

## **O Silenciamento da questão racial na comunicação: a paz negativa nas organizações e o mito da democracia racial no Brasil<sup>1</sup>**

Sérgio Ricardo Gaspar  
Centro Universitário da FEI, São Paulo/SP

### **Resumo**

O presente texto incide e relaciona conceitos como violência estrutural, paz negativa e racialização na comunicação organizacional. Todavia, esse ensaio teórico primeiro segue na busca da relação próxima dos conceitos supracitados e explana o silenciamento organizacional sobre a questão racial pela ótica da paz negativa, por meio de dispositivos que moderam o debate público e o controle da comunicação organizacional. O texto conclui que o silenciamento da questão racial é resultado do processo de poder racializado e que também opera na comunicação organizacional, reforçando na esfera privada a ideologia da democracia racial. A estrutura, do texto seguirá os seguintes tópicos: introdução; raça e racismo nas organizações; raça como problema público; racialização e paz; raça e paz negativa nas organizações e; silenciamento da questão racial na comunicação organizacional.

### **Palavras-chave**

Comunicação organizacional; Paz negativa; Raça; Silenciamento organizacional; Violência estrutural.

### **Introdução**

As formas de poder social são operadas por uma variedade de sujeitos da ação, sejam esses atores individuais ou coletivos, organizações, instituições e redes, ou seja, as organizações expressam em alguma medida a ação de atores humanos na incidência do poder (CASTELLS, 2015). “O poder é a capacidade relacional que permite a um ator social influenciar assimetricamente as decisões de outro(s) ator(es) social(is) de forma que favoreçam à vontade, os interesses e os valores do ator que detém o poder” (CASTELLS, 2015, p. 57). Dessa definição depreende-se que um ator ao agir sobre o outro com intencionalidade construindo-se discursos que orientam e legitimam o uso do poder sobre ações e escolhas dentro das

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho (GT) Comunicação intercultural e interseccionalidade, atividade integrante do XIV Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

organizações.

Segundo Castells (2015) há dois mecanismos principais na formação de poder: a violência e o discurso. Sendo que quanto maior for a necessidade de construção de significado em razão de interesses e de valores na afirmação do poder relacional, menor é a necessidade do uso da violência seja esta legítima ou não. Em se considerando em particular as organizações, de acordo com o autor, há semelhança entre a violência na esfera pública e na esfera privada. Pois, recorre-se a discursos disciplinares, a ameaça do uso da violência e busca-se a legitimação de valores e regras por sujeitos de referência. Para que no processo da produção e reprodução das relações e práticas de poder sejam socializadas e internalizadas como formas organizacionais estruturantes do discurso, do controle e dos lugares sociais.

No mesmo sentido a discussão da acepção tradicional de Paz de Jares (2002, p.123) é a herdada da *pax romana*, se limita a conceituar a paz como “ausência de conflitos” ou mesmo como ausência de guerra e de violência física e a nomeia como “Paz Negativa” o que Galtung (1964) e insuficiente. Ainda de acordo com Galtung (1964, p. 2) a “Paz Positiva” é contraponto a paz negativa, porque, a violência se efetiva por outros meios “menos visíveis, mais difíceis de reconhecer, é perversa no sentido de produzir sofrimento humano”. O que para Pureza (2018, p. 78) e John Burton (1990) entendem a paz positiva é parecida com a “prevenção de conflitos”, portanto se basearia na capacidade de identificação de conflitos e a disposição de autolimitação no uso da força.

Jares (2002) elenca como características da paz positiva: a exigência da compreensão multidimensional; a grande amplitude e complexidade; a existência de igualdade, de justiça, de respeito e de liberdade e ausência de todo tipo de violência; efeitos nos níveis interpessoal, intergrupar, nacional e internacional. Para o autor, a paz positiva representa os valores máximos da existência humana, abarcando estruturas e relações sociais, inter-relacionando desenvolvimento, direitos humanos, democracia e promoção da dignidade. Montalvão, Ferreira, Nascimento *et al.* (2010) pontuam que a acepção de violência abrange ações e relações, a exemplo do racismo, da discriminação de gênero, opção sexual e ações contra o meio ambiente.

Galtung (1969, p. 171) aprofunda a discussão sobre paz e desenvolve o conceito de violência estrutural que de forma sintética: é a limitação das potencialidades de realização humana provocada por relações de poder, de desigualdade ou de opressão. Galtung (1975, p. 2) aponta que os estudos para a paz negativa “tornar-se-ão [...] facilmente em investigação sobre as condições de manutenção do poder, de cristalização do *status quo*, sobre a manipulação do dominado para que este não pegue em armas contra o dominador”. Ou seja, para o autor o

acesso assimétrico dos recursos incluindo-se canais de comunicação e postos de decisão reforçam as estruturas de violência, ainda que sem intencionalidade de causar o dano.

Agora aplicando-se o conceito de Galtung (1969) de violência estrutural e a trazendo para tempos atuais e sob a dimensão das microagressões chega-se a discussão proposta por Sue (2014) de que estas são: “breves e comuns indignidades verbais, comportamentais e ambientais diárias, intencionais ou não intencionais, que comunicam desrespeitos, invalidações e insultos hostis, depreciativos ou negativos a um indivíduo ou grupo por causa de seu status marginalizado na sociedade”. Levando-se em consideração as ponderações da autora e ligando a questão do racismo estrutural e evidentemente aos seus efeitos psicológicos, institucionais e internalizados na prática comunicacional, compõe-se um espaço de violência e silenciamento organizacional a qual se discute nesse texto.

### **Raça e racismo nas organizações**

O poder no contexto organizacional se encontra permeado por toda a hierarquia e cargos da organização, o que inclui também as barreiras a ascensão e acesso ao poder decisório. Prestes Motta (1981, p. 34) afirma que, “por mais que uma organização se caracterize como aparelho econômico, ela também é aparelho repressivo e aparelho ideológico”. Isto é, as organizações utilizam do poder disciplinar para alcançar seus objetivos e, nesse momento a opção para o silenciamento aí incluindo-se a questão racial (ALMEIDA, 2018).

O racismo estrutural hierarquiza, silencia e violenta estruturalmente pautando o aspecto racial e construindo a narrativa da paz negativa, como se houvesse a ausência de conflitos nas instituições, na forma de violência explícita ou de microagressões reforçando um sistema de privilégios e violências racistas (ALMEIDA, 2018). Portanto, as organizações que se preocupam com a questão racial devem investir na adoção de políticas internas que promovam a igualdade e a diversidade em suas relações internas e com o público externo; exclua as barreiras a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio na organização; e mantenha espaços para debates para instruir práticas institucionais (ALMEIDA, 2018).

O racismo estrutural pode ser uma prática de uma cultura organizacional e atinge a atenção e a compreensão da comunicação organizacional que envolve a necessidade de entendimento ou negligência de demandas dos indivíduos que compõem ou se relacionam com a organização. Essa pontuação é vinculável ao três pressupostos do modelo de comunicação de Le Osborne Thayer que leva em consideração: o sistema psicológico do indivíduo; a função organizacional, interpessoal, processamento e saída programáticos da informação; e, o

comportamento desta em função dos contextos ambientais nos quais está inserida (BOWDITCH; BUONO, 2006).

Nessas condições, o racismo pode agir como fator modificador da comunicação organizacional seja em canais, informação e sistema – afetando negativamente a comunicação interna e externa, e quando desconsiderado é considerado um dispositivo de silenciamento da questão racial nos veículos, nos canais institucionais e inter-relação das pessoas atingidas ou que operam o racismo para ganhos e manutenção da organização. Segundo Wieviorka (2008) o conceito de racismo estrutural possui forças e fraquezas, sendo sua força a capacidade de desvelar uma realidade das democracias contemporâneas onde as pessoas não ousam se apresentar como racistas ou se surpreendem se são acusadas de serem, ainda mais em um ambiente organizacional.

O racismo estrutural disseminado no Brasil é parte de uma violência estrutural, que se passa como uma microagressão e é legitimado pelo campo público e operado da esfera pública e privada. E, tem ápice na narrativa é do mito da democracia racial que atua na desqualificação política sobre o racismo, quase inexistência de legislação e uma agenda de políticas afirmativas e que quando posta em pauta é logo questionada sob a ótica da igualdade jurídica formal.

Portanto, os conceitos de racismo estrutural e violência estrutural estão imbricados e passam pela legitimação da microagressão ainda que por trás do racismo recreativo, explicam em larga medida as diferenças de acesso ou restrição de negros aos recursos de poder nas organizações. Bem como, há a intencionalidade do grupo racial dominante pela manutenção do *status quo* por meio da captura da comunicação organizacional e modulação das narrativas o que dificulta na implementação de políticas internas nas organizações voltadas as discriminações e aos preconceitos, reforçando o processo de silenciamento organizacional e apagamento das individualidades e grupos na agenda da comunicação nas organizações.

De acordo com Johan Galtung a violência organizacional pode ser definida como o conjunto das violências direta, estrutural e cultural que acha nas organizações formas de legitimação, sobretudo na cultura organizacional, modelo de gestão e normatizações (CABRAL, GONÇALVES, SALHANI, 2018). Visto que as organizações são políticas em seu âmago, as relações de interesses por essas também o são, daí, a necessidade da legitimar e abre espaço na agenda da comunicação organizacional.

Ainda que Morgan (2010) argumente em última análise que todos os atores nas organizações tenham acesso a fontes de poder, este baseia-se nas pessoas ou em forças capazes de definir um palco de ação em que o jogo político é disputado. Implica defender que o conflito não é intrinsecamente ruim desde que os sujeitos e atores tenham acessos aos instrumentos e

dispositivos de poder e de acesso as arenas organizacionais. O que também passa pela comunicação organizacional desde que haja pluralidade de vozes, de grupos e se abra espaço para até se discutir a raça não como acepção estritamente teórica, mas como elemento estruturante da organização e dos efeitos dessa no acesso aos postos de decisão.

### **Raça como problema público**

Habermas (2003) incorpora as críticas apontadas pelo Fraser (2005) e reavalia a esfera, pública posto a crescente importância aos novos movimentos sociais, entretanto, ressalta que esses movimentos tem perspectiva dual quanto a objetivos: o defensivo e ofensivo. Para Habermas (2003) os movimentos sociais de perspectiva defensiva trabalham para consolidar identidades coletivas. Ainda de acordo com o autor os movimentos sociais de perspectiva ofensiva, tentam introduzir questões de relevância para a sociedade no geral de maneira a influir na formação da agenda nas organizações, na definição de problemas e na forma de solucioná-los.

Tomando-se as considerações de Habermas (2003) compreende-se toda a importância dos movimentos negros no Brasil pela pauta do combate ao racismo, ainda que não tivessem acesso aos meios formais de comunicação, isto é, sofressem o silenciamento como violência estrutural e estivessem em um meio de paz negativa, a exemplo da Frente Negra Brasileira que fora liquidada por Getúlio Vargas na década de 1930.

Outros dois pontos históricos importantes para a questão racial no Brasil foram a estruturação da Escola Sociológica de São Paulo formada por Roger Bastide, Florestan Fernandes, Octavio Ianni e Fernando Henrique Cardoso. E na década de 1970 de acordo Schwarcz (2006) a fundação do Movimento Negro Unificado (MNU), sob a orientação política do sociólogo e historiador Clóvis Moura. Esses acontecimentos foram os que potencializaram a inclusão da questão racial na agenda, saindo de uma fase de violência estrutural, silenciamento e de paz negativa que a muito envolvida pela ideologia da democracia racial no Brasil.

Ressalta-se que a capacidade de fomentar a emergência de um problema público não deve ser propriedade de uma classe social ou grupo racial, uma comunidade local ou a qualquer organização que represente profissional, religiosa, econômica ou política, ou seja, o que deve nortear o debate é um desafio e um compromisso comum e não a taxação do racismo como problema de negros, mas um problema socialmente construído e que deve ser inserido na discussão pública auxiliada pela comunicação que aqui é compreendida como canal político e não instrumentalizado pelos grupos de poder historicamente constituídos.

Para além das questões da definição do público há um conceito de base a ser incluído na discussão: a esfera pública. Segundo Nancy Fraser (2005) a perspectiva habermasiana possui dois eixos de debate, o primeiro é a suposta abertura e acessibilidade da esfera pública para todos e o segundo é a separação entre interesses públicos e privados. Para Fraser (2005) o primeiro eixo parte do pressuposto habermasiano de que os atores na esfera pública se dispõem a debater social e economicamente em condições iguais abrindo mão do *status* ou uso de poder. Fraser (2005) destaca que as arenas discursivas em que as esferas públicas são estabelecidas e colocadas em contextos sociais caracterizados por relações estruturais de dominância e deste conceito de arena discursiva se impõe a necessidade de um canal de debate e nada mais factível do que a comunicação em propiciar esse espaço.

### **Racialização e Paz**

Conforme Munanga (2004) desde os anos 1960, os avanços no conhecimento da biologia e genética de populações mostraram que aplicado à espécie humana, o conceito de raça objetivamente mostrasse inadequado do ponto de vista objetivo e sem praticidade científica. Apesar disso, subjetivamente a ideia de raça permaneceu e é operada como força motivadora de pensamentos e comportamentos das pessoas, influenciando até tempos atuais a publicidade (LEITE, 2019).

Faz-se importante indicar que racismo aqui é pontuado pelo entendimento de Munanga (2004) que nem sempre o termo “raça” destinou-se somente para distinguir, pessoas de cores de pele diferentes, tal como observamos no Brasil. A raça não é uma propriedade natural que pertence a certos tipos de corpos no entendimento de Gilroy (2001), mas sim, uma construção discursiva, social e histórica relacionada ao poder sobre corpos racializados e de complexas relações sociais (SWAN, 2010). E que dentro de organizações resulta no jogo político que operacionaliza discursos e silencia sujeitos constituindo a paz negativa; seja pelo acesso aos meios comunicacionais ou individualmente.

Para Mbembe (2014) mesmo com a aversão ao uso do termo, o mundo continua a ser, ainda que não se queira admitir, um “mundo de raças”, pois essas estariam ligadas às relações de poder postas pela sociedade: “O significante racial é ainda, em larga medida, a linguagem incontornável, mesmo que por vezes negada, da narrativa de si e do mundo, da relação com o outro, com a memória e o poder” (MBEMBE, 2014, p. 102). Milles (2000) a discussão a ser desenvolvida é entre grupos que empregam a ideia de raça na estruturação de suas ações e reações entre si. Consideração essa que de acordo com Cashmore e Troyna (2000) é basilar no

estudo das relações raciais foque nas mudanças, eventos e interpretação dos mesmos no contexto das condições históricas, políticas, sociais e organizações.

O que acentua a desigualdade da renda e da riqueza e de acordo com Munanga (2010, p.176) “os preconceitos são universais, pois não existe sociedade sem preconceito e não há preconceito sem sociedade”. E, da prática do tratamento estruturalmente violento é que se fortalece a desigualdade dos distintos grupos raciais e o também dessemelhante acesso a serviços, a benefícios, e a oportunidades na comunicação organizacional, sobre um discurso que legitima nas instituições que é traduzido como democracia racial no Brasil e se cristaliza pelo entendimento da paz negativa quando a temática é racial.

Munanga (2004) aponta que o racismo é uma “ideologia essencialista” que se baseia na divisão sociológica da Humanidade em grandes grupos chamados raças, que têm características físicas hereditárias comuns e são hierarquizadas apoiando-se na relação físico e moral, físico e intelecto, físico e cultural, e identificáveis nas microagressões de Sue (2014). É na produção ideológica de diferenças imaginárias entre as raças que adquire importância explicativa de diversos fenômenos de acordo com Viana (2009), incluindo a racialização na comunicação. Portanto, o racismo pode ser compreendido como um processo de poder que delimita fronteiras simbólicas por meio de categorias socialmente forjadas e dentro de um sistema determinístico que marca e naturaliza as diferenças (HALL, 1996).

Deste modo, o “embranquecimento” e a incorporação dos mestiços socialmente bem-sucedidos ao grupo dominante “branco” para esta discussão teórica pode ser traduzido para estudos da cultura de paz quando esta alinha-se ao entendimento de Galtung como paz negativa e ao silenciamento do racismo. Entretanto, o campo da comunicação como tantos outros foi instrumentalizado por um conservadorismo autoritário que impôs uma identidade nacional e construiu a narrativa do mito da democracia racial que nada mais é que a paz negativa posta por Galtung, apoiada numa política comunicacional ostensiva de silenciamento e violência estrutural operada pelo grupo racialmente dominante e aplicada às organizações.

### **Raça e paz negativa nas organizações**

Para Jaime (2017) o processo de racialização no Brasil foi ressignificado junto ao movimento negro, o que possibilitou a discussão da importância da identidade negra a atribuição de valor junto a esta. Assim, na medida em que os atores políticos ou influenciadores comunicacionais se adaptaram às contingências e se inter-relacionaram de forma reativa ou objetiva como proposto por Habermas (2003). Fortaleceram a ideia do negro como sujeito de

direitos e o descolaram do sujeito a ser assistido para que então se constituísse uma nova narrativa, a ser disseminada em diversos canais pelo movimento negro, organismos internacionais, a academia e algumas organizações que compreenderam a necessidade do rompimento com o a paz negativa e da narrativa da democracia racial.

No entanto, segundo Jaime (2017) a imagem da democracia racial no Brasil, construída desde a década de 1930, se desfez devido ao engajamento e denúncia de alguns cientistas sociais que aliaram forças com o movimento negro no pós-abolição. Posição esta que para o autor é combatida quando a ideia de raça é apropriada e ressignificada pelos segmentos marginalizados e incluídas no conceito de racialização, a ponto de alterar identificação racial de um grupo que se reconhece como preto, e se estabelece como força política e rompe com o silenciamento proporcionado pelo racismo estrutural e a disseminação do mito da democracia racial.

Para Fassin (2010) a racialização não deve ser problematizada como conceito uniforme e fenômeno unívoco, mas sim como uma categoria ideológica expressa de diferentes maneiras de acordo com as ocasiões, contextos e grupos que se referem ou lhe dão origem, advertindo que é necessário refinar ferramentas analíticas para tratar com a emergência da questão racial na esfera pública, dada a multiplicidade de significados e de objetivos. A proposição que se manifestou na Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, realizada em Durban em 2001, colocando-se como marco na discussão do racismo no espaço público transnacional corroborando indiretamente para a quebra da imagem da sociedade brasileira como uma democracia racial.

Justapondo a trajetória do movimento negro no Brasil descrita por Schwarcz (2006) e a complexidade sócio-histórica das esferas públicas, das arenas políticas e das relações institucionais que permeiam a temática do racismo identifica-se a metáfora de Morgan (2010). Para o autor as organizações são intrinsecamente políticas, no sentido de que devem ser encontradas maneiras de criar ordem e direcionar as pessoas com interesses diversos e potencialmente conflitantes, situação típica do tratamento dispensado a questão racial nas organizações e seus efeitos visíveis ou silenciados sobre as pessoas, a cultura e clima organizacionais.

Tomando-se a proposição de Oliveira, Pereira e Souza (2013) e considerando-se o panorama da discussão da questão racial, compreende-se a intencionalidade da Organização da Nações Unidas (ONU) em instituir a Década Internacional dos Afrodescendentes [2015-2024] como ação mais proeminente ao combate ao preconceito racial e seus desdobramentos. Como a desigualdade de renda, baixa representação de população negra em cargos de comando nas organizações em países como o Brasil, veio de encontro ao silenciamento da pauta, da

manutenção da violência estrutural e da paz negativa quanto a questão racial no reposicionando do campo da comunicação incomodando àqueles que detêm os privilégios historicamente construídos.

E, em meio ao racismo a brasileira analisado pela ótica da paz negativa de Galtung se chega ao racismo institucional como prática geradora de hierarquias de violência que de acordo com Cabral, Gonçalves e Salhani (2018). Pois, para esses autores mascara-se um preconceito étnico-racial histórico no país, mas facilmente identificável pelas estatísticas sobre a empregabilidade e perfil de letalidade policial que quando racializadas e publicizadas pelos meios de comunicação de massa geram desconforto as organizações públicas. No centro da discussão sobre racismo identifica-se o conceito de violência estrutural que Galtung (1969, p. 171) sintetizou como limitação das potencialidades humana em decorrência das relações de poder, de desigualdade ou de opressão, abrangendo os canais de comunicação.

Apoiando-se no fato que o racismo é uma ideologia essencialista como explicado por Munanga (2004) e a hierarquização racial proposta por Viana (2009) compreende-se que a violência estrutural enveredou-se também na comunicação organizacional e é operacionalizada pelo racismo, então está é posta como elemento cultural de silenciamento que é introjetado pela cultura organizacional de modo a legitimar e banalizar essas violências. O que de acordo com Galtung (1985, p.196) a sutileza desta última apresenta-se mascarada pelo discurso ideológico que no Brasil no tocante ao racismo convencionou-se chamar de democracia racial.

Como decorrência da relação dos conceitos de violência estrutural de Galtung e do racismo estrutural posto por Santos (2013), verifica-se que há o emprego do uso de mecanismos tais como o silenciamento da questão racial na comunicação organizacional. Na prática, a violência estrutural ajuda a explicar o que Santos (2013) destaca como mecanismos seletivos de privilégios ou exclusão massiva e sistemática, como, por exemplo: linguagens, procedimentos, documentos necessários, atitudes, entre outros que atrapalham ou impedem a plena realização do direito e o atendimento às necessidades expressas. O racismo estrutural além disso, se faz presente no dispositivo de acordo com Mello (2016) quando desqualifica e despolitiza a questão racial e amplia a esfera de ação dos não-brancos nos processos decisórios e definição de pautas da agenda das organizações.

### **Silenciamento da questão racial na comunicação organizacional**

Morgan (2010) indica que a ideia de política em seu sentido original passa pela divergência de interesses e o conjunto de pessoas deve prover um meio que possibilite aos

indivíduos negociar suas diferenças por meio da discussão ou da negociação. Nesse tocante o autor insere a política organizacional que também abrange o setor de comunicação, como basicamente a diferença entre pessoas, ações e escolha de caminhos de ação pautas por diferentes interesses. Implicando em conflitos pelo controle ou por influência de grupos não detêm o poder. Situação que para Jaime (2017) também ocorre quando atores influenciam debates públicos e são capazes de incluir questões controversas, mas limitados a isso, pois, existem filtros de instituições democráticas de deliberação, e há demora de converter intenções em interesse geral, que posteriormente podem se constituir em decisões políticas.

Seguindo o entendimento de Fraser (2005) sobre as condições de participação de representantes de grupos subalternos, em termos de classe, gênero ou raça nas arenas discursivas, essa aponta a desvantagem intrínseca a esses grupos nesses espaços decisórios, tais como o da comunicação organizacional o que legitima as decisões tomadas nessas esferas que operam pela manutenção das desigualdades, ainda que não formalmente. Lembrando-se que para Morgan (2010) a legitimidade só é materializada, se e somente se, o grupo a ser representado reconhece e atribui a uma pessoa ou a um grupo o direito de comandar alguma área da vida humana e que estes tacitamente acatarão as diretrizes propostas, condição essa não disponível ao grupos que não representem o poder e não por acaso não pautam a questão do racismo nas organizações.

A assimetria e a distorção da comunicação nas organizações tendem a refletir os interesses individuais e concepções de mundo. O exercício do poder e as formas como estes são aplicados podem gerar efeitos negativos, ser potencializadores de conflitos organizacionais e conseqüentemente, distorções comunicativas, rotinas, falsos consentimentos (ALVESSON, ASCHCRAFT, 2009). Percebe-se então que a comunicação organizacional não é um processo neutro na transmissão de informação, de significados e de conseqüências políticas (MUMBY, STOHL, 1996).

Justamente nesse espaço comunicacional das organizações que a violência estrutural institui dispositivos para reprimir e silenciar as demandas sociais e raciais latentes. Não por acaso pela ótica de Galtung (1985) e contextualizando no caso das organizações a violência estrutural age em função do acesso ao poder decisório pelo grupo dominante que em linhas gerais utilizam leis, dispositivos e instituições para conservar privilégios. Segundo Costa e Silva (2010, p. 302) dessa condição do uso do poder há a limitação de acesso a voz e uso da comunicação organizacional que se volte a pautas de negros ou de outros grupos sub-representados.

Por conseguinte, a violência estrutural captura a comunicação organizacional e efetiva

o silenciamento organizacional o que configura uma resposta não-violenta a algum tipo de violência recebida no ambiente organizacional (FERRARI, MIRANDA, 2019). Dessa situação o clima de silêncio atinge a vontade individual de expressão direta ou indireta dos que sofrem a violência. Assim, é mantido pelo medo ou pelo receio a disposição de pessoas dos grupos marginalizados em serem porta-voz de ideias ou notícias que questionem normas, cultura organizacional ou gerem pressões sobre grupos que operam o poder decisório (MOURA-PAULA, 2014).

Desse modo, conforme Pinho (2008) o silenciamento dos canais de debate também reforça a persistência da desigualdade racial da sociedade brasileira, cujo um dos efeitos é a produção do “lugar” dos negros nos estratos socioeconômicos mais baixos do país e fora das altas hierarquias nas organizações. Expõe-se até esse momento que a relação sócio-histórica da ideia de raça subjetivamente prestou-se ao serviço de marginalização de segmentos da população sobretudo a população negra.

Justamente a legitimidade da (ex)inclusão da questão racial na agenda das organizações depende em grande medida do consentimento na construção de um discurso inclusivo e compartilhado, ou seja, haveria que se ter espaço e sensibilização de toda a cadeia de poder e da comunicação para que o tema fosse pautado (CASTELLS, 2015). Mas, consequências da violência organizacional está o silêncio organizacional, que é um fenômeno coletivo no qual os trabalhadores de uma organização não se dispõem a dar opiniões, a externar preocupações ou mesmo repassar informações sobre questões da empresa como forma de reação às agressões sofridas, sejam estas físicas ou morais (MORRISON, MILLIKEN, 2000).

### **Considerações Finais**

Conclui-se é necessário a racialização do discurso que envolve a comunicação organizacional colocando como atores na esfera pública na esfera privada os subalternizados e que na história brasileira, em grande medida são os que tem os marcadores sociais da raça. Mas, não só individualizar a voz e o espaço de influência nas organizações, deve-se pensar em organizações com políticas plurais de inclusão de diversidade e que está chegue a comunicação organizacional. Portanto, deve-se retirar o papel de instrumento de manutenção de lógica racista da comunicação organizacional enquanto silencia o debate da questão racial, e se coloca como dispositivo antirracista para a conversa franca, aberta e integrada de ações efetivas para a eliminação da violência organizacional estruturada a partir do mito da igualdade racial.

## Referências

- ACKER, J. Inequality regimes gender, class, and race in organizations. **Gender & Society**, v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006.
- ALMEIDA, S. L. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte, MG: Letramento, 2018.
- ALVESSON, M., ASHCRAFT, K. L. **Critical Methodology in Management and Organizational Research**. In D. A. Buchanan & A. Bryman (Eds). *The Sage Handbook of Organizational Research Methods* (pp. 61-77). Los Angeles, CA: Sage Publications, 2009.
- BOWDITCH, J. L; BUONO, A. F. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 2006.
- BURTON, J. **Conflict: resolution and prevention**. New York: St Martin's Press, 1990.
- CABRAL, R.; GONÇALVES, G.; SALHANI, J. Violência organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos estudos para a paz. **ORGANICOM**, n. 28 – 1º sem. 2018.
- CASHMORE, E., TROYNA, B. Relações raciais - Perspectiva 2. In E. Cashmore (Ed.), **Dicionário de Relações Étnicas e Raciais**, São Paulo: Selo Negro, 2000, p.488-492.
- CASTELLS, M. **O Poder da Comunicação**. Joscelythe, Vera Lúcia Mello (trad.). 1 ed. São Paulo/Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.
- COSTA, L. F. S.; SILVA, M. A. Violência verbal no ambiente de trabalho. In. **Estudos para a Paz**. JALALI, Vahideh Rabbani – Aracaju: Criação, 2010.
- FASSIN, D. Ni race, ni racisme. Ce que racialiser veut dire. In. D. Fassin (Ed.), **Les Nouvelles Frontières de la Société Française**. Paris: La Découverte, 2010, p. 47-172.
- FERRARI, M. A. MIRANDA, S. C. D. O silêncio feminino nas organizações: uma análise para dar voz às mulheres por meio das relações públicas. In. **Comunicação, Diversidades e Organizações: pensamento e ação** [recurso eletrônico] 1. ed. – São Paulo: Abrapcorp, 2019.
- FRASER, N. Repenser l'espace public: une contribution à la critique de la démocratie réellement existante. In. **Qu'est-Ce Que La Justice Sociale?** Paris: La Découverte, 2005, p.107-146.
- FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: evolução e crítica**. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2007.
- GALTUNG, J. Violence, peace, and peace research. **Journal of Peace Research**, Oslo, v. 6, n. 3, p.167-191, 1969. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/002234336900600301>>. Acesso em: 15 set. 2019.
- GALTUNG, J. A structural theory of integration. In. Galtung, J. – **Peace, Research, Education, Action**. Copenhaga: Christian Ejlertsen, 1975.
- GALTUNG, J. Violencia, Paz y investigación sobre la Paz, In: **Sobre la Paz**, Barcelona. 1985.
- GILROY, P. **Against Race: imagining political culture beyond the color line**. Boston: Harvard University Press, 2001.
- HABERMAS, J. O papel da sociedade civil e da esfera pública política. In J. Habermas (Ed.), **Direito e Democracia: entre facticidade e validade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, v.2, p.57-121, 2003.

HALL, S. “New Ethnicities.” In: HALL, S.; MORLEY, D.; CHEN, K. H. (Eds.), **Stuart Hall: critical dialogues in cultural studies**. London: Routledge, 1996. p. 441-449.

JAIME, P. Recycling the idea of race: socio-political agenda, transnational business culture, and diversity management in Brazil. **Journal for the Study of Race, Nation and Culture**, 2017.

JARES, X. R. **Educação para a Paz: sua teoria e prática**. (2. ed). Porto Alegre: Artmed, 2002.

LEITE, F. Para Pensar uma Publicidade Antirracista: entre a produção e os consumos. In. **Publicidade Antirracista: reflexões, caminhos e desafios**. São Paulo, Escola de Comunicação e Arte da USP, 2019.

MBEMBE, A. **Crítica da Razão Negra**. Lisboa: Antígona, 2014.

MELLO, L. G. não tá morto quem peleia! Crítica e reconhecimento no processo de institucionalização do CODENE/RS. **40º Encontro Anual da ANPOCS**. Minas Gerais: Caxambu, 2016. Disponível em: <http://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/st-10/st28-3/10441-nao-ta-morto-quem-peleia-critica-e-reconhecimento-no-processo-de-institucionalizacao-do-codene-rs/file>. Acesso em: 05 de set. de 2019.

MICHENER, H. A.; DeLAMATER, J. D.; MYERS, D. **Psicologia Social**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

MILLES, R. Relações raciais - Perspectiva 1. In E. Cashmore (Ed.), **Dicionário de Relações Étnicas e Raciais**. São Paulo: Selo Negro, 2000, p.485–488.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. In. **Interesses, conflito e poder: as organizações como sistemas políticos**, São Paulo: Atlas, 2013.

MONTALVÃO, D.; FERREIRA, G.; NASCIMENTO, J. A.; JESUS, R. S.; BUENO, W. M. Estratégias para Enfrentar o Bullying através dos Estudos da Paz. In. **Estudos para a Paz**. JALALI, Vahideh Rabbani (org.) – Aracaju: Criação, 2010.

MOURA-PAULA, M. J. Silêncio nas organizações: uma revisão e discussão da literatura. **Rev. Adm. Mackenzie**, v.15, n.5, p.15-44, set./out., 2014.

MUMBY, D. K., STOHL, C. Disciplining organizational communication studies. **Management Communication Quarterly**, v.10, 1996, p.50-72.

MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In. **Programa de Educação Sobre o Negro na Sociedade Brasileira**. Niterói: EDUFF, 2004, p.15–34.

MUNANGA, K. Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo: refrescando a memória. **Cadernos Penesb**, Niterói, n. 12, p. 169-203, 2010.

OLIVEIRA, J. S.; PEREIRA, J. A.; SOUZA, M. C. D. Empreendedorismo, cultura e diversidade: a participação dos empreendedores negros nas atividades empreendedoras no Brasil no período de 1990 a 2008. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**. v.11, n.2, jul./dez. 2013.

PINHO, O. A Antropologia no Espelho da Raça. In: Reunião da Associação Brasileira de Antropologia, 26, 2008. Porto Seguro, Bahia. **Anais...** Porto Seguro: ABA, 2008.

PUREZA, J. M. O desafio crítico dos estudos para a paz. **ORGANICOM**, n. 28 – 1º sem. 2018.

ROSA, A. R. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 3, p. 240-260, 2014.

SANTOS, I. A. A. **Direitos humanos e Práticas do Racismo**. São Paulo: Cortez, 2013.

SCHWARCZ, L. M. **O Espetáculo das Raças**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SCHWARCZ, L. M. A questão racial brasileira vista por três professores. **Revista USP**, São Paulo, n.68, p.168-179, dez./fev. 2005-2006.

SUE, D. W. **Microaggressions and Marginality**: manifestation, dynamics, and impact. Penn State University, State College, PA, 16 set. 2014.

SWAN, E. “A testing time, full of potential?” Gender in management, histories and futures. **Gender in Management: An International Journal**, v. 25, n. 8, p. 661-675, 2010.

VIANA, N. Raça e etnia. *In*: **Capitalismo e Questão Racial**. Rio de Janeiro: Corifeu, 2009.

WIEVIORKA, M. **Neuf Leçons de Sociologie**. Paris, Robert Laffont, 2008.