22 jan. 2026.