

Comunicação organizacional no enfrentamento da violência de gênero¹

Renata ANDREONI²

Fernando LEMOS³

Fernanda LUZ MORAES⁴

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS

Resumo

O trabalho propõe uma análise crítica do papel da comunicação organizacional no enfrentamento da violência de gênero, a partir do Dossiê “Violência de Gênero no Brasil” (Revista Cult, 2025). Com base em uma perspectiva interseccional, discutimos como os discursos organizacionais podem reforçar e/ou combater desigualdades, especialmente em contextos atravessados por forças neoliberais. A comunicação é apresentada como prática política e movimento de resistência, capaz de promover justiça social e (re)construir vínculos coletivos frente às opressões estruturais que atravessam as organizações.

Palavras-chave

Comunicação Organizacional; Violência de Gênero; Interseccionalidade; Neoliberalismo; Revista Cult.

Este artigo tem como inspiração provocativa a recente publicação da *Revista Cult*, no Dossiê Digital “Violência de Gênero no Brasil” (2025), organizado por Daniel Kupermann e Ana Paula Brancaleoni. Trata-se de uma edição especial que reúne profissionais e pesquisadores de diferentes áreas e conformações organizacionais para refletirem e evidenciar as múltiplas facetas da violência de gênero em uma sociedade estruturada por iniquidades.

¹Trabalho apresentado na Sessão Temática Comunicação Intercultural e as Transversalidades Interseccionais em Crise, atividade integrante do XIX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

² Doutora e mestre em comunicação social pelo PPGCOM/PUCRS. Cofundadora e Presidente do Instituto ELaborar, uma Organização da Sociedade Civil (OSC). E-mail: andreoni.renata@gmail.com.

³ Doutorando e mestre em comunicação social pelo PPGCOM/PUCRS. Líder de Comunicação e Marketing no Parque Científico e Tecnológico da PUCRS (Tecnopuc). Bolsista CAPES. E-mail: ferclemospoa@gmail.com.

⁴ Mestra em comunicação social PPGCOM/PUCRS. Cofundadora e voluntária do Instituto ELaborar, uma Organização da Sociedade Civil (OSC). E-mail: fernandamoraes@gmail.com.

O Dossiê é um chamado ao enfrentamento dos “tempos difíceis” (KUPERMANN; BRANCALEONI, 2025, p. 4), diante do retorno de Donald Trump ao governo dos Estados Unidos, enquanto importante representação da ascensão da extrema direita no mundo. Em seu discurso de posse, Trump declarou que a política oficial dos EUA reconhece apenas dois gêneros: masculino e feminino, seguido do anúncio sobre o encerramento de incentivos e programas de diversidade, inclusão e demais políticas relacionadas à identidade de gênero e raça. Neste contexto, torna-se evidente que a luta pela conquista de direitos deve caminhar lado a lado com as forças de resistência que garantam a permanência dos direitos já conquistados.

Diante dessas disputas, compreendemos que a comunicação organizacional deve desempenhar um papel central, tanto teórico quanto prático, no enfrentamento das violências de gênero que atravessam as dinâmicas institucionais e organizacionais. Este artigo propõe discutir esse papel a partir de uma perspectiva crítica e interseccional, evidenciando como discursos organizacionais podem reproduzir ou transformar desigualdades, contribuindo para que as organizações se tornem espaços mais inclusivos e equitativos. Trata-se de uma abordagem teórica, na qual selecionamos trechos dos textos do Dossiê, para, com eles, (re)pensar potências e latências à comunicação organizacional no enfrentamento da violência de gênero no contexto neoliberal. Entre os textos abordados, será realizado um recorte com enfoque para as violências destinada às mulheres, sob a perspectiva da interseccionalidade, reconhecendo os diferentes marcadores sociais, frente à complexidade do mundo, suas relações e contextos (COLLINS; BILGE, 2020).

Entendemos que as transformações sociais ocorrem a partir das interações em espaços comuns, sendo a comunicação simultaneamente um espaço de disputa política e o processo pelo qual essa prática se constrói e se ressignifica. Não há neutralidade, senão enquanto recurso retórico, pois as organizações são populadas por dimensões pessoais e sociais conflitantes que buscam, em diferentes medidas, o cumprimento de objetivos comuns. A comunicação organizacional pode ser percebida como um espaço e um movimento de construção, disputa e resistência na constituição política, ética e estética das organizações e da realidade social contemporânea. Dessa forma, destacamos a necessidade de que a comunicação organizacional assuma o papel de enfrentamento e resistência às forças neoliberais.

Essas forças têm operado por meio da proliferação de redes de ódio, impulsionadas pelo culto ao individualismo e pelo enfraquecimento dos laços sociais. Além disso, observamos o aumento crescente de adoecimentos relacionados aos fenômenos ocupacionais, bem como a vulnerabilização de massas populacionais ao redor do mundo, consequência da intensificação das desigualdades sociais.

O neoliberalismo não se limita a um modelo econômico, mas opera como uma engenharia de subjetividades, transformando os indivíduos em concorrentes isolados dentro de um sistema que incentiva o individualismo e dissolve os vínculos coletivos. Lazzarato (2019) argumenta que, após a crise de 2008, essa lógica se intensificou, evidenciando o fascismo como uma fase complementar do neoliberalismo e não como uma anomalia. “Os fascismos, o racismo, o sexismo e as hierarquias por eles produzidos estão inscritos de forma estrutural nos mecanismos de funcionamento da acumulação capital e dos Estados” (LAZZARATO, 2019, p. 42).

A violência de gênero integra o projeto neoliberal ao estruturar iniquidades e subalternidades na tessitura social, contribuindo para a manutenção de relações hierárquicas e excludentes. O machismo, a misoginia, o sexismo, a homofobia, a transfobia e outras formas de opressão não são apenas expressões individuais de preconceito e ódio, mas estruturas sistematicamente reforçadas por dispositivos sociais em arranjos interacionais (BRAGA, 2020) que isolam, culpabilizam e deslegitimam performances de gênero (BUTLER, 2019) que desafiam a ordem patriarcal, dificultando a formação de redes de apoio e resistência. Mbembe (2017) aponta para as políticas da inimizade, nas quais a outra (o outro) é constantemente construída como inimiga. As relações de inimizades são orientadas pela oposição de poderes assimétricos, nos quais um grupo se estabelece como superior em relação aos demais. O preconceito contra as mulheres, enquanto produto do machismo estrutural, e a misoginia, enquanto expressão de ódio sistemático, são construções ideológicas que atravessam distintas estruturas organizacionais - educacionais, familiares, religiosas, empresariais, entre outras -, sustentando a reificação das relações sociais e de poder.

A violência é normalizada, autorizada e institucionalizada operando por meio da domesticação, do silenciamento e do aniquilamento da outra. A comunicação, nesses termos, não se estrutura sobre princípios éticos como equidade, respeito

mútuo, reconhecimento e dignidade, mas sim sobre a soberania, que define “[...] quem importa e quem não importa, quem é ‘descartável’ e quem não é” (MBEMBE, 2018, p. 41, grifo do original). Quando a violência é legitimada pela soberania, as dimensões de justiça social se enfraquecem, e para não perecerem, a resistência se torna condição inexorável. É nesse contexto que convocamos a comunicação organizacional como *práxis* de resistência e enfrentamento à violência de gênero.

Kunsch (2014) enfatiza a importância de considerarmos a comunicação organizacional para além de um conjunto de estratégias empresariais, reconhecendo-a enquanto uma prática social e política inserida na sociedade contemporânea. Diante do exposto, destacamos a necessidade de que a comunicação organizacional adote uma perspectiva crítica e interseccional, posicionando-se como uma *práxis* de resistência às premissas neoliberais e suas formas de violência social e simbólica, expressas na materialidade das relações organizacionais. A interseccionalidade, enquanto abordagem crítica, oferece uma nova lente teórica à comunicação organizacional, criando “caminhos para o desenvolvimento de práticas comunicativas, [...] onde a comunicação sirva como um meio de promoção da igualdade e da justiça social” (LEITZKE; FERRARI, 2024, p. 16). Ao concordarmos com as autoras, buscamos contribuir para esse debate, reconhecendo a necessidade de avançarmos nessa abordagem, como também destacam Molari (2023) e Lago (2022).

No enfrentamento da violência de gênero, a perspectiva da comunicação organizacional interseccional é importante para reconhecer desigualdades estruturais, nomear opressões e problematizar discursos universalizantes que, ao ignorarem as diferenças, acabam por reforçar exclusões. Sob a esteira das dinâmicas neoliberais, a lógica produtivista exige corpos disponíveis para o trabalho, enquanto a misoginia e o patriarcado impõem barreiras subjetivas e materiais para que as mulheres ocupem esses espaços com autonomia e segurança. Romper esse ciclo exige mais do que respostas individuais: é preciso reconstituir os laços sociais e coletivos como formas de resistência em comunicação para a (re)construção do comum (SODRÉ, 2014).

Referências

BRAGA, José Luiz. *Uma conversa sobre dispositivos*. Belo Horizonte: PPGCOM/UFMG, 2020.

BUTLER, Judith. Atos performáticos e a formação dos gêneros: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 213-230.

G1. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. G1, 10 mar. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 21 mar. 2025.

KUPERMANN, Daniel; BRANCALEONI, Ana Paula (org.). *Dossiê Digital – Violência de gênero no Brasil*. São Paulo: Editora Bregantini, 2025.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. Trad. Lucas Magno de Jesus Souza. São Paulo: Boitempo, 2020.

LAGO, Cláudia. Comunicação organizacional e os estudos críticos: caminhos possíveis de aproximação. *Organicom*, São Paulo, ano 19, n. 41, p. 21–34, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/205767/191916>. Acesso em: 21 fev. 2025.

LEITZKE, Milene Rocha Lourenço; FERRARI, Maria Aparecida. Por uma perspectiva interseccional da comunicação organizacional: identificando pontes invisíveis nos ambientes organizacionais. In: *33º Encontro Anual da Compós*, Universidade Federal Fluminense (UFF), Niterói - RJ, 23-26 jul. 2024. Disponível em: <https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br>. Acesso em: 16 fev. 2025.

MBEMBE, Achille. *Necropolítica*. Tradução de Renata Santini. São Paulo: n-1 edições, 2018. _____. *Políticas da inimizade*. Tradução de Marta Lança. Lisboa: Antígona, 2017.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. Comunicação organizacional: contextos, paradigmas e abrangência conceitual. *MATRIZES*, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 15–39, jul./dez. 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1430/143032897003.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2025.

MOLARI, Beatriz. A comunicação organizacional por uma perspectiva interseccional: uma proposta de diálogo com os feminismos. *Organicom*, São Paulo, ano 20, n. 43, p. 83–93, set./dez. 2023. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/217405>. Acesso em: 21 fev. 2025.

SODRÉ, Muniz. *A ciência do comum: notas para o método comunicacional*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.