

Organizações (anti)racistas? análise de práticas discursivas organizacionais em prol da equidade racial ¹

Adrielle Aparecida da Silva FERREIRA²

Ivone de Lourdes OLIVEIRA³

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Resumo

Este trabalho se propôs analisar práticas discursivas de organizações empresariais brasileiras em torno da pauta antirracista. Partimos do pressuposto de uma maior adesão à temática no contexto das organizações empresariais, impulsionada pelas manifestações da sociedade civil em 2020, que emergiram a partir do assassinato de George Floyd nos EUA. Assumindo a abordagem metodológica da Análise de Discurso Crítica (ADC) proposta por Fairclough (2001), analisamos discursos coletados na página do *LinkedIn* das organizações que compuseram o estudo. Ainda que os resultados apontem para uma maior sensibilidade das organizações à temática racial, observa-se sua apropriação como um instrumento gerencial, reforçando relações de poder de uma sociedade racialmente hierarquizada.

Palavras-chave

Organizações antirracistas; Práticas discursivas; Análise de discurso crítica; Comunicação organizacional; Dispositivo de racialidade.

Corpo do trabalho

Nos últimos anos, temos observado organizações empresariais investindo na implementação de políticas com vistas à promoção da diversidade e inclusão de grupos minorizados em seus espaços. O movimento não é exatamente recente e tem sua origem nos anos 1960, nos Estados Unidos. De acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), a adesão das empresas naquele momento veio como uma resposta aos movimentos pelos

¹ Trabalho apresentado à Sessão Temática – Discursos, Identidades e Relações de Poder, atividade integrante do XIX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

² Mestre em Comunicação Social pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2024). Graduada em Comunicação Social – habilitação publicidade (2011). Email: adri.silva23@gmail.com.

³ Professora adjunta da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-doutora pela Université de Toulouse - Paul Sabatier (2013). Doutora em Comunicação e Cultura pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2002). Mestre em Ciências da Comunicação pela Universidade de São Paulo (1993). Graduada em Comunicação Social - habilitação Relações Públicas pela PUC Minas (1978). Email: ivonepucmg@gmail.com.

direitos civis, por meio da implementação de políticas para viabilizar o acesso igualitário à população às oportunidades de trabalho.

No Brasil, a discussão chega um pouco mais tardia no contexto empresarial, nos anos 1990, prioritariamente nas empresas multinacionais, impulsionadas pelas políticas das matrizes norte-americanas. Na tradução da pauta para o contexto nacional, de acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), faltou por parte das organizações o diálogo com os movimentos sociais, visando a aplicação de políticas que estivessem aderentes às reais necessidades de enfrentamento para garantia de direitos.

Na arena social brasileira, a pauta sempre esteve em grande ebulição, liderada pelos movimentos negros (Domingues, 2007, Nascimento, 1980, Gonzales, 1982, Bairros, 2000, Barros, 2020) que, desde antes da abolição, atuam incansavelmente denunciando o racismo estrutural (Almeida, 2019), lutando por condições de vida digna para a população negra. Enfrentando as estruturas de poder em uma sociedade racialmente hierarquizada, onde a branquitude sempre usufruiu dos privilégios em detrimento da precariedade da negritude, há que se destacar e honrar as conquistas daqueles que vieram antes e abriram caminhos para que na atualidade, pessoas negras se vejam representadas nos espaços de poder e possam acessar a universidade⁴, os cargos em concursos públicos⁵ e, mais recentemente, postos mais destacados nas organizações empresariais.

É sobre esse último aspecto que esse trabalho se debruça. Começou com uma observação curiosa da pesquisadora que vos fala, ao perceber o crescimento da adesão das organizações empresais à pauta da equidade racial. A curiosidade cresceu, foi organizada por questões levantadas em torno do fenômeno que se desenvolvia, vindo a se tornar objeto da minha dissertação de mestrado. Em uma trajetória de muita troca e parcerias com minha orientadora, nos dedicamos a compreender de que forma organizações empresariais brasileiras se posicionaram discursivamente em torno da pauta antirracista, considerando como evento impulsionador desse fenômeno as

⁴ Por meio da Lei nº 12.711 de 2012, pessoas negras tem garantido o acesso ao ensino superior em universidades públicas federais por meio da reserva de 50% das vagas para alunos oriundo de escolas públicas, de baixa renda e autodeclarados pardos, pretos e indígenas.

⁵ Por meio da Lei nº 12.990 de 2014, 20% dos cargos em concursos públicos são reservados para pessoas negras (autodeclaradas pretas e pardas) e indígenas.

intensas manifestações de 2020 em reação ao assassinato de George Floyd nos Estados Unidos.

Neste trabalho, nossa proposta é apresentar um resumo do esforço empreendido durante o mestrado, que resultou na dissertação intitulada “Organizações (anti)racistas?: análise de práticas discursivas organizacionais em prol da equidade racial”. O trabalho foi desenvolvido ao longo dos anos de 2022 e 2023 com apoio Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), defendida junto ao Programa de Pós-graduação em Comunicação Social da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais em 2024.

No trabalho, foram analisados discursos de três organizações empresariais brasileiras: Natura, Vivo e Ambev. A escolha dessas organizações não foi aleatória, mas fruto de um percurso metodológico exploratório que chegou a esse recorte considerando critérios como a relevância dessas organizações no mercado em que atuam, o fato de serem empresas brasileiras e a participação em um mesmo coletivo empresarial que atua em defesa dos interesses da pauta antirracista, a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial⁶. Os dados que compuseram o *corpus* da pesquisa foram coletados na página oficial do *LinkedIn* das organizações, compreendendo o período de 2018 a 2022. Foram consideradas publicações que faziam menção direta à temática racial, sendo submetidas à Análise de Discurso Crítica (ADC) de Fairclough (2011).

Em nosso referencial teórico, refletimos sobre o contexto racial brasileiro, tensionando as noções de dispositivo de racialidade (Carneiro, 2023) e branquitude (Schucman, 2012; Bento, 2022), compreendendo as dinâmicas perversas de uma sociedade que se organiza racialmente. Também dedicamos espaço para reconhecer que, mesmo em contexto de opressão, violências e apagamentos simbólicos, a população negra sempre resistiu, lutando pelo acesso aos direitos que lhes foram negados, ressignificando sua própria história e projetando futuros de prosperidade e justiça social para o coletivo. Por fim, destacamos os resultados dessa luta materializados em políticas públicas e o desdobramento dessas dinâmicas no contexto

6 A Iniciativa Empresarial pela Igualdade (IERE) se define como um movimento originado na sociedade civil, reunindo mais de 100 instituições signatárias. “Nossa finalidade é promover um ambiente de negócios sustentável, através da superação do racismo e de todas as formas de discriminação no ambiente corporativo e em toda a sua cadeia de valor” (Texto extraído do site do IERE, da seção Quem Somos. Disponível em: <https://iniciativaempresarial.com.br/sobre-nos/quem-somos/>, acesso em 21 de março de 2025).

das organizações, um espaço que compreendemos a partir da noção de complexidade de Edgar Morin (2015), apropriada por Baldissera (2010) pensar as organizações: um organismo vivo, que se relaciona com os demais sistemas sociais, disputando e tensionando sentidos.

O esforço analítico do material empírico revelou que o posicionamento das organizações demonstra uma maior inclinação a acolher as demandas pautadas pelas discussões raciais, com implementação de políticas e ações que buscam uma maior equidade racial dentro dos espaços dessas corporações. Contudo, é interessante observar que as práticas discursivas ainda se ancoram em estratégias que evitam certos tensionamentos, como a questão da branquitude que praticamente não é mencionada, se beneficiando da conveniente invisibilidade que pouco contribui para avanços nos debates, pelo contrário, incorre no risco de atualização de dinâmicas de poder que pouco ou nada alteram as estruturas que oprimem corpos negros.

Referências

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro).

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, v. 44, n. 3, jul-set, 2004.

BARROS, Thiane Neves. Estamos em marcha! Escrevivendo, agindo e quebrando códigos. In: SILVA, Tarcízio (Org.). **Comunidades, algoritmos e ativismos digitais: Olhares afrodiaspóricos**. LiteraRUA – São Paulo, 2020.

BAIROS, Luiza. **Lembrando Lélia Gonzales**. 1935 – 1994. Afro-Ásia, Salvador, n. 23, 2000.

BALDISSERA, R. Organizações como complexus de diálogos, subjetividades e significação. In: Kunsch, M. M. K. (org.). **A comunicação como fator de humanização das organizações**. São Caetano do Sul: Difusão, 2010. v. 3, p. 61-76.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pacto da branquitude**. São Paulo, Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>. Acesso em: 22 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.990**, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas,

das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília: Casa Civil, 2014. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm>. Acesso em: 26 de maio de 2023.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Zahar; 1ª edição, 2023.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, v. 12, n. 23, 2007.

FAIRCLOUGH, Norman. Teoria Social do Discurso. In: FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e Mudança Social**. Brasília: Editora UNB, 2001, p. 89-131.

GONZALES, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de Negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo**. Tradução Eliane Lisboa. 5. ed. - Porto Alegre: Sulina, 2015.

NASCIMENTO, Abdidas. **O Quilombismo**. 1ª edição, 1980.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. Tese (Doutorado – Programa de Pós Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2012.