POR UMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL: identificando pontes invisíveis nos ambientes organizacionais.[1]

FROM AN INTERSECTIONAL PERSPECTIVE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION: identifying invisible bridges in organizational environments.

Milene Rocha Lourenço Leitzke [2]
Maria Aparecida Ferrari[3]

***Resumo**: Em um mundo cada vez mais diversificado e conectado, as organizações enfrentam o desafio de sobreviver em ambientes complexos, nos quais as dinâmicas de poder e identidade se cruzam de diversas formas. Nesse cenário, o presente artigo propõe apresentar a interseccionalidade como uma nova teoria social crítica (COLLINS, 2022) e abrir novos caminhos para que a comunicação organizacional alcance um novo patamar de importância para o mundo do trabalho e para a academia. Essa proposta para a comunicação visa superar as limitações das teorias tradicionais, que muitas vezes falham em capturar a complexidade das interseções de identidades dentro das organizações. Portanto, esta reflexão revela que a referida abordagem oferece contribuições importantes para a compreensão das dinâmicas organizacionais, promovendo práticas comunicativas mais inclusivas, justas e capazes de desafiar as estruturas de poder vigentes.*

***Palavras-Chave:** Interseccionalidade. Comunicação Organizacional. Identidades.*

***Abstract**: In an increasingly diverse and connected world, organizations face the challenge of surviving in complex environments where dynamics of power and identity intersect in various ways. In this scenario, the present article proposes to present intersectionality as a new critical social theory (COLLINS, 2022) and to pave new paths for organizational communication to reach a new level of importance for the world of work and academia. This proposal for communication aims to overcome the limitations of traditional theories, which often fail to capture the complexity of identity intersections within organizations. Therefore, this reflection reveals that the mentioned approach offers important contributions for understanding organizational dynamics, promoting more inclusive, fair communicative practices capable of challenging the prevailing power structures.*

***Keywords:** Intersectionality. Organizational Communication. Identities.*

[1] Trabalho apresentado ao Grupo de Trabalho Estudos da Comunicação Organizacional. 33º Encontro Anual da Compós, Universidade Federal Fluminense (UFF). Niterói - RJ. 23 a 26 de julho de 2024.

[2] Mestre em Administração e Doutoranda no Programa de Ciências da Comunicação da Escola de Comunicações e Artes da USP. Relações Públicas na Universidade Federal da Integração Latino Americana – UNILA. E-mail: milenelourenco@usp.br.
[3] Livre-docente, Doutora em Ciências da Comunicação, professora dos programas de pós-graduação e graduação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, ECA/USP. E-mail: maferrar@usp.br.

ISSN: 2236-4285

Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o **Galoá** proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

1. Introdução

Na busca por compreender as dinâmicas complexas nos ambientes de trabalho, que permeiam a comunicação organizacional, observa-se, ao longo dos anos, que as pesquisas apontam para a necessidade de tecer caminhos que visam aproximar e interpretar os processos comunicativos *nas* e *para* as organizações. Tradicionalmente, esses "caminhos" foram categorizados em três[4] perspectivas principais na comunicação: funcionalista, interpretativa e crítica (BURREL, MORGAN, 1979) cada uma oferecendo uma lente distinta através da qual busca-se observar a interação humana e o fluxo de informações no contexto organizacional.

Por conta disso, o constante desenvolvimento das sociedades, marcado pela relevância que a identidade tem no contexto da diversidade e da complexidade das demandas dos indivíduos e coletivos, exige que se faça uma reavaliação dos paradigmas existentes e que se busque por novas abordagens que consigam dar conta desta multiplicidade, pois, de acordo com Thomas Kuhn (2007), a validade e a aceitação de um paradigma persistem enquanto os integrantes de uma comunidade científica ou campo especializado o reconhecerem e o sustentarem como uma perspectiva e abordagem de investigação apropriadas.

A perspectiva funcionalista dos estudos da comunicação, dominante nas primeiras décadas do século XX, esteve concentrada na eficiência, eficácia e clareza na transmissão de informações, promovendo a otimização do desempenho organizacional (MILLER, 2012). Embora esta abordagem tenha fornecido insights importantes sobre a estrutura e funções de comunicação em ambientes organizacionais, ela não deu conta da complexidade das interações humanas e o papel das relações de poder na configuração das interações.

Em contrapartida, a abordagem interpretativa surgiu como uma resposta à visão mecanicista da teoria funcionalista, enfatizando a construção social da realidade organizacional através da comunicação (PUTNAM, FAIRHURST, 2015). Esta perspectiva permite que os membros de uma organização criem e negociem significados de forma contínua, o que impacta a cultura organizacional e as práticas de trabalho. A abordagem interpretativa oferece, portanto, uma compreensão mais profunda da comunicação como um processo dinâmico e constitutivo.

A terceira abordagem, a crítica, foca nas questões de poder e dominação nas organizações, argumentando que a comunicação é um terreno de luta no qual diferentes grupos

[4] De acordo com Margarida Kunsch (2014), a matriz teórica de análise da comunicação organizacional mais utilizada passa pelo clássico trabalho de G. Burrel e G. Morgan (1979).

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

buscam estabelecer e manter suas visões e interesses (DEETZ, 1992). Esta perspectiva se destaca por sua ênfase na análise das desigualdades e na promoção da mudança social, questionando as estruturas existentes e incentivando uma reflexão sobre como a comunicação pode tanto reproduzir quanto desafiar relações de poder opressivas nos contextos organizacionais.

Apesar dos avanços proporcionados por essas abordagens, este artigo tem a intenção de sugerir uma nova lente de análise teórica para comunicação organizacional, capaz de abordar a intersecção de múltiplas identidades e experiências no espaço organizacional. Neste contexto, a interseccionalidade nasce de um conceito originário dos estudos feministas e de raça, cunhado inicialmente por Kimberlé Crenshaw (1989) e posteriormente desenvolvido por outras autoras como Audre Lorde, Daniele Kergoat, Helena Hirata; Fracois Vergés. Mais recentemente, Patricia Hill Collins (2016) ao apresentar a sua teoria social crítica sobre a interseccionalidade, abre a possibilidade de que sua nova 'lente teórica' possa servir para analisar a comunicação organizacional, uma vez que a perspectiva interseccional de Collins (2022) permite ao pesquisador fazer uma ponte entre o processo de comunicação como produtor de sentido, e a interseccionalidade como matriz que ajuda a explicar por que as relações sociais estão mergulhadas na opressão, na violência e no poder.

Como argumenta Collins (2016; 2022), a interseccionalidade permite uma compreensão mais rica e complexa das maneiras pelas quais raça, gênero, classe, sexualidade e outras categorias de diferença se entrelaçam para moldar experiências individuais e coletivas. Por isso, segundo a autora, deve ser pensada como uma teoria social crítica e uma nova lente de análise da realidade.

A presente reflexão está norteada pela seguinte questão: como a perspectiva interseccional pode contribuir para os estudos teóricos da comunicação organizacional, considerando os desafios relacionados às desigualdades sociais nos contextos organizacionais? O objetivo, portanto, é apresentar a interseccionalidade como uma nova teoria social crítica e abrir novos caminhos para que a comunicação organizacional alcance um novo patamar de importância para o mundo do trabalho e para a academia, a partir desta nova perspectiva teórica.

O desenvolvimento desta pesquisa supre uma lacuna no campo da comunicação organizacional, ao que Lago (2022) salienta que, apesar do interesse de outras disciplinas e

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

áreas da ciência em explorar questões de gênero ou adotar perspectivas institucionais, poucas são as pesquisas em comunicação no Brasil que se concentram nesses temas.

A interseccionalidade desafia os paradigmas existentes para expandir suas fronteiras teóricas, incentivando uma abordagem mais holística e empática na análise das dinâmicas comunicativas *nas* e *para* as organizações (COLLINS, 2022). Aproximar a interseccionalidade no processo de comunicação organizacional significa considerar que as interações comunicativas não servem apenas como transmissão de informações ou a construção de significados, mas também como campos nos quais as identidades são negociadas, as relações de poder são exercidas e as desigualdades sociais são manifestadas. Este enquadramento teórico abre novos caminhos para investigar como as práticas comunicativas podem tanto perpetuar violências, quanto desafiar as estruturas organizacionais e sociais patriarcais, como é o caso do Brasil.

O artigo está dividido em cinco seções. A primeira seção, Introdução, traz as justificativas da reflexão, seguida da seção dois que discute a comunicação organizacional e suas principais perspectivas teóricas. A terceira seção apresenta os aspectos teóricos-metodológicos da interseccionalidade. A proposta de abordagem de comunicação organizacional pela perspectiva interseccional faz parte da seção quatro e a última seção traz as considerações finais das autoras.

2. Perspectivas teóricas da Comunicação Organizacional

A comunicação organizacional, como campo de estudo, tem sido tradicionalmente explorada através de várias lentes teóricas, cada uma oferecendo perspectivas únicas sobre como os indivíduos interagem dentro das estruturas organizacionais. Martino e Marques (2015) afirmam que a comunicação precisa se constituir em um saber próprio de modo que as reflexões sobre comunicação possam responder nossas questões, concentrando-se no estudo dos processos de comunicação, ao invés de focar diretamente nos meios de mídia. E afirmam que "o lugar da comunicação é aquele que nos possibilita olhar para a complexa rede de relações sociais, bem como para o contexto em que estas se dão, e perceber práticas, discursos, diálogos, contextos de interação como um todo múltiplo em constante movimento" (MARTINO, MARQUES, 2015, p. 16).

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

Os modelos de comunicação organizacional, conforme identificados por Daniels, Spiker e Papa (1997), dividem-se em três categorias principais: tradicional, interpretativo e crítico. O modelo tradicional ou funcionalista concentra-se na eficiência organizacional e na padronização do comportamento comunicativo (MCAULEY; DUBERLEY; JOHNSON, 2007). No âmbito da comunicação, as mensagens adquirem características físicas concretas, manifestando-se através dos fluxos vertical ascendente, descendente e lateral das estruturas organizacionais (PUTNAM, 1983). Desse modo, o foco se direciona para o grau de informação presente na organização, especialmente em relação aos elementos formais e à estrutura da rede de comunicação.

A abordagem funcionalista, fundamentada nas ideias de eficiência e eficácia organizacional, vê a organização como uma máquina bem oleada, onde a comunicação serve principalmente como um meio para alcançar metas predeterminadas (MILLER, 2015). Essa perspectiva é enraizada no positivismo e pragmatismo, enfatizando uma estrutura organizacional hierárquica e mecanicista. Dentro deste paradigma, os indivíduos são vistos mais como peças de uma máquina do que como agentes ativos, com a comunicação tendendo a ser formal e padronizada (PUTNAM, 1983).

Neste enfoque, a comunicação é entendida também como um meio ou dispositivo cujo propósito, conforme indicado por Deetz e Kersten (1983), é auxiliar na realização das metas estabelecidas pelos gestores. Estes gestores empregam a comunicação como uma ferramenta de controle sobre situações específicas (PUTNAM, 1983), preservando assim a coesão da organização.

Marques e Mafra (2013), ao discutirem sobre ~~o~~ a tendência de considerar o consenso como objetivo último do diálogo organizacional, problematizam a visão funcionalista, destacando a necessidade de uma abordagem que reconheça a presença de conflitos e dissensos como parte integrante do diálogo, apontando para a limitação dos paradigmas tradicionais em abranger a complexidade da comunicação organizacional.

Contrastando com o funcionalismo, uma abordagem interpretativa centrada na ideia de que a realidade organizacional é socialmente construída através da comunicação (PUTNAM e FAIRHURST, 2015). Nesta perspectiva, os indivíduos são considerados agentes ativos na construção de significados, com a organização vista como uma cultura. A comunicação, portanto, é entendida como um processo de negociação de significados, muitas vezes ocorrendo de maneira informal e adaptável (MAY, MUMBY, 2005).

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

Do mesmo modo, Holtzhausen (2016, p. 158) propõe uma abordagem que transcende a comunicação convencional, valorizando o ativismo como forma de "resistência diante das formas dominantes e injustas de poder". Isso expande a compreensão da comunicação para além de uma ferramenta de gerenciamento, vendo-a como um meio de engajamento crítico e transformação social.

Bormann (1983) descreve a comunicação como um processo social humano em que indivíduos constroem, aprimoram e mantêm uma consciência de grupo que é compartilhada e simbólica. Sob esta ótica, a comunicação deixa de ser apenas um reflexo da realidade para se tornar "formativa", ou seja, ela tem o papel de criar e moldar o processo organizacional (PUTNAM; PHILLIPS; CHAPMAN, 1999, p. 396).

Esta visão interpretativa fundamenta-se nos estudos do interacionismo simbólico e se pauta na perspectiva fenomenológica e construtivista, valorizando a flexibilidade e a natureza baseada em redes da estrutura organizacional (PUTNAM, 1983). Adicionalmente, a abordagem interpretativa permite entender as organizações como entidades onde significados compartilhados são socialmente construídos (SMIRCICH, 1983). Portanto, sob essa visão, o fenômeno social é caracterizado pela criação de uma realidade específica (BERGER; LUCKMAN, 1966), através do uso de linguagem, símbolos e ações manifestados pelos indivíduos dentro das organizações. Conforme enfatizado pelos estudiosos (PUTNAM, 1983; JOHNSON, 1977), ao percebermos uma organização através do prisma da construção social, compreendemos que "organizar transforma-se num ato de comunicar" (PUTNAM, 1983, p. 53).

A perspectiva crítica avança ainda mais, focalizando as relações de poder e dominação nas e para as organizações (DEETZ, 1992). Alguns estudiosos defendem que a teoria crítica da comunicação emerge da abordagem interpretativa, ao se empenhar na identificação de possíveis distorções comunicativas e na busca pela emancipação das pessoas frente à exploração, alienação e ao exercício arbitrário do poder (SCHROYER apud PUTNAM, 1983).

Teóricos críticos da comunicação refutam o positivismo (MCAULEY; DUBERLEY; JOHNSON, 2007) e aspiram à libertação do fenômeno em análise através da "crítica social" (PUTNAM, 1983, p. 53). A pesquisa crítica busca contribuir para existência de uma comunicação organizacional livre e aberta, na qual sociedade e indivíduos alcancem objetivos coletivos. Com isso, segundo Deetz e Kersten (1983), a comunicação organizacional não se

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

restringindo a uma visão específica da organização, e sim ao contexto da sociedade como um todo, vindo tanto a organização, quanto a sociedade a sofrer influências mútuas.

Por isso, nesta perspectiva, os conflitos surgem e ressurgem dialeticamente (PUTNAM, 1983). Ou seja, a visão dialética é fruto das relações históricas e materiais, bem como das condições materiais e fatores que são socialmente construídos (DEETZ, 2005). Essa visão vai ao encontro do que Marques e Mafra (2013) argumentam sobre o lugar da estratégia no processo dialógico. Para os autores, adotar uma perspectiva crítica na análise da comunicação organizacional nos permite questionar e reavaliar o papel predominante que as estratégias de comunicação desempenham na formação do diálogo com os públicos.

Tradicionalmente, estas estratégias são vistas como centrais e essenciais na condução de conversas e interações significativas (MARQUES; MAFRA, 2013). No entanto, para os referidos autores, a abordagem crítica abre espaço para desafiar essa centralidade, apontando para uma tendência dessas estratégias em suavizar ou minimizar a natureza complexa e potencialmente conflituosa do diálogo.

3. A interseccionalidade como um novo paradigma crítico

Este tópico se dedica a explorar a interseccionalidade, conceito proposto inicialmente por Kimberlé Crenshaw (1989) e desenvolvido por Patricia Hill Collins (2022) como uma teoria social crítica emergente. Essa abordagem será apresentada a com o objetivo de destacar a urgência em repensar a comunicação sob uma perspectiva interseccional, uma vez que reconhecemos que as teorias tradicionais da comunicação já não conseguem abranger a complexidade inerente aos ambientes organizacionais modernos, caracterizados por uma rica diversidade e uma multiplicidade de identidades.

Holtzhausen e Zerfass (2013) já argumentavam sobre a dificuldade em nomear e definir claramente o campo da comunicação devido às suas muitas facetas e a suas características de interdisciplinaridade. A discussão dos autores aponta para a necessidade de ir além dos limites das definições tradicionais e explorar a comunicação de maneira mais abrangente e integrada, levando em conta diversos contextos e objetivos (HOLTZHAUSEN, ZERFASS, 2013). Embora eles não comentem especificamente sobre a interseccionalidade como um método de análise, a ênfase dada em relação à prática deliberada e intencional da comunicação em esferas

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

públicas diversas sugere um movimento em direção a uma abordagem mais holística e inclusiva, que poderia ser complementada pela análise interseccional.

Sendo assim, pensar a interseccionalidade como uma nova lente teórica pode oferecer um novo olhar sobre a comunicação, um que esteja à altura de interpretar e responder às dinâmicas complexas do nosso tempo, realçando a importância de uma compreensão mais profunda e inclusiva das interações dentro das organizações.

Collins (2022) em sua obra "Bem mais que ideias: a interseccionalidade como teoria social crítica", explora a arquitetura cognitiva da interseccionalidade, fornecendo um quadro analítico robusto para examinar as interações entre raça, gênero, classe, sexualidade, e outras categorias sociais. Esta arquitetura cognitiva se pauta na premissa de que categorias de diferença não operam de maneira isolada, mas estão intrinsecamente interconectadas, influenciando e sendo influenciadas umas pelas outras. Collins (2022) destaca a necessidade de abordar essas interseções de maneira holística, argumentando que a análise isolada de cada categoria falha em capturar a complexidade das experiências vividas pelos indivíduos e grupos sociais.

Um aspecto central da proposta de Collins (2022) é a ideia de que a interseccionalidade deve ser compreendida como uma teoria social crítica e não apenas um dispositivo heurístico ou uma metodologia de pesquisa. Esta perspectiva, segundo a autora, implica em um compromisso com a transformação social, visando não apenas compreender as estruturas de opressão, mas também identificar caminhos para sua superação.

Conforme articulada por Collins (2022), a interseccionalidade é fundamentada em quatro "construtos centrais": relacionalidade, poder, desigualdade social e contexto social. Esses construtos oferecem uma base para analisar como diferentes formas de opressão e privilégio se cruzam, afetando a experiência e a agência dos indivíduos dentro de contextos sociais específicos. Adicionalmente, Collins (2022) identifica "premissas orientadoras" que fundamentam a análise interseccional, incluindo a interdependência entre raça, classe, gênero e outros sistemas de poder; a produção de desigualdades sociais complexas e interdependentes; a influência da localização social nas experiências e perspectivas individuais; e a necessidade de análises interseccionais para resolver problemas sociais em contextos diversos.

Nesse sentido, são identificados três principais de abordagens no uso da interseccionalidade: metafórica, heurística e paradigmática (COLLINS, 2022). O uso metafórico, de acordo com a autora, segundo Collins (2022) ajuda a conceptualizar as relações

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

de poder e suas interconexões; já o heurístico funciona como uma ferramenta de pesquisa, fornecendo diretrizes para abordar problemas sociais; e, por fim, o paradigmático oferece um esquema provisório de ideias aberto a contribuições e críticas. Para ela, essas abordagens não são lineares ou hierárquicas, mas refletem o potencial da interseccionalidade para desenvolver uma crítica social robusta.

Com isso é possível ter uma compreensão ampliada e profundamente teórica da interseccionalidade, elevando-a além de uma ferramenta analítica para transformá-la em uma poderosa teoria social capaz de questionar e desafiar a ordem social, além de ser uma ferramenta para a mudança social (COLLINS, 2022). Ao fazer isso, a interseccionalidade como um novo paradigma, deve incorporar esses projetos, como a teoria racial crítica, o feminismo e o pensamento pós-colonial, para desenvolver uma compreensão mais abrangente e crítica das desigualdades sociais (COLLINS, 2022).

Portanto, essas considerações nos levam a perceber as similaridades e a interrelação entre a teoria social crítica e a proposta da interseccionalidade como uma nova teoria social. Ambas as teorias são abordagens importantes no estudo das ciências sociais, cada uma oferecendo perspectivas únicas sobre as estruturas de poder, opressão e identidade. Embora compartilhem algumas preocupações fundamentais, como a crítica às desigualdades sociais e o foco nas dinâmicas de poder, elas se distinguem em suas ênfases e aplicações.

Explorar as diferenças entre essas teorias nos ajuda a entender como o paradigma interseccional complementa e expande a teoria crítica, no âmbito geral. Neste caso, estamos falando de uma abordagem geral das duas teorias, não nos centrando, especificamente, no campo da comunicação. O Quadro 1 apresenta algumas particularidades de cada teoria, quando colocadas em paralelo uma à outra.

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

Quadro 1: Distinções entre a teoria crítica e a teoria interseccional.

Aspecto	Teoria Crítica	Interseccionalidade
Origens e Foco Central	Originada na Escola de Frankfurt, foca na análise das sociedades capitalistas e nas formas pelas quais as estruturas de poder perpetuam desigualdades (ADORNO e HORKHEIMER, 1985).	Surgida dos estudos feministas e da crítica racial, foca nas sobreposições entre diferentes formas de opressão como raça, gênero, classe e sexualidade (CRENSHAW, 1989; COLLINS e BILGE, 2016; COLLINS, 2022; SARDENBERG, 2015).
Abordagem das Identidades	Tende a se concentrar mais nas estruturas socioeconômicas e ideológicas amplas, com a análise da identidade sendo às vezes secundária (HABERMAS, 1984).	Coloca as identidades e suas intersecções no centro da análise, destacando como diferentes identidades interagem (BIROLLI e MIGUEL, 2015; COLLINS, 2022);
Metodologia e Aplicação	Emprega uma metodologia mais abstrata e teórica, buscando desvelar contradições nas narrativas dominantes (HABERMAS, 1984).	Valorizada por sua aplicabilidade prática em pesquisas, incentiva uma abordagem mais detalhada na análise dos problemas sociais (COLLINS, 2022).
Expansão da Crítica Social	Concentra-se nas críticas ao capitalismo, à indústria cultural e às formas de dominação ideológica (ADORNO, 1996).	Amplia o escopo da crítica social para incluir uma variedade de sistemas de opressão que se cruzam (CRENSHAW, 1989; VERGÉS, 2022; COLLINS e BILGE, 2016; COLLINS, 2022).

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Como pode ser observado, propomos alguns aspectos - origens e foco central; abordagem das identidades; metodologia e aplicação e expansão da crítica social - para analisar a relação entre a interseccionalidade como teoria social e a teoria social crítica, cujas características metodológicas e epistemológicas são base para construção do pensamento interseccional.

A teoria crítica é originada na Escola de Frankfurt e concentra-se na análise das sociedades capitalistas e nas formas pelas quais as estruturas de poder e a cultura dominante perpetuam as desigualdades e a opressão (DEETZ, 2005). Sua ênfase está na crítica às ideologias que sustentam o *status quo* e na promoção da emancipação social.

A interseccionalidade, por sua vez, surge dos estudos feministas e da crítica racial (COLLINS, 2022), especialmente dos trabalhos de Crenshaw. A interseccionalidade foca nas sobreposições entre diferentes formas de opressão, como raça, gênero, classe e sexualidade (COLLINS, BILGE, 2016). Além disso, examina como essas categorias interconectadas afetam as experiências individuais de discriminação e privilégio. Para Sardenberg (2015), a interseccionalidade permite visualizar discriminações até então ocultas por estarem localizadas nas intersecções dos eixos de poder.

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o **Galoá** proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

Embora aborde questões de identidade, especialmente em seus desenvolvimentos mais recentes, a Teoria Crítica tende a se concentrar mais nas estruturas socioeconômicas e ideológicas amplas. Sua análise da identidade pode, às vezes, ser secundária à crítica das relações de poder mais abrangentes (DEETZ, 2005). Já a interseccionalidade coloca as identidades e suas intersecções no centro da análise, argumentando que a compreensão das opressões requer uma análise que reconheça como diferentes identidades interagem e criam experiências únicas de desigualdade ou privilégio (COLLINS, 2022). A interseccionalidade desafia as abordagens que tratam as categorias de identidade de maneira isolada.

Em relação à metodologia de aplicação, a teoria crítica emprega uma metodologia mais abstrata e teórica, buscando desvelar as contradições nas narrativas dominantes e promover a conscientização e a ação crítica como meios para transformar a sociedade (PUTNAM, 1983). Enquanto também teórica, a interseccionalidade é particularmente valorizada por sua aplicabilidade prática em pesquisas que visam a destacar e abordar as experiências vividas de opressão (MOTTA, 1999). Ela incentiva uma abordagem mais detalhada e específica na análise dos problemas sociais.

Por fim, como vimos, a teoria crítica concentra-se principalmente nas críticas ao capitalismo, à indústria cultural e às formas de dominação ideológica. Já a interseccionalidade amplia o escopo da crítica social para incluir uma variedade de sistemas de opressão que se cruzam, oferecendo uma estrutura para explorar as complexidades das experiências humanas em múltiplas dimensões da sociedade (COLLINS, BILGE, 2016). Diante disso, podemos perceber que o paradigma interseccional complementa a teoria crítica e a avança ao insistir na necessidade de uma análise que contemple a interação entre diferentes categorias de identidade e opressão.

4. Comunicação Organizacional por uma outra perspectiva

A transição de pensamento do enfoque funcionalista da comunicação para a uma perspectiva que considera a interseccionalidade como lente de análise da comunicação organizacional, reflete um movimento de uma visão mecanicista e unidimensional da comunicação organizacional para uma compreensão mais rica e multifacetada, pois, ao analisar a comunicação organizacional por uma perspectiva interseccional, abrimos novos caminhos para investigar como as práticas comunicativas podem tanto perpetuar quanto desafiar as

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

estruturas organizacionais e sociais, considerando a complexidade das experiências humanas dentro das organizações.

Collins (2022) defende uma "metodologia dialógica" na interseccionalidade, que capacita os pesquisadores a articular diferentes ideias e propostas de maneira inclusiva e reflexiva. Essa abordagem é crucial para superar as limitações das análises tradicionais, que muitas vezes reproduzem as divisões e hierarquias que a interseccionalidade busca desmantelar.

Sobre isso, Marques e Mafra (2013), ao ressaltarem a importância de encarar o diálogo como uma experiência humanizadora, capaz de revelar como sujeitos se constituem em interlocutores autônomos através de estratégias, argumentos e resistência, apontam para uma reinvenção dos paradigmas teóricos da comunicação organizacional, onde o diálogo transcende a busca por consenso e abraça a pluralidade e complexidade das interações humanas.

Isso nos faz repensar e complementar as discussões sobre os paradigmas teóricos da comunicação, especialmente no que tange à incorporação da interseccionalidade como um elemento crítico na análise das dinâmicas de poder, identidade e resistência dentro das organizações. Deste modo, o Quadro 2[5] apresenta informações e comparações em relação ao modo de analisar a comunicação organizacional frente aos paradigmas sociais existentes, já inserindo a interseccionalidade como um novo paradigma.

[5] Este quadro foi inspirado em dois artigos específicos: “Teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais, escrito por Alvesson e Deetz (1999) e no artigo intitulado “Cultura e Comunicação: Perspectivas Metateóricas”, escrito por Marlene Marchiori e Sergio Bulgacov (2013). Os autores propõem um quadro teórico, apresentando a relação entre comunicação organizacional e abordagens da cultura, a partir da análise por meio das lentes funcionalista, interpretativa, crítica e pós-moderna. Portanto, os aspectos sugeridos no quadro 2, foram inspirados nas respectivas pesquisas.

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

Quadro 2: Análise da comunicação organizacional pelas diferentes teorias sociais

Pontos de análise	Funcionalista	Interpretativa	Crítica	Interseccionalidade
Fenômeno Social	Eficiência e eficácia organizacional	Construção social da realidade organizacional	Relações de poder e dominação	Intersecção de múltiplas identidades e opressões
Escola de Pensamento	Positivismo e pragmatismo	Fenomenologia e construtivismo	Teoria crítica e pós-estruturalismo	Feminismo interseccional e teoria crítica
Estrutura Organizacional	Hierárquica e mecanicista	Flexível e baseado em redes de significados	Marcada por relações de poder assimétricas	Influenciada pela diversidade e inclusão
Indivíduos	Papel limitado à execução de tarefas	Agentes ativos na construção de significados	Agentes de resistência e mudança	Experiências moldadas por múltiplas identidades
Visão Organizacional	Organização como máquina	Organização como cultura	Lócus de lutas de poder	Espaço para diálogo e inclusão
Visão Comunicacional	Instrumental e unidirecional	Processo de negociação de significados e produção de sentido	Mediador de conflitos e resistência	Foco nas dinâmicas de identidade e poder
Estilo da Comunicação	Formal e padronizado	Informal e adaptável	Variado, dependendo da posição de poder	Inclusivo e reflexivo

Fonte: Elaboração própria.

* Adaptado de Alvesson e Deetz (1999) e Marchiori e Bulgacov (2013)

O Quadro 2 apresenta um resumo das diferenças fundamentais entre quatro abordagens principais de análise da comunicação organizacional: funcionalista, interpretativa, crítica e interseccional[6], refletindo a evolução do pensamento no campo da comunicação organizacional. Ele ilustra a diversidade de perspectivas na comunicação organizacional, mas também destaca a evolução do campo em direção a uma compreensão mais inclusiva e justa das dinâmicas organizacionais.

Podemos perceber que a interseccionalidade permite analisar a comunicação organizacional através do reconhecimento de que as identidades dos indivíduos são compostas por múltiplas dimensões (como gênero, raça, classe, sexualidade, entre outras) que se cruzam e interagem de maneiras complexas (BUENO, 2019). Isso implica reconhecer que a comunicação nas e para as organizações é profundamente influenciada por essas identidades

[6] Proposição feita pelas autoras deste artigo.

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

interseccionais, que afetam tanto a maneira como a informação é transmitida e recebida quanto os sentidos que são construídos nas interações comunicativas.

Além disso, a interseccionalidade promove uma compreensão da comunicação organizacional como um espaço de disputa de sentidos, onde diferentes grupos lutam para ter suas vozes ouvidas e seus pontos de vista reconhecidos. Essa perspectiva ressalta a importância do diálogo e da negociação na construção de um ambiente que seja verdadeiramente inclusivo e representativo da diversidade de seus membros.

Ao argumentar pela necessidade de redirecionar as estratégias de comunicação, que tradicionalmente estão voltadas para o controle e a dominação nas organizações, para torná-la parte integral de um processo dialógico mais abrangente, Marques e Mafra (2013) abrem espaço para que diferentes vozes e perspectivas não apenas sejam ouvidas, mas também possam coexistir de maneira significativa dentro do ambiente organizacional, transformando o diálogo em uma prática inclusiva que verdadeiramente valoriza a diversidade de opiniões, experiências e conhecimentos.

Portanto, podemos inferir que este reconhecimento proposto pelos autores, sugere uma mudança paradigmática na comunicação organizacional, para um olhar onde o poder é distribuído mais equitativamente e o diálogo serve como um pilar fundamental para o desenvolvimento organizacional, a inovação e a transformação social.

Assim, a integração da interseccionalidade na análise da comunicação organizacional não apenas amplia a compreensão dos processos comunicativos dentro das organizações, mas também oferece caminhos para o desenvolvimento de práticas comunicativas mais equitativas e inclusivas, pois, reconhecendo a complexidade e a interdependência das identidades interseccionais, as organizações podem criar ambientes onde os membros se sintam valorizados e onde a comunicação sirva como um meio de promoção da igualdade e da justiça social.

Assim, quando analisamos a visão de Mafra e Marques (2015) sobre a emergência de públicos movidos pelas cenas de dissidência, em que sugerem que tais públicos irrompem como acontecimentos, quebrando narrativas dominantes e revelando novas possibilidades para interação e engajamento, podemos tecer um elo com a abordagem interseccional, no sentido de que ela reconhece que os públicos são constituídos por indivíduos com identidades cruzadas e múltiplas experiências de opressão e privilégio.

Além disso, é possível, também, perceber que a análise da comunicação organizacional, tanto pela lente da interseccionalidade, quanto pela teoria crítica, revela camadas complexas

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

de entendimento que transcendem visões tradicionais centradas na eficiência e transmissão de informações. Ambas as abordagens desafiam a noção simplista da comunicação como um mero instrumento para a disseminação de mensagens, enfatizando, em vez disso, os intrincados processos sociais, culturais e políticos que moldam a comunicação dentro das organizações.

Por esta razão, o Quadro 3 apresenta uma análise da comunicação organizacional, sob as lentes específicas da teoria crítica e da interseccional, por compreender que ambas têm similaridade e se complementam. Com isso, reforçamos nosso intuito de propor um novo paradigma de análise para os processos comunicacionais e sabemos que precisamos esmiuçar seus conceitos, similaridades e contrapontos.

O Quadro 3 destaca como a teoria crítica e a interseccionalidade, apesar de suas especificidades, compartilham o compromisso com a ampliação das vozes marginalizadas e a promoção de uma comunicação organizacional mais inclusiva e equitativa.

Quadro 3: Análise da comunicação organizacional pela teoria crítica e interseccional

Aspectos	Teoria Crítica da Comunicação	Interseccionalidade como teoria social crítica
Fundamentos	Análise das estruturas de poder e sua influência na sociedade e práticas comunicativas.	Análise de como identidades interseccionais afetam e são afetadas pela comunicação.
Foco em Estruturas de Poder	Como a comunicação pode perpetuar desigualdades e reforçar a dominação.	Revela como diferentes formas de opressão se intersectam e influenciam a comunicação.
Vozes Marginalizadas e Representação	Identificar e desafiar o silenciamento e a marginalização.	Amplia vozes marginalizadas, considerando a interseção de opressões.
Desafios à Comunicação Tradicional	Questiona modelos que privilegiam eficiência e uniformidade em detrimento da diversidade.	Desafia práticas que não reconhecem a complexidade das identidades interseccionais.
Promoção da Mudança Organizacional	Repensar práticas para promover cultura mais inclusiva e equitativa.	Implementação de políticas que valorizam a diversidade e criam espaços seguros para expressão.
Papel da Reflexividade	Autoanálise contínua e crítica das posições de poder e suas influências.	Consciência das interseções de identidade e seu impacto nas práticas comunicativas.
Direção para a Comunicação Organizacional	Espaço para diálogo autêntico no qual diferentes perspectivas são valorizadas.	Construção de relações equitativas e reconhecimento da pluralidade de identidades.

Fonte: Elaboração própria.

Como vimos, a teoria crítica chama a atenção para como as práticas comunicativas podem reforçar hierarquias e desigualdades (DEETZ, 2005), enquanto a interseccionalidade oferece uma ferramenta para analisar como essas dinâmicas são complicadas pela sobreposição

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

de identidades e experiências (COLLINS, 2020). Ambas as perspectivas são comprometidas com a ampliação das vozes marginalizadas e com a busca por uma representação mais equitativa na comunicação organizacional. A teoria crítica propõe uma análise reflexiva das práticas comunicativas para identificar e desafiar o silenciamento e a marginalização (PUTNAM, 1983), enquanto a interseccionalidade aprofunda essa análise ao revelar como diferentes formas de opressão se intersectam e afetam a capacidade dos indivíduos de serem ouvidos e representados (COLLINS, 2016). Elas promovem uma visão de comunicação organizacional como um espaço para diálogo autêntico, onde diferentes perspectivas e experiências são valorizadas.

É possível observar que a reflexividade é central tanto para a teoria crítica quanto para a interseccionalidade, exigindo que os comunicadores organizacionais estejam constantemente cientes das próprias posições de poder e como essas posições influenciam as práticas comunicativas. Isso implica um compromisso contínuo com a autoanálise e a crítica construtiva das normas organizacionais.

A integração da teoria crítica e da interseccionalidade na análise da comunicação organizacional oferece um caminho para a construção de organizações mais justas, onde a comunicação não é apenas um meio de transmissão de informações, mas um processo vital para a construção de relações equitativas e o reconhecimento da pluralidade de identidades.

A integração da interseccionalidade no estudo da comunicação organizacional, conforme evidenciado, proporciona um novo paradigma para entender as complexas dinâmicas internas das organizações. Por isso, podemos inferir que por meio deste prisma, reconhece-se que as experiências de indivíduos e grupos são multifacetadas e influenciadas por diversas formas de identidades e relações de poder. Este entendimento, por sua vez, acaba desafiando o modelo tradicional de comunicação, que está baseado na eficiência e uniformidade e, por conseguinte, propõe uma abordagem mais reflexiva e inclusiva, que valoriza a pluralidade e respeita a diversidade das vozes dentro das organizações.

Vimos, no Quadro 3, que ao considerar a interseccionalidade como um componente de análise da comunicação, abrimos caminhos para uma compreensão mais abrangente e profundamente crítica das interações, enfatizando que as práticas comunicativas não são apenas canais de informação, mas também campos de negociação de identidades e poder. Com isso, acredita-se que as organizações que adotam a interseccionalidade em suas estratégias comunicativas poderão transcender os desafios relacionados às desigualdades sociais e

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

fomentar um ambiente onde os sujeitos se sintam representados, ouvidos e respeitados, criando assim uma cultura organizacional verdadeiramente democrática e inclusiva.

5. Considerações finais

Entender e analisar nosso próprio tempo apresenta desafios significativos para pesquisadores, acadêmicos, profissionais e até mesmo para o público em geral, devido às constantes mudanças sociais, que transformam as formas como interagimos e compreendemos o mundo ao nosso redor. É igualmente complexo abordar a interseccionalidade como uma teoria que destaca a importância de reconhecermos as múltiplas facetas das identidades e como elas se sobrepõem e interagem, influenciando experiências individuais e coletivas de opressão e privilégio. Motivadas por esta compreensão, o artigo se propôs a aplicar a teoria da interseccionalidade à comunicação organizacional, visando desvendar e confrontar as complexas dinâmicas de poder e identidade.

Por meio de uma análise dos constructos centrais da interseccionalidade — relacionalidade, poder, desigualdade e contexto social —, evidenciamos como esses fatores se manifestam nas práticas comunicativas das organizações. Demonstramos que integrar a perspectiva interseccional oferece uma oportunidade para promover práticas de comunicação mais inclusivas, equitativas e eficazes dentro dos espaços organizacionais.

Para isso, precisamos demonstrar como as abordagens tradicionais, apesar de suas contribuições significativas, muitas vezes não capturam completamente a complexidade das dinâmicas de identidade e poder dentro das organizações. Ao introduzir a interseccionalidade como um paradigma inovador, buscamos preencher essa lacuna, proporcionando uma compreensão mais holística e nuanciada das interações organizacionais.

Este estudo abre caminho para futuras pesquisas em várias direções. Primeiramente, investigações empíricas detalhadas sobre como a interseccionalidade influencia a comunicação em diferentes tipos de organizações poderiam enriquecer nosso entendimento. Além disso, o desenvolvimento de ferramentas e estratégias práticas para implementar uma abordagem interseccional na comunicação organizacional representa um campo promissor. Finalmente, estudos que exploram o impacto da comunicação interseccional na cultura organizacional e no bem-estar dos funcionários podem fornecer insights valiosos para a gestão organizacional.

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o Galoá proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

Em conclusão, podemos dizer que, ao esmiuçar a comunicação organizacional através da arquitetura cognitiva da interseccionalidade, este artigo lançou luz sobre a necessidade de abordagens comunicativas mais conscientes e responsivas às complexas realidades das identidades interseccionais no local de trabalho.

Referências

ADORNO, Theodor W. **Dialéctica negativa**. Frankfurt am Main, v. 86, 1966.

ADORNO, T. W; HORKHEIMER, M. **Dialética do esclarecimento**: fragmentos filosóficos. 1947. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

ALVESSON, M.; DEETZ, S. Teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Orgs.). (Organizadores da edição brasileira: CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T.). **Handbook de estudos organizacionais,** v. 1: Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1999.

BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. The reality of everyday life. **The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge.** Garden City, NY: Anchor, 1966.

BIROLI, F.; MIGUEL, L. F. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. Mediações - Revista de Ciências Sociais, v. 20, p. 27-55, 2015.

BUENO, Winnie de Campos. Processos de resistência e construção de subjetividade no pensamento feminista negro: uma possibilidade de leitura da obra Black Feminist Thought: knowledge, consciousness and the politics of empowerment (2009) a partir do conceito de imagens de controle. 2019. 167 f. **Dissertação (Mestrado em Direito**) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo, 2019.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**. London: Heinemann, 1979.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v. 31, n. 1, p. 99-127, 2016.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Intersectionality Cambridge**: Polity Press. 2016.

COLLINS, Patricia Hill. **Bem mais que ideias:** a interseccionalidade como teoria social crítica. São Paulo: Boitempo, 2022.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalising the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, **Feminist Theory and Antiracial Politics**. University of Chicago Legal Forum,1: 139-167, 1989.

DANIELS, Tom D.; SPIKER, Barry; PAPA, Michael. **Perspectives on organizational communication**. Fourth edition Dubuque, USA: Brown e Benchmark Publishers, 1997.

DEETZ, Stanley. Teoria critica. In. MAY, Steve; MUMBY, Dennis K. **Envolvendo a teoria e a pesquisa da comunicação organizacional:** múltiplas perspectivas. Beverly Hills, CA: Sage, p. 85-111, 2005.

DEETZ, Stanley A. Democracia em uma era de colonização corporativa: Desenvolvimentos na comunicação e na política da vida cotidiana. **Imprensa da Universidade Estadual de Nova York**, 1992.

ISSN: 2236-4285
Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o **Galoá** proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

DEETZ, Stanley; KERSTEN, Astrid. Critical models of interpretive research. In. PUTNAM, L. e PACANOWSKY, M. E. (ed). **Communication and organizations:** An interpretive approach, v. 147, p. 171. Sage, 1983.

HABERMAS, J. **A teoria da ação comunicativa**. Boston: Beacon Press, 1984.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social,** v. 26, p. 61-73, 2014.

HOLTZHAUSEN, Derina R.; ZERFASS, Ansgar. Strategic communication–pillars and perspectives of an alternative paradigm. **Organisationskommunikation und Public Relations**, Springer Fachmedien Wiesbaden, 2013.

HOLTZHAUSEN, Derina R. Las Relaciones Publicas y el giro posmoderno en la teoría de las organizaciones. In. **Las relaciones públicas como activismo**: Enfoques posmodernos. Editorial UOC, S.L.; 1ª edição, 2016.

JOHNSON, H. R. **Communication**: The process of organizing. Boston, MA: Allyn and Bacon, 1981.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 67-75.

KUHN, T. **A estrutura das revoluções científicas**. 9. ed. São Paulo: Perspectiva, 2007.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. Comunicação Organizacional: contextos, paradigmas e abrangência conceitual. **MATRIZes,** São Paulo, v. 8, n. 2, p. 35-61, 2014.

LAGO, Claudia. Feminismo e Comunicação: uma relação necessária. **Organicom**, São Paulo, v. 19, n. 40, p. 62-73, 2022.

LORDE, Audre. **As ferramentas do senhor nunca derrubarão a casa grande. Irmã outsider:** ensaios e conferências. Trad. Stephanie Borges. Autêntica Editora, 2019.

MAFRA, Rennan Lanna Martins; MARQUES, Angela Cristina Salgueiro. Diálogo, cenas de dissidência e públicos como evento em organizações. **Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación**, v. 11, n. 21, 2015.

MARCHIORI, Marlene. BULGACOV, Sergio. Cultura e Comunicação: Perspectivas Metateóricas. In. MARCHIORI, Marlene (org.). **Perspectivas Metateóricas da cultura e da comunicação**. São Caetano do Sul. Difusão Editora, SP, 2013.

MARTINO, Mauro Sá. MARQUES, Angela C. S. Um olhar múltiplo sobre as teorias da comunicação. In. MARTINO, Mauro Sá. MARQUES, Angela C. S. (Org.). **Teorias da comunicação**: processos, desafios e limites – São Paulo: Plêiade, 2015.

MARQUES, Ângela; MAFRA, Rennan. Diálogo no contexto organizacional e lugares de estratégia, argumentação e resistência. **Organicom – Revista Brasileira de Comunicação Organizacional e Relações Públicas**, ECA-USP, São Paulo, a. 10, n. 19, p. 82-94, 2. sem. 2013.

MAY, Steve; MUMBY, Dennis K. **Envolvendo a teoria e a pesquisa da comunicação organizacional**: múltiplas perspectivas. Beverly Hills, CA: Sage, 2005.

MCAULEY, John; DUBERLEY, Joanne; JOHNSON, Phil. **Organization theory:** Challenges and perspectives. Harlow: Pearson Education, 2007.

MILLER, Katherine. **Organizational communication**: Approaches and processes. Cengage Learning, 2012.

ISSN: 2236-4285

Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o **Galoá** proceedings
https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br

MOTTA, Alda Britto da. As dimensões de gênero e classe social na análise do envelhecimento. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 13, p. 191–221, 1999.

PUTNAM, Linda L. Small group work climates: A lag-sequential analysis of group interaction. **Small Group Behavior**, v. 14, n. 4, p. 465-494, 1983.

PUTNAM, Linda L.; FAIRHURST, Gail T. Revisiting "organizations as discursive constructions": **10 years later. Communication Theory**, v. 25, n. 4, p. 375-392, 2015.

PUTNAM, Linda L.; PHILLIPS, Nelson; CHAPMAN, Pamela. Metaphors of communication and organization. In. CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (eds.). **Managing organizations**: Current issues, p. 125-158, 1999.

SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. Caleidoscópio de gênero: gênero e interseccionalidade na dinâmica das relações sociais. **Mediações**, Londrina, v. 20, n. 2, p. 56-96, jul./dez. 2015.

SMIRCICH, L. Implications for management theory. In. In. PUTNAM, L. e PACANOWSKY, M. E. (ed). **Communication and organizations:** An interpretive approach, Sage, 1983, p. 221-241.

VERGÈS, Françoise. Extrair/Danificar/Reparar. **Revista de Antropologia da UFSCar**, [S.I.], v.13, n.2, p.137-154, 2022.

ISSN: 2236-4285

Galoá { Este trabalho foi publicado utilizando o **Galoá** proceedings

https://proceedings.science/p/187212?lang=pt-br