

Disputas de sentido em narrativas institucionais e jornalísticas: diversidade, equidade e inclusão na Meta/Facebook em 2017 e 2025

Igor Lacerda

Universidade Federal de São Paulo, CEPID ARIES, São Paulo, SP, Brasil
<https://orcid.org/0000-0002-6347-4356>

Jorgiana Melo de Aguiar Brennand

Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Comunicação, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
<https://orcid.org/0000-0002-3210-4133>

Ricardo Ferreira Freitas

Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Comunicação Social, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
<https://orcid.org/0000-0002-4486-763X>

Resumo

Este artigo analisa os posicionamentos institucionais do Facebook/Meta sobre diversidade, equidade e inclusão, buscando identificar os sentidos produzidos por esses discursos e compreender como eles se configuram narrativamente e são apropriados, tensionados e colocados em circulação por narrativas jornalísticas voltadas a negócios e tecnologia. O objetivo é compreender como essas construções participam da produção de significância sobre políticas de diversidade no ambiente corporativo e digital. O corpus é composto por duas notas institucionais da empresa e por quatro reportagens publicadas em dois veículos jornalísticos, um nacional (*Exame*) e outro internacional (*Forbes*), referentes aos anos de 2017 e 2025. O método adotado é a análise de narrativas, orientada pela tríplice mimese, de Paul Ricoeur, de natureza qualitativa e hermenêutica. Os resultados indicam deslocamentos significativos na intriga corporativa: a diversidade, anteriormente narrada como valor estratégico central, em 2017, passa a ocupar posição secundária, enquanto a liberdade de expressão e a redução da intervenção institucional se tornam eixos organizadores dos posicionamentos da empresa, em 2025. As narrativas jornalísticas reorganizam esses acontecimentos, enfatizando críticas, riscos e expectativas, e reinscrevem esses sentidos no espaço público ao deslocar o foco da racionalidade técnica para as consequências sociais, simbólicas e políticas das

mudanças. Conclui-se que tais transformações não se limitam a ajustes operacionais, mas integram um movimento mais amplo de reconfiguração narrativa, no qual se disputam publicamente os sentidos da diversidade, da responsabilidade corporativa e da governança do espaço digital, em um contexto atravessado por disputas políticas e por reposicionamentos ideológicos da própria empresa.

Palavras-chave

Meta; diversidade; responsabilidade corporativa; discursos institucionais; análise de narrativas

1 Introdução

Nos últimos anos, o debate sobre diversidade e inclusão nas organizações ganhou destaque no Brasil, impulsionado por movimentos sociais, pressões do mercado e diretrizes globais de responsabilidade social (Ferreira *et al.*, 2022; Peruzzo, 2021; Cichoves *et al.*, 2024; Círico Junior; Galvão, 2021). No entanto, embora o discurso inclusivo esteja presente nas estratégias de comunicação das empresas, persiste uma distância entre o que se diz e o que se faz (Saraiva; Irigaray, 2009; Andrade, 2023; Batista *et al.*, 2024; Irineu, 2025). Essa distância é particularmente visível em setores historicamente excludentes, como os mercados financeiro e tecnológico, em que a presença de mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ e oriundas de territórios periféricos ou do Sul Global ainda é limitada, especialmente em cargos de liderança (Souza; Freire; Costa, 2023; Martins; Horta, 2021; Lima *et al.*, 2024).

Estudos recentes destacam a importância de posicionamentos institucionais claros sobre diversidade e inclusão nas comunicações organizacionais, acompanhados de políticas concretas no ambiente de trabalho (Araújo, 2024; Dias Junior *et al.*, 2024; Marchisio, 2022; Viana; Silva; Reis, 2024; Jesus; Costa, 2022). A partir desse debate, este artigo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: como as narrativas institucionais da Meta/Facebook sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) foram construídas e reconfiguradas entre 2017 e 2025 e de que modo esses discursos são apropriados e ressignificados nas narrativas jornalísticas da *Exame* e da *Forbes*?

Este artigo analisa os posicionamentos institucionais do Facebook/Meta sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), com o objetivo de identificar os sentidos produzidos por essas narrativas, bem como as críticas e expectativas que delas emergem. Também busca compreender como esses discursos reverberam em portais de notícias especializados em

tecnologia e negócios, no Brasil (*Exame*) e internacionalmente (*Forbes*). A análise concentra-se em dois momentos: 2017, quando o Facebook/Meta anunciou um aumento modesto da presença de grupos minorizados (Santos, 2020) em seu quadro de funcionários; e, 2025, quando divulgou o encerramento de seus programas de diversidade, em meio ao avanço das críticas de setores conservadores às políticas de DEI nos Estados Unidos (Walker, 2025).

Como metodologia, adotamos a análise de narrativas, orientada por Ricoeur (2010). Na tríplice mimese, o autor propõe uma abordagem hermenêutica segundo a qual toda narrativa se constrói a partir de um mundo da ação previamente configurado por práticas, valores e conflitos compartilhados (mimese I). Na construção narrativa, esses elementos são selecionados, articulados e organizados em uma trama, processo que Ricoeur (2010) denomina “tecer da intriga” (mimese II). Na mimese III, a narrativa é apropriada e interpretada pelos públicos, que a refiguram a partir de suas experiências e horizontes de compreensão. É nesse movimento que os sentidos produzidos pelo texto retornam ao universo social, podendo ser confirmados, tensionados ou ressignificados.

Esse movimento de configuração e reconfiguração de sentidos compõe o chamado arco hermenêutico que, embora possa parecer circular, é compreendido por Ricoeur (2010) como uma espiral. Isso porque a refiguração promovida pela mimese III transforma a compreensão do mundo da ação (mimese I), tornando-se ponto de partida para novas configurações narrativas. Como observa Fortuna (2017), se esse processo fosse apenas circular, o público permaneceria preso a um “ciclo vicioso”, reproduzindo indefinidamente os mesmos sentidos e limitando a emergência de novas interpretações e de outras possibilidades de compreender a realidade. Essa perspectiva orienta esta pesquisa, que busca compreender as tensões, os deslocamentos e as reconfigurações das narrativas organizacionais da Meta/Facebook entre 2017 e 2025.

Partimos da hipótese de que a comunicação organizacional e a jornalística funcionam não apenas como reflexo, mas como instrumento de gestão simbólica das relações sociais (Porto; Paiva; Dourado, 2025; Andrelo; Marques, 2024; Lima, 2024). Ao investigar as narrativas do Facebook/Meta sobre diversidade, equidade e inclusão (DEI) e sua reverberação em portais de negócios dos Estados Unidos e do Brasil, buscamos contribuir para o campo da comunicação com uma abordagem crítica das desigualdades sociais e corporativas. Como avanços em pautas de justiça social frequentemente coincidem com interesses econômicos das elites, torna-se necessário problematizar o papel das grandes empresas na legitimação e retração dessas agendas. O conceito de “convergência de

interesses”, formulado por Bell (1980), mostra que o apoio de grupos hegemônicos a políticas de inclusão tende a ocorrer quando essas reforçam seus privilégios. No caso da Meta, o abandono das políticas de DEI, em um contexto de fortalecimento de pautas conservadoras nos Estados Unidos, em 2025, pode indicar uma inflexão narrativa que merece análise crítica.

2 Fundamentação teórica

A discussão sobre diversidade e inclusão nas organizações demanda uma abordagem crítica e interseccional, capaz de compreender os mecanismos simbólicos e estruturais que produzem desigualdades no ambiente corporativo. No campo da comunicação organizacional, tal abordagem exige o reconhecimento de que os discursos institucionais não apenas refletem realidades internas, mas também operam como ferramentas de gestão simbólica das relações sociais e das imagens públicas das empresas (Porto; Paiva; Dourado, 2025; Andrelo; Marques, 2024). Isso significa que a comunicação empresarial atua, muitas vezes, como instrumento estratégico na construção de sentidos sobre pertencimento, reconhecimento e legitimidade no mundo do trabalho (Carioni; Dutra, 2024; Lima, 2024).

A análise das narrativas organizacionais em torno da diversidade e da inclusão, sobretudo nas redes sociais e nos materiais institucionais ou jornalísticos, deve considerar os interesses políticos e econômicos que as atravessam. Como apontam autores como Coêlho e Mustafé (2022) e Oliveira (2021), muitas das ações comunicacionais voltadas à valorização da diversidade não partem de um compromisso com a justiça social, mas sim da busca por legitimação e vantagem competitiva no mercado atento a essas pautas. Esse movimento encontra respaldo na teoria da “convergência de interesses”, proposta por Bell (1980), segundo a qual avanços em políticas igualitárias ocorrem, sobretudo, quando coincidem com os interesses da elite dominante. Transposta para o contexto corporativo, essa lógica sugere que o engajamento institucional com a diversidade pode funcionar como uma estratégia de autopromoção e fortalecimento de imagem, mais do que como um gesto transformador das estruturas sociais (Batista, 2023).

Nesse sentido, é essencial compreender como a narrativa sobre diversidade e inclusão é mobilizada pelo Facebook/Meta, considerando que o setor de tecnologias é, historicamente, marcado por exclusões e por uma cultura que privilegia determinadas identidades em detrimento de outras, por exemplo, homens em relação a mulheres (Souza; Freire; Costa, 2023; Martins; Horta, 2021). A presença restrita de mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ e

indivíduos periféricos, especialmente em cargos de liderança, evidencia a persistência de barreiras simbólicas e estruturais, muitas vezes, dissimuladas por ações pontuais de comunicação (Lima *et al.*, 2024; Carvalho, 2024).

As organizações, como o Facebook/Meta, têm um papel ativo na formação de imaginários sobre diversidade e inclusão, destacando ou fixando imagens sobre liderança, espaços de poder e autoridade restritas a alguns grupos, não só, mas, principalmente, no mercado de tecnologia (Soares, 2023; Braz; Euzébios Filho, 2024). Para Braz e Euzébios Filho (2024, p. 25), o neoliberalismo “[...] tem uma história repleta de restrições ao poder do trabalho, de desregulamentações perversas e de tentativas de impulsionar a percepção de falsa liberdade e bem-estar”. Por isso, mesmo com os espaços de poder sendo praticamente restritos a homens-cis, brancos, ricos e heterossexuais, a lógica do neoliberalismo faz com que os grupos minorizados pensem que “[...] somente por esforços próprios se alcança o sucesso e que essa seria a saída da condição de fracasso. Não obter sucesso é resultado da falta de esforço individual e não de fatores coletivos advindos do modelo liberal” (Braz; Euzébios Filho, 2024, p. 37).

Nesse sentido, os discursos do Facebook/Meta e suas reverberações na mídia não apenas reforçam o ideal meritocrático neoliberal, mas também ocultam os fatores estruturais que limitam o acesso de determinados grupos aos espaços de poder. Ao mobilizar a retórica da diversidade, a empresa produz sentidos que aparentam inclusão, porém perpetuam desigualdades e naturalizam a responsabilização individual pelo sucesso ou fracasso, podendo ser confrontados pelo jornalismo especializado. Ferreira, Moreira e Nunes (2024), Monteiro *et al.* (2024), Sanglard e Alvarenga Filho (2023) esclarecem que há uma dimensão simbólica na comunicação das empresas, sejam aquelas produzidas por elas em seus canais ou nas reverberações na mídia, impactando na construção de normas, valores e identidades. É a partir dessa perspectiva que este artigo analisa as narrativas da Meta/Facebook e sua circulação na imprensa de negócios.

3 Narrativas sobre diversidade na Meta: uma institucional e outras jornalísticas (2017)

A discussão sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) ganha espaço no campo organizacional a partir da década de 1990, mas adquire maior visibilidade na cobertura midiática, sobretudo nos anos 2010, ainda que de forma defasada, impulsionada por pressões sociais e por exigências de legitimação institucional das empresas (Ferreira *et al.*, 2022). Esse processo se inscreve em um horizonte mais amplo de práticas, valores e conflitos sociais, no qual as organizações reconhecem que a ausência de diversidade, equidade e inclusão não se restringe ao ambiente corporativo, porém reflete dinâmicas estruturais da sociedade, uma vez que “[...] um fenômeno que acontece na sociedade acontecerá nas organizações, assim como um fenômeno que acontece nas organizações constitui também um problema social” (Ferreira *et al.*, 2022, p. 1-2). Nessa direção, Peruzzo (2021) esclarece que a violação do direito à inclusão e à diversidade não constitui um problema individual, todavia coletivo, atingindo grupos historicamente minorizados. Esse repertório simbólico e social antecede os textos analisados e torna inteligível a emergência da diversidade como objeto de configuração narrativa no campo organizacional.

É nesse contexto que, em 2017, a Meta consolida a divulgação anual de seus relatórios de diversidade. Entre esses materiais, destaca-se a nota institucional *Facebook diversity update: building a more diverse, inclusive workforce*, escrita por Williams (2017), então *global director of diversity*, na qual a empresa apresenta a diversidade como componente estratégico de sua gestão. Na nota analisada, a organização evidencia avanços, reconhece limitações e apresenta iniciativas voltadas à ampliação da representatividade e da inclusão. Essa narrativa institui, assim, uma primeira configuração narrativa da diversidade, organizando dados, ações e expectativas em uma intriga orientada pela ideia de progresso contínuo: “[...] ainda não estamos onde gostaríamos de estar, mas estamos encorajados porque, ao longo do último ano, a representatividade de pessoas pertencentes a grupos sub-representados no Facebook aumentou” (Williams, 2017, tradução nossa)¹. Tal movimento dialoga com a compreensão de que, conforme Andrade (2023), o investimento em diversidade é apropriado pelas organizações não apenas como resposta a exigências legais, porém como estratégia econômica e administrativa. Assim, a ampliação da representatividade de gênero, identidade

¹ Original: “We aren’t where we’d like to be, but we’re encouraged that over the past year, representation for people from underrepresented groups at Facebook has increased” (Williams, 2017).

de gênero, orientação sexual, raça e etnia na força de trabalho passa a ser associada à eficiência organizacional, ao reconhecimento institucional e aos processos decisórios.

Esse entendimento é aprofundado por Batista *et al.* (2024), que esclarecem que a valorização de diferentes experiências, trajetórias e perspectivas tende a ampliar a inovação, melhorar a produtividade e aumentar a satisfação no trabalho. Além disso, a diversidade passa a ser mobilizada como instrumento de gestão capaz de fortalecer a imagem organizacional e construir uma reputação positiva junto aos públicos de interesse. Soma-se a isso a consolidação de um clima organizacional marcado pelo respeito, pelo pertencimento e pelo engajamento dos trabalhadores com os valores, o propósito e a realização profissional.

De fato, o comunicado no site da empresa configura a diversidade como componente estratégico (Williams, 2017), associando a representatividade à qualidade dos produtos, à melhoria na tomada de decisão e ao atendimento à comunidade global. A intriga se organiza pela lógica de progresso contínuo, enfatizando aumentos percentuais modestos, como o crescimento de mulheres de 33% para 35% na força de trabalho global e de 17% para 19% nas funções técnicas, além da elevação da presença de pessoas hispânicas de 4% para 5% e de pessoas negras de 2% para 3%, nos Estados Unidos. Esses dados são apresentados como indicativos de avanço e acompanhados da descrição de iniciativas internas para a ampliação dos acessos educacionais e a estruturação de processos de recrutamento de grupos minorizados, materializadas por meio de programas de formação e mentoria e pela institucionalização de critérios de diversidade e ações de mitigação de vieses discriminatórios nos processos seletivos.

A reportagem *Facebook's diversity report shows gains for women, but workforce remains very white*, da *Forbes*, escrita por O'Connor (2017), mobiliza os mesmos percentuais do relatório da Meta, mas os reinsere em uma nova configuração narrativa, orientada a evidenciar a fragilidade dos avanços anunciados. A intriga construída desloca o eixo interpretativo: embora reconheça pequenos ganhos numéricos, ressalta que “[...] os cargos técnicos (STEM), bem como a liderança executiva da empresa, permanecem majoritariamente ocupados por pessoas brancas e homens” (O'Connor, 2017, tradução nossa)². Desse modo, os dados são reinscritos a fim de evidenciar a persistência de desigualdades no interior da organização.

² Original: “Still, the company’s technical or STEM roles, as well as its executive leadership, remain overwhelmingly white and male” (O'Connor, 2017).

O'Connor (2017) recupera críticas dirigidas à empresa no ano anterior, ao mencionar a mobilização *#FBNoExcuses*, que contestava o uso da noção de “pipeline” como explicação para a baixa representatividade racial. Tal mobilização problematizava a ideia de que a ausência de diversidade decorreria da escassez de profissionais negros qualificados no mercado. Ao deslocar a responsabilidade das desigualdades internas para fatores externos, a organização tende a atenuar o questionamento crítico sobre as práticas e a não refletir sobre suas barreiras organizacionais (O'Connor, 2017). Desse modo, embora se origine de dados produzidos pela Meta, a reportagem reconfigura a intriga institucional ao tensionar a narrativa de progresso contínuo, expondo limites estruturais e conflitos organizacionais.

A matéria da *Exame*, intitulada *O raio-x de diversidade de quem trabalha no Facebook*, elaborada por Salomão (2017), também parte dos mesmos dados, reproduzindo os percentuais de gênero e etnia divulgados pela empresa. No entanto, a autora os organiza em uma configuração narrativa predominantemente descritiva, ressaltando que os indicadores melhoraram em relação ao ano anterior, embora as mudanças permaneçam pequenas. Identifica, por exemplo, o crescimento de mulheres em áreas não técnicas e a predominância masculina nas funções de engenharia, além de observar que a liderança segue majoritariamente branca. Salomão (2017) descreve, ainda, iniciativas da empresa, como programas de combate a vieses inconscientes e eventos destinados a fortalecer grupos minorizados, retomando elementos do comunicado institucional e preservando, em grande medida, o sentido incremental da narrativa da Meta:

Entre os esforços da companhia para mudar seus números, estão programas para gerenciar preconceitos inconscientes, por exemplo. O Facebook também tem o compromisso de entrevistar minorias para as suas vagas abertas. Para mulheres em cargos de liderança, a empresa realiza eventos para fortalecer laços e dar ferramentas para o desenvolvimento da carreira. O Dia da Liderança das Mulheres, inclusive, inspirou a empresa a criar o Dia da Liderança Negra no ano passado. Também há planos para realizar um evento voltado a latinos e hispânicos (Salomão, 2017).

Viana, Silva e Reis (2024) apontam que, embora muitas organizações reconheçam a importância da diversidade e da inclusão, esse reconhecimento nem sempre se traduz em políticas institucionais efetivas. Esse descompasso manifesta-se em práticas discriminatórias presentes desde os processos seletivos até o cotidiano organizacional (Círico Junior; Galvão, 2021), sustentadas por padrões históricos de preconceito que persistem, apesar de a diversidade constituir um elemento intrínseco à vida social (Jesus; Costa, 2022). Diante desse

cenário, os autores defendem que as empresas precisam incorporar em seus planejamentos estratégicos ações voltadas à promoção da diversidade e da inclusão, pois, sem elas, tendem a reproduzir práticas excludentes, aprofundando desigualdades internas e ampliando o distanciamento entre os compromissos declarados e as experiências vividas no cotidiano organizacional, comprometendo sua legitimidade social e institucional. Essas dinâmicas compõem o pano de fundo histórico e social que antecede as narrativas analisadas, configurando um mundo da ação atravessado por tensões, assimetrias e expectativas normativas, no qual os textos institucionais e jornalísticos se inscrevem e se tornam compreensíveis.

É justamente esse descompasso entre compromissos declarados e práticas efetivas que se torna visível na articulação dos textos analisados. O material institucional não apenas fornece dados, mas configura a narrativa ao organizar a ação da empresa, suas políticas e seus resultados em uma intriga orientada pela ideia de progresso contínuo. Esses sentidos são retomados, deslocados e reconfigurados pelas matérias jornalísticas por meio de diferentes operações de seleção, hierarquização e encadeamento dos mesmos elementos informativos, originando tramas interpretativas distintas. Enquanto a nota institucional organiza os dados para sustentar uma leitura de comprometimento e avanço gradual, a *Forbes* reinscreve esses números em uma intriga problematizadora, recuperando críticas anteriores e evidenciando limites estruturais das políticas de diversidade. Já a *Exame*, constrói uma leitura predominantemente descritiva, preservando, em grande medida, o sentido incremental sugerido pela empresa, embora reconheça a persistência de desigualdades.

Nesse movimento, observa-se o circuito hermenêutico da tríplice mimese: compreensões, valores e conflitos em torno da diversidade (mimese I) são configurados pelo texto institucional (mimese II) e, em seguida, apropriados pelas reportagens e pelo gesto analítico deste trabalho, reinscrevendo seus sentidos no universo social e abrindo novas possibilidades de interpretação (mimese III). Desse modo, com base em Ricoeur (2010), observa-se que a diversidade não aparece apenas como dado organizacional, mas como objeto de configuração narrativa, cuja significação se constrói na mediação entre práticas sociais, intrigas midiáticas e gestos interpretativos.

4 (Re)configuração narrativa das mudanças institucionais da Meta (2025)

As publicações analisadas em 2025 – a nota institucional da Meta, as matérias da *Forbes* e da *Exame* – organizam narrativas distintas a partir de um mesmo conjunto de decisões anunciadas pela empresa, relacionadas à moderação de conteúdo, ao encerramento de programas de diversidade, equidade e inclusão (DEI) e ao reposicionamento de sua liderança. Embora partam de acontecimentos semelhantes, essas narrativas se estruturam segundo intrigas próprias, produzindo leituras divergentes sobre o papel da empresa no meio digital e no ambiente corporativo.

A nota institucional *More speech and fewer mistakes*, escrita por Kaplan (2025), *chief global affairs officer* da Meta, apresenta as mudanças como um ajuste técnico e normativo orientado, supostamente, pela centralidade da liberdade de expressão: “[...] queremos corrigir isso e retornar ao compromisso fundamental com a liberdade de expressão. Hoje, estamos promovendo algumas mudanças para permanecermos fiéis a esse ideal”³ (Kaplan, 2025, tradução nossa). Ele reconhece falhas operacionais nos sistemas de moderação e mobiliza esse diagnóstico para justificar o encerramento do programa de checagem independentemente de fatos⁴, substituído pelo modelo de *Community Notes*. Nesse movimento, a descentralização da avaliação dos conteúdos é apresentada como mecanismo de correção de excessos anteriores, enquanto a flexibilização das restrições é associada à preservação do debate político considerado legítimo. Ainda, reforça o compromisso com a transparência ao indicar que “[...] continuaremos concentrando esses sistemas no combate a violações ilegais e de alta gravidade [...]. Para violações menos graves das políticas, passaremos a depender de que alguém denuncie um problema antes de adotarmos qualquer medida”⁵ (Kaplan, 2025, tradução nossa), produzindo um sentido de precisão técnica das novas políticas.

Essa configuração narrativa, contudo, tensiona-se quando situada no histórico recente da própria plataforma, marcado por episódios que evidenciaram o papel de sua infraestrutura na política. Cruz e Reis (2018) lembram que, em 2018, veio a público o uso

³ Original: “We want to fix that and return to that fundamental commitment to free expression. Today, we’re making some changes to stay true to that ideal” (Kaplan, 2025).

⁴ Criada em dezembro de 2016, a checagem de fatos da Meta consistia em um programa realizado em parceria com organizações independentes certificadas pela *International Fact-Checking Network* (IFCN), responsáveis por verificar conteúdos potencialmente desinformativos publicados nas plataformas da empresa. Já no sistema de Notas da Comunidade (*Community Notes*), os próprios usuários podem adicionar contextualizações e correções às publicações.

⁵ Original: “We’re going to continue to focus these systems on tackling illegal and high-severity violations [...] We’re going to rely on someone reporting an issue before we take any action” (Kaplan, 2025).

indevido de dados de milhões de usuários pela *Cambridge Analytica* em campanhas eleitorais, revelando como informações pessoais e sistemas de segmentação foram convertidos em instrumentos de propaganda política altamente direcionada. No mesmo período, no Brasil, divulgou-se que o Movimento Brasil Livre (MBL) utilizava um aplicativo que permitia à página publicar conteúdos em nome de seus seguidores, explorando brechas da plataforma para ampliar artificialmente o alcance de suas mensagens (Cruz; Reis, 2018). Ambos os casos evidenciam que funcionalidades, arquitetura da plataforma e circulação de conteúdos compõem um mesmo arranjo sociotécnico, no qual decisões apresentadas como técnicas produzem efeitos políticos e mobilizações ideológicas, contrariando a neutralidade sugerida por Kaplan (2025) em sua construção narrativa.

Ao deslocar a intervenção institucional para um modelo predominantemente reativo, baseado em avaliações e denúncias dos próprios usuários, o texto introduz uma inflexão nas dinâmicas de moderação. A centralidade atribuída à comunidade tende a produzir efeitos desiguais sobre a circulação de discursos políticos, pois a visibilidade ou a contenção de determinados conteúdos passa a depender de correlações de força no espaço digital. Nesse cenário, discursos voltados ao enfrentamento de práticas discriminatórias tornam-se mais suscetíveis à contestação ou ao silenciamento, sobretudo em contextos de mobilização organizada pela extrema direita, enquanto enunciados nos limites das normas institucionais tendem a ser preservados sob sentidos associados à liberdade de expressão.

Cruz e Reis (2018) mostram que campanhas políticas contemporâneas se estruturam pela articulação entre big data, curadoria algorítmica e automação da circulação de conteúdos. Embora práticas como a coleta de dados eleitorais e a disseminação de desinformação não sejam novas, sua incorporação às plataformas amplia sua escala, velocidade e capacidade de direcionamento. Nesse contexto, grupos políticos organizados, especialmente da extrema direita, não apenas exploram brechas técnicas, mas também se beneficiam das lógicas dessas plataformas, que tendem a favorecer conteúdos polarizadores, campanhas coordenadas e estratégias de amplificação. Priorizando um modelo que reduz a intervenção preventiva e reforça a mediação algorítmica e comunitária, a Meta insere a moderação em uma dinâmica que, independentemente das intenções declaradas, oferece suporte estrutural a essas práticas, pois a contenção ou remoção de conteúdos passa a depender também da capacidade de mobilização dos diferentes grupos políticos.

A reportagem *Understanding the Real Cost of Meta's Policy Changes*, escrita por Bastian (2025) para a *Forbes*, tensiona os sentidos produzidos pela Meta ao interpretar as

mudanças anunciadas como parte de um reposicionamento organizacional mais amplo. A autora articula o encerramento dos programas de DEI, a revalorização discursiva de atributos associados à chamada “energia masculina” e a flexibilização da moderação de conteúdo como dimensões interdependentes de uma mesma transformação institucional. Tratada como atributo positivo pelo diretor executivo da empresa, a “energia masculina” corresponde à valorização de características tradicionalmente associadas à masculinidade, como coragem, assertividade e competitividade, podendo reforçar hierarquias de gênero no ambiente corporativo e limitar oportunidades profissionais, especialmente para mulheres, à medida que tais atributos tendem a ser naturalizados como normas de liderança:

O conjunto de mudanças nas políticas da Meta – o abandono das iniciativas de DEI, a promoção da ‘energia masculina’ e a flexibilização da moderação de conteúdo – representa mais do que decisões corporativas isoladas. Em conjunto, elas sinalizam um preocupante afastamento da responsabilidade que empresas da dimensão e da influência da Meta têm para com seus funcionários, usuários e a sociedade (Bastian, 2025, tradução nossa)⁶.

Recuperando dados históricos divulgados pela própria empresa, a narrativa destaca a ruptura com compromissos anteriormente assumidos no campo da diversidade e sustenta que a eliminação das políticas de DEI tende a reforçar desigualdades estruturais no ambiente de trabalho da Meta e a ampliar a exposição de grupos minorizados a contextos hostis, tanto internamente quanto nas plataformas. No campo da moderação, a *Forbes* desloca a leitura da eficiência técnica para os efeitos sociais das mudanças, sugerindo que a ampliação da tolerância a determinados tipos de linguagem pode contribuir para a normalização de discursos excludentes, sobretudo quando mecanismos de proteção a grupos historicamente minorizados são fragilizados em nome da liberdade de expressão.

A matéria da *Exame*, intitulada *Ventos contrários à diversidade no Vale do Silício: Meta elimina programas de inclusão*, escrita por Rizzo (2025), amplia o escopo interpretativo ao situar as decisões da Meta em um contexto político, jurídico e corporativo mais amplo. A autora articula o encerramento dos programas de DEI, o fim da checagem de fatos e mudanças na liderança como sinais de uma guinada estratégica associada a correntes conservadoras e ao movimento anti-woke. Ao relacionar essas decisões às recentes

⁶ Original: Meta’s trifecta of policy changes—abandoning DEI initiatives, promoting ‘masculine energy,’ and relaxing content moderation—represents more than just isolated corporate decisions. Collectively, they signal a concerning departure from the responsibility that companies of Meta’s scale and influence have toward employees, users, and society at large (Bastian, 2025).

transformações no ambiente regulatório dos Estados Unidos e ao reposicionamento público da liderança da empresa, a reportagem sugere que elas não podem ser compreendidas apenas como ajustes operacionais, mas como parte de um realinhamento político, consolidado com a volta de Donald Trump (Partido Republicano) à presidência dos Estados Unidos:

O chamado movimento anti-woke [...] parece ter ganhado um novo protagonista, depois de uma sequência de decisões que redefinem o panorama das redes sociais e da cultura corporativa americana. Trata-se de Mark Zuckerberg, CEO da Meta, dona do Facebook, Instagram e WhatsApp, que em menos de duas semanas eliminou a checagem de fatos em suas plataformas, anunciou uma doação de US\$ 1 milhão para o fundo inaugural de Trump e, agora, encerra todos os programas de Diversidade (Rizzo, 2025).

Nesse sentido, a redefinição das políticas de moderação e o abandono dos programas de DEI são interpretados como sinais de uma mudança no posicionamento da Meta diante de temas considerados polarizadores. A empresa tende a privilegiar uma atuação mais distante da regulação do debate público e das políticas de inclusão, reforçando uma concepção de neutralidade fundada na livre circulação de conteúdos e na redução da intervenção institucional.

De modo geral, a análise integrada das narrativas de 2025 evidencia não apenas uma disputa de sentidos, mas um movimento de circulação e transformação narrativa. As decisões anunciadas pela Meta inscrevem-se em um mundo da ação marcado por tensões em torno da moderação de conteúdos, da governança das plataformas e das agendas de diversidade (mime-se I). A nota institucional organiza esses elementos em uma intriga orientada pela linguagem da eficiência, da neutralidade e da liberdade de expressão (mime-se II), enquanto as matérias da *Forbes* e da *Exame* reorganizam narrativamente esse conjunto de acontecimentos, enfatizando rupturas, riscos e redefinições no papel da empresa diante de questões de diversidade, inclusão e regulação do espaço público digital.

Nesse percurso, observa-se como decisões técnicas e organizacionais são apropriadas e reinscritas em tramas interpretativas, nas quais se disputam sentidos sobre responsabilidade corporativa, moderação de conteúdos e circulação de discursos no ambiente digital. Esse movimento evidencia o arco hermenêutico da tríplice mime-se: práticas sociais pré-figuradas são mediadas pela intriga e devolvidas ao espaço público sob novas possibilidades de compreensão.

5 Considerações finais

O objetivo deste artigo foi analisar os posicionamentos institucionais do Facebook/Meta sobre diversidade, equidade e inclusão (DEI), buscando compreender os sentidos produzidos por essas narrativas e como foram apropriados e reconfigurados pelas narrativas jornalísticas da *Exame* e da *Forbes*. A análise evidencia um movimento de reconfiguração narrativa entre 2017 e 2025. No primeiro momento, a diversidade ocupa posição central na intriga organizacional, sendo apresentada como expressão de inovação, eficiência e responsabilidade institucional, sustentada por programas estruturados, indicadores de desempenho e uma narrativa de progresso contínuo. No segundo momento, a empresa passa a configurar a retração das políticas de diversidade, equidade e inclusão como uma resposta a um novo contexto político, associando-a à defesa da liberdade de expressão, à redução da intervenção institucional e à redefinição de suas prioridades estratégicas.

Esse deslocamento evidencia que os posicionamentos institucionais não apenas comunicam mudanças organizacionais, mas configuram sentidos sobre o papel da organização diante de temas socialmente controversos. Ao justificar a flexibilização da moderação de conteúdos e o encerramento dos programas de DEI, a Meta reorganiza narrativamente suas prioridades, apresentando essas mudanças como respostas a um novo contexto político e institucional. As narrativas jornalísticas, por sua vez, tensionam esse reposicionamento ao evidenciar seus potenciais efeitos sobre a circulação de discursos discriminatórios e sobre a proteção de grupos minorizados.

As narrativas jornalísticas analisadas não reproduzem esses sentidos de forma homogênea. Partindo das informações divulgadas pela própria empresa, *Forbes* e *Exame* reconfiguram os acontecimentos em intrigas distintas. Enquanto a *Forbes* enfatiza os riscos sociais, organizacionais e políticos decorrentes do enfraquecimento das políticas de diversidade e das mudanças na moderação de conteúdos, a *Exame* insere essas decisões em um contexto mais amplo de transformações políticas, jurídicas e corporativas nos Estados Unidos. Em ambos os casos, as mudanças deixam de ser interpretadas apenas como ajustes administrativos e passam a integrar debates sobre diversidade, responsabilidade corporativa e regulação do espaço digital.

Por meio da tríplice mimese de Ricoeur (2010), observa-se que práticas, conflitos e valores relacionados à diversidade, à moderação de conteúdos e à governança das plataformas constituem o mundo da ação que antecede as narrativas (mimese I). Esses

elementos são configurados pelas narrativas institucionais da Meta (mimese II) e posteriormente reconfigurados pelas narrativas jornalísticas e pela interpretação desenvolvida neste estudo, que, ao articular diferentes referenciais teóricos, reinscrevem esses acontecimentos no universo social e ampliam suas possibilidades de interpretação (mimese III). Evidencia-se, assim, que a disputa por sentidos não decorre apenas das decisões organizacionais, mas também das diferentes formas de narrá-las e interpretá-las.

No campo da Comunicação Organizacional, este estudo contribui ao demonstrar que posicionamentos institucionais não apenas divulgam decisões corporativas, mas configuram narrativamente temas socialmente controversos, produzindo sentidos sobre temas urgentes como diversidade, liberdade de expressão e responsabilidade corporativa. Ao aproximar a teoria narrativa de Ricoeur (2010) dos estudos da Comunicação Organizacional, o artigo oferece uma perspectiva analítica para compreender como organizações e veículos jornalísticos participam da produção, circulação e disputa de sentidos sobre temas de interesse público, evidenciando que a legitimidade organizacional também é construída pelas narrativas que disputam a interpretação dos acontecimentos.

Financiamento

Ricardo Ferreira Freitas é bolsista PQ 2 do Conselho Nacional de Pesquisas (CNPq) e Cientista do Nosso Estado da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ).

Referências

ANDRADE, Marta Cardoso. Inclusão da diversidade nas empresas: discurso de respeito, de sobrevivência organizacional ou por imposição da sociedade. **IOSR Journal of Business and Management**, Ghaziabad, v. 25, n. 7, p. 20-27, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.9790/487X-2507042027>. Acesso em: 16 jan. 2026.

ANDRELO, Roseane; MARQUES, Leonardo. Organização comunicada e as produções de sentido sobre gestão da diversidade: um estudo de caso da consultoria Mezcla. **Comunicação & Informação**, Goiânia, v. 27, p. 16-38, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/ci.v27.74624>. Acesso em: 16 jan. 2026.

ARAÚJO, Marcelo Brandão. Emprega-se branca, dócil e solteira. **Revista em Favor de Igualdade Racial**, Rio Branco, v. 7, n. 2, p. 135-148, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.29327/269579.7.2-12>. Acesso em: 25 ago. 2026.

BASTIAN, Rebekah. Understanding the real cost of Meta's policy changes. **Forbes**, New York, 12 jan. 2025.

BATISTA, Larissa Alves. "**No caminho da luz todo mundo é preto**": o gerenciamento estratégico da comunicação de crise e a persistência do racismo institucional. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Relações Públicas) - Universidade Federal de Santa Maria, Frederico Westphalen, 2023.

BATISTA, Renata Cristina Gomes *et al.* Discurso e a prática de inclusão da pessoa com deficiência: análise de um estudo de caso brasileiro. **Teoria e Prática em Administração**, João Pessoa, v. 14, n. 2, p. 1-13, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2024v14n2.67318>. Acesso em: 25 ago. 2026.

BELL, Derrick A. Brown v. Board of education and the interest-convergence dilemma. **Harvard Law Review**, Cambridge, v. 93, n. 3, p. 518-533, 1980. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/1340546>. Acesso em: 25 ago. 2026.

BRAZ, Sandra Regina Ramos; EUZÉBIOS FILHO, Antonio. Ideologia, mundo profissional e as noções de sucesso e fracasso entre jovens estudantes. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, São Paulo, v. 14, p. 23-41, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2237-1095.rgpp.2024.199132>. Acesso em: 25 ago. 2026.

CARIONI, Rodrigo; DUTRA, Ademar. Diversidade geracional no ambiente organizacional: construção de conhecimento com base na literatura internacional. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 13, n. 1, p. 52-71, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2024.13.1.40922.52-71>. Acesso em: 25 ago. 2026.

CARVALHO, Mônica Gurjão. Representatividade e pertencimento: a percepção de trabalhadoras sobre as políticas de gestão de diversidade organizacional. **Revista PsiPorã**, Dourados, v. 1, n. 1, p. 36-59, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.30612/revpsi.v1i1.17168>. Acesso em: 25 ago. 2026.

CICHOVES, Cidinei Oliveira *et al.* A visão sistêmica como impulsionadora das políticas de diversidade e inclusão nas organizações. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 19, n. 55, p. 60-80, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13340189>. Acesso em: 25 ago. 2026.

CÍRICO JUNIOR, Ademir; GALVÃO, Carlos Rafael. A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 1996-2008, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv7n1-136>. Acesso em: 25 ago. 2026.

COELHO, Tamires Ferreira; MUSTAFÉ, Isabella Szabor Machado. Diversidade ou manutenção de estruturas de poder? Reflexões sobre a comunicação organizacional do MMFDH. **Organicom**, São Paulo, v. 19, n. 38, p. 106-122, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2022.195360>. Acesso em: 25 ago. 2026.

CRUZ, Leilane; REIS, Ruth. Dualidade ferramenta-meio: big data, fake news e a política do tratamento da informação nas redes sociais. *In: CONGRESSO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO NA REGIÃO SUDESTE*, 23., 2018, Belo Horizonte. **Anais [...]**. São Paulo: Intercom, 2018. p. 1-15.

DIAS JUNIOR, Walter *et al.* Experiências de empreendedores negros em startups: um estudo exploratório. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 25, p. 128-150, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.53706/gep.v.25.8886>. Acesso em: 25 ago. 2026.

FERREIRA, Franciely Freitas; MOREIRA, Renata Alves; NUNES, Ana Lúcia Paula Ferreira. Os desafios para inclusão de pessoas negras em cargos de liderança. **Id on Line: Revista de Psicologia**, Jaboatão dos Guararapes, v. 18, n. 72, p. 96-113, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/idonline.v18i72.4024>. Acesso em: 25 ago. 2026.

FERREIRA, Lorraine Lage *et al.* Departamento de diversidade, equidade e inclusão: uma nova tendência empresarial. **E-Acadêmica**, Santo André, v. 3, n. 3, p. 1-9, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.52076/eacad-v3i3.374>. Acesso em: 25 ago. 2026.

FORTUNA, Érica Oliveira. **“Aprisionados” pela mídia**: representações da redução da maioria penal pelas páginas do jornal O Globo. 2017. Dissertação (Mestrado em Comunicação) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

IRINEU, Bruna Andrade. Sentidos do trabalho para LGBTQIAPN+ e a agenda de diversidade no LinkedIn. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 33, n. 1, p. 1-13, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2025v33n1104258>. Acesso em: 25 ago. 2026.

JESUS, Joandson Silva; COSTA, Elvio Sergio. Os desafios da gestão da diversidade nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 19, n. 2, p. 418-430, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.31510/inf.v19i2.1445>. Acesso em: 25 ago. 2026.

KAPLAN, Joel. More Speech and Fewer Mistakes. **Meta**, Menlo Park, 7 jan. 2025.

LIMA, Alexia Costa *et al.* Mapeamento de ações governamentais sobre a inserção e a permanência da população LGBT no trabalho. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 32, p. 1-16, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoA0284637001>. Acesso em: 25 ago. 2026.

LIMA, Sandra Luiza Oliveira. Estratégias para integrar a geração Z e promover a diversidade geracional nas organizações. **Revista Tópicos**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 16, p. 1-11, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14518987>. Acesso em: 25 ago. 2026.

MARCHISIO, Gabriela Giordani. **Employee experience**: a percepção de profissionais do segmento de Tecnologia da Informação. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022.

MARTINS, Desirée Cristina Silva; HORTA, Patrícia Maia do Vale. Diversidade racial feminina no mercado de trabalho: uma dimensão urgente na gestão de pessoas. **Gestão - Revista**

Científica, Juiz de Fora, v. 3, n. 2, p. 1-28, 2021. Disponível em:
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13774189>. Acesso em: 25 ago. 2026.

MONTEIRO, Adriana Kirley Santiago *et al.* Diversidade de gênero e inovação nas organizações. **Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social**, Coimbra, v. 10, n. 1, p. 1-21, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.31211/rpics.2024.10.1.339>. Acesso em: 25 ago. 2026.

O'CONNOR, Clare. Facebook's diversity report shows gains for women, but workforce remains very white. **Forbes**, New York, 2 Aug. 2017.

OLIVEIRA, Mônica Carvalho. **Comunicação e resistência nas organizações empresariais: a (im)possibilidade da gestão da diversidade**. 2021. Tese (Doutorado em Comunicação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

PERUZZO, Cicilia Maria Krohling. Cidadania nas organizações empresariais: provocando reflexões sobre respeito à diversidade. **Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação**, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 275-290, 2021. Disponível em:
<https://doi.org/10.1590/1809-58442021215>. Acesso em: 25 ago. 2026.

PORTO, Anderson Brasiliano; PAIVA, Maria Eduarda Silva; DOURADO, Janaina Rute da Silva. Como a representatividade LGBTQIAPN+ influencia o clima e ambiente organizacional. **Revista do Encontro de Gestão e Tecnologia**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 1-19, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14630202>. Acesso em: 25 ago.

RICOEUR, Paul. **Tempo e Narrativa**. Tomo. 1. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.

RIZZO, Lia. Ventos contrários à diversidade no Vale do Silício: Meta elimina programas de inclusão. **Exame**, São Paulo, 11 jan. 2025.

SALOMÃO, Karin. O raio-X de diversidade de quem trabalha no Facebook. **Exame**, São Paulo, 5 ago. 2017.

SANGLARD, Heitor Soares; ALVARENGA FILHO, José Rodrigues. Cartografia do empreendedorismo de si: coaching e a lógica produtivista. **ECOS: Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, Campos dos Goytacazes, v. 13, n. 2, p. 278-288, 2023.

SANTOS, Richard. **Maioria minorizada: um dispositivo analítico da racialidade**. Rio de Janeiro: Telha, 2020.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **RAE: Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 2, p. 337-348, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>. Acesso em: 25 ago. 2026.

SOARES, Thiago Barbosa. Sentidos midiáticos da voz de sucesso na sociedade brasileira. **Gestadi: Revista do Grupo de Estudo de Análise do Discurso**, Porto Nacional, v. 1, n. 1, p. 1-16, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8215562>. Acesso em: 25 ago. 2026.

SOUZA, Alex Paulino; FREIRE, Andreza Cristini Dell Vecchio Sampaio Felix; COSTA, Claudia Silvana. A importância da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho brasileiro: benefícios para as empresas e a sociedade. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 20, n. 2, p. 504-516, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.31510/infav20i2.1816>. Acesso em: 25 ago. 2026.

VIANA, Thalles; SILVA, Lucimeire Cordeiro; REIS, Patrícia Nunes Costa. Políticas de inclusão cultural e social da comunidade LGBTQIAP+ de empresas da região Sul Fluminense. **Tudo é Ciência: Congresso Brasileiro de Ciências e Saberes Multidisciplinares**, Volta Redonda, n. 3, p. 1-9, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.47385/tudoeciencia.1862.2024>. Acesso em: 25 ago. 2026.

WALKER, Adria R. Meta terminates its DEI programs days before Trump inauguration. **The Guardian**, London, 10 Jan. 2025.

WILLIAMS, Maxine. Facebook diversity update: building a more diverse, inclusive workforce. **Meta**, Menlo Park, 2 Aug. 2017.

Disputes of meaning in institutional and journalistic narratives: Diversity, Equity, and Inclusion at Meta/Facebook in 2017 and 2025

Abstract

This article analyzes Facebook/Meta's institutional positions on diversity, equity, and inclusion, seeking to identify the meanings produced by these discourses and to understand how they are narratively configured and appropriated, contested, and circulated by journalistic narratives focused on business and technology. The objective is to understand how these constructions participate in the production of meaning around diversity policies in corporate and digital environments. The corpus consists of two institutional statements issued by the company and four news reports published in two journalistic outlets, one national (*Exame*) and one international (*Forbes*), referring to the years 2017 and 2025. The method adopted is narrative analysis, guided by Paul Ricoeur's triple mimesis, of a qualitative and hermeneutic nature. The results indicate significant shifts in the corporate plot: diversity, previously narrated as a central strategic value in 2017, comes to occupy a secondary position, while freedom of expression and the reduction of institutional intervention become organizing axes of the company's positions in 2025. The journalistic narratives reorganize these events, emphasizing criticisms, risks, and expectations, and reinscribe these meanings in the public sphere by shifting the focus from technical rationality to the social, symbolic, and political consequences of the changes. It is

concluded that such transformations are not limited to operational adjustments, but are part of a broader movement of narrative reconfiguration, in which the meanings of diversity, corporate responsibility, and the governance of digital space are publicly contested, in a context traversed by political disputes and ideological repositionings on the part of the company itself.

Keywords

Meta; diversity; corporate responsibility; institutional discourses; narrative analysis

Declaração de disponibilidade de dados

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo

Declaração de autoria e responsabilidade

Concepção e elaboração do estudo: Igor Lacerda, Jorgiana Melo de Aguiar Brennand e Ricardo Ferreira Freitas

Coleta de dados: Igor Lacerda, Jorgiana Melo de Aguiar Brennand e Ricardo Ferreira Freitas

Análise e interpretação de dados: Igor Lacerda, Jorgiana Melo de Aguiar Brennand e Ricardo Ferreira Freitas

Redação: Igor Lacerda, Jorgiana Melo de Aguiar Brennand e Ricardo Ferreira Freitas

Revisão crítica do manuscrito: Igor Lacerda, Jorgiana Melo de Aguiar Brennand e Ricardo Ferreira Freitas

Autoria para correspondência

Igor Lacerda
igorlacerdasa@gmail.com

Como citar

LACERDA, Igor; BRENNAND, Jorgiana Melo de Aguiar; FREITAS, Ricardo Ferreira. Disputas de sentido em narrativas institucionais e jornalísticas: Diversidade, Equidade e Inclusão na Meta/Facebook em 2017 e 2025. **Intexto**, Porto Alegre, n. 58, e-153012, 2026. DOI: <https://doi.org/10.22456/1807-8583.153012>

Recebido: 20/01/2026

Aceito: 28/07/2026

Copyright (c) 2026 Igor Lacerda, Jorgiana Melo de Aguiar Brennand, Ricardo Ferreira Freitas. Creative Commons License. Este trabalho está licenciado sob uma licença [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). Os Direitos Autorais dos artigos publicados neste periódico pertencem aos autores, e os direitos da primeira publicação são garantidos à revista. Por serem publicados em uma revista de acesso livre, os artigos são de uso gratuito, com atribuições próprias, em atividades educacionais e não-comerciais.

