

RACISMO, VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL E A CONSTRUÇÃO DA PAZ¹

Ana Lucia de Melo Custódio²

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo entender em que grau os estudos para a paz podem ser usados como referência na construção de estratégias de condução de práticas antidiscriminação e na promoção da equidade racial nas empresas. Por meio de recopilação de literatura especializada, apresenta-se uma reflexão sobre os caminhos que podem contribuir para mudanças consistentes na cultura organizacional para torná-la mais inclusiva.

Palavras-chave: Cultura de paz; racismo; antirracismo; comunicação; cultura organizacional.

1. INTRODUÇÃO

O que é paz? Por sua etimologia, derivada do latim *Pacem (Absentia Belli)*, refere-se originalmente a “acordo, pacto, tratado, tranquilidade, ausência de violência ou guerra” (ETYMOLOGY DICTIONARY, 2022). Nos estudos para a paz, esse conceito, como veremos ao longo deste trabalho, desenvolve-se e se amplia, alcançando uma visão acerca da violência e da paz que não se limita ao universo bélico e de conflitos entre povos.

A partir da acepção de Galtung (1996, p. 9) de que “*peace is nonviolent and creative conflict transformation*” — em português, “a paz é a transformação do conflito de modo não violento e criativo” (tradução nossa) —, este trabalho buscou fazer paralelos entre os conceitos propostos por Galtung (como paz positiva, paz negativa e violência cultural) e as reflexões sobre racismo no Brasil, em suas formas estrutural e institucional. O objetivo é encontrar caminhos para o desenvolvimento de culturas organizacionais inclusivas e antirracistas.

No desenvolvimento do artigo, foram articulados outros conceitos e abordagens propostos a partir da tipologia de Galtung, como o de violência organizacional e os métodos

¹ Trabalho submetido ao Grupo de Trabalho (GT) Comunicação Intercultural e Interseccionalidade do XVI Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

² Mestranda do Programa de Pós-graduação em Ciências da Comunicação da Escola de Comunicações e Artes (ECA) da Universidade de São Paulo (USP).

que visam o envolvimento das organizações na construção da paz. Também se buscou exemplificar os desafios no campo empresarial, com a análise de uma proposta recente para aumento da diversidade e inclusão nas companhias operadas na Bolsa de Valores oficial do Brasil (B3).

O artigo está estruturado em quatro seções. Na primeira, é traçada a evolução histórica dos estudos para a paz, originados nos Estados Unidos e na Europa a partir da década de 1950. A segunda seção aborda um panorama sobre o racismo no Brasil, enquanto a terceira articula o quanto o conceito de “*peacebuilding*”, ou “construção da paz”, pode ser usado pela gestão empresarial e pelas relações públicas como forma de contribuir com a superação do racismo. Por último, são apresentadas as considerações finais e as referências utilizadas neste estudo.

2. ESTUDOS PARA A PAZ

Os estudos para a paz nasceram como disciplina acadêmica alguns anos após o fim da Segunda Guerra Mundial, na década de 1950, nos Estados Unidos. Pelo período histórico em que se iniciaram, focaram em compreender as causas e as dinâmicas dos conflitos e da guerra por meio de métodos empíricos. Concomitantemente, na Europa, surgiram estudos com o mesmo propósito de desenvolver uma ciência que contribuísse com a prevenção e resolução dos conflitos violentos (OLIVEIRA, 2017), tais estudos remetem à paz como seu objetivo final.

Ao falarmos de paz, estamos diante de um conceito no qual não há e “não haverá nunca” consenso (WIBERG, 2018, p. 59). Em seu artigo “Investigação para a Paz: passado, presente e futuro”, o autor discorre sobre as diferentes disputas que o conceito de paz enfrentou ao longo do século XX e as perspectivas para seu aprofundamento no século XXI.

- **Na década de 1970** – Em função de várias mudanças históricas, trata-se de uma crise epistemológica que opõe, de um lado, os precursores dos estudos para a paz e sua “antiga agenda” (sistemas de paz, causas e dinâmicas das guerras) e, do outro, os defensores da “nova agenda” (combate ao imperialismo, exploração e busca de soluções emancipatórias). Nesse momento, ganharam força os conceitos de paz negativa *versus* paz positiva, sendo a primeira relacionada à ausência de violência direta, enquanto a última se refere à ausência de violência estrutural. Foi ainda nessa década que os conceitos de *peacekeeping* (“manutenção da paz”), *peacemaking* (“restabelecimento da paz”) e *peacebuilding* (“construção da paz”) foram propostos por Galtung. Apesar de,

na atualidade (década de 2020), serem conceitos significativamente apropriados pelo sistema das Nações Unidas, representam uma visão pioneira do autor por propor um vocabulário específico às diferentes abordagens dos estudos para a paz (OLIVEIRA, 2017, p. 157). *Peacebuilding* ou a construção da paz requer:

[...] que a estrutura que produz a violência seja identificada e substituída por uma estrutura alternativa de paz, mais igualitária, justa e livre de dominação, repressão e exploração — o que leva, segundo Galtung, a uma preocupação mais radical com medidas de desenvolvimento social. (OLIVEIRA, 2017, p. 158).

- **Na década de 1980** – Em parte decorrente da crise anterior, trata-se de um momento em que os estudos para a paz abarcaram um vasto universo para análise e pesquisa, tendo sua relevância e efetividade questionadas. Para Galtung (*apud* OLIVEIRA, 2017, p. 154): “o conceito de paz deve ser permanentemente problematizado e [...] a pesquisa das condições para a paz deve ligar o abismo existente entre o ‘tradicional’ e o ‘moderno’ nas ciências sociais”, fazendo referência à necessária transdisciplinaridade dos estudos para a paz.
- **Na década de 1990** – Com o fim da Guerra Fria, voltou-se a debater quais linhas teóricas os estudos para a paz deveriam seguir e de quais valores deveriam se ocupar.

Foi nesse contexto, na década de 1990, que Galtung postulou mais um conceito sobre violência *versus* paz, com a noção de violência cultural, que se refere a “qualquer aspecto de uma cultura suscetível de ser usado para legitimar uma violência direta ou estrutural” (GALTUNG, 2003, p. 06, tradução nossa)³. A violência cultural torna mais propensa a negação ou mesmo a legitimação das violências contra determinados grupos sociais, etnias e populações. De acordo Galtung, conforme apontam Santos e Carvalho (2018):

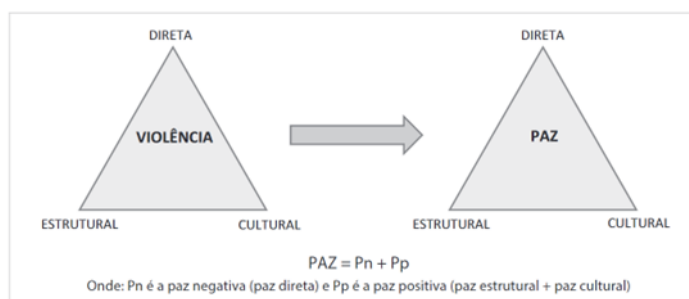
[...] a violência cultural se constrói por um processo de socialização e aculturação, constituindo assim, a base legitimadora das demais formas de violência, latentes ou manifestas. (SANTOS; CARVALHO, 2018, p. 211).

Dessa forma, reforça-se a compreensão de que “falar sobre paz não se restringe à evitação da guerra” (GALTUNG, 2003, p. 10). Para a transformação da sociedade, é preciso entender seus elementos fundantes, a parte intrínseca da cultura, em seus simbolismos e com seus efeitos psicológicos (GUIMARÃES, 2006).

³ Em espanhol, originalmente: “cualquier aspecto de una cultura susceptible de ser utilizado para legitimar la violencia directa o estructural”.

Os estudos para a paz, nesse sentido, atendem às dinâmicas de violência que consideram três vertentes: a violência direta, relacionada a uma agressão física ou conflito bélico, como um acontecimento que se possa registrar; a violência estrutural, por meio do sistema de funcionamento de uma organização, sociedade ou mesmo de uma dinâmica geopolítica, que configura um processo de exclusão e desigualdade; e a violência cultural, que, por meio de sua construção de imaginários permanentes, legitima a violência direta e a violência estrutural.

Figura 1 - Triângulos da violência e da paz direta, estrutural e cultural de Galtung



Fonte: Galtung (1996) *apud* Oliveira (2017, p. 160).

Para Galtung, conforme a Figura 1, a consolidação da paz apenas será possível por meio da atuação articulada na prevenção, mitigação e cessação das violências direta, estrutural e cultural. E, de acordo com Lederach, citado por Oliveira (2017, p. 163), para alcançar essa nova estrutura é preciso estabelecer estratégias de intervenção multitemporais, multidimensionais e multiníveis.

3. RACISMO NO BRASIL

Foi apenas na década de 1990 que o Estado brasileiro reconheceu a existência do racismo no Brasil (COELHO, 2015, p. 68). Tendo a população negra mais extensa fora do continente africano — negros (pretos e pardos) representam 56% da população brasileira, de acordo com o IBGE (2019) —, é esse mesmo estrato da população que mais se encontra em estado de vulnerabilidade social em razão do processo histórico de desenvolvimento, que gerou exclusão e desagregação social (IBGE, 2019).

Guimarães, em seu artigo “Considerações sobre um Passado Presente: o racismo no Brasil” (2006), faz um resgate dos antecedentes da dinâmica racial no país, aplicando o conceito

de “estruturas históricas de longa duração”⁴. Por esse conceito, compreendemos o racismo no país como uma dinâmica dialética, de mudança sutil e permanente.

Guimarães (2006), ainda, recupera o processo de colonização da América Latina a partir de Quijano (2005): a “conquista da América” naturalizou a inferioridade dos povos que foram conquistados, incluindo a inferiorização de suas características físicas e culturais. Tal processo legitimou a dominação desses povos para além do período de escravidão, o que se dá, ao longo do tempo, nas relações de trabalho, nas dimensões simbólicas e na consideração de que características intelectuais ou morais de um determinado grupo são consequências diretas de suas características físicas e biológicas.

As condições históricas que justificaram a escravidão não existem mais e, apesar de o racismo não poder mais ser justificado por bases científicas — pelo conceito biológico de raça ser refutado em sua aplicação aos seres humanos —, esse se mantém como medida de opressão e desumanização de pessoas pretas, pardas e indígenas no Brasil, em função de um paradigma construído socialmente que legitimou um sistema de subalternidades ao longo da História.

Esses antecedentes ajudam-nos a compreender, em partes, a dinâmica do racismo no Brasil, em que as características fenotípicas determinam a discriminação que sujeitos negros possam sofrer (ex.: colorismo⁵) e a naturalização do lugar social subalterno a que pretos, pardos e indígenas estão submetidos no imaginário da sociedade brasileira.

Outro elemento que nos ajuda a compreender a permanência do racismo no Brasil é o “mito da democracia racial”,

[...] teoria que ganha popularidade nos escritos do sociólogo brasileiro Gilberto Freyre [...], opera no âmbito das relações sociais para escamotear o racismo, os conflitos e as desigualdades entre os grupos étnicos existentes no Brasil, tornando-se uma das dimensões culturais mais significativas para se entenderem as relações raciais e culturais brasileiras (CHAVES; COGO *apud* COGO, 2015, pp. 102-103).

Ao negar historicamente o racismo, o Brasil pouco avançou em políticas públicas ou privadas que levassem em conta as desigualdades raciais enfrentadas e dessem melhores condições de desenvolvimento para pretos, pardos e indígenas no país.

⁴ Conceito proposto por Fernand Braudel que se refere à percepção de temporalidades históricas. No caso da estrutura histórica de longa duração, trata de “permanências que convivem com mudanças que parecem imperceptíveis” (GUIMARÃES, 2006, p. 30).

⁵ Oracy Nogueira, em “Preconceito racial de raça e preconceito racial de origem”, analisa a dinâmica das relações raciais no Brasil, comparando-a com a dos Estados Unidos. Enquanto lá o marcador racial está relacionado à origem, no Brasil, o que tem maior peso são as “marcas” dessa origem, sejam elas fenotípicas, sociais ou regionais: “[...] a concepção de branco e não-branco varia, no Brasil, em função do grau de mestiçagem, de indivíduo para indivíduo, de classe para classe, de região para região” (NOGUEIRA, 2007, p. 294).

Com base na afirmação de Galtung (2003, p.13) de que “uma estrutura violenta não só deixa pegadas no corpo humano, como também na mente e no espírito” e fazendo o paralelo com os três tipos de violência de Galtung (1996), a violência racial no Brasil também pode ser sistematizada por seus aspectos direto, estrutural e cultural:

Tabela 1 - Tipos de violência racial, definições e exemplos

Tipo de violência	O que é	Exemplos de como se dá no Brasil
Violência racial direta	A agressão física direta que afeta de forma mais evidente a população negra no país.	Taxa de homicídios, por 100 mil jovens (IBGE, 2019): <ul style="list-style-type: none"> • Brancos: 34 • Negros (pretos e pardos): 98,5
Violência racial estrutural	A violência das estruturas que mantêm a população negra em vulnerabilidade social ou as barreiras apresentadas que impedem sua ascensão profissional.	Pessoas abaixo das linhas de pobreza – inferior a US\$ 5,50/dia (IBGE, 2019): <ul style="list-style-type: none"> • Brancos: 15,4% • Negros (pretos e pardos): 32,9% Cargos gerenciais ocupados (IBGE, 2019): <ul style="list-style-type: none"> • Brancos: 68,6% • Negros (pretos e pardos): 29,9%
Violência racial cultural	A invisibilidade e subalternização da população negra na produção cultural, a negação da cultura afro-brasileira.	Elenco principal de produções cinematográficas brasileiras (Ancine, 2018): <ul style="list-style-type: none"> • Brancos: 81% • Negros (pretos e pardos): 13,3% Pesquisa feita pela empresa Paramount Global e divulgada pela CNN (2022): <ul style="list-style-type: none"> • 23% das pessoas negras sentem que são retratadas como criminosas e 24% como perigosas.

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados do IBGE (2019), CNN (2022) e Ancine (2018).

Os dados alarmantes de violência e pobreza apresentados na Tabela 1, somados aos dados de falta de oportunidades de ascensão social e pouca representatividade nas produções culturais, são exemplos que ilustram o tamanho do desafio da promoção da equidade racial no Brasil. Apesar das transformações culturais ocorridas durante o século XX e as primeiras décadas do século XXI, os padrões de violência, exclusão e invisibilidade de negros e negras não têm se alterado de forma significativa, tampouco célere.

4. VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL, RACISMO INSTITUCIONAL E CONSTRUÇÃO DA PAZ

Em seu artigo “Violência Organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos estudos para a paz”, Cabral, Gonçalves e Salhani (2018), a partir da classificação de Galtung dos tipos de violência, refletem sobre o conceito de “violência organizacional”. Assumindo que as organizações, sejam elas públicas, privadas ou do Terceiro Setor, são “expressões socioeconômicas e culturais da atividade humana” (CABRAL; GONÇALVES; SALHANI, 2018, p. 249), os autores postulam que as organizações podem, por meio de suas culturas organizacionais, “maximizar um conjunto de violências” (ibidem, p. 249) e, ao mesmo tempo, naturalizá-las. A violência organizacional é, dessa forma, a mimetização e a consolidação das violências estrutural e cultural no âmbito das organizações.

Compreender essa dinâmica e propor transformações que estejam no bojo das organizações é algo, no entanto, possível. De acordo com Cabral, Gonçalves e Salhani (2018), citando trabalho anterior de Ferrari:

No contexto do debate em torno do compromisso ético das organizações, não somente para garantir sua sobrevivência no mercado globalizado, mas especialmente para chamá-las à responsabilidade como agentes sociais, observa-se que esse posicionamento sustentável deve ser assumido como valor [...] e plasmado em sua identidade e cultura organizacional. Nessa perspectiva, [as organizações] podem realizar um amplo trabalho de mudança cultural, voltado para a identificação de formas de violência organizacional. (CABRAL; GONÇALVES; SALHANI, 2018, p. 258).

No campo das relações raciais, uma reconhecida violência organizacional é o racismo institucional. De acordo com Carmichael e Hamilton (1967, p. 4), trata-se da “falha coletiva de uma organização em fornecer um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica”.

Em comparação aos dados apresentados na seção anterior, é possível observar o racismo institucional em organizações empresariais quando se analisam os dados sobre o perfil racial nas 500 maiores empresas do Brasil (INSTITUTO ETHOS, 2016): em cargos de liderança, negros (pretos e pardos) representavam, à época do estudo, 6,3% na gerência, 4,7% no quadro executivo e 4,9% no conselho de administração. No mesmo estudo (INSTITUTO ETHOS, 2016), quando gestores foram perguntados sobre a presença de negros na empresa, a maioria apontou como a proporção de negros nos seguintes níveis hierárquicos como “adequada”: para 45% dos gestores, o número de negros em cargo de gerência encontrado em sua empresa era adequado, assim como, para 36% dos gestores, a presença de negros no quadro executivo também era adequada. Contrastando com os números da pesquisa, pode-se inferir o baixo nível

de consciência desses gestores sobre a importância de composições raciais mais diversas nos diferentes níveis hierárquicos e a pouca compreensão dos empresários e gestores de sua capacidade de agência para a transformação social.

Essa baixíssima representatividade e pouca conscientização empresarial geraram iniciativas como a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero⁶ e o Movimento pela Equidade Racial⁷. E, pelos acontecimentos conjunturais, como a pandemia do novo Coronavírus, algumas medidas institucionais têm sido aceleradas, de modo a contribuir com a promoção da equidade racial. Uma medida recentemente divulgada é a da B3, Bolsa de Valores oficial do Brasil, que, no mês de agosto de 2022, colocou em Audiência Pública uma proposta de protocolo que visa estimular a diversidade e a inclusão das empresas listadas. Essa medida segue uma tendência internacional de autorregulações para ampliar a diversidade nas companhias globalmente, como a da Nasdaq Stock Market, nos Estados Unidos, em um modelo em que as empresas que operam na bolsa terão de “praticar ou explicar”, apresentando, no mínimo, uma explicação para não terem mulheres e/ou representantes de minorias em seus conselhos de administração ou em nível executivo (BLOOMBERG LÍNEA, 2021).

Nos dados fornecidos pela própria B3, de 423 empresas que operam na bolsa, 60% não possuem nenhuma mulher entre seus diretores estatutários, e 37% não possuem nenhuma mulher no conselho de administração. Os dados sobre raça apresentam o panorama de apenas 73 empresas, das quais 79% informam ter de 0 a 11% de pessoas negras em cargos de diretoria e 78%, de 0 a 11% de pessoas negras em cargos de diretoria (C-level).

Embora essa medida seja louvável no sentido de permitir um movimento de mudança impulsionada pela liderança da B3, para que nas empresas também haja o aumento da diversidade na liderança, quando confrontada com o conceito de construção da paz, ela pode ser questionada. A primeira medida proposta pela B3, para ilustrar essa questão, é:

Medida ASG 1: eleger como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária, pelo menos: I. 1 (uma) mulher, assim entendida como qualquer pessoa que se identifique com o gênero feminino, a despeito do sexo designado em seu nascimento; e II. 1 (um) membro de comunidade minorizada, assim entendido como qualquer pessoa que (a) se autodeclare

⁶ Sobre a coalizão: “A Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero é uma iniciativa desenvolvida pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e o Instituto Ethos, apoiados pelo Programa Fundo Newton, oferecido pelo governo do Reino Unido e pelo Conselho Britânico” (COALIZÃO, [2022]).

⁷ Sobre o Mover: “O Movimento pela Equidade Racial nasceu da união de grandes empresas que atuam em diversos setores da economia e têm o objetivo comum de eliminar a desigualdade e o racismo no mercado de trabalho. Mas como faremos isso? Com ações que promovam diversidade, equidade e inclusão. Hoje temos 47 empresas associadas ao MOVER, que empregam cerca de 1,3 milhão de pessoas, essas práticas poderão afetar muita gente diretamente, e provocar mudanças que influenciem a sociedade brasileira como um todo” (SOMOS MOVER, [2022]).

“preta” ou “parda”, segundo classificação apresentada pelo IBGE, (b) se identifique como integrante da comunidade LGBTQIA+, ou (c) seja considerada pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015. Parágrafo único. O mesmo Administrador poderá acumular as duas características previstas nos incisos I e II do caput. (B3, 2022, p. 14).

Quando se refere ao objetivo de incluir a eleição de uma mulher e um “membro de comunidade minorizada” e afirma que uma mesma pessoa pode acumular as duas características, a proposta aponta para uma inclusão simbólica e pouco efetiva, porque não é possível resolver a exclusão social com a inclusão de apenas uma pessoa.

Em seu artigo “Envolvimento das Empresas na Construção da Paz”, Fuentes Martinez (2018) reflete de que maneira as empresas podem ser parceiras da transformação social:

[...] é necessário identificar as políticas, alinhamentos e parâmetros existentes, que, no âmbito global, sejam propostos às empresas para que propiciem e promovam uma mudança social construtiva, permitindo aportar na construção da paz e no respeito aos direitos humanos⁸. (MARTINEZ, 2018, p. 194, tradução nossa).

No âmbito das relações públicas, as organizações podem ser compreendidas como agentes de transformação social, pela integração e do engajamento de diferentes atores sociais e pela construção de um posicionamento que vise mudanças que farão diferença para a sociedade atual e as futuras gerações. Assim como proposto por Cabral, Gonçalves e Salhani (2018, p. 261), as relações públicas podem ter um papel central na resistência a “violência organizacional, ideologia e poder corporativo dominante, sempre que contrário aos valores éticos e ao interesse público”.

Por fim, apesar de a resolução do conflito racial no Brasil depender de abordagens multidimensionais, multiníveis e multitemporais, como proposto por Lederach, citado por Oliveira (2017, p. 163), é possível que, no campo da atuação empresarial, sejam propostas mudanças que representem novas estruturas e novos paradigmas para as relações raciais no país. Ao buscar contribuir com alterações estruturais (e não soluções fragmentadas) de longo prazo, as empresas podem gerar transformações mais significativas, consistentes e longevas.

⁸ Traduzido de: “En este sentido, es necesario identificar políticas, lineamientos y parámetros existentes, que, desde el ámbito global, se les han propuesto a las empresas para que propicien y promuevan este cambio social constructivo, permitiendo aportar a la construcción de la paz y al respeto de los Derechos Humanos” (MARTINEZ, 2018, p. 194).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos para a paz se originaram como área conhecimento alguns anos depois do fim da Segunda Guerra Mundial, na década de 1950, nos Estados Unidos. Ao mesmo tempo, na Europa, nasceram estudos com o mesmo propósito de desenvolver uma ciência que contribuísse com a prevenção e resolução dos conflitos violentos, tendo a paz como objetivo final desses estudos.

Ao longo do tempo, os estudos para a paz tiveram sua epistemologia questionada e, seja em função das crises oriundas entre os próprios pesquisadores, seja por alterações no contexto mundial, foram se adaptando e se desdobrando, assumindo um caráter transdisciplinar.

Para Galtung (2003), principal pensador dos estudos para a paz, a consolidação da paz apenas será possível por meio da atuação articulada na prevenção, mitigação e cessação das violências direta, estrutural e cultural. E, de acordo com Lederach, citado por Oliveira (2017, p. 163), para alcançar uma nova estrutura (estrutura de paz), é preciso estabelecer estratégias de intervenção multitemporais, multidimensionais e multiníveis.

Os dados sobre a violência e pobreza as quais está sujeita a população negra no Brasil e o contexto de violência que se reproduz no campo das organizações revelam, ao mesmo tempo, a imensidão do desafio e um delicado caminho de oportunidade: por meio das teorias de construção da paz, as organizações, incluindo as empresas, podem ter um papel influenciador e indutor de transformação dessa realidade social, entendendo a dinâmica racial no Brasil como um problema de desenvolvimento que precisa ser superado. Para isso, é preciso assumir que as mudanças devem ser propostas de forma articulada com diferentes segmentos da sociedade, que os objetivos necessitam ser de longo prazo e que seu ativismo social pode ter importante aliadas nas relações públicas e comunicacionais.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DO CINEMA – ANCINE. **Diversidade de Gênero e Raça no Audiovisual**. 2018. Disponível em: www.gov.br/ancine/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/apresentacoes. Acesso em: 1 set. 2022.

B3. **Empresas listadas em bolsa terão regras para aumentar diversidade em diretoria e conselhos de administração**. 17 ago. 2022. Disponível em: www.b3.com.br/pt_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm. Acesso em: 17 set. 2022.

BLOOMBERG LÍNEA. **Nasdaq ganha apoio da SEC para levar mais mulheres e minorias aos conselhos**. 6 ago. 2021. Disponível em:

www.bloomberglinea.com.br/2021/08/06/nasdaq-ganha-apoio-da-sec-para-levar-mais-mulheres-e-minorias-aos-conselhos-das-empresas/. Acesso em: 12 set. 2022.

CABRAL, R.; GONÇALVES, G.; SALHANI, J. Violência Organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos Estudos para a Paz. **Revista Organicom**, n. 28, p. 247-265, 1º sem. 2018.

CARDOZO, B.; NEGRÃO, M. No Brasil, 23% dos negros se sentem representados como criminosos em filmes e séries, mostra pesquisa. **CNN Brasil**, 6 jun. 2022. Disponível em: www.cnnbrasil.com.br/nacional/no-brasil-23-das-pessoas-negras-se-sentem-representadas-como-criminosas-em-filmes-e-series-mostra-pesquisa/. Acesso em: 1 set. 2022.

CARMICHAEL, S.; HAMILTON, C. **Black Power: the politics of liberation in America**. Nova York: Vintage, 1967.

COALIZAO EMPRESARIAL PARA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO. **Contextualização**. Disponível em: <https://equidade.org.br/>. Acesso em: 17 set. 2022.

COELHO, P. J. Diversidade nas Organizações: entre a riqueza cultural e a disputa política. Comunicação e diversidade: cenários e possibilidades da comunicação intercultural em contextos organizacionais. In: MOURA, C.; FERRARI, M. (orgs.) **Comunicação, Interculturalidade e Organizações: faces e dimensões da contemporaneidade**. Livro da ABRAPCORP. Porto Alegre: EdIPUCRS, 2015.

COGO, D. M. Comunicação e diversidade: cenários e possibilidades da comunicação intercultural em contextos organizacionais. In: MOURA, C.; FERRARI, M. (orgs.) **Comunicação, Interculturalidade e Organizações: faces e dimensões da contemporaneidade**. Livro da ABRAPCORP. Porto Alegre: EdIPUCRS, 2015.

FUENTES MARTÍNEZ, S. Involucramiento de las Organizaciones en la Construcción de Paz. **Revista Organicom**, n. 28, p. 189-205, 1º sem. 2018.

GALTUNG, J. Cultural Violence. *Journal of Peace Research*, Ann Arbor, v. 27, n. 3, p. 291-305, ago. 1990.

_____. **Peace by peaceful means: peace and conflict, development and civilization**. London: Sage, 1996.

_____. **Violência Cultural**. Gernika-Lumo: Gernika Gogoratuz, 2003.

GUIMARÃES, R. S. Considerações sobre um Passado Presente: o racismo no Brasil. **O Social em Questão**, v. 15, p. 28-44, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas. **Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 41, p. 1-12, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 29 ago. 2022.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos; Banco Interamericano de

Desenvolvimento, 2016. Disponível em: www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/. Acesso em: 17 set. 2022.

NOGUEIRA, O. Preconceito Racial de Marca e Preconceito Racial de Origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo social**, v. 19, n. 1, p. 287-308, 2007. DOI: 10.1590/S0103-20702007000100015. Disponível em: www.scielo.br/j/ts/a/MyPMV9Qph3VrbSNDGvW9PKc/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 1 set. 2022.

OLIVEIRA, G. C. Estudos da Paz: origens, desenvolvimentos e desafios críticos atuais. **Carta Internacional**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 148–172, 2017. DOI: 10.21530/ci.v12n1.2017.611. Disponível em: <https://cartainternacional.abri.org.br/Carta/article/view/611>. Acesso em: 1 set. 2022.

PEACE. In: ETYMONLINE – Etymology Dictionary. Disponível em: www.etymonline.com/search?q=PEACE/. Acesso em: 17 set. 2022.

QUIJANO, A. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Disponível em: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf. Acesso em: 1 set. 2022.

SANTOS, S. J.; CARVALHO, A. S. Violência cultural, masculinidades e publicidade: a campanha “É de homem!” da L’Oréal em Portugal. **Revista Organicom**, n. 28, p. 206-222, 1º sem. 2018.

SOMOS MOVER. [Site institucional]. Disponível em: <https://somosmover.org/>. Acesso em: 17 set. 2022.

WIBERG, Håkan. Investigação para a Paz: passado, presente e futuro. **Revista Organicom**, n. 28, p. 57-73, 1º sem. 2018.