

Discursos da Diversidade, Equidade e Inclusão nas Organizações: dinâmicas antinômicas-educativas na *práxis* das relações públicas¹

Marcelo de Barros TAVARES²
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS

RESUMO

O objetivo do texto está centrado na emergência em (re)pensar o campo das relações públicas a partir das dinâmicas antinômicas-educativas dos/nos discursos da diversidade, equidade e inclusão das/nas organizações. Para tanto, ancora-se na teoria da função política organizacional (SIMÕES, 1993; 1995; 2001) como arcabouço para o estudo do campo das relações públicas, partindo da premissa que a *práxis* (VAZQUEZ, 1977) da atividade é constituída nas dinâmicas formativas do campo. Como ambiência de pesquisa, define-se as práticas da diversidade, equidade e inclusão nas organizações na ótica da encenação do discurso (CHARAUDEAU, 2010), como aporte metodológico.

PALAVRAS-CHAVE: diversidade; encenação do discurso; equidade; inclusão; relações públicas.

PROPOSTA DE RESUMO EXPANDIDO

O campo científico das relações públicas tem sido um ambiente fértil para a construção de novos olhares, desde uma perspectiva operacional e funcionalista (OLIVEIRA, 2007) até uma dimensão estratégica na comunicação organizacional (KUNSCH, 2016), diferentes possibilidades de evolução têm sido articuladas. As correntes críticas (HOLTZHAUSEN, 2016; HENRIQUES & SILVA, 2019) remodelaram a reflexão das práticas e a atuação em ambientes organizacionais complexos e sistêmicos, nos apresentando alternativas possíveis.

No entanto, a emergência de um (re)pensar o campo das relações públicas – sob o ponto de vista do seu arcabouço teórico – nos traz um olhar voltado para a *práxis* da área ancorada no pensamento filosófico. Temos então a noção de que o sujeito reflita suas ações cotidianas e, assim, possa romper com a mera reprodução (VAZQUEZ, 1977). Entendemos que este paradigma possa compor novas contribuições na condução da evolução do campo científico das relações públicas.

¹ Trabalho apresentado no GP Relações Públicas e Comunicação Organizacional, XIX Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do 47º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Professor do Curso de Relações Públicas da UFRGS, e-mail: marcelotavares21@gmail.com.

Ancorados neste paradigma, delimitamos o tema deste resumo expandido a cerca da discussão sobre as dinâmicas antinômicas-educativas na *práxis* de relações públicas (TAVARES, 2023). Para tanto, definimos a teoria da função política organizacional (SIMÕES, 1993; 1995; 2001) como o arcabouço para o campo das relações públicas neste estudo. A ambiência da pesquisa fica centrada nos discursos de diversidade, equidade e inclusão nas organizações é proveniente das discussões e publicações acerca da encenação do discurso para a diversidade (TAVARES, 2019).

Neste sentido, questionamos: como fundamentar uma rede teórica para as relações públicas nas dinâmicas antinômicas-educativas dos/nos discursos da diversidade, equidade e inclusão das/nas organizações? E como objetivo geral propomos: (re)pensar o campo das relações públicas a partir das relações antinômicas-educativas dos/nos discursos da diversidade, equidade e inclusão das/nas organizações.

Portanto, discutimos o campo das relações públicas a partir da premissa que as estratégias discursivas organizacionais voltadas para a diversidade, equidade e inclusão, podem estar concatenadas ao olhar teórico das dinâmicas antinômicas-educativas construídas (e encenadas) nestas práticas. Pontuamos o entendimento de que a comunicação organizacional e as relações públicas são campos de estudos paralelos e convergentes, sem uma distinção e/ou propositura sobre a dicotomia das áreas.

O nosso pensamento está configurado em três dimensões teóricas pertinentes para a consolidação do objeto: a) a primeira relativa aos estudos da diversidade, equidade e inclusão nos ambientes organizacionais; b) a segunda relativa à encenação do discurso nas/das organizações como aporte metodológico; c) a terceira centrada na teoria da função política organizacional para a *práxis* de relações públicas. A convergência destas breves notas teóricas demarca um ambiente fértil e propício para a discussão do campo das relações públicas.

Na dimensão dos estudos sobre diversidade, equidade e inclusão nos ambientes organizacionais destacamos inicialmente a polissemia do termo diversidade e suas implicações com a cultura. Para Toth (2010) ao considerar diversidade, é necessário pressupor a ambivalência de atributos primários (idade, raça, etnia, gênero, orientação sexual e habilidades físicas) e secundários (classe social, renda, estado civil e religião) aliados ao vínculo identitário de grupos sociais que cada indivíduo compõe no espectro social.

Nesta esteira, entendemos que os diálogos sobre a diversidade têm uma aderência forte à noção de cultura, e assim, a sua interdisciplinaridade é preponderante (JARDIM; LÓPEZ, 2013). Ancorado nesta perspectiva antropológica, a pluralidade cultural induz uma possível conexão com as identidades subjetivas e individuais. A formação das identidades é um processo inconsciente e permeado por incertezas do sujeito (HALL, 1999). Algumas identidades, com a intenção de não serem enfraquecidas, se uniram, criando os movimentos de identidade, principalmente oriundas de questões sociais, para lutar pelas identidades invisibilizadas. A noção de identidade na gestão da diversidade nas/das organizações caracteriza-se num desafio da pós-modernidade.

No campo dos estudos da comunicação organizacional, a dissertação de Sales (2017) propôs-se a apurar as políticas de respeito à diversidade sexual nas relações de trabalho. De acordo com o autor, o tema começa a ganhar espaço de discussão no país, a partir dos anos 90, especialmente com a articulação de grupos minoritários durante o processo de redemocratização do país na década anterior aliada à escrita da atual Constituição Federal de 1988. Além disso, em 1991 a Lei de Cotas para pessoas com deficiências foi homologada, obrigando empresas com mais de 200 funcionários a reservarem vagas para portadores de deficiência. Os movimentos corporativos que buscam lidar com as diferenças, de pessoas, cargos, conhecimento, ideologias e outras perspectivas é um desafio para as organizações.

No campo dos estudos da administração, destacamos que as publicações em solo brasileiro, como em Fleury (2000), abordam relatos sobre a diversidade cultural nas organizações, a partir de uma perspectiva da alta liderança. No entanto, segundo Saraiva e Irigaray (2009), é possível traçarmos um olhar crítico para contradições entre discursos e práticas voltadas para a diversidade, equidade e inclusão nos ambientes organizacionais. Os autores apuraram que nem sempre as políticas organizacionais refletem a efetividade e a assertividade nas relações sociais.

Neste sentido, a segunda dimensão teórica do texto diz respeito às possibilidades da encenação do discurso da diversidade, equidade e inclusão nas organizações como as lentes metodológicas do texto. Ao dissertar sobre a análise do discurso, Charaudeau (2010) fundamenta a noção da construção e encenação das narrativas a partir de uma proposta teórica-metodológica para o estudo das informações na opinião pública. O linguista francês fundamenta sua proposta teórica na análise do discurso como técnica e propõe uma opção metodológica para (re)pensar as estratégias discursivas na sociedade.

Dentro da proposta de Charaudeau (2010), nos detemos em um recorte da perspectiva do autor – a possibilidade da encenação do discurso a partir de duas categorias – sendo elas: a visada de informação que detalha o desafio de credibilidade do discurso junto aos públicos; e a visada de captação, em que o discurso pode ser dramatizado para conquistar e engajar os atores envolvidos.

A perspectiva de análise das estratégias discursivas de Charaudeau (2010) tangencia as lentes teóricas para a reflexão crítica dos discursos de diversidade, equidade e inclusão. Destacamos que o recorte da proposta teórico-metodológico serve de base para as leituras dos achados do campo na pesquisa científica. No entanto, para compor a discussão com o campo das relações públicas, elencamos a função política organizacional (SIMÕES, 1993, 1995, 2001) como vertente teórica para a sua terceira dimensão.

A dimensão teórica da função política organizacional foi desenvolvida por Simões (1993, 1995, 2001) em suas pesquisas junto ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. De acordo com os achados de Tavares (2023) configura-se na única vertente teórica das relações públicas desenvolvida no país, e ainda inacabada, pois a “[...] trajetória de publicações do autor após sua tese nos leva a formar a impressão de que há espaços para desdobramentos da teoria” (TAVARES, 2023, p. 73).

A proposta teórica é iniciada a partir de um movimento sistêmico e reflexivo das práticas na sociedade para fundamentar a teoria, e assim cumprir o papel da academia, como gênese da ciência. Neste sentido, a noção de teoria é configurada como “[...] um complexo orgânico e sistemático dos conhecimentos que possuem sobre uma determinada ordem de fenômenos [...]” (SIMÕES, 1993, p. 9). No desdobramento da teoria, Simões (1995) discute a prática do campo na ambiência organizacional propondo uma rede teórica para o contexto científico, a causa da existência, o objetivo, a finalidade e os objetos da ciência e da atividade das relações públicas.

Contudo, na evolução do seu pensamento, Simões (2001) desenvolve a micropolítica apurando um viés sistêmico ao campo das relações públicas, consolidando a teoria da função política organizacional (SIMÕES, 1993; 1995; 2001). Deste percurso científico, traçamos um recorte em dois elementos da teoria: o processo e os enfoques teóricos de relações públicas. O processo pode ser visto como a configuração do ser e o fazer da *práxis* no campo a partir das dimensões do sistema. Os enfoques teóricos, por

sua vez, constituem-se em diferentes possibilidades – convergentes e divergentes – no ambiente sistêmico da prática profissional.

Na intersecção destes elementos, Tavares (2023) discute as dinâmicas antinômicas dos enfoques teóricos das relações públicas, em quatro diferentes conjecturas dos enfoques: a) o estrutural (demandas internas da organização) *versus* o psicossociológico (cenário externo da organização); b) o administrativo (olhar para o conflito) *versus* o comunicacional (olhar para a compreensão mútua); c) o filosófico (foco nas relações humanas) *versus* o político (foco nas relações de poder); d) o mercadológico (venda de produtos e/ou serviços) *versus* o personalístico (papel institucional da organização). A relação antinômica que emerge de cada conjectura estabelece dinâmicas – de convergência e divergência – e, portanto, pode configurar a perspectiva educativa para a *práxis* das relações públicas.

Com base neste recorte teórico, propomos um constructo teórico-metodológico para a análise do campo, e assim termos condições de (re)pensar o campo das relações públicas. Ao nos debruçarmos sobre os discursos da diversidade, equidade e inclusão das/nas organizações, traremos dados e achados para as futuras pesquisas empíricas. As relações e interações constituídas nestes cenários organizacionais podem nos dar condições de aprimorar o pensamento sobre as dinâmicas antinômicas-educativas da *práxis* das relações públicas nos ambientes organizacionais.

Este texto apresenta esta interlocução teórica para o início de um percurso científico debruçado em um (re)pensar da *práxis* das relações públicas em seu ambiente profissional, e os achados para subsidiar a reflexão crítica e propor novas perspectivas para a formação acadêmica. Entendemos que há uma conjuntura fértil para novos desdobramentos, e aprimoramentos do campo científico e acadêmico, contribuindo com a evolução teórica das relações públicas.

REFERÊNCIAS

CHARAUDEAU, P. Discurso das mídias. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 2010.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, EAESP, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000.

HALL, S. A identidade cultural na pós-modernidade. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

JARDIM, D. F.; LÓPEZ, L. C. Políticas da diversidade: (In)visibilidades, pluralidade e cidadania em uma perspectiva antropológica. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2013.

KUNSCH, M. M. K. A comunicação nas organizações: dos fluxos lineares às dimensões humana e estratégica. IN: KUNSCH, Margarida Maria Krohling (Org.). Comunicação Organizacional Estratégica: aportes conceituais e aplicados. São Paulo: Summus, 2016. p. 37-57.

OLIVEIRA, I. L. Formação acadêmico-profissional em relações públicas: uma perspectiva contemporânea. In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling (Org.). Ensino de comunicação: qualidade na formação acadêmico-profissional. São Paulo: ECA-USP/ Intercom, 2007. p. 141-152.

SALES, R. G. Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicação e Artes, Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2017.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? RAE – Revista de Administração de Empresas, EAESP, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SIMÕES, R. P. Relações Públicas e seus fundamentos em micropolítica. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 1993.

_____. Relações Públicas: Função Política. São Paulo: Summus, 1995.

_____. Relações Públicas e micropolítica. São Paulo: Summus, 2001.

TAVARES, M. B. Os discursos organizacionais da diversidade: uma tecitura entre a prática e a teoria. In: ANDREONI, R. et. al. (Des)caminhos na comunicação organizacional: ensaios e pesquisas do grupo de estudos em comunicação organizacional. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2019.

_____. (Des)caminhos da teoria da função política de relações públicas: perspectivas antinômicas e sistêmicas da fundamentação na formação acadêmica. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023.

TOTH, E. Gestão da comunicação em função da diversidade nas organizações. In.: KUNSCH, Margarida Krohling. Comunicação como fator de humanização nas organizações. São Caetano do Sul: Difusão, 2010, p. 125-134.

VAZQUEZ, A. S. Filosofia da Práxis. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.