

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
TESE DE DOUTORADO

**EXPERIÊNCIAS E PROPOSIÇÕES DE ATIVISMO INTELLECTUAL FEMINISTA  
EM ADMINISTRAÇÃO**

**Magdalena Cortese Coelho**

Porto Alegre, 2022

**Magdalena Cortese Coelho**

**EXPERIÊNCIAS E PROPOSIÇÕES DE ATIVISMO INTELECTUAL FEMINISTA  
EM ADMINISTRAÇÃO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de **Doutora em Administração**.

Orientadora: Profa. Dra. Cláudia Simone Antonello

Porto Alegre, 2022



**Magdalena Cortese Coelho**

**EXPERIÊNCIAS E PROPOSIÇÕES DE ATIVISMO INTELLECTUAL FEMINISTA  
EM ADMINISTRAÇÃO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de **Doutora em Administração**.

Aprovada em 07 de abril de 2022

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Simone Antonello**

Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Orientadora

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Cláudia Dal'Igna**

Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Universidade do Vale do Rio dos Sinos

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Fabiene de Moraes Vasconcelos Gama**

Doutora em Sociologia e Antropologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

**Prof. Dr. Alexandre de Almeida Faria**

Doutor em Industrial and Business Studies pelo Warwick Business School  
EBAPE-FGV Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas

Porto Alegre 2022

### CIP - Catalogação na Publicação

Coelho, Magdalena Cortese  
Experiências e Proposições de Ativismo Intelectual  
Feminista em Administração / Magdalena Cortese Coelho.  
-- 2002.  
570 f.  
Orientador: Cláudia Simone Antonello.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de  
Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS,  
2002.

1. Feminismo. 2. Ativismo Intelectual. 3.  
Administração. 4. Tradução Intercultural. 5.  
Autoetnografia. I. Antonello, Cláudia Simone, orient.  
II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os  
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

## PRÓLOGO

*Recordar É Preciso*

*O mar vagueia onduloso sob os meus  
Pensamentos.*

*A memória bravia lança o leme:  
Recordar é preciso.*

*O movimento vaivém nas águas-lembranças  
dos meus marejados olhos transborda-me a  
vida,  
salgando-me o rosto e o gosto.*

*Sou eternamente náufraga,  
mas os fundos oceanos não me amedrontam  
e nem me imobilizam.*

*Uma paixão profunda é a boia que me emerge.  
Sei que o mistério subsiste além das águas.*

*Conceição Evaristo*

Queridos leitores, bem-vindos ao meu mundo. Como recepção, alguns pedidos.

Não há uma seção de abertura para agradecimentos. Este trabalho prescinde de uma porque ele é o agradecimento e o reconhecimento em si. Uma homenagem como retribuição a um tanto. Todos os agradecimentos estão ao longo destas páginas. Ainda que não nominal e diretamente, a cada frase eu pensei em alguém, alguma organização, e relatei nosso encontro. Meu pedido é que vocês leiam e se encontrem na história, encontrando também o que foi central a este trabalho e trajetória.

Às leitoras mulheres, tenho uma angústia antiga referete à norma culta do idioma português, que denota machismo cultural e nos leva a pensar na realidade a partir da existência de homens. Gostaria de ter colocado no femininos adjetivos, substantivos e todas as demais concordâncias que nos levam ao masculinos como “os pesquisadores”, ainda que mulheres estejam presentes ou sejam até maioria. Faria mais sentido neste texto do que colcoar terminações “e”, “@” ou “x”. Vocês mereciam o feminino coletivo, plurais onde pudéssemos pensar em mais mulheres que homens, rompendo amarras de nichos imaginário onde nos colocam. Linguagens carregam traços culturais que esta narrativa pretende arranhar, borrar,

apagar. Não foi possível ao longo de tantas páginas. O faremos de outras formas então.

A todas as leitoras e, principalmente, aos leitores homens. Peço que nos trechos intitulados cenas, e também ao longo do relato como um todo, deixem-se levar pela formação de imagens intuitivas. Quem seria você nesta cena? O que sentiria? Como seu corpo agiria e reagiria? Então, se utilizem destas mesmas imagens mentais provocadas e substituam a mulher contada/contante por um homem branco cis hétero. Repensem a cena com essa nova imagem e reflitam sobre as (im)possíveis verossimilhanças.

Por fim, meu pedido que compreendam este trabalho, como a vida em si, como um processo não linear de encontros. Com instituições (universidades, faculdades, empresas, eventos acadêmicos, palestras internacionais, centros de pesquisa), pessoas (alunas, professoras, técnicas, colegas, chefes e amigas) e com artefatos (artigos, livros, e textos diversos; corredores, salas, currículos, imagens), cheiros, cores, sentires, resgatados numa seleção daquilo que ficou em mim e, por isso, reaparece, recorre. Assim construí coletivamente ao longo da trajetória narrada uma nova identidade ou faceta pessoal, a de Ativista Intelectual Feminista. Só pude existir como tal pelos espaços de celebração e compartilhar de força, acolhimento e afeto entre mulheres que encontrei neste agir formativo. Nos nutrimos. Damos quórum. Damos ouvido. Damos valor. Ensinamos e contribuímos mutuamente. Por isso, este texto é especialmente para elas. Eles passarão, nós passarada!

Imensa gratidão pelo afeto em forma de leitura de minha história.

Na Beira (28.02.2020)

Mergulha  
O pé solta da areia  
Tudo escurece  
E o corpo sente a mudança.  
Prende a respiração, sente.  
Hora de voltar  
Respirar na superfície  
Abrir os olhos pro sol quente.  
Cada mergulho é um desprender-se da beira  
Incerto como em ondas  
Longe da margem  
Profunda passagem.  
Mergulhar é essencial  
Se de tudo de ruim  
O que ficar é sal

## RESUMO

### Experiências e Proposições de Ativismo Intelectual Feminista em Administração

Esta autoetnografia é um mergulho no mar da primavera feminista na universidade brasileira, promovida por docentes e discentes ativistas feministas de diferentes áreas disciplinares. O contexto político brasileiro refletido nas universidades públicas desde 2016, o ethos (histórico) do curso de administração onde me insiro e a pandemia de Covid afetam drasticamente o organizar feminista acadêmico, e meu caminhar como doutoranda. Foi na proposição e experiência de Ativismo Intelectual (AI) de Patricia Hill Collins e nos Feminismos – em suas dimensões teóricas, epistêmicas, práticas e políticas – que encontrei lentes e guias passíveis de alavancar a atuação por justiça social na academia da administração brasileira. Ao me ver também eu como uma Ativista Intelectual Feminista (AIF), e Forasteira de Dentro, em minha trajetória de doutoramento de cinco anos na administração, faço convites. Provocada por registros disparadores de memória, utilizo o método multivocal da autoetnografia em uma escrita de mim em primeira pessoa, subjetiva, corporificada, situacional para contar a história de mulheres que têm a pele em jogo na academia de administração. Através de nossas relações, encontros e coletividades articulamos agências e coalizões feministas via diferentes estratégias (em eventos, publicações e coletivos feministas) atuando coletivamente para sobreviver nesta área acadêmica. Construo minha proposição central ao longo do narrar, categoricamente incluindo o F dos Feminismos neste AI, como um caminho necessário e apto a resistir aos ativismos masculino-hegemônicos do micro e macro onde trabalhamos e vivemos, aos ativismos da academia de administração despreocupados com justiça social e desengajados, sem teoria aliada à prática. Me baseio nos Feminismos “Suleadores” para problematizar os ‘estudos de gênero e diversidade’ da área. Proponho que este AIF ocorra pela prática de Tradução Intercultural, evitando epistemicídios entre as trocas Norte e Sul Globais (e transnacionais como um todo), sem desperdiçar traduções que viabilizem trocas também essenciais para o movimento feminista, em especial o da academia da administração. Vivi(emos) coalizões e colisões, (des)encontros e (des)acontecimentos que tratam de silenciamento, violências, adoecimento, atuação discente, falta de recursos, relações de poder, hierarquias, intersecções e construções de identidades, trabalho do cuidado e reprodutivo, celebrações e (des)afetos sororidade e coletividade. Convidei e fui convidada à ação, nomeando, analisando, e praticando estratégias de coalizão dentro deste grupo social de AIFs. Provoco, evoco e afeto o campo, a teoria organizacional o/a leitor/a, dando voz às doutorandas-discentes-pesquisadoras e também às acadêmicas mulheres como um todo, mesmo às que não atuam em prol de mulheres ou de justiça social. Trajeto de denúncia às diferentes formas de violência institucional em suas hierarquias e burocracias. Uma escrita para/de cura que demonstra que nossas vulnerabilidades podem nos potencializar a um agir coletivo para expor e mudar as relações de poder acadêmicas, da área da administração em específico. O primeiro passo para que uma área deixe de ser mantenedora do status quo e parta para a ação por justiça social? Despatriarcalizar. Para de(s)colonizar nossos corpos, intelectos e sentimentos, buscando manter nossa saúde (discente) e potencial de mudança tão afetados nestes processos. Vamos? Mergulhar na escuridão para abrir os olhos pro sol quente.

**Palavras-chave:** Ativismo Intelectual, Feminismo, Administração, Tradução Intercultural, Autoetnografia



## ABSTRACT

### **Experiences and Propositions for Feminist Intellectual Activism in Business Academia**

I dive in the sea of a feminist spring in Brazilian universities, promoted by feminist faculty and students from diverse disciplinary areas. The Brazilian political context reflected in public universities since 2016, the (historical) ethos of the business academia and the Covid pandemic drastically affect the academic feminist organizing, and my experience as a PhD candidate in business. It was in Hill Collins's proposition and experience of Intellectual Activism (AI) and the different Feminisms – their theoretical, epistemic, practical and political dimensions – that I have found lenses and guides capable of leveraging academic practices for social justice in Brazilian business academia. Considering myself a Feminist Intellectual Activist (AIF) and Outsider Within, given my standpoint as a woman from different disciplinary areas, for five years of a doctoral trajectory in the masculine administration, I have made invitations. Provoked by memory triggering registers, I use the multivocal method of autoethnography to write a subjective, embodied, situated, aesthetic and creative personal narrative to tell the story of women who have their skin in the game in the business academy. It has been through our relationships, encounters and affection that we have articulated feminist agencies and coalitions in the area via different strategies (in events, publications and feminist collectives), acting together in order to survive in this academic area. I have built my central proposition categorically including the F of Feminisms in this AI, as a necessary and able tool/way to resist the male-hegemonic activism in the micro and macro spheres where we work and live, the activism of a business academy unconcerned about social justice, which shows critical theory disengaged with practice. My basis to problematize business 'gender and diversity studies' are the Feminisms from the South. I propose that this AIF takes place by practicing Intercultural Translation, thus avoiding epistemicides in exchanges between the Global North and South (and in transnational exchanges as a whole). Such translation enables exchanges that are also essential for the feminist movement, especially that of the administration academy. I/We have experienced coalitions and collisions, (mis)encounters and (un)events related to silencing, violence, loss of mental and physical health, lack of financial resources, power relations, hierarchies, action from student unions, intersections and formation of identities, care and reproductive work, celebrations and (dis)affections, sisterhood and collectivity. I (have been) invited to action, naming, analyzing, and practicing coalition strategies within this academic social group of AIFs. I provoke, evoke and affect the field, organizational theory and the reader, giving voice to doctoral candidates and other students in general, researchers and female academics as a whole, even those women who do not work in favor of women or social justice. A path of denunciation of all types of institutional violences in its hierarchies and bureaucracies. My writing for healing demonstrates that vulnerabilities can empower us to take collective action to expose and change academic power relations, particularly in the business academia. A necessary step for an area to stop maintaining the status quo and start taking action for social justice? Depatriarchalize. To de(s)colonize our bodies, intellects and feelings, so affected in academic (and life in general) processes that

take away our health and potentials for change. I invite you to dive with me so we can open our eyes to a shining warm sun.

**Keywords:** Intellectual Activism, Feminism, Business Administration, Intercultural Translation, Autoethnography

## SUMÁRIO

|  |     |
|--|-----|
| 1. PASSADOS, PRESENTES E FUTUROS CIRCULARES .....                        | 13  |
| 1.1 Heranças .....   | 13  |
| 1.2 Primeiros Passos .....   | 26  |
| 1.3 A universidade em contexto .....                                     | 31  |
| 1.4 De onde para onde. Vamos? .....                                      | 40  |
| 2. FEMINISMOS PLURAIS .....  | 50  |
| 2.1 Uma epistemologia .....  | 51  |
| 2.2 O que é ser mulher? .....  | 57  |
| 2.3 Feminismos desde o Norte .....                                       | 63  |
| 2.4 Feminismos desde o Sul.....  | 73  |
| 2.5 Feminismo e academia/administração.....                              | 93  |
| 3. ATIVISMO INTELECTUAL.....   | 115 |
| 3.1 Ativismo Intelectual por Patricia Hill Collins .....                 | 116 |
| 3.2 Ativismo na academia/administração.....                              | 136 |
| 3.3 Tradução Intercultural para o Ativismo Intelectual (Feminista) ..... | 147 |
| 4. AUTOETNOGRAFIA.....   | 168 |
| 4.1 Inspirações internacionais .....                                     | 169 |
| 4.2 Desafios nacionais.....  | 187 |
| 4.3 Registros de experiência .....                                       | 203 |
| 5. SEGUIMOS? RELATO DE UM CAMINHO SEM VOLTA.....                         | 209 |
| 5.1 O ativismo era fora da universidade .....                            | 209 |
| 5.2 Aproximações Feministas ao PPGA/UFRGS .....                          | 211 |
| 5.3 Uma feminista em integração doutoral .....                           | 214 |
| 5.4 Pandemia e (des)acontecimentos.....                                  | 223 |
| 5.5 Identidades: feminista-intelectual-ativista-militante .....          | 245 |
| 5.6 Pontos de partida - O que nos desperta ao feminismo? .....           | 252 |
| 5.7 Formação.....  | 259 |
| 5.8 Coalizões .....  | 263 |
| 5.8.1 Coalizão em eventos .....  | 266 |
| 5.8.2 Coalizão via palavra escrita.....                                  | 300 |
| 5.8.3 Coalizão via coletivos e núcleos.....                              | 312 |
| 5.9 Hierarquia e poder .....   | 336 |
| 5.9.1 Relação de orientação.....   | 339 |
| 5.9.2 Seleções e bancas .....  | 348 |

|  |     |
|--|-----|
| 5.9.3 Masculinidade hegemônica .....                               | 356 |
| 5.9.4 Mexeu com um, mexeu com todos: burocracias e processos ..... | 365 |
| 5.9.5 Atuação discente .....                                       | 375 |
| 5.9.6 Servidores técnicos administrativos.....                     | 385 |
| 5.9.7 Atravessamentos-interseccionalidade .....                    | 387 |
| 5.10 Saúde .....   | 397 |
| 5.10.1 Escute o corpo.....   | 397 |
| 5.10.2 Recursos .....  | 409 |
| 5.10.3 Para todo mal há cura: sororidade.....                      | 415 |
| 5.10.4 (Além/antes d)o cuidado de si .....                         | 427 |
| 6. OBRIGADA PELA CAMINHADA. ATÉ BREVE!.....                        | 442 |
| 7. REFERÊNCIAS.....  | 445 |
| 8. ANEXOS .....  | 454 |
| 8.1 Devir pesquisadora: projetos de pesquisa doutoral .....        | 454 |
| 8.2 Exploratório e planejamento de campo pré-pandemia.....         | 463 |
| 8.3 Mulheres no ensino superior: números têm voz .....             | 479 |
| 8.4. Artigo sobre assédio - SBEO .....                             | 479 |
| 8.5 Manifesta Compa.....   | 516 |
| 8.6 Justiça Social por Nancy Fraser - ENANPAD.....                 | 538 |
| 8.7 Abordagens para conversas formais .....                        | 553 |
| 8.8 Artigo Anais Fazendo Gênero.....                               | 559 |

## 1. PASSADOS, PRESENTES E FUTUROS CIRCULARES

### 1.1 Heranças

Fazia silêncio naquela noite na colônia. A polenta que sobrou esfriava na chapa. Hora de jogarmos biscoito, mal sabia eu que nosso último jogo. Ela estava atenta como nunca, segurando as cartas com os dedos tortos da enxada. Quando acordei na manhã seguinte ela quis conversar, com seu sotaque meio dialeto italiano meio português. A *nonna* servia meu café da manhã, enquanto meus tios estavam na lida. Contou que minha mãe era como filha dela. Nunca se esqueceu de quando a mãe colheu um repolho e foi negociar nos vizinhos por outra comida. Voltou com um cacho de bananas. Ainda que muito pequena, tinha comido só uma, e deixado as outras pra família, contou orgulhosa. Mas seu olhar logo mudou. Eu tomava devagar o café que ela tinha passado pra mim. O pão e o salame, feitos também por suas mãos, já não me chamavam atenção, como se meu estômago previsse a reviravolta do que escutaria: “Tua mãe eu conheci assim pequena. Ela tinha nascido e tua avó Santina tinha acabado de morrer de hemorragia do parto. Todos diziam que as duas iam morrer, que a criança não aguentaria, e esperavam pra fazer o funeral, pra ver se a criança também não morreria e já fariam das duas juntas. Entrei no quarto, e tua mãe gemia, baixinho, sem forças, como um gatinho, baixo, de fraca mesmo.” A *nonna* imitou o som. “Ela não tinha forças de chorar. Era muito pequena. Me perguntaram se eu pegaria ela no colo, mas eu me neguei, pois sabia que me cortaria o coração”.

Minha mãe não estava ali conosco para ouvir, tinha ido ao cemitério visitar seu pai Vitório, como de costume, e sua mãe Santina, essa que nunca conhecemos. A *nonna* Justina, minha avó de criação, parecia saber que aquela seria nossa última conversa de avó pra neta, antes de o câncer a tirar devagar de perto da gente. E ela escolheu falar dessa maternidade: “Eu queria ter ficado com as meninas, mas não tínhamos direito o que comer. O que eu daria a elas?”.

Assim foram minhas ancestrais. A primeira, já muito fraca para ter a quarta filha, não aguentou. Ouvei que já se sabia que não aguentaria a quarta, mas o que fazer? A segunda, já mãe e viúva, abriu o mato à enxada. Essa era mais forte fisicamente. Trabalhou na horta, nas parreiras, cuidou dos animais, fez colchão de palha pra dormirem, trabalhou de sol a sol, e à noite em casa. Agora, ela contava

sobre a infância não contada de minha mãe Maria. Santina, Justina, Maria, Magdalena, nomes bíblicos e carregados de significados culturais e simbólicos.

De casa em casa de diferentes parentes, minha mãe aos 14 anos foi à cidade de Garibaldi para seguir os estudos, onde fez trabalho doméstico para parentes, remunerado com casa, comida e transporte escolar. Foi parar na sozinha na capital, para estudar e trabalhar. Ela foi a única que saiu da colônia sozinha para estudar. Trabalhou na roça desde criança, vendeu palha trançada na cidade, limpou hospital, trocou e preparou falecidos, foi telefonista, e ouviu dos padres da Letras PUC que era “uma afronta à língua portuguesa”. Nunca teve coragem de pisar em sala de aula como professora. Mas dona Maria sempre foi uma sobrevivente, desde bebê. Ela não parou nunca de trabalhar fora, mesmo com três filhos.

Talvez não à toa, e depois de uma infância muito mais protegida que a de minha mãe, eu também fiz letras. E eu também saí pra estudar como ela. Diferente de muitas famílias de imigrantes italianos que ainda simulam uma compra e venda de terra de pai pra filho em vida, tirando a terra das heranças das mulheres, minha mãe herdou a parte de Santina. Um pedacinho de parreiras, lá em cima do morro do hoje conhecido Vale dos Vinhedos. E me emprestou para eu estudar no exterior. Retornar à Itália, às nossas ancestrais mais antigas, e entender o nosso passado distante.<sup>1</sup>

Lá, ao mesmo tempo em que me descobria feminista, me distanciava geograficamente e intelectualmente de minha mãe. Esta distância que o estudar fora cria com a família deve ter sido difícil pra ela, pois tem sido muito pra mim voltar mudada, e ser estranhada pelos demais. Olho pras opressões que ela sofreu, sendo uma delas o abuso obstétrico do anestesista: “fez agora aguenta”, enquanto paria minha irmã em pânico, achando que morreria como sua mãe. Sei que ela me queria mãe também, mas diferente dela eu sei que eu tenho a opção. Então, como encarar esta difícil equação trazida pela reflexão do feminismo comunitário, de honrar nossas ancestrais, quando elas podem estar reproduzindo opressões em nossas vidas? A tradição não pode ser mais forte.

---

<sup>1</sup> Hoje em dia ainda é prática em alguns países dos continentes africanos e asiáticos que mulheres idosas sejam queimadas como bruxas por seus familiares mais jovens que buscam se apropriar das terras deixadas para elas. Em Moçambique atual as leis consuetudinárias sempre foram discriminatórias contra elas, em relação à herança e mesmo ao uso da terra. (Federici, 2018, p. 134).

A única certeza que tenho é de que eu não posso ser uma das pessoas a oprimi-la. Hoje, eu adulta e ela idosa, não posso subordiná-la neste mundo que já a subordinou tanto. “Todos somos parte oprimidos, parte opressores”, avisa Collins (2013). Não tenho o dedo verde dela, mas quero aprender a cuidar das plantas, a fazer a polenta e a sopa de *capeletti*, e quero poder escutá-la, o que já é tão difícil na vida atual.

Eu e a mãe falamos de lugares diferentes. Graças a ela, que saiu sozinha no mundo e rompeu com muitas das estruturas patriarcais da época para poder me dar de tudo, todos os privilégios que tive e tenho, hoje vejo o mundo diferente. No meu a mulher é mais livre. Mas o lugar que ela ocupa e ocupou tem toda uma história que não pode ser esquecida e desvalorizada. Uma história que não conheço e nunca conhecerei por inteiro. Se hoje sou mais livre devo muito a ela.

Da mesma forma, honro a memória de minha avó paterna, Zilda, imigrante alemã determinada, que na década de 50 acordava cedo para limpar o salão de um clube para lecionar, virando caixotes como mesas e os tampões das janelas como quadro negro. Foi a primeira professora contratada do município de Porto Alegre, quando a estrutura educacional municipal ainda nem existia. Também foi uma mãe para minha mãe.

Conecto-me a esta herança e a esta ancestralidade, como argumentam as indígenas, pois faço parte dela, e ela de mim. Santina, Justina, Zilda e Maria foram mulheres que, por suas trajetórias, me levaram ao feminismo. Saber quem eu sou e onde me posiciono, a partir delas, saber meu lugar de fala, possibilita que eu me conecte a todas as outras mulheres.

--

Li este texto-escrivência na cadeira de Feminismos Negro e Descolonial na Faculdade de Educação da UFRGS, pelo pedido da professora que compartilhássemos com a turma alguma reflexão causadas por este semestre de estudos. Quando comecei a ler não imaginava que choraria volumosamente em aula, com a professora ao meu lado lacrimejando também, pra uma plateia de feministas negras, brancas e indígenas um tanto surpresas. Não tinha a dimensão do quanto a educação estava presente tanto na ancestralidade paterna quanto na materna, ainda que ambas também rurais.

Uma das maiores reflexões que a cadeira me proporcionou foi a de que, apesar de todos os desafios de minhas ancestrais imigrantes, elas eram brancas. Minhas avós eram alfabetizadas, com casa e/ou terra próprias. Isso tudo é muito. Minha mãe teve em seu tio irmão marista, irmão de minha avó biológica, influência que a serviu para entrar na faculdade – apesar de seu português falho<sup>2</sup>.

Há mulheres de demais grupos sociais que até hoje lutam por terra, casa, acesso à educação e comida. Antes e após a pandemia. As práticas das feministas negras me serviram e servem de ensinamento e conexão mesmo com minhas próprias ancestrais brancas. Uma noite contei para minha mãe sobre o livro Trabalho Doméstico, de Juliana Teixeira, e só então me dei conta do quanto ela já tinha me falado do trabalho doméstico remunerado que realizou na adolescência para poder ir a uma cidade maior estudar, além do trabalho rural da infância. “Pois é, nunca tinha pensado nisso”, me disse meu irmão. A mãe soube que seu tio não estava pagando o transporte dela até a escola, o que a levou a perder emprego no hospital como faxineira, com 15/16 anos. Ao longo de toda sua vida mencionou as freiras do hospital, o fato dos médicos não a quererem lá, e eu nunca tinha de fato racionalizado sobre tudo isso. Por sua branquitude minha mãe teve mais privilégios que uma adolescente negra, podendo ascender social e economicamente, de certa forma, estudar, conseguir este emprego, e conseguir se mudar à capital para dar sequência a seus estudos. Morava em um pensionato e depois de favor com uma colega de trabalho, nossa amiga-parente até hoje. Ziza, mais uma de minhas ancestrais, ainda que sem o mesmo sangue. São muitas as heranças que absorvi, mais que qualquer outro dos filhos, talvez pela sua maior liberdade de confidenciarem a mim, desde criança.

- -

Como colocar uma biografia num ensaio? Ainda que Boaventura de Souza Santos (1987, p.52) afirme que “todo conhecimento científico é autoconhecimento [...] e ciência é, assim, autobiográfica”, como vão entender isso na Administração e como vão me ver?

---

<sup>2</sup> Eu não sabia de muitas destas histórias, até escrever este trabalho. Muitas tentei retomar durante meus estudos na Itália, e outras a mamma conta soltas, magoada, misturadas caoticamente. Não sabia que a PUC tinha nascido aqui no sul, e oriunda do Colégio Rosário, através da criação do Curso Superior de Administração e Finanças, em março de 1931, com nove estudantes. PUC foi criada com protagonismo de meu tio-avô, que não conheci, e com o curso de Administração. Pasmé. Meu irmão estudou um tempo nesta escola marista, apesar de que fomos educados prioritamente em uma Escola Metodista, religião que a família de meu pai segue fortemente até hoje.



Foi com essas dúvidas que submeti meu Ensaio Teórico para as avaliadoras com o texto. A professora Maria Cláudia Dal'Igna, que me acompanha como avaliadora deste este estágio inicial, me indica a leitura de *De que Amanhã...* de Roudinesco e Derrida (2004). As reflexões desencadeadas podem ser entendidas em minha resposta à professora:

- -

Me alegra que a carta tenha feito sentido, uma vez que ela aparece ali a partir da emoção e intuição, e não sem um pequeno receio, pela exposição e pelo exercício diferente de racionalidade. O termo *escrivivência* utilizei a partir do encontro com os escritos maravilhosos de Conceição Evaristo<sup>3</sup>, autora que o usa para denominar sua escrita, que ela afirma a ter ajudado a sobreviver. Também eu sempre encontrei refúgio na literatura tão raramente feminina no curso de Letras de 1999. Por vezes, também na escrita criativa de mim. Escrevo também sobre *sobrevivência* naquele trecho. Há uma preocupação em iniciar explicitando o lugar de onde estou falando considerando que história e geografia são fundamentais em uma fala que emerge de e dá sentido a este lugar. Seus comentários trouxeram a reflexão de que há ainda um valor mais objetivo em incluir esta introdução na abertura de um trabalho sobre feminismo.

Primeiramente, esta reflexão se dá após ler o capítulo do texto indicado, pela relação que o próprio Derrida estabelece entre a herança da filiação e a herança do pensamento. Também eu, e imagino que tantas outras mulheres, sinto-me herdeira de uma herança não escolhida, que me elegeu violentamente. Apenas conseguirei me comportar como sujeito livre ao reafirmar o que vem antes de mim, em uma desconstrução que nunca acontece sem amor, e não sem “começar pela rendição de homenagem à herança”.

Assim, compreendo porque uma tese que possivelmente trabalhe com desconstrução – uma vez que o feminismo desconstrói padrões culturais, mentais, sociais, científicos, etc – precisou naturalmente iniciar assim. Há muito antes desta re-interpretação que busco realizar ao estudar o feminismo, que é “muito maior, mais antigo, mais poderoso”, que devo escolher deixar de lado, utilizando a metáfora de Derrida sobre assinar meu nome. Não se trata então de apenas

---

<sup>3</sup> Evaristo é Dra. Honoris Causa pela UFRGS. Escritora, pesquisadora, docente na área de Letras-Literatura, realiza a escrita de si “*escrivivência*” como outras escritoras o fazem, sem o rótulo metodológico-científico da autoetnografia.

receber, mas de escolher, se empenhar em decidir, discernir de maneira crítica, diferenciar. Só se faz isso, de acordo com os autores, com o que está próximo de nós. A autora afirma: “O senhor desconstruía os sistemas do pensamento no interior de um espaço crítico que não os destruía mas os fazia viver de outra forma” (Roudinesco & Derrida, 2004, p.19). Fazer viver é talvez nossa vontade mais forte com relação às nossas amadas ancestrais, ainda que, e apenas possível, sendo infieis às suas heranças.

Ao conhecer a resenha de Scheffler (2013) sobre obra de Margareth Rago *A Aventura de Contar-se: Feminismos, Escrita de Si e Invenções da Subjetividade* (2013), também indicada por minha avaliadora, entendo que meu objetivo daquela narrativa tem algo símile ao de Rago, o de preservar a memória emblemática. A autora apresenta narrativas autobiográficas de sete militantes feministas, com o papel, como o meu, de “contadora de histórias das quais sou também protagonista”. As mulheres que contei acima, como as dela, buscaram inventar novos modos de existência, mais libertários e éticos, ainda que em contextos e de formas diferentes. Ao cartografar a subjetividade de outras mulheres em narrativas ainda tão invisíveis e esquecidas, estou também construindo a minha, que resgato na escrita de mim, na parrésia, ressignificando não apenas um passado pessoal, mas coletivo. Uma das principais diferenças das minhas ancestrais às mulheres de Rago é que as minhas ancestrais não eram/são ativistas feministas, embora algumas de suas práticas emancipatórias no campo privado tenham sido disruptivas para suas épocas, e parte deste mesmo movimento mais intelectualizado das mulheres da autora. A estranheiridade das ativistas também acontecia para minhas ancestrais, como acontece para mim, e também as levaram a construir novos espaços sociais, subjetivos e de gênero, ainda que de forma mais inconsciente, tímida e de cotidianidade da mulher comum, mas não sem a mesma coragem e importância. As ativistas de Rago e minha mãe são parte do mesmo tempo intersubjetivo em que se conforma um destino comum. Minha mãe rompe com padrões e dissoa de diferentes formas, ainda que sem o feminismo como porta de entrada. Por que então memória emblemática? Pois permite articular o subjetivo e o coletivo, a articulação de si e a mudança social, ao possibilitar a identificação de muitas outras mulheres. Suas mulheres feministas, no entanto, são as que me ajudam na desconstrução citada acima por Derrida, pois elas pensaram a vida da mulher brasileira para além do casamento e da maternidade obrigatória, me

ajudando com a infidelidade necessária. As feministas brasileiras também acabam fazendo parte da minha herança junto com minhas ancestrais.

--

Derrida fala sobre assinar seu nome, e o processo de desconstrução envolvido nesse ato simbólico. As autoras de autoetnografia falam em um momento de epifania. Eu, Magdalena, por toda vida me apresentei como Madalena, em certo conflito com meu nome, pouco compreendido. Quando vou morar no exterior, meu nome finalmente faz sentido em outros idiomas. Será que era eu quem passava a fazer sentido? Magdalena tinha um peso de arrependimento na bíblia, e a bíblia foi e é uma constante em minha família. Então, novas pesquisas começaram a sugerir<sup>4</sup> que aquela Magdalena histórica não era uma prostituta arrependida, mas uma amiga e companheira de Jesus e líder como ele! A Magdalena, de Magdala, teria pregado junto, teria dinheiro, seria respeitada socialmente e por ele. Se aquela Magdalena tinha sua identidade e história reescrita tantos anos depois, eu com 33 poderia também ainda ser a Magdalena que de fato eu era.

Longe da academia há dez anos, enquanto trabalhei em grandes corporações multinacionais e empreendi meu próprio negócio, resolvi me aventurar em dois anos de estudos sobre cultura europeia na Suécia, Itália e México, sem vontade de retornar pra a área inicial de formação em letras. Era um sonho antigo estudar fora. Peregrinei por diferentes países. Muitos. Significou me rever enquanto latino americana branca, descobrir a história e origens italianas, e um encontro inesperado com o feminismo sueco. Durante estes dois anos de mestrado, me tornava uma acadêmica, sem notar, pois nunca havia me imaginado num doutorado. Tornava-me também declaradamente feminista, e cada vez mais disposta a colocar essa epistemologia a serviço de todos os cursos e temas que eu encontrasse pelo caminho.

Uma colega sugeriu que eu poderia fazer um curso de gênero à distância, da Universidade de Linköping. Como cidadã italiana eu podia estudar de graça o que quisesse na Suécia, outro dos meus privilégios. Sozinha em meu quarto na imensa cidade do México, três horas da manhã e esperando os leves tremores de terra, eu conectava e encontrava virtualmente os colegas do curso, lia os materiais,

---

<sup>4</sup> <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/Historia/noticia/2018/03/o-que-voce-ainda-nao-sabia-sobre-maria-madalena-e-sua-relacao-com-jesus.html>

ouvira as aulas. O curso era difícil de seguir desta forma, mas encontrei algo em uma das aulas chamado *Gênero nas Organizações*. Fiz um projeto de dissertação e enviei para o diretor na Suécia, que pra minha sorte, era um professor feminista, um aliado! Graças ao meu interesse, e agora dele, todas tínhamos aulas com uma pesquisadora do Centro de Pesquisa de Gênero de Uppsala, e eu teria nela uma orientadora. O estudo de caso sobre discriminação de gênero em organizações colocou-me em contato com essa orientadora generosa, que me apresentou as teóricas dos estudos organizacionais que se debruçavam em entender quais são e de que forma ocorrem as discriminações contra a mulher em organizações. No fundo, a *eu pesquisadora* estava em uma busca pessoal para entender as dinâmicas às quais participei, ainda que inconscientemente, em meus seis anos de trabalho em organizações multinacionais no Brasil, e como empreendedora mulher. Minha motivação aos estudos de gênero partiu de minhas experiências de trabalho.

Apreendi que desde os anos 70, mas principalmente a partir dos anos 80, as pesquisadoras de Estudos da Mulher/Estudos de Gênero, Estudos Organizacionais e Sociologia têm investigado a Teoria da Organização em relação aos papéis de gênero. Uma das razões para tal interesse é porque a teoria organizacional foi considerada implicitamente *gendered* (marcada pelo gênero):

Teoria organizacional tem sido construída, de forma geral e tradicional, como sendo gênero-neutra. Mas escrita através de uma perspectiva masculina, cultura e discurso masculinos, adotou teorias do empirismo, racionalidade, hierarquia e outros conceitos masculinizados. (Hearn & Parking, 1993, p.149 em Bendl, 2000, p.374)

Na área de administração, Rosebeth Moss Kanter foi pioneira nesse tipo de pesquisa organizacional e uma das primeiras a abordar a questão de gênero em organizações privadas, em 1977, quando desenvolveu o estudo do *tokenism*<sup>5</sup> (inclusão simbólica). Em *Homens e Mulheres da Corporação* ela começa a discutir gênero em grandes corporações, na direção de Estudos Críticos em Administração. No final dos anos 80 e início dos anos 90, Cynthia Cockburn identificou as tentativas que as organizações estavam fazendo na Grã-Bretanha para responder às pressões dos movimentos antirracistas e feministas, se auto intitulando empregadores com 'igualdade de oportunidades'. Cockburn (1989) investigou o movimento Oportunidades Iguais, que alegava contratar e promover

---

<sup>5</sup> *Tokenismo* (posição de *token*) é a prática de fazer apenas um esforço superficial ou simbólico para ser inclusivo para membros de minorias, especialmente recrutando um pequeno número de pessoas de grupos sub-representados para dar a aparência de igualdade racial ou sexual dentro de uma força de trabalho.

independentemente do sexo, estado civil, raça, religião ou orientação sexual e para pessoas com deficiência. Joan Acker (1990) criou o conceito de *gendered organizations* (organizações de gênero) mostrando que as organizações hierárquicas não são neutras em termos de gênero. Em 2006, ela também usou o termo *inequality regimes* (regimes de desigualdade) para abordar a análise interseccional, incluindo classe e raça no estudo das desigualdades persistentes nas organizações.

As cientistas sociais feministas começaram a partir da teorização de classe e mulheres, depois mudaram seu foco para estudos empíricos de gênero e trabalho no final dos anos 70. Nos anos 80, em resposta às feministas do Terceiro Mundo, e às mulheres de cor (termos utilizados por Acker), a atenção teórica foi direcionada para as interseções de gênero, raça e classe. Finalmente, ela argumenta que o feminismo pós-moderno/pós-estruturalista voltou-se para questões de representação, cultura e identidade.

Era um março sueco nevoso eu fechada em casa e naquelas bibliotecas fantásticas, descobrindo essas autoras, discutindo assédio e tentando entender o que as organizações faziam e podiam fazer a respeito. Eram muitos os estudos de caso realizados, em diferentes organizações – públicas e privadas. Começaram assim a chamar minha atenção, talvez pela minha imersão inicial no ambiente acadêmico, os estudos de caso na academia. Principalmente após ler o estudo da finlandesa Liisa Husu (2005). Ela aponta como consequência de implementação de legislação pró-igualdade, caso dos países escandinavos, o surgimento de uma discriminação mais sutil e oculta. Husu afirma que algumas experiências de discriminação são entendidas como tal apenas numa fase posterior da carreira dos informantes, não quando elas realmente acontecem. Nijole Benokraitis e Joe Feagin (1995) definem discriminações sutis: “tratamento desigual e prejudicial das mulheres, que é tipicamente menos visível e óbvio do que a discriminação flagrante”. Comportamento sexista foi internalizado como normal, natural e aceitável e passa despercebido, portanto, não tão fácil de provar, em uma ilusão de igualdade de gênero.

Husu chama a atenção para a complexidade de perceber, nomear e reconhecer a desigualdade e discriminação de gênero, usando o exemplo do acadêmico homem que é claramente menos merecedor, por critérios acadêmicos comumente aceitos, e é recrutado para um cargo acadêmico em vez de uma mulher

mais merecedora. Isso pode ser facilmente percebido como discriminatório, enquanto formas mais sutis de discriminação e machismo são menos facilmente reconhecidas e questionadas, em parte porque muitas vezes são consideradas como parte da cultura e das práticas organizacionais: “o modo como as coisas são feitas aqui”. Mas era pior do que eu havia pensado. Tinha sido, nos seis anos em organizações multinacionais, pior do que eu me tinha dado conta antes de estudar o tema, como bem afirmava a pesquisadora.

Num estudo nos EUA (Sonnert & Holton, 1995, em Husu, 2005, p.171) três em cada quatro acadêmicas experimentaram discriminação de gênero em suas carreiras, mas raramente mencionam voluntariamente tal discriminação na entrevista que analisa sua carreira acadêmica de forma geral, a menos que especificamente solicitadas a fazê-lo. Como aponta Husu (2005), baseada em estudos na academia, as mulheres que querem ter filhos e exercer a liderança podem ser vistas como *querendo ter tudo*, quando são os homens na mesma posição que já *têm tudo*.

Saí de ambientes toxicamente masculinizados, as grandes corporações do agronegócio e da tecnologia, pra entrar na academia, com ilusões de liberdade e igualdade que agora novamente iam por terra. Ainda que soubesse das diferenças contextuais e culturais entre a Finlândia e o Brasil, todas as reflexões provocadas pela dissertação e pelo campo – uma empresa onde eu mesma havia trabalhado por 4 anos no passado – não me impediram de agora ter certeza de que o meu caminho era o doutorado, e estudando gênero e organizações. Afinal, não apenas voltei ao Brasil declaradamente feminista, eu queria fazer algo a respeito.

Em outubro de 2014, enquanto participo da dura cadeira Feminicídios en Nuestra America na UNAM, crio o blog Mada Gets Home, onde relato meu cotidiano de final de curso. A mesma ferramenta que me ajuda a lidar com a solitária Cidade do México também me ajuda a encarar o difícil retorno ao Brasil em 2015, quando tento seleções de doutorado em diferentes áreas, países e universidades, paralelamente tentando validar meu diploma no Brasil. Descrevo estes projetos e processos seletivos em mais detalhes no Anexo 8.1 (Devir Pesquisadora: Projetos de Pesquisa Doutoral), por entender que eles demonstram o quanto o ativismo intelectual feminista, e a interdisciplinariedade, já eram presentes no meu caminhar antes do doutorado.

Meu contato com amigas egressas da Pós-Graduação em Administração na UFRGS, especificamente da subárea de Gestão de Pessoas, me levam a participar como ouvinte da cadeira Ética e Diversidade nas Organizações, com a Professora Maria Beatriz Rodrigues, e do Grupo de Trabalho (GT) de Interseccionalidades do IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEO), onde conheço outras professoras acolhedoras. Todas que me acolheram tinham entendimento e interesse nos estudos de gênero. Para o evento, fiz um recorte de minha pesquisa de mestrado sobre maternidade no trabalho<sup>6</sup>, em inglês como ele estava. Apesar de ter o trabalho aceito, ele é colocado como último trabalho a ser discutido no GT, e numa sala já vazia escuto de um dos avaliadores homens “mas não há novidades a respeito da discriminação que apontas”. Ainda que todos já saibamos que isso acontece, porque então aquilo que Rosebeth Moss Kanter nos apresenta em termos de discriminação em organizações há mais de 40 anos atrás ainda é tão verdadeiro nos dias atuais? Por que o ‘movimento por igualdade de oportunidades’ da década de 80 e 90 na europa causava tanta desconfiança, conforme apontado por Cockburn, quanto o ‘movimento pela diversidade’ ainda causa no Brasil atual? Eram perguntas que me perseguiram. Apesar do sinal que este administrador homem me dava a respeito da área disciplinar da administração, o acolhimento daquelas professoras mulheres no GT e da professora da cadeira de Ética e Diversidade nas Organizações foram fundamentais para que eu entendesse que havia um espaço pra mim dentro da administração, que até então eu só conhecera na prática do mercado e dos cursos e MBAs profissionais. Sabia que se tratava de uma área tradicionalmente e majoritariamente masculina, o que naquele momento me pareceu um justo desafio. Observava alguns não-acolhimentos também, aos quais não dei muita importância na época.

Era a semana de integração e ouvíamos a fala interessante de um professor convidado sobre descolonizarmos nossos estudos na área. Ele tinha uma trajetória na mexicana UNAM, como eu. Dos vinte nomes que ele cita chama atenção que nenhuma teórica é mulher. No final da palestra, vou conversar com ele:

Professor, que importante sua fala. Também estudei na UNAM, e confesso que este contato com os Estudos Latino Americanos me fizeram me redescobrir como latino americana, ter uma visão mais real e menos europeia e branca,

---

<sup>6</sup> *Family and Work: “Having it all”* (Família e Trabalho: “Ter tudo”) é um recorte de minha dissertação de mestrado “Temos Muitas Mulheres Extremamente Competentes que Acabam não Sendo Vistas”: Um Estudo de Caso de Percepção de Igualdade de Gênero em uma Empresa Europeia no Brasil. Neste texto publicado nos Anais do evento discuto especificamente os resultados acerca da questão da parentalidade, legislações, licenças, e percepções de funcionárias(os) acerca da relação entre família e trabalho.

que o Sul da América do Sul e do Brasil não permite. Entretanto, me chamou atenção em sua fala a ausência de pensadoras mulheres.

Ele então começa a citar algumas, e só lembro de Rosa Luxemburgo (citou outras?), porque a frase que ficou pra mim foi:

Bom, agora que tu perdeu a tua virgindade sobre a América Latina...

Aquilo me soa indigesto, com outras pessoas em volta ouvindo minha virgindade ser mencionada. Não consigo imaginar a mesma expressão sendo usada com um aluno homem.

Perdi, professor. Perdi e não me arrependo. Sou Magdalena, mas não sou arrependida (sorrisos tensos e silêncios rápidos de todos).

Eu simbolicamente assinava meu nome mais uma vez, utilizando o humor como forma de confrontar seu discurso machista. É fácil para um homem colocar a sexualidade de uma mulher em pauta quando enfrentado, ou simplesmente questionado, e ainda parecer brincalhão e amigável. Uma professora que o acompanhava de perto perguntou de qual subárea eu era, depois desta interação, buscando talvez uma explicação para minha intervenção. Agora eu sabia o quanto comentários tidos como inofensivos podiam silenciar, mas eu buscava escrever meu nome com todo o peso de minha subjetividade e identidade, o que significava não aceitar mais. Não tinha mais volta, eu observava tudo ao meu redor, tudo o que antes me forçava a me *arrepender*.





## 1.2 Primeiros Passos

Por estar no ambiente acadêmico e nesta nova área, meu interesse anterior em organizações privadas multinacionais passa a direcionar-se à academia brasileira e sua relação com o feminismo. Começo a prestar atenção a notícias e acontecimentos relacionados ao tema. Alguns exemplos abaixo:

- a. Setembro de 2015, visita da filósofa Judith Butler ao NEIM/UFBA, e de Nancy Fraser em novembro do mesmo ano;
- b. Março de 2017, Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Goiás, na cadeira de Métodos Qualitativos, a Professora Josiane Silva de Oliveira adota literatura de Djamila Ribeiro e, na cadeira Culturas e Etnografias Organizacionais, na Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual de Maringá, a mesma Professora adota a literatura acima e a de Lélia Gonzalez;
- c. Março de 2017, Centro de Ciências Humanas e de Educação, Departamento de História da Universidade do Estado de Santa Catarina, onde a Professora Marlene de Fáveri, pesquisadora de gênero e feminismo e titular da cadeira “História e Relações de Gênero”, é processada por danos morais por aluna e ex-orientanda anti-feminista, por negar-se a orientá-la. A mesma aluna posteriormente se elege a deputada estadual pelo PSL, alavancada por seu ataque ao feminismo;
- d. Julho de 2017, participo no evento Mundo Mulheres e Fazendo Gênero 2017, o primeiro Mundo Mulheres no Brasil, organizado pelo Instituto de Estudos de Gênero da UFSC. Ali, junto com minha orientadora de mestrado Anneli Håyrén (com a universidade sueca patrocinando nossa participação no evento), observo a relação direta entre o acadêmico e o militante, tanto na presença de movimentos sociais em meio a ONGs e acadêmicas, quando pela variedade de interesses e lugares de fala<sup>7</sup>. Observo também uma grande problemática em relação à tradução naquele evento internacional.

---

<sup>7</sup> Lugar de Fala: Conceito difundido no Brasil por Djamila Ribeiro (2017), que possibilita dar voz e visibilidade a sujeitos que foram considerados implícitos dentro da normatização hegemônica, negando a concepção de que todos partimos de uma posição comum de acesso à fala e à escuta. De acordo com Ribeiro (2017, p.68) “Relaciona-se com o conceito de discurso focaultiano e, embora de origem imprecisa, acredita-se que surja da discussão sobre o ponto de vista feminista (que reflete mais o locus social do que experiência pessoal), com as perspectivas de diversidade, teoria racial crítica e pensamento decolonial.[...] Não tem a ver com a visão essencialista de que somente o negro pode falar sobre o racismo, mas sim de escuta de alguém, e de suas experiências, compartilhadas com um grupo, que é formado pelas condições sociais [...] Assim, é uma discussão estrutural, e não pós-moderna”.

- e. Setembro de 2017, contato o Núcleo Interdisciplinar de Estudos da Mulher (NIEM/UFRGS) para participar de suas atividades, fundado em 1984 a partir do curso de Ciência Política, sendo um grupo liderado pela Profa. Jussara Prá, suas orientandas de pós e graduação, e aberto à comunidade da UFRGS através de uma seleção simples;
- f. Novembro de 2017, retorno de Butler ao país sob ameaças, e ameaças também à professora da UFBA (que preferiu não se identificar) que prestou entrevista sobre identidade de gênero ao programa Fantástico, no mesmo mês. Houve posicionamento da reitoria da universidade e medidas de segurança providenciadas;
- g. Março de 2018: Pós-Graduação em Educação da UFRGS. Primeira edição da cadeira “Feminismos Descolonizados: A Contribuição de Pensadoras Negras e Indígenas Latino-Americanas”, Profa. Magali Mendes de Menezes. Ainda que já houvesse cadeiras sobre gênero no departamento, esta é a primeira que inclui o termo *feminismo* no título;
- h. Maio de 2018, em conversa com profissional da saúde, ouço falar do Projeto MUSAs – Mulheres na Universidade e na Saúde. Um projeto de Extensão da UFRGS atuante há no mínimo três anos, voltado à promoção de políticas de direitos da mulher e de outras minorias, aberto à comunidade acadêmica e ao público em geral;
- i. Maio de 2018, o programa Mulheres na Ciência e/ou Parents in Science (Parentalidade na Ciência) promovem a campanha online #maternidadenolattes, que sugere que a licença maternidade seja adicionada à biografia do currículo lattes.

Paralelamente ao que acontece, em 2018 passo a observar o surgimento de maiores debates e pesquisas sobre o adoecimento de alunos da pós-graduação, incluindo segmentação por gênero e orientação sexual.

Havia um movimento novo ou diferente acontecendo na academia, observado nas situações acima, num contexto que muitas notícias chamavam, desde 2015, de uma Primavera Feminista no Brasil. Temas novos eram/são trazidos para academia brasileira, não sem resistência, nas diversas áreas disciplinares que talvez nunca os tenham visto, informal ou formalmente. Estes temas são articulados não apenas no isolamento de congressos e ambientes acadêmicos, mas junto com os movimentos sociais, e através das mídias sociais,

também utilizados por muitas acadêmicas. No meu caso de doutoranda na universidade pública federal, esta percepção advém de observar as dinâmicas de interesse versus resistência nas discussões onde feminismo ou recorte de gênero são citados.

Exemplo da presença acadêmica e militante no Brasil – presença crescente nas mídias todas – a filósofa, mestre e militante Djamila Ribeiro, autora de *O que é lugar de fala?* (2017).

Não fiz uma distinção entre o que seria teoria feminista – os estudos acadêmicos voltados às questões da mulher – e o movimento feminista, por assim dizer na prática. Não o fiz porque corroboro com a visão de Patricia Hill Collins de que a teoria é a minha prática. Uma deve existir para interagir dialeticamente com a outra em vez de se criar dicotomias estéreis. A teoria ajuda na prática, e vice versa. (Ribeiro, 2014)<sup>8</sup>

Após o percurso de observação e exploração descrito acima (e no Anexo 8.2), surgiram perguntas iniciais: Qual é o meu papel na ciência? Feminismo é considerado epistemologia na administração? Até que ponto posso e/ou devo trazer a discussão feminista para a pesquisa e o ensino de administração?

De quem são os padrões que definem o que é conhecimento, e daquele desacreditado como tal? Padrões usados para determinar tal diferença abrangem muito mais do que consistência lógica ou verificação empírica. Pois razão e verdade são, há muito tempo, entendidas através de códigos brancos e masculinos, ficando difícil aceitar a verdade proveniente de novas fontes. Quem são as/os “especialistas”? Por que acreditamos no que esses/essas especialistas dizem? Quem decide o que conta como conhecimento? [...] precisamos de novos mecanismos de validação da verdade que levem em conta como as relações de poder legitimam o que conta como verdade. (Collins, 2013, p.55/56)

Um campo já existia, antes de minha inserção nele, e me chamava agora atenção. Aquele campo também já estava em mim antes do doutorado (Anexo 8.1). Inspirada por Collins (2013) e pela Teoria Feminista, passo a identificá-lo então como Ativismo Intelectual Feminista, esta comunidade acadêmica de mulheres que se organizam de diferentes formas. Adiciono o F dos Feminismos à proposição de AI de Collins, dando centralidade às dimensões epistemológicas, teóricas, práticas e políticas dos Feminismos (o campo sinaliza a necessidade do plural), representadas na obra da autora através do Feminismo Negro/de Ponto de Vista. Para evitar repetir o termo tantas vezes ao longo da escrita, por vezes denominarei de AIF o Ativismo Intelectual Feminista ou a Ativista Intelectual Feminista.

---

<sup>8</sup> <https://www.geledes.org.br/diversas-ondas-feminismo-academico/>

Na época inicial da pesquisa eu entendia que analisaria como *estas/aquelas* feministas se organizavam e operavam no amplo âmbito da academia brasileira. No processo de aprofundamento dos estudos da epistemologia feminista e consequente auto identificação como parte deste grupo/práxis, fui também eu me dando conta de minha inserção nesta área disciplinar da administração, desde o Sul Global<sup>9</sup> e nacional.

Descobri minha posição um tanto marginal neste ambiente e disciplina masculinos, permeado por estruturas que nos colocam, como feministas, a pressão por não apresentar ideias dissonantes das ideias padrão e formadoras da área e de suas estruturas de poder. Motivada por minha trajetória antes do doutorado, inspirada nas intelectuais negras do campo e demais colegas do Brasil e do Norte Global e guiada/apoiada por mulheres primordiais deste, muitas que atuam por justiça social na invisibilidade, me vi também fazendo uso criativo desta relativa marginalidade. Estar na administração brasileira, e no meu Programa de Pós-Graduação (PPG), desde o lugar de mulher feminista e vinda de outras áreas e culturas disciplinares, me tornava uma *Outsider Within* (Collins, 2016), uma Forasteira de Dentro<sup>10</sup>? A práxis de Ativista Intelectual Feminista na Administração do Brasil me tornava uma Forasteira de Dentro? De fato me sentia *estrangeira* (Simmel, 1921, em Collins, 2016). A reação de incredulidade das pessoas quando eu falava que meu doutorado era em administração – e falava sobre meu tema de pesquisa, ou que sabiam de minha trajetória nas humanidades – também apontavam algo neste sentido.

Uma análise contemporânea mais sofisticada, sugerida por Collins (2013), não se pautaria, em minha pesquisa, apenas nas experiências das demais forasteiras de dentro na administração e análise de suas praxes, mas na minha capacidade de trazer um ponto de vista especial quanto ao meu eu, à família, à área, à academia e à sociedade, através da Autoetnografia, uma metodologia inter-relacional. Collins (2016) vê potencial em criar perspectivas distintas quanto aos

---

<sup>9</sup> Usarei o termo *Sul Global* ao longo da tese. Uma escolha consciente e que não apresentará uma problematização já existente do quanto estes termos, *Norte e Sul Globais*, foram atribuídos/categorizados pelo *Norte Global*.

<sup>10</sup> Publicações nacionais optam por deixar o termo em inglês. Literalmente, seria algo como *a que é de fora, estando dentro*, ou *as intrusas, dentro*. Por questões políticas/epistemológicas, procurarei traduzir todos os termos do inglês ao português, decidindo que a *Outsider Within* será a Forasteira de Dentro. Seu oposto, os *insiders*, traduzo como *pertencentes*. Teixeira e Rampazo (2017) se referem a um *não lugar* para a mulher nas escolas de administração brasileira, e este *não lugar* seria ainda maior/pior para as acadêmicas negras, indígenas e trans.

paradigmas sociológicos existentes ao sugerir “que outros sociólogos se beneficiariam ao depositarem mais confiança no potencial criativo de suas próprias biografias pessoais e culturais” (Collins, 2016, p.99).

Portanto, as questões sobre as quais reflito neste trabalho são mesmo em primeira pessoa, considerando a escrita de mim, como “legítima e com autoridade para protocolar o domínio do regime discursivo” (Ribeiro, 2017, p.27). Meu trabalho torna-se situado cultural, social e historicamente, e produzido através de um corpo, da materialidade, e de uma mente, com pensamento e prática não dicotômicos, mas dialéticos (bell hooks, 1995, em Ribeiro, 2017). Também na forma de escrever faço uma escolha política e consciente, pois “como resultado de nossos status simbólicos e institucionais, todas as nossas escolhas tornam-se atos políticos” (Collins, 2013, p.283).

Através do doutoramento observei o quanto minha escrita naturalmente mais provocava do que sistematizava, organizava ou conceituava. Durante o Ensaio Teórico e, principalmente, na Qualificação de Projeto, sofria violências institucionais e machistas que provocavam emoções ao escrever. Não as estancava na escrita, mas tentava com esforço coagular. Lembrei da palavra que minha colega, em seguida desistente do curso, utilizou ao relatar sua experiência no programa: nós éramos pressionadas a nos *enquadrar*.

Não podia escrever uma tese também *enquadrada*, pois esta seria mais uma violência acrescida às do cotidiano. Ruth Weatherall (2019) compartilha também seu processo de escrita em *Writing the Doctoral Thesis Differently* (Escrevendo a Tese de Doutorado de Forma Diferente), perguntando: “Como podemos escrever a tese doutoral de forma diferente, motivando o expandir de limites do pensamento na área da administração?” Há dois pontos que ganham saliência nos argumentos para a escolha de Weatherall: primeiro, o fato de ela entender o processo de escrita como pesquisa, não como um resultado de processo, mas como um processo formativo de aprendizagem.

Escrever é constitutivo; forma uma visão de mundo particular, produz um senso de si e constrói nosso aprendizado (Richardson & St Pierre, 2017). A escrita de doutorado pode ser entendida, portanto, como um processo formativo de aprendizagem. (Weatherall, 2019, p.4)

Em segundo lugar, o argumento de que escrever de forma diferente da norma de escrita masculina acadêmica – racional, sem emoções e de forma magistral, excluindo a fluidez, a violência e a bagunça – tem origem em nossos

compromissos políticos e intelectuais (Pullen, 2006; Pullen & Rhodes, 2015 em Weatherall, 2019, p.5), congruente com as proposições teóricas deste trabalho. Weatherall (2019) tece uma relação entre escrever “diferente” – entre aspas pois entendo que seguir colocando a norma como central pode ser problemático – na literatura crítica dos estudos organizacionais e a construção da identidade acadêmica:

Estudiosas feministas, principalmente, destacaram porque precisamos prestar mais atenção em como escrevemos. Escrever de maneira convencional pode dar sustento às convenções masculinas hegemônicas na administração, que marginalizam formas alternativas de escrever, pesquisar e ser (Phillips et al., 2014; Pullen & Rhodes, 2015). [...] Com a exclusão da escrita feminina, certas identidades – como as mulheres – tornam-se marginalizadas ou apagadas na academia (Pullen, 2018). Escrever de maneira diferente, portanto, pode abrir novas possibilidades de identidade e personificação.

Entendi também que minha resolução acerca de me tornar pesquisadora advinha da motivação por buscar resolver problemas que eu mesma vivia e observava viverem no meu cotidiano. Encontrei na epistemologia feminista uma possibilidade de provocar e expandir o campo disciplinar da administração, acreditando, como propõe Collins, que este campo precisava “de novos mecanismos de validação da verdade que levem em conta como as relações de poder legitimam o que conta como verdade” (Collins, 2013, p.55/56). Minha escrita e forma de viver/ser no campo faziam parte deste mecanismos.

### **1.3 A universidade em contexto**

Devemos festejar a presença significativa das mulheres graduandas nas universidades brasileiras. Atualmente, mulheres são a maioria das matrículas no ensino superior, 12,85% superior a dos homens (Godinho et al., 2005, em Pedro, 1994, p.171). É fato recente, do início do século XXI. No final do século XIX e início do XX, mulheres que se formavam no ensino superior eram tão raras que saíam em notícias nos jornais.

Pedro (1994) dá exemplos destas raridades, importantes para que entendamos a longa caminhada até aqui. Em 1881, os jornais noticiavam a formatura em Medicina, nos Estados Unidos, de duas mulheres brasileiras, Maria Augusta Generoso Estrella e Josepha Azevedo Felisbela de Oliveira. Em 1888, três mulheres recém-formadas no curso de Direito em Recife solicitaram ao Instituto dos Advogados Brasileiros permissão para exercerem a Advocacia e a Magistratura.

Em 1890, Anna M. Falcão sustentava tese para obtenção do grau de doutora pela Faculdade de Medicina da Bahia. Em 1892, os jornais noticiavam que havia, no Brasil, “seis senhoras médicas”. Em 1902, relatavam que estreava, no Júri de São Paulo, a advogada D. Maria Augusta Saraiva. Talvez seja desnecessário afirmar que eram mulheres de classe alta.

Ao analisar as trajetórias e tensões na militância feminista na universidade, a historiadora explica que foi na década de 60 que mulheres brasileiras buscaram os cursos universitários, motivadas por mudanças nas relações de gênero. Importa citar, por não representar uma grande transgressão, que muitos destes estudos eram nas áreas tidas ‘femininas’ – ciências humanas, sociais, letras e educação, numa segmentação de gênero da ciência. Realidade do ingresso de minha mãe em 1976 e meu em 1999 no curso de Letras. Diferentemente de minha mãe que se sustentou, titulou, e casou apenas com 28 anos, tendo a primeira filha aos 30 e sustentado a casa durante os estudos do marido, algo raro para Porto Alegre da época, muitas interrompiam os estudos cedo, por casamento e filhos, encarando o primeiro como uma transição ao segundo, e outras retornavam após terem criados seus filhos. Para muitas, a universidade significava o rompimento com os “valores e expectativas familiares” (Goldberg, 1989, p.19-24, em Pedro, 2005, p.172). De fato, em 1970 as mestras e doutoras representavam apenas 20%.

A segmentação de gênero do mercado e na ciência ainda é realidade. Mulheres formam dois terços da docência do Ensino Básico. No entanto, ao dividir os docentes entre as redes de ensino municipal, estadual, privada e federal, os homens formam maioria nesta última, que é a rede de ensino que melhor remunera os docentes<sup>11</sup>. Mulheres são maioria na educação inicial, e vão se tornando minoria a cada nível de formação, até chegar aos cargos da academia, onde isso se repete/acentua como numa pirâmide. A remuneração mais alta (ensino básico x ensino superior) proporcional ao aumento da proporção de homens é raramente coincidência no mercado de trabalho como um todo, não estando necessariamente relacionada ao anos de estudo e preparo.

A questão salarial também se apresenta no mercado como um todo sob a mesma lógica da menor remuneração às áreas femininas. Em ordem decrescente,

---

<sup>11</sup> Homens só são maioria entre docentes indígenas. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, 2017.



há presença majoritária de mulheres desde as ciências da saúde, letras, linguística e artes, ciências biológicas e ciências humanas<sup>12</sup>.

Considerando os números da pós-graduação como um todo, a presença de mulheres aumentou (Anexo 8.3 – Mulheres no Ensino Superior: Números têm Voz, tabela I). Entretanto, para docência em ensino superior, que pressupõe a institucionalização como professora e pesquisadora, essas cifras se invertem, bem como na liderança de grupos de pesquisa e nas bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ), a mais alta categoria de apoio do Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq) a pesquisadores no país. Quanto mais alto o nível de bolsa de pesquisa, menos mulheres estão presentes, e os homens chegam lá mais jovens (Anexo 8.3, tabela II). Além disso, a presença maior de mulheres se dá através da segmentação por área, como vimos.

Em estudo realizado com 541 instituições de 38 países, mulheres representam menos de 30% dos cientistas, e ocupam apenas 24% dos cargos de professor titular. Das instituições avaliadas, 77% não possuíam nenhuma política relacionada a equidade de gênero em seus comitês (Beeler et al., 2019). Não é um problema apenas brasileiro, tampouco do Sul Global apenas.

As avaliações com recorte racial no ensino superior são ainda limitadas, uma vez que a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) do Ministério da Educação só solicitou o preenchimento do campo *raça* em 2017. O CNPq apresenta alguns poucos dados de 2017, mas que já demonstram a presença ínfima de mulheres negras graduandas, pós-graduandas e docentes (Anexo 8.3, tabela III). Isso num país com 53% de pessoas negras (pretas e pardas).

Processos de transformação das universidades na segunda metade do século XX são relacionados aos processos de transformação do trabalho e da consciência feminina. Há na ideia de “modernidade” – qual modernidade, onde e de quem? – a representação das mulheres saindo do privado, e ocupando o espaço público. Entretanto, apesar da crescente presença na estrutura hierárquica da ciência nacional demonstrada quantitativamente, números não dizem tudo a respeito de des(igualdade).

---

<sup>12</sup> Centro de Gestão e Estudos Estratégicos do Ministério da Ciência e Tecnologia, 2014.

Não falam o quanto mulheres que conseguem chegar a posições de maioria masculina possivelmente tenham que abdicar, do quanto a mais têm que se provar e trabalhar, do quanto têm que se adaptar a códigos de masculinidade, e de quanta violência institucional sofrem, em comparação com seus colegas homens.

Pesquisa sobre as professoras de gênero no Chile denuncia um mito circulando na universidade, que seria a existência de uma igualdade de oportunidades para as mulheres. Aponta para a posição feminina neste ambiente associada a *“un instrumento de reproducción y transmisión de un conocimiento que no produce ni define. [...] en desigualdad frente al hombre que em el imaginário social se lo reconoce como el productor del conocimiento”* (Cortés, 2005, p.119).<sup>13</sup>

A percepção das professoras de gênero chilenas que Cortés entrevista é a de que na universidade a mulher está situada no lugar do não privilegiado, no de não-poder, com tradição e estruturas replicáveis ao Brasil, o *não lugar* identificado na área de administração (Teixeira & Rampazo, 2017). Acadêmicas chilenas ainda estão na função da *“madre educadora que se subordina frente al padre investigador”*, vistas ainda como o *outro* (Beauvoir, 1949). Esta citação faz sentido ao discutirmos o status do ensino x pesquisa, dentro mesmo da academia e dos órgãos nacionais de pesquisa.

*Lo otro en la universidad es aquello que ha sido objetivado por los guardianes de la tradición masculina como su opuesto: ellos se definen a sí mismos como lo activo, duro, unido, investigador, detentador del poder de definir las normas y de presidir las ceremonias de iniciación y permanencia en la comunidad científica; mientras, lo otro es lo pasivo, blando, dividido, educativo y receptáculo del poder masculino.* (Cortés, 2005, p.121)

Cortés conclui que as dinâmicas de gênero da universidade chilena teriam as mesmas normas, valores e atitudes das que aparecem na sociedade, numa cultura historicamente definida como patriarcal. Advoga-se então, como as espanholas (Bozal, 2004, em Cortés, 2005) pela construção de um índice que complemente o aspecto quantitativo com reflexões realizadas por quem trabalha com os estudos de gênero na universidade, possibilitando identificar um currículo oculto de gênero operando no nível da educação superior, em especial para a realidade de acadêmicas em postos de autoridade. Sugerem uma estratégia de

---

<sup>13</sup> Escolho manter alguns dos trechos em espanhol sem traduzi-los. Traduzo apenas os trechos em inglês, visto que as teorias estudadas para esta pesquisa se dão nestes dois idiomas, e no português. Entendo como um ato político de aproximação com o de(s)colonial e com nossa latinidade, pontos que serão retomados no texto.

intervenção que também poderia ser replicada no Chile, ou Brasil, através de um observatório para a igualdade na educação superior, que implicaria:

*Publicación de datos desagregados por sexo. Incluidos sobre docencia, gestión y especialmente investigación universitaria; Paridad proporcional a la presencia de las mujeres en la universidad, en todas y cada una de sus estructuras, incluidas las distintas Comisiones y Tribunales de evaluación; Premios y/o sanciones a las universidades que destaquen por su labor a favor o en contra de la igualdad de géneros; Lenguaje no sexista en textos y publicaciones.* (Bozal, 2004, em Cortés, p.133)

Entretanto, como replicar estas intervenções num Brasil atual de governo populista e negacionista da ciência?<sup>14</sup> A caça às verbas para a pesquisa e o ensino se intensificam, com ameaças de mais cortes<sup>15</sup> e de perseguições a certos temas<sup>16</sup>. Em minha universidade pública, a eleição da comunidade acadêmica para a Reitoria – que já tinha seus problemas por não ser paritária – foi desconsiderada pelo executivo federal, que escolheu a chapa que queria, chamada por muitos de *interventora*. Como apresentar dados sobre a estrutura acadêmica e sua (des)igualdade de gênero sem refletir sobre o contexto político atual?

Cena 1: Nas segundas de manhã em viagem a trabalho, me encontrava às vezes com Manuela D'Ávila no aeroporto, que ia à Brasília como deputada federal. Nem eu sabia que ambas éramos vítimas de violência machista laboral naquela época. Nossa troca de olhares me marcou, pois eu ainda não a via com olhos feministas. Será que ela tinha descoberto antes de mim o quão forte ela era?

Ballestrin (2020) afirma que muito deste cenário é uma reação (global) às conquistas feministas, articuladas por discursos antifeministas e misóginos explícitos que participam da reabilitação de uma extrema-direita violenta e autoritária. Governos populistas se espalham como vírus através de uma masculinidade tóxica. A universidade, como parte do sistema, não fica de fora de tais processos.

Há diversos acontecimentos que demonstram o afastamento e a morte da própria democracia brasileira (Bellestrin, 2020). O *impeachment* da ex-presidenta

<sup>14</sup> Bolsonaro vetou 5 bilhões para ciência, universidades e pesquisas sobre Covid, muitas paralisadas <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,contingenciamento-proibido-de-fundo-paralisa-ate-pesquisa-sobre-a-covid-19,70003738806>

O orçamento de 2020 foi de 5,6 bilhões, e era de 12 no governo Dilma Rousseff de 2011. <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2021/06/20/jair-bolsonaro-emendas-relator-tratoraco-paralelo-volume-dilma-temer.htm>

<sup>15</sup> O gráfico apresenta uma diminuição de 73,4% de 2015 a 2021. <https://www.nexojournal.com.br/grafico/2021/10/20/Or%C3%A7amentos-da-Capes-e-do-CNPq-ca%C3%ADram-734-desde-2015>

<sup>16</sup> <https://www.generonumero.media/grupos-genero-caca-bruxas/>

Dilma Rousseff em abril de 2016 e o feminicídio político da vereadora Marielle Franco em março de 2018 seriam suas materializações mais fortes. Quem não chorou nestes dois eventos? Eu certamente sim.

Eleitas por partidos políticos de esquerda, a violência política de gênero sofrida por essas duas mulheres é muito representativa do afastamento e da morte da própria democracia brasileira. Não por acaso, a questão de gênero está no epicentro da crise contemporânea das democracias liberais, sendo a expressão “ideologia de gênero” utilizada por setores neoconservadores em uma espécie de ofensiva global e atualizada da “caça às bruxas” (Ballestri, 2020, p.2).

O movimento feminista é culpabilizado pela própria esquerda por ter ido às ruas pelo #elenão e ter “dado” mais votos a Bolsonaro, quando fotos falsas do protesto rodaram o Whatsapp. A utilização de robôs nas mídias sociais, para disseminação de notícias falsas, só foi endereçada pelas plataformas online após as eleições presidenciais de 2018. Assim também se elegeram outros governos populistas pelo mundo. Plataformas dos Nortes Globais, de homens brancos ricos parte do 1% da população.

Quando escrevi a problematização de meu Ensaio Teórico, ainda em 2018, havia presenciado alguns marcos feministas no país, como a convocação de audiência pública sobre a descriminalização do aborto pelo SFT. Convocada como expositora na audiência na posição de defensora da descriminalização, a professora e pesquisadora da UnB, Débora Diniz passa a sofrer diversas ameaças, incluindo uma agressão por parte de grupo ligado à extrema direita. Acaba então deixando a capital para localidade não informada, inicialmente sob proteção de programa do governo federal. Ela acaba por fim saindo do país após eleições de 2018, como também teve que fazer Márcia Tiburi. Professoras ativistas intelectuais feministas proeminentes sofrem crescente perseguição, incluso minha conterrânea Rosana Pinheiro Machado.

Após as eleições presidenciais de 2018, os aspectos de *backlash* (retaliação) ao feminismo se acentuam. Em março de 2021 resolvo fazer um mês intenso de posts no LinkedIn sobre as mulheres e a situação durante a pandemia, numa plataforma muito relacionada à área (e ao ethos) da administração. Meus posts rompiam com o padrão da plataforma, propositalmente. Ali divulgo o debate “Liberdade acadêmica e democracia: Amanhã, sexta dia 09, às 10h” (imagem do convite com fotos dos palestrantes). Adicionei: “A professora Débora Diniz é uma das que teve que sair do Brasil para proteger sua vida e das pessoas de sua relação”. Imediatamente um ex-colega de uma empresa responde:

Não acredito que apoias este lixo de pessoa.

Respondi perguntando se ele já tinha lido algum trabalho da professora/pesquisadora, e se conhecia sua qualificação e qualidade. Perguntei se ele se sentia pronto a debater ideias com ela. Que a postagem era sobre democracia. E que dado o momento em que se vivia, democracia e antiviolaência eram valores essenciais pra mim. Se ele não se identificasse com eles, como parecia pela violência de sua fala, saísse imediatamente das minhas redes. Ele saiu, imediatamente. Esta interação reflete todos os afetos, de familiares e amigas, perdidos durante estes anos. Foram diversos os lutos, ainda antes da pandemia.

Também em 2018 acompanhei a pré-candidatura à Presidenta República (e posterior candidata à vice) da primeira candidata a se auto denominar feminista, a socióloga e deputada estadual pelo Rio Grande Sul, Manuela D'Ávila, bem como todas as análises a respeito das reações machistas da mídia e de jornalistas à candidata, em um país que está na lanterna da participação política feminina<sup>17</sup>. Dois anos depois, retomo o texto, quando Manuela se candidata à prefeita de Porto Alegre e perde para o candidato Bolsonarista.

Um pai da escola de Laura [filha de Manuela] (cuja identidade conhecemos o que torna tudo ainda mais cruel) tirou uma fotografia de Laura e a entregou para os grupos que distribuem ódio nas redes. [...] poucos dias depois chegaram as ameaças de estupro para ela (que tem cinco anos!!!) e nova ameaça de morte pra mim.

Posteriormente, já em contexto de pandemia, foram diversos os estudos<sup>18</sup> que se dedicaram a mostrar que municípios com prefeitas mulheres tiveram uma redução maior em índice de mortalidade de 43,7% e redução de 30,4% em internações hospitalares. Também surgiu o debate a respeito do índice de violência contra a mulher ter aumentado, após Bolsonaro e, principalmente, durante a pandemia. Agressores estão se sentindo legitimados. A pastora Damares Alves como Ministra dos Direitos humanos é mais um marco destas retaliações, mesmo no 'simples' separar de cores (azul aos meninos, rosa às meninas). Ela que já relatou ter sido abusada sexualmente no passado:

---

<sup>17</sup> O Brasil ocupa a 161ª posição entre 186 países que foram considerados pelo *ranking* de Presença Feminina no Poder Executivo de 2018. [...] sendo a pior da América Latina /<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/04/04/Por-que-o-Brasil-est%C3%A1-na-lanterna-da-participa%C3%A7%C3%A3o-pol%C3%ADtica-feminina>

<sup>18</sup> Pesquisa *Sob pressão: a liderança das mulheres durante a crise da covid-19*, Raphael Bruce, do Insper, junto a USP e universidade de Barcelona, motivada pela atuação de Jacinda Adern, e das líderes de Taiwan e Bangladesh.

Quando a mulher decide expor partes do corpo que deveriam estar cobertas se torna uma sedutora, partilhando assim a culpa do homem [...] o pecado da sedutora é mais grave que o do seduzido.

Observei também uma presença diferente do movimento indígena brasileiro – sempre presente, ainda que em constante invisibilidade – representado pela candidatura de Sonia Guajajara como vice-presidenta pelo Psol. Este movimento era notável também em coletivos anti-racistas nas universidades, atuantes pelas cotas. Apesar de Bolsonaro e seus aliados, foi uma ano de candidatura e eleição de mulheres negras, indígenas, lésbicas e trans em posições parlamentares nas diferentes instâncias, não sem retaliações e, em muitos casos, ameaças de morte.

Contudo, há afirmações de Clóvis Moura de que o “sujeito negro perde a cor ao chegar na posição de topo” (Moura, 1977), o que nos faz também refletir em como se dá esta representatividade das minorias, inclusive mulheres (não necessariamente minorias numéricas<sup>19</sup>) e que poder poderiam ter em um sistema tão branco e masculino, restando a elas, em muitos casos, o papel de *token*. Muitos se perguntam: porque mulheres e pessoas negras, gays, votaram e seguiriam votando no governo populista (racista, misógino, homofóbico) atual? Não é pergunta simples, e que provavelmente envolve uma complexa rede de fatores. Gonzalez, em *Por um Feminismo Afrolatinoamericano*, nos dá pistas ainda na década de 80, relacionadas a um passado que nos formou enquanto povo e nos acompanha:

A categoria de sujeito-suposto-saber refere-se às identificações imaginárias com determinadas figuras, para as quais se atribui um saber que elas não possuem (mãe, pai, psicanalista, professor, etc.). E aqui nos reportamos a análise de um Franz Fanon e de um Alberto Memmi, que descrevem a psicologia do colonizado frente a um colonizador. Em nossa opinião, a categoria de sujeito-suposto-saber enriquece ainda mais o entendimento dos mecanismos psíquicos inconscientes que se explicam na superioridade que o colonizado atribui ao colonizador. Nesse sentido, o eurocentrismo e seu efeito neo-colonialista acima mencionados também são formas alienadas de uma teoria e de uma prática que se percebem como liberadora. (Gonzalez, 1988a)

---

<sup>19</sup> *Por minorización se entiende un proceso complejo de disminución o invisibilización de una determinada población humana. Por ejemplo, los pueblos indios en América y las mujeres en todo el mundo han sido minorizados, porque es difícil encontrar en libros, películas, entretenimientos, sus imágenes, sus ideas, sus aportes culturales, aunque esto no signifique que sean numéricamente menos que los hombres o los que no son indios. [...] De minorización son también todas las prácticas contemporáneas tendientes a la invisibilidad de la presencia física y cultural en los medios de comunicación, la descalificación de las artesanías frente al “arte”, de los constructos lógicos derivados de cosmovisiones frente a la lógica formal, etcétera.* (Serna Moreno, 2001, em Gargallo, 2006, p. 30)

Somos um Brasil ainda devastado por seu histórico colonial, de políticas de embranquecimento do final do século XIX e início do século XX. Enquanto escrevo esta seção, canadenses derrubam imagens imperiais e queimam igrejas ao encontrar corpos de crianças indígenas sem túmulos, criadas em internatos cristãos. A figura do político homem branco; do militar; um colonizador (opressor) visto como um possível salvador/superior, pode talvez estar relacionada também ao entendimento do homem pesquisador.

Não vivemos em uma sociedade pós-racial. Tampouco vivemos em uma sociedade pós-feminismo ou pós-gênero, como muitos tentam argumentar, por exemplo, ao verem que a maioria dos estudantes universitários hoje são mulheres. E a forma que fazemos ciência está imbuída destas realidades.

O resgate histórico e/para a leitura contextual é muito importante para os movimentos feministas do Sul Global, olhando para o “legado de uma história de luta, a natureza interconectada de raça, gênero e classe e o combate aos estereótipos ou imagens de autoridade” (Carneiro, 2019), como temas fundamentais do ponto de vista feminista negro, definido por ela como:

(...) um conjunto de experiências e ideias compartilhadas por mulheres afro-americanas, que oferece um ângulo particular de visão de si, da comunidade e da sociedade... que envolve interpretações teóricas da realidade das mulheres negras por aquelas que a vivem...

Consequentemente, além de entendermos o quanto os feminismo(s) são processos em constante mudança, reconhecemos que mais recentemente podem ter provocado *backlash*, que é sempre parte destes ciclos, historicamente. Em outras palavras, “acentua fissuras nas relações de poder que perpetuam desigualdades e hierarquias de gênero” (Ballestrin, 2020), o que provoca uma reação também global a suas conquistas.

O mesmo afastamento da democracia e aumento do autoritarismo atinge todas as instituições públicas, incluso a universidade. Residem ainda mais perguntas: Existe ainda uma visão a respeito da universidade de certa promessa de mudança social? Que trabalho realizam hoje? Qual sua atuação, como coloca Cortés (2005, p.2), em representar um intermédio entre o mundo do trabalho e a educação, entre a economia e a cultura, entre a construção de sentido e a imagen do mundo que formamos como sociedade? O movimento feminista está também dentro das universidades que, na América Latina, é um sistema que sempre esteve vinculado ao planejamento de desenvolvimento dos países da região. Com a

retórica política atual tão negativa sobre a ciência e as universidades, colocada em prática no sucateamento das mesmas, e a conseqüente ideologia do produtivismo acadêmico, podemos afirmar que a retórica de desenvolvimento ainda reside no imaginário social? A pesquisa à qual me engajo é ciência, é política, é militância. É possível?

#### 1.4 De onde para onde. Vamos?

Nós temos uma noção muito patriarcal e fálica do que é o conhecimento. Fazemos muitas coisas, mas há uma hierarquia: aquilo que está ligado à academia é o verdadeiro conhecimento e a verdadeira profissão. Depois, nós nos especializamos numa coisa, depois fazemos um mestrado, um doutorado... É uma coisa bem fálica que vai crescendo, crescendo, crescendo. Eu acho a coisa é muito mais cíclica, mais circular, em que nosso conhecimento atravessa muitas diferentes disciplinas e está em diálogo com diferentes formatos. (Kilomba, 2019)<sup>20</sup>

Foi de forma interdisciplinar que meu campo de estudo foi primeiramente pensado, representando minha própria formação, a epistemologia feminista e o mundo em si. Realizei todo (o que eu então pensava ser) meu exploratório de campo e o início de incursão no campo observando a interdisciplinariedade dos feminismos acadêmicos, numa pluralidade de espaços e encontros que vão e vêm neste narrar, de forma circular. Ainda que posteriormente eu tenha mudando muito meu projeto de pesquisa, a interdisciplinariedade seguiu constante, para além dos aspectos teóricos, e aquele contexto universitário mais amplo me auxiliou a pensar sobre o campo da administração.

Há um paradigma sociológico/pressuposto que precisa ser rompido desde já, que é a ideia de organização fixa, estruturada, estável e institucionalizada, tão comum/padrão ainda nos estudos organizacionais. Foi sob um novo paradigma que dei meus primeiros passos, e todos os passos, pensando no grupo social de Ativistas Intelectuais Feministas (AIFs) da administração brasileira a partir da visão de *processos organizativos*<sup>21</sup>: como um grupo poroso, que mudará de contexto a contexto, com iniciativas situadas, com temáticas sem regra fixa ou propriedade. Suas teorias, epistemologias e ações políticas são propriedade emergente da mudança, e suas temáticas-práticas também produzem mudança (Camillis &

<sup>20</sup> [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/19/cultura/1566230138\\_634355.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/19/cultura/1566230138_634355.html)

<sup>21</sup> O conceito original em inglês *organizing* (gerúndio), traduzido como *processos organizativos*, *processos de organização*, *o organizar* (como verbo e não substantivo) advém de uma visão pós-estruturalista de organização.



Antonello, 2016, p.63). A partir deste pressuposto, eu relatarei minha inserção numa organização para além da estruturada e estável. Este entendimento permite ampliar a análise para os processos organizativos/*organizing* de grupos sociais atuantes em busca por justiça social.

Norteada<sup>22</sup> pelas Epistemologias e Teorias Feministas (Seção 2) e pelos entendimentos de Ativismo Intelectual de Patricia Hill Collins (Seção 3), iniciei buscando coalizões, movimentos e resistências que originavam notícias/ações como as que elenco na subseção 1.2, sempre de caráter feminista e intelectual/acadêmico. Meu Diário (de Campo), já iniciado no segundo semestre do doutoramento, tornou-se um hábito ainda mais ativo no segundo ano, e crucial e constante no terceiro ano de doutoramento, 2019. Seguiu sendo até meados de 2021.

Eu entendia que a epistemologia feminista propunha uma mudança real no conhecimento através de uma intervenção que favorecia as mulheres, e iniciava por reflexões acerca da forma que isso estaria sendo feito na academia, se estava acontecendo em todas as áreas, quais mulheres levava em consideração, e se políticas de inclusão faziam parte deste possível cenário. O campo foi se desvelando, o tempo passando, e eu me dando conta das inúmeras atividades que me propunha, deliberadamente, a liderar e participar, como parte da trajetória acadêmica que escolhi trilhar, dentro e fora da área da administração. Muito daquilo era orgânico e não pensado como inserção em campo de pesquisa.

Collins (2013) e as teorias feministas como um todo entendem que teoria é prática. Em outras palavras, que não há separação estanque entre teoria, substância e método, o que gera um complexo metodológico (Law, Ruppert & Savage, 2011). Logo, minha intervenção e/ou meu performar crítico (Contu, 2019) no campo atravessava diversos aspectos de minha pesquisa e que, em grande parte, constituía a pesquisa em si. E, apesar das tênues fronteiras, se dava mesmo desde meu lugar de pós-graduanda na área de administração.

---

<sup>22</sup> Norteada no caso do Ativismo Intelectual (AI), pois são proposições desde o Norte Global. E de alguns dos Feminismos. Em outros, Suleada mesmo, guiadas pelas proposições desde o Sul Global.

Nos cursos de Administração (e Administração Pública), a maioria das alunas da graduação em 2016 foram mulheres<sup>23</sup>, mas continuam sendo minoria na pós-graduação, diminuindo sua participação do mestrado para o doutorado<sup>24</sup>.

A pós-graduação em administração do sul extremo do Brasil é homem, branca, heterossexual, cisgênero e de classe média. Vejo algumas mulheres, brancas, heterossexuais e cisgênero, como eu. Estes dois grupos são, de fato, a maioria da população de minha região. Apenas uma vez na vida, por alguns meses, morei em uma cidade (Cidade do México) em que ser branca significava ser minoria entre todos. Não é a regra no sul do país.

Encontro mais mulheres na área de Gestão de Pessoas (GP) e, também nesta área homens e mulheres brancas e cis assumidamente homossexuais<sup>25</sup>. Há também um outro grupo não tão visível assim que são as pessoas de menor poder aquisitivo, muitas vindas do interior, homens e mulheres. Algumas das pessoas negras que vejo neste ambiente são técnicos administrativos, alunos vindos de fora do estado ou país, e as funcionárias terceirizadas. São muito poucos alunos negros que não são técnicos, e nenhuma mulher. Sei que estão colocando um elevador, mas nunca vi pessoas com dificuldade de mobilidade, visão, escuta, ou outras deficiências, nem vi indígenas, nem pessoas transgênero, nem alunas de meia idade ou idosas. Alguns alunos homens mais velhos sim. Vi uma barriga gestante apenas, e nunca vivi um bebê no ambiente da pós.

Existo/sou na administração, durante 5 anos, neste corpo biologicamente feminino, em idade fértil, brasileira sulista, globalmente latino-americana, de diversas ancestralidades (italiana, alemã, espanhola/indígena? – bugre, dizia meu avô) entendida dentro da categoria da branquitude e da heteronormatividade, de privilégios de uma classe média não tão privilegiada assim, doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da UFRGS. Ali, estou/sou também AIF, com outras formações disciplinares, mais velha que a grande maioria de meus colegas, com trajetórias profissionais principais externas à academia, e as acadêmicas externas ao Brasil. Quem sou aparece mais e mais, e muito, ao longo deste trabalho.

---

<sup>23</sup>[www.nexojornal.com.br/grafico/2017/12/13/G%C3%AAnero-e-ra%C3%A7a-de-estudantes-do-ensino-superior-no-Brasil-por-curso-e-%C3%A1rea](http://www.nexojornal.com.br/grafico/2017/12/13/G%C3%AAnero-e-ra%C3%A7a-de-estudantes-do-ensino-superior-no-Brasil-por-curso-e-%C3%A1rea)

<sup>24</sup><https://www.nexojornal.com.br/grafico/2018/05/23/Qual-o-g%C3%AAnero-e-a-idade-de-mestres-e-doutores-no-Brasil>

<sup>25</sup> Orientações sexuais dos demais não se presume.

Me insiro em um ambiente expandido/macro que é a área da administração do Brasil, formada por diferentes universidades públicas e privadas. Marcaram minha trajetória as públicas.<sup>26</sup>

Minha visão ou experiência não alcançam a totalidade dos espaços e temporalidades do campo. Desconfio que demais localidades da administração no Brasil tenham características parecidas, mas isso não posso afirmar, e tampouco se/o quanto mudaram ao longo dos anos. Meus encontros com outras mulheres a quem considero feministas, e ativistas intelectuais na administração, me fizeram sentir parte deste grupo, que acontece de diferentes formas. Quais formas? Meus primeiros aprendizados foram via exploratório de campo, não centralizados na administração:

[...] doutoranda em Administração da UFRGS, Magdalena Cortese Coelho, considerou o curso um respiro, por se configurar em um espaço onde o debate sobre questões de gênero flua livremente, sem que seja considerado um tabu, como muitas vezes ocorre em certos ambientes sociais. “É muito bom sentir que não estamos sozinhas”, afirmou. Ela estuda especificamente o feminismo no Brasil e o ativismo intelectual das mulheres, procurando averiguar como o trabalho acadêmico pode contribuir para promover a justiça social: “Aqui foi possível ouvir diferentes visões sobre o tema e também observar como atuam aquelas que estão dentro e fora da universidade. Aproveitei inclusive para fazer várias entrevistas, que serão muito úteis para minha pesquisa. (Vide Anexo 8.2, entrevista concedida ao Notícias da UFSC)

De que forma se pode pensar em mudança em prol de justiça social? Discuto algumas das visões do que poderia ser considerado justiça social na subseção 3.1, visto que é central ao Ativismo Intelectual proposto. Ao olharmos para as AIFs no Brasil, em especial na área na administração, como isso se dá? O que significou o caminho que eu escolhi, com a ênfase no F do AI, para mim e para o campo? De que forma este ativismo intelectual se relaciona com os movimentos sociais externos à academia?

O feminismo é o movimento global mais importante em termos de inovação teórica, intervenção social, atuação política e resistência democrática (Ballestrin 2020), e essa afirmação pode ser facilmente verificada nos mais distintos espaços, em longínquas partes do mundo.

---

<sup>26</sup> Além das universidades existem Centros Universitários, Faculdades, IFs e Cefets. As IES públicas representam menos de 13% de todas elas e apenas 8% são universidades. Entretanto, as IES públicas as últimas detêm 53,7% das matrículas nos cursos de graduação. Nesta rede, o típico docente possui doutorado, e não apenas mestrado como o típico docente das IES privadas. 86,7% das matrículas da rede federal estão em universidades. Censo da Educação Superior 2016.

O meu espaço micro de doutoramento também é impactado por este cenário. O que fazemos e podemos/devemos fazer como acadêmicas feministas? Como fazemos coalizão com outras feministas?

A academia e o ativismo não são incompatíveis, foi a fala de Patrícia Godinho Gomes, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas da Guiné-Bissau – país de língua portuguesa da África Ocidental –, e que atualmente atua como professora visitante da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Patrícia discorreu sobre a trajetória de várias pesquisadoras feministas, brasileiras e estrangeiras, defendendo a ideia de que não é incompatível participar dos movimentos sociais, ser uma ativista, e ao mesmo tempo uma acadêmica, uma intelectual. “Devemos sim saber distinguir as coisas e nos posicionarmos com cautela, vendo onde está o limite de um e outro. Mas estar nos dois espaços não só é possível, como também enriquecedor. Na Bahia temos a socióloga Vilma Reis, por exemplo, que é uma grande ativista e uma intelectual poderosa. (Vide Anexo 8.2, Notícias da UFSC)

O campo/trajetória me direciona a muitas perguntas. Algumas delas, referentes às não-fronteiras nacionais deste movimento dentro da administração. Para compreender também este aspecto do organizar AIF, trato também de discutir a ideia de Tradução Intercultural, na subseção 3.4, uma prática que condiz com a minha experiência e construção de identidade como AIF.

Como faria isso aqui no Brasil, me pautando em Collins, Contu, Fraser, e outras pensadoras do Norte? Como a transnacionalização seria possível dando ênfase ao AI de Collins, e dentro da adm? Como buscar o de(s)colonial e ainda me pautar em “Nortes” dados por tais autoras? Apesar de serem proposições do Norte, com lentes, realidades e categorias do Norte, encontro na prática de Tradução Intercultural uma forma de, através desse diálogo Norte e Sul, e vice-versa, enxergar e propor algo situado.

Realizo toda esta pesquisa através de práticas de tradução literal de idiomas, mas também de uma Tradução Intercultural, inserida nos Estudos Culturais que contemplam os feminismos. Tento trilhar um caminho de pesquisa com vigilância constante, ainda mais em minha área, à relação de poder Norte Global e Sul para *dar nome às coisas*, o que pode implicar que falar desde o Sul pode ser especialista, situado, parcial, e desde o Norte, generalista, global, universal. O AIF é uma proposição denominada como tal para auxiliar a articular as ações políticas, que na prática podem ser descritas com outras linguagens. Observemos. Pois por mais que seja difícil analisar mudança, escrever sobre mudança e tentar promover mudança quando se está vivendo as contradições da própria mudança (Collins, 2013, p.76), também precisamos descobrir “Como construir capacidade

organizacional, e se organizar de forma diferente, fortalecendo estas coalizões entre os diferentes feminismos, dentro e fora da academia?” (Collins, 2013, p.95/96).

Quando se trata da relação entre academia e justiça social, estamos numa encruzilhada. De um lado, nosso conhecimento revela como as ideias sobre *diferença* e suas construções relacionais acabam importando tanto pra defesa quanto pro combate ao racismo, sexismo<sup>27</sup>. Exploração de classe e heterossexismo como um sistema de poder. Ao afiar nosso foco no poder e desenvolver ferramentas que nos permitam ver como seus domínios são organizados e podem ser alterados, nosso conhecimento engajado cria espaços para mudanças. Por outro lado, nossa pesquisa sobre diferença, salpicada de conversas sem sentido sobre raça, gênero e classe, faz pouca diferença para desafiar as diferenças reais associadas à injustiça social. As palavras que usamos na descrição dos dois caminhos podem ser as mesmas, mas o significado dos caminhos varia muito. Escolha o caminho que você seguirá. Espero que você escolha sabiamente. (Collins, 2012, em Contu, 2019, p.18)

Esta afirmação ressoa muito forte na área da administração da Gestão da *Diversidade*, e nas escolhas de minha trajetória. Viver esta teoria-prática feminista intelectual, de mudança cultural, se mostrou mesmo difícil, permeada de encruzilhadas e obstáculos. São diversas as nuances relacionadas a relações de poder, principalmente as institucionais, que provavelmente nos tiram, ali naquele ambiente micro mesmo, as possibilidades de viver de forma mais justa, igualitária e saudável, afetando nossas potencialidades, no nível privado/acadêmico, de promover mudanças mais amplas socialmente. Não separo o institucional, carreira, profissional do âmbito privado, emocional, corporal, como não o faz a epistemologia feminista. Na fase de projeto de pesquisa já entendia a magnitude de desafio e engajamento pessoal envolvido, uma vez que retaliações e necessidade de articular agências e coletividades seriam parte esperada do processo.

Além disso, numa trajetória inserida no cenário maior (1.3), possivelmente encontraria AIFs com limitações organizativas (e criatividade/potencialidades), mas que compartilham de uma ideia comum de insatisfação referente a como o mundo e as organizações acadêmicas estão e que buscam, de alguma forma, “mudar os termos da academia e de si mesmas como acadêmicas” (Contu, 2019,

---

<sup>27</sup> No contexto Latino Americano, usamos a palavra machismo, oriunda de *macho*. Ela prevê a discriminação do homem contra a mulher, e não o contrário. Sexismo prevê as duas vias. Contextual e historicamente, machismo faz muito mais sentido, principalmente em um trabalho feminista. Se eu fosse realizar uma Tradução Intercultural, passaria esta palavra para *machismo* em meu texto. Entretanto, resolvi mantê-la como *sexismo* para marcar as escolhas realizadas pelas vozes do Norte Global. Em tempos pós-feministas, é uma escolha de linguagem bem complicada, uma vez que existe um discurso que utiliza a ideia de igualdade para desarticular ações afirmativas e políticas públicas de proteção à mulher. Já fui questionada a respeito de *machismo* e *feminismo* serem oposições de mesmo nível/paralelas.

p.18). Minha trajetória e intervenções objetivou desvelar os outros ativismos descritos por Collins, os vivenciando através de meu corpo e suas reações. Coletivamente, descrevemos neste texto como e com quem ocorrem, mesmo entre as AIFs da administração, e às pessoas às quais me/se relaciono(nam).

Dada a atuação deste grupo social de AIFs neste campo, reproduzo as perguntas de Collins (2013, p.92), que servem à sua realidade da sociologia dos Estados Unidos e à nossa da administração brasileira: “O que será que estas acadêmicas feministas querem saber e necessitam? Como estão lidando com o desafio de utilizar os principais pensamentos feministas, referenciais teóricos e análises culturais desenvolvidas em seus ambientes acadêmicos, para repensar questões sociais, educacionais, psicológicas, administrativas que sejam de preocupação das mulheres?”

Suas perguntas e minha trajetória vão inspirando outros questionamentos: Quais são as causas e efeitos de trazerem temas ainda considerados tabu em muitas áreas acadêmicas, tais como assédio moral, sexual, discriminação em processos seletivos pouco transparentes e outras discriminações, como privilégios que perduram desigualdades na ciência, relativizando e banalizando diferentes formas de violência institucionais não denunciadas como tal pelos sistemas de poder? Que feminismos são estes que estão presentes na academia, e por quê? O Ativismo Intelectual é conceito/prática existente no Brasil? Na administração? Mais do que o nome em si, que formas e práticas/ações configuram o nosso ativismo feminista? São parecidas e relacionadas com as de Collins? São os eventos acadêmicos, são os nossos textos, artigos. São as ações feministas? Grupos, campanhas e atividades fora de sala de aula? São as palestras e participações fora do ambiente acadêmico, ou trocas interinstitucionais? Os apoios emocionais mútuos a cada obstáculo? O defender-se mútuo? As alianças políticas? As atuações nas organizações docente e discente? Nas ações de âmbito da universidade?

São diversas as perguntas presentes ao longo da pesquisa, que se apresentam sem hierarquia ou hipóteses fixas. As respostas aparecem de forma processual e não necessariamente objetivada, sem sistematizações e categorizações. Não há listas ou resumos que possam categorizar minha narrativa e experiência, e os encontros destas com as AIFs e nosso organizar. As centralidades estão no narrar da experiência. Sistematizar pode limitar e atrapalhar

o sentido evocativo do meu trabalho. Ainda assim, organizei o trabalho em subseções, como pude, para facilitar quem me lê, buscando um meio termo entre um certo formato acadêmico de “tese aprovável”, e também a escrita autoetnográfica evocativa. As respostas centrais, se possível de serem dadas, estão no que aparece e reaparece em minha experiência inter-relacional narrada.

Ao me utilizar destas diferentes ferramentas, de vivência e expressão neste trabalho, espero que as leitoras possam vislumbrar contribuições para si mesmas ao longo do texto. Contribuições também para minha própria vida, de minhas parceiras no campo, para todas e todos com quem me encontro neste caminhar, os ativistas em defesa ou combate ao AIF. Principalmente, para as estratégias, denúncias e articulações realizadas pelo Ativismo Intelectual Feminista da administração.

Esta pesquisa contribui para a área disciplinar dos Estudos Organizacionais e Estudos Críticos em Administração em termos teóricos, práticos, políticos, epistêmicos. Potencializar o AIF e suas ferramentas pode permitir intervenções numa disciplina que, gosto de acreditar, tem poder de dinamizar mudanças que extrapolem nosso contexto da área, e acadêmico, alcançando outros saberes e âmbitos macros e micros. Não se trata “apenas” de virada epistêmica, ou metodológica, de escrita, ou da saliência do poder da coletividade para desafiar as relações de poder. São formas de abrir espaço na área para identificar injustiças num contexto social mais amplo, para análises contemporâneas mais sofisticadas, desenvolver novos mecanismos de validação que levem em conta como relações de poder legitimam o que conta como verdade, como propõe Contu. Espaço então para promover justiça social.

Aqui começam meus convites e proposições, replicando os tanto que também já recebi das autoras. Eles farão sentido ao longo das seções a narrar, apesar do tanto que já adianto. A justiça social de Collins compreende justiça econômica, epistêmica e de gênero. Entretanto, minha ênfase autoetnográfica, subjetiva, pessoal, prática e propositiva de AI se pautou e propôs agregar o F (dos Feminismos Plurais) como prática central de AI na área e suas proposições críticas, como o melhor caminho possível ao AI na adm brasileira. E espero que ao final deste trabalho fique claro o meu *porquê*. Diferente da ênfase em justiça econômica e epistêmica do AI proposto por Contu (vide seção 3.2) para a administração do Norte, proponho que este AI deva se transformar em AIF, salientando o potencial e

centralidade necessária dos Feminismos via suas proposições interseccionais, a partir do Ponto de Vista. Os Feminismos contemplam as questões econômicas, as diversidades epistemológicas e muito mais.

Também eu me sinto apta a fazer o meu convite, deste meu lugar de Forasteira de Dentro feminista do Sul Global, aliada e sobrevivendo da pós-graduação em administração.

Pretendo contar uma história que evoque em cada vida individual uma possibilidade de virada, como aconteceu na minha durante este longo caminhar.

Vens comigo? Vamos?





## 2. FEMINISMOS PLURAIS

Ao meu ver, feminista é o homem ou a mulher que diz: “Sim, existe um problema de gênero ainda hoje e temos que resolvê-lo, temos que melhorar”. Todos nós mulheres e homens têm que melhorar. (Adichie, 2014)

Esta seção 2.0 começa por compreender de que forma o feminismo entende o mundo e a ciência (2.1), sobre quem ele fala, ou quem é seu sujeito (2.2). As temáticas feministas (2.3 e 2.4) apontam para características e ações que acabam determinando o que seria uma *práxis feminista* – nas diferentes dimensões teóricas, epistemológicas, práticas e políticas – e seus diferentes (im)possíveis limites a partir destas caracterizações. Portanto, parte da discussão desta seção vem da necessidade de conceituar feminismo, ainda que este tenha múltiplas faces. Cada uma de suas faces pensará conceitos, conhecimento, sujeitas e ações políticas feministas de forma diferente. Isto se torna importante quando observo e seleciono conscientemente os Ativismos Intelectuais Feministas do campo. Também pretendo situar estas autoras e temáticas, compreendendo os diferentes contextos Norte (2.3) e Sul (2.4), e seus impactos para as dimensões do movimento feminista, iniciando uma aproximação do mesmo com o ambiente acadêmico, e da administração (2.5). Como se dão as práticas, coalizões, tensões e resistências do campo para que a identificação com as temáticas, e portanto com o feminismo, seja reconhecida como tal?

Feminismo como movimento social pode ser definido de forma ampla como um movimento global e político para a libertação das mulheres na sociedade, baseado na igualdade para todos (no original em inglês *todos* é gênero neutro). Note aqui que “o feminismo não tem o patriarcado como objetivo” (Mackay, 2015, p.4)<sup>28</sup>, ainda que tenha como propósito “desafiar, mudar e, finalmente, acabar com o patriarcado” (hooks, 2004, p.108).

*Es la lucha consciente y organizada de las mujeres contra el sistema opresor y explotador que vivimos: subvierte todas las esferas posibles, públicas y privadas, de ese sistema que no solamente es clasista, sino también sexista, racista, que explota y oprime de múltiples maneras a todos los grupos fuera de las esferas de poder”* (Bartra & Valadés, 1985, em Gargallo, 2006, p.129).

Mas as definições de feminismo são tão variadas quanto são as pessoas que se identificam como feministas. O termo tem significados diferentes para

---

<sup>28</sup> Importa desmistificar um dos grandes mitos a respeito do feminismo, que vêm com força como retaliações, em picos históricos do movimento.

peessoas diferentes, sem uma definição única e acordada, podendo inclusive ser carregado de simbolismo nada positivo (Mackay, 2015).

As mais de cinco mil páginas de Leonardo Da Vinci sobre o falo, ou ainda, a preocupação extremamente presente com o membro, em *Três Ensaios Sobre a Sexualidade*, de Sigmund Freud<sup>29</sup> (atribuindo inveja das mulheres pelo mesmo) demonstram influências ainda presentes para a construção de uma ciência andro/falocêntrica. A epistemologia feminista mostra tais influências e propõe uma mudança real no conhecimento através da intervenção de uma perspectiva que favoreça as mulheres. Não se trata de impor uma epistemologia da verdade, mas de contribuir para o debate (científico) mostrando perspectivas diferentes (Ribeiro, 2017).

Cena 2: Em minhas idas a trabalho a São Paulo eu era a única mulher sozinha no café da manhã do hotel na região do Morumbi, eu e Débora Seco, que retinha os olhares de todos aqueles homens. Não lembro de muitas ou outras mulheres no saguão. Ao menos não sozinhas na mesa, como eu.

## 2.1 Uma epistemologia

O feminismo é uma epistemologia, ou seja, um conhecimento, ou perspectiva. De acordo com o dicionário de grego clássico (Graf, 2010, p.22), a definição etimológica de epistemologia vem do grego *eistamai* que quer dizer saber, aprender, entender, conhecer e, logo, que significa raciocínio, palavra, tratado, assunto, pergunta. Refere-se ao estudo da produção e validação do conhecimento científico, olhando para circunstâncias de sua obtenção, sejam históricas, sociológicas e psicológicas, assim como para os critérios que tornam o conhecimento válido ou não.

Sobre a epistemologia feminista, buscaremos o aporte teórico da mexicana Norma Blazquez Graf, que argumenta que a epistemologia feminista “observa como o gênero influi nas concepções de conhecimento, na pessoa que conhece e nas práticas de investigar, perguntar e justificar” (Graf, 2010, p.22). Quando se reconhece a equação de Lélia Gonzalez (a respeito do racismo): “quem possui o privilégio social possui o privilégio epistêmico” (Gonzalez, em Ribeiro, 2017), reconhece-se também a necessidade de identificar nestes processos que deixam e deixaram ao longo da história as mulheres em desvantagem, principalmente

---

<sup>29</sup> <https://super.abril.com.br/historia/com-voces-o-penis/>

mulheres negras e indígenas. Seja por excluí-las da investigação, negar a elas autoridade epistêmica, por diminuir estilos e modos cognitivos femininos de conhecimento, ou por teorias que representam as mulheres como inferiores ou desviantes do modelo masculino (hegemônico), que não enxergam as atividades e interesses das mulheres ou as relações de poder, produzindo-se conhecimento científico que reforça e reproduz hierarquias de gênero. A epistemologia feminista propõe diversas alternativas para resolver estas questões (Graf, 2010).

Um exemplo é o Movimento Neurofeminista, que parte do movimento internacional, especialmente de países europeus, Estados Unidos e Canadá, chamado *NeuroGenderings*. As cientistas “procuram combater estereótipos em relação à masculinidade e feminilidade que estariam presentes em grande parte da produção das neurociências e na sua divulgação para o público mais amplo. Aquela ideia simplificadora de que há um “cérebro feminino” e um “cérebro masculino”, por exemplo”<sup>30</sup>. Graf (2010, p.22-23) separa em quatro os temas centrais da epistemologia feminista:

1) crítica dos quadros de interpretação de observação: exemplos dados pela autora seriam a dependência da dicotomia lógica, problematizada por Collins, e a observação das pessoas, nas ciências sociais, abstraindo-as de seu contexto social. Isso facilita a desumanização, pois trata como objeto, sem subjetividade, e as retira de um sistema maior de relações sociais complexas.

2) descrição e influência de papéis e valores sociais e políticos em pesquisa: de acordo com a autora, todas as escolhas, perguntas, conclusões, etc., de uma pesquisa são construções humanas, com juízos de valor e crenças individuais, culturais e científicas. A ciência não está livre de influências políticas e socioculturais.

3) crítica dos ideais de objetividade, racionalidade, neutralidade e universalidade: não há método que seja totalmente objetivo, principalmente se a ideia de objetividade foi construída por homens brancos privilegiados<sup>31</sup>, em consensos criados em comunidades científicas inseridas em um contexto social. Também aqui se reitera a ideia de que teorias que se proclamam universais são de

---

<sup>30</sup><http://www.generonumero.media/entrevista-uma-ciencia-feminista-precisa-explicitar-os-contextos-nos-quais-o-conhecimento-produzido-por-ela-e-construido/>

<sup>31</sup> Tomemos como exemplo da área da administração o surgimento da escola de Recursos Humanos num contexto social de Harvard – portanto masculino, pois não aceitavam as mulheres – e de envolvimento da família Rockefeller – portanto elitista e conservador (Bruce & Nyland, 2011)

fato parciais, baseadas em normas masculinas, e não inclusivas de toda a humanidade.

4) propostas de reformulação de estruturas de autoridade epistêmica: partindo da ideia de conhecimento situado, a teoria feminista mostra como o gênero situa as pessoas que conhecem. Ainda que haja este conceito central, a autora apresenta as três aproximações teóricas principais, com diferenças cada vez mais atenuadas nos últimos anos. São elas a Teoria do Ponto de Vista Feminista (utilizada por Collins), o Pós-Modernismo Feminista e o Empirismo Feminista, que apresentarei a seguir de forma sucinta.

A teoria do ponto de vista feminista identifica uma situação social particular como epistemologicamente privilegiada. De acordo a autora, o mundo, tal como a ciência, se apresenta desde uma perspectiva particular situada<sup>32</sup> socialmente. Portanto, esta teoria destaca o conhecimento localizado com base na experiência das mulheres, permitindo um ponto de vista do mundo diferente, já que teriam vidas e condições que proporcionaria uma ótica diferente para reconhecer a realidade social, na qual os afetos e intuição intervêm. Entendem que há estilos cognitivos masculinos e femininos, reforçados através dos diferentes tipos de tarefas atribuídas aos homens e mulheres, desde criança, e no mundo do trabalho. De acordo com Nancy Hardstock (1983, em Graf, 2010), o estilo cognitivo feminino pode superar dicotomias entre o sujeito e o objeto do conhecimento, uma vez que a ética do cuidado é mais forte que a ética da dominação. Tanto a teoria do ponto de vista quanto a perspectiva psicodinâmica sugerem a inadequação do ideal de uma subjetividade pura com capacidade de registrar o mundo como ele é em si. Mostram que a subjetividade é condicionada pela posição social e histórica, e que os esforços cognitivos têm uma dimensão afetiva. Portanto, a troca de um sujeito masculino pelo feminino beneficiaria a produção do conhecimento. Esta perspectiva recebe críticas pelo risco das posições essencialistas de feminino e masculino, pois haveria diversidade de ponto de vista entre mulheres, pelas diferenças entre esta mesma categoria. A solução estaria em incluir múltiplas posições de conhecimento ou múltiplas perspectivas, integradas em uma, sem

---

<sup>32</sup> Em um continente desigual, violento e machista como a América Latina, são inúmeras as situações de vulnerabilidade pelas quais passa grande parte de sua população feminina. Assim, as demandas por teorias mais “situadas”, oriundas de experiências e contextos nos quais sobreviver é resistir, devem ser lidas mais como uma exigência do real do que um diletantismo teórico. (Ballestrin, 2020 p.8)

atribuir privilégio epistêmico a uma ou outra. Como afirma Collins, *a soma dos parciais*.

A teoria feminista pós-moderna rejeita esse privilégio epistêmico e enfatiza a contingência e a instabilidade da identidade social de quem sabe. A diferença ou a alteridade – a condição de ser excluída, marginalizada – é muito mais que uma condição de inferioridade ou opressão, é um modo de ser, de pensar e falar que permite abertura, pluralidade e diversidade. No feminismo, ideias do feminismo pós-modernistas foram usadas contra teorias que justificam práticas sexistas: ideologias que colocam diferenças entre homens e mulheres como naturais e necessárias, ou que a subordinação estaria explicada na essência que as mulheres teriam (Graf, 2010). Mostram que o gênero é construído socialmente ou discursivamente, como efeito das práticas, sistemas sociais e de significado que podem ser alterados. Consequentemente, não há um conceito hegemônico de *mulher*. O conhecimento desde *ponto de vista* passa a ter *um olhar desde aqui agora*, pois a partir desta perspectiva as pessoas não estão completamente presas epistemicamente dentro de suas culturas, gêneros, raças, etnias ou qualquer outra identidade, mas podem optar por pensar por outras perspectivas, sua constituição pode estar mudando em vez de ficar estática, não havendo correspondência estável entre indivíduos. Seus dois pontos principais, a negação da categoria analítica de mulher e a fragmentação infinita de perspectivas, são controversos na teoria feminista, pois podem ser, muitas vezes, relativistas. Também porque ao se enfatizar tanto a diferença pode-se gerar desintegração intelectual e política. O desafio, segundo a autora, estaria em reconciliar as pressões da diversidade e diferenças com aquelas da integração e da comunidade.

O empirismo feminista detecta quando o posicionamento gera erro e constitui uma fonte prejudicial ao avanço do conhecimento, a fim de corrigir esses preconceitos. De acordo com a autora, essa abordagem reafirma a ideia de que é possível encontrar uma perspectiva a partir da qual observar e gerar conhecimento sejam práticas imparciais e racionais, sendo a falta de objetividade e a presença de preconceitos devido a falhas humanas em seguir adequadamente o método científico. Pesquisa pode ser feita por homens e mulheres, e ambos podem usar a crítica feminista agora que foram reveladas falhas na pesquisa devido a preconceitos de gênero. Sugerem que os métodos da ciência não são em si masculinos e que podem ser usados para corrigir os erros produzidos pela

organização sociocultural do gênero. Desta forma, se o(a) pesquisador(a) não cumpre os padrões de universalidade e abstração exigidos pela dificuldade de se livrar das limitações cognitivas impostas por sua situação particular, o caminho para alcançar objetividade é assegurar a pluralidade de perspectivas, explicando os compromissos decorrentes de situações particulares e a abertura para críticas. As feministas empiristas atuais argumentam que a ciência não pode afirmar que obtém conhecimento objetivo dos seres (com gênero) ou do mundo social dos gêneros sem incluir ativamente pesquisadoras feministas como iguais no projeto coletivo de questionar. São criticadas por certa ingenuidade com relação ao *consenso* na comunidade científica.

A autora explica que estas perspectivas têm se adaptado. Na de Ponto de Vista, o maior pluralismo de pontos de vista representa convergência com as Pós-Modernistas e a mudança ao pragmatismo e à experiência uma convergência com as Empiristas. Já as Empiristas enfatizam atualmente a centralidade do conhecimento situado, a interação de fatos e valores, a ausência de pontos de vista universais e a pluralidade de teorias, convergindo com as Pós-modernistas. Para Graf (2010), são diferentes ferramentas teóricas e concepções de objetividade:

Apesar de diferentes, com limites tênues, a autora conclui que em um mundo onde o poder se distribui de maneira desigual, a epistemologia feminista explora o poder social das pessoas que pesquisam, seu poder no processo de investigação, e sua autoridade como produtoras de conhecimento, propondo uma mudança real no conhecimento através de uma intervenção que favoreça as mulheres. E eu pergunto, quais mulheres?

As feministas negras e indígenas, talvez por estarem tão marginalizadas ainda do que se considera como comunidade acadêmica/científica, acabarão por colocar a questão da identidade como foco. Em seus saberes, esta questão tende a aparecer como luta contra uma dominação epistemológica colonial frente a seus conhecimentos e saberes posicionados histórica, social e culturalmente. Estas feministas inclusive descreverão suas relações com os homens de forma diferente daquela de mulheres brancas com os homens brancos. Contudo, conforme ouvi de feminista negra, a descrição de *identitárias* pode ser também uma ideia atribuída a elas por pensadoras que têm dificuldade de se situar, de se entender como identitárias também, dado seus privilégios históricos na produção do conhecimento

acadêmico/científico desde um lugar de branquitude no Norte Global. Faz muito sentido.

Grada Kilomba, em palestra no Brasil em 2016, intitulada *Descolonizando o Pensamento*, ressaltou comentários que seriam racializados, além de ilustrarem uma epistemologia dominante masculina: “se você quiser ser acadêmica, não poder ser pessoal” ou “seu problema é que você superinterpreta a realidade, você deve se achar a rainha da interpretação”, em atitudes de silenciamento e recolocação de discursos de mulheres negras às margens. Kilomba, Lélia Gonzalez, Linda Alcoff, Spivak, entre outras, pretendem romper com a epistemologia dominante através do debate sobre identidades, pensando em lugares de fala (Ribeiro, 2017).

Este lugar não determina uma consciência discursiva sobre este lugar, mas ao ocupá-lo socialmente, a mulher tem experiências distintas e outras perspectivas. Assim, como articulado por Ribeiro (2017), o termo lugar de fala, tão debatido no feminismo negro atual no Brasil, está diretamente ligado ao Ponto de Vista Feminista. O primeiro mais focado em experiência, e o segundo em grupo social. O lugar de fala ultrapassa a questão da pesquisa e da ciência, relacionadas à epistemologia, e se aplica no discurso como um todo, também fora do âmbito da ciência.

O *Feminismocomunitario*, das bolivianas aymarás Paredes e Gusmán (2014, p.64), define o feminismo como uma teoria social “que busca a causa dos problemas sociais que nos interessa resolver, desenhando um caminho de como os solucionar e fazer uma proposta de sociedade onde estes problemas não voltem a se repetir [...] tal qual o marxismo, o cristianismo, e o indigenismo”. As autoras também extrapolam a questão epistêmica da ciência, definindo o feminismo como “a luta de qualquer mulher, seja a nossa na Bolívia, América Latina e Caribe, Abya Yala<sup>33</sup>, das europeias, das africanas, das asiáticas, etc. pensada, construída e

---

<sup>33</sup> ABYA YALA, na língua do povo Kuna, significa Terra madura, Terra Viva ou Terra em florescimento e é sinônimo de América. O povo Kuna é originário da Serra Nevada, no Norte da Colômbia, tendo habitado a região do Golfo de Urabá e das montanhas de Darien e vive atualmente na costa caribenha do Panamá na Comarca de Kuna Yala (San Blas). Abya Yala vem sendo usado como uma autodesignação dos povos originários do continente como contraponto à noção de “América”. A expressão foi usada pela primeira vez em 1507, mas só se consagra a partir do final do século XVIII e início do século XIX, por meio das elites crioulas, para se afirmarem no processo de independência, em contraponto aos conquistadores europeus. Muito embora os diferentes povos originários que habitam o continente atribuíssem nomes próprios às regiões que ocupavam – Tawantinsuyu, Anahuac, Pindorama – a expressão Abya Yala vem sendo cada vez mais usada pelos povos originários do continente objetivando construir um sentimento de unidade e pertencimento. Instituto de Estudos Latino Americanos, UFSC. <http://www.iela.ufsc.br/povos-origin%C3%A1rios/abya-yala>.



criada por mulheres” (Paredes & Gusmán, 2014, p.68). Ao criar o *Feminismocomunitario*, cria a metodologia para sua comunidade, e novamente, como as feministas negras, demonstra que o auto conhecimento sobre a posição de mulher indígena é fundamental, inclusive para que elas possam fazer alianças interculturais com outras feministas. Reforça aspectos de comunidade e integração, também mais salientes no feminismo de Ponto de Vista.

Conforme avançamos, fica claro que precisamos parar e refletir a respeito da categoria *mulher*. Principalmente quando, claramente, há diferentes vozes, de diferentes lugares de fala definindo feminismo.

Cena 4: Me sentia desconfortável desde quando comecei a prestar serviço a ele. Um dia, sentindo minhas tentativas de distanciamento, este executivo expatriado agarrou meu braço com firmeza. Ele queria falar próximo a mim. Ele e sua esposa tinham recém vindo de uma expatriação no Qatar e eu não sabia como relatar, sem receios, que ele pedia reembolso de seus jogos de golfe no Country Club.

## 2.2 O que é ser mulher?

Cena 3: “Vou botar uma aliança. Pra me respeitarem sabe. Não sou casada com Gilbert, mas acredito que será melhor assim”. E lá se foi minha amiga para outra cidade, como supervisora administrativa de uma grande unidade fabril.

Para não cair na armadilha de uma concepção homogênea e excludente de mulheres, a primeira tentação a esta resposta é dizer que mulher é “quem não é homem”. Estaríamos seguindo, intuitivamente, o caminho de Simone de Beauvoir (1949). Segundo ela, o homem tomou pra si a definição de ser humano, relegando a mulher a uma posição secundária em diferentes sociedades, de coadjuvante da história, como um segundo sexo mesmo, como um outro em relação ao homem. Por isso, ainda hoje, é tão comum na narrativa dominante que se coloque a questão das mulheres, em diferentes áreas do conhecimento, como capítulos em compêndios ou em edições de celebração do mês da mulher, pensando a mulher como um recorte (Ribeiro, 2017). Mas ainda que seja um método de definição ocidental e androcêntrico, é a única certeza patriarcal que há para esta definição (Paredes & Gusmán, 2014).

---

A nomenclatura é parte de um processo de construção político-identitário em que as práticas discursivas cumprem um papel relevante de descolonização do pensamento e que tem caracterizado o novo ciclo do movimento indígena, cada vez mais movimento dos povos originários (Porto-Gonçalves, 2006).

Cena 5: E se eu jogar o carro contra esse caminhão? Eu e dois homens, eu como passageira no banco dianteiro. Ele descia a serra gaúcha dirigindo furiosamente seu AudiA3, me colocando medo. Eram fornecedores da empresa para a qual eu trabalhava. Eu havia feito queixas à fábrica a qual representavam. Ingenuamente, aceitei a carona. Me deixaram em casa, meu corpo todo doía. Fui ameaçada e acuada o trajeto todo. Não era raro me sentir encurralada. Ele nunca mais apareceu no escritório. Mandou uma arquiteta mulher no lugar. Eles sempre souberam que eu era apenas a mensageira. Imagine depois se eu relatasse o acontecido a um colega de trabalho ou supervisor. Imagine a reação dele. Use apenas a intuição.

Quando falam de mulher, de um corpo e suas experiências em relação a outros corpos de mulheres, as autoras aymarará não falam de essencialismos biológicos. Conceituam como uma categoria materialista e histórica, que designa princípio de materialidade, memória histórica e existência política, desvendando relações de opressão. Portanto, cuidam para, ao definir mulher, ou ao buscar pistas para esta difícil definição, não se utilizarem da palavra *gênero* para designação de sexo. Não de forma despolitizada. Em outras palavras, para não perder a força de um conceito (feminismo) elaborado para denunciar uma relação de poder dos corpos dos homens sob os corpos das mulheres. Para as autoras, o gênero (feminino e masculino) não substituiu o corpo, sendo que mulheres são mulheres, e não femininas.

Este tem sido um ponto delicado de discussão entre as feministas atualmente, já que o termo *mulher* vem sendo academicamente desconstruído, possivelmente desconstruindo também o terreno sobre o qual o movimento feminista foi construído e onde, talvez, ainda se baseie (Mackay, 2015, p.105). Tampouco se trata de negar as teorias atuais de Judith Butler, por exemplo, conforme veremos na seção seguinte, mas de tomar o cuidado para que o feminismo não acabe por ser liderado e dirigido, mais uma vez, pelos homens; ou pior, subalterno novamente, em um estudo mais amplo intitulado *Estudos de Gênero*. Nestes estudos, as questões de orientação sexual e de masculinidades são de reconhecida importância para as feministas, assim como as de identidade de gênero, importantíssimas inclusive para a causa, mas os desafios dos Estudos das Mulheres e do Feminismo não estão esgotados frente a sociedades ainda tão patriarcais, não são ultrapassados.

Como aponta Collins, abordagens contemporâneas a políticas de identidade se baseiam em uma noção individualista de identidade, como sendo livre de construções sociais e relações de poder. Essa mudança de “enxergar questões

estruturais e seu impacto nos grupos sociais para elevar o indivíduo como central para todas as preocupações afetou uma série de construtos” (Collins, 2013, p.107). Collins, e Paredes e Gusmán, nos dão pistas de que na definição da identidade *mulher*, há aspectos estruturais de relação de poder que não podem ser ignorados.

A acadêmica Kimberle Crenshaw criou o termo *interseccionalidade* em 1989. Este conceito de interseccionalidade, de matriz de dominação (Collins, 2013) mostra que mulheres são atravessadas por outras categorias de subordinação, como classe e raça, ou ainda orientação sexual, idade, deficiência física, etnia, etc., concluindo-se que não há uma categoria mulher sujeito universal, não há conceito homogêneo de mulher, mas vários *lugares* diferentes onde ser mulher significará algo diferente, dadas a diversidade de experiências e pontos de vista. Ainda, não há hierarquização de categorias. Desta forma, a teoria do Ponto de Vista deixa de ser criticada como tendo uma visão homogênea de mulher.

Portanto, este segundo sexo, este outro objetificado – “historicamente sem ponto de vista próprio, diferente da norma pressuposta de comportamento masculino e branco” (Kilomba em Ribeiro, 2017, p.44) – tampouco se define ao se dizer *mulher negra*, pois ainda dentro deste grupo não há homogeneidade. As categorias não são fixas e estáveis. Sendo branca, negra, indígena, europeia, latino americana, muçulmana, rica ou pobre, cis ou trans (sobre estas últimas algumas feministas discordarão), homossexual, bi ou heterossexual, com ou sem deficiência, entre outras tantas categorias identitárias. Ribeiro (2017, p.89) sugere “pensar num mosaico entendido apenas em sua multidimensionalidade”. Ser mulher é ter um corpo que foi historicamente atravessado pela opressão, ainda que de diferentes formas para cada uma, dentro de estruturas de dominação. Tais diferenças devem ser reconhecidas, e não vistas como algo negativo à questão feminista.

O elemento representativo das diferentes formas de ser mulher estaria assentado no entrecruzamento entre gênero, raça, classe, geração, sem predominância de algum elemento sobre o outro. (Sotero, 2013, p.36, em Ribeiro, 2017, p.59)

Ainda que a definição seja complexa, o debate é importante, evitando que o poder instituído (a epistemologia dominante) articule as *identidades de mulheres* – no plural mesmo – de modo a oprimir e retificá-las (Ribeiro, 2017).

Pelo exposto, abaixo apresento um pouco da discussão sobre as feministas abrirem ou não seus espaços a *mulheres por auto identificação*, ou seja, incluïrem

mulheres transexuais, transgênero, travestis na categoria mulher, a partir do feminismo indígena e do feminismo radical, ainda que Collins (2013) sugira, como vimos na seção anterior, que este tipo de discussão e divisão seria perda de tempo e força.

Também aprofundarei a discussão introduzida por Paredes e Gusmán (2014) acerca do termo gênero surgir despolitizado pelas necessidades econômicas e políticas do patriarcado neoliberal. Ao reduzir a um conceito meramente descritivo de papéis sociais, deixa de denunciar a relação hierárquica de privilégio e poder que se estabelece entre tais papéis, discriminação esta baseada em discriminação ao corpo sexuado das mulheres, por serem mulheres. As autoras dão o exemplo dos corpos de mulheres trans (a que ela chama de *homens trans*), que “podem ser exibidos como modelos de feminilidade, mas que não por isso deixarão de ser corpos de homens, pois não mudam sua materialidade histórica, o que mudam é a performance de seus corpos” (p.72). As autoras denunciam a contínua tentativa de se apropriar do que as indígenas chamam de *segredo* das mulheres (espaços, banheiros, desejos), acabando por querer liderar e dirigir até mesmo as feministas, numa atitude típica machista. E não é que aqui sou levada pelas indígenas a pensar em homens acadêmicos que trabalham com a pauta da diversidade mesmo.

Em algum momento, seus argumentos acabam por me provocar outras reflexões: Por que homens (agora, mulheres trans) já têm o direito de ressignificação de sexo de seus corpos, reconhecido e pago pelo Estado (Brasil), enquanto as mulheres ainda não conseguem ter o direito sob seus corpos representado na descriminalização do aborto? Não seria o *seu corpo* um direito de todes? Não haveria na negação deste direito (ambos os citados acima) pelo Estado consequências muito negativas aos/às sujeitos/sujeitas, em ambos os casos? Além disso, por que a mídia que trata da população trans na esfera do trabalho apenas representa e fala das mulheres trans, deixando os homens trans em ainda mais invisibilidade? (Martins, 2021).

Em 2017, Chimamanda Adichie teria infurecido a comunidade trans estadunidense<sup>34</sup>, demonstrando que a questão vai além de posicionamentos das

---

<sup>34</sup> <https://www.latimes.com/books/jacketcopy/la-et-jc-adichie-transgender-20170313-story.html>

mulheres indígenas – nem posso dizer que todas indígenas – ou das feministas radicais. Ela articula de uma forma com a qual não posso discordar.

Então quando as pessoas dizem, sabe, ‘as mulheres trans são mulheres?’ Minha sensação é a de que mulheres trans são mulheres trans. Acredito que se você viveu num mundo como homem, com os privilégios que o mundo confere a homens, e então meio que muda, troca gênero, é difícil pra mim aceitar que daí podemos igualar sua experiência à experiência de uma mulher que viveu no mundo desde o princípio como uma mulher, e que não recebeu os privilégios que homens recebem. [...] mulheres trans devem ser permitidas ser, mas não acho bom que tratemos das questões das mulheres como exatamente as mesmas das questões das trans, porque não acho que seja verdade.

Após críticas ela retoma.

Diversidade não significa necessariamente divisão, porque podemos nos opor à violência contra as mulheres trans, ao mesmo tempo que reconhecemos as diferenças. Porque devemos ser capazes de reconhecer as diferenças e, ao mesmo tempo, ser solidários. Porque não temos que insistir, em nome de sermos solidários, que tudo é igual. [...] Eu defendi e continuarei a defender os direitos das pessoas trans. Não apenas por causa da violência que experienciam, mas porque são seres humanos iguais e merecem ser o que são.

Retomando a questão do *segredo*, o mesmo se daria quando brancos passam a se considerar afros, entrando em espaços políticos de reflexão e organização das lutas contra o racismo, buscando saber e sentir o que é ser afro, muitas vezes apropriando-se culturalmente, acusando de racistas a quem se nega a ser invadido desta forma (Paredes & Gusmán, 2014). Em uma crítica clara ao feminismo pós-moderno, especificamente à teoria de Judith Butler (1990), elas apontam que as identidades se tornam mais descritivas e menos políticas, fazendo da articulação do movimento anti-patriarcal algo muito difícil, ou sequer importante para muitas. Paredes, como mulher lésbica ela mesma, afirma que seria como se uma lésbica, ao masculinizar-se (como ela o faz), deixasse de viver as opressões por ser mulher, acabando assim com o patriarcado, o que não acontece. Por fim, para ela, a opressão e o patriarcado ocorrem no corpo da mulher.

Mackay (2015), feminista radical inglesa, explica que não é necessário advogar que o gênero é inerente e biológico para aceitar que homens e mulheres não foram criados iguais, o que não significa que sexo e gênero não sejam experimentados como identidades vividas, por seres humanos que geralmente têm pouca ou nenhuma escolha se adotam papéis de gênero ou não, dentro de uma matriz heterossexual que usa sexo e gênero como um marcador da própria humanidade. Desta forma, a autora argumenta que é possível então dizer que

*mulher* existe. E que a única coisa que mulheres compartilham, sem dúvidas, é a experiência vivida de serem tratadas como mulheres em uma sociedade em que isso significa segunda classe, incluindo como nossos corpos são tratados. Ela explica que “se trata de uma divisão política, ao invés de biológica” (p.122). O status quo não beneficia as mulheres, mesmo que nem toda a mulher individualmente, não beneficia mulheres como um grupo. Para a autora, mesmo não sendo minoria numérica, mulheres são oprimidas de forma a serem tratadas como grupos minoritários, o que causaria o chamado status quo de grupo minoritário:

Uma inferioridade complexa, uma crença internalizada nas mentiras que o grupo dominante fala sobre você. Isso é basicamente o que o sociólogo Robert Merton chamou de profecia autorrealizável. Dado um rótulo específico repleto de certas expectativas e tratado de acordo, eventualmente você começará a agir exatamente como esse rótulo define. (Mackay, 2015, p.125)

Desta forma, Mackay (2015) sugere que se aceite que o sistema binário de gênero é uma construção social, mas que também se considere que é uma construção com bases muito antigas e ainda fortes, tendo efeitos muito reais. Aponta para a importância de estudos que desafiem marcadores como sexo e gênero e divisões sociais, mas lembra que o feminismo não foi quem criou estas categorias, ao invés, surgiu como resposta a elas. Ainda que sendo um movimento baseado na identidade, as fronteiras desta identidade raramente são baseadas em biologia, mas baseadas em “experiências compartilhadas de opressão para aqueles marcados como feminino e como mulheres, dentro da supremacia masculina” (p.132). Finaliza por mostrar que a teoria feminista radical é, de fato, totalmente congruente com um entendimento Butleriano de gênero como uma construção social e está certamente longe do projeto essencialista do qual é frequentemente acusado de ser.

Desde esta discussão sobre o *ser mulher*, nota-se claramente que há diversas formas de pensar o feminismo. Conforme Ribeiro (2017) não existe apenas um enfoque feminista, há diversidade quanto às posições ideológicas, abordagens e perspectivas adotadas, assim como há grupos diversos, com posturas e ações diferentes, algumas já mencionadas nesta seção, e outras que julgo importante apresentar, ainda que de forma sucinta. Mas estas vertentes não surgiram em um vácuo. Historicizar, ainda que brevemente, auxiliará no entendimento da diversidade de pensamentos feministas.

Cena 6: Minha estação de trabalho despertava com bombons deixados por admirador nada secreto. Tampouco os bombons o eram, pois todos os

diretores e demais gestores passavam por minha mesa. Eu sabia que o dono dos bombons tinha namorada.

## 2.3 Feminismos desde o Norte

Entender o passado é um dom. (Hannah Gadsby em *Nanette*<sup>35</sup>)

Historicizar os diferentes pensamentos feministas, no Norte Global e na América Latina, e mais especificamente no Brasil, de forma sucinta, não é tarefa simples. Tratam-se de teorias históricas, políticas e culturais que podem ser chamadas de escolas, tipos ou linhas, ainda que as separações entre elas não tenham limites tão claros. As escolas alimentam umas às outras com ideias e teorias, e estão em constante movimento e processo, considerando também que uma feminista pode se identificar com uma apenas, mas também haverá indivíduos que as misturarão.

Nesta seção 2.3, me dedico a apresentar as principais vertentes baseadas na perspectiva e nomenclatura de autoras do Norte, Finn Mackay (2015)<sup>36</sup> e Rosemarie Tong (2009)<sup>37</sup>. A primeira apresenta os feminismos liberal, socialista, radical, ecológico, anarquista, lésbico, separatista, revolucionário, negro, o mulherismo<sup>38</sup> e o pró-feminismo. Tong inclui os quatro primeiros, e ainda adiciona o psicanalítico, o focado no cuidado, o multicultural/global/pós-colonial, e o pós-moderno/terceira onda. Devido às minhas observações no exploratório de campo, e meus encontros específicos com os feminismos, escolhi então apresentar rapidamente os feminismos liberal, socialista, radical e ecológico, apresentados por ambas, e os chamados multicultural/global/pós-colonial, e o pós-moderno/terceira onda.

Cena 7: Meu supervisor, um homem neurótico e despreparado, falava com uma mão sobre o encosto de minha cadeira, e outra sobre a divisória do meu cubículo. Não havia saída física contra a proximidade.

### a) Feminismo liberal

<sup>35</sup> Stand up Comedy dirigida por Madeleine Parry & John Olb, atuação de Hanna Gadsby, Netflix, 2018.

<sup>36</sup> Socióloga autoidentificada queer (they), é uma das ativistas feministas mais influentes da Grã-Bretanha com um perfil reconhecido em movimentos de base, líder do novo movimento feminista radical - ela fundou a London Feminist Network, reviveu a global Reclaim the Night March e é uma figura central e palestrante em grandes eventos/conferências sobre a cena feminista do Reino Unido.

<sup>37</sup> Rosemarie “Rosie” Tong é uma filósofa feminista Americana, professora emérita de ética em saúde no Departamento de Filosofia da Universidade da Carolina do Norte, em Charlotte.

<sup>38</sup> Tradução livre de Lélia Gonzalez para o termo womanism, cunhado por Alice Walker.

Denominado feminismo de direitos iguais. Concentra-se na reforma em vez da revolução: fazer *lobby* no governo, monitorar a igualdade de remuneração ou a falta dela, trabalhar em melhorias para os direitos da maternidade ou fazer campanha por mais mulheres nos conselhos de administração das principais empresas (Mackay, 2015).

No século XVIII, conhecido pelo pensamento de Igualdade de Educação; no XIX, pela igualdade de liberdade e de ação denominada sufrágio (52 anos de luta pelo voto); no XX uma ação por igualdade de direitos. Nesta fase, há uma separação e um grupo de feminismo radical se forma, mais alinhado a uma nova esquerda. Um nome importante deste período é Betty Friedan (EUA), uma das fundadoras e primeira presidente da Organização Nacional para Mulheres, autora de *A Mística Feminina* e, vinte anos mais tarde, de *The Second Stage*. Friedan, durante o século XX, alterará bastante o pensamento do feminismo liberal: entre a mulher agir como o homem e a mulher agir diferentemente do homem, na busca por sua liberdade.

Feministas liberais do século XXI buscam liberar as mulheres dos papéis de gênero que as deixam com menos poder nas diferentes esferas, estando divididas na maneira como buscam a solução: feministas liberais clássicas (governo limitado e livre mercado) e de bem-estar social (direitos sociais e econômicos em um estado provedor, inclusive dos menos privilegiados), sendo estas últimas a favor de ações afirmativas. Ambos baseiam-se em soluções jurídico/legais, e na ideia de Friedan de que traços masculinos não podem ser os mais valorizados socialmente, mas que a sociedade deveria encorajar todos a desenvolverem tanto traços positivos femininos quanto masculinos (personalidades andrógenas).

A principal crítica a esta vertente é a de que os principais princípios do pensamento feminista liberal (de que todos são racionais, livres, iguais e com direitos fundamentais) só tratam dos interesses de mulheres privilegiadas. Por fim, Tong (2009) conclui que, ainda que esta linha possa ter errado com as mulheres, deve-se ao feminismo liberal muitos dos direitos civis, educacionais, ocupacionais e reprodutivos que atualmente as mulheres possuem, em algumas sociedades, bem como a possibilidade crescente de mulheres estarem no domínio público, tirando este pertencimento como apenas dos homens.

Atualmente, considera-se como feminismo liberal, por exemplo, a campanha #HeForShe, com a figura de Emma Watson, o discurso de Patricia Arquette no



Oscar, o fenômeno Beyoncé, e campanhas como #Metoo. O movimento Lean In, de Sheryl Sandberg, ou o chamado feminismo corporativo, que é criticado e pouco aceito pelos movimentos feministas.

#### b) Feminismo marxista e socialista

As feministas marxistas estariam no terreno conceitual de Marx, Engels, Lenin e outros pensadores do século XIX. Consideram o capitalismo, e não o sexismo, como causa fundamental da opressão da mulher (Tong, 2009), como a opressão primária no mundo, anterior ao patriarcado (Mackay, 2015). O marxismo é uma teoria econômica, social, política, que teoriza sobre as relações familiares.

As feministas socialistas, que também se auto-denominam feministas materialistas, são as marxistas que não têm certeza de que o classismo seria o pior ou único inimigo, dado o insucesso da Rússia do século XX em atingir o objetivo principal, e de dividir o trabalho doméstico igualmente entre homens e mulheres. Logo, elas analisam a subordinação das mulheres de forma que “integra classismo e sexismo, e outros aspectos identitários, como raça/etnia ou orientação sexual” (Tong, 2009, p.109). Concentram-se nas condições socioeconômicas e na família como principal local de opressão, vendo as mulheres como uma coletividade que pode tomar consciência de ser uma classe trabalhadora (burguesas ou proletárias) no que tange o trabalho doméstico (cozinhar, limpar, cuidar das crianças).

As feministas socialistas contemporâneas ainda lamentam o fato de mulheres fazerem muito trabalho gratuito em casa, mas também voltam sua atenção a quão pouco mulheres são pagas por seu trabalho fora de casa, com foco na diferença salarial por gênero, e a “frequente natureza opressora do trabalho da mulher na chamada fábrica global” (Tong, 2009, p.119).

Um dos nomes proeminentes atualmente é o de Silvia Federici, de quem trago algumas reflexões ao longo deste trabalho. Em função da linha teórica marxista ser muito proeminente dentro dos Estudos Críticos em Administração, trarei também alguma discussão a respeito da visão de justiça social pela ótica feminista e marxista de Nancy Fraser, na subseção 3.1.

#### c) Feminismo radical

Identifica o patriarcado como anterior ao capitalismo, não considerando a violência como dependente das forças econômicas, pois estava/está em toda parte. Então, a violência seria sintoma do patriarcado, não do capitalismo (Mackay, 2015).

Foco na violência contra a mulher, na opressão das mulheres como sendo a mais difundida, presente em praticamente toda sociedade existente, que é o tipo de opressão mais difícil de erradicar, e a que causa mais sofrimento às vítimas (qualitativa e quantitativamente) e, por fim, que a opressão contra a mulher “fornece um modelo contextual para entender todas as outras formas de opressão” (Tong, 2009, p.49).

Historicamente falando, como nem todas as feministas dos anos 60 e 70 queriam um lugar no “sistema” para mulheres, um feminismo mais revolucionário surge, muito atrelado a movimentos sociais radicais, como o movimento por direitos civis, e contra a guerra no Vietnã, nos EUA.

Por meio de grupos de mulheres e compartilhamento de experiências de opressão, busca desenvolver a tomada de consciência, de que o privado é político, e de que todas as mulheres são irmãs (sororidade). Também acabam se dividindo em suas perspectivas, como radicais-libertárias (defensoras da androgenia de Friedan) e radicais-culturais (que afirmam a essência de feminilidade – quanto menos influência dos homens na natureza feminina, melhor). As primeiras verão sexo (exemplo da pornografia e prostituição) como libertários para mulheres, e as últimas, como opressores.

Também terão ideias distintas quanto ao sistema de sexo/gênero, com as libertárias Kate Millet, *Sexual Politics* (1970) e Shulamith Firestone, e as culturais Marilyn French e Mary Daly. Terão ideias divididas sobre o lesbianismo, especialmente o lesbianismo “separatista”, sobre a reprodução (as culturais entendem a reprodução natural como a maior fonte de poder da mulher) e maternidade. A feminista socialista Ann Ferguson sugere o fim da polaridade, com feministas procurando “desenvolver uma abordagem à sexualidade e à reprodução que permite que as mulheres entendam os prazeres e os perigos do sexo, e os aspectos libertadores e escravizadores da reprodução, para assim, as mulheres pararem de jogar o jogo destrutivo de dominação masculina e subordinação feminina” (Tong, 2009, p.95).

A partir de 2010, com o *boom* da internet, jovens desta vertente se autodenominam *radfem*, existindo entre estas inclusive as *TERF*, sigla para Feministas Radicais Excludentes de Trans.

#### d) Ecofeminismo

Estas teóricas têm foco na dominação dos humanos sobre o mundo não humano, a natureza. Pelo fato das mulheres estarem mais conectadas culturalmente à natureza, argumentam que “há conexões linguísticas, conceituais e simbólicas entre questões ecológicas e o feminismo” (Tong, 2009, p.237). Sugerem uma nova forma de relações básicas socioeconômicas e valores na atual sociedade (moderna industrial). O termo apareceu pela primeira vez em 1974 na obra de Françoise d'Eaubonne, *Le Féminisme ou la mort*, expressando a conexão entre a opressão feminina e da natureza. Ainda dentro desta vertente, encontram-se o Ecofeminismo Espiritual, o Ecofeminismo Transformativo e o Ecofeminismo Global. Para todas elas, o androcentrismo, e não o antropomorfismo, é o inimigo maior da natureza (das mulheres e de todos os outros seres). Este movimento tem ganhado força devido aos atuais debates sobre o aquecimento global, o veganismo e o protagonismo de Greta Thurnberg<sup>39</sup>.

#### e) Feminismo multicultural/global/pós-colonial

Estas feministas questionarão o essencialismo da categoria mulher, alertando para a diversidade do que é ser mulher, e criticarão a tendência de algumas mulheres privilegiadas falarem por todas as mulheres, incluindo aquelas que elas mesmas considerarão *outras* (TONG, 2009, p.200). Feministas multiculturais começarão a evidenciar que cada mulher pode experienciar sua identidade e ‘status’ de mulher de forma diferente, dependendo, no caso dos EUA, de sua raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, idade religião, nível educacional, ocupação ou profissão, estado civil, condição de saúde, etc. Feministas Globais/Pós-coloniais expandirão o conceito para argumentar que mulheres do Primeiro Mundo/Desenvolvido/Ocidente/Norte Global, serão afetadas de forma diferente que as do Terceiro Mundo/Em desenvolvimento/Leste/Sul Global. Além disso, as mulheres de nações que eram colônias podem ter identidades complexas, tentando resgatar tradições pré-coloniais ou resistir a elas de forma mais forte que seus colonizadores. Abaixo demonstro sucintamente a forma de articular estes feminismos que as autoras do Norte apresentam.

#### i) Feminismo multicultural

---

<sup>39</sup> Esta corrente me importa em nível pessoal principalmente depois de ter vivido na Suécia, país que debate muito o aquecimento global, e ter ganhado o Pepe, meu cão. Estou num processo crescente de redução de carne, tanto pela preocupação ambiental, quanto pela minha relação afetiva com os animais. Hoje, me considero flexitariana, e tenho procurando me entear dos debates como o do *Manifesto das Espécies Companheiras*, de Donna Haraway. Observo, mais recentemente, algumas poucas AIFs da adm puxando o debate.

Surge nos EUA na metade da década de 80, como uma consequência da chamada segunda onda feminista. Estas feministas aplaudirão a ênfase nas diferenças das pessoas, criticando que as feministas da segunda onda teriam ignorado as diferenças entre mulheres. Com o intuito de provar que mulheres eram iguais aos homens, teóricas feministas, especificamente as liberais, teriam falado de mulheres também como se não houvesse diferenças (Tong, 2009). Audre Lorde, bell hooks e Patricia Hill Collins estariam entre as primeiras feministas americanas a chamar atenção para as diferenças. A obra de Collins apresenta alguns dos aprofundamentos a partir das duas primeiras autoras. Seus pensamentos sobre as múltiplas opressões – análises interseccionais de como raça, gênero e sexualidade como sistemas de poder se constroem (2013) – ganharão força com feministas latino americanas, hispânicas, asiáticas-americanas, e feministas indígenas. Maria Lugones, feminista argentina vivendo nos EUA e, posteriormente, Audre Lorde, problematizam o termo *mulher de cor*, como sendo uma construção em oposição à *mulher de não cor*, colocando assim todas as mulheres não-brancas na categoria de *outro*. Entretanto, a autora deixa claro que o conceito de feminismo multicultural ultrapassa as fronteiras da questão das mulheres de cor, incluindo várias culturas marginalizadas, seja a lésbica, ou a deficiente auditiva (Tong, 2009). Collins também explicita:

Lembro que a interseccionalidade encoraja a abertura desta questão para além do caso específico das mulheres afro-americanas. Precisamos de vários casos, fundamentados em análises interseccionais que examinem como essa mesma questão afeta indivíduos e grupos em um contexto global. (Collins, 2013, p.98)

## ii) Feminismo global/pós-colonial:

Além de enfatizar as interconexões entre tipos de opressão a que as mulheres são submetidas em suas vidas – para estas feministas, o privado e o político são um só – elas chamam atenção para as conexões entre as opressões de forma global, principalmente salientando, no caso das pós-coloniais, como as questões econômicas entre primeiro mundo (desenvolvido) e terceiro mundo (em desenvolvimento) acabam por desempoderar e criar mais desvantagens às mulheres do terceiro mundo (Tong, 2009). Para elas, de acordo com a autora, as mulheres precisam primeiramente encarar suas diferenças, para então se reconhecerem como verdadeiramente iguais, para poderem trabalhar juntas. Além disso, não haveria fronteiras entre questões sexuais/reprodutivas e econômicas/políticas, pois as primeiras estariam relacionadas a um sistema de

trabalho internacional injusto. Desta forma, de acordo com a autora, atenção principal seria dada a questões reprodutivas globais (tecnologias de controle e de auxílio reprodutivo), a questões globais de produção (força de trabalho marginal das mulheres), do desenvolvimento das mulheres (transformação do sistema mundial de Primeiro e Terceiro mundo, mas com o protagonismo e liderança das mulheres locais). Adicionalmente, a abordagem a problemas de direitos das mulheres seria questionada, uma vez que “direitos humanos universais” não seriam universais, mas ocidentais (Tong, 2009).

#### f) Feminismo pós-moderno/terceira onda

Esta vertente desafia a identidade do feminismo, o colocando em certa crise. Isso porque rejeita termos como *feminismo* ou *lésbica* que denotem uma unidade que venha a bloquear diferença. De acordo com Tong (2009, p.271), “ao mesmo tempo em que recusa oferecer uma explicação e solução para a opressão das mulheres, cria problemas para a teoria feminista, estimula questões feministas como pluralidade, multiplicidade e diferença”. Em uma linha histórica, que eu saliento ser ocidental:

A primeira onda do movimento das mulheres dos EUA foi, principalmente, o movimento de sufrágio feminino do século XIX, seguido pela segunda fase, que começou em meados da década de 1960 e foi catalisada principalmente pelo movimento dos direitos civis; e a terceira onda, referindo-se a uma geração mais jovem de mulheres na década de 1990, influenciadas por suas antepassadas feministas, mas que definiriam o feminismo de forma diferente, rejeitando o que percebiam serem aspectos doutrinários de uma ideologia, o feminismo convencional, o qual respeitavam mas consideravam limitante. (Sheftall, 2002, em Tong, 2009, p.271)

Estas feministas consideram-se produto de todas as diferenças e contradições do feminismo. Descrevo, novamente desde o Norte, as duas vertentes abaixo, a primeira devido a sua presença saliente na administração, e a segunda a partir das gerações mais jovens das universidades.

#### i) Feminismo pós-moderno

O pós-modernismo rejeita pensamentos filosóficos do modernismo (Iluminismo), e grande parte das feministas pós-modernas teriam se inspirado em psicanalistas como Lacan, existencialistas como Beauvoir, desconstrucionistas como Derrida e pós-estruturalistas como Foucault. Contudo, Tong (2009) apresenta uma crítica feita pela filósofa Judith Butler, cuja teoria escolho como representativa desta vertente, apesar de ser uma classe variada e eclética de pensadoras. O

motivo para a escolha é a popularidade do nome de Butler no Brasil – na administração – e suas famosas visitas ao país, conforme apresentado na seção 1, e identificação de muitos com a sua teoria e política *queer*<sup>40</sup>. Butler critica a inclusão de todo pensamento que não seja considerado *moderno* na categoria *pós-moderno*, tentando “domesticar e colonizar ampla variedade de pensamentos filosóficos sob o ‘signo do mesmo’, como ela diz” (Butler em Tong, 2009, p.272). Nas palavras de Tong, pode-se resumir o pensamento pós-moderno da seguinte forma:

Não há nem um eu estável nem poderes racionais capazes de produzir conhecimento universal. A ‘verdade’ é qualquer poder que a proclama ser. Liberdade é o poder de alguém em fazer o que quer, por mais que suas ações possam ser interpretadas como irracionais ou não benéficas. A ciência não é mais objetiva que a política ou a ética, sendo todas subjetivas, contextuais, históricas, contingenciais e quase sempre utilizadas para servir a interesse próprio. E a linguagem não representa a realidade, porque não existe realidade para ser significada. Pelo contrário, a linguagem constrói a realidade – uma realidade que depende de palavras para sua existência. (Tong, 2009, p.273)

Para Foucault, a pessoa individual deve ser vista como produto ou efeito de uma variedade de relações de poder manifestadas através da pluralidade do discurso. Tong explica que Butler foi influenciada por este pensador, assim como certamente por Freud e Derrida. Em *Gender Trouble (O Problema de Gênero, 1990)*, Butler afirma não haver necessariamente uma conexão entre o sexo e o gênero da pessoa, concordando com Beauvoir quando esta afirmou que “alguém não nasce mulher, torna-se mulher”. Tong afirma que, embora a maioria das feministas sempre pensou gênero como uma construção, até recentemente, poucas pensavam sexo como construído. Então Butler olha para as pessoas hermafroditas e passa a afirmar que gênero e sexo estão mais para verbos do que para substantivos, e que a identidade de alguém pode ser designada baseada em outros atributos que não menino ou menina.

Entretanto, afirma Tong, Butler é pessimista quanto a uma transformação que nos libere dos jogos de gênero tão cedo. A este pessimismo, Martha Nussbaum responderia que é possível subverter o sistema hierárquico, opondo-se aos papéis de gênero cada vez que eles se formem, com “uma liberdade minúscula, que aos olhos de Butler nunca desestabilizariam o sistema” (Tong, 2009, p.284). As críticas

---

<sup>40</sup> A teoria *queer* bebe no pós-modernismo e está associada ao estudo acadêmico sobre sexo, gênero e sexualidade. O estudioso Gayle Rubin (1984) sugere que enquanto a teoria feminista é sobre o estudo do gênero e opressão, a teoria *queer* é o estudo do gênero como um todo, incluindo todos os diferentes tipos de identidades sexuadas e sexuais, identificações, possibilidades, sexualidades e minorias sexuais e de gênero. A política *queer* preocupa-se com a fluidez de gênero e com a promoção da ideia de sexualidades fluídas, em vez de usar rótulos fixos que podem constrear as pessoas. (Mackay, 2015, p.119)

a estas feministas são de que trata-se de um feminismo para acadêmicos, que se retira das lutas (marchas, campanhas, boicotes, protestos) em seus 'jardins de delícias intelectuais' (p.283), usando a linguagem e as ideias de forma tão específica que ninguém mais entende o que estão fazendo, como jargões de grupos de feministas de elite e críticos sociais. As críticas, por exemplo, de Martha Nussbaum (1999) foram duras a Butler, a ponto de motivá-la a desenvolver suas ideias de forma mais aplicada e com direções mais acessíveis. Embora Butler já tivesse dito, em *Desfazendo Gênero* (1994), que a teoria era pressuposto, e que intervenções em nível político e social deveriam ser feitas (Tong, 2009).

## ii) Feminismo terceira onda

Segundo Tong (2009), são dispostas a acomodar a diversidade e a mudança, absorvendo os modos de todos os pensamentos feministas até então. Conflito e contradição (incluindo a autocontradição) são bem-vindos. A autora explica que um texto feminista da terceira onda representará uma ampla variedade de perspectivas culturais, dando atenção às diferenças das mulheres, sendo desafiadores empírica e conceitualmente. Mais interessadas em escutar o que outras mulheres têm a dizer, para evitar representações erradas de identidades de grupos de mulheres, muitas se dedicarão a corrigir a parte em que a segunda onda teria errado: "deixar as mulheres de cor falarem por elas mesmas sobre as questões de gênero que enfrentam" (Tong, 2009, p.286).

Estas feministas, se comparadas às da segunda onda, vivem em sociedades onde atualmente as questões de raça e etnia são diferentes, com crianças bi raciais e maiorias não brancas, onde as classificações raciais e étnicas são tênues – hoje vemos no Brasil a discussão sobre colorismo. Também há o desafio do diálogo global entre mulheres, de países de primeiro, terceiro e quinto mundo (este de migrantes e imigrantes, por exemplo, africanas no Reino Unido). No terreno da sexualidade, as feministas de terceira onda acomodarão a diversidade, não sendo prescritivas, como as da segunda onda, em questões de sexualidade e de uso do corpo, do que seria bom sexo para mulheres, incluindo pornografia, prostituição, etc. (Tong, 2009). Verão da mesma forma, sem crítica, as questões atreladas à beleza (cirurgias, maquiagem, roupas provocantes, etc), se forem práticas empoderadoras, e não objetificadas. Com menos julgamento e prescrição, esta onda aponta que "o que poderia parecer conformista pode ter potencial subversivo" (p.289).

De acordo com a autora, as críticas seriam de que esta “bagunça”, que quebra a categoria mulher e gênero, pode acabar individualizando cada uma em sua diferença, e enfraquecendo a forma como o feminismo atua, ou como elas encaram seu feminismo. O desafio restaria em, ainda que identificando o que cada mulher quer para si, identificar que, para que o feminismo exista, deve-se acreditar que mulheres constituem um grupo social. Uma se sentirem empoderadas não significa que todas se sintam. Este *power feminism*, versus o *victim feminism* da segunda onda, dependendo da teórica, pode significar uma liberdade pós-feminista, que implica a ideia de que “a única inimiga da mulher é ela mesma”. De acordo com Tong (2009), esta visão ignoraria as condições opressoras que mulheres em países em desenvolvimento ainda vivem, mesmo que mulheres em nações desenvolvidas estejam mais livres que há 50 anos atrás.

Tong (2009) reforça que ambas as feministas pós-modernas e as da terceira onda buscam superar as oposições binárias, o falocentrismo e o logocentrismo, correndo o risco de, ao viverem cada uma seu próprio feminismo, se perderem como mulher, destruindo a categoria mulher, algo que discutimos anteriormente.

Nesta subseção 2.3 procurei historicizar e contextualizar os principais pensamentos feministas. Ainda que muito tenha se perdido na minha seleção, lembremo-nos de que as autoras escrevem desde os EUA, do Norte Global, atribuindo suas categorias e nomenclaturas. São importantes de estarem presentes nesta tese pois estes pensamentos vão influenciar e dialogar com a primavera feminista brasileira, e até mesmo latino americana. As Traduções Interculturais (3.4) são prática deste trabalho, o que nos leva à subseção 2.4, que puxa a discussão para a região em que este trabalho se insere, e se dedica a estudar.

Cena 8:

- Magdalena, podes vir até minha sala? [...] gostaria que me ajudasse a escolher o melhor buquê de flores para dar a minha esposa em nosso aniversário de casamento.
- Gosto muito deste buquê vermelho, está lindíssimo.
- Rosas vermelhas? Não são flores que se dê para a esposa.



## 2.4 Feminismos desde o Sul



Joaquim Torres Garcia

O movimento do Brasil é um dos mais respeitados do mundo e referência fundamental em certos temas do interesse das mulheres no plano internacional. É também um dos movimentos com melhor performance dentre os movimentos sociais do país. Fato que ilustra a potência deste movimento foram os encaminhamentos da Constituição de 1988, que contemplou cerca de 80% das suas propostas, o que mudou radicalmente o status jurídico das mulheres no Brasil. A Constituição de 1988, entre outros feitos, destituiu o pátrio poder. (Carneiro, 2003, p.117)

Iniciarei esta subseção com um breve relato histórico do movimento feminista no Brasil, tentando contextualizá-lo desde a linha histórica ocidental que vimos acima. Depois, me aprofundarei na discussão a respeito do contexto feminista latino americano onde estes movimentos se inserem, que inclui a luta anticolonial e antirracista de mulheres negras e indígenas. Estas separações que realizo dentro desta subseção não significam que os tópicos se separam. O feminismo negro também é de(s)colonial, em diversos aspectos, e estes contextos estão também atrelados ao processo histórico feminista do Brasil. As inspirações teóricas e práticas são mútuas, envolvendo também teóricas feministas pós/de/descoloniais e antirracistas internacionais.

A primeira onda no Brasil teria acontecido um pouco depois do Norte Global, no início no século XX, com a reivindicação do direito ao voto, à vida pública, ao trabalho sem autorização do marido. A segunda, como no Norte, viria na década de 70, reivindicando a valorização do trabalho da mulher, o direito ao prazer, contra a violência sexual e, aqui especificamente, lutando contra a ditadura militar. Neste momento, é notável a participação das professoras universitárias na formação dos

grupos femininos. A terceira onda viria na década de 90, discutindo a micropolítica, e trazendo o feminismo negro à pauta (Ribeiro, 2014)<sup>41</sup>.

Tudo o que foi exposto até agora mostra a necessidade de, conforme propõe Margareth Rago (1995/96), realizar uma leitura feminista da história, com todas as profundas controvérsias suscitadas, explicitadas ou não. Ainda que sem o espaço próprio para isso neste trabalho, saliento alguns dos pontos principais destacados no trabalho da autora.

A linha do tempo de Rago também inicia com as feministas liberais, no início do século XX, em sua luta por educação, mas com a mesma generalização com a identificação elitista que ocorreu no Norte Global, não incluindo em suas mídias questões de operárias (que já se reuniam inspiradas pelo anarco-sindicalismo). Estas, as libertárias, negavam-se a negociar com instituições burguesas. Rago (1995/96, p.22) explica que ambas utilizavam “argumentos que elevavam a mulher enquanto símbolo de regeneração moral e enquanto portadora de um futuro humano mais igualitário” e reivindicavam “direito à educação, ao trabalho e à participação no mundo público em igualdade de condições com os homens”. Após a publicação de *A Mensageira*, surge a *Revista Feminina* (1914-1936), negando o feminismo revolucionário e anárquico, lutando pelo voto, educação e denunciando violência contra mulher no trabalho e em casa, com comparações do atraso do país frente aos avanços de direitos no exterior. Com nomes como Bertha Luz (Liga para Emancipação Intelectual da Mulher), buscavam a construção de uma nova “mulher moderna”, que estaria presente nos lugares públicos e sociais, para além do doméstico. Rago (1995/96) demonstra que as feministas da época enunciavam um discurso valorizador da esfera privada e da função da mãe (e esposa) de um lado, não abondando a ideia de que deveriam aceder ao mundo público em condições de igualdade com os homens.

Nos anos 70 chega ao Brasil a segunda onda Feminista do Norte, surgida após a Segunda Guerra Mundial (Pedro, 2005), representando a chegada do *feminismo organizado*. Suas ideias da mulher privada serão questionadas radicalmente pelas feministas das camadas médias urbanas intelectualizadas, leitoras da psicóloga Carmem da Silva (Rago, 1995/96). Ou seja, a autora explica

---

<sup>41</sup> <https://www.geledes.org.br/diversas-ondas-feminismo-academico/>

que 40 anos depois elas irão compactuar com o que as anarquistas já diziam antes, rejeitando o modelo de feminilidade.

A retaliação ao movimento é constante, com ataques ao ‘amor livre’ da década de 70 – que reivindicava o direito ao divórcio pela *Revista Feminista*, baseada nas ideias de Viveiros de Castro (1894/1897). Ao mesmo tempo em que se viu uma crescente presença do corpo da mulher na esfera pública, com o crescimento da indústria da beleza e da preocupação das próprias mulheres com sua aparência (e os concursos de miss), a fascinação pelas mercadorias de moda e valorização do corpo feminino, havia o medo da “anarquia sexual”, da modernização dos costumes femininos, que seriam analisados e adjetivados, conforme aponta Rago (1995/96).

Tanto feministas anarquistas quanto liberais “criticarão o consumismo e a preocupação extrema com o corpo, que as alienariam de suas potencialidades intelectuais e políticas” (p.31). É quando a família nuclear sofre grande transformação, à medida que mulheres entram massivamente no mercado de trabalho. Homossexuais masculinos e femininos organizam-se, questionando padrões de masculinidade e feminilidade e, em meio a uma cultura de resistência em regime ditatorial e de encontro com a cultura internacional, aparecem novos modelos de sexualidade e individualidade, e as revistas *Nova* e *Mais*, que abordarão tabus como sexo e orgasmo feminino. Surgem então outros movimentos sociais de “minorias”, e inúmeras associações feministas que buscam *construir uma identidade de mulher como ator político*.

Trata-se de questionar o poder masculino nas organizações de esquerda e a posição da mulher à sombra do homem, no público e no privado. Oriundas da luta política, de exílios e prisões, equipadas com o instrumento teórico do marxismo, criam os jornais *Brasil Mulher* (1975-1980) e *Nós, Mulheres* (1976-78), com foco na mulher trabalhadora dentro das organizações de esquerda. Neste momento, para aceitação masculina na esfera pública, a autora explica que as feministas colocavam classe como prioridade ao sexo, articulando-se com os movimentos de luta pela redemocratização do país. Muitas eram ex-militantes partidárias (PT), e buscavam total autonomia, cara ao feminismo dos anos setenta (Miguel, 1988, em Pedro, 2005).

Com o processo de democratização brasileiro da década de 80, algumas das feministas envolvidas na militância da década anterior passam a fazer parte do governo, o que cria um impasse:

Aquilo que, para algumas, era o fim das atividades políticas e do feminismo era, para outras, a possibilidade de encontrar novos espaços de interferência para a mudança da sociedade e/ou para buscar alternativas individuais de carreiras. (Pedro, 2005, p.174)

A respeito dos processos de décadas atrás, narrados acima, é possível ainda hoje se identificar com o impasse acerca da autonomia x carreira a respeito do feminismo, principalmente na área de administração. Também, possível ainda olhar para o tamanho – e importância extrema, se comparada a outros países – da indústria da beleza brasileira, e dos impactos ainda fortes nas vidas de todas as mulheres brasileiras. Eu, ainda recentemente, acompanhei amigas que aos 25 anos fizeram lipoaspiração completa. Vi corpos dilacerados por pontos, enxertos de silicone, narizes construídos iguais, cabelos com luzes loiras iguais, seios com silicone, que atualmente são retirados devido à sua relação com câncer, que em breve também será “descoberta” a respeito do botox, a bola da vez. Há festas com espumante onde mulheres celebram enquanto recebem aplicações, por todo tipo de profissional. Um dia vi minha sobrinha jogando um jogo de computador, arrumando uma boneca, com opção de injeções de botox. Há impasse ainda sobre o quanto mulheres que fazem escolhas semelhantes são “livres” e podem ser/são “feministas”. A Noruega já está proibindo fotos digitais retocadas ou editadas sem aviso.

De volta aos anos 70 e início dos 80, também foi importante a formação dos núcleos e coletivos femininos negros com fins políticos, que ocorreram no interior do movimento negro. Apesar de mulheres serem presença constante e constitutiva deste movimento, as discriminações que sofriam dos homens também o eram – controle de falas, ameaças verbais e domínio das estruturas decisórias (Ratts & Rios, 2010, p.95, em Ratts, 2010, p.4).

Alguns exemplos eram as reuniões na Candido Mendes, em Ipanema, (Viana, 2006, p.64, em Ratts, 2010, p.3), e os grupos amefricanos Aqualtune, 1979; Luiza Mahin, 1980; Grupo de Mulheres Negras de RJ, 1982; Nzinga Coletivo de Mulheres Negras, Centro de Mulheres de Favelas e Periferias, São Paulo, coletivo de Mulheres Negras de SP. Alguns dos grupos de mulheres (se não todos) foram reabsorvidos pelo movimento negro, apesar destes nunca terem se distanciado do

movimento, mas não deixaram de discutir suas questões (Gonzalez, 1985, p.100, em Ratts, 2010, p.4). A organização mais referida neste período é o Nzinga – Coletivo de Mulheres Negras, ainda que não tenha sido a primeiro grupo de mulheres negras do Rio de Janeiro e do Brasil. Destaca-se que nestes espaços encontravam-se mulheres negras das classes populares e dos setores médios.

Rago (1995/96) considera que após os anos 80 houve uma afirmação do feminismo como movimento social e político, surgindo uma epistemologia feminista, que criticará a sociedade burguesa e sua racionalidade ocidental, também influenciada pelo pós-modernismo europeu, e se distanciará do marxismo masculino. Os movimentos feministas passam a conversar com os movimentos de mulheres – aliados a igrejas de esquerda e a partidos da luta por redemocratização –, com ambos os lados lucrando:

As feministas passam a atingir uma rede mais ampla de mulheres e as mulheres pobres de periferia, ao entrar em contato com as feministas intelectualizadas, a tratar de questões relacionadas à moral sexual, ao corpo e à saúde, com destaque às questões de violência contra a mulher e direitos reprodutivos. (Rago, 1995-96, p.40)

Segundo Rago, ainda que tenha havido um início de diálogo com o Estado ainda nos anos 80, incluindo alguns planos e instituições criados, as feministas apontaram dificuldades de implementação, por falta de pessoal especializado e apoio do próprio Estado (Rago, 1995-96). Muito do que ainda vemos hoje com relação à aplicação da Lei Maria da Penha, e do trabalho das Delegacias da Mulher. Muitas ainda sentiam falta de uma autonomia do movimento, que só teria ocorrido no país durante a repressão política. O aparelhamento do feminismo para uso de grupos políticos, possivelmente ainda atual, era naquela época o caso do CMB – Centro da Mulher Brasileira, era controlado pelo PCB – Partido Comunista Brasileiro, no Rio de Janeiro (Goldberg, 1989, em Pedro, 2005, p.174).

Por fim, e a partir de uma outra perspectiva, havia a impressão de muitas de que o feminismo se dispersava. Grandes congressos, cada vez mais numerosos, criados por mulheres de classe média, intelectualizadas, com nível superior de escolaridade, algumas profissionais liberais, definiam os novos percursos, enquanto chegavam ao fim os grupos de consciência, as atuações nos movimentos de bairro, as manifestações mais fortes contra a violência (Pedro, 2005). A perda de autonomia era de desilusão para muitas, de tudo o que vinham lutando (uma sociedade sem autoritarismo, hierarquia, discriminação) e, para outras,

companheiras, a oportunidade de trabalhar para o Estado, as ONGs e na própria academia, o que parecia contrariar todo um ideário anterior. O impasse era negado por muitas, que denunciavam que a tal solidariedade nunca tinha existido dentro do feminismo:

Havia uma hierarquia que definia quem era e quem não era feminista “histórica”, cujo perfil era ter sido exilada e/ou ter participado da organização do CMB – Centro da Mulher Brasileira, no Rio de Janeiro, em 1975. Muitas destas “históricas” eram acusadas de se considerarem donas “dos grupos” que organizavam (Miguel, 1988, em Pedro, 2005).

Estes fatos históricos me despertam para a possível e continuada desvalorização do trabalho das que vieram antes e, por outro lado, da “carteirinha de feminista” exigidas por mulheres que buscam definir quais são e quais não são/podem ser feministas. Ainda é uma constância também a existência ou não da solidariedade entre mulheres no movimento, hoje mais chamada de sororidade. Este conceito ainda me parece em construção, e em disputa, bem como a ideia de que organizações feministas não podem ser hierárquicas, totalmente horizontais, apesar do protagonismo e maior envolvimento e trabalho – filatropico, como fiz Collins – de algumas. Estes pontos são pontos presentes em minha trajetória, que aparecerão mais adiante. Estudar história nos auxilia a desvelá-los.

Rago aponta que as questões feministas da época em que realiza sua pesquisa (1995-1996) são com relação à dupla jornada de trabalho (hoje falamos da *tripla*) e às condições diferentes de trabalho que as dos homens, nos fronts do afetivo e do profissional. Quanto às grandes conquistas antes do novo milênio, a autora cita a liberdade individual, a cidadania sexualizada (Rose Marie Muraro, 1993), a aceitação da decisão pela maternidade, a expansão das práticas sexuais e de cuidados com corpo e saúde. Nesta década (90s), a autora já identificava a epistemologia feminista e os estudos de gênero como incorporados na academia, com reconhecimento das especificidades femininas pelo mundo do trabalho, pelo Estado e pela ONU.

Mundialmente, a ONU definiu que 1975 seria o Ano Internacional das Mulheres, inaugurando a década da mulher, que daria, dependendo da perspectiva, “lugar abrigado” para a participação política dos grupos de esquerda que atuavam na clandestinidade (Pedro, 2005). As Nações Unidas trabalhavam pela internacionalização do feminismo desde 1970 (Ballestrin, 2020), e após diversos processos durante décadas de grandes transformações nacionais e internacionais

– Primeiro e Terceiro Mundo passam a ser Norte e Sul Global; neoliberalismo testado (nos UK e EUA) e expandido; globalização e multipolaridade; multiculturalismo e políticas de identidade afirmativas e, a controversa ideia de uma sociedade civil global, com agendas de direitos humanos e meio-ambiente – em 2010 é criada a ONU Mulheres.

Acontece nesta virada de século um processo de transnacionalização e onguização do movimento feminista (Ballestrin, 2020), com diferentes agendas: a construção discursiva de ‘direitos das mulheres como direitos humanos’, a adoção da perspectiva de gênero em vários órgãos e programas do sistema ONU, sua articulação com a agenda do desenvolvimento através da noção do *empoderamento*, o tratamento da questão da violência contra a mulher e o incentivo à representação política feminina nos contextos nacionais. Entretanto, muitas feministas ao redor do mundo interpretam internacionalização como colonização, pelos processos de globalização e neoliberalismo que a estimulam (Ballestrin, 2020).

Na seção 2.3, analisamos a diversidade do pensamento feminista e suas vertentes desde uma perspectiva/atribuições do norte. No início desta seção 2.4, realizei um apanhado da formação feminista brasileira, mas ainda desde a perspectiva de duas historiadoras feministas brancas. Agora, quero e preciso falar do feminismo indígena e negro, mas não ouvindo teóricas do sul que produzem desde o norte, e sim com seus corpos no sul, em idiomas originários, espanhol, português e, por que não, o pretuguês.

Não há de(s)colonização sem despatriarcalização. (feminismocomunitario)

Começemos pela contradição/paradoxo exposta por Ballestrin (2020) acima, que os feminismos subalternos<sup>42</sup> melhor expõem:

A expressão “feminismos subalternos” é capaz de abarcar uma pluralidade constitutiva dos feminismos contemporâneos, auxiliando na compreensão do paradoxo da representação feminista. Por meio dela, é possível incluir movimentos amplos e específicos de mulheres e feministas - por isso a preferência em abordar “feminismos subalternos” no plural e “feminismo hegemônico” no singular - tais como o feminismo pós-colonial, terceiro-mundista, transcultural [...] Partindo desse entendimento, (acadêmicas, ativistas, autônomas, partidárias) constroem de maneira discursiva e relacional uma positividade em torno da noção de subalternidade, ao gerar uma identidade provisoriamente essencialista, estratégica e antagônica à sua

---

<sup>42</sup> Fronteiriços, latino-americanos, “do sul”, “de cor”, negro, indígena, comunitário, lésbico, islâmico. Em geral, este amplo espectro de caracterizações está relacionado com marcações geopolíticas, étnico-raciais e culturais (Ballestrin, 2017a).

versão hegemônica. Contrariando assim a própria vocação pós-colonial da crítica aos binarismos opostos, os feminismos subalternos apostam em sua diferenciação radical do feminismo hegemônico, encarando-o no limite da inimizade (Ballestrin, 2017<sup>a</sup>, p.4).

Desde o olhar do norte, o Brasil estaria em uma borda entre ocidental/moderno e *algo mais*: o oriental e o outro (Said, 2007), o subalterno (Spivak<sup>43</sup>, 1988), o exótico, considerado “inferior” ou “menos civilizado”, só porque vem de uma cultura diferente da “deles”. Esta visão do Norte Global colocaria dentro da corrente que denominam Feminismo Pós-colonial/Global o feminismo autodenominado De(s)colonial que, para o norte, “surge” após os movimentos feministas do norte.

Esta discussão acerca dos estudos pós-coloniais daria uma tese em si, mas tentarei brevemente demonstrar, dada a importância para os feminismos locais, que nem a ideia de *estudos pós-coloniais/decoloniais* é tão objetiva assim, podendo ser dividida entre gerações, nas quais autores questionam uns aos outros (questionam Fanon, Spivak, e Said, os envolvidos na *virada pós-colonial*) e apontam a falta de uma ruptura verdadeira dos estudos culturais, pós-coloniais e subalternos com autores eurocêntricos (Mignolo, 1998, em Ballestrin, 2013).

Este movimento acima é o *giro decolonial*. O pós-colonialismo estaria informado por contextos históricos de lutas anticoloniais de libertação nacional apenas em sua primeira geração (vide seção 3.4 sobre Tradução Intercultural). A segunda geração de movimentos e estudos com a rubrica do pós-colonial tratam de experiências de trauma coletivo do colonialismo-racismo, mas sem a inflexão latino-americana, algo que ocorre com a terceira geração. Esta procura se distanciar da anterior por entender que não está compromissada em elaborar um projeto descolonizador. Este *giro decolonial* busca revisar a história como base em suas intervenções, com ideias cada vez mais difundidas para além da América Latina (Ballestrin, 2013; 2017b, em 2020).

Uma virada epistemológica fundamentada nas elaborações teóricas do grupo modernidade/colonialidade (M/C) é inserir a América Latina no debate global do pós-colonialismo, destacando pontos de continuidade e de ruptura com esta corrente. Apontam que não se pode pensar na questão colonial latino americana a partir de categorias pensadas em outras realidades coloniais. São vários seus

---

<sup>43</sup> Gayatri Chakravorty Spivak é uma crítica e teórica indiana que foi primeiramente conhecida por suas traduções de Derrida.



expoentes, entre eles Escobar, Quijano, Dussel, Souza Santos, etc. Mas observemos que as feministas não são parte dos formadores iniciais deste grupo, crítica que será feita pelo próprio Arturo Escobar (2003), em relação à ausência da discussão de gênero no seu projeto teórico coletivo (Ballestrin, 2013; 2020, p.9).

Apesar da ausência do feminismo, mesmo que inicialmente, de acordo com Ballestrin, o feminismo decolonial acaba por estar mais diretamente associado ao projeto teórico decolonial do grupo Modernidade/Colonialidade.

*Decidimos optar por el uso de la palabra descolonial y no decolonial para distinguirmos de la teoría de la decolonialidad. [...] Entendemos entonces que lo descolonial es más un proceso vivo que una teoría cerrada o una escuela de pensamiento (Millán, 2014, p.11, em Ballestrin, 2020, p.11)<sup>44</sup>*

Por isso há diferença política-conceitual entre *feminismos descoloniais* (no plural e com “s”) do *feminismo decolonial* (no singular e sem “s”). A diferença ultrapassa a questão da tradução (sem “s” faz sentido em idioma inglês e espanhol, mas não no português).

Comprovo pela leitura que há algo fundamentado em minha escolha intuitiva em escrever esta seção a partir de autoras que produzam desde o nosso sul situado latino americano e brasileiro, e não apenas<sup>45</sup> que nasceram no sul. Não é coincidência que os principais autores/interlocutores e expoentes do giro decolonial sejam (homens) de renomadas universidades nos Estados Unidos: A. Quijano, A. Escobar, W. Mignolo, R. Grosfoguel. Mesmo na segunda geração da *virada pós-colonial* isso não é tão diferente, nos casos de Fanon e Said, por exemplo.

Assim, me interessa neste trabalho o *pruliverso* temático dos feminismos de(S)coloniais de pensadoras, intelectuais, ativistas feministas, lésbicas feministas, afrodescendentes, indígenas, mestiças pobres, assim como algumas *acadêmicas brancas* [grifo meu] comprometidas com a tarefa de recuperação histórica de um nome próprio, de uma teoria e prática feminista antirracista em Abya Yala (Miñoso et al., 2014, p.32, em Ballestrin, 2020, p.11).

Minha difícil seleção pela autoras abaixo como representantes deste movimento se dá por serem os nomes que encontro em minha trajetória de

---

<sup>44</sup> Socióloga e antropóloga social, pesquisadora do Centro de Estudios Latinoamericanos, (UNAM) e do Centro de Estudios de Genero y Feminismo (UNAM), a autora também trabalha o a ideia de “modernidades alternativas”.

<sup>45</sup> Este “apenas” não contém desvalorização das experiências e lugares de fala dos autores em relação a seus colegas do Norte. Mas reconhece a diferença dos ‘lugares’ destes suís.

doutoramento, através da cadeira de Feminismos Descolonizados, nome que agora sabemos não é escolhido à toa. Começo pelo já citado *feminismocomunitario*, que me auxilia no entendimento de uma diferente temporalidade já exposta na Subseção 2.3.

O movimento se baseia nas ideias da teoria do indigenismo e da de(s)colonialidade para questionar a temporalidade ocidental ao tratar da mulher. Para o *feminismocomunitario*, o “feminismo é a luta de qualquer mulher, em qualquer tempo da história, em qualquer parte do mundo, que luta e se rebela frente a um patriarcado que a oprime ou quer oprimir” (Paredes & Gusmán, 2014, p.67). É importante, ao estudar a articulação deste movimento (aqui me sinto compelida a parar de chamar de *vertente*, que remete ao pensamento mais que ao movimento/ação), desconstruir a ideia ocidental de temporalidade, principalmente dos Estados Unidos. O Norte Global/ocidente vê o feminismo na periodicidade de ondas principais que resumem conquistas políticas, sociais e civis, desconsiderando desta visão, por exemplo, as mulheres dos povos originários, não refletindo uma sincronia geográfica do movimento feminista (Ballestrin, 2020).

Paredes e Gusmán lembram (p.44) que muito existiu antes do marco ocidental da Revolução Francesa, onde iniciou o feminismo liberal. O feminismo organizado, da América Latina e do Caribe, surge oficialmente na década de 80, com a característica central do *encuentro* (EFLACS – Encontros Feministas Latino Americano e do Caribe), “diferentemente do feminismo ocidental, feito desde o individualismo de pensadoras e seguidoras”.

O *feminismocomunitario* pede que descolonizemos a memória, pois não haveria uma memória universal, e que descolonizemos inclusive a temporalidade, chamando atenção para as lutas anticoloniais das avós indígenas, feitas a partir de seus povos e da comunidade. Também nos lembra das seitas de mulheres (ano de 1200, Guilhermine de Bohemia) que foram queimadas como bruxas pela inquisição católica, das igrejas protestantes onde mulheres eram as pregadoras (Quakers), tendo sido perseguidas na Reforma. Explicam que a acumulação advinda com a modernidade “transformou os corpos em máquinas de trabalho, e a submissão das mulheres para a reprodução de tal força de trabalho”. Para tanto, foi necessário destruir o poder das mulheres que, no Norte Global, se deu por meio do extermínio das *bruxas* (Federici, 2010, p.90, em Paredes & Gusmán, 2014, p.22). A caça às bruxas teria chegado à Abya Yala através da imposição do cristianismo, com a

consequente destruição das práticas ancestrais, e do trabalho forçado. O movimento *Taqi Oncoy*, que teria sido descrito de forma ocidental e machista como um movimento religioso<sup>46</sup>, era um movimento que se articulava em um posicionamento político, convocando à resistência dentro da visão indígena. As mulheres sacerdotisas (*yatins* = sabedoras) eram quem reafirmavam as práticas como forma de resistência. Tendo sido perseguidas, as avós se refugiaram nas alturas formando comunidades autônomas de mulheres. Seriam lutas que “não constam na história universal do feminismo ‘oficial’, mas que foram feitas de forma antisistêmica, anticolonial e a partir da comunidade” (p.24).

As autoras questionam a temporalidade, o moderno e pré-moderno, e a leitura linear de desenvolvimento/evolucionista dada, resgatando o que existia já em paralelo, e a ideia de que o tempo é circular “um tempo que não se foi, que circula”. Isso para mostrar que as indígenas não são filhas do iluminismo, mas dos levantes indígenas anticoloniais de 1781, oito anos antes da Revolução Francesa. Em outras palavras, as autoras aymarará não buscam desqualificar a luta das mulheres ocidentais, mas situá-la (suas concepções e classe) e mostrar a necessidade do *feminismocomunitario* romper com a epistemologia feminista euro ocidental.

O trabalho de Francesca Gargallo<sup>47</sup>, *Ideas Feministas Latino-americanas*, que escreve desde a UNAM, em espanhol, e atua como ativista intelectual feminista, denuncia uma mordça tripla: a) a mentira da mestiçagem generalizada, b) a minorização das culturas indígenas e c) a negação dos aportes das/dos afrolatinoamericanos (Gargallo, 2006, p.17), apontando para o sistema patriarcal pós-colonial como *falocrático*. Fazendo uma tessitura ao já exposto acima a respeito da transnacionalização do feminismo, Gargallo aponta esta mudança dos anos 2000, – após as atuações feministas desenvolvidas desde a década de 70 – como uma forma que este sistema falocêntrico encontrou de não morrer.

*Recurrió, pero a ninguna feminista le dio risa, a una supuesta apertura de los espacios económicos, educativos, sociales y políticos para que algunas mujeres actuaran como hombres y, de esa forma, el movimiento perdiera cohesión, disgregándose con mayor rapidez que cuando discutía sus diferentes formas de hacer política, cuando todavía la pelea por el detalle conceptual no*

---

<sup>46</sup> Mais adiante veremos que as proposições políticas de Gandhi também eram vistas por muitos ocidentais como “misticismo”.

<sup>47</sup> Como escritora literária, Gargallo publicou romances, poesia, conto e conto infantil. No campo do ensaio e historiografia tem escrito sobre as ideias do feminismo latino-americano e mexicano, bem como sobre a estética e a crítica literária e de artes visuais. Também trabalhou como editora, jornalista e *tradutora*.

*las separaba de la creación y el reconocimiento de una autoridad femenina desde, por y para las mujeres. Parlamentarias en traje sastre, académicas que habían desechado el análisis económico, altas ejecutivas sorprendentemente flacas y unas cuantas jovencitas en la televisión hicieron aparecer como “viejas” feministas a todas aquellas mujeres que recordaban a las pacifistas alemanas muertas en los campos de concentración, a las trabajadoras que pelearon a la vez contra la patronal y la mentalidad patriarcal de sus sindicatos que las acusaban del abaratamiento de la mano de obra y del desempleo masculino, a las cientos de hispanoamericanas pobres asesinadas en la frontera entre México y Estados Unidos, a las miles de muertas por abortos inseguros y clandestinos en condiciones extremas de injusticia social. (2006, p.21)*

Com Gargallo podemos aprender, mais especificamente, a respeito da necessidade de reconstruir a história das ideias na América Latina<sup>48</sup>. Uma delas, a que ela se dedica profundamente, é a construção da teoria de gênero, que identifica como atrelada a essa tentativa de sobrevivência do sistema falocêntrico, e do transnacionalismo do feminismo, já discutida neste trabalho. Afirma, categoricamente, baseada em filósofas latino americanas, que a teoria feminista latino americana é uma teoria política, atrelada diretamente a *movimento* (p.41). O que mais importa a este trabalho, embora sua obra fosse essencial por inteiro, são suas problematizações históricas/situadas a respeito de *gênero*, e o quanto esta teoria estaria atrelada às *experts* (especialistas) e adorada pela ONU.

O termo criado em inglês *gender*, que traz a retórica de “problema de consciência” e “tolerância”, apresenta uma tradução impossível ao espanhol ou português *gênero*. Com eu já havia discutido em minha dissertação de mestrado, gênero nos idiomas neolatinos implica numa classificação, numa taxonomia, que em inglês se traduziria como *genre*. *Gender* implica sempre a existência de dois sexos nas vidas e atividades humanas. Ela explica um possível surgimento deste:

*Gayle Rubin no es la primera feminista estadounidense en utilizar el término gender como categoría para explicar la situación de las mujeres en el mundo de los hombres. De hecho varias académicas anglófonas lo hacían desde finales de los años 1960. Cfr: A. Jaggar Y I.M. Young, A companion to Feminist Philosophy, Blackwell, Londres, 1998. No obstante, por lo menos en México, el texto de Rubin fue el más traducido y el más comentado, coadyuvando así al reconocimiento de la complejidad del análisis del sistema sexo-género y a la aceptación pasiva, propia de una lengua colonial que carga la duda sobre su legitimidad. (Gargallo, 2006, p.21)*

---

<sup>48</sup> Em meu período de pesquisa na UNAM, no Centro de Investigação sobre América Latina e Caribe, me debrucei a compreender a ideia de América Latina em si, a história desta denominação/termo, imposta por Estadunidenses e Franceses, principalmente, seus significados e sua relação com o Brasil – o processo deste em identificar-se com esta ‘ideia’.

Por fim, ao conectar a categoria de análise *gender* à identidade das mulheres, a autora identifica um risco de prendê-las de diferentes formas à subordinação aos homens; à ideia estadunidense ocidentalizada de empoderamento nas políticas atuais, criada pelos órgãos e usada comumente como “esforço para uma presença feminina nos espaços públicos da política, uniformizando as vidas femininas entre si” para encaixá-las num mundo pensado pelo coletivo masculino. Distancia da realidade atual latinoamericana, da revisão de seu próprio passado, colocando-a em parâmetros de estudo fixos e externos.

O trecho acima sobre o de(s)colonial é essencial num trabalho situado na América Latina. Diferentemente do Brasil, com maioria da população negra, os demais países latino-americanos têm população representativa indígena, e com históricos de opressão diferentes. As principais vozes atuais feministas deste conceito/ideia *América Latina* – atribuído a nós para representar o subalterno “abaixo do Rio Bravo” – são vozes que falam idiomas indígenas e o espanhol. Conforme descrevo em pesquisa que realizei no CIALC sobre a Ideia de América Latina e seus problemas, o Brasil demora a se ver como tal, por vários motivos, e a trocar com seus vizinhos. Alguns destes motivos o idioma diferente, ou um processo de deixar de ser colônia diferente (portuguesa, e não espanhola), via alianças (externas) diferentes, e uma geografia (continental) e população de origens diferentes.

No contexto do Brasil como um todo, meu exploratório de campo sinalizou que, apesar de minoria na academia (como o são as indígenas em maior medida no Brasil), as mulheres negras e sua atuação, como no caso de Collins, eram fundamentais/centrais ao AIF. Portanto, em processo também de(s)colonial, me debruçarei a discutir as teóricas negras latino americanas, as brasileiras negras intelectuais com quem me encontrei pelo campo. Muitas delas vão sim se inspirar nos pensamentos pós/decoloniais que as precedem.

Ao longo deste trabalho, há nomes recorrentes de diferentes intelectuais feministas negras, como é o caso de Djamila Ribeiro, o que demonstra sua importância no ativismo intelectual contemporâneo brasileiro. Há dois nomes marcantes que encontro no início de minha trajetória de doutoramento: Lélia Gonzalez e Sueli Carneiro. As trago aqui também por serem, de acordo com Heloísa Buarque de Hollanda, juntamente com Beatriz Nascimento, as pioneiras dos debates sobre a especificidade das relações entre gênero e raça. Suas

biografias, como a de Evaristo, são importantíssimas, e simbólicas de muito do que essa tese se pretende ao discutir epistemologia, intelectualidade e escrita de si. Todas mereceriam relatos biográficos, mas me ateno em apresentar um breve de Lélia Gonzalez, a mais velha delas, nascida em 1935. Filha de trabalhadora doméstica indígena e ferroviário negro. Sua origem étnica/racial já exemplifica um tanto ao que Collins chama de ‘categorias contemporâneas borradas’. Por uma conjunção de fatores, Lélia tem uma trajetória escolar pouco comum às meninas e jovens negras:

(...) fiz escola primária e passei por aquele processo que eu chamo de lavagem cerebral dado pelo discurso pedagógico-brasileiro, porque na medida em que eu aprofundava meus conhecimentos, eu rejeitava cada vez mais minha condição de negra. E, claro, passei pelo ginásio, científico, esses baratos todos (Gonzalez, 1979, p.202, em Ratts, 2010, p.2).

Lélia estudou francês em sua escola profissional e no científico, tornando-se tradutora de francês, estudando história e geografia, e depois filosofia. Ressalto a questão da *tradução* na vida de Lélia – e de tantas outras teóricas que cito, pois retornarei a ela no futuro –, diretamente relacionada à transnacionalidade de sua categoria político cultural de Amefricanidade (1988). Como outras intelectuais que descrevo, também Gonzalez teve participação em grupos de estudos marxista que chamaram a atenção da ditadura militar (Ratts, 2010). Foi candidata à deputada federal pelo PT, em um exemplo claro do que Rago (1995/96) descreve. Influenciada pelo movimento negro nos EUA, por autoras como Audre Lorde e Angela Davis, Gonzalez representa também a prática de tradução intercultural discutida na seção 3.0.

A intelectual passa por um processo de *tornar-se negra* no final dos anos 70, descrito por ela mesma ao afirmar que passou por um processo de branqueamento anterior, afastada de circuitos negros populares.

Meu relacionamento [com a comunidade e o movimento negros] era sempre uma coisa estranha. Quanto mais você se distancia de sua comunidade em termos ideológicos, mais inseguro você fica e mais você internaliza a questão da ideologia do branqueamento. Você termina criando mecanismos pra você se segurar, houve por exemplo uma fase que eu fiquei profundamente espiritualista. Era uma forma de rejeitar meu próprio corpo. Essa questão do branqueamento bateu muito forte em mim e eu sei que bate forte em muitos negros também (O Pasquim, 1986, p.9, em Ratts, 2010, p.2).

Na Faculdade eu já era uma pessoa de cuca, já perfeitamente embranquecida, dentro do sistema. Eu fiz Filosofia e História. E a partir daí começaram as contradições. Você enquanto mulher e enquanto negra sofre evidentemente um processo de discriminação muito maior. E, claro que, enquanto estudante

muito popular na escola, como uma pessoa legal, aquela pretinha legal, muito inteligente, os professores gostavam [...] (Gonzalez, 1979: p.202-203, em Ratts, 2010, p.2).

Segundo Ratts e Rios (2010, p.69-70, em Ratts, 2010, p.3), desde o final dos anos 1960 e início dos 70, várias mulheres negras estadunidenses, africanas e brasileiras, a exemplo de Angela Davis, Alice Walker, Nina Simone, Miriam Makeba e Beatriz Nascimento<sup>49</sup>, passaram a vestir-se com as chamadas cores “vivas” ou “quentes” que suas mães e avós eram desestimuladas a usar, e experimentaram vários penteados, das tranças ao cabelo *black power* (poder negro). Lélia também passa pela transição capilar, fato que saliento por ser importante também em meu campo. Muitas são as minhas parceiras negras de campo que estão passando, ou passaram pela transição capilar, de forma a constituir uma discussão pública-privada inclusive. As cores me remetem diretamente a Chimamanda Adichie, e a importância que esta autora faz questão de demonstrar para as questões de moda e estética, além da presença marcante do trançar em seu livro *Americanah*.

Além de começar a se envolver e fundar organizações como as que vimos anteriormente, Gonzalez inicia suas publicações e palestras em eventos nacionais e internacionais abordando a situação da mulher negra, diante da combinação entre racismo e sexismo. Para ela, são dois campos em construção: o ativismo e a vida acadêmica.

No meu caso, fiz um tipo de escolha, que foi a militância de rua, participando de organizações negras, de seminários, na medida em que nós, os intelectuais negros orgânicos somos tão poucos, realmente existe um grande leque de atividades para poder responder às exigências que nos são colocadas. E, ao mesmo tempo, existe uma militância, no nível do movimento (negro), que, a meu ver, é de uma grande importância de atuação nos meios não negros. Em nível da produção intelectual de um trabalho que desenvolvo numa universidade, uma militância que se revela extremamente gratificante inclusive, sob certos aspectos, embora muito dóida porque é muito fácil você se fechar num canto e ficar discutindo internamente — isso não só em relação ao movimento negro, mas o movimento de mulheres, etc. — a grande questão é sair pra rua, ir se defrontar com o outro. (Gonzalez, 1985, em Ratts, 2010, p.5)

Seus deslocamentos – academia e círculos populares, negros e brancos, Brasil e exterior (África Ocidental, os Estados Unidos e a Europa) – foram importante fator na proposição de um feminismo afro-latino-americano, formulada especificamente após suas viagens ao Panamá e Bolívia. Considera-se – eu

---

<sup>49</sup> Beatriz Nascimento (1942-1995) era historiadora e ativista, foi fundadora do GT André Rebouças que atuou na Universidade Federal Fluminense e publicou diversos artigos acerca de cultura negra, quilombos. (Ratts, 2007)

considero – que Gonzalez é uma pioneira, em diversos aspectos que identifico ao estudar brevemente a autora: a) trata da questão da interseccionalidade, sendo a primeira teórica brasileira que, de forma relacional, combina e justapõe a identidade em termos de marcadores sociais tais como raça/etnia, gênero, orientação sexual, classe social, local de origem, idade, capacitismo; b) Denuncia a Lei Áurea como marco jurídico que não atende ou considera as lutas anteriores por liberdade, portanto necessárias/contínuas ainda em sua época; c) Expõe o mito da democracia racial brasileiro, calcado num racismo latino americano que chama de sofisticado, instrumentalizado por uma ideologia de branqueamento e obstaculizado por suas configurações regionais e variações internas, em comparação com outras sociedades multirraciais fora do continente; d) Denuncia a ausência de mulheres negras e indígenas no feminismo hegemônico e critica a insistência de intelectuais e ativistas de apenas reproduzirem um feminismo europeu, sem dar importância sobre a realidade destas mulheres em países colonizados; e) Celebra quando barreiras são derrubadas – quando há reconhecimento do racismo pelas feministas e dos preconceitos anti-feministas por parte das ameríndias e amefricanas dos setores populares f) Evidencia sua experiência de aproximação, solidariedade e respeito pelas diferenças por parte de companheiras brancas efetivamente comprometidas com a causa feminina “a essa mulheres-exceção eu as chamo de irmãs” (2011); g) Ao tratar a questão amefricana, sempre inclui a questão ameríndia, realizando uma aproximação e identificação de *Brasil* como *América Latina*, uma visão continental/transnacional rara ainda hoje, a meu ver, de se encontrar trabalhada desta forma no feminismo. Afirmação que realizo que está relacionada a meu trabalho anterior sobre o tema América Latina, e às observações gerais em minha trajetória. Nos pontos e), f) e g), demonstra a importância das coalizões; h) Identifica os avanços que o feminismo trouxe para tratar da discriminação com as questões de orientação sexual, o que não teria acontecido com discriminações sofridas por mulheres não-brancas i) Critica um marxismo branco e masculino, e ainda um feminismo marxista, ao afirmar que somente basear as análises no capitalismo patriarcal não daria conta de responder às situações de mulheres negras e indígenas na América Latina j) Denuncia a apropriação lucrativa da produção cultural afro-brasileira, vista como “natural” k) Reconhece a necessidade da luta comum entre homens e mulheres negros (MN), ao mesmo tempo que salienta as práticas sexistas do movimento, propondo o feminismo (MM), numa ideia de que se deve atuar em duas frentes l)



Denuncia a falácia do racismo reverso, a que eram muitas vezes acusadas as mulheres negras dentro do MM ao se manifestarem m) afirma que saía de alguns encontros fortalecida, como o II Encontro do Taller de Mulheres das Américas, na cidade do Panamá, experiências que lhe davam otimismo, e inspiração a escrever (Gonzalez, 1988<sup>a</sup>, em Ratts, 2010).

Meu último ponto de saliência n) tem a ver com o distanciamento que toma do movimento negro, no início da década de 90, por certa decepção.

Eu achava que tinha que estar em todas, me jogando loucamente, e meu projeto pessoal se perdeu muito, agora que eu estou catando os pedaços para poder seguir a minha existência enquanto pessoinha que sou. E a gente sai muito ferido e machucado dessa história toda. Machucado não só porque você investiu demais neste tipo de projeto, mas machucado também pelas porradas que outros lhe dão, não há dúvidas. A questão da militância tem que ter esse sentido e aí nós temos que aprender com os nossos antigos, os africanos, esse sentido da sabedoria, esse sentido de saber a hora em que você vai interferir e como você vai interferir (Jornal do MNU, 1991, p.9, em Ratts, 2010, p.6)

Novamente de forma pioneira, ela identifica a necessidade do auto cuidado da mulher negra ativista. Alerta os militantes negros – muitos adultos sem seu cotidiano assegurado (casa, trabalho, etc.), com pouca dedicação à sua vida pessoal, com problemas de saúde física ou mental/psíquicos (Ratts, 2010, p.6). Cita Beatriz Nascimento, que ela diz “ter pago muito caro por sua militância, por sua inserção em termos de movimento negro” (Gonzalez, 1984, p.43, em Ratts, 2010, p.6). Este distanciamento, de acordo com Ratts, entre a intelectual ativista e os movimentos sociais aos quais ela se vinculava e representava, especialmente o movimento negro e o movimento de mulheres negras, “ilumina a relação tensa entre intelectual e movimento, indicando que ambos se construíram, se plasmaram e se diferenciaram” (p.7). Ao adoecer de diabetes, Gonzalez também “sentiu o preconceito e o afastamento de pessoas amigas e companheiras de trajetória” (ibid). Acabou tendo um infarto e falecendo em 1994, aos 59 anos<sup>50</sup>, deixando em aberto seus projetos de tradução e aproximação com a cultura negra via candomblé, e seu doutorado em antropologia pela USP. Conforme descreve Luiza Bairros:

As posturas políticas e teóricas assumidas por Lélia frequentemente provocavam polêmicas; também atraíam as pesadas críticas a que negros intelectuais estão desproporcionalmente submetidos, em especial as mulheres

---

<sup>50</sup> A idade jovem de Lélia ao falecer me remonta também à morte de sua contemporânea Beatriz Nascimento, aos 52 anos, assassinata pelo parceiro de sua amiga, a qual ajudou por ser vítima de violência doméstica. Femicídio.

donas de suas próprias ideias e de suas próprias vidas. Assumindo perspectivas que entendem ser mais coerentes com a experiência de seu povo, os negros intelectuais geralmente são vistos com desconfiança por buscar desconstruir os cânones do pensamento acadêmico que reforçam mais do que desafiam o racismo insidioso [...] Para além dos embates no interior da academia, os negros intelectuais defrontam-se com o intermitente questionamento da militância negra que tende a opor o fazer teórico ao prático. Isto ocorreu, e ainda ocorre, embora em menor grau, por pelo menos duas razões. Em primeiro lugar porque nem sempre se percebeu o potencial da universidade como espaço para a atuação dos negros. Em segundo lugar, pela falta de entendimento quanto ao fato, para que Gramsci já alertara, de que todo grupo social produz seus próprios intelectuais. Estes, em contrapartida, ajudam a construir a identidade do grupo e aprofundam a consciência deste em relação ao papel que tem a cumprir nos planos econômico, social, político e cultural. Num certo sentido, penso que Lélia sofreu pelo pioneirismo, num momento em que parte da militância via os intelectuais, geralmente brancos, acima de tudo como produtores de um conhecimento que alienava nossa trajetória enquanto negros no Brasil. (Barrios, 1999, p.367, em Ratts, 2010, p.7)

Por fim, eu vejo Gonzalez pioneira na forma que se expressa, a partir de suas experiências, realizando a partir dali suas análises e construtos. Os pontos trazidos por Lélia, no século anterior, são muito presentes no meu campo/trajetória.

Sueli Carneiro também poderia ser contada em páginas e páginas. Nascida em 1950, tive o privilégio de vê-la e ouvi-la pessoalmente no anfiteatro da UFRGS. Na época, a conhecia principalmente por ser quem em 1988 funda o Geledés – Instituto da Mulher Negra, sendo uma autora essencial para o início das pautas das feministas negras no Brasil (Ribeiro, 2017). A Coleção Feminismos Plurais organizada por Djamila Ribeiro tem o selo Sueli Carneiro. Aqui, me ateno ao conceito de epistemicídio (Carneiro, 2005)<sup>51</sup> discutido pela autora, por se relacionar tão diretamente a este trabalho.

A branquitude enquanto sistema de poder fundado no contrato racial (Charles Mills) e organizado pelo biopoder expresso pelo autor como “deixar viver ou deixar morrer” (Michael Foucault), seriam fundantes de de sua ideia sobre epistemicídio. Carneiro denuncia, entre outras ausências e violências, a absoluta prevalência da brancura em todas as instâncias de poder da sociedade, incluindo no corpo docente das universidades públicas ou privadas. Se a epistemologia feminista, como vimos, já é em muito banida dos espaços

---

<sup>51</sup> <https://www.geledes.org.br/epistemicidio/> O criador do termo teria sido Boaventura de Souza Santos em *Pela Mão de Alice* (1994). “O epistemicídio é, em essência, a destruição de conhecimentos, de saberes, e de culturas não assimiladas pela cultura branca/ocidental. É um subproduto do colonialismo instaurado pelo avanço imperialista europeu sobre os povos da Ásia, da África e das Américas”. Wikipedia.

científicos<sup>52</sup>, nega-se aos negros a condição de sujeitos de conhecimento. Vejamos abaixo os processos a que denomina epistemicídio:

Alia-se nesse processo de banimento social a exclusão das oportunidades educacionais, o principal ativo para a mobilidade social no país. Nessa dinâmica, o aparelho educacional tem se constituído, de forma quase absoluta, para os racialmente inferiorizados, como fonte de múltiplos processos de aniquilamento da capacidade cognitiva e da confiança intelectual. É fenômeno que ocorre pelo rebaixamento da auto-estima que o racismo e a discriminação provocam no cotidiano escolar; pela negação aos negros da condição de sujeitos de conhecimento, por meio da desvalorização, negação ou ocultamento das contribuições do Continente Africano e da diáspora africana ao patrimônio cultural da humanidade; pela imposição do embranquecimento cultural e pela produção do fracasso e evasão escolar. A esses processos denominamos epistemicídio (Carneiro, 2005)<sup>53</sup>.

Carneiro, em *Enegrecer o Feminismo* (2011) resgata Gonzalez, articulando suas ideias sobre enegrecer o feminismo com as de Patricia Hill Collins e Luiza Bairros, numa prática de *citação das irmãs* – termo que eu utilizo para observação de campo – tão importante ao ativismo intelectual feminista, e feminista negro. Nesta obra, Carneiro:

a) Afirma que mulheres negras nunca reconheceram em si o mito da fragilidade feminina, que justificou historicamente a proteção paternalista dos homens sobre as mulheres, porque nunca foram tratadas como frágeis e, diferente das mulheres brancas, sempre trabalharam. Sobre este ponto, apresenta a relação feita por Luiza Bairros do conceito de Collins de *imagens de autoridade*<sup>54</sup> ao trabalho da empregada doméstica;

Vale evidenciar que, durante a pandemia, a ocupação das trabalhadoras domésticas (remuneradas) não foi incluída nos grupos com prioridade de vacinação<sup>55</sup>, quando o distanciamento social não se mostrou como alternativa a

<sup>52</sup> <https://www.geledes.org.br/programa-espelho-lazaro-ramos-entrevista-sueli-carneiro/>

<sup>53</sup> <https://www.geledes.org.br/epistemicidio/>

<sup>54</sup> Lélia Gonzalez aponta três noções de mulheres negras foram constituídas na sociedade brasileira: a mulata, a empregada doméstica e a mãe preta. Patricia Hill Collins também entende que sobre as mulheres negras norte-americanas incidem opressões múltiplas, apresentando as Imagens de Controle que buscam não só regular o comportamento dessas mesmas mulheres, mas a forma como a sociedade irá lê-las, sendo essas: mammy, matriarca negra, rainha da assistência social/dama negra, jezebel/prostituta/hoochie (Collins, 1990 em *Pensamento Feminista Negro*).

<sup>55</sup> Somente as 3,9 milhões de trabalhadoras negras domésticas do Brasil representam mais que o triplo do total de caminhoneiros no país, que foram incluídos pelo governo federal no grupo prioritário da vacinação. De todas as categorias profissionais deste primeiro grupo, trabalhadores domésticos, são um grupo menor apenas que os profissionais de saúde, que compreendem 6,6 milhões de pessoas. <https://www.generonumero.media/domestica-auxilio-emergencial-emprego/>

estas mulheres, em sua maioria negras<sup>56</sup>, muitas vezes ainda culpabilizadas por “terem trazido covid a seus patrões”. Utiliza-se da proposição de Luiza Bairros: “A grande tarefa é potencializá-la afirmativamente através da reflexão e da ação política”.

b) Demanda a discussão sobre as doenças étnicas/raciais ou as doenças com maior incidência sobre a população negra como questões fundamentais na formulação de políticas públicas na área de saúde. Identifica esta área como grande promotora de eugenia, citando esterilização maciça, progressão da AIDS, uso de droga, novas biotecnologias, em especial a engenharia genética;

c) Demanda a crítica aos mecanismos de seleção no mercado de trabalho, como a “boa aparência”, que mantém as desigualdades e os privilégios entre as mulheres brancas e negras, tema que desenvolve principalmente no texto *Mulheres em Movimento* (2003), juntamente com a análise dos meios de comunicação no país.

E, como Gonzalez, d) dá importância e centralidade à transnacionalidade das ações, principalmente em âmbito regional (América Latina e Caribe), mas também com as mulheres negras dos países do primeiro mundo, valorizando a participação nos fóruns internacionais entre governo e sociedade civil.

Cresce entre as mulheres negras a consciência de que o processo de globalização, determinado pela ordem neoliberal que, entre outras coisas, acentua o processo de feminização da pobreza, coloca a necessidade de articulação e intervenção da sociedade civil a nível mundial. [...] conferências mundiais se tornaram espaços importantes no processo de reorganização do mundo após a queda do muro de Berlim e constituem hoje fóruns de recomendações de políticas públicas para o mundo. [...] O movimento feminista internacional tem operado nesses fóruns como o lobby mais eficiente entre os segmentos discriminados do mundo. (Carneiro, 2019)

Após esta difícil seleção sobre os argumentos das autoras, a partir de meu encontro no campo com *Enegrecer o Feminismo*, terminei esta seção com sua explicação a respeito do contexto atual, onde claramente aparecem ideias que seguirei trabalhando mais adiante acerca da importância das coalizões (3.1) via prática de Tradução Intercultural (3.4). Fui também processualmente, através das teorias feministas, incluindo/ampliando a ideia de justiça social de questões

---

<sup>56</sup> Das 6,2 milhões de pessoas empregadas no serviço doméstico (93% mulheres e 65% pessoas negras), mais de 3,9 milhões eram mulheres negras, a grande maioria na informalidade. Gênero e Número, 2 de abril de 2020. Maria Martha Bruno, Vitória Régia da Silva e Flávia Bozza Martins, por Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (Pnad) de 2018, do IBGE.

epistemológicas, a questões raciais, econômicas, geopolíticas e de colonialidade. Uma ideia central de feminismo como movimento, portanto prática ativista em si. Ao entendermos os diferentes posicionamentos de diferentes lugares acerca do feminismo, podemos então entrar no âmbito da academia e espiar o que encontramos por lá. E na área da administração?

## 2.5 Feminismo e academia/administração

*A ti, hija mía que te inicias en la vida de la mujer, van dedicadas estas páginas. Una maestra no es tal, si no ha formado discípulas. En ti, que eres el mayor bien que me ha regalado el destino, veo simbolizada la generación que ha de reemplazar a la mía. Elige de estas enseñanzas las que consideres necesarias, y tú, con las que vayan contigo, llévalas, camino de los tiempos, adelante.* (Amanda Labarca, a primeira acadêmica do Chile, em Salas, 1996, p.81, em Cortés, 2005, p.134)

Nesta última subseção dos Feminismos Plurais, aproximo ainda mais os feminismos à academia/universidade através do mapeamento de trabalhos publicados/pesquisas científicas, me baseando em buscas de Publicações e Grupos de Pesquisa no tema. Também, identifico a atuação dos Núcleos de Estudos, suas fundadoras e formadoras, e da presença e papel dos Coletivos. Ainda que os cite, não darei centralidade aos dados quantitativos, mas em análises e debates que incluem tecer relações com a área específica da administração dentro deste cenário, finalizando assim com a apresentação do Coletivo EAFEM e a Coletiva Compa, ambos da adm e centrais na minha experiência.

Em busca realizada no *Portal Lume (UFRGS)* com as palavras *feminista* e *feminismo*, não aparece nenhum trabalho da área de Administração da UFRGS, entre teses e dissertações, a abordar o tema do feminismo de forma direta em seu título<sup>57</sup>. Se a ferramenta de busca realmente funciona, a descoberta não chega a ser uma surpresa, pelas observações que venho realizando desde 2016. Mas pergunto-me se seria o primeiro também a abordar o tema em si, ainda que menos central, sem constar no título. Se, conforme Collins (2013), academia é política ativista, em luta por significados, a escolha do *feminismo* no título é também política, até mesmo como estratégia de pedagogia crítica. Neste sentido, importa ver quais discussões têm sido feitas sobre o tema que proponho, sem a ambição de tentar traçar a totalidade, ciente desta impossibilidade/limitação. Pesquisar o

---

<sup>57</sup> Busca em 13.12.2021, na Subcomunidade Administração (1844 Teses e Dissertações – todos os anos). Busquei outros termos para teste da ferramenta, que parece funcionar.

estado da arte, pra mim, vai muito além de saber se o que proponho tem “ineditismo”. Trata-se de dialogar e buscar as coalizões advogadas por Collins, que em breve apresentarei.

Por se tratar especificamente de ativismo intelectual (AI) no Brasil, resolvo focar minha busca nas publicações do *Portal da Capes*, não apenas da UFRGS, e desta vez ampliando a busca pelos trabalhos que apresentam também o termo *feminismo* nos resumos, além dos títulos.

a) Teses de Doutorado (2016 a 2020): 232 total, divididas entre Ciências Humanas (99), Linguística, Letras e Arte (53), Multidisciplinar (29), Sociais Aplicadas (43) e Saúde (6).

Na área que me insiro, as Sociais Aplicadas, apenas duas são da área de administração<sup>58</sup>. Das 43 teses das Sociais Aplicadas, relacionadas ao tema da universidade/academia, há: *Feminismo negro e epistemologia social: trajetórias de vida de pesquisadoras negras em Biblioteconomia e Ciência da Informação* (Rodrigues, 2020) produzida na Ciência da Informação. Na área Multidisciplinar, encontro trabalhos que se debruçam sobre diferentes temas, chamando atenção para a quantidade de produções do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da UFSC (PPGICH), relacionado ao Instituto de Estudos de Gênero (IEG), e do Programa de Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres e Gênero e Feminismo, da UFBA, os dois principais núcleos do tema no Brasil.

Conheci presencialmente acadêmicas que surgem nas pesquisa do IEG ao assistir uma banca do PPGICH, e no exploratório de campo no evento como um todo (Anexo 8.2). Isso talvez demonstre o caráter de comunidade fechada/nicho destes estudos, quando talvez estejamos *falando apenas a nós mesmas*. Há dois trabalhos da FURG, da Engenharia Química, que problematizam gênero e pesquisa<sup>59</sup>, se aproximando mais ao tema, mas sem utilizar *feminismo* no título. Nas teses encontradas na área de Humanas (99), 21 continham *feminismo* no título, e nenhuma delas se relacionava à universidade/academia. Pouco ou nada que se relacione ou dialogue com meu campo de pesquisa.

---

<sup>58</sup> Busca em 07/06/2021. *Práticas feministas de autogestão em empreendimentos formados por mulheres na Rede Economia Solidária e Feminista* (Soares, 2019) e *Atividade em um Blog Feminino: um Olhar Histórico-Cultural para o Trabalho, as Trocas e as Relações dos Sujeitos em Mídias Digitais Sociais* (Romagni, 2018).

<sup>59</sup> *Relações de gênero, poder e resistências: narrativas de mulheres cientistas no continente antártico* (Almeida, 2020) e *A Inserção das Mulheres na Ciência: Efeito de um Dispositivo de Visibilidade* (Pereira, 2019).

b) Dissertações de Mestrado (2016 a 2020): 189 dissertações área de Ciências Sociais Aplicadas. Ao focar na área de administração, busco temas aproximados a questão da universidade/academia e feminismo, encontrando apenas 10 trabalhos, dois que chamam atenção. Um sobre Professoras-Gestoras na Universidade, com a trajetória de vida de duas mulheres<sup>60</sup> e outro mais relacionado ao meu tema *Fronteiras do saber decolonial de gênero: leitura dos coletivos feministas na universidade pública* (Grossi Amaral, 2019).

c) Teses e Dissertações (2016 – 2020), com termo alterado para *feminisTA*. Os volumes são maiores, 286 nas Sociais Aplicadas, sabendo que os resultados estão misturados com os resultados anteriores. Ao filtrar por administração (de empresas e pública), obtenho 13 resultados, e o único relacionado à universidade/academia é o citado acima, sobre os coletivos. A maioria dos resultados da Administração não tem *feminista ou feminismo no título, utilizando gênero, mulheres, feminino*, escolhas que também são importantes enquanto resultado desta discussão. Estudar de forma mais profunda todos estes resultados de busca e suas abordagens nos resumos ultrapassa o objetivo deste trabalho, que é averiguar a centralidade do feminismo na discussão, e de que forma aparece na administração.

A Base SPELL<sup>61</sup> é um sistema de indexação, pesquisa e disponibilização gratuita de produção científica, particularmente das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo.

Ao pesquisar por *feminismo* no título, obtenho 4 resultados – não há limite de tempo como opção de busca. Um deles, de uma professora/pesquisadora que se revelou uma grande parceira, apoiadora e fonte de constante inspiração nesta trajetória de doutoramento, Josiane Silva de Oliveira, que foi minha avaliadora do projeto de tese<sup>62</sup>. Seu texto, além de nossos encontros nessa trajetória, é o que melhor conversa com este trabalho. Seu resumo é recado claro de um processo de AIF e antirracista que ela já desenvolvia na administração antes de eu entrar no doutorado:

---

<sup>60</sup> *Professoras-Gestoras na Universidade: reflexões a partir das trajetórias de vida de Maria Carmen e Gaia* (Teixeira, 2018).

<sup>61</sup> Acesso em 10.06.2021, quando encontrei 56.309 documentos publicados.

<sup>62</sup> *Etnografia como um Processo de (Re)Educação de Subjetividades: Feminismos Negros e a Aprendizagem Etnográfica com Neusa Cavedon* (Oliveira, 2019).

Laroyê! Para abrir os caminhos... A etnografia é um método de pesquisa caracterizado por um processo de (re)educação de subjetividades. Para além do entendimento da existência do “outro”, o aprendizado etnográfico implica reconhecimento e incorporação de outras (re)existências em nossa vida cotidiana para além de eixos de dominação e subordinação social (COLLINS, 2016). Esse processo possibilita compreender nosso lugar social na pesquisa e nosso lugar de fala na escrita etnográfica. Considerando Neusa Cavedon como sendo uma das principais etnógrafas da área de Estudos Organizacionais no Brasil, discuto suas práticas de ensino da etnografia articuladas ao meu processo de reconhecimento como mulher negra nessa área enfatizando contribuições teóricas do feminismo negro para a etnografia. Com a licença de Exú, orixá que nas religiões de matriz africana abre caminhos para o desenvolvimento pleno de nossas (re)existências, apresento esse texto como uma política de afetos de (re)educação de subjetividades na luta antirracista acadêmica e etnográfica. Laroyê!

Se me permite, Josi, amiga querida, te respondo por todos os encontros que tivemos até aqui, e que torço sigam acontecendo, com nossos caminhos sempre abertos, inspiradas sempre e honrando as intelectuais que vieram antes. Exu, eu só tenho a agradecer, Laroyê!

Os temas dos outros três trabalhos não conversam diretamente com esta pesquisa, e podem ser vistos em Nota abaixo<sup>63</sup>. Parto assim para uma segunda busca na *Base Spell* com *feminisTA*. Obtenho 2 resultados. Um descrito em nota<sup>64</sup>, e outro que vale olhar com mais carinho, até por ter sido escrito há mais de 10 anos, e ser um dos únicos representantes de alguma discussão com teoria feminista na área.

O objetivo de Cerchiaro, Ayrosa e Zouain (2009) é “indagar: se a voz do conhecimento ocidental tem sido constituída diferentemente de “outras” vozes, tornando-as invisíveis, o que aconteceria se essas “outras” vozes pudessem responder?”. Concluem que o feminismo multicultural/pós-colonial deveria ser mais utilizadas nas formas de investigação de questões de administração. Surpreendem por fazer um breve apanhado de algumas vertentes feministas (radical, psicanalítica, marxista, socialista, pós-estruturalista/pós-moderna e multicultural (terceiro-mundista ou pós-colonialista). No entanto, não praticam sua própria questão de pesquisa, ao escrever todo o texto apenas baseadas numa visão de autoras produzindo do norte (Tong, Benhabib, Calás, Smircich), com perspectiva e

---

<sup>63</sup> Meu *Perfil de Facebook me Representa! Um Estudo da Relação entre Feminismo e o Eu Estendido Digital* (Diniz e Silva, 2017), *O descaminho do feminismo nos Simpsons* (Amereno, 2006) e *A política de cotas para mulheres no Legislativo, o feminismo e as ações afirmativas* (Franco, 2004).

<sup>64</sup> *Moda, Política e Marketing: Os Posicionamentos Feministas de Coco Chanel e a Construção da Imagem de Marca* (Casadei, 2019)



nomenclaturas/categorias do norte. Pela iniciativa e representatividade entre 56.309 artigos, há mais de 20 anos atrás, têm meu total reconhecimento. Até porque não posso afirmar que comecei minha trajetória de feminismo nos estudos organizacionais de forma diferente, desde uma visão do norte. O trilhar é processual, apesar da contradição presente no trabalho. Além disso, vimos que uma das gerações pós-coloniais eram mesmo pautadas em categorias do norte.

Se a *Base Spell* concentra as revistas da área, então nem precisaria realizar buscas individuais de revista em revista. Mas os números são muito baixos. Cliquei nos *links* indicados para periódicos específicos no site da Associação Nacional de Pesquisa em Administração (ANPAD), Brazilian Administration Review (BAR) e Revista de Administração Contemporânea (RAC) e não encontrei resultados.

Ainda, acessei a Revista Brasileira de Estudos Organizacionais (RBEO), onde publicamos nosso artigo sobre assédio, e onde entendo que os movimentos sociais talvez fossem ser mais estudados. Coloquei *feminismo, feminista, feministas* no título, sem limite de data. Apareceu o nosso artigo (Coelho & Martins, 2020) e outro de Amaral e Naves (2020)<sup>65</sup>.

A última base de busca foi dos Grupos de Pesquisa no CNPq. Vou a cada busca<sup>66</sup> por *feminismo* afunilando da seguinte forma:

a) Nome grupo + nome da linha de pesquisa + palavra-chave da linha de pesquisa = 209 resultados, um da administração, *Economia Solidária do IFRN*, criado muito recentemente, em 2021 pela profa. Luciana Maria Araújo Rabêlo,

b) Retirando as palavras-chave = 103, apenas um, o citado acima, pois o termo *feminismo* consta no nome da linha de pesquisa deste.

c) Apenas nome do grupo = 34 grupos no país, nenhum da administração. Apenas um na minha universidade: *Gênero, Feminismo, Cultura Política e Políticas Públicas*", criado ainda em 2008 pela minha inspiradora avaliadora, profa. Jussara Reis Prá.

Não posso dizer que estou totalmente surpresa com a baixa incidência, mas ainda insatisfeita. Retomo a busca, desta vez mudando a palavra para *feminisTA*,

---

<sup>65</sup> O Enfrentamento das Opressões de Gênero numa Universidade Pública: O papel dos coletivos na ótica do feminismo decolonial.

<sup>66</sup> Opções de todas as buscas: palavra exata> base corrente> certificado> não-atualizado

ciente de que podem haver repetições, e que a busca também englobará os no plural *feminisTAS*. Os números são ainda menores:

a) Nome grupo + nome da linha de pesquisa + palavra-chave da linha de pesquisa = 119 resultados, nenhum da administração. Esse zero de resultados na administração se repete nas duas buscas seguintes.

b) Retirando palavras-chave = 73.

c) Nome grupo = 13 entre todas as áreas.

Mais desaponta que surpreende que entre 1.311 grupos na administração, haja apenas um resultado. Também desapontam os números baixos entre todos os Grupos de Pesquisa referentes a todas as áreas, que são um total de 37.640 grupos do CNPq registrados no Brasil.<sup>67</sup>

Ainda sobre os Grupos de Pesquisa, um artigo produzido por Andrade Macedo e Oliveira (2014) mapeou as atividades desenvolvidas pelos grupos de pesquisa sobre gênero na área de administração e procurou compreender as relações entre eles e a produção de seus líderes. As palavras do resumo do trabalho:

[...] Identidades de gênero são vistas como importantes categorias sociais para a compreensão de relações de poder e interações humanas nas organizações. Para compreender como se dão tais relações que envolvem tal tema, o aporte metodológico contempla estudos bibliométrico e sociométrico da produção em gênero de líderes de grupos de pesquisa em administração que lidam com a temática, seja em linhas de pesquisa ou em impactos e ações apresentados na descrição do grupo, apoiado por estatística descritiva para facilitar a visualização dos dados. Foram encontrados 32 grupos com tais características, em sua maioria recentes (metade deles com cinco anos de formalização), que têm, ao todo, 42 líderes, os quais produziram, como autores ou coautores, 88 artigos sobre gênero, entre janeiro de 1995 e janeiro de 2014, com concentração em periódicos A2 e B3. O estudo sociométrico revela uma rede de coautorias pouco densa, sem um ator centralizador, caracterizando reduzido número de relações de coautoria e um número reduzido de autores que apresentam publicações pautadas em gênero, o que indica que o tema não é trabalhado por esses autores ou os trabalhos desenvolvidos não são voltados para produções científicas. Também indica a importância das orientações na pós-graduação, para a difusão do tema em diferentes universidades e para a manutenção de relações de coautoria entre pesquisadores, que foram, em determinado momento, orientadores e orientandos. A relevância dos resultados encontra-se na compreensão inicial do campo, a partir dos grupos de pesquisa que constituem um elemento importante para os programas de pós-graduação e para a produção científica [...].

---

<sup>67</sup> Site CNPq disponibiliza o número total de Grupos apenas até 2016. Os das buscas específicas são atualizados.

Numa primeira análise, a expressão *identidades de gênero* nos leva a pensar que a discussão será a respeito de trans/cisgêneridade. Também, que os autores consideraram os grupos que apresentavam como linha de pesquisa a temática gênero ou cujas repercussões estão “relacionadas a gênero”<sup>68</sup>, em palavras que constam nos textos. Eu de fato não compreendi como se deram “as repercussões” para a seleção, e tenho minhas desconfianças a respeito de métodos quantitativos e suas escolhas, para estes e outros tipos de levantamentos no tema.

É notável ainda assim que o termo *gênero* pode estar de fato mais presente, e que os grupos são em sua grande maioria de Universidade Públicas Federais e prioritariamente nas regiões Sul e sudeste, o que também reforçaria minhas escolhas de campo, e representa minha trajetória. Demais considerações dos autores denotam a centralidade dos pós-graduandos neste tema de pesquisa, e não dos líderes dos grupos em si. Além disso, aparece o isolamento destes trabalhos (trabalhos em “soluções”), e o protagonismo de determinados Núcleos em os conectar. Os autores sugerem a interinstitucionalidade (coalizões) para que o tema ganhe maior capital financeiro e simbólico (Mocelin, 2009, p.37 em Andrade, Macedo e Oliveira (2014).

O artigo me provoca a retornar ao *Grupos de Pesquisa na base CNPq* para outra pesquisa com *gênero*. Busco especificamente em Ciências Sociais Aplicadas/Adm, sem limite de período. Entre as palavras-chave da linha de pesquisa, nome da linha de pesquisa e nome do grupo, encontro 29 resultados. Apesar da presença da palavra *gênero*, alguns deles não tem nenhuma relação com o tema, o que confirma minha dúvida referente aos achados do artigo acima.

Ainda assim, dos 1311 grupos na área em 2016<sup>69</sup>, 29 grupos ainda seriam pouco. Na verdade, apenas 14 se retirar palavras-chave e focar apenas nos nomes dos grupos e suas linhas. Estes 14 sim mais focados em incluir os estudos de gênero. Abri cada um dos seis com a palavra no título, e li palavras como: diversidade, raça, classe, desigualdade, homogeneidade, gestão, mulheres, carreira, sexualidade, presença feminina, saúde, estilo de vida, etc. Apenas um

---

<sup>68</sup> “Palavras relacionadas a gênero”: desigualdade de gênero, relações de trabalho, minorias, diversidade e masculinidades. Problematizo, por exemplo, o fato de ‘relações de trabalho’ não ser necessariamente sobre a temática, com possibilidade de distorcer os resultados, o que não fica claro. Feminismo não é considerado entre os termos.

<sup>69</sup> A curva crescente de tendência até então indica que hoje devem ser mais grupos, apesar da inexistência dos dados disponíveis.

deles fala em fundamentação teórica feminista. Vale mostrar, até porque sua criação data de 2014:

O EGEDI-FJP<sup>70</sup> está estruturado em dois eixos: gênero e diversidade. Esses eixos indicam a adoção de um recorte temático e também de uma fundamentação teórica específica. Em outras palavras, os pesquisadores do grupo desenvolvem estudos sobre gênero e diversidade, dentro da tradição teórica dos estudos feministas e dos estudos da diversidade.

Os Grupos de Pesquisa que citam ou estudam feminismo de alguma forma na totalidade da academia brasileira da administração são 0,076% do total de grupos da área. Os que citam de alguma forma gênero (considerando todos os 29, mesmo que não todos relacionados ao tema!), representam 2,21%. Não me parece ser um tema de pesquisa da área, e me sinto apta a dizer que não há um *campo de estudos de gênero*, que dirá de *estudos feministas* estabelecido na administração brasileira.

Por fim, realizo a mesma comparação entre *feminismo/feminista* e *gênero* na *Base Spell*, com os termos nos títulos (a busca no título demonstrou evitar a incidência de trabalhos sem o tema como centralidade), sem período limitado. Eram 6 trabalhos com *feminismo/feminista*, que representam 0,010% do total de publicações na base, que é da área de administração.

Ao buscar *gênero*, obtenho 197 resultados, representando 0,34%. Com a palavra diversidade, 110 resultados, 0,19%. Soma-se a esta baixa incidência a possibilidade das palavras *gênero* e *diversidade* estarem aplicadas de forma a não se relacionar com o que conhecemos como os Estudos de Gênero, algo que identifiquei brevemente. Mas, certamente, termos mais presentes que *femismo(sta)*.

Na formação de um grupo de pesquisa do qual participo, a docente responsável abriu os dados do grupo (princípios, temas, linhas de pesquisa) para os participantes incluírem e se sentirem contemplados em suas pesquisas/temas. Observei que havia na proposta 4 linhas de pesquisa, sendo a segunda denominada *Trajetórias de Participação: Diversidade e Desigualdades*. Todas as colegas mulheres incluíram dados nas linhas de pesquisa guarda-chuva proposta pelas docentes, e apenas buscaram esclarecer qualquer frase ambígua, sem retirar

---

<sup>70</sup> Grupo de Pesquisa Estado, Gênero e Diversidade, da Fundação João Pinheiro, criado em dezembro de 2014. Multidisciplinar: administração e administração pública, ciência política, sociologia, ciências da saúde, comércio exterior, direito, educação, economia, geografia, história, psicologia, psicologia social e sociologia.

palavras ou alterar os títulos/retirar/acrescentar novas linhas de pesquisa. Dois docentes homens fizeram diferente: um deles alterou todos os títulos das linhas de pesquisa, mudando o segundo citado acima para *Processos inclusivos, participativos e de diversidade nas organizações*, retirando a palavra *desigualdades*; o segundo participante foi além, novamente alterando os títulos das linhas, que não continham nem de forma aproximada nenhum dos termos *diversidade, inclusão, participativos, desigualdade*, mas apenas *processos organizativos*.

Tratava-se de uma tentativa de silenciamento nada sutil ao tema, de pesquisadores “críticos”. Entretanto, hoje o Grupo tem sim uma de suas quatro linhas de pesquisa com o título: *Ética, Diversidade e Desigualdades*. Este exemplo articula uma reflexão que me é constante: Estes mesmos colegas homens teriam esta atitude em um Grupo liderado por docentes homens? E num grupo de líderes mulheres, estão “autorizados” – a partir de seus códigos de masculinidade, heteronormativa ou não – a atuarem com a horizontalidade proposta pelas líderes?

Além das Publicações e Grupos de Pesquisa, importante citar a presença do tema na academia através de organizações denominadas *Estudos ou Núcleos da Mulher, Feministas ou, mais tarde, de Gênero*. Esta presença surge antes ainda da fase exploratória, quando identifiquei o único da UFRGS, o NIEM, e então o IEG/UFSC. A importância dos Núcleos para produção de conhecimento através de epistemologias feministas aparece nas origens dos artigos publicados sobre o tema, conforme vimos acima.

A antropóloga Miriam Grossi, acadêmica feminista que pude conhecer presencialmente em exploratório de campo na UFSC, foi uma das fundadoras do IEG. Constatou que em 1997 existiam 147 núcleos se proliferando nas universidades públicas e privadas, sem um modelo padrão, e surgindo a partir dos anos 80 (Pedro, 2005, p.172). Tratam-se de iniciativas de reunir pesquisadoras que já pesquisavam o tema de forma isolada, de forma a dar continuidade a sua militância, mas desta vez questionando os pressupostos de suas respectivas disciplinas. Esta entrevista (Facebook IEG, 2020), Miriam Grossi expressa muito do que discutirei a seguir:

[entrevistadora] Fale-nos um pouco da sua trajetória acadêmica e sua relação/aproximação aos estudos de gênero e feminismos.

[MG] Comecei a militar no movimento feminista em 1978 quando estudei em Paris e participei de um grupo de mulheres latino-americanas e de

manifestações feministas de luta pelo aborto. Ao voltar ao Brasil em 1979, junto com brasileiras que voltavam do exílio após a lei da anistia, criamos em Porto Alegre o GAM - Grupo Ação Mulher. Posteriormente criamos o SOS Mulher, que foi o objeto de minha tese de doutorado, defendida na Université de Paris em 1988. Desde que ingressei na UFSC, em março de 1989 tenho pesquisa, ensinado e orientado na área dos estudos de gênero e sexualidade nos cursos de graduação em Antropologia e Ciências Sociais e nos Programas de pós-graduação em Antropologia e Interdisciplinar em Ciências Humanas.

[entrevistadora] Como você analisa a trajetória do IEG ao longo de seus 15 anos de história?

[MG] Os estudos de gênero na UFSC remontam aos anos 1980. Em 1984 foi criado na UFSC o Núcleo de Estudos sobre a Mulher e em 1989 este foi reativado sob o título de NEG - Núcleo de Estudos de Gênero. Foi este grupo que consolidou o Fazendo Gênero, cuja primeira edição ocorreu em 1994 e acolheu a REF - Revista Estudos Feministas em 1999. A institucionalização do IEG em 2005 significou apenas a continuidade de ações coletivas do grupo que o criou. Após a criação oficial do IEG criou-se nos anos 2000 o CEDOC - Centro de Documentação Feminista e passou-se a ofertar regularmente os CCD - Cursos de Curta Duração em Gênero e Feminismo e GDE - Gênero e Diversidade na Escola. Em 2018, além da mudança para espaço maior no prédio F do CFH, o IEG ampliou suas frentes de ação com a criação do Espaço Cultural Gênero e Diversidade.

[entrevistadora] Quais desafios você coloca para a futura gestão do IEG?

[MG] Muitos são os desafios de nossa gestão no que tange à continuidade de todas suas frentes de atuação mas consideramos que o principal desafio de nossa gestão é integrar no IEG novas gerações de pesquisadoras no campo de estudos de gênero que estão ingressando como professoras na UFSC, para que o IEG continue sendo um pólo de referência internacional nos estudos de gênero.

[entrevistadora] O que podemos refletir, a partir dos estudos de gênero e feministas, sobre o momento mundial de crise sanitária e econômica?

[MG] Sem dúvida o campo de estudos feministas e de gênero tem muito a contribuir com a reflexão sobre o momento de crise global pois há muitos anos vem mostrando que uma sociedade justa e igualitária precisa respeitar as mulheres em suas diferentes interseccionalidades de raça, classe, geração, orientação sexual, deficiência e outras.

Joana Maria Pedro, historiadora já citada, membra do IEG, que também encontro presencialmente em exploratório de campo na UFSC, ressalta que apesar das críticas a uma possível despolitização do feminismo aos estudos de gênero, acaba por ser uma forma de fazer política na academia, como que para adaptar ao espaço que, de outra forma, não reconheceria suas reproduções como conhecimento legítimo. Muitas fundadoras destes núcleos são denominadas *primordias*, sendo que muitas encontraram o feminismo em estudos que desenvolveram no exílio, e outras em pós-graduação no Brasil.

Das entrevistas que a autora realiza com estas mulheres primordiais<sup>71</sup>, dois nomes me chamam atenção. A da historiadora Margareth Rago, que já apresentei acima, e Heleieth Saffioti, nome que apareceu como título de uma das sessões do GT sobre Interseccionalidades do IV CBEO. Como exemplo da importância de meu encontro com este Grupo de Trabalho, a autora também salienta o papel fundamental dos Grupos de Trabalho que vão surgindo em diversas associações científicas.

Na época foi fundamental também a Fundação Carlos Chagas, com aportes da Fundação Ford e Fundação Mac Arthur, que financiaram pesquisas, ações e qualificações que mudaram significativamente o campo de estudos sobre mulher, mulheres, feminismo e relações de gênero (Pedro, 2005), mais um aspecto que me levará à discussão da seção 3.4 a respeito da Tradução Intercultural.

Pedro traça uma relação entre a formação de Núcleos de Estudos da Mulher, Feministas e/ou de Gênero (note aqui a inclusão de todos os termos do campo, com exceção de *diversidade*), pioneiros em trazer a pauta pra universidade brasileira, e os movimentos sociais dos anos 60, 70 especialmente, fossem eles de luta contra a ditadura, por uma sociedade socialista ou pelo feminismo. São as mesmas militantes envolvidas, que agora militam no espaço acadêmico (Pedro, 2005, p.170). São as militantes daquela época que não acabaram ocupando cargos no governo, ou em ONGs, mas sim nas universidades, em processos que podem ser entendidos como a) uma vitória considerável b) um espaço de tensão constante e de ameaça:

Hoje a “missão” é conquistar “corações e mentes” através do texto científico, da ocupação de espaços de poder acadêmico, do questionamento de verdades estabelecidas, da formação de pesquisadoras e pesquisadores que levem em conta estes questionamentos. Enfim, trata-se de uma prática militante bem antiga: “aparelhamento” dos espaços de poder e constituição de verdades. (p.171)

Os exílios – incluindo nos países latino-americanos<sup>72</sup> – foram determinantes para o encontro com o feminismo internacional, e o quanto este encontro as tornou “verdadeiramente” feministas, mesmo que não fosse esta a intenção inicial quando

---

<sup>71</sup> São elas Alda Motta, Cecília Sardenberg, Eleonora Menicucci de Oliveira, Eva Blay, Heleieth Saffioti, Lourdes Bandeira, Luzia Margareth Rago, Maria José Pereira Rocha, Maria Lucia de Barros Mott, Maria Odila Leite da Silva Dias, Rachel Soihet, Sandra Azeredo, Sílvia Pimentel, Suely Gomes Costa.

<sup>72</sup> Minha pesquisa no CIALC-UNAM, já citada, demonstra que os exílios de brasileiros em países latino-americanos foram pontos de partida importantes para trocas culturais que viriam a fortalecer a identidade brasileira como ‘latino americana’.

se agregaram aos movimentos de esquerda. Seu feminismo aparelhou os movimentos de esquerda da época de forma muito importante. Também, a força dos movimentos estudantis da época, e o reconhecimento histórico que hoje eles têm tanto para o feminismo quanto para as lutas pela democracia.

A universidade ter se tornado o grande espaço do feminismo nos anos 70 não foi sem tensões, apesar de ter sido grande protagonista na resistência ao governo militar. Esta tensão identifico diariamente, e entendo ser um dos obstáculos atuais para minha colocação no mercado, citada também por Pedro:

Para muitas pessoas da universidade, as mulheres que compunham estes diversos núcleos de estudos, que se formaram desde os anos oitenta, eram consideradas “apenas” feministas, portanto sem qualificações acadêmicas; para as feministas que continuavam no movimento, estas mesmas mulheres eram desqualificadas como “acadêmicas”. Ainda hoje, esta tensão permanece. Recentemente, participei da eleição de duas colegas que se candidataram para a direção do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, e uma das acusações que se fazia era a de que elas eram “feministas”, como se isso fosse um defeito. Por outro lado, ao ser apresentada, recentemente, num evento que reunia inúmeras feministas históricas, fui identificada como “apenas acadêmica”, como se fosse necessário pedir desculpas por isso. (Pedro, 2005, p.175)

Para contextualizar a presença e papel destes núcleos em uma época após democratização do Brasil, e não necessariamente atual, cito o Encontro Nacional Pensando Gênero e Ciências (2006), organizado pela presidência da república, juntamente com os ministérios da Educação e Ciência e Tecnologia, da Secretaria especial de Políticas Públicas para as mulheres, e co-promoção da CNPq, Capes, FINEP, e demais conselhos, departamentos e secretarias de educação, políticas de ensino médio e básico, e de direitos das mulheres. Teve como metas: a) Mapear e analisar o campo de pesquisas e estudos sobre gênero e ciências no Brasil; b) Estimular e fortalecer a produção de pesquisas e estudos sobre gênero e ciências; c) Estabelecer medidas e ações que contribuam para a promoção das mulheres no campo das ciências e nas carreiras acadêmicas; d) Fortalecer as redes – temáticas, regionais e nacionais – de núcleos e grupos de pesquisa do campo de estudos das relações de gênero, mulheres e feminismos.

O público alvo eram os Núcleos e Grupos de Pesquisa do campo de estudos das relações de gênero, mulheres e feminismos das universidades; as pesquisadoras e pesquisadores de todas as áreas de produção do conhecimento interessados na temática gênero e ciências; revistas de universidades e instituições de pesquisa que tivessem como foco a circulação da produção no campo dos



estudos das relações de gênero, mulheres e feminismos; redes que congregassem núcleos de estudos e pesquisadoras(es) do campo de estudos das relações de gênero, mulheres e feminismos; agências de fomento à pesquisa e associações científicas.

O encontro, aberto pelo presidente da república, fazia parte do Programa Mulher e Ciência<sup>73</sup>, iniciado em 2004, pela Secretaria de Políticas Públicas para Mulheres, que disponibilizou 1,2 milhão para projetos de pesquisas, em forma de 2 prêmios e este encontro, onde foram realizadas mesas com líderes pesquisadoras de diferentes núcleos, institutos e associações de pesquisa. Não encontrei nenhuma presença ou atuação neste evento da área de administração (pública/empresas), ou das Sociais Aplicadas como um todo.

Apresentados os núcleos na discussão da relação sobre Feminismo e Academia, passo mais uma vez a buscar por minha área específica. Desta vez, no Google, digito *núcleo de estudos de gênero administração de empresas*. Os resultados são:

a) Insper - Núcleo de Estudos de Gênero e Diversidade: tem foco na pesquisa sobre relações de gênero – feminino, masculino e transgeneridade – no mercado de trabalho e na sociedade. Data de formação desconhecida, disponibiliza como publicação uma entrevista com as professoras sobre licença maternidade: Adriana Carvalho – gerente dos WEPs no Brasil e coordenadora do programa Win-Win da ONU Mulheres Regina Madalozzo – coordenadora do Núcleo de Estudos de Gênero e professora associada do Insper;

b) FGV/EASRP – Disciplina: para o segundo semestre de 2015, a Escola de Administração de Empresas de São Paulo, em parceria com a Avon, elaborou a disciplina Questões de Gênero nas Organizações, voltada para os alunos do curso de graduação da escola. O objetivo da disciplina, que será eletiva, é ampliar a discussão sobre temas relacionados ao mercado de trabalho, com foco nas diferenças entre homens e mulheres;

c) FEA-USP: Núcleo de Pesquisa em Gênero, Raça e Sexualidade: Criado em 2013 sob liderança da Professora Silvia Casanova – acadêmica que conheci pessoalmente no Workshop da Gender, Work and Organization (GWO). Objetiva analisar a trajetória acadêmica de mulheres em Controladoria e Contabilidade

---

<sup>73</sup> [http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/acs\\_generos.pdf](http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/acs_generos.pdf)

egressas do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da FEA/USP, sob diferentes perspectivas, buscando entender sua decisão por cursar o programa, a inserção na academia, e a progressão de sua carreira. Outro foco de atenção do grupo é a análise de como o acesso e a progressão profissional são impactadas por aspectos relacionados a gênero, raça e sexualidade, na área de negócios e em áreas de atuação específicas como, por exemplo, mercado financeiro, consultoria ou auditoria. Finalmente, uma outra linha de pesquisa é a de empreendedorismo não tradicional, quer seja o determinado pela atuação preponderante da mulher, quer seja o de negócios sociais ou culturais.

Como exemplo de outros Núcleos existentes pelas Instituições de Ensino Superior, o d) abaixo inclui docentes de diversas áreas, podendo incluir administração. Saliento que nos maiores do país (IEG, NIEM, NEIM) não encontram-se profissionais da nossa área. Este abaixo sei que inclui, pois encontrei profissionais em minha trajetória.

d) Institutos Federais do RS: Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade: Envolve trabalho conjunto de 14 *campi* com diferentes profissionais. Com foco em ensino, pesquisa e extensão, descrevem 9 competências, que envolvem questões práticas de dia a dia no *campi*, destacando entre elas a discussão dos movimentos sociais “na luta contra as desigualdades sociais, com ênfase nas desigualdades de gênero”.

Como nos Grupos de Pesquisa, observo também nos Núcleos uma invisibilidade das pessoas que, no dia a dia e trabalho de organizar, fazem os núcleos ativos (em termos de eventos, estudos, publicações), que são as alunas pós-graduandas (Pedro, 2005). A autora cita a importância dos centros estudantis na década de 70, mas não ressalta em 2005 o papel fundamental destas mulheres engajadas. As estudantes parecem ausentes na construção dos 147 Núcleos que surgem. Ainda que as primordias mereçam todo reconhecimento, elas mesmas ressaltam a necessidade de continuidade, que só é possível se estas alunas não se sentirem desestimuladas por suas mentoras, inclusive. Ao meu ver, não se trata apenas de continuidade, de futuro, mas de visibilidade do protagonismo e valorização no presente, uma vez que estas alunas acabarão surgindo e ressurgindo no campo de diversas formas no ativismo intelectual feminista na administração, ao lado de professoras.

A presença destes núcleos, grupos de pesquisa e de trabalho, publicações, apesar de fundamentais, mais uma vez, não terão tanto impacto se formarem um gueto na academia, com dificuldades de somar novas e novos adeptos, como aconteceu em 70 e 80. Dito isso, relembro a fala da Profa. Jussara Prá na ocasião de lançamento de nosso coletivo Escola de Administração Feminista<sup>74</sup>, ao afirmar a importância de se convidar homens para as bancas, no meu entendimento, como estratégia de construir aliados e sair dos guetos, quebrar o teto invisível.

Embora sejam, muitos deles, interdisciplinares e estejam construindo conhecimentos importantes, questionamentos instigantes e, muitas vezes, ajudando a revolucionar a teoria com novas categorias de análise, as contribuições que apresentam têm grande dificuldade de extrapolar os muros da academia em geral e destes núcleos de estudos em particular. Mesmo dentro das universidades, poucas áreas de conhecimento utilizam, em suas análises, os conhecimentos produzidos por estas pesquisas. Ou seja, estes conhecimentos ainda são pouco divulgados no Brasil. Fora dos núcleos, dos estudos, das disciplinas especializadas e das linhas de pesquisa voltadas para estas questões, bem pouco é incorporado. É como se tudo que se refere a este campo fosse deixado para as “especialistas”. Assim, apesar do crescimento destes estudos, falar, nas universidades, de mulheres, feminismo e gênero é, muitas vezes, despertar risinhos, como se fosse um pecado do qual se devesse falar baixinho. Ou seja, persistem os preconceitos. O apego aos estudos clássicos, o conservadorismo acadêmico, a manutenção de métodos e conhecimentos legitimados há muito tempo, certamente, estão impedindo que diversas disciplinas incluam os conhecimentos e aportes teóricos que os estudos feministas e de gênero têm apresentado (Pedro, 2005, p.175).

As professoras estudosas de gênero, sofrem uma minorização dupla – ser mulher neste ambiente e trabalhar com este tema, que gera resistências específicas (Cortés, 2005).

*Por otro lado, develar la experiencia académica que perciben las profesoras universitarias de género puede incitar a la reacción de las involucradas y de este modo generar un sentido de pertenencia que las identifique y las anime a generar alianzas en pos de lograr una efectiva igualdad de oportunidades en el sistema universitario chileno. (p.2)*

A autora identifica em sua pesquisa com as estudosas de gênero chilenas um entendimento do papel político e, talvez, prioritário que o ensino teria sobre a pesquisa. Esta visão é o inverso de valores acadêmicos que observo, com maior valorização e entendimento de seu papel na universidade atrelados à pesquisa (mesmo das estudosas na área de gênero). Aponta dificuldade de união entre as mulheres, ainda entre as que trabalham com os temas de gênero, por diferentes fatores. Na universidade chilena, haveriam formas de se relacionar nas quais os

---

<sup>74</sup> Mais a respeito deste Coletivo de discentes será detalhado ao fim desta Seção.

próprios valores do que estudam/ensinam não são aplicados. A autora advoga por união entre estas mulheres inclusive entre outras instituições, além de cotas em cargos diretivos, capacitação de funcionários sobre o tema, e “*la confección de bases de datos sobre estadísticas que den cuenta de las dinámicas de participación femenina en el sistema universitario*” (Cortés, 2005, p.134).

Por fim, a relação do feminismo com a academia não é à toa, ainda que dentro da área de administração ela possa ter outra trajetória. Tampouco é a dicotomização *feminismo exclusivamente acadêmico e militância feminista*. Como já vimos, o feminismo de(s)colonial propõe reflexões e intervenções que não permite ser reduzido a um “feminismo exclusivamente acadêmico ou exclusivamente militante” (Ballestrin, 2020). A dicotomia é tão constante quanto a relação que é sempre tecida.

A relação entre feminismo e academia é constante por se tratar de um movimento que produz suas próprias reflexões e teorias, o que se explica através da historicidade, considerando que, pelo menos em um primeiro momento, o feminismo da segunda metade do século XX foi impulsionado por mulheres de classe média, educadas, principalmente, nas áreas das Humanidades, da Crítica Literária e da Psicanálise (Pinto, 2010, p.15, em Ballestrin, 2020).

Talvez seja de mais difícil compreensão na onda em que vivemos, com certa banalização e mercantilização via internet? Ou popularização e maior capilaridade? Será que hoje enxergamos os coletivos estudantis com a mesma potência da época ditatorial? Será que eles têm potência transformadora? Será que têm, ou minimamente existem, na administração? Será que hoje, dentro dos próprios movimentos de(s)coloniais, contra o neoliberalismo, antirracistas, anti-bolsonaro, há em nível político/ativista/militante o reconhecimento do papel do feminismo em organizar/aparelhar os movimentos? Será que isso se dá nos movimentos resistentes (ECA) da administração, inclusive contra a neoliberalização da universidade?

Para tratar do tema dos *Coletivos* nesta subseção, apresento um trecho completo de nosso artigo apresentado na íntegra no Anexo 8.4 (Coelho & Martins, 2020, p.448-450). Pretendo com isso dar saliência aos coletivos estudantis atuais e seu papel, bem como para o fato de que estão diretamente atrelados a situações de violência. Esta articulação é imprescindível inclusive para os coletivos que vivi na administração.

--

“Os coletivos, inseridos no ambiente universitário e estudantil, possuem características específicas, mesmo que inseridos, em alguns casos, no movimento estudantil. Coletivos se formam pela intensidade de trocas entre os participantes, que difere das trocas com o resto da comunidade, se forma pois existe *“um bloco de interesses, afetos, diálogos, experiências aos quais certo número de pessoas adere, reafirmando e transformando esse mesmo bloco”* (MIGLIORIN, 2012, p.2), agregando sujeitos e ideias.

Um coletivo é mais que um. [...] Um coletivo é mais que um e é aberto. Essa é uma primeira característica que evita que tratemos os coletivos como um grupo, como algo fechado; melhor seria dizer que um coletivo é antes um centro de convergência de pessoas e práticas, mas também de trocas e mutações. Ou seja, o coletivo é aberto e seria, assim, poroso em relação a outros coletivos, grupos e blocos de criação – comunidades. (MIGLIORIN, 2012, p.2)

Amaral e Naves (2020), pesquisadoras da Administração<sup>75</sup> pesquisaram qual era o papel dos coletivos estudantis no enfrentamento das opressões de gênero no âmbito da universidade pública brasileira. Através de pesquisa com 5 coletivos de uma universidade pública brasileira, apontam que estes coletivos seriam como sementes de resistência. Ou seja, estes coletivos que abordam temas como o feminismo, em uma universidade caracterizada pelo patriarcado e hegemonia do conhecimento norte-americano-europeu, são considerados como sementes de resistência pois permitem que *“mulheres com trajetórias distintas, espaços de diálogo, compartilhamento, apoio na identificação e no enfrentamento a opressões e na (re)construção identitária”* (AMARAL e NAVES, 2020, p.177).

Além disso, as autoras apontam a impossibilidade de as mulheres escaparem das opressões no espaço da universidade, pois acontecem em inúmeros lugares, seja nas salas de aula, nos corredores, espaços coletivos e festas. E é nesse contexto que os coletivos estudantis estão inseridos, sendo espaços seguros para o diálogo, que permitem discutir as opressões, denunciar as violências sofridas e romper silêncios. As autoras apontam também que os coletivos têm estimulados mudanças, com o intuito de incluir o debate feminista em disciplinas, discutir o tema em eventos, denúncias contra as violências, tanto fora quanto dentro da universidade, além da institucionalização dos canais de denúncia

---

<sup>75</sup> Pude trocar presencialmente com Naves no ENANPAD 2019, por ter apresentado este trabalho logo após o meu.

contra estas violências. Ao questionarem como essas jovens mulheres estão presentes nas ruas, na internet e em como ocupam universidades e escolas com pautas feministas, as pesquisadoras evidenciam que ao se organizarem em grupos/coletivos, estas mulheres buscam romper com o que estava instituído, ressignificar o papel que é destinado para as mulheres na sociedade, bem como denunciar o machismo, a cultura do estupro, a misoginia, e a desnaturalização da dominação masculina.

Outras pesquisas também se debruçaram sobre estes coletivos, mas nos chama atenção que a maioria, se não todos eles, são iniciativas de alunas mais jovens, da graduação, e não surgem nem tampouco se inserem nos ambientes das pós-graduações. Martins e Silva (2019) analisam o protagonismo da juventude feminina a partir de 2015, destacando dois marcos principais: o grupo de jovens mulheres das universidades chilenas e das alunas de escolas de ensino médio no Brasil, pós ocupações de 2015. Com isso, as pesquisadoras evidenciaram que “é naqueles espaços que está em curso uma cultura baseada na crítica feminista, na qual as questões de gênero são articuladas à outras como: raça, classe, geração, orientação sexual e etnia, para combater a desigualdade fortalecida por esses indicadores.” (MARTINS e SILVA, 2019, p.124).

[...]

Em meados de maio de 2019, a reportagem de Leda Antunes no jornal O Globo (2019) trazia a manchete: “*Inspiradas pelo feminismo, alunas criam coletivos em suas escolas*”. A reportagem se baseava em alunas de escolas do Rio de Janeiro, que se utilizam da arte (slams), das pautas do feminismo negro e demais vertentes, buscando criar um espaço de apoio, acolhimento, compartilhamento de vivências, como uma família contra o preconceito de raça e gênero.

Coletivos feministas nascem a partir de uma ocorrência concreta, como uma denúncia de assédio, ou da necessidade de discutir o papel da mulher na escola e de estudar as vertentes do feminismo, um tema que não faz parte do currículo tradicional. (O GLOBO, 2019)

As reflexões de Heloísa Buarque de Holanda (2018) acerca da relação entre as violências e os coletivos nos ajudaram a trazer à consciência esta possível relação.

Ainda que a academia hoje esteja mais aberta a discussões de gênero, o debate a respeito do fenômeno da violência dentro dos muros da universidade ainda é curiosamente minimizado. Os

movimentos estudantis, particularmente os coletivos de mulheres estudantes, estão tomando, em alto e bom som, esta discussão para si. (HOLANDA, 2018, p.211)

A autora nos possibilitou entender que o surgimento de relatos de assédio, e sua necessidade de problematização, pode também explicar a prática de formação de um coletivo, considerando que tal espaço/grupo geralmente surge como apoio contra essas violências, como também apontado na reportagem sobre as secundaristas. Foi o caso do coletivo feminista da USP, que deu suporte às alunas da graduação com as denúncias, entre outros casos que têm aparecido, cada vez mais tendo a participação e apoio de docentes. Esta última, a participação de docentes, pode ser tanto imprescindível como complicada.

Holanda (2018) enfatiza que os coletivos surgem como estratégia:

[...] uma espécie de resposta às pressões sofridas no ambiente universitário [...] em uma forma de organização bem diversa dos diretórios centrais de estudantes, centros acadêmicos, ou representações mais genéricas... com decisões descentralizadas e apartidárias. (p.215)

(Coelho & Martins, 2020, p.454-455)

--

A academia da administração não ficou de fora deste fenômeno que surgia em contexto nacional e internacional. Grupos de Mulheres, posteriormente auto denominados de coletivos, iam se reunindo na área, por muitas das razões citadas acima. Uma motivação central era a violência sofrida dentro da academia de administração, que se ouvia a respeito em relatos esparços. No caso do primeiro coletivo a surgir, as *Compas*, foram prioritariamente ações lideradas por docentes para problematizar situações de assédio em eventos da área. No segundo, o *Coletivo Escola de Administração Feminista*, também relatos de assédio serviram de motivação, mas dentro do ambiente micro de um programa específico na área, e liderado por pós-graduandas e graduandas.

Eu já tinha tido certo contato e influência de mulheres que organizaram as *Compas* desde minha primeira aproximação com a Pós em Administração. Este grupo era formado principal e inicialmente por integrantes da subárea de Estudos Organizacionais. As coordenadoras do GT de Interseccionalidades do IV CBEO 2016 eram três das formadoras iniciais e hoje protagonistas da Coletiva. Em suas palavras atuais no perfil do Instragam: “Somos uma coletiva de mulheres pesquisadoras em Administração comprometidas com a construção de uma

sociedade e academia mais justas e igualitárias”. Observei durante estes anos de trajetória uma crescente organização e atuação da Coletiva, que surge com este nome em 2017, e demonstra novas articulações e organização em 2020. Tais movimentos culminando no documento Manifesta Compa, incluído na íntegra no Anexo 8.5.

O Coletivo Feminista da Escola de Administração, carinhosamente chamado de *EAFEM*, surgiu em Porto Alegre/UFRGS, tendo existido presencialmente de Março a Setembro de 2019, composto exclusivamente por alunas. Fui uma das fundadoras/protagonistas. Penso nele, de minha parte, como uma tentativa de atender aos chamados de Collins (Seção 3.1) dentro de meu espaço micro e minhas possibilidades, e de AI. A formação e participação neste Grupo de Estudos de Feministas da Escola de Administração, que de Grupo de Estudos se transformou em Coletivo, foi uma das mais ricas dentro da perspectiva desta pesquisa. Desde a fase de Ensaio Teórico já aparece minha pretensão de motivar sua formação, ainda que naquele momento como uma ideia a florescer. Essa experiência, com suas motivações e desafios, será melhor contada na seção 5.0. Falamos a respeito de sua formação, e a relação disso com violência acadêmica, no artigo do Anexo 8.4 *Assédio em Uma Escola de Administração: O que um coletivo tem a ver com isso?*, publicação que ocorreu como uma das consequências desta coletividade. Inicialmente, nosso coletivo tinha ambições “menores”, de ser um Grupo de Estudos para estudar e debater os feminismos, e talvez até promover mudanças em nossa Escola. Inicialmente.

Estes dois últimos exemplos, sobre os quais seguirei tratando ao longo desta tese, comprovam o que vimos ao longo de toda esta seção 2.0. Os feminismos e seus textos de variadas vertentes atuais não se encerram ou limitam pelas exigências acadêmicas ou fronteiras disciplinares, pois são textos podem ser lidos ora como documento histórico, ora como proposição teórica ou como discurso político, contexto de luta política real (Ballestrin, 2020). Ao afirmar que “o feminismo não é apenas” academia, por lógica, as autoras deixam nítido o fato de que feminismo é também academia. Minha trajetória com o *EAFEM* e as *Compas* confirmará que os feminismos agem de diferentes formas na academia, inclusa a academia da administração.

Quem articula muito bem esta prática/realidade entre academia e ativismos é Patricia Hill Collins (3.1), já um tanto citada até aqui. Ela não fala a partir de uma



perspectiva de(s)colonial, mas articulando sua trajetória através do feminismo de ponto de vista desde o Norte Global. Como já citei na seção 1, as proposições que realiza baseadas em sua trajetória podem nos ser úteis como acadêmicas feministas brasileiras da administração, área que pouco herda a epistemologia feminista de(s)colonial, e com as qual as articulações desta socióloga do Norte Global possam possivelmente dialogar melhor, ainda que via Traduções Interculturais (3.4).

Cena 9: Ele dirigia para realizarmos uma visita a um fornecedor importante, na região metropolitana. Era colega novo na área, com mesmo cargo que eu. Soube depois, ganhando 50% a mais. Ele me assediava nestas saídas. Parou em sua casa “no caminho”, com alguma desculpa. Era seu o carro. Me mostrou o quarto dele e de sua mulher. Em viagem, ligou no meu quarto do hotel, após jantarmos com colegas. Eu nem entendia o que estava acontecendo, era só o desconforto que me falava algo. Eu já estava em burnout e tudo ficava nebuloso.



### 3. ATIVISMO INTELECTUAL

Baseada no exposto até aqui, como subverter a lógica da academia, e o ethos da administração, estando ali dentro? Quem atua(va) subvertendo naquele ambiente? Como se subvertia a partir da epistemologia feminista? Quais mulheres? Se existe feminismo na administração, ele é organizado ou não? Recém no início de minha trajetória na pós-graduação brasileira, na administração, vi que eu havia escolhido um caminho ativista sem volta, e as articulações de Patricia Hill Collins me auxiliaram a compreender que ele podia ser estratégico e articulado, e talvez não solitário.

Para Collins (2016), aprender com a *Forasteira de Dentro* significa que mulheres marginalizadas na academia precisam(os) reconhecer todas as estruturas de dominação que interferem no processo de aprendizado, pesquisa e reconhecimento do seu/nosso trabalho para rompermos com essas lógicas. No contexto e localização social do meu campo, mulheres negras principalmente, e as ausentes indígenas, trans e portadoras de deficiências. Buscar não nos tornarmos as *Forasteiras “Seguras”*, reproduzindo relações de poder e suas estruturas ao validar conhecimento.

Como acadêmica branca, não pretendo de nenhuma forma neutralizar ou esvaziar todas as questões raciais centrais ao feminismo e ativismo de Collins, e ao conceito de Forasteira de Dentro. Primeiro, porque mesmo a autora afirma que ninguém será puramente forasteira ou pertencente, e as questões de gênero da área me atravessam fortemente. Também, porque a questão da desigualdade racial já grita logo de entrada na pós-graduação em administração e para mim de forma inter-relacional, principalmente na atuação feminista ali. Entretanto, até para me distanciar de reproduções como as descritas acima, faço um exercício ao longo deste trabalho de não categorizar ou definir lugares sociais que não são meus, buscando me ater à parte que entendo que me caiba. Neste caso, o de buscar uma orientação do *como praticar* – e identificar, apoiar e me juntar a quem pratica – muito do que os feminismos propõem para a academia e a ciência, inclusive o feminismo negro. Como vimos, considerando também que está atrelado ao descolonial, denominado decolonial na área.

As experiências das mulheres negras destacam a tensão vivenciada por qualquer grupo de forasteiras(os) menos poderoso que se defronta com o pensamento paradigmático de uma comunidade mais poderosa de *insiders*

[pertencentes] [...] uma variedade de indivíduos pode aprender com as experiências das mulheres negras como Forasteiras de Dentro [...] as mulheres brancas [...] e todos os indivíduos que, mesmo tendo vindo de um estrato social que os proveu com benefícios do pertencimento [*insiderism*], nunca se sentiram confortáveis com as suposições deste último consideradas como certas. (Collins, 2016, p.122)

Pretendo então aprender com as estratégias do AI de Collins (2013) e fazer possíveis relações com minha área e trajetória, para optar pela terceira alternativa. Como ela explica, a primeira seria tentar resolver a tensão gerada por seu/s novo/s status/es saindo da sociologia e permanecendo forasteiros sociológicos. No meu caso, desistindo da administração e me tornando uma forasteira dos estudos organizacionais, após anos de formação nesta área. A segunda alternativa seria reprimir minha diferença fazendo o esforço de me tornar uma pertencente genuína (da administração) que “pensa como de costume”. Ambas escolhas espoliam a sociologia (e a administração) de sua diversidade e, em última instância, enfraquecem a disciplina. Como venho expondo, como discente, temo que esta alternativa se torne uma necessidade para o sustento, ainda que buscando fazer pequenas subversões. A terceira seria conservar a tensão criativa do status de forasteira de dentro, encorajando e institucionalizando suas perspectivas.

Ela aponta um caminho para o que devem fazer os intelectuais progressistas e revolucionários, e eu entendo que nada mais progressista e revolucionário que os feminismos. Vamos então aprender com o potencial criativo de Collins, até para podermos entender os potenciais que nós mesmas já temos e expressamos como AI(F)s em nossa área.

### 3.1 Ativismo Intelectual por Patricia Hill Collins

Comecei a teorizar porque estava sofrendo – a dor dentro de mim era tão intensa que eu não podia continuar vivendo. Cheguei à teoria desesperada, querendo compreender (...) mais importante, eu queria fazer a dor ir embora. Vi na teoria um local para a cura. (R.I.P. bell hooks, *Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade*, p.59.)

O conceito de Ativismo Intelectual (AI) adotado neste trabalho se origina nas trajetórias e engajamento de muitas acadêmicas feministas negras nos Estados Unidos, como bell hooks, Audry Lorde e Angela Davis. Para a socióloga estadunidense<sup>76</sup> que o articulou, Patrícia Hill Collins, a habilidade de uma teoria

---

<sup>76</sup> Como brasileira, *estadudinense* me cai bem melhor que *norte-americana*.

social em preparar as pessoas a resistirem à opressão constitui um valor/função em si (Collins, 2013).

Collins remonta sua trajetória em primeira pessoa, e permeada de escrita de si auto-reflexiva, para exemplificar como vê o AI. Ela constrói o conceito em algumas âncoras principais de seu ativismo, em cinco partes que retomam seus ensaios e palestras antigas, com reflexões sobre eles. Ou seja, baseia-se em sua própria atuação e conversas/trocas ao longo dos anos.

Trabalharei sucintamente seus conceitos, destacando seus pontos principais e análises. Entendo que não há necessidade de citar seus trechos, pois fica claro de onde os retiro. Minha voz aparece nas relações de texto com minha área e país, sempre tentando me posicionar claramente. Muitas vezes, em colchetes e itálico, no caso de citações.

1) O primeiro e central ponto de Collins é o feminismo negro. Discute sua obra *Pensamento Feminista Negro* (1990), sobre as mulheres afro-americanas na sociedade estadunidense. Ela se utiliza da epistemologia de ponto de vista e da tese de interseccionalidade para realizar análises de questões sociais contemporâneas de diferentes grupos atravessados por diferentes tipos de opressão, com centralidade na população negra. Inclusive, demonstra que se vive um novo racismo. Advoga pelas abordagens epistêmicas e analíticas citadas acima para que acadêmicos engajados promovam justiça social.

Neste ponto, abro um parêntese à discussão sobre Ativismo Intelectual para pontuar que não há consenso, nem mesmo entre o movimento feminista e suas vertentes, a respeito do que significa justiça social e como atingi-la. É uma ideia em disputa na sociologia, nos EOs e no campo da administração, mas eu o baseio nas categorizações de Collins por fazer mais sentido diante de meu campo/trajetória acadêmica e objetivos de pesquisa. Cada feminista/teórica aborda a partir de suas ontologias e epistemologias, dando saliência e nomenclatura que mais têm a ver com elas e seus ambientes de atuação. Collins busca endereçar o conceito e suas estratégias através da análise de domínios de poder, e outros que veremos abaixo, pontuando que há críticas à análise interseccional advinda de teóricas feministas marxistas.

Ao negligenciar a economia política, movimentos feministas e outros movimentos progressivos acabaram por jogar o jogo da direita, que roubou os principais benefícios na virada cultural (Fraser, 2010, p.110).

Em 2019, submeti um texto (Anexo 8.6, seções 2 e 3) que explica a visão da feminista marxista Nancy Fraser acerca de justiça social, e traça paralelos e contradições entre as suas visões e as de Collins a respeito do tema, ambas pautadas no feminismo. As seções 2 e 3 do meu texto em anexo discutem algo que também importa a esta pesquisa, por dois fatores. Fraser é uma das fundadoras do Movimento 8M<sup>77</sup>, marcha feminista presente na minha trajetória doutoral, e ela representa uma visão mais marxista que faz parte da disputa apontada acima, também presenciada e vivida no campo, desde o exploratório.

Nancy Fraser denuncia um *misframing* de justiça social, que poderia ser entendido como uma caracterização, estruturação e análise errados a respeito de justiça social, salientando o caráter mais globalizado do mundo, suas elites e classes trabalhadoras conectadas para além das fronteiras nacionais. Este *misframing* implicaria caminhos de solução também errados. Esta nova configuração mundial que ela descreve significa que apenas instituições e organizações transnacionais poderiam endereçar justiça social, uma vez que certas regiões e países do mundo não teriam quaisquer condições dentro de suas fronteiras, dadas suas realidades históricas, econômicas, sociais, geopolíticas, etc., dentro de um contexto maior.

Utiliza uma linguagem diferente que a de Collins. Para Fraser, há três dimensões: redistribuição (socioeconômica), reconhecimento (legal e cultural) e representação (política). Ao mesmo tempo em que denuncia a ineficácia da justiça comum e ações afirmativas isoladas – seriam soluções que buscam manter a ordem territorial/nacional – sugere ações *transformativas* como uma nova gramática para as causas estruturais de tantas injustiças, que inclui os aspectos citados acima. A autora “sopra vida em ideias” (Collins, 2013) com linguagem e perspectivas diversas. Ainda que ambas apontem para a solução via coalizões/comunidades, e via movimento feminista, reafirma que a luta não é epistemológica, mas política, “estimulando discussões de como reinventar um projeto feminista para um mundo globalizado” (Fraser, 2010 p.101).

---

<sup>77</sup> Fraser une-se a Angela Davis e Cinzia Aruzza para fundar um manifesto/movimento/greve denominado Internacional Feminista, realizada em 8 de Março de 2018, que se transforma no internacional 8M, *Feminismo para os 99%: um manifesto*. Se denomina anti-capitalista e é apoiado em 170 países. Um protesto contra a violência contra a mulher, a desigualdade de gênero e suas diferentes formas de opressão, exploração no trabalho, reprodução e trabalho reprodutivo. No Brasil em outros países, as lideranças dos sindicatos dos trabalhadores participaram.

Fraser (Anexo 8.6, seção 2) faz uma retomada histórica do movimento feminista recente numa análise que pode nos ajudar a entender o fenômeno do bolsonarismo brasileiro como parte de um cenário maior mundial. Aponta que as feministas seculares não teriam contribuído para formar coalizões e comunidades em grupos sociais onde as desigualdades de distribuição se sobrepõe a desigualdades de status de reconhecimento. Reflito sobre suas análises internacionais juntamente com as de Rosana Pinheiro-Machado (2019)<sup>78</sup>, que termina afirmando: “gosto de pensar que esta nova direita mundial tem potencial de unir os feminismos transnacionalmente”.

Para finalizar este importante parêntese, a proposição principal de Fraser: os ambientes transnacionais transformativos. Alguns exemplos seriam os movimentos internacionais que sindicatos já têm feito e, por exemplo, o movimento zapatista, a própria 8M, o Fórum Social Mundial<sup>79</sup>, do qual já participei. Este último usado como exemplo por Santos (2018, p.351) de uma institucionalidade prefigurativa: “ensaios de novas institucionalidades e novas pedagogias [...] práticas extra institucionais que geram instituições de tipo novo”. Outros exemplos de ambientes transnacionais transformativos são as alianças internacionais de ativistas ambientalistas e povos originários. Também cita a Europa, onde feministas transnacionais alvejam as políticas econômicas e estruturais da União Europeia, e instituições como Tribunais Penais Internacionais<sup>80</sup>, estes últimos também centrais em meus estudos de mestrado.

Na proposição do AI de Collins é central a nossa realidade, contexto e atuação acadêmica. Realizar as análises através da linguagem dos domínios de poder, que ajudariam a visualizar possibilidades de justiça social através de seus

---

<sup>78</sup> Pinheiro-Machado, R. (2019). A Extrema Direita Venceu. Feministas, Antirracistas e LGBTs também. Coluna de 09/01/2019. The Intercept Brasil.

<sup>79</sup> Trabalhei no primeiro Fórum Social Mundial, em 2001, na cidade de Porto Alegre. Um evento que se contrapunha ao Fórum Econômico Mundial de Davos, financiado por mais de 1.000 empresas multinacionais. A habilidade de tradução foi central: realizei uma tradução consecutiva de um alemão anarquista, em inglês, e de ativistas africanos (não recordo o país), onde ele falava em francês, seu colega passava ao inglês, e eu ao português, para uma rádio que nos gravava. A administração municipal do partido dos trabalhadores foi essencial nesta articulação do Fórum.

<sup>80</sup> O Tribunal de Justiça da União Europeia (e o Tribunal de Direitos Humanos), que aplica as Leis da União Europeia, são caso muito interessante. Estudei não só o funcionamento político do Parlamento Europeu, mas o funcionamento destes processos jurídicos transnacionais, tendo presenciado fisicamente julgamentos do tribunal em Luxemburgo. Me aprofundei no debate/estudo de alguns casos em cursos específicos de direito europeu, entre eles o estudo sobre os direitos de cidadã transsexual pós operação de ressignificação não respeitados por um dos estados membro do Conselho Europeu, tendo ela então apelado à Corte Europeia. Além da formação multinacional do Tribunal em si, fiquei maravilhada com as cabines de tradução, uma para cada estado membro, e o papel central – ainda que caro – nestes processos transnacionais, que não existiriam de outra forma.

desmantelamentos. Estes domínios são parte da construção de conhecimento de oposição. Apesar da pressão constante para que desistamos, ela questiona se estamos, em toda essa falação e barulho de informações providas pelas tecnologias atuais, dizendo algo realmente de valor. Questiona também onde estariam acontecendo as conversas que poderiam impulsionar o ativismo intelectual contemporâneo.

A autora sugere duas estratégias iniciais e principais para trabalhar o tema na academia: falar a verdade ao poder e falar a verdade diretamente às pessoas. Para realizar a primeira, desafiando as estruturas de poder de dentro delas, deve-se aprender a falar as múltiplas línguas de poder de forma convincente, as linguagens abstratas das teorias sociais. Desenvolver análises alternativas a respeito de injustiças sociais credíveis ao público acadêmico, para desacomodar as mesmas relações de poder acadêmicas que legitimarão as análises, ironicamente.

A segunda estratégia é dar atenção à habilidade de tradução, ou seja, fugir do *academiquês* e conseguir comunicar as mesmas ideias a audiências de fora da academia, ou ainda, através do contato, comunicação e cuidado básico com seus alunos diretamente, muitas vezes tentando algo radicalmente diferente. O objetivo é rigor acadêmico e acessibilidade (Collins, 2013).

[...] as pessoas comuns, do dia a dia, precisam de ideias verdadeiras que os ajudem em sua vida cotidiana. Isso requer fala, razão, honestidade, amor, coragem e cuidado. Para acadêmicos cujos horizontes foram reduzidos a reaplicar por sua vaga, preparar para a próxima promoção e banca de professor titular, ou para a aula magna para a imensa turma de sociologia que se reúne às 9h, três dias por semana como um relógio, esta concepção de dizer a verdade constitui um luxo que pode estar reservado apenas para os membros mais privilegiados do corpo docente. Quem tem tempo para falar e raciocinar com cada aluno, dar-lhes uma avaliação honesta do conteúdo curricular, amá-los de maneiras que os fortaleçam e não os rebaixem, demonstrar coragem em tentar algo totalmente diferente, e expressar um nível básico de cuidado e atenção? Além disso, ativistas intelectuais que dedicam sua atenção ao público podem pagar um preço alto. Nos Estados Unidos, acadêmicos e ativistas que colocam sua qualificação a serviço dos públicos locais são rotineiramente negados empregos confortáveis, melhores salários, e a chance de aparecer nos noticiários. Em algumas regiões do mundo, falar a verdade às pessoas não coloca você na televisão a cabo, mas em prisão domiciliar, na prisão ou morto [ou para fora de seu país, como acontece ainda no Brasil]. Intelectuais [norte] americanos contemporâneos devem lembrar que, quando se trata de nossa capacidade de reivindicar o poder das ideias, nós somos os afortunados. Para nossos pais, amigos, parentes e vizinhos sem alfabetização, que trabalham longas horas, e/ou consomem doses aparentemente intermináveis da chamada *reality TV*, o entusiasmo em ouvir novas ideias que desafiam as desigualdades sociais pode ser uma raridade.



Conhecimento engajado é reprimido. Muito *popular* é tido como menos rigoroso e desvalorizado, ou ainda como *político*, denotando o não acadêmico. É como se o ensino superior tivesse o monopólio da produção de conhecimento. Portanto, “há risco em se rejeitar bases epistemológicas de grupos dominantes, pois se não faz sentido a eles ou desafia suas perspectivas de forma muito agressiva, tal conhecimento pode ser desvalorizado e reprimido” (Collins, 2013, p.83).

Também há o fato de ativistas externas/os à academia não reconhecerem a política acadêmica como política real. No entanto, Collins afirma que não necessariamente é preciso envolver-se diretamente com movimentos ativistas para realizar este trabalho [um ponto talvez um pouco diverso da visão feminista de(s)colonial?] ainda que se devam respeitar as experiências de grupos, e se ter uma postura/visão de baixo para cima, buscando pontos de comunhão nas diferenças. Para que conversas com públicos diferentes possam acontecer, a autora sugere atenção tanto ao conteúdo quanto ao processo. Logo, aponta para constelações diversas de propósito, audiência, conteúdo e forma.

Collins ressalta a intelectualidade a serviço de justiça social. Não seria o papel da/o cientista social explicar desigualdades e injustiças, mas o de promover justiça social, através de algum tipo de mudança. Através de suas perguntas, métodos, descobertas e/ou públicos-alvo, o conhecimento acadêmico a serviço de justiça social é contra a opressão, e não apenas *o conhecimento pelo conhecimento*. Difere do conhecimento acadêmico que apoia justiça social, pois ao estar a serviço é também responsável pela forma que contribui e seus resultados, ultrapassando a crítica e a “desconstrução” para a ação e a proposição. Este ponto é ainda mais relevante ao discutirmos o papel das universidades brasileiras, as públicas principalmente, e dos intelectuais que trabalham nelas.

Posicionar o conhecimento acadêmico em um formato de serviço, construindo conhecimento a serviço de justiça social, pode significar ser mal paga/o ou ainda não receber nada, fazendo escolhas que a/o colocam em desacordo com as normas acadêmicas vigentes, tendo seu altruísmo confundido com uma paixão pelo serviço, e/ou assumindo os riscos de censura, fracasso, perseguição e outros resultados negativos.

2) Na segunda parte, inicialmente, Collins revisita seu artigo a respeito da Forasteira de Dentro. Através do novo conceito acadêmico (e apropriador/esvaziador) da *diferença*. É como se todos virassem forasteiros de

dentro, se apropriando do conceito e confundido quem são as pessoas inimigas, ou aliadas. Reduzir o conceito a identidades pessoais reduz o foco no cenário maior, coloca em nível de direitos individuais sem olhar para as estruturas sociais de sistemas interseccionais de poder. Os forasteiros de dentro de seu conceito contestam o significado das categorias em si para empoderar grupos oprimidos. O conceito acadêmico de *diferença* despolitiza a linguagem de dissidência e o potencial radical. No domínio de poder interpessoal (vide abaixo), há a ideia de liberdade individual como se esta não estivesse limitada por oportunidades estruturais, retirando a localização social e o contexto histórico do conceito de forasteira de dentro. Como se os marginalizados fossem definidos e conectados através da dor pessoal apenas. Collins conta o quanto se sente desconfortável com os desabafos de dor pessoal que ela escuta de pessoas desconhecidas que se auto definem Forasteira de Dentro, mas retiram esta análise mais importante e a característica autorreflexiva do conceito.

Após citar o vocabulário escolhido por Collins para apontar para as estruturas e relações de poder, os domínios de poder, vamos agora entendê-los para buscar mapear como o poder é organizado. Esta linguagem tenta fugir das críticas vazias da palavra *diferença*. Os domínios são o estrutural, disciplinar, cultural e interpessoal, este último já citado no parágrafo anterior:

a) domínio estrutural: as instituições sociais de uma sociedade, como bancos, hospitais, escolas, empresas, estabelecimentos de varejo, agências governamentais e assistência médica, rotineiramente discriminam em favor dos brancos e de todos os demais. Pode-se pensar também em quando o feminismo vira uma mercadoria em camisetas e venda de produtos para mulheres, num consumismo em grande parte vazio de significado de justiça social.

b) domínio disciplinar: burocracias modernas regulam as relações raciais por meio de suas regras e práticas, principalmente a vigilância. No Brasil, pode-se pensar nas prisões e nas escolas (nas universidades?), e até mesmo na segregação ocupacional, como o trabalho doméstico, feito por mulheres, em sua maioria negras. Me recordo das babás vestidas de branco na Barra da Tijuca, e os elevadores de serviço e quartos de empregada espalhados pelo país. Na ausência de banheiros femininos no Senado brasileiro, até muito recentemente, ou da falta de uniformes para grávidas nas fábricas. Tudo “normal” e dentro da lei. Na superfície as regras raciais (e de gênero, eu acrescento) são neutras, mas baseiam-

se em regras não escritas que segregam mas que poucos questionam e a maioria segue. Na sociedade atual, muitas organizações burocráticas se dão conta de que não podem mais organizar-se com hierarquias claras de raça e gênero, e passam a escolher a dedo algumas poucas pessoas negras e mulheres no topo, para mascarar as tantas ou tantos outros que seguem com empregos na base, um exemplo da ideia de *token*.

c) domínio cultural: ideologias como supremacia branca, patriarcado e heterossexismo são construídos e compartilhados, como a ideia de *cegueira para cor* (daltonismo). No Brasil, “eu não vejo e trato as pessoas pela cor da pele, trato todos os humanos como iguais”. Aqui e nos EUA, pode-se pensar no sistema judiciário, seu caráter masculino e branco, mas que entende que qualquer tratamento racial (ou de gênero) diferente será racismo-reverso (ou machismo reverso/sexismo). A mídia propaga a ideia de que se vive em uma democracia racial, aqui e nos EUA. Eu diria que até mais lá do que aqui, onde talvez (apenas talvez) possa haver um pouco mais de representatividade racial na mídia. É como se todos fossem realmente iguais e a segregação, antes escancarada, continua ocorrendo, mas desta vez sob o discurso de que “não há diferenças”. O mito brasileiro da democracia racial denunciado por Lélia Gonzalez.

d) domínio interpessoal: molda as relações sociais entre indivíduos na vida cotidiana. As estratégias de dominação diárias, que muitas vezes constituem as formas mais visíveis de racismo, sendo apenas uma dimensão de um sistema maior.

Na verdade, tive certa dificuldade de encontrar as linhas tênues que separam os domínios, adicionada a uma certa resistência de compreender, traduzir e aplicar as categorias – os *framings* – do Norte. Senti o mesmo com Fraser e outras teóricas, que ao meu ver seguidamente dão nomes diferentes às mesmas coisas, e os ficam os disputando. Seria isso a academia/ciência? Minha resistência interna à constante necessidade de sistematização e nomenclatura dos teóricos do Norte, algo que ultrapassa as disputas epistemológicas, ainda que no caso de Collins ela sempre se situe. Não me incomodaria tanto se não fossem categorias através das quais buscam categorizar o Sul Global também. Como se fossem pioneiras em análises que já foram feitas pelo Sul Global. Este não teve o poder de *dar nomes*. Possivelmente isso se dê por estarmos situadas em lugares sociais diferentes, diferentes contexto, onde a visualização dos limites dos domínios se tornam ainda

mais confusas, devido às diferenças dos exemplos situados. Entretanto, observo também a importância e centralidade da linguagem ao AIF e, neste caso, a tradução idem, literal e intercultural (vide discussão acerca do termo na subseção 3.3). Precisei realizar ambas ao descrever seu *framework* (estrutura de domínios). Não desconsidero o valor destas traduções, embora, dadas minhas reflexões acima, nunca devam ser feitas de forma literal apenas, mas sim intercultural.

Ao tratar a respeito de uma área dentro da sociologia chamada Sociologia Pública, Collins relata a existência de muitas/os cientistas sociais que têm desejo de educar e falar com o público. Considerando que muitos acadêmicos abordam os discursos dominantes como se não pudessem ser questionados, esta subárea poderia criar espaço para conhecimento de oposição, para ideias desenvolvidas por pessoas engajadas em desafiar as hierarquias sociais e ideologias que as justificam. Como em minha área, sociólogos críticos também se defrontam com “você nunca arranjará um emprego se continuar com isso”.

Entretanto, Collins tem questionamentos acerca do nome *sociologia pública* ajudar ou atrapalhar, pois ela se vê inclusive num lugar anterior a esta nomenclatura, e não necessariamente parte dela (veja só, parecido com minha problematização com os *nomes* acima). Ela atua de formas similares mesmo antes da legitimação pela nomenclatura, uma nomenclatura que pode encolher ao definir limites para si. Além disso, pontua controvérsias na escolha, dado o risco de *público* acabar denotando *popular*, e até *inferior*.

Não poderia deixar de associar ao status dos cursos de Administração Pública, ao menos na minha escola<sup>81</sup>, aos Estudos Críticos em Administração e também nas questões de carreira no ensino superior público e privado. Entendo que, no Brasil, as universidades públicas ainda possivelmente sejam o local para os estudiosos críticos, um local de maior estabilidade profissional.

Collins gostaria de crer na possibilidade de ser ético e também ter sucesso, identificando que a grande maioria dos profissionais que atuam desta forma recebem menos vantagens e ainda menos elogios. Seria algo realmente motivado pela paixão, como ela diz? Articula um ponto que cito na íntegra, dada a possível relação direta com minha área.

---

<sup>81</sup> Em minha Universidade o curso de Administração Pública e Social só foi criado como Bacharelado em 2014, enquanto o curso de Administração é de 1962. O curso recente ainda não tem um Programa de Pós-Graduação.

[...] os praticantes da sociologia crítica prometem mais do que entregam. A sociologia crítica muitas vezes fala sobre jogar limpo, mas quando se trata dos tipos de mudança institucional exigidos para permitir a entrada de um número suficiente dos rebeldes da pública, os antolhos intelectuais de muitos sociólogos progressistas os impedem de fazer o que falam. Por exemplo, as ideias de daltonismo e neutralidade de gênero que sustentam as agendas conservadoras da direita parecem assustadoramente semelhantes aos argumentos da esquerda. Ansiando por uma agenda política progressista e de classe que supostamente aborde o racismo e o sexismo, alguns pensadores esquerdistas veem a política de identidade baseada na raça e no gênero como um enfraquecimento da integridade das análises de classe. Essa falha em considerar raça e gênero profundamente entrelaçados com a classe social limita as contribuições da sociologia crítica como uma força vibrante na sociedade americana [*e brasileira?*].

A autora retoma os primordiais da sociologia, como Marx, Weber, Simmel, Durkheim, Du Bois – que são também parte do currículo dos estudos organizacionais da administração – por entender que faziam sociologia pública, através do compromisso de trazer as ferramentas da sociologia para lidar com as questões importantes de seu tempo. Apesar de não falarem com o público da época – em muito analfabetizado – muito do que faziam foi objetivando melhorar o público, conversando uns com os outros porque queriam compreender e melhorar a sociedade. A sociologia estadunidense (e brasileira?) teria se afastado desse tipo de energia e entusiasmo, havendo ainda um espaço na sociologia pública para considerar as principais questões da atualidade e trazer ferramentas de análise sociológica e pesquisa empírica para sustentá-las, dando novo sopro à teoria sociológica, bem como à disciplina em geral.

Apesar das dificuldades profissionais encontradas por intelectuais da sociologia pública ou crítica, a autora parece entender que o nome importa pouco, quando se sabe que não se está sozinho nesta escolha profissional, nesta caminhada.

Sobre a construção de conhecimento sociológico, entende que a flexibilidade e heterogeneidade da sociologia contemporânea podem melhor equipar o campo para lidar com os desafios do século XXI, que possui hierarquias sociais diferentes em relações sociais e de tempo mutantes. Seria um papel de uma disciplina de fronteira entre as humanidades e as ciências sociais e físicas. As demais disciplinas como biologia e física progrediram, e também deveria a sociologia, que não é mais homogênea e exclusiva (nem os estudos organizacionais e a administração como um todo?). Abarcar os estudos interseccionais de raça, gênero e classe seria uma saída, a seu ver.

A nova ciência que explora a complexidade é muito mais humilde do que a ciência da conquista associada com o tempo linear e o espaço colonial. Como ciência da ordem, a ciência tradicional foi especialmente adequada aos objetivos sociais do imperialismo do século XIX, ou seja, objetivando controle.

A saída/futuro para a disciplina seria abraçar a diversidade intelectual do campo, dentro e fora dos limites disciplinares da sociologia estaria o potencial para uma nova forma de excelência, através das trocas de ideias: “nutrir estruturas relacionais para compartilhar ideias. A sociologia não pode continuar a menos que todos nós trabalhemos de maneira diferente. Agora, vou ler meus livros, você lê os seus, e algum dia realmente devemos conversar.” A ciência e academia não como um local de nichos, mas de debate.

Concluindo este segundo eixo, Collins explica como entende a criação de uma comunidade intelectual, uma rede de apoio. Primeiramente, ela afirma que precisamos pensar em redes de apoio de forma diferente dos conceitos burocráticos de modelos e mentores (como se pensa em administração). Esta comunidade deve envolver pessoas que têm uma agenda em comum, uma visão de mundo em comum, não sendo necessariamente uma rede social, por ser, primeiramente, uma comunidade política. Não seriam redes sociais sancionadas burocraticamente – onde se recorreria cada vez que algo acontecesse conosco – pois podem nos tirar liberdade e autoconfiança em formular nossas próprias perguntas e buscar estratégias para respondê-las.

3) Esta parte foca na educação crítica, e a necessidade de desenvolvermos uma compreensão mais robusta do ensino e aprendizagem como central na produção intelectual. Conhecimento se constrói via troca entre docentes e discentes. Desenvolveu sua pedagogia crítica numa relação entre conhecimento acadêmico e ensino. Para ela, pensar e fazer são coisas distintas, tendo sido através do ensino engajado que seu ativismo intelectual também aconteceu. Nos espaços escolares, que incluem ensino a crianças afro-americanas e empobrecidas, para além da graduação, foi desafiada constantemente a refletir sobre seus alunos e conteúdo – e correr para preencher lacunas em sua formação para tal. Portanto, muitas das suas ideias para as teorias que construía saíram desta construção de forma concomitante. Sua trajetória de acadêmica e de AI foi pautada na trajetória anterior de pedagogia crítica, envolvida em instituições comprometidas com comunidades mais amplas que as da pós-graduação/academia.

Em retrospectiva, agora vejo como meus anos de estudos africanos na Universidade de Cincinnati constituíram uma influência rica, embora muitas vezes dolorosa, em meu ativismo intelectual. Os ensinamentos de minha graduação não só forneceram liberdade intelectual para mim e meus alunos, mas também ajudaram a moldar os distintos temas e principais argumentos do Pensamento Feminista Negro. [...] Em suma, a localização social de onde nós nos engajamos em nosso ativismo intelectual molda os temas característicos de nosso trabalho, as perspectivas que tomamos, e o que acreditamos contar como conhecimento legítimo.

A preparação anterior à posição de docente – experiência que ela chama de *dolorosa* – influencia seu AI, e salienta a importância de um ambiente/instituição com espaço para tal. Menciona a influência de Paulo Freire quando ressalta a necessidade de desenvolver consciência crítica em seus alunos, principalmente se forem de grupos oprimidos. Aprender a pensar por si mesmo cria uma mudança de paradigma, leva à ação, dá espaço para se avaliar se um conhecimento tido como legítimo pode ser uma mentira.

Collins aponta para reformas curriculares (conhecimento), mas também para transformação institucional, e suas estruturas de tomada de decisão (estruturas de poder), sem descreditar a necessidade de transformação de baixo para cima, por exemplo, a necessidade de ser rever práticas de sala de aula. Os materiais e textos usados importam menos do que como os usamos. Ela lembra que nos EUA (como no Brasil), raça, classe e gênero moldam da mesma forma de pré-escolas a programas de pós-graduação.

Portanto, deveríamos encontrar o caminho para as epistemologias alternativas, ou formas de saber, ou conhecimento situado, para se desenvolver a empatia, tão necessária na pedagogia crítica.

Grupos segregados podem ser espaços para promoção de transformações institucionais, espaços seguros para suporte mútuo e desenvolvimento de consciência crítica sobre a dominação sofrida (grupos homogêneos de múltiplas etnicidades, ou de alunos brancos de classe baixa, por ex.). Isso não seria o mesmo que “se retirar do mundo”. “Estudantes afro-americanos que não percam seu tempo convencendo colegas brancos de que o racismo é real, ou ajudar estudantes brancos a entender melhor como é se sentir ‘negro’”. Associe aos grupos apenas de mulheres, apenas de estudantes (mulheres), coletivos negros das universidades. Já em grupos de alunos brancos, um espaço de desenvolver consciência crítica sobre branquitude, indicando inclusive leituras a respeito. Pode-se não gostar desta ideia, por causar sentimentos de culpa ou desconforto, ela

aponta. Eu traço um paralelo desta necessidade de discussão e do estudo de masculinidades (tóxicas inclusive) aos homens.

Em grupos com diversidade, a ideia de não existirem verdades universais é crucial, a da soma dos parciais e a negociação democrática destes parciais. Muito do que vejo por aí ultimamente no Brasil, principalmente na classe média ou dominante, é a ideia de que o mundo se desenvolveu unicamente baseado em *minhas* próprias experiências, em ideias pré-concebidas de realidade, que eu chamo de “análise a sociedade pelo meu umbigo”, algo repudiado por Collins, inclusive e principalmente como educadora. Num exercício de autorreflexão, isso pode servir inclusive com relação a como eu devo abordar em sala de aula temas de minha formação feminista. Alunos criando conhecimento, ao invés de passivamente recebendo, e desenvolvendo empatia. Condições necessária que levam a epistemologias alternativas e outros modos de saber legitimando o que conta como conhecimento.

Ao visualizar escolas públicas como inerentemente políticas, Collins chama atenção para a importante função da educação pública, da temática do racismo, do papel da mídia, e da comunicação com os jovens, principalmente, para a construção de democracias. Nesta formação democrática, o papel do educador é fundamental (na realidade educadora, em sua maioria, sendo o ensino superior e a administração o inverso). Ela relata que convidou dois alunos graduandos para ajudá-la a desenvolver e co-licenciar duas cadeiras para a graduação com ela. O intuito das aulas era que seus alunos relacionassem o conteúdo da sociologia pública com suas vidas cotidianas, fazendo as perguntas certas para desenvolverem projetos sociais. Isso porque ela entende, diferentemente da maioria dos acadêmicos que vejo, que os graduandos são a linha de frente da área crítica de sua disciplina. Este papel seria exercido também através da disponibilidade para conversas públicas.

4) Nesta parte, Collins trata de temas que foram muito discutidos neste trabalho na seção 2.0, e ainda seguirão sendo nas subseções a seguir. Em linhas gerais, para evitar me repetir, ela reforça que academia é política ativista, onde há luta pelo significado das ideias. Numa academia que separa mente, corpo, e paixão, que separa verdade e conhecimento de política e ética, a palavra ativista pode ser transformada em sinônimo de irracionalidade. Para ela, o AI une conhecimento, crítica, paixão e cuidado. Importa trabalhar para desmascarar o comportamento



político da academia (por exemplo, que atende aos interesses do estado e do mundo corporativo), que opera em tudo, e nos deixa uma ideia ingênua de que ativismo é encontrado apenas fora da universidade e, eu acrescentaria que, no caso da universidade, apenas nos trabalhos pautados na epistemologia feminista.

Situada no contexto eleitoral recente dos EUA, demonstra que não se vive em uma era pós-racial nos EUA, e não são Oprah ou Obama que provam o contrário. Conceitua o racismo como “Um sistema de poder em mudança constante que se dá através e com gênero, classe, sexualidade, idade, etnia, cidadania e outros sistemas de poder similares”. Políticas atreladas a este tema auxiliariam na compreensão de hierarquias sociais como um todo. Como já citei acima, reitera a necessidade contínua de uma linguagem que conceitue injustiça social e política de forma a prestar serviço à justiça social, trabalhar através e entre as diferenças e construir comunidades onde o diálogo seja possível.

Portanto, propõe análises contemporâneas mais sofisticadas, por exemplo, de racismo: como encaixar latinos, asiáticos e muçulmanos, ou negros bi raciais em categorias tradicionais de *branco* e *negro*? Este binário nunca existiu, afirma. Apesar das disputas e nichos, entendo que estas discussões surgem cada vez mais nos feminismos brasileiros. Discussões que não importam apenas ao EUA, mas ao mundo, incluídas nas conversas transnacionais (vide subseção 3.3).

Se estão sendo feitas nos Estudos Organizacionais brasileiros, como se dão? Buscam desmantelar binarismos não apenas em questões raciais, mas de classe, maternidade, trabalho do cuidado (remunerado ou não), imigração, orientação sexual, etc.? Como são tratadas estas complexidades em minha área, nas coexistências e impossibilidades de separação do mundo do privado e do trabalho/organizações, com suas categorizações de linhas tênues, nuances, contradições e complexidades, principalmente numa contemporaneidade de mudanças rápidas? Ainda que em realidades diversas, a escravidão foi central à história do capitalismo de EUA e Brasil, estruturante a ambas as sociedades. Muito do que ela fala nos serve de reflexão e pode nos auxiliar como acadêmicos a gerar análises contemporâneas mais sofisticadas.

Violência é um ponto de saturação da interseccionalidade – um tipo de cola conceitual que interconecta – que reaparece através de todas as formas de opressão. (Collins, 2013)

Um ponto crítico a este trabalho, se não central. A violência. Ela interconecta todas as partes deste trabalho. Muito me perguntei se deveria parar e conceituar e debater os *tipos* de violência organizacional. Então, me questionei quais eram os limites entre a *organizacional/pública* e a *pessoal/privada*, para mim e para os demais em meus encontros. Depois, me vi perdida entre categorias legais, psicológicas, teóricas, etc: abuso, estupro, assédio moral, sexual, de gênero, violência simbólica, verbal, patrimonial, discriminação benevolente ou hostil, alienação e todas as outras que vêm surgindo como *gaslighting* (manipulação), *stealthing* (tirar a camisinha sem consentimento), *mansplaining* (homens explicam o que eu já sei), piadas, etc. A própria categoria do consentimento e a discussão: é processual? É verbal? Isso tudo para as questões feministas, sem contar as demais como racismo, gordofobia, homofobia, etc. Não desconsidero as categorias, mas sempre me pergunto quem as define, como e porquê.

Quando fui pesquisar a respeito de violência e universidade, me deparei com estudos de casos, casos de políticas implantadas, projetos, protocolos e levantamentos pontuais, em diferentes instituições. Eram as tais somas dos parciais. Isso tudo não me permitia definir quais violências eu deveria categorizar ou não neste trabalho, a respeito da academia. E se elas extrapolam a academia, mas ainda tem relação com ela? Entendo que a linguagem, como diz Collins, é importante para a tomada de consciência. Tem sido no movimento feminista brasileiro, para mim e para as mulheres ao meu redor. Para tomada de consciência e outros processos individuais e coletivos.

Entretanto, a autora afirma que são as relações de poder que moldam as definições de violência, visto que estas são socialmente construídas. Desde o dicionário Oxford a entendimentos cotidianos de violência, ainda se entende *violência* como um ato intencional de causar dor física ou machucar fisicamente outra pessoa. Mas a autora afirma que estas definições formais são refutadas quando relações de poder são consideradas: racismo, machismo, exploração de classe, homofobia, idade, status de cidadão, possuem padrões organizacionais distintos onde violência tem uma forma diferente.

A violência pode ser melhor imaginada como um conceito mais dinâmico, cuja complexidade não reside apenas em sua natureza socialmente inserida nas relações de poder contemporâneas, mas também em sua capacidade de moldar as próprias relações de poder.

Ao buscar definir através de conceitos de outros, não estaria eu naturalizando e/ou silenciando violências visíveis ao longo deste trabalho? Você as verá, ou passará os olhos por elas aqui “como se nada”? Ou vai ler com aquela sua voz interna relativizadora? Collins chama atenção para as naturalizações, utilizando-se de três características principais da violência: a) o poder na definição de violência b) a relação simbólica entre atos e fala violentos c) a natureza rotineira da violência. Estas análises são feitas de forma interseccional, e se voltam a micro violências diárias, o quanto elas se dão pela fala, e o quanto não são reconhecidas como violência pelos sistemas. A guerra contemporânea, afirma ela, se dá no racismo e sexismo institucionalizados.

Racismo e sexismo institucionalizados. A guerra contemporânea. E global. Como a minha área disciplinar aborda esta institucionalização? Como as AIF do campo lidam com ela, no campo e em suas pesquisas e atuação discente e docente? O que é violência para mim e para os demais com os quais me relaciono em minha trajetória? O que ela nos causa? O que provoca? Como ela aparece no campo? Os estudos organizacionais e gestão de pessoas discutem violência no trabalho, nas organizações? Como? Como a administração e as AIF se comportam nesta guerra contemporânea? Ao menos olha-se pra ela ou fingimos que ela não existe?

Em um contexto de guerra normalizada, onde a violência é uma característica generalizada da sociedade, uma abordagem simples de “apenas diga não à violência” não funcionará. A que exatamente estaríamos dizendo “não”? Me parece que interpretações superficiais de não-violência como uma estratégia de justiça social estão baseadas em definições formais de violência. Se a América [e a sociedade brasileira e suas instituições, em especial minha área] é caracterizada por um ethos de violência, não há outra forma de dizer não a ela que não seja sair. [...] A violência vai continuar, mudando de forma e táticas, enquanto as relações de poder nas quais se baseia permanecem incontestáveis.

5) No quinto e último eixo, Collins faz considerações a respeito da necessidade da autorreflexividade no AI, tema ao qual também retornarei na seção 4.0 sobre metodologia.

O verdadeiro foco da mudança revolucionária nunca será apenas as situações opressivas das quais procuramos escapar, mas aquele pedaço do opressor que está plantado dentro de cada um de nós. (Audre Lorde em *Sister Outsider*, p.123, em Collins, 2013)

A autora faz duas perguntas principais para endereçar a estratégia de AI daqui para frente. A primeira: “Como podemos reconceitualizar raça, classe e gênero

como categorias de análise?” Ainda que alguns pontos possam parecer repetitivos, esta parte estratégica é fundamental que reitere, pela sua objetividade propositiva e prática:

a) Reconhecer raça, classe e gênero como categorias de análise inter-relacionadas, criando novas categorias de conexão, ao invés de uma abordagem mono-categórica. Portanto, não permitir que estas categorias de análise se tornem barreiras para conexão;

b) Tampoco quantificar e somar diferentes tipos de opressão, como se pessoas fossem caixinhas onde as opressões são classificadas e niveladas;

c) Esquecer as categorizações de pessoas em grupos, as dicotomias, fugir de brigas teóricas fúteis que colocam opressões em uma classificação, baseada em binarismo e oposições entre pessoas, ideias e coisas;

Esse reconhecimento de que uma categoria pode ter destaque sobre outra em um determinado tempo e lugar não minimiza a importância teórica de assumir que raça, classe e gênero como categorias de análise estruturam todas as relações.

d) Perceber que há muito poucas pessoas puramente vítimas, ou puramente opressores, e que cada um possui uma quantidade variável de desvantagem e privilégio dos diferentes sistemas de opressão que moldam nossas vidas;

e) Baseada na articulação de Sandra Harding, observar as diferentes dimensões da opressão:

i. Institucionais: ela mesma cita as universidades contemporâneas como exemplo;

ii. Simbólicas: as ideias de estereótipos e imagens de controle, por ex., masculino (agressivo, líder, racional, forte, intelectual) e feminino (passiva, seguidora, emocional, fraca, física). Estas dicotomias estariam baseadas em pessoas brancas, de classe média [a população majoritária da adm];

Cada um de nós vive com uma porção de recursos institucionais de privilégio e penalidade, e com níveis diferentes de rejeição e sedução inerentes às imagens de controle a nós aplicadas. Este é o contexto em que fazemos nossas “escolhas” [*minhas aspas*].

iii. Individuais: nossas biografias individuais variam imensamente. Como resultado de nossos statuses simbólicos todas nossas escolhas tornam-se atos políticos.

[...] se meus amigos e colegas refletem a homogeneidade de uma raça, classe e grupo de gênero, então essas categorias de análise realmente se tornaram barreiras para conexão. [...] ninguém está fadado a estas categorias, pois podemos optar por desafiá-las.

f) Transformações sociais, sejam via reformas curriculares ou das comunidades onde vivemos e trabalhamos, requerem que a gente saia de nossas áreas de especialização e grupos de interesse para formar coalizões através das diferenças. Menciona o voyeurismo, por exemplo, de posturas reformistas “acadêmicos de Harvard vão lá estudar grupos para enegrecerem suas pesquisas, e fazem fama sob nossos problemas”;

Em empreendimentos acadêmicos, as relações entre alunos e professores, entre pesquisadores e pesquisados, e mesmo entre nós como colegas no ensino e pesquisa, podem conter elementos de colonialismo acadêmico.

g) Para quebrar barreiras de diferenças de poder e privilégio, avaliar a parte opressora de si, fazer coalizões em torno de causas comuns, construir empatia através da escuta. São esforços coletivos que definem estratégias para um objetivo comum;

Nenhum de nós sozinho tem uma visão total de como raça, classe e gênero operam como categorias de análise ou como podem ser usados como categorias de conexão. Nossas biografias pessoais nos oferecem visões parciais.

Todos devem examinar suas posições/lugares, construir empatia: como você espera poder avaliar meu caráter sem conhecer os detalhes das circunstâncias que eu enfrento? De minha biografia? [o quanto isso aparecerá na trajetória inter-relacional relatada neste trabalho] Assim, buscamos respeitar os aliados e seus esforços de autorreflexão acerca de seus privilégios, por exemplo, o homem feminista e a feminista branca aliada à causa antirracismos. Entretanto, ainda que possa ser mais difícil para uma parte oprimida, com medo de que a relação de dominação ocorra novamente, torna-se importante também não classificar as pessoas de grupos dominantes, ou julgá-las por suas categorias pois podemos perder “a oportunidade de fazer bons amigos cujos desconforto com seus privilégios de classe social herdados ou adquiridos os levou a refletir acerca de suas posições”;

h) Dialogar com grupos diversos evita que reformistas retenham o poder ao se apropriarem de conceitos como *diversidade*, determinando por quem e para quem.

Collins, então, realiza a segunda pergunta: “Como podemos transcender as barreiras criadas por nossas experiências em sistemas de opressão interseccionais para construir coalizões que promovam justiça social?”

i) Consciência crítica e em educação é fundamental para mudança social, mas insuficiente para eliminar desigualdades sociais, pois ideias sem ação podem nos deixar mais desanimados do que nunca, quando não vemos resultados;

j) Tratar o conhecimento interseccional como simultaneamente universal e parcial, uma vez que transcende disciplinas, contextos nacionais ou níveis de análise (ex. macro e micro);

i. Tem que ser situado e contextual para determinar qual categoria ganhará saliência;

Raça, classe e gênero são categorias que são mais salientes no contexto dos EUA do que em outras configurações nacionais, culturais e regionais, onde outras categorias, como sexualidade, idade, capacitismo, status de cidadania e religião, talvez o sejam proeminentes da mesma forma, se não mais. A constelação de todas essas categorias muda de tal forma que combinações específicas se tornam mais visíveis ou silenciadas em vários locais geográficos, unidades políticas e períodos de tempo.

ii. Quando se trata de relações de poder contemporâneas em um mundo que se descoloniza, as estruturas interseccionais sugerem que não há opressores puros ou oprimidos puros e que, em vez disso, a maioria dos fenômenos sociais reflete um conjunto emaranhado de relações de privilégio e desvantagem;

Relações contemporâneas de dessegregação, decolonização, e recolonização são muito mais fluídas. [...] Substituindo visões de mundo da lente “ou” para “e” a pesquisa interseccional focou nos processos de relacionalidade.

iii. Esta mudança em direção à relacionalidade permitiu que a interseccionalidade produzisse análises mais robustas de poder. A compreensão da identidade ultrapassa experiências pessoais, com maior atenção a estruturas de poder.

k) Coalizões devem ser feitas dentro de comunidades, sendo que estas não são estáticas, e podem tornar-se disfuncionais se hierarquizadas, sendo constantemente construídas e reconstruídas. Entender como estes processos de coalizão se dão torna-se fundamental;

Por fim, Collins entende que a ideia de justiça social é um conceito mais útil ao Al que o de mudança social, pois a segunda não seria uma posição filosófica nem

ética. Já a justiça social salienta posições e princípios para políticas de coalizão e de atuação acadêmica interseccional. Perpassar o acessar de nossas consciências individuais e partir para as coalizões de consciências.

[...] Finalmente, reivindicar uma ética de justiça social e vinculá-la a uma compreensão mais robusta da política de coalizão cria espaço para coalizões de consciência. Tais coalizões seriam fundamentadas em preceitos éticos condizentes com o compromisso com justiça social. A consciência seria expressa não apenas por meio da consciência de um indivíduo, mas também por meio de compromissos baseados em princípios coletivos. [...] Podemos encontrar muitos exemplos de coalizões de consciência na vida cotidiana. As coalizões de consciência geralmente não são o foco da academia e intelectualidade, mas quando o são, oferecem lições importantes. [...] Para mim, coalizões de consciência não existem em minha imaginação – ao contrário, elas tomaram formas tangíveis à medida que percorri meu próprio caminho de ativismo intelectual. Seja pela trajetória acadêmica engajada no feminismo negro, interseccionalidade, sociologia do conhecimento ou educação crítica, tenho uma vida inteira de experiências que me lembram o valor das coalizões de consciência e o trabalho árduo necessário para realizá-las. Para onde eu vou daqui? Eu ainda não fui embora, então parece que vou continuar tentando. Para onde vamos daqui? A resposta a esta pergunta está em suas mãos.

Não apenas as proposições de ações que ela realiza, mas suas perguntas nos lembram do nosso papel fundamental como AI, e acadêmicos-pesquisadores-docentes no geral em formular perguntas que nos provoquem a sair do lugar comum. A ideia da autora foi proposta na área da administração por Alessia Contu (2019), quem provoca seus colegas a seguirem os chamados de Collins, conforme discutirei na subseção 3.2 seguinte. Contu, e agora eu desde o meu lugar e trajetória, as estendemos à nossa área. Qual o lugar do AI na Academia da Administração?

Cena 10:

- Magdalena?

Disse meu diretor com olhar surpreso ao ver minha mão levantada, trazendo o microfone em minha direção. Meu inglês fluente e inseguro saiu assim:

- Eu gostaria de saber o que é a tal 'African green revolution' que vejo no site internacional da empresa. Qual a ideia de relacionamento com a África? Porque nós somos um país subdesenvolvido, então a empresa chega aqui e como ficam as questões de responsabilidade social?

Eu não tinha noção do que estava dizendo, mas era como se uma força superior arrebatadora tivesse que falar por mim. Veio de uma intuição fortíssima, que dizem advir de observações e conhecimento prévio. Advém de algo que transcende. Nunca tinha estudado Responsabilidade Social, não sabia o que eram campanhas de legitimação empresarial. Ele não gostou da pergunta. Era 2006 e ele não estava preparado para respondê-la. Na manhã seguinte, fui indagada por todos os diretores sobre o que achei da resposta. Fui curta e sincera, pois não tinha articulado nada daquilo tudo ainda. Boa, achei boa. A resposta do líder tinha sido mais ou menos esta:

- Não somos uma caridade, buscamos o lucro. Mas quando a comunidade ganha junto, melhor. Para trabalhar conosco TEM QUE QUERER.

Olhos nos meus, num auditório de mais de 150 funcionários. Escrevi toda uma dissertação sobre discriminação de gênero na empresa, há 6 anos já, com o aval do diretor aquele com o microfone. Eles diziam que eu tinha visão estratégica. Tá bem. Eu sabia que as perguntas anteriores às minhas tinham sido ensaiadas, pois eu mesma as traduzi e espalhei a alguns “colaboradores”.

Nove anos depois deste episódio, o mesmo CEO, que tinha passagem por empresas como Texaco, passa 2 anos na prisão. Era o maior escândalo de corrupção da Noruega. Como CEO global da minha ex empresa, ele teria feito vistas grossas a pagamentos de propina na Índia e na Líbia, Norte da África. Para *joint ventures*, teriam pago 8 milhões, inclusive para a família de Muammar Gaddafi. Eu conhecia todos os três executivos que receberam de dois a três anos de prisão. Antes das compras de indústrias brasileiras, eles andavam sempre por aqui. Os vi também em São Paulo, onde estive a trabalho, tanto em reunião de jovens líderes com ele, quanto em missões de “pegar os processos” das pessoas que estavam sendo desligadas em função das aquisições.

Mas eu também fui punida por aquela pergunta. Precisava do trabalho, e recebi muito trabalho em uma nova área e cargo. A punição foi ser testada pelo sistema ao máximo, ver se eu o queria mesmo, enquanto investiam em meu desenvolvimento profissional. Levei anos pra me recuperar daquele trabalho, enquanto procurava remuneração com mais propósito. Me imaginava mãe naquele ambiente, e algo não fechava na minha ‘visão estratégica’. Até quando a ambição pode tudo? Até quando mulheres jovens e bonitas serão menosprezadas na sua capacidade de leitura do que acontece, de leitura de ambiente? E de que isso adiantaria pro bem comum, mulheres em posição de poder no status quo? Até quando teremos que seguir aprendendo como nos tornar “líderes” mulheres dentro de um sistema de códigos e uma lógica mundial que é todo masculino? Queremos de fato desenvolver este nosso lado masculino?

Pouco tempo depois, a empresa passou a se afiliar a iniciativas como o Global Impact, da ONU. Quando apontei as questões de gênero através da minha dissertação enviada ao CEO, as reações também foram imediatas. Tendo a achar que uma boa pergunta vale mais que afirmações.

### **3.2 Ativismo na academia/administração**

Demonstrei na seção anterior que muitas das ideias discutidas por Collins acerca da sociologia podem ser também utilizadas para refletirmos sobre os Estudos Organizacionais e/ou a Administração como um todo. Portanto, nesta subseção, discutirei a proposição de Alessia Contu (2019), acadêmica escrevendo do Norte Global como Collins, para nossa área de administração, retomando brevemente a história/formação da área. Conforme o tema da seção 3.0, também me debruço sobre a ideia/conceito de Ativismo, relacionando à Academia/Administração, em seus respectivos entendimentos interculturais, já como uma costura à subseção 3.3.



Contu propõe o AI de Collins através de suas lentes e estratégias específicas, convidando seus colegas de área da administração a *performar criticamente*. Em 2017/2018, a autora enviou a seus colegas de área seu artigo em construção aberto a debate, ação que me causa certa surpresa até hoje pela confiança em não se apropriarem de suas ideias ainda não publicadas. Foi através deste texto publicado em 2019, *Answering the Crisis with Intellectual Activism: Making a Difference as Business School Scholars*<sup>82</sup>, que cheguei até Collins. Pautada no AI, Contu discute o conceito de performatividade crítica na área de Teoria Organizacional e Administrativa, apontando para os ECA e baseando-se em Butler e Gramsci. Sugere que performemos criticamente em busca de justiça social, mas salientando que, nessa área disciplinar específica, necessitamos incluir e enfatizar ainda mais em nossa ativismo as justças econômica e epistêmica.

Nos lembra que o performar de cada um de nós acarreta consequências ontológicas, e a consequência óbvia da performatividade é que *nós*<sup>83</sup> – acadêmicos e pesquisadores – estamos envolvidos na reprodução ontológica do mundo. Estamos então co-constituindo e reproduzindo (talvez mudando) realidades, mas de que forma estamos implicados nelas, ética e politicamente? Que sujeitos e relações estamos co-constituindo com nosso conhecimento nesta área? Segundo ela, o AI elaborado por Collins mostra que é possível optar por não levar a performatividade a sério quando se pesquisa a partir de lugares de privilégio. Nestes lugares, as consequências ético-políticas da performatividade podem ser ignoradas, o que significaria dizer que também se invisibiliza o fato de que nós somos parte da práxis que reproduz (ou desafia) o status quo existente.

Dito de forma direta, essa invisibilidade é muito mais difícil quando seu corpo (por exemplo, suas características físicas, cor da pele, sotaque, maneiras, etc.) está sempre já marcado por traços de assimetrias sistemáticas e sedimentadas que o tornam sempre ‘menos’ do que o entendido como (e performado como) norma. (Contu, 2019, p.6) [...] As experiências [*das Forasteiras de Dentro*] (de maneiras diferentes) sempre se encontram num entre meio de grupos de poder desigual, cuja presença muitas vezes viola as regras escritas e não escritas, estando no limite, nas margens e fronteiras. (Collins, 2012:11, em Contu, 2019, p.06)

Retoma a ideia da AI que é um corpo de Forasteira de Dentro para afirmar que estas que têm a ‘pele em jogo’ agem dentro de uma ética de AI por uma

---

<sup>82</sup> Tradução: Respondendo à Crise com Ativismo Intelectual: Fazendo a Diferença como Acadêmicos da Administração.

<sup>83</sup> No momento de minha defesa de projeto eu sempre colocava o ‘nós’ da área entre aspas, algo que agora organicamente retiro. Nós sim, ponto. Eu dentro, mesmo que de certa forma forasteira.

questão de sobrevivência coletiva, não necessariamente de “escolha”, ultrapassando o objetivo de artigos em revistas teorizando e estudando poder, e diariamente concretizando ideias e teorias em trabalho em prol de justiça.

A autora cita Chomsky (2014) para tratar da corporatização da universidade, apresentando nossa área como positivamente apoiadora de um status quo de injustiça, do neoliberalismo e da ordem existente. Tradicionalmente, concentrando-se na performance financeira e econômica da empresa ao invés de seu papel social e consequências para a sociedade.

Não se espera/suspeita que professores de escolas de negócios questionem radicalmente o sistema atual, construam alianças progressivas e ofereçam teorias e práticas alternativas, tão necessárias à profunda e íntima preocupação crítica com justiça social, econômica e epistêmica. Tais práticas nas escolas de negócios podem introduzir uma novidade potencialmente desestabilizadora na dinâmica de poder existente. Podem propôr novas possibilidades/opções na guerra de posição para construir um mundo mais justo, igual e democrático. (Contu, 2017, p.10)

Contu vê novas possibilidades para nossa área de atuação, mas sem ingenuidade, e sim articulando agências, com trabalho político na prática. Para esta área disciplinar, propõe um ativismo intelectual que explico em 5 partes 1) trabalho de política progressista; 2) articulando a interseccionalidade; 3) trabalho crítico; 4) trabalho concreto e engajado; 5) trabalho de ‘construção’. No último, ela cita práticas de (a) construção de arquivos, (b) construção de capacidades de agência (c) construção de responsabilidade/prestação de contas. Coloca o ensino como central em todas as características do ativismo. Ela também chama os aliados ao engajamento em AI, como os homens brancos e cis.

A autora coloca sua intelectualidade à serviço de justiça social propondo ênfases e ações específicas baseadas mas não idênticas às de Collins, acredito que não apenas em função de sua própria trajetória, mas por se tratar de AI em outra área disciplinar. Apesar de sua proposição incluir a “política progressista (feminista)”, eu decido dar centralidade aos Feminismos (plurais), diferentemente dela. Também baseada em minha trajetória, lugar de fala, lugar histórico e geográfico que não é a administração do Norte, vindos de Pontos de Vista diferentes. Fazemos as somas dos parciais em nossos convites. E nos encontramos em muito: ética como responsabilidade radical, de agir com responsabilidade às demais ao articular valores de igualdade, solidariedade e liberdade; com compromisso e serviço; enfrentando e aceitando impossibilidades

inescapáveis, incerteza, impureza; em ser desafiada e me sentir desconfortável; com aprendizagem e abertura, cometendo erros; e falando várias linguagens construindo coalizões; no amor e paixão (Contu, 2019).

Muito do que Contu apresenta sobre a área vale para a administração brasileira dado que a história/formação da área é oriunda do Norte Global, compartilhando deste mesmo ethos e tradição. Mesmo após 5 anos de estudo na área, pouco aprendi sobre a história do desenvolvimento da Administração no país, ou da minha escola em si. Haveria de fato uma lacuna em conhecer o caminho percorrido (Storck, 1983; Domingos, 2005), necessária para poder repensá-lo.

O fato que me marcou na cadeira sobre Teoria Organizacional foi a criação de uma inovação do RH e da Gestão de Pessoas através da “verdade” sobre motivação humana no trabalho. Aprendi que esta foi fabricada por Mayo através do suporte de John D. Rockefeller Jr.<sup>84</sup> e da Escola de Administração de Harvard. Eles viam através da ideia a possibilidade de enfrentamento aos sindicatos (Bruce & Nyland, 2011).

Na página do Conselho Federal de Administração (CFA), a relação com os EUA aparece na primeira frase da página *História da Profissão*, de forma extremamente direta e transparente:

Os cursos de Administração no Brasil têm uma história muito curta, principalmente se comparamos com os EUA, onde os primeiros cursos na área se iniciaram no final do século XIX, com a criação da Wharton School, em 1881. Em 1952, ano em que se iniciava o ensino de Administração no Brasil, os EUA já formavam em torno de 50 mil bacharéis, 4 mil mestres e 100 doutores por ano, em Administração.

Este surgimento em meados do século XX no Brasil, que mostra mesmo o quão nova e contextual é a disciplina, se deu de fato em função de acordos de cooperação com a forte presença dos Estados Unidos, visando ao avanço econômico, à colaboração técnica e à demanda por recursos para financiar o desenvolvimento do país. Apesar de marcadamente econômica, a influência norte-americana valeu-se também das instituições de ensino, percebidas como importantes meios para a expansão econômica (Barros & Carrieri, 2013, em Sollinger, 2019, p.36).

---

<sup>84</sup> Seriam uma das maiores riquezas dos EUA em termos de patrimônio, e dinastias do mundo, fundadores da Universidade de Chicago, controlando também universidades e tendo chegado ao Brasil em torno de 1920 através de uma Fundação que financiava ideias eugenistas. [ebiografia.com](http://ebiografia.com)

A área possui forte característica que chamamos de gerencialista, desde sua formação. As palavras do CFA nos dão uma ideia: “uma faceta do desenvolvimento do espírito modernizante”; “especialização, técnica, controlar, analisar e planejar atividades empresariais”, “estágio agrário para industrialização”; “ideia dos fundadores da FGV e Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (USP) era criar um novo tipo de intelectual, dotado de uma formação técnica”.

A profissão se chama Técnico em Administração, título privativo aos Bacharéis, pela lei impossibilitando a criação de Cursos Técnicos. Seria então o Bacharelado em Administração o equivalente a um Curso Técnico? Uma das características iniciais era o objetivo de prestar serviços a entidades públicas e privadas, realizando pesquisas e treinamento de pessoal, algo muito discutido e polêmico atualmente quando se trata de prestação de consultoria e recebimento de verbas pelas universidades públicas. Sobre a história no país, de acordo com o CFA:

A Fundação Getúlio Vargas surgiu num momento em que o ensino superior brasileiro deslocava-se de uma tendência européia para uma tendência norte-americana [...] o vínculo da FGV entre seus organizadores e o ensino universitário norte-americano, de onde proveio a inspiração para estruturá-la em termos de fundação [...] visitas destes a vinte e cinco Universidades americanas que mantinham cursos de Administração Pública, em 1948 [...] Inspiração nas experiências norte-americanas [...] iniciativa que deu origem à Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), com o apoio da ONU e da UNESCO para a manutenção inicial. O convênio com esses organismos internacionais previa a manutenção de professores estrangeiros na escola e bolsas de estudo para o aperfeiçoamento dos futuros docentes no exterior. Para dar início às atividades EAESP (1954) a FGV firmou um acordo com a USAID (Desenvolvimento Internacional do Governo dos Estados Unidos).

Este curso de “matérias instrumentais, oferecendo os modelos e técnicas de natureza conceitual ou operacional” (CFA) tem tido crescimento relevante tanto na quantidade da oferta de cursos quanto no número de matrículas<sup>85</sup>. Questiona-se neste movimento alguns aspectos.

O primeiro seria a continuidade de uma formação de docentes da área com “visão tradicional da aprendizagem como transferência hierárquica do

---

<sup>85</sup> Foram ofertados 823 cursos em 1990 e 1805 cursos em 2010 [...]. Em 2003, o número de matrículas no curso de Administração alcançou a primeira posição entre todos os cursos pesquisados [...] “Cursos que poderiam ser estruturados sem muitos dispêndios financeiros [...], pois não eram necessários investimentos vultosos em laboratórios sofisticados e nem em qualquer outro refinamento tecnológico” (Pinto, R., Regina, V., Júnior, M. & Divo, M., 2012, p.23)

conhecimento explícito [...] limitado à transmissão de conhecimentos eminentemente explícitos”, sem políticas de formação do professor tanto por parte do governo quanto por parte das organizações de ensino superior em Administração (Davel & Souza-Silva, 2005).

Arelado a isso, Domingos (2005) aponta uma formação de mestrado *stricto sensu* privilegiando a formação de profissionais que atuem no setor produtivo, em detrimento da academia. Tanto na criação do mestrado acadêmico, quanto na criação do mestrado profissional e na avaliação realizada pela Capes, não diferenciam a formação para o mercado e a formação para a academia (Festinalli, 2005, p.137). Estas flexibilizações também impactam na formação para docência.

Já ouço discussões acerca da formação de um “doutorado profissional” que, ao meu ver, retira ainda mais o aspecto de formação teórica e generalista necessária ao ensino superior, quem dirá à pós-graduação. Estes movimentos narrados acima estão gerando uma hiperespecialização do ensino em administração que, desta vez, vai inclusive na contramão das reformas universitárias que se faz em outros países, como a que vivi na União Europeia, e da proposta de educação feita pela Unesco para o século XXI. Este movimento por “diferencial no mercado” iria de encontro até mesmo com os imperativos da globalização em um mercado que parece ser crescente para as profissões híbridas de caráter interdisciplinar. Entendo que esta seja a busca do mercado, mas vejo menos e menos a educação superior aceitando docentes com estas características. Especializados que formem especializados, o que condiz com as características dos cursos oferecidos.

Sobre o caráter gerencialista, Domingos (2005) também aponta ênfase excessiva no aspecto prático do conhecimento, sendo o “abandono do caráter crítico do conhecimento científico, filosófico ou artístico um erro estratégico grave que muitas universidades estão cometendo”, que está atrelado à ideia recorrente da universidade “clonar” a empresa privada.

A falta de rigor metodológico – e me pergunto a que tipo de metodologia se referem –; o comodismo pelo mimetismo ou por posições conquistadas na carreira ou nos órgãos técnicos de pesquisa ou agências de fomento; a impaciência por resultados intelectuais imediatos; e o individualismo seriam pontos a se refletir (Roesch, 2003). Possivelmente estes aspectos não sejam exclusividade de nossa

área, mas talvez mais salientes, dado o ethos de sua formação. Nas palavras da autora:

A reprodução desses traços negativos permite, em grande medida, a observância de sua manifestação na pressão exercida pela organização de ensino superior e seu sistema de avaliação, na “compulsão” para se concluir o mestrado e o doutorado em prazos exíguos, no apelo à ascensão rápida na carreira universitária, que leva a um empobrecimento da formação intelectual. Há ainda a pressão do sistema para que professores, alunos e instituições de ensino se adêquem a um padrão quantitativista e produtivista de avaliação, que exige mais e mais números indicativos de produção.

Apesar das críticas já existentes referentes à dependência dos autores brasileiros em relação à literatura estrangeira (Domingos, 2005), ainda hoje, para argumentar a baixa qualidade da formação atual em Administração, pesquisadores da área (Boaventura, Souza, Gerhard & Brito, 2018) comparam a formação daqui com a formação nas escolas estadunidenses.

Em sua grande maioria, estes cursos estão presentes nas regiões Sul/Sudeste, sendo que o CFA entende que as primeiras escolas de Administração (já citadas), como tendência, têm produzido para o setor público e privado “uma elite administrativa vinculada aos pólos dominantes dos campos do poder político e econômico”, o que salienta uma característica regional da administração.

Ainda que ambas Collins e Contu falem desde o mesmo país de onde nossa área se origina, os EUA, situar os pontos de vista importa, reiteradamente. Por isso, faço questão de discutir os termos do AI e suas traduções. Principalmente, como demonstrei, porque pesquisei numa área disciplinar tanto formada a partir do Norte quanto constantemente herdando seus termos/conceitos. Não apenas na administração, mas na ciência como um todo, é sabido o papel do Norte Global em definir os termos científicos para o mundo, representado pela língua inglesa.

“Silvia Federici é escritora, docente e *militante feminista*” (Apresentação na Edição Brasileira de Mulheres e Caça às Bruxas) “*Silvia Federici is a scholar, teacher, and activist [...]*” (Wikipedia)

A problematização apresentada na seção 2.5, Feminismo e Academia, mostra trabalhos publicados discutindo *militância* e academia, nos quais *ativismo intelectual* não aparece como expressão, ao menos não relacionado ao feminismo. No inglês, *militant* não aparece em referência aos movimentos sociais (e muito menos acadêmicos), sendo usado no lugar o *activist(m)*.

Numa primeira busca por *militant* no Google, aparecem imagens de soldados, com a definição<sup>86</sup> abaixo. Observe a contradição entre a imagem dos soldados e a definição “não estar associado com os militares”:

*Militant means vigorously active, combative and/or aggressive, especially in support of a cause [...] A “militant [political] activist” would be expected to be more confrontational and aggressive than an activist not described as militant. Militance may or may not include physical violence, armed combat, terrorism, and the like. [...] A militant, as a noun, is a person who uses militant methods in pursuit of an objective; the term is not associated with os militares. In general usage, a militant person is a confrontational person who does not necessarily use violence. (Wikipedia, primeiro resultado do Google)*

Na mesma busca em português *militante*, não aparecem imagens de soldados, mas de protestos, de definições de militante, imagem de um jovem negro segurando um cartaz com a frase “Descaricaturizando o militante. Militante é vagabundo? Não dialoga?”. As imagens que aparecem não remetem à guerra como no inglês. O buscar uma definição de *militante* em português, a Wikipedia não mostra uma tradução intercultural, mas a idêntica do inglês, traduzida automaticamente. Encontro no dicio.com.br, primeiro resultado de busca, uma definição brasileira, com conotação mais política, intelectual ou religiosa que *militant* em inglês, e a relação com guerra em último significado:

Pessoa que luta, que sai em defesa de uma causa, um partido etc. [Religião] Pessoa que faz parte de alguma organização católica. adjetivo Que milita ativamente, defendendo uma causa: **professor militante**. Que está em combate militar; combatente, soldado.

A busca pela palavra *activist* em inglês mostra imagens de protestos também, como em *militante* em português, e define<sup>87</sup> como:

*An activist is a person who campaigns for some kind of social change. When you participate in a march protesting the closing of a neighborhood library, you’re an activist. Someone who’s actively involved in a protest or a political or social cause can be called an activist.*

---

<sup>86</sup> Por se tratar de uma análise de tradução, deixo o original no texto e a tradução aqui: Militante significa vigorosamente ativo, combativo e/ou agressivo, especialmente em apoio a uma causa [...] Espera-se que um “ativista [político] militante” seja mais confrontador e agressivo do que um ativista não descrito como militante. A militância pode ou não incluir violência física, combate armado, terrorismo e assim por diante. [...] Militante, como substantivo, é a pessoa que usa métodos militantes em busca de um objetivo; o termo não está associado ao exército. Geralmente, fala-se de uma pessoa militante como uma pessoa de confronto que não usa necessariamente a violência.

<sup>87</sup> Ativista é uma pessoa que faz campanha por algum tipo de mudança social. Quando você participa de uma passeata de protesto contra o fechamento de uma biblioteca de bairro, você é um ativista. Alguém que está ativamente envolvido em um protesto ou causa política ou social pode ser chamado de ativista. (vocabulary.com primeiro resultado, pois a wikipedia só traz ‘ativismo’).

Em português *ativista*:

Pessoa que trabalha de modo ativo, eficiente, na prática por uma causa, falando especialmente de um interesse coletivo: os ativistas do meio ambiente garantem sua preservação. Quem atua e trabalha por uma ideologia política ou social; militante. Que se pode referir ao ativismo ou à pessoa partidária do ativismo; que exerce a militância por uma causa, partido político etc.

Diferentemente do inglês, em português *militância* e *ativismo* aparecem como sinônimos, em certa medida. Busco no Google sempre o primeiro resultado, o de maior impacto a quem busca, pois meu interesse foi mesmo de entender se há diferença entre os termos militância e ativismo do Norte pro Sul Global, de forma socialmente ampla e popular, o que fica claro que sim. Isso pode explicar a maior ausência dentro da academia brasileira, e feminista, do *Ativismo* do AI, utilizado ao menos no contexto de textos feminista, como *militância*. Militância Intelectual? Soa estranho não é? Por que será? E militância acadêmica? O que estas nuances dizem sobre os contextos situados?

Em função da influência do inglês e da acadêmica do Norte, talvez o *ativismo* possa ser entendido de forma mais branda, menos política ou panfletária que *militante*, mais científica – afinal, adotada pela academia do Norte Global. Ainda assim, observo que a academia foge tanto do termo *ativista* quanto foge do *feminista*. Mas já ouvi de acadêmicas brasileiras que o *ativista* possa ser mais aceito no ambiente acadêmico que *militante*. Todos os três termos podem ser arriscados por aqui.

Talvez possamos também traçar um paralelo entre *ativista x militante* e *estudos de gênero/da mulher x feminismo*. E a necessidade também ainda forte de “descaricaturizar” as feministas.

Agora, uma vez entendidas estas diferenças e sutilezas, passo a pesquisar os termos ativismo e militância relacionados ao intelectual, acadêmico, da universidade, na área de administração.

Eu mesma, neste trabalho e através das palavras de Contu, afirmo que como AIs devemos ultrapassar a prática de publicar artigos críticos apenas, enquanto a palavra “apenas” denota que publicar é também importante e parte constitutiva do ativismo intelectual. Isso por diversas razões que buscarei relatar, o que explica minha constante busca nas publicações. O exploratório de campo me permitiu identificar este aspecto.



Na Base Spell (adm), pesquisei de diversas formas, em inglês e português, a palavra *ativismo*, *ativista*. Só encontrei resultados quando busquei pela palavra *ativismo* no resumo. Nos títulos e palavras-chave, nada. Eram outros ativismos (de acionistas, digital, de governança, etc). A mesma busca por *activism* em resumos trouxe zero resultados, nem mesmo marcando todo e qualquer tipo de publicação na Spell, além de periódicos. Vejamos o único resultado da busca por *ativismo* no resumo, e o que ele pode representar.

O texto *Racismo e Antirracismo: Produção Acadêmica e Ativismo Negro no Brasil* chama atenção tanto por ser sobre a questão racial, ponto que gostaria de frisar desde já, como por ser uma publicação da área de Administração Pública. A Revista Brasileira de Políticas Públicas e Internacionais publica esta discussão acerca do debate do racismo no Brasil, do ativismo negro, em especial a fase de luta contra a violência policial, através de uma revisão de literatura. O terceiro aspecto que saliento é a data recente de sua publicação e, por último, o trecho a seguir, parte final do artigo:

Esta breve revisão da literatura sobre racismo e ativismo racial no Brasil mostra como o debate intelectual que ocorre dentro dos muros da universidade desde o início do século XX se reflete, em certa medida, na agenda das organizações engajadas no ativismo negro [...] o termo "genocídio" aparece com força na agenda das organizações ativistas e é mais tarde apropriado por estudiosos que trabalham com violência e letalidade policial. A efervescência política desses movimentos e organizações da sociedade civil durante o governo Lula pode ter incentivado o surgimento dessa agenda, invertendo a ordem de orientação entre ativismo e academia. Pelo menos em relação ao tema do genocídio, as mobilizações sociais orientaram pesquisas tanto dentro das universidades, apontando para a necessidade de investigações mais profundas da violência policial letal com viés racial, quanto dentro dos *think tanks* da área, que passaram a divulgar dados e análises de criminalidade e violência com recorte racial. A revisão da literatura sugere, portanto, um alinhamento entre o debate intelectual na academia e o ativismo das ruas. Contudo, no caso das três primeiras fases do protesto negro no Brasil, parece que os movimentos redefiniram e incorporaram o debate acadêmico, enquanto que, na mais recente, essa ordem é subvertida, tendo as questões levantadas pelo ativismo negro sido incorporadas às agendas de pesquisa. (Ramos e Tomesani, 2020)

Ainda que o trabalho não cite Ativismo Intelectual, ele menciona o *ativismo* (ativismo das ruas, organizações ativistas/da sociedade civil, mobilizações sociais, movimentos, ativismo negro/racial) e a *academia* (estudiosos, pesquisas, dentro dos muros das universidades, investigações, debate intelectual/acadêmico) demonstrando tanto simbiose como binarismo/oposição, por não posicionar o ativismo dentro e parte da academia.

Como reitero ao longo do texto, importa a autodenominação de resistência que possa auxiliar nas coalizões por justiça social previstas no AI. A partir de minha experiência, ter me denominado *feminista* representou uma virada existencial e da minha carreira, um novo senso de propósito. O mesmo tem acontecido ao me entender e expressar como uma *ativista feminista*, com atuação dentro dos muros acadêmicos. Militante ainda não me coube subjetivamente.

Não encontrar os termos que utilizo neste trabalho nos títulos, palavras-chave e resumos das publicações na área não quer dizer que o AI não exista na área, com outros nomes, outros objetivos, ou mesmo sem nomes. O *ativismo* da área aparece relacionado a outros temas. É necessária a consciência sobre o que as diferenças falam, as traduções, as influências e incidências em minha trajetória/campo. Em entender quem se atribui ativista e quem não. E, ativista do que e pelo quê?

Finalmente, numa pesquisa acadêmica, é praxe a discussão dos conceitos/ideias/termos principais que utilizamos, confirmando ou colocando em cheque, ou melhor, dialogando com minha visão e perspectiva a respeito dos mesmos. Aparece uma lacuna dos termos do AI tanto na ciência feminista brasileira (Seção 2.5), quanto na administração como um todo. O que isso representa? Vamos seguindo as pistas.

Encerro esta subseção sobre Ativismo na Academia/Administração ciente das possibilidades de trabalharmos o AI dentro da área, confirmando o sentido para nós da proposição de Contu. Até o final desta seção 3, retomaremos as proposições de AI. Mas como já pontuei e posterguei até aqui, quando nos pautamos em teóricas do Norte, que escrevem em outro idioma e cultura, não podemos pensar que minhas traduções (e de outros) dos textos das autoras sejam translúcidas, sem corpo ou viés, lineares, diretas e literais. Traduções são situadas. Tampouco há nelas o que possamos – ou queiramos – replicar sem pensar nas possibilidades e limites apresentados e articulados através da ideia de Tradução Intercultural, discutida na subseção 3.3 a seguir.

Cena 11:

- Venha, vamos comigo tomar um copo d'água.

Ele me tirou daquele canto que eu tinha achado para chorar em paz. Me via agora sentada à frente do diretor estrangeiro.

- Tu és uma pessoa muito forte, inclusive fisicamente. O que aconteceu?

Como eu podia não me dar conta da minha força na época? Quando assumia áreas que antes tinham dezenas de pessoas, processos importantes, liderança, não acompanhados de remuneração e título oficial. Um homem saberia.

- Não me sinto reconhecida pelo meu supervisor e gerente.

- Fala com eles.

- Não. Não adiantaria. Farei diferente. Vou tirar férias, viajar pela europa pela primeira vez, sentar em um café em Paris e pensar na vida.

Lembro de sua reação no olhar. Naquele momento, e dias depois quando voltei de férias, quando furtivamente me observava. Ele não sabia nada sobre força, a minha e de outras mulheres. Hoje ainda o vejo no LinkedIn, com seu sorriso debochado, fazendo 'reunião-legitimação social' com uma líder da Magazine Luiza.

Um dia decidi descer e dar a volta na quadra. Respirei, subi e pedi demissão, uns dois meses após a viagem, quando sentei num café em Paris. Pago caro por meus sonhos. Logo em seguida o CEO me chamou a sua sala:

- Fiquei sabendo que queres sair? Por quê?

- É uma sensação.

Coloquei a mão no peito, e não quis entrar em detalhes. Ele deu um sorrisinho da minha resposta. O que eu sabia articular e racionalizar eu já tinha dito.

- Podemos te enviar para outra cidade, uma unidade fabril.

Eu não queria. O que tinha visto já era suficiente, e agora conseguiria já arcar com o término do meu MBA, único motivo por eu ter iniciado naquela empresa. Mas ainda tinha uma chance. Pedi que me colocassem na área de suprimentos. Sem me dar conta na época, pedia para estar na única área com gerente mulher. Saí.

### 3.3 Tradução Intercultural para o Ativismo Intelectual (Feminista)

*Translation is impossible, but it is not a close-ended death, for translation can be made possible by becoming what is translated. In this becoming is the hope of translation, and as culture wars intensify, of cultural diversity and the world.* (Spivak, 2018)<sup>88</sup>

Tradução é impossível mas não é uma morte anunciada, pois a tradução pode ser tornada possível ao se transformar no que é traduzido. É neste transformar-se que reside a esperança da tradução e, em meio à intensificação das guerras culturais, também a esperança da diversidade cultural e do mundo.

Venho traçando um caminho teórico-prático que agora passa por discutirmos o *Intelectual* do AI, que se entrelaça com a discussão acerca da Tradução Intercultural. Será pisando nestes solos que, ao final desta subseção, retornarei ao convite do Ativismo Intelectual Feminista para a administração.

O que significa *intelectual*? Será que intelectual, como já citei acima a respeito do pesquisador, ainda nos provoca a imagem do homem branco do Norte Global, o creditado a filosofar e, portanto, ser o *pensador de tudo*? Vemos ainda

<sup>88</sup> <https://www.firstpost.com/living/gayatri-chakravorty-spivak-on-the-art-of-translation-and-its-inextricable-relationship-with-culture-4370989.html>

hoje comentaristas *opinadores de tudo* nos programas jornalísticos brasileiros, homens brancos, na maioria mais velhos. No caso das mulheres e pessoas negras, que não necessariamente têm uma trajetória e/ou competência profissional “menor”, são mais raras e chamadas para falar sobre temas específicos. Este cenário talvez esteja mudando, mas não tenho claro o quanto eu ainda teria dificuldades em me ver uma como uma intelectual. Me sinto esnobe, até arrogante, e por isso discutirei a síndrome da impostora, mais adiante, de forma revisitada.

Collins faz conscientemente a atribuição política da intelectualidade a ela mesma, mulher negra, raramente entendidas/vistas como tal, dados o racismo e o machismo. Uma Forasteira de Dentro é uma intelectual. A escolha de intelectual e ativista é um chamado a refletirmos sobre nosso papel social mais amplo, como acadêmicos de diversas áreas. Ela justamente se refere ao intelectual significando o contrário de se fechar à prática acadêmica, mas abre o termo como apenas possível enquanto consciência, conhecimento da realidade, e consequente AI por justiça social, e não desconectada destes e limitada a um mundo abstrato de conceitos.

Outro ponto de atenção ao termo é a fragilidade de tudo o que é relacionado ao intelectual nos tempos atuais. Tempos de terra plana, vacinas-jacarés, e profissionais da medicina afirmando categoricamente que não têm que ler pesquisas da área para aplicarem tratamentos. A negação atual à ciência talvez apresente risco à utilização dos temas de AI. Desafios que não podemos ignorar, acentuados pelos tempos. A desconfiança com a pesquisa pode não ter surgido do nada, podendo ter alguns fundos de razão quando pensamos e atuamos na ideia de intelectual como desconectado do popular e cotidiano.

Entretanto, não são recentes as filósofas que afirmam que não basta interpretar o mundo, mas transformá-lo, como vimos principalmente nos feminismos de(s)coloniais, sendo nestes central a questão racial. Além disso, a famosa práxis de Marx, e práxis de tantas outras filósofas e epistemologias que buscam caminhos para fortalecer resistências e lutas.

Nesta seção 3 abordamos a práxis de AI de uma teórica negra do Norte, e Collins mesmo afirma que necessitamos engajamento dialógico, para além dos Estados Unidos, e eu acrescento para além da Europa. Estamos sob risco de cairmos em limitações – para dizer o mínimo – se aplicarmos de forma acrítica ao

Brasil<sup>89</sup>. Contudo, conforme afirma Ribeiro<sup>90</sup>, a teórica do Norte e sua teoria do ponto de vista feminista foi essencial para a elaboração seu conceito de Lugar de Fala, de grande impacto para o AI brasileiro, demonstrando o caráter coletivo de um ativismo que se torna transnacional, através de tradução intercultural e interpólitica (Santos, 2018, p.295). Também de acesso maior a um público não acadêmico, através de uma tradução de filósofas e sociólogas a uma linguagem mais coloquial.

Boaventura de Souza Santos, sob nosso ponto de vista latino americano e ainda mais de ex colônia brasileira, é um teórico do Norte, ainda que localizado em Portugal, um sul/periférico europeu. Ele afirma que é necessário revolucionar a teoria, tarefa coletiva e que pressupõe diferentes abordagens e interpretações, e coloca seu foco nas Epistemologias do Sul (p.10). Neste sentido, suas proposições não são diferentes das de feministas de(s)coloniais, da ideia do feminismo subalterno, do giro decolonial, e até mesmo o pós/decolonial. Nesta seção coloco uma ponte no caminhar, que as/me une a teóricas do Norte como Collins, e Contu, num sólo comum a esta pesquisa.

A epistemologia do Norte também floresce no Sul geográfico, nas “pequenas europas” que se encontram e são frequentemente dominantes na américa latina, Caribe, África, Ásia e Oceania<sup>91</sup>. No México, denominam esta elite herdeira de *élites criollas*<sup>92</sup>. A epistemologia do Sul é encontrada no Norte geográfico, em muitas lutas contra o colonialismo, o capitalismo e o patriarcado (Santos, 2018, p.18). Conforme vimos, a área da administração se concentra mais no primeiro, ainda que na sequência deste trabalho apareçam sinais de núcleos de resistência/subversivos, que passam a trabalhar com epistemologias de exceção/do sul relacionadas a lutas sociais e políticas. A segunda ideia, coerente com o que este trabalho almeja, que as epistemologias do Sul presentes em “pequenas europas” são formas de

---

<sup>89</sup><https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2021/04/se-eu-olhasse-so-o-debate-nas-redes-sociais-sairia-correndo-afirma-patricia-hill-collins.shtml>

<sup>90</sup> Postagem em seu perfil no Instagram em 26/04/21.

<sup>91</sup> Apesar do passado colonial, países como Austrália e Nova Zelândia usufruem de índices econômicos mais condizentes com o Norte Global, o que faz com que a Oceania transite entre as categorias Norte/Sul. (Ballestrin, 2020, p.5)

<sup>92</sup> Descendentes de espanhóis nascidos na América (fazendeiros; donos de minas e comerciantes) que dominavam as terras e a exploração da força de trabalho nativa e escrava, e influenciados pelo Iluminismo buscaram assumir poder político via/na independência da Espanha. Havia Criollos com posição diversa, como Simón Bolívar, que era contra a escravatura.

conhecimento que não pensadas como atividade autônoma, mas gerados e vividos em práticas sociais concretas, sendo epistemologias experienciais.

Souza demonstra a centralidade do feminismo, afirmando que feministas do Norte foram essenciais em provocar as críticas às teorias do norte (2018, p.22). Ana Carolina Escosteguy, ao cartografar os Estudos Culturais desde uma visão latino americana, aponta o feminismo como “uma das rupturas teóricas decisivas que alterou uma prática acumulada em estudos culturais, reorganizando sua agenda em termos bem concretos” (2010, p.17).

Não se sabe, de uma maneira geral, onde e como o feminismo arrombou a casa. [...] Como um ladrão no meio da noite, ele entrou, perturbou, fez um ruído inconveniente, tomou a vez, estourou na mesa dos estudos culturais (Hall, 1996a, p.269, em Escosteguy, 2010)

Esta é uma análise do encontro entre estudos culturais e feminismo anglo-americanos que, apesar de promover o repensar de muitas das práticas de pesquisa e atuação acadêmica, mesmo ela não teria conseguido superar a limitação das teorias do Norte em pensar o conhecimento como prática isolada. O autor entende que pressionaram as epistemologias do Norte até o limite, limite este que as epistemologias do Sul resolvem.

O exemplo de Ribeiro e Collins acima, quando a do Norte torna-se constitutiva da do Sul, possa nos servir para pensar se o contrário também acontece. Recentemente, observei Collins reconhecendo autoras do Sul em entrevista à Folha de São Paulo, bem como a fala de Angela Davis no Brasil sobre Lélia Gonzales. Seriam as intelectuais brasileiras também citadas quando estas autoras falam do/no Norte Global, de volta a suas casa? Seriam as autoras do Sul citadas nos textos e palestras de Collins e Davis como inspirações que as provocaram a questionar seus limites teóricos, se este foi o caso?

A respeito de citação e epistemologias do sul, muito conhecimento surge do coletivo, e não de um autor apenas. Podemos afirmar que todo conhecimento. Surge também da oralidade<sup>93</sup>, não da palavra escrita. Na cadeira sobre feminismo indígena, não esqueço o relato da professora ministrante a respeito da defesa final de seu aluno indígena, que foi questionado pela banca acerca das citações (não)

---

<sup>93</sup> Se o ingresso de mulheres indígenas nas universidades cresceu 620% desde 2009, me pergunto como estas epistemologias do sul serão “acomodadas” nas “pequenas europas” que são as universidades federais brasileiras. E se as cotas conseguirem também endereçar os desafios econômicos e sociais das entrantes para garantir sua permanência. <https://www.generonumero.media/ingresso-de-mulheres-indigenas-nas-universidades-cresce-620-desde-2009/>

realizadas no trabalho. Se na comunidade indígena o conhecimento é oral e “pertencente” a todos, como o aluno poderia citar diferentemente?

Em *O Fim do Império Cognitivo* (2018), Santos trata de diversos problemas da ciência, e da pesquisa, enfatizando a necessidade de escapar de um pensamento eurocêntrico que inclui escapar da teoria crítica europeia, buscando justiça social através da promoção de justiça cognitiva. Isso se daria através pensamentos alternativos para alternativas/soluções, reconhecendo a copresença de diferentes saberes, estudando suas afinidades, divergências, complementaridades e contradições, o que culmina no que ele chama de Tradução Intercultural: “diálogo entre diferentes saberes, que em algumas situações, radicam em culturas diferentes” (p.37).

Para tratar da Tradução Intercultural, como Santos, citarei exemplos a partir das práticas de Gandhi, um ativista intelectual do Sul Global. Realizarei paralelos entre estas reflexões e os exercícios teóricos e práticos transnacionais feministas, buscando trazer também minha voz para refletir a administração e seu AI. Ao demonstrar progressivamente meu lugar de fala e trajetória, inicio uma costura das ideias do autor com o campo a que estou imersa. Exercício fundamental à metodologia a que me proponho.

Como tradutora, a prática relacionada à Tradução Intercultural me atraiu desde o princípio. Apesar de Santos demonstrar que ela ultrapassa o ato literal de traduzir, ela também o inclui. Gandhi possuía fluência em inglês, e traduziu *A Carta a um Hindu* (Tolstoy respondendo a um nacionalista indiano seu pedido de apoio para a libertação da Índia do colonialismo britânico) do inglês original para o gujarati<sup>94</sup> e publicou-a com uma introdução reveladora de seu método de tradução intercultural: “não precisamos aceitar tudo que Tolstoy afirma [...] para perceber a verdade fundamental da sua condenação ao sistema atual”. Neste momento, uma troca de correspondências entre os dois acontece, algo que Gandhi não limitou a Tolstói, mas também a outros pensadores/autores com traduções interculturais norte-sul, sul-norte e também sul-sul.

---

<sup>94</sup> Me tocam muito a quantidade de mortes de idiomas que acontecem mundialmente e diariamente. Isso se dá por processos de minorização (na América Latina há populações predominantemente indígenas) e políticas específicas dos Estados. Com estas mortes, perdemos cosmovisões/saberes. Apenas um exemplo da importância dos idiomas.

Gandhi cresceu em ambiente multicultural, de pluralismo religioso. Sorveu conceitos-chave da pluralidade e diversidade multilateral, numa disponibilidade em ir ao encontro de outras culturas. “Sei que de nossos respectivos pontos de vista, ambos temos razão [...] aprecio muito a doutrina da realidade múltipla” (Gandhi em Jordens 1998,152-151, em Santos, 2018, p.305-306). Somado a isso, a tradução intercultural de Gandhi deu-se pela perspectiva externa que desenvolveu ao longo da vida, se tornando por vezes “um marginal em relação à sua seita e comunidade por ter optado por uma formação eurocêntrica”.

A relação importante entre aliados do opressor (do Norte ou dos Nortes no Sul) e do oprimido (do Sul ou dos Suis no Norte) é análoga à afirmação do movimento feminista de que não devemos ficar fechadas entre nós mesmas. Por exemplo, o diálogo com os homens e a aceitação da participação destes e apoio ao movimento é essencial, os *dissidentes entre os opressores*.<sup>95</sup> O mesmo se daria via coalizões de ativismos transnacionais, como já vimos através de Fraser.

Gandhi esteve na Inglaterra por três anos onde estudou direito na Universidade de Londres. Vinha de uma família privilegiada na Índia, o que lhe deu certos acessos. Esta experiência no Norte Global possivelmente serviu para que ele desenvolvesse seu próprio pensamento e ação, utilizando-se do que considerava bom e útil ao contexto indiano, e rejeitando o que em sua ontologia e epistemologia indianas não faziam sentido. Pela minha trajetória de pesquisadora que teve o privilégio de despertar à teoria feminista a partir do Norte Global (e do Sul no Norte) bem como às lutas sociais envolvidas nesta, esta lógica de Boaventura interessa à minha pesquisa situada no Brasil. Ainda mais se considerar que me inspiro numa autora do Norte Global, de um Sul do norte, e numa obra, *Ativismo Intelectual*, ainda não traduzida ao português brasileiro<sup>96</sup>, como também não são muitas das obras das teóricas do Norte que cito.

Minha experiência com o Norte não “questionava as premissas culturais, filosóficas e ideológicas que sustentam a modernidade ocidental [...] seu modelo de

---

<sup>95</sup> Talvez um bom exemplo de aliado seja o já mencionado antropólogo colombiano-estadunidense Arturo Escobar, importante expoente do grupo decolonial a estimular o debate feminista. Definindo-se desde jovem como feminista (Escobar, 2014, p. 12), é ele quem oportuniza o colóquio Tejiendo de Otro Modo: feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala ocorrido em Chapel Hill em abril de 2012, escrevendo posteriormente o Prefácio do livro homônimo resultado desse encontro. (Ballestrin, 2020)

<sup>96</sup> Um dia desses resolvi abordar uma feminista gaúcha expoente, de certa forma, e líder de uma editora, demonstrando minha vontade em realizar a tradução. Infelizmente, sua resposta à minha mensagem foi uma “curtida”.



desenvolvimento” (Santos, 2018, p.302), não de maneira central, e tampouco posso afirmar que este trabalho se dedica prioritariamente a descolonizar, talvez como consequência natural uma vez que não há descoloniização sem despatriarcalização. Descolonizar o cognitivo e o intelectual parece tarefa quase impossível na academia brasileira atual, na sociedade capitalista, quem dirá na área estudada. Outrossim, tento/tentei o método de não desperdiçar experiências culturais e sociais existentes no mundo que possam contribuir com a causa feminista, como entendo que Gandhi fez objetivando a autodeterminação dos povos.

As reflexões acerca de Gandhi não pretendem de forma alguma colocar no patamar de Gandhi a mim mesma ou às pesquisadoras/autoras/acadêmicas/ativistas com quem me relaciono no campo, mas validar a conversa intercultural, no caminho de construir ‘milhares de Gandhis’ mulheres que fortaleçam cada vez mais a luta antipatriarcal através do AI. Tampouco de igualar a luta feminista com a da autoafirmação dos povos.

Apesar de minha disciplina se pautar muito em teóricos do norte, encontrei um pré-conceito grande vinda de mulheres – principalmente colegas pós-graduandas, mas não apenas – quando contava onde realizei meu mestrado sobre gênero, e ainda o fato de eu ler e aprender e citar teóricas do norte. Por vezes, sentia como se a trajetória no Norte, ou o domínio de outros idiomas, representasse uma negação e/ou indiferença a aprender e conversar com as epistemologias femininas do sul. Junto a isso, havia uma curiosidade sobre minha experiência no norte, e uma ideia pré-concebida a respeito do meu nível de capital financeiro e simbólico. Pago caro pelos meus sonhos. Sentia como se ter estudado na Suécia, na Itália em menor teor, me colocava longe da capacidade de fazer parte dos ECA brasileiro, na contramão do que eu via em renomados professores e pesquisadores desta subárea da administração: ampla experiência de pesquisa no Norte e, justamente através desta, zonas de contato norte-sul e sul-norte. Na contramão do que observava inclusive nas buscas de pós-graduandos pelas experiências internacionais em seus doutorados. Na administração, não vejo muitos contatos sul-sul, são poucos ainda, nem nas experiências de doutorado-sanduíche. Como coloco no início, como avaliar minha biografia sem me perguntar sobre ela? Colegas não sabiam que, para além de minhas décadas de vida no sul, fui criada navegando em classes sociais diversas, morando na rua ao lado da Vila Cruzeiro

(uma das maiores periferias de Porto Alegre), em contato constante com os empobrecidos, dividindo ônibus com os trabalhadores para ir à escola particular. Nunca estive em uma bolha, apesar dos privilégios.

Gandhi entendia que seu objetivo de aprender com o Sul poderia ser facilitado pelo aprender com o norte, num processo de aprender/desaprender que envolvia as vozes dissonantes e as *contraculturas* do Norte contra o eurocentrismo. Para ele, esta aprendizagem teria sido fundamental para reinventar tradições ancestrais.

Quais são as tradições acadêmicas brasileiras que não nos servem mais? Quais podemos aprender/desaprender com o Norte para reinventarmos o que não nos serve, tanto do que vem de fora quanto da tradição local? *Um reinventar para orientar as tarefas políticas* (Santos, 2018, p.304). Embora o campo faça diversos movimentos na tentativa de neutralizar o movimento feminista intelectual da área de seu aspecto totalmente político, estes não conseguem anular por total a tarefa política.

Além disso, o encontro com a cultura, tradições e epistemologias britânicas não faz Gandhi aderir a elas como alguns tinham feito – e fazem no AIF da administração – mas a realizar um movimento de retorno após saída, com o qual muito me identifico, regressar à sua cultura do Sul com a mente mais aberta. “Foi o encontro internacional que o levou a ler e articular as suas concepções nativas” (Lloyd Rudolph, 1996, p.41, em Santos, 2018, p.310). Vejam que não considero o *encontro* apenas como presença geográfica, mas com a leitura de seus pensamentos, além de outros formatos de exposição e contato, como filmes, literatura ficcional, etc.

Além da tradução entre Gandhi e os ocidentais não-ocidentalistas, tradução norte-sul, com Tolstói (e Ruskin e Thoreau), o autor apresenta uma discussão de Gandhi numa tradução imaginada com Habermas e Chomsky para exemplificar uma tradução sul-norte.

São discussões complexas e profundas, as quais apresento brevemente, a partir da saliência em minha leitura de pontos onde paralelos são possíveis com este trabalho. Alguns deste pontos já foram apresentados pelas teóricas que trabalho anteriormente, como a presunção de universalidade, numa dificuldade do pensador ocidental de se desfamiliarizar relativamente ao Norte Global, excluindo

da participação do discurso quatro quintos da população universal, principalmente no caso de Habermas (p.312). Santos sinaliza que aprende-se com Chomsky (mais um AI) que existe um sul, ao qual deve-se ir com solidariedade, mas ainda pouco útil quanto a aprender com o sul. Além disso, Chomsky repete uma dicotomia entre ciência e política – muito presente no meu campo – sem reconhecer um Sul silenciado (p.315).

Aspecto que observo na produção de ciência e pensamento mundial é o fato de que os pensadores do Sul citados por Santos e outros (Gandhi, Fanon, Maria Lugones, Bordieu, etc.) são originários de ex-colônias inglesas e francesas, dois idiomas que possuem validação maior no mundo das ciências. Essa ponte linguística os habilitam a articular seus pensamentos em língua nativa, e as cosmovisões que isso implica, sem muitos esforços de tradução, facilitando a circulação de seus escritos e ideias no Norte Global e conseqüentemente em outros 'suis' globais. Obtém assim maior validação do que se considera ciência, sendo atribuídos maior relevância como 'vozes do sul'.

Estou mais interessada, primeiro, em como a conversa se relaciona com os corpos das pessoas presentes em um cenário e, em segundo lugar, nas diferenças entre diversas linguagens na prática. O fato de trabalhos acadêmicos internacionais serem produzidos em inglês tem conseqüências enormes para o que acabamos escrevendo. Você pode gostar disto, espero que sim: com uma colega, que é antropóloga trabalhando na Bahia, temos escrito sobre a diferença entre "chupar fruta" e "comer fruta". Estamos escrevendo sobre a maneira em que as práticas vinculadas a essas palavras diferem e não se encaixam em uma tradução direta para escrever ou falar em inglês. (Mol, 2015, em Martin, Spink & Pereira, 2018)

Pensando nas autoras feministas, não me parece diferente. Conheço mais o trabalho de Chimamanda Adichie, autora nigeriana do Sul que escreve desde o norte em inglês fluente, que o trabalho das autoras feministas latino-americanas, que escrevem em espanhol, ou das asiáticas. Há uma sensação inclusive de que elas pouco existem no feminismo global, contribuem menos. Isso atribuo ao domínio do idioma, e também sua inserção física na academia do Norte, aspecto muito pouco levado em consideração nas análises teóricas de Santos, na administração, e na ciência que conheço até hoje ao considerar os "pensamentos alternativos".

São poucas as autoras brasileiras lidas no Norte e difundidas mundialmente, com exceção talvez de um homem, Paulo Freire<sup>97</sup>, citado por Santos e Collins, ainda que brevemente. No caso de Santos e Freire, compartilhamento facilitado pelo uso do mesmo idioma. Outra possibilidade é que os países da periferia do Norte (Portugal, Espanha, Itália) tenham também menos relevância na ciência mundial, conseqüentemente seus idiomas idem. De toda forma, tenho curiosidade em saber se ao menos neste países os autores e autoras de suas ex-colônias – que não são colônias inglesas e francesas – são mais lidos e publicados. Desconfio que não. Este aspecto remete literalmente à afirmação de Collins a respeito da necessidade de dominar a linguagem do poder, que no caso dela é um tanto mais fácil em termos de idioma/cultura. Aqui do Sul requer esforços extras para sair da contínua invisibilidade do que se considera *intelectual*. E para conseguir lidar com conceitos que são primeiramente pensados em inglês, e francês. Linguagem é situada, portanto conceitos idem.

O AI de Gandhi vai ao encontro de algumas correntes feministas por ter como característica não buscar conquistar o poder num mundo corrupto – crítica que se faz ao feminismo liberal – mas sim criar um mundo alternativo onde se possa recuperar a humanidade do humano. Esta estratégia causa muito debate entre as correntes feministas, como vimos. Gandhi considera as alternativas europeias à desigualdade – o marxismo e o comunismo do Norte – demasiadamente comprometidos com o Norte (ou com um Sul imperial). Neste sentido, como se dá a mesma dinâmica dentro da área da administração em relação ao feminismo e a despatriarcalização do campo acadêmico da administração, como parte de uma corrente teórica crítica do norte? As correntes teóricas feministas prioritárias do campo são todas correntes ocidentais, ou buscamos adaptar e/ou buscar nossas próprias soluções?

Como já citei, a colocação do Brasil em uma fronteira entre o ocidente/moderno e o *outro* possivelmente se deva aos *nortes* das elites encontrados neste sul, mesmo com nossas características acentuadas e graves de desigualdades de classe, gênero e raciais. O lado do *outro* desta fronteira seriam então as culturas nativas e raízes africanas que não fariam parte do *Brasil ocidental*. Desenvolvi melhor estas visões e sensibilidades através de meus encontros

---

<sup>97</sup> Tanto Santos (2018) como Collins (2013) fazem referência à pedagogia de Paulo Freire – Pedagogia do Oprimido (1970).

interculturais, por me sentir o *outro* na Suécia, e um tanto *ocidental* no México e Cuba. São reflexões constantes para mim hoje em dia, apesar de não o serem quando cursei Letras e mergulhei nos Estudos Culturais anglo-americanos, devido a minha ênfase de curso. Observo hoje brasileiros dos *nortes no sul*, como muitos do sul/sudeste da administração brasileira, que não parecem se questionar a respeito do mundo (acadêmico) não os considerar representantes do ocidente/moderno, por mais esforço que façam neste caminho. Reflito sempre sobre minha trajetória neste sentido, e a vejo neste entremeio citado acima, ainda que com privilégios.

Finalizo este exemplo de tradução intercultural norte-sul com a reflexão que me trouxe até este conceito. Será que o que nós mulheres da administração fazemos é ativismo intelectual? Este termo, ainda muito ausente aqui e pronunciado por acadêmicas do norte, presumiria um atuar no campo das ideias (da ciência de Chomsky), e deixaria de englobar a luta, a resistência, e o ativismo político aos quais Santos afirma serem parte das epistemologias do sul? Seria ele o termo adequado às nossas práticas feministas uma vez realizada a tradução intercultural? Como já aponte, há uma proeminência do Norte em querer *nomear todas as coisas*. Não devemos nos subjugar isso, nos sentir menos capazes, e permitir que nos gere inseguranças no campo da ciência.

Para exemplificar a tradução intercultural sul-sul, Santos apresenta dois exercícios de tradução intercultural. O primeiro que efetivamente teve lugar para Gandhi: seu encontro com os movimentos civis afro-americanos, que ele denomina como *sul no norte*. O segundo, hipotético, a que ele denomina de sociologia de emergências<sup>98</sup>: Gandhi e os povos indígenas andinos (Santos, 2018).

Como um dos exemplo de tradução intercultural sul-sul, Santos fala da relação de Gandhi com os movimentos civis afro-americanos, articulado de forma intensa entre os anos 1920 e 1960 (p.327). Interesse nas formas de luta e estilo organizativo propostos e aplicados por Gandhi motivaram a visita de ativistas norte-americanos à Índia, e vice-versa. Apesar de haverem sim críticas ocidentais às propostas de Gandhi, com indisfarçável desprezo: “*a joke or a bit of insanity*”, “*nonsense*” (“uma piada ou um tanto de insanidade”, “absurdo”) um exilado indiano

---

<sup>98</sup> “A sociologia das emergências consiste em substituir o vazio do futuro segudo o tempo linear [como vimos, há visões de povos originários que não entendem o tempo como linear] por um futuro de possibilidades plurais e concretas, simultaneamente utópicas e realistas, que vão se constituindo no presente através das atividades de cuidado.” (Santos, 2002).

doutorando de Columbia argumentou que os contributos oriundos da Índia não eram apenas “misticismo do oriente” mas de um pragmatismo muito objetivo, contribuindo para desfazer a ideia de um *tradicionalismo* (misticismo oriental) versus uma “eficácia e eficiência moderna” (p.330). Por fim, Santos traça um paralelo entre as ideias difundidas por Gandhi e o contato com elas que teria tido Martin Luther King, e também os movimentos da África do Sul, centrais a sua trajetória e ao desenvolvimento de sua resistência não violenta. O filme *Mandela: O caminho para a liberdade* (2013), mesmo que talvez pouco credível historicamente, retrata um indiano no grupo íntimo atuante de Mandela. Ainda que Mandela não defendesse o pacifismo de Gandhi, ao menos não antes de sua prisão e idade madura.

As críticas à racionalidade não ocidental podem ser sentidas na pele quando estamos no Norte Global, misturadas a uma demanda da racionalidade masculina como ideal. Tínhamos debates em aula, e uma colega chinesa era sempre silenciosa ou falava em voz baixa, e eu sentava ao lado dela e repetia sua participação em voz alta, realizando uma quase *tradução de volume de voz* para que os demais a escutassem. Aprendi assim que a cultura de ensino da China talvez não fosse a de provocar o pensamento próprio e a exposição de ideias em aula, de forma menos passiva. Havia romeno, indiana, japonesa, francês e holandês, e foi do último (o maior representante ali do ocidente/norte global) que escutei que meus argumentos “eram muito emocionais”, buscando validação do professor italiano, que não reagiu de nenhuma forma. Na Suécia, como no consórcio de 65 alunos como um todo, eu era a única latino americana. Minhas colegas australiana e inglesa, pra além do preconceito linguístico sutil ou hostil ao meu inglês, achavam graça ou eram condescendentes com minha costumeira interpretação de sonhos, crenças de origem africana ou espírita, com qualquer assunto sobre energia, ritual ou superstição, algo que não acontecia com minhas colegas do Sul Global, ou de periferias do norte. As colegas de inglês nativo foram e são muito minhas amigas, mas por suas posições de privilégio careciam da habilidade de tradução intercultural, afinal, não era uma prática a qual tivessem sido “forçadas” em suas formações.

Sobre este ponto, havia críticas à Gandhi sobre seu “misticismo”, que me remonta ao papel crucial que a umbanda<sup>99</sup> tem desempenhado em meu caminhar, mais recentemente também como um espaço antirracista, anti-homofóbico<sup>100</sup> e anti-transfóbico. Tenho lembrança clara de rodopiar no colo de minha primeira cuidadora, dona Nina, dirigente da terreira com seu esposo. Ela e seu charuto, objeto de fascinação e ritual de prazer que tenho naturalmente até hoje. Aos 16 anos, tive uma experiência religiosa de semi-transe ao assistir aos rituais, a que chamam de incorporação, que até agora não sei explicar sem a crença religiosa. Aos 24, ouvi do nada a voz da pomba-gira no meu ouvido. Finalmente, buscando a cura de meu processo de adoecimento do doutorado (principalmente após sofrer processo disciplinar) entrei em contato novamente com a religião, realizei curso/vivência de pomba-gira, surpresa com o tanto de feminismo havia naquela sabedoria de exus, sacerdotisas e Lilith, e do quanto o cristianismo ocidental havia reprimido o poder feminino. A crença nas orixás me ajudou no empoderamento pessoal no campo afetivo, pois por muito tempo o feminismo esteve em um nível intelectual para mim, que conseguia mais ajudar demais mulheres a se libertarem de situações de sofrimento amoroso e emocional do que aplicar em minha própria vida o que intelectualmente sabia, mas precisava no nível afetivo-emocional-espiritual. A oração por minhas deusas e protetoras, com suas proteções/colares (seguranças) se tornou pra além de inspiração, atuação política. A cada cerimônia, o incorporar de pomba gira, sentido no corpo como um todo, me reconectava a algo crucial. Minhas amigas (e colegas acadêmicas AIFs) por vezes consultam comigo a numerologia, e o tarot, principalmente durante a pandemia. Tenho sonhos simbólicos, o mais recente sobre a centralidade que meu cão Pepe Mujica (antes mesmo de conhecê-lo ou pensar em ter um cão) teria nas minhas questões a respeito da maternagem.

Portanto, fica mais fácil me aproximar e entender a religiosidade e espiritualidade de Gandhi em seu ativismo, em seu pensamento.

---

<sup>99</sup> Porto Alegre tem muitos centros de umbanda. Dizem que mais que Salvador, e mais que qualquer capital do país. Mas eles existem de forma meio velada, e não assumida por muitas das pessoas brancas de classe média que os frequentam, ou ainda pelas mídias hegemônicas.

<sup>100</sup> Como também já li nas mídias sociais, a palavra *fobia* não me parece bem aplicada, pois a rejeição não se relacionaria a medo, mas a preconceito mesmo, ódio. *Intolerância* também não caberia.

Carla Akotirene<sup>101</sup> é uma ativista intelectual brasileira que tem muito minha admiração, pois mistura os conceitos religiosos aos intelectuais de forma natural a sua epistemologia, trazendo na sua linguagem as marcas deste Sul silenciado, valorizando sua epistemologia e seu tipo de racionalidade, que a mim parece se aproximar mais do *corazonar*<sup>102</sup> de Santos. A escrita de *O que é Interseccionalidade?* é um outro exemplo da Coleção Feminismos Plurais, que em muito pratica também traduções interculturais e interpolíticas. Akotirene narra que seus avaliadores de doutorado na UFBA a questionaram do porque ela não escrever os textos dentro da academia com a mesma linguagem fluída e presença de seu Ori como o faz em outros meios. Me parece que a resposta já temos/sabemos, que envolve nossos receios com os códigos da linguagem do poder utilizada na ciência.

Eu penso nesse lugar [do Sul Global e povos que sofreram a colonização, que não seja de o feminismo de uma mulher do norte, branca, universal, heterossexual], de organização política sem vaidade, reconhecendo as nossas limitações, criando estratégias, chamando as nossas pra perto, se a gente for fazer seleção de substituta como foi meu caso, mobilizar as intelectuais que já estão na universidade para olhar o plano de ensino, ensaiar aula, porque a gente precisa entrar e a universidade cria todas as estratégias para que a gente não esteja, monografia, a gente escrever uma pra outra, pedindo uma literatura que não seja brancocêntrica, que não seja heterossexista, que não seja patriarcal, porque aí sim a gente vai tá dentro de uma proposta colonial e trabalhando para uma descolonização epistêmica, é o que eu penso. (Akotirene, Militância Acadêmica, vídeo no Instagram em 12.08.2021)

O segundo exemplo de tradução intercultural sul-sul é uma relação hipotética entre Gandhi com os povos indígenas andinos. No exemplo acima, pude traçar paralelos de tradução intercultural com o feminismo negro, e é possível agora traçar paralelos com os feminismos indígena e de(s)coloniais. Povos andinos são populações que vivem em áreas mais planas ou vales próximos às cordilheiras dos andes, e suas principais cidades seriam Caracas (Venezuela), Bogotá (Colômbia), Quito (Equador), Sucre (Bolívia), Lima (Peru) e Santiago (Chile). Todos eles, com

---

<sup>101</sup> Militante, pesquisadora, autora e colunista do tema feminismo negro no Brasil, além de já ter sido professora substituta da UFBA. Bacharel em Serviço Social, mestre em Estudos Feministas e doutoranda em estudos de gênero, mulheres e feminismos (PPGNEIM/UFBA). Ela pesquisa sobre interseccionalidade, violência letal e mapeamento de adolescentes, jovens que morrem em unidades de internamento, projeto Escola Plural, mulheres no sistema prisional e lógicas de racismo e sexismo institucional nas prisões. É criadora do Opará Saberes para contribuir no ingresso de pessoas negras na pós-graduação em universidades públicas brasileiras. Referenciada pelo coletivo feminista Think Olga como uma das Mulheres Inspiradoras, foi indicada por Djamila Ribeiro ao Trip Transformadores como uma das “sete mulheres de ação que nos ajudam a repensar a sociedade” e uma das convidadas da ONU Mulheres a partilhar sua visão.

<sup>102</sup> O termo *corazonar* faz referência à religação da afetividade à racionalidade intelectual e trata-se de uma postura de decolonialidade do saber, do sentir e do ser, mas também de uma descolonização da própria academia e sua racionalidade universalizante. (Sousa, 2017)



exceção de Chile e Equador, fazem fronteira com o Brasil, e por isso pode parecer desnecessário explicar quem são entre nós latino-americanos, mas não creio que seja.

No Centro de Estudos em America Latina e Caribe (CIALC), na Universidad Autonoma do Mexico, tive a oportunidade de cursar uma cadeira específica que aprofundava as questões de etnicidade, identidades e povos indígenas em dois dos países latino americanos com representativa população indígena, Bolívia e Paraguai. Essa cadeira, reiterando a saliência que dou à questão dos domínios dos idiomas para a tradução intercultural, foi lecionada toda em espanhol. Me surpreendi com meu desconhecimento acerca do Paraguai, país vizinho à minha região sul do Brasil. Essa experiência me despertou para a lembrança de que a ideia de que países como Uruguai e Argentina serem de população prioritariamente europeia é mais um silenciamento histórico de genocídios, uma vez que as populações indígenas do sul da América do Sul foram dizimadas, a exemplo dos Charrua, marca de bebida (guaraná) que tomamos até hoje no sul, sem nem entender do que se trata. Uma pesquisadora do Centro uma vez afirmou que se estudávamos a América Latina, deveríamos aprender em espanhol, e não em inglês como acontecia, forçando os professores a se adaptarem. Eu acrescentei “ou em português”. Realmente, o consórcio de mestrado exigia o conhecimento do espanhol para os europeus que optassem por este semestre de estudo lá, mas as aulas eram todas em inglês. Quando isso não acontecia, minha colega holandesa – atualmente candidata da Holanda ao parlamento europeu no partido socialista – não entendia nada.

Santos relata a presença da cosmovisão e filosofias indígenas nas Constituições Boliviana (Aymará) e Equatoriana (Quéchua), como um ato de tradução intercultural entre conhecimento oral, ancestral e o conhecimento escrito e eurocêntrico (a existência de Constituição). Compara o objetivo de Gandhi com o destes povos, a resistência anticolonial e anticapitalista, ainda que em universos culturais e lutas distintas.

Isso me leva, novamente, a uma aproximação ao exercício deste trabalho. Ainda que desde universos culturais e lutas *intelectuais* distintas, não teria o ativismo intelectual feminista do sul objetivos comuns com o de Collins (do sul no norte)? As apropriações seletivas, aprendizagens recíprocas, articulações e hibridações não assimilacionistas seriam possíveis?

Esta prática como parte do feminismo intelectual fica evidente no IEG/UFSC (Anexo 8.2). Ao estar presente no Fazendo Gênero e Mundo Mulheres, como cito na seção de abertura, observei as indígenas muito presentes. Para além das palestras e Grupos de Trabalhos, foram montadas tendas onde as trocas e rodas aconteciam extrapolando os formatos acadêmicos, ainda que dentro dos muros da UFSC. Simbólico que na marcha/protesto organizada paralela ao evento, lá estávamos todas nós juntas, inclusive os movimentos de mulheres do campo. A luta pela plurinacionalidade do estado (algo ainda tão invisível no Brasil, já praticado de alguma forma por Canadá, Bélgica, Suíça, Nigéria, Nova Zelândia e Etiópia), também fazia parte da luta Hind Swaraj de Gandhi, mais atualmente aos movimentos adivasi na Índia.

Enquanto novas rotas de ventos oriundas de aquecimento global provocam neves intensas em minha região, posteriormente inundações na Bahia, entre outros crescentes eventos climáticos dramáticos, saliento a importância do conceito de Bem-Viver<sup>103</sup> trazido para dentro da universidade. Uma tentativa de reinventar a forma de viver e construir o ambiente e práticas científicas, como uma aposta de mudança no contexto. A intenção não é discorrer sobre o *buen vivir*, uma vez que ele é parte da visão da corrente de pensamento e literatura que já discutimos, quando tratamos do “*entronque patriarcal entre el patriarcado precolonial y el occidental*” desvelado por Julieta Paredes (2014).

Considerando as traduções interculturais sul-sul, e o já exposto, o título do movimento de Paredes e Gusmán, *feminismocomunitario*, é em si uma tradução intercultural. Paredes resolve se aliar ao movimento feminista mundial (um conceito do qual o movimento *mulherista* africano busca se afastar) de forma consciente e política, ao mesmo tempo em que traz a cosmovisão indígena como central – a ontologia comunitária. Junta os dois em uma palavra só, simbólica e declaradamente. Paredes se afasta da visão individualizada da sociedade (da visão Gandhiana, e ocidental/moderna). Entretanto, Gandhi não considera os seres humanos como indivíduos egoístas e racionais, como segundo ele a filosofia

---

<sup>103</sup> A lógica de *Sumak kawsay* (*buen vivir* no original quéchua) é a lógica de viver num ambiente saudável, comer bem, desfrutar de um espaço vital, ter uma educação em consonância com a nossa realidade, saúde [...] uma série de projetos de que todos os seres humanos necessitavam para subsistir e dar vida às gerações futuras [...] e o *buen vivir* estava mais ou menos articulado com o modelo econômico: partilhar de forma equitativa, e respeitar a mãe natureza [...] daí a inclusão da Mãe Natureza (*pachamama*) como sujeito por direito próprio e de um capítulo sobre os direitos da natureza (Santi, 2008, em Santos, 2018, p. 339).

eurocêntrica faz, mas como membros de uma sociedade e como indivíduos solidários.

Esta visão de Gandhi me remonta a uma primeira ideia de sororidade entre mulheres, vista por vezes como essencialista, por entender mulheres como indivíduos mais solidários, mais capazes de cuidar da saúde e bem-estar de um Estado, mais propícias a pensar no meio ambiente, mais conectadas à natureza. Esta visão não deixa de ser mais individual, enquanto a ideia de coletividade/coletivo do movimento feminista (que inclui homens) como única alternativa se aproxima mais das indígenas e de sua visão de comunidade para o *buen-vivir*.

Vivi em minha trajetória de doutoranda, fora da administração, um curso que trazia *buen vivir* e feminismo para nosso espaço acadêmico, o que entendo ser também um tipo de tradução, dados os ethos e valores tão diferentes da academia e dos demais. Na roda de apresentação da primeira aula eu chorei ao falar da minha área original e doutorado, algo que no PPGA não ocorria, talvez porque estivesse sempre em posição de defesa. Estava sensibilizada por naquele dia mulheres de área das ciências duras do Campos do Vale terem sido ameaçadas por colega no ambiente virtual, causando inclusive ação de segurança reforçada no Campus, e receio das alunas em irem às aulas. Também, não senti que minha participação em aula era apropriada ao ambiente, pois o conceito de bem-viver contemplava saúde, e eu sentia que eu estava em desequilíbrio com a proposta. Também me chamavam atenção as intervenções do professor homem (a cadeira era dividida entre dois professores, homem e mulher) que a meu ver fazia tentativas bem iniciais de contemplar o grande protagonismo feminino nesta tentativa de mudança da universidade. Observava que os orientandos, em especial um homem, falavam mais que todos. O caráter feminista se esvaía, de encontro com meu objetivo inicial de cursar todas as novas cadeiras que traziam Feminismo no nome. Acabei cancelando minha participação, pela sobrecarga pessoal, principalmente.

A última zona de contato que identifico com minha experiência é relativa às diferentes escolas do pensamento. Leitores já devem ter identificado ao longo deste trabalho que procuro não me identificar necessariamente a nenhuma corrente específica do feminismo. Apesar das deficiências inerentes a todas as escolhas, inclusive esta minha, este distanciamento parece me permitir ver melhor os problemas de cada uma, o que acontece desde a epistemologia de ponto de vista,

e multiplicidade de realidades. Santos, ao afirmar que Gandhi buscava tal distanciamento em relação às escolas de pensamento, ressalta que isso “não é sinônimo de relativismo ou ecletismo” (p.308). O autor inclusive cita as teorias feministas do conhecimento situado para falar de uma *tradução intercultural situada*, que se daria na prática, avaliando sua relação de cooperação ou competição com outros pontos de vista. Retorno à estratégia de Collins quanto a evitar as disputas entre grupos. Gandhi tinha suas convicções fundamentais, mas procurava se afastar do orgulho excessivo delas a favor de uma visão multifacetada. Um “meio-termo [...] espaço da tradução intercultural”.

Sempre busquei trabalhar com projetos que significassem integrar culturas, compartilhar conhecimentos multiculturais, se comunicar/entender e trabalhar juntos. Hoje em dia, promovo a integração traduzindo documentos de pessoas que se deslocam para a Europa ou regressam da Europa, visto que fui aprovada em exame público para ser Tradutora Pública de Inglês no meu Estado. [...] Minha motivação é ser um pequeno tijolo de uma ponte que aproxima a todos e que promove conhecimento. (Minha carta de motivação para aplicar ao mestrado, em inglês no original, 2013)

Como apresentei, a prática de tradução intercultural é presença antiga no movimento feminista intelectual, realizada pela própria Lélia Gonzalez em contato com o movimento negro estadunidense. Tece sua própria definição de interseccionalidade através de uma epistemologia do sul, nomeando amefricanidade, hoje conhecida e citada por Davis. As feministas não apenas valorizam a interdisciplinariedade, mas a transnacionalidade. Muitas, além de teóricas, filósofas, críticas literárias, sociólogas, etc., são literalmente tradutoras de idiomas também. Permitir que através da tradução mais pessoas tenham acessos a textos/palestras é prática que Collins entende como rica.

Acredito que estes anos de pesquisa no tema foram compostos por minhas traduções interculturais constantes, culminando neste trabalho em forma escrita. Não entendo como uma busca pela linguagem simplista, mas simples, coloquial, que tenta destrinchar conceitos a estruturas de raciocínio que comuniquem a mais pessoas. Traduções também são parte da práxis feminista, pois através dos diálogos interculturais preveem a inclusão.

Em *O Fim do Imperio Cognitivo*, Santos talvez estructure de forma conjunta epistemologias do sul; oralidade; luta, corpos, corazonar, metodologias não extrativistas, descolonização cognitiva da ciência, a experiência dos sentidos, as pedagogias, pesquisas-ação participativa, e o papel da universidade desde estes

novos prismas. São ideias que vêm sendo apresentadas por mulheres, feministas em sua maioria, ao redor do mundo, há muito tempo. Talvez apenas com outros termos.

No entanto, para mim, o que ele chama de “tradução intercultural e interpolítica” organiza de uma forma muito clara o tipo de prática que o feminismo transnacional já utiliza, o feminismo global, o feminismo acadêmico, centralmente via traduções linguísticas, mas não exclusivamente. Dar um nome à prática nos ajuda quando a realizamos. Através de diálogos e abertura à escuta quem sabe perdemos menos energia em disputas (as que não acrescentam) entre mulheres de diferentes contextos culturais, ou críticas a práticas que podem ser importantes. Santos articula a ideia em língua portuguesa, originalmente, e a partir do que para nós é o norte. Nos liberta de ter que ler suas ideias através da reescrita e escolhas de uma tradutora. Esta experiência tem muito valor.

Triste mas necessária possibilidade, denotando o risco em um trabalho como este basear-se também nas ideias de um autor homem: uma amiga que teve a oportunidade de pesquisar junto ao grupo de Boaventura na Universidade de Coimbra – amiga que inclusive me deu de presente meu querido cão Pepe Mujica, ela que esteve com o original<sup>104</sup> no Uruguai – obteve relatos que colocam em dúvida o quanto a prática do autor na universidade reforça ainda a masculinidade de homem branco cis hétero na academia, utilizando-se ainda de ações pouco feministas em seu dia a dia com colegas. Utilizo de suas palavras para lembrar que Gandhi defendia não desconsiderar o que enriquece e contribui, o que se aplica ao nosso AIF na área, ainda que ele possa vir de uma contribuição do opressor.

Aprofundar o interconhecimento estratégico, desenvolver um cosmopolitismo não imperial, de base para o topo e, como ele bem cita Lilla Watson<sup>105</sup> “se vocês [o Norte Global] vierem apenas para me ajudar, então podem voltar pra casa. Mas se consideram que minha luta faz parte da vossa sobrevivência, então talvez possamos trabalhar em conjunto”. Este raciocínio, como vimos nos feminismos de(s)coloniais/do Sul é uma crítica antiga ao trabalho de ONG internacionais, à ONU Mulheres e outras organizações. E mesmo à

---

<sup>104</sup> “Onde estão os homens fazendo comida para os pobres?”, teria perguntado Pepe Mujica, comparando com a presença das mulheres.

<sup>105</sup> Artista visual indígena australiana

academia. A ideia de moldar as epistemologias existentes que encontramos para uma nova forma parece desafiadora, mas está presente.

“Falar a verdade ao poder” requer trabalho coletivo para ganhar força em números e espalhar o risco. Também requer falar uma linguagem que o poder possa entender, já que ‘desafiar estruturas de poder por dentro, trabalhar as falhas do sistema [...] requer aprender a falar vários idiomas de poder de forma convincente’ (Collins, 2012, p.13 em 2013).

Isso significa combater o isolamento das lutas (Santos 2018; Paredes & Gusmán, 2014). E isso só se dá a partir de “domínios de vários idiomas”. Por fim, muito mais que intelectuais *de vanguarda*, as aprendizagens comuns seriam mais possíveis se talvez nos colocássemos como *intelectuais de retaguarda*, principalmente os do norte, e os dos ‘nortes no sul’. Como Paredes afirma, seria menos performance individual, e mais *performance cultural/do povo*. Como isso se dá em uma área que prevê o individualismo Você S.A, a competitividade e, conforme eu experienciei no campo, até uma visão utilitarista de relacionamentos pessoais?

Chego então a meu questionamento final acerca do *intelectual*: não seria Paredes, ainda que fora da academia, uma Ativista Intelectual Feminista’?

As massas levantadas e conscientes constituem a verdadeira vanguarda... a busca partilhada dessas metas na prática social, educativa e política converte todos aqueles que nela intervêm em intelectuais orgânicos das classes trabalhadoras sem a mediação de hierarquias permanentes. (Santos, 2018, p.373)

Nesta obra, o autor trata de diversos problemas da ciência e da pesquisa, sobre os quais eu gostaria de me debruçar. Entretanto, dado o desafio de me inspirar nos Feminismos e no AI de Collins para tratar da área da administração, nesta seção foquei em suas reflexões acerca da Tradução Intercultural, deixando temas como as metodologias não extrativistas e investigação ação participativa para outras vozes. Para encarar o problema da corporalidade do saber, da razão e do corazonar, Santos sugere as inovações metodológicas. Vamos então para a próxima seção 4.0, a outros encontros que apontem como atingir o desafio dado.

Espero que até aqui eu tenha atingido meu objetivo de construir uma base, trajeto, processo teórico-analítico-ferramental para práticas e estratégias que nos ajudem a entender e contribuir com o AI sulesco/brasileiro, com suas (im)possibilidades na administração, através centralmente das dimensões Feministas. Adicionemos as coalizões transnacionais via traduções interdisciplinares e interculturais ao nosso AIF na área, se é que já não existem.

Cena 12: Após pedir demissão me sentia adoecida mas então segura para escrever um e-mail à analista de RH narrando os assédios e abordagens desconfortáveis que eu havia sofrido, com nomes. Soube posteriormente que toda a empresa ficou sabendo da 'carta'. Assim chamaram. O meu colega aquele só foi demitido anos depois por importunar uma colega filha de diretor. Será que são estas as mulheres que dizem não terem sofrido e nem verem discriminação de gênero nas organizações em que estão inseridas?

#### 4. AUTOETNOGRAFIA

O que é o método? Law, Ruppert e Savage (2011, p.6-8) o descrevem como ferramentas que tendem a refletir as preocupações daqueles que os defendem e que subsistem em ecologias específicas, constituindo e organizando o mundo social. Trata-se do que Annemarie Mol (em 2002) chama de política ontológica: “Também estamos negociando em política, em perguntas sobre os tipos de mundos sociais e subjetividades que queremos ajudar a tornar mais reais – realizar – através e nos nossos métodos”. Esta posição faz sentido ao nos referirmos aos questionamentos de Collins, e de tantas autoras deste trabalho via proposições feministas a respeito de quais tipos de mundos sociais e subjetividades que eu/esta pesquisa pretende ajudar a tornar mais reais através da pesquisa engajada. Vai ao encontro também da proposição de Contu sobre o performar, denominado por Mol como enactar (Martin, Spink & Pereira, 2018). Vai além de questões metodológicas, incluindo as políticas e, talvez em grau diferente ao performar de Contu, salientando as coletividades implícitas nos diferentes métodos, os corpos múltiplos. Como também já afirmei, conhecimento é coletivo, sempre, além de autobiográfico. Assim, escolho um método que traz centralmente minhas experiências, sem deixar de ser multivocal, dados os encontros e coalizões.

Entretanto, apesar desta seção demonstrar tais escolhas, saliento que nem tudo é/foi escolha quando vivi (e vivemos) diferentes condições, inclusive de força maior, nos meses anteriores e anos seguintes à defesa do projeto desta pesquisa. E quando o campo/trajetória apontam também ao método necessário. Limites e possibilidades que busco descrever ao longo do texto e seus anexos, num processo no qual minha voz autoetnográfica aparece cada mais vez mais.

Conforme problematizo na seção 1, ativistas intelectuais feministas (Collins, 2013; Weatherall, 2019; Pullen, 2018) propõem uma escrita que consiga conversar com as pessoas, de dentro e de fora da academia, o que seria em muito facilitado pela autoetnografia. Encontro alguns casos recentes de uso da método em administração, ainda que Matt Pickles (2017)<sup>106</sup> relate que ele vem sendo utilizado principalmente nas áreas de Sociologia, Educação e Psicologia, em revistas científicas sérias, desde a década de 70. Como exemplo, a revista da editora da Universidade da Califórnia: *Journal of Autoethnography*, que tem quatro volumes

---

<sup>106</sup> <https://www.bbc.com/portuguese/geral-40006132>



publicados no ano de 2020 e dois neste ano, o último incluindo um Fórum intitulado Autoetnografia e Covid-19. As datas dos volumes demonstram o quanto o método ainda pode ser entendido como novo.

Um dos primeiros estudos baseados no método analisou o tratamento de um bloqueio mental que impedia o autor do estudo de escrever – o fato de o artigo ter sido publicado indica que o acadêmico conseguiu superar o problema. (Pickles para BBC)

#### **4.1 Inspirações internacionais**

A autoetnografia é uma metodologia de pesquisa que incorpora a voz pessoal do pesquisador e a possibilidade de múltiplas formas de representação e interpretação, pois envolve o estudo (graficamente) da experiência pessoal (auto) para dar sentido às experiências culturais (etno). (Ellis, Adams, & Bochner, 2011)

Ellis e Bochner (1996) estão entre os principais teóricos que discutem a autoetnografia e o termo. Nos últimos anos, houve uma série de livros especificamente dedicados à autoetnografia, por exemplo: Holman Jones, Adams e Ellis (2013) e Adams, Holman Jones e Ellis (2015), Pensaneau-Conway, Adams e Bolen (2017), Chang (2007), Ngunjiri e Hernandez (2013) e Alvesson (2003), entre outros.

Adams, Holman Jones e Ellis (2015, p.2) definem autoetnografia como um método de pesquisa que:

- 1) Usa a experiência pessoal de um pesquisador para descrever e criticar crenças, práticas e experiências culturais;
- 2) Reconhece e valoriza o relacionamento de um pesquisador com as outras pessoas;
- 3) Utiliza autorreflexão profunda e cuidadosa – tipicamente chamada de reflexividade – para dar nome e interrogar as interseções entre o eu e a sociedade, o particular e o geral, o pessoal e o político;
- 4) Mostra pessoas no processo de descobrir o que fazer, como viver e o significado de suas lutas;
- 5) Equilibra rigor intelectual e metodológico, emoção e criatividade.
- 6) Busca justiça social e tornar a vida melhor.

Os autores descrevem o desenvolvimento da autoetnografia a partir de mudanças nos ideais de pesquisa, preocupações éticas e políticas da pesquisa e preocupação em levar em consideração identidades sociais e políticas de identidade. Estas mudanças vão ao encontro das teorias, proposições e, principalmente, do proposto subseção 2.1 sobre Epistemologias Feministas. Podem ser melhor entendidas através das reflexões dos autores resumidas abaixo, que iam sendo confirmadas como método de escolha através de minhas experiências pessoais.

1) O uso (padrão) de práticas etnográficas colonialistas e invasivas ao entrar e estudar uma cultura, escrever sobre (representar) essa cultura e desconsiderar as preocupações dos membros, a ética relacional e o que a representação pode fazer com a cultura. As palavras de Tony Adams ressoam em minhas lembranças e sentimentos:

Toda vez que entrevistei alguém, me senti invasivo e egoísta. Eu estava entrevistando – e possivelmente explorando – pessoas para meu benefício, ou seja, para concluir meus cursos e avançar na minha carreira de jornalista. Então, na pós-graduação, aprendi sobre entrevistas como parte de um curso de métodos de pesquisa de campo. Entrevistar pessoas para projetos de pesquisa pareceu-me com o trabalho que fiz como repórter: encontre outras pessoas para conversar sobre o meu tópico e use as informações que elas fornecem para meu benefício. Ainda luto com perguntas sobre se e por que tenho o direito de entrevistar e representar as palavras e perspectivas de outras pessoas no meu trabalho. Valorizo a privacidade e a dignidade dos outros tanto quanto valorizo minha privacidade e dignidade. [...] Como pesquisador, estou confiante em meu direito (e privilégio!) de falar por mim mesmo, mas estou menos confiante quanto ao meu direito de falar em nome de outras pessoas. E por uma boa razão: pesquisadores cometeram atos terríveis contra os participantes em nome da ciência e do progresso do conhecimento. (Adams, Holman Jones & Ellis, 2015, p.12)

O autor segue dando exemplos de pesquisas que tiveram consequências negativas para os participantes, enquanto lembro da minha primeira experiência de entrevista em campo no primeiro ano do doutorado. Eu e meus colegas fomos levados por um professor a “realizar uma experiência de campo para irem aprendendo sobre ir a campo”, com profissionais do sexo. Com prazo curto para execução, e nenhuma orientação por parte do professor que não fosse o modelo de um termo de consentimento, tínhamos que achar estas pessoas, abordá-las e fazer perguntas, com foco em sua ocupação. Não há nada a respeito desta experiência de que eu me orgulhe como pessoa e pesquisadora. Entramos em grupo naqueles prédios imensos de galeria no centro de Porto Alegre, em um núcleo de atendimento a profissionais do sexo, liderado por prostitutas

aposentadas. Uma delas nos levou a uma sala com uma pequena recepção onde passava um filme pornô, e três mulheres nuas aguardando, envoltas em toalhas. Elas estavam aguardando clientes ao nos virem e escutarem a explicação da senhora e pedido de assinatura no termo.

Hoje entendo que não havia espaço e possibilidade de elas dizerem não àquela situação. Minha entrevistanda não me pareceu nada confortável – uma mulher jovem, negra e mãe sentada de toalha no escuro, na sua cama de trabalho, comigo do lado com celular em punho. Como afirmam os autores, não evitamos uma prática colonialista e invasiva nem tampouco estávamos atentos a questões éticas. Recolhemos as informações e fomos embora. O que fazemos agora com estas informações, perguntamos ao professor. Nada. Era só um exercício.

Antes mesmo de sair daquela galeria de prostituição, o ser humano e feminista começou a falar mais alto que a aluna com tarefa a cumprir, e passei a perguntar à senhora do núcleo como poderíamos ajudar o núcleo. Ela me disse que muitas das mulheres precisavam de atendimento psicológico, devido às violências que sofriam. Não me pareceu que ela falasse de violências no trabalho. Tentei fazer um contato e colocá-las numa rede de apoio voluntária a vítimas de violência sexual, com a qual atuei brevemente em 2016, mas sem sucesso. Me senti fracassada, colonizadora no jeito de conversar com a entrevistanda, e jogando o meu olhar de mulher branca e de classe média sobre a realidade dela. Minhas perguntas devem ter sido uma violência a ela, assim como as de meus colegas. Como não tenho formação em psicologia, por vezes sentia que não tinha preparo para lidar com a informação que recebia, como se eu tivesse que dar algo em troca e não soubesse como. Ou ainda, como se eu tivesse que me distanciar emocionalmente daquilo que ouvia e me tocava, e não soubesse como.

Essa sensação voltou de forma diferente na minha segunda experiência com entrevistas, quando estive em exploração de campo no Curso de Curta Duração em Gênero e Feminismo do IEG/UFSC. Já não sentia minha atitude como colonial, por fazer parte daquele grupo de feministas, mas ainda invasiva. Tanto que umas das professoras líderes do IEG me pediu que deixasse as entrevistas para outro momento, quando eu poderia retornar ao IEG especialmente para isso. As envolvidas estavam ocupadas. Busquei ser cuidadosa e entrevistar apenas quem não estaria disponível neste provável retorno ao IEG, e que não estava envolvida em palestrar ou organizar o evento. Lembro de abordar uma AIF primordial ao

campo em seu almoço fora da universidade. Era a sensação de meta a cumprir, pesquisa a ser feita. Me senti novamente um tanto amadora, incompetente no que fazia, tanto que depois acabei perdendo as gravações do meu celular. As tenho no meu computador, em formato que ainda não sei como reproduzir, e nem quero. Em alguns momentos, também senti que fez bem a elas falar, num situação de *faca de dois gumes*. Tento entender o quanto de simbólico tem nesta “perda” das gravações, e o que tem me incomodado tanto em realizar entrevistas, e em realizar a etnografia também. Na dúvida de como seria dali pra frente, segui fazendo contatos, coletando seus e-mails e os guardando para quem sabe abordar estas mulheres à distância mesmo, via email e Skype, ou presencialmente num retorno ao IEG. Antes da alteração de meu projeto, antes da pandemia.

Federici (2018) também tece críticas a relatos antropológicos de escrita neutra, acrítica e sem nenhuma demonstração de solidariedade em relação às mulheres, homens e crianças que foram assassinados nas caças às bruxas, tema em que se debruçam pesquisadores historiadores, em etnografias. Ela descreve o caso do antropólogo que gravou toda a prática de um perseguidor de bruxas. Ele acompanhou o perseguidor pela Zâmbia ao longo de meses, de aldeia em aldeia, para exorcismos que o pesquisador por vezes compara com *incursão de bandidos armados*, com pessoas sendo ofendidas, aterrorizadas ou dilaceradas. Para satisfação do perseguidor, o pesquisador entregou a ele ao final as fotos que fez, mesmo sabendo que seriam usadas para divulgação de seu trabalho de caça (p.135). A autora, como outras tantas feministas, chama as demais a envolverem-se em um tipo diferente de investigação.

A autoetnografia viria para resolver alguns problemas quanto a formatos ortodoxos de pesquisar, sendo elas 1) O objetivo de buscar verdades universais, especialmente no que diz respeito às relações sociais; 2) A possibilidade de reivindicar conhecimento como sendo certo e estável sobre seres humanos, experiências, relacionamentos e culturas; 3) A proibição de contar histórias e contar estórias como formas de conhecimento; 4) O preconceito contra afeto e emoção; 5) A recusa em reconhecer o conhecimento local e como as identidades sociais (por exemplo, raça, sexo, idade, sexualidade, habilidade, classe) influenciam a maneira como as pessoas pesquisam, leem e interpretam, escrevem e performam (Ellis, 2004).

Se por vezes questiono minha capacidade de ser pesquisadora é porque não acredito que eu teria condições de encontrar verdades universais a respeito de relações humanas, ou fazer grandes afirmações estáveis sobre cultura relacionamentos e experiência. Tenho formação inicial em Letras, com algum estudo de literatura, e portanto não entendia como as estórias e o contar estórias poderia ser menos que construção e expressão de conhecimento. Na cadeira de escrita da graduação eu quase nunca era chamada para ler meus textos, que não estavam entre os melhores. O que faltava neles para se tornarem estórias interessantes aos demais, e bem escritas? Faltava vida/experiência. Na única vez em que escrevi algo sobre mim, sobre o qual tive vergonha de ler – fiz um texto crônica intitulado A Sogra, inspirado na minha ex-sogra – o professor o escolheu. Li pra todos em aula e provoquei risadas. Eu ainda não tinha um olhar feminista para com as sogras e nem sabia lidar com uma mulher dominante. Havia no meu texto alguma verdade universal? Certamente não, mas havia traços de cultura, de geração e gênero, havia minha reflexividade, minha identidade social de estudante mulher jovem de classe média, branca, hétero, gaúcha da capital e prestes a casar. Havia gente e interações de verdade por trás da literatura. Eu estava naquele texto, eu e meu conhecimento local/situado, influenciando como ele tinha sido escrito, lido e como os demais o entendiam e reagiam a ele também. O que narrava no texto me afetava verdadeiramente, e me causava diferentes emoções, também presentes no texto. No entanto, ainda ali, naquele espaço de criatividade, havia um formato e um discurso, uma prosa que privilegiava uns em prol de outros. Adams, Holman Jones e Ellis (2015) chamam atenção para o privilégio da prosa acadêmica, ainda mais limitante, e o silenciamento que advém dele.

Como a epistemologia de Patricia Hill Collins, o feminismo de ponto de vista, e o solo todo onde caminhamos até aqui, os autores acima ao defender a autoetnografia também advogam por uma prática de reconhecimento de formas individuais de ver, de pontos de vista, valorizando as perspectivas múltiplas que são centrais às políticas de identidade (p.14). Pesquisadoras de estudos de mulheres e estudos de gênero já têm defendido as autonarrativas desde a década de 80, interessadas em explorar e entender experiências que tenham tido destaque em nossas vidas, tendo elas nos intrigado, motivado, surpreendido, entristecido ou encorajado (p.22).

Um dos valores centrais da autoetnografia é o de “responder ao chamado da narrativa e da contação de histórias, atribuindo a mesma importância ao intelecto/conhecimento e ao fazer artístico/estético” (p.25.).

Um segundo valor central apontado pelos autores é “reconhecer os limites do conhecimento científico (o que pode ser conhecido ou explicado), em específico a respeito de identidades, vidas, relacionamentos, e criar relatos complexos, específicos e cheios de nuances de experiência pessoa/cultural”. Para este fim, vou me utilizar da minha própria trajetória e experiência no doutoramento em administração, também inserida desde 2013 no tema feminista. Procurei traçar um pouco desta trajetória no texto até aqui, já buscando situar a mim e ao leitor para uma narrativa posterior, sempre baseada no *design* elaborado pelos autores (p.26), da seguinte forma:

1) A experiência pessoal em primeiro plano na pesquisa e na escrita:

Esta prática estará relacionada à centralidade do meu caminhar neste campo, englobando minha experiência pessoal como um todo, com reflexões sobre os processos culturais e organizativos que vivencio, sobre minha identidade. Reflexões que incluirão meus sentimentos, atitudes e crenças em um curso tão masculino e conservador como o curso de administração da URGS, onde o lugar da mulher ainda é um *não lugar* (Teixeira & Rampazo, 2017). Estas reflexões representarão o que meu lugar significa em um contexto social mais amplo, pra além da academia. Autoetnógrafos podem também falar sobre epifanias, aqueles momentos doloridos nos quais podemos mudar o rumo da vida. Certamente este processo todo estará cheio de pequenas e cotidianas epifanias, para além de tomadas de decisão maiores.

2) Demonstrar processos de atribuição de sentido:

É sobre descrever a experiência pessoal de criação de sentido através de relatos complexos de uma visão de dentro/membra, mostrando como/porque experiências específicas são desafiadoras, importantes e/ou transformadoras. Autoetnógrafos fornecem uma perspectiva que outros podem usar para dar sentido a normas, experiências e práticas culturais semelhantes. Atribuir sentido às experiências que vivi, trazer dinâmicas à consciência via troca e processo relacional, atribuindo e entendendo demais sentidos. Ao se deparar com uma situação/fala racista, Ellis reflete sobre sua responsabilidade:

[...] não quero ficar quieta sem responder. Esta comunidade é um lugar onde vivo uma parte da minha vida. Não posso mais desempenhar o papel da recém chegada, da etnógrafa que tenta compreender um mundo pelos olhos das pessoas que lá vivem e que busca ser aceita, muitas vezes sem expressar plenamente suas preocupações, valores e ideias. Onde traçamos a linha entre viver uma vida etnográfica – buscando entender de uma forma sem julgamentos como as pessoas organizam suas vidas – e nossa responsabilidade de falar abertamente e rejeitar crenças que consideramos inerentemente erradas? Criar uma saída para preconceitos e valores dos quais discordamos? Como parte desta comunidade, não tenho a responsabilidade de continuar voltando? (Ellis, “Real Americans” 729–30, em Adams, Holman Jones & Ellis, 2015, p.28)

### 3) Utilizar e mostrar reflexividade:

Não poderei me furtar de olhar novamente para meu lugar, e para as minhas relações com os demais, e através delas questionar poder e privilégio me responsabilizando por minhas identidades, contradições e limitações ao realizar a tarefa 2) acima. A forma como dou sentido a estas experiências não são a única forma de dar sentido a elas. Isso fica bem claro no campo, quando enxergo dinâmicas e experiências a partir de meu ponto de vista que considera a administração uma área de códigos de masculinidade, conservadora. Atribuição de sentido que eu e outras pessoas realizam via suas experiências ali, mas não generalizadas a todos. Ainda que não seja construída por mim em isolamento, outros podem salientar mais as questões raciais, por exemplo. O fato de eu colecionar histórias e relatos que dão o sentido prioritário ao *masculino conservador* do ambiente está ligado à minha trajetória em organizações, minha identidade de feminista, acadêmica, branca, há seis anos estudando o tema e presente no campo com ouvidos aguçados e olhar atento e treinado para os discursos e práticas discriminatórias contra mim (e outras mulheres, por serem mulheres). O aprofundamento nas reflexões que me fazem coletivamente atribuir sentido é fundamental.

### 4) Demonstrar conhecimento interno de uma experiência/fenômeno cultural:

Tenho a vantagem de ter acesso e conhecimento de fatos que uma AIF talvez não me dissesse em uma entrevista, que incluem relações de poder, política, dificuldades, motivações, e conquistas que tampouco eu poderia observar em uma etnografia, recriar em laboratório, sendo muito sensíveis para discutir em entrevistas ou pesquisas de opinião. Não apareceriam se eu não compartilhasse da minha experiência e trajetória como Forasteira de Dentro, bem como propõe Collins. Ao vivê-las, a autoetnógrafa pode descrever fenômenos culturais que

ultrapassam presunções comuns, via narrativa das complexidades, emoções e significados destas experiências.

#### 5) Descrever e criticar normas, experiências e práticas culturais:

Não se tratará apenas de descrever por descrever, mas descrever no sentido de provocar a “conscientização e mudança social, de promover emancipação e negar o que é repressor [...] de criar espaços de ressonância, possibilidade e ativação para a leitora [...] reconhecendo seu próprio privilégio, falta de poder e responsabilidade na vida cultural” (Adams, Holman Jones & Ellis, 2015, p.35). Além dos relatos em si, das descrições densas, aparecerão análises minutas, pensamentos e tomadas de consciência que podem, por exemplo, chamar atenção para o que está silenciado nas experiências.

#### 6) Buscar respostas recíprocas das audiências:

A pesquisadora convida participantes, leitores e audiências a se engajarem no desenrolar das histórias de identidades, experiências e mundos, para trabalharem criativamente – juntos – através do previsto neste *design* de autoetnografia. Desta forma, as experiências mostram, contam e podem ganhar significado ao tratar a pesquisa socialmente – de forma relacional – como um ato consciente, uma tentativa de cultivar relações recíprocas com estas pessoas (p.35). Reciprocidade aqui significa respostas recíprocas de diversas audiências através de relacionamentos e participação, e não o “retribuir algo que recebeu”, criticado em relações de trabalho de campo. É mais uma ideia de responsabilidade e cuidado mútuos.

Justamente evitar uma relação como a que narro acima, da minha primeira entrevista em campo com a profissional do sexo. Collins me auxilia no campo quando ela fala nas coalizões: desde 2018 já construo e busco coalizões, e nelas as trocas acontecem/têm acontecido de uma forma um tanto orgânica no campo. Também se trata de trocar empaticamente.

Por que fazer autoetnografia? a) Para criticar, contribuir ou avançar pesquisas e teoria; b) para abarcar vulnerabilidade como forma de entender emoções e melhorar a vida em sociedade c) romper tabus e silêncios, recuperando vozes não consideradas e d) tornar pesquisa acessível a diversas audiências.

Adams, Holman Jones e Ellis (2015) afirmam que bem como etnógrafos, autoetnógrafos estudam cultura, focando nas práticas relacionais coletivas, valores



e crenças comuns, e experiências compartilhadas por um grupo de pessoas com o objetivo de melhor entender o grupo e a si mesmas. Também se utilizam do método empírico do trabalho de campo, que pode ser discursivo e relacional, constituído pela linguagem e interação, ao invés de um espaço físico<sup>107</sup>.

Conforme apontei anteriormente, há diferentes formas de conectar minhas experiências, epifanias e intuições às das demais participantes do campo. Os autores afirmam que às vezes estas conexões confirmam nossas experiências, e às vezes elas contradizem ou entram em conflito com elas, apresentando uma lista de possibilidades e técnicas.

Com relação a como e o que comunicar aos participantes antes de iniciar o campo, deve-se comunicar ao participante “quem você é, o que fará e qual será o papel do participante” (p.50), abordagem que levei em conta principalmente em para conversas formais/entrevistas. Há perguntas sugeridas pelos autores nas quais me baseei, que incluo na íntegra no Anexo 8.7 (Abordagens para Conversas Formais).

Listam possibilidades de formas de escuta: conversas informais, escutar em voz alta, entrevista emergente, entrevista com base sensorial, foto participativa, entrevista interativa e testemunho colaborativo. Há também técnicas para facilitar a memória, como ferramentas visuais (imagens e desenhos) ou registro em diário (Chang, 2008). Outra técnica etnográfica possível é ler e responder a demais autoetnografias e auto narrativas ou colecionar e-mails, mensagens eletrônicas, cartas e trocas e conversas em geral (Jones, Adam & Ellis, 20015). Minhas escolhas entre as diversas possibilidades e técnicas serão descritas na subseção 4.3.

O relatar de uma autoetnografia pode assumir a forma de um artigo tradicional ou livro acadêmico, performado em um palco ou visto na imprensa popular. A autoetnografia pode incluir observação direta (e participante) do comportamento diário; desenterrando crenças e percepções locais e registrando história da vida (por exemplo, parentesco, educação etc.); e entrevistas em profundidade. No entanto, ao invés de um retrato do *outro* (pessoa, grupo, cultura), a diferença é que o pesquisador está construindo um retrato do eu (Ellis, 2004).

---

<sup>107</sup> Veremos posteriormente o quanto adaptações a esta presença física em campo tiveram que ser realizadas após a pandemia.

Alguns autores categorizam a autoetnografia em tipos, algo que não observei tanto na obra de Adams, Jones e Ellis (2015). Leon Anderson (2006), que denomina, gera e se posiciona como um autor de Autoetnografia Analítica, explica que o discurso atual sobre o gênero Autoetnografia se refere quase que exclusivamente à Autoetnografia Evocativa (emocional). Diferencia da seguinte forma:

[A Autoetnografia evocativa] se baseia em sensibilidades pós-modernas e seus defensores se distanciam das tradições etnográficas realistas e analíticas. A dominância da etnografia evocativa obscureceu o reconhecimento de compatibilidade entre pesquisas autoetnográficas com práticas etnográficas mais tradicionais. [...] (Anderson, 2006) A autoetnografia analítica é mais tradicional e científica, alinhando-se aos paradigmas pós-positivistas e construtivistas. Enquanto isso, a autoetnografia evocativa tem um estilo de forma livre e está mais próxima do paradigma crítico. A abordagem analítica tende para a escrita e análise objetivas, enquanto a evocativa tende para a empatia e ressonância dentro do leitor. Embora ambos sejam valiosos, o público da psicologia pode se sentir mais confortável com a autoetnografia analítica, por estar mais próxima do método acadêmico convencional (Anderson, 2006, em Poerwandari, 2021, p.3).

Além de Ellis e Bochner (Ellis, 1991, 1995, 2004; Ellis & Bochner, 2000; Bochner & Ellis, 2001) Anderson (2006, p.374) também cita outros três interacionistas simbólicos como protagonistas do gênero evocativo/emocional (Richardson, 1994; Denzin, 1989; 1997; Denzin & Lincoln, 2000). Para o autor, a Autoetnografia Analítica é um trabalho etnográfico no qual o pesquisador 1) é membro do grupo ou contexto pesquisado 2) é visivelmente membro nos textos que publica e 3) está comprometido com uma agenda de pesquisa analítica focada em melhorar os entendimentos teóricos de fenômenos sociais mais amplos. Este trabalho teria cinco características principais: status de pesquisador-membro; reflexividade analítica, visibilidade narrativa do eu pesquisador; diálogo com informações externas/para além de si; e, comprometimento com uma agenda analítica. Entretanto, entendo que o método nasceu na sua forma evocativa de ser, lá em 1999: sensorialidade, emoções, engajamento pessoal, de corpos sem o binarismo corpo mente. Dez anos depois Anderson (2006) decide dizer que a autoetnografia poderia ser feita de forma *menos emocional* e, portanto, *mais científica*, uma autoetnografia analítica e racional.

São diversos os aspectos que não permitem que eu me identifique com o trabalho de Anderson, com ênfase para a ausência da corporalidade, emoção, afeto, que entendo como necessariamente presentes, também por abrirem espaço

para maior reflexividade e surgimento de questionamentos importantes. Como vimos, a Autoetnografia Evocativa está focada na narrativa, no contar histórias.

Conflitos, drama e epifanias que autores viveram e querem compartilhar de forma vulnerável [...] com emoções puras e nus, e a bagunça da vida, as viradas do destino e do acaso [...] pensando que as ciências humanas devem ser relevantes para pessoas reais que levam vidas reais, lidam com questões sociais, éticas, morais e trabalham em prol de justiça social (Bochner, & Ellis, 2016). Concentra-se em causar um impacto pessoal e emocional profundo por meio de descrições densas e do uso evocativo e estético da linguagem (Ellis, Adams & Bochner, 2011).

Relatos então poderiam se dar em forma de romance ou biografias, passando a questionar os limites entre literatura e ciência social (Atkinson & Delamont, 2010). Bochner e Ellis (2016) salientam que o objetivo é fazer com que os leitores se enxerguem no autoetnógrafo(a), transformando problemas pessoais em uma situação pública, tornando-a poderosa, reconfortante, perigosa e essencial culturalmente.

Consequentemente, é comum aos tipos de autoetnografia o fato de representar uma virada nas ciências sociais e humanas, com gêneros de escrita com limites mais borrados, não tão claros, maior autorreflexividade na pesquisa etnográfica, e maior foco na emoção, trazendo o ceticismo pós-moderno com relação a afirmações generalizadoras de conhecimento (Anderson, 2006), congruente com a epistemologia do ponto de vista feminista.

Contudo, o debates metodológicos são contínuos a respeito de qual tipo deve-se utilizar (Wall, 2016). Talvez seja mesmo o caso da Evocativa prestar-se mais a temas de foro mais íntimos, como tenho visto em casos de abortos, violência sexual, perda, entre outros, com técnicas mais artísticas (Minge, 2007). A Analítica possui um estilo de relato mais tradicional, com maior presença de outras pessoas (Koopman, Watling & LaDonna, 2020, p.2). Encontrei textos autoetnográficos na área que a mim mais pareciam métodos padrão de entrevista e análise de conteúdo, com pouca reflexividade.

A autoetnografia, em especial a evocativa, demonstra ser mais apta a um trabalho com a epistemologia feminista, alinhada também com os sinais do campo em sua fase exploratória. Esse método também está mais apto a atender o que propõem Collins e Contu, por afirmarem que o trabalho crítico de uma AI(F) tem um componente parresiástico, que se relaciona a *falar a verdade ao poder* e *falar a verdade às pessoas* (Collins, 2012, 2013; Contu, 2018a em Contu, 2019). *Falar a*

*verdade ao poder* se baseia na noção tradicional de parrésia (e.g. Contu, 2014; Foucault, 2001; Munro, 2017 em Contu, 2019) – o exercício da fala franca, verdadeira e sem medo.

Entretanto, mais uma vez, a autora também chama atenção aos riscos envolvidos e à coletividade como estratégia. Acrescento que a coletividade também tem espaço na autoetnografia:

O que está envolvido no momento parresiástico do ativismo intelectual é uma verdade arriscada situada e historicamente incorporada (Contu, 2018a). É apoiado e informado por estudos rigorosos. Tradicionalmente, a parrésia é um esforço individual que possui um componente importante de risco devido à assimetria e subordinação de poder. Atos individuais de desafio e discurso franco podem ser nobres (e geralmente não se tem escolha); mas o ativismo intelectual geral concentra-se em encontrar estratégias eficazes e sustentáveis para trabalhar em direção à justiça social que articula agências coletivas como parte da política de coalizão. Sempre é preciso identificar e combater os perigos do individualismo capitalista e a noção de que a mudança histórica se deve aos indivíduos heróicos “para que as pessoas hoje reconheçam sua agência potencial como parte de uma comunidade em constante expansão de lutas” (Davis, 2016:2). Por trás de muitos gestos simbólicos e icônicos de desafio (por exemplo, a recusa de Rosa Parks em deixar seu assento de ônibus para um passageiro branco), havia e há um trabalho organizado e coletivo que o apoia (Collins, 2012: xiii, em Contu, p.11).

Contu (2019) chama atenção para um aspecto importante, sabedora do *ethos* da área disciplinar da administração e de seus desafios e riscos específicos, que em muito pude experienciar na pós-graduação da área. Descreve o trabalho de AI com de qualidade criativa, expressiva e similar ao artesanato, como uma forma de constituir alternativas e subjetividades organizacionais e de gestão, que não se limita a um mero exercício intelectual, mas em como fazer *design* da pesquisa, os métodos e disseminação de resultados como um processo estratégico e deliberado de intervenção, formação de capacidade e advocacia (Contu, 2019). Reconheço na autoetnografia estas potencialidades.

Cuidar de si mesma também é um dos aspectos frisados por Adams, Holman Jones e Ellis (2015). O apontamento dos autores a respeito dos riscos pessoais da autoetnografia, de reviver traumas, por exemplo, me lembram e explicam meus pesadelos sobre assédio na noite anterior à apresentação de nosso artigo sobre o tema, no Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Do adoecimento físico após o término da primeira versão da seção 5 deste trabalho. São as vulnerabilidades íntimas. Vale a pena o risco? Autores lembram que o campo autoetnográfico pode ser um campo do qual eu não saia mais, embora não tenha

claro ainda o quanto não acabei nele por uma questão de necessidade, e o quanto ainda posso/quero continuar nele após esta pesquisa, dado o exposto acima.

O processo de representação das autoetnografias geralmente começam com anotações em diário de campo (ou simples diário), narrativas, poesia, blogs, ou outras formas de explorar suas experiências objetivando entender estas experiências. Como observa Conceição Evaristo e Spry (em Adams, Holman Jones & Ellis, 2015, p.68), escrever é uma forma de processar, criar significado, e aguentar/sobreviver a experiências profundas. Outras vezes, as experiências que nos levam a escrever são momentos estéticos mais mundanos. Tento, ao longo do texto, incorporar processualmente algumas partes deste processo de representação, iniciando um processo de escrita de mostrar-me, que culmina na seção 5. Pretendo contar a história da cultura em relação à minha história na pós-graduação em administração. Fazer autoetnografia e escrever autoetnografia é inseparável, processual, atuar “focando menos em para onde estou indo e mais em onde estou” (Miller, 2012, em Adams, Holman Jones & Ellis, 2015), que talvez explique todas as minhas dúvidas expressas no texto com relações aos diferentes futuros.

Após esta primeira visão e discussão a respeito do método, seguirei realizando aprofundamentos em características específicas, algumas que tomam saliência ao me debruçar nos textos autoetnográficos em si, textos produzidos desde o Norte Global. Estes temas são: 1) reflexividade, 2) ética, 3) temas recorrentes que se utilizam de relatos autoetnográficos e 4) corpo.

### 1) Reflexividade

Auto escrutínio, elemento necessário para o rigor em método qualitativo. Não pode ser confundida como aqueles dois parágrafos finais onde colocamos as limitações de nossos vieses e posicionamentos, que ainda escondem elementos de nossa perspectiva. Pesquisadores possuem conhecimento e experiências implícitos ao longo de suas pesquisas, principalmente os que estão incluídos de alguma forma no ambiente do campo (Koopman, Watling & LaDonna, 2020).

Berry e Clair (2011) sinalizam uma grande lacuna na literatura que se dedique especificamente ao tema da reflexividade em pesquisa etnográfica, principalmente as que discutam o dia a dia do etnógrafo, as experiências pessoais e profissionais pouco analisadas, as realidades que constituem o ser e fazer

etnografia. Dentro do escopo das metodologias críticas para os Estudos Culturais, entendem que não é necessário que se bata o martelo sobre uma visão única de reflexividade. Ao contrário, estimulam a discussão, e apresentam alguns exemplos que trazem a reflexividade explicada utilizando termos como: experiências do eu ao representar cultura; autoetnografia; performatividade; experiências específicas; histórias; narrativas; etnografia dialética e dialógica; ética reflexiva; autoridade e privilégio em autoetnografia; reflexividade discursiva; reflexividade teórica; etnógrafos e suas ideologias.

A mais poderosa de suas reflexões é a que questiona quem somos para nós mesmos e para os demais, e quem nos tornamos como narradores de cultura através de etnografia. A autoetnografia aparece repetidamente como uma alternativa para o exercício da reflexividade profunda, como se o pensamento crítico não pudesse se desvencilhar do engajamento emocional e cognitivo da pesquisadora em sua experiência subjetiva em um contexto cultural (Koopman, Watling & LaDonna, 2020). Uma prática que provoca criticidade e assim afia a lente analítica do pesquisador e qualidade de sua pesquisa. Logo, parece redundante afirmar que uma autoetnografia é reflexiva.

Koopman descreve que por ser filha de imigrantes holandeses, tem mais assertividade em sua escrita pessoal, e o quanto seu lugar numa família de vários filhos a tenha feito brigar para ser ouvida e não silenciada (p.4). Este exercício de reflexividade me ajuda a observar presenças de minhas origens e criação também em minha escrita, forma de me posicionar no campo, e inclusive de desenvolver as entrevistas. Ao revisar este texto, pude observar o quanto faço inversões nas frases, mais parecidas com a gramática da língua inglesa, principalmente a acadêmica. Desinverti o quanto pude.

Mas a reflexividade sempre terá limites, pois haverá os limites do compartilhar autoetnográfico, as histórias não reveladas e, também, conclusões apressadas e perspectivas pessoais jogadas às demais ativistas do campo sem se dar conta. Um ponto que considero positivo é o fato de eu ser reflexiva e autocrítica naturalmente, no que chamo *um cabeção que sempre está analisando tudo, desconfiando, repensando e retomando*. Isso também apresentou um lado negativo, quando a busca pela autorreflexão acentuou meus traços inseguros, culpabilizadores, constantemente questionadora de si.

Quando aos pontos cegos, espero que as trocas com minha orientadora e possíveis leituras posteriores das entrevistadas (e avaliadores), possam ajudar para que as áreas silenciadas apareçam. Viram?! Frases invertidas, que denotam meu raciocínio misturado com meu segundo idioma, provalmente provocado em função das leituras e traduções de textos do Norte. Vejam como essa influência se dá de forma forte. Desinvento: Espero que as trocas com minha orientadora e possíveis leituras posteriores das entrevistadas possam ajudar para que as áreas silenciadas e/ou meus pontos cegos apareçam. Para que apareçam meus pontos cegos. Eita!

## 2) Ética

Destacam também a centralidade do relacionamento ético com as participantes, que envolve consentimento processual, ética das consequências, proteger a privacidade e identidades dos participantes e compartilhar o texto com elas/eles. A importância da chamada ética relacional, que seria como se relacionar com as participantes com num *método de amizade*, no qual não há a possibilidade de “sair do campo”, compartilhando o material, escrevendo de forma compartilhada as representações (Adams, Jones & Ellis, 2015).

Embora a autoetnografia não careça de permissões institucionais para sua escrita, preocupações éticas são também limitadores de escritas pessoais. Uma vez que as histórias do eu são interconectadas às narrativas de outras vidas, a sensibilidade necessária a estas contribuições – o risco de identidades alheias serem identificadas ao narrar histórias próprias – são ainda limitadores (Koopman, Watling & LaDonna, 2020, p.2). Vale salientar, limitadores éticos bem razoáveis, principalmente se consideramos uma contemporaneidade virtual onde todos estão mais expostos em mídias sociais, seus discursos e imagens públicos ou fechados, e suas interações em aplicativos de conversas. O que é passível de uso pra pesquisa neste material público/privado? Minha ênfase está em proteger preterivelmente as pessoas mais afetadas/oprimidas nas estruturas.

Sob outra ótica, a questão ética também se resolve com a maior transparência metodológica uma vez que a reflexividade acontece. Maior transparência quanto às perguntas de pesquisa, à coleta de material – neste caso, registros de experiências – e à análise destes. Para que estes aspectos surjam no texto, incluirei narrativas autobiográficas que não sejam exata ou diretamente parte do campo, mas experiências significativas que influenciaram e influenciam minha

pesquisa. Esta prática é denominada por algumas como pós-qualitativa, por ser mais ética ao se distanciar de uma lógica acadêmica mais ortodoxa, deixando pesquisadores pessoal e profissionalmente mais vulneráveis e desconfortáveis ao tornar públicas as tensões profissionais, e até mesmo as falhas (Aberasturi-Apraiz, Gorospe & Martínez-Arbeláiz, 2020). Esta mudança ao “pós-qualitativo” permite que surjam novos questionamentos:

### 3) Temas autoetnográficos

O método autoetnográfico tem sido mais utilizado em áreas do conhecimento e temas específicos. Com isso, não estou afirmando que ele se presta apenas a estes. Em um encontro entre amigas por Zoom, comum à vida em pandemia, contava a elas sobre os desafios e achados a respeito do método na construção do meu trabalho, a que uma amiga professora do ensino superior em dança, em São Paulo, entrevistou “Nossa, sério? Autoetnografia é tão comum na minha área!”.

O método aparece relacionado a temas como as realidades *queer* e de sexualidade não hegemônica (Atuk, 2020; Spieldenner & Eguchi, 2020; Holman Jones & Harris, 2021; Javaid, 2020); a violência sexual, de gênero e feminismos (Atuk, 2020; Barley, 2020; Oswald, 2020; Deschner, Dorion & Salvatori, 2020); aos temas relacionados a deficiências e doenças/saúde (Kasnitz, 2020; Koopman, Watling & LaDonna, 2020); e a experiências de vivência e mudança de país (Peters & Wang, 2020; Zheng, 2020).

Em atenção específica à minha proposta, a academia tem aparecido cada vez mais como contexto para trabalhos autoetnográficos, possivelmente também por ser conveniente quando se pesquisa a própria organização em que se está inserida, explorando a autoetnógrafa como pesquisadora, professora, gestora em suas tarefas acadêmicas (Sambrook, Steward & Roberts, 2008; Doloriet & Sambrook, 2009; 2011).

Há infinitos exemplos relacionados à universidade/academia, suas violências, silenciamentos, sexismos, discriminações diversas, neoliberalização, classe, relações de poder (Lee, 2020; Zawadzki & Jensen 2020; Kennedy, 2020; Oswald, 2020; Deschner, Dorion & Salvatori 2020; Suárez Ortega, 2020, Johansson & Jones, 2019; Briggs, 2017; Godsey, 2017; (Sambrook & Steward, 2012), citando apenas alguns exemplos do Norte Global.



Em todos estes trabalhos, são comuns os exercícios de relatos coletivos, e o aparecimento de termos como coalizão e ativismo. Também nota-se que os trabalhos acima são muito recentes, a maioria de 2020 ou 2021, como sinalização de que o método ganhou saliência durante os limites impostos pela pandemia de Covid, tema que aparece nos títulos dos mesmos (Coelho, 2020; Peters & Wang, 2020; Zheng, 2020). Este fato se tornou ainda mais evidente quando comecei a seguir o tema *autoetnografia* na plataforma Academia.edu. Desde o início da pandemia, os e-mails com novas publicações na plataforma chegam a ser diários, e os temas e áreas disciplinares cada vez mais variados. Durante uma fase de busca de auto-confiança em relação ao método, arqueei quase todos em minhas pastas do Gmail, pretendendo que servisse de material para uma análise em artigo em separado.

Me inscrevi e fui aceita para apresentar meu trabalho no Grupo sobre Autoetnografia Feminista no 17th Congress of Qualitative Inquiry - Collaborative Futures in Qualitative Inquiry<sup>108</sup> em 2021, realizado desde 2005, nos Estados Unidos. Neste evento estavam presentes virtualmente alguns dos principais autores de referência em autoetnografia, entre eles Carolyn Ellis, com a qual eu pretendia realizar uma oficina que estava sendo oferecida. Observei diversas autoetnografias sobre dança; academia; maternidade; organizações do trabalho e discriminação racista; questões de gênero; uberização na América Latina; questões decoloniais desde vozes do Sul (em espanhol mexicano); além de trabalhos com discussões sobre método em si e sua autoria dialógica, por exemplo. Ainda que sem ouvi-los (vide seção 5), o contato com as literaturas internacionais da área expõe uma especificidade do método e seus temas: marginalização, discriminação, vulnerabilidades, invisibilidades e silenciamentos e, através destes trabalhos, resistência. Pesquisadores querendo ser ouvidos a partir de lugares minorizados.

#### 4) O corpo

Este último ponto trata da presença do corpo. O artigo da professora em administração da Austrália, Alison Pullen, intitulado *Writing as labiaplasty/Escrever como Labioplastia* (2018) faz uma provocação em seu título ao conectar a violência ao corpo feminino relacionada ao formato e estética esperados da vulva e o formato

---

<sup>108</sup> 17º Congresso sobre Pesquisa Qualitativa – Futuros Colaborativos em Pesquisa Qualitativa. Em uma de suas diferentes premiações, nomes como Norman K. Denzin, Carolyn Ellis, Arthur P. Bochner são agraciados por “Lifetime Achievement Award in Qualitative Inquiry pela dedicação e contribuições à pesquisa qualitativa, ensino e prática”.

de escrita academia. Como sentimos corporalmente as formatações tradicionais de escrita na academia, que nos fazem sentir cortada e mensurada contra nossa própria natureza, na imposição de um padrão que dita as normas ao feminino. As experiências da escrita são corpóreas.

Seu texto remete ao *activist affect*<sup>109</sup> (Harris & Jones, 2019). Para as autoras, a autoetnografia é em si uma atividade ativista e forma de viver. São as forças dos encontros coletivos que variam em intensidades da pele, o ar que ganha uma eletricidade nos encontros, um ritmo, o peso de seis minutos e 20 segundos de silêncio. Trata-se de uma escrita que parte do claramente mensurado ao profundamente sentido (Holman Jones & Harris, 2021). Como busco tratar no relato, Yoo e Tuinamuana (2020) argumentam que o compartilhamento de narrativas autoetnográficas não-fictícias sobre a academia – o contato delas com quatro artigos autoetnográficos – as forçou a escutar e se reconectar com seus corpos. O processo de dar sentido é sensorial e visceral ao expressar e experienciar emoções através dos corpos (p.999).

Ao lerem e discutirem os textos, práticas que são corporificadas, as autoras relatam que estes provocaram tristeza, choro, alteração da respiração, atuando até terapêuticamente. O encolher do corpo ao falar a respeito do texto sobre luto, o silenciar do grupo, os riso, o corpo como um *texto que pode ser lido* (p.1003). O corpo *da academia* e o medo, e a possibilidade de redefinição do impacto do trabalho acadêmico ao considerar seus corpos e sentimentos.

O processo autoetnográfico sincero gera muitos medos e dúvidas – e dor emocional... Quando você pensa que não vai mais conseguir aguentar a dor é, na verdade, quando o verdadeiro trabalho recém começou. (Ellis & Bochner, 2000, p.738)

Pelo apresentado nesta subseção 4.1 a partir de construções do Norte Global, realizo uma reflexão final através de um exemplo. Dentre os 42 GTs da Conferência da Gender, Work and Organization 2021 (GWO<sup>110</sup>), apenas dois deles traziam a palavra *autoetnografia* em seus textos de apresentação/convite, que tinham em torno de três páginas. Os títulos dos GTs que mencionavam eram:

---

<sup>109</sup> *Affect* seria afetar/abalar via emoções.

<sup>110</sup> Os eventos e publicações do Gender, Work & Organization podem ser entendidos como uma das maiores expressões feministas/de gênero da área dos Estudos Organizacionais internacionais. GWO é um periódico acadêmico bimestralmente revisado por pares. A revista foi criada em 1994 e é publicada por John Wiley & Sons. Abrange pesquisas sobre o papel do gênero no ambiente de trabalho. Não conheço nada similar na academia da administração (e Estudos Organizacionais) no Brasil.

*Silence in the workplace: emotions and body at work* e *The Answer Lies in Our Humanity: Research and Methodologies that Facilitate Healing and Hope*<sup>111</sup>, o segundo sendo o GT do qual participei. Corpo, emoção, cura e esperança. Não à toa o método tem sido mais buscado num momento de pandemia, e para os temas listados. Ainda assim, o resumo de minha apresentação aceita e publicada pelo GT34 é o único do grupo a trazer a palavra *autoetnografia* no título do trabalho, um grupo que discute *metodologia para cura*. No GT18, o primeiro citado acima, há apenas dois trabalhos com autoetnografia no título. Um sobre a academia, e outro sobre doença crônica. Entendo serem poucos nos estudos de gênero da área de estudos organizacionais, desde o norte, principalmente considerando a presença de mais de 30 países e uma pandemia.

Revela-se a importância de se “levantar a voz” em um contexto neoliberal globalizado, caracterizado pelo capitalismo na produção científica e pelo poder que incide sobre a pesquisa e os métodos. Esse caminho percorrido serve para estimular a reflexão e o debate na comunidade acadêmica de pesquisadores qualitativos. As práticas do cotidiano não são insensíveis às pessoas que compõem as instituições e espaços acadêmicos, tampouco deixam de ter impacto na vida dos pesquisadores. Também escrevo para incomodar e perturbar, para mobilizar e questionar essas práticas e as relações entre pesquisadores e pesquisa, confrontando seus espaços inter e intra com os tempos neoliberais em que vivemos na academia. Isso permite consciência e posicionamento com coerência e ética perante a pesquisa qualitativa como compromisso social responsável e ato moral. (Ortega, 2020)

Cena 13: Estava no shopping lá pelos anos 2000 e encontrei um professor com quem tinha estudado, recentemente, Direito Administrativo. Dei oi. Ele me convidou para um café ali mesmo. Fui, imaginando uma conversa sobre a área do direito, sobre a qual eu tinha interesse, e sobre a universidade. Vejo até hoje sua gravata borboleta, de decano da Faculdade. Uns 40 anos a mais que eu. Sentou e me contou que tinha ficado viúvo, etc. Encarou meu “oi, professor” como um convite a outra coisa. Hoje entendo. Claro que na juventude e na época não, apesar do desconforto que se sente no corpo todo, e a vontade inconsciente ou não de que aquilo acabe rápido.

## 4.2 Desafios nacionais

No ano de 2018, me preparando para a defesa de meu projeto, eu buscava aprendizado e referências locais acerca da autoetnografia, quando entrei em contato com o Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da UFRGS. Muitos colegas do PPGA recorriam às cadeiras de etnografia e teciam elogios a(o) docente da cadeira.

---

<sup>111</sup> Silêncio no trabalho: emoções e corpos e A Resposta está em nossa humanidade: Pesquisa e Metodologia que facilitam cura e esperança.

[eu] Olá, escrevi para saber se vais oferecer esta cadeira semestre que vem, e te pedir conselhos/biblio ou se achas que cursar tua próxima cadeira, para que eu utilize a autoetnografia.

[docente] Não conheço nada de autoetnografia. Não sei do que se trata. Lamento não ajudar.

Eu acreditava no método por tudo que havia lido sobre ele internacionalmente, mas se ele não tivesse credibilidade na Antropologia Social, quem dirá na administração. Meu projeto foi desde uma posição de insegurança e dificuldade minha em vislumbrar a forma que meu trabalho teria a partir das proposições do método. O receio de não conseguir dar conta de algo com pouca referência.

Matt Pickles<sup>112</sup> relata que a autoetnografia teria sido apelidada de *mesearch*, selfie acadêmica, e criticada como narcisismo acadêmico por alguns, apesar de sua crescente popularidade, com mais e mais revistas publicando artigos e universidades oferecendo cursos sobre o tema. Carolyn Ellis rejeita as acusações de narcisismo:

É narcisista deixar sua experiência pessoal de fora e agir como alguém que sabe tudo, como se fosse possível você se distanciar, e como se você não estivesse sujeito às mesmas forças que (agem sobre) aqueles sobre quem você escreve” [...] É narcisista pensar que ‘nós’ acadêmicos deveríamos escrever apenas sobre ‘eles’ e não sujeitarmos nós próprios ao mesmo escrutínio.

Na primeiras tentativas de escrita, em meio ao ápice de mortes por covid no país quando eu me via muito sozinha, quando eu saía dos bloqueios de escrita as emoções escorriam demais no papel. Não sabia como daria limite àquilo. Me sentia perdida. Discutia o desafio do método constantemente em terapia, amadurendo-o. Era pura subjetividade em trabalho, num contexto tão complexo. Não era uma questão de falta de bibliografia para embasar o processo, mas via pouco debate sobre o método no Brasil.

Hoje queria falar de um sonho. Tenho dois dias pra entregar uma primeira versão de projeto e sonhei que, finalmente, após anos, eu poderia voltar pra Disney. Eu trabalhei para a Disney, na Flórida, em 2000, como forma de aprimorar minha pronúncia do inglês. No sonho, combino com amigas de ir passear em um parque, e elas me deixam só no meio do caminho. Somem. Sigo andando em direção à entrada, preocupada com o preço e a hora. Tenho que conseguir rever o meu passado, a *Frontier Land*, onde vendia as coxas de peru. Pra entrar, pago 70 dólares, mas em duas horas o parque fecharia. Duas horas dá, penso! Mas estou de salto, e a entrada tem mil e uma paradas, perco o ingresso na bolsa, raio x, não sei onde entra, qual o caminho mais curto. Tem

<sup>112</sup> <https://www.bbc.com/portuguese/geral-40006132>

um mapa em algum lugar hein? Puxa, tô de salto, e os homens ficam me parando no caminho, me oferecendo fotos, e oferecendo me desviar da minha rota. Não, obrigada, tenho que ir! Não vai dar tempo, olho no relógio e tenho uns 25 minutos... vou tão rápido que me perco, acho que saio do parque de novo. Não vejo nada do que queria rever. Não conheço aquele lugar, estou perdida. E só. (Diário, durante a escrita do projeto)

A pesquisa que realizei na época encontrou: *Cafetinagem Acadêmica: Alguém tem medo de pesquisar as relações acadêmicas?* (Valentim, 2016); *Autoetnografia em Contexto Pedagógico: Entrevista e Reunião como lócus de Investigação* (Magalhães, 2018); *A Reflexividade Intensiva na Aprendizagem Organizacional: Uma Autoetnografia de Práticas em uma Organização Educacional* (Davel & Oliveira, 2018), *Autoetnografia Virtual: Narrativa de uma Imersão Online a partir da Docência Virtual Compartilhada* (Nogueira, 2018) e, como exemplo de autoetnografia organizacional ou gerencial, *Autoetnografia na Pesquisa em Administração: Desafios e Potencialidades* (Araújo; Davel, 2018). Mais recentemente, encontrei *Formas, fôrmas e fragmentos: uma exploração performática e autoetnográfica das lacunas, quebras e rachaduras na produção de conhecimento acadêmico* (Brilhante; Moreira, 2016) e *Autoethnography Below the Equator: Writing Our Lives Into Brazilian Academy* (Brilhante, Moreira, Catrib, 2015).

A maioria destes trabalhos produzidos com foco em aprendizagem/educação e todos desde o lugar da docência. Não ouvia os discentes. Também não eram evocativos, mas analíticos em sua maioria. Em outubro de 2020 fui convidada pelo coletivo editorial do Ephemera Journal, publicação que conheço pouco e, deste pouco, tem minha admiração. Convidavam para avaliação de um artigo autoetnográfico da administração brasileira. Infelizmente, tive que pedir para me retirar como avaliadora. Achei arriscado rejeitar o texto tendo eu identificado a autoria – “só” por isso eu já me retiraria – e não ter uma igualdade de relação de poder no campo com o(a) autor(a). Se eu o(a) identifiquei, essa pessoa talvez pudesse me identificar. Trecho de minha resposta sobre a parte do método apenas, que a editora me pediu para enviar à(o) autor(a):

[...] a respeito da metodologia, que realmente não é aplicada corretamente. O autor cita Ellis e Bochner, 2000. Esses autores trabalham com autoetnografia emocional (etnografia do *self* não é um termo que eles usam, mas autoetnografia), e não vejo a abordagem da etnografia emocional no texto, que deveria 'provocar' sentimentos nos leitores pelo uso de uma escrita não acadêmica e diferente. O autor está aplicando etnografia analítica? Não é mencionado. Ellis e Bochner também são muito cautelosos em relação às questões éticas, e não vi nenhum dos procedimentos que eles recomendam

serem mencionados, na forma como a pesquisadora abordou seus colegas e alunos e nos cuidados tomados anteriormente. Como esta pesquisa contribui para eles e não os coloca em risco? Além disso, a maneira como as conversas acontecem e a maneira como o autor tira conclusões de relatos e parecem ser uma técnica de entrevista regular. Não acho o texto auto-reflexivo o suficiente (a autora não tem medo de perder o emprego se falar livremente na aula? Afinal, XXX é uma instituição privada, e esse tipo de reflexão faz parte de autoetnografias). Não leio os sentimentos do autor como prevê a autoetnografia de Ellis e Bochner, mas sim uma argumentação racional que considera as entrevistas de uma forma tradicional de abordar o campo, seus membros e o leitor (por meio do próprio texto escrito).

Foi o primeiro texto que rejeiteitaria como avaliadora. Ainda assim, pedia para me retirar da posição, por receio de ser identificada – ou uma dúvida a respeito de minha própria posição crítica. Pelo que tinha aprendido, eu rejeitava o que via intitulado como autoetnografia na área, mas também receava o lugar que eu buscava para o meu trabalho: *autoetnografia evocativa*. Como narrei, conversava muito sobre este desafio também com minhas amigas pós-graduandas de diferentes áreas. Foi quando, dois anos depois da troca de e-mails com a antropologia, uma delas me sinalizou que sua professora na Antropologia Social trabalhava com o método.

Escutei todo o *podcast* recém saído do forno de 1,5 hora de duração da Antrópolis<sup>113</sup>, que entrevistava Fabiene Gama, a docente da sugerida cadeira e hoje minha avaliadora. O título do episódio *Autoetnografias, engajamentos e experiências sensoriais*<sup>114</sup>, provocou minha curiosidade não apenas com seguir lendo as publicações da professora, mas em relação a pesquisar por *autoetnografia* no Spotify.

Encontrei *Autoetnografia: fazeres etnográficos em tempos de pandemia*, publicado um mês antes, também da professora Gama, e um relato autoetnográfico (Covid) de alunas da farmácia da UNB, de novembro de 2020. Em busca

---

<sup>113</sup> (Aderaldo, G. et al. 2021, 13). Antrópolis é um podcast especializado em debates sobre estudos contemporâneos em antropologia, desenvolvido por uma equipe de pessoas vinculadas ao PPG em Antropologia da Universidade Federal de Pelotas. Trata-se de um projeto de extensão filiado ao Grupo de Estudos Etnográficos Urbanos (Geur) e Laboratório de Ensino, Pesquisa e Produção em Antropologia de Imagem e Som (Leppais). Equipe: Guilherme Aderaldo, Francisco Neto, Rafael Noleto, Claudia Turra, Gabriela Lamas, Ediane Oliveira e Eric Barreto.

<sup>114</sup> “Neste primeiro episódio de nossa segunda temporada (13º episódio na contagem geral), conversamos com a antropóloga, documentarista e fotógrafa carioca, Fabiene Gama. [...] falamos sobre múltiplos aspectos de seu trabalho e nos concentramos, mais especificamente, na discussão sobre o tema da “autoetnografia”. Método de produção narrativa e epistêmica que tem estimulado especialmente as reflexões de nossa convidada”. Equipe técnica do episódio: Guilherme Aderaldo (Apresentação/Edição), Claudia Turra Magni (Entrevista) Rafael Noleto (Entrevista) Gabriela Lamas (Arte/Entrevista). 16 de Março de 2021 (1h e 27min).

semelhante em inglês *Spotify > autoethnograph > podcasts and programmes* aparecem sete que demonstram um movimento específico. Este movimento é o do uso dos *podcasts* autoetnográficos como produção acadêmica de ensino superior, disseminando trabalhos, inclusive de pesquisa doutoral. A grande maioria do Canadá, mas com algo estadunidense e inglês. Metade deles sobre saúde, outros sobre pedagogia decolonial, música e literatura. Confirma o que tenho lido na área da educação a respeito da autoetnografia como ferramenta de aprendizagem e me encanta e fortalece ver teses de doutorado neste formato. O mundo mudou, assim como a forma de difundir conhecimento. Todos eles são posteriores a 2019. Também descobri que no Brasil já há teses de doutoramento no formato autoetnográfico (além dos artigos que encontrei), principalmente em letras/linguística, mas também em antropologia, filosofia, educação.

Fabiene Gama, primeiramente, confirma minha trajetória de inspiração internacional ao citar que seu primeiro congresso específico sobre autoetnografia foi em 2016 ou 2017 na Inglaterra. A primeira publicação de Ellis foi em 1996, então tem sido um longo caminho de chegada ao Brasil. Ainda que três anos depois de minhas buscas iniciais, o contato com as reflexões de Gama (2016; 2020) a respeito da autoetnografia significou não me sentir mais sozinha nas dúvidas, inseguranças, dificuldades impostas pelo método, abraçando meu entendimento acerca dele e me fortalecendo para sair do bloqueio.

Como as autoras do método mencionam, não desconsidere toda uma produção subjetiva que pudesse estar acontecendo. Muito trabalho! Voltava a encarar meus relatos de experiência, os entendendo e validando como material, e encarar o Word. Girando pela pequena casa, de aspirador de pó em punho, celular pendurado, fones de ouvido e laptop aberto, escutei tudo de novo. Dada minha trajetória de leitura de mulheres intelectuais, aprendi que o trabalho doméstico e do cuidado – repetitivo e constante – pode ser um grande obstáculo à criação e liberdade intelectual e criativa feminina.

Já vi mulheres que decidem limpar a casa antes de sentar para escrever, sabemos que um aspecto curioso do trabalho doméstico é o fato de que ele nunca acaba. É o jeito perfeito de paralisar uma mulher. (Clarissa Pinkola Estés)

Apesar de Gama tratar de um tema diferente do meu, e em outro formato – trata-se de um artigo e não de uma tese e confesso que ainda não me deparei com uma tese em formato declaradamente autoetnográfico evocativo – havia com a

professora alguns pontos de identificação para além do método. Suas respostas à entrevista do *podcast*, desde minha interpretação, descreviam pontos de encontro entre sua trajetória e a minha: temas e áreas de seu interesse aconteciam de forma interdisciplinar; entendia a arte como cultura/aprendizagem; via a autorrepresentação como ferramenta política de disputa de representação – remonta à obra *O Perigo da História Única*, de Chimamanda Adichie, texto-primordial-despertar para mim em 2013; sua aproximação com Cuba em contexto acadêmico<sup>115</sup>; pesquisas internacionais no Norte e Sul globais, ela com passagem por centro de estudos da Ásia do Sul, eu no CIALC – ainda que com objetivos e campos muito diferentes; o contato com o ativismo e o surgimento das questões de gênero a partir dele, o que para mim aconteceu ao inverso; o incentivo de uma professora mais experiente como crucial para um olhar mais cuidadoso à possibilidade do método; contexto de pesquisa de ameaça a processos democráticos; uma tentativa clara de contribuir com o campo e suas participantes (a autora cita principalmente suas fotografias); o campo sinalizando o online como parte do ativismo estudado, no seu caso o Facebook, que relaciono à presença do Instagram, Whatsapp e Facebook no meu campo, antes e durante a pandemia; o compartilhar de relatos/materiais com as participantes e a escrita conjunta, além das reações a registros, com experimentações na maneira que se apresenta isso nas publicações; o debruçar-se sobre problemáticas de assédio, que surgem de inquietações do campo, observando também as mudanças na universidade.

Neste último ponto, a autora observa o fenômeno que me trouxe a esta pesquisa: a formação em várias universidades de coletivos feministas (e anti-racistas) de alunas, pressionando as instituições ao combate contra a recorrência de casos de violências diversas. Gama procura desenvolver ações e se engajar também, pra além do teórico, formando um grupo de pesquisa com pesquisa-ação contra assédio na UFRGS. Observa também o crescente interesse pelo método autoetnográfico durante a pandemia, devido ao isolamento, como alternativa de conhecimento antropológico.

São aproximações que de nenhuma forma eu pretendo igualar ou comparar, mas demonstrar como trajetórias pessoais podem ser evocativas para quem as

---

<sup>115</sup> Durante meu período de pesquisa no CIALC, na Unam, além de curso sobre a Revolução Cubana, pude ir à Cuba via contatos do diretor do Centro. Uma experiência acadêmica/de vida muito particular, que mexeu com minha visão de mundo e geopolítica como um todo.



lê/ouve, ainda que não necessariamente iguais, ativando emoções que promovam maior abertura ao que se compartilha e consciência de si. Nunca comparar dores e trajetórias, mas ver alguém mais próximo, geográfica e institucionalmente, compartilhando de si encoraja práticas similares e auto conhecimento.

A respeito do artigo de Gama sobre a esclerose múltipla, ele é tocante e de aprendizado em diferentes aspectos. Quem me conhece pessoalmente (e estava na apresentação do meu projeto) sabe do meu incômodo com a prática médica, a desconfiança como mulher e paciente, minha crítica ao pouco espaço da escuta, que para mim deveria também ser analisada desde uma perspectiva feminista, algo que propus no meu projeto antes de delimitar meu campo ao feminismo na administração.

Entendo o relato e argumentos da autora como um grande exemplo da força dos relatos autoetnográficos, tanto em termos da profundidade da experiência como dos dados empíricos compartilhados, a possibilidade ampla de evocar reflexões e tomada de consciência nas leitoras e de analisar conceitos. Na entrevista, ela faz também uma análise acerca do método em si, provocada pelos entrevistadores a explorar diferentes aspectos de seu artigo.

Nesta subseção 4.2 pretendo então aprofundar algumas “defesas” ao método desde uma perspectiva brasileira, uma vez que mesmo na antropologia ele parece ser tão novo e polêmico. Rebater algumas das recorrentes críticas ao método através de uma autora que não apenas o teoriza/dissemina, mas passa a incorporá-la em sua prática, com preocupações, iniciais ou não, similares às minhas. A maior parte dos textos abaixo são inspirados no *podcast*, que cito para diferenciar de minhas reflexões. Estas reflexões me perseguiram de 2018 até este momento de escrita.

Será que vale a pena levar adiante uma discussão autoetnográfica que vai render uma boa discussão epistemológica mas que pode gerar um desgaste entre o autor e os próprios colegas da área? (43min)

Há uma reflexão do entrevistador acerca de uma pesquisa possibilitar identificar cursos, disciplinas e até colegas de trabalho, ainda que nomes não sejam citados. Há uma preocupação com o incômodo do novo. Por que me parece que a academia brasileira evita a discussão construtiva, se fecha em nichos de saberes e o debate e o conflito intelectual são levados ao campo pessoal? Será que isso

tem sido construtivo também em termos éticos do que a ciência se presta a realizar para a sociedade que a sustenta? Não seria esta também uma questão ética?

Diferentemente da crítica de que a autoetnografia seria uma visão de mundo de quem tem o poder na organização (Delamont, 2009; Poerwandari, 2021), entendo que deveria haver uma preocupação ética de justamente contribuir com reflexões de lugares que são pouco escutados, que envolve refletir sobre relações de poder. Se pensarmos na autoetnografia que tem como campo a universidade pública, esta voz autoetnográfica não seria a de docentes/gestores.

Os temas autoetnográficos, por não serem triviais como muitos críticos ao método afirmam (Poewandari, 2021), são temas que podem gerar desgaste com pessoas do campo, no caso de Gama ela cita os médicos, e no meu caso com colegas, docentes, gestores e demais envolvidos no campo. A escolha por este método “só pode sair de um desejo muito profundo de falar sobre um tema que não pode mais ser silenciado” (Gama, *podcast*), mas adiciona que não significa que se possa falar qualquer coisa sobre as outras pessoas. Gama cita a preocupação com a exposição da família, algo que também me tocou durante todo o processo. Há uma negociação interna a respeito destas escolhas, que gera uma preocupação maior, representada pela voz mental/atrás do ouvido diária, no banho, no caminhar com o cachorro, ao comer, etc.

Gama reflete acerca dos *desviantes como seres patológicos* e do método como uma resistência ao enquadramento e ao estigma lançado a sujeitos por conta dos saberes hegemônicos, uma competição sentida em seu próprio corpo que ela fez questão de tornar inteligível. Sua discussão sobre a saúde é tema que pouco conheço e, ainda que diferente do meu, tem caráter ativista ao escancarar as questões de poder. Um trabalho como o dela tem potencial de atingir profissionais de saúde sobre o saber construído de forma compartilhada, com uma visão de que o saber não é algo que se constrói sozinho. Estas reflexões são importantes se pensamos nos saberes acadêmicos *intelectuais* e a forma como são construídos, a forma como negociações e resistências têm ocorrido, e os estigmas atribuídos aos que resistem, os *desviantes*.

Entendo que o adoecimento mental e físico dos desviantes tenda a ser mais recorrente. Há limitações e negociações éticas nas exposições e desgastes possivelmente gerados, mas há também um compromisso ético que considero justo em desenvolver pesquisas com temas e métodos que se baseiam em outros

saberes e epistemologias, que promovam outras vozes que não apenas a de quem têm o poder na organização, como é o caso do feminismo/das feministas.

A autora salienta que não é coincidência que só publicou sua autoetografia após ter seu cargo de professora em universidade pública, o que representaria maior estabilidade e menos risco. Em comparação, me coloco mais em risco ao fazê-lo num espaço ainda mais inicial de uma carreira menos amadurecida – ainda que me sinta pessoalmente amadurecida. Em contrapartida, sei que são raras as teses lidas pela comunidade como um todo, diferentemente de um artigo publicado, que é mais disseminado. Ainda que artigos sejam gerados por teses, bem como definições de área de pesquisa e atuação futura. Será que realmente estarei em risco, uma vez que a audiência deste texto pode ser reduzida? Outro pensamento constante.

Sobre a preguiça, há os que entendem que autoetnografar é se fechar no escritório e praticar a introspecção (Poerwandari, 2021). Gama levou cinco anos para escrever seu artigo, afirmando que “a autoetnografia não é algo fácil de ser feito ou uma escolha narrativa óbvia”. Rebate assim as críticas ao método como “escolha preguiçosa” como um desconhecimento a respeito da discussão do campo, como se a autoetnografia prescindisse do trabalho de campo.

Relata que houve negociação em seu artigo não apenas com pareceristas, mas com ela mesma. O método exige um processo difícil da pesquisadora em escolher e arriscar o nível de exposição. Neste sentido, no processo de escrita e envio para minha orientadora, não é à toa que intuitivamente neste processo interno de negociação tenho os principais trechos de exposição – aqueles que vertem na primeira escrita – todos grifados em cinza ou amarelo, como que denotando a ela que estão em processo/análise. Não à toa também ela reage preocupada a alguns, outros não, e assim vamos trocando e vou negociando internamente. Porém, a autora teve mais tempo do que eu em amadurecer e compartilhar ele com outras pessoas, algo que em meu trabalho eu faço quase que exclusivamente com minha orientadora. Tentei envolver minimamente as entrevistadas, mas sabia que questões contextuais dificultariam as trocas: teria tempo de enviar e aguardar retorno das entrevistadas? E o contexto de pandemia e trocas exclusivamente virtuais em que estamos imersos? Realmente, questões como estas e outras como demandas do ensino à distância, férias e tantas outras, pessoais e profissionais,

não resultaram no retorno que eu almejava como ideal. De outro ângulo, entendi como confiança que elas depositavam em mim.

Portanto, a respeito de temporalidades, a autoetnografia prevê uma trajetória que não é curta, e um nível de contato consigo e com os demais que não é simples. Existe um trabalho etnográfico pesado, exige pesquisa, campo. Um campo da pesquisadora onde outras pessoas habitam e interagem. Exige materiais que são relatos de experiência diversos. “Não é tirar da nossa cabeça e escrever qualquer coisa, por isso requer tempo.” (Gama, *podcast*). Tempo. Me sinto lutando contra ele, ao mesmo tempo que tento que andemos de mãos dadas. De qualquer forma, numa fase mais final da escrita, endendo já que foi sim um longo caminhar de cinco anos. Um longo processo.

Quando a autora reflete acerca do lugar de fala, observo algumas dinâmicas presentes na minha trajetória que talvez nos deixem, por vezes, um tanto sem saída. Primeiramente, como pessoa branca, não me sinto apta a fazer um trabalho centralmente anti-racista, pelo nível de exigência extra em leitura de autores negros e da discussão central sobre branquitude, o nível de reflexividade altíssimo, e o escrutínio do quanto minha voz pode atrapalhar, apesar da impossibilidade dela estar ausente na pesquisa. Afinal, sou branca mesmo. Posso ser interdita pelo lugar de fala. Interditada inclusive a traduzir a obra inédita no português de Collins (2013) por não ser negra, algo com que concordo e discordo. Este incômodo das pessoas negras a um trabalho assim é similar ao meu quando vejo homens na administração citando ou pesquisando *mulheres* sem embasamento feminista, ou reflexividade acerca da masculinidade. No entanto, pode assim recair sobre as pessoas de grupos minorizados uma cobrança por realizarem pesquisas que tratem sobre suas identidades, as discriminações que sofrem, etc., mesmo quando não é de seu interesse refletir a respeito.

A autora afirma que não é coincidência a diversidade dos participantes de suas oficinas de autoetnografia, em temas que costumam ser silenciados. No caso deste trabalho, alunos de pós-graduação têm um lugar de fala muito diferente dos docentes, e com diversos silenciamentos, ao menos em minha área. Há artigos louváveis da administração nos quais docentes falam também por discentes sobre as pressões e assédios que estas/estes sofrem, mas as discentes não produzem sobre si. Um espaço silenciado em publicações, eventos, reuniões institucionais, escolha de temas e métodos de pesquisa, escolha de nível de envolvimento com

atividades e tarefas da instituição, violências diversas sofridas. Gama menciona a presença de estudantes nas oficinas sobre autoetnografia que tem ministrado/participado: indígenas, alunas negras, hétero, bi, trans. Presenças de incômodos com o que e como pode ser dito. Estudantes que recebiam reações duras sobre o uso do método. Professoras que recebiam reações duras de colegas. Aqui a presença de professoras e alunas, ambas com resistências no campo, me lembra das AIFs de minha área, alunas e/ou professoras.

Para a autora são tentativas de questionamento de poder que envolvem não só exposição individual mas um campo emocional forte, quando o texto deixa de ser seu. Gera empatia, resistência, críticas, que também fazem parte do agir feminista/feminino na academia. Conforme já apresentado acima, adiciono que envolve coletividade. Realmente, não tem sido fácil colocar histórias tão pessoais minhas e de outras fixas para sempre na tese. Grandes desafios de escrita, subjetividade e intersubjetividade, de nossas auto imagens.

Apesar de eu sempre considerar as categorias da pesquisa e dos métodos borradas, há confusão acerca de autoetnografia e narrativa, autobiografia, etnografia, e a questão da intersubjetividade, que importam tentar esclarecer para todos nós. Tentar costurar os limites, de que a ciência tanto gosta, apesar da fluidez de teorias e do mundo (Gama, *podcast*).

A autoetnografia é considerada uma forma de narrativa (Poerwandari, 2021; Gama, *podcast*). É também um gênero autobiográfico de escrita e pesquisa que apresenta múltiplos níveis de consciência, conectando o pessoal ao cultural, expondo frequentemente um *self* vulnerável. Entretanto, em uma autobiografia o texto não tem a atenção à escrita que a autoetnografia tem, um dos potenciais deste método. Uma forma de escrita empática, que engaja a leitora e que faz que as pessoas compartilhem através da leitura (Gama, 2020).

Uma narrativa é uma técnica ou método de contação de estórias, pode ser feita através da escrita, imagens, música, poesia, performance, e outros formatos, atividades utilizadas como instrumentos de investigação. Como a história de vida, que tem surgido no campo da administração também por vezes em uma adaptação simplista. Porém, neste método, ainda há uma distância entre quem estuda e quem é estudada. Na autoetnografia, a pesquisadora realiza uma narrativa analítica de sua própria experiência como alguém que está muito proximamente relacionada, experienciando um fenômeno específico (Poerwandari, 2021, p.3). Ainda assim, os

instrumentos de investigação de uma narrativa (como poesias, imagens, som, etc) também podem ser utilizados em uma autoetnografia. São narrativas.

É também uma etnografia que busca provocar as leitoras ao potencial de compartilhamento de uma experiência vivida e corporificada. Responde a questionamentos da antropologia do quanto a pesquisadora pode/deve se engajar à sua pesquisa, e a possibilidade deste engajamento não atrapalhar, mas potencializar a etnografia (Gama, *podcast*). Não prescinde de conversas, encontros, observações e até mesmo entrevistas, como no trabalho etnográfico. Afirmando que a minha, até este momento, teve um trabalho etnográfico não apenas profundo, mas longo. Muito mais longo do que os *espirros etnográficos* que vemos por aí, e permeado de muito trabalho.

A etnobiografia, por sua vez, seria um trabalho sobre a biografia de outra pessoa em temas etnográficos que nos mobilizam: falar sobre uma segunda/terceira pessoa, em uma pesquisa sobre outra pessoa (Gonçalves; Marques; Cardoso, 2013, em Gama, 2020). Portanto, além de ser uma forma de narrativa, a autoetnografia também integra a autobiografia e a etnografia para comunicar a experiência de pesquisa pessoal (Ellis & Bochner, 1996).

Gama afirma que o método envolve conhecimento acumulado sobre relações de poder, representação e auto representação, questões identitárias, engajamento político, através das emoções. Método conscientemente provocativo que acontece através de seus próprios corpos. A autora fala de suas conversas e do quanto através destes contatos ela pode entender o que era, de certa forma, comum a outras.

Na subseção anterior questioneei o porquê do método, e volto ao tema de a que/quem ele serve. Apesar da crescente busca por conhecimento acerca da autoetnografia, a autora salienta que, como todo método, ela não serve a todo tema, nem a todo mundo. Eu acrescento: nem a toda pesquisa que tem experiência é autoetnográfica, dito de forma bem simples.

Gama salienta que uma etnografia produzida a partir de uma experiência pessoal não tem desconexão com outras experiências, passando pelos mesmos processos de etnografia. Há uma tentativa de escrever o que é comum a experiência de outras também – e as reações de leitoras (em privado muitas vezes) demonstram justamente isso.

Um exemplo disso foi o que aconteceu quando rompi o silêncio a respeito da fertilização, desde minha experiência pessoal de insucesso em duas tentativas de estímulo para congelamento. Fiz postagens de vídeos e textos no Instagram nos quais tratava do assunto, que se mostrou um mundo imenso antes misterioso. Foram diversas as mensagens privadas que eu recebi, mesmo numa rede pessoal e fechada como a minha, com poucas seguidoras. Todas as conhecidas que tinham tido algum tipo de aproximação com o tema, ainda que vividos experiências diferentes, queriam compartilhar comigo. Nunca imaginei que elas tivessem passado pelo que passaram, algumas eu conhecendo há décadas. Muito mais numerosas do que imaginava, um tema muito mais impactante na contemporaneidade, e silencioso.

O artigo que escrevemos sobre assédio (Anexo 8.4), apesar de não ser autoetnográfico, gerou diversas reações de docentes, não direcionadas às autoras, mas a professoras que me confidenciaram. Docentes que escreveriam textos por e-mail com diversos pontos, numa discussão profunda sobre o artigo, e curiosidade em descobrir quem eram as pessoas tratadas no texto. Ou seja, esta dinâmica do “acho que é fulana” pode ser comum à maioria das pesquisas, o que não significa que as “suspeitas” estejam corretas. A reação da própria revista que publicou foi de nos chamar para uma entrevista que seria publicada nas mídias online da revista. Dado que ainda não tínhamos visto o mesmo acontecendo com outros trabalhos, postergamos.

Em outras palavras, a trajetória é pessoal mas as leitoras se reconhecem no texto, pois a autoetnografia dialoga com outras experiências similares. Neste processo de descobrir o método, também fui me dando conta do quanto eu já o realizava em meu cotidiano. Antes da academia, eu escrevia pequenas crônicas nas mídias. Mais recentemente, compartilho experiências em meu Instagram, numa prática que se acentou durante a escrita, claro, mas que já existia.

No caso do texto de assédio, talvez fosse possível realizá-lo de forma autoetnográfica, como uma autoetnografia compartilhada, e imagino que as reações seriam parecidas, uma vez que o tema é evocativo de tão comum mas silenciado. Contudo, neste caso, o método autoetnográfico colocaria as autoras discentes em um nível de risco muito alto e de possibilidade de mais violência. O método, como todo outro, tem suas forças e suas limitações, e não seria o ideal para este caso.

Gama (2020) salienta que numa autoetnografia não se reflete sobre dados observados externamente e relatados oralmente, também atenta-se para conhecimentos apreendidos através do nosso próprio corpo, que se move e encontra diferentes ambientes, pessoas, objetos e experimenta diversas emoções. Seriam trabalhos especialmente interessantes no que diz respeito a situações de vulnerabilidade (Costa, 2016, em Gama, 2020), ao combinarem métodos, sujeitos, conceitos, políticas e teorias que não podem ser separados.

Estaria eu numa posição de vulnerabilidade? Certamente me senti assim no momento que optei pelo método. Hoje, com a pandemia e os distanciamentos físicos dos ambientes acadêmico, e meu afastamento temporário do campo para a escrita, talvez eu já não me sinta da mesma forma, em alguns aspectos. Os anos passam e as coisas se movimentam sempre, mudam, o que não quer dizer que o prazo para a adoção da metodologia venceu. Foram fundamentais os apoios de minha família, tendo este distanciamento temporal se tornado necessário até para possibilitar a escrita. Finalmente, repito, de nenhuma forma pretendo aqui comparar a vulnerabilidade de outras autoras com a minha, até porque mais adiante pretenderei inclusive questionar a ideia que temos sobre vulnerabilidade e estigmas quanto à saúde mental, algo que ainda gera vergonha, como se tirasse a credibilidade do que mulheres fazem e de suas competências.

Na administração, e na ciência como um todo, as pesquisas qualitativas ainda têm que lutar por sua credibilidade como ciência, e comprovar constantemente suas forças, méritos e potenciais. Então surge um argumento de que em meio à validação e reconhecimentos científicos ao quali, a presença da autoetnografia prejudicaria ainda mais a imagem da pesquisa qualitativa (Ploder & Stadlbauer, 2016), ou pior, seria antítese do progresso das ciências (Delamont, 2009, em Poerwandari, 2021).

Entretanto, muitos entendem que seu papel dentro da pesquisa qualitativa, da própria antropologia pelo que vejo, seria de dar um passo além, tensionar fronteiras e, como diz a teoria de ponto de vista feminista, tentar somar mais parciais no conhecimento das humanidades e ciências sociais, fugindo da “cristalização metodológica” (Costa, 2016). “Amplia o que se pode dizer sobre determinados assuntos, pessoas e instituições, e até mesmo sobre a disciplina antropológica” (Gama, 2020).



Este desafio do método é grande ainda internacionalmente, como apresentei, quem dirá na administração do Brasil. Enfrento ainda um desafio de não o transformar em algo a qual ele não se propõe, escolhendo algumas coisas e retirando outras, não se comprometendo em realizá-lo em sua completude e profundidade, por questões de tempo ou outras. Isso contribuiria com as críticas ao método. Além disso, significaria escolher um método errado mas que chame atenção/popularidade e, assim, esvaziar seu significado e potência, higienizá-lo e enquadrá-lo à área. Espero seguir sem cair nesta vala e, através deste cuidado constante, acabo mesmo na prática sentindo a força de transformação social, emancipação e até de função terapêutica à pesquisadora atribuídas à autoetnografia (Sikes, 2012 em Poerwandari, 2021). Se ao final deste trabalho ele não for transgressor, indisciplinado, político (Gama, 2020), então o que fiz foi outra coisa e não uma autoetnografia.

Finalmente, entendo que “produzi textos, imagens e questionamentos a partir de um lugar de fala privilegiado, enquanto pesquisadora” (Gama, 2020) e, o mais importante ao meu ver, estudante, feminista, ativista acadêmica. Conforme discuti, entendo que há muitas autoetnografias pelo mundo sem que a academia/autoras as tivessem denominado como tal, de tantas e tantas ativistas intelectuais/orgânicas feministas que não tem o selo acadêmico. Enquanto a intelectualidade acadêmica briga por conceitos, categorias e classificações, o mundo acontece. Esta observação foi disparada ao ler as poesias de Conceição Evaristo. Quantas não seriam autoetnográficas? Também os textos de Chimamanda Adichie, Isabel Allende, entre outras<sup>116</sup>. Não seriam estes profundas reflexões sobre cultura baseadas em trajetórias pessoais, com fortes tons evocativos? E não teriam eles, enquanto nós discutimos método, mais facilidade em atingir e compartilhar diversidades de vozes – através dos inevitáveis encontros que se dão naturalmente na vida e na ideia de construção coletiva de conhecimento – com mais pessoas que nossos textos acadêmicos disciplinados por categorias, limitados a *campos*? Ou ainda, não teria a literatura um papel imenso na antropologia e nas ciências sociais como um todo, e não apenas nas chamadas humanidades. Fica difícil olhar pro mundo e fragmentá-lo como a academia o faz,

---

<sup>116</sup> Versiani (2008) aponta para 3 obras de “escritas de si” que através da escrita dramática “somam diferentes idiomas” de sujeitos com diferentes e singulares trajetórias socioculturais na tentativa de explicar, ou traduzir, para si mesmos e para outros sujeitos/leitores, com suas também específicas e singulares trajetórias socioculturais, sua visão de si e do mundo em que se inserem. Tendo por fundamentos as reflexões e propostas teórico-epistemológicas dos assim denominados antropólogos pós-modernos [...].

assim como fica difícil pra mim limitar meu campo em tempo e espaço, principalmente se entendemos o tempo de forma menos linear, onde passado e futuro se fazem presentes, e o espaço geograficamente relativizado, principalmente via tecnologias do virtual.

Em trocas com uma amiga que passava por processo de concurso na área de saúde pública e pesquisava as PICs no SUS dialogamos muito sobre como a antropologia social pode contribuir para as políticas públicas. Enviei bibliografia de Mol (2003/2008) para articularmos a respeito da lógica do cuidado, das realidades múltiplas e do quanto a autoetnografia pode contribuir para adicionar mais uma camada de realidade à medicina, com maior atenção ao autocuidado do paciente e suas experiências (Gama, 2020). Não é à toa que um dos temas que mais aparece atrelados à metodologia é o da saúde/doença. Eu e minhas colegas nos demos conta de que este corpo – literal e de pesquisa – ao ser publicado e discutido, pode ainda ser de grande valia na abordagem de pesquisa da área de saúde pública. Espero ter contribuído com o ponto de concurso de minha amiga. Estas trocas pessoais e a leitura e diálogo com as diferentes autoras citadas neste trabalho demonstram que o mundo é mesmo fluído e interdisciplinar, como deveria ser a ciência. A administração mesmo *bebe* de diferentes áreas, desde seu princípio. Porém, como vimos, a crescente demanda por especialização no mercado brasileiro pode impactar a colocação de profissionais como eu no mercado de trabalho da docência.

Falando em campo, na próxima seção 4.3, descreverei o que não chamo de dados ou materiais (Gama, *podcast*), mas de registros de experiências. São também técnicas demonstram que o método não prescinde de muito trabalho. Esforços que têm muito potencial e valor ao constituir o trabalho autoetnográfico como uma alternativa de subversão intelectual e política dos estudos organizacionais feministas, e contribuição teórica.

Cena 14: Numa tentativa de roubo estragaram a porta do meu carro. Meu carro, pago com todo meu trabalho. Pedi uma indicação de mecânico a meu pai, um amigo seu lá da igreja metodista. Vi bolhas na pintura, e o trinco pintado de forma errada. Reclamei, mas quis retirar o carro daquele jeito. Na hora de eu escrever o cheque, verde, do Banco Real, em meu nome, naquela bancada cheia de ferramentas, o mecânico me perguntou:

- Tu és casada?

- Não.

- Mas tu sabe que a mulher veio da costela de adão, né?!

### 4.3 Registros de experiência

Os relatos de experiência se materializaram nestes últimos quase 5 anos de diversas formas. Da memória, do corpo (carne, pele, sangue), das emoções, afetos e movimentos, eles ganham forma de palavras, em **Diários (de Campo)** (auto)etnográficos. Por vezes os identifico como diários, por entender que refletem em grande parte um trabalho interno, e outros em Diários de Campo, refletindo majoritariamente experiências de campo. As diferenças, ainda assim, são fluídas. Nenhum deles é limitado a descrições, ou apenas a reflexões internas. Não possuem suas páginas numeradas, nem são identificados nos relatos pela sua numeração, que não importa.

- Anotações em caderno físico de campo em formato de diário. 1 caderno inteiro sobre fase exploratória.
- Anotações em caderneta formato agenda, no ano de 2019. Metade da caderneta.
- Anotações em formato Word, criado em 31 de maio de 2019. 63 páginas (Arial 12, espaçamento 1,5)
- Anotações no próprio corpo do documento Tese, como as que apresento na seção anterior.

Centrais à característica estética do método estão as experiências em forma de **poemas e cenas**. Os poemas escrevi, ou escrevo, ao longo destes 5 anos, durante as reflexões da pesquisa. Não os contei, pois contar poemas soa contraditório, mas a maioria dos que se relacionam a estas experiências vão/foram aparecendo por aqui. Não recorro de ter excluído nenhum.

As cenas me permitem dar conta de um universo de experiências e informações, pinçando o que é representativo de algo maior, e parte também disso tudo aqui, necessário para que eu realize a discussão analítica. São minhas heranças, as anteriores-presentes ao processo de doutoramento apresentadas ao longo do texto até esta seção 4, e as que são contemporâneas ao campo na seção 5 a seguir.

Ainda em forma de palavras escritas, os **artigos** de minha autoria, que incluo nos anexos (8.4, 8.8 e 8.9). Retomam o formato da obra *Ativismo Intelectual* de Collins, contruído através de suas produções anteriores, funcionando também como marcas, registros, relatos e lembranças no campo. Queria ter incluído todos

os meus textos escritos sobre o tema desde 2014, pois demonstram reflexões e aprendizados que desenvolvo processualmente, indiretamente presentes nas minhas relações, interações e ações até hoje. Eles dizem muito também a respeito do desenrolar de meu processo pessoal de ativismo intelectual, e feminista. Entretanto, por não estarem publicados, resolvo não incluí-los nem em forma de resumos. Ideias ainda são apropriadas e “pontuadas” no sistema acadêmico, e alguns deles ainda pretendo submeter à publicação.

Autoetnografia se utiliza de colecionar e-mails, mensagens eletrônicas, cartas e trocas e conversas em geral, o que na minha tese acontece em **conversas de Whatsapp, Facebook Messenger, Instagram Messenger, LinkedIn e trocas de e-mails**. Sobre estas mídias, algumas considerações. O uso recente e crescente delas nos traz novos questionamentos sobre a ética na pesquisa. Primeiramente, posso utilizar conteúdos públicos gerados por outras nas mídias como registros? Devo utilizar respostas e interações de outras pessoas ao meu conteúdo como material de pesquisa sem os avisar sobre tal? Em segundo lugar, como citar conversas privadas entre mim e outra pessoa, ainda que tratada de forma anônima? Por fim, como proceder com interações e falas inseridas em grupos fechados (de Facebook ou Whatsapp) uma vez que as que interagem não sabem que a pesquisadora membra pode estar ali etnografando, salvando diálogos? Já presenciei na Adm, em grandes eventos, pesquisador renomado mostrando o Instagram do pesquisado – não para algo elogioso – numa pesquisa de tema muito sensível. Ele apelou para a confiança/sigilo daquelas dezenas de pessoas que estavam no auditório. É suficiente? Se o perfil é público, ele pode/deve? E se não é público e ele só visualiza porque são amigos nas redes?

Feitos estes questionamentos, que acredito que devam ser cada vez mais endereçados aos que pensam/praticam ética e método de pesquisa, me basearei sim, em parte, em algumas interações. Entretanto, tratarei de abordá-las tendo sempre em mente que para interações *reais* não há termo de consentimento, assim tentando preservar/proteger e reduzir sempre que possível a presença de falas que não as minhas. Trata-las de forma indireta, ou anônima quando eu achar adequado. Fato é que estes registros, alguns mais que outros, me afetam ao rever, me relembram (5 anos é bastante tempo), funcionando por vezes como diários de campo. Eles registram/são experiências. E, apesar dos limites éticos delicados, que são inerentes a todos os materiais e tudo que digo, a todas as pesquisas, estes

registros fazem parte do meu relato. Penso neles como também penso e trago diálogos que ocorreram na vida real. Hoje em dia eles *são vida real* e se tornaram ainda mais durante a pandemia. De acordo com Gama (*podcast*), há uma relação do uso do Facebook com novas ferramentas teórico metodológicas da antropologia em contextos sensíveis à virada sensorial. Vejamos que, se eu posso citar o Podcast como fonte, por que não poderia usar o *virtual* também como registro?

A última forma escrita são os **textos que não são de minha autoria**. Quando começo a refletir sobre eles, já penso em todas as autoras e textos com os quais eu dialoguei neste trabalho. Não se trata deles. Falo de documentos policiais, jurídicos, atas institucionais, etc. Textos e palavras escritas que registraram experiências que também estão nas minhas Pastas Tese e podem aparecer por aqui, direta ou indiretamente. Há também áudios legais de momentos institucionais que entendo como públicos.

Outra das formas de registros de experiências são as **imagens**. Tentei organizar todas as imagens, o que foi difícil. Armazenadas no Álbum Tese das imagens do meu celular, tenho 825 imagens relacionadas ao campo. Não foram todas tiradas com objetivo de pesquisa, eu diria que a maioria não foi. Foram tiradas como lembranças, celebrações de momentos, e expressão de sentimentos diversos. No Google Drive, fiz upload de aproximadamente 350 itens para a pasta Imagens Campo Tese, que incluem também capturas de tela relacionados ao campo, como convites para eventos, cursos, e outras. No Cartão de Memória do meu celular também tenho fotos de campo entre minhas quase 1 mil fotos, mas não posso afirmar que não se repetem com as pastas acima em algum momento. Tenho imagens salvas também no Gmail, no Dropbox e no próprio Whatsapp. Não terei tempo de selecionar todas as fotos e fazer uma contagem final, o que não entendo como um problema, uma vez que, de qualquer forma, apenas algumas estarão por aqui, por me despertarem/expressarem de alguma forma especial.

Além das imagens que eu fiz, há aquelas que colegas de campo fizeram, compartilharam, publicaram nas mídias. Algumas de autoria desconhecida, mas se chegaram até mim, é porque foram compartilhadas, publicamente em sua maioria. Saliento que todas as imagens que inseri na tese são de sites públicos, mídias sociais abertas, ou então receberam autorização de cada pessoa envolvida. Portanto, todas elas podem ser consideradas “Banco de Dados de Pesquisa”. Pelo exposto, decidi não incluir essa legenda em cada imagem. Ainda, não explicarei do

que se tratam, dado que a narrativa as contextualiza de alguma forma, e não é meu objetivo ao apresentar estes disparadores de memória.

Imagens registram e refletem sobre processos vividos, e apresentam “dados” de pesquisa (Guran, 2000 em Gama, 2020).

Imagens dialogam com as palavras, não as ilustram ou descrevem necessariamente. Elas são fruto desta produção de conhecimento subjetivo e experimental que é a autoetnografia, a qual nega a separação entre racionalidades e emoções, dados e análises, Eu e o Outro (Gama, 2016).

Por fim, duas técnicas cruciais. As **Conversas Formais e a Pesquisa Intervenção**. Tinha resistência em realizar entrevistas, mas quando as entendi como conversas formais e parte de uma das técnicas previstas no método minha resistência foi diminuindo. Parecia, assim, mais congruente com o que propunha, até porque eu poderia me preparar melhor para sua condução, em termos de cuidado, ética, escuta, entre outras, o que envolvia consentimento formal, e também previa mais interação. Com o distanciamento do PPGA e do campo como um todo, causados pela pandemia, e a insegurança com relação à suficiência do que eu tinha até então como experiências, convidar a conversas formais passou a fazer mais sentido ainda. Hoje entendo que minhas experiências anteriores não eram “insuficientes”, mas esta decisão se mostrou acertada. Não revelarei quantas foram as entrevistadas para não facilitar a identificação. Posso afirmar que são oito horas de gravação, salientando que nesta técnica há diálogo e minha voz está incluída nestas horas, pois eu não me ative a apenas perguntar e escutar. Suscitei(amos) conversas. Há títulos de obras que dizem tudo que eu quero dizer sobre meu método: *“Their Story/My Story/Our Story: Including the Researcher's Experience in Interview Research”*<sup>117</sup> (Ellis & Berger, 2001). Intuitivamente, decidi não realizar transcrições dos áudios das entrevistas, inicialmente em prol de confidencialidade e menor exposição das envolvidas. Koopman, Watling e LaDonna (2020) revelam que isso faz ainda mais sentido uma vez que a voz, minha e das entrevistadas, demonstra mais que a transcrição: entonações mais fortes ou cuidadosas e leves, dependendo do tema. Pausas, hesitações e silêncios. Quais partes revelam lutas, surpresas ou silêncios de experiências não reveladas, de minha trajetória? Escutar e re-escutar a elas e a mim.

---

<sup>117</sup> Tradução: A história deles/minha/nossa: Incluindo a experiência do pesquisador na pesquisa com entrevista.

Sobre a Pesquisa Intervenção, está dada naturalmente não apenas pela subjetividade prevista no método, mas pela epistemologia feminista. Como afirmo, há em minha trajetória autoetnográfica experiências centrais ao AIF, como o Coletivo Feminista EAFEM (Escola de Administração Feminista), que geraram registros e materialidades específicas. Sobre os artefatos, são cartazes guardados, com relatos de assédio. A caixa guardada, onde colocavam os relatos anônimos. Tudo lá parado na sala de minha orientadora. Também toda a coleção da Revista Feminista, doada pelo IEG/UFSC ao término do Curso de Curta Duração. Na pandemia, são materiais abandonados.

De meus encontros com a Coletiva Compa, tenho as camisetas “Pesquise como uma mulher” e “Onde estão as pessoas negras?”, que uso corriqueiramente. O adesivo no meu laptop “Onde estão as pessoas negras?”.

As lembrancinhas das viagens a Recife e São Paulo, em formas de bolsas dos eventos, agendas e canetas. Tenho a materialidade da casinha no morro que aluguei por três meses como refúgio para ressignificar a escrita deste trabalho e fugir do Covid. As marcas físicas no meu corpo, como as unhas roídas, o cabelo curto, os óculos com lentes novas, os cabelos brancos, quilos a mais e a menos, dentes reduzidos pela tensão, acúmulo dos químicos das medicações. A mochila que ganhei de minha sobrinha para ir às aulas. Lembranças físicas de um campo/trajetória pura Pesquisa Intervenção. Conforme descreve Gama sobre a sua pesquisa, também na minha o campo se deu fisicamente, em meu corpo e nos ambientes onde circulei, e virtualmente.

Conforme já apontado nas subseções anteriores, todos estes registros de experiência podem ser formas de facilitar a memória, disparadores de memória, tais como ferramentas visuais, que poderiam ter sido até desenhos (Chang, 2008). Todos os registros de experiência que descrevo acima são centrais, mas todos eles como mais uma forma de me ajudar a sentir, rememorar, costurar, expressar, analisar.

Antes de seguir para a próxima seção 5.0 relembro da importância de tudo o que não estará no Relato, mas narrado nos Anexos 8.1 e 8.2. No primeiro, as incursões e influências ocorridas imediatamente antes do exploratório de campo, que considero ser parte da minha experiência de doutoramento: os despertares dos estudos do mestrado e os contatos realizados no Brasil ao retornar. São observações e experiências de 2015 a meados de 2018, que incluem também meu

primeiro projeto de pesquisa na adm e primeiros meses de doutoramento. Experiências anteriores (todas) que se entrelaçam e influenciam diretamente tudo que descrevo nestas próximas páginas.

O Anexo 8.2 contém todo o planejamento/projeto/campo/trabalho anterior à pandemia. Durante este processo trabalhoso, não me dava conta – ou fugia do fato – de que meu encontro e ação de AIF acontecia naturalmente dentro do próprio campo da administração onde me inseria. Além deste campo já estar em mim antes do doutorado, ele também já existia sem mim.

A pandemia provocou viradas e redirecionamentos, (des)acontecimentos importantes de serem narrados logo no início da próxima seção. Esta virada não retira a importância de eu ter estado inserida, ter analisado e estudado um contexto e fenômeno acadêmico mais abrangente, mais interdisciplinar, e talvez até mais focado em AIF, pois me propiciou novas perspectivas pra olhar para mim mesma e para o AIF da administração.

Até este ponto do trabalho articulei os Feminismos com o Ativismo Intelectual de Collins, de forma processual e situada. Ao trazê-los para o âmbito da academia da Administração brasileira através de Contu e dos exercícios de Tradução Intercultural, propus que o AI se tornasse o AIF. Propus a ênfase no F de Feminismos por entender que contemplam o que necessitamos na área para a caminhada em prol justiça social que este nosso Norte no Sul (a academia da administração brasileira) possa provocar. Estendi os convites de Collins e Contu, mas adicionei a minha própria proposição baseada em tudo o que vimos sobre os Feminismos. Por quê? Porque esta foi e é minha história na administração e das mulheres que encontrei no campo, que surgirá no meu relato. Mas a Autoetnografia também teve papel central nesta proposição, se apresentando como um método condizente, um caminho sem volta, que ia ao encontro de todos os pressupostos e prerrogativas das teorias-práticas propostas, e salientadas pelos Feminismos.

Vamos então ao Relato de Um Caminho sem Volta! Escrevi com consciência das limitações e forças do método e do conhecimento privilegiado que compartilho.



## 5. SEGUIMOS? RELATO DE UM CAMINHO SEM VOLTA

### 5.1 O ativismo era fora da universidade

Após o reconhecimento de meu diploma no Brasil na temática de gênero (Anexo 8.1), em 2016, me envolvi em duas organizações fora da academia. Uma delas uma organização política com objetivo de promover a eleição de mulheres, chamada PartidA, organizada nacionalmente por Márcia Tiburi. Fazíamos reuniões para atuação regional, um grupo pequeno que pouco floresceu muito em função da centralização em uma líder regional, candidata pelo PSB. Particpei também de reuniões da organização do Mapa do Acolhimento para avaliar o atendimento das delegacias para casos de estupro, pela ONG Rede Nossas Cidades. Nosso papel era ir até a delegacia e pedir orientação para atendimento de uma amiga que tinha sofrido estupro, e avaliar os encaminhamentos informados. Não conseguimos formar uma rede suficientemente grande para tocar o trabalho adiante, mas a organização conseguiu reunir uma lista de psicólogas voluntárias a atender mulheres que haviam sofrido violência sexual.

Nestes movimentos externos à academia, me marcou conhecer o movimento pelos direitos das trabalhadoras do sexo que, localmente, se dá em muito pelo ativismo e textos de Monique Prada<sup>118</sup>. A conheci pessoalmente no evento Fazendo Gênero, explicando sobre seu movimento à minha orientadora Sueca, pra quem a apresentei. Deste a perspectiva feminista sueca, o trabalho sexual é exploração que deve ser evitada pela lei, que lá pune os compradores deste serviço, não as trabalhadoras sexuais. Na Islândia foram além, fechando locais de *strip tease*. Acho um tema muito delicado e muito contextual, inclusive relacionado à realidade de cada trabalhadora.

Voltei ao tema mais tarde em uma discussão sobre marxismo no Coletivo Feminista EAFEM, quando ouvimos uma convidada para tratar do Feminismo Marxista/Socialista. Também o discuti no trabalho entregue à professora marxista

---

<sup>118</sup> Gaúcha, iniciou a carreira na prostituição quando estava com 19 anos e era estagiária. Na ocasião, considerou que o trabalho sexual era uma opção mais atraente. Militante em defesa dos direitos das trabalhadoras sexuais, criou em 2012 o site *Mundo Invisível*, dedicado a debates e notícias sobre o tema. Presidiu a Central Única de Trabalhadoras e Trabalhadores Sexuais (Cuts) e integrou o Grupo Assessor da Sociedade Civil da ONU Mulheres. É defensora do Projeto de Lei 4.211/2012, do deputado Jean Wyllys, que regulamenta a profissão. Publicou em 2018 seu primeiro livro, *Putafeminista*, em que relata sua carreira e seu contato com o feminismo, que a levou a tornar-se ativista. (Wikipedia)

da administração, que discutia O Capital na cadeira de Estudos Organizacionais<sup>119</sup>, quando por recomendação da professora ouvi falar pela primeira vez de Silvia Federici.

Devido à “atividade de campo” com as trabalhadoras sexuais, que problematizo na seção do método, entrei em contato com Monique Prada por mensagem, já que ela era minha amiga no Facebook, numa interação que hoje entendo melhor:

[eu] Oi Monique, tudo bem? Acompanho teu trabalho já há um tempo via Facebook, e desde quando me envolvi com a Partida e outros movimentos feministas em Porto Alegre. Eu trabalho com Feminismo dentro da academia, sou doutoranda em Administração, onde busco sempre relacionar ao tema. Sei do teu trabalho para que o trabalho sexual seja regulamentado no Brasil, e te admiro por isso. Assim, quando estávamos estudando uma cadeira sobre Carreiras, eu falei da carreira de prostituição, e o Professor ficou super interessado em realizar pesquisa nesta área. Em uma turma de cerca de 8 alunos, precisamos cada um entrevistar uma pessoa. Seriam 2 encontros, com uma entrevista cada. Acho que seria um espaço pra trazer a discussão sobre a carreira do trabalho sexual, e assim ajudar no trabalho de base de discutir isso socialmente. Dentro da Administração da UFRGS seria ótimo. Eu poderia te entrevistar, ou ainda, terias alguns outros contatos que pudéssemos entrevistar? Um abraço, Magdalena. [envio um anexo] Este termo explica nas palavras do professor

[MP] Sugiro que em Porto Alegre vocês procurem o NEP, Núcleo de Estudos da Prostituição, na galeria Malcon.

[eu] Oi, uma colega disse mesmo que o faria. Tu te sentiria à vontade de me dar entrevista? [por que insisti em tomar seu tempo gratuitamente? Por que aqui não entendi que ela precisa trabalhar, e que o ativismo que faz já não a ajuda na sobrevivência. Imagina se aceitasse a todos os pedidos de acadêmicos!]

[MP] Neste momento a minha sugestão é o NEP mesmo.

Não me dei conta de que a melhor contribuição a ela seria apoiar seu ativismo, e não construir teorias sobre carreiras a serem publicadas em periódicos na área da administração, através do consumo – para ela gratuito – do seu tempo e experiência de vida.

Incluo estas experiências para abrir esta seção pois, ainda que desconhecendo o trajeto que minha pesquisa teria, entendia que ser feminista não era uma construção apenas acadêmica ou desengajada, ou melhor, estava mais relacionado às ações de fora da academia. Foram tentativas que hoje ao escrever

---

<sup>119</sup> Neste ensaio teórico analiso de forma breve a discussão de David Harvey a respeito de O Capital, de Marx, problematizando o trabalho sexual e doméstico (incluindo o trabalho do cuidado) sob a ótica dos conceitos da obra.

e após me organizar como estudante no meu programa não sinto vontade de dar continuidade. Estas duas tampouco floresceram, até porque identifiquei que naqueles movimentos havia uma motivação pessoal de suas protagonistas por remuneração e melhora de suas vidas profissionais. Como narro na seção 1, a partir dali e do ingresso em Administração, passo a observar e buscar outros movimentos feministas mais relacionados à academia.

## **5.2 Aproximações Feministas ao PPGA/UFRGS**

Conforme já descrevi na seção 1, minha aproximação com o PPGA se deu através de amigas egressas, como ouvinte de uma cadeira e depois pela participação no IV CBEO, via submissão do meu trabalho. Apesar do acolhimento das docentes, vinham também sinais de não-acolhimento.

Cena 15: “Tu viu ela ‘ai, não consegui ler todo o texto, mas [...]’”. Eu fazia xixi na cabine após a aula, e as duas colegas repetiam com escárnio uma frase minha em aula, sem saber da minha presença ali. Eu não sabia que eu incomodava. Eu lia todos os textos da disciplina, até pelo tempo que eu dispunha. A disciplina era pautada basicamente em fontes do Norte Global, em inglês. Quando não lia, eu dizia. Eu não sabia que ler tudo ou assumir o que não leu e falar bastante em aula, com apenas 5 alunas em 4 horas de duração, poderia incomodar. Essa foi minha primeira interação com colegas do PPGA, mestrandas. Naquele dia, para o espanto delas, eu saí da cabine para lavar as mãos, respondendo: “Verdade, é chato não ler os textos né!” A tensão entre nós foi lentamente se dissipando, acho.

Naquela cadeira comecei a me dar conta das dinâmicas de conflito e competição que poderiam acontecer no ambiente e, principalmente, de que o inglês não era de fato um critério para ingresso como afirmado nos programas, apesar das leituras curriculares no idioma. Que possivelmente as discordâncias não fossem ditas de forma muito direta ou clara, e que ser chamada para apresentar meu trabalho de mestrado para as colegas talvez não fosse tão legal quanto parecia. Havia códigos sutis e invisíveis que eu desconhecia, parte das dinâmicas impostas pelas estruturas de poder. Buscava avaliar minhas atitudes e a imagem que eu emanava. Seria o caso de “não me expor demais”, mesmo isso estando relacionado a silenciamento e apagamento de mim? Por eu ter mudado muito de grupos e ambientes nos anos anteriores, e me sentir perdida de volta ao país, eu queria pertencer. Todos queremos, de fato, pertencer. E comecei a entender que a dinâmica de mestrandos e doutorandos discutindo e cursando cadeiras juntos poderia ser fonte de problemas.

A vontade de pertencer não atrapalhava minha atenção às dinâmicas. Sobre o IV CBEO, escutei: “uma professora que está na organização do evento disse que elas, as professoras mulheres organizadoras, são tiradas para secretárias pelos organizadores homens”.

Cena 16: A professora Juliana Cristina Teixeira apresentava seu trabalho “A Graduação e a Pós-Graduação: Lugares de quem?” e contava uma história que não esqueci. O apoio que obtive de seu orientador de doutorado a respeito de sua maternidade e o momento que ele diz pra ela algo mais ou menos assim “Sabe como as pessoas e os colegas são. Prefiro te proteger e que não fiques com a chave da sala, pois se acontece algo (furtos/sumiços), não quero de jeito nenhum que resida sobre ti qualquer tipo de desconfiança”. Ele teria dito isso por ela ser negra, e com alguma vulnerabilidade econômica, se lembro bem. Não foram estas as palavras. Me tencionou emocionalmente ainda mais quando mencionou seu filho e o quanto tentava protegê-lo naquele texto. Uma professora diz que é uma questão de classe. Que se a questão de classe estivesse diferente, sua colega não enfrentaria as dificuldades que enfrentou. Senti algo estranho no ar na sala, que estava cheia. Era a primeira vez que via aquelas pessoas. A professora que apresentava estava exposta em sua subjetividade e privacidade. Hoje, creio que ela fazia uma autoetnografia não nominada. Me afetava de todas as formas. A sessão em questão era “Problematizando espaços acadêmicos e universitários”, tema que eu nem imaginava a centralidade que teria para mim. Simbólico ter acontecido ali a interação que mais me tocou, com coordenadoras e debatedora que retornam à minha trajetória em momentos diferentes. Outros dois trabalhos eram apresentados, de autoras que não conheci, um deles “A apropriação do espaço da universidade pública pelos movimentos sociais que se organizam em prol das mulheres”. A autora da administração e seus dois coautores discutiam as tentativas de estupro na Universidade Estadual de Maringá e denominavam o combate do Diretório Central de Estudantes (DCE) a estes, através da Chapa Voz Ativa, e de uma campanha Vamos Juntas-Maringá, de ‘movimentos sociais que se organizam em prol das mulheres’.

Cena 17: Mais de uma pessoa citava seu nome como um professor que estudava as questões de gênero no país. Gay, isso era abertamente citado, então mais ‘acreditado para um homem atuar nesta área de estudo’. Me chamava atenção que ele não era o único homem que me indicavam quando eu citava meu campo como de estudos de gênero. O abordei após uma sessão, falando de meu interesse de estudo e solicitando algum tipo de dica dele. Ele nem sequer me olhou nos olhos, não me deu tempo, não conversou. Eu não era ninguém ali. Me disse rapidamente ‘fala com fulano’ e seguiu para onde ia, conversar com outra pessoa.

Cena 18: O aceite de meu trabalho *Family and Work: “Having it All”* representou acolhimento para mim. Eu não era aluna, nem fazia parte da área, e elas me aceitaram. Na apresentação me lembro claramente de 2 pessoas na sala, as professoras Josiane Silva de Oliveira e Juliana Teixeira, com suas contribuições – muitas delas que eu nem entendia na época. Quando um debater comentou “Teu artigo não apresenta nenhuma novidade”, a professora Juliana respondeu: “Mas isso tu podes dizer também de trabalhos que analisam racismo, que não é novidade para ninguém, o que não quer dizer que não sejam importantes”. Não nestas palavras, talvez. Era o único trabalho no principal evento brasileiro de Estudos Organizacionais que discutia a maternidade ou paternidade e, ainda que indiretamente, a questão do privado

x público, do trabalho do cuidado. Família e trabalho, discussão que não acrescentaria?

Cena 19: Estava num auditório com outras mulheres, atenta e comentando o fato de que naquela solenidade de abertura do evento o palco e as mesas diretoras eram ainda muito masculinas. Via uma mulher lá apenas. Como segui vendo também no Encontro Nacional da Associação Nacional de Pesquisa em Administração (ENANPAD) 2019. Junto comigo estavam Josiane Oliveira Silva de Oliveira e Carolina Chiesa. Carol, como a chamo, também foi uma das amigas que me enviou suas provas ANPAD antigas, como fez Elisa Zingano, e me apresentou para suas conhecidas da área. Nunca tinha visto uma pós-graduação que exigia passar num teste administrado pela Associação da Área, e tão caro, inclusive com cursos pagos para preparação. Assisti também ao Grupo de Trabalho 02 “O lugar do espaço nos estudos organizacionais: espacialidade, materialidades, territorialidades” coordenado por Carol, Ana Silvia Rocha Ipiranga, Letícia Dias Fantinel e Marina Dantas de Figueiredo. Nomes que retornariam de maneira central na minha trajetória de doutorado, junto ao de Ana Paula Diniz. Observei uma prática de convidar coordenadoras de outros grupos para serem debatedoras nos seus. Não vi mais isso. Os Grupos assim conversavam mais.

Meu primeiro evento acadêmico no Brasil desde 2001/02 quando eu ia como graduanda de outra área. Apesar de estar ali através do acolhimento de mulheres que não me conheciam, claro que eu me sentia deslocada. Fomos jantar num restaurante nada barato, e eu fiz questão de participar pois seria minha única oportunidade de conhecer melhor as pessoas – uma dúvida entre o gasto financeiro e a necessidade de estar presente, que me acompanhara no mestrado no exterior, como bolsista, e seguiria me acompanhando. O não-estar presente quando se é convidado era raramente entendido pelos demais por limitações financeiras, eu sabia. E ainda que fosse, minha pesquisa de mestrado tinha me provado que a vida social para além dos muros da organização era um divisor de águas. Minha dissertação de mestrado demonstrou que líderes homens socializavam com líderes homens apenas, criando alianças importantíssimas para o crescimento destes. Nós ali socializávamos prioritariamente entre mulheres.

Pela razão apontada acima, fui sozinha à festa do evento, pois era também um bar que eu ia corriqueiramente com minhas amigas. Falei de feminismo com um professor que depois teria um cargo de gestão na escola, para um certo espanto das colegas “ele é um professor fulano de tal!”. Eu não entendia professores ou alunos como pessoas que abordamos necessariamente de formas diferentes. Não era assim com a maioria dos meus professores do mestrado, quando íamos a suas casas, saíamos em bares e falávamos com mais horizontalidade, sempre que a questão geracional não atravessava muito.

Cena 20: “Oi, professor. Tudo bem? Tu quem és o esposo da professora [docente]? Nossa, sou fã demais dela.” Ele respondeu com simpatia, na entrada do elevador da escola, acompanhados de professora amiga minha e dele. Dias depois, em aula: “Oi, professora. Eu cumprimentei teu esposo lá na escola estes dias”. “Ah, foste tu? Ele me disse que uma aluna *bem louca* o tinha abordado.” O próximo vídeo que vimos logo após aquela interação, naquela aula mesmo, era uma mulher dizendo que já fomos tão chamadas de louca que ressignificamos a palavra, como algo relacionado à força. Eu estava ao lado da professora, e dei um sorriso a ela. Entendeu.

Observei que talvez eu devesse sempre e apenas responder a temas/assuntos colocados por homens/professores(as) nas conversas. Uma colega que eu conhecia da cadeira ia me apresentando para outras, que se demonstravam muito abertas. Foi quando conheci Carol e Gabi, uma parceria que começaria na pista de dança e seguiria por anos. Todos estes contatos e eventos sociais foram importantes para as coalizões que viriam. Mais pro final da festa, lembro de estar com minha cerveja na mão, sozinha e observando o movimento da pista mais afastada. Eu gostava de ocupar este local tão masculino nas festas, o de observador. Havia uma sensação de subversão ali, de sair da posição *de quem é observada* na pista. Fui embora. Era só o início de uma prática de observação naquela jornada que se tornaria longa.

Cena 21: Ontem, no Roda Viva, Chimanda Adichie disse que nós mulheres não temos direito ao bom humor, a sermos engraçadas. Isso é mal entendido por homens como um sinal para cruzar limites. Temos que segurar o humor para sermos levadas a sério. Que vida chata. Sou engraçada.

### 5.3 Uma feminista em integração doutoral

Os estudos não têm sido ainda um novo voo para mim. São voos de galinha da Administração da UFRGS. Voos de galinha necessários. Para quê? Pra sobreviver, dar aula, pesquisar, viver com bolsa... coisas assim. (Diário)

Meu primeiro ano de doutorado foi de problemas burocráticos e muitas cadeiras e leituras específicas da Administração. Em todas as disciplinas, como fiz no mestrado, eu tentava relacionar o tema estudado ao meu tema de interesse, conforme vou narrando aqui, incluindo alguns deles de forma sucinta nas Notas de Rodapé. Todos os professores das cadeiras em administração foram receptivos quanto a esta prática, que incluía aumentar a citação de mulheres ou problematização sobre em meus trabalhos, geralmente vistos como tendo um formato diferente, ainda que bem avaliados. Se aconteceu, foi muito raro eu ler a palavra *feminismo* nos cursos e bibliografias. Não tinha mesmo. Eu os trazia

através dos meus trabalhos. Entendia que ali, e nas discussões em aula e demais trocas com colegas, eu poderia *agir feminista*. Mas nem sempre. Tivemos um professor visitante que fazia uma analogia a respeito da lógica da economia, desenhando Adão e Eva no quadro. Fiz algum questionamento que ia de encontro com a lógica, apresentando uma outra forma de ver a questão.

Eu sou um cientista! Disse ele em pé chegando próximo a mim e à cadeira onde eu sentava, olhando para baixo.

Encontrou em sua definição do que entende como *ciência* e sua auto validação a justificativa central para silenciar a discussão/problematização que eu propunha. Aquela não seria a primeira vez que eu escutaria “isso não é ciência” para apontar meus argumentos, também advinda de um homem branco. Da primeira vez era um alemão, na Polônia, que não conseguia me dar um feedback contundente acerca de meu trabalho que, como sempre, propunha provocações. Tratava da ideia da União Europeia, e países como Alemanha e Suécia, serem uma liderança na questão climática mundial. Um ponto de vista a partir do Brasil incomodava. Bem como incomodou um ponto de vista que não enxerga a lógica econômica como oferta x demanda como ainda válida ou útil. Também tinha aprendido com um economista Sueco que a disciplina está defasada para lidarmos com as questões contemporâneas mundiais. Enfim, não eram só sinais de acolhimento, mas de certa forma eu já estava habituada.

Aconteceu um processo sensível de troca de orientação, que hoje sei ser algo muito delicado em outros programas também. Precisei ter meus sentimentos e intuições validados com minha orientadora de mestrado, que eu emocionalmente considerava ainda minha orientadora. Sua vinda ao Brasil para nossa apresentação de trabalho (Anexo 8.9)<sup>120</sup> no evento do IEG foi o único momento relacionado especificamente ao meu tema de interesse em 2017. Conversei também com meus colegas novos, que me indicaram professores com quais eu poderia trocar ideias sobre a possível troca:

[eu] Professor, estas são algumas situações que me fazem querer a mudança de orientação. O que achas? Estou errada?

---

<sup>120</sup> Conforme Anexo 8.9, nosso texto avaliava se as proposições e análises de Rosabeth Moss Kanter ainda eram válidas 40 anos depois. Para tanto, tecíamos paralelos sobre discriminação de gênero em pesquisas realizadas em órgãos públicos suecos e empresa privada norueguesa no Brasil, baseada em Coelho (2015). Não fomos bem recebidas pelas coordenadoras do GT, que tinham no grupo apenas seus orientandos, e nos excluíram de diferentes formas.

Tive meus sentimentos validados, apesar de meu desconhecimento dos códigos de ambientes de pós-graduação no Brasil e da administração em si. No processo de troca, depois daquela conversa, não externei mais meus motivos a ninguém, apesar do que os demais pudessem dizer. Procurei outra professora da minha área, uma das únicas que conhecia e sabia que podia me orientar como doutoranda. Perguntei como fazer a transição da forma mais ética possível, qual era o caminho? Ela queria me orientar? Apenas a ela disse que me sentia “atropelada”.

[docente] Não, eu acredito que eu não, pois não pesquiso as questões de gênero.

[eu] Professor(a), acredito que na escola ninguém de fato pesquise.

Era uma descoberta recente a que eu chegava. Meus contatos iniciais com um Grupo de Trabalho do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais e com a cadeira de Ética e Diversidade nas Organizações foram convidativos a trabalhar meu tema de paixão na Administração, mas eu precisei me dar conta dali por diante que meu doutorado era... administração! O que isso representava eu descobria a cada passo.

Busquei a transição mais suave possível. Não apenas eu não conhecia os professores da escola, mas tampouco sabia das disputas, políticas e problemas internos. Entrei no doutorado com uma expectativa, corroborada por amigas *alumni* que me diziam que era possível e me indicaram a orientação. Procurei a pessoa indicada, sem saber se estas conexões e demonstrações de interesse deveriam ou não ser feitas antes do processo seletivo. Eu havia entrado na sala de entrevista da seleção ingenuamente, não entendendo nada das dinâmicas que aconteciam ali, do porquê das poucas perguntas, da aparente não leitura dos documentos enviados por mim. Tampouco entendia sobre o processo de atribuição de bolsas. Achava tudo confuso, obscuro, ansiogênico. Eu só sabia que eu tinha tirado a maior nota da tal prova da ANPAD entre o grupo de minha área, o que todos até então afirmavam ser o essencial para a bolsa. Então, após a classificação de seleção todo divulgado já, os critérios de bolsa foram mudados. O quanto aquela integração me gerou de nervosismo não se dissipou fácil, até hoje. Fico engatilhada toda vez que tenho que encarar os processos burocráticos da instituição.

No primeiro semestre possivelmente eu tenha ficado conhecida em certo grupo como “a problematizadora das questões das bolsas”. A bolsa era crucial para



o meu cursar, algo em que muitos talvez não acreditassem. Branca, portoalegrense, mais velha, tradutora, tendo vindo do exterior, ou sei lá o que viam. Era também meu incômodo geral com a forma que o processo se dava. Por não saber das dinâmicas de poder e questões estruturais, tive algumas interações polêmicas a este respeito:

“O que tu quer então, Magdalena, uma carta anexada ao Edital de Seleção que fale sobre as bolsas?” Perguntou o representante discente em certo tom contrariado, na semana de integração, quando houve a reunião com um dos 3 professores da comissão de bolsas para apresentar os critérios.

A sala estava lotada de entrantes, e de um representante dos técnicos administrativos. O professor ignorava solenemente minhas colocações sobre a mudança do critério de atribuição após divulgada a classificação dos alunos por nome. Eu não entendia porque o que eu dizia parecia ininteligível. Informei que tinha sido avisada por professores, e ao ligar para a secretaria, que o critério era nota da prova ANPAD. Fui grosseiramente cortada e “desmentida” por um técnico administrativo, que defendia sua atuação naquela estrutura. Eu não estava entendendo nada. Dinâmicas de poder e históricos que desconhecia. E, descobri depois, um “crachá” que eu carregava na testa com o nome de quem me orientava.

“Doutorado não é trabalho, onde se tem remuneração.” Disse outra representante discente, expressando que eu não deveria contar com a bolsa, apesar de ela contar. Posteriormente, ela afirmaria categoricamente que gostou de informar a respeito das atribuições a alguns colegas mais que outros. Ela nem me conhecia.

“Não somos nós alunos que definimos o processo e critérios de atribuição”. Revelou finalmente um representante discente na saída do auditório. Hum, ok, mas eles se posicionavam como se fossem, às vezes. Ainda assim, era algo importante de ouvir. “Os professores (comissão de bolsa) sempre se reúnem em março, no início do semestre, e então definem os critérios”.

Não me parecia certo e eu não conseguia aceitar. Deixava os alunos às cegas após alguns já terem alterado suas vidas, pedido licença em seus trabalhos, se mudado para Porto Alegre, decido por esta universidade e não outra. Não entendia porque o edital não podia descrever os critérios que seriam utilizados na sequência. “Porque não sabemos quantas cotas/bolsas o programa terá”, ouvia de diferentes pessoas.

Responsabilizavam a redução das bolsas, o que ao meu ver ainda não explicava aquele processo. Vejam como eu não silencieei nem me apaguei. Lentamente comecei a entender já que havia disputas complicadas, tanto que na primeira reunião da representação discente de que participei não me candidatei à

Comissão de Bolsas. Já sabia que alunos apenas “constavam” na Comissão. E havia um certo poder centralizado nos alunos homens da representação discente que me desmotivava, que dominavam a cena e conversavam, na verdade, entre si, com os entrantes de espectadores. Observei na troca de e-mails do grupo de discentes realidades decepcionantes, principalmente nas falas de colegas homens:

[aluno 1] A existência da Comissão de Bolsas é justamente discutir esses critérios, sempre amparados pelo critério maior (Nota ANPAD). Se houvessem critérios absolutos (o que não existe) não haveria necessidade de uma Comissão, composta por representante dos alunos - inclusive.

[aluno 2] Parece que os critérios mudaram ao longo do tempo e é a primeira vez que existe uma comissão de bolsas. Houve época que nem as notas eram divulgadas por padrão.

Apesar de nos informar que os alunos não tinham poder, sua defesa sobre o processo que questionávamos – a tal decisão posterior realizada pela Comissão de Bolsa – me parecia tão clara quanto estranha. Um argumento recorrente dos alunos mais antigos era que “as coisas eram muito piores, antigamente nem...” o que e certa forma desvalidava as colocações dos entrantes.

[aluno 3] [...] boa parte dos meus colegas saiu mais de uma vez chorando de sala de aula, geralmente por maus tratos de determinado "docente" :P É normal, é formador de caráter, embora não devesse ser algo que eu achasse normal. Tem uns professores muito bacanas que vão fazer valer a pena, e tem uns que tu vais sonhar que estás torturando, atropelando, afogando... Eu lembro que determinada docente eu atropeliei 3x em sonhos, num deles inclusive eu dei ré para me certificar que tinha dado tudo certo bwhauehauehuehuaheuaheu.

[aluna 4, mulher, mais velha] Fiquei em 8 de 5 vagas e a justificativa de diminuir minha nota neste item seria que não sabiam como eu me sustentaria (no caso sem bolsa durante o curso)! Fiz 398 na ANPAD! Não deve ser este o critério!

[aluno 5] Nota alta de doutorado no ANPAD é de 500 para cima, como o colega já falou.

Havia uma agressividade naturalizada “é normal, é formador de caráter”. Formador de caráter em que sentido? Será que num processo formativo, dentro de uma sala de aula, esta é a maneira de *formar caráter*? Ou seria de *formar reprodutores de violência*? Eles diminuía publicamente a nota da colega, o que não era necessário, ainda mais ela não tendo entrado. Há áreas *duras* da administração nas quais as notas da Prova da ANPAD sobem devido às partes mais quantitativas da Prova, e nas demais áreas mais humanas as notas caem, então de fato ela não estava errada, pois ela não vinha de uma área dura. Estes e-mails denotam o nível de competitividade bem objetiva que a Prova em si já impõe

à área. Mas os discentes também faziam o que podiam ou sabiam, e alguns deles conseguiam comunicar melhor.

[aluno 6] Não é fácil ter que lidar com a pressão que se sofre nesse cargo de representante da comissão, com tudo que envolve os jogos de poder dentro da EA, e só quem esteve como representante sabe como é difícil, ainda nesse momento complicado que a gente está vivendo, dentro e fora do PPGA. Acho essencial termos essa discussão e fico feliz que os colegas tenham levantado esse assunto. Penso que a Magdalena levantou um ponto essencial que vai para além da "tradição" de o "critério ANPAD" ser o principal que talvez não estejamos dando a devida atenção aqui: que é essa irritante "tradição" de se fazer as coisas no PPGA - no "dizem que é assim". Há muitas coisas que foram e ainda se mantêm sendo colocadas para os alunos na via do "é assim", sem estar em nenhum documento ou normativa...e aceitamos simplesmente... Lembro do velho caso do "plano de estudos", que levantou muita polêmica recentemente, resultado de uma época em que éramos "obrigados" a preencher um documento ao entrar no PPGA informando cada disciplina que iríamos fazer e sempre sendo requisitados a informar ao programa em caso de qualquer alteração. Mas isso jamais esteve em NENHUMA normativa ou regimento. Era simplesmente empurrado por um gestão que cometeu uma série de erros administrativos e funcionários públicos que abusaram durante anos de sua função na secretaria, arbitrando regras por seu gosto (acredito que muitos saberão do que falo). Dito isso, quero dizer que é importante darmos valor para que estes critérios estejam claramente expressos em uma normativa ou documento, dando pleno direito dos alunos consultarem a sua condição e requererem justificativas de por que ganharam ou não a bolsa ou mesmo revisão de critérios quando nós, como coletivo, julgarmos que não sejam suficientes. Com um amparo que é, nos fins das contas, legal. Que é um DIREITO de todos nós. Isso eu defendo aqui e deixo a sugestão para meus colegas de representação: conduzam os assuntos na comissão de bolsas de modo que os critérios decididos constem ao final em uma normativa. Pois sinceramente, é deprimente que nós como alunos tenhamos que constantemente nos ver desamparados em termos institucionais no programa porque deixam as coisas serem feitas com base no "sempre foi assim" que quase sempre esconde o interesse de meia dúzia de pessoas.

Ele explicava realidades importantes a quem entrava, quando eu nem sabia o quanto a questão do conceito Capes, e as diversas visões e reações a respeito, nos afetariam a todos.

[aluno 1] A dica sempre é "Em Roma, como romanos" (ou seja: em um órgão público burocrático, precisamos usar a burocracia como dispositivo de defesa).

Eu me posicionei mais uma vez, mal sabendo que aquele meu envolvimento seria contínuo, sendo inclusive silenciada em reuniões do conselho do programa, mesmo quando representante eleita do mesmo, com "temos critérios claros sim", inclusive de docentes tidos como os aliados(as) das causas discentes. Eu interagia nos e-mails durante o primeiro ano, já com meu jeito de provocar reações e observar:

[eu] Como te disse, o que citas abaixo não é o que me foi informado informalmente (mas de profissionais e estudantes da EA) durante todo o ano de 2016. E nisso vejo um grande problema. Deixar na informalidade dá espaço a estes enganos. Como disse no email, não discordo nem concordo, neste momento, com o equilíbrio de critérios (prefiro deixar esta discussão para outro momento), mas com a falta de clareza. O que é Y e o que é X? Como é feito este cálculo? Quem é responsável pelo índice qualitativo? Se esse equilíbrio é feito, então por que eu escutei o contrário durante todo o ano de 2016? O que foi feito nos anos anteriores? Tal equilíbrio quantitativo e qualitativo já deveria estar definido em 2016, e publicado. Ser decidido agora que já estamos começando fica parecendo, no mínimo... estranho. @Aluno 6, um prazer te 'rever' após tantos anos (Aiesec)<sup>121</sup>. Que bom que entendeste meu ponto, o da clareza de critérios, e uma pena que às vezes uma mulher tenha que ser repetida por um homem para se fazer entender ou para receber uma resposta. Espero que na EA isso não ocorra com muita frequência. @Aluna 4, Acho que estamos na mesma área. Será um prazer te conhecer, e parabéns pela tua nota, que me parece muito boa! Ao menos se comparada às notas dos que entraram este ano. @Aluno 1, Escrevi aquele e-mail justamente sabendo que vocês, como representantes, podem levar este ponto de 'clareza de critério' à reunião. Tenho certeza que não se trata de um processo fácil pra vocês/nós, mas pra isso estamos aí né. Contem comigo! Tratamos de verbas públicas, como sabes. Temos que ter cuidado, e critérios divulgados, oficiais. Sinceramente, por hora, este processo todo não está fazendo sentido nenhum para mim. Espero que venha a fazer mais sentido no decorrer da semana que vem...

Logo me dei conta, participando do grupo de Whatsapp da representação discente, que o *contar comigo* tinha uma dinâmica toda particular, que era agir apenas e conforme era definido por alguns. Hoje que entendo melhor como tudo funciona, não julgo, mas meus questionamentos sobre critérios seguiram silenciados e, claro, sem resposta. Em determinado momento, como representante, questionei as bolsas sanduíche sendo atribuídas a alunas que eram professoras federais em afastamento, ou seja, que já eram remuneradas pelo Estado para realizarem 4 anos de doutoramento. Em épocas de redução drástica de bolsas, me parecia um acúmulo de verbas, algo que não era possível aos demais bolsistas. Sem contar com a pouquíssima transparência do processo que, novamente, só divulgava os critérios e seus pesos nos cálculos junto com a classificação final. Naquele momento, e por entender mais sobre estas dinâmicas, conversei com minha orientadora e decidi que eu não iria participar deste processo. Mesmo no

---

<sup>121</sup> Uma organização sem fins lucrativos que tinha sede dentro da Escola de Administração UFRGS, da qual participei em 2008, e depois meu irmão. Através de meu irmão na organização, recebíamos estudantes internacionais na nossa casa, inclusive realizando reuniões do grupo todo na casa da praia. A Aiesec que levou meu irmão a morar fora, até hoje, e de lá trouxemos diversas relações de amizade. Muitas da Adm-UFRGS. Se apresenta como uma plataforma internacional que possibilita o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens estudantes através de programas de trabalho em equipe, liderança e intercêmbio.

grupo de alunos havia silenciamento, distorções e incômodos com minhas colocações.

[aluno 7, presencialmente só entre nós] As bolsas sanduíche para professoras federais em afastamento é um tema tabu. Não se fala dele. Não discordo de ti, mas é tabu.

Acabei sendo questionada por “investigar a vida pessoal da aluna que ganhou a bolsa”. Entrar no portal da transparência e visualizar seu edital de afastamento para entender sobre o acúmulo de verba não era pessoal, ao meu ver. Por isso se chama de *transparência e processo público*. Podia ser legal, mas eu não via aqueles processos como éticos, lembrando dos tais domínios de poder de Collins. Ouvia que estes processos poderiam sim causar problemas caso o Ministério Público fosse envolvido, fato no qual nunca busquei me aprofundar.

Assim se deu minha integração com meus colegas, quando cheguei a ouvir do representante discente que eu deveria fazer uma carta assinada “pedindo o que queres” a respeito da transparência dos critérios. O consenso era atribuído antes mesmo da discussão “vamos todos votar assim” na reunião do conselho. Se demonstravam surpresos e até condescendentes quando eu e outros demonstrávamos interesse nos processos discentes. Aquelas interações iniciais me davam pistas sobre a área, pistas que eu não deveria ter ignorado para ações futuras. A união discente é importante, mas me perguntava de que forma os docentes participavam dela. O que estava em jogo de fato e como isso tudo funcionava? Informação também era privilégio entre nós dentro daquela estrutura.

Estes relatos acima importam não apenas por narrar as sensações já iniciais, mas contextualizam meu lugar de doutoranda, de pós-graduanda, de representante discente do conselho, e de uma pessoa que tentava aprender e entender aquelas processos públicos e acadêmicos. Além disso, muitos daqueles colegas já atuavam como docentes na área. Havia um que, mesmo já professor substituto da escola, fazia questão de seguir participando dos grupos de e-mail dos discentes. Acho que eram muitos anos se identificando como aluno ali, certamente em torno de 12 da graduação à defesa de doutorado.

A integração foi marcada por outras e diferentes interações, como quando fomos todos os alunos de Gestão de Pessoas realizar a matrícula. GP é uma área que possui a maioria das poucas mulheres da pós, por isso tendemos a achar que as mulheres estão na adm. Entrávamos numa sala para sermos orientados sobre

quais cadeiras deveríamos cursar, mas não sem um comentário de corredor de um docente mais velho que saía da sala.

Tantas mulheres alunas, farão a Escola de Administração mais bonita.

Três meses depois deste início, após meu pedido de mudança de orientação, Claudia Antonello me convidou a uma visita em seu grupo de pesquisa, e nossa relação começa a ser construída em meados de 2017. Eu não entendia com o que ela trabalhava, mas ela certamente já sabia de meu interesse. Eu estava aliviada com o acolhimento. Dali por diante meu projeto de pesquisa foi paulatinamente mudando, ou se construindo de fato, somando suas sugestões e interesses aos meus.

Ao final do ano de 2017 todos os processos narrados acima provocaram minha saída do grupo de Whatsapp da representação discente. Essas e outras tantas dinâmicas daquele primeiro ano iniciaram meu processo de adoecimento, que arrasto até aqui em diferentes formatos. Terminei o ano com um princípio de úlcera. Naquele ano todo já me sentia distanciada da minha essência. Não voltei a representar oficialmente os discentes, mas não imaginava o quanto eu ainda me envolveria como colega e o quanto alguns colegas, representantes ou não, seriam fundamentais em minha trajetória, pessoalmente e coletivamente.

Após uma celebração de fim de ano do doutorado, tensa em alguns aspectos e muito cansada do ano, caí na hora de ir embora. Terminei o ano mancando. Pedindo almofada emprestada para a Cláudia para não sentir dor no cóccix após aulas que se dariam sentada por 4 horas (4 horas!!!) em cadeiras duras de plástico, ou assistindo a aulas em pé atrás da sala, pra surpresa dos demais (imagina se eu estivesse amamentando no fundo da sala!). Meu corpo todo começou a gritar ao final daquele primeiro ano inteiro de doutorado. Eu já o forçava a um limite, o corpo e as emoções, um gritava e reagia pelo outro, e eu só ouvia quando o limite já estava há muito desrespeitado. Voltei a nadar.

No ano de 2018, segui realizando cadeiras, algumas já relacionadas ao meu tema, em outros cursos. Fiz também os estágios docentes obrigatórios. Todo o ano de 2017 apontava cada vez mais para a academia como ambiente da minha pesquisa. No Anexo 8.1 descrevo qual era a ideia inicial com minha primeira orientação. Ao voltar ao Brasil eu me interessava muito em estudar as questões de

gênero nas bancas de seleção na academia, mas logo vi que era política e estruturalmente impossível.

Apenas o Exploratório deste campo (Anexo 8.2) que se desenhava poderia confirmar direções, prática considerada fundamental por minha orientadora. Antes de entrar nesta fase, iniciada em 2018, é necessário contar que as “férias” não permitiram que o processo já iniciado de adoecimento arrefecesse. Também, no meio do segundo ano, me deparei com *a jabuticaba* adoecedora, a qual descreverei abaixo. As tensões políticas docentes estavam mais e mais acirradas, eu diria que até bem parecidas com o contexto nacional todo, que só piorava, e apareciam cada vez mais no exploratório. E me afetavam. O burnout se acentuou, sinalizado também pelos meus choros durante o nado, embaixo da água. Sempre a água.

Enquanto isso, era crescente o sentimento de que na área havia uma certa estratégia de *deixar falar sozinha*, como uma sinalização para não falar mesmo.

#### 5.4 Pandemia e (des)acontecimentos

Vou fazer uma pausa nesta descrição de tempo linear doutoral, por vezes entrecortada e atravessada pelo passado e futuro se fazendo presentes. Fomos atravessados todos. Atravesso este texto como atravessada foi esta pesquisa. 2020 ainda me assombra. Passei o luto da vida alterada, a incerteza. Não perdi ninguém para o vírus, tive teto e comida, e escrevo agora vacinada pela primeira dose. Privilegiada. Mas sofri perdas. Todos sabemos como foi. Se essa parte é tão bagunçada quanto a vida em 2020, peço compreensão. O que será que foi produzido? Tanto se debateu sobre produtividade...

De março a maio me mudei de estado, e duas vezes de casa. Tentei fugir das pessoas, do vírus misterioso, e ir morar na praia. Perto da natureza, buscando a fé nos orixás que a representam. Meu cão me salvava e salva, diariamente:

Guardiões (05/04/2020)

Ameaça invisível  
Indizível  
Quase infalível  
Quase.  
Guardiões diários  
Ordinários  
Sem páreos.  
São tantos  
Os que cuidam  
Em silêncio...

O sol, ah rei!  
 O Pepe, ouve o que eu não sei.  
 E dos protetores que não se vê  
 Ver pra quê?  
 Se o que importa é crer!  
 Rodeada, sou privilegiada  
 Da coruja que me da oi  
 Gato, borboleta, e boi.  
 Os do cuidado quem são?  
 Invisível, Indizível SEMPRE infalível  
 Toda esta proteção!

Os freelas sumiram, e junto o dinheiro. A bolsa foi a benção, também as primeiras parcelas de auxílio emergencial que a Capes nos orientou a solicitar. Desde março o nosso grupo orientado pela Cláudia se reunia toda semana nas quartas-feiras no Meet. Aqueles encontros me ajudavam a localizar os dias da semana. Discutíamos os campos, uns perdidos, uns continuados com riscos, outros postergados, as novas ideias e, principalmente, nossas vidas e medos e inseguranças, e as possíveis celebrações também. Conversei com meus colegas sobre tentarmos relacionar nossos temas à pandemia, algo que acontecia naturalmente nas interações. Todos foram se empolgando, e acabamos com a ideia de escrevermos sobre isso. Motivados pela profe, cada um levava seu texto e discutíamos sem pressões nem prazos. No final de 2020, reunimos todos nossos textos discutidos em conjunto e publicamos um *e-book*, organizado pela Profa Cláudia, intitulado *Métodos de Re(existir) e Pesquisar: diálogos e reflexões durante a pandemia*. Mas não foram só flores. Eu havia parado meu campo de pesquisa no meio. Perdi a pesquisa que eu seguia traçando após a aprovação de meu projeto de tese. Descrevo todo o cronograma de pesquisa de 2020 no Anexo 8.2.

Ao retornar a Porto Alegre me embebedei de vinho e de charuto. Simbolicamente, meu último cubano trazido de lá. Nem na terreira eu podia ir. Nem minhas amigas ver. Eu solteira, cuja vida girou sempre em torno deste núcleo social. Socada num apartamento pequeno com minha mãe (uma senhora generosa e teimosa quanto ao vírus) e meu cachorro eu já não via mesmo nada com bons olhos. Dormia, dormia, dormia. Pensava, e dormia. Dormi muito, durante 3 meses ou mais. Lembrei dos médicos suecos que receitam dormir muito quando os funcionários de lá entram com pedido de licença médica por burnout. Enquanto em inglês o termo escolhido pra doença/síndrome remete a uma máquina que deixa de funcionar em função de calor extremo, em sueco é uma expressão que quer dizer bater na parede. Eu vejo hoje que precisava dormir, muito. Mas a construção do



prédio ao lado retomou, as batidas e máquinas e a consciência da necessidade de alguma continuação. Tentei voltar a pensar em uma saída para a pesquisa. Meus pensamentos, em algumas palavras, eram mais ou menos assim:

Podcasts ufrgs (Joana Burigo, Angela Davis, Naomi Klein, Ações das Compas... ver email com relatório, Alessia Contu, Walking the anti-racist Talk. Manuela D'ávila, mestra Ufrgs como Marielle, políticas públicas – Por que Lutamos?, Clínica Feminista Ufrgs, IEG, Filósofas Brasil, Meninas na Ciência, Parents in Science, Napead UFRGS, Projeto Medusa, #BOnolattes. Sobre assédio na UFRGS, da Associação de Pós-Graduandos (APG).

Eu seguia consumindo tudo, acompanhava tudo virtualmente, e me sentia perdida e sugada por tanta informação. Me irritavam as pesquisas sobre *Covid/vida na pandemia* que recebíamos por e-mail. Também era a época das infundáveis e cansativas *lives*. Fugi delas como fujo há tempos dos grupos de Whatsapp. Eu usava sim meu Instagram para processar coisas, compartilhar e criar. Cada gripe ou mal estar era um pânico. Cada semana uma informação nova. Empresários e políticos brasileiros demonstravam desdém às vidas.

Des Humana (28/03/2020)

Quando eu vou depilar?!  
 Hellouuu, o mundo está de pernas pro ar!  
 Nem precisa o Franciso falar.  
 Ontem parou (quase) tudo  
 Consegui olhar pro céu  
 Tomar sol  
 Baixar meu escudo  
 Deu vontade de ajudar  
 Muito além do 'conetar'  
 Com teto e pão  
 Sou apenas gratidão.  
 E os bichos seguem felizes  
 A mercê do ser humano.  
 Quem somos nós que nos achamos  
 Do tamanho do oceano?  
 Desumano é elogio  
 Quando humano dá calafrio  
 Ando preferindo cachorro  
 Sabe, pra mim, toda vida é ouro.

Após a páscoa 2020 realizamos mais uma reunião de orientação, quando decidimos que precisaria, talvez, utilizar do método da etnografia digital (minha tentativa 2). Conforme os dias se passavam e eu observava tudo o que podia online, inclusive criando uma conta nova no Twitter (e Instragam, Facebook e Whatsapp), mais angustiada eu ficava ao ver a quantidade imensa de *ativismo feminista de mídia social*, inclusive de acadêmicas via *lives* e cursos. O meu campo que antes definimos com limites físicos (fisicamente dentro da UFRGS e UFSC – vide Anexo

8.2), agora se agigantava numa bolha que eu não conseguia seguir ou limitar. Era demais! Passei salvando estas manifestações em imagens, nervosa e sem ver saída, durante todos os meses de abril e maio. Tenho muitas, muitas imagens de todas estas movimentações, destes meses e de muito antes. Já não consegui mais me ver terminando a tese. “Não vais conseguir terminar teu doutorado”, previram duas videntes, identicamente, uma delas ainda antes da pandemia. Me sentia irritada com minha orientadora, com minha família, colegas, com o mundo! Cantei canção indígena, cortei meu cabelo sozinha, conversei com as flores e os bichos, problematizei a solteirice na pandemia. Todas as minhas amigas solteiras rapidamente “casaram”. Sou a única solteira neste inverno de segundo ano pandêmico. A pandemia também parecia levar tudo o que não fosse realmente necessário ou bom com o que antes perdíamos energia. Não havia energia extra.

Será que sonhei com o passado? (10/11/2020)

Coloquei a manta no chão  
 Cachorrinha do lado  
 Pepe na sombra  
 Cobri os olhos e me permiti  
 A meditação de sentir o sol na pele  
 De ouvir o vento nas folhas  
 Dormi  
 Acordei com o braço pesando nos olhos  
 Corpo aquecido de energia  
 Virei de bruços  
 Dormi  
 Veio um convite para um banho de lagoa  
 O vento se fez mais forte  
 Em seu hábito de levar adiante  
 O que já foi  
 Ibraquera tem isso  
 Dias de vento que traz rápido, e leva também  
 Sem nem escolher, não fui.  
 Levantei e quis tomar sorvete com uma amiga.

Também problematizei sobre o trabalho da saúde, dos chamados de *essências*, sobre política, sobre os pais com as crianças em casa demandando rendimento escolar, cantei por Aldir Blanc, 10mil mortes e expressei luto, senti luto, problematizei sobre leitos SUS e privados, contei que já faço *homeoffice* e moro sozinha há anos, mas que não era nada parecido com o momento atual, protestei no #BlackLivesMatter e escrevi sobre isso no meu artigo, xinguei os bolsonaristas, os arrependidos, os neutros e silenciosos. Lembrei das viagens, das amigas de mais de década, coloquei unha postiça, joguei tarô para as amigas, sofri pelas mães indígenas que não puderam enterrar seus filhos, falei sobre o Pepe, e tentei fazer

humor da tragédia. Critiquei os servidores públicos que não se veem como tal em suas castas, e me senti presa nas grades do apartamento.

Em meio ao contexto e uma tese parada, vi uma postagem de uma blogueira sobre congelamento de óvulos. Lembrei de ter discutido rapidamente sobre o assunto antes do doutorado, com médica e amigas. Mas eu não tinha dinheiro na época. Ao entrar no doutorado, o assunto ficou em espera, consciente e inconscientemente.

Prazos, prazos. Do doutorado e da vida. Cansada da vida contada. Desde as mensagens institucionais que recebi do PPGA sobre maternidade, e meus adoecimentos e atribulações, deixei de lado meus planos pessoais, em espera. Tampouco foquei muito na minha vida amorosa, pois nem me sentia equilibrada pra isso. A pandemia me atentou para a passagem do tempo. Eu estava isolada, e a cinco meses de fazer 40 anos, sozinha em casa, minha mãe com minha irmã no Maranhão. Meu irmão em Dubai, pai em Santa Catarina, e amigas com os seus, em isolamento. Por que eu retomei a academia tão tarde? Por que não pensei em congelar antes? Por que me deixo sucumbir tanto pela auto cobrança e pelas instituições onde me insiro? Por que me sinto culpada por tudo, até por não ter um parceiro e/ou filho? Resolvi gastar a outra parte do dinheiro do meu apartamento em uma tentativa de congelamento, apesar do meu exame de reserva folicular ter me apontado pra outra decisão. Final de julho eu iniciei um processo que desconhecia, que duraria até dezembro. 5 meses de muito desafio físico e emocional, e financeiro. Cinco meses em isolamento, solidão. Cinco meses de frustração. Cinco meses tudo junto, temendo pela minha vida e dos demais, temendo pela minha tese. Cinco meses de pouca compreensão da família sobre o processo que vivia. Eles não viam as injeções diárias. Cortei meu cabelo bem curto e doei para as crianças com câncer. Que outras formas de expressar essa fase?

Os cabelos guardam histórias de origens, a passagem do tempo. Todo fio contém vestígios e carrega desde o princípio a iminência de sua queda.  
Stephanie Borges

Todo fio e todo óvulo. Talvez este “relembrar” da minha vida pessoal tenha sido uma das bênçãos desta trágica pandemia. Eu pude repensar em mim, minha vida, porque estava finalmente descansada. A cada dia de auto injetar de hormônios eu comia uma fatia de torta de limão, e mergulhava na tetrologia de Helena Ferrante revivendo a Itália: “um filho é desejado com uma opacidade animal

reforçada pelas crenças populares”<sup>122</sup>. Ou de sua personagem de classe baixa italiana sulista e estudada: “agora eu sabia recorrer a um modo de falar e escrever que [...] visava aniquilar o interlocutor a ponto de lhe tirar a vontade de rebater (varrendo para sempre as incongruências do estar no mundo, a insurgência das emoções e os discursos trôpegos)”<sup>123</sup>. Poderia ser a voz de uma mulher na administração. Era meu retorno à literatura, abandonada após o doutorado.

Uma das formas de compartilhar minha experiência, processar e celebrar a passagem aos 40 solitária foi criando uma série Conselho da Mulher Madura, onde eu brincava, tratava de coisas sérias e de bobagens. Me lembrou do *blog* que fiz quando morei no México. Planejava terminar a série com um vídeo final falando do processo de congelamento, e seu relativo insucesso depois de dois ciclos de estimulação. Tenho um, um óvulo congelado. Não sei ainda se o manterei “vivo”. Foi o 13º conselho e, simbólica e supersticiosamente, no dia do meu aniversário, exato um ano após a defesa do projeto, e com a tese tão parada. Em meio a tudo isso, eu seguia em isolamento.

Meu 13º e último Conselho da Mulher Madura vai ficar pro futuro. Sem condições de falar de fertilização *in vitro*, congelamento de óvulos, hormônios, reserva ovariana baixa, menopausa antecipada e tudo isso que tantas e tantas mulheres (descobri nestes meses que são MUITAS, e bem antes dos 40), passam sozinhas, silenciosas e isoladas. Inseguras nas famílias, nos trabalhos, entre amigos. Fertilidade não é valor pessoal. Fertilidade não é medidor de caráter, de escolhas, de nada! Nem deve ser motivo pra mais uma culpa feminina. Na vida que levamos hoje em dia, com suas estruturas e condições, fertilidade é uma questão social, e não apenas individual (eu diria que é ainda organizacional). Não vivam todos estes processos demandantes ou estas dores, inclusive de lutos e perdas, sozinhas. Compartilhem para que os parentes e amigos próximos possam acolher, e para que as mulheres que já passaram por isso possam apontar caminhos já percorridos. É tudo muito novo e muita informação que até ginecologistas desconhecem. Somos a primeira geração usando tantas tecnologias e alternativas. Se informem, conversem. (In)FERTILIDADE NÃO PODE SER TABU. Pronto, taí o Conselho. E não farei vídeo nem artigo ainda, pois este assunto abriu um rizoma de outros temas e nuances na minha vida. É um caminhar que ainda não está todo trilhado. Sinto que tenho muito pela frente. Respeitando os meus tempos. Hoje, quero celebrar a minha vida e de 2 bebês amados e muito próximos a mim que estão a caminho (bem nessa semana de aniversário e de longa tentativa minha que não deu certo). E dizer pra vocês que idade não é só na cabeça, é no corpo também. Fazer 40 é pra mim como iniciar uma nova vida! 40 é recomeço e estou muito otimista e feliz. Agradeço o carinho de todos que trocaram comigo nesta série de posts pré 40. Foi bem especial e marcou uma fase intensa, e pandêmica. Sending much love. Obrigada pela cia!

---

<sup>122</sup> Elena Ferrante, *A Filha Perdida* (2016).

<sup>123</sup> Elena Ferrante, *Histórias de Quem Foge e de Quem Fica* (2013).

Ávida, a vida (04/11/2020)

Som e silêncio  
Neutro e cor  
Luz e sombra  
Raiva e amor

No ciclo de luto  
Eis que vem vida  
Oi tia aMada  
Um serzinho  
Criança esperada

(A)vida é assim!  
Alegria  
Em plena dor de mim

Minhas interações sociais naquele momento eram online. Eu me cuidava e cuidava muito dos outros contra o vírus. “Dias mulheres virão!” Uma colega da pós com quem nunca mais eu tinha falado me liga do nada, uns dias atrás. Não nas palavras dela, mas da forma eu lembro:

Madá, quero te contar uma novidade que tem a ver diretamente contigo, te agradecer. Durante todo o mestrado eu tentava engravidar e não conseguia. Sogros pressionando, pais, grupos de amigas. Vi tuas postagens e depois de tanto tempo fragilizada por passar por procedimentos em silêncio, resolvemos falar. Falamos, falei, e me tirou um peso sabe, poder contar com a compreensão alheia, e não a pressão. Engravidei. Tens parte nisso. A nossa [nome da bebê].

Soube então de duas colegas de doutorado grávidas. Fiquei me perguntando: será que elas vão ouvir as coisas que eu e demais colegas ouvimos? Será que nosso artigo sobre assédio ou coletivo feminista as ajuda agora, indiretamente? Fez alguém refletir sobre o que é assédio e violência de gênero? E, no meu nível pessoal, o que é um ano *produtivo*? Final de fevereiro 2021 é quando eu consigo emocionalmente retomar minha narrativa sobre fertilização, e compartilho dois vídeos completos sobre isso. Problematizo também a produtividade, o tal *sair da zona de conforto*. Estou cansada de estar fora da zona. Por que preciso sempre me colocar desafios constantes? Por que não posso simplesmente me sentir confortável, estável, e até relativamente parada? Não sei mais viver numa certa zona de conforto, mas estou reaprendendo.

Apesar do contexto eu me sentia mais descansada, mas o corpo dóia e dói pela falta de natação ou caminhadas e pelos quilos a mais desde o início do doutorado, e de 2020. Comecei a praticar yoga com um grupo online. Devagar o

corpo foi acordando e o resto junto, pois com corpo encurtado sentia mente e espírito encurtados.

Me animei em finalmente começar a ler e tirar um artigo antigo dos Anais do 13º Mundo Mulheres e Fazendo Gênero 11 (Anexo 8.9) e enviar para uma revista junto com minha orientadora do mestrado. A Anneli Häyrén sempre minha motivadora e sempre disponível a meus chamados. Ela foi a primeira e única pessoa que me falou que eu devia fazer um doutorado pois eu tinha o perfil. Sentia que a etapa das publicações era ainda não vivida por mim em minha trajetória acadêmica. Nunca encarei a necessidade de publicar como a maioria dos demais colegas. Mas ainda que com processo diferente, eu sabia que era uma prática importante. Tenho vários trabalhos de cadeira iniciados, ou em anais de eventos, que eu podia ter focado em publicar. Este não é meu estilo, mas preciso funcionar no sistema. Não?

Decidi traduzir meu próprio texto (e seus poemas, muitos que estão aqui) discutido com me grupo de orientação e submeter à edição Feminist Frontiers, que a Gender Work and Organization acabou publicando rapidamente. Fui/foi aceito, e pude ver nesta edição outras oito publicações de colegas e profes brasileiras queridas, colegas que conheci no GWO e demais eventos. Nossa rede feminista na adm. Alison Pullen, uma das editoras, se tornou uma colega de área muito querida, motivadora e próxima, pelas trocas um tanto pessoais que tivemos. Em julho meu artigo foi publicado, já com caráter autoetnográfico "*The Brazilian pandemic/monium: A researcher's search for a 'New Normal'*". Minha primeira publicação aceita e disponível, em A1, algo que suscitava *parabéns* diferentes. No final do ano, após mais de um ano de espera, tivemos duas semanas para alterar nosso artigo sobre assédio, que foi publicado ainda em 2020 na RBEO. Os parabéns a este eram mais contidos e as reações mais secretas.

Me cobro produtividade ainda sem me dar conta do quanto consegui fazer em situações extraordinárias, de força maior. Dois artigos publicados, fertilização, sobrevivência, resiliência, reinvenção da pesquisa, psicoterapia profunda, troca de tratamento para saúde mental, etc. Vejo isso em outras mulheres também. Nos vejo com cobranças pesadas sobre nós mesmas. Como narro, foi um ano difícil em que ainda consegui contemplar um aspecto do meu doutorado que não estava contemplado.

O artigo antigo com minha orientadora de mestrado foi negado, com orientação de reduzir a quantidade de argumentos/objetivos, o que fazia sentido. Assim como a publicação aceita no GWO foi um despertar positivo, o primeiro passo de reconectar com este texto mais antigo foi fundamental, um salto, ainda que não aceito. A cada página que lia do nosso artigo escrito ainda em 2016/2017 sentia a diferença intelectual de não produzir estressada. Consequia finalmente organizar e entender nosso trabalho.

As trocas com Anneli em 2020 me lembraram do mestrado e me lembraram de porquê eu estava na Adm, bem como das práticas e temas que realmente me interessavam e motivavam. Eu andei perdida, essa era a sensação agora. Precisava me resgatar antes de resgatar a tese. Eu não tinha mais que lidar com pessoas que não queria, pois a pandemia me protegia disso. Podia manter apenas contato com minha orientadora, e colegas quando fosse de qualidade para todos. Podia realmente aproveitar o lado bom da pandemia, que era manter uma distância segura do PPGA. Enquanto ia traçando pequenas novas metas a cada semana, e meu corpo e ideias desencurtando, um novo campo de pesquisa “começou” a acontecer... e era mesmo na adm. Os aceites de meus trabalhos também serviram como um “tu és da área, fica tranquila, pois há espaço aqui para ti”. Esse me reconhecer na área não foi então sem algum tempo e processos antes de chegar na ideia “final”. Eu não queria ceder, pois ainda não tinha uma confirmação interna de que seria o melhor para mim problematizar onde me inseria, em termos de futuro e presente. No mínimo, muito difícil. Achava muito mais difícil do que “ir a campo” para depois escrever sobre. Tive que confiar no tempo, no um dia após o outro que aprendi com minha orientadora, o que era de qualquer forma inevitável.

Maré Alta, Maré Baixa (20/04/2020)

(H)Ora maré de ressaca

(H)Ora onda revolta

Lá no horizonte

Sou sempre barco seguro

Devagar

Chego sem afogar

Voltei ao arquivo da tese em julho 2020, numa tentativa, prestes a iniciar meu tratamento com hormônios.

Desde minha banca de qualificação até voltar ao texto lá se foram ao menos 7 meses, voando. Um ciclone passa por Porto Alegre nos dias iniciais de julho de 2020, quando retomo meu documento principal de tese, este que você está lendo. Como pude ficar 7 meses longe do corpo da minha tese? Por onde

andava o meu corpo? Várias coisas passaram e passam por aqui antes desse vento que sacode as janelas enquanto eu teclava sozinha em casa e isolada socialmente já há 4 meses. Uma breve retrospectiva se faz necessária. (Diário)

Final de 2019 eu segui tendo de me defender legalmente do processo disciplinar iniciado contra mim em meu PPG. Não atentos a prazos e procedimentos apresentados em uma longa defesa feita por mim e por minha advogada no mês de dezembro, no mês de março a escola volta a querer me notificar, dias antes do distanciamento físico imposto. Não houve sequer recebimento e resposta à defesa. Entro então em contato com a Associação de Pós-Graduandos, através de minhas colegas mulheres e participantes do EAFEM, e com a Câmara de Pós-Graduação. Sou informada pelas colegas que um processo disciplinar como o meu... elas nunca tinha visto! Meus leitores podem ter ideia do dispêndio de energia nestes processos. Até hoje (julho de 2021), não se tem nenhum tipo de notificação sobre o fechamento deste procedimento, que já deveria ter ocorrido em 2019, e que agora está ainda mais fora de prazos. *[estou em agosto 2021 e não tenho informação do fechamento do processo dentro da instituição/UFRGS. Agora estou em janeiro de 2022, e nada]*. O final de ano de 2019 foi desgastante. Uma pena, pois meus irmãos e pais todos viajavam para um encontro que já tinha 4 anos que não acontecia e eu, por não estar bem e precisando descansar, não pude estar presente todo o tempo e, quando estive, não era da forma que eu queria. (Diário)

A etnografia digital não fluía e tentei retomar minhas reflexões:

- Quais eram meus critérios de seleção no planejamento/tentativa 1 de campo?

Pautava meu campo e sua delimitação nos acontecimentos de eventos feministas na universidade e a qualidade destes para meu trabalho. Em outras palavras, eu não iria a 500 eventos – o mês da mulher 2020 estava agitado nas universidades. Iria aos eventos que estavam mais intimamente conectados aos conceitos de ativismo intelectual, feminismo e com conexões a núcleos maiores das universidades em questão, portanto podendo representar maiores coalizões e diversidade de feminismos a serem observadas. Surpreendentemente, a UFRGS inicia o ano com um planejamento forte de eventos relacionados ao tema, o que me faz planejar iniciar pela UFRGS e terminar meu campo com o evento Fazendo Gênero, na UFSC, quando já ficaria em Santa Catarina para realizar entrevistas.

- Por que o Rio Grande do Sul e Santa Catarina?

Região Sul inclui o Paraná, mas não via naquele momento muitos sinais do Paraná no campo, não em coalizões, com exceção da UEM em Maringá, que se torna mais saliente para mim com o tempo. Ir ao Paraná não era viável. Região Sul porque é a região branca do país. Provocada pela banca me dei conta de que, primeiramente, não poderia tratar da academia brasileira como um todo. Inviável. Em segundo lugar, mas ainda tão importante, eu sou branca e falo de uma região



do Brasil com mais de 80% de sua população branca. Tenho aprendido que a branquitude – essa mesma que inventou a ideia de raça, para atuar de forma supremacista<sup>124</sup> – precisa ser discutida, e entendi que trabalhar e pesquisar o ativismo feminista *sulista* poderia trazer entendimentos para esta discussão.

- Por que não a administração como campo?

Essa foi outra grande sugestão da banca, que surgiu na avaliação do Ensaio Teórico também, uma vez que é o campo onde estou inserida e que aparece fortemente nas primeiras fases de campo. E, poxa, é um autoetnografia! Não escolhi entrar no doutorado em Administração à toa. Foi neste campo, e no mercado de trabalho relacionado à administração, onde me deparei com as maiores violências de gênero enquanto trabalhadora. Entro nele realmente com vontade de provocar e plantar. Entendia que havia um espaço de pessoas ali fazendo o mesmo ou interessadas nisso. As tais provocações eu realizava antes mesmo de entender como campo, bem como as coalizões e outras formas de ativismo intelectual feminista. Porém, era ainda mais difícil falar das desromantizações e traumas presentes na trajetória. Seguiu vertendo em meados de 2020.

Após 2019 eu não tinha mais energia nem vontade de estar onde estava. Tinha passado por um ano tentando, junto com colegas, formar algo parecendo com um coletivo, tentando unir feminismos, e sentia como se tudo ali não florescesse. Exigia demais, adoecia. Se eu puxava as ações, eu era centralizadora. Se eu não puxasse, pouco acontecia. Verdade que eu também naquele momento não estava tão bem. Tinha o feminismo teórico, em nível intelectual, mas não conseguia trazê-lo para a vida privada, ainda que instigada pelas colegas nas reuniões. Eu me irritava intimamente com a avalanche de compartilhamentos sobre casamento, filhos, divórcio, pois eu estava focada nas organizações do trabalho, sem conseguir ver muito além e com dificuldades de incorporar alguns conceitos feministas às emoções e ao corpo.

Estava também cansada da prática da escuta, do conselho, do compartilhar minha força, que era uma constante na minha relação com todas as outras mulheres. Eu sempre fui muito leal às minhas mulheres próximas e comprei brigas por elas que por vezes nem tinha claro se eram suas brigas, antes de serem minhas. Isso acontecia via escuta, muita escuta. Escuta mais a elas do que a mim mesma. Talvez por isso meu processo em decidir pelas conversas formais, e não entrevistas.

---

<sup>124</sup> “Raça” foi um conceito consolidado por uma pseudociência europeia no século XIX e amplamente reproduzido por meio da dominação colonial e cultural em todo sistema-mundo [...] a própria branquitude foi também criada de modo que legitimasse a falácia da superioridade racial branca. (Vainer, Lia. 2012. *Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo*).

Quanto ao Coletivo, era a sensação de ter tentado e não ter conseguido. A presença de negros, pardos e mulheres na minha pós era ínfima, e as alunas negras da graduação andavam em grupos, segmentadas e sem muita vontade de saber de um coletivo de alunas, e eu as entendo. Sem as profissionais e alunas que vinham de outras áreas para se juntar a nós, ou pra se espelharem no grupo para criarem o seu – caso das colega das Políticas Públicas – a iniciativa feminista na Administração padecia, morria. E não pela falta de vontade das que participavam, que por vezes usaram a palavra ‘medo’. Minha terapeuta fez uma analogia: preparávamos um banho quentinho, com sabonetes hidratantes e cheirosos, feitos à mão, uma toalha aquecida... elas iam até lá e tomavam aquele banho curativo. E pronto. Talvez deixassem até o banheiro sujo ao sair. Assim era como eu sentia de meados a fim de 2019.

O exploratório de campo e tudo que veio depois me mostraram que as retaliações vinham forte, de professores homens, de “donos(as) dos estudos de gênero”, de alunos homens e até mesmo fortemente de algumas colegas e professoras mulheres. Elas aconteciam de diversas formas. Nunca era o local nem o momento para se trazer algumas discussões. Nunca é, em lugar e momento algum, da sala de aula a reuniões do PPGA, a grupos de discussão do Whastapp. Como poderia isso tudo ser meu campo? Não quero.

Além disso, não encontrava acadêmicos/as da Adm nos eventos feministas organizados pelo Núcleo de Gênero da UFSC, o principal do sul. Só a Fernanda Tarabal, em 2017. Observei no Exploratório e Fase 1 de Campo que a Adm não está na discussão de ativismo acadêmico e, quando está, ela se pauta mais no politicamente correto do que na discussão profunda e transformadora que o feminismo pode promover. Infelizmente esta é uma área que esvazia ações, inclusive ações afirmativas, utilizando-se de imagens de minorias para vender. A sensação em Janeiro de 2020 era de que vinha fazendo uma tentativa justa de trazer a discussão para a Adm, desde o exterior, desde Collins. E quando falo em exterior, me refiro tanto ao exterior geográfico quanto disciplinar. Como a Administração pode ser em si uma ciência se, em suas teorias de Ciência Social Aplicada, ela bebe de outras Ciências Sociais? Quais seriam as teorizações de, por exemplo, Administração e Contabilidade, que possam realmente influenciar o campo e sociedade para além das fórmulas do capital? A administração é em si interdisciplinar em sua formação e, por mais que tenha surgido de teorias do Norte Global, se tento então me utilizar da linguagem do campo, sou criticada (submissões para eventos, sala de aula, encontros informais, etc) por apresentar problematizações de gênero do Norte Global, onde estas ao menos existem há bem mais tempo nesta área. Ser feminista e de(s)colonial, e me limitar às fronteiras disciplinares da Adm me parece tarefa quase impossível. Não quero. Ou seja, abordar os feminismos desde a ótica do capital, e bebendo das mesmas fontes do Norte que foram fontes para a formação da área, só que desta vez as fontes femininas, também é criticado.

O rechaço do campo da Administração é claro, é um campo que não te deixa saída. Se utilizas então teorias feministas que são do Sul Global, veja bem, elas não são da administração. Que beco! O campo é tão conservador que o colega que criticou a EAFEM em reunião de alunos, e me difamou publicamente na Escola de Administração, hoje é representante discente [na sequência, foi agraciado com a escassa bolsa sanduiche]. Foi abandonado pela sua vice, mulher. Mas lá está ele, nos representando, unido com outras e outros, com a ajuda de mulheres brancas, professoras, bolsonaristas (arrepentidos(as)). E, assim, feministas brancas como no nosso grupo acabam isoladas, até mesmo pelas colegas LGBT em suas alianças políticas e medos institucionais. Eu entendo, algumas já tinham ido parar no Instituto de Cardiologia, por problemas de troca de orientação. Desabafavam comigo e contavam até com o meu teto,

mas quando eu precisei de apoio institucional “Não falei que eu ia testemunhar para ti. Porque não vais lá e diz Sr. [título] Fulano e pedes desculpas?” Não quero. Com vou falar abertamente sobre estes meus encontros? E me expor de novo? Pra quê? A que custo e com que serventia para mim? Não quero. (Diário)

O desabafo na folha branca era sem fim. Era uma pandemia. E a escrita era curativa? Era um diálogo interno construindo o “novo” campo.

A profe me contou que Rosa Maria Muraro avisou 30 anos atrás “nem daqui 100 anos vocês vão conseguir mudar esta área”. Não nos deixam falar de feminismo na Adm, e eu estava cansada, sem energia, adoecida. Se falo de feminismo, apontam pra mim que tenho que falar de todos os feminismos ao mesmo tempo, que lidar com todas as questões, como decolonialidade, racismo, etarismo, sexualidade, identidade de gênero, especismo, maternidade, paternidade, masculinidades, branquitude, capacitismo, feminismo ciborgue, etc. Ufa. Sou apenas uma. Minha pesquisa não pode tanto. A respeito de masculinidades, ver um de meus assediadores na mesa contra assédio moral do Enapad era demais para mim, até porque a mesa era pra ser sobre assédio sexual, até onde sei. Assédio moral é um tema que requer muito preparo, o que novamente não vi. A Adm reproduz no seu micro o que acontece no macro, no grande mundo corporativo do qual já fiz parte. Algo como: vocês podem falar, desde que seja para validar a organização e a gente como os grandes e queridos líderes que somos ao apoiar diversidade, e promover nossas carreiras. Na Adm, alunos não são vistos como cientistas e com respeito, mas como os peões de escritório das empresas, substituíveis e descartáveis. A diferença é que é pra ser um ambiente educacional, e público. Não quero. (Diário)

Administrador é tudo capacho!

Me disse a amiga já alcoolizada num bar ao se referir a seus colegas administradores em seu departamento público, após a posse de um prefeito de direita. Hoje ela é líder da coordenação da saúde contra covid na capital. Nunca voltamos a nos falar, estávamos/estamos ambas estressadas. Mas a frase ressoa. Somos? Eu sou administradora? Portanto, sou capacho? Ouvi dizer que ela tem tido que baixar a cabeça para sua chefe bolsonarista, e usar a equipe da prefeitura para testes covid em festas-teste em boates de prováveis amigos do prefeito. Hum. Este sistema nos põe todos a limpar os pés de quem entra pela porta da frente, uns mais que os outros.

O campo da adm acontece para que não aconteça o fenômeno que eu pretendia pesquisar. É (des)acontecimento. Teve uma breve menção à Marielle Franco, mestre em administração pública, na mesa do GWO, pela professora Josiane Silva de Oliveira, nitidamente na contramão do que acontecia ali: mais um ambiente visualmente “apolítico” onde se discutia gênero com várias controvérsias e pouco contexto local. Não. Existia e existe muito ativismo intelectual acontecendo há décadas e décadas no Brasil, mudando rumos políticos, teóricos e sociais, e era pra lá que eu precisava olhar. Não podia mais

lidar apenas com uma área cooptada a vender uma imagem. Sejamos honestos conosco mesmos, membros da área. Não quero. (Diário)

Afinal, como eu ia poder falar sobre a Adm sem poder falar de fato sobre a Adm? Eu era ainda a ponta fraca do sistema acadêmico. Estas reflexões perduravam, mas os meses passavam e eu não tinha mais campo. E eu não sabia se eu ainda tinha uma pesquisa. Não conseguia fazer as leituras pra tese. Nem dos únicos dois livros em papel que tive dinheiro para comprar em todo o doutoramento, como auto motivação. Não via saídas. Tudo é muito intenso com este vírus e as mudanças vêm bruscamente. O aceite do meu artigo no GWO me deu novo fôlego para voltar ao trabalho, bem como a mensagem afetuosa da editora. Precisava tanto de um carinho do campo, daqueles bem expressos e públicos! As poucas alegrias de 2020 tinham que ser celebradas.

Me perguntava também por que nosso PPG já não tinha sinalizado com as extensões das bolsas como tantos outros faziam – era uma possibilidade dada tanto pelas Capes como pelo CNPq. Sentia na pele a falta de qualquer outro trabalho como tradutora desde o início da pandemia e sabia que meus colegas também passavam por questões financeiras, somadas a incapacidade de produzir da mesma forma pra suas teses.

Eu ainda estava em campo virtualmente e observava os acontecimentos relacionados aos protestos anti-racistas nos EUA, que surgiam no campo da adm com novos e diferentes movimentos online, do grupo Vida e Coletiva Compas.

Conforme menciono, Alessia Contu faz proposições de AI para a nossa área, e nesta direção participa da criação, em 2016, do VIDA – a Associação dos Estudos Críticos em Administração (ECA), no Facebook. É um grupo restrito (e oculto) às interessadas em ECA que não se identifiquem como homem cisgênero. Hoje, o grupo tem duas admins e 721 membras. Eu fui adicionada em 2018, e então convidei outras mulheres da área no Brasil. As interações acontecem em inglês, o mesmo idioma de sua descrição<sup>125</sup>. Sempre me interessei pelos acontecimentos do

---

<sup>125</sup> VIDA compromete-se com equidade, democracia, apoio, amizade, coletivismo, desafio e intervenção. Objetivos VIDA: Sistema de amiga crítica - esta é uma rede onde acadêmicas oferecem e recebem apoio compartilhando suas experiências e conhecimentos sobre uma série de questões críticas; Colaboração de pesquisa com outras membras - O objetivo é promover e facilitar pesquisas lideradas, feitas com e para aquelas que se não se identificam como homens cis; Troca de informações: troque e compartilhe as últimas notícias sobre acontecimentos na academia, receba informação e informe outras sobre o que está acontecendo; Aborde questões profissionais: da micropolítica do escritório ao desenvolvimento de carreira, assédio e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Estas são algumas das áreas em que podemos apoiar umas às outras; Favoreça a

Grupo, por entender que se tratava de uma coalizão transnacional, com valores descritos (em nota) que se assemelhavam aos da teoria com a qual eu trabalhava. Meu encontro com ele foi também importante para que eu entendesse que minha pesquisa me localizava na área intitulada de ECA e não necessariamente em Gestão de Pessoas, onde oficialmente me inseria, e que havia espaço internacional de atuação. Também, através das postagens e comentários, podia me manter informada do que isso significava na prática, ao menos no ambiente online. Eu interagia, respondia, comentava e até postava. Em 2018 convidei aos protestos anti-bolsonaro que aconteceriam pela Europa e em 2019 enviei o link para nossa página do EAFEM no Facebook, com seguinte texto, em inglês:

Queridas VIDAs. Este *post* é para mostrar como o trabalho do Grupo espalha sementes por toda parte (bem, uma específica no Brasil). Há dois anos recebi de minha orientadora de doutorado @Claudia Simone Antonello o texto de @Alessia Contu sobre ativismo intelectual. Me apaixonei pela ideia de Collins e pela conexão às escolas de negócios feita por Contu. Assim, decidi estudar o ativismo intelectual feminista na academia brasileira (work in progress). Como parte do trabalho, iniciamos um grupo feminista em nossa Escola de Negócios (a palavra 'feminista' escolhida de propósito). Compartilho a página do grupo com vocês, esperando que sua energia ajude na sua continuação (ajudou em sua criação)! Escrevemos agora o primeiro trabalho sobre essa experiência e como ela está intrinsecamente relacionada a diferentes violências na Escola, que debateremos no evento da Associação Brasileira de Estudos Organizacionais. Bem, espero que em breve tenhamos em inglês para compartilhar aqui. Beijos 😊

Me pareceu que aquele espaço era apropriado para nossa divulgação, e talvez até tenha me ocorrido que estes apoios ou validações internacionais poderiam resultar em algum tipo de apoio local – caso fosse institucionalmente necessário – ou coalizão nova. Eu fazia experimentações quanto ao que poderia seguir florescendo, de acordo mesmo com o AIF. Foi uma postagem que provocou muito engajamento, comentários, inclusive de Contu, elogiando nossa/minha (*your*) práxis crítica. Como resposta, mencionei o encontro que poderia acontecer na Conferência Internacional Fazendo Gênero 2020, organizando um GT sobre o AI(F). Ir ao evento era ainda parte do meu planejamento pré pandemia. Também mencionei o pouco financiamento atual no Brasil para que pudéssemos sair do país em pesquisa para realizar as coalizões. Creio que o grupo funciona melhor para as colegas do Norte que já se conheciam pessoalmente, servindo para mim (nós) mais como um compartilhar das publicações e ações/eventos da adm do Norte Global.

---

socialização: periferia/centro, norte/sul, leste/oeste, rico/pobre – vamos nos encontrar e conhecer umas às outras; Promova vínculos interdisciplinares: o conhecimento está em toda parte.

Entretanto, em meio aos movimentos anti-racistas de 2020 nos EUA, Alessia Contu retoma sua ideia de criar um grupo de trabalho *Walking the Anti-Racist Talk* (Colocando o discurso anti-racista na prática), marcando via VIDAs a primeira reunião também para junho. Participo da primeira reunião, onde houve choro, tensão, ápice da pandemia e dos protestos #vidasnegrasimportam. Houve proposições, inclusive de colegas brasileiras, embora ninguém estivesse muito bem.

Em seguida, em 18 de junho, as Compas novamente começam a se articular via mídias sociais, com certa presença na campanha para diretoria da ANPAD. Em julho, Fernanda Reichert, professora de Administração da UFRGS, abre um grupo no Whatsapp chamado Mães Pesquisadoras Adm, alinhado à sua atividade como uma das colaboradoras do Grupo Parent in Science. No mesmo mês, a ANPAD elege sua diretoria numa votação acirrada, com duas mulheres nos cargos de maior liderança. Algo que eu considere surpreendentemente, visto a impressão que o evento ENANPAD me deixou em 2019. Após eleita, a líder da chapa eleita escreve no grupo de mães que pretende “desburocratizar para incluir”, e deixa um agradecimento público em sua conta do Facebook:

Temos muito a agradecer a nossa comunidade, por acreditar na nossa proposta e comprometimento. Já agradei pessoalmente muitas pessoas que nos ajudaram na rede de apoio que sustenta ANPAD. Mas aqui, quero destacar a rede de mulheres da nossa comunidade, aos coletivos que mostram a força feminina. Muitas delas não votam, não são a maioria, mas fazem votar e mobilizam uma grande energia em torno de causas de inclusão e representatividade. Muito obrigada a todas, especialmente ao coletivo COMPA e Parentalidade em ciência. Alketa Peci, 08/07/2020.

Ao trabalhar novamente com minha orientadora de mestrado em um texto específico (discutia Norte x Sul Global) e acessar a ideia de Traduções Interculturais de Souza Santos, fui retomando devagar as leituras, lembrando meus estudos de cultura europeia, o tempo de pesquisa no Centro de Pesquisa pra América Latina e Caribe da UNAM. Também, ao conversar com o grupo organizado por Alessia Contu me lembrei do quanto sempre me atraíram as coalizões e pontes Norte x Sul Global. Essa então foi minha nova possibilidade de campo (tentativa 3). Coisas aconteciam online na área da adm em 2020 e isso era campo.

Não demorou muito para a ideia Norte/Sul também murchar. Os encontros e projetos via VIDA não floresceram nem tiveram continuidade. Pena, pois aberta já à administração como campo, minha tentativa naquele momento era criar paralelos,

diálogos, comparações com nosso AI(F) brasileiro e do Norte na área. Logo vi que a experiência que eu esperada viver com o *Walking the Anti-Racist Talk* não aconteceria, e novamente eu não teria campo. A tentativa 3 de pesquisa nascia e morria.

Mas as acadêmicas da adm brasileira seguiam se mexendo, nas diversas mídias. Eu acompanha, para variar, tudo e todas. Interagia. Estava nos Grupos. Com o passar do tempo e insistência do processo disciplinar, eu sentia raiva pela área, e transbordava em 2019. Meu transbordar me envergonhava, e acabava gerando culpa. Me incomodava o formato de interação que se dava ali e não me sentia encaixando naquele formato. Achava, não sei porque, que tinha que justificar minhas saídas, por exemplo: em setembro de 2019 saí do grupo de orientação. Eu estava próxima à defesa do projeto e justifiquei que tinha uma *impulsividade com Whatsapp*; em novembro de 2019, quatro dias após defender o projeto, saí do grupo de mulheres da Adm, chamado Sem Perder Para Nós. Evitarei ao máximo colocar as falas das colegas de grupo aqui, centralizando nas minhas, como a abaixo:

Queridas profes e colegas, agradeço de coração a compreensão que vocês têm demonstrado aos meus desabafos dos últimos meses com relação ao ambiente em que estou inserida, aqui no grupo. Mas pensando na minha reação de ontem e outras anteriores, eu realmente acho que estou usando o espaço errado, pois alguns posts têm funcionado pra mim como um tipo de gatilho (mesmo os de contexto maior). Assim, decidi me ausentar do grupo temporariamente (até o fim do meu processo disciplinar que está sendo instaurado agora e a poeira baixar no meu ambiente), evitando assim transbordar demais as questões minhas pessoais e do meu ambiente específico de pós a todas. Tenho noção que não sou a única vivendo momentos complicados, ainda que de formas diferentes. Imagina se todas transbordássemos aqui. Colegas que me escreveram individualmente com casos parecidos, estamos juntas! Conversar ajuda. Volto ao grupo em breve e acho mesmo que temos que nos juntar e seguir discutindo, da forma que conseguirmos. Me procurem sempre nos eventos, estarei no GWO em Sampa e no ENANPAD ano que vem aqui em Poa. Sintam-se livres pra sempre me contatar via whatsapp... é bom sabermos que não somos casos isolados. Queridas profes, o que dizer que vocês? Assim como a adm tem me dado 'show de horrores', tem me presenteado também com amigas e modelos valiosas, como a Fernanda Tarabal, amiga querida e acolhedora e a Josi Silva de Oliveira, que também tem se tornado uma amiga muito compreensiva e apoiadora. Aprendi muito com vocês! A Ju Teixeira e sua garra, a Carol, a Josi Gouvêa, a Clarinha, o grupo todo de interseccionalidades do CBEO e as COMPAs como um todo. Sem vocês e o apoio que senti este só teria sido um ano feio de doutoramento, E NÃO FOI. Foi cheio de belezas e aprendizados também. Mas é hora agora de recolher as forças (testemunhos, depoimentos, provas, judicialização e normas). Parabéns pelo grupo! Sigamos, juntas!!! (volto em breve cheia de tagarelice de novo... hehehe) 🍷🍷🍷🍷 Nos vemos no GWO e bom fim de semestre pra quem eu não ver ;)

Não consegui mais retomar o grupo, nem pra ver minhas mensagens antigas, por uma sensação estranha, uma vergonha e vontade de evitar gatilhos com lembranças ruins. Já me sentia engatilhada por contatos com a área há bastante tempo, algo que retornou nas entrevistas posteriores, em 2021. Muito tempo depois, para escrever este texto, juntei a coragem de reler minhas mensagens anteriores no grupo, as que provocaram minha vontade de sair. Vi que alguém – que denomino aqui de Pessoa 1 – mandou o link de uma pesquisa *A saúde mental dos doutorandos requer atenção urgente*. Lá fui eu, citando a pesquisa para me embasar:

“Como podem os alunos de pós-graduação estar satisfeitos, mas também cada vez mais mal? [...] Um quinto dos entrevistados relatou ter sofrido bullying; e um quinto também relatou ter sofrido assédio ou discriminação.” Quando temos professores que dizem em meio a uma reunião de conselho que "alguém tem que sangrar um pouco" pro PPGA subir de conceito Capes, sugerindo listas de produtividade penduradas pelos corredores estilo "funcionário do mês", uma universidade pública, e estas pessoas são as atuais gestoras da coisa toda... não tem saída fácil! E quando um aluno acha a fala absurda e não se contém em responder "os ALUNOS tem que sangrar?" e como resposta tem um processo disciplinar aberto contra si... o que dizer? O que dizer da CAPES e do resto da coisa toda, quando o pior está conosco?

A P1 respondeu, e não incluirei pois não acho necessário, ao que eu continuei:

[eu] E pior, quando a gente vê os colegas e professores se calando e deixando esta gente violenta, competitiva e deslumbrada fazer o que quer... Quando a ouvidoria lava as mãos. Quando todos resolvem lavar as mãos. Não tem artigo ou estatística que resolva entende. Não adianta dizer. O nível de violência e adoecimento seguirá crescendo, e não dá pra culpar só o Future-se. Sem contar que professores atuais acham que seus doutorandos têm que viver sem trabalhar, dedicação total, mas como? Assim não tem jeito mesmo de transformar o PPGA em algo menos elitista... E pior. Alunos que se formam aprendendo a agir com o mesmo ethos, a reproduzir as mesmas coisas... E acham que isso é gestão! Casa de ferreiro, espeto de pau. Desculpe, [nome dela]. Mas são tantas amigas doentes já, tantos colegas que sofrem calados, sem contar o meu "tribunal da inquisição" agora instituído. Não posso mais ler nada sobre adoecimento na academia. Melhor eu sair dos grupos!

[P2] Não Mada, não precisa sair do grupo. Você não disse nenhuma inverdade. E tenho ctza que a [P1] fez na maior boa vontade, que é uma querida!

[eu] Claro que sim, eu que tô puta mesmo! E não é com ela. É que cada vez que leio algo assim parece que o problema é de outro né, mas é todo nosso, nos dois sentidos. Não é só estrutural né. E quando começo a ficar muito puta melhor sair hahahaha (coração e smile).

[P1] Mada, fique tranquila. 🧠 O espaço aqui é democrático e você pode falar o que está sentindo sempre que quiser. 😊👉 Somos uma rede de apoio. O doutorado e o mestrado (o contexto da pós-graduação em si) é realmente muito adoecedor. Desabafar e falar faz parte e é importante, estamos aqui para ouvi-



la e qlqr outra colega do grupo que sentir essa necessidade. ♥♥♥ Por favor, não saia do grupo, rs! Sua presença aqui é super importante e necessária 😊👉 É parabéns pela sua qualificação!!!

[eu] Obrigada amada, como diz o livro da Ryane Leão né P2, "jamais peço desculpas por me derramar", mas se durante o processo eu começar a transbordar daí saio, hehe, e depois volto! Adoro o grupo e obrigada pelas felicitações ☺☺☺

[P3, sobre o link meu relato] que horror.

A P4 entra e problematiza a questão da saúde mental na pós, e fala que vê cartazes sobre o tema nas paredes de sua instituição, mas nenhuma ação de fato, e que seus colegas estão adoentados, e ela mesma, a que respondo:

[eu] Na nossa escola não podemos pendurar arte nas paredes. Todo e qualquer cartaz passa pelo aval da área de comunicação. Parece uma empresa, não uma universidade pública. A placa em homenagem a Marielle foi arrancada logo depois de colocada... esse é o clima. Sinto muito em tu te incluir nesta "estatística". E te admiro por dizer isso aqui abertamente. As alunas não dizem. Dizem pra mim, em off, entende? É triste ser quem escuta. Mas não me colocando em papel de vítima, sei que deve ser e é muito difícil pra algumas professoras também, que tão aí tentando fazer o que podem. Eu acompanho. Mas é uma minoria. O que mais vejo são professoras, ditas feministas inclusive, se abstendo da luta política e deixando este pessoal da produtividade tomar conta e ainda se alinhando a eles para poder publicar e sobreviver no ambiente. É triste, eu sei. E difícil pra todas. Mas como fugir da resistência, sabe? Não posso julgar porque não sou profe, mas os movimentos que vejo (e sempre me refiro só a minha escola) tem mostrado os professores entregando os pontos, e a resistência sempre e apenas vem só dos alunos, que acabam sendo o lado fraco. É como vejo na Ufrgs. Sim, este tema tem sido bem nevrálgico pra nós alunas... pra grande maioria. Mexe demais comigo também, até porque o discurso é "tira uma licença" mas a gente sabe que não é bem assim. Quem tem condições de bancar médico e psicóloga? E depois o programa ainda te desrespeita pq saíste em licença. É brabo. É um assunto complicado mesmo. Eu que agradeço pelo papo e pela tua fala.

Em agosto de 2020, no Grupo de Whatsapp Discussão Compas, surge um relato sobre o grupo acima, Sem Perder Para Nós, ter sido *hackeado*. Que uma das admins teria sido clonada e que as pessoas estavam sendo tiradas dos grupos pelos *hackers*. Alguém tinha orientado alguém a sair. Não entendi, porque eu já tinha saído daquele. Mas a debandada do Compas foi geral. Não sei se todas começaram a sair ou alguém as tirava. Eu saí também e nunca mais voltei, se é que estes dois grupos voltaram a existir. Nunca soube o que aconteceu, pois este acontecimento somado ao que descreverei abaixo provocaram minha decisão de sair de campo.

Era hora. Intui. Decidi. Parei e calculei que já eram dois anos e meio de campo. Mais, se considerar o primeiro ano de doutorado, ou o anterior. Eu já tinha

experiências, relatos, imagens, conversas, cadernos de campo, a experiência com a EAFEM. O grupo de Whatsapp do coletivo EAFEM foi o único de onde não saí, ou saí e voltei. Devagar ele parou de acontecer, como outros grupos de coordenação de GTs, e outros que foram parando. Eu estava cansada do contato com a adm. Não queria mais. Na verdade, fica claro que eu nunca quis que aquele fosse meu campo de pesquisa. Controverso não é. Contraditório. Pode ser a pandemia falando um pouco, mas acho que não. Pode ser que após esta tese eu queira retomar algumas coisas do campo, em termos de ação, mas não de pesquisa sobre ele.

A saída daquele último grupo, o de Mães da Adm, foi simbólica para mim. Aconteceu logo após a divulgação de regras – uma das regras do grupo define que não posso compartilhar conteúdos, inclusive as regras. Posso dizer apenas que fechava o grupo às mães e grávidas, o que eu não era. Naquele grupo havia muitas mulheres que eu não conhecia, outras com bastante poder na área, e outras do meu próprio PPG, de quem eu já tinha ouvido/sofrido violências. Minha mensagem de saída por respeito às regras foi essa abaixo, que depois fiquei sabendo também rodou nos ouvidos da administração brasileira.

Prezadas professoras/colegas

É com muito respeito e carinho ao tema que me endereço ao grupo e saio dele, não sem antes um textinho (desculpem o tamanho):

A ideia de um espaço seguro é fundamental em todo coletivo de mulheres, são preceitos feministas que estão inclusive sempre sob ataque, com pessoas infiltrando reuniões, grupos de app, e clonando e hackeando contas. Passamos por isso no coletivo feminista de alunes do PPGA UFRGS. Sentir-se segura e apoiada é fundamental em um espaço assim, ainda mais nestes tempos de ataques e perseguições. Com isso em mente, parabênzo as regras abaixo. Sobre elas:

1) Não sou mãe de humano. Iniciei o doutorado no PPGA-UFRGS com planos de engravidar durante os meus 4 anos, visto que ao terminar teria 40. Infelizmente, as mensagens institucionais que recebi a este respeito não foram nada encorajadoras “Conversa com uma profa que teve 2 filhos durante o doutorado dela e defendeu em 4 anos!”, ou “Precisamos estudar e ler mais, o que talvez requeira diminuir as saídas com o cachorro”, etc. Hoje, acabei tendo que me submeter a um tratamento de fertilidade. A pandemia impactou diversos planos também. A carga hormonal a seguir não será leve, e sair de grupos é ótima ideia, evitando stress, que causa também infertilidade. Em função de tudo que tenho vivenciado na pele, convido outras colegas que passaram por tratamentos de fertilidade ou similares (com ou sem gravidez posterior) e se juntarem a mim para escrevermos relatos autoetnográficos sobre estas experiências, para publicação. É tema ainda pouco debatido, principalmente em nossa área. Pretendo submeter ao Dossiê Especial sobre Corpo, da revista Farol, e juntem-se a mim quem se sentir à vontade de falar a respeito. Faremos um grupo e reuniões pra se conhecer, a partir de 20

setembro. Novamente sobre a Instituição, formei um coletivo feminista com colegas. Ouvi relatos péssimos sobre maternidade e a instituição. Uma colega grávida, na semana de integração, ouviu de professor de alto escalão, sem nenhuma relação com ela “Pra quando é ISSO AÍ?” apontando pra barriga, e veio imediatamente me contar, abalada. Ouvi muitas coisas. E fui inclusive perseguida institucionalmente por cobrar respeito aos alunos, como resposta de tudo que ouvi. Pior, fui perseguida POR MULHERES! Com, isso, finalizo. Apesar de não ser mãe, contem comigo para a pauta da maternidade. Podem me escrever sempre diretamente no whatsapp.

2) Concordo que é fundamental que nenhum material possa ser utilizado em pesquisa sem consentimento. Uma das razões de eu decidir não ir mais ao ENANPAD foi presenciar artigos premiados que tratavam, por ex, a respeito da violência contra alunas no campus, sem qualquer preocupação ética mais séria. Vocês precisavam ouvir o ‘premiado’ contanto da camaradagem dele com os ‘estupradores do campus’, em prol de material. No ENANPAD 2019, presenciei inúmeros casos de pouca ética com participantes atrelada às pesquisas (policiais estupradas dentro da polícia, moradores de rua ganhando prato de comida em troca de entrevista, etc etc). O novo ‘modismo’ de escrever sobre minorias deixou isso ainda mais saliente. Saí frustrada com a instituição e com a pesquisa em Adm, e me coloco à disposição da @Alketa Peci para trabalhar mais a fundo as questões da ética na pesquisa na Adm, dentro da ANPAD. Aprendi com a metodologia de autoetnografia, Carolyn Ellis e outros (pesquisas com epistemologia feminista) que temos grande responsabilidade com nosso campo, e as pessoas parte dele. Sugiro a todas que leiam as preocupações éticas desta linha, pois são ainda novas na área, pelo que tenho visto. Dito isso, no meu doutorado pesquisei sim o ativismo intelectual (feminista de alguma forma) dentro da adm. A pandemia me forçou a reinventar todo meu campo, e acabei acatando sugestões dos meus avaliadores e focando na Adm, após pandemia. Vou em algum momento, certamente, convidar a profe @Fernanda Reicht :) pra uma entrevista, mas nunca jamais exporia ninguém de forma anti-ética. A autoetnografia é um relato sobre meus sentimentos e experiências no campo, com total respeito aos membros deste.

Tem sido um prazer acompanhar o desenvolvimento e atuação do Parents in Science desde 2017, através da Fernanda Staniscuaski, e a evolução da pauta dentro da Adm! O futuro às Deusas pertence e, apesar de todos os obstáculos à maternidade x carreira que aprendi com vocês aqui (motivo para participar do grupo), quem sabe no futuro não retorno a ele gravidona, ou com bebê. Deixo ao cargo das Deusas! Abraços apertados e me escrevam quem quiser fazer uma escrita ‘diferente’ comigo! Fiquem seguras. Há grupos de mulheres da Adm sendo invadidos. Forte abraço, e força pra estes tempos. Magdalena C Coelho

Dizer “não sou mãe de humano” já cria uma treta em si, com as críticas a quem se intitula mãe de pet. Aquelas brigas entre mulheres que não acrescentam quando ambos os lados exageram um tanto e nenhuma mulher ganha. Eu fiquei abalada pelas regras, embora nem eu mesma entendesse porque eu estava naquele grupo, mas acho que porque acompanho o projeto Parents In Science desde seu início, antes mesmo dele chegar na adm. Recebi respostas em privado nas mulheres que marquei na mensagem, muito atenciosas. Mensagens de outras que me desejaram sorte e/ou contaram que passaram por processos similares. A

publicação sobre fertilização não ocorreu tão rápido. Há diversas mulheres abertas a participar do projeto, e penso em uma autoetnografia coletiva/compartilhada. Não creio que será enviada a uma revista desta área disciplinar. Mais uma vez, não tinha conseguido me segurar, segurar a língua do sincericídio. Uma necessidade de fazer os outros verem da forma que eu via. Um dispêndio de energia, e de relações. Também uma necessidade de chegar ao limite para poder me retirar e resguardar. Sair do campo foi um alívio. Sobre retomar meu Whatsapp e encarar o que aconteceu por lá, em termos de campo, acho que até aqui está suficiente. Relembrar é preciso, como diz Conceição Evaristo, mas há um limite do que é necessário reviver.

2020 terminou sem que eu tocasse mais na tese. Entretanto, ela estava novamente rascunhada pra mim, era possível, e eu lutava contra as previsões dos orixás de não término do doutorado. A tese me aterrorizou emocional e mentalmente durante todo o ano, quase tanto quanto o vírus. Então, eu “só” tinha que realizar entrevistas, afinal, minha trajetória já tinha acontecido na Adm, minha autoetnografia. Eu já tinha experiência suficiente. Quem eu ia entrevistar? Quem eu quisesse, admirasse, já tivesse encontrado e me inspirado na trajetória, e que eu considerasse ativista feminista acadêmica da adm. Não revelarei quantas, mas que o critério foi afetivo, também. Momento muito drástico em termos de afetos para mim para não escolher através do afeto, eu solteira e distanciada de quase todos. Seriam professoras e pós-graduandas de universidades públicas. Não me aterei à quantidade, mas qualidade. Isso ficou para 2021. Terminei o primeiro ano da pandemia e o que para mim deveria ter sido o quarto e último do meu doutorado, sabendo que, na minha tentativa 4 (!!), eu tinha reencontrado uma possibilidade. Se eu não tivesse fugido tanto dela, talvez ele teria sido o Projeto 1, mas assim é o tempo das coisas e ainda sinto saudades do meu Projeto 1. Acho mesmo que falar de mim em relação àquele/esse ambiente sempre aconteceu apesar de eu não assumir.

A pandemia segue, virou o ano e aqui sigo neste texto. Considero 2020 um ano perdido em termos de tese, pois passei todo ele buscando um campo. Acabei tendo que colocar toda a força que tinha em 2021, todo o foco. Todo! Sabia que o PPGA não facilitaria, nem *em força maior*. Que família eu tenho! Que cachorro! Que médica e psicóloga! Os colegas que lutaram por aquele mínimo de extensão, juntos! Que amigas! Que entrevistadas! Era março 2021, três meses antes do prazo

de entrega, e eu ainda realizava entrevistas. Estou correndo para realizar uma tese em bem menos tempo. Não se trata apenas da pressão estrutural (que há, e como!), mas de uma necessidade minha de tocar a vida, ainda mais sem renda. Ou seja: PPGA, também é de meu interesse terminar o quanto antes, mas é possível que esteja sendo muito difícil! O isolamento e solidão seguiam, com as entrevistas acontecendo no auge das mortes, em bandeira preta, e eu escutando ambulâncias para cima e para baixo. Trocando toda minha medicação, ouvindo os podcasts e tentando articular a seção de autoetnografia para encontrar as saídas:

Fome insone (18/03/2021)

Pepe, quer um ovo?  
Saltamos da cama  
nem perguntei de novo

Eita galo que se preza!  
café da manhã é privilégio  
por um dia bom se reza.

Na espera do sol,  
ritual merecido  
mas o cão meio perdido

Saudade do nordeste  
aipim e tapioca  
E o sono, cabra da peste.

Podcast, comida intelectual  
Bucho cheio, vento no taquaral  
Dia raiado, tudo acordado...?  
Acuda, acuda, acuda a bandeira nacional!

Se 2020 foi arrastado, transbordado, complicado, 2021 demandou energia. A cada vacina, uma dose de ânimo, como doses de catalisador empurrando a máquina da construção de uma tese, alicerçada num projeto de tese e de vida que já nem existia mais. Que virada eu tive que dar pra chegar até vocês que me leem. Gratidão pela leitura e, principalmente, pelo apoio dos meus essenciais ancestrais. Que alegria foi ter entrado 2021 e 2022 com eles vivos e vacinados. Conosco, vocês que me leem, vivos e vacinados. Antes que cansem dessa contação de história – eu e minha família já cansamos – vamos adiante. Eu e os meus querem olhar pra frente comigo. Seguimos!

### **5.5 Identidades: feminista-intelectual-ativista-militante**

Somos mulheres que não usam *intelectual* para contarem de si e suas experiências. *Acadêmicas* sim. Toda vez que eu me descrevo *intelectual* é via um esforço de tomar uma atitude de valorização de minha trajetória, é uma ação política, que não ocorre organicamente da mesma forma que *feminista*. Parte de um processo também de valorizar a ciência em épocas de negacionismo, obscurantismo e ataques aos cientistas. Mas até *cientista* me cabe só após uma certa força. *Ativista* também não vem tão fácil quanto *feminista*. Acho mesmo que tem a ver com minhas auto cobranças de sempre ter que fazer mais, ou de estar fazendo errado – não ter a carteirinha de feminista ou ativista. Não me entendo como fazendo parte de movimentos sociais para fora dos muros acadêmicos. Observo também que quando tiramos da primeira pessoa, e nos referimos a um grupo, a um movimento, falamos mais facilmente de *feminismo intelectual ativista*. Todas nós. A identidade coletiva flui mais que a individual no AIF.

Estas constatações também retomam os questionamentos: será que a imagem de um *intelectual* não é a de um homem branco do Norte Global? Será que nós do Sul Global conseguimos, ou queremos, nos chamar como tal? Seriam os critérios ter escrito livros amplamente disseminados? Me parece uma questão de poder estrutural global do que se consome e se considera universal, do que se traduz a outros idiomas. Ainda, será que não advém da chamada síndrome da impostora, no caso das mulheres?

Síndrome da impostora passa a circular quando as mulheres, inicialmente brancas, passaram a chegar em postos de poder antes apenas dominados por homens. O conceito foi cunhado primeiro como um fenômeno, - essa mistura de sentimentos que levam às perguntas sobre inadequação e capacidades para executar tarefas que outros se sentem à vontade. Na vida acadêmica, a expressão corre solta entre novas gerações de mulheres diversas que chegam à pós-graduação: mulheres negras, indígenas, com deficiência, pessoas trans. Há um equívoco de alvo no uso do conceito para falar de nós e nossas experiências de inadequação: não somos nós o problema, mas as estruturas de poder. Se continuarmos falando 'eu me sinto uma impostora' o problema, falsamente, passa a ser de cada uma de nós. E não é. Estamos falando de gentes com habilidades, sensibilidades e potencialidades incríveis, mas que sofrem com estruturas que não as oferecem boas vindas. É sobre estruturas a nossa conversa, e não sobre pessoas. A solução? Mudar a forma como falamos desse sentimento de inadequação. Não é sobre patologização individual, é sobre o coletivo que nos antecede. "Me forcem a sentir uma impostora", "duvidam de minha contribuição". Mudemos o sujeito do discurso. Mas há mais: só conseguiremos reverter estas estruturas de opressão se colonizarmos os espaços de poder com corpos diversos". (Perfil de Débora Diniz no Instragam)

[AIF] Às vezes é jogar o jogo de onde você está.

[eu] Não botar ali os termos [ativista; feminista] mas fazer né.

[AIF] Tem que ver os contextos. Eu acho ruim não utilizar e não fazer os enfrentamentos sim, de um ponto de vista geral. Mas tem suas especificidades e singularidades que a gente tem que compreender também né.

[eu] Lembro daquela palestra que tu tirou o feminismo do título né, numa palestra que tu foi dar no interior.

[AIF] Foi. As pessoas não iam entender, [não se refere ao sentido cognitivo], mas mais no uso mesmo né, porque naquela contexto não tem o sentido que eu quero discutir, então porque vou usar? [...] elas vão dar outros nomes pra este mesmo fenômeno. A gente tem que fazer este deslocamentos e tentar entender estas complexidades.

Concordamos que ainda que um fenômeno social não tenha um nome, não significa que ele não exista, algo que observo em muitos dos eventos *de mulheres*, de um feminismo liberal da área da adm. “*Estou falando do feminino, e não de feminismo*”, diria minha mãe de santo a inúmeras mulheres na vivência da pomba gira.

[AIF] A gente lê estas manifestações a partir da lógica ocidental né. Pomba gira é uma potência de vida, uma energia de vida que todos nós temos. Mas aí quem vai estudar e fazer pesquisa sobre isso são pessoas que vêm de uma lógica de cis hétero normatividade. Daí acabou se espalhando essa história da pomba gira ser vagabunda, ser prostituta, porque tá nessa lógica branca ocidental. [...] o termo militância, ativismo, feminismo foi construído dentro dessa lógica de opressão e essa lógica acaba carregando também essas controvérsias e contradições. Até as pessoas conseguirem sistematizar que eu posso pensar o feminismo para além dessa normatividade, disso que está posto, a militância para além destes padrões. Ainda dá um tempo pra gente pensar que existem outras possibilidades de existir. Até lá é disputar nomenclatura né.

Muitas acadêmicas não se dizem feministas, apesar de fazerem movimentos nesta direção<sup>126</sup>. Eu mesma passei a me identificar como tal em um país com forte movimentos feministas institucionalizados, do Norte Global. Porém, meus encontros e coalizões principais no campo se dão com mulheres que se entendem como feministas, ainda que em construção. E isso não é coincidência.

Há AIFs que invertem a identidade, afirmando que seu ativismo acadêmico vem antes, e que está em um processo de buscar melhorar sua prática ativista agregando mais de suas ideias sobre feminismo. Mulheres vindas do interior encontram na capital, como eu encontrei na Suécia, um novo título que antes não as cabia, aqui construído coletivamente, entendendo que não se pode ser feminista

---

<sup>126</sup> Ainda que utilizando outra linguagem, como “Feminino” ou “Patroa”, dou o exemplo da cantora Marília Mendonça, que tratava de questões culturais de gênero (o pessoal é político) em suas canções, com muito mais abrangência, acesso e aceitação que qualquer movimento feminista pode ter. Auxiliar mulheres a se emanciparem e libertarem, ao meu ver, já é estar inserida no movimento feminista. Ainda mais ela, que surge justamente de uma nova geração, aspecto forte e motivador da Primavera Feminista.

sem ser ativista. Para mim, foi o oposto, tendo sido construído antes como um processo pessoal/individual/no micro, sem ativismo coletivo. Meu feminismo veio através de um AIF em meus trabalhos intelectuais de mestrado. Nunca totalmente individual, pois tinha minhas colegas e orientadora para trocar, mas muito explicitado na entrevista que concedi à revista do meu Consórcio Erasmus Mundus Euroculture. Até então, eles entrevistavam apenas diretores dos cursos e coordenadores, todos homens. Fiz uma crítica e me chamaram. Na entrevista ([link no Rodapé<sup>127</sup>](#)) deixo bem claro como articulei meu AIF durante todo o mestrado, e também pontuo rapidamente a questão da maternidade, dos meus privilégios e da coletividade, que ao ler hoje me chama atenção pelo nível de articulação que eu já tinha antes da adm, e a própria adm foi me fazendo achar que não. Salienta as perdas pelo caminho, da vontade de doutorar na Suécia, e de ser mãe, to “*Have it all*”. Quando fui pra lá, e até hoje, sempre achei que apenas lá com aqueles benefícios e direitos como doutoranda é que eu conseguiria conciliar com a maternidade. Talvez nem lá eu conseguisse, com todas as vantagens que aqui não há, mas aqui definitivamente não aconteceu, o que eu intuitivamente previa.

Diferente de mim, demais colegas se iniciam no feminismo já como uma identidade construída coletivamente. Dentro desta lógica, refletem se não deveriam ser mais feministas quando isoladas/em sua individualidade, tendo a pandemia impactado ainda mais a certeza desta identidade, por retirar um tanto da coletividade. Juntas, debatemos se o ativismo feminista de que falamos é circunscrito em sua descrição a um movimento acadêmico, e não um movimento social, por estar limitado a este espaço. Uma parceira entende o ativismo como um rótulo que “cabe como vínculo coletivo em sala de aula, em ser ativista com seus alunos”.

O ativismo pode ser sim construído ou iniciado de forma mais individual. Um grande exemplo disso são as teses de doutorado no tema, que se desdobram em artigos, muitos escritos em duplas, em parcerias construídas durante a pós-graduação. Me identifico com esse processo primeiramente em minha dissertação de mestrado, em parceria única com minha orientadora, e agora no doutorado. Estas parcerias, havendo a vontade, se desenvolveriam em futuros trabalhos

---

<sup>127</sup> <https://www.euroculturemaster.eu/news/euroculture-spotlight-4-magdalena-coelho>



coletivos ativistas. Agora, se é uma pauta que não chama muitas pessoas pro embate o processo não se tornará coletivo, afirma a colega.

Na Suécia, recebi todo o suporte que podia. Além do interesse constante de minha orientadora, vindo ao Brasil e trabalhando comigo até hoje, minha dissertação foi indicada para o Prêmio Alba do Consórcio, por parte do diretor/professor, que era o que estava ao alcance dele. Até hoje ele faz questão de encontrar comigo quando vou pra lá, a turma se reúne para piquenique, e demonstra muita curiosidade com meu trabalho, algo raro por aqui no ambiente micro onde me insiro. Mesmo no nosso coletivo EAFEM, ainda que muitas se entendessem feministas e estivessem motivadas ao coletivo, não entendo que estavam dispostas a fazer embates ativistas que extrapolassem suas pesquisas, ou ainda suas esferas privadas. Estas ausências são uma saliência no campo.

Conforme discuto, na administração as AIFs entendem também que a palavra *gênero* acaba sendo utilizada como apropriada para o ambiente científico, e não político, como estratégias de trazer o tema ao campo. Verdade que esta categoria pode extrapolar um tanto as questões da categoria feminismo, por exemplo, ao discutir homossexualidade de homens. Devido ao contexto social, algumas AIFs apontam que o termo *ativismo* chega ao brasil e acaba ganhando um significado pesado quando incorporado pelas acadêmicas, numa tentativa de higienizar o debate.

O debate de gênero já estava há muito tempo no campo da administração, salientado para mim através de Maria José Tonelli, primeira professora da área que ouvi falar e observei estar continuamente atrelada ao tema. Até pouco tempo, com as gerações anteriores à minha, o tema aparecia atrelado à liderança, empreendedorismo, economia solidária e, mais recentemente, carreiras. No entanto, a ideia de ativismo vem para o campo quando outras identidades atravessam o tema, como no caso do evento do GWO, onde apenas os GTs que discutiam questões raciais utilizavam *acadêmica-ativista* ao invés de *acadêmicas e ativistas*.

A diferença dos GTs acima, desde o ponto de vista de acadêmicas negras, se dão devido ao fato de que em encontros historicamente elitizados, determinadas mulheres tiveram/têm que quase compulsoriamente se vincular a ativismo, ter que militar pra sobreviver no espaço. *A pele em jogo* (Collins).

Eu nunca me autodenominei militante. Talvez já tenha ouvido alguém de fora da academia me chamar assim, numa crítica que apontava meu “radicalismo, ou polaridade”, algo que se escuta muito enquanto mulher feminista. Na academia, panfletária.

[eu] Sou uma pessoa crítica.

[discente] Mas para realizar críticas é necessário embasamento teórico.

Respondeu a colega em final de curso, que se entende parte dos ECA, desconhecendo a teoria/epistemologia do meu tema, e provavelmente me vendo como uma militante e, portanto, talvez inserida no ambiente errado. Como bem lembra minha orientadora, “a militância é secular na universidade, talvez não em adm”. Minha colega talvez achasse que não militava, ou que não fazia ativismo.

Nunca me vi militante por entender que a militância, no contexto brasileiro, estaria mais vinculada a movimentos coletivos, movimentos sociais mais amplos, pra além do *intellectual*. Ainda que eu me considere uma aliada à causa antirracista, não estou neste lugar de me mobilizar coletivamente para “Garantir que as pessoas negras se mantenham vivas, algo que não está posto para as brancas porque o estado as protegem, não precisando se organizar coletivamente para garantir vida, direitos, acessos” (AIF).

Provável que isso explique também porque vejo muitas mulheres negras – “muitas” considerando a pouca presença no campo – atreladas ao AIF na área da administração. Há também AIFs no campo que, como eu, só conseguem se entender ativista de fato quando se organizam, de alguma forma, para discutir assédio (moral e sexual) dentro da universidade. Por exemplo, o movimento #BOnoLattes foi organizado pela Associação de Pós-Graduandos da UFRGS quando esta era liderada por três alunas mulheres.

Algumas AIFs se identificam prioritariamente como militantes por entenderem que a política tem centralidade. Entendem o termo como mais relacionando a ter atuação/militância sem se preocupar com a dita neutralidade científica. Um exemplo disso seria não focar nas publicações feministas, mas atuar em coletivos internos e externos à universidade. Ainda assim, o doutoramento aparece, mais uma vez, como um ponto de virada às AIFs da adm:

[AIF] O doutorado faz a gente refletir sobre... a minha trajetória de vida né [...] não considero que a universidade tá dissociada da sociedade, então as coisas que a gente vive na universidade, as pessoas também vivem na sociedade, por

exemplo, a violência [...] é uma resistência a violências, desde a questões morais, e também têm questões sexuais [...] no momento que eu comecei a me interessar foi quando eu estava trabalhando na escola de adm, e eu estava sofrendo assédio moral. Tinha uma amiga minha que estava vivendo assédio sexual e outro colega que estava vivendo racismo, e no mesmo espaço praticado pela mesma pessoa.

Algumas AIFs, diferente de mim, têm mais identificação com militante que ativista/feminista, porque entendem que a prática na qual se envolve é de militante, o que no caso de algumas não estaria dissociado de política partidária ou/e militâncias externas. Dali que surge a prática e ação de uma AIF, de um movimento contra a violência doméstica, e não da atuação dentro da universidade. Faz sentido para mim ao pensar nos contextos entrecruzados, uma vez que somos a mesma pessoa vivendo uma vida dentro/fora da universidade, sem barreiras claras ou necessárias/possíveis.

Então são também AIFs discentes envolvidas em movimentos externos, com apoio de alguns professores:

[AIF 1] Quando se utiliza na universidade um estudo sobre movimento social é bem separado. Pra mim é bem claro que a universidade é só um reflexo de que na sociedade existem vários movimentos se formando. Mas vejo mais forte os que não são da universidade. Tem uma capacidade de contestação e proposição muito maior do que dentro. [...] a universidade não muda a sociedade.

[AIF 2] Atualmente a universidade tem agido mais pelas pressões externas. Tem chegado e mobilizado alguns aparatos institucionais por quem não faz parte da universidade [...] mas não é hoje porque sou professora na universidade que faço parte. É um espaço que não foi pensado pra mim. As resoluções são pensadas pelos homens brancos. Tem chegado porque a gente tem ocupado os espaços também, tem promovido estas mudanças institucionais.

Dentro do espaço acadêmico alguns grupos precisam se articular de forma coletiva para poderem existir em sua identidade. Ela me conta de uma pessoa trans – e eu só ouvi falar da presença de dois alunes na graduação – que encontra dificuldade de ter seu nome inserido corretamente no sistema tecnológico da universidade. “A pessoa existe e acaba tendo que lutar por reconhecimento em processos do dia a dia que para outros são automáticos”. Para mim, cisgênero, este existir é muito mais fácil, mas minha identidade como mulher não deixa de desaparecer quando toda a literatura apresentada é de autores homens, bem como a reitoria, a diretoria do curso, a coordenação, as comissões da pós, os editoriais das revistas das áreas, os autores dos artigos, e a própria pós-graduação. Todo dia a estrutura me faz *ser menos mulher* para me enquadrar num espaço masculino.

Neste cenário, nós AIFs ao conversar vamos sistematizando juntas processos que já estão dados:

[AIF] A universidade tem uma tentativa de neutralizar a questão política, o que leva os estudantes de pós-graduação a se verem só como estudantes, os docentes só como docentes. Tive uma formação muito voltada à academia neutra, o que foi se desconstruindo ao longo do tempo, de eu me enxergar como agente político num espaço que tenta ser neutro, tenta amenizar as violências [...] teve um processo de reflexão sobre eu me enxergar como uma pessoa que tinha uma prática política no espaço que eu estava atuando.

Inicialmente eu queria olhar para as Cientistas Linha de Frente, nome de uma série sobre cientistas perseguidas no Brasil atual. Hoje, me dou conta de que tive bem pertinho de mim várias cientistas linha de frente, na linha de frente de nossos diferentes espaços.

Algumas explicam sua fácil identificação como *ativista* por estarem *ativas*, afinal o que é ser ativista? Me lembram de que todos na universidade somos ativistas, algumas pessoas com resistências, outras em reforço ao *status quo*, mas todas atuando frente à alguma coisa. Não são apenas as feministas as ativistas dentro da intelectualidade acadêmica, alguns apenas não se assumem como tal e nem nomeiam desta forma suas coalizões. Este trabalho não prevê fechamentos e respostas categóricas a respeito destas tantas discussões que tecemos sobre as identidades e termos atribuídos ao AIF. Só uma pergunta final. E tu? Como te identificas dentro destas categorias que eu discuto? Certamente és ativista, mas do/pelo quê?

## 5.6 Pontos de partida - O que nos desperta ao feminismo?

Cena 22: Minhas amigas tinham intenção, verdadeira, em ajudar. E se divertir, claro, mas até hoje ver as fotos é estranho. Lá estava eu de fantasia, peruca, e maquiagem borrada. Bêbada depois das prendas por errar os presentes. Lembro de ser levada a um dos pontos mais badalados, de elite, da cidade, trajada assim, e com uma placa pendurada no peito “agora só falta o marido”. Foi meu chá de panela, o único, aos meus 25 anos. Eu era a única e primeira daquela grande turma de amigas a sair da casa dos pais para morar sozinha, com meus recursos.

O processo que me fez chegar a esta identidade já descrevi anteriormente. *Americanah*, de Chimamanda Adichie, e outros de seus romances e palestras, trazem a mulher comum pro centro do debate entre o feminismo acadêmico e os movimentos sociais de base, numa clareza nada simplista. A mulher comum que vive sua vida e nem por isso menos feminista. A que tenta sobreviver com todas as suas forças num mundo patriarcal. Chimamanda confere à contação de histórias

um poder que ela diz que a teoria não tem. Afirma que através das histórias quer ajudar a mudar a forma que as pessoas pensam e veem o mundo, um mundo cheio de humanos imperfeitos e bagunçados. E que entende que histórias sobre mulheres são histórias humanas, sobre o mundo. Os textos das inglesas irmãs Brontë, as personagens Madame Bovary, Ana Terra, Capitu, meus desconfortos com Lolita, Dona Flor, Gabriela, Tieta e, principalmente, A Menina dos Fósforos, e Poliana. As novelas eróticas Sabrina e Bianca eram o máximo que minha adolescência alcançava como “educação sexual” ou erotismo. A Letra Escarlate nunca saiu de minha cabeça. Na escola, tentei dirigir uma peça sobre a queima da personagem Bianca pela inquisição. A cena final era a fogueira. Atualmente, poemas de Conceição Evaristo e maternidades em Elena Ferrante mexem comigo. Estas vozes femininas foram minha base, herança também, apesar de ainda tão poucas em minha vida e trajetória acadêmica.

Hoje há a internet e as blogueiras, mas em minha geração tínhamos as palestras, literatura e até as personagens das novela. Meu sonho era ser independente como parecia ser a personagem de Malu Mader na novela Top Model, dirigindo seu EscortXR3 amarelo por todo lado, me levando a fazer cursos e experiências de modelo. Parecia emancipatório. Havia as campanhas publicitárias com questões de raça e gênero muito marcadas. Os exemplos positivos geravam identificação e os negativos – mulheres negras sempre em papéis de empregadas domésticas – causavam o “alguma coisa está errada”.

Para algumas colegas este processo identitário surge em leituras parte de formação formal ou na academia, e para outras não. Algumas começaram participando de movimentos sociais feministas externos, dali iniciando suas leituras e sistematizações feministas. Outras quando adolescentes já se entendiam feministas, e atuavam politicamente em movimentos religiosos da igreja católica, coletivos de pessoas negras, ou movimentos periféricos que envolviam hip hop, a dança como empoderamento. Observo que a questão racial vem, de certa forma, antes da questão feminista para as AIFs negras. Mas para todas nós, ainda que de formas diversas, com atravessamentos diversos, as resistências como mulheres se deram desde sempre: querer jogar futebol e a capoeira ao invés do balê, querer dançar o hip hop junto com os meninos. Imagina então a resistência sempre presente ao racismo.

Apesar do acesso à educação, as AIFs com quem troco são mulheres que não vêm de famílias de classe média alta. Pelo contrário, mulheres de famílias simples do interior, de bairros periféricos ou semiperiféricos, classe média com pais sem ou com formação superior, mas nunca de elite. Nunca famílias com heranças, diferente da maioria das mulheres acadêmica de uma geração anterior que encontro na academia.

Para muitas foi a partir da academia que o feminismo surgiu sistematizado. O contato com a teoria crítica (ECA), no caso do doutoramento, após um mestrado mais positivista da administração, pôde provocar reflexões sobre a trajetória pessoal da colega. Reaparece o doutoramento como o início de um ativismo feminista que tinha sementes anteriores, mas ainda não florescidas. Uma prática que na docência ganha continuidade em novos tons. Eu entendo que no lugar de pós-graduandas as violências e exclusões ficam mais evidentes, ao menos as violências da academia. Há também os trabalhos de TCC (final de curso) que já tratavam destas representações, ou nos trabalhos de mestrado. Apenas uma disciplina que apresente essa literatura já pode representar o início de uma grande virada de trajetória pessoal e profissional. Ou um livro apenas.

Eu tive que ir pra terapia com essa disciplina.

Este é o relato de uma aluna de graduação a respeito de disciplina no tema, o que demonstra também o peso da responsabilidade que é ensinar assuntos que se referem a todo momento a questões de foro íntimo, como é a teoria feminista. AIFs docentes salientam esse ponto da responsabilidade, aspecto que aparece em formas diferentes na minha vida. Conforme já discuti, estas professoras aparecem como Forasteiras, sofrendo preconceito dos programas, ainda mais no interior. Principalmente se têm como prioridade a extensão, o ativismo para fora da universidade/com a comunidade, como por exemplo, atuar com as professoras de escolas públicas secundaristas. Neste exemplo, tratava-se de uma professora negra de pele clara, formadora de uma das ativistas de meu campo.

A colega me lembra que num primeiro contato com a teoria, ainda sem ter sido convidada a reflexão, a aluna pode ainda estar apegada a uma ideia de que feminismo é queimar sutiã, ou a pauta simplesmente não chamar a atenção. Quando eu retornei ao Brasil, homens antes tidos como amigos tocavam no meu cabelo longuíssimo, perguntavam se eu depilava ou “tinha mostrado os peitos na Suécia”. Observo que, para algumas, essa virada na atenção acontece quando

algum contato com o feminismo toca em questões muito pessoais, de violência, nevrálgicas. Retomam suas histórias de vida e se dão conta de abusos sexuais da infância, nunca antes expressos ou articulados, de relacionamentos abusivos, e outras experiências e reflexões. Eu mesma não consigo ainda ter certeza se o último relacionamento formal que tive, de quem inicialmente iria para a Suécia comigo, não foi psicologicamente abusivo. A linguagem é algo complicado. Bem, foi logo após ele que descobri o feminismo, que me fez retomar minhas experiências passadas no âmbito do trabalho com novas lentes. Refleti o quanto o machismo no trabalho reforçava o machismo na vida pessoal, e vice-versa.

São epifanias que ocorrem para todas nós em trocas com outras mulheres, em escuta, e em leituras, principalmente para quem não tinha perto de si apoio de outras mulheres. Ou que tinha apenas mulheres moralistas, que costumavam apoiar os homens, colocar uma relação com um homem acima de tudo. Podem encontrar também pouco acolhimento nas amizades antigas, uma vez deparadas com estas novas reflexões. Isso aconteceu comigo, como aconteceu com outras. Decepções com relações com outras mulheres, inclusive. Então se tornar parte de um grupo no campo onde atua tem importâncias diversas.

[eu] O feminismo te deu instrumentos diferentes pra vida pessoal?

[silêncio longo...]

[AIF] Quando eu era criança eu sofri violência sexual doméstica de um primo meu. Claro, hoje eu sei porque acontece muito nos ambientes familiares, mas eu não conseguia pensar sobre aquilo, mas eu sempre neguei. Só que em algum momento quando eu já tava trabalhando eu... não, eu preciso pensar sobre isso e entender o que aconteceu. Só que naquele momento eu ainda não inseri com leitura feministas, e quando eu lia eu não relacionava [...] por isso me inseri [num movimento de mulheres contra a violência doméstica], porque tinha relação com a minha vida, daí que eu comecei a refletir sobre, e muitas das leituras me fazem refletir sobre as coisas que a gente vive.

Eu imediatamente me lembrei da amiga que fez aborto, daquela que foi estuprada após a festa ao ir pra casa do *crush*, da amiga idosa que me relatou a violência sexual que sofreu do tio quando muito pequena, que ela aguentava para proteger seu irmão bebê de violência sexual. Ela conseguiu narrar a um psiquiatra apenas cerca de 70 anos depois: “Tirei um peso do meu peito”. Da amiga que sofreu estupro do marido e na delegacia foi colocada numa sala sozinha com ele, aguardando o delegado. Todas me contaram após eu explicar meu tema de pesquisa, que eu definia em linhas gerais como *direitos das mulheres*, para não complicar. Eu mesma não consigo entender até hoje o que sofri de abuso e o que

“optei”, consenti, o que me machucou e marcou e o que não, mas são também pequenas e constantes somas, na vida pessoal e na laboral. Vivemos tão imersas nesta cultura.

[AIF] A gente fez [um evento], e lá a gente tocou no assunto do aborto, e um senhor veio falar sobre questões morais. Eu não consegui falar, mas daí uma companheira falou “olha isso não é uma questão moral, é que as mulheres sofrem isso em todo seu processo de vida, e independente de classe social. As mulheres fazem aborto”. Depois [...] fui ler Angela Davis pra pensar sobre aquilo, e ver como em outros momentos eu poderia responder, quais seriam meus argumentos.

[eu] Preciso eu participar do coletivo pra eu me dar conta de que eu me deixava num nível muito intelectual e teórico. Eu tentava trazer pra minha vida, mas de formas mais práticas. Ah, vou ser independente, e liberdade sexual... mas não vinha num nível emocional mais profundo. [...] eu me sentia estigmatizada na família. Anos depois que eu fui começar a relacionar meu status de feminista, solteira, não mãe, etc... com a forma que sou (era) tratada com relação à família [...] eu tava me desvalorizando muito em relacionamentos amorosos, por exemplo, mesmo com oito anos de leitura feminista.

[AIF] Pois é, a prática me demanda a ler, eu leio, e meio que volta pra prática. Logo que comecei a participar do [movimento social] eu falava pras minhas amigas oh, tô vivendo isso. As pessoas que trabalham comigo também tão vivendo [...] Tá então porque tu não atua, faz alguma coisa.

Esta separação inicial não intencional que eu descrevo entre o nível intelectual/teórico e o nosso afetivo/emocional, ou ainda, entre o privado e o laboral, não é só minha. Talvez pelo nosso perfil intelectual – ou melhor, talvez por sermos intelectuais – a teoria parece *vir antes* do afeto, mas não necessariamente antes da prática. É possível que a prática consigo mesma tenha vindo depois da prática com as demais.

[AIF] Tinha situações, que eu me via... isso me marcou muito. Tinha que apresentar um seminário sobre gênero, tinha preparado um seminário lindo pra disciplina do mestrado. O seminário tava lindo! Daí antes de ir ao seminário tive uma discussão com meu ex e ele me agrediu fisicamente. E aí eu fui apresentar o seminário como se nada tivesse acontecido, sem deixar transparecer que eu tinha passado por aquilo lá. É o que tu falou, é um processo, até aquilo que a gente tá lendo chegar até a gente, até a gente entender qual é o efeito de um grupo coletivo de mulheres. Esta questão da construção de laços, de afeto, de você se reconhecer, se identificar nas dores da outra, tanto nas dores quanto nas insurgências né. Pô, ela conseguiu sair, eu também posso sair daquele relacionamento, eu também posso ter outro tipo de relação. [...] Consigo muito claramente atribuir a esse conhecimento do feminismo, o que que ele é, o que pode significar, ao fato de eu ter conseguido sair da relação. Tanto do entendimento teórico, de você ver a situação, identificar e conseguir dar nome pra ela, como também de laços de afeto, porque neste momento que eu consegui sair, eu tinha mulheres no meu entorno me apoiando [...] quem tinha sido minha aluna, orientando de iniciação científica se tornou meu ponto de amizade [...] extrapolou esta relação de professora-aluna, e acho que o fato de eu ter dado aula pra elas falando sobre gênero, sobre relacionamento, violência doméstica, criou este ponto de conexão pra que a gente falasse sobre as coisas



que aconteciam na vida pessoal, porque eu tinha muita resistência em falar sobre o que acontecia [...] eu não conseguia falar. Quando eu começava a verbalizar, lembro de um dia que fui contar para uma amiga [...] também feminista e tal, e aí é muito bom você ter outras pessoas feministas pra conversar, porque ainda que tenha diferenças há códigos em comum né. Então eu lembro que no dia que eu sentei no carro pra conversar, que eu tava no auge de violência psicológica, que eu verbalizei a história do relacionamento, que eu falei, que eu me ouvi, caramba. Eu passei todo este tempo [11 anos] sofrendo violência psicológica e sustentando ele. Então eu nem tinha aquela questão de dependência financeira dele...

[eu] Tu ainda devia estar sofrendo violência patrimonial numa dessas, algo que só está sendo nomeado agora.

[AIF] É, pelo contrário, eu tinha uma vida mais precária ainda porque eu tinha que dividir com ele [...] eu pegava tudo que era bico que aparecia, fazia transcrição de entrevista no doutorado. Minha saúde foi, a coisa de auto cuidado, é um processo que veio muito mais recente. Ainda não considero que tá ideal. Então eu tenho hoje, por exemplo, um salário de professora que não é um salário de professora, tenho empréstimos em folha que ainda vai demorar muito pra eu receber um salário de professora. Estes empréstimos vêm dessa época que eu tava nesse relacionamento. As pessoas não entendem minha realidade, esta questão de ser uma pessoa que não teve ajuda nenhuma da família, nenhuma, nenhuma, ninguém que podia me ajudar seja com 200 reais ali no momento que apertava, mas também por esse relacionamento. Tem uma violência patrimonial aí também. Então a questão teórica vem forte, mas também as mulheres que giraram em torno destas movimentações, deste apoios. A professora [sua docente sobre o tema] foi bastante importante.

Entre os nomes que surgem como leituras iniciais estão as teóricas e teóricos brancos que discutem racismo, como Lilia Schuartz, até ter acesso a autores negros como Abdias Nascimento, para começar a sistematizar. Como narrei, minha sistematização aconteceu via Joan Acker e seu *Inequality Regimes*, desde uma visão interseccional, e Liisa Husu, sobre obstáculos para mães na academia, além das diferentes teóricas de assédio no Norte Global. De outras AIFs surgem também Simone de Beauvoir, Joan Scott, Guacira Louro. Teorias que fazem a acadêmica se dar conta de que sua prática correspondente já existia, desde sua criação, relação com a mãe, ausência paterna, etc. Surge Alexandra Kolontai com *A Nova Mulher e a Questão Sexual*, Ângela Davis. A identificação do ativismo anterior à leitura é constante, uma vez que AIFs começaram a ler e estudar em movimentos sociais ou outros grupos, depois trazendo e compartilhando dentro da academia, quando a elaboração e sistematização ocorre.

Diferentemente de mim, as leituras iniciais e atuais das AIFs não foram via teóricas dos Estudos Organizacionais que discutem gênero há algumas décadas e desde o Norte. São autoras de outras áreas disciplinares, o que se expressa também em minha busca por cadeiras sobre o tema na UFRGS, encontradas

apenas em outros cursos, e a maioria em primeiras edições, o que certamente significa um ponto de virada para muitas alunas/pesquisadoras. Da área da administração, surgem nomes como Monica Capelli, Maria José Tonelli, e Eliane Barbosa Conceição. Hoje vejo uma coletividade ampliada destas ativistas, mais nomes, de docentes e discentes pós-graduandas.

Mais recentemente, a presença de novas gerações e acesso a pessoas negras na academia, entre outros motivos, têm gerado um crescente interesse, de acadêmicas brancas e negras, de ler mais as teóricas feministas negras, como no meu caso. Nomes como Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro, Carla Akotirene, Joice Berth (pensa empoderamento via militância social não individualizada), Beatriz Nascimento, bell hooks, Creenshaw – que apesar de tratar de um tema já trabalhado por Lélia Gonzalez (interseccionalidade), auxilia em sua sistematização, como já vimos. E Hill Collins, importante para nós acadêmicas. Nomes mais desconhecidos para mim são de pedagogas, o que faz todo sentido para AIFs focadas em pedagogia crítica e justiça social, tais como Nilma Lino Gomes e seu *O movimento Negro Educador*, Megg Rayara de Oliveira com a questão de sexualidade e raça.

Como eu, que me sinto (des)pertencente em ambientes majoritariamente masculinos, as pessoas negras são atravessadas diariamente por este processo em ambientes que não o doméstico, como os espaços de branquitude acadêmicos. Mulheres negras da área também começaram por teóricas brancas, uma marca que acredito ser da academia como um todo, mas principalmente da administração. Verdade que, até hoje, foram poucas as teóricas negras – embora a categoria branca/negra se estenda de diferentes formas no mundo – que encontrei em Estudos Organizacionais, no Brasil e fora dele.

[AIF] Eu comecei a ler Judith butler... a gente começa a ler, a internacionalizar as leituras pra você conseguir conversar sobre gênero dentro daquele campo [...] Parece que se você não vai pra Butler você não tem legitimidade pra falar de gênero... no doutorado e tal, eu começo aí.

Também observei o mesmo em minha trajetória, com todas as alunas que eu via começando ou defendendo pesquisas sobre gênero e mulheres se pautando principalmente em Butler, como o primeiro nome que surgia. Observação que não é mais a realidade de todas nós que estamos já há alguns anos no tema.

[AIF] Não cuspo no prato que comi. Essa base de gênero que eu tive foi fundamental, é fundamental até hoje. O feminismo é apresentado pra gente

assim, e tem um processo de maturidade feminista em ir agregando novas vozes menos universalistas. A gente olha pra trás e vai vendo o crescimento da gente.

Atualmente há um movimento significativo, creio que por muitas AIFs, ao encontro das feministas decoloniais – as ativistas da área não utilizam o ‘s’ para esta categoria, talvez justamente pelo nossa ainda pouca troca com as latinoamericanas na adm. Esta vertente inclui questões raciais mais amplas que a pauta da negritude, e questões geopolíticas globais importantes. Então desde as autoras brancas do norte, há um movimento de busca às feministas negras-decoloniais como referências para discutir gênero, processo que ainda trilho também, longe de estar maduro.

## 5.7 Formação

A valorização da construção histórica dos feminismos pouco acontece na área devido ao esvaziamento que já citei, e mesmo pela pouca consideração e retomada das mulheres que foram essenciais para a área, no exterior e, principalmente, no país. Assim como entendo que o feminismo decolonial vem surgindo, noto também na corrente marxista maior atuação de pós-graduandas do que docentes com o tema feminista. Devagar uma ou outra docente de PPGs, e de graduação menos visíveis para que eu possa afirmar algo. Dentro de uma lógica mais liberal, há na administração uma história que nos precede, e o nome de Maria José Tonelli novamente aparece nas conversas. Reinventamos a roda? Uma colega afirma que apagar a história não se justifica, mesmo que tenhamos que retomar os temas, consequência da dificuldade de romper os problemas de geração para geração. Não seria então reinventar a roda, mas lidar com eles por anos e anos, décadas e décadas.

[AIF1] Existem outros feminismos que não o liberal, mesmo que em menos quantidade. O feminismo mais presente e antigo é o liberal [...] tem muita coisa que poderia ser tratada e não é. Em estudos qualitativos, poderíamos ter outras/mais autoras.

[AIF2] A adm não valoriza a história do feminismo porque tem que transformar isso em mercadoria pra vender. Vender livro, artigo. A gente nem sabe quem são as mulheres, as lutas, então é importante citar as anteriores.

Quanto à presença crescente do feminismo negro da área, uma das barreiras que tenta-se romper é dos obstáculos que a estrutura impõe – restrições muito mais fortes que ao feminismo liberal.

[AIF] Já tiveram mulheres negras na área mas a estrutura não possibilita as conexões. Fica em soluços. Fica perigoso né, imagina a potência que teria [...] instituições barrarem não quer dizer que não esteja lá.

Assim, quando as ativistas observam interesse e atuação vindos de outras mulheres de áreas disciplinares próximas ou correlatas – remeto à formação multidisciplinar de meus avaliadores – abrem espaço para que as ações reverberem. Na Coletiva Compa (Anexo 8.5) observei a presença de turismo e contabilidade e ainda outras disciplinas convidadas em palestras e eventos, podendo assim trabalhar coletivamente.

[AIF] Não tem como circunscrever as teorias, outras contribuições. O limite é o campo que dá né. Quem sou eu pra definir os limites de um luta coletiva.

Conforme ouvi de professora na área, a administração pura está mais para um curso técnico, argumento com que eu e outras AIFs concordo, e já apareceu neste trabalho. Não há um pensamento filosófico/conceitual próprio, bebendo de outras disciplinas, como a psicologia, sociologia, economia. No nosso EAFEM buscamos romper com essa dificuldade de pensar de forma interdisciplinar, convidando colegas das artes para apresentarem algumas vertentes e pensamentos feministas, por exemplo. Conforme aponta a AIF, numa formação majoritariamente assim, apenas uma cadeira com outras abordagens em cinco anos de doutoramento, ou uma cadeira de teoria feminista em cinco anos de graduação, tem muito pouco poder de mudança.

[AIF] Tu tava falando sobre a formação da adm ser em caixinhas, e ela é técnica. Tô sofrendo isso justamente hoje [...] se eu tivesse tido contato com outras leituras que não fossem tão técnicas, hoje eu conseguira desenvolver meu trabalho como pesquisadora de uma maneira melhor. Então é resultado de uma formação técnica e voltada pra um objetivo [...] minha formação é toda em administração, e lembro quando eu tava iniciando a graduação, falando: o objetivo principal da administração é o lucro. Uma professora, de ensino superior... e é o que é. É uma hegemonia disso em todas as escolas brasileiras [...] como administradora serei um meio para que o dono da empresa consiga ter mais lucro. Enquanto a administração poderia ser muito mais, atrelada à sociedade e ao bem comum. E isso não se fala.

Infelizmente, em meu trajeto de pesquisa, foram poucas as ativistas em coalizão conosco na EAFEM oriundas da área de administração pública, além de uma ou duas alunas de graduação. Como a própria Collins afirma que a sociologia pública sofre preconceito no campo, eu gostaria de ter entendido melhor como o objetivo deste recente curso/formação em administração pública é apresentado em minha escola, e o quanto isso daria mais espaço para AIFs declarados. É um curso

ainda ausente na pós-graduação da UFRGS. Ouvi também que a própria estrutura da ANPAD obstaculiza coalizões entre ‘a de empresas e a pública’.

[eu] É o mesmo de pegar essa visão de gestão e tentar aplicar isso na própria escola de administração, que é uma instituição pública, e educacional. E tentar que essa escola tenha as mesmas práticas ou parecidas, de gestão e tal, de uma empresa.

Lembro de algum dia ter ouvido boatos de uma ideia de fazer uma divulgação, via cartaz no corredor da escola, com a classificação dos professores do PPGA em relação a seu trabalho de pesquisa, em termos de publicações/pontuação. O “funcionário do mês” de um grupo onde grande parte justifica suas decisões com “a Capes manda assim, é o sistema”, sem expressar alguma reflexividade acerca da Capes ser formada por seus pares, e que há sempre espaços para subversão<sup>128</sup>. Se em outros cursos com outros objetivos isso talvez já seja mais difícil, imagina um curso com o ethos da Administração.

[AIF] Por que, por exemplo, mesmo na área de EO se estuda as organizações hegemônicas, as empresas, e porque não é um movimento social, dos trabalhadores? Até no tipo de estudo que se dá.

Desde meu lugar de aluna, e meu ponto de vista, entendo como complexa e contraditória a busca de recursos via consultoria, algo presente na administração – e atualmente incentivada pela pró-reitora de pesquisa. Todos sabemos que a escola não afunda em água quando chove, como o departamento de letras onde estudei, no campus maior, e que possui ar-condicionado nas salas, também raro na UFRGS. As diferenças ganham ainda mais saliência por A Escola de Administração UFRGS ter seu prédio próprio fora de qualquer dos campi. Possivelmente a prática de consultoria seja a maior fonte de verba da escola, o que talvez dê um certo poder diferenciado aos envolvidos. Esta visão é de uma doutoranda que, em espaços estudantis – exceção do MBA FGV – esteve inserida em outras áreas e universidades.

Ainda sobre a formação, entendo que as visões pós-modernas de organização como processo ajudariam a quebrar essa visão de organização fixa, estável, formal. Entretanto, a ideia de nichos teóricos, entre esta ideia e os

---

<sup>128</sup> Em Carta de Renúncia assinada por coordenadores e consultores da área MAPE da Capes, Conselho da Capes divulga dia 29/11/2021, havia a assinatura de apenas 1 mulher entre os 3 coordenadores, e 4 entre os 28 consultores.

marxistas, só para dar um exemplo, barram abordagens mais amplas na disciplina, que maior interdisciplinaridade e diálogo poderiam resolver.

Surge entre as ativistas a vontade de busca por literatura que as auxiliem no processo de pedagogia crítica, descrito por Collins. Pouco posso falar sobre este aspecto do ativismo com alunos formais por ser uma parte muito menor ou ainda quase inexistente de minha prática enquanto AIF pós-graduanda. Explicitando o que afirmo no parágrafo acima, as AIFs das universidades públicas leem pedagogas, algumas citadas mais acima, para pensar espaços mesmo dentro da universidade com intuito de trazer estas discussões pra dentro do que está institucionalizado em currículos formatados. Para utilizar outras estratégias de formação em espaços educativos violentos, não se pode pensar sozinha. Os espaços de extensão, além dos eventos, expressam estas conexões. As pedagogas ajudam na compreensão de como não reproduzir violências, estruturas, e como articular os coletivos.

Para além da questão da ausência de formação intelectual feminista ou de gênero na área, entendo que a formação em si em administração pode ser uma barreira para o desenvolvimento do pensamento crítico e de novos objetivos que envolvam justiça social. Para alguém que tem um MBA de dois anos e cinco anos de estudo na área, a maior parte deles voltada aos estudos feministas, me preocupa diariamente meu futuro profissional numa área onde lecionar questões muito técnicas não são uma possibilidade para mim, não imediatamente e sem muito estudo para preparação das aulas. Com experiência como professora que sempre entendeu a formação como um processo que vai muito além da colocação no mercado de trabalho, ainda que a entenda como importante, me parece que dentro da área meus desafios estão longe de terminados com essa tese. Me entristece e preocupa a ausência de formação e preparação para docência que identifiquei nesta formação. A repito ao longo da tese pois ela é essencial a uma das práticas centrais da proposição do AI(F) de Collins, a pedagogia crítica, e a forma que ela deveria acontecer.

(14.04.2021)  
Vazio à frente,  
futuro latente  
espera vigente  
corpo-alma dormente.  
Eu ciente  
da pouco sábia lente  
que olha pra gente

e vê o que de si sente.  
 Provocadora-insurgente  
 Observadora-agente  
 Resultado... insolente.  
 Humanidade indiferente,  
 insegura, doente.  
 Sensação, sinal, sonho  
 subconsciente presente, (e)vidente.  
 Gente! Es-can-ca-ra-da-mente!  
 Quem cala consente?  
 Silêncio inocente?  
 Anos cedente, auto suficiente  
 super-valente!  
 Comum "mente", linda  
 se remeter a inteli-gente.

## 5.8 Coalizões

A ideia de coalizão para o AIF não é apenas estratégica, mas essencial/básica, parte da epistemologia feminista de coletividade. Ainda que uma acadêmica com tais práticas seja convidada a ocupar espaços que antes não tinham representatividade de mulheres brancas e mulheres negras, ela deve prestar atenção às conexões políticas envolvidas. Evitar a posição de *token*.

Este cuidado não é só meu, mas de outras ativistas que, ao serem convidadas a palestras, parcerias, escritas, tentam não ser usadas, portanto analisando sua história com essa pessoa. Como foram os encontros anteriores, ainda que poucos? Existem relações de troca? Eu utilizo destes cuidados tanto na formação de minha banca, quanto na escolha das entrevistadas, e parcerias de escrita, submissões de trabalhos e participação em GTs de eventos. Sou seletiva, de fato, a pessoas que sei que buscam sempre atuar com ética e além do discurso, e com uma boa pitada de afeto, tão importante em processos formativos intelectuais tão intensos.

No caso de um grupo, ONG ou instituição, trata-se também de analisar a história desta organização, apontam AIFs. Nós AIFs recebemos convites, principalmente as docentes, ainda mais em tempos de *lives* e excesso de produção de conteúdo online. Para não ser objetificada, também num momento em que a questão racial virou moda, pensa-se muito nisso ao atuar, até porque são em sua maioria ações filantrópicas, como também aponta Collins. Mas este raciocínio e atenção são observados mesmo em convites com remuneração.

Os exemplos trazidos por AIF pós-graduanda inserida em movimentos sociais externos não salientam a existência de *tokens*, uma vez que são de mulheres, compartilhados, soando mais horizontais, apesar da presença de algumas hierarquias nas responsabilidades administrativas. No movimento discente de meu PPGA, infelizmente, observei mulheres tomando a fala para expressar resistências e opiniões de homens. A colega dizia que eram contrários “não ao coletivo feminista EAFEM, mas ao fato dos representantes discentes da comissão assinarem embaixo ao Coletivo sem perguntar aos demais alunos”. Se não eram contra, então qual o problema com o apoio público dos colegas eleitos? Lá estava o incomodado homem sentado atrás em silêncio, enquanto uma colega mulher comprava a briga dele, e posteriormente vinha me parabenizar pelo coletivo. Vi colegas mulheres atuando fortemente para que depois seu colega homem assumisse a posição de representação. Era um ativismo discente masculino, apoiado e liderado por professor homem, que tinha mulheres em posição de *token*, buscando das formas que podiam uma chance de reconhecimento profissional, doutorado sanduíche e outras sinalizações feitas por quem tinha poder de fato. Como já dito, são diversos os ativismos e coalizões no campo, guiados por afinidades e interesses diversos. Como discente, pude observar também – e até melhor – os deste âmbito de alunos.

Entretanto, às vezes precisamos superar as diferenças e disputas em prol de uma causa, e estas diferentes coalizões existem. Era o que eu achava que os alunos fariam, em prol dos próprios alunos, ao invés dos ocorridos que me envolveram. Confesso que ainda não me considero muito boa com as relações de (des)encontros e de pouca afinidade e afeto. Talvez como docente isso mude/tenha que mudar. Entre as AIFs docentes esta reflexão também faz sentido:

[AIF] As coalizões orgânicas são dessas pessoas que são meus fechamentos, que vão acontecendo nos encontros, nas identificações. A gente começa a trabalhar junto, então hoje não me vejo no campo da adm sem essas pessoas comigo, ou que venham outras né, que as gerações elas vão passando, não me vejo sobrevivendo sem isso, é uma questão de sobrevivência mesmo. Aquelas que fazem a gente rir e dormir com coração quentinho. Mas tem as outras coalizões, que não são tão orgânicas assim, e são coalizões também de sobrevivência, mas que já incomoda um pouco o sapato assim, mas que a gente sabe que a gente não pode ser kamikaze dentro do campo né. Então tem pessoas por exemplo que eu só não brigo, tem gente com quem eu tinha coalizão, hoje não me permito ter mais, porque são pessoas extremamente violentas, não tenho mais, mas também não sou uma pessoa que declara briga pública.



Reitero: a maioria das coalizões ativistas feministas atuais – não estou falando dos *soluções* individuais – começam mesmo no (fim) do doutorado, em encontros de pós-graduandas. Ou ainda, em relações professora-aluna de graduação. No primeiro caso, começam a escrever juntas – como eu e Bruno Martins em nosso artigo de assédio, que foi idealizado inicialmente por um grupo muito maior de alunas do coletivo que não quis se identificar. Algumas das mulheres negras que se encontram na adm tem esta mesma abordagem, e o grupo vai acrescentando novas parceiras, com afinidades e novos questionamentos.

Entre a maioria das AIFs que identifico no campo há uma união em torno da coalizão/luta contra algo, de forma não institucionalizada, e com encontros iniciais em seus programas de pós, agregando as parceiras de outros. Antes de se tornar um ativismo mais propositivo, ele surge principalmente a partir da identificação de processos excludentes e violentos em eventos da área. Então os eventos se tornam também espaços e motivos iniciais de coalizão. No meu caso e de minhas parceiras iniciais, veio das exclusões e violências na nossa escola. Antes disso, eu já tinha a reflexão das violências em todos os ambientes de trabalho de minha trajetória anterior à academia.

Antes de seguirmos para entender melhor como se dão estes espaços problemáticos, ou melhor, contraditórios que são os eventos, importa frisar que ainda que hoje as AIFs se vejam mobilizadas *contra* algo que foi normalizado, se veem necessariamente *com* outras mulheres agindo *por* algo. Evitam o suicídio – palavra da AIF – de lutar sozinha. Então pode ser entendido como *resistência*, muito mais que ativismo intelectual, que tem linguagem e contexto do Norte, pelas dificuldades de existir no próprio espaço acadêmico brasileiro. Embora eu considere *lutar por direitos iguais* mais palatável para muitos – inclusive por se sentirem legitimados a argumentar direitos iguais a partir de falsas simetrias –, a luta é em si contra o racismo e machismo nesta estrutura.

[AIF] Ela é parte e reflexo das estruturas sociais, então o que acontece fora da academia corrobora. Tem coisas que não tem volta. Quem naturaliza as coisas começa a ter medo, o que favorece o movimento interno, numa resistência que começa a ocupar espaço.

Em minhas palavras, “a água começa a bater na bunda” de algumas organizações, que se veem obrigadas a agir ou minimamente deixar de agir como agiam antes.

Antes de seguir aos próximos temas, que detalham as experiências de coalizão, as experiências imediatas que me ocorrem quando penso em coalizão de AIF na administração são o Coletivo Escola de Administração Feminista (EAFEM) e a Coletiva Compas. Não desvalorizo o papel dos demais processos que nos unem neste campo, mas talvez estes dois coletivos tenham um formato que extrapola as práticas acadêmicas padrão, chamando para ação de forma a quebrar o ethos. O termo *coletivo* já carrega em si uma conotação política forte, provando que não é escolha à toa.

### 5.8.1 Coalizão em eventos

Apesar de meu ativismo feminista na área não ter sido disparado pelas observações nos eventos, entendo que eles são cruciais para mim e para o grupo de AIFs que vai se formando. Um processo coletivo que identifico não ter mais de 10 anos. Entendo que antes disso eram apenas os *soluços*.

Tratarei de três eventos dos quais participei no ano de 2019: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEO), Encontro Nacional de Pesquisa em Administração (ENANPAD) e o Gender, Work and Organization Workshop (GWO).

Em função do que trato abaixo, reduzo relatos, retiro pronomes, pluralizo, falo como se fosse só meu, e retiro informações mesmo. Este relato é pra contribuir com AIF, e não o contrário. Se *quem sofreu* ou *quem está falando* estiver dúvida, foi escolha. Me protejo quando posso e protejo as demais.

Os eventos da área são espaços de ativismo, de resistência à ativismo, de preconceito, de violência. De embates e novos caminhos. Pra mim, eram mais sobre ansiedade e carreira do que respirar afeto, apesar de que eu sabia que os afetos existentes se fortaleciam e surgiam após e antes dos eventos. São espaços de ativismo muito importantes. Junto à formação do EAFEM e à experiência geral na instituição onde me inseria, a experiência dos eventos foi a segunda experiência mais central de minha trajetória como pós-graduanda AIF, principalmente porque ali a ação das Compa tornava-se mais presente. Observar, fazer contato, coalizões. Apesar dos obstáculos para estar lá, não tem como fazer ativismo estando ausente de pelo menos alguns dos eventos da área, que são amplamente divulgados, registrados, e postados nas mídias sociais. Quem não vai se sente excluído. São espaços de afeto e de violência, aspectos que são relacionados, uma vez que afetos podem surgir por reações afins a violências sofridas e presenciadas.

Eu nunca passei por situações em eventos como as narradas por algumas colegas. Não se trata apenas de coordenadores de sessões ignorarem solenemente o artigo após apresentação, ou ainda questionarem o que aquele artigo faz naquele grupo. São casos de ofensas públicas, pessoais, prolongadas, em auditórios lotados, vindas de professores mais velhos, com posição de poder na área, provavelmente ofendidos não apenas pela presença de mulheres em suas diferentes diversidades, mas de não serem incluídos/citados em textos e temas dos quais se sentem donos. Sempre que vejo ou ouço sobre, tem um uma AIFs por perto pra acolher, na hora ou logo após.

[AIF] Eu não vim aqui pra ofender ninguém, tampouco pra ser ofendida. [disse ela em auditório lotado]

Por vezes, de nervoso, tomamos tanta água que temos que sair da sala para, simplesmente, ir ao banheiro, o que também pode ser entendido como uma ofensa, resposta ou retaliação. Noutras, um Rivotril sublingual ajuda, numa situação já prevista como tensa. Se muitas professoras entrantes fazem uso para entrar em aula, quem dirá em um espaço de evento, por vezes tenso. Já me aconteceu de ter que sair, em diferentes eventos e aulas por diferentes motivos, e isso ser entendido como protesto, ou discordância, ofensa, indiferença, desrespeito ou resposta ao que acontecia ali, como retaliação. Nossa intenção por vezes é apenas sair, ou ir ao banheiro, alongar, e podemos ser inclusive responsabilizadas por este gesto. Somos corpos, acima de tudo.

[AIF] As coisas se reverberam. Você coloca no mundo e você perdeu o controle.

Então os relatos vão surgindo e muitos começam a falar em como aquele professor ou aquele espaço em si é mesmo sempre violento. Seja por racismo, machismo, ou ambos. Além de possíveis pedidos de desculpas, públicos ou privados, ou ainda retaliações institucionais posteriores, algumas novas coalizões podem se formar destas experiências tão violentas. Observo que então parece que cai uma ficha a alguns sobre processos que antes sempre aconteciam mas não eram tão escancarados. São poucas as pessoas que comparecem para defender publicamente a pessoa que sofreu a violência. Acontece uma aliança extremamente masculina posterior, um pacto de ativismo orgânico do que denomino *mexeu com um, mexeu com todos*, com frases como “ele é assim mesmo”, normalizando e até reforçando e reproduzindo a violência, causando uma segunda dor.

[AIF] São homens protegendo outros homens. “Ele já pediu desculpas”. Não escreviam se solidarizando, mas amenizando a barra do amigo. “Porque não é assim...”, botam panos quentes. Olha, se você é amigo dele, seu problema.

Pior, posteriormente estes homens ainda querem trabalhar junto conosco, sorrir e parecer amigos. Comigo não foi diferente, apesar de que eu estava em uma posição inferior hierarquicamente, mais exposta à retaliação institucional. Pelo que vivi e ouvi, mesmo entre docentes em universidades públicas há hierarquias que se constituem através do poder no campo da adm como um todo, ou dentro de cada instituição. Professoras me disseram que, ao entendimento de muitos, eu apenas “pedi respeito aos alunos”, mas não cabem em uma mão as manifestações de apoio privado ou público após eu sofrer retaliação institucional. As poucas eram de homens aliados, ou de colegas e professoras mulheres habituadas ao enfrentamento constante naquele ambiente. Amigas que já tinham sofrido violências ali e se diziam feministas chegavam até mim botando panos quentes à minha defesa ou exposição de violências, mas não me defendiam ou botavam panos quentes quando estavam em meio à minha difamação. Se tornaram ex amigas, pois eu tinha a lembrança constante do quanto de apoio e lealdade eu havia oferecido em situação inversa. Aquilo de comprar as brigas que não são minhas.

Claramente não somos só nós que fazemos ativismo. Há alianças e coalizões com as quais as estruturas já estão habituadas, que são normalizadas, e soa estranho e/ou perigoso qualquer ativismo que seja diferente disso, qualquer voz que apresente ou argumente, utilizando o mesmo tom de voz que sempre foi usado mas vindo de outro lugar/corpo. Uma consequência deliberada após situações como essas nos eventos? Nós violentados nunca mais, se pudermos, voltamos a eles. “Volte ao congresso, não deixe de participar”, eles dizem, como se qualquer reação a tanta violência fosse forte demais, exagerada demais.

[AIF] Me marcou muito uma vez que eu ainda não tinha esse lugar de poder, sei lá, de falar. Uma estudante tava apresentando um trabalho de graduação sobre Foucault, sobre vigiar e punir, e fazendo uma aproximação com a questão de layout de empresa. Bem aquilo que a gente trabalha em sala de aula. Eu faço essa relação com meus alunos sobre escritórios todo mundo de frente pros outros, consegue ver o computador do outro. E teve um professor que foi tão estúpido assim: “Nossa isso que você tá falando tá péssimo, você não pode vir aqui sem ver o que já estão dizendo, já tá ultrapassado, e Foucault não falou sobre isso” ... nossa, aquelas coisas que a gente sabe que, se aquela pessoa vai embora dali com essa sensação, talvez ela nunca mais volte. [...] no final foram [professoras mulheres] acolher e dizer “não considera”, acolher por

peessoas que já sabiam que era uma violência. “Olha, isso aqui que fizeram com você foi violência, não tá certo”.

Há diferentes abordagens das AIFs de intervir e acolher em situações de violência: Rir da pessoa agressiva, de sua fala; usar uma resposta com humor inteligente; intervir direta e claramente na hora, ou acolher logo depois da situação. Minhas formas são talvez estranhas, e das entranhas. Eu rio de nervosa ou da pessoa, faço expressões que dizem tudo, faço fala provocadora. Não planejo muito e, geralmente, meu corpo é quem fala e age/reage, não apenas via face e corpo, mas com ações físicas de receber o que vem, e escolher retornar ou não. Não me parece ser o racional que define até porque entendo que não há dicotomia. Já me calei muito no passado também. Entretanto, nos eventos existem as hierarquias de poder do campo. Eu, por exemplo, talvez não devesse fazer isso no lugar de doutoranda/início de carreira, nem uma ativista que vem do interior, de instituições sem tanto destaque no campo. Causa mais invisibilidade e vulnerabilidade, o que torna o acolhimento das AIFs docentes ainda mais importante. Mas a atitude “do estômago” pode ser kamikaze sim.

[AIF] É porque é aquilo que pega o estômago assim. Enquanto eu não falar ou alguém não falar eu não vou ficar quieta. Eu fico feliz de hoje poder fazer isso. Porque eu sei que tem gente que tá lá apresentando o primeiro trabalho no evento, assustado, que não vai conseguir fazer, porque eu já tive nesse lugar também, da que não consegue fala pra rebater por ex. É o que você falou, você sente, ou vê alguém sendo ríspido com a outra, não acolhendo, porque ENANPAD sempre foi um lugar muito duro, muito opressor. A gente começa a mudar quando a gente começa publicamente [...]. se a gente quer que as pessoas levarem pela gente quando a gente vê uma injustiça, a gente também tem que fazer isso.

1) CBEO: Sobre disputas epistêmicas e políticas no campo de EO. Sobre união, estratégia e acolhimento, com o subtexto do debate sobre assédio/violência.

Estou sem vontade ou com dificuldade de escrever sobre a semana do congresso. Tudo parece ainda meio confuso. Aquela fala na abertura, “só aceitamos trabalhos de qualidade e não estamos aqui pela quantidade”, e batendo na mesa. Tive a nítida impressão de que ela olhava pra mim. (Diário)

Fui a única coordenadora do meu GT a estar presente na sessão de abertura, junto com minha orientadora e colegas. Nosso grupo do GT, e outras mulheres do campo, tinham uma camiseta feita ainda em evento anterior “Pesquise e lute como uma mulher”, numa ação da Coletiva Compa. Eu vestia a camiseta no momento da abertura, e era coordenadora do Grupo de Trabalho com maior número de submissões e trabalhos a apresentar. Era um grupo que fazia, ao mesmo tempo, uma exibição de fotos de corpos femininos. Todos os corpos. A

professora na mesa parecia incomodada. Era a primeira vez que a via, acho. Talvez ela tenha estado em minha banca de seleção de doutorado em outra universidade. Se a vi antes, por algum motivo não me marcou, ou eu estava nervosa e não registrei. Não entendi nada naquele momento de sua fala na abertura. Tinha que sair e conversar com minha colega e amiga pesquisadora da “ala” marxista dos estudos organizacionais. Éramos parceiras no nosso Coletivo. Ela marxista e eu trabalhando com as ditas “identitárias”, termo que mais nos atribuem do que nós mesmas usamos. Nossa saída junta daquela auditório e parceria no campo representaria algo que talvez a professora batendo na mesa não entendesse naquele momento. Coalizão. Lembrei dela no futuro quando tivemos um encontro muito mais positivo, de coalizão, e relacionado à publicação, e não em eventos. Nunca podemos colocar as pessoas em caixinhas fixas, né?!

Cito estas disputas no campo pois ao que recorde, ainda em 2016, as teóricas Marxistas participavam dos GTs de outras colegas com recorte mais interseccional apenas argumentando a centralidade de classe.

Pedi para participar como coordenadora do GT sobre Interseccionalidade e elas me acolheram. Estava tão preocupada quando cheguei ao nordeste que preferi ficar no quarto lendo e me preparando, sem sair com as colegas. A cia aérea tinha mudado meu voo e nem consegui conversar sobre as dinâmicas políticas do evento de antemão, aquele papo que pode evitar fortes emoções, principalmente pra novata aqui. Era o meu primeiro congresso como coordenadora de um Grupo de Trabalho, em sessões que exigiriam sensibilidade e contribuição ao desenvolvimento das demais.

Como grupo que se coloca no objetivo de avançar em discussões já postas, pensamos na importância da qualidade científica e política dos debates sobre a temática. No entanto, nos posicionamos também como espaço de acolhimento para estudantes e pesquisadorxs que se iniciam nas temáticas aqui descritas. Assim, aceitamos ensaios teóricos e trabalhos teórico empírico mais em diferentes estágios de desenvolvimento, cujas abordagens possam ser profícuas para o momento de aprendizagem e troca que se constitui o congresso. Com isso, pretendemos, ainda, alinhar nossas práticas à pedagogia crítica e de conhecimento engajado, a serviço de justiça social. (Descrição do GT)

Eu estava muito orgulhosa de participar com elas. A última frase era adição minha, provocada pelo AI de Collins. Pelo minha trajetória anterior como educadora, ainda que fora da academia, entendia estes espaços justamente como espaços de desenvolvimento de temas, discussões, proporcionando aprendizados.

No ambiente da administração e até mesmo de EO o trabalho delas ainda parecia um tanto visionário em considerar um aspecto emancipatório da educação, extrapolando o desenvolvimento científico da área.

A apresentação do Grupo tinha uma postura declarada e política, confirmada por pesquisadoras que, como eu, tinham tido no acolhimento anterior do grupo o espaço tão necessário para suas pesquisas deslançarem. Não só isso. Testemunhei alunas chorando “fico emocionada e ver um espaço com representatividade, pra mim uma mulher negra, onde se possa tratar dos temas com segurança [...] muito raro ver um GT coordenado por três mulheres, duas delas negras”. Não foram estas palavras exatas, e eu quase chorei também, certamente me engasguei relatando, ainda que como coordenadora, que também para mim o acolhimento a uma pesquisadora e ativista feminista foi essencial. Eu entendia que não era a “baixa qualidade” (e o que entediam como baixa qualidade), mas estes e outros motivos que o tornava o grupo com número expressivo de submissões de trabalho dentro da Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais, considerando também a crescente popularidade do tema. Uma relação de pesquisadoras com alunas que tinham ainda que melhorar muito seus textos, mas que precisavam de espaço de acolhimento que não existiam em suas universidades/cursos, que expressavam e contribuía de forma importante nas discussões, e que até já demonstravam envolvimento político na prática acadêmica. AIFs citam sempre a nova geração. Uma de nós reporta em nosso grupo de Whatsapp às demais coordenadoras que não puderam estar presentes:

[AIF] [...] tivemos momento de choro catártico na sessão da tarde de ontem... a nova geração agradecendo ao GT pelo exemplo de resistência e acolhida.

Apreendi que organizar um Grupo de Trabalho em evento não é tarefa simples. Envolve definir membras, montar o texto-proposta, criar uma arte, e utilizar as mídias sociais para divulgar o grupo entre professoras, pós-graduandas e graduandas. Uma filha de uma professora ajudou a fazer a nossa arte. Devíamos também pedir que outras colegas do campo fossem avaliadoras dos artigos, gerar uma lista, e dividi-los, atribuí-los. Os sistemas online dos eventos nem sempre eram fluídos. Também tinha a parte de orientar as avaliadoras com relação ao acolhimento. De pedir as licenças e verbas para podermos ir, deixar os filhos sob cuidados, etc.

O grupo de coordenação do evento não discutia apenas o evento. Enviávamos umas às outras eventos para serem divulgados, leituras, palestras, reconhecimentos a colegas, etc. – todos relacionados as temáticas trabalhadas no grupo. Por estarem ali algumas das protagonistas das Compa, naquele grupo também organizava-se a venda das camisetas com dizeres feministas e anti-racistas, além de novas possíveis formações de coalizões/grupos para atuar em outros congressos, como o Fazendo Gênero. Alguns movimentos florescem, outros não, o que é normal. Ao longo do texto aparecem meus encontros esparsos com os Compas, em diferentes ações e trocas que não acontecem em formato de coletivo presencial.

Tive alguma dificuldade para navegar naquela prática de coordenadora, principalmente por não funcionar muito bem como sistematizadora dos temas e discussões. Não é uma prática orgânica minha, embora eu admirasse acontecer no GT. Primeiro porque não faz parte de minha formação, e talvez também se deva à minha personalidade: costumo mergulhar no texto, comentando o que me marca, afeta e move a respeito dele. Apesar das diferenças nas abordagens, senti que havia espaço para todas as formas de debate, e isso me aliviou. Em muito isso se deu por definirmos que não haveria uma debatedora apenas, mas que todas as coordenadoras estaríamos presentes e juntas no debate. Eram práticas de quem tinha o feminismo no agir e preocupação com a qualidade das interações.

Encontramos homens interessados nas discussões. A primeira sessão que abria com nosso artigo sobre assédio estava lotada! Ainda que nervosa, consegui identificar a presença de alguns homens mais velhos. Também o apoio e carinho de homens que demonstram serem aliados e abertos aos nossos temas. O professor Alex Faria, hoje meu avaliador, repostou nossa postagem sobre o GT em suas mídias, com nossa foto, elogiando o espaço. Fez também um relato na própria sessão. Como coordenadora, quando li o seu trabalho, não sabia quem era. A maioria das pessoas do campo eram desconhecidas para mim em função de ser meu primeiro evento. Me tocou o apoio, que vindo publicamente de um professor, homem, e com a trajetória dele que conheci depois, conta e contava muito para nós no campo, principalmente quando se sabe que não são ações isoladas. Ao observar este atuar, tive vontade de chamar o professor para ler meu trabalho. Aqui estamos, eu e meu avaliador e avaliadoras numa banca formada por diferentes encontros afetivos.



Os eventos têm momentos sociais que são cruciais. Nestes grupos de afetos passeamos, bebemos, dançamos. Com um pouco de ressaca e bastante café, dançar a ciranda, registrar em fotos bonitas, pegar praia e rir muito pode ser bem subversivo. Para quem saía recentemente de licença saúde e aumento da dose de medicação, do coletivo feminista e escrita e ação contra assédio, sofrendo a abertura de processo disciplinar – paralelo à abertura e fechamento da nova área proposta pela minha orientadora – eu me sentia feliz mas estranha. Tinha sido muita coisa. Não estava no meu eixo e nem tinha como estar. Também eram muitos gastos. Acabei confundido o dia do meu voo de retorno, como havia feito no passado em outra viagem em burnout. Eu conhecia os efeitos e consequências de tudo aquilo. Gastei uma outra passagem inteira, caríssima. Peguei emprestada a cama sem colchão de amigos em um hostel – um querido que colocou seu colchão no chão. Sim, alunos de doutorado dividem quartos em hostels nos eventos! Gastei o que não tinha, e voltei pra casa.

Em meu primeiro CBEO em 2016 eu não conhecia ninguém e fui a última a apresentar trabalho, em um sala já vazia. Agora, apresentava o primeiro trabalho, na sessão de abertura, com sala cheia, emocionada e temerosa. A responsabilidade de falar por um coletivo, de falar de violências contra alunas da área, que todos entendiam qual era o PPG, fazia o plexo solar tremer. Havia dormido mal, por pesadelo com assédio numa organização do passado. Mas eu estava ali também como parte do coletivo EAFEM, e as AIFs que me acolheram em 2016 agora acolhiam nosso artigo. Então não era um suicídio. Então eu podia me sentir mais segura. Eu só precisava de mais um “pouco” de energia para seguir com 2019.

Já ouvi questionamentos do quanto as AIFs, incluindo aqui as Compas, não estariam perdendo energia, ou estrategicamente enganadas em tentar agir dentro da estrutura da ANPAD, também via ENANPAD. Muitos da área entendem o CBEO como o espaço mais seguro e aberto a de fato promover mudanças e reflexões. No entanto, aprendi que a formação da SBEO, e conseqüentemente do CBEO, teria acabando monopolizado por um grupo, apesar de sua ideia inicial abrir espaço mais aberto (estudantes), plural. Ainda que mais livre e crítico que a ANPAD, inclusive na proposição de temas e suas regras, rumores afirmam que a administração da SBEO ficou por muitos anos centralizada em um grupo. Estas dinâmicas podem desestimular debates.

Apesar dos desafios narrados este evento foi uma das experiências mais positivas, de onde trago as melhores lembranças de coleguismo, inclusão e diversão. O AIFs do qual participo tem a diversão como centralidade, sempre que possível. Necessária ao existir, ser e sobreviver. Hoje, dois anos e meio depois, fiz contato e me contataram duas pessoas muito presentes naquele momento. Que interações boas! Que empáticas, carinhosas e inclusivas. Esta também é a área onde pretendo me inserir.



2) ENANPAD: Sobre a descoberta do ethos da administração no macro, uma grande área e seus nichos. O subtexto da falta de ética em pesquisa, do assédio/violência e masculinidade tóxica.

Rumores falam de um GT contra feminista que começa a surgir no ENANPAD, questionando toda a discussão de assédio. O professor estaria preocupado com “a preguiça intelectual da aluna”. (Diário de Campo)

Não me sentia num ambiente de pesquisa, mas quase como numa multinacional. Diferentemente dos eventos dos Estudos Organizacionais, que acontecem em universidades, o da Associação em Administração tem um histórico de ocorrer em resorts e hotéis 5 estrelas. Houve épocas de vacas mais gordas em relação às verbas para alunos e docentes participarem, pelo menos nas universidades públicas. Ainda que este tivesse acontecido em uma Instituição de Ensino Superior, ativistas os consideram ainda excludentes do ponto de vista do acesso de preço para inscrição, espaços, bairros, hospedagem e restaurantes. Há relatos, mesmo de docentes, sobre pagar parcelado, e de um conjunto de estratégias para poder participar.

[AIF] Mande um trabalho que era do meu TCC e uma das coordenadoras anos depois viria a ser minha orientadora de doutorado. Foi uma sessão muito gostosa. Fui de curiosidade. Era super caro mas naquela época eu já trabalhava, trabalhei desde os 16 anos, então eu tinha uma condição financeira que... foi difícil mas dava pra sustentar. Mas não fiquei no hotel do evento, paguei a inscrição e também só fui na minha apresentação, porque acontecia na Barra da Tijuca [num hotel cinco estrelas] e fiquei hospedada num hostel em Ipanema. E foi super interessante também que nesse evento, vem a questão da conexão né, as pessoas não me olhavam como uma pessoa do evento [...] eu me perdi. Peguei o ônibus invés de sentido Ipanema, peguei mais zona Sul ainda, aí o ônibus entrou no meio da favela no rio. Aí eu perguntei pro motorista: esse ônibus não vai voltar pra Ipanema? “Vai, você pegou no sentido contrário, mas a gente vai te levar de volta.” Eu sou do interior né, em 10min se cruza a cidade e lá andava andava... ai meu deus do céu, e agora. Eu tava no meio da Cidade de Deus, entendeu. 14 anos atrás. Eu perdida lá. Mais foi super interessante porque daí tive contato com o pessoal da favela e tudo mais, e ninguém me estranhou, todo mundo me reconheceu como uma das pessoas de lá. Então nunca passei por situação de violência. Passei por mais situação de violência dentro do ENANPAD do que perdida na favela do rio, eu tava me sentindo mais segura. [...]

Que importante uma “sessão muito gostosa” a uma graduanda. Tanto que depois a coordenadora do GT virou sua orientadora. As tais importantes coalizões construídas em eventos, ainda que com mulheres que não estejam no AIF, mas atuem de forma diferenciada no campo.

O evento de 2019 ocorreu em uma universidade conservadora, de onde Márcia Tiburi foi demitida. No grupo em que me inseria, crítico ao evento mas

consciente da necessidade de ocupar seus espaços, um dos discursos de abertura virou assunto. O pastor presbiteriano da faculdade faz uma fala reacionária e conservadora, aplaudido pela plateia de administradores. Ninguém da mesa teria respondido ao pastor. Meu grupo nem foi à abertura, mas sempre tem alguém para relatar. O ENANPAD, para mim, é o congresso dos quadradinhos que bem representam a administração. Ainda sobre a abertura, mulheres relatam que apenas se sentiram contempladas com a fala da única diretora mulher, a profa. Maria José Tonelli, que se apresentou como pessoa, mãe e esposa.

Não tinha ouvido falar boas coisas sobre este evento, o maior e principal da área da administração, que dizem que cresce muito em termos de inscritos e submissões, com sessões onde apenas coordenadores, debatedores e autores são vistos participando. Este crescimento vai ao encontro do aumento da quantidade de cursos de administração oferecidos no país, como já vimos. Eventos anteriores foram no World Trade Center de São Paulo, ou ainda na Costa do Sauípe. Advinda da área de letras, como graduanda tendo dormido no albergue dentro do Mineirinho para o congresso da área na UFMG, eu via naqueles relatos apenas o ambiente das empresas onde uma vez me inseri, não o da academia que eu conhecia, nem mesmo a do Norte Global. Me lembravam os eventos que eu ia, de Gestores de Viagens Corporativas, no grande salão do Grand Hyatt, no Itaim Bibi. Fiquei imaginando os graduandos e pós-graduandos que conhecia naqueles ambientes, almoçando nos restaurantes que a região oferecia.

Ouvia também relatos de colegas sobre os assédios que ocorriam nos momentos de socialização:

Na festa o professor convidou a aluna pra subir ao quarto com ele [...] Enquanto um grupo socializava em um dos quartos, ele, que eu sequer conhecia, se aproximou de mim na sacada e me fez uma proposta sexual.

Relatos que vão passando de mulher para mulher da área, sem ou com nomes (depende). Nós mulheres conversamos muito entre nós sobre estas questões, entre as colegas que estão abertas, pois não são todas. Em evento, na hora do almoço, eu escutei de colega homem (gay assumido) sobre “as portas dos hotéis dos eventos anteriores abrirem e fecharem todo tempo”. Era uma declarada alegria de se imaginar em ambiente com tanta vibração sexual. Era a primeira vez que o conhecia, me chamando atenção ele também estar ali desenvolvendo pesquisas na área de gênero. Quando naquela conversa mencionei os problemas

de tais relações em ambiente com relatos de assédio, relações de poder, processos educacionais, houve total rejeição às minhas observações de uma aluna paulista com pesquisa em gênero e liderança, com quem também socializava pela primeira vez.

Dava mais segurança participar daquela edição por ser dentro de uma universidade, ainda que privada e de elite, e por estar rodeada de colegas de orientação, minha orientadora e as parceiras que conheci no CBEO, e com quem trabalhei. Também poderia todo dia sair e voltar da casa de minha amiga de infância que me hospedou, quebrando um pouco com a energia daquele ambiente. Mas eu entendia os desafios: lá eu encontraria diversas professoras e professores do meu PPGA, com os quais eu não tinha vontade de interagir, dado tudo que acontecia desde o retorno de minha licença saúde.

Eu apresentaria um trabalho no GT 10 Diferenças e Desigualdades: Articulando Raça-Etnia, Gênero, Sexualidade e Classe no Mundo do Trabalho, com três das mesmas coordenadoras do CBEO. A mim parecia que estes três nomes Josiane, Juliana e Ana Paula eram as “fundadoras” dos temas, mas também me foi dito que usavam como estratégia uma certa rotação de participação de outras colegas, para incluir mais temas/questionamentos/representatividade e promover mais coalizão, ao meu ver.

Eu participei deste grupo e de demais GTs que discutiriam temas relacionados ao tema feminista. No CBEO, dos quatro trabalhos com *feminismo/sta* no título, três eram do meu GT, sendo um deles o meu. Com *gênero* eram três, um deles incluindo também feminismo. Com *assédio*, eram cinco.

Na área de EOR deste congresso maior, *feminismo/sta* aparecia apenas duas vezes, um deles meu trabalho e o outro também sobre coletivos universitários, ambos neste GT em que apresentei. Há redução de um evento para o outro.

O ENANPAD também continha a área de Gestão de Pessoas, onde não encontrei *feminismo/sta* no título nenhuma vez. A palavra *gênero* aparecia quatro vezes, três delas no Tema Conquistas e Desafios Vivenciados por Mulheres e Homens quando se Equaciona Carreira e Vida Pessoal. Não observei de fato a questão da violência ser tratada na área de GP. Participei também do GT da área de EOR intitulado Crime e Violência nas organizações, que em sua chamada incluía *Assédio, Abuso do Poder, Coações, Intimidações*, todo coordenado por homens.

Me deparei com algumas problemáticas nos espaços teoricamente organizados para tratar de violência, bem resumidos por Vera Iaconelli na sua Coluna na Folha de São Paulo: “Se o ato violento é narrado como não o sendo, é a própria crença na linguagem que fica abalada. Sem linguagem não há cura”.

Sala cheia, com homens e mulheres. No grupo coordenado e debatido por homens me chama atenção que o líder da sessão se deita na cadeira, se joga e cruza os braços atrás da cabeça, fazendo que sim com a cabeça [me lembrou um professor meu que fazia assim em nossas reuniões]. Assédio atrapalha empenho produtivo, alguém diz [...] ninguém bate palmas nessa sessão, mais sisuda das que eu estou habituada. A falta de palmas me leva de volta ao relato de uma colega de EAFEM (Anexo 8.4), acerca das dinâmicas em aula mudarem muito quando lideradas por homem, ainda que com maioria de alunas mulheres. A diferença do clima numa sala onde mulheres tem o poder. Segundo Aristóteles mulheres são homens incompletos, alguém diz e [...] “será que os alunos sabem o que é assédio? Porque hoje tudo é assédio?” Disse o debatedor, homossexual. Choquei e escrevi para a professora ao meu lado: “debatedor só aponta as questões técnicas dos textos das colegas!” “Dado que mulheres são homens incompletos ele precisa apontar as lacunas” ela me respondeu. (Diário de Campo)

Reflico sobre a ocorrência de assédio de professor homossexual com aluno homossexual na adm, narrada em nosso artigo (Anexo 8.4) e em textos que avaliei sobre o tema para publicações em revistas. Em outro debate sobre assédio, uma posição de “*o que eles vão fazer?*” ou invés de se incluir, como professora e professor, na problemática do assédio e proposições para soluções. Em todos os GTs, menos o meu, observo a vulnerabilidade dos participantes que os pesquisadores abordam em suas pesquisas, adicionadas a colocações muito complicadas “Lugar de fala = definição de que tudo é assédio”. Há uma constante indagação no GT sobre a definição de assédio e até descrédito do que o campo e seus participantes sinalizam como assédio, desconsiderando as relações de poder e vulnerabilidades. “Festas e trotes contribuem para assédio”. Essa frase nem faz sentido para mim, pois esconde uma agência/sujeito importante, a dos assediadores, parecida com a lógica de que “a roupa que a mulher usa justifica estupro”, servindo então como consentimento. Trata-se de um artigo premiado na ANPAD escrito por um casal homem e mulher. Em determinado momento, ele afirma que “a camaradagem que obtive com o aluno que estuprou a colega, facilitada por ele ser um pesquisador homem, contribuiu para maior inserção e obtenção de informação” ou “o casal depois acabou namorando”. Não acho que a segunda frase ou situação tenha sido exatamente essa, mas a primeira sim. De qualquer forma, havia muitos problemas na fala dele, que denotavam um tom de descaso com o nível de violência sofridas pelas alunas, apontavam para uma

“relativização da violência” advinda das vítimas de forma complicada, e todas as consequências destas análises, corroboradas por sua co-autora.

Onde tudo é assédio nada é assédio.

Essa sessão foi um compilado de frases problemáticas. O grupo demonstra um problema sério a respeito de entender consentimento de forma homogênea, e tampouco os líderes parecem preparados a tentar esclarecer como abordar assédio/assédio sexual. O que digo é diferente de afirmar que os envolvidos deveriam *conceituar* consentimento e assédio. Mas ele se propõe a discutir violência organizacional e não endereça em nenhum ponto a necessidade de qualquer intervenção e política de combate, demonstrando uma lacuna de preparação teórica adequada para lidar com o tema. E o GT tem bastante adesão.

Não foi só ali que a discussão sobre assédio chamou atenção. Foi organizada uma mesa para colegas ativistas falarem sobre a questão do assédio sexual, tema no qual elas tinham trajetória teórica e de ativismo dentro da academia para falar, tendo realizado ações ali dentro mesmo do Enapad. Um professor homem pediu para a organizadora para falar na mesma mesa sobre assédio moral, e só consigo lembrar da frase que me marcou sobre “o humor não ser sempre interpretado como assédio”. Nós feministas ativistas sabemos dos problemas do dito humor, do peso e problemática das piadas, o assédio que não é o hostil, mas não deixa de ser assédio – machismo benevolente minimamente abre espaço para machismo hostil (Glick & Fiske, 1996). Eu estava tão nervosa em ouvi-lo que lembro pouco. Ele perguntou à minha colega AIF no final o que ela tinha achado, e ela “Seria melhor então se tivesse mencionado o humor como resposta a um comentário violento”.

Conversamos no almoço sobre a mesa de abertura, e me sinto enjoada. Triste, enjoada, com sono. Digo que é ressaca. Elas dizem que é nervoso com a história da mesa sobre assédio e eu conto que tinha tomado um rivotril para participar da última sessão sobre assédio. Me dizem que não devo ir à mesa com ele falando. [...] eu fui. Sentei no fundo. Meus colegas que pesquisam sobre assédio moral, algo que o apresentador sobre o tema não faz, o questionam repetidamente, até por saberem de meu processo disciplinar. [...] Minha colega que era pra ser a única fala na mesa, sobre assédio sexual, me agradece por eu ter ido. [...] o evento está terminando e não escuto nenhuma vez a palavra feminismo, ou teoria feminista. Sempre teoria de gênero. (Diário de Campo)

A campanha da Coletiva Compa para aquele ano/evento era *Onde estão as pessoas negras?*, estampada em nossas camisetas e adesivos, ressoando por uma



universidade e administração branquíssimas. Éramos uma minoria ruidosa com aquela ação, ao menos nas áreas de EO e GP.

Naqueles ambientes muito se discutia e processava sobre a área, seus processos organizativos, e buscava-se construir espaços seguros para relaxar após as sessões. Num destes momentos ouvi relatos sobre debates acerca de falta de acolhimento de crianças ao evento “espaço kids não apenas para mães professoras e doutorandas, mas pais também”, me corrigiu o colega homossexual. Neste mesmo evento uma das AIFs relatou que havia entre elas uma atitude consciente de chamar e acolher alunas pós-graduandas que estivessem sendo assediadas – sim, os casos correm os corredores nacionalmente – e que esse acolhimento, por vezes, causava choro nas alunas, e eu entendo que salvava seus doutoramentos e mestrados.

Cena 23: Eu saía de uma sessão para o intervalo no corredor, no segundo dia do evento. Uma AIF-professora-amiga saiu comigo da sala e me esperou em minha ida ao banheiro. Logo vi que [ele] estava no corredor e que olhava na nossa direção, ao nosso grupo de ativistas-amigas-colegas que ia se reunindo informalmente após sessões. Ele tentava se aproximar do grupo quando a outra AIF virou de costas e fisicamente fechou a roda. Eu observei toda a proteção física delas comigo [...]. Sutil, mas potente. Eu sabia porque também meu corpo reagia a tudo.

Apesar dos acolhimentos também sinto em minha experiência e observo nas demais ativistas que recai muita responsabilidade sobre nós/elas. Até mesmo colegas próximos, professoras e aliados, por vezes, nos questionam sobre estar no curso de algum desafeto – meu ou apenas delas – apresentar com algum assediador, e outras aproximações e ações no campo. Às vezes simplesmente não temos acesso a todas as informações de como a pessoa atua, por mais que busquemos, ou pesamos os prós e contras e decidimos por estratégias diferentes de se retirar/isolar. Há o costume de perguntar umas às outras antes de algumas decisões. Mas também fica o questionamento de uma cobrança tripla “Precisamos comprar todas as brigas, as nossas e de outres?”, reflete a AIF. Há abordagens desaforadas, agressivas. Já fui questionada de forma um tanto agressiva “Por que tu escolheu ele como orientador né!?” Sim, egressas do PPGA me indicaram seu nome, as únicas egressas que eu conhecia. Tem pessoas que gostam. A vida não é tão objetiva nem ninguém é só bom ou só ruim. Às vezes nós mesmas indicamos nomes para colegas entrantes, para alunas trabalharem, e apenas depois ficamos sabendo dos problemas. AIFs da área são triplamente cobradas. Se eu como doutoranda o sinto, imagina as docentes.

[AIF] A gente não tem bola de cristal. Por isso que é bom a gente fazer essas redes né, de contar uma pra outra o que tá acontecendo, porque aí a gente consegue ter um movimento que é silencioso pra estruturas, mas ele tá ali. Em bastidor a gente faz movimentos [...] A gente sabe que são pessoas violentas né. Com a informação a gente pode tentar, não que vá conseguir.

O quanto deve ser exaustivo tentar evitar a violência no campo. Às vezes são necessárias coalizões situacionais, se unir para fazer um ato apenas, não para tudo.

[AIF] Eles usam dessa masculinidade hegemônica de forma natural, dessa rede que eles se protegem de uma forma bem sutil e natural. Não vemos os pactos implícitos sendo rompidos pelas novas gerações de homens da área.

[eu] Desde sempre...

[AIF] Muitos ainda não se constroem de assumir o pacto explicitamente. Hoje eles são mais vigilantes de suas práticas e discursos, mas não há um movimento de desconstrução dessa masculinidade hegemônica no campo não. Por exemplo, eles começam a ceder mais espaço porque a gente começa a incomodar, faz barulho de alguma forma, então ainda não vejo. O que mais me choca em EOR é que é considerada uma área crítica, mas o tanto que a gente vê de pacto de masculinidade, de homem aí reproduzindo, conduzindo movimentos de violência [...] Só vejo controle de pulsões: talvez se controlem um pouco mais na questão de assédio, no que vão dizer, mas não chega até o estômago não. São pouquíssimos os homens que são de fato abertos, muito poucos. Porque eles se colocam abertos pra gente mas quando eles vão na rodinha de homens eles seguem sendo a mesma coisa. Talvez seja um ambiente menos hostil do que era há alguns anos, mas tá aí, o pacto ainda está aí.

Ontem mesmo comentei com meus colegas de orientação o quanto a nova geração de determinada área de meu PPGA – inclusive os recentemente representantes discentes – reproduzia exatamente os machismos e violências da geração anterior. E estes eventos como o ENANPAD tem toda uma dinâmica de bastidores, e toda a informação importa para as estratégias de ativismo e coalizão. A masculinidade hegemônica é uma presença silenciosa assim como as questões da ética em pesquisa. Silenciosas mas extremamente visíveis e gritantes a quem se dispõe a olhar, no campo como um todo e bem representadas naquele evento.

Ainda tô pensando no quão chocante algumas abordagens de pesquisa e campo existem, principalmente após conversarmos em aula com Cláudia a respeito. Assédios, estupro na polícia x terapia – neste ponto me choco ao ouvir da pesquisadora, orientada por professora líder de área no evento, que para as policiais as entrevistas eram tipo terapia; que era uma pessoa superior hierarquicamente que sugeria que elas dessem a entrevista, alguém de contato pessoal com a pesquisadora; que a pesquisadora usa o termo “amaciá-las” para se referir a provocar uma maior abertura nas participantes; que não menciona nenhum tipo de retorno ou contribuição a elas, mencionando que “elas questionavam muito”, com desconfiança. Questões éticas muito problemáticas. Te ainda prato de comida em troca de entrevista! [...] Bem, se alunos são preparados para isso, como naquela situação de entrevistar

profissionais de sexo, e exatamente por professor “contraditório” [neste caso preferi me preservar no uso de outro termo]... E aquele que pesquisa assédio moral? “66% dos assediados são mulheres, e isso porque elas provavelmente relatam mais que os homens, que ficam calados em função da construção de masculinidade”, diz ele. De onde ele tirou isso, da experiência própria? Então que o diga, pois me parece uma avaliação bem complicada em relação às mulheres, que sabidamente tampouco relatam. Ele não considera que elas sofram mais assédio mesmo? Que difícil confiar nas pesquisas de homens gays brancos sobre estes temas. Quem pesquisa sobre gênero e minorias na maioria das minhas observações não é feminista, ou ao menos não parece ter leitura. Nestes casos lugar de fala importa muito. Homem aliado na prática, com quem se possa de fato contar, ou envolvido em ativismo, coalizão de afetos e acolhimentos... eu conheço muito poucos! O que esperar? Talvez o seja com outros e outras colegas gays, algo de que pouco posso falar, mas que desconfio, pelo campo. É o caso do trabalho sobre estresse e burnout, que também cita que 66% dos estressados são homens, mas sem dizer que a maioria da população pesquisada é de homens. Estas abordagens quantitativas da área me enlouquecem, ainda mais quando parece que se está buscando um resultado que já se tinha em mente, utilizando os números em favor disso. Sobre estratégias de recuperação do estresse, não problematiza o suficiente as questões de maternidade e trabalho doméstico [...] a colega menciona a limitação do método quantitativo pra estas pesquisas, e a adm ama quanti [...] lembrei daquela AIF que o artigo foi negado por estar em primeira pessoa. E a colega que recém conheci que me conta de que o outro candidato, homem, ligou pra ela e disse claramente que houve erro no processo seletivo de doutorado no qual ela entrou e ele não, pois ele era mais competente do que ela. Ela é uma doutoranda negra. (Diário de Campo)

Cena 24: Depois de *happy hour* todas as noites o congresso terminou. Andamos de metrô, atravessamos um parque e fomos à pinacoteca. Esta parceira de passeios foi embora, e então ficamos só eu e minha colega mestranda. No centro de São Paulo, achamos uma feira literária em uma praça, sem querer pois procurávamos samba, e lá estava Ryane Leão. Sentamos para ouvi-la, e ela me explicou quem era. A autora de *Jamais peço desculpas por me derramar* e *Tudo nela brilha e queima*, poetiza, mulher, negra. Seguimos da praça pro bar, pro cinema, pro *fast food*. Trocamos ideias sobre nosso campo, e o AIF. Trocamos virtualmente até hoje. Há apoio mútuo, nem que seja em palavras. A vejo atuante. Uma colega com quem trocar detalhes do cotidiano do ser mulher solteira e doutoranda, em meio a uma pandemia, em meio à vida num mundo patriarcal.



3) GWO: O primeiro no Brasil. Sobre coalizões de AIF via traduções interculturais. A questão linguística (e a consolidação simbólica?) de um campo de estudos de gênero na administração brasileira. Liberal.

O evento é aberto por mulheres brancas, as organizadoras. Mais uma vez, Maria José Tonelli, organizadora e professora daquela instituição (FGV), abrindo um evento de peso na área de administração brasileira. De peso pois ele é iniciativa de uma revista A1 na área, objetivo de publicação de muitos que se inserem no tema de gênero. Foi a primeira revista com o qual tive contato, lá em 2015, e nunca imaginaria que me aproximaria dela como hoje. Tonelli sinalizava a motivação por reunir as discussões que estavam esparsas acerca do tema [coalizão de soluções]. Haviam pensado em 50 participantes, e o evento reuniu 92. Também lembro da fala de Alison Pullen, editora da Revista Gender Work and Organization, a respeito do cenário político brasileiro.

Na segunda mesa, a professora Renata Gonçalves do Serviço Social da UNIFESP. Sua fala e presença, uma professora negra em um ambiente tão branco, explicita a preocupação da organização em pautar a questão racial e representa a interdisciplinaridade provocada pelo tema. A palestrante traz a ideia de interseccionalidade, do apagamento das mulheres negras tanto na academia quanto nos movimentos sociais, salientando o papel da pesquisa em *dinamizar movimentos sociais*. Ela cita diversos nomes de feministas primordiais, nenhuma da administração. A palestrante ressalta a importância de se traduzir ao que ela denomina de internacionalistas (Davis, Collins, etc.), afirmando que estas puxam as locais [afirmação dela, que representa as traduções interculturais Norte-Sul]. A professora Tonelli também participa da mesa, marcando sua fala com a afirmação de que as empresas estão mais avançadas que as escolas de administração. Pelo tema do evento, ela se referia a questões de gênero e diversidade. Concordei imediatamente com ela quando pensei nas estruturas hierárquicas das associações, organizações de eventos e revistas principais da área, bem como as hierarquias de cada instituição/programa. Fico imaginando todas as barreiras que a professora Tonelli teve que enfrentar em toda sua carreira, como reflito sobre tantas outras que vieram antes de mim, mas ela em especial pela pauta de gênero com que trabalha. Hoje, entendo que as questões de etarismo também deve representar obstáculos, algo que surgiu em sua fala em outros momentos mais informais. Ela afirma que as novas gerações desconhecem a história, e faz questão de retomar alguns nomes e trajetórias, reafirmando todo o medo em torno do termo *feminista*. Alison Pullen afirma que as escolas de administração reforçam opressões, traz mais perguntas para reflexão que respostas. Onde estamos? Pra onde vamos? O que podemos fazer para provocar mudança? Revela que suas decepções na área a levam a ler cada vez mais, em forma de atos de resistência e ativismo: contra o patriarcado, o capitalismo e a colonialidade. Salienta a difícil posição de lutar contra um sistema que a alimenta e a retalia por falar, que causa violência epistêmica. Termina endereçando a questão das publicações e revistas, questionando a importância dada em publicar em revistas internacionais e em como estas podem ajudar a ensinar sobre desigualdades. Nas falas, há a preocupação de todas em situar de onde falam, para quem falam, e trazer suas trajetórias pessoais e motivações, o que a mim sempre pareceu imprescindível e ainda muito ausente. Uma forma de revelar seus vieses, perspectivas, ao encontro da epistemologia do ponto de vista, da soma dos parciais. A plateia, formada principalmente por professoras e pós-graduandas mulheres da adm e contabilidade, e alguns poucos homens, tem suas próprias preocupações: Como incluir no currículo de ensino, como professora da área, tudo que se pesquisou sobre o tema na pós-graduação?

Como evitar que os entrantes sejam rechaçados pelos grupos já formados? Enfrentar e reconhecer o contexto político é fundamental ao próximo passo, afirmam; o que ainda não podemos falar a respeito? Assédio, respondem. Fala-se sempre em lembrar do que foi feito, mas e as novas? Fala-se em escrever e publicar, mas e o ensino/educação? Havia minha tese em todas as falas. Pullen responde que não tem como dar aula só de diversidade, e que então ela coloca os temas feministas em meio aos temas “principais”. Tonelli concordou e disse... que desistiu? Foi isso mesmo que eu anotei? E que a violência é estruturante e tem que ser salientada. (Diário de Campo)

Fiquei decepcionada por apresentar meu trabalho numa sessão onde éramos apenas os apresentadores e a debatedora. Queria discutir mais e melhor, mas via que isso se tornava padrão nos eventos. A professora Tonelli estava no fundo da sala, explicando que precisava de um lugar tranquilo para responder uns e-mails, ou algo assim. Será que ela me ouvia? Antes dela sair pude me referir diretamente a ela como uma das AIFs do meu campo de estudo.

O evento foi permeado de problemas de tradução dos idiomas. Nas palestras principais elas eram feitas simultaneamente por duas tradutoras contratadas em cabine ou atrás da sala – um serviço bem caro – para apenas três ou quatro pessoas que não falavam português, que poderiam muito bem ser atendidas por uma tradução ao pé do ouvido, no fundo da sala. Nas sessões não havia tradução. Entendo que as traduções simultâneas só seriam necessárias nas mesas maiores uma vez que um estrangeiro apresentasse. E que esta verba poderia ser utilizada para alguma tradução em sessões, para debates. Nas sessões, estrangeiros acabavam apresentando em seus idiomas nativos.

Nas sessões alguns apresentam em português, e acabam mudando pra inglês, outros tentam espanhol e tudo vira uma bagunça que os coordenadores não sabem como lidar. As pessoas não se entendem e eu ajudo a traduzir. A tradução consecutiva demanda tempo, mas as pessoas queriam conversar sobre os trabalhos. O tempo esgota e uma palestrante decide então não apresentar, pois fica sem tempo. Uma chateação a todos, até por ela ser uma docente que nem mora no Brasil. (Diário de Campo)

A inexperiência e/ou falta de preocupação com os processos de tradução não eram exclusivos daquele evento de gênero, pois já os tinha visto no Fazendo Gênero e Mundo Mulheres. “Mundo Mulheres”, quando fui inclusive xingada nas sessões por realizar a tradução consecutiva ao pé do ouvido, no fundo da sala, o que era praxe. As provas de proficiência da UFRGS exigem outro nível e realidade do inglês e outros idiomas e, ainda assim, tive colegas que não passaram. “Mas eu fiz Wizard na minha cidade. Vou recorrer do resultado!”. Me perguntaram o que eu achava, e eu disse que fizesse de novo, pois as provas do Instituto de Letras eram

sérias, mas não serviu muito, pois a ideia de “conhecimento de inglês” é complicada, apesar da prova ser apenas compreensão de palavras escritas em inglês, respondida em português. A ciência é assim, e assim são os congressos internacionais: em inglês. A pauta feminista de(s)colonial tenta argumentar “estamos no Brasil, fala-se português”, mas já sei que isso não funciona e que, na prática das relações coloniais que construímos na ciência, acontece tudo ao inverso. Espera-se que todos falem e entendam ao menos o *Globish*<sup>129</sup>. Eu me via, como em outros congressos, traduzindo momentos e falas informalmente. É um trabalho cansativo e demandante. Não sei porque ainda me ofereço. A confusão na comunicação me incomoda profundamente.

O AIF da administração do qual faço parte trabalha em diálogo constante com ativistas da área no Norte Global, como já descrevi, apesar dos processos de busca ao decolonial. Entretanto, AIFs locais apontam que as feministas do Norte devem situar suas pesquisas, se vejam como parciais e desde o local de supremacia na ciência que o Norte Global tem. Há sempre as sessões de *Epistemologias do Sul*, mas as demais não se denominam *Epistemologias do Norte*. Ironicamente, a crítica acaba tendo que ser feita no idioma do Norte, algumas vezes com minhas traduções pagas e escritas, pois de outra forma este diálogo talvez não existisse. Traduções interculturais de uma via.

Infelizmente e simbolicamente à invisibilidade da necessidade de tradução, os nomes dos tradutores não constam nas publicações. Apesar de eu poder incluí-los no meu Lattes. Isso, para mim, representa essa ideia de que todos “estamos aptos a nos comunicar interculturalmente”, o que não é verdade.

Diversas palestrantes ao longo do evento narram que foi fora do país que descobriram os estudos de mulheres, como eu. Estendo este contato com outros países, ainda que possivelmente com o Norte reproduzindo colonialidades, ajudando a trazer novos olhares para as também fechadas categorias brasileiras. Até mesmo aos processos de de(s)colonialidade, uma vez que passamos a enxergar outros ‘suis’, outras pessoas e suas cores racializadas de formas e origens diferentes das do Brasil, outra branquitude que não a branquitude brasileira, e outras realidades e contextos da luta feminista mundial. Tudo que só é (ou é bem

---

<sup>129</sup> O Global English, com não mais de 1.500 palavras e gramática simples, pode servir de ponte à comunicação e/ou a maus entendidos. Nisso que dá o inglês ter se tornado a língua franca. Há muitas críticas ao termo, como a falta de estatísticas para comprová-lo, o interesse econômico e imperialista, entre outras.

mais) possível com o domínio do inglês. Eu sempre acreditei, apesar das contradições, que estas trocas agregam mais do que subtraem. Há em AIFs no Norte uma vontade, que entendo como genuína na maioria das que conheço, de diminuir as diferenças de privilégios, e *dinamizar* a luta. Trago exemplos, tais como a inscrição mais cara para docentes do Norte Global no Fazendo Gênero e Mundo Mulheres, auxiliando assim a presença das ativistas de movimentos sociais (indígenas, camponesas, profissionais do sexo, etc.). Dei esta sugestão às organizadoras do próximo evento do GWO, na Colômbia. Também, o apoio financeiro a alunas do Sul Global que não tinham verba para participar no Congresso do GWO em Kent. Este auxílio, ao que entendi, motivado pelas editoras da GWO, possibilitou a minha participação e de outras colegas do Brasil no evento. Não excluo os interesses e estratégias da revista, mas reconheço que movimentos de tradução intercultural de AIF na adm requerem práticas diversas, como essa.

Como já disse, meu contato com a editora do GWO ficará marcado em minha trajetória, bem como suas ações políticas como editora de uma revista A1. Por sua busca por novos olhares, coalizões com professoras/pesquisadoras do Sul Global, por dar espaço a novas vozes. A vejo como uma AIF, e parceira-dinamizadora do AIF local (e do AIF da administração mundial). O sistema da ciência é das publicações e não há como fugir. Sem pretender superioridade, pois faço parte e funciono nestas estruturas, sem a afinidade e afeto que surgiu neste encontro e em todas as interações com Alison Pullen, bem como a inspiração inicial advinda do texto de Alessia Contu, eu não teria dado ao AI e nem à revista tanto valor, nem me sentindo confortável em enviar um texto com escrita diferente, com poemas. Veja que sensibilidade: recebi uma mensagem da revisora me dizendo que eu poderia incluir a versão original de meus poemas em português ao lado da tradução em inglês. Eu tinha incluído uma Nota de Rodapé explicando que a tradução era minha mesma, mas que muito se perdia dos poemas em outro idioma.

Ah, mas tu falou com ela aquela hora também por interesse.

Ouvi de uma colega AIF mestranda, hoje doutoranda, a respeito de meu primeiro diálogo com Pullen, quando a colega não conseguiu se articular muito bem em inglês, mas tampouco pediu ajuda. As linguagens, todas, são formas de poder, também disputadas entre as AIFs, mesmo em português. O falar rebuscado, inglês, citar autoras, falas em registro alto com clara articulação do campo dos estudos organizacionais e seus conceitos abstratos, entre outros exemplos.



Ainda que desconsiderando o inglês, as AIFs aprendem desde cedo a importância de “saber falar a linguagem do poder”. Era estar pronta para usar a linguagem do poder para já aniquilar de vez qualquer um que tentasse silenciar, expulsar, violentar. E, obviamente, cada uma – dentro de uma academia machista e racista, e competitiva! – usa as armas que têm. Há AIFs articulando uma linguagem extremamente refinada (teórica e conceitual) ao falar ao poder, muitas vezes também ao se dirigir às próprias colegas. Talvez baste estar num ambiente que entenda necessário, ou basta que esta linguagem, sem muita consciência, seja parte natural de si, de sua formação, identidade, personalidade. Então nem sempre estratégica. Por vezes estratégica, e importante que seja mesmo. Também, por vezes aplicada de forma errada, dependendo da audiência, o que demonstra inabilidade de tradução de registro. Será que podemos admirar e querer aprender com “as armas” da colega feminista, sem mirar umas às outras de forma negativa? Assim sinto a cada uma que me pede tradução, validação de alguma linguagem de poder que domino, do campo. Me comunicar e trocar em outro idioma, com pessoas estrangeiras (nem sabia quem era Pullen naquele momento narrado acima) se trata sim de um forte interesse de poder existir como sou no mundo, numa trajetória intercultural desde os meus 18 anos. Tenho muitos amigos estrangeiros. Será que nós AIFs conseguimos admirar e impulsionar umas às outras no campo, a despeito de nossas próprias inseguranças, competitividade, afetos e disputas em geral? Será que eu consigo? Você consegue com os demais? É fácil nas estruturas e contextos em que estás?

Houve um palestrante homem branco e, presumo que hétero, em uma das mesas de destaque. Inicia afirmando que está no lugar errado – entretanto, ali está ocupando o lugar de uma mulher. O que é central nesta dinâmica é: ele estava nas demais mesas, escutando? Ou nas sessões? Não o vi. Vi meu avaliador, professor Alexandre Faria. Fala sobre masculinidade, após ótimas apresentações sobre práticas acadêmicas, práticas éticas de pesquisa (que citam Sousa Santos). Contudo, talvez eu tenha me fechado de antemão, mas não recordo de realmente ver teorias discutindo masculinidade na apresentação. Ainda mais em tempos de masculinidade tóxica, o termo não surgiu. Lembro apenas da foto apresentada de um participante de sua pesquisa – não lembro se escondia o rosto, mas acho que não – com análises nada elogiosas. Aquela prática, ao meu entendimento, era exatamente um exemplo de prática questionada na fala logo anterior sobre ética

com os pesquisados, entre outras que observei em sua fala. Logo após, o microfone é dado à colega do Norte Global, e as demais ficam sem tempo de interagir. Há algumas latino americanas hispanohablantes que estão organizando o próximo GWO Workshop na Colômbia. Alguém menciona que o Brasil dá as costas para a América Latina. Minha tese em resumo.

Como eu, uma AIF colega que não foi ao evento aponta que falar em feminismo e gênero já é um tanto de de(s)colonizar a administração. Afirma que mesmo que a administração hegemônica seja do Norte, há disciplinas como Pensamento Social Brasileiro que incluem vários latino-americanos ótimos, apesar de que todos homens. Entram naquele fenômeno das “disciplinas específicas/recortes pontuais”. Mas talvez contribuam para romper com as práticas positivistas de adaptar modelos de outros lugares ao contexto brasileiro. Essa dinâmica também se observa internamente, e no evento, quando a maioria das palestrantes convidadas eram de São Paulo, ou do eixo com o Rio, com algumas exceções. Esta regionalidade também aponta para um funcionamento de relação de poder interno ao país em relação ao status da ciência.

O ambiente era tumultuado. Buscaram repetir o modelo do Academy of Management, com o qual acho que apenas as organizadoras estavam habituadas. Ninguém de nós tinha ido a esse evento. Cada sala tinha umas quatro mesas de discussão com apresentações na mesma sala, e ninguém se ouvia, mal sentadas. (Diário de Campo)

Outra docente menciona que uma das organizadoras pediu para as recepcionistas das sessões não usarem salto. Recepcionistas? Questiona a visitante do Norte Global. Ah, os contextos!

[...] conversas paralelas que podiam incomodar algumas, mas que pareciam importantes para digerir e processar o que víamos e ouvíamos de outras mulheres [...] não quero mais me enquadrar no que não sou, nem ouvir e ver minhas colegas dizerem que tem que fazer o mesmo. A escrita pra mim é constitutiva do que sou, do meu ser racional e emocional, que me permite elaborar sentimentos de experiências dolorosas. Então busco apoio em outras mulheres. Queria que a escritivência fosse suficiente, mas não é na academia. Na academia preciso da colega do Norte, preciso que ela publique antes de mim para que o que eu escrevo no Sul seja lido. Preciso que ela seja minha *gate opener* (abridora de caminho) [...] duas colegas começam a chorar no exercício de escrita livre da oficina. Antes da oficina, uma colega criticou agressivamente a apresentação de outra. Não usou de empatia ou delicadeza [aquela tensão da qual falo de ser branca e pesquisar sobre racismo]. Eu havia acolhido a colega que recebeu feedback violento, agressivo, num *happy hour* após a sessão. Na oficina de escrita ao fim do evento, a colega agressiva em questão começa a chorar. Chora muito! Pra mim fica óbvio que mesmo em um ambiente de estudos de gênero temos mulheres reproduzindo violências porque elas mesmas não estão bem e estão reproduzindo o que sofrem com

suas colegas. Elas estão em sofrimento, não sabem como lidar com isso, e causam danos colaterais. Que a escrita de hoje a ajude. Que o papel, já que não temos canais de denúncia de violências – que parecem ocorrer mesmo na organização de eventos como este – sirva de canal pra ela se curar e denunciar o que sofre. Que este canal não se torne outras mulheres... não é justo. Joguemos nossos sofrimento em escrita de denúncia (Texto exercício da oficina de escrita)

Mais tarde, em conversa de corredor, fiquei sabendo que a colega que deu feedback agressivo à outra, e chorou, tinha uma orientadora descrita como “muito difícil e pessoa ruim de se trabalhar”. Mais adiante, esta mesma orientadora relata a todas acerca do preconceito que sofreu em sua banca de professora titular, toda masculina, só aprovada em outro momento com o apoio de uma colega mulher. Era um efeito cascada infinito de violência de gênero sofrida, que mulheres replicavam umas nas outras, sem fim. Neste caso e em outros, elas se reproduzem hierarquicamente e também horizontalmente.

Agora me dou conta de que, ao menos no meu caso, se tenho que jogar pra algum lado a violência que chega em mim eu jogo de volta pra cima, tentando errar as mulheres sempre que possível. Pensando bem, isso cai em cima de mim de volta, em função das relações de poder, e talvez me prejudique mais que as demais. Jogo para cima inclusive violências sofridas por outras que são presenciadas, ouvidas, vistas por mim, numa forma de defesa a elas, de lealdade. Geralmente, a defesa nem foi solicitada. Cansei de comprar brigas que não são minhas e depois me arrepender. Engraçado que no âmbito particular – e da escola mesmo – dei apoio para muitas amigas saírem de relações amorosas infelizes e até abusivas. Elas saíam e sumiam depois quando mais equilibradas e em relações saudáveis. Acho que eu passava algo de positivo quanto a ser solteira, de se fortalecer. Que bom que já sei que não sou mais a mesma, nem a de quatro meses atrás.

Em todos os eventos conversas paralelas e informais são imprescindíveis ao desenvolvimento do campo. Assim é com o AIF. Como exemplo, vejam a carta aberta endereçada à organização do Laemos e Egos<sup>130</sup>, grandes congressos internacionais da área. A cito como exemplo e trago o *link* em Nota pois ela também problematiza questões linguísticas e taxas de inscrição em euros, imprescindíveis ao processo decolonial via traduções interculturais da área. Espaços informais de

---

<sup>130</sup> Ao Comitê Organizador do Encontro Latino Americano e Europeu de Estudos Organizacionais (LAEMOS) e à Diretoria do Grupo Europeu de Estudos Organizacionais (EGOS) [...] Conversas informais com os participantes durante o encontro destacaram os seguintes temas e problemas [...] <https://docs.google.com/document/d/1RsOWz4zao4s7qmOeuj87mJQilD2YrAQC3mN6MiyK8/edit>

eventos, além da diversão e afeto, são quando as pessoas conseguem se encontrar, reunir, observar e concluir, vislumbrar necessidades e ações futuras, algo que se perdeu muito com a pandemia e o online.

Sobre estas trocas com o Norte há somas de visões:

[AIF] São importantes mas não têm centralidade [...] a gente tem que escolher nossas lutas [...] não são elas que vão ditar se nossas lutas vão ser bem sucedidas ou não. Se eu for colocar o destino da minha luta na mão de alguém não vai ser na mão de uma pessoa internacional.

Entendo e concordo com seu ponto de vista, e entendo também o meu, que não me sinto necessariamente em uma *luta*. Talvez por ser branca e as pontes internacionais sempre terem sido meu trabalho e eu atuar “apenas” dentro do âmbito acadêmico. Neste âmbito, a palavra *luta*, como *militância*, às vezes me soa descontextualizada se relacionada a minha experiência pessoal. Entendo também quando se fala de silenciamentos do campo dada a maior valorização do que vem do norte. Mas sempre gosto de lembrar o quanto nossa luta do sul é também, como vimos até aqui, dinamizada/aparelhada por autoras do norte. Considerando este contexto discutido, pergunto se há luta por justiça social no campo da adm Brasil:

[AIF] Tem e vem de muito tempo. Guerreiro Ramos escreve em 1957 chamado A Patologia social do negro Brasileiro, ele é uma das referências da teoria das organizações. A questão é que as pessoas silenciam né, este texto dele e outras produções. Historicamente sempre teve, é que as pessoas querem jogar no buraco do esquecimento.

Então, afirma a colega, se os supremacistas chegam ao poder, como afirmado, com toda a proteção institucional, é fato que isso vai reverberar na nossa luta cotidiana, mesmo dentro da academia. Concordo e acho mesmo que o recente ativismo produtivista do meu PPG, e possivelmente de outros, ganha saliência sim a partir de um contexto maior atual, que inclui o internacional.

[AIF] De cima pra baixo a coisa vêm vindo né, e de baixo pra cima também, porque se sentem mais legitimados a atos de violência.

Há uma AIF que se une a outros movimentos sociais latino americanos externos à academia. Então a transnacionalidade não é só validação, com experiências coletivas em outros países gerando uma força. “O que a gente vive aqui [adm] as outras mulheres também vivem nos campos delas [...] e não acho que seja diferente num país latino americano, na europa”. E sobre o inglês como validação, não é exclusividade de administração, apontam colegas que conhecem outros PPGs mais que eu. São muitas divulgações de bancas com o título do

trabalho em inglês em minha área. Vejam que o que trato aqui faz parte de um contexto maior da área:

[...] Questões linguísticas: Reconhecemos o desejo de traduzir as apresentações em inglês para espanhol e português (a carta aberta menciona palestras e trabalhos). No entanto, o inglês tornou-se a língua franca da academia global e é indispensável nos esforços para estabelecer diálogos entre diferentes tradições acadêmicas através das barreiras linguísticas. Na EGOS, este é um desafio bem conhecido, dadas as muitas línguas faladas na nossa comunidade na Europa e além (dada a nossa adesão cada vez mais global). Desde a edição anterior do LAEMOS *havia uma percepção de que o conhecimento de inglês entre os participantes está em um nível que não será necessária a tradução de falas principais*. Isso pode ser diferente para falar/apresentar ativamente em inglês, então muitos subtemas seguiram a tradição do LAEMOS de ter slides em inglês, mas permitir apresentações em espanhol e português, com colegas fornecendo traduções improvisadas de apresentação e comentários (em ambas as direções).<sup>131</sup>

Observe que só se considera o “não apresentar em inglês, mas apenas com slides em inglês” para os subtemas, e não para as falas principais, onde se considera apenas a escuta/compreensão. Não somos as falas principais, é o que parece. E não seremos. A questão linguística não é uma questão fácil de resolver, mas central aos eventos voltados a traduções interculturais. Nem chegam a considerar que, para traduções consecutivas acontecerem, o tempo das sessões/subtemas deve ser quase duplicado. Também, que as tais *impromptu* por vezes se mostram não eficazes, pois uma coisa é dizer que sabe – as pessoas têm vergonha de não saber a língua do poder – e outra é realizar a tradução na hora, exercício completamente diferente, e cansativo. Ah, mas tu fala demais sobre isso porque é tua atuação! Sim e não. Falo porque é exclusão, porque não se considera focar neste problema, contratar consultores tradutores para propôr soluções, porque esta exclusão afeta muito as pessoas, criando experiências que podem fazer com que não retornem. Causando comunicações falhas e, portanto, por vezes insensíveis. Quando não olhamos para os privilégios com verdadeiro interesse de reduzir as diferenças, nestas relações haverá opressor e oprimido nas dinâmicas e estruturas da ciência, da administração. E as coalizões via traduções interculturais não ocorrerão, nem a práxis decolonial.

Apesar das críticas, descrevo muito de subversão/AIF neste evento. O próprio papel que o evento teve em nos reunir fisicamente, os *estudiosos de gênero*, foi importante. E a tentativa de trazer outras vozes e representatividades.

---

<sup>131</sup> Ver discussão no campo <https://decolonizingalliance.wordpress.com/laemos-letter/>

Ao considerar que não há na adm as indígenas, trans, ou uma representação das diversidades de grupos sociais, então “faz sentido” que estes feminismos também não estejam presentes no evento. Encontrar uma posição mais liberal tem a ver com a adm, onde a pauta *gênero* recém começa a ganhar reconhecimento no país. Não me atrevo a dizer que as dimensões políticas e epistemológicas dos demais feminismos estavam ausentes, mas certamente o termo central, a palavra *feminismo* pouco ou nada escutei. Nem para se referir ao feminismo liberal. Tampouco ouvi *ativista*. Foi como se o evento tangenciasse o feminismo o tempo todo.

[AIF] A adm é totalmente pro mercado, inclusive a apropriação das pautas [...] mas têm outros também, tem uma disputa.

Em eventos “de mulheres” promovidos pela área de administração brasileira junto a organizações/palestrantes externas, observo que se discute três conceitos básicos: liderança feminina (teto de vidro); diferença salarial entre gêneros e segmentação do mercado de trabalho por gênero. Em um destes eventos online, a consultora palestrante expressou um claro “não pretendemos ser ativistas”. Eventos que acontecem via influenciadoras do LinkedIn, mas a partir e relacionados à academia de administração (ABRSP, Cambridge, Standford, Mulheres Forbes 100, Liderança Feminina em Movimento). Em ambientes com estética de classe alta, e verba para tradução simultânea, surgem discursos que individualizam o problema de saúde mental. Como afirma Contu, podem “não pretender” ser ativistas, pois apesar das questões de gênero não têm de fato *a pele em jogo*. Endereçam em suas falas questões de desigualdade social apenas quando provocadas por perguntas, o mesmo quanto à pandemia. Não pretendo concluir nada, mas é possível que a administração acadêmica brasileira não se veja ou nomeie ativista porque em sua grande maioria não são ou não se veem como Forasteiras de Dentro.

Além disso, a AIF lembra que temos que cuidar como nos posicionamos como AIFs, o que serve também como reflexão para iniciativas do Norte:

[AIF] A gente não emancipa. É papel dos grupos se emanciparem e criarem estratégias. O que a gente pode fazer é não dificultar ainda mais.

Como articular um processo de(s)colonial, desde certos lugares, sem reproduzi-lo? Como realizá-lo diferentemente do majoritário movimento decolonial presente na adm, no qual as diferentes dimensões feministas são ausentes?

Professor posta reportagem intitulada: Os estudos Críticos em Administração ainda são bem-vindos na área? Ao que eu comento: “Alguma vez já foram? Me refiro aos estudos críticos feministas.”, comentário que foi curtido por duas acadêmicas, uma do UK e outra da Austrália. (Interação em inglês no Facebook no Grupo de Estudos Críticos em Administração)

Rumando para o final desta discussão, objetivo demonstrar que os desafios encontrados pelo AIF local são parte de um contexto maior de AIF internacional da área. Alguns breve relatos:

Acadêmicas do Norte Global (Deschner, Dorion & Salvatori, 2020) realizaram uma autoetnografia na área da administração em que narram a formação de uma oficina de doutorado intitulada Processos Organizativos Feministas, que tinha como objetivo resistir à neoliberalização da academia através do ativismo acadêmico. Este construído nas bases teóricas e práticas do feminismo radical.

Fiquei surpresa com a produção acadêmica da área de gestão gerando iniciativas pautadas no feminismo radical. Ainda que o momento das universidades do Norte Global de enfrentamento aos ataques neoliberais (observei principalmente no Reino Unido e Austrália) sejam diferentes dos contextos da América Latina e no Brasil, são partes de um mesmo cenário mundial. As autoras afirmam que esta base teórica tem sido esquecida/negligenciada no ativismo acadêmico – no Brasil idem, feminismo radical ausente na área! – apesar do longo compromisso do feminismo radical em tratar das desigualdades epistêmicas de mulheres e outras pessoas marginalizadas na academia.

Já vinha acompanhando o processo de neoliberalização que nossas colegas da administração do Norte Global – principalmente da linha dos ECA – discutiam nos diversos grupos, mas não tinha ainda visto a relação direta da resistência à tal processo com prática/teoria feministas, além da presença do debate entre o grupo Vida. Não é coincidência que a reportagem postada pelo acadêmico dos ECA no Facebook trate especificamente dos problemas enfrentados na Universidade de Leicester, a mesma das acadêmicas autoetnógrafas do artigo que cito acima. Os achados das autoras via oficina apontam pra tensões no organizar de um espaço feminista, que talvez tenha tido o potencial de tornar-se um processo organizativo feminista, mas de fato recém inicial. Afirmam que apenas apontava ao feminismo, mas ainda em um processo organizativo-de-si para/da carreira academia neoliberal. Além disso, muitos encaram a contemporaneidade como pós-feminista.

“A academia ainda necessita do feminismo?” (Um dos palestrantes homens principais de um evento, numa oficina, depois de apresentar seu trabalho em construção. (Deschner, Dorion & Salvatori, 2020, p.10)

Por fim, um relato sucinto da apresentação de meu projeto de pesquisa na Conferência Gender Work and Organization em Kent, 2021. Em meu Grupo de Trabalho (Metodologias para Cura e Esperança), notei a auto-identificação e auto-denominação através de uma atitude consciente de uma professora ou duas – Neo Zelandesas – em afirmarem “*as activists, we...*” (como ativistas, nós...), na última sessão de trabalho. Refleti se minha apresentação, a primeira do GT, não teria ajudado a provocar esse processo num evento onde o termo estava muito ausente:

Nesta conferência, as palavras ativista e acadêmica geralmente aparecem separadamente (veja as chamadas de resumos para GTs 1 e 16, e a exceção [acadêmica-ativista no GT 31]). As publicações costumam separar essas identidades profissionais, ou práticas, como se não fossem possíveis juntas. [...] O ativismo intelectual feminista [...] pode não ser uma escolha, mas uma necessidade para algumas mulheres nas escolas de negócios brasileiras. Minha pesquisa está interessada em entender esse fenômeno brasileiro: Como é ser uma ativista acadêmica feminista em uma escola de negócios no Brasil? (Resumo Publicado nos Anais)

Eu pretendia trocar ideias a respeito do método que havia escolhido, pois era um GT de metodologia *de cura*. E meu resumo (acima) já ia além ao fazer uma proposição/convite/provocação. Os dois GTs que cito, entre aproximadamente 60 grupos, separavam acadêmicas e ativistas. O grupo de exceção aproximou os termos *ativistas-acadêmicas-anti-racistas*. Separar com *hífen* é bem diferente em termos de ação política e identidade do que separar com *e*. E, o mais importante, o único que o fez foi com a pauta anti-racista, como vimos através de Collins e Contu, confirmadas pela AIF da administração do macro. Um macro e micro da branquitude.

Apesar da presença do GWO suas coalizões, e os GTs específicos em demais eventos internacionais da área, o descrédito à pesquisa feminista é constante também neste macro. Talvez uma maior paridade numérica – não sei não – possa ser entendida, intencionalmente, como igualdade de gênero alcançada, então numa era *pós-feminista*. Nem posso dizer se na adm do Norte Global há mais paridade numérica. A mim e a outras estudiosas, como minha orientadora de mestrado, as métricas do micro (e do macro, como métricas de órgãos internacionais que medem *igualdade de gênero*) não têm sido suficientes para endereçar as desigualdades, podendo ser usadas inclusive para o contrário. Números têm voz mas não falam tudo. Podem até silenciar.



Vimos que como no AIF local, o internacional se pauta no feminismo que atende à racionalidade de mercado, definindo o empoderamento das mulheres em termos de sucesso econômico individual e avanço da carreira, numa perspectiva liberal. É a partir dele, com seus recursos e pontes que as coalizões transnacionais ocorrem. Para as feministas de(s)coloniais, críticas a esta perspectiva, esta definição está diretamente atrelada aos estudos de gênero (foco e nome da revista GWO). Essa denúncia é mais comumente feita no Sul Global e muito rara – ou relegada a pequenos nichos – na da área da administração, ou da administração no norte. Observo que nestes nichos que advogam pelas epistemologias do sul, contraditoriamente, a teoria ou conceito base é a interseccionalidade, uma nomenclatura do norte. Como vimos, os números diferentes de trabalhos publicados entre *gênero* ou *feminismo(sta)* comprovam o argumento, ainda que ambos em quantidade muito pequena.

Como ponte, os eventos inter/transculturais da adm têm poder de reunir os seus globais, e isso se dará através do domínio do inglês, em muitos momentos, fazer o quê? Ou do reconhecimento e presença constante da tradução que, apesar de aparecer como necessidade gritante, fica sempre relegada como *o custo a reduzir*, mais que a comida ou as recepcionistas. Ainda que via o uso do inglês, ao menos fugimos do perigo da história única, sempre contada e categorizada a partir de pontos de vista do Norte. É suficiente? Com damos o próximo passo, como AIFs de uma administração macro? Como fugir de reproduzirmos colonialidade, nós de uma área de ‘norte-no-sul’?

No caso dos eventos internacionais da área, se estas epistemologias do Sul estão ganhando voz e interesse, então as coloquemos como palestra principal de abertura, em vozes feministas. Deixemos que o Sul faça sua grande apresentação em um congresso internacional dando nomes *a todas as coisas mundiais*, em seu estilo, cognição, afetos, tom de voz, vestimenta, protocolos, corpos e códigos. Desta forma, tenho certeza de que a tradução intercultural acontecerá, pois somos influenciadas a vida toda, querendo ou não, pelo que aprendemos com o norte. Já fazemos a tradução o tempo todo. E vocês? Nos deixem rotular e explicar processos sociais... mundiais! Para toda a comunidade. Nós, brasileiras, sabemos muito bem que a “masculinidade tóxica é viral [...] e via plataformas de mídias sociais”. Vimos e sentimos nos corpos nos últimos cinco anos. Não precisamos da abertura no GWO Kent dando este nome desde o Norte. Rita Segato disse o mesmo

antes, no Congresso Latino Americano de Ciências Sociais. Se nos deixarem falar, e em nossos idiomas – façam vocês as traduções! É possível será? – se darão conta de que os responsáveis por tudo isso, os homens brancos donos da coisa toda, estão aí no norte. Deem nome a eles ao menos, se forem falar. Os negócios destas plataformas possivelmente estão diretamente relacionados à academia de administração. Façamos a auto-crítica.

E isso não serve só para os eventos internacionais. Nos nossos eventos “críticos” em administração, não chamem para uma fala de abertura o *pioneirismo de um intelectual marxista branco europeu* (minhas palavras) dizendo que o campo deve “se abrir” a estudar movimentos sociais e Silvia Federici. Tem AIFs por aqui não só dizendo isso há tempos, mas fazendo. Precisamos ouvir mais o que acontece nos ditos nichos sem não tomar pra si suas falas. Pra quê estar nas solenidades assim? Também nem vou mais. Vou seguir lá nos meus grupos-nicho, fazendo as coalizões que posso para simplesmente existir ali. Como AIFs, despatriarcalizando e assim de(S)colonizando a nós mesmas, que seja.



### 5.8.2 Coalizão via palavra escrita

Você sabia que quase 70% das publicações da Revista de Administração Contemporânea são de homens? Que eles compõem a maioria do corpo editorial das revistas, pautando o que deve ou não ser publicado? Chamada especial da RAC: Mulheres exaustas na contemporaneidade (Out/2021)

Este tipo de chamada preocupa, uma vez que representa o quanto somos nicho. Deveria ser central em estudos do trabalho e organizações a discussão do trabalho do cuidado e da soma das jornadas triplas que recaem mais sobre as mulheres. Como aquela aula no primeiro semestre que discutia a inserção de jovens no mercado de trabalho. Ignorava completamente o capítulo do livro que considerava todas as jovens que, por engravidarem, acabavam largando os estudos, e tendo dificuldades de ingressar mais tarde. A quantidade era representativa demais para ficar fora da discussão. Estudar trabalhos e saberes que envolvem a instituição familiar e não apenas das empresas e demais organizações do trabalho pode ser central à vida, mas não aos estudos de trabalho e organizações. Isso se reflete em chamadas como acima, e nos esforços de publicações em temas femininos. Também, na dificuldade de se entender e aceitar uma “escrita diferente”.

Usamos então diferentes estratégias para criar espaços seguros para nossas publicações AIFs. Ou enviamos para as revistas mais tradicionais da área, e adaptamos escritas, formatos e os enquadrados, ou buscamos espaços como esta chamada da RAC, ou ainda de outras áreas. Nas publicações de outras áreas, enfrentaremos outros desafios por sermos da administração.

Em nosso coletivo EAFEM tivemos essa discussão, que não teve um clima muito bom. Escrevíamos em grupo, que foi afunilando em menos autoras em cada processo pela ausência de trabalho de fato de algumas. Surgiu a necessidade de uma do grupo ter que enviar um trabalho pro ENANPAD. Deixou para a última hora, nunca escreveu de fato no corpo do texto – havíamos separado partes – e queria que finalizássemos em um final de semana. Me posicionei fortemente contrária, afirmando que teríamos que deixar para enviar posteriormente, ao CBEO, até porque, além da falta de tempo, me dava conta de que o CBEO seria um ambiente mais seguro para aquela discussão, talvez até com maior disseminação que o ENANPAD. Essa discussão causou racha no grupo, pois foi acalorada, via Whatsapp. Aconteceu entre eu e a outra colega que teve a ideia do artigo comigo.

Esta experiência me mostrou que a escrita em grupo não é prática fácil, pois o “vamos escrever” inicial, a meu ver, requer um processo posterior que não pode acontecer em dois dias, tampouco com o suor da escrita de apenas algumas poucas mãos, e no final com muitos nomes. Reunir-se, escrever, pensar bibliografias, embasar métodos, argumentos, revisar, adicionar, enviar ao evento, apresentar no evento, reescrever, submeter à revista, reescrever, revisar, formatar, traduzir... Ao fim, então, o processo mostrará quem é de fato primeiro, segunda autora, ou quem não foi autora.

Se a reflexão parte de bibliografias e caminhos iniciais trilhados em uma pesquisa maior orientada (de fato!) por um docente, então sim seu nome deve estar lá. Senão isso não tem sentido. Neste processo, o posicionamento ético da orientadora é crucial, e esta sorte sempre tive. Entretanto, devido ao processo acima, confesso que não me vejo ainda/mais escrevendo um trabalho que contenha mais que duas autoras.

Os dois artigos em anexo (8.4 e 8.6), um deles em parceria, são representativos de meu AIF, e foram publicados em estratégias relacionadas a estas práticas. Como narrei, parte da edição especial acolhedora do GWO durante a pandemia, que aceitou minha narrativa autoetnográfica, poética, e um formato totalmente diferente que não envolvia a velha estrutura Anpadiana: Problematização, Pergunta/Hipótese, Método, Material, Discussão e Conclusão. A resposta, dentro de preceitos feministas, veio cheia de afeto e encorajamento naquele contexto tão difícil:

Comentários à autora: Obrigado por escrever. Seu trabalho significou tudo para mim – ouvir você falar, sentir sua dor, raiva. Você me lembrou do meu privilégio de forasteira e como minha compaixão é inútil. O formato e estilo de seu texto é revigorante, tecendo sua voz com outras, criando ritmos afetivos. Eu tenho uma pergunta: você gostaria de manter os versos/poemas em português no texto também? E talvez o resumo? As versões em inglês poderiam ficar abaixo ou ao lado? Também pode ser poderoso. Obrigada, sinceramente, por seu texto – será muito lido por nossos leitores. Se cuida.

A partir daí, e de meu texto publicado, fui também sendo convidada à revisar artigos para a revista, alguns sobre o contexto brasileiro, outros sobre decolonialidade. Sempre fiz um esforço para oferecer uma revisão de qualidade, chegando a ouvir “*não precisa ser tão completa... suas revisões são incríveis*”. Quando tentei me oferecer para revisar sobre o tema para AOM, o sistema online criou inúmeros desafios, me fazendo desistir, por não ser membra da Academy of

Management. Sempre me esforcei para não apenas apontar problemas, mas oferecer possíveis caminhos e soluções aos autores, e demonstrar minha compreensão e empatia ao seu processo. Os textos que chegam à minha revisão sempre, de alguma forma, tratam de violência. Como responder com uma frase ou parágrafo? Mas assim recebi duas vezes:

“Revisão: Temos três comentários com feedback muito consistente. A necessidade de posicionar seu artigo claramente dentro de um corpo de literatura, e então ver a discussão emergir deste posicionamento. Minha leitura é que você está tentando cobrir muito terreno. As revisões de pessoas familiarizadas com a literatura são úteis em termos de receber uma resposta, e relativamente consistentes em sugerir o que ainda deve ser feito. Estou ansiosa para receber seu artigo revisado na forma de um artigo reenviado. (por favor, encaminhe-o para minha atenção). Ficarei feliz em conversar caso seja necessário.

Apesar do orgulho de um texto prática de tradução intercultural, que representava em muito meu caminhar com a outra autora – e portanto uma ânsia de incluir discussões que tecemos há anos – eu de fato sentia que as revisoras tinham razão. Retornaremos a ele no futuro. Entretanto, sentia também a falta do tal caminho, ou melhor, de “o ponto forte aqui/que pode ou deve ser desenvolvido/que me instigou”, que nos ajudaria de fato a selecionar o que fosse mais central no trabalho. Ainda assim, além de ter sido um retorno muito mais rápido do que os dois anos que escuto por aí, foi muito mais construtivo que o que recebemos da Revista da SBEO em nosso primeiro envio, uma frase que dizia “não foi aceito”, claramente escrita por um homem (na assinatura ou por ser o editor). Talvez estivesse mesmo fora do tema da edição, o que poderia ter sido dito.

Contudo, mais de um ano depois, recebemos a resposta da indicação ao *Fast Track*<sup>132</sup>, realizada pelo GT no CBEO (ainda que como coordenadora, eu não participei da escolha). Esta resposta da SBEO foi de uma mulher, pedia revisão e nos dava caminhos e questionamentos que nos levaram a melhorar muito o trabalho antes de sua publicação. Entendem? A rede de mulheres, geralmente, age para que possamos publicar, e entendo que de forma ética e profissional, mas também com uma abordagem por vezes mais educadora, acolhedora e formativa. Não é regra, mas entendo e espero que tendência crescente no campo.

---

<sup>132</sup> Quando um artigo é selecionado entre os submetidos e aprovados em GTs de congressos a receber uma indicação para um ‘processo de publicação agilizado’ de uma revista de tema relacionado/relacionada ao evento.

Como já citei, também fui convidada pela Ephemera a revisar. Que orgulho! Gosto muito da revista. Já desaprovei artigo, para esta e GWO, mas recusei com certo receio, afinal não sou docente e estou em início de carreira na área. Disse que não queria seguir no processo de revisão, pois identifiquei autores (seja pelo nome no texto, ou pelo que descreviam em si). Já ouvi falar de autoras identificarem revisoras e vice-versa, e isso cria fricção. No caso do Ephemera, argumentou-se de que se tratava de uma revista aberta, com transparência. Eu expliquei que, dada a hierarquia, poderia me prejudicar no campo, ainda mais se era aberta assim. Porém, me questiono se meu estilo de revisão seguirá sendo aceito no campo. Minha formação em letras me faz mergulhar na profundidade do tema que leio, evitando o *skimming*<sup>133</sup>, evitando o texto Enanpadiano em espaços como estes, e realmente mostrando e compartilhando o conhecimento que adquiri para tentar ajudar. Talvez “revisão muito completa” tenha seu lado ruim a quem recebe (e não se trata de, em momento algum, me focar em sintaxe ou gramática). Talvez eu não tenha entendido o papel de um revisor deste tipo, que não é um educador ali. Não?

Apesar dos obstáculos é importante que ocupemos os locais de editoriais, e de revisão, para fugirmos de publicar apenas em espaços de recorte e nichos. Até porque a tal “Vamos publicar juntas?” é importante ao disparar de coalizões para AIF, principalmente entre pós-graduandas. O problema desta abordagem, em se tratando em estudos de gênero com pouco aprofundamento feminista e pouco AIF, é que pode haver nesta relação uma ausência de processos mais longos e anteriores de trabalho conjunto, de reflexões, trocas e construções. Começa-se com o objetivo da publicação, e com a estrutura, antes do ponto e afinidade de coalizão em si. Por vezes, escreve-se a problematização após resultados já em mente. Publicar juntas pode ser uma semente a florir na sequência da prática e carreira na área, de forma embasada e coerente. Ou não. As AIFs entrevistadas ou têm isso claro ao publicarem, minha opção, ou simplesmente não publicam textos AIFs, atendendo às outras práticas/temas.

A submissão aos eventos e seus anais faz parte do processo de escrita para publicação Qualis, o que mais uma vez denota a importância dos pontos apresentados nas coalizões acima. Aponta também para a importância da

---

<sup>133</sup> Esta prática me causou problemas no doutoramento, quando eu ficava muito cansada com a carga infindável de leituras, me causando burnout. Não sabia ler deslizando no texto como o tal ‘*skimming*’ prevê, e tampouco praticava pois não sabia que poderia ser padrão. Toda minha formação até ali não tinha sido assim. A carga de leitura do mestrado era menor, aulas mais curtas, e discussões mais focadas.

qualidade do feedback no próprio GT. Eu nunca submeti para minha área formal – gestão de pessoas – mas para EO. Sempre me encontrei nestes espaços entre AIFs. No caso do ENANPAD, me chamou atenção que a revisão afirmava que “A forma de estruturação do texto difere do que é tido como padrão, o que não é ruim”. Reconhece o que aponto acima, mas ao mesmo tempo valida. De qualquer forma, provoca o questionamento do que a ANPAD e seus revisores entendem como a categoria “Ensaio Teórico” e “Texto em Construção”, pois eu não tinha enviado um artigo, e ainda assim não era padrão. Mas acho que a validação não aconteceria em outros GTs que não tivessem em sua rede as AIFs que buscam também em suas práticas abrir espaço para os “novos” estilos de escrita, ainda que estes ainda sejam aspectos que consideramos já ultrapassados em outras áreas, como: pesquisa qualitativa e em primeira pessoa, ensaio teórico, tudo fora dos quadradinhos de um ‘artigo da área’.

Há eventos que participei, como os dois da GWO, que requerem apenas submissão de resumos. A Conferência GWO 2021 aceitava resumo mais expandido (trecho apresentado na seção anterior) e recebíamos feedback, inclusive muito bom, até por haver publicação posterior. O envio para o Workshop de São Paulo não teve feedback, o que seria de fato complicado naquele formato tão novo. Eu e minha orientadora também enviamos um resumo para o Congresso Internacional de Pesquisa Qualitativa, que foi aceito no GT “Autoetnografia Feminista”. Meu interesse era discutir meu projeto, através do GT e das oficinas, no ambiente onde estavam grande parte dos teóricos que deram nome e argumentam pela autoetnografia como método, citados neste trabalho. Entretanto, neste caso os resumos eram de 150 palavras apenas. Como escrever um argumento em 150 palavras?

Sobre as publicações, além de exigência e práticas do sistema acadêmico que experienciei, são sim importantes formas de trocas, coalizões e aprendizados. Envolvem uma prática que possivelmente devêssemos aplicar mais, lendo as demais autoras de nossa própria área, o que pode causar mais diálogo entre nós mesmas, além de trocas bibliográficas e crescimento mútuo. Também entendo como política AIF citarmos umas às outras, como fizemos com Teixeira e Rampazo (2017) ao tratar sobre assédio, valorizando um caminho já trilhado na área, que não começou conosco. Neste exemplo, suas vozes eram de professoras, às quais procuramos adicionar vozes de pós-graduandas.



Já que o ativismo intelectual vai além de publicações de ‘artigos críticos’, deve-se deixar claro que é um trabalho difícil e frequentemente visto com suspeita pelas forças regressivas do status quo. Cooptação e consequências não pretendidas também são possíveis. Não há garantias nem uma forma fácil, ainda que tudo possa ajudar (Contu, 2017, p.15).

Apesar de Contu afirmar que apenas publicar artigos não é ativismo intelectual, ela reconhece a importância desta prática, e eu concordo, apesar de minha pouca priorização até agora na quantidade de minhas publicações. Os formatos de escrita – as labioplastias – me desencorajam. O processo pode ser lento e por vezes desrespeitoso, e de revisões descomprometidas. Talvez até muito político no sentido de favorecimentos.

E sobre as revisões-favores para eventos, como coordenadora, achei delicado pedir a colegas que revisassem, apesar dos certificados e da prática acadêmica estabelecida. Os prazos se tornavam ineficazes, então submetíamos colegas a revisarem nos finais de semana, dando pouco tempo. Este ano, o ENANPAD passou a premiar revisores, por área. Um reconhecimento e motivação por qualidade que já é alguma coisa, ainda que simbólica.

Uma vez, em pleno março de início de pandemia, quando todos nós tentávamos rejeitar as vidas diante da ainda desconhecida ameaça do Corona (nome popular da época), recebemos inúmeros e-mails de um coordenador (novamente, homem) que eram apenas de “lembretes” do prazo. Foram e-mails aos revisores voluntários – em sua maioria, alunas da coordenação do GT – ainda antes do prazo esgotar. Eram dinâmicas insensíveis e até incômodas, uma vez que, apesar do contexto de força maior, tínhamos ciência do prazo. Uma vez, fui voluntária para o SEMEAD, para um coordenador que conhecia um pouco. No ano seguinte recebo e-mail de coordenadora de quem nunca tinha ouvido a respeito, pedindo nova revisão. Acho tudo estranho e até um tanto invasivo. Entendo como um trabalho filantrópico, visto como pontuação em alguns raríssimos baremas de concurso atuais. E quem não quer fazer concurso? São práticas de trabalho muito invisíveis na academia, mas politicamente importantes, que eu desconhecia como alguém advinda de outras dinâmicas acadêmicas. O tanto que trilhei e trilho este caminho até hoje foi através de encontros entre mulheres, e não falo de favorecimentos.

No caso específico do CBEO, nesta pressão da revisão – que entendo como falha dos organizadores do evento – e da falta de revisoras em último minuto, eu

acabei entrando no jogo mesmo em licença saúde. Meu nome foi colocado na planilha de revisões, apesar de me sentir lenta com a nova medicação, necessitar do dobro de esforço, algo que eu havia sinalizado. Não eram as parceiras que não respeitavam minhas limitações – muitas delas também apresentavam as suas naquele momento. Era o sistema.

O ponto positivo de minha experiência é que sempre fui chamada para avaliar meu tema, e sempre tive avaliadoras com conhecimento no tema também. Também nunca me abri muito para algo diferente disso. Pontos positivos desta característica do “grupo” com quem já tive é a qualidade da revisão, a não-exclusão de temas, mas também o aprendizado para mim mesma que estas leituras provocam.

[AIF] O corpo que fará a avaliação precisa estar inserida na discussão [...] às vezes estes textos vão pra pessoas que não tem a mínima noção teórica do que se está discutindo, porque quem está no corpo editorial da revista não tem conexão com pessoas que podem fazer uma avaliação qualificada. Precisa ocupar estes espaços também, né. [Revistas] são extensão das instituições e também existe uma política de inclusão e exclusão e de como devo performar e trabalhar pra que seja uma... parecido com fazer parte de uma instituição. Meio que jogar com as regras e se quiser sair um pouco das regras, tem que ter uma coalizão ali com alguém que te apoie, e faz parte do ativismo também.

Ainda dentro do tema, que linguagem nosso campo como ativistas feministas usa? E qual linguagem e prática “concede” às ativistas feministas a credibilidade de serem *intelectuais* no campo da adm? Questiono uma das ativistas sobre a importância de ser citada por pares, de ter seu texto utilizado em uma cadeira, da graduação ou da pós.

[AIF] Você quer se referir pra que e pra quem? A carreira acadêmica não é só trabalho de pesquisa: tem trabalho de extensão e gestão também. Aí a gente não pode limitar a palavra acadêmica a questão de pesquisa e publicação, dentro de uma instituição pública. Está lá no edital, qual a função docente? Ensino, pesquisa, gestão e extensão. Você pode fazer todo esse processo e se tornar uma referência sem ter publicado artigo [pode? me pergunto], e ocupar por ex. uma função de gestão dentro na uni. E [fazer AIF] via trabalho de extensão também. Você pode publicar pouco e ser uma baita professor na sala de aula. Um projeto de ensino que funciona super bem. Precisa ampliar o que a gente tá falando de ativismo acadêmico, pra não ficar só nessa elite [campo de disputa da pós]. Pra outros espaços têm outras coisas mais importantes. Vai das lutas que se escolhe, mas [publicar] é uma das validações/estratégias necessárias.

Entendo que o termo intelectual tem algo ainda de muito atrelado à pesquisa, à escrita, e por isso Contu justamente argumenta não ser suficiente. Mas tenho ouvido falar que os processos seletivos de docentes nas públicas têm buscado

alguém com “perfil para se credenciar nos PPGs”, o que demanda sim publicação, colocando mais um entrave às práticas descritas pela AIF. Será que a pedagogia crítica não seria deixada em segundo ou terceiro plano em quem se entende *intelectual*, como se num local superior ao de dar aula para a graduação? Para muitos sim. Sei dos inúmeros casos de professores da pós que não querem dar aula na graduação. Engraçado que isso também afeta o conceito Capes de um curso, mas o foco é todo na produtividade de publicação. Será por isso que as intelectuais com quem troco se sentem mais à vontade com a palavra *acadêmica*, como eu? Se ver como *acadêmica* e não *intelectual*, no nosso contexto, talvez abra para mais possibilidades de atuação/ensino.

“Roupas, formas de falar, um olhar específico...”, todas são linguagens reconhecidas pelas ativistas. Inclusive as reações – por vezes como micro violências – a respeito do uso de tranças por ativistas negras. No caso do ensino, “o uso de música, rap, dança”. Com quem estamos conversando e, neste contexto, podemos pensar só em leitura de textos? As visões são múltiplas, e nada consensuais. Usar a mesma linguagem, ou não? Estamos nos fechando em uma conversa entre acadêmicos, ou conseguimos de fato “dinamizar” os movimentos sociais?

[AIF] Nos espaços que eu estou [pós-graduanda] não vejo esta distinção na linguagem falada. O mesmo debate que eu coloco dentro e fora, porque seria como se colocar que uma pessoa é inferior, e não consegue entender o que tu tá falando. [...] Falar uma linguagem de registro mais alto é também como alguém quer se colocar [...] ele fala assim [rebuscado/abstrato/teórico] porque ele [colega homem da pós] enxerga como diferente, superior, quem tá na sociedade e quem tá na universidade. É deliberado. Nos debates entre alunos lembro dele comentar “quem votou no Bolsonaro...” como se fossem pessoas inferiores. E não considero assim, acho que tem um contexto social e material inclusive, que estas ideias emergem.

O meu ponto de vista? Escolho a linguagem mais simples possível na escrita. Se me repito e falo bastante, é por vezes para checar mesmo entendimentos. E juro que, ainda assim, busco evitar me repetir muito. Prefiro isso ao inverso da falha na comunicação. Faço sim a “tradução” de minha linguagem e termos mais complexos dependendo da audiência – se sei né – com quem verifico o entendimento regularmente. Escrevo de forma coloquial mesmo para leitura de docentes mais versados. Mas não tenho muita experiência em extensão e ensino na área, e devagar tenho começado com a experiência de publicação. Ao meu ver, a tradução intercultural, e portanto de linguagem também, pode se dar entre regiões

do Brasil, entre grupos de diferentes classes mesmo dentro da mesma cidade, dentro da família. É uma sensibilidade à comunicação, ao outro, à cultura diferente. Dentro de uma empresa, ao conversar com executivos de alto escalão, sempre me faziam exercitar outra forma de me expressar, bem mais sucinta que a acadêmica. Na administração, dependendo do nicho teórico, me sinto muito competente com essas traduções, mas ainda preciso estar mais exposta a algumas delas. Minha vontade de voltar a pisar em sala de aula é imensa. Mas falarei com executivos? Trabalhadores de baixa renda? Adultos jovens que moram com os pais? Com quem conversarão meus textos publicados e minha oralidade?

Estes dias fiquei sabendo que nosso artigo sobre assédio foi utilizado como bibliografia de uma cadeira na Escola de Administração. Soube porque alguém procurou o coautor querendo saber detalhes dos “bastidores anônimos”, vê se pode.

Linguagem escrita e publicada não é a única que deveria nos importar, mas pelas postagens nas mídias sociais dos acadêmicos todos, não só de minha área, parece que é a que mais importa. Será que após curtir e parabenizar, clicamos no *link* e vamos lá ler as colegas, professoras, alunas? Nem sei se nos resta tempo neste sistema demandante e necessário de publicação. Eu mesma queria ter trazido muito mais textos de colegas para a tese, e não apenas outros tipos de encontros. Tentei o que pude, mas não tenho conseguido ler os colegas como gostaria, e não é de hoje.

Foi um artigo de Alessia Contu em construção, enviado pela minha orientadora, que disparou toda essa discussão. Contu foi publicá-lo de fato bem depois da discussão que seu texto inicial propôs. Não sei que mídias ela utilizou para *jogar o texto pra discussão na área*. Será que uma AIF do Sul Global teria “coragem” de enviar um texto inacabado para discussão com o macro da área? Como se daria isso, dadas as relações de poder com o Norte? Quais receios a respeito de apropriação seriam diferentes entre estas acadêmicas?

A Ju ganhou o prêmio jovem pesquisadora em EOR no Encontro Nacional (ENEO)... parabéns, Juuuuuu! e todas nós vibramos juntas, comentando da importância da camiseta ‘pesquisa e lute como uma mulher’ que ela vestia naquele momento. (Whatsapp do grupo de coordenação no GT)

O trabalho de publicações é um processo longo e gerador de reconhecimento e coalizões. O exemplo que dou acima é o de Juliana Teixeira, ativista que venho há anos acompanhando. Um dia, Ju me contou que a morte de

Miguel – o filho da empregada doméstica negligenciado pela patroa – a abalou tanto, se sentiu tão mal, sem dormir, que entrou em contato com Djamila Ribeiro para trocar sobre trabalho doméstico. Ju – eu deveria chama-lá de professora Teixeira, mas o afeto não me permite – tem um caminhar longo no tema, e Djamila logo sugeriu eu ela escrevesse um livro na Coleção Feminismos Plurais sobre Trabalho Doméstico. Estou escrevendo no dia em que anunciaram seu lançamento. Dinamizar os movimentos sociais? Sim! E muito mais que isso, *aquilombar*, como já a ouvi dizer, e trazer frutos para os quilombos onde atua, mesmo dentro das universidades. Aquilombar pela palavra escrita, reconhecendo a potência de um grupo que se forma na administração, que em apoio mútuo ajuda a alavancar nossas discussões internas a outras disciplinas, e para fora da universidade. Neste momento consigo ver os potenciais todo que nossa área tem, e exerce. Que o AIF da área tem.

Ativismo orgânico: “doeu no estômago, vou escrever” Sim! Algumas, como eu, não planejam muito e vai acontecendo organicamente, sem querer me comparar ao seu exemplo. Porém, para este tipo de ação de disseminação, temos que parar de cair na “síndrome de impostora” a que nos submetem as estruturas. O auto boicote (o boicote que nos impõe a estrutura) precisa de muita terapia, como também demanda a prática constante de nos cobrarmos super produtividade, subestimando, por exemplo, os efeitos da pandemia e se submeter a prazos desnecessários. O texto escrito é sim a semente do *dinamizar* que precisaria, principalmente no caso dos movimentos sociais, ser colocada ainda em postagens, palestras, *lives*, e formação de conteúdo em mídias sociais. Ufa! Trabalho! Neste exemplo da publicação de Teixeira, ao menos acredito que ela possa ganhar pelas vendas. Será? Mas no ativismo intelectual de publicações de artigo, como fica? Algumas revistas ainda querem que a gente pague pra publicar, e ainda temos que pagar a tradução.

Lembra um artigo que escrevemos na aula [xxx] do [xxx], que citou como dele(a) numa avaliação de banca que eu tava? Que na hora mandei mensagem pra ti? [colega de PPGA]

O artigo que escrevemos para a cadeira nunca recebeu qualquer retorno do professor. Essa é a prática comum a (quase) todos. Apesar de avaliar uma base de periódicos e período diferente do nosso, dois anos depois a mesma ideia foi publicada pela(o) docente e por outros colegas, um grupo de três amigas pessoais. Minha coautora retomou o assunto estes dias e resolvi pesquisar. Não

encontrei nenhuma publicação no país com a mesma ideia, além do artigo deles e do nosso artigo não publicado, de dois anos antes. Erámos alunes entrantes, apenas eu no doutorado, e não conhecíamos os trâmites e riscos de roubos de ideias. Pior que isso não tem como provar, ainda mais se mudam o período e a base de dados.

Eu ia incluir um pouco mais de meus demais trabalhos de AIF aqui. Fui alertada para a ingenuidade disso. Naquela época, autores(as) que publicaram com o(a) docente ainda eram amigos minhas muito próximas. Possivelmente sabiam de nosso trabalho. O(a) docente certamente. Escrever a tese tem me trazido muita clareza sobre os caminhos, códigos e estratégias de como navegar no mundo e na adm.

Um ponto positivo dessa seção sobre publicações é que finalmente eu e minha orientadora de mestrado submetemos um texto que estava parado há anos, revisitado. Resolvi testar o sistema, enquadrei (labioplastia nele!) um tanto meu formato de articular as ideias, e enviei a uma revista bem reconhecida, e bem da administração brasileira. Vamos ver o que vai acontecer e como será o processo. Estou aprendendo, e conto a vocês caso eu saiba antes de terminar estes texto. É o sistema. Vamos pontuar! Mas é mais que isso, pois simboliza o fechamento de um ciclo. Minha primeira abordagem ao doutorado foi com artigo sobre maternidade e termino esta pesquisa enviando o mesmo artigo para publicação, seis anos depois.

Além do mais, para meus avaliadores serem “aprovados” pelo programa a comporem minha banca, precisei citar os três melhores (Qualis ou JCR) artigos seus nos últimos quatro anos. Isso é critério Capes? Ouvi que sim. Isso prevê ao menos um artigo por ano com Qualis alto. O que entendo como pesquisa não é assim. Agora os docentes deixam de ter trajetória? Se eles orientam doutorandos, como não teriam condições de avaliar? Se pesquisam o tema há décadas?! Mas assim são alguns ativismos da ciência. Se é assim, então vamos de publicação de AIF também.



**MODOS DE RE(EXISTIR) e PESQUISAR**  
 diálogos e reflexões durante a pandemia

Adriana Paricelli • Bruno Martins • Deyane Ferraz • Gabriela Marçal  
 César Tomaziani • Kelly Spier • Ingridiana Cunha • Raquel Pitt

**LIVE**  
 PLATAFORMA FEMINISMOS PLURAIS  
**DJAMILA RIBEIRO+ JULIANA TEIXEIRA**  
 LANÇAMENTO DO 1º TÍTULO DA COLEÇÃO FEMINISMOS PLURAIS TRABALHO DOMÉSTICO  
 25/10 ÀS 19H  
 no @djamilaribeiro1

**RBEO** Revista Brasileira de Estudos Organizacionais - v. 7, n. 3, p. 445-480, Setembro-Dezembro/2020  
 DOI: 10.21581/2447-4851.rbeo.2020.v7n3.1379

**ASSÉDIO EM UMA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO: O QUE UM COLETIVO FEMINISTA TEM A VER COM ISSO?**

Magdalena Cortese Coelho<sup>1</sup>  
 Bruno Luis de Oliveira Martins<sup>2</sup>

**TRABALHO DOMÉSTICO**  
 FEMINISMOS PLURAIS  
 COORDENAÇÃO DJAMILA RIBEIRO  
**JULIANA TEIXEIRA**

**Racismo, Estudos Organizacionais e o medo branco da rebeldia do desejo\***  
 POR NUEVOBLOGBRASIL | 17 DE JUNHO DE 2020

### 5.8.3 Coalizão via coletivos e núcleos

[AIF] Um dia ela [discente negra graduanda] chegou na faculdade e mandaram ela entrar pela porta dos fundos, de funcionário. Ninguém fez nada.

Este é o exemplo do embrião de apenas um aquilombamento, mas poderia ser o de tantos, uma vez que surgem de violências. Como o nosso grupo EAFEM, outros grupos também nascem com objetivo de ser um grupo de estudos, mas tomam outras proporções institucionais e práticas. Geralmente, em forma de projeto de extensão ou núcleo de estudos, mas nem sempre. Durante a pandemia, o online é o que tem dado um horizonte ao permitir sair da individualidade, mas também tem tirado os prós da presença física.

Processos organizativos feministas de áreas diversas convidam umas às outras. Os nomes de quem está envolvida com as questões das mulheres vão aparecendo e se encontrando no campo: na UFRGS, via convites como avaliadoras em bancas, nas reuniões, reunindo e trocando virtualmente desde diversos estados, até se conhecerem em eventos. Um exemplo destas coalizões: Professora Fabiene Gama, líder do projeto de extensão “Grupo de estudos: assédio e relações de poder em instituições públicas”, relatou em algum momento um treinamento que docentes que lideravam o tema na UFRGS dariam a técnicos administrativos (se entendi bem). Uma AIF da adm menciona as ações deste projeto, sinalizando os convites às suas colegas ativistas de outras áreas em *lives*, no Mês de Março (pré) pandêmico, para falar da campanha discente BO no Lattes.

[AIF] A coalizão se dá de várias maneiras entre pós-graduandos. Isso é interessante, pois até grupos de pesquisa podem atuar com os movimentos organizados da universidade, por exemplo, APG, DCE, ASSURGS, ANDES. O NEAB<sup>134</sup>, do direito, tá fazendo essa campanha de solidariedade e procurando apoio das entidades, todas as entidades, inclusive também procuraram apoio, o que eu achei bem interessante, da reitoria... interventora! É um núcleo de pesquisa. [...] acho que tem um recorte feminista, porque ela falou [na abertura da campanha de solidariedade] “A gente tem interagido com as famílias das comunidades das periferias. As mães não conseguem ajudar seus filhos no ensino remoto, que é uma desgraça, porque pra além da questão do estudo, não tem como alimentar os filhos. Tô aqui do lado com filho mas nem consigo porque minha questão imediata é a alimentação”.

<sup>134</sup> Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros, Indígenas e Africanos da UFRGS.



Em nossa área, os GTs de eventos também representam aquilombamentos/coletivos. Ouvi falar que até os comitês científicos de eventos e associações podem ser espaços importantes de ocupação ativista feminista, mas ainda não faço parte destes para entender as práticas. Os grupos de estudos iniciais crescem e tomam proporções institucionalizadas se há professores com força suficiente para tal, mas ressalto que sua continuidade e atuação não se dá sem o papel de alunas engajadas, e que institucionalizar pode diminuir/retirar horizontalidade, limitando de diferentes formas.

Muitos se institucionalizam porque a instituição está mesmo com “a água batendo na bunda” nas questões de diversidade. Outros optam mesmo pela não institucionalização, numa discussão que não é exclusiva ao EAFEM. Ou ainda: manter-se opositivo ou disputar espaço na estrutura? O movimento em si pode decidir não agir formalmente na estrutura como coletivo, mas pessoas desse grupo podem ir realizando algumas práticas na área, estratégicas e de apoio. Assim o movimento se mantém independente, como entendo que a COMPA o é.

Como mencionamos na apresentação desse documento, com a Manifesta não buscamos formalizar a coletiva ou engessar sua forma de funcionamento. Pelo contrário, queremos fazer desse documento uma base viva, que consiga responder aos desafios e possibilidades que encontraremos em nossa jornada. No entanto, a ausência de uma estrutura mínima tem imposto desafios tanto no sentido de dar transparência e legitimidade às ações da Compa, quanto de dar continuidade e ritmo para as iniciativas desenvolvidas. Nesse sentido, esperamos que, com a estruturação, consigamos contornar essas questões, tornando a coletiva mais aberta, participativa e democrática. (Manifesta Compa, p.2021).

Eu mesma enviei essa reflexão quando as COMPA protagonistas realizaram uma Consulta Pública sobre a Manifesta Compa (2021) para respondermos e refletirmos sobre os princípios, governança, forma de funcionamento e grupos de trabalho (vejam os temas no Anexo 8.5), buscando traçar um caminho de atuação AIF. A promoção desta discussão resultou em uma Manifesta. Não me recordo qual tipo de participação optei em ter naquele momento – em função na necessidade de retirada do campo em um momento crítico – ainda que sem desconsiderar me envolver mais no futuro. Sobre as Cenas dos Próximos Capítulos:

Na consulta, também foi mapeado o interesse das participantes em integrar a Compa. 38 se interessam em participar como protagonistas, sendo 22 mediadoras e 16 associadas. Além disso, 28 pretendem se envolver como aliadas, e 4 não pretendem integrar a coletiva nesse momento. Vale destacar que, como documento-base, a Manifesta não se propôs a detalhar os processos que serão adotados, os mecanismos de organização interna de cada

GT e nem quais atividades específicas serão realizadas. Acreditamos que esse passo depende da composição dos grupos, da negociação entre as participantes de cada grupo, e das negociações entre os grupos. Nesse sentido, nos próximos passos, contataremos essas mulheres para iniciarmos a formação dos grupos de trabalho e o processo de planejamento e organização das ações para esse ano. Os marcos desse trabalho serão comunicados para o email das participantes da consulta, assim como nos grupos e redes sociais. Agradecemos novamente o engajamento com a produção coletiva dessa Manifesta. Em caso de dúvidas ou questões adicionais, entre em contato por meio do email [compa.coletivo@gmail.com](mailto:compa.coletivo@gmail.com) ou em nossas redes sociais. Seguimos juntas! (Manifesta Compa, 2021, p.19).

Ainda que esta articulação de AIF não estivesse com esse formato e alcance, nem com esta característica de coalizão quando ingressei no doutorado, podemos entender porque estas mulheres foram tão importantes para que eu vislumbrasse um espaço de AIF para mim na adm. Ainda que o formato e o AIF em si não estivesse claro para mim desde o início (as Compas só surgiriam como tal em 2017) fui me aproximando delas sempre que ouvia uma fala com a qual me identificasse, uma forma de ser dentro daqueles espaços, e fora deles.

Alguns outros temas de que trato neste trabalho aparecem nesta Manifesta, como a interdisciplinariedade, a justiça social, o acolhimento, etc. Trata-se de uma ação tomada em Março de 2021 e, portanto, muito fora já do que eu poderia considerar vivência e experiência de campo. Pela centralidade e similaridade ou alinhamento com o AIF na administração fiz um esforço extra para incluir. Porque fiz outros também, mas minha tendência em não colocar um limite pode ser problemática, dado que o campo segue existindo “sem” mim. Ademais, gosto de acreditar que o discutir de minha pesquisa com muitas delas em nossos encontros desde 2017, principalmente de 2018 para cá, possa ter contribuído para os movimentos de consulta às demais e articulações de 2020. Como discuto, nomear o AIF nos auxilia a articular o AIF. Como aponta a AIF, Collins é fundamental para nosso âmbito acadêmico. E como eu argumento, fundamentais são também as coalizões dos Feminismos (AI+F) no nosso caso.



Os temas vão sendo debatidos e as estruturas vão se mexendo, como as promessas da nova diretoria ANPAD, já citadas. É apontado como um mexer-se determinante, uma vez que a ANPAD – hoje com duas líderes mulheres – responde pelo guarda-chuva da adm. Entretanto, surgem dúvidas, minhas inclusive, do quanto estruturas já construídas e marcadas historicamente por práticas características do ethos da adm deixam espaço para mudança real, à revelia de vontade ou não das lideranças eleitas, ou de maior representatividade feminina nos espaços institucionais. As estruturas engolem a resistência, dando apenas algumas concessões menos centrais?

“Sugestões de GTs não podem ser feitos por doutorandos com menos de três anos de doutorado [...] e limitada a três proponentes”, informa a ANPAD. Aí está um limite importante, que retiraria 6 dos 12 temas de uma determinada área, limitando temáticas, principalmente para discussões e proposições mais recentes advindos de doutorandos da área. Não é só o AIF que ainda tem que reconhecer mais os pesquisadores discentes (pesquisadores sim!). Certamente demais ativismos o fazem menos ainda. Sem o micro trabalho do dia a dia, nos espaços específicos, no trabalho que até parece menor; sem o apoio, até emocional, dado pelas discentes às ativistas; sem o espaço de talvez maior liberdade intelectual desde o lugar de doutorandas e mestradas, pouco ou nada do fenômeno existiria. Irônica e contraditoriamente, os recém doutores, ou nova geração, são priorizados como avaliadores em bancas desconsiderando docentes com trajetórias e conhecimento importantes, inclusive de serem repassados, e não perdidos ou apropriados para outros usos. Publicar alguns artigos logo após o doutoramento (estando assim num PPG) seria mais válido como trajetória do que anos e anos de publicações e atuação, ainda que com menor quantidade nos últimos quatro anos? Mesmo que esteja vinculada a um PPG?

Outro ponto é que estas decisões em associações não vêm necessariamente das mulheres líderes, mas de toda uma estrutura – comissões e coordenações – com ativismo de retrocessos, repletas de homens. Ainda, da abstenção de alguns tantos de se posicionarem, ainda que em posições de liderança. A pandemia potencializou este fenômeno do *lavar as mãos*. Tenho observado espaços institucionais esvaziados.

Como ativistas feministas trabalhando em coletivos e núcleos, acadêmicas ou não, precisamos acolher e escutar as novas gerações, sem deixar de respeitar

as anteriores. O protagonismo estudantil é evidente neste campo. Ativistas pós-graduandas apontam que a presença de professoras nas coalizões de coletivos não são necessariamente um apoio central.

[AIF] Ele vai acontecer mesmo que não tenha apoio (risadas). Estas campanhas vão acontecer” [...] Por exemplo, a gente não vai esperar o apoio da reitoria pra fazer alguma coisa, o apoio de algum docente pra fazer o EAFEM. Não precisa, ele acontece. E qualquer outro grupo pode acontecer sem ter o apoio.

No entanto, tenho clareza de que o apoio, ao menos de minha orientadora, foi crucial para que eu me envolvesse no EAFEM e outras ações. Entendo que essa presença seja muito importante a depender do objetivo/alcance desse processo organizativo. Até por nossa posição hierárquica, claro. Apesar de o apoio por vezes não ser crucial, o atrapalhar pode causar vários danos/limites ao processo.

As áreas da sociologia e do direito (OAB inclusive), e outras, aparecem no campo como presenças constantes nos coletivos e núcleos. Limitar apenas à administração não daria a eles muita força, ou mesmo sentido. Até porque muitos deles têm uma questão antirracista central, interesse de muitas áreas que possivelmente já tenham atingido maior atuação e poder feminino que a adm. Além dos núcleos e coletivos – os últimos um termo mais frequentemente utilizados por discentes – há também os denominados Associações, ou Redes, e cursos pontuais sobre feminismo oferecidos pelos coletivos e associações discentes. Umas divulgam os eventos e palestras das outras, e algumas separam ambientes entre os *mais seguros* e os *menos seguros* para mulheres, em especial mulheres negras.

Assim como feministas em contato com os homens em seus espaços seguros ou “de segredo”, como falam algumas indígenas, as mulheres negras também querem espaços onde não precisem ficar explicando, ouvindo e arregalando os olhos ao que pessoas brancas dizem. Verdade que ficar explicando cansa e muitas precisam também estar em espaços de aspectos mais afetivos. Entre as mulheres negras, o campo sinaliza um apoio mais incondicional “nunca recebi negativa de mulher negra à convite, e nunca dei. De mulher branca sim.”

Não é incomum pagar do bolso aos convidados, ou pelos custos administrativos do AIF. O ponto da filantropia de Collins reaparece, quando a verba não é central no ativismo, algo que descreverei quanto ao EAFEM também. A realidade de institucionalização de grupos e conseqüente realização de eventos é

diferente nas faculdades públicas e nas privadas quando se trata de verba disponível.

Conforme vimos, AIFs reforçam que “ser militante é estar em vínculo com um grupo que faz movimento”, dentro mesmo da universidade, ou “trazer os movimentos externos à sociedade para debater conosco”, como tentamos realizar no EAFEM. Uma colega de nosso coletivo lembra que aquele foi um momento marcante para ela, pela ausência de debates dentro da Adm, que ela só viu nas ocupações de 2016. Lá os feminismos se faziam presentes, mas depois, nada que ela presenciasse. Eu vejo alguns convites para bancas com temas como “gênero e *start ups*”, mas não entendo que o feminismo se faça tão presente desde uma visão política e de engajamento.

Uma das preocupações destes movimentos de coletividade é a “expectativa das pessoas versus o que podemos fazer neste momento”. Eu adiciono a auto cobrança comigo mesma. Se antes do contexto atual já não dava pra ter presença em tudo, ocupar tudo, fora das obrigações rotineiras, imagina agora. “Este reconhecimento é difícil, mas importante. Dar conta das coisas e ficar bem em termos de saúde mental e física.”

Mesmo fora dos coletivos, ficamos nos desculpendo demais: desculpe que demorei a responder (nem passaram dois dias), desculpe que tive que sair porque... (trabalho do cuidado demandou), desculpe que... etc. Nem se trata de dívida, mas de uma culpa constante que observo carregarmos. As mulheres que considero AIFs aparentam trabalhar bastante. Trabalhar extra! E observo homens se aproveitando disso de certa forma. Trago apenas um exemplo, de alunos homens que demandam mais de suas professoras mulheres (mensagens de Whatsapp tarde da noite?) do que se sentem autorizados a fazer com docentes homens. Seu tratamento com elas como um todo. Entendo que as AIFs não são as que se esquivam dos desafios da gestão, ensino, orientação e extensão. Pelo contrário, ainda apoiam e acolhem aquelas que em seus espaços produzem menos, por diversos motivos. Também as AIFs pesquisadoras-discentes trabalham bastante.

Almoçava com uma professora, minha supervisora de estágio. Falava sobre o AI de Collins que estava estudando e articulando e ela sabia de meu tema feminista. Comentou que precisávamos de um grupo feminista na escola de administração, e eu concordei! Foram meses pensando na melhor forma de fazê-lo [o EAFEM] pautada por toda a teoria que eu estudava [...] só faria sentido eu colocar minhas forças num projeto assim se ele representasse o mais próximo possível a prática descrita por Collins e se pudesse ser, inclusive,

um espaço de experimentação dessa teoria no meu ambiente de estudo.  
(Diário de Campo)

Desde a seção 2.5, eu e demais AIFs vamos tecendo diversas reflexões que citam o EAFEM, e mesmo as Compa, ainda que a segunda menos nominalmente. Pois tudo está relacionado neste caminhar de AIF. Impossível manter a linearidade temporal. Como contar sobre o EAFEM sem antes falar de identidade, ponto de partida, aproximações e integrações como (representante) discente? Imagino que até este momento vocês já têm uma ideia acerca do EAFEM. Ele já existia quando vivenciei coalizões nos Eventos, e todas/os sabiam dele, pois eu falava, postava e divulgava como podia. Eu provocava e propunha. EAFEM já tinha existido e deixado de existir quando vivi coalizões via Publicações, durante a pandemia. Há um motivo para eu falar dele neste momento, logo antes de Hierarquia e Poder, e de Saúde. Motivo um tanto inconsciente, mas que desconfio se deva à crescente dificuldade em narrar. Está ficando mais difícil. Eu poderia ter começado toda essa narrativa com Hierarquia e Poder, mas então já teria que falar em Saúde logo em seguida. Entendem? Está tudo junto, circularmente. Vou contar um pouco do EAFEM agora, porque ele é causa e consequência das seções que virão depois. Porque então vai afunilando ao PPGA, o que é mais difícil. E depois... a gente vê quando/se eu conseguir chegar até lá.

### O Coletivo Feminista EAFEM

“No surgimento de nosso grupo, não o chamávamos de Coletivo. Éramos, na concepção inicial, um Grupo de Estudos Feministas, e assim o chamamos. Coletivo foi um termo que foi chegando devagar.” (Coelho & Martins, xx, p.XX)

[discente] Professor, não vamos estudar também a epistemologia feminista?

[docente] As receitas de Dona Benta?

Foi assim que essa história chegou até mim, contada pela egressa que teria feito a pergunta. Foi motivada também por essa imagem e pelo conteúdo da cadeira que cursei na Educação (FACED) que sugeri o Grupo de Estudos Feministas. Havia de minha parte, e falo só por mim, numa tentativa inicial de preencher uma lacuna teórica. Então esta proposição foi ganhando outros formatos, pois éramos várias, cada uma com sua forma de pensar o grupo. Minha proposição do EAFEM nada teve a ver com “criar espaço de experiência de campo, e autoetnográfica”, pois em 2018 já conto sobre a ideia no Ensaio Teórico, quando não tinha nem ideia do

projeto/método. E o projeto mesmo mudou. Tinha uma vontade, que hoje entendo melhor, de ter com quem trocar sobre as teorias que estudava, o que eu não encontrava ali. Vou contar sobre o grupo também através de trechos de nosso artigo (Anexo 8.4). Estes trechos de coautoria com Bruno Martins estão entre aspas, e insiro alguns travessões para incluir falas atuais.

--

“Era Março de 2019 quando aproveitamos o mês da mulher para fazer um evento de lançamento do grupo, convidando uma professora ativista intelectual renomada na nossa universidade, cidade e país. Jussara Reis Prá aceitou nosso convite, e nosso diálogo aconteceu no saguão da escola, por dois motivos: a dificuldade em conseguir um local só nosso dentro da escola para o evento e a vontade de que ele fosse visto, por todos os que passavam, passando a ideia de convite e abertura, e também de que estávamos ali e queríamos ter espaço naquela escola que era também nossa.” (Coelho & Martins, 2020, p.451)

--

Tive contato inicial com a professora Jussara Prá não através do NIEM, mas de sua filha, minha colega querida de orientação, que intermediou esta organização. Não foi a última vez que fiz um pedido a ela. Um segundo pedido foi sobre um contato de advogada feminista, que descreverei a seguir. Um terceiro, um convite à professora para falar numa audiência pública sobre questões de gênero no Tribunal do Trabalho. Minha amiga juíza pediu algum contato e prontamente lembrei dela. A professora e sua filha são pessoas a quem tenho muito a agradecer, e muito afeto. O campo sempre me demonstrou que os convites, a filantropia das acadêmicas feministas ativistas se dava, em grande medida, pela presença de afeto. Trocas e ações filantrópicas.





“[...] convidamos uma livraria da região [era do lado do meu apartamento e eu sempre via os títulos feministas] para trazer títulos feministas e colocar à venda nesta noite. Foi um sucesso, principalmente entre as alunas graduandas negras, que compraram títulos de Djamila Ribeiro. Na mesma noite, anunciamos o lançamento da Ação Contra Assédio, liderada em muito pelas representantes discentes da pós e da graduação em administração pública. Ainda que convidadas desde o início, sentimos falta de maior participação das representantes discentes do tradicional curso de administração.

Nosso lançamento foi muito bonito, mas observamos que muitas que vieram para escutar a professora, alunas da pós, não retornaram para os encontros de estudos. Quanto aos estudos, programamos juntas um calendário de estudos dos diferentes Feminismos, a acontecer a cada 3 semanas. Cada aluna ou dupla/trio de alunas ficava responsável por indicar a leitura e liderar a discussão do dia. Nossos estudos contemplaram: Feminismo, uma Epistemologia; Feminismo Liberal; Feminismo Marxista e Socialista; Feminismo Negro; Feminismo Indígena e Decolonial; Masculinidade Hegemônica; Ecofeminismo e Feminismo Radical. Nos encontros também utilizávamos vídeos e artes relacionadas. Criamos uma conta de e-mail, grupo de Whatsapp e página no Facebook e toda nossa divulgação em cartazes pela escola e mídias sociais era feita com nossos próprios recursos e tempo livre. Convidávamos alunas de todas as áreas e as técnicas administrativas, respondendo a dezenas de e-mails e mensagens, e recebendo pessoas diversas nos encontros.” (Coelho & Martins, 2020, p.452)

--

Na realidade, todas as mídias sociais e para comunicação fui eu quem criou. As cadeiras sobre feminismos que cursei, e meus estudos para a fase de Ensaio Teórico, facilitaram as escolhas, mas os temas também foram discutidos e definidos coletivamente. Eu sabia que mesmo não estando presentes no Coletivo, algumas colegas faziam esforços para trazer os temas ao ambiente, através da palavra escrita.

Ontem em casa, trabalhando tarde da noite, tive a ideia de publicar no Facebook os trabalhos (TCCs, dissertações, teses em andamento) feitos na EA [soluços espalhados] que tenham relação com a questão da mulher/feminismo. Convidei três colegas. A reação dos colegas e curtidas aos posts foi imediata. Fiquei pensando se devia ter foto, e lembrei que mostrar o rosto é importante, dar visibilidade, voz, assim como também era importante citar a orientadora. Já tenho aceites [...] e a série seguirá!!! Hopefully [tomara]! (Diário de Campo)

--

“Com o passar dos meses e dos encontros, fomos ouvindo umas às outras, e por mais que tivéssemos uma agenda de textos e estudos a discutir, não era isso que surgia centralmente em nossas rodas presenciais. Cada uma trazia experiências de discriminação para compartilhar com o grupo, desde a graduação, mestrado, doutorado, de diferentes áreas disciplinares e ambientes profissionais. Traziam também, e principalmente, muitas experiências sobre suas vidas pessoais. Observávamos, acima de tudo, que muitas pós-graduandas passavam por experiência de adoecimento, tratamento psiquiátrico e medicação. A consciência sobre a centralidade do tema *assédio* foi chegando aos poucos, mesmo após o mês de março acabado e o cartaz com relatos de assédio retirado do saguão da escola. Após coletar estes relatos, o próprio grupo passou a escrever e trocar entre si seus relatos pessoais.

Quanto às participantes, o número e frequência destas variava muito, com um núcleo central de aproximadamente 5 a 10 alunas constantes a todos os encontros, e outras que vinham esporadicamente, ou de outras áreas para conhecer nosso trabalho, e formarem seu próprio grupo [algumas advogadas de núcleos femininos da OAB/RS]. Muitas pessoas que escreviam acabavam não aparecendo, mas participando apenas do grupo de Whatsapp. Para manter nossa sensação de segurança decidimos que apenas participavam do grupo de Whatsapp, onde tomávamos decisões, quem já tivesse ido ao menos a uma reunião presencial. Apesar de convidar as professoras a liderar Ações conosco, só vimos algumas na nossa saída conjunta à marcha 8M, e na palestra de abertura com a professora de renome. Inicialmente, dividimos as atividades dos Grupo entre Ações – Intervenção sobre Assédio e Saída Conjunta 8M – e Estudos. Entretanto, as ações não tiveram continuidade. [Realizamos estas duas e nenhuma mais. A ação de intervenção sobre assédio foi sugestão de uma pós-graduanda, a saída conjunta ao 8M de uma graduanda e dos Estudos minha].

Considerou-se que a presença de homens também seria importante, pois como deveria ser um espaço aberto de discussão e estudo, a pluralidade seria essencial. Além do mais, podem ser poucas as chances para que homens obtenham esse conhecimento dos estudos feministas, de estudos feitos por mulheres, e estas discussões podem afetar e contribuir com impactos positivos

nestes homens presentes e, quem sabe, futuramente em outros. Segundo Holanda (2018), é necessário que os homens desconstruam essa masculinidade e se solidarizem, modificando o papel padrão que desempenham atualmente na sociedade. Por isso, deve haver discussão e contribuição de ambos os lados neste espaço acadêmico <sup>[135]</sup>. Não à toa, os homens que buscam participar do grupo eram não-heterossexuais, ou seja, não se inserem na masculinidade hegemônica do contexto situado. Com a abertura e acolhimento de homens no grupo, surgiram relatos deles também sendo assediados no espaço da escola, tanto por professores homens quanto por professoras mulheres. Relatos de assédio sofrido por alunos homens anteriores à criação do grupo, mas também posteriores à entrada destes no grupo. Tudo isso confirmava que nossa decisão de acolhimento era acertada.

Não foram poucos os obstáculos e resistências sutis e hostis que encontramos. Houve uma professora muito magoada em não poder participar em nossas reuniões” (Coelho & Martins, 2020, p.453).

--

[postagem Facebook EAFEM]: Alunas, alunos e técnicas administrativas, venham estudar conosco! Nos envia um e-mail pra eafeminista@gmail.com

[docente] eu! me add nos mails lá!

[Resposta EAFEM por email] – Querida Profa. Nos sentimos felizes e honradas com sua presença no Grupo de Estudos no último sábado. Falhamos por não termos comunicado antes/melhor que as atividades do Grupo de Estudos são apenas para alunas e técnicas servidoras, além de algumas demais convidadas externas. Apesar de sentirmos que fluiu bem com nosso grupo, se abriremos para a participação de uma professora ou um professor da EA, devemos abrir para todos, e não é a ideia do grupo, considerando que há uma hierarquia na organização onde nos encontramos. Buscamos uma construção que seja das alunas, da graduação e técnicas principalmente, e há no grupo toda a sensação de que a simples presença de professores possa inibir participações e ideias. Principalmente nesta fase inicial de criação do Grupo. Esse tem sido nosso posicionamento com todos/as professores/as. Os espaços de alunos ainda são raros numa escola tão hierarquizada, onde nem uma chave de sala de aula temos direito a retirar, como alunas que somos. Mas salientamos que seguiremos desenvolvendo Ações, não apenas Estudos, como a Saída 8M e o mural sobre Assédio, entre outras que virão, convidando todos professores(as) a participar das nossas Ações! Ficaremos muito felizes em lhe ter conosco em nossas ações! Estas serão divulgadas na nossa página e contamos com seu apoio. Abraços de todos do Grupo.

[docente em resposta por email] Nossa, que triste ler isso. Que triste mesmo. Sou um ser humano antes de tudo. E um ser humano do bem. Que é bem recebido em vários lugares. E que acolhe tantas outras pessoas também.

---

<sup>135</sup> Em sua fala no evento de abertura do Grupo, a Professora Prá sugere, por exemplo, que não façamos bancas sobre o tema apenas entre mulheres, incluindo ao menos um professor homem. Entendi como uma estratégia de disseminação, diálogo e coalizão.

Nunca imaginei que em um grupo Feminista não fosse acolhida. Sinto muitíssimo por esse mail, por essa agressão a mim. Que tanta violência já passou. Agora mais essa violência, uma negação de entrar em uma sala e participar de um grupo. abraços

[docente, em nova resposta pública na nossa postagem no Facebook, logo após a troca de e-mails, no mesmo dia]: Queridxs, não é Escola de Administração das Mulheres. Se não são todas as mulheres que podem participar, não é um grupo que inclui, mas que essencialmente exclui. Já temos violência o suficiente de homens na academia, não precisamos de mais uma violência, nesse caso, limitando quem pode ir, entrar e se sentir acolhida.

Neste primeiro encontro [a docente] abriu a porta e entrou. Sentou, ouviu cada uma se apresentar, e se apresentou também. [...] ela trouxe de forma bem forte suas questões pessoais ao grupo. Ela teve que sair antes, e foi quando buscamos entender se todos nos sentíamos à vontade com a presença de uma professora no grupo. Eu não me senti. De todas, era a que mais estava próxima a ela hierarquicamente. Não houve consenso, muito em parte por estarmos tocadas por sua trajetória pessoal, mas houve o entendimento pela maioria de que não era a proposta deste, e que precisávamos de um espaço seguro inclusive para falar dos assédios que sofriamos ali, técnicas e alunes, e que a presença de professores não daria esta possibilidade. Deixar uma professora participar seria deixar todos. Mas desde que as ações tinham começado, discentes se sentiam à vontade de me contar sobre os assédios que sofriam e, ao relatar isso aos colegas, decidido ficou. Escrevemos como grupo à professora um email que explicava nossas motivações e seu lugar de professora, em uma organização tão hierarquizada, ainda que em um email afetuoso. Não apenas ela nos respondeu demonstrando pouco entendimento do que dizíamos, como foi até a nossa página no Facebook e escreveu na agenda de encontros, a postagem mais importante do grupo, que convidada diversas alunas externas. Neste momento, entendemos que realmente nosso papel de alunos, ali naquela escola, sem paridade ou respeito sequer aos nossos votos de representação no conselho, não era o de defender e acolher professores, mas o de minimamente conseguir ter um espaço nosso, tão raro, com nenhuma relação de poder presente. Tínhamos limites do que nos cabia, condições mesmo, como alunes. Quem se sentia violentada, na verdade, violentava. Collins avisou: “todos somos opressores e oprimidos, dependendo da circunstância”. Hoje vejo o quanto um espaço só de alunes pode ser revolucionário. Mas o assédio, infelizmente, se seguiu, com meu nome sendo citado em e-mails a outros professores da escola, e minha orientadora sendo confrontada, como sendo sempre eu a única a tomar decisões no coletivo. Num evento da área tive a oportunidade de encontrar a professora e perguntar por que ela estava fazendo aquela confusão. Se ela não tinha entendido nossos pontos, podíamos conversar. Que era um espaço onde assédio moral era discutido, portanto delicado a abrir a professores. Mas ela não quis conversar, e pareceu inclusive chocada por minha abordagem. A preferência naquele ambiente é sempre pelas “falas indiretas”. Ao invés, desfez a amizade nas mídias com alguns discentes do coletivo, eu inclusive, visivelmente pessoalizando e responsabilizando a decisão a algumas poucas pessoas. (Diário de Campo)

Depois de nossa resposta ela tampouco quis participar ou apoiar alguma Ação, que seriam abertas a docentes. Ou ela aprendia conosco e participava do nosso único lugar seguro, ou não queria mais nos apoiar.



“Os/as participantes mais assíduos e envolvidos no grupo eram também pessoas que tinham passado por experiências dolorosas dentro da escola. Tivemos a presença de técnicas também, menos do que gostaríamos. Nos surpreendeu uma abertura e receptividade inicial grande por parte de algumas técnicas: “Nossa escola é realmente muito tradicional e conservadora”, seguidos por silêncio total semanas depois. Ou ainda, “vamos divulgar a agenda do grupo na página da escola”, para uma postura posterior de ignorar completamente os pedidos de divulgação do lançamento do grupo nos veículos digitais da escola, preocupadas apenas em não usarmos nenhuma identidade visual institucional da Escola, algo que nunca fizemos.

Passamos a ter problemas também para conseguir uma sala para nos reunirmos, mesmo em horários onde estas eram disponíveis, com a justificativa de que precisávamos de um nome de professor(a) para ter acesso a uma sala de aula.” (Coelho & Martins, 2020, p.453)

--

Importa adicionar que este problema de estrutura aconteceu desde o início. Havia uma atitude política de se fazer presente na abertura no saguão, mas a falta de acesso ao equipamento de som dificultou muito a escuta das participantes à fala da professora Jussara Prá. A comunicação foi atrapalhada, em grande medida, pelas sutis resistências que sentíamos da instituição em nos prover os recursos. Tivemos que fazer um dos encontros – muito divulgado nas mídias – na sala para discentes, separada da dos docentes por uma divisória de plástico. Pela metade dos estudos, um docente homem entrou duas vezes na sala para pegar e devolver um grampeador, sem bater ou avisar. Imagino como seria se eu fizesse o mesmo na sala deles.

--

“Os cartazes de divulgação do grupo também tinham que ser aprovados para serem pendurados, em uma escola que limitava a colocação destes a murais específicos. Um professor decano protestou no momento em que penduramos o cartaz da ação contra assédio. Sendo alunas (e poucas técnicas) da escola, sentíamos que não tínhamos direito a seus espaços, físicos ou online, ainda que eles fossem de uma instituição pública. Nossas tentativas de doar todas as edições da renomada Revista de Estudos Feministas, que conseguimos [consegui] por

doação do CFH/CCE/UFSC, para o acervo da escola acabou barrando em obstáculos burocráticos imensuráveis. Chegamos a encontrar resistência também de colegas mulheres e homens da pós-graduação, que protestaram contra o apoio aberto da representação discente ao Coletivo Feminista, em uma assembleia de alunes.” (Coelho & Martins, 2020, p.454)

--

Nossa Escola têm paredes brancas, organizadas. Não vejo isso nos demais cursos. Quando eu e uma representante discente fomos pendurar o cartaz tratando de assédio na parede em frente à entrada da escola, a reclamação.

[docente] Não é momento para isso!

[eu] Prof. precisamos pendurar agora no intervalo do evento de integração, pois nosso evento será logo após esse.

Naquela noite mesmo seria nosso evento de abertura, e queríamos deixar tudo organizado para a vinda da Profa. Prá. Não tínhamos planejado uma afronta ao evento de integração. Alguns minutos depois, enquanto aguardava no pátio da escola, uma colega:

Mada, tu não sabe o que acabo de ouvir de [o docente]. Ele olhou para a minha barriga e perguntou “E isso, é pra quando?”.

Minha colega estava grávida, e a barriga protuberante. Foi neste clima que fiz alguns minutos mais tarde fiz minhas falas na abertura do coletivo junto com a professora. As pós-graduandas presentes, algumas interessadas em temas de gênero mas que não apareceram no coletivo, não teceram nada elogioso ou de apoio àquele evento, posteriormente. Eram minhas amigas, eu achava, e tive uma sensação que meu protagonismo em dialogar com a professora pode ter incomodado. Quanto ao professor que me tencionou naquela noite, já se somavam três experiências problemáticas com o mesmo professor. A quarta renderia muito problema, para mim.

Terapeuta dá exemplo do ativista que cobra pelo trabalho, porque ele tem que sobreviver, e essa ideia de que o feminismo não pode pensar na carreira de quem o faz, de que vira um trabalho invisível de novo, não remunerado, e que assim que tem que ser pra ser ativismo/militância de verdade. Temo pela não continuidade do grupo, pois se não há grupo... como continuar? Vamos ver quem vem neste sábado, e vamos parar pra discutir a sequência. [colega] me diz que cansa com a falta de espaço dada a nós alunes, e me mostra uma notícia publicada no PPGA sobre projeto de mulher e inovação. Nossas ações nunca saem na página. Até que ponto envolver [docente]? Tentaram diminuir votos de alunos nas eleições. Eu aponte pra isso [na minha desconfiança constante dos docentes] discentes acharam erro na contagem em função dos



critérios em regulamento e questionaram. A eleição pra coordenação que tinha empatado... ficou na mão de 3 discentes. Que confusão! E eu, virada numa ativista sem dinheiro. Que diferente do ativismo intelectual do Norte né. (Diário de Campo)

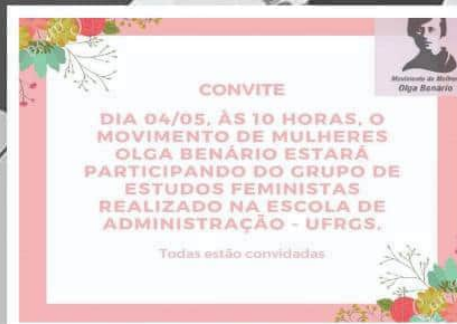
“Um dia, sentadas para uma palestra com Sueli Carneiro e Djamila Ribeiro, algumas participantes do grupo lembraram que havíamos feito um tipo de promessa de fazer algo a respeito dos relatos de assédio, de endereçá-los de alguma forma, com um postura responsável e ética com aqueles que participaram. Deveríamos escrever a respeito? Fazer um vídeo arte? De que forma aquela ação e aqueles relatos falavam e explicavam nossa atuação?” (Coelho & Martins, 2020, p.454)

--

Desta conversa foi lançada a semente do artigo. Naquele trabalho, decidimos não categorizar, sistematizar ou conceituar assédio, seguindo a mesma lógica neste trabalho como um todo. Ao invés, explicitamos toda a problemática em torno de entendimentos legais e teóricos. Tomamos a decisão, portanto, de deixar que as participantes definissem o que entendiam como assédio. A participação no GT do ENANPAD discutindo minha pesquisa com outras docentes me ajudou a elaborar algumas dinâmicas institucionais que não eram/são exclusividade da administração e do EAFEM.

“Atuar de dentro, como estratégia, não evita a cooptação” [Tatiane Dias, coordenadora do GT] me apresenta o conceito de burocracia representativa ativa e passiva, o que faz eu e [meu colega] refletirmos a respeito da presença de colegas negras que não querem ser “ativas”, mas “passivas”, ainda que parte desta burocracia. Como as demais colegas mulheres, incluso as que pesquisavam sobre gênero. Por isso nosso coletivo na adm fica esvaziado? Ou por que elas trabalham e não tem tempo? Flavia Amaral firma que coletivos são muito dinâmicos, com entra e sai de gente, grupos isolados, com alunas brancas mais inconscientes das discriminações e a negras e de classes sociais mais baixas literalmente silenciadas naquele ambiente, em sala, etc. Como estratégia, se organizam de última hora, não marcam antes. Uma estratégia para maior segurança e proteção. (Diário de Campo)

Quanto mais eu conhecia as dinâmicas pessoais e políticas da escola, mais me preocupava em como fazer de um grupo de estudos realmente um espaço horizontal e de diálogo e crescimento mútuo. Primeiro, comecei a observar que o interesse por parte de minhas colegas de pós não era grande, não o suficiente para querer se reunir e estudar feminismo. Havia disputas, e o tema diversidade, de uma hora pra outra, passou a ser interesse de muitos! Inclusive de algumas daquelas que anteriormente me “xingavam” em aula, ou que tinham outros temas de pesquisa. Segundo, observava que isso se dava, em parte, porque no campo docente havia disputa política pelos estudos de gênero. Terceiro, notava que se a ideia de um grupo feminista fosse citada em aula nos meus estágios, muitas graduandas demonstravam interesse. (Diário de Campo)



*the future is FEMALE*  
POR UMA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DAS MULHERES

**GRUPO DE ESTUDOS FEMINISTAS**

13/04 (10H) - FEMINISMO LIBERAL

04/05 (10H) - FEMINISMO MARXISTA E SOCIALISTA

24/05 (18H30) - FEMINISMO NEGRO

15/06 (10H) - FEMINISMO INDÍGENA E DECOLONIAL

06/07 (10H) - MASCULINIDADE HEGEMÔNICA

20/07 (10H) - ECOFEMINISMO E FEMINISMO RADICAL



[eu] Bom, só o fato de ter tido a ocupação de 2016. Tem a ver com o fato da inclusão da adm pública na Escola? Porque no coletivo EAFEM eram alunas da pública, com exceção de uma [negra].

[AIF] Mesmo na adm de empresas, lá na [universidade anterior dela] tinha também sabe [da administração geral].

[eu] Sim, eu via os olhinhos das alunas nos estágios docentes quando eu falava qual era minha área [de pesquisa], brilhavam. Várias queriam me seguir no Insta, e manter contato comigo, até hoje.

[AIF] E as ações afirmativas na graduação trazem muito... muito embora a universidade tem muitos problemas né. [as lutas coletivas por justiça] se organizam de diversas formas. As ocupações não surgiram na universidade, mas nos secundaristas.

[eu] E mesmo aquelas que tã e sala de aula, ou pós-graduação que dizem “eu quero estudar/pesquisar sobre isso”, e um orientador(a) que diz “Ok”. Essa iniciativa e apoio em buscar bibliografia, ir atrás e “eu quero pesquisar este campo”, também é uma forma de busca, de luta, tu vai rompendo né.

Tem sido assim, há meses, esta ‘experimentação’ a qual citei acima. Cheia de altos e baixos, abraços e rasteiras, críticas construtivas e fofocas veladas. Os assédios na Escola me chamam muita atenção neste momento inicial de formação do grupo, como têm me chamado nestes meus dois anos por lá, e impactado tanto minha experiência, minhas relações e minha vontade de ‘estar e ser’ da área. A postura de alguns professores homens não é surpresa, mas a postura de algumas professoras mulheres me intriga muito. Seguimos! (Diário de Campo)

Não preciso repetir o que já foi dito na subseção 2.5 a respeito das diferentes motivações para se formar um coletivo, uma das principais como uma forma de endereçar violências sofridas, ou preencher lacunas curriculares referentes à epistemologia feminista. A experiência comprova, e a gente nem tinha lido estas autoras antes da experiência. Houve sugestões de transformá-lo em um projeto de extensão, mas nós sentíamos que a institucionalização o fecharia e o fixaria e precisávamos de abertura e flexibilidade em sua criação. Como em todo grupo, tínhamos focos e interesses diferentes, outras só curiosidade, e íamos dialogando para achar os caminhos, principalmente as idealizadoras.

Reunimos o grupo e falei [...] que talvez devíamos institucionalizar. [colega] ponderou, por perder liberdade/identidade. Eu lembrei das feministas em parceria há anos atrás, usando a rede da igreja católica. Sem institucionalizar, alguém pode se apropriar, o grupo pode esvaziar, e temos que pensar também no que é bom pra nós, em termos de carreira. Ficamos de pensar. Criamos [ou criei?] um grupo menor de admins do EAFEM. Com quem posteriormente eu compartilharia minhas responsabilidades ali, e fico curiosa pra saber se/como vão tocar. (Diário de Campo)

--

“Não sabíamos das características de um Coletivo quando decidimos conjuntamente que as reuniões não seriam extensivas às professora da Escola que

queriam participar. Queríamos uma sensação de ambiente seguro para alguns temas, e evitar a participação de professores ou a institucionalização do grupo evitaria também a participação de alunos que tinham objetivos apenas curriculares com o tema. Logo, ainda que inconscientemente, buscávamos este “bloco de interesses, afetos, diálogos, experiências aos quais certo número de pessoas adere, reafirmando e transformando esse mesmo bloco”, como coloca Migliorin (2012, p.2). Buscávamos também a abertura, e por isso recebemos muitas colegas e profissionais de outras áreas e posições dentro da hierarquia universitária.

Ao nos depararmos com outras realidades e existências coletivas feministas, fomos nos dando conta de que talvez estivéssemos sós como coletivo feminista dentro da área de administração mas não dentro do ambiente universitário.” (Coelho & Martins, 2020, p.450)

--

Na realidade, sentia que não havia coletivos de pós-graduandas, mas de graduandas em sua grande maioria. Pós-graduandas formavam outros tipos de organizares, que já citei. As autoras citadas na subseção 2.5, como nós, também identificaram a existência de outros grupos tentando se apropriar das pautas e debates feministas trazidos por estes coletivos, tirando seus significados e utilizando-os como instrumentos de marketing, fazendo com que isso fosse um enfrentamento constante para os coletivos.

--

[eu, em 21.01.2020, no Whatsapp do coletivo] Pessoal, em 2020 nós (falo ao menos por mim e pelo [colega]) não pretendemos puxar nenhuma atividade presencial do EAFEM. Estamos pra fechar 1 ano de grupo este Março. 2019 foi um ano cheio, quando organizamos uma saída conjunta pra Marcha 8M de 2019, uma ação sobre assédio na escola, um calendário de estudos feministas (2019/1) e um curso aberto via Univ. do Chile (2019/2) para estudos em conjunto, além da produção de conteúdo na página EAFEM do Facebook. PARABÉNS PARA TODES!!! Terminamos o ano um tanto cansados e por isso decidimos fazer um fechamento deste ano de trabalho com o EAFEM, nem que seja temporário. Sabemos que alguns/algumas estiveram apenas em 1 encontro, outras tentaram participar mesmo que via whatsapp, umas mais no primeiro semestre, outras no segundo. Por isso, para refletirmos sobre como foi a organização do grupo/coletivo, criamos um questionário e pedimos a participação de TODES, de forma anônima, tendo ido às reuniões ou não:

Qual foi sua motivação para participar do grupo? De que forma conseguiu participar do grupo? Relate como foi sua experiência: expectativas x realidade; assuntos abordados nos encontros; acolhimento do grupo; forma de organização. Marque aqui se você gostaria que a página no Facebook continuasse, divulgando eventos e outros assuntos (Sim; Não; Não sigo a

página). Compartilhe conosco se o grupo contribuiu de alguma forma para você. Espaço para reflexões, críticas e sugestões. (Questionário Google Forms)

A pandemia foi a pá de cal à existência do grupo. Nossa última movimentação era nos reunirmos em um café nos sábados pela manhã, a cada 15 dias, e discutir o curso online gratuito sobre feminismos da Universidade do Chile. Depois do envio deste questionário, que por si só já teve bem pouca adesão e por isso nem vale a pena discutir as respostas (nem sei como acessá-las mais), eu comecei a tentar passar o controle da página do Facebook à uma graduanda bem ativa politicamente, e disse para ela tocar se quisesse. Era minha esperança de que a ideia pudesse florescer na graduação da administração. Nunca vi mais nada, nem em nossa página do Facebook, que segue no ar<sup>136</sup>. Os convido a visitar, se chama EA Feminista, que pode dar uma imagem mais completa e visual do que fazia(mos).

Fiquei triste com uma das colegas que reclamou da centralização, mas não puxava nada quando havia espaço. Similar à falta de apoio que já narrei acima. Conhecem a história dos caranguejos, que sempre conto? Eram dois baldes cheios deles, um de São Paulo (use o grupo ou local que quiser) e outro de Porto Alegre (idem). O de São Paulo tinha tampa e o de POA não, sabem por quê? Por que no grupo de caranguejos de POA (agora podem colocar a academia da administração aqui) os caranguejos puxam uns aos outros pra baixo, então nenhum sobe e consegue sair do balde mesmo. Eu tive muito trabalho para que o grupo acontecesse. Não quero citar os nomes aqui, mas quatro pessoas em especial (doutoranda, mestrando, graduanda e externa) estão no meu coração e seguirão, por toda a parceria, liderança, atuação, interesse, senso de coletividade e responsabilidade. Estou escrevendo e deletando a conta de Gmail do grupo. Um alívio, na verdade. Colocar tudo isso em forma de escrita me fez valorizar mais tudo que fiz, e fizemos. Foi também a fala da outra idealizadora, ao olhar para trás, provocada por mim quando a chamei de AIF. Se deu conta do quanto fizemos, e do quanto importou. Entendo também que todas tínhamos nossos diferentes contextos e limites. Entretanto, algumas parecem, apenas parecem, ter menos medo e mais força.

---

<sup>136</sup> <https://www.facebook.com/efeminista>

Como vimos, principalmente via ações das Compa e alguns artigos, a discussão sobre assédio não era nova na administração brasileira ainda que nova para nós desde o lugar de alunas, e neste ambiente. Minha pesquisa anterior era em empresa, e eu era a única ali com esta trajetória no tema. Em maio de 2019 recebemos um questionário para a “Pesquisa – Mapa de Assédio Sexual e Moral na UFRGS”<sup>137</sup>. Estamos em passos de formiga na academia, tentando dar visibilidade ao que se naturaliza e silencia para, quem sabe, desenvolver protocolos, manuais e treinamentos. Ainda não tenho informação sobre os andamentos recentes deste projeto.

Professores mais progressistas da escola afirmam, enquanto escrevo, que gravar aulas deveria ser proibido, e que há canais próprios para denúncias. Há? Quais?

Violência e assédio acabaram se tornando centrais em minha trajetória toda no campo. Eu nem queria olhar para isso no doutoramento, lembro bem.

Mergulhar na conceituação de assédio poderia limitar as sensações, entendimentos e evocações provocadas pela leitura desta narrativa. Evocações sobre violência atravessam minha escrita toda. Ela está aqui nestas páginas, independente de como as chamamos, narradas por mim e pelas demais AIFs. Todas com algum tipo de bagagem feminista. Entendo que é esta bagagem e inserção nos contextos desta discussão que permitem que eu e as demais AIFs identifiquem as violências. Se chegarmos ao fim deste texto e não estiver mais claro aos leitores o que é a violência acadêmica e como se dá, não apenas com pesquisadoras discentes (ou graduandas), mas também como mulheres docentes (negras principalmente), então falhei.

---

<sup>137</sup> Estudo sobre Assédio Sexual e Moral que tem como objetivo entender se existe violência sexual e moral e mapear os tipos de violências que são experimentadas por alunas/os, professoras/es e técnicas/os administrativas/os da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Este estudo é parte integrante das ações do programa HeforShe.



**13**  
MARÇO

**GRUPO DE AÇÕES FEMINISTAS CONVIDA:**

**RODA DE CONVERSA COM JUSSARA REIS PRA:**  
Lançamento do grupo de estudos

Local: Escola de Administração, Rua Washington Luiz, 855  
Horário: 13 de março, 19h.

ALUNES DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
ADM - ADM PÚBLICA - PPO  
CAFEMINISTA



Deixe aqui (no mural, na calca ou na página cafeminista) seu relato de assédio em organizações, mesmo que de forma anônima.

Eles serão futuramente compartilhados artisticamente em nosso espaço EA.

CAFEMINISTA

Tampouco há tempo e espaço para mostrar o que está sendo feito em universidades brasileiras a respeito de violência sexual – estamos recém começando a discutir as violências mais hostis relacionadas à ideia de assédio (como o estupro). A esta e outras discussões importa discutir o conceito de consentimento, algo tão novo para mim também. No GWO 2019 pude ouvir falas de representantes da Rede Não Cala/USP, Rede de Professoras e Pesquisadoras pelo Fim da Violência Sexual e de Gênero, e do Coletivo Feminista GENI da FMUSP, ambos com históricos de enfrentamento contra violência acadêmica. Há estudos sobre violência acadêmica sendo feitos também pelas vizinhas latinoamericanas. Tudo é muito recente, tanto possíveis protocolos de enfrentamento, institucionalização destes, e discussões acadêmicas entre o que tem sido feito em outros locais e universidades. Novamente, me questiono se nestes coletivos atuantes em outras universidades a área da administração se faz presente. Quem sabe numa continuidade desta pesquisa possa descobrir, mas temo já saber a resposta.

Os coletivos e núcleos já provaram ultrapassar a questão da violência acadêmica trabalhando direta ou indiretamente outras violências. Como já apontado, tudo está relacionado, e não somos seres divididos, vivendo em esferas separadas. Somos corpos inteiros em uma sociedade patriarcal só.

Saibam que o grupo mudou muito a minha vida. Eu tive coragem de me livrar de um relacionamento abusivo de dez anos. Vocês foram demais. Sempre sempre vou falar do que acontece quando um grupo de mulheres se une. Obrigada @madacoelho e @outramembra e por todos que passaram por mim na EA. [membra do EAFEM]

## 5.9 Hierarquia e poder

[docente] Tem um monte de professor que a gente admira aí com processo disciplinar e a gente nem sabe!

[discente] Só te corrigindo, acho que professor que eu admiro não existe mais.

[discente 2] hahaha.

[docente] É uma pena porque tu quer ser professor né.

[discente] Isso também me preocupa.

Todo este trabalho trata de hierarquia e poder, e violências e silenciamentos dentro destas estruturas. No entanto, há alguns aspectos que ganham saliência em termos de relações de poder na minha história de cinco anos na(s) instituição(ões).



É uma subseção tão delicada, ou arriscada, quanto essencial, uma vez que o AI propõe que desvendemos estas relações, a política por trás do que normalizamos. Como as relações de poder são atravessadas por questões de gênero, aqui está apenas um pouco do que pode ser contado – o que lembro através de diferentes disparadores de memória. Foi o mais difícil de ser escrito. “Relembrar é preciso”, diz Evaristo.

No campo aparecem as *figuras de poder*, acadêmicas e em sua maioria acadêmicos homens renomados que enxergam algumas pessoais mais que outras, prática que será disseminada aos demais. São chamados às mesas e tratam de temas já discutidos por outras, mas ao publicarem têm mais alcance e até uma imagem de pioneirismo (inovadores!). Representam muito bem ‘os Nortes no Sul’. Há então um espaço de invisibilidade ao trabalho de pesquisa de doutorandas e professoras em início de carreira – mais ainda a alunas em fases iniciais de pesquisa. Possivelmente, também de professoras mulheres em pé de aposentadora/aposentadas colaboradoras, que também vão sendo atropeladas pela ideologia produtivista dos que procuram reconhecimento rápido. Como já dito, dentre as diversas escolas de adm instituições há também umas mais hegemônicas que outras.

Precisa-se de validação institucional para ser valorizada: publicações em A1, eleições para alguns cargos, premiações por artigos e livros, ser lido e ter seus trabalhos utilizados com alunos em sala de aula, entre outras. Apesar das falas críticas clamando que seu campo de pesquisa se abra a outras vozes, ao serem interpelados por essas mesmas vozes em eventos – final de GTs ou corredores – essas pessoas mal conseguem olhar para nós para podermos conversar. Ficam atentas às “outras pessoas mais importantes” que passam ao redor. Eu tive uma experiência assim no CBEO de 2016, e mesmo AIFs docentes passam por isso. Entretanto, reconhecemos que, uma vez que tenhamos algum tipo de reconhecimento no campo, não podemos dar às costas a alguns convites e novas aproximações, que lembramos muito bem de antes ter nos invisibilizado.

[AIF] É, porque senão como tu falou, como que a gente ocupa assim né. Algumas temos que tentar manter, nem que seja as não-orgânicas. Quem é você na fila do pão? E é uma pessoa que se um dia no campo eu tiver algum destaque e vier falar comigo, eu vou ter essa recordação.

Entendo que há acadêmicos com tentativas de desconstrução de práticas, que tentam rever suas práticas uma vez que começam a abordar novos

temas/epistemologias, mas não é regra. A AIF relembra que há temas que realmente requerem mudanças comportamentais, mais que outros.

Eu, pessoalmente, já vi decanos acolhedores e tratando alunas mulheres com muito respeito, mas já vi também decanos tratando alunas e alunos de formas diferentes, silenciadoras. És orientando de quem? Isso já pode ser informação suficiente para definição de como serás tratada. São diversas práticas de silenciamento de quem entende a universidade pública como uma “torre de marfim”. Por fazer parte dela, seriam inquestionáveis.

[docente sobre mim, vide seção 5.9.4] Acho que não dá pra deixar passar assim. Nosso decano tem uma história no PPGA, na escola, tipo [outro decano] são dois ícones assim na nossa área, que formaram muita gente. [te formaram, tu queres dizer?! Hoje tu reproduz?]

[docente sobre mim] Respeito tua posição mas tem um ponto que tens que levar em consideração. Tu julgar o presente pelo passado, a gente sabe que isso não funciona.

Ou seja, na torre de marfim, só os decanos, os ícones da torre, os docentes podem ser julgados por seus passados apenas (será que até seus passados não são construídos com narrativas destorcidas?), desconsiderando o presente. Com os discentes as lógicas e regras sempre são outras. Julgar o presente pelo passado só pode quando serve a alguns, os homens brancos hétero cis que estão há décadas na universidade. Aos demais não. Eles não podem ser silenciados, apesar de que na conversa privada, entre eles e suas rodas de ativismos outros, todos entendem que alguns docentes precisam ser. Mas ninguém se posiciona contra o pacto da masculinidade, regra da torre de marfim.

Cena 25: Ele estava sentado no bar da escola conversando com grupo de quatro alunos homens, representantes discentes e outros. Então me aproximei e perguntei se tinha tempo para uma pergunta – que se tratava de reconhecimento de créditos do exterior em aproveitamento de cadeiras, algo que ninguém conseguia me responder/saber. “Quando dizem que precisam de cinco minutos meus, sabem quanto de fato precisam?” me perguntou ele com tom incomodado. “Oito minutos?” respondi sob os olhares dos homens pós-graduandos, seus amigos. “Não, levam muito mais”. Perguntei em 15 segundos, ele me deu um nome de quem podia ajudar em 10. Mas saí dali desconfortável pela impaciência pública em um bar universitário.

São diversos os silenciamentos presenciados, relatados e sofridos nas reuniões formais da instituição. Eu mesma, desde o início, questionava sobre processos de seleção, bolsa, doutorado sanduíche mais transparentes. Ou sobre o simples respeito que se dava aos alunos no processo do PPGA em tentar subir de um conceito capes cinco para um seis. Tornou-se violento, principalmente, pela

forma que alunos era tratados e envolvidos nas pressões, mudanças bruscas, indecisões, desinformação, falta de planejamento e instabilidades. Eu tinha entrado, conscientemente, em um programa de conceito Capes 5. Entendo a importância do 6, mas não é de meu interesse ou vantagem. Então, minimamente, me respeitem, e terão uma aliada. Mas somos tão invisibilizados que somos vistos como um apêndice, um meio, e não como participantes que *carregam a carroça da pós-graduação*, junto ou até mais que docentes.

Mesmo os ditos progressistas de novas gerações. Os entrantes não são tão progressistas assim ao se tratar de vozes femininas que questionam, principalmente via AIF. E suas alianças e privilégios advindos de *homosocial bonding*<sup>138</sup> (vínculos homoafetivos) são visíveis. Os boatos entre as mulheres correm soltos sobre as relações um tanto machistas que estes homens têm com suas parceiras no âmbito privado. Até os representados em formato de “mulher doméstica, homem com carreira mais proeminente”. Estas esferas nunca estão dissociadas. Ou, como dizem as feministas, “o privado é político”.

### 5.9.1 Relação de orientação

Assim como me insiro em um programa de pós, numa área mais ampla da administração brasileira, e do macro da administração internacional (também com suas fluídas fronteiras disciplinares), faço parte de mais um ambiente acadêmico que importa citar, a que chamamos de Grupo de Orientação. Este Grupo também se expande em linhas de pesquisa, com demais membros, além de também ter sido parte de uma tentativa de institucionalização como área PPGA (Trabalho e Saberes na Contemporaneidade), em 2019. No entanto, as interações que cito ao longo do contar, e agora, são de um grupo “menor”, de meus colegas contemporâneos de orientação, os do grupo de agora mesmo e nossa orientadora. Com eles/entre nós diminuí a solidão, e aprendemos e buscamos desenvolver pesquisas que deem voz a trabalhadores – até mesmo a visão de *trabalhadores* é expandida – que permanecem na invisibilidade dos estudos desenvolvidos no campo da administração. Também, como descrevo no início, com uma abordagem que pressupõe um organizar processual:

---

<sup>138</sup> Exclusão de mulheres quando homens convidam outros colegas homens para eventos e encontros sociais. (Holgersson, Höök, Linghag & Regnö, *The reproduction and change of male dominance in positions of power*, 2003, p.118)

[...] organização como processo emergente [...] o foco está nas micropráticas heterogêneas de organizar. As pequenas mudanças e rotinas, que não chegam a atingir o status de organizações formais [...] Em vez de “ser” organizações, elas estão constantemente e continuamente “tornando-se” organizações [...] Assume-se uma visão na qual as organizações possuem fronteiras pouco definidas, com partes ou funções mais ou menos discretas [...] objetivos aparentemente bem definidos [...] por meio de planos ou programas também mais ou menos definidos [...] organizar não é sinônimo de organizar de modo burocrático ou de prática gerencial, sendo uma produção social de modos de cooperação contingente e em movimento.<sup>139</sup>

Conforme defendi por diferentes atitudes em meu doutoramento, inclusive em acalorada reunião institucional, importa que orientandos e orientados façam sentido juntos e, apesar de sermos um grupo com interesses, campos, saberes diversos – não discuto feminismo ou gênero com eles – compartilhamos “posturas ético políticas nos desafios de estar na pesquisa e no ensino”.

Não se trata de sempre concordarmos, ou de assumirmos os enfrentamentos uns dos outros. Esta tese mesmo não deve ser entendida como um enfrentamento de minha orientadora, mas meu! Entretanto, por nossos vínculos certamente faço uma construção inter-relacional. Nas palavras de minha orientadora:

Esse grupo pretende contribuir para o campo da administração como mais uma opção não ortodoxa de análise para os fenômenos organizacionais, lançando um novo olhar para realidades ininteligíveis pela razão dominante, produzidas ativamente como não existentes, mas que se constituem em práticas sociais dotadas de uma racionalidade própria, com temporalidade própria e existentes em um espaço social mais amplo. [...] Na academia o que é crítico nesses debates é que uma contribuição teórica não deve ser vista como um fim em si mesma, mas como um meio a fim de auxiliar a resolver ou, pelo menos, compreender, levantar e ampliar a conscientização sobre um problema importante do mundo real. Consistente com a ênfase em 'grandes desafios' como uma estrutura de orientação para o que se constitui importante e problemas relacionados as questões sociais, as administradoras e as estudiosas da administração estão sendo convocadas pela sociedade para que de fato comecem a direcionar sua atenção a amplas questões de justiça social, mudança climática, migração e, mais recentemente, a desigualdades sociais amplificadas por uma pandemia global. [...]<sup>140</sup>

Estes dias, durante encontro do grupo, discutimos os recortes de gênero de cada campo, e nos demos conta o quanto eles gritam nos diferentes campos e temas, e o quanto são também centrais, apesar de não serem o tema de meus colegas. Como todos trabalhamos de alguma forma em torno de justiça social, temas sobre engajamento, existe uma forma de ver o mundo, ontologias,

<sup>139</sup> Cláudia Simone Antonello, “Práticas Inclusivas nas Organizações: em foco gênero e sexualidade” (palestra). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 03.11.2021.

<sup>140</sup> Cláudia Simone Antonello, “Práticas Inclusivas nas Organizações: em foco gênero e sexualidade” (palestra). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 03.11.2021.

epistemologias importantes que nos unem, nos unem a ela, que muitas vezes entendo não serem respeitadas pelas instituições nas atribuições de orientação.

Já apareceu ao longo do texto a centralidade da relação de orientação a todas nós mulheres discentes, e AIFs em especial. Por vários aspectos. No doutoramento, quando vimos que as práticas ativistas feministas podem iniciar, é necessário um certo aval, ou apoio, motivação, e até atuação ativista feminista em si, de quem nos orienta. Proteção institucional, inclusive. Pelo menos, uma atitude não-negativa. Orientação é central na questão do adoecimento de alunas, através de vários fatores que envolvem a quantidade de pressão por prazos, o modo de orientar, ler, responder e atuar sobre o texto da aluna, de se comportar na banca e em eventos que sua orientanda participa, e de uma certa liberdade intelectual, sem uma submissão extrema a determinados temas e projetos de interesse do orientador. Envolve também a prática de publicações, e as questões éticas em torno disso. Como discutimos em nosso artigo (Coelho & Martins, 2020), as instituições não estabelecem regras claras, contratos ou códigos claros para estas relações. Tampouco são regidas por legislações trabalhistas.

São relações que podem estar permeadas de assédio e violências de todas as formas. Como lidar com estas situações? Mudar de orientação é uma das estratégias, mas não sem possíveis – geralmente existentes – retaliações, chantagens e desconfortos. E a troca de orientação seguidamente não é aprovada por Comissões dos PPGs. Outras das estratégias pode ser se afastar, não buscar ajuda, e recorrer a outra docente para ajudar informalmente, principalmente no caso de um vácuo de orientação. Contar com a boa vontade, afeto, disponibilidade e até filantropia de quem se dispõe a ajudar de forma não-oficial. Estudiosos de gênero não estão livres de serem orientadores que deixam marcas ruins, tampouco orientadoras mulheres, ou de outros grupos minoritários como homens gays. Acontece por vezes o acolhimento de outras para orientações e indicações de bibliografias e de metodologia, informalmente.

É costumeiro que discentes entrantes de outras áreas e instituições peçam recomendações de nomes de orientadores a colegas e amigas, o que nem sempre tem sucesso. Foi o meu caso. Em outros casos, o contato se dá por uma lembrança marcante de encontros de acolhimento em um evento da área. Por exemplo, de uma professora com uma aluna de graduação ou mestrado que pode se transformar no futuro em uma relação de orientação, ainda que de outro

estado/cidade. Uma vez indiquei um nome de um professor de uma área para uma aluna entrante, que me convidou para um almoço fora da escola, para conversarmos. Nos conhecíamos de tempos de Aiesec. Quando encontrei o professor em outra oportunidade – o conhecia do aniversário de amiga docente – fiz questão de dizer a ele: “Sugeri à colega x de conversar contigo sobre orientação, pois entendo que o caso dela vai requerer uma sensibilidade extra”. Dei meu recado sim. Não vou explicar relacionado a que para não identificá-la, pois essa colega também participou do coletivo feminista e sua pesquisa tinha relação com o tema feminista. Fazemos coalizões em todos os formatos para sobrevivermos naquele espaço.

Na UFRGS, e entendo que isso se expande a outras universidades públicas, realizamos pesquisa sem local de trabalho adequado, diferente do que ocorre nas universidades do Norte Global que conheci. Isso evita que tenhamos espaços formais de trocas sobre nossas pesquisas, o que contribui para tornar este caminhar muito solitário. Minha orientadora sempre colocou sua sala à nossa disposição, mas são tão pequenas que nem cabem duas pessoas. Ela sempre abriu sua casa para orientações, salão de festas para encontros, sempre rodeados de celebrações de fim de ano, ou após bancas, aniversários. A prática de reunir seus orientandos em grupos de Whatsapp, em reuniões de estudos e ambientes informais nos ajuda a discutir, buscar ajuda, trocar ideias, sobre os campos, as bibliografias, e até mesmo nossas angústias e alegrias advindas da esfera privada. Observo que demais orientadoras que deixam marcas positivas em suas alunas não costumam se reunir com seus orientandos dentro do espaço da Escola, e já ouvi falar de cafés semanais. Orientadoras e orientandos que ganham fama de abusivos são vistos orientando dentro da escola (às 7h da manhã!). Acho curioso. Mas os esforços que fazemos para estar mais juntos não são o suficiente. De minha parte, eu sempre insisti para estar mais próxima de colegas. Fazia esforço mesmo.

Nunca fui forçada a assistir e estar nos GTs da minha orientadora, ou a submeter trabalhos e publicar em seu nome, podendo me ater aos temas de minha pesquisa e maior interesse. Eu conhecia suas reflexões teóricas a partir de outros espaços. Me ajudou sempre com as bibliografias, com muito respeito aos meus textos e escrita. Respeito também a meus interesses. Verdade que algumas vezes a “culpei” por ter me apontado a autoetnografia, pois eu não sabia como eu faria. Depois, porque foi um processo muito difícil. Mas isso sempre passa quando,

depois, me dou conta do quanto faz sentido. E mesmo quando depois acaba mesmo não fazendo sentido, é o aprendizado de conversarmos, um amadurecimento e formação mesmo, que sempre ocorreu.

Com minha orientadora de mestrado tive uma experiência de construção processual de afeto, de confiança construída aos poucos, que envolvia ética mútua. Já nos hospedamos mutuamente, em ambos países, e sempre que a procuro com alguma iniciativa ela me responde com apoio e afeto. Foram várias vezes nestes cinco anos. Ao entrar no doutoramento eu esperava também uma construção processual e sólida de confiança. Este, entre outros motivos que não creio possa e deva citar, foi um dos aspectos por eu ter buscado a troca de orientação após uma experiência de três meses, por sentir que tudo era feito rápido demais, sem uma troca política que eu sentisse confiança no processo, na ética da prática relacional com outras mulheres, e com o processo de doutoramento em si. Claro, como todas na vida, nenhuma relação de orientação será perfeita. Há contradições, diferenças e discordâncias de ambos os lados. Mas os valores centrais compartilhados importam. O entendimento que tenho das dificuldades que ela deve ter passado como mulher neste campo, e como mulher de uma geração mais próxima da aposentadoria, são práticas de empatia necessárias a uma ativista feminista. E a sensação de mutualidade quando ela entende minhas vulnerabilidades como aluna, minha personalidade e estilo individual e interesses, também.

[eu] É profe, é um local complicado sim. Não sei como aguentaste tanto.

[Minha orientadora] Porque tenho orientad@s maravilhos@s como alun@s e pessoas!!! Meu critério de seleção sempre foi caráter.

Só fui me dar conta no último ano do doutorado que eu não tinha nenhum dos meus trabalhos publicados nem aceitos em eventos com coautoria com minha orientadora, apenas resumos. Nunca senti pressão nenhuma neste sentido, mas tampouco entendia que, curricularmente, poderia contar em seu Lattes, em sua posição no PPGA. Não entendia essa lógica, mas sinto que tudo que se relacione a esta pesquisa em questão é coautorial. Ao escolhermos os nomes para convidar às minhas bancas, escolhemos juntas, como toda a bibliografia, metodologia. Há de fato a orientação que muitos não têm. A cada dúvida, ela se faz disponível. Descrevo a importância destas relações porque entendo que não é fato isolado ou coincidência ela ser uma orientadora mulher, e porque refletem também coalizões

importantes para sobrevivência como ativista feminista, e aluna de viés crítico em geral.

Entendo que estas afinidades devam acontecer também com alunos e professores que praticam ativismos muito diferentes dos meus. Mas o pior é quando tais valores não são afins entre orientadora e aluna. Neste caso, alguém será “atropelado” e, dada a hierarquia – e vulnerabilidades diversas que muitas alunas podem apresentar – serão mesmo as alunas. Há relatos, e vejo acontecer, de muitos e muitas orientadoras desenvolverem relações profundas de amizade, para a vida, com suas orientadoras. Que bom! Vejo algumas encontrando nas alunas o suporte necessário, não só relacionado àquele ambiente, mas a outras questões pessoais. Isso de certa forma me alegra – em termos de relações com mutualidade – mas me preocupa quando não estamos dispostos ou em condições de escutar traumas ou violências pessoais, como já aconteceu comigo em relação a outros docentes. Não me recordo de eu ter feito isso com meus alunos enquanto professora. Sempre busquei amigas, e terapia – priorizando minhas finanças para este espaço de cura. Familiares também.

Ainda que meu grupo mais próximo não seja de AIFs, que nem todos estejam dispostos a se expor no ambiente com suas posições, ou participar da representação discente, entendo que sempre tive neles apoio e compreensão, também pela construção feita por minha orientadora. Apesar de não discutirem meu tema e leituras, nunca ouvi um “Não estamos falando sobre isso!”. Alguma pouca relativização às questões que eu trazia sim, mas nunca da profe, e nunca mal intencionadas. O “resto”, estas discussões específicas de meu tema, fui buscar em outros grupos. E o aval e motivação de minha orientadora para tal, não buscando seu protagonismo através disso, foi essencial. São relações de troca sim, mas nem por isso precisam ser utilitaristas, de descarte de *afetos*.

Portanto, a relação de orientação é fundamental para que uma AIF atue no campo. De pós-doc também, no caso de uma ativista já docente. Creio que a dificuldade fica dupla, tripla, quando isso não acontece, e a aluna ainda assim tenta atuar, via tema de pesquisa que seja. E a presença de demais professoras e professores ao redor que auxiliem e não atrapalhem também conta muito. Uma rede, para além da orientadora, que possa também dar suporte.



Eu já mandei textões de Whatsapp para minha orientadora, com problemas no campo e dúvidas sobre escolhas a seguir. Este estado de ansiedade passou, mas sempre contou com sua compreensão:

[após textão com queixas e impressões] Estou escrevendo porque o evento causou muitas sensações e por mais que eu anote em diário, algumas terei que conversar contigo em orientação e não quero perder. Isso não tem qualquer pressa, visto que estou ainda “organizando as sensações”.

Apesar de um certo abuso em uso de Whatsapp neste caso, que logo tentei mudar, por condizer mais com uma prática feminista e contra produtivista, sempre tive a sorte de ela entender que eu não tinha muito mais com quem trocar, mesmo com os colegas. Era o meu campo, minhas impressões e leituras. A possibilidade de ser transparente com ela sempre me aliviou muito. Entendo que as mulheres, no geral, estão adoecidas na adm. Em meu PPG estão.

[docente sobre mim, vide seção 5.9.4] Mas tu tá estressado é uma coisa. Pra gente é rotina tá. Resolver problemas e tal no meio disso é rotina. Tem que cuidar o *stress* e o nível de *stress* que a gente coloca nas coisas que a gente faz, nas atitudes que a gente tem, principalmente.

Quem tem que cuidar “nas coisas que a gente faz”? Apenas discentes? Sobre a questão de estresse, por vezes, docentes homens podem construir um discurso que “a fulana de tal não está bem” e, desta forma, se constrói uma imagem que a diminui e descredibiliza. Os dois lados da moeda de assumir adoecimento. São movimentos puramente políticos. Quando este adoecimento ocorre – ou adoecimento plantado/exagerado que vira um verdadeiro – acho impossível que não seja passado e transmitido aos demais, aos alunos. As formas como isso se dá é que são importantes: via reprodução de masculinidade tóxica? Ou via um compartilhar humano que dá espaço a fragilidades-potencias de todos? Esta experiência de ser rotulada com adoecimento também vejo ter acontecido comigo e outras colegas, numa estigmatização e venda da ideia de fragilidade como ausência de possibilidade de potência através mesmo da vulnerabilidade.

Meus colegas de orientação me escutaram em diversas angústias sobre o campo/experiência. Todos sabiam de meu temor em pesquisar e falar sobre a administração. Na fala abaixo eu tratava do campo pós pandemia, num evento da UFRGS, mas também me referia a um tudo de anterior, inclusive na adm.

[eu] Gentes, quando eu defini meu campo, havia uma vontade e amor em estar nele... algo como o que vejo com [colega]. O que acontece quando gradualmente sentimos que esta identificação com o campo vai morrendo, e começamos a sentir contrariedade mais forte do que sentimento de

pertencimento? Entendem o que digo? Quando o campo mais te aborrece que o contrário? Foi só meu primeiro dia de 30 dias, mas isso já vem de antes... só não estava tão consciente. E os demais, que vão mais “neutros” a seus campos. Como ficam estas sensações de vontade ou não de estar neles?

[colega] Bem Mada, embora eu tenha um envolvimento forte com o campo, nem tudo são maravilhas... muitas vezes saí decepcionado com meu campo, com as pessoas, com as decisões que foram tomadas. Tento usar esses “aborrecimentos” como estranhamento necessário para reflexão no campo. Mesmo eu tendo um entendimento sobre um tipo ideal de [atividade que ele pesquisa] que desejo desvelar no campo, por exemplo, de fato, o campo é muito mais dinâmico e performativo. Talvez esses aborrecimentos tenham algo para nos dizer. [via seu campo] como um ideal de transformação política [...] Depois da banca e dos *insights* da [avaliadora], vejo como uma possibilidade de discutir a relações políticas [do tema] a partir das diferenças. Acho que o campo sempre pode surpreender. O difícil é saber o que ele quer nos dizer

[orientadora] O campo não é perfeito, como nós também não somos.

Tive ajuda constante em desromantizar as práticas, incluindo as minhas. Para conseguir ver as incongruências, as imperfeições, as ultra exigências. A respeitar também o tempo das coisas e dos outros, seus e meus processos. Pela minha forma de atuar e ser no mundo, as disputas e violências entre docentes na área me afetaram profundamente, principalmente de 2018/19, alavancando meu adoecimento. Hoje entendo que tanto eu quanto minha orientadora tivemos ambas coragem neste meu caminhar de 5 anos: eu, de ir buscar um caminho mais feliz de doutoramento, ao pedir troca de orientação, antes de seguir pensando em desistir, e uma virada recente da qual me orgulho, que inclui discutir estes temas aqui. Ela, por acolher alguém com fama de difícil e confiar em minha capacidade crítica ao positivismo da área, em mim e em meu caráter. De fazer um movimento raro de tentar me conhecer antes de tecer julgamentos, não me subestimar ou desrespeitar como sentia de colegas próximos em final de curso. Essa palavra descreve bem a relação. Coragem. Até para reconhecermos quando é tempo de cuidar de si.

[Colega de PPGA] PPGA foi muito tóxico pra mim. Minha dissertação eu escrevi em um momento horrível pra mim, passando por uma demissão traumática, pela perda da minha avó, adoecimento do meu pai. E vou dizer que não senti empatia da minha orientadora. Eu só sentia que tava sendo improdutiva, que tava pior que os outros. Teve uma vez que ela mandou um áudio enganado pra mim, ficou gravando enquanto ela tava fazendo alguma coisa. E no áudio ela dizia “depois não sabe porque foi demitida”. Eu não tinha terminado a dissertação, eu pedi extensão de prazo por conta de depressão. Meu pai faleceu [...] uma semana depois de eu ter defendido a dissertação.



### 5.9.2 Seleções e bancas

A respeito dos processos seletivos, sejam eles de entrada na pós-graduação, de atribuição de bolsas pesquisa e bolsa sanduíche, de contratação docente ou ainda mudança de nível na docência, já presenciei e ouvi falar de muita coisa “estranha”. Antes de entrar no doutorado eu tinha essa ideia – impossível, hoje sei – de avaliar os preconceitos de gênero nos processos seletivos.

Agora entendo que não são apenas questões de gênero que atravessam estas seleções públicas, mas diversas outras que atribuem ao processo falta de transparência, objetividade, e alianças muito claras e discutidas abertamente em diversos grupos.

Existem os alunos que, ao estarem associados a um grupo de professores com maior poder hierárquico, disputam cargos de representantes discentes, se envolvendo profundamente nas dinâmicas políticas para, logo a seguir, serem agraciados com bolsas sanduíche. No processo que observei de perto, para ver se no ano seguinte participaria, os pesos e notas de cada critério só foram divulgados junto com a colocação de cada um, como já descrevi também sobre as bolsas de doutorado/mestrado. Depois disso, decidi que nunca participaria, dado o desgaste institucional ainda maior que envolveria. Os alunos são aceitos, as classificações divulgadas por área e, só então, um grupo pequeno de professores divulga junto os critérios. Quando entrei e vi os critérios serem alterados desta forma, de um ano para o outro, questionei a respeito em duas reuniões formais do curso: precisamos de transparência, com critérios e pesos informados antes das classificações, dos processos seletivos. Era solenemente ignorada ou cortada. Sentia todos os demais discentes calados, já relatei.

Ainda quanto à seleção de alunas(os) (a maioria dos casos que descrevo são mulheres mesmo), me pergunto porque o programa deixa certas pessoas entrarem, ou ainda, os trazem desde outros estados do Norte/Nordeste. Entendo que num programa com cada vez mais baixa procura tenta-se preencher números. Isso estaria ok se, ao entrarem, estas alunas não escutassem coisas como “tua escrita não tem nível de doutorado”, ainda no primeiro semestre, sem nenhum feedback construtivo/ajuda no processo de escrita. Ainda, aceitam alunas com projetos diferentes do padrão, mas depois deixam claro que não são bem-vindas, não cabem ali.

Por que trazem estrangeiros para cá, se de fato os professores que se dispõem a lecionar não têm inglês para tanto? Por que trazem alunas não-brancas do Norte, se estas terão grande dificuldade de integração/inclusão e ainda sofrem nas mãos de orientadoras que dirão que elas não tem qualificação? É para legitimar a escola como progressista? De que forma passar um semestre no PPGA pode ser bom para suas atuações como técnicas-administrativas na universidade do Norte?

[AIF] Porque a gente local não faz um deslocamento em romper com privilégios e vantagens.

Em algum momento estudamos um ou outro teórico social que defende um posicionamento e engajamento em sua trajetória intelectual, como A Filosofia da Libertação (Dussel; 1977) ou a Pedagogia do Oprimido (Freire, 1972), que preveem o cientista situado, ético e que assume a responsabilidade de lutar pelo *outro*. Como afirma a AIF acima, talvez as pessoas que não tenham atrelado a este engajamento/práxis sua sobrevivência no campo possam apenas estudá-los, sem praticá-los e adaptá-los dentro mesmo do ambiente onde nos inserimos.

Colegas ativistas concordam que há um preconceito regionalista-racista, e com outras vindas de países hispanohablantes. Estes dias, ouvi dizer que um professor de projeto estava colocando uma aluna hispanohablante em maus lençóis devido à sua escrita com resquícios do espanhol. Um ótimo trabalho de TCC que avaliei sobre Maternidade e Home Office na Pandemia também tirou B em projeto “por não ter atendido corretamente as normas da ABNT”. Alunas mulheres, mães, em plena pandemia, e professores homens *progressistas* com seus prováveis vieses e privilégios.

Ainda a respeito destas seleções, participei de uma em outro PPG, antes da UFRGS. Ainda hoje não se aceita banca online, em pandemia e crise econômica. Viajei a outro estado para a entrevista, prestando atenção ao fato de que a classificação dos cinco candidatos e a ordem para as entrevistas era a mesmo. Perguntei à banca se se tratava de uma coincidência. Disseram que tinha a ver com a distância dos alunos, o que não batia com a realidade. Adivinhem? A classificação final de seleção foi exatamente aquela primeira divulgada. Não posso afirmar nada categoricamente, apenas a sensação de que eu havia pago por passagem e hospedagem para apenas saciar uma curiosidade da banca e legitimá-la, pois a mim pareceu que sabiam que eu não passaria, afinal, que contato com professores e alunos eu tinha lá? Nenhum. Me deixou triste e desesperançosa. Porém, quando

entramos no sistema, como praticar o que entendemos como ético sem ter que, ser forçada a, sair dele? Até porque não são todas as informações que chegam até nós, e algumas podem mesmo chegar distorcidas quando relatadas por terceiros. Não só a respeito de processos seletivos, mas de tudo. Inclusive das que narro aqui.

Até hoje não entendo estes códigos, mas a competição docente por número de orientações era algo claro desde o início, bem como o fato de que alguns alunos sobravam, apesar de terem sido aprovados, acabando meio que de mão em mão, ou ansiosos até uma longa espera por definição. Afeta alunos quando seu orientador é pressionado com descredenciamento e não pode seguir o trabalho nem como co-orientador para terminar o que já se fazia, passando o aluno de mão em mão. Ou quando um professor tem que sair de licença saúde ou enfrenta uma questão de saúde por longo período, sem afastamento, e todos da área pisam em ovos, deixando o aluno sem um co-orientador, ou qualquer vislumbre de apoio, por tempo longo indeterminado. A prioridade nunca é o bem-estar dos alunos, demonstrada claramente pela subsequente vontade de desligá-los por prazo, sem qualquer levantamento, objetivo e justificativas contundentes dos prejuízos ao programa, tampouco das possibilidades institucionais de lidar com eles.

Apesar do crescente uso de baremas nos concursos públicos, o espaço para a subjetividade nos critérios permanece. Todos falam sobre o fato de “o programa já ter alguém em mente”, devido a diversas peculiaridades no processo. Hoje, observo também diversos professores de meu PPG com formação em outras áreas, inclusive áreas não afins. Alguns deles com renome e elogio dos alunos, outros não. Entretanto, atualmente, os concursos têm se fechado para os que não têm graduação em administração. Meu PPG é formado, em muito, por alunos que tiveram toda a sua trajetória ali dentro – sem mencionar aqueles com nomes de familiares que já passaram pela mesma instituição. Ainda, sabemos entre nós que entre gerações mais antigas a maioria não é de docentes que vêm de famílias simples, de classe média baixa. Vejo a falta de diversidade do corpo docente, inclusive em suas instituições de formação, como uma possível causadora de problemas internos. E nós lá estudando e ensinando sobre *diversidade*. Também entendo que algumas áreas e professores com formação no exterior acham que estão em “Duke University”, não se dando conta da realidade onde estão inseridos, da universidade pública brasileira, e de um papel importante social que vai muito

além de estudar e propor soluções a empresas. “Não podemos demorar muito pra abrir a seleção para poder pegar os melhores alunos” (reunião institucional). Mas, vejam só, quem são os melhores alunos do ponto de vista deste professor e de outros?

Não tem nada de coincidência que fiquei 1 mês sem escrever em meu Diário. Retorno ao trabalho dia 01, dia que termina minha licença saúde [...] é a banca da [colega e amiga em área dura da adm, vinda de outro estado e formação] e fico na dúvida se devo ir ou não. Como imagino que [a área em questão] possa ser difícil, resolvo ir. Uma virada impressionante e não planejada ocorre na minha trajetória de doutorado. A banca: chego atrasada e [colega] está apresentando dados sobre violência contra mulheres, cálculos matemáticos. A orientadora dela está ali atenta, bem como o professor [decano da área] em vídeo, e a professora da sociologia. O professor [terceiro avaliador] destoa. Lê o G1 em seu laptop, não olha pra ela, nem aos demais avaliadores. Achei que ele poderia ser um professor espectador. Não. Chega a vez dele de avaliar, e ele a chama pelo nome errado. Mesmo corrigido pela orientadora, erra o nome dela 3 vezes mais (pra surpresa e desconforto de todas as presentes). Fala palavras como “vou puxar sardinha pro meu lado”, e questiona os métodos matemáticos dela, sendo que ela responde a tudo. Fala isso e novamente volta a se isolar em seu pc, sem olhar para ninguém. Ao final, posa para a foto sorridente, como se nada. A profa. da sociologia diz que passará a usar o fluxograma [da pesquisa da colega] em suas aulas sobre violência. Minha amiga se diz aliviada, diz que imaginava que ele seria pior, mas que ele, apesar de detestar estar ali, resolve passar ela e por ela tá ótimo. Fico chocada com a dinâmica. Saímos dali com a orientadora dela, conversamos muito sobre a Escola e as dinâmicas que acontecem em sua área. Ela narra a trajetória dela como mulher numa área dura, e o fato de ‘seu padrinho’ [termo usado por mim] ser essencial, e não sobreviver sem ele. Ela também é quem recebe os temas mais diversos de orientandos na área, ela é quem faz o acolhimento e a abertura do quanti com o quali. (Diário de Campo)

Envio este trecho autoetnográfica para minha amiga. “Queres comentar?”

[AIF] Que interessante sua leitura, você já tinha comentado comigo suas impressões, adorei lê-las. Mas sim, uma coisa que foi muito interessante foi sua perspectiva, que você pode ver mais do que eu vi, porque eu tava apresentando, tava focada no que eu tava fazendo, tava focada em responder as perguntas, não tava focada em criticar aquela situação né, ou me questionar daquela situação naquele momento, pelo menos. Mas é muito impressionante quando eu vejo a diferença que eu tenho agora, de uma nova perspectiva. Eu vejo novas reações ao meu trabalho, eu vejo outras pessoas abraçando também questões mais diversas dentro da dinâmica de uma área. Mas uma coisa que eu queria comentar na verdade é sobre esta questão que você comentou do acolhimento, e daí tô lendo um livro muito legal agora, que depois vou te passar o nome, é da Dra. Calarco, e ela faz tipo um *guide* [guia] pra galera que tá entrando em *grad school* [pós-graduação] e não tem essa rede de suporte, pessoal que tá entrando pela primeira vez e então não sabe muito bem o que esperar. Então ela coloca assim, o que ela chama de *hidden curriculum* [currículo oculto] o que tá escondido no currículo que ninguém te explica, ninguém tá ali pra te explicar né. [ao longo do meu texto eu chamo isso de *códigos*] E uma das coisas que ela comenta é em como as pessoas que acabam acolhendo e ensinando esse *hidden curriculum* pra outras pessoas, pros novos alunos né, são geralmente pessoas que já vêm de uma população minoritária, que é pouco representada dentro da academia, e isso gera um

trabalho muito maior praquela pessoa né, um peso de trabalho muito maior, que acaba que afeta a carreira dela, então tudo dentro daquela estrutura... fico pensando, tudo da estrutura é pra reforçar o status quo e eu acho que essa questão agora vendo seu relato eu fico olhando isso né, o quanto ele precisa... [o avaliador] precisava reforçar o status quo, o quanto ele precisava dizer que tava incomodado, o quanto ele precisava dizer que a área que eu tava querendo estudar e a área que eu estava estudando, que eu tinha me especializado era pouco, era pequena dentro da área que ele pesquisa. E eu vejo, e claro que aqui não é nenhuma maravilha, óbvio que isso acontece aqui também né [estudando desde uma pós-graduação no Norte Global] mas como você vai fazer isso, como você vai fazer isso sem os dados, sem a totalidade dos dados. O que a gente nunca vai encontrar quando a gente tá trabalhando com Social Justice [justiça social], ou problemas sociais que nunca vai conseguir ter todos os dados. Acho que nenhuma empresa teria porque você faz uma seleção de que dados vai utilizar e o quanto a gente não tem esse *framework* [estrutura] pronto pra gente numa área social. É isso, a pessoa não consegue perceber nem nas limitações da própria área sabe... é muito, é muito... eu fico... sei lá. É muito limitado.

[...] Mas voltando ao relato e à minha experiência [...] A questão é, eu acho que para mim foi um processo tão... a defesa, foi um processo tão de me livrar daquele problema, me livrar daquela coisa que tava impedindo a minha vida vinda pra cá, tava impedindo a minha vida né, de caminhar, que eu não consegui também, sei lá, não consegui criticar tanto aquela situação, tão a fundo. Eu consegui só sentir um alívio de ter realmente acabado, e que eu tava livre daquela situação que apesar de que tinha sido muito interessante por vários aspectos, tinha sido dolorosa por vários outros né. Que foi o primeiro momento da minha vida que eu encontrei um ambiente que era hostil pra mim. Eu nunca havia, nunca havia me visto numa situação em que o ambiente era hostil. Obviamente eu já tinha passado por isso mas não tinha lido a situação dessa maneira então foi a primeira vez que eu li a situação muito clara. Porque eles deixaram bem claro né, de que eu não era bem vinda ali... deixaram com palavras muito claro, com gestos, mas principalmente eles falaram com todas as letras que eu não era bem vinda ali, que eu tava ali tentando arranjar meu jeito de entrar em uma área que não me pertencia. Eles me falaram algumas vezes isso. Foi muito complicado pra mim ter que lidar com essa rejeição que eu nunca tinha passado então foi meio traumático. Aquele momento da defesa foi muito uma libertação de todos os traumas que eles tinham me trazido.

[...] E é muito louco porque nessa área, agora da engenharia né, o que eu fazia no *business* [administração] é mais ou menos o que eu tô fazendo agora na engenharia. Então são mais ou menos as mesmas pessoas que tão nesse meio, só que eu tô num grupo agora que é voltando à [área dela no PPGA] e justiça social, um laboratório que só trabalha com estas questões e todo mundo é da engenharia ali e a gente fez agora, tá fazendo um grupo de discussão de artigos, que a gente se encontra, só os alunos, uma vez por mês. E o artigo e hoje, por exemplo, foi *community based* [nome ocultado] *research* [pesquisa X baseada em comunidades] que é justamente você trazer o engajamento social da comunidade que você tá pesquisando pra tua pesquisa né. E foi muito interessante porque é muito parecido com pesquisa participatória, que de certa forma é muito usual a gente estudar em pesquisa quali, mas pesquisa quanti é tipo um unicórnio assim, principalmente pesquisa participativa. E eu percebi isso vendo os outros alunos discutindo isso né, o quando aquilo era um unicórnio. E quando eu falei... “não, ele traz muito a questão da pesquisa participativa, da qualitativa”, e as pessoas ficavam olhando pra minha cara assim tipo “*what the fuck are you talking about?*” [do que tu tá falando?] Aí vem a discussão de como nossa pesquisa e nossas metodologias também reforçam este status quo. As nossas escolhas metodológicas reforçam este status quo.



Reforçam estas diferenças e elas excluem pessoas né, do processo de pesquisa, do processo educativo, do processo de, sei lá... de vários lugares né, de vários locais, espaços.

[...] Hoje uma das doutorandas tava falando sobre como ela faz pesquisa com *homeless shelters* [abrigo para pessoas sem-teto] então ela faz um programa, ela faz um modelo matemático pra *assign* [atribuir-enviar] certas, tipo, a população pra certos *shelters* [abrigo], então como melhor fazer este *assignment* [esta atribuição] e é o tipo de programa, é *assignment*. E o tipo de programação matemática chamado de *assignment*. E aí, quando ela vai falar com social workers [assistentes sociais] ou com os psicólogos, com o grupo que trabalha diretamente com os *homeless* [sem-teto], com *homeless population* [a população sem-teto], ela fala “ah, eu vou *assign this youth? To certain shelter*” [vou atribuir, matematicamente, ‘categoria juventude’ pra tal abrigo] aí o pessoal fica louco assim. “Você não *assign youth!*” [você não atribui ‘um ser’! no sentido de retirar a humanidade, a responsabilidade que a tarefa envolvia]. É muito louco porque ela fica, ela se sente mal também né, porque ela tá falando uma frase, uma linguagem que é a linguagem própria do modelo matemático e que não, assim, é extremamente ofensivo em outros ambientes e eu achei isso engraçado. Eu falei, pô, *language matters* [a linguagem importa] né. A maneira como você escolhe frasar a sua, a maneira, pode até afetar a maneira como você vê seu problema. Talvez seja interessante você tomar esta crítica pra construir um projeto melhor, um produto melhor no final né.

Veremos que essa lógica das *peças números/matemática (des)humana* é sim aplicada em diversos contextos e ideologias institucionais, sem nem se darem conta de que *a linguagem importa*. Mesmo docentes da área de GP ou EO não problematizam estas expressões. Afinal, linguagem é violência também, e constrói realidades, bem como os métodos dos quais ela fala e as ferramentas que eles constroem.

[docente sobre mim, vide seção 5.9.4] O prazo dela de vida profissional vai ser muito curto, ela vai ter muitos inimigos de graça né, porque tu tá levando pro pessoal... é um trabalho né, é uma discussão que não é a vida, tu não tá lutando pra sobreviver não tem ninguém tentando te matar ali sabe [docente que disse a frase “alguns vão ter que sangra um pouco”], as pessoas tão extrapolando as reações... de forma muito acalorada muito pessoal quando nós estamos numa instituição que ela é profissional. Tu é um número, tu é um número de matrícula. Ela falou ‘não somos números’ ... somos números! Sinto muito, o nosso número é a matrícula, tu terminou, número 0003, tu te aposentou, tu tá fora [mistura o lugar docente com o formativo discente, algo já observado em outros processos]. Então a gente tem que entender que por mais de doa, que a gente queira ser especial...”

Professora, somos somas, mas não somos números.

Conheci a colega com quem troquei acima na semana de integração. Um grupo grande saiu juntos do auditório e sentamos em um bar, diversas áreas juntas, algo que nunca mais presenciei. Nos apresentamos brevemente, e me lembro apenas da reação machista de um aluno do Rio de Janeiro com relação a meu tema, e de ser contra a imigração na europa. Apesar de ter sido eu quem havia

estudado sobre tema especificamente, desde a Itália mesmo, durante a tragédia em Lampedusa, a seu ver eu sabia menos que ele sobre o país e esta realidade, pois ele também já tinha estudado por lá, engenharia, acho. Novamente, o cara da área dura e suas construções de realidade. Outra parte que me marcou foi saber, não sei como, que essa colega relatante e eu liamos Adichie. Achei estranho, visto a área em que ela estava entrando. Mais tarde, nos descobrimos vizinhas, convidei ela e seu namorado para comer guacamole na minha casa e ficamos amigas. Nos dias da banca narrada acima ela ficou hospedada na minha casa.

Afirmou que nunca tinha passado por tanta rejeição, e então perguntei sobre seu histórico, e sobre a pesquisa que desenvolvia agora no exterior. Uma pena vocês não ouvirem a intonação em suas frases. Talvez ficasse ainda mais clara a violência e suas marcas emocionais. As coloco na íntegra pois tudo que ela narra conversa muito com minha experiência: a interdisciplinariedade, o preconceito com os temas de preocupação das feministas – no meu caso, a tentativa de neutralização política do tema via estudos de gênero mais positivistas – e seu histórico no mercado de trabalho como mais fácil que no PPGA. Experiências que compartilhamos, apesar das violências presentes em ambos, no meu caso. Mas no mercado de trabalho eu sempre fui aceita e nunca me senti uma Forasteira de Dentro.

[AIF] Eu sou formada em design, dentro da faculdade de Belas Artes, uma perspectiva muito diferente da área mais dura mesmo. Mas eu trabalhava com esporte, futebol masculino, e essa rejeição eu não vi. A rejeição mais forte que eu vi foi realmente no PPGA. Eu trabalhei também com construção de embarcações, peãozada mesmo [...] eu era designer e coordenadora, nova, de homens de 30, 40, 50, 60 anos que trabalhavam com isso há séculos e eu saindo da faculdade, mulher. Encontrei algum tipo de atrito no começo, mas não teve nem comparação. [...] eu não tinha o poder de demitir ninguém e eles tinham noção disso. Então não era uma questão de dinâmica de poder [...] houve uma desconfiança normal, mas logo se dissipou e houve respeito mútuo, camaradagem [...] houve um com pé atrás mais forte que com meus companheiros homens, mas não foi desrespeito. Então o primeiro momento em que eu me senti realmente sofrendo algum tipo de abuso verbal, no trabalho, foi no PPGA. No primeiro momento eu coloquei essa rejeição que o departamento tava tendo contra mim muito na questão de eu ser de uma outra área, que do meu gênero em si. Mas aí comecei a fazer paralelos com o que tava acontecendo com a doutoranda que tava no mesmo departamento, e tava sofrendo coisas tenebrosas [esta outra colega tinha trabalhado na mesma corporação que eu, no passado, e ainda parecia sofrer mais na Escola também] e com a minha orientadora que também sofria coisas tenebrosas. Então a coisa mais em comum que a gente tem aqui de abusos tão flagrantes é o fato da gente ser mulher, pois cada uma teve uma formação diferente [narra as áreas de formação das demais, que incluem áreas duras] Eu e o [colega] éramos os estudantes que mais produzíamos ali, que mais tavam interessados, que entregavam os trabalhos, que explicavam pros outros a matéria... o que é

ridículo, eu achava, pois eu sou de outra área, mas é isso, acontecia porque a gente tava interessado, provavelmente, e ainda assim eu tinha que toda hora ficar provando que eu merecia aquele espaço. Quando eu vim pra cá [outro país], eu vim pra engenharia. Foi muito doido porque foi muito diferente, eu achei que fosse ser bem mais complexo. Não que não tenha seus problemas. Mas logo no primeiro semestre ou no final do segundo, eu já tinha ganhado elogios.

Da pesquisa que eu escolhi fazer que era justamente uma pesquisa envolvendo o tráfico humano, envolvendo problemas sociais, que eu fui ironizada com uma proposta parecida no PPGA. Aí quando eu cheguei eu fiz uma proposta ainda mais... entrando mesmo na questão sociológica e criminológica, e ainda assim as pessoas paravam pra ver minha pesquisa e falavam, “poxa, você tem que aplicar pra *grants* [financiamentos], ganhar dinheiro com isso, a gente pode trabalhar junto”. Porque é isso, tava todo mundo querendo ganhar até em cima do meu trabalho mas no sentido motivador, de “a gente pode fazer alguma coisa muito incrível junto com esse seu projeto”, então foi uma outra...

Ganhar juntos com o trabalho é uma realidade geral do mercado de trabalho, mas as abordagens e a ideia do *ganhar* e o *como* é que podem ser problemáticas. Vivenciei uma reação parecida quando entrei no PPGA, mas a forma que isso se desenrolou não foi no sentido motivador.

[continua] Bah! Totalmente uma outra visão, uma outra maneira de olhar o meu trabalho também, com um entusiasmo que eu nunca tinha visto né. E aí no final deste segundo período ganhei um prêmio de Outstanding Student [aluna destaque] do meu departamento, que é dado todo ano, uma vez por ano, que é dado pro melhor estudante de cada departamento. [...] tive uma experiência totalmente oposta que tive no Brasil, pois todos os professores que eu passei nesse tempo que eu tive aqui, todos eles comentaram que eu fui uma das melhores estudantes que ele já teve, que já tiveram na carreira deles. Ou seja, é o oposto do que eu ouvia no PPGA, é muito louco. Teve um professor que eu tive problemas no início, porque eu achava que ele dava preferência, escutava com mais, com ouvidos mais favoráveis quando um homem falava, e principalmente quando um americano homem falava do que quando um estrangeiro mulher falava. Eu percebia isso durante as aulas. Eu só resolvi não gravar isso porque pensei... cara vou acabar me estressando demais e eu prefiro só passar de ano sabe. Ele acabou sendo da minha banca na proposal [projeto] e alguém tava criticando “olha, isso aí vai ser muito difícil, como você vai fazer”. E ele “ah, vai ser difícil nada, essa daí é a melhor aluna que eu já tive, ela vai tirar isso de letra”. Ai eu falei... o que que tá acontecendo né?

“Interessante” a forma do professor de demonstrar em aula, onde publicamente ela era a Forasteira de Dentro, que ela era a melhor aluna dele. Ainda assim, a narrativa acima me faz questionar se os *melhores alunos* mulheres! não estão ali no nosso PPGA mesmo, sendo muito desvalorizadas e desestimuladas em um ambiente fechado, de pessoas que nunca ou pouco saíram dali, tendo uma visão também fechada de como tornar o programa mais qualificado perante a Capes, justificativa institucional sempre utilizada.

### 5.9.3 Masculinidade hegemônica

[AIF] Engraçado, tu fala com o mesmo tom, entre aspas, agressivo, que é o que a gente escuta da gente, no mesmo tom que um cara usaria, e ele não ia se achar... numa reunião do conselho eu vejo homens histéricos assim, mas nunca professoras. Se elas fizerem, tenho certeza que elas serão escrachadas [...] ainda que eu sou aluna, então mais fácil de me escrachar ainda.

Pode não parecer no meu relato, mas a gente se culpabiliza sim. “Eu me achei muito dura”, diria uma ativista refletindo após reunião. Temos que ser mãezinhas, doces, acolhedoras? Após nossas falas, nós gastamos o dobro de energia nos auto-avaliando, filtrando, aquela vozinha interna “Ah mas eu reagi meio emocional, eu fui meio...”. Entendo que homens, sem tanta culpa, se auto questionem menos. A instituição não sinaliza que eles precisam tanto quanto nós. Não acabam sendo chamados de *loucos* pela maioria masculina. Pactos de masculinidade.

Como falamos em ditadura e movimentos de esquerda, lembremos que a área de administração é formada por diferentes posicionamentos políticos. Durante as eleições de 2018, vi uma *busca por neutralidade e não polaridade* que, ao meu ver, seria incompatível com a universidade financiada publicamente e a presença de Bolsonaro. Críticas à esquerda, por vezes muito bem fundamentadas, de quem pouco se envolve na construção de alternativas, de reflexões ou proposições com seus alunos. No entanto, há um lado crítico identificado como esquerda. Professores homens que também foram perseguidos pela ditadura militar, e que entram na universidade na década de 70, neste processo descrito por Pedro (2005), e as novas gerações de alunos/profissionais/acadêmicos que estes formaram.

[AIF] [...] falando nos acadêmicos que estudam Marx [...] na sociedade que a gente vive que é excludente, tem desigualdades e violências, já vi e ouvi falar de homens marxistas que cometem violências, assédios... porque eles não são dissociados da sociedade que a gente vive [...] o homem de esquerda não está dissociado disso, muitas vezes faz a crítica e está reproduzindo. O problema que eu vejo na academia é isso não ser debatido. Fazer a coalizão independente do que difere, porque a academia é múltipla, e o debate deve ser amplo [...] isso que me incomoda na academia, não ser feita a crítica, como se não acontecesse.

[eu] Vejo homens dentro da corrente marxista fazendo pesquisa sobre a questão da mulher, questões complexas, trabalho reprodutivo, sexual. Super complexo pra própria mulher fazer.

[AIF] Eu ia falar sobre isso.

[eu] E aí quando tu... cadê esse cara no grupo feminista? Cadê esse cara trazendo discussão feminista com título feminista ou que seja com leitura e bagagem feminista pra dentro do trabalho. Aí que eu digo que parece que

enfraquece. Ah, porque dentro do marxismo a gente estuda o trabalho reprodutivo e tal, sexual e tal. Tá, mas com que viés? Tu utiliza da crítica feminista?

[AIF] Como, por exemplo, usa isso só como um aspecto teórico, e não como prática.

[eu] E ainda sem usar uma teoria construída pela mulher. Eu vejo isso em diferentes 'vertentes', até com 'gênero e diversidade', ou no marxismo, que vai esvaziando a pauta coletiva, e individualiza as questões. No marxismo é outra questão, mantém como uma questão coletiva mas tira aquilo que é construído da voz das próprias mulheres. E nesses espaços que vejo os homens se aproveitando. Tem um aluno que não estudou e já está dando palestra sobre diversidade, vai lá um cara no GT e fala sobre assédio. Leitura feminista zero. A mesma coisa dentro do marxismo. Não sei como tu vê essa dinâmica, se já tinha pensado sobre ela.

Naquele momento do diálogo ela se dá conta de que suas referências de pesquisa são todas mulheres (aquele orgânico que fazemos antes de nos darmos conta de nosso feminismo já existente). Ela que é de uma corrente crítica marxista. Reforçamos, como ativistas, que as dimensões política, epistêmica, teórica são conectadas, impossível separar.

[AIF] Fazer política e produzir conhecimento são retroalimentáveis. Do ponto de vista didático dá pra enfatizar algo, dependendo do grupo, mas separar não. [...] Tu sabe que só agora recentemente eu fui pensar sobre isso, que eu ouvia lá no primeiro semestre quando tu mencionava sobre as autoras, porque não têm autoras. E só um tempo depois me lembrei desse debate o quanto foi importante ter ele [em aula]. Por mais que na época eu não falasse nada, o quanto foi importante.

Que bom ouvir isso. Entendo que vamos plantando sementes uma para as outras, como AIFs negras semeiam em mim, ou as demais discentes com outras atuações e áreas. Sementes de prática, política, epistemologia. Estas conversas que apresento na seção 5.0 foram de sistematizações, reflexões e aprendizados para todas nós, mesmo as não formais. Para mim foram, pois as matrizes de dominação nos engolem mesmo, sem vermos, como apontou Josiane Silva de Oliveira na minha banca de projeto de tese.

[AIF] [a masculinidade hegemônica] dita como as coisas devem ser. A gente não pode achar que a gente é ruim, porque o problema não é com a gente. Inclusive com homens negros, pois se manifesta em diferentes formas, com o limite dos homens em 'transcender' coisas. Precisa-se discutir mais masculinidades nas discussões de gênero. E como é a relação e como nos afeta. Sair do mulher pra mulher, ou homem falando sobre mulher. Pois até a masculinidade hegemônica se articula mais na nossa área que em outras, os *backlashs* [retaliações] de uns cantos inesperados, por uma masculinidade que vai penetrando tudo, até eu daqui a pouco né. Como resistir a ela? Primeiro precisa entender seus mecanismos para desarticular ela. Colocar os homens como objeto de discussão, e não o contrário, inverter a lógica, como quando se discute branquitude. Objeto de desejo. E passou da hora dos homens falarem

disso. Esta masculinidade hegemônica fica invisível, a gente como feministas ‘age’ (ativismo) mas pouco nomeia o ‘ativismo masculino hegemônico’. Fala-se em violência, assédio, mas não damos o nome pra esse masculino hegemônico ativista. As pessoas brancas são as principais identitaristas, e os homens idem. [...] Homens são super ativistas. “Ah, vamos conversar, ele errou mas não queria ser assim, blã blã blã”, então nunca quando acontece uma situação dessa [de violência] eles vão fazer a inversão dessa lógica. Tipo, “Não. Não é assim, não foi por acaso, não foi um erro, ele fez porque ele quis, foi intencional, não foi um erro”.

[eu] “Ah, mas ele já tá velho, é o jeito dele, ele é assim”, e mais tarde na mesma conversa “é, ele tem se passado em todas as reuniões”. A desculpa vem sempre na frente, sempre.

[AIF] É como se o homem sempre precisasse de maternagem. Ele nunca tá emancipado. A sociedade olha pra gente, a gente menstruou tá emancipada né. “Tem que se cuidar, você tem que não sei o que lá”. Então acho que este conceito de emancipação não vale pra masculinidade, porque a masculinidade hegemônica nunca é emancipada, sempre tem alguém querendo ocupar o lugar da maternagem pro masculino, como se a todo momento alguém tivesse que ficar colocando no colo, explicando as coisas e tudo mais. Eu brinco que um dia você vê um texto sobre ‘síndrome do menino Ney [Neymar]’, toda hora tem alguém passando a mão. Não é, não foi o acaso, a pessoa é assim, ela fez porque ela quis. Foi uma tomada de decisão *dela* [grifo na entonação]. É o tipo de racionalidade que ela *tem*. Não é um deslize, é o padrão de comportamento que é assim e não precisa ninguém ficar passando a mão na cabeça. Como se a pessoa precisasse de proteção. E ela não precisa, porque é ela que é violenta. Então acho que falta discutir um pouco esta questão. É interessante porque com os homens que estão a minha volta acontece assim “Eu já nem vou falar porque você vai falar que é o pacto da branquitude” e eu falei “Então nem começa a discussão”. Ou então “Ah, nem vou falar porque você vai falar que é o pacto da masculinidade”. Se já sabe que é, porque não muda então. Falta um pouco deste debate também.

Todas as AIFs apontam pra falta do debate por parte dos homens. Nós que devemos “materná-los”. Observo muito isso acontecendo naturalmente de mulheres docentes com alunos homens. Mas trouxe exemplos que mostram que quem acaba infantilizada – uma condescendência que reduz credibilidade e capacidade – somos nós mulheres. Me senti recorrentemente tratada como uma criança [...] me posicionei assim “gente vamos se respeitar todo mundo aqui é adulto”, não nos infantilizem, sabe. Não é porque é uma “menina” estudante falando que podes tratar ela como uma criança. O que ela tá falando importa. *Menina* foi utilizado diversas vezes institucionalmente para se referir a mim.

[AIF] E criança é sujeito de vontade também né!

[eu] Existe uma infantilização da mulher mas quem precisa ser protegido e cuidado nas suas fraquezas são os homens. Interessante isso.

Há disputas entre mulheres na área, parte desta hegemonia da masculinidade. No caminho contrário ao que sugere o AIF, mulheres passam a

disputar suas categorias teóricas, e disputar espaço com outras, ao invés de com os homens.

Identifico AIFs da corrente marxista no campo, doutorandas, que entendem que o embate com o feminismo liberal é essencial, pela individualização que este faz. Mas citam embate com o feminismo liberal dentro da lógica liberal como um todo, mas não *com as mulheres não marxistas* do campo. É uma diferença importante. Até porque eu não me considero parte de uma vertente marxista e nós fazemos coalizão.

[AIF 1] Há homens aliados à luta, mas deve-se fazer a crítica num espaço aberto e não “ah porque ele é meu amigo ele é gente boa”. Tem que ser debatido, e esse é o problema na universidade, tenta se colocar pra baixo dos panos. E não sei se na universidade os homens têm interesse em ser pautada a crítica em relação a eles de maneira aberta.

[AIF 2] Eu não tenho muito contato com marxistas hoje [...] meus melhores amigos são marxistas, mas não são da área da adm né. São do serviço social e da arquitetura e urbanismo. Talvez os problemas que eu tenha enfrentado com marxistas se dissolveram em contato com eles. São maravilhosos. Tenho uma admiração muito grande por elas e por eles.

[eu] Pra mim dissolveu em contato com minhas colegas discentes um pouco mais novas, que são feministas bem posicionadas e dialogam, não se fecham.

Observo no campo que muitas mulheres marxistas que rotulam as demais como *identitárias* as entendem como liberais, como se prescindissem da crítica anticapitalista. Como se o questionamento ao capitalismo só pudesse vir através do marxismo, ou ainda, como se as pautas não pudessem se unir – “reconhecimento e redistribuição” (Fraser), como entendo a marcha 8M. Eu, particularmente, me identifico mais com as reflexões das de(s)coloniais do que com as marxistas, uma vez que pensam em soluções e refletem desde uma teoria-práxis do sul, dando ênfase a aspectos e forças globais/geopolíticas, enfrentando o *misframing*<sup>141</sup> apontado por Fraser.

Há alguns movimentos, a meu ver mais recentes e/ou *em soluções* de mulheres marxistas do campo citarem Federici e Allexandra Kolontai (eu apresentei a segunda em um seminário no segundo semestre), mas eu não tive encontros/experiências com docentes que eu considere desta *ala*, docentes AIFs. Uma professora da escola talvez, que não está na Pós. Apareceu na Marcha 8M, no lançamento do coletivo, e não mais. Hoje mesmo escrevi a ela dizendo que meu

---

<sup>141</sup> Caracterização, estruturação e análise, portanto caminhos de solução errados a respeito de justiça social.

primo, graduando da escola, estava cursando com ela e gostando muito. Elogios são tão raros né. Ela respondeu com alegria.

[AIF] Desse grupo existe uma disputa explícita e implícita. Grupo que talvez mais bate na gente [...]. É um bater que... eles não vêm pra mim discutir comigo, mas a gente fica sabendo das várias coisas que são explicitamente ditas inclusive em momentos formais de discussão. A gente é rotulada por eles como identitários. Termo até pejorativo neste contexto.

[eu] E tira toda a coletividade né, como se existisse só dentro do movimento marxista.

[AIF] Exatamente. [...] A estratégia é não pegar o gancho da disputa. Postam nas mídias chamando pra briga e a gente não vai. Algumas vão, mas acho que deve ser assim, se alguém deve dizer não é a gente, a gente se protege neste momento.

Recordo o palestrante italiano convidando os pesquisadores do campo de EO a ampliar e abrir o campo, estudando, por ex., os movimentos sociais, se abrindo também a Silvia Federici. Ao abrirem para perguntas (que já vi que na academia são mais comentários mesmo) um colega marxista homem fez uma crítica ao feminismo, na linha de argumentar a perda da coletividade. Este colega estava pesquisando trabalho doméstico, reprodutivo ou sexual, não lembro, mas algum trabalho feminino. Inclusive, foi o mesmo colega “progressista e aliado à causa discente” que, em outro momento, demonstrou surpresa e discordância sutil quando me perguntou e eu respondi que iria sim me defender juridicamente dos ocorridos no PPGA, dado que a situação já havia sido burocratizada. Onde estava o coletivo que ele defendia, neste caso?

Ele nem deve saber que A Marcha das Margaridas estava presente no evento feminista Fazendo Gênero 2017, junto às AIFs. As mulheres da Via Campesina e o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra também, ambos movimentos feministas e anti-capitalistas citados por Federici como exemplos de lutas contra privatização de recursos comunais (2018, p.135). Federici é denominada Marxista (a mim não importa as correntes, que desconheço inclusive) mas nesta obra não cita o nome de Marx nenhuma vez. Qual será o incômodo do campo com a autora?

Cena 26: A professora entrava na escola, e pra minha surpresa parou para me cumprimentar, com beijinhos! Quando a reencontrei em frente ao elevador, contei algo recente e verdadeiro: “Professora, sonhei contigo. Que estavas em contato com a Federici e ela viria dar palestra aqui para nós!” ela me respondeu “Nunca!” ou “Impossível”. “Verdade, só se a gente nascesse de novo né.” Finalizei.



Federici aponta para a necessidade fundamental do patriarcado para que o capitalismo surgisse e se desenvolvesse, via assassinato de mulheres tidas como *bruxas* como uma ferramenta deste sistema.

[...] torna-se possível uma compreensão histórica diferente, segundo a qual a população africana escravizada, as comunidades camponesas da África e da América Latina e os povos indígenas massacrados na América do Norte seriam parentes próximos das bruxas europeias do séculos XVI e XVII – estas, assim como estes grupos, tiveram suas terras comuns confiscadas, vivenciaram a fome produzida pela mudança para a agricultura comercial e viram sua resistência ser perseguida como sinal de um pacto diabólico.

Então nem precisamos ser “as netas das bruxas”, como dizem as feministas, uma vez que no Sul Global elas existem ainda. A misoginia está relacionada aos cercamentos de terra, à questão econômica inicial, realidade atual exposta na cadeira da Educação (FACED), onde colegas maranhenses mostraram a vida em comunidade das quebradeiras de coco do interior do estado, em sua luta contra os cercamentos da agricultura comercial, tentando manter sua subsistência ainda que sob mira de assassinos, que arrancam vidas e membros dos corpos como mensagem. São muitas as mulheres ambientalistas à frente destes tipos de movimentos no país, muitas assassinadas.

Sou amiga pessoal de uma líder da região de Santa Catarina, e há 15 anos acompanho sua luta para proteger a subsistência e terras/águas/reservas da região litoral do estado. Ela trabalha como camareira para seu sustento (já trabalhei na recepção desta pousada duas vezes) e leva seu ativismo numa luta paralela. Em 2020 ela tentou se eleger a vereadora de Imbituba pelo PT, tendo sido derrotada por diversos candidatos bolsonaristas, pelos tais votos na legenda. Anos antes, foi feito um protesto contra o loteamento ilegal de áreas preservadas na praia do Rosa. Cida, uma nativa, assume o microfone e ao fazer um discurso mais político, os surfistas classe média branca gaúcha que protestavam começam a se incomodar e sair. Conheço alguns deles de minha escola particular, filhos de empresários, de direita, não se vendo representados na pauta da pessoa nativa dali que há mais de 20 anos protesta e atua para muito além de postagens em mídias sociais. Não passa pela cabeça deles que o loteamento/privatizações de terra não apenas “poluí suas vistas desde o olhar de dentro do mar”, mas ameaça a pesca e sustento locais, a forma de vida da Cida, seus ancestrais e herdeiros. Sua cultura. Não conheço ninguém que me ensine mais sobre a região do que ela.

Na adm vejo pouca preocupação com as epistemologias indígenas. Só vi isso na Educação. Há discussões sobre o antropoceno na ANPAD, e meus colegas cada vez mais citando Krenak, ou *outros saberes*. Vejo pouco ou nada sobre as feministas indígenas, ou ainda sobre as mulheres indígenas, as líderes, as ambientalistas brasileiras, as resistências organizadas realizada por mulheres, com fortes questões de gênero. Federici segue uma linha parecida com a do *feminismocomunitario*, demonstrando a relação entre a resistência indígena das mulheres e a história de desenvolvimento do capitalismo europeu. Paredes deixa claro que este *parentesco* apontado por Federici não é tão *paralelo e posterior* assim.

Não somos as “netas das bruxas” porque a misoginia está numa crescente e o ataque às mulheres, especialmente afrodescendentes e indígenas nativas, ou de comunidades nativas, similares a de Cida, aumenta neste processo de “globalização” de especulações de recursos naturais em partes do mundo mais ricas destes recursos, onde mulheres são diretamente responsáveis pela reprodução de suas comunidades (2018, p.94). Segundo Federici, estes cercamentos atuais se dão no então chamado terceiro mundo e estão relacionados aos crescentes feminicídios. Cida mesmo já perdeu amigas de ambientalismo brasileiro (todos se reúnem nacionalmente) assassinada por grileiros e suas redes.

Essa escalada da violência é algo que me enrosca as entranhas, a ponto de eu nem conseguir ir até o fim da cadeira de Feminicídio em Nuestra América com as colegas latino-americanas. Ainda que a Lei Maria da Penha fosse vista com admiração na luta contra o feminicídio em outros países da América Latina, em 2014 quando cursei, sabemos o quanto a sua existência é ainda limitante no que tange evitar os feminicídios.

Mas então o que significa ou quem são as bruxas? São descritas pela autora como domesticadoras de animais, com uma relação próxima com eles, solitárias, nos filmes e imaginário sempre sendo retratadas como solteironas acompanhadas de um animal de estimação – hum. Identificação pessoal! Pelo que leio e discuto, são muito mais que vítimas. Elas representam uma resistência, essa resistência feminina que sempre existiu, muito antes de qualquer feminismo. Mulheres que “por trás das ameaça maldosas a vizinhos” tinham um sentimento nascido da *raiva* (meu grifo) pela injustiça sofrida, uma forma de rejeitar a marginalização” (Federici, 2018). Eram subjugadas e criadas pela sua resistência. Bruxas eram e são as que

resistem. Precisamos nos reapropriar das linguagens culturais misóginas, retomar a história e, para tanto, precisamos parar com os epistemicídios em todas as áreas, na administração principalmente, principalmente das sabedorias produzidas física e geograficamente desde o sul, e em corpos femininos. Como aparece na abertura de minha tese, a terra é central a todo *organizar* mundial/social, e pouco citada na administração, ainda preocupada mais com as organizações formais.

A demonização da bruxa serviu como ferramenta de divisão e destruição da vida comunal, das celebrações coletivas na vida em aldeia. O cercamento é sobre mais do que terras, mas sobre a eliminação de práticas sociais/culturais típicas da Europa rural pré capitalista que se tornam perigosas na nova ordem econômica. Neste processo, acentuasse uma repressão do corpo, dos instintos e de sua relação com a natureza. (p.55)

Em nosso processo Sul Global de (trans)modernidade (Faria, Abdalla & Guedes, 2021), esse ainda é um processo em operação. Traduções Interculturais via os decoloniais e feministas como Federici podem auxiliar, desde que considerados os pontos elencados na subseção 3.3

Partindo para outro ponto de observação, por vezes há incômodos em se discutir branquitude com mulheres brancas que tiveram origem humilde. Algumas destas mulheres brancas preferem buscar coalizão com mulheres negras que sejam também críticas ferrenhas a, por exemplo, Djamila Ribeiro, que faz questão de postar foto com sua bolsa Prada. Estas disputas num contexto maior brasileiro, de alguma forma, respingam também no campo. Lembro mais uma vez do AI de Collins que rejeita as disputas de *categorias*, e até de Ângela Davis, mulher marxista da luta feminista negra. Entendo que o debate importa, mas nunca agressivo, sempre reconhecendo que não se deve mirar em grupos oprimidos ou minoritários, e que as coalizões importam mais que as diferenças entre mulheres quando se trata do campo da adm. Basta lembrar da masculinidade hegemônica. Eu, desde meu lugar de branca, entendo o valor de Djamila se mostrar com a bolsa Prada. Entendo também o valor da luta marxista para muitos sindicatos e greves, que representam tantas trabalhadoras, negras incluídas. Um feminismo de ponto de vista, mas que realmente some os parciais.

[AIF] O antagonismo [com outras mulheres] é o discurso da universalização “já tô falando das mulheres, não tenho condições de aumentar o escopo do meu trabalho”. Mas [observo de outras mulheres da adm] mais curiosidade, de ir assistir os GTs com essa pauta, ou de acionar ‘vem aqui falar sobre isso’. Esse feminismo hegemônico vem mais com curiosidade. Em bastidores não se sabe [...].

Aquela sala minúscula cheia de revistas feministas que eu tinha deixado lá, e que me davam a sensação de que eu tinha deixado meu projeto empilhar, como as revistas feministas do IEG. Por quê? O que estava causando isso? Parti pra ação, a ação sempre me motiva. Vamos organizar a palestra com a líder da Nike! Seria mais uma Ação da EAFEM. Sob vaia de colegas (“Nike tem trabalho escravo, tem assédio”). Ora, mas o feminismo liberal não é parte desta escola? E a diversidade, não vamos mais conversar? O deixei mudo. (Diário)

Minha amiga inglesa, antes CEO da Nike Brasil, se ofereceu mesmo para ir à Escola. Ela refletia muito sobre as dificuldades triplas que sua sucessora tinha entre carreira, maternagem, casamento, casa, cuidados estéticos. Ela é uma feminista. Ao propor sua palestra, alguns colegas graduandos reclamaram – marxistas, da administração pública, creio. Não aconteceu a palestra. Pena, queria muito que alunos tivessem ouvido a respeito de seu marido esposo do lar, que a acompanha pelo mundo. Perdemos muito nisso tudo, pois não creio que a Nike deixará de existir tão cedo, e a maioria dos cursos da escola preparam justamente para um emprego neste tipo de corporação.

Conversas com AIFs me ajudam a entender melhor que a controvérsia e disputa faz parte, sem se chegar a consenso no caminho. Não se pode evitar, mas entender e aprender a lidar. Um exemplo de estratégia quanto a isso seria não botar todo mundo dentro do mesmo projeto. “Mesmo que o que tá em discussão valha pra todas, a solução é diferente. [...] Não ter ilusão de que porque é mulher vai estar com a gente na caminhada. Coalizões tem que ser construídas sem ilusões”.

Como exemplo da disputa que narro acima, ontem assisti à *live* de lançamento do *Livro Trabalho Doméstico*, de Juliana Teixeira, pela coleção Feminismos Plurais. Ao meu ver, explicou a área da administração e a atuação do *bonde* das AIFs de forma bem elaborada. Argumentou por Reformas e Revolução, *ambas*, num ato que considero de coalizão. Então, a não ser que haja princípios excludentes, a coalizão nas diferenças é possível. Será?

[docente a meu respeito, vide seção abaixo] Tu imagina se essa pessoa passa num concurso daqui a pouco e tem uns ataques desses... tu tem um chilique no negócio, tu sai batendo porta [...] pensando realmente no que a menina fez [docente com a minha idade]... Um dos professores que começou, eu tive vontade de pular no pescoço dessa criatura, em reuniões que a gente já teve [...] os colegas não aguentam mais determinados comportamentos [de outros docentes].

#### 5.9.4 Mexeu com um, mexeu com todos: burocracias e processos

Educação - do maternal ao patriarcal (12.2018)

hoje vi e li coisas que me tiraram o sono  
 e a capacidade de foco intelectual  
 não, não aceito que o que vi é “normal”.  
 não vi nos jornais não, vi ao vivo, li em cores  
 não sonhei em minhas previsões mais doidas  
 não escrevi nas ficções do ócio  
 nem vi nas cartas ou ouvi de amores.  
 não foi no macro, foi no micro  
 vi o feio sem chance de bonito.  
 vi o esperto, instrumental  
 passando por desentendido.  
 seria eu, e meus óculos?  
 meus ouvidos, e verbos tortos?  
 seria meu atraso,  
 na chegada a este mundo de mortos?  
 morta fiquei também eu  
 meu estômago doeu.  
 queria ser inocente  
 chamar de 'tia'  
 só sorrir, e dar bom dia!  
 mas a escolinha mudou  
 e não há mais criança  
 aqui no Brasil, só a desesperança  
 e se eu gritar “Me respeitem, sou adulta!!!”  
 ouvem “louca” e pensam “puta”

Por que eu julgo importante narrar estes ocorridos nesta subseção? E me sinto em liberdade de colocá-los aqui, principalmente ao se tratarem da minha pessoa? Presença justificada porque tudo se tornou mais público ainda, não por minha vontade. Porque entendo que atuar na causa discente, com corpo e emoções sim, é coerente com a causa de AIF dentro da pós-graduação. Principalmente quando vejo mais docentes e discentes mulheres, e alunos gays, sendo expostos a violências. Entendo também que alguns professores, descritos como sensatos, muitas vezes se utilizam da burocracia para controle e violência institucional. Estudamos criticamente estes fenômenos da burocracia nas organizações, mas os replicamos sem críticas. Então aqui as informações que muitos não contariam. Já mostrei que não sou muitos.

Vivi e descrevi um PPGA que era uma panela de pressão entre os professores, provável que status atual de toda academia pública: disputas por cargos de liderança, por votos, por (des)credenciamento, por orientandos, cadeiras, etc. Os danos emocionais e de saúde aos professores eram visíveis, principalmente àqueles que tinham formatos de trabalho menos focados em conceitos como

meritocracia e ideologias de produtividade da universidade neoliberal. Mas havia o dano colateral aos alunos.

O que talvez possa causar certa estranheza, seria o fato de uma mulher buscar ampliar o debate com o Decano da Universidade, pois certamente não é usual a prática desses movimentos, tendo em vista a sociedade patriarcal e machista que ainda, em 2019, persegue o universo das mulheres. Não é dúbio dizer que em 1793, a mulher que ousou pensar e falar numa tribuna questionando certos direitos e tenha como resultado acabado no cadafalso, mas sabidamente estes acontecimentos ficaram na história antiga, sem nenhuma necessidade de ser revisitada, especialmente dentro de uma Universidade, logo impingir a estudante fato incabível é no mínimo ilegal e injusto. (Defesa Administrativa de Processo Disciplinar Discente. Advogada Luciana de Almeida da Silva Teixeira, 01.12.2019)

**08 de agosto:** Transcorria mais de um hora de reunião acalorada, com bate-boca entre professores, digressão da pauta, e sem inscrição de fala.

[professor 1, dando sequência a uma longa discussão sobre número de orientandos] Gostaria de falar sobre uma situação que aconteceu comigo, foram retirados três orientandos meus, sem comunicar os alunos, alunos que foram designados a mim, para quem eu orientei a matrícula no primeiro semestre... já estava orientando a matrícula no segundo semestre... não recebi nenhuma comunicação... foi feita uma discussão de um número... entre coordenadores... mas eu não recebi da coordenação da área nenhuma informação de que os alunos seriam retirados de minha orientação [...] se tiver que tirar orientação, por uma questão de respeito, ao aluno... isso é um desrespeito ao aluno...

[eu] Nós não somos números...

[discente eleita]: uma demanda dos alunos, que frequentemente vêm falar comigo, enquanto representante que é uma questão coletiva, os alunos se preocupam... ter estabilidade no processo de orientação, ter tido um orientador definido e ele continuar com esse trabalho com o orientador ao longo do tempo... e nós temos passado por esse problema frente à dúvida sobre qual professor é permanente, sobre qual professor é colaborador, aposentado... é uma preocupação recorrente dos alunos, essa instabilidade pode gerar desdobramentos no desempenho e no cumprimento de prazo... é importante, ao aluno, definir um tema trabalhar com ele...

[professora 2]: [...] só estamos falando em estrutura, estamos engessando e aprisionando um monte de coisas que são importantes... eu gosto de vir aqui e saber com o que eu trabalho... daí eu tenho um coordenador de uma área que não tem nada a ver comigo... acho que isso nem está sendo discutido... a professora XX foi a única que falou sobre epistemologia, nós estamos em um ambiente acadêmico, essa é a primeira coisa sobre a qual temos que falar...

[eu] A mesma coisa se aplica para a troca de orientação... é uma questão epistemológica também... falando pelo pós-graduando, nós seguimos uma linha...

[professor 3] É com muita frequência que essa questão de orientações aparecem nas reuniões? A sensação que eu tenho é que a gente acaba desmerecendo um pouco essa questão dos alunos? Gostaria de lembrar para termos um pouco mais de cuidado com essas questões, pois também é um critério de avaliação da Capes. A Capes também pune os programas pela instabilidade com a troca constante de orientadores, bastássemos que nós

tivéssemos um pouco de empatia que lembrássemos de quando nós éramos alunos, o que é esta é uma importante questão que atrapalha... se quisermos formar bons pesquisadores e professores para o futuro devemos ter atenção para esse processo, cuidar desse processo... então, entra a questão da aposentadoria, da troca de credenciamento, da troca de orientação... já que nós estamos debatendo o planejamento estratégico... considerássemos, dentro desse processo, o que nós iremos fazer para minimizar esses casos... para permitir o que o professor uma vez associado a um aluno possa concluir a orientação, e que o aluno não seja penalizado por isso.

[professor 4] Quantos problemas com troca de orientação existem? Em nossa área X nós nunca tivemos problema.

[eu] Eu não vejo a fome ela não existe, né professor? [Usei a frase recém usada por Bolsonaro. Burburinho. Bate-boca. Não o primeiro da reunião, e não o primeiro envolvendo o professor 4].

[eu] Eu acho que a gente não tem que ver só a questão...

[eu] Com relação ao que o professor 3, o problema é a ameaça constante, essa instabilidade eu não sei o que vai acontecer comigo, eu não sei quem vai presidir a minha banca... não precisa existir a troca para essa violência é instabilidade no processo de pesquisa.

[professora 5, olhando para mim] [...] Nós estamos vivendo em um momento de crise internacional, na verdade global, nacional, regional e, dentro do nosso programa... olha tudo que aconteceu... uma eleição que empatou... nós vivemos uma crise, professores, técnicos... que nós precisamos resolvê-lo de alguma maneira... *alguém vai sangrar um pouco* [grifo meu], não sabemos nem se vai continuar...

[eu] Os alunos?

[professora 5] Não, nós também sangramos... tem colegas que saíram o período voltaram não é bom... vocês precisam entender que ser solidários, a representante discente está lá... a nossa ideia é construir um programa que seja a 6 ou 7...

[eu] Essa é a ideia de vocês... eu entrei em um programa 5...

[Burburinho, bate-boca]

[professora 5] Entra um pouco a ideia da estratégia... o meu posicionamento é esse... se o aluno não se identifica, pode buscar um programa que seja 5... o aluno que quer ser 6 ou 7 busca um programa que seja 6 ou 7...

A docente 5 nem se dava conta de que era exatamente o que eu tinha feito, escolhido um programa 5, consciente. Não tinha buscado um 6 ou 7, o que o meu PPG não era. Sua fala fazia parecer que era. Tampouco fez questão de entender que em minha fala eu provocava que, se aquele fosse o custo de subir de conceito, então ele era muito alto para nós discentes. Estava alto demais para nós, que ganhávamos pouco ou nada com isso. Talvez os novos entrantes ganhariam, mas então seria escolha deles. Minha reflexão permeava não o *não subir conceito*, mas *não querer sangrar* para tanto. Quem tinha “que ser solidário” e com quem?

[professor 4, olhando para mim] [...] o que está sendo discutido aqui eu lamento mas não tenho condições de trabalhar... não dá... estão batendo boca em uma reunião, particularizando situações...

[eu levantando e saindo, enquanto ele se postava me pé em meu caminho de saída]: Até porque professor, o senhor é o que mais interrompe todo mundo nesta reunião. Faça uma etnografia rápida para ver quem interrompe todos os falantes... [apontei para a sala toda, me virei e saí]

[aplausos de todos os alunos no fundo. Ouvi que era dos alunos, mas não vi]

[professor 4] Lamento, mas terei que me retirar... eu nunca tratei aluno desta maneira, nenhum aluno nunca me tratou assim... [professor ameaça sair da sala] não fico mais aqui este ambiente de trabalho eu vou me embora,... Dizendo que eu atrapalhei todo o mundo, essa moça que saiu daqui não tem condições de falar o que ela falou... Esperava a solidariedade de alguns de vocês... [professores permanecem na sala]

[professor 6 dando sequência] Sobre o edital...

[Burburinho]

[professor 6] [...] Dividido por linhas de pesquisa [...] apresentação por linhas de pesquisa...

[professor 7] Edital em setembro, seleção em novembro...

[professora 2] Como que seria isso eu não estou entendendo...

[Burburinho]

[professor 7]: o regimento é por área... [Seguem mais meia dúzia de falas de 5 pessoas diferentes, e então várias pessoas falam ao mesmo tempo sobre o edital. Seguem para votação e apreciação de outras pautas, enquanto alguns professores saem da sala, me disseram].

**09 de agosto:** Nota de Repúdio ao comportamento de alunos em reunião, com alunos ameaçando alunos com ação disciplinar (repudiam agressão física e verbal, e coação contra professores!!) assinada por uns 14 alunos, maioria orientandos dos coordenadores/comissão. Segue-se com meu nome rodando todo PPGA no bar e em grupos de Whatsapp de diferentes áreas e anos. Em sala de aula, uma colega de coletivo relata que professor falou “não querem assinar a Nota de Repúdio não assinem, mas não podem falar mal do Programa”. Como ele sabia da Nota de Repúdio dos alunos, antes mesmo de publicada? Enviada Nota de Esclarecimento dos Representantes Discentes.

Dali até dia 14, reunião da comissão, fico esperando o ‘veredito’. Professores envolvidos dizem por aí que não querem o processo, colegas difamadores idem, mas o processo sai. Nos discursos espalhados por aí ninguém quer o processo e todo mundo intervém contra/expresa contrariedade. [...] [alguém] me diz que é caso de advogada mesmo, e peço ajuda financeira pro pai. Clima tenso. Conto pra mãe, me oriento com a irmã advogada. Enquanto isso, me articulo pra apoio do EAFEM (vaquinha para arrecadar fundos?). Advogada parte da EAFEM se oferece pra ajudar. Colega me ajuda a chegar na fonte da difamação nos grupos de Whatsapp do PPGA, e faço uma ligação telefônica “Oi, sou Magdalena tua colega de EA, quero saber a fonte da mensagem que enviaste, pois não tenho interesse em pôr teu nome do BO, ou em prejudicar



colegas”, “Mas eu nem te conheço!”, “Exato!” a difamadora original tinha escrito um texto muito distorcido e exagerado do ocorrido, mas sem meu nome. Meu nome foi adicionado ao repassar por um colega homem que se tornaria representante discente por VO. A advogada sugere entrarmos com um processo civil de danos morais por difamação. Meus colegas homens, representantes discentes “apoiadores” expressam muita surpresa: “Tu vais fazer mesmo?” como se fosse de outro mundo. A ideia da vaquinha é recebida com suporte, mas sinto que seria difícil e não a abro, pois tem parte de mim que se culpabiliza por estar nesta situação, e pedir dinheiro pra me defender me envergonha. Eu estava apoiando a colega, o quanto silenciaram ela na reunião passada, e naquela. E ela me apoiou na semana seguinte. A advogada então, em reunião formal em seu escritório, me diz que me ajuda também, de graça [...] a pressão de minha mãe teve pico, medi e estava alta. Estou morando com ela temporariamente [...] Me dá muita vontade de largar tudo, quando entendo o que está acontecendo, e quando vejo os *prints* com meu nome. [...] Uma semana de difamação, até via e-mails enviados a todos pela secretaria sobre o ocorrido, que obviamente despertaram a curiosidade de todos para saber de quem se tratava, e o que tinha acontecido de fato. (Diário)

**14 de agosto:** Ata da Comissão de decidindo sobre Processo Disciplinar: “interrompeu [...] dedo em riste [...] bateu a porta [...] comprometeu a continuidade da reunião [...]”

**21 de agosto:** Faço BO online a respeito da difamação, sob orientação de advogada. Procedimento padrão para posterior processo civil

**23 de agosto:** Relato meu à Ouvidoria sobre os ocorridos em 8 e 9 de agosto, que seria respondido em 15 de outubro apenas, vide abaixo:

Em 08/08/2019, houve mais uma das tumultuadas reuniões do Conselho do PPGA, onde estive presente na qualidade de doutoranda do programa. A pauta dos alunos sempre acaba silenciada, e buscávamos sermos ouvidos, em uma reunião com brigas e gritos entre professores (comum) e falas violentas dos mesmos em relação aos alunos “alguém tem que sangrar”. Após interromper sem querer (em uma reunião em que as interrupções eram constantes apesar de pedido de inscrição para fala), vi que um professor se endereçava a mim (interrompia o coordenador mais uma vez) e começava a me culpar pelo mal andamento da reunião (pois olhava pra mim ao falar). Uma reunião que já começara muito mal. Me levantei então e resolvi sair, e como ele se levantou de pé em minha passagem até a porta eu olhei pra ele e disse: “faça uma etnografia da reunião, e o senhor verá que o senhor é quem mais interrompe todo mundo”, apontando para a sala (não para ele). Após este ocorrido, não sei o que houve com a reunião, mas tenho diversas testemunhas de professores e alunos e inclusive áudio da gravação da reunião mostrando que foi isso. Um dia depois, recebemos todos do PPGA, por e-mail, uma carta de repúdio (anexa) assinada por 3 alunos que estavam na reunião e 11 que não estavam, mencionando repudiar agressão física e verbal, coação! contra professores. Todos queriam saber do que se tratava, e assim meu nome como “agressora de professor” passou de boca em boca por todo o programa. Mensagens de whatsapp com meu nome descreviam uma versão mentirosa do ocorrido (ela gritou e apontou o dedo na cara dele do nada) e me responsabilizavam pelo mal andamento da reunião, ao mesmo tempo em que falavam de “*um grupo de professores e alunos*” [grifo meu neste texto apenas]. Pra minha surpresa, em reunião no dia 14 (ata em anexo), a Comissão do PPGA (em muito quem

liderava a reunião do ocorrido, e uma professora que falou em alunos “tinham que sangrar”) abrem uma ação disciplinar contra mim. De acordo com representantes discentes presentes, fui responsabilizada pelo mal andamento e conclusão da reunião, e utilizada como “exemplo” para os demais alunos. Tenho também os *prints* da difamação que ocorreu por whatsapp (com anuência de professores que estavam em grupos de whatsapp e são os mesmos que abriram o processo) que estão sendo usados em BO (anexo) e processo de difamação na justiça. Sou uma aluna aplicada, com IGA máximo, apenas nota A, e que já foi representante do conselho. Desde março, junto com outras colegas, lidero o Grupo Escola de Administração Feminista, que já sofreu diferentes retaliações (eu sofri pessoalmente) deste sua formação. Nesse momento, apresento um artigo (com colegas coautores) sobre assédio na Escola, no Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, sendo escolhido como um dos melhores artigos para publicação. Sou testemunha (pois alunas me procuram em função do grupo) de diversas formas de assédio, e minha pesquisa é sobre feminismo. Tenho apoio de minha orientadora, que também está sofrendo um processo persecutório com sua área. Além disso, o atual Coordenador era meu orientador, e pedi para mudar, em 2017. Creio que todo este contexto explica a perseguição que venho sofrendo no Programa. Tenho apoio de professores e colegas, mas a situação foi judicializada e terei que responder processo disciplinar exatamente no momento em que tenho que escrever meu Projeto de Tese, SEM TER DADO CAUSA PARA O PROCESSO DISCIPLINAR. OBS. Tenho testemunhas, áudios e prints, mas apenas desejo realizar meu projeto de tese em seu prazo. Tbm tenho caso de colegas que foram coagidos a não falar mal do ppga e a não testemunhar a meu favor. (Relato meu à Ouvidoria, 09 de agosto de 2019)

**04 de setembro:** Designação da Comissão pela Direção da Escola de Adm

**13 de setembro:** Ata de instauração dos trabalhos, pedindo minha disponibilidade para encontro presencial para minha notificação formal

**16 setembro:** Eu retorno que estou fora do estado. Fui para Santa Catarina para conseguir escrever meu projeto com “calma”, e agendamos pra início de outubro.

**01 Outubro:** Acuso minha disponibilidade para receber a notificação, mas o Presidente da Comissão Disciplinar pede adiamento por motivos pessoais (saúde).

**15 Outubro:** Retorno da ouvidora dizendo que direção da escola está tratando do caso.

Prezada Senhora, Sua manifestação foi encaminhada à Direção da Escola de Administração, a qual informou, em 04/09/2019, que solicitou esclarecimentos para a Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA). Em resposta, foi encaminhada a Ata 3/2019 do Conselho do PPGA, reunião em que teria ocorrido o evento em questão, e o Ofício 77 do PPGA, datado de 28/08/2019, que narra os fatos ocorridos descritos pela Coordenação do Programa, além de formalizar uma denúncia a discente Magdalena Cortese Coelho. Foi verificado o boletim de ocorrência número 2019.08211643891 no sistema próprio, ao qual consta como Indeferido pelo Polícia Civil do Estado do

Rio Grande do Sul<sup>142</sup>, conforme documento em anexo. *As demais alegações encaminhadas carecem de especificações, o que impede manifestações por parte da Direção da Escola de Administração. A partir dos documentos produzidos até o momento, a Direção tomará as medidas necessárias para elucidar os fatos do ocorrido em consonância com legislação vigente* [grifo meu neste texto apenas]. Atenciosamente, Elisiane da Silva Szubert, Ouvidora da UFRGS.

**04 Novembro:** Processo é reinstaurado

**11 Novembro:** Defendo meu Projeto de Pesquisa

[docente] Aluna que tá arrecém [mas que português hein professora!] defendendo seu projeto, se é que vai defender né, pediu extensão [...] eu concordo com vocês totalmente, [professor teoricamente ofendido] teve reunião quarta do [organização], é o jeito dele, ele tá aposentado, tá interrompendo porque ele quer dizer, ele tem muita experiência nas coisas e ele não tá se comportando bem, eu acho que isso é a minha proposta que na próxima reunião, regrar. Quem passar dos limites, quem começar, vai ter que ser convidado a se retirar. Aí a gente diz pra ele, “Oh, sai da reunião, tu não tem mais condições de participar”.

**13 Novembro:** Sou notificada presencialmente do processo

Depois de todo a difamação pública e disparo de Nota de Repúdio com ameaça para todos os e-mails do PPGA, comissão disciplinar diz que devemos nos reunir em uma “sala fechada”. Agora querem discricão? Eu peço que seja no bar, com presença de todo meu grupo de colegas de orientação na mesa ao lado. A questão já não tinha sido tratada com sigilo por ninguém mesmo. *Me orientam a não levar advogada neste momento da notificação!* São dois docentes, sem a presença de um discente como previsto nos ritos, apesar do nome de um graduando constar como parte da Comissão Disciplinar (coitado!). Os docentes, um homem e uma mulher que nunca vi na Escola, me apresentam 30 páginas de processo, já com datas para ‘testemunhos’ de professores na semana seguinte. Minha advogada obviamente vai e demonstra que os testemunhos não podem ser agendados, pois minha defesa ainda nem pôde se manifestar, tendo regimentalmente 10 dias para tal. A formalidade que eles tinham já organizado, com data e hora para testemunhos dos “professores ofendidos” junto comigo me lembrou de um tribunal da inquisição.

---

<sup>142</sup> O BO foi feito por formalização, e o indeferimento de um relato de Dano Moral é praxe, uma vez que para este tipo de crime não cabe Investigação da Polícia Civil. A ouvidoria não sabe/entende destes processos ou não quer saber?

A comissão instaurada não segue os ritos formalizados em resolução sobre Código Disciplinar Discente. Claramente, por trocas de e-mails que constam no processo, se utilizaram de procedimentos de Processo Administrativo contra Docente, tendo inclusive consultado a área de Gestão de Pessoas da Universidade, mostrando desconhecimento sobre o Regulamento para Ação Disciplinar Discente, sobre o qual tive acesso orientada pela Associação de Pós-Graduandos, liderada por três alunas mulheres. Quando apresento este raciocínio aos docentes que me notificam (“Eu não sou docente”) a professora mulher entende logo do que falo, e tenta explicar ao seu colega – que pelo visto já tinha experiência em presidir processo administrativo docente.

Ao levantar da mesa e ir embora do bar, o docente responsável pela Comissão Disciplinar encontra o [professor líder da instauração do processo] em frente ao elevador, falando com as mãos algo do tipo ‘acabou, não vai dar pra tocar’ [quando afastamos as mãos para o lado horizontalmente]. Vejo nas expressões o investimento no assunto do outro professor, e o quanto ele esteve envolvido na tal *agenda de testemunhos*. Mas o assunto não estava nas mãos da direção da escola? Por que a liderança do PPGA seguia envolvida? Era isso que os ritos e ouvidoria pretendiam? Entendem por que eu queria que fosse no bar? Consigo observar dinâmicas “ocultas” e demonstrar que eu também, de meu lado, tenho certo “controle” da situação. Os docentes não queriam esperar pela chegada da advogada, que nem atrasada estava. Eu não tinha vontade nenhuma de estar fechada numa sala com aquela gente, ainda que eu começasse a sentir certa simpatia pelos docentes que me notificavam (coitados!). Coitada de mim!

Hoje é o dia de receber minha notificação do processo disciplinar. Acordo já nervosa, sinto no meu estômago. Na noite anterior demonstro pouca paciência com minha mãe e Pepe. Tomo um Rivotril e um banho, pensando em toda a energia ruim que este ambiente educacional tem me trazido já há quase 3 anos, e o quanto espero que isso termine. Não é o resultado do processo, é o processo em si. O processo é uma violência. Mal e mal consigo ler os textos para a aula de métodos visuais. [...] Me dou conta então que mais do que ansiosa sentada aqui no café, prestes a ser notificada, estou braba, muito braba. Me sinto um pouco trêmula, mas lembro que comi. Estou, de fato, farta do campo da administração. “Depois que me formei nunca mais pisei lá”, ressoa na minha cabeça a frase de minha ex-colega mestranda, negra’. (Diário)

**01 Dezembro:** Apresentada e protocolada Defesa Administrativa por minha advogada, que demonstra irregularidades procedimentais e ausência de causa/justificativa para instauração do processo, com uma ampla argumentação. Como exemplo, a justificativa em ata da comissão de que eu teria prejudicado o

andamento da reunião, que teria esvaziado após minha saída. Comprova que a reunião seguiu, meu direito de ir e vir, e a impossibilidade de comprovar a causa da saída dos docentes, que não foi em debandada. Apenas 1 dos argumentos, apenas 1 exemplo do absurdo.

**05 Março de 2020 (Virou o Ano!):** Reinstaurado novamente o processo pela comissão disciplinar, com todos os prazos procedimentais já vencidos.

Ela me ofereceu carona em seu Uber, lá do campus do vale, para eu não esperar o ônibus. A professora não a deixava falar, pois ela era apenas ouvinte. Minha defensora legal, de graça. Sem ela nem sei como teria sido meu segundo semestre de 2019, e os seguintes. Provável que eu desistisse do curso, pois desculpas pelo que não fiz, não peço. No “mínimo” eu seria posta em situação de humilhação entre professores. Ela nunca relativizou nada. Não ouvi dela como de outras “amigas” e colegas que eu tinha perdido a razão [pela aluna que fez a transcrição dos áudios, que nem estava na reunião. Os áudios não foram feitos por mim, que fui informada serem legais] ou que eu devia pedir desculpas. Minha advogada é amiga minha e de tantas outras que sei que ela defende, talvez pelo pró bono de diretora da OAB, ou da Comissão da Mulher OAB, não importa, e acho que não. A vejo muito atuante sempre. Foi ferrenha e atuante na formação do EAFEM, sempre presente, liderando, ponderada, e convidando suas colegas. Se ela fosse uma carta de tarô, seria Atena. Mais de 2 anos depois e nunca recebemos nada oficial da universidade que encerrasse este processo kafkaniano. Até hoje esporadicamente me atende, para trocarmos, ainda, sobre este processo. (Diário)

Conversamos bastante e as controvérsias aparecem. Tenho uma estratégia legal: difamação via civil [etc]. Mas saio desta semana como se tivesse levado uma surra. Minha vontade de pisar na escola é zero. Chega até mim via [colega] pedido de intervenção a favor de [colega disparadora da difamação, réu em meu processo]. Quem entreviu por mim? Todos silenciaram, ninguém defendeu nos grupos de whatsapp [nem algumas ‘feministas’]. Faço contato com um advogado conhecido, que faz piadinha ‘então és rebelde?!’. Pedi que ele me passasse a uma advogada mulher do escritório, mas não havia. Muito machismo, e era onde minha irmã havia trabalhado por anos. Nesta semana também tive apoio emocional e espiritual das minhas primas e tia, e mãe. Minha tia disse que se sentiu mal e pesada. Senti que me ajudou, mas os questionamentos de minha mãe, repetindo a culpabilização da infância, por vezes não. Eu a entendo, dado seu histórico. Pepe ficou nervoso, minha mãe idem. Eu perdi meus óculos e aparelho, por distração. A RD graduanda da adm. Pública resolve também me apoiar como pode, escrevendo um texto sobre sororidade no Facebook EAFEM. Me tocou. O que será do grupo? Nos reunimos ou não? Peço que esperem um pouco! (Diário de Campo)

[docente] Ele [professor teoricamente ofendido por mim] tá se sentindo culpado por ter respondido... parece que *em não deixar a menina sair da reunião* [meu grifo], que ele não devia ter feito. Falei pra ele da ação disciplinar e tudo e ele disse que ele não vai se manifestar e que ele conversou [com alguém externo] e que talvez o encaminhamento melhor fosse algo não tão formal quanto advertência, mas um chamado para conversa.

Na segunda semana pré-congresso [CBEO] conversei bastante com meu pai. A situação que vivi na [empresa anterior] retorna como um trauma que se revive, este pior até. Saí me sentindo violentada daquele ambiente, não queria nem ia me sentir da mesma forma neste. Neste eu lutaria e recorreria ao

respaldo legal, aos meus direitos. Eu precisava exorcizar todos os demônios do passado e do presente, que me deprimiam. Minha família me apoia, Pepe fica bem grudado em mim, todas as noites. Sem ele, eu não sei como teria sido, pois ele me força a sair da cama, a sair pra rua, e a brincar. Tenho receio de ver o Coletivo se diluindo neste momento sabe... Estou no grupo “Sem perder pra nós”, no EAFEM, no GT CBEO, e ali deixo alguns relatos. Sigo com dificuldades de sair da cama. Sigo preocupada com as finanças, muito. Mas decido seguir em frente com processo, e peço para algumas pessoas testemunharem, pois preciso dados pro BO. Colega 1 e Colega 2 [do coletivo] são meus principais, neste momento. A amiga aquela se nega, se diz ofendida com meu jeito de cobrar um testemunho sobre os *prints* que ela mesma me mandou, e pediu pra eu não usar. A discussão segue e resolvo me afastar da amizade, e naquele momento me sinto chateada, mas aliviada. Não confiava mais. Sua relação se comprovou utilitarista e voltada à sua carreira. Ouvi tanto e dei tanto apoio a ela quando ela passou por problemas institucionais ali. Na vida pessoal, busco estar apenas onde me sinto confortável. Faço alguns posts no face, mas cuido com conteúdo. Organizo as finanças e a viagem, e fico feliz em saber que meus sobrinhos me aguardam ansiosamente. (Diário)

[docente 1] Cada um diz uma coisa né, aqui na escola as coisa tão no estado que estão, não funciona! Às vezes muito por falta de medida mais duras.

[docente 2] Tá na hora da gente começar a usar.

Deito pra dormir e fico pensando na minha defesa [...] Pensando em proteger meus colegas, tiro seus nomes como testemunhas, e sinto o colega X aliviado, mas ainda assim oferecendo apoio. Este processo, cada vez que tenho que reviver aquela reunião, revejo os olhares e falas dos professores, revivo a situação, que incluiu uma manhã de banca violenta, e sobre violência. Não me faz bem. (Diário)

Também recebo mensagens de apoio, de docentes [...] estou já há duas noites sem dormir depois de ouvir algumas coisas. Todas [3 nomes de colegas que não estavam presentes] acham que são homens os abusadores que fazem as violências pessoais e institucionais, mal sabendo elas de que são mulheres que as performam, ainda que haja homens por trás das decisões tomadas.” (Diário)

Não é tipo assim, sabe é que nem um filho bagunceiro que vai lá... tu abre um precedente entente. [...] o argumento dela [meu] e o comportamento dela foi de uma mediocridade que dá vontade de chorar [...] Eu já vi várias **coisas já tô há mil anos aqui**, [...] agora a gente tá perdendo o rumo e vocês como alunos vocês não podem aceitar isso [...] tu entende, a pessoa, e aí não foi só ela, acho que ela... é enfim **o boi de piranha** [...].

Antes de terminar esta subseção, gostaria de salientar que muitas falas de docentes sobre mim falam mais a respeito de si mesmos. E vem muita coisa! Então, viro “boi de Piranha” das coisas deles mesmos. Docentes vertem e vertem em palavras, mas eu, dito por eles mesmos, *parte de um grupo todo*, devo ser silenciada. Não fazem uma reflexão mínima do nível de estresse que impingem aos alunos. O que eles vivem é stress, ou falta de ética? Caráter? Privilégio? Ou tudo meio junto.

Não importa. Coloque o A no peito, *menina*, A Letra Escarlata. E todos os nossos problemas estarão resolvidos.

### 5.9.5 Atuação discente

Em todo meu caminhar de 5 anos presenciei em muitos momentos uma atuação coletiva e individual de discentes que demonstravam mais maturidade, lucidez, estabilidade, equilíbrio e até conhecimento dos regimentos e processos burocráticos da universidade que seus docentes, que os docentes em posições de gestão. Como afirma acima a colega AIF, é da responsabilidade prevista em edital atuar nestas posições, mas observo que há mais alunos preparados para tal que docentes em si. Não tenho experiência com a gestão educacional ou com as inúmeras e misteriosas burocracias da universidade pública, mas por vezes me sinto mais preparada para processos decisórios, por formações anteriores em cursos específicos e atuação prática, que processos liderados por docentes que acompanhei. Em minha formação fiz longa imersão em preparação para executivos, que continham cursos sobre tal, um MBA na área, curso específico para facilitadora de tomada de decisão por consenso, e outros, sempre relacionados à prática.

Pesquisadores de adm estão prontos e se sentem aptos a criticar a gestão e ineficiência em demais organizações, atreladas à missão, valores e objetivos, e portanto choca a falta de clareza dos mesmos das mesmas missões, valores e objetivos da universidade pública, e seu papel nesta instituição. Em época de ataques ao funcionalismo e quando fora da academia eu faço questão de defender a universidade, quando posso e ponderando. A crítica à ética de organizações externas e políticas acontece, mas uma vez dentro da estrutura universitária como docente, estes privilégios devem ser mantidos, a despeito dos alunos, técnicos, e até mesmo comunidade. Nós discentes não podemos nos posicionar contra mudanças no andar da carruagem, mas eles e seus sindicatos podem.

Também entendo que há uma falta tremenda de transparência. Isso tudo coloca a universidade em posições delicadas socialmente – quando escândalos de corrupção ou de violência se tornam escrachadamente públicos. Um risco ainda maior neste contexto de ataques às universidades públicas.

[...] não foi na última reunião que XX **se tornou um espaço tóxico**. Eu lembro aqui quando Teoria Organizacional passou a não ser mais obrigatória. Eu lembro do [docente a] gritando com [docente b] numa das últimas reuniões e [docente b] com [docente a] também. Ou seja, o XX é um espaço extremamente tóxico entre os professores. As primeiras XX que eu acompanhei, tô aqui desde 2014, a nossa participação enquanto conselheiros se resumia a votar, às vezes

a gente nem fazia falas. Eu não acho isso bom porque eu acho que é importante, isso é uma coisa que a gente fez principalmente [nos últimos tempos]. O [docente decano] dizia muito que os alunos defendem a mediocridade.

Alunos, como eu, recorrentemente apontados como medíocres por não aceitarmos tudo. Nestas reuniões de busca de espaço de fala, minha colega mulher era constantemente interrompida e seu espaço de fala claramente desautorizado por alguns, algo que eu já sabia que acontecia diferente com alunos homens, e me angustiava como AIF discente. Num espaço tenso pelo programa baixar e baixar de conceito Capes, os discentes – bem como técnicos, por vezes – eram também responsabilizados por, como eu, argumentar que já sabíamos quando entramos que o conceito era 5, e não acharíamos justo subir ao 6 a qualquer custo, principalmente este custo sendo sentido cada vez mais pesado por nós mesmos. Isso se dava por trocas de orientadores, prazos inflexíveis, tentativas de retorno dos 60 créditos obrigatórios aos doutorandos, entre outros.

[docente] A gente tá tentando estimular que outras pessoas não incorram no mesmo problema, chegar lá e se exaltar, aí o programa vai continuar sendo notificado. [...] nos XX passado sempre houve esta questão de debates acaloradas e nunca fizemos nada. Então é um ponto de partida então de que deste ponto em diante vamos punir de alguma forma.

Eles claramente não entendem nada sobre estimular e educar. Ora, então se entendia que um processo disciplinar contra mim, aluna IGA máximo, com publicações e todos os critérios para término atingido – valores que eles defendiam – poderia servir de exemplo ao comportamento de docentes? Nunca vi nenhum docente ser “punido” no PPGA. Alguns docentes entravam na disputas por tampouco querer ver os alunos – e a si mesmos – *sangrarem um pouco*. Algumas reconheciam o adoecimento do ambiente. Eu observo que, principalmente, aqueles docentes que vinham de experiências externas, e não os que tinham todo ou a maior parte do seu caminhar na academia, e naquela Escola em si. Vejam que também a terminologia empregada muda ao se referir a mim – ataque, exaltar, chlique, levar pro pessoal, fazer inimigos, bater porta, dedo em riste, etc. – e ao se referir aos docentes, *acalorados*, no máximo *exaltar-se*.

Isso nos incomoda profundamente, quando a gente vê uma atmosfera de profundo desrespeito vinda de vários anos, e quando isso acontece com uma estudante [essa realidade descrita pelo aluno é inclusive aceita pelos docentes] então isso se torna uma medida [punitiva! Pois processo disciplinar não tem nada de ‘elucidativo’]. A não ser que eu esteja equivocado e vocês saibam de processos disciplinares que se tomou com outros professores por causa de XX.



Hoje minha advogada me contatou informando que entrou em contato com [docente] a respeito da oficialização da finalização do procedimento disciplinar (em função de prazos transcorridos e tudo mais da defesa). Nossa defesa, protocolada oficialmente, nunca teve retorno. A ignoraram solenemente. Então, reinstauraram o processo. Nada mais faz sentido. Nunca fez. (Diário de Campo)

[Eu por email, já durante a pandemia] Sinto muito em ter de alguma forma indiretamente envolvido a ti e ao professor X também, sabedora que ele também teve seus desafios de saúde no último ano. Acredito que neste momento todos queremos voltar a trabalhar em paz, com energia para os tantos desafios presentes. É só o que pretendo, conseguir escrever minha tese e defendê-la, respondendo ao compromisso que fiz com o PPGA e com a sociedade que me financia. Agradeço se pudermos pôr um ponto final oficial a tudo isso. Saiba que esta foi a minha orientação a minha advogada, na data de hoje [mentira! Por ela, eu seguiria com o processo de difamação contra colega, pedindo dano moral, etc. "Dando o exemplo", como eles dizem]. Sem planejar, escrevo este email no dia dos professores. Foi minha primeira profissão, há mais de 20 anos atrás, e o que sempre serei.

Já tinham se passado 2 anos da reunião, e eu colocava em cópia os "principais ofendidos e envolvidos" no evento, e discente réu em meu processo de danos morais/difamatório. Eu também informava a retirada do processo de difamação contra a colega, desejando um doutoramento de crescimento a ela. A notificação que ela recebeu em casa era o suficiente para "educá-la", como eles diziam, e eu sabia que isso nunca funcionaria. Ela e seu colega difamadores foram reconhecidos pela instituição com as bolsas sanduíche que queriam.

Um dos docentes gestores respondeu meu email, trocamos alguns mais, onde pude expressar o contexto todo do ocorrido, minha visão e todos os desafios pessoais. Estrategicamente, e por estar esgotada. Cansei de tentar que as demais pessoas vejam as coisas, interações e o mundo como eu vejo. Não faz sentido. Tampouco pedi desculpas aos envolvidos, pois não sentia que deveria. "Não foi minha intenção ofender" é sincero, como sempre fui. Nem todo o e-mail foi sincero, porque não me arrependo de como agi. Me arrependo apenas de não ter me protegido melhor deles todos. Mas não gosto e nunca gostei de puxar saco, não seria com este caso. E não somos mais as mesmas pessoas, como me disse o docente. Coloco já tudo isso no papel sem qualquer mágoa, apesar da escrita terapêutica. E pronta a deixa o passado e o ambiente para trás. Tudo ainda mudou muito no PPGA de 2020. Depois, soube que os alunos nem convidados a Reuniões do Conselho eram, nem os RDs legalmente eleitos a votar. Tudo ainda piorou muito em 2021, institucionalmente.

Escrevo estas linhas acompanhando áudios vazados de aulas online da graduação da UFRGS durante a pandemia, com xingamentos e humilhações de professores com alunos. Diversos são os professores desconfortáveis com as gravações das aulas: “são proibidas”. Vivemos em tempos de vídeos para comprovação de violências que antes, sem registros, eram descredibilizadas. Todos os tipos de violências. Portanto, antes dos vídeos eram pouco relatadas.

[AIF] Eu dava aula em outra universidade, na adm, com um projeto de extensão em Economia Solidaria, um professor e uma professora. Daí denúncias de assédio de alunas com esse professor: “você me conhece, sabe que não sou assim”. Meio ano e aconteceu de novo, uma colega desconfiou lá no início “mas será que tu não fez?”, ele se sentiu ofendido. Depois, apareceu de novo.

A colega refletiu sobre sua ingenuidade na época: “se não acontece comigo, não é algo que acontece”. Observo isso entre colegas da Adm há 5 anos, algumas feministas inclusas.

Acompanhei posts no Twitter de professor dos mais progressistas da Escola, que defende pautas de alunos em reuniões. Desta vez, questionava a estratégia de alunos em publicar o vídeo do professor da UFRGS que os chamava de imbecis. Disse ele “temos a ouvidoria, as avaliações de professores e a própria COMGRAD”. Outro dia, foi publicado vídeo de duas professoras de UFMT dizendo horrores: que não liam as dissertações, que dariam B a todos pra não se incomodar com os colegas orientadores, etc. A estratégia punitiva de disseminar publicamente, escolhida pelos alunos, talvez possa mesmo retornar a eles em forma de processo civil de difamação, mas estranho a posição de professores progressistas contra a atitude dos alunos, uma vez que sei, na pele, que os relatos sobre os docentes não deveriam ser tratados pelo próprio departamento onde elas/eles trabalham. Não resultam em nada, além de expor o discente a ainda mais retaliações. Precisamos de canais apropriados, com equipe preparada e com poder institucional para dar respostas, e de realizar campanhas educativas para debatermos diversas questões, para ontem.

Por experiência, a ouvidoria é apenas para dizer que existe, jogando de volta o relato para o ambiente do problema. Se as avaliações – se lidas pelos docentes – de fato podem os impedir de progredir, de que forma isso contempla os alunos? Argumentei com o professor que um discente ser chamado de *imbecil* publicamente em sala de aula pode provocar que ele desista do curso ou adoeça. Sequer sabemos o que ele passa em sua vida privada.

[AIF] A gente tenta lidar com as questões individualmente, mas a gente não consegue. Mesmo uma violência sofrida no ambiente doméstico. Mas quando a gente vai pra um ambiente da universidade o que fazemos? Tentamos de novo sanar isso como uma questão individual. [...] das colegas que viviam isso individualmente e baixavam a cabeça.

[eu] Sim, iam pra terapia, se medicavam, tinham crises de saúde, e tentavam se resolver sozinhas. Conversavam com um colega ou outro mas sempre “por favor não conta isso pra ninguém”, porque dentro da instituição elas olhavam... e na teoria se chama de ‘consciência da resistência’ que fala internamente ‘aqui não tem pra aonde correr, não tem por onde sair, se eu quiser fazer o doutorado aqui, vou ter que acatar o que tá acontecendo comigo e lidar com isso’. Uma colega da EAFEM, mãe de 3 filhos, desistiu mesmo. Hoje tá em uma Instituição privada. O professor a chamava de ‘rainha da prática’ no PPGA. Ela em comparação com ele devia ter muito mais prática mesmo sobre a teoria que ele lecionava.

[AIF] Na empresa não tem pra onde correr também, se um dia eu trabalhar na empresa. Mas o que eu acho é que eu individualmente falar sobre isso tem todo um processo de retaliação que a gente sofre. Por isso formar um coletivo. A força é bem maior, a demanda de uma tem uma relação com outra. Os problemas se dão no coletivo. [...] não só de tu não te colocar na linha de frente sozinha, mas de tu ver que o que tu tá vivendo não é individual, é coletivo, as outras pessoas tão vivendo isso. [...] no meu caso era um assédio moral, naquele momento específico na escola, mas minha amiga tava vivendo assédio sexual. Se isso se tornasse coletivo iam vir mais exemplos. Têm formas coletivas de resistir a isso. Não precisa ser uma resistência no momento individual, pode ser uma coisa junto com a outra. Ano passado uma aluna tava sofrendo retaliação do orientador. Então abrimos um processo na ouvidoria individual dela, mas também fez resistência coletiva. A ouvidoria é difícil né.

[eu] Minha experiência é que a ouvidoria jogou de volta pro ambiente onde eu estava sofrendo a violência.

[AIF] Eles fizeram a mesma coisa, nesta questão dessa aluna em específico, não lembro o PPG dela, a gente conversou com RDs da comissão, trouxe pro espaço coletivo e foi ali que a gente conseguiu resolver, não com a ouvidoria, que fez voltar todo o processo. A mesma coisa sabe.

[AIF] Existiu uma abertura da comissão pra lidar com a questão?

[AIF] Sim, mas por causa dos estudantes só teve essa sensibilidade. Porque os estudantes foram já e colocaram o lado da aluna e falaram que a APG tava sabendo dessa história. Tanto que não é do nada que agora, por exemplo, **a gente fez um canal de ouvidoria**. Um debate que a gente sempre traz, e que a gente teve uma vitória, porque ela não é mais orientada por ele, e não era a única que tava passando por processo... tinha outros. Acabou que ela trocou de orientador, mas ela queria desistir do doutorado. Estava convicta de desistir.

[eu] A troca de orientador é muito sofrida. Ainda que se encontre uma possível solução, ela não acontece sem retaliação, não sei se tu concorda comigo. Retaliação política, enfim.

[AIF] Um hum. Sim. Por exemplo, muitos orientadores levam como ‘é meu aluno’, minha propriedade, basicamente. Tudo que ele produzir, precisa estar meu nome, tudo tá vinculado a mim.

Vejo claramente a importância de docentes não interferirem nas eleições discentes, e que os RDs eleitos tenham claro que estão ali para defender o

processo de formação de seus colegas, e não o contrário. A ideologia produtivista – acima de tudo – vinda de discentes eleitos pode ser muito arriscada. Então discentes não tem pra onde correr. Infelizmente já vi muito RD que defende seus colegas sofrendo retaliações institucionais. Não há sindicato, lei trabalhista, nada além da ouvidoria, e das representações discentes. Envolver o MP num processo formativo, de pesquisa? Da mesma forma, exige-se de nós que não encaremos o trabalho de forma pessoalizada – embora a instituição não nos coloque como “trabalhadores” formais. Não existe separação do pessoal com o profissional, para ninguém. Mas noto também que é praxe docentes pessoalizarem atitudes discentes e tomadas de decisão de discentes que querem ter um mínimo de controle e escolha sobre suas trajetórias.

Recentemente, uma AIF pediu mudança de orientação (de uma professora aposentada). Ela demorou pra pedir. A Comissão não aceitou. Hoje, está em adoecimento, se medicando, sendo orientada informalmente por outro docente. A gente às vezes defende mais os outros que a nós mesmas. O coletivo estudantil da UFRGS não tem poder, menos ainda na pandemia, sem prorrogação coletiva de prazos, ou qualquer definição institucional para os programas de pós.

Por fim, desistência também não é uma opção para discentes, e foi um dos grandes motivos de eu não ter desistido durante estes 5 anos. Legalmente, temos que devolver a quantia recebida em bolsa para o órgão de fomento. O meu totalizou 114 mil reais, em 52 parcelas mensais. Diferentemente do que a ativista afirma acima, as empresas não nos prendem financeiramente desta forma. Podemos sair. Eu saí. Só não saí antes pois meu foco sempre foi estudar, e eu precisava do salário e investimento da empresa em minha formação. Quando vi que conseguiria terminar sozinha, pedi demissão.

Além disso, muitas empresas têm códigos de ética e canais específicos para relatos, pois sabem que ‘avaliação 360’, ou mesmo o RH, por exemplo, não servem para isso. Como não servem as avaliações das cadeiras/docentes respondidas pelos discentes, nem a Comgrad. No caso do emprego formal, pode-se sempre recorrer à justiça, e aos sindicatos, ainda que cada vez mais enfraquecidos. Tudo isso reforça meu ponto de que uma Universidade Pública e seus docentes não devem nunca perder de vista os valores e missão da organização em que estão, nem tampouco que são eles que compõe as agências de fomento.

[eu] Existe entre eles uma disputa por número de orientandos, quem vai orientar quem.

[AIF] De publicação, a hierarquia também de poder. Acho que principalmente a hierarquia de poder, em relação a trocar de orientação. Hoje quando tem um debate na minha tese [...] eu olho com outros olhos o meu objeto de pesquisa, a questão da presença das mulheres. Desde 2019 tem uma resolução no meu campo, de ação afirmativa, que metade deve ser mulheres. Então claro que ia vir com a minha pesquisa mas acabou que essa reflexão acabou vindo antes. Sim. A leitura feminista tem influência no meu trabalho intelectual, o amadurecimento que eu tenho anterior tem relação com hoje, com meu olho.

[eu] O campo sinaliza, mas tu só vê os sinais também porque tu tem essa bagagem né, essa leitura. Me identifico com isso com relação a adm. Eu nunca teria olhado, se eu não tivesse essa bagagem, pro ambiente onde eu tava como um ambiente com problemas sérios de gênero né.

[AIF] Queria voltar no tema da sensorialidade. Fiquei pensando porque isso se dá. Porque historicamente as mulheres foram propriedade dos homens, então isso constituído, eles não vão querer perder o privilégio deles de terem alguém sobre sua propriedade, uma mulher por exemplo. Isso é uma luta que se dá constantemente.

[eu] Não é só ter sob propriedade da ação intelectual, a mente. É ter o corpo né.

[AIF] Sim.

[eu] Porque o [docente] acha que tá tudo bem a gente chegar na primeira semana de aula e dizer “Ah, quantas meninas bonitas, vão embelezar a escola”. Não tava tudo bem, não te autorizei a falar do meu corpo. E essas coisas que tu falas da propriedade, a gente tem reações sensoriais quando sente estas coisas acontecendo. Dói no estômago, tensiona aqui... [ombros]

[AIF] Um hum, é um desconforto né.

[eu] A cabeça, tu sai de algumas aulas com a cabeça doendo, e daí eu ia ver que não era só eu. E não é porque a aula foi pesada intelectualmente, teoricamente, muito abstrata ou conceitos muito profundos. Porque a dinâmica tinha esses códigos masculinos que nos deixam sensorialmente afetadas. Sem contar isso, adoecimento, úlcera, ansiedade, e tudo isso ser muito mais forte, acredito, com as mulheres.

[AIF] Sim. Dessa questão da masculinidade hegemônica, tava lembrando a galera representante discente né. Toda reunião eu saía tensa [...] às vezes eu falava uma coisa e ninguém me escutava né. Daí o [colega representante homem] falava a mesma coisa, e daí todo mundo escutava. Ele tinha muito mais legitimidade pra falar do que eu, mesmo a gente falando a mesma coisa.

[eu] E tu estando hierarquicamente acima dele.

[AIF] Sim. Porque ele era o vice. Exatamente. Todos os debates pra mim eram... ele também dizia que era tenso, mas eu tenho certeza que pra mim era muito mais difícil estar naquele espaço do que pra ele. [...] por mais que se diga que estamos num ambiente propicia a crítica, que é necessária a crítica, ao mesmo tempo nos tolhem da crítica quando não é a mesma crítica que determinada pessoas fazem.

A tal condescendência de que falo, com entrantes mais ainda. “Tu cresceu muito desde o início do doutorado”, me disse o colega de doutoramento, ainda mais jovem que eu e sem metade da trajetória profissional, ou outra também mais jovem

e que tampouco me conhecia: “Tu mudou muito desde o início do doutorado. Antes eu não gostava de ti”. Era um discurso que desconfio ter sido construído para me incluir, e disseminado, mas que trazia algo importante: uma perspectiva de que eu pouco sabia quando ingressei, e um desgostar pessoal construído pelo simples discordar ou questionar, prática que era muito criticada pelos discentes quando realizada por docentes. Expressam que a academia não é de fato um espaço de debate. Como explicito acima, senti isso até mesmo no grupo discente, quando expressei que me retiraria do Whatsapp do grupo por estar com princípio de úlcera, no final do primeiro ano do doutorado. Antes eu era solenemente ignorada em minhas colocações. E muito mal recebida por algumas mulheres, principalmente por não navegar bem nos códigos e disputas dali. Isso se expressava e se dava inclusive nos espaços de socialização. A conversa direta e franca nunca estimulada. Entendo que nós mulheres, infelizmente, fomos ensinadas pelo patriarcado a não praticar a sororidade, ou minimamente a conversa franca, sem ironias ou agressões verbais “sutis”.

Ainda que concordasse mais com as medidas propostas por um dos grupos discentes, quando entrei eu não aceitava que um colega homem deste grupo respondesse ao email da outra com a palavra *imbecilidade*, até porque sabia que ele mesmo, como homem, ainda que gay, era um assediador como professor substituto. Eles são RDs, depois docentes ali, e reproduzem. Então são RDs de si? Não me importava se ela era *companheiro de chapa* ou não, e o confrontava publicamente se o machismo era público. A mim, era clara a falta de preparo e ensino sobre pedagogia e ética, até mesmo em GP, e me preocupava que muitos destes se tornariam ou já eram docentes. Mais adiante, com outras pessoas a grupos novos, aprendi que há parceria discente e menos difamação. Observo também que os discentes atuais têm uma preocupação de passar algo aos entrantes, da forma que podem (o currículo oculto?) e nos poucos encontros que existem desde os ocorridos de 2019, e depois da pandemia. Vejo menos masculinidades sendo postas em prática nestas relações, ultimamente. Mas é outro processo que ficou para trás.

Meu ativismo buscou sempre atuar pela defesa dos discentes, do início ao fim, sempre com viés e pedagogia feminista. Não é o caso de Collins, ou Contu, com carreiras docentes consolidadas. Nem de muitas das AIFs do campo, com estabilidade. Assim, diferente do que já ouvi de colega, para ser crítico não é

necessário apenas embasamento teórico, na pesquisa. Mesmo enquanto pós-graduandos, podemos ir ao ou de encontro com o que propomos teoricamente. Dependendo do ativismo, ser mais positivista e gerencialista (os números!) na pesquisa e na ação. Teoria e prática não são dissociadas.

Contudo, reconheço que esta linha entre docência e discência é complexa, uma vez que muitos dos doutorandos são também docentes concursados em outras instituições públicas, o que adiciona novas camadas e possibilidades de reflexão, já que uma minoria destes vai atuar mais ativamente ou com protagonismo na coletividade discente.





### 5.9.6 Servidores técnicos administrativos

É com pesar que adiciono estes parágrafos de meus encontros com os técnicos nestes cinco anos. Pesar pois hoje faleceu de mal súbito o secretário do PPGA, uma pessoa que sempre nos atendeu com carinho, seriedade e agilidade. Por vezes, parecia sobrecarregado demais, respondendo e-mails durante finais de semana e noites, na pandemia e antes dela. Thiago Antunes tornou-se amigo de muitas alunas e professoras, ajudando os discentes em suas pautas no PPGA – como disse, ainda há decanos/docentes argumentando pelo retorno dos 60 créditos obrigatórios para doutorandos! Sua morte deixa em mim mais um sentimento amargo de um ambiente violento, principalmente para os lados mais frágeis na hierarquia. Não era segredo que ele era convidado a cafés onde pessoas no cargo de gestão sugeriam que ele pedisse transferência a outro curso. As disputas políticas do ambiente o afetavam ano após ano, o responsabilizavam e a outros técnicos, por vezes, pelos erros que levariam o programa a baixar de conceito, quando sabemos que a ideologia do produtivismo causava diferentes realidades ao programa, de pouca ou nenhuma responsabilidade dos técnicos-administrativos. Não foi Thiago quem assinou a ata que distorcia o ocorrido e abria processo disciplinar contra mim. Ele era um servidor que não passava aos demais o adoecimento do ambiente. De qualquer forma, ele não teria poder de não assinar, se tivesse sido com ele. Como três dos quatro técnicos com quem tive encontros mais significativos no campo, Thiago não era branco. Em seus aproximados 40 anos, por mal súbito deixa esposa e 2 filhos. Minha idade. Mal súbito.

É muito simbólico que, mais uma vez, tenha havido protagonismo e liderança discente em organizar uma ação voluntária de arrecadação de fundos para apoio financeiro a sua família.

Apesar de seu protagonismo na instituição, sua passagem me lembra que naquele programa um servidor nunca participará da coordenação/vice-coordenação, possibilidade prevista em regimento e duvido que um dia aceita. Sua atuação no PPGA representa, como outras, a Casa Grande e Senzala universitária contemporânea. Gostaria de saber se o mesmo ocorre nos outros programas. Sua trajetória me lembra que no processo de discussão pela paridade de votos na comunidade acadêmica – o peso do voto dos professores é 70%, enquanto técnicos-administrativos e alunos tem peso de 15% cada – “feministas”

acadêmicas, de renome na ciência e no movimento HeforShe iniciado na UFRGS, votaram contra a paridade. Contra a paridade de voto em uma comunidade pela qual técnicos-administrativos dedicam décadas de suas vidas. Suas vidas todas. Mulheres que atuam publicamente por maior representatividade na ciência, maior igualdade de direitos, e que não entendem uma prática mais democrática na universidade como parte de direitos iguais. São também mulheres que se baseiam na pauta feminista para tratar de ascensão de carreira, mas o fazem através de códigos de masculinidade, de uma masculinidade hegemônica da ciência e universidade.

Caminhava pra escola pra almoçar e vi aquela servidora sozinha. Já tínhamos conversado algumas vezes, em tentativas minhas de aproximação. Eu ia almoçar e ela também. Sentindo uma abertura (seria o email do EAFEM convidando as técnicas?) fui com ela almoçar. Fazia seu intervalo de trabalho, e respirei e resolvi relaxar, comer e não falar da escola. Falamos da vida, de filho, família, casamento, personalidade. Voltamos pra escola e partiu dela me convidar pra sentar e falar um pouco. Ela se sentiu segura e me contou dos assédio que sofreu na escola, da orientação truncada que causou sua desistência do mestrado. Mencionei que escuto muitos casos, mencionei a questão de raça. Falei do artigo do coletivo, sobre assédio, e a convidei pra escrever um parágrafo, disse que mandaria a ela. Ela disse pra eu mandar. Falei que preservava anonimatos, e tentei dar alguns conselhos sobre possíveis cuidados e caminhos pra ela voltar pro pós, já que ela demonstrou interesse, sugerindo que escrever este parágrafo poderia ser terapêutico, auxiliando seu retorno. Entrei pra trabalhar mexida. Tive que escrever pro grupo do artigo, mais alguns relatos e desabafos anônimos [...]. Ainda tô ansiosa, pode ser sono. Ainda tô mexida com a necessidade da técnica de ser ouvida, de escrever, de produzir intelectualmente e fazer parte. Me contou dos congressos e eventos e o quanto era divertido... ela gostava de fazer parte do mundo acadêmico desde esse lugar. Eu falei em frustração e ela concordou. Eu falei em bloqueio e ela concordou (ela disse que nunca mais conseguiu tocar no trabalho dela, que tá bem adiantado). [...] não enviei o email, por insegurança. A estrutura e sistema a “tragou” para um papel contraditório desde seu lugar. (Diário de Campo)

Não me sinto apta a falar da equipe de terceirizadas da universidade. Tive pouquíssimo contato com elas e eles, devido à rotatividade, imagino, e sua invisibilidade. Devem ter receio da demissão, num lugar de muita vulnerabilidade. Recebiam diretivas que eu julgava rígidas, por vezes, e sentia que eu questioná-los diretamente não faziam qualquer sentido. Sentia que quem os coordenava, possivelmente, não se colocasse em seu lugar. A coordenação vinha de técnicos administrativos, e eu observava aquele reproduzir de relações de poder do qual já falei. Professores passam a técnicos, que passam a terceirizadas(s). As estruturas os colocam na invisibilidade bem representada nesta tese. Me atenho então, como o próprio campo, ao silêncio.

### 5.9.7 Atravessamentos-interseccionalidade

Cena 27: Chego na EA e vejo uma aluna no pátio, só ela, negra e jovem, chorando bastante. Perguntei se ela precisava de algo, e ela disse que é cotista e perdeu a vaga porque não sabia e não disseram que tinha que comparecer. Fiz para ela contato imediato com [colega negro que faz parte de um Coletivo, o Juntos e do DCE], dizendo pra ela tentar recorrer. Ela se acalmou um pouco, e disse pra ela procurar o grupo feminista EAFEM na página se ela precisasse. Durante eleições do DCE já tinha ouvido falar destes casos de dificuldades de matrícula para cotistas.

As cotas existem, mas como funciona o processo de acolhimento, entrada, e retenção dos cotistas? Discuti acima o quanto a hegemonia da masculinidade no campo pode afetar também as relações entre mulheres. Como me lembra a docente “o quanto mulheres brancas se deixam facilmente subjugar”. As pessoas são atravessadas por diferentes camadas ou formas de opressão, algo que Collins e a ideia de interseccionalidade deixa bem explicado. A universidade, e reitero que a administração – minha graduação em Letras em 2003 já era muito mais diversa – é um espaço elitista, feito e pensado para corpos masculinos brancos. AIFs identificam que esse perfil se estende por outros campos e áreas, em muito formados ainda por “homens maioria mais velhos, homens totalmente conservadores”.

Dependendo do contexto, eu mesma me sinto atravessada por opressões, ainda que de outras formas. Por exemplo, quando eu como mulher solteira e sexualmente livre – afeta as questões de sexualidade, não de orientação sexual – estiver num grupo de mulheres casadas. Viro *segunda classe* ainda mais se não for mãe e elas sim. Ou entre ricas ou classe média alta com minhas dificuldades financeiras (às vezes soa como se elas dessem concessões no dia a dia, ou me fizessem favores), ou num país do Norte Global como latina, ou com pessoas com menos de 40, que me veem como mais velha do que eu mesma me vejo. Mas estes atravessares ao ser mulher não se comparam à opressão do racismo e suas estruturas históricas.

A questão racial só não é mais central neste trabalho porque, desde meu lugar de branca, não vivo violências raciais. Mas ela é central porque as AIFs brancas e negras do campo, marxistas ou o que for, vão atuar – e iniciar suas coalizões – em muito a partir das questões raciais. É central porque a branquitude tem uma centralidade de possibilidade histórica de existência no campo, e até mesmo de supremacia, de se julgar superior dentro desta lógica de “direito à posse

do espaço e seus privilégios”. E parte da discussão racial que podemos e devemos fazer entre brancas é de reconhecer nossos privilégios. É central porque há protagonismo e liderança das mulheres negras do campo. Entendo que nos ensinam, pela sua prática, noções de coletividade, sororidade e resistência. Sempre vivenciei isso.

Portanto, tento encontrar um equilíbrio neste trabalho referente ao quanto e como devo abordar o tema, dado este debate sério que envolve vida de pessoas e lutas históricas. Como um homem que tem que ter preocupação extra em falar de gênero, como apontei, eu também devo ter ao falar de raça, dado o lugar de privilégio que tenho. Mas os homens precisam discutir masculinidade, e nós branquitude. Este cancelamento do qual nós brancas temos medo é uma falta de ser questionada, um questionar que provoque o posicionamento por alguma coisa sobre a qual se equivocou. Uso aqui o feminino com a consciência de que são mulheres brancas mais que homens brancos que puxam a pauta antirracista, e outra AIF identifica o mesmo. Necessita prudência e, em meu caso ainda maior dada a insegurança a respeito do quanto de leitura ainda terei que fazer após esta pesquisa, do quanto de amadurecimento sobre o tema. Ainda mais eu que vivo num grupo social muito mais branco e, em muito por isso, com muito menos contato com pessoas negras. Isso tudo não pode me impedir de falar, mas o lugar de fala estabelece de onde falo. O meu lugar requer que eu me inteire para me manifestar, deixar de ser *idiota* – todos somos com relação ao que não nos atravessa – mesmo sem querer ser, e esforçar para deixar de ser.

Ainda que eu encontre e troque também com AIFs que não estão familiarizadas com o conceito de interseccionalidade, elas trarão na prática a preocupação com os demais atravessamentos, ainda que brancas. Não entendem o conceito, mas atuam guiadas por Ângela Davis, por exemplo. Inclusive, leem e organizam curso sobre obras de Ângela Davis para alunos da pós-graduação, via atuação discente, via APG. Colegas brancas que se preocupam em ocupar os espaços a que têm acesso para tal. Ainda que via um caminhar mais inicial com a literatura feminista negra e branca.

[AIF] Hoje no PPG tem ações afirmativas, mas por que pessoas não entram (indígenas, pessoas negras...)? Dois tentaram e 1 conseguiu com recursos, acho que recurso em função do teste ANPAD. Na física tem o EUFE, e nenhum dos cursos concebe gratuidade ou ajuda custo com o teste.

[eu] Alunos negros da graduação que eu conheci que queriam ir pra pós-graduação não tinham o inglês pra passar na prova da ANPAD. Não tem como aprender rápido o suficiente pra passar.

[AIF] De que adianta ter ações afirmativas se, por ex., o estudo que os povos originários, os indígenas vão trazer não é um estudo reconhecido na adm? Se não vai ter professores?

Dado o grande aprendizado que tenho experienciado sobre as questões raciais no campo, tento sair do espaço da culpa para o espaço do debate que eu mesma posso e devo promover. Isso se dá fortemente com a questão racial, da hegemonia da branquitude no campo, mas também com as questões de sexualidade, classe social, etarismos, identidade de gênero, capacitismo. Entendo também que os regionalismos brasileiros e suas peculiaridades vão mudando a forma como entendemos e vivenciamos cada intersecção.

Como bem lembram ativistas, não dá pro movimento negro e pras ativistas negras do campo carregarem o mundo nas costas. Tentar ajudar com o peso é o mínimo. Foram reflexões constantes durante toda esta pesquisa.

'Falar por' e 'falar para': discussão que trata sobre mulheres falando 'por' mulheres que não estão presentes na organização em questão, ou na área como um todo. Ainda que estas mulheres ainda não estejam presentes, devemos cuidar para não 'protagonizar', como exemplo a causa feminista negra. Entretanto, me questiono também do quanto nem todas as mulheres que podem falar por si querem fazê-lo. Em outras palavras: torna-se obrigatoriedade de uma aluna ou professora com deficiência pesquisar e trabalhar com este tema? E do aluno de baixa renda em instituições de elite? Deve necessariamente centralizar seus estudos em questões de classe? A discussão em si se dava por uma mulher branca fazer pesquisa sobre a negritude. Ou sobre uma aluna graduanda negra não querer problematizar isso em seu TCC. Me faz pensar em minha pesquisa ser inspirada por Collins: sim, o ativismo dela inclui centralmente a questão de raça. Ao mesmo tempo em que, neste trabalho, não devo falar 'por' mulheres negras ativistas feministas da área, tampouco serei aprovada se não tratar do tema. É uma posição delicada e sensível. Pede-se cada vez mais que a raça branca também se situe como tal o que, para mim, quer dizer, nas palavras de Lia Vainer "adotar uma posição/lugar de branquitude crítica, como pessoa que reconhece seu lugar de privilégios e combate o racismo". Uma branquitude acrítica seria eu me ater a uma falsa ideia de superioridade racial a partir do racismo. Ainda que díspares, ambas posições compartilham do benefício de sua identidade racial porque os grupos racialmente localizados na branquitude obtêm os privilégios simbólicos de espaço, concordando ou não com a estrutura racista. (Diário)

Precisei de diversos momentos de elaboração e sistematização como acima. Sempre gosto de traçar paralelos para facilitar minha sensibilização e entendimento. Traço paralelos com o homem aliado à causa feminista, mas que nem por isso menos beneficiário de um sistema patriarcal. Me irrita quando ele se sente culpado e pára ali a conversa. Me irrita mais quando relativiza violências, ou

busca um exemplo contrário para desfazer toda uma análise mais macro – nossa, como isso acontece! Não aceito de forma alguma quando ele tenta inverter a opressão, estilo racismo-reverso. Então entendo sim o problema do tal: “Já é tão difícil ajudar as mulheres, eu não dou conta de falar de pessoas negras”. Minimamente, se situe então, desde seu lugar de privilégio, e não fale ‘por mulheres’ no geral.

[AIF] “Não, mas eu não vou trabalhar com raça”, diz o aluno doutorando que vai fazer tese sobre gênero.

Me pergunto o que o campo que ele estuda sinaliza sobre isso, ou até mesmo silencia escancaradamente, como aprendi com minha orientadora. Porque se vivemos no Brasil, ainda que tenhamos um campo de pesquisa todo branco, o campo tá sim gritando questão racial. Como? Via o aprendizado de que a branquitude tem que se racializar. Isso aqui do Sul do Brasil é ainda mais forte, uma vez que somos ainda mais brancos numericamente. Nas semanas de integração da pós-graduação, isso é gritante. Ao mesmo tempo me preocupa a forma como se aplica o conceito de interseccionalidade – aquele meu medo constante da adm esvaziar tudo – quando a AIF me lembra que a interseccionalidade é um fato, “problematizada ou não, são os eixos de poder”, e que “talvez precise de mais tempo para ela ser articulada de forma mais elaborada na adm. Só fazendo pra aprender”, ela me lembra. Faz sentido pra minha trajetória.

[eu] Machista [a administração] eu já imaginava, fiquei chocada com o racismo depois que eu abri mais os olhos pra enxergar isso assim, e começar a rever meu lugar e ficar muito perdida com isso, muito incomodada com relação a que lugar era esse. Nunca me esqueço da sensação que eu tive cursando a primeira cadeira lá da Ufrgs de Feminismos Descoloniais e Negro. Que eu não conseguia entender que meu lugar é um lugar de escuta, que eu sou tri falante né [eu fazia muitas perguntas também, diferente da maioria dos colegas]. Eu me senti muito perdida, e eu já tava meio adoecida por causa da adm [...] mas daí já misturava. Então eu não conseguia entender porque às vezes a coisa era trancada na sala de aula. Não era fluída, tinha um clima de combate. Bom, todo o movimento de cotas raciais da universidade tava dentro daquela sala de aula. Era uma sala de aula pulsante, uma professora branca, pulsavam mil coisas ali. Foi assim com imperfeições, contradições, e até hoje é assim, e acredito que escrever a tese vai ser assim também, porque enfim, continuo sendo branca, mas nesse processo aí, que é um processo longo também, não é assim que acontece de uma hora pra outra, mas que requer uma vontade. Esse foi meu campo, que abriu... pro machismo meus olhos já tavam mais abertos que a maioria do campo, das participantes, mas pro racismo eu tive que... tu vê, quando tive as colegas do [norte do país], no primeiro semestre, eu não tava consciente naquele momento do que elas podia estar sofrendo. E eu ainda assim acolhi, mas eu acolhi porque dentro de mim, como te disse, não tava sistematizado, mas já tinha né... então eu escrevi trabalho junto, escrevi artigo junto. Coisa que... senão elas iam ficar sozinhas isoladas sabe [e houve

também o interesse de uma delas em se envolver em meu tema de gênero], mas não tava sistematizado. Com a outra eu trocava socialmente, convidava. E isso tá ficando sistematizado agora. Mas essa é a minha experiência do campo com relação à branquitude. Do teu lugar de uma mulher negra, qual é a tua experiência do campo de ativista com relação à questão da branquitude?

[AIF] A gente precisa discutir as diferentes formas das identidades da branquitude. A gente têm várias. No campo a gente tem mais que o racismo, a gente tem o supremacismo branco. As pessoas brancas não assumem isso porque: primeiro porque é crime também né. Mas a gente tem um movimento supremacista branco muito forte na área. Que pode não se expressar na forma de organizações neo-nazistas ou nazistas mas vai se expressar de uma outra forma, de de fato se sentir superior a outras pessoas pelo fato de serem brancas. E elas podem não falar isso de uma forma evidente, mas a gente têm pessoas que são assim sim. O supremacismo branco muito demarcado que vai se expressar de diferentes formas. E a gente tem aquelas pessoas que na sua essência né, supremacismo branco, que de fato se reconhecem como pessoa branca e como pessoa superior, vamos dizer assim. E tem aquele grupo que vai discutir e se posicionar com uma superioridade branca. Então acho que a gente tem que fazer dissociação. A gente tem esses supremacistas que de fato se reconhecem como brancos e de fato são... tem uma coisa ali que justifica inclusive a opressão porque de fato são superiores, mas tem as pessoas que vão se posicionar nesse lugar de uma superioridade branca, que não chegam a ser supremacistas, mas que se reconhecem de fato como pessoas que devem ter esses privilégios e gozá-los porque historicamente sempre tiveram e isso faz parte da constituição deles. E eles não vão abrir mão disso. Acho que daí a diferença é que quem está nesse lugar da superioridade branca são pessoas que acham que não tem que abrir mão disso. E aí os supremacistas acham não só que não tem que abrir mão, mas tem que ir além. A gente tem estes movimentos no campo. E aí acho que as pessoas brancas precisam se estudar né. Porque, por exemplo, as pessoas vão discutir muito o feminismo negro mas não é só pra falar sobre o negro, é pra falar sobre o branco também né. Quando a gente tem o eixo raça, não é pra gente só discutir a negritude, ou a questão indígena, mas discutir também a questão da constituição de privilégios, e a gente discute pouco estes privilégios que são constituídos, eles são reproduzidos. E aí as outras branquitudes que não tão neste contexto da supremacia e da superioridade são grupos que se reconhecem realmente como superiores com relação aos não-brancos... é uma branquitude meio que perdida.

[...]

[eu] Me chamou atenção que tu mencionou os supremacistas de primeira. Porque no grupo que a Alessia Contu organizou, que eu participei "walking the anti-racist talk", lembra? Que a gente fez a primeira fala, eu falei pra ela pra gente botar lá a questão do *whiteness* [branquitude] como categoria, e ela falava supremacista, supremacista... mas não é de supremacistas que eu tô falando, não tô falando de supremacistas. E ela tinha razão e eu tinha razão. Eu tava pensando, tu acabou de descrever exatamente o que eu não tinha sistematizado dentro de mim. Que existe o supremacismo branco, mas que não só isso. Existe a branquitude enquanto branquitude que tá lá e... e me deixa aqui quieta e não tira meu privilegio que é meu. Existe uns brancos perdidos, e existem os supremacistas. Eu tava com dificuldade de me botar na categoria supremacista [e vejo os homens com dificuldade de se botar na categoria machista]. Pra Alessia, entendi que tudo era supremacia branca. Eu eu tive dificuldade de me ver naquela categoria. 'Não, é *whiteness*!' [...] eu não queria me botar na categoria supremacista branca. Mas queria que aquela categoria branca, pesquisadora na adm tivesse ali, entendeu, porque não tô falando do

outro. Do supremacista, tô falando da gente no campo, da gente no campo como branca. Enfim, tu colocou as coisas de uma sistematização, porque... eu tava com resistência de falar de supremacista branco. E de encarar essa realidade, sabe. Porque não é como eu me vejo, mas... ela tá presente no campo.

[...]

[AIF] É. Mas mesmo os brancos não supremacistas, eles gostam da supremacia. Não existe branquitude fora da supremacia. Na sociedade ocidental capitalista ela se dá na supremacia branca. Discutir branquitude é discutir supremacia<sup>143</sup>. Agora, a questão é: você exerce essa supremacia? Ou você disputa outras constituições identitárias pra além do supremacista? O que eu observo, e aí não sou uma pessoa branca, não tenho como disputar isso. Mas observo que as pessoas brancas não querem discutir com os supremacistas. Não querem disputar com eles. E aí é um problema né. Porque quem vai disputar com os neonazistas? Só quem é branco também. Ninguém vais ser tipo, infiltrado na clã, mas é preciso se organizar. A grande diferença é que supremacistas são extremamente organizados. Extremamente organizados, pessoas brancas supremacistas. [...] Daí o movimento negro agora vai ter que carregar o mundo nas costas. Então acho que é uma questão que as pessoas brancas tem que começar a discutir entre elas. Mas tem uma questão aí que é difícil você se olhar e se enxergar como alguém que exerce a violência né. E aí o risco que eu tenho observado em pessoas brancas discutindo branquitude é que a pessoa quer trabalhar sua culpa né, se eximir da sua culpa, e não fazer essa discussão mais profunda e tudo mais. Mas o campo sem dúvida nenhuma é um campo supremacista. E eles são super organizados. Eles ocupam os lugares, silenciam e tudo mais. E assim, nem todo supremacista é neonazi também né. Também a gente tem essa ideia de que todo neonazista é supremacista mas nem todo supremacista é neonazi. E porque a gente não entende isso? Porque pessoas brancas não discutem elas. Preferem pegar o não-branco como objeto de análise do que se colocar como objeto de reflexão né, pra entender esse processo.

[eu] Pensar no campo da adm como um campo de supremacistas brancos é mais um passo na minha, no meu caminhar de reconhecimentos desses lugares. Eu tava com resistência pra lidar com essa palavra.

[AIF] É difícil. A minha resistência com essa palavra... saiu um texto agora meu que eu coloco isso no final né. A minha resistência é medo de ser morta. Você colocou *supremacista branco* e tu sabe que eles tão na internet, e aí eles começam a filtrar também, são extremamente organizados, eles sabem quem pesquisa negros. É um risco também né, inclusive de ser morta. As pessoas que eu conheço que discutem isso, são pesquisadoras, e é impressionante assim como são as mulheres brancas que têm feito esse embate dentro da branquitude, os homens brancos não têm feito isso [é verdade que não havia um homem branco na cadeira essa que eu cito, apenas mulheres]. Muito raro você ver um homem branco falando sobre branquitude. Você vê muito mais mulheres brancas falando sobre isso, fazendo essa discussão. E as mulheres brancas que eu conheço são pesquisadoras que fazem, elas discutem os neonazi né, a disseminação do pensamento do David Leni no Brasil, são mulheres que hoje vivem sob proteção da justiça federal né.

---

<sup>143</sup> Me lembrou o fato do continente africano e o Sul da Ásia serem os menos vacinados do mundo contra covid, e que não é coincidência que são regiões das mais empobrecidas, e menos brancas. Também, da população negra ter altos índices de morte de covid.



O Sul do país tem muitas células neonazistas. Bastou uma vereadora negra se eleger no interior de SC pra no outro dia ela receber ameaça de morte. Meu amigo judeu, diretor da Sinagoga em Porto Alegre, me disse que eles sofrem invasões online de seus eventos também, e eu observo crescentes proteções físicas aos espaços judeus da cidade – a escola aqui do lado de casa colocou cavaletes de concreto que ele confirmou serem sim estratégia israelita de defesa. Sobre os ataques aos indígenas então! São realmente tempos difíceis para os grupos mirados pelos supremacistas brancos. E, enquanto isso, a administração olha pra onde? Ou, quando fala de masculinidade, joga todos os homens (brancos, negros, indígenas, gays) no mesmo saco? Quando fala de mulheres idem? Não temos quase pessoas negras no meu PPGA, mas o fato de eu ter problematizado a masculinidade branca do ambiente todo já diz muito de como se sentem com relação a seus direitos e privilégios.

Acabei na mesa sobre racismo pois era onde estavam minhas amigas. A aluna – que depois soube é casada com homem negro – escutou também duas professoras negras que salientaram a importância de discutir a branquitude e em sua reflexividade pensar a respeito do quanto poder é estruturante, e que o teórico dela pode silenciar o campo, e que ela pensasse se era uma relação entre iguais no campo. O orientador da aluna era também branco. Me lembrei da profissional do sexo que eu entrevistei anos atrás. Havia o risco ainda de conceituar e interpretar as falas das entrevistadas. Sobre romper com o pacto da branquitude, me perguntei internamente como. Uma professora cita aquela amiga branca que se sente rejeitada pelas amigas negras, se sente ‘oprimida’, sem se dar conta de que talvez o ideal seja sair do rolê que seja um rolê de negras. Me lembrou do *segredo* a que as indígenas se referem, ao tratar do tema das mulheres trans. A discussão segue interessante, mas confesso que uma ou outra pessoa dá um tom de tensão... Era um ambiente todo, todo muito branco. Ao meu ver, a pesquisadora branca fazia muito além do que muitas palestrantes faziam, e outras mulheres: ela estava tentando trazer para sua prática o anti-racismo na área e não me pareceu que tenha sido motivada a continuar, mesmo que com críticas construtivas. Só ouvi críticas. TODAS as outras mesas eram brancas, apenas. Fiquei pensando nisso. O palestrante homem vem falar no GWO, mas e nós, somos convidadas a falar de feminismo nos ambientes de poder onde ele se insere? Isso sim seria trazer para a prática. Criticamos as tentativas dela, mas e dele? (Diário de Campo)

Ativistas denunciam que as pesquisas apresentadas são com recortes de elite. As que são sobre empreendedorismo colocam nas mulheres a responsabilidade e agência, com opções de questionários que variam entre querer *ganhar dinheiro*, *ganhar muito dinheiro*, num empreendedorismo individualizante. Em mesa sobre esse tema no GWO, apenas uma das convidadas de três mencionam que o “empreendedorismo” vem da necessidade. Uma delas não se identifica como negra, aponta a colega. E poderia.

Talvez este trabalho possa dar visibilidade a este processo que inicia por um tema de gênero mais funcionalista: liderança, empreendedorismo, características das mulheres, mas que hoje vai se ampliando para questionamentos sobre de quais mulheres estamos falando. De quais saberes e organizações? Pois não existe uma categoria universal *mulheres*. Dentro dessa lógica, tampouco a adm é repleta só de mulheres de elite.

A questão de classe também se torna central no meu campo, de diferentes formas. Acadêmicas que são filhas de mulheres que já fizeram trabalho doméstico remunerado, e/ou de mulheres agricultoras, como eu em certa medida. Então o campo começa a olhar para outras mulheres que antes não via, pras cotidianidades, discutir em suas pesquisas realidades ainda muito ausentes: o campo, o quilombo, o trabalho rural, a agroecologia, a mulher no esporte, na saúde, do cuidado, do lar... chega de executivas!

Também dentro da lógica do *de que mulheres estamos falando*, podemos pensar em outro grupo odiado pelos supremacistas, as mulheres LGBT ou LGBTQIA+. Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, *queer*, intersexo e assexuais. O tema da sexualidade não chegou a ser central entre as AIFs do campo com quem me relacionei – não declaradamente, ao menos – mas tive sim encontros com colegas mulheres lésbicas assumidas publicamente e envolvidas com as pautas de gênero. Nos aproximamos muito no início do meu doutorado, até pelas questões feministas que nos uniam.

Retomo a questão do *segredo* quando lembro do quanto quis participar do grupo de amigas/colegas gays durante o doutorado, e do quanto por vezes me senti estranha por ser hétero entre elas. Cheguei a pedir que não me excluíssem por eu ser hétero, mas em algum momento isso foi acontecendo naturalmente em funções de coalizões que podem colidir dentro da adm. (Diário)

Infelizmente, nos distanciamos após o incidente do processo disciplinar. Minhas colegas lésbicas tinham vínculos de afeto e políticos com homens gays com os quais eu não tinha o mesmo vínculo, ou atuação política. São questões complexas que não se deve colocar de forma simplista, até porque entendo que a área ainda deva ser difícil para uma pessoa *ser fora* da heteronormatividade. Então não tenho como analisar ou julgar, como hétero. Entretanto, observei também que o doutoramento ali foi o espaço/tempo para colegas homens jovens se assumirem (ou até se auto-descobrirem) gays. Talvez mais do que nos espaços familiares ou escolares anteriores.

Tive parceiras de coletivo que não se consideram hétero, e pude observar que muitos colegas ainda preferem optar por uma descrição quanto a suas relações homossexuais. Há discussões sobre violências heteronormativas no campo, que observo virem mais de homens gays. Ainda acho as acadêmicas lésbicas mais invisibilizadas nestas discussões, sofrendo os atravessamentos duplos. Tenho meus receios em alianças com homens gays, como tenho com qualquer homem, apesar de que hoje tenho três bons amigos gays, ou mais, alguns do doutoramento. E tive muito apoio e amizade de colegas homens e mulheres não-heterossexuais em minha trajetória.

Não era a primeira vez que eu assistia uma apresentação de pesquisadora lésbica, claramente acompanhada de sua esposa. Não era tampouco a primeira vez que notava a simbiose entre as duas, quando a que não apresenta chega ao ponto de interromper a que apresenta, desde a primeira fila da plateia. Duas professoras, mas de quem é o trabalho? “A gente”, diz a companheira na audiência, deixado claro que é participante de tudo. Da primeira vez que observei isso foi num evento na UFSC, acompanhada de um casal de duas mulheres da área da administração. Compartilhamos percepções, uma delas concordando comigo que a pesquisadora que apresentava não se sentiu confortável com a intervenção de sua parceira. Anos depois, vejo estas mesmas acadêmicas sentadas lado a lado em apresentações/palestras, palestrando juntas sobre um tema de gênero e diversidade. Publicam juntas e, apesar de ‘gênero’ ser mais tema de pesquisa de uma delas, estão sempre juntas em eventos todos. Não vejo esta dinâmica com outros casais. Mesmo os casais de homens, se vejo nos congressos, não noto uma simbiose nas pesquisas, e presença mais nos momentos sociais, ou como ouvintes. Não observo dinâmicas parecidas com casais hétero, mesmo da mesma área. Vi apenas um escrever um artigo juntos. (Diário de Campo)

Se as mulheres negras buscam se *aquilombar*, observo e entendo que o mesmo seja necessário a mulheres não-heterossexuais. Não gosto das divisões até porque estas duas categorias podem atravessar a mesma mulher, ou a própria categoria não ser tão objetiva assim, mas só posso entender quem nem sempre compartilharemos tudo. Por fim, tenho uma sensação contínua de que o B da sigla sofre ainda mais preconceito. Vejo pouco acolhimento de mulheres lésbicas em aceitar mulheres bissexuais em suas identificações, e as últimas geralmente confirmam isso. Algumas mulheres e homens Bi do campo afirmam que só se veem em relações afetivas (não as sexuais) com homens, um preterir mulheres que me chama atenção. Sobre as outras letras da população LGBTQIA+ não posso falar. Não encontrei em minha trajetória de AIF na academia da administração brasileira, e me aprofundei pouco na literatura sobre gênero e sexualidade identidade de gênero. Confesso que por vezes desejei ser bissexual, mas não sou. Não é uma escolha, como muitos preferem achar.

Meus pontos finais sobre o tema é que o quanto mais os atravessamentos estiverem presentes nos corpos, na estética, mais a mulher – e AIF no campo – sofrerá violência. Apesar de não ser gay, notei uma mudança radical na abordagem de homens, e mulheres, ao meu corte de cabelo bem curto. Entendo que este ainda está atrelado à *mulheres masculinizadas*, portanto gays. Muitas mulheres atravessadas por diferentes opressões vão se expressar, mesmo na vestimenta, de forma a amenizar as violências. Violências que não deixarão de existir, mas virão de outra forma.

Esta mesma relação com a estética sofrem as mulheres mais velhas, com preconceito etário. O tema é uma realidade que observei no campo, como se elas perdessem uma legitimidade, por vezes. E senti eu também, em alguns momentos, inserida em grupos de docentes e doutorandas geralmente mais novas do que eu. Sinto inclusive que minha bagagem, muito mais do que encarada como uma força e adição de competência, pode por vezes ser vista de forma oposta. De limitação, desatualização, e como consequência até uma certa dificuldade de se colocar no mercado, de mudar de área. A forma de se expressar de uma pessoa mais velha (que pode ser o tom, velocidade, escolha de vocábulo, registros) pode ser em si motivo para estigmatização. A ideia de uma vida *vazia* também, disponível. Se solteira, pior. Muitas mulheres idosas ou de meia idade ainda exercem o trabalho do cuidado, muito mais do que o recebem. Mas o que é ser *idosa* na contemporaneidade? Quem pode me dizer que já não sou jovem? Como lidar com aposentadoria, colaboração, consultoria, continuidade, numa sociedade que possivelmente veja mulheres de 60 anos como idosas e menos capazes? Quem dirá se ela namorar um aluno, casar com um? Vemos tanto isso com homens. Uma sociedade que respeita, como profissionais e esteticamente, os homens de cabelos brancos? Me mostrem uma mulher âncora de TV mais velha, e de cabelos grisalhos ou brancos. Além disso, será que nossas abordagens à idade realmente consideram as novas configurações da vida contemporânea, as novas expectativas de vida, formatos familiares, entre outros? Eu, como profissional que ainda vou me inserir numa nova área e começar a pensar em meu sustendo em aposentadoria após os 40 anos, me pergunto muito isso. Tenho tempo ainda? Até quando posso/quero e terei que estar trabalhando academicamente?

Esta subseção final do meu relato sobre Hierarquia e Poder está aqui para justamente salientar que estas estruturas de hierarquia e poder são construídas

não apenas pela masculinidade, mas outros determinantes interseccionais. Apesar de outros aspectos me atravessarem, e de meu lugar autoetnográfico ser em grande parte sobre (contra) violência de gênero, feminista discente, entre outros aspectos, ela é uma história relacional. Entre os diversos ativismos que aparecem no campo, alguns são justamente por sobreviver desde corpos que desviam de outras formas que o meu. Por existir ali, resistindo entre *ausências*, preciso reconhecer a minha *presença* no campo, nem que seja uma presença de resistência. Minha presença por si só é privilégio. Reconhecer também que meu AIF destes 5 anos buscou atuar reconhecendo e apoiando as demais camadas de outres, e de apoiar e estender minha resistência AIF a outres. Até porque, como afirmo, são FeminismoS. Um AI(F) idealmente inclusivo, de soma de parciais, ainda que nem sempre as coalizões consigam ocorrer de fato, esta é a estratégia.

## 5.10 Saúde

Esta subseção inclui muito do que eu entendo como o que significa ou é central à saúde em meu AIF. Nunca cheguei até/terminei esta parte do relato sem custos físicos ao meu corpo. Somatizei em gastroenterite por 20 dias, após a primeira entrega. Crise de dores de cabeça por bruxismo diário e noturno, dores na lombar e, desta vez, meu pé fraturado, ilhada em minha cama/quarto, como já vinha mesmo. Nesta reta final, forçadamente, de muletas e dependente. A parte da minha cabeça também irritada, impaciente e até ausente para outras interações. Entrego este documento voltando a *aprender a andar*.

As organizações sobre as quais eu conto não foram pensadas e feitas para meu corpo. O patriarcado opera nos nossos corpos. Isso é circular e espiral no narrar.

### 5.10.1 Escute o corpo

Uma vez conheci uma mulher forte. Grande, tão grande, que foi adoecendo – tinha captado nas entrelinhas patriarcais que mulheres só eram amadas se fossem frágeis. (Érika Marakacaba em seu perfil no Instagram. A psicóloga que me trouxe até aqui, lá do Ceará, com a ajuda financeira do meu pai. Reconfigurações recentes.)

Como eu, ativistas feministas, acadêmicas ou não, se cansam de serem chamadas de fortes, pois tal força estaria relacionada à dor. Muitas das mulheres atuantes no campo são mulheres que passaram, vivenciaram ou viram mulheres

próximas passarem por situações de discriminação, violência, vulnerabilidades. Tais experiências difíceis podem ter despertado potencial imensurável para a vida e auxiliar na emancipação das demais, o que nos faz encarar a ideia de *trauma* de uma forma mais potente e nos tira de uma posição de vítima. O trauma pode não ser só sobre fragilidade. Inclusive, por vezes, a tal fragilidade emocional, atribuída a mim na escola e a outras mulheres – docentes inclusive – são processos de construção de imagem profissional para descredibilização destas mulheres. O próprio rumor “ela tem algum trauma” pode ser instaurado para desvalorizar o trabalho intelectual baseado na epistemologia feminista. Outros temas de pesquisa podem estar sendo desenvolvidos por quem tem traumas. Se vamos usar a palavra, então devemos minimamente defini-la. Se *trauma* refere-se à *violência machista* em instituição familiar, educacional e/ou laboral, então duvido que alguma mulher não tenha algum trauma.

Gurias, não fui liberada pelo médico e terapeuta a voltar. Então sigo de licença até agosto, e devo parar completamente. Sinto por isso, não esperava, bem nessa fase. Não vou contribuir agora, na esperança de em agosto estar pronta pra contribuir novamente! Vamos que vamos 😊 (mensagem em Whatsapp no Grupo de Coordenadoras GT CBEO)

Estou de licença saúde, mas coordenar GT não possibilita isso. Bora avaliar artigos. (Diário)

As pessoas estão me chamando para assistir bancas. Zero vontade neste momento. (Diário)

Logo em seguida da licença médica, lá estava eu no evento. Não pareciam haver alternativas outras. Me arrependo de não ter ido mais a fundo no tratamento, mudar de médico e me dar conta de que apenas aumentar dosagens não seria a solução. Precisaria de mais tempo e menos medo das perdas no doutorado, mais ajuda financeira também. Mais consciência de que a atenção e escuta de uma médica mulher sempre me foi de maior qualidade, o que se comprovou mais uma vez. Para estas fichas caírem uma pausa era necessária, o que aconteceu forçadamente com a pandemia. O processo de cura – e passagem por uma fase difícil de troca de tratamento e adição de outros cuidados – aconteceu apenas 1,5 ano depois do CBEO, quando consegui retomar a escrita. Como narrei, estive bloqueada para a escrita por um ano. A procrastinação advinda de um adoecimento é real, e não por vontade própria. E ela advinha de outras causas também, principalmente o campo a ser narrado, as histórias a contar, e a preocupação de como contar respeitando o método e pessoas. Cheguei a buscar diferentes cursos de escrita criativa, numa auto cobrança tremenda por perfeição. Nem havia e houve

tempo para tanto. Mas durante todo este tempo minha pesquisa esteve d.i.a.r.i.a.m.e.n.t.e na minha mente. Hoje entendo que um processo intelectual, e tão subjetivo, é assim mesmo. Será? Será que a autoetnografia não me adoeceu mais ainda do que a trajetória contada? Tem sido terapêutica mesmo?

Tenho dúvidas também do quanto, pra mim, a perda de saúde mental<sup>144</sup> foi agravada pela pandemia, como afirmam muitos profissionais de que seria o caso para a maioria. Depende. Foi agravada pela vulnerabilidade financeira que a pandemia nos impôs, pelas instabilidades no PPGA e UFRGS, pelo contexto político, pelo meu processo de congelamento de óvulos. O distanciamento do PPGA e decisão de “sair do campo” foi fundamental para meu crescente bem-estar.

Cena 28: Ela estava sensível como eu, com um tema difícil feminista, campo bem vulnerável, com orientação “cascuda” e que se autodenomina dos estudos de gênero. Caminhávamos pelas ruas da capital nordestina, os pontos turísticos, enquanto contávamos uma pra outra do nosso adoecimento doutoral. Ela não estava bebendo álcool por causa dos remédios. Me disse que estava ‘meio lenta e anestesiada’, não nestas palavras acho, e a achei quietinha mesmo. Eu contava da minha licença saúde e dos remédios. Mais uma parceira que os eventos da área me deram. Joguei tarô pra ela numa fase pandêmica complicada. Quase iniciamos juntas um Grupo de Leitura de Mulheres de Correm com Lobos. Não me esqueço “meu/minha orientador(a) me viu no evento e, antes de cumprimentar, me perguntou “Como está a tese?”. Ele não tinha nem dado oi, perguntado onde ela estava hospedada, nem nada.

Como manter a saúde em meio a violências institucionais? Considerando que as violências também estão presentes na sociedade como um todo, até mesmo nas crenças internas de concepções que nos foram ensinadas como mulheres, desde sempre. Mesmo fora da academia, tento observar quais são as mulheres, entre amigas e conhecidas, que não demonstram níveis de adoecimento e insatisfação laboral. São poucas, apesar do Instagram da positividade tóxica não servir de medida. Observo que a questão de classe social se torna uma proteção importante. Mulheres com menos necessidade de se sustentarem financeiramente, desde jovens, poderão ter mais escolhas, sair de um local tóxico, ter redes sociais que as protejam mais, com contatos e influências, principalmente na sociedade branca sulista. São poucas a mulheres que vi, de gerações anteriores na academia do sul, hoje em aposentadoria ou prestes a, que vieram de famílias com menor

---

<sup>144</sup> Esse termo ainda carrega muito estigma. No vídeo que vazou de uma conversa de duas docentes da UFMT, elas diziam que ‘era coisa saúde mental’ e então ‘apresentar seminário não pode, mas assistir pode?!’. Obviamente, são níveis de produção mentais muito diferentes: produzir uma apresentação e assistir. Fiquei chocada em saber que a aluna estava assistindo, provável sabedora de que não tinha escolha. O atestado era visivelmente desconsiderado pelas docentes, tido como algo ‘fajuto’.

poder aquisitivo. Algumas, inclusive jovens, são mulheres que tiveram pais e avôs na academia, e mesmo no departamento onde trabalham, ou em outras posições de poder. Entendo, por experiência, que a proteção masculina<sup>145</sup> ainda é fator de maior proteção contra a violência laboral. Com seus maridos podendo sustentar a casa, pelo menos por algum tempo, observo mulheres podendo “pegar mais leve” no trabalho, serem empreendedoras/autônomas e ainda conseguirem cargos (públicos ou em organizações privadas) com indicações de seus maridos e suas redes. Se seus núcleos de origem não conseguem mantê-las mais tempo em casa se preparando (eu sempre quis ficar mais tempo em casa para seguir meus estudos, o que não foi possível, tendo que adiá-los por um bom tempo), ou as suprindo com uma rede de apoio para os trabalhos doméstico e de cuidado, então muitos maridos o farão. Apesar de entender que a posição de esposa ou filha dependente, ou que recebe apoio, talvez tampouco seja fácil como parece – não é meu lugar de fala, apesar recentemente eu morar com minha mãe – observo que não são mulheres tão adoecidas por violências no ambiente laboral, imagino que pela rede de apoio que têm.

Na sociedade capitalista da produtividade, o corpo da mulher sofre preconceitos diversos. Os maiores para mim eram o período menstrual e as alterações hormonais. Durante meu mestrado no exterior quis facilitar os diversos desafios já impostos e aderi à pílula contínua, retirando todo meu ciclo menstrual. Ao retorno ao Brasil, e sabedora dos males já descritos e ainda por serem descritos – sou a primeira geração que toma hormônio desde as primeiras menstruações – parei com os hormônios. Hoje em dia tenho que acompanhar nódulos nos seios mais seguidamente que em protocolos normais.

Além de culpabilizar mulheres “ela tá de TPM”, sendo pela TPM ou não, as alterações de humor – e de disposição, cansaço, concentração e produtividade – advindas dos ciclos de injeções naturais de hormônios não cabem no formato de produção da academia, como não cabem nas organizações do trabalho de forma geral. As mudanças cíclicas não são bem-vistas. Entende-se que o que é do corpo deve ficar em casa, da mesma forma que o privado e a cotidianidade não devem fazer parte da ciência:

---

<sup>145</sup> Conforme minha pesquisa orientada por historiador na Itália, o apoio masculino era essencial para as poucas mulheres estudadas na sociedade veneziana do século XVIII.



[docente sobre mim] Tu quer na tua casa brigar e quebrar tua louça toda, isso é problema teu. Agora quando tu começa a invadir a liberdade dos outros no ambiente de trabalho, tumultuar o ambiente de trabalho.

A frase me choca de algumas formas: vem de uma mulher; no contexto, menciona um alto nível de estresse que poderia advir do trabalho (de onde ela tirou esse exemplo do nada?), mas teria que ou seria expresso em casa – levando o estresse a toda família e trabalhadoras domésticas; e entende que uma aluna sair de uma reunião e apontar um problema seria *invadir a liberdade de outros*. Ao invés, que tal interpretar como *a aluna não deixou sua liberdade ser invadida*.

Me faz refletir sobre a realidade que este corpo desta mulher se impõe todo dia nos ambientes onde se insere. Também, como a ciência e o mundo do trabalho (da academia e intelectualidade) é tão centrada no masculino ao ponto de nos impormos a nós mesmas este modo de viver, e às demais mulheres. Quando uma necessidade de fazer xixi é interpretada como desatenção e interrupção à aula, à reunião, à banca. Imagina a cólica, o ter que mudar o absorvente, o incômodo de sentar por 4 horas em cadeiras de plástico, com um copo coletor. A preocupação de os fluídos normais ao corpo na ovulação terem umedecido a cadeira. Isso não é uma realidade minha apenas. Nem sei dizer sobre um corpo em reprodução.

Tenda vermelha (05.11.2019)

Quem de nós não vai  
 As seus ciclos trai  
 E como fugir?  
 Como, sem se ferir?  
 a noite cai, mas do peito não sai  
 O turbulento sentir de um rio  
 De calor e frio  
 Que perturba o sono  
 E inter-péla a alma.  
 Massagem, óleo, camomila  
 Caminha, e escuta a ti mesma, filha  
 Sai do mundo reto  
 Sente teu corpo, pulsar concreto  
 Pára, tenho que produzir!  
 Vem, vem pra eu não parir!  
 Chora, a pequena, grita tua melancolia  
 Amanhã, coloca o pé no chão.  
 Sai daqui, és vulcão.  
 Lembra, a volta faz parte.  
 Quem te governa é a lua  
 Não ma(r)te.

Entendi, ao longo dos anos, que uma síndrome pré-menstrual *forte*, mais do que um *descontrole* é um sinal também forte de que não escutamos o corpo, de

que há algo errado, que estamos contendo emoções e vontades, nos impondo. Será que mulheres não o fazem com mais frequência, principalmente as inseridas em ambientes masculinos? Viram quantas vezes a palavra Rivotril aparece nesta narrativa multivocal? Ele vicia. Hoje não o tomo mais. Querem saber o que tomo para conseguir narrar a vocês? Estabilizador de humor, algo para dormir, e outro para a ansiedade. Não vicia, e espero me livrar deles em breve, também porque são muito caros.

Numa cultura patriarcal capitalista o melhor é que nos mantenhamos sempre no mesmo ritmo e direção – pra frente e pra cima. Às vezes, precisamos parar, deitar, descansar. Nossa direção é circular. Nossos corpos mandam em cada ciclo. Ao invés, nos enchemos de remédios e seguimos, com a pele mais branca e as olheiras maiores. (Diário)

Essa pulseirinha que uso, marcando dia a dia do meu ciclo e cada fase dele tendo uma cor diferente, me é um ótimo guia. Através da localização das fases consigo me manter mais consciente de alguns aspectos. Na fase verde, semana após a menstruação, é quando tenho mais pique, cheia de novas ideias e gás pra colocá-las pra frente, bem voltada pro trabalho e leve nas relações. A sociedade exige que nos mantenhamos nessa fase o mês inteiro, mas não é assim que funciona. Na semana seguinte, período da ovulação, ficamos mais acolhedoras, compreensivas, afim de muito chamego e vontade de estar cercadas por quem mais gostamos. Depois vem a fase azul, a temida TPM, mal vista. Sim, ficamos mais reativas, vontade de jogar tudo pro alto e às vezes até fazemos isso. Mas é bem importante porque sinaliza, embora de forma exagerada, pontos que já estavam incomodando anteriormente de forma mais apaziguada até. Mas olha só, revela justo o que precisa de alguma transformação. Depois vem a semana vermelha, obviamente, a menstruação. O ideal é um maior recolhimento e cuidado de si. Depois da intensidade da TPM pode vir uma calma mais sábia, precisamos ouvir. Sabendo disso podemos pensar certas coisas: será que pra ter uma D.R. é adequado na fase azul quando se está muito inflamada? Será que cobrar de si um alto desempenho na fase vermelha não vai ser demais? Alerta, pode não ser paixão, só ovulação. Claro, essa descrição fala de um ciclo alinhado, s vezes ficamos presas numa dinâmica só e isso é bem problemático pra nossa mente, nossos corpos. Entende teu ciclo, mulher, ele pode ser um ótimo aliado e guia. (Érika Marakaba, minha psicóloga, em seu perfil no Instagram)

Sinto que após escrever o artigo [sobre assédio] e expressar pro grupo [EAFEM], eu tivesse tirado um peso dos meus ombros. É como se eu pudesse agora olhar pra mim. E como eu estou? Com taquicardia, sem dormir bem, tendo ataque de ansiedade, aquela bola no pescoço que nunca tive, e sem conseguir ler/escrever direito. O burnout de 10 anos atrás volta à minha mente. sinais do universo. Ando tendo ataques de brabeza [...] Segunda tenho um episódio de falta de ar na rua. Secretária da dentista me da rivotril e me diz “tu estás tendo o ataque de pânico”. Ouvir isso me faz rever tudo: o meu isolamento de amigas, minha vontade e sensação de segurança em ficar com Pepe apenas, na cama, vendo Netflix, ou com meus pais, segura. Falta de vontade de viajar. O coração disparando em discussões em aula e interações sociais, a sensação de flutuar fora do corpo ao estar em outros ambientes. Todos são sintomas [...] Troco os dias, as semanas, as horas e endereços. (Diário)

O ufrgs me deu o laudo. Com a médica na sala “tu já tens isso de mais tempo?” não, não tenho falta de ar de mais tempo, o ambiente da escola de adm da UFRGS não é saudável. Ela me pergunta como e porquê? e eu fico em silêncio. Não quero repetir tudo mais uma vez. Antes de lá fui à psicóloga. Ela me disse que estava passando por um processo que as mulheres violentadas, ‘estupradas’ ela disse, passam: dissociação. Quando racionalizamos pra distanciar da violência que o corpo sente. Sabe, não é de hoje, são 2,5 anos de vio... “de violências” ela me ajuda a dizer. Ela me faz ver que tenho machismos dentro de mim, que reproduzo comigo mesma, não podendo ser ‘a fraca’, a ‘frágil’, que é a forma como eu via/vejo a colega que também pediu licença saúde. Ela tem razão. No psiquiatra, descrevo esse aperto que uma vez era no peito, e agora sobe até a garganta. És um ‘compêndio’ de sintomas, diz ele. Quando ele me dá o atestado, fico pensando se 20 dias seriam o suficiente. Nem sabia que ansiedade era CID. Eu tenho dois CIDs. Saio de lá leve, aliviada. Será libertador. [...] ficarei com minha família. Desta vez tenho autoridade pra dizer [...] O que fazer com a falta de dinheiro? E o que fazer com as mídias sociais? Vivendo o presente... vivendo, respirando com calma. Estar longe da UFRGS me deixa feliz! (Diário)

A arte como terapêutica. Sobre encenar o trauma, não pra superar mas pra poder seguir. Doença mental coletiva brasileira. Questões de raça, gênero, sexualidade, sociais como determinantes, e a necessidade das pessoas que falarem sobre esse lugar. Neoliberalismo e sofrimento psíquico. Mbembe. Conceito da necropolítica. Estados fazendo política de morte. Profissionais da saúde, estudem filosofia, sociologia! Foucault e o controle dos corpos. Medicina como controladora. Biopoder, como as instituições aprisionam os corpos. Se organizar de forma reflexiva e em movimento, sem rigidez nem nada fixo de controle. Método da autonomia na saúde, que tem a ver com minha escolha de escrever a respeito das experiências. Ao estar em organizações formais (corporativas) minhas buscas constantes por fugas curativas... a imersão na natureza para aprender a facilitar tomada de decisão por consenso, a arte, a boemia, a conexão com o hippie, com a liberdade do corpo sempre que possível, com a maconha<sup>146</sup>, com a aventura. (Palavras jogadas em Diário assistindo palestra de Rafael Basqit, médico psiquiatra auto-denominado redutor de danos)

Nem me dei conta, e fiquei 10 dias sem escrever. Acho mesmo que eu precisava de uma pausa geral. A medicação entrando, e eu tentando avaliar artigos, não sei se deu certo, mas tive que aceitar que não ficaria tao bom como outras vezes. [o colega do coletivo] me chamou pra um café, quando disse que eu não iria no grupo feminista. Então ele fez tudo, email, posts, e foi um grupo de 5. Aí a [outra colega de coletivo] pegou a foto e compartilhou no Insta dela. Primeira vez, que coisa! Falei pro [colega] que eu não me envolveria, até pra ver se a coisa andava. Sem ele e sem mim, vamos ver. [...] meus 20 dias estão terminando, às vezes ainda tomo remédio pra poder dormir, quando minha cabeça fica girando sobre tudo isso [PPGA]. E não sei se é o momento de voltar ou não, por saúde mesmo, e por receio de ficar de fora muito tempo e perder muito tempo/reuniões e me afastar demais. Não sei. Amanhã tenho terapia. Tenho vontade de retomar tudo, mas ao mesmo tempo, me dá uma angústia. (Diário)

---

<sup>146</sup> Menciono a cannabis aqui, apesar de saber que é tabu e sofre estigma/preconceito, e de eu não ser de fato uma usuária. Apesar de seu óleo curativo já estar regulamentado no Brasil, e me ser prescrito para sair da medicação atual. Não o consumo, apesar de descobrir que é a USP a instituição que mais publica artigos sobre o canabidiol no mundo. O incluo em Nota de Rodapé apenas, para não sofrer mais um estigma, assumindo mais este risco. <https://www.hypeness.com.br/2020/07/estudo-revela-que-usp-e-a-instituicao-que-mais-publica-artigos-sobre-canabidiol-no-mundo/#>

Já fazem alguns dias que fui na terapia. Estava confusa se voltava ou não [da licença], mas ao ir falando, fui vendo que eu estava exausta, cansada de ouvir, impaciente, e como ela disse “ainda machucada com uma ferida de uma experiência de trabalho do passado”. “Nós duas podemos ver um acidente, mas como ele vai marcar cada uma e como cada uma pode sentir ele será diferente”. Vimos a tendência de mentir pra dar limites, pra poder dizer não e se valorizar. Vimos que a aula de inglês virou terapia pra aluna “porque tu és muito inteligente e tem uma boa leitura e análise das coisas”. Isso me pesa, to cansada de ouvir porque não sou psicóloga e “tu não sabe o que fazer com isso”. Exato. Terapeuta me proibiu de trabalhar e de ouvir a cobrança interior, me disse pra descansar, dormir. [...] descansei um finde inteiro sozinha, e senti melhorando, melhorando... dormir, dormir. Estou cansada e precisava parar. Mas não aceitava, o atraso ali dentro não era bem visto. Azar. Minha terapeuta fala que trabalhar minha subjetividade também é importante pra minha pesquisa. Assim, fui pela segunda vez na junta médica da UFRGS. Na segunda, muito insegura me sentindo uma impostora, o que foi reforçado pelos tipos de pergunta da médica. Desta vez, me marcaram aqueles três cartazes sobre desacato a funcionário publico, informando pena de prisão. Eram três, numa sala minúscula. Após atendimento telefônico péssimo, no guichê básico, sala que nem cabemos sentados direito, porta sem trinco, servidores que não são da saúde, só as médicas. Entro e começo a falar do PPGA, pergunto se de outros também têm casos, e ela diz que não tem os dados estratificados (pois deveria!). O que seria de mim sem psicólogo e psiquiatra particulares? Minha amiga da saúde não curte meus posts no insta e defende os profissionais, quando eu explico pra ela... falo sempre de saúde mental, suicídios, etc... ela termina me dizendo “é bem ruim mesmo, a UFRGS é uma população, tinha que ter estrutura”. Fiquei pensando sobre todos os limites e impossibilidades de um ativismo intelectual desde o lugar de alune. De todos os recursos necessários... de nosso lugar de fala. Será mesmo que é possível? (Diário (de campo))

[AIF] Acho que é momento pra estar junto de mulheres fortes :)

[eu] Exato! Tô vendo no meu relato. Meu Deus como experiências se cruzam. Quanta mulher foda e sofrendo violência. Enfim. Vou ver o que vai rolar na minha tese e qualquer coisa chamo também,... após tua banca haha. Amiga. Minhas amigas aqui no insta. Tudo respondendo e sofrendo violência.

[AIF] E vou te dizer que a violência não vem só de professores machistas, mas de orientadoras, Mada...o que é mais triste ainda, sabe.

[eu] Claro. Como a gente dizia no artigo aquele do CBEO. Lembra... Que eu apresentei.

[AIF] Bando de mulher inteligente. Você que incita o debate, amiga... eu amo suas reflexões que de aleatórias não tem nadaaa. Tenho uma amiga que sofre isso muito forte e fico bem triste... Tenho observado MUITO isso. É complicado o que vc tá fazendo né Mada... desde aquele seu artigo pensei em como você é corajosa de escrever sobre algo que todo mundo comenta entre si, mas de modo sussurrado e pedindo confidencialidade. Quero muito te ver na banca, te ler. [...] Sim, mas, Mada, ver você falar do artigo naquela época foi bem complicado. Eu confesso. Porque eu lembrava toda hora da minha própria relação de orientação. E depois te ouvir falando do que sofreu, enfim, me deu aquela sensação de 'putz, não sou só eu, tem mais gente que passa por situações similares'. Em uma área como a nossa de tantas performances de produtividade e brilhantismo, ouvir relatos que nos aproximam do mundo (infelizmente) real nos deixa menos solitárias.

Uma das coisas mais marcantes é o estigma que atravessa quem assume estar passando por um tratamento psiquiátrico. As pessoas já te olham como incapaz, problemática. A maioria creio que nem menciona estar em tratamento. Principalmente no contexto acadêmico que todo mundo fala do que produz, divergir disso é como se fosse um atestado de incompetência. Digo por mim mesma. Demorei a procurar ajuda porque achava que isso não poderia acontecer com uma profissional que nem eu, que teria que dar conta de tudo, ser excelente, publicar, escrever absurdamente etc. Mesmo já tendo passado por burnout antes. E neste contexto, já presenciei pessoas usando a expressão “aquela louca lá” para se referir a colegas de trabalho nas universidades, colegas mulheres que por algum motivo precisaram se afastar pra cuidar da saúde mental. Um tratamento que pode ser passageiro fica definindo uma pessoa pra sempre. Torna-se uma marca. Quando os médicos homens perguntam o que eu tomo, logo vem o “Qual é o diagnóstico?” “Não falamos em termos de diagnóstico”, respondo. Típica pergunta de médico homem. O que um retinólogo tem a ver com isso? Ah, quando entreguei a primeira versão deste relato, em meio à gastroenterite, também desenvolvi “moscas volantes”, manchas nos olhos que podem não ir embora nunca. A gastro me disse que recebe muitos doutorandos por lá, e que minha gastroenterite era emocional.

Aprendi a não me tratar em termos de *diagnóstico*, como muitos médicos o fazem. Sou movimento, sou mudança, e vivo de contextos passageiros. Faço um tratamento pontual. Não *sou* o descrito numa bula, numa CID. E você, colega da pós, ou professora? De que forma teu corpo e mente resistem? Primeiro, a gente se cuida. Daí conseqüentemente, a gente cuida das outras, ou minimamente, não as adoce junto. Sobre masculinidade relacionada à autocuidado e saúde, renderia um artigo, dissertação ou tese inteira.

[colega de academia] Amiga, descobri que a vida acadêmica é como um esporte de alto rendimento.

Ô! Cá estamos há dois anos em pandemia, alunos sem campo de pesquisa, com familiares adoecidos, eles mesmo adoecidos, novamente isolados pela Ômicron, e sendo pressionados por prazos. Muitos dos colegas que vi não atrasarem prazos foi porque seus campos continuaram existindo, e eles seguiram nos campos apesar dos riscos com Covid, inclusive antes das vacinas, durante a bandeira preta. Assim fazemos ciência como doutorandos.

Por fim, quantas vezes aparece a palavra *burnout* no texto? As repetições dizem muito sobre as centralidades do AIF. Esta síndrome do esgotamento profissional só foi incluída pela OMS como doença ocupacional/do trabalho, na CID-11, em 01 de Janeiro de 2022. Finalmente os trabalhadores terão melhores acesso a direitos. Será? A implicação de responsabilidade do empregador – lembrem que pós-graduando não é trabalhador de direitos – já existia, mas difícil de conseguir.

Uma assistente de juíza do trabalho, amiga minha, me contou que a juíza entrou no Facebook de uma trabalhadora que pedia indenização por adoecimento laboral – depressão. Ao ver a trabalhadora no carnaval de rua, em fotos nas mídias sociais, apesar do laudo médico, se convenceu de que ela mentia e daria razão ao empregador. Já sei que as mídias sociais são usadas, inclusive na academia, como medidor de empenho e dedicação de pós-graduandos. Quem vai ao carnaval não pode estar em depressão? Quem definiu isso? O laudo médico certamente não foi.

Com essa classificação, uma vez que o médico faz o diagnóstico, a empresa tem culpa. Não é a pessoa que é exigente demais, perfeccionista ou faz parte de um perfil mais propenso, não é mais uma cobrança interna apenas.<sup>147</sup>

A ausência da discussão sobre as doenças laborais, e a síndrome em si, na área de Gestão de Pessoas e Relação do Trabalho, onde estou inserida, falam muito sobre a forma como a área entende a questão. Ainda, tudo que as pesquisas e publicações sobre o tema indicam como processo de tratamento/cura exigem uma rede de apoio e ações de cuidado caras, a qual doutorandos não têm acesso. Por isso, abaixo discutirei a questão dos Recursos. Também, pesquisas (Nota de Rodapé) apontam que um dos fatores que influenciaram positivamente a saúde é o relacionamento com colegas, o que me leva a discutir Sororidade – diretamente relacionada ao AIF como forma de sobreviver no campo.

Cena(s) 29: Quando viajei em burnout, em meu primeiro mochilão na Europa, perdi todos os voos na europa. Via as imagens de Miró e chorava muito. Numa ida ao Uruguai, deixei uma chaleira queimando em casa por quatro dias. Não conseguia nunca comer toda a refeição, me queixava de enjoos e no meio de conversas parava de interagir do nada, e minhas amigas reclamavam. Minha mente se ausentava. Criamos até uma expressão “Tu foi pra tua ilhazinha?”. Entrava em relações amorosas em busca de cuidado e proteção, o que certamente não funcionava. Ao dirigir na estrada, quando os carros da frente freavam, eu tinha um atraso em frear também. Hoje penso em quanta vida perdi, em quanto arrisquei minha vida, nestes 5 anos também. Mesmo neste último ano de escrita, super medicada.

---

<sup>147</sup> <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>

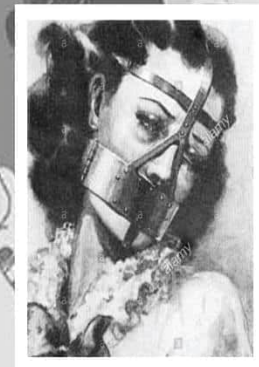
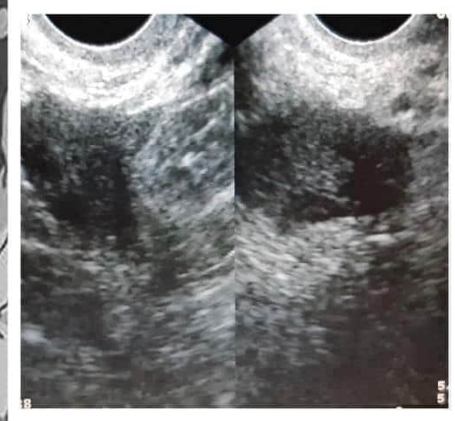
Quando sofri tudo isso em torno de 2007, não se tinha o conhecimento que se tem hoje sobre a síndrome. Ainda assim, quando iniciei os sintomas em 2017, demorei para reagir da forma adequada, e isso se dá em grande medida pela falta de recursos, e impossibilidade financeira de deixar o curso. Entre as AIFs a compressão era maior, a partir do falar e do compartilhar com menos vergonha, estigma e mais compreensão e inclusão. Ainda assim, até hoje tenho a voz interior do 'ah, mas não é tão grave assim, não está vulnerável'.

PARE UM POQUINHO E PENSE:

**NA SUA INSTITUIÇÃO EXISTEM POLÍTICAS DE APOIO PARA ALUNAS MÃES NA PÓS-GRADUAÇÃO?**

O PROGRAMA AMANHÃ É UMA INICIATIVA INOVADORA QUE ATENDE UMA DEMANDA URGENTE!

PARA SABER MAIS SOBRE O PROGRAMA, ACESSO <http://www.parentinscience.com/amanha>





### 5.10.2 Recursos

Estou me sentido só, sobrecarregada. Mas não é uma sobrecarga de trabalho, é emocional. Não sei dizer. [...] Minha colega e amiga me conta que no núcleo de gênero no Instituto dela ela se sente assim. Mas é diferente, porque eu não tenho recurso de professora para me cuidar, e parece que ela é mais uma que não se dá conta da discrepância. Eu aponto isso a ela. Ela me diz que isso tem que ir pra tese, essa vontade que dá de largar a causa, de só cuidar de si. Contraditoriamente, noutro dia ela questionou, hospedada lá em casa e sabendo dos meus perrengues, do porquê bolsistas como eu não trabalharemos presencialmente na universidade, nem que seja 20h. Pensei nas salas inexistentes, na remuneração insuficiente, na falta de benefícios, de livros, de tecnologia, de respeito aos discentes, e no salário de 17mil reais de um professor meu, com todos os seus despreparos teóricos, didáticos, éticos e emocionais. Pensei nos estágios, na carga de cadeiras obrigatórias, na falta de recursos para eventos e trabalho de campo e no trabalho invisível que já fazemos. Pensei nos tantos – não todos – servidores federais que via se esquivando do trabalho. Pensei em todas as dinâmicas e me dei conta de que mesmo docentes que se orgulham de dizer terem vindo de situação de pobreza (como ela) não conseguem hoje olhar para seus privilégios. Eu ganhava 2,200 reais mensais do Estado e ela em torno de 8mil reais, em afastamento de pelo menos 4 anos para seu doutoramento, sem redução nenhuma de salário. E elas ainda querem bolsa sanduíche! Será que era eu quem devia ir trabalhar 20h pelo meu pagamento? Ou estar envolvida, como discente, em intervenções pela melhoria do meu ambiente/programa? (Diário)

Eu tendo a entender o mundo de uma forma econômica, que está ligada ao patriarcado. Sempre há o problema/interesse econômico por trás/na base. Assim entendo também a área em que me insiro, e a academia em si. Assim entendo tantas das dinâmicas que vivenciei nestes 5 anos, os afetos e desafetos. Por estar inserido no ambiente acadêmico, acho mesmo que o AIF, por mais que por vezes filantrópico, luta também por recursos. Recursos que sejam destinados para novos tipos de debates, nova ciência com novas epistemologias. Para inclusão, recurso é central. Cada uma luta por sua carreira também, por seu sustento. Além do estigma da doença mental, me marca também a possibilidade de algum colega não conseguir tratamento por não ter dinheiro. Ou de uma docente não o fazer quando claramente precisaria e poderia. Os recursos são centrais na questão da saúde, em minha trajetória inter-relacional.

Em alguns momentos me dá saudade da minha pesquisa, mas daí me sinto uma fraude, sem recursos, sem possibilidades. Vejo o congresso de sociologia, com tema de gênero (Circuito Lilás) e vejo o valor de R\$ 315 e me dá uma tristeza. Não tenho esse dinheiro. Academia também é classe. Ativismo é também classe. Queria estar de fato nas discussões, ao menos da sociologia, da antropologia, da adm... da história, mas noto que não é possível. Qual será meu campo então? Também queria fazer mais cadeiras. Mas tenho que traduzir, trabalhar, pagar passagem, lanche, almoço, cuidar do cão e dar atenção pros pais idosos. (Diário)

Agora dizem por aí que a AIF ainda tem que ir pra mídias sociais produzir conteúdo.

[vozes do(c)entes]

A gente utilizando o pouco recurso que tem de modo inteligente conseguimos contemplar o maior número de pessoas... até amanhã teremos edital para alunos os professores colaboradores [...]

[...] Eu gostaria de fazer uma sugestão, focar no aluno, Independentemente de quem for orientador, focar no aluno, se o índice geral de aproveitamento dos alunos sejam aproveitados para o encaminhamento de recursos...

[...] A gente definiu que existe um texto um teto R\$614, 00, não cobre os custos, mas [...]

[...] só complementando, independentemente de ser colaborador ou permanente, isso vai ter que estar alinhado com a estratégia... para que vai ser usado esse recurso? É tradução mas a tradução para quê? É uma publicação alinhada com os interesses do programa, então ok... A ideia é que com a definição da estratégia, os recursos sejam definidos ligados com a estratégia...

No momento em que ele está escrevendo um artigo para publicar internacionalmente ele está alinhado... a comissão vai avaliar se o artigo está alinhado com a estratégia?

[...] não é o artigo, é o destino que se vai dar a ele... se daqui a pouco está alinhado – indicadores para melhor utilização. Durante muito a gente teve recursos distribuídos sem nenhum tipo de controle. Qual foi o resultado efetivo que eles trouxeram ao programa?

Discordo, eu já estive na comissão, e nós atribuíamos para a tradução, participação em Congresso...

Qual o Congresso? A comissão não tem condição de avaliar quais são os congressos importantes ou não...

Não... ANPAD é um Congresso importante na área, se nós tivermos R\$ 6.000,00, a minha sugestão é que sejam para ANPAD...

Lembram que enviei resumo e fui aceita na International Conference of Qualitative Inquiry? Acabei não podendo me inscrever e participar por falta de verba. Meu PPGA segura a verba até a última hora para liberar apenas na época do ENANPAD, no máximo do CBEO. Esta lógica já ocorre, independente de discussão ou tomada de decisão coletiva. Perdi eventos de meu interesse, eventos internacionais com custos bem reduzidos por terem se tornado online após a pandemia. Eventos de fora da Adm, principalmente, mas não apenas. Estes eventos auxiliariam muito minha pesquisa, mas não é a estratégia, que não entendo em que se baseia<sup>148</sup>.

---

<sup>148</sup> Ainda tem aquela pressão indireta por estar no Semead-USP, nos Encontros Nacionais de EO, ou de GP, organizados também pela ANPAD.

Queria me registrar no evento online da Academy of Management, pra ver as mesas sobre gênero, e Critical Management Studies. Mas me custaria uns 1mil reais ao todo. Descobri que há a British Management Academy (evento em setembro), e a European Management Academy. Fiquei sem acesso financeiro a este campo de pesquisa... que inicia já amanhã. Terei que confiar nas VIDAS e nas GWOs e etc. Banu, editora da GWO, estava no AOM. EGOS já tinha passado. (Diário de Campo de quando eu ainda achava que meu campo incluiria a adm do Norte Global)

Eu tenho a consciência de que estou cursando um doutorado no Brasil. Alguns docentes na adm parecem que não. Sei como funciona um doutoramento e um ambiente com recursos. Salas para estudos, bibliotecas, escritórios para doutorados, locais para aquecer comida e comer. Benefícios, vínculo empregatício, bolsas de estudos, etc. então eu tenho noção das faltas de verbas atuais, sei porque brigam tanto entre si por uma estratégia pro programa virar nota 6 capes. Recursos. E nós somos mais alguns recursos (numéricos).

Sei que alguns docentes já estáveis dirão: “ah, mas trabalhar durante a pós-graduação... eu trabalhei durante todo meu mestrado”. E soa como “E tudo bem!” Mais uma vez, me incomodam as falas que partem de si para analisar o macro, de tempos, contextos, individualidades e realidades diversas, de classe principalmente, neste caso. Doutorandos que, diferente de mestrandos, cursam por 5 anos, usam diferentes recursos e estratégias pessoas (já narradas) para estarem em eventos. Tiram verba de seus bolsos, via outros trabalhos pontuais informais que realizam. As bolsas dos pós-graduandos estão há anos sem reajuste.

Estudo em uma escola isolada fora dos Campi – chama “Escola”, nome originado em Business “School”, e não Faculdade ou Departamento como as demais da UFRGS. Longe do RU, com um café caro, e eventos sociais em locais caros, com míseras duas ou três estações de trabalho para discentes, cada vez menos bolsas, alunos tendo que pesquisar em casa, em seus próprios laptops e Wifi, e conta de ar condicionado, se é que têm. Nesta semana de 40 graus só trabalhei porque tenho no meu quarto/escritório. Sei de colegas não têm, nem sequer quarto próprio. Anotar aulas à mão, com celulares pouco modernos, sem tablet. Muitos vêm do interior, e ainda pagam o transporte, e acham local para ficar com seus colegas – disso posso falar pois costumava receber – toda vez que as aulas terminam tarde da noite, que não são poucas. Retomando a pergunta: então quem são “os melhores” discentes mesmo?

Entendo que as AIFs conseguem enxergar melhor esta questão. Não sei se todas. Porque eu sempre olhei. Alguns colegas e docentes por vezes não tinham essa noção. Alguns cursam seu mestrado com 20 e poucos anos, outros com 30 e tantos, com questões físicas, emocionais, familiares diferentes, e financeiras.

As demais AIFs também estão atuando nestas questões. Foi um dos pontos trazidos por algumas docentes: que elas começaram a se reunir e conversar entre si sobre os eventos serem, além de violentos, excludentes. Exclusão é violência. A reclamação dos preços dos eventos ENANPAD e seus locais de realização uniu muitas, e ainda durante a pandemia seguiu unindo, pois o evento seria online mas a taxa de inscrição seguia a mesma. Entendo que sem a atuação coletiva de muitos docentes – sempre com a presença da coletividade das feministas – nada teria mudado. Mudou um pouco. Entendemos, enquanto grupo, que a violência começa com os recursos. Eu entendo. Dali começou a surgir a tão citada coletiva Compa. Já estavam juntas mas decidem dar uma forma.

Declaração de Pobreza [...] eu, MAGDALENA CORTESE COELHO, [...] venho através desta dizer que não tenho condições de arcar com as custas do processo sem prejuízo de meu propor sustento. (Declaração de Sustento ao Tribunal de Justiça para processo relacionado ao PPG)

Quem tem direitos dentro da universidade e suas burocracias? Quem tem recursos! Apesar da declaração acima, quando eu desisti e retirei o processo de difamação, tive que pagar custas de aproximadamente 30% do valor mensal de minha bolsa Capes. A declaração acima me lembrou de minha comprovação de aluna carente em 1999 na UFRGS, quando eu pagava 25 centavos pelo almoço no RU.<sup>149</sup>

Durante a pandemia trabalhamos sem qualquer aceno de extensão das bolsas ou de prazo, até março de 2021, quando estas terminariam pros colegas do meu ano, para mim. Solicitamos coletivamente e nos deram apenas três meses de prazo e bolsa, nos últimos dias para solicitar à Capes, e por nossa pressão. Por direito e sinalização da Capes, tínhamos seis. Eu não via como defender em três meses. [...] Junho, mês do prazo final de defesa, a situação se repetiu. Nenhum aceno. Estou sem saber ainda, de forma oficial, se preciso defender dentro do prazo, daqui a 14 dias, e se terei ainda bolsa para morar/comer o mês que vem [...]. (Diário)

Os últimos três meses de extensão de bolsa foram bem difíceis de serem conquistados. Éramos apenas três alunos do meu ano que precisavam. Os demais

---

<sup>149</sup> Os critérios da época eram diferentes, mas o contracheque de minha mãe era o mesmo. Na sequência, vi a necessidade de me empregar, com 19 anos. Nem vulnerável, nem tão ‘classe média assim’.

trabalhavam e não tinham bolsa. Coincidência que dois eram orientandos da Cláudia, e um ex RD? Houve então um novo processo adoeedor, com muitos encontros do coletivo de alunos, solicitações, e-mails sobre regimentos para inúmeros docentes com cargos de gestão. Tivemos que nos unir e comprovar que nossas Cota Empréstimo se extinguiria, e a bolsa não iria pra ninguém, o dinheiro extra seria rasgado. Ainda assim, “pelo princípio de isonomia”, dizia um docente, não era justo nos dar. Como disse e ele bem sabia, ninguém mais precisava ou queria. Usamos então o princípio de eficiência. Uma bobajada sem tamanho. Alunos assumindo trabalho administrativo, e ensinando sobre regimentos e normas. Apenas um docente em cargo de gestão respondeu, e então acionou os demais da Comissão de Bolsas (que até agora não se preocupava com isso?). Diz-se que o critério utilizado foi nosso Índice Geral de Aproveitamento. Eu não posso crer nesta ideologia do “mérito” ainda tão usada num momento de força maior, tantas mortes. E se meu IGA e de meus colegas não fosse o máximo, valia rasgar o dinheiro e jogar no lixo ao invés de nos “dar”? Ao meu ver, prezar por desligamento por prazos – mesmo quando a Capes sinaliza que este não será critério de avaliação do programa (?) – pode representar um desperdiçar de verba pública tremendo, de pesquisas prestes a serem finalizadas. Não entendo este medidor da Capes, de rasgar uma pesquisa já em andamento. Até porque as bolsas têm prazo e o discente terminaria sem remuneração mesmo.

Conseguimos, escrevo estes trechos mais tranquila, menos ansiosa, sabendo que tenho mais alguns meses. Mas foi desumano e cruel. Nos deixaram implorar nos últimos momentos, sem saber como pagaríamos os aluguéis, deixando nossos pais nervosos de terem que ajudar. Eu estava morando num local afastado para poder escrever a tese. Onde moro há obras há mais de ano, além de outras questões. A instabilidade de não saber sobre o amanhã (amanhã mesmo), além do amanhã incerto da pandemia. Nos desgastamos em regimentos e e-mails e provas sobre as quais docentes em cargos de gestão e comissões bem deveriam saber, ou pesquisar. Não é primeira vez que alunos demonstram mais conhecimento que gestores sobre regimentos. Nem que ficamos meses e meses sem resposta de diversas solicitações. Qual é a estratégia do programa mesmo? Ligar para RDs em seus telefones privados, sem aviso prévio, às 21h, para criticar as ações? Assédio?

Retirar recurso é excluir. E esse é um processo extremamente adoeedor. Retirar recursos é retirar saúde. Vamos culpar o governo federal apenas? Qual a ideologia *deles* em Brasília e qual é a ideologia do campo?

Cena 30: “Veja professora, se ela não parece minha namorada”. Dizia sorrindo o coordenador do curso, primeira vez que me via, vindo de outro estado com promessas irreais aos adolescentes que queriam se inserir no mercado. Abraçava apertado uma jovem que sorria forçado, desconfortável, mas não se

esquivava fisicamente. “Me interessa saber o que ela acha sobre isso. O que achas?” Virei meu olhar para ela. Ele se desconcertou. Mais tarde ele veio me dizer que era uma brincadeira, e fui enfática novamente. “Brincadeiras assim com alunas e funcionárias adolescentes não estão ok.” Eu dava aquele curso de Gestão sábados o dia inteiro. Mal conseguia acordar e me manter acordada. Tive meu primeiro aluno trans, o Taylor, aluno negro da periferia, que trabalhava na Cootravipa, empresa que presta serviço de podas em áreas públicas, para o município. Conversamos abertamente sobre seu gênero, sobre seu RG novo recém conseguido, principalmente porque ao ler seu nome, ou olhar para ele, eu não soube dizer diretamente com qual gênero se identificava, qual pronome eu deveria usar. Perguntei depois da aula. Aquelas aulas iam terminar, os freelas não entravam, a bolsa não bastava. Acima de tudo, se eu quisesse participar de eventos acadêmicos e realizar entrevistas, parte da fase seguinte, e crucial ao meu doutoramento e pesquisa, eu precisaria de um celular e laptop novos. Para isso, foi necessário fechar toda minha casa e retornar à casa materna, conseguindo então arcar com um ano de parcelas dos equipamentos. Somado a este processo, a proximidade dos prazos dos projetos, e entre as disputas políticas no PPGA, aqueles avisos “cuidado com o teu prazo, essa comissão nova não vai facilitar e estará em cima dos prazos”.

Um dia procurei uma dentista. O Uber me levou a uma área da cidade que não conhecia, me deixou no endereço errao. Naquele caminhar tive um ápice de ansiedade. Eu, que já tinha viajado tanto, entrado em tantas aventuras pelo mundo. Pedi carona na Ruta 9 no Uruguai sem um peso na mão; fui deixada sozinha por um italiano machista em plena divisa entre a Itália e Eslovênia; andei de ambulância em Cuba por *sospecha colera* da amiga; fiquei sem um tostão ou cartão, sem ninguém em Madrid. Não sabia até então o que era esta ansiedade galopante, estrangulante. Não conseguia escrever projeto. Não sabia que método usar, ou como defendê-lo. Passei a ver e viver movimentos de cada vez maior animosidade no PPGA. Com o coletivo, o projeto, a vulnerabilidade financeira, me sentia cobrada de todos os lados. Para conseguir realizar terapia quinzenalmente, fazíamos escambo por traduções. Eram diversos artigos sobre Young, longos e abstratos, até o ponto de eu começar a desconfiar da ética profissional da terapeuta. Meu psiquiatra praticava um valor social, mas que eu tampouco conseguia pagar regularmente. Tudo estava exaustivo, e me apertava o peito. [...] foi assim que aquela fase de trabalho de campo “terminou”. (Diário)

Diziam minhas colegas presentes que eu *psicografava* durante o evento. Mas ele também me mostra que, paralelamente, eu fazia muitos bicos ou freelas. As anotações dos compromissos com prestação de serviços atravessam as demais. Traduções e horas de trabalho com expatriados recolocados em Porto Alegre para uma empresa daqui e de São Paulo. Já eram alguns anos também sem férias que não tivessem artigos para ler, escrever, projeto, ensaio, correções de provas de estágio, reuniões, eventos, etc. A vida estava bem demandante. *Psicografar* representava minha agitação mental, confusão e ansiedade. Não um trabalho de campo. (Diário)

Minha orientadora pagou minha passagem à São Paulo para o GWO, eu a inscrição, e a amiga me hospedou. Redes de mulheres incluindo mulheres. Apoio e Sororidade.

### 5.10.3 Para todo mal há cura: sororidade

Contei pra vocês que fazia esforço para pertencer e fazer com que os demais se sentissem pertencendo, o que claramente incluía pessoas além do coletivo e do grupo de orientação, ou das AIFs. Eu sempre fui um ser social extrovertido, aspecto que foi só reduzindo ao longo do trajeto de doutorado, em parte por causa dele mesmo e seus efeitos.

Já no primeiro semestre os colegas de outras cidades vieram duas vezes para encontros no apartamento de minha mãe, quando ela estava ausente. Tenho uma colega que hoje está isolada, com seu doutoramento em risco. Em 2017: “hoje farei pastéis, queres vir jantar aqui?” Não veio. Se fechar e isolar não é bom e não é a distância física a única causadora. As alunas e alunos casados tendem a isso. Promovi churrasco bem *bagunçados*, de alunos mesmo, nada chique, na laje do meu prédio: uns compravam, outros assavam, outros o chopp, outros a porta, e foi divertido ao ponto de eu levar notificação do condomínio. Uniu aqueles que não queriam *luxo*. Os discentes que não trabalhavam e viviam de bolsa, em sua maioria. Os do interior. Convidei para a casa de praia de meu pai, durante a pandemia, colega que parecia adoecida e bloqueada. Chamava outra e suas amigas para *happy hours*, o outro para sair para dançar, colocava colchões no chão do apartamento que alugava perto da escola, e depois no meu quarto no apartamento de minha mãe. Durante a pandemia, enviei por correio com uma cartinha mandalas – que pinte e por pintar – à filha de uma colega de outra cidade, por correio. Corri para buscar indicação de médicas para pais e mães idosas de colegas, indicar clínicas de fertilização, sempre disposta a trocar. Convidava para minha residência de escrita no morro de Porto Alegre, num pátio aberto, durante o ápice de mortes. Falava com todas que davam abertura sobre apoio terapêutico, psiquiátrico, indicando profissionais. E aceitava e pedia dicas e apoio também. Notava que colegas me confidenciavam suas maiores vulnerabilidades, de saúde, familiar, de relacionamento amoroso, e eu sempre respeitei o segredo e a confidencialidade. Ficava feliz pela confiança porque eu também confiava. Claro que eu queria pertencer, mas eu sabia que não era só eu. Quanto mais eu compartilhava, no grupo ou individualmente, mais os demais se sentiam à vontade de compartilhar. Chorar não era incomum. O privado é político, é também o profissional.

Cena 31: Cantávamos ao redor do violão na sala do apê da minha mãe. Alegres com o início de nosso doutoramento. Éramos de áreas diversas, e a maioria

das colegas se mudava agora para Porto Alegre. Eu gostava de acolher. Simulei um piquenique sobre o tapete, com uma toalha, pois minha amiga mexicana, que morava comigo temporariamente, escrevia sua dissertação na cozinha. Minha família e eu temos histórico de receber e acolher estudantes, de todas as nacionalidades. Muitos vindos pela Aiesec (Adm-UFRGS), e outras que conheci em minhas viagens de estudos. Uma colega do doutorado estava com o namorado, sempre sorridente e divertida. Começava ali uma parceira que nem imaginávamos. Anos depois, a cena do 8M. Nós nas ruas juntas, com graduandas e professoras conosco. Corta. Soube que ela foi interrompida em uma reunião, desrespeitosamente. Ela, sempre tão cuidadosa com as palavras certas e sobre a coletividade. Guardei aquilo não no peito, na garganta. Justo ela, que me ensina sempre a se inscrever pra falar.

Cena 32: Ele sempre ao lado, desde 2019. Grupos, textos, ações, cafés, festas, eventos. Ele, sempre apoiando, sempre feminista. Fez uma comidinha boa para eu ensaiar a defesa do projeto, confiou-me seus segredos, e eu os meus a ele. Falamos bobagens pra Siri. Rimos das respostas da máquina. Abrimos biscoitos da sorte juntos, após, por bastante tempo, termos juntos por retaliação. Após mais de ano de pandemia e distância. Ele também chorou naqueles corredores. Eu nunca chorei, mas substituí por briga. Que lugar de disputa foi esse em que caímos sem saber... Ok! Acho que crescemos muito. Ele é tão jovem! Não há idade para a coragem. A tal da coragem e da tentativa de apenas ser e sobreviver ali. Há AIFs homens, jovens. Esse não ficou ali por muito mais tempo.

Cena 33: Dividimos o quarto, nós e Oxum. Quando acordamos, foi pra ela quem disse “tive pesadelo com assédio no trabalho. Acho que tem a ver com a apresentação de hoje”. Dançamos a ciranda. Generosa com suas amizades, seus espaços e conhecimento acadêmicos. Generosa em observar que eu não podia comer camarão, pois era caro para mim. Entende então que não poderia pedir conjuntamente e partilhar pratos caros naquela viagem. Presto atenção que, diferente de outros grupos de profes, ela e outras faziam questão de estar conosco, e não em restaurantes caros e grupos exclusivos de docentes. Logo vi que ela ama os drinks! Caminhei muito com ela por São Paulo para acharmos um livro em especial, que só tinha em um shopping em especial. Gostei do livro, pois na contracapa tinha uma foto de duas amigas de luta, uma branca e a autora negra. Fomos a uma exposição de arte, na pinacoteca e trocamos, de 2016 até hoje. Não há ativismo feminista na academia sem dança e diversão.

A sororidade, acolhimento e parceria foi a base desta pesquisa. Há muitas e muitas outras cenas como as acima, com pessoas que pretendo levar para a vida. Viagens curtas, para festas e encontros diversos, e viagens longas para eventos. Destes últimos movimentos é que pude notar um movimento maior no campo. As fotos tiradas, tempo para conceder entrevistas, as perguntas de como eu estou, durante todos estes anos, os momentos de descontração entre docentes e discentes, as defesas por mim, lealdade, empatia. Podia nomear todas, mas com receio de esquecer alguém, não o faço. Até porque todas elas estão nesta tese. TODAS! E todos! Tenho certeza de que não esqueci nenhuma. Desde aquelas sementes de encontros iniciais foram surgindo outras. Cada uma acolhendo a seu



jeito, nos seus espaços e possibilidades, incluindo minhas avaliadoras e avaliador.  
Professora Jussara, serás sempre parte da minha formação doutoral!



Conceder entrevistas-conversas formais foi um grande apoio: uma dividiu comigo o frio na barriga que ela tem em dar entrevista, pra que as pessoas não sejam identificadas nos relatos de violência. Busquei tranquilizá-la, que eu mesma ia transcrever tudo: “se não for pra ser com cuidado e ajudar eu nem faço a tese e nem defendo”. Mas verdade que realizar conversas com gravador é um grande desafio para mim. Ainda me sinto mal. Acabei tendo que realizar estas conversas bem na fase em que eu mudava meu tratamento psiquiátrico. Resultou em eu ter que postergar três vezes um horário marcado para uma segunda conversa com uma ativista. Morri e morro de vergonha até hoje. A considero minha amiga, e sei que a fase não estava boa para ela também. Mas eu tinha uma auto cobrança e pressão por fazer de uma vez que me deixavam ainda mais ansiosa (não eram minhas, mas provocadas pelas estruturas). Este estado em que me encontrava me faziam falar bastante nas entrevistas também. Também por uma necessidade de trocar, de falar com quem entende e atua como eu, algo muito muito raro em trajetórias de doutoramento ainda solitárias. De carência isolada em pandemia. As formas que a pandemia impactou a pesquisa foram diversas.

[eu] [...] não sei entrevistar. [...] pesquisamos isolados [apesar da Cláudia sempre formar os grupos, há interesses diversos nele], e não fazemos as trocas que acontecem em outros países, por não estarmos tão dentro da universidade, discutindo as pesquisas. Então rolou uma ansiedade minha em trocar, compartilhar sabe. (Minha fala em uma entrevista)

A ativista afirma que este produtivismo da área rui as relações de amizade e afeto. Por isso mesmo movimentos que tentam o contrário são muito significantes. Apesar da dificuldade para que floresçam em uma área utilitarista. As relações se tornam utilitárias, e muitos grupos carregam códigos masculinos, colocando a ideia de sororidade em cheque. Há então o individualismo impedindo, que o ethos *VocêSA* reforça. Me questiono se fui assim também e devo ter sido em alguns momentos.

Uma vez, me “pediram” para que eu colocasse uma colega de doutoramento em contato com minha orientadora do Núcleo de Estudos de Gênero de Uppsala. Eu sabia o quanto aquela relação tinha sido construída com esforço, numa cultura tão fechada, com confiança construída processualmente. Me senti pressionada, pois me disseram que não havia tempo. Eu não conhecia a colega, seus códigos de ética e sua pesquisa. Fui taxada de competitiva, apesar de argumentar que, sem pressa, certamente o faria. Tive segurança de meu sim condicional – ou esperavam ela vir da Suécia em Julho para conhecê-la, ou não. Pois eu sabia que aquele

contato tinha sido por meu esforço apenas, e não com verba pública. Era algo pessoal. Ela estaria disposta a vender seu apartamento ganhado (o meu, suado) para realizar o sonho de morar fora? De passar perrengue sem muito dinheiro no exterior? De passar por todos os esforços emocionais para abrir caminhos e tecer relações? Os sonhos custam caro, fato que pessoas mais privilegiadas não querem aceitar. Querem tudo fácil, como passar em um concurso em universidade de outro estado e antes mesmo de começar pedir transferência para voltar para casa. Ético? Respeitoso?

Fui segurada pelo braço no corredor, de alguém que me exigia resposta (e claramente não esperava um *não*). Mais uma cena inesquecível. “Se a resposta precisa ser agora, então é não”. Imagina uma discente dizer isso a um docente.

Este exemplo não representa o coleguismo com que tentava tratar a todos, e o respeito. Como já narrei, além da EAFEM, fiz questão de me aproximar do grupo Compa, seu Grupo de Discussão Compa no Whatsapp, além do Grupo Sem Perder pra Nós, e até mesmo um sobre Maternidade, por ser o tema inicial de pesquisa com o qual me aproximei da adm. Uma vez eu mesma criei um grupo chamado coalizão de Cuidado, com seis colegas que conheci em evento.

[...] a [colega] achou lindo meu poema feminista, o final dele sobre a reunião, mas na hora de me ajudar, apoiar e colocar na prática o apoio, pra além de ‘postar feminismos no face’, não o fez. (Diário)

É claro que nem tudo são flores e não podemos ter uma expectativa de que a sororidade acontecerá ou deverá acontecer sempre. Até porque, convenhamos, não existe nem uma definição de fato do que é sororidade. Precisamos pensar o que significa isso.

[AIF] [...] colocar essa discussão dentro dos eixos que a Collins vai discutir: gênero, sexualidade, pra gente conseguir entender isso, porque senão a gente leva essa discussão pra uma questão biológica: é mulher vai se conectar comigo. Não. [...] é uma questão social, e acho que a gente limita muito estas articulações pra um ponto de vista biológico. [...] questão de gênero, classe, raça, regional, pra gente entender estes processos. Eu ainda não passei, por exemplo, por situações de violência com mulheres negras, com mulheres brancas já. [...] sempre que eu precisei estabelecer uma conexão, alguma coisa, foram coisas que puderam acontecer.

Não acho que seja “só” isso. Encontrei muitas mulheres com atravessamentos similares aos meus, com as quais a sororidade se tornou impossível. Às vezes fingida, pela necessidade. Lembro de outra contar que o disparo pro início de coalizões e ações vem de união inicial de pós-graduandas, e

depois docentes, brancas e negras, e da posição das brancas de não precisarem do protagonismo de sua branquitude. Mesmo eu sempre me senti acolhida e respeitada pelas mulheres negras da área, mais que muitas brancas, sabendo que para elas, mais ainda do que pra mim “Foi uma trajetória de sobrevivência acadêmica”. Estas trajetórias têm diferentes atravessamentos para todas nós e estes atravessamentos importam nas práticas de sororidade. O apoio público é importante: em bancas, seleções, congressos, sala de aula, grupos maiores de whatsapp, mídias sociais, convites, etc. O apoio em privado é mais fácil, e com impacto e consequências muito diferentes.

No primeiro semestre surgiam expressões de apoio às discussões de gênero que eu buscava promover em sala de aula. Um doutorando já professor em inbox: “Mada, conta comigo, estou aprendendo contigo e no que precisares estou aqui”. Não era de fato praticado em sala de aula, por exemplo, numa concordância numa discussão ou ponto que eu apresentasse. Frente a frente pouco se diz. Os rumores de corredor que já ouvi de professoras “disseram que tu és difícil” ou “ela nunca cita as autoras em aula”, “dizem que temos que colocar rédeas em ti, cortar as asas”. Estas expressões, nunca ditas a mim diretamente, causam um impacto tremendo interno, uma vez que tendemos mesmo, uma parte de nós mulheres, a acreditar nelas. Até uma recomendação bem intencionada de que nosso coletivo não podia ser panfletário tem como consequência que eu acabo tendo que dar muitas justificativas, realizar o dobro do trabalho que um doutorando de outro tema realizaria, para provar minha *seriedade científica*. Justificar duplamente o meu método.

Fui chamada a dar palestra em uma Roda de Conversa sobre feminismos plurais, por colegas/amigas do programa de pós, docentes de outra Instituição Federal. Confirma minha experiência, relatas por demais ativistas e propostas por Collins, de que os convites deste formato são aceitos em função de afetos compartilhados, e filantrópicos. Não fui remunerada pelas horas, que envolviam ir a outra cidade. Apesar da importância do evento mais para a carreira das colegas do que para a minha, me sugeriram pegar um ônibus de volta a Porto Alegre, e depois Uber a minha residência, aí sim pagos. No entanto, o curso terminou à noite, e seria uma situação de insegurança, além do que não tinha com quem deixar o Pepe peludinho, que precisava comer e sair para necessidades. Requer uma estrutura pessoal, tempo e energia. Algo que elas tinham mais que eu. Fomos

comer após o curso, e paguei pela minha janta antes do retorno. Acabaram me trazendo, o que fazia sentido pois era um trajeto corriqueiro a elas, que também moravam em parte em Poa. Então o problema em si não era dar o curso, mas a falta de empatia. De eu sentir que a sororidade não era tão mútua, e rever minha relação de amizade aos poucos. Naquela ocasião, tentei expressar da melhor forma que podia minhas limitações, mas talvez eu tivesse mesmo que ter dito o não. O um não condicional. Um certificado daquilo não me importava. Estava ali pela coletividade.

Tenho uma sensação, inclusive, de que outros ou outras pessoas que se julgam pesquisadores “de gênero” de alguma forma tendem a cobrar ações e fazerem responsabilizações a justamente outras mulheres que já fazem tanto, sem prestar apoio. Estes processos me fizeram desromantizar o campo e o ser feminista. Foi um processo dolorido mas importante, de perder minha ingenuidade, idealismo e até auto cobrança. As relações dentro do ativismo e suas coalizões são cheias de contradições mesmo.

A terapeuta voltou à palavra ‘solidão’. Que meu ativismo está muito só. Que eu me sinto muito só. “Te sentes acolhida?” “Não, sou assombrada também pela pressão de prazo do PPG. Mesmo em todas as coalizões e grupos de afeto, amizades, em momentos dos demais comparecerem, sentia um vácuo. Será que era eu e minhas expectativas? Será que me viam como forte e, portanto, sem essa necessidade. Solidão. Mas essa solidão foi ‘sendo causada’ e por quê? Pelo quê? Eu não era amiga da [colega]? Onde está que nem me respondeu? Compartilhou os sofrimentos dela comigo ano passado, senti, ouvi e sofri por ela, me meti e contei tentando pedir ajuda por ela... e agora? E o grupo [x], estão todos se sentindo como eu? Emocionalmente sobrecarregados e não tão à vontade e apoiados assim? Sou eu que tenho parâmetros diferentes? (Diário)

Primeiro, escutava em aula, de colegas mulheres: “*não é sobre gênero*”, durante debates. Meses ou anos depois se dão conta de que é, e me pedem bibliografia, sem lembrar da solidão onde me colocaram anteriormente. Por vezes, por ser tema popular, suas orientadoras passam a se interessar pelo campo destes estudos e dirigem seus orientandos para tanto. O preconceito persiste, como algo que eu “*devesse praticar falando baixinho*” (Pedro, 2005). Não citar as fontes na discussão não era uma prática dos demais em aula, mas chegavam até mim rumores de pessoas se queixarem que eu não citava minhas fontes ao falar. AIFs são cobradas duplamente. As violências são sutis, e sua constância recorrentemente impactante. Solidão. Havia também tentativas de me colocar numa posição de obrigação de educar gratuitamente para publicarem a respeito

sem grandes aprofundamentos teóricos, e sem sequer se identificarem com o pauta feminista. Poderiam expressar em apoio público. Uma colega de orientação certa vez, no grupo de Whatsapp, perguntou sobre “o caso do estupro do Neymar” – entendem que é uma pergunta pegadinha da causa né? – para depois em privado pedir bibliografia para aula da especialização. Isso seria mais positivo, e eu veria como uma mancha de óleo que se espalha em direção à mudança se eu fosse remunerada como professora pelas instituições. Um reconhecimento e agradecimento mais público já ajudaria, mas daí era o meu lado da moeda de entender o que eu esperava, que dinâmicas eu escolhia. Se recebesse apoio daquela mesma colega quando eu me colocasse sobre meu tema, em outros aspectos. Os colegas homens mais próximos geralmente não entravam no tema.

Assim foi a desromantização e a constatação de que cada uma tinha seus próprios problemas, e que talvez fosse eu quem me doasse demais, em todos os âmbitos sociais. Talvez minha criação por pais religiosos, muito generosos com toda a comunidade, tenha afeta muito meu jeito de ser no mundo. A generosidade, os elogios e reconhecimento (e menor cobrança), para muitos, são mais fáceis de serem realizados com os demais do que com os *seus*. Desde sempre tenho questões a respeito de reconhecimento, de me sentir reconhecida. Ultimamente, tenho tentado quebrar o padrão de tentar sempre fazer mais e demais em busca disso. Hoje, não espero reconhecimento de família, namorado, instituição de trabalho, amigas, mas dou a minha mesma. Reconheço eu mesma minha pesquisa, com orgulho. Reconheço as que estão (in)diretamente nela, mas acima de tudo vejo que fiz mais, e demais até. Então me reconheço.

Sempre que se tratava de mulheres, entretanto, eu tentava fazer um exercício mínimo de empatia. Assim fui descobrindo o autocuidado que começa a aparecer tanto nas discussões feministas. Eu tinha um risco pela minha carreira futura que eu mesma e algumas demais mulheres no campo pouco reconheciam. Eu não podia, por questões políticas, me isolar completamente no campo e das pessoas que *faziam outros ativismos*. Tinha uma certa vulnerabilidade econômica, e era a única filha presente para dar apoio, emocional e até prático a dois pais idosos. Entendo que esta trajetória foi de amadurecimento do meu feminismo, e meu. Experiências diversas que me causavam reflexão sobre qual lugar eu queria no mundo do trabalho, e dos afetos, da vida social.

Não pretendo com isso me colocar numa posição de vítima, ou demonstrar mágoas ainda presentes. Trato de demonstrar como, desde minhas experiências, o ambiente da pós-graduação na universidade pública é difícil. É mais difícil para uma feminista que *abre a boca*, praticando AIF. Não acredito que seja só para AIFs ou comigo. Infelizmente, nós alunas mesmo reproduzimos muito aquilo que acontece na docência, ou depois como docentes. Dependendo da universidade e área, isso pode ser mais ou menos aflorado. Suspeito de que não seja só no ethos da adm, mas extrapola meu campo investigar isso. Desta forma, tento demonstrar as dificuldades do agir feminista.

Gandhi não considera os seres humanos como indivíduos egoístas e racionais (como, segundo ele, a filosofia eurocêntrica faz), mas como membros de uma sociedade e com indivíduos solidários. (Santos, 2018, p.344)

O feminismo é o contrário à solidão. (Márcia Tiburi)

Concordo com ambos. E descobri a maior sororidade na área em mulheres de outros estados, talvez justamente por não estarem no mesmos espaços de disputa que eu, em relações mais *leves* então. Entendo que isso se dê também porque são mulheres que, quando reunidas, fazem questão de se apoiar, e que têm interesse e leitura feminista plural, e não apenas de gênero. Por isso, nunca saí das mídias sociais, onde nos contatamos.

Mas também entendo que o capitalismo já está em nosso DNA, não conhecemos algo diferente. E o neoliberalismo – que na administração encontra expressões fortes de aceite à corporativização da universidade e da vida – impacta e interfere nestas possibilidades de coletividade e senso de comunidade, que são também a saída que feministas vislumbram. O capitalismo dividiu as mulheres, que não podiam ser cúmplices das mulheres desviantes – as bruxas – e teriam que aceitar a liderança dos homens, com seu lugar claramente designado nesta nova ordem social (Federici, 2018, p.57). De que mulheres Federici fala? Mulheres não-brancas tiveram, historicamente, outros lugares dentro do surgimento do capitalismo.

Sororidade não é concordar com todas as mulheres; ser amiga de todas as mulheres; perdoar todas as mulheres; amar todas as mulheres. É sobre coletividade e luta contra o patriarcado – não amizades individuais ou concordância incondicional. E tem mais: há mulheres racistas, classistas, xenofóbicas, facistas, más... (Perfil de Instagram de @clarafagundes)



Como eu, ela não fala em mulheres machistas. Somos todas engolidas pelo machismo, como numa corrente/canal forte do mar. Umas se deixam levar na corrente, desde sempre aprenderam a boiar apenas (e olhe lá!). Outras, que aprenderam a nadar, tentam nadar em direções opostas, resistem. Mas a corrente existe e nos leva a todas. As que se deixam levar conseguem boiar e sobreviver dando caldinhos nas demais, pois assim talvez entendam que seja mais fácil sobreviver. Não aprenderam ou quiseram aprender a nadar. Estamos todas engolindo um tanto de água.

Estou cansada de ser eu, sempre eu, a revoltada. Pra essa gente que me vê melhor calada. Depois não venha aos meus ouvidos, chorar suas pitangas atrasadas. (Diário de Campo)

Realmente, são relações complexas entre mulheres. Não há sistematizações, categorizações ou conceitos que possam explicar:

[...] muitas que durante torturas tinham que entregar suas próprias mães, filhas, amigas. Então ainda que num papel passivo (pressionada por maridos). Havia convivência de outras mulheres no testemunhar contra bruxas. Era a caça às bruxas como destruição das relações comunais, injetando suspeitas sobre vizinhas, amigas, em amantes ansiosas por poder, sexo, riqueza ou simplesmente desejo de cometer maldades, fazendo com que cada uma de nós tenha medo das outras, suspeite das intenções. A caça às bruxas se volta contra nós ainda hoje, transformando relações em aproximações ‘sem nada não que seja aquilo que posso ganhar’ ou ‘do dano que a outra poderá causar’, instilando esta competitividade tão falada entre mulheres, necessária ao capitalismo. (Federici, 2018, p.140)

Rumores, fofocas e falação de corredores aparecem muito no meu relato. Porém, também a palavra em inglês *gossip*, em português *fofoca*, teria sido resignificada pelo movimento capitalista – e patriarcal.

Se tratavam de comadres, amigas, madrinhas, que se reuniam em tavernas ou outros locais, muitas vezes mentindo aos maridos irem para igreja, para poderem conversar sobre suas situações domésticas. Não apenas retiraram as atividades que faziam com que mulheres não dependessem dos homens pra sobreviver, mas iniciaram uma campanha cultural, mesmo via sátiras contracenadas nas guildas, para problematizar as esposas que reclamassem, como rabugentas e dominadoras. A obediência era a regra, com mulheres sendo multadas por ‘rabugice’, desencorajamento de visitas a família ou amigas, e até decretos ‘proibindo mulheres de se encontrarem para tagarelar e conversar’ (Federici, 2018, p.82). [...] Claramente, as amizades femininas se tornaram alvo, e o termo *gossip* se transformou de amizade e afeto a difamação e ridicularização, uma conversa danosa às pessoas que servem de assunto. De tecelãs da memória e transmissoras de conhecimentos e saberes diversos, passam a ter ‘conversas fúteis’, como se tivessem inabilidade racional para construir discursos racionais, de base factual, numa desvalorização da personalidade e do trabalho feminino, em especial o doméstico (p.83). O silenciamento era agressivo, visto o uso de ‘*scold’s bridle*’ ou ‘*branks*’ (veja nas

imagens da seção as máscaras silenciadoras), que foram usados até o século XVIII (p.92) Estes também foram usados em pessoas escravizadas na Virgínia, EUA (p.81).

Vejo tantos homens fofoqueiros da vida alheia. Durante meus 40 anos observei estas dinâmicas sendo injetadas e reforçadas entre mulheres, na família mesmo. Entre sogras e noras, noras e cunhadas, entre primas competitivas, geralmente competindo pelos afetos masculinos – pai, avô, tios. Levamos estas relações patriarcais conosco de instituição a instituição, da familiar à escolar, da escolar ao trabalho, e vice-versa.

Uma feminista deve estar atenta para não se desgastar demais nesse cenário, visto que mulheres ao redor estarão sempre com problemas amorosos, domésticos, trabalhistas, a maioria advindos da cultura patriarcal. Doar muito de si e esperar de volta pode ser decepcionante. A gente doa a boia quando está com fôlego e energia para nadar, mas quando não está, a outra não dá a boia de volta. Sei lá porquê. Talvez ela pense que a boia foi um presente, ou que ela precise mais, que a que deu não precise. Um dia me dei conta de que até minha terapeuta já estava invertendo a relação. Caí fora.

Hoje sei que tenho relações boas advindas da trajetória. Amizade? Não sei. O futuro após doutoramento é que dirá. Acho que são mesmo relações profissionais, com trocas afetivas positivas. Me concentro nestas, ao mesmo tempo em que tomo distâncias regulamentares, analiso constantemente como estou me sentindo nas relações com amigas e mulheres no geral, e tento reequilibrar, pra mim, trocas que julgo com reciprocidade de doação. Tento afinar o meu radar para entender meus sentimentos, ou construir ele do zero, uma vez que a sororidade, pra mim, se continuasse (e se continuar) como está, me adoce mais do que cura. Padrão a desconstruir: era a amiga que cuidava das bêbadas na festa e, portanto, que raramente perdia o controle; era a que estava sempre ali num término de namoro, pra ver a amiga sumir numa nova relação; era a que estava disponível quando o namorado da amiga tinha um compromisso e só por isso ela podia me ver; e a que tinha que ir sozinha aos eventos porque ‘meu noivo vai comigo’, e isso significava que nem dividir um carro era possível quando ele estava com ela; era a amiga que ouvia, ouvia, mas de quem qualquer discordância ou contraponto era inaceitável; era a irmã que se doava como podia aos sobrinhos, mas que a irmã não sabia nem mesmo se eu tinha defendido o doutorado ou não; a sobrinha que, se tentava dar limites às dinâmicas antigas, passava por atrevida, grosseira; era a ‘amiga, tu és forte/corajosa/maravilhosa e eu não tenho a tua coragem’, para que eu empreendesse sozinha ações na pós que deveriam ser coletivas. (Diário)

Devagar fui me dando conta do quanto a corrente do mar patriarcal era mais forte para algumas. Do quanto algumas queriam sair nadando, mas recém tentavam um nado cachorrinho. Eu mesma já tinha passado por isso, e recebido boias até ir devagar nadando melhor. Olhar para meu corpo no mar patriarcal e

como reagia àquela água toda foi o melhor que eu poderia ter feito, a mim e a todas às demais. E nem sei o que teria sido deste doutoramento sem o tanto de apoio e sororidade que dei e recebi. Que inclui alguns homens. Apenas entendo que não devemos romantizar.

Se as mulheres defendessem umas às outras e a si mesmas, como os machos se defendem e defendem uns aos outros, já mudaria muita coisa, no campo micro né. Mas porque isso não acontece? Porque fomos educadas para defender os machos [...] sororidade não é uma busca simples, tem muita coisa que tá entranhada. O lance é seguir estranhando e refletindo melhor antes de falar e agir. E depois também. E no sentir. (Perfil de Érika Marakaba no Instagram)

Vou então tentando me desprender dos sentimentos morais, da necessidade de controle, das expectativas e responsabilidades exacerbadas relacionadas à ideia de sororidade. Sobra mais espaço para mim, para o estranhamento verdadeiro aos padrões relacionais femininos, baseados no corpo e sentires. Neste momento da escrita, só sinto o gosto da água salgada de ter que mergulhar e mergulhar de novo daquele lugar de onde já saí.

#### **5.10.4 (Além/antes d) o cuidado de si**

O umbigo é o centro do mundo  
 Início de cada mundo humano  
 Depois fica ali, esquecido  
 Ponto de equilíbrio, chakra  
 Coberto tá protegido.  
 Meu umbigo me levava à minha mãe  
 Pra onde me leva agora?  
 Cuide do seu!

Não sabia que nome dar a esta subseção. E só depois dela pronta me dei conta de que ela retomava o tema do início deste trabalho, quando cito Liisa Husu, e sua pesquisa finlandesa sobre discriminações à maternidade na academia. Ou a própria Acker (1992, p.565), que nos lembra que todas as instituições foram definidas com a ausência de mulheres, com exceção da família. Remonta também ao início da minha trajetória na adm, com o primeiro trabalho submetido ao primeiro evento da área que participei em 2016, *Family and Work: Having it All*. O interesse contínuo e contato com o movimento Parents in Science, minhas conversas com docentes, etc. Minha trajetória de doutoramento também tem sua reta final permeada pela tema da maternidade. Inicia com o tema (interna e extermente), e culmina em minha ida ao cartório registrar minha declaração de solicitação de descarte do único óvulo que consegui congelar em dois ciclos de tentativa “apesar

dos conselhos médicos para o contrário”, diz o formulário. Meu pai pagou a anuidade para mim, e foi o único que conseguiu expressar algum tipo de compreensão do processo todo. Estava comigo nos procedimentos, e bebia comigo depois deles.

Trabalho e maternidade, dois temas relacionados que foram centrais em toda minha trajetória. Minha tese então naturalmente, até pra minha surpresa, inicia e termina a partir da maternagem. Este termo aprendi com as AIF(s).

Muito obrigada! (08.04.2021)

Demonstração esperada  
 Gratidão?  
 Formalidade cheia de nada.  
 Obrigada a tanto  
 Desde tanto  
 Confundida com manada.  
 Mada, amada, malvada, malfadada  
 Há tanto muito obrigada  
 Agradecida de tão cansada.  
 O que te move  
 Que não conto de fada?  
 Qual a busca nada obrigada de agora  
 Na segunda parte da vida que te foi dada?

Passei por inúmeros aprendizados e reflexões sobre o tema, alguns via AIF na adm: que a maternidade não é apenas a que advém da gravidez biológica; que o aluguel de barriga, realizado por casais de homens gays e mulheres ricas que não querem alterações em seu corpo, me causa uma sensação de desconforto; que os processos de fertilização em laboratório são o *novo normal* da sociedade contemporânea que pode pagar, de mulheres que têm as ditas “carreiras” – já sendo até implementados pelo SUS em alguns raros casos; que existem muitas muitas mulheres passando por estes processos sem que saibamos, solitárias, com ou sem “sucesso”; que é muito comum não existir a *opção* de ser ou não ser mãe, pois a vida acontece e são escolhas outras que acarretam esta realidade, ou mesmo qualquer ausência de escolha dentro de estruturas postas; que há mulheres que de fato decidem e afirmam desde sempre não quererem ser mães, apesar de ainda haver muito estigma e até culpa a respeito dessa escolha; que está acontecendo um movimento de desromantização da maternidade, ao mesmo tempo que o tal *sagrado feminino* e a super informação online cria novas demandas e pressões às mães; que violência obstétrica ainda é realidade; que falar sobre descriminalização do aborto ainda é tabu, mesmo a pesquisadoras atuantes no tema; que mulheres ainda têm filhos por medo da solidão no futuro; que alguns

métodos contraceptivos nos fazem mal, etc. É muita coisa, e nem cheguei diretamente à esfera do trabalho, que está diretamente relacionado à maternidade.

Que eu nunca decidi que não queria ser mãe (ou que queria), mas que hoje entendo que posso maternar de diferentes formas, se eu quiser! Que maternagem é o termo ideal para tratar da discussão sobre cuidado dentro do feminismo. Que o trabalho do cuidado eu já realizo há muito tempo, até mesmo com minha mãe. Com o Pepe Mujica também. Sou mãe de pet sim! E solo! Bem presa por suas rotinas, inclusive, por não ter quem me ajude. Isso fica bem claro aqui sentada na cama com a perna imobilizada. Não posso contar com meus pais pra este cuidado com o Pepe, e isso faz toda a diferença. Nem com um parceiro que saia com ele quando não posso. E ele precisa sair todo dia, mais de uma vez, por necessidade. Imagina com uma criança nesta situação. Sem falar dos custos.

Que, aos 15 dias para os 41 anos, decidi que não quero mais gestar e parir, por sentir que seria uma violência ao meu corpo atual, de diversas formas. “Se tu tens esse sonho, o tempo é inexorável. Fazemos mais um ciclo de estimulação com outra medicação *que está em pesquisa*, e não congelamos, já pensas num espermatozóide e fertilizamos”. Não, eu respondi. Preciso de seis meses longe dos hormônios para pensar, e para terminar minha tese. A decisão levou menos de seis para ser tomada, a tese muito mais pra ser terminada.

Que nunca tive o sonho de ser mãe e tampouco soube que não queria ser. Só tentei – e tive que – postergar e postergar a “decisão”. Refleti a respeito das complexidades internas e externas sobre o tema. O status da maternidade deve ter sido central para mim “Estás muito velha para ser mãe”, me disse a ancestral, me provocando a ir lá checar se era isso mesmo. Baixa reserva folicular, diz o exame. “Mas não significa infertilidade”, diz a médica, “podes engravidar amanhã mesmo, naturalmente”. Só de pensar me deu pânico. O quanto de fato eu queria aquilo? A decisão de que de fato não quero mais foi mais fácil de ser tomada uma vez que centralizei a questão no meu corpo. E no agora, no presente. Sensorialmente e corporificadamente, eu não queria me impor aquele processo físico. Talvez, de fato, nunca tenha querido. Precisei passar pelos hormônios, engordar e emagrecer 8kg, para notar o quanto meu corpo sente. Sou a única filha e a única prima mulher, de pai e mãe – e tenho muitas! – que não é mãe. Entre as tias também, sendo que a única tia solteira adotou “como um gesto de ajuda, de caridade, não como um desejo interno de ser mãe”, o que gera outras diferentes dinâmicas impensadas.

A pressão pela assunção de maternidade ainda é tão maciça que muitas mulheres mal cogitam não se tornarem mães, iludidas com a ideia de que a maternidade lhes dará um lugar de reconhecimento social. Esse lugar existe, mas é um misto de Madona, valorizando a graça de carregar um bebê em seu corpo, com o lugar da desprezada Geni, acusada de nunca estar à altura de tal milagre. (Vera Iaconelli para Coluna da Folha de São Paulo em 05.10.2021)

Tenho e sempre tive sensibilidade para com o tema. Ultimamente, entretanto, sinto que faz mais sentido, ao menos para mim, tratar dele se eu conseguir conjuntamente olhar para outros cuidados não-remunerados (e remunerados!) que mulheres exercem e que também passam invisíveis, inclusive na esfera da academia, e da pós-graduação. Por exemplo, não vejo mais sentido em lutar por direitos à maternidade no trabalho e não se posicionar claramente a favor da descriminalização do aborto, pois todas queremos e precisamos ser vistas, ouvidas, receber empatia, então devemos também isso a todas, rompendo tabus que nos aprisionam. Devo(evemos) às trabalhadoras do cuidado inclusive – as que cuidam, criam, educam, limpam, cozinham, curam, etc.

Com a licença das minhas avaliadoras queridas, todas mães! Uma delas, ao que entendo, além de mãe, cuida e cuidou durante anos de seu esposo. Me deparo com o formulário novo para solicitação/aprovação de banca da comissão do PPGA: “liste as publicações dos últimos 4 anos dos professores que queres convidar”. Vão definir a possibilidade e capacidade das docentes me avaliarem pelo que elas publicaram nos últimos 4 anos apenas? Os medidores são também mulheres, e inclusive pesquisadores *de gênero*. Implementam reformas organizacionais na pós dentro de ideologias neoliberais de produtivismo que desconsideram o trabalho do cuidado, pressionados pelas métricas da Capes. Não é pessoal, mas é claro que é pessoal. Neste contexto, respeito as métricas e seguimos, aprendi. Será que ter a #maternidadenolattes resolve?

Ao basear o macro desde seu umbigo, algumas mães devem pensar que o mundo reflete sua realidade individual. Durante e após uma pandemia: “eles já tiveram 48 meses de bolsa! Chega”. Não quero ser a docente que acaba por assediar as poucas grávidas e puérperas em doutoramento, e ainda se diz feminista. Elas existem. Prefiro trabalhar estes temas abertamente, para sair destes lugares. O trabalho do cuidado é complexo para quem o exerce, seja cuidado com filhos ou pais – idosos também são seres em vulnerabilidade – mas ainda vejo algumas das docentes problematizadoras do tema com muita dificuldade de compreender as nuances todas, as diversidades do cuidado e da maternagem. O

tema não é fácil mesmo, mas urgente achar novas formas de discuti-lo, pois ele é central em todas as esferas da vida para as mulheres.

É parte desta complexidade a desconfiança geral de que uma mulher pode se esconder atrás do trabalho do cuidado: não trabalha mais com a desculpa da mãe doente, não quer mais orientar com a desculpa de processos complexos de maternidade, não pode mais lecionar neste horário porque não fica bom em sua rotina familiar. Gera desconfiança à mulher que assume a ausência da outra, que teoricamente não tem demanda do cuidado – ou ao menos quem não fala sobre ela. Complexo. Não ser mãe não significa que não tenha compromissos e demandas da vida e cuidado, mais invisibilizados. Não ser casada idem. E se houve a escolha de não ter filhos, pode ter sido uma escolha por mais liberdade mesmo. Como digo, complexo.

Dentro do grupo que considero AIF há mães e não-mães. Eu não sei qual trabalho do cuidado exercem, em função de diferentes redes de apoio que possam ter. Do quanto sua maternagem é compartilhada. A grande parte das AIFs pós-graduandas não são mães, e são mais novas do que eu. Vejo em alguns posicionamentos uma visão muito mais ampla e inclusiva das mulheres cuidadoras.

Há contrastes nos discursos sobre maternidade. Encontrei mulheres envolvidas com o tema sem aparentar ter leitura feminista, sem se posicionar quanto ao aborto legal, e ainda afirmar “mulheres que não são mães tem uma frustração” ou ainda “as que optaram por (não) ser mães”. Escutei falas de luta por um “local para a/o acompanhante ir com a criança no evento”, sem nem pensar na realidade da mãe que tem que levar a criança sozinha, não tem dinheiro pra levar acompanhante, não tem acompanhante. Argumentar por “um espaço de cuidados para crianças” me pareceria tão mais lógico. Então, me pergunto se algumas mulheres brancas de classe alta não atrapalham mais do que ajudam no AIF, mais prontas a fazerem suas alianças com a masculinidade que com outras mulheres.

Após dizer isso, importa reiterar o quanto admiro o ativismo da professora Fernanda Stanizcuasky, docente cujo trabalho acompanho há anos. Toda vez que a escuto a admiro pela forma que se expressa. A conquista da Maternidade no Lattes me parece um passo importante, um *ativismo*. Ainda mais se seu ativismo começou pelo super engajamento em uma postagem de Instagram que ela fez sobre sua maternidade. Acredito e vejo a força das ativistas que partem de sua experiência, mas observo nela a capacidade de olhar além, para além de seu

umbigo. Também a importância de outras mulheres acolherem mães, o que observo dentro do AIF da Adm, no qual as mães não são excluídas, tampouco (se) excluem.

[AIF] Talvez interseccionalidade ajude a gente. [estas mulheres brancas de classe média] se identificam em termos de classe. Se a gente não vai até a base não tá discutindo inclusão. Feministas liberais são mulheres brancas. E a classe coloca uma viseira de como discutir o mesmo tema. Por exemplo, como discutir maternidade? Podíamos discutir maternagem e não maternidade.

[eu] Ou cuidado?

[AIF] Maternidade é um título. Maternagem. Como você materna? A minha maternidade é vivenciada com uma maternagem que é dividida, tenho rede de apoio. Uma babá. Maternagens distintas pra além do título da maternidade. bell hooks fala disso sobre os EUA. Manutenção desse status. Grita pra falar sobre gênero mas tem um companheiro em casa, luta com ele, e não é vista como encaçada. Mais próximas das demandas de seus companheiros homens do que das mulheres em suas diversidades.

Em minha trajetória de AIF, como citei, fui convidada a avaliar um TCC sobre maternidade e *homeoffice* durante a pandemia. A maioria das entrevistadas, mães em *homeoffice* com os filhos distanciados socialmente, dentro de casa, não fazia questão de parar com o *homeoffice*, desde que as crianças não ficassem em casa. Nas entrelinhas, ficava claro o peso do trabalho doméstico (cozinhar, comprar, lavar, limpar...), com maridos pouco incluídos. Ou seja, suas maternagens incluíam redes de apoio (remuneradas ou não) que foram retiradas pelo isolamento social – pedagogas, técnicas, cozinheiras de restaurante, avós – que eram pouco ou nada vistas. E os homens e seu papel de cuidado passavam quase em branco naquela discussão. Tudo isso ficou de fora de todas as reflexões da autora, também mãe, casada, com uma expressão de extremo desgaste na apresentação.

AIFs colegas de pós reiteram que a pandemia escancarou o quão mais difícil é pra mães alunas e docentes, em relação aos homens. Eu menciono uma única aluna que vi com um bebê na escola, e era sua mãe que ficava sentada a aula toda com o carrinho no corredor. “Ouvi relato de que professor não deixou a criança entrar, mas não na adm.” Bem, a única criança que eu vi na adm estava de fato *fora*, e com *uma acompanhante*. Consequentemente, faz sentido pensar que a ideia de maternidade tem em muito ainda uma coalizão com a masculinidade hegemônica.

[AIF] coalizão evidente entre homens e mulheres para manutenção deste status de classe, de determinado grupo social privilegiado. E também uma manutenção sobre acordo de gênero na sociedade, porque grita pra falar sobre gênero, mas ela tem um companheiro sabe em casa, [...] fica muito mais fácil



você ir bradar contra esse tipo de coisa [exemplo do espaço/acolhimento para acompanhantes de mães no ENANPAD]. Fica muito mais discursivo do que evidentemente uma luta coletiva.

[eu] O movimento de mães que eu presenciei, apesar de eu não ser mãe, igual não me representaria porque considera um grupo específico da categoria *mãe*, e considera a maternagem como algo bem específico, de uma forma até insensível. Considera as grávidas, por exemplo, mas não as ‘tentantes’, que poderiam talvez querer aprender e trocar sobre os desafios naquele espaço de trabalho, e do processo de engravidar em si. Outras ativistas no campo também decidiram não entrar no grupo pela questão *do estômago*, algo que não é orgânico de identificação. Acontece. Não existe uma *categoria universal mãe*, toda igual uma à outra.

“O trabalho do cuidado interdita oportunidades de futuro para todas nós” (Cida Bento via @think\_olga). Bento articula sua ideia a partir da palavra *cuidado*. Então esta economia do cuidado seria muitas coisas: amamentar, cuidar dos filhos, limpar a casa, cuidar de idosos e doentes. “O alimento que você compra precisa ser preparado para ser consumido. O trabalho de preparo é tão importante quanto o trabalho de produção” (Gabriela Chaves no Laboratório Think Olga de Exercícios de Futuro).

[AIF] Pra mim a maternidade não é uma questão, não é um debate com centralidade na minha vida. Nunca tive vontade de ser mãe, talvez assim, nunca tive vontade de gestar criança. Eu sei que isso é uma luta importante porque eu sei que o fato de eu estar falando isso pra você e assumir isso na minha vida, vem de uma luta feminista. Se não fosse o feminismo eu seria mãe hoje. Preciso reconhecer a importância da discussão sobre maternidade, sobre maternagem no feminismo, porque deu a possibilidade de eu entender que isso não é um projeto pra minha vida.

[eu] Pra mim sempre teve uma dicotomia de onde eu quero botar minha energia. Sempre foi assim, esse questionamento, nunca resolvi isso. Eu noto também de outro lado mulheres que não quiseram ser mãe, se sentindo às vezes discriminadas no sentido assim... pô, aí a pessoa sai de licença e eu sou interpretada como aquela que tô disponível. Sinto isso às vezes como mulher solteira sem filhos, parece que estou disponível pra tudo. Tenho que estar disponível para cobrir espaços para outras mulheres que têm, e não se considera os homens pra cobrir estes espaços. Se considera eu. [...] ‘as que não são mães saiam do Grupo’. Sinto esse outro lado da moeda também, de não ser mãe, de uma perda de status. [E se eu fosse a cuidadora e tutora principal de um sobrinho. Eu teria que sair do Grupo? E se estivesse acolhendo crianças em lar temporário, como minha família já fez?]

[AIF] tem relação também com processos de envelhecimento [...] é um outro eixo de opressão. Eu tenho uma aparência mais jovem do que da idade que eu tenho. Então as pessoas não me veem ainda, sei que esse momento vai chegar, como ‘ela passou do tempo de ter filhos e... isso e aquilo’. Tem essa questão da opressão em relação a idade. Olha pra mim e tipo: ah ela precisa tirar férias porque ela precisa viajar. Ela não vai trabalhar cedo porque ela tá vindo da balada. As pessoas ainda me veem nesse lugar entendeu. Sei que em algum momento vai passar [...]

Federici (2018, p.71) aponta para a obediência feminina e domínio de seus corpos pra procriação como pilares da sociedade capitalista, então a mulher idosa perde a serventia nesta sociedade, e seus saberes (inclusive de como evitar uma gravidez ou abortar) devem ser silenciados antes de que fossem passados a diante.

[AIF] Mas eu abro mão se eu tiver uma colega, por exemplo, tive uma que ela têm filhos, eu dava aula de manhã, ela à noite, e ela tem duas crianças. Pra ela é melhor dar aula de manhã do que a noite, que é o horário que ela tem pra ficar com os filhos. Por que eu não vou trocar com ela? Eu troco. Eu troquei. Perdi essa cadeira fixa, agora isso é uma questão do feminismo também, de você entender que ela tá numa posição mais vulnerável que a minha. Se mudar de lado, eu não vou ficar vulnerável [mas esta mesma professora disse que gosta de dar aula à noite, além de poder. E se não gostasse ou tivesse que cuidar de seu cão, como eu?] Olho para mulheres aqui que têm filhos desse jeito. Como posso diminuir a vulnerabilidade delas em relação a estrutura da universidade pra que elas possam desenvolver uma atividade de uma forma melhor. Acho que tomei a decisão certa. Porque elas são mais vulneráveis, as crianças são mais vulneráveis. Mas não é só isso, tenho uma colega que é cuidadora da mãe idosa. Ela também tem uma condição de vulnerabilidade por vezes até maior do que essa que tem filhos. Porque a forma como a gente olha pra maternidade, a gente precisa mudar também, não é porque ela não tem filho que não tá numa condição vulnerável. Ela muitas vezes é a cuidadora, vai ter mãe, pai, irmão, alguém em casa que ela cuida. Então a gente tem que descolar essa questão da maternidade pra uma coisa mais ampla da política do cuidado do que centrar nessa questão. Pegar a maternidade dentro da discussão da política do cuidado. Vai fazer mais sentido porque a gente vai conseguir interseccionar e ver outras vulnerabilidades.

[eu] E aí vai incluir os homens também nessa troca né, que é um dos meus incômodos. Por que somos nós mulheres pensando nessa troca de horário? Por que um homem não pode ter a mesma reflexão né? Porque daqui pouco ele também é cuidador. Daqui pouco ele não pode trocar. Incluir os homens nessa lógica assim. [...] nessa minha fala de se sentir discriminada não é minha, são coisas que trago do campo. A questão de perda de status sim, se sentir que os outros têm alguma coisa assim contigo tipo 'ai coitada, ela é traumatizada olha só. Alguma coisa aconteceu com ela que ela virou feminista, não tem filhos'. Acontece. Mas já ouvi de mulheres que não são mães que acaba que parece que elas têm que estar disponíveis o tempo todo. Isso incomoda também.

[AIF] É, incomoda mas é uma fala que eu faço questão de fazer nas reuniões. Não é porque não tem filhos que não tá numa situação de vulnerabilidade. Tem que ver com essa questão da ótica do cuidado. Eu falo pra eles: não vou tá aqui disponível porque vou cuidar da minha mãe. Ponto. Não tem o que discutir. Nós mulheres precisamos pautar isso. Senão a gente vai colocar a corda do nosso pescoço. É reafirmar a questão da função reprodutiva da mulher né, que ela precisa ter algum tipo de proteção ou alguma coisa se ela tiver filhos. Se ela não tiver, ela nunca vai ser vulnerável. E não é. O processo é mais complexo.

O projeto Parent in Science realizou, no segundo semestre de 2017, uma pesquisa<sup>150</sup> via questionário online, que foi respondido por 1.182 docentes brasileiras. 81% das mulheres afirmam que a maternidade teve um impacto negativo ou muito negativo em suas carreiras. Eu pergunto:

[eu] E as que não puderam ter filhos por causa da carreira?

[Palestrante] Elas tem uma amargura, e dizem ‘tiveram e agora se virem’...

Ai ai ai.

Em torno desse debate, mesmo entre mulheres, um imaginário sobre as mulheres que trabalham em estudos de gênero na academia, mais ainda as “feministas”. Quem nunca ouviu alguém dizer que ‘aquela professora tá é precisando de sexo’ ao se referir ao estereotipo da professora solteira e amargurada?

*En el imaginario de la universidad, este estereotipo se dirige a las mujeres que se dedican con gran aprecio al desarrollo de su carrera académica: lo que puede ser normal en el hombre, no lo es para la mujer, quien si muestra gran dedicación lo hace no por un deseo de desarrollo profesional sino porque el espacio de lo domestico le ha sido negado, ‘está sola’ y por eso trabaja mucho. Lo que en el hombre aparece como una redención, en la mujer se percibe como una condena. Respecto a los estereotipos que mencionan las profesoras de género sobre la base de las percepciones que ellas sienten que los otros tienen de ellas, aparece también la asociación de su campo de conocimiento, es decir los estudios de género, como una manera de canalizar su ser ‘reprimido’. [...] Siguiendo con el ejercicio de nuestra interpretación, consideramos que el momento actual es un tiempo de alianzas, de unirse nuevamente, de juntar fuerzas para luchar por una tarea que aún no está resuelta, ya que aún persisten distinciones en el discurso regulativo que sancionan lo femenino, lo encasillan y lo esencializan, disminuyendo su valor. (Cortés, 2005, p.132)*

Ainda atualmente vivemos numa sociedade na qual a sexualidade feminina é regulada e reprimida, numa ideia de aproximação com o diabo (Federici, 2019, p.67). Mesmo Lutero fez as freiras deixarem o convento para procriarem, sua “vocação máxima”. Em meu trabalho de mestrado sobre as mulheres da República de Veneza no século XVIII aparecem os conventos como locais onde elas poderiam estudar, e se ver livres do casamento arranjado. Ainda vejo, hoje em dia, mulheres culpando mulheres quando homens estão no meio, ou quando se *desviam de suas obrigações*, ou se cobrando mutuamente quanto a modelos de feminilidade para

---

<sup>150</sup> Gênero e Número, por Aline Gatto Boueri e Carolina de Assis, em 20/6/2018. Acesso em 27/7/2018. <http://www.generonumero.media/sem-considerar-maternidade-ciencia-brasileira-ainda-penaliza-mulheres/>

serem socialmente aceitas. Mulheres foram confinadas a uma esfera de atividades que foram completamente depreciadas pelo capitalismo (Federici, 2018, p.70).

Deixem que elas deem à luz até morrerem [...] elas foram criadas pra isso. Lutero (Lutero em Federici, 2018, p.67)

[Anônima em conversa em Facebook provocada por postagem de uma AIF de outra área, sobre maternidade] Informação (de qualidade) é chave para vencermos a guerra contra um sistema que tira da mulher o direito de escolha (verdadeira). Mas semântica não pode ser mais uma forma de opressão e competição (que o patriarcado tanto adora) entre as mulheres [...] Hoje crio os filhos de três cesáreas. Sou menos mãe por isso? Claro que não. [...] Vi uma postagem hoje sobre cesárea não ser parto. [...] Em meio às centenas de comentários sobre as definições do que é parto ou não, uma mulher perguntou “então eu não pari?” e a resposta foi algo do tipo “não, você foi ao médico e seu filho foi extraído”. E foi neste momento que as manas me perderam. [...] Vivemos em uma sociedade que culpabiliza a mulher por qualquer coisa e a maternidade é uma fonte inesgotável destas culpas. E mesmo inconscientemente reproduzimos julgamentos e preconceitos das mais variadas formas, contribuindo para este sistema opressor.

[eu] Ouvi esta frase ‘partos são biologicamente feitos pra matar a mãe’ da minha última ginecologista, com ampla experiência como obstetra, em consulta em Dez 2020. Antigamente, sem o apoio da ciência, morriam muitas sim. De qualquer forma, é a minha experiência ancestral/pessoal. Quem sou eu pra afirmar algo cientificamente sobre isso... ainda mais nos dias de hoje. Usei essa frase ‘dita por profissional da área’ para ilustrar, em minha trajetória, o peso que parir pode ter para uma mulher, natural ou cesárea. Concordo que precisamos de um meio termo sobre o ‘como’, mas antes disso, meu ponto com tudo isso, é que precisamos descolonizar os corpos femininos, o discurso, a medicina. Silvia Federici demonstra o quanto a medicina moderna (os homens) se apropriou desta área, matou as ‘bruxas’ parteiras e curandeiras comunitárias, e controla até hoje o corpo das mulheres com uma ciência que não é pensada por/para elas/nós. Daí vem um movimento forte pra tentar resgatar alguns aspectos femininos neste processo, como doulas e tal, mas num outro extremo que chega a quase negar o apoio da ciência (algo perigoso também). Muitas mulheres morrem no Brasil em decorrência de abortos, os ‘partos que matam’ sim. Não creio que consigamos endereçar estas questões do parto (natural ou cesárea) bem como todas as outras escolhas, sem termos a escolha primeira e fundamental discutida. Se lá no início a escolha não é nossa, imagina depois... E, pra isso, tem um processo forte feminista, ativista e decolonial do qual não temos escape. [...] Minha mãe teve pânico no primeiro parto, pois perdeu a mãe ao nascer. Minha irmã veio a fórceps com anestesista dizendo “fez agora aguenta”. Meu irmão nasceu de um DIU defeituoso. Adicione-se a isso então uma maternidade por tantas vezes compulsória advinda de um cristianismo historicamente opressor das mulheres.

[acadêmica AIF] Só acho que precisamos ter cuidado com frases de impacto que podem ser mal interpretadas. Partos não são biologicamente feitos para matar a mãe... [...] fico feliz que não tenhas voltado nesta médica. Eu não consigo dimensionar tamanho do absurdo de uma profissional da saúde falar algo assim.

[eu] [...] com certeza. Não confio na classe médica brasileira, não é de hoje, e nem no viés médico/ciência médica para o atendimento a mulheres, principalmente na área da reprodução/ginecologia, e relacionados, outras áreas que interseccionam. Mas essa fala médica em específico me afetou ou violentou bem menos que outros, de outras áreas, ou de assédios de outros

médicos prévios. Bem menos do que a experiência relacionada à maternidade dentro da minha instituição, por ex. Do consultório dela eu decido sair e não voltar, fácil.

“Na França as mulheres vão lá e abortam como quem compra um sapato”. Ouvi em sala de aula nos primeiros meses, de um docente dos estudos de gênero. Difícil ser um corpo feminino dentro destes espaços. Escutamos, engolimos, silenciemos, diariamente. Eu preferi o papel da bruxa, pois entendo que ainda estamos sob os regimes do surgimento do capitalismo, com uma pressão de participarmos também do sustento da casa, adicionado aos trabalhos domésticos, e reprodutivos/de criação das crianças. Na esfera organizacional, a pressão diferenciada sobre o trabalho feminino é mais um agravante para encontrarmos mulheres adoecidas e sobrecarregadas, reagindo inclusive a outras mulheres hierarquicamente inferiores de formas violentas.

Um dia, a caminho da aula, entra uma mensagem de uma professora – que já tinha me escrito no Messenger outras vezes – para um convite a um café ou chopp. Respondi com sensibilidade e respeito:

[eu] Profe, estou começando o semestre já cansada. Neste finde estarei traduzindo um artigo... Preparando aula do estágio, etc. Te confesso que não tenho saído nos últimos meses nem pra um chopp. Focando em ensaio, meus freelas de tradução e por aí vai. Talvez após 15 de setembro meus findes deixem de ser de trabalho! Aí marcamos sim. Meu trabalho é sazonal, e quando tem eu me canso mas não posso dizer não. Como estás? E o início de semestre?

[docente] [...]. Oi Mada, era mais para desabafar mesmo, um papo de amiga. [...] la trocar uma ideia, para poder me recompor mesmo. Deixamos para a semana, um café na EA, pode ser?

Ela insistia, apesar dos meus sinais. Da primeira vez que me contactou eu disse que tinha que ajudar uma amiga com o funeral de sua mãe, o que não era mentira. Uma amiga de infância. Nesta segunda ocasião, a professora, com quem eu nunca tinha feito cadeira ou sequer sentado para um café na escola, seguiu então me contando coisas super íntimas suas, de sua vida pessoal, seus desafios como mulher. Eu ficava meio sem reação, tentando sempre ser empática, mas não era porque eu era feminista que podia acolher todas. Demonstrava acima os meus próprios desafios, para os quais não havia resposta mútua. Não era a primeira vez que acontecia isso no PPGA.

Quando eu era criança, vi minha mãe apontar uma arma para meu pai.

Escutei isso de outro docente, na saída de uma atividade. Eu não estava muito bem e expliquei porque tinha que ir embora, já que uma amiga próxima tinha sido asfixiada no chão por um ex. Era uma justificativa para sair com pressa. Ela tinha sido solta apenas porque um cliente bateu na porta. Ao invés do acolhimento ao que narrava, aconteceu naquele dia, veio o desabafo do passado. Desabafo do contrário, da violência de uma mulher com um homem. E extremamente pessoal, sobre si. Era um homem, e não entendi.

Sobre a conversa acima, eu tentava ser clara e delicada aos desabafos complexos que vinham sem aguardar o café, ou o chopp, no ônibus, em meio às leituras atrasadas, provavelmente após dormir e comer mal, minha situação naquele momento:

[eu] Puxa profe, que coisa complicada! Te confesso que não ando boa ouvinte atualmente, em função de minhas próprias coisas. Coisas emocionais. Então sugiro que nossa conversa espere. Até porque só vou pra EA para meu estágio, como ontem, e sempre em reunião com orientadora antes. Não tenho tido tempo de estar lá mais tempo. [resposta à sugestão de um café na escola].

Ainda tentando ajudar como podia, eu sugeri terapia, e viajar. Um sabático. Tomar remédio, via psiquiatra. Sugeri tudo que eu já fizera e fazia. Mas ela insistia. Sim, seu processo pessoal era dilacerante – em suas palavras – mas algo pelo qual eu não passara, nem me sentia apta a conversar a respeito. Eu dava sinais sutis, ou nem tão:

Profe, por que não tiras um tempo, uma licença médica, e faz um "sabático"? É viagem minha!? Me parece que o ambiente [da instituição] não ajuda se estamos frágeis. Viu, já dou palpite, mas é que realmente me preocupo e tenho carinho por ti, no pouco que nos conhecemos! 🤔🤔🤔

Seu primeiro contato por Messenger se deu em função de eu comentar em uma postagem de Manuela Dávila sobre maternidade. Um colega meu de PPGA – um daqueles progressistas de esquerda, há anos na escola, silenciando sutilmente colegas mulheres – vendo meu comentário à postagem de Manuela, respondeu em discordância. Ela então respondeu também, concordando com ele. Eu respondi a eles, com argumentos longos, marcando ambos. Então ela me escreve inbox pedindo que eu a desmarcasse. Nem achei mais o comentário nos inúmeros comentários à Manuela. Ela também comentou algo em discordância no meu mural pessoal no Facebook, e depois pediu desculpas e retirou. Ah, o uso das mídias sociais e as relações acadêmicas, as relações de poder... dá outra tese! Mas o que sempre vinha a cada contato era:

[docente] Pensei aqui, e se a gente propusesse um grupo de trabalho, de extensão, tipo XX, sobre esses temas? Eu, tu, xx e quem mais quisesse? Bjs. No sentido de construção de lugar de elaboração, resistência.

Na segunda interação no messenger, talvez já sabendo que eu começava a me articular lentamente com colegas:

[docente] Quando tu tiveres mais tempo, tenta organizar aquele grupo de extensão.

Sobre isso, eu sinalizava de forma positiva. Mas entendia que, como era uma ação minha – vejam que até ela me colocava na posição de *puxar* – eu queria que fosse no meu tempo. Em algum momento respondi, entre outros argumentos:

[eu] Só acho que como grupo, ele não pode ainda começar como projeto de extensão.

Como narrei, eu tinha dúvidas de como queria me envolver junto às colegas – e claro, com aval da orientadora nas questões relativas à minha pesquisa – queria ir passo a passo. Ela pediu bibliografia feminista. Perguntei se podia ser em inglês, e ela disse que não lia bem, que melhor em português. Era a segunda vez que ela demonstrava interesse no meu conhecimento da teoria feminista. Eu tinha pouca coisa que não fosse relacionada a trabalho, ou organizações, mas me lembrei da minha terapia, e do Mulheres que Correm com Lobos, o capítulo do Barbazul. Mande também um *link* para a biblioteca feminista. Tinha tanta coisa na internet, nas mídias. Pipocavam textos por todos os lados. Num terceiro momento:

[docente] Mada, urge um grupo sobre feminismo e resistência. Tu tem zap?

[eu] Profe, estou organizando primeiramente com as interessadas da pós-graduação, alunas primeiramente. Quarta tem eleição [discente] e me coloquei lá pra organizar. Veremos a adesão e o quanto querem. Passo a passo. Pode deixar... plantando a semente... vamos ver o que rola, se rola. De forma bem horizontal ainda, só alunas...vi que é a melhor maneira de começar. Pois aí vai realmente quem quer e se identifica de fato. A ver... falamos (via reunião e comunicação dos discentes). Meu whatsapp 51 XXXXXX.

Lindo!! Ótimo. Tô torcendo.

O que mais tocou disso tudo não foi com relação ao grupo de extensão. Até porque, de fato, ele não precisava de mim para existir, se houvesse vontade de outras. O que mais me tocou foi a desconsideração a esta frase em meio às outras. Era sobre maternidade, central naquela interação:

[eu] [...] É um tema delicado. Eu mesma ainda não resolvi isso pra mim também.

Era assunto nevrálgico pra mim. Todas as minhas amigas vinham desabafar sobre seus perrengues a respeito de maternidade, sem sequer uma pergunta sensível a meu respeito. Meu espaço devia ser respeitado, principalmente com estranhos, em um espaço institucional de trabalho, com pessoas hierarquicamente superiores. Eu estava com diversas vulnerabilidades naquela relação. Não era porque me sentia mais próxima de alguma professora, falava algumas poucas coisas, que eu deveria ser assim com todas. Até porque eu não me esquecia da resposta do docente quando iniciei o curso, e falei que pensava em ser mãe durante estes quatro (5 agora) anos de doutorado, uma vez que ao término, eu estaria com 40 anos.

Tem uma professora que teve dois filhos durante seu doutorado e defendeu em 4 anos.

Eu estava conversando com *estudiosos de gênero*. Até ontem achava que a nova normativa Capes tinha estabelecido seis meses de licença maternidade. Descobri com uma amiga mãe que eram quatro mesmo. Quatro meses! Em um trabalho tão demandante intelectualmente como um doutorado, com campos tão complexos em determinadas áreas da adm. Um ser de quatro meses é muito dependente da mãe no dia a dia. Pior, sei que estes assédios com alunas mulheres, vindos mesmo de docentes mulheres, não aconteceram só comigo. Com mães inclusive.

Cena 34: Vocês fazem coisas inusitadas, advindas de vontades inusitadas? Sonhei uma noite que ia escolher um vestido de noiva com uma amiga, e me dava vontade de provar um. Tinha só um no armário, e ela pegou dizendo que era dela. Acordei com aquela vontade e contei pra terapeuta. Desde criança recebemos todo tipo de estímulo neste sentido. De historinhas a filmes, desenhos, família (não de meu pai), amigas, bonecas, parentes mais velhas. Quando adolescente eu ganhava panos e toalhas para enxoval, inclusive nos aniversários. Por que não provar um vestido de noiva e ver se tem algo especial mesmo neste 'lugar', tido como tão especial. Não acham que crescemos com uma 'meta'? Sempre fui muito curiosa. "Oi, tudo bem? Queria provar um vestido, ver como é. Sabe, não me vejo nunca usando um, mas é tão glamouroso que eu queria prova, ok? Desde criança sempre imaginei que, se casasse, seria de roxo escuro. Acho que vi algo e achei lindo. "Roxo talvez eu tenha de madrinhas". Nossa, como já fui madrinha, e o quanto gastava cada vez. Já até tive que celebrar um casamento, enquanto eu passava por questões amorosas, sobre as quais nunca ninguém perguntou. Quantos buquês eu peguei! E sentei em jantares de casamento com uma cadeira vazia ao meu lado, porque as mesas não podiam ser pensadas em números ímpares, nem em lugares marcados por cerimonialistas. "Ah não, quero modelo de noiva mesmo. Vamos provar o branco, no sonho era branco." Me senti bonita, pesada (bordados hiper desconfortáveis), meio que fantasiada, mas acima de tudo, me senti... vestindo um vestido como tantos outros, como os meus mais especiais da formatura da letras e do mestrado. Este era uma cor que nunca havia usado,



focando em salientar meus seios e bunda, arrastando e pesando meu caminhar, com sua calda. [...] se alguém quiser ir provar é bem divertido. Eu adoraria provar um daqueles da Scarlett O'Hara em O Vento Levou (quando ela quer conquistar, quando casa com o rico Butler). Depois, as reações de minhas amigas solteiras eram diversas “bah, nunca tinha pensado nesta possibilidade de ir provar”.

Agora a discussão já é outra para mim. Se um dia tiver minha família, em formato diferente desta com minha mãe e Pepe, e meu pai e madrasta, não creio que será “convencional”. Aliás, o que tenho já “é uma família”, fora do formato margarina. Tampouco tenho vontade de casar de forma tradicional, ou adotar uma criança. Sem estas escolhas, e uma luta para gestar, um novo horizonte de possibilidades profissionais pode se abrir, sem tantas dúvidas, sem limites regionais, nacionais, salariais. Afinal, é o final de um ciclo de quase dez anos de estudo e preparo como acadêmica. Será mesmo assim? Tenho noção de que há trabalho do cuidado ainda por vir, apesar de meu exercício diário de tentar não pensar no futuro, e focar nestas linhas aqui. Entre estas linhas, já me sobra bem pouca energia para cuidar.

(15.12.2020)

Mudou tudo  
e uma pitada por fora.  
filtro?  
pele, carne, osso, água  
sangue novo, lua leve  
um pouco de sal  
um monte de açúcar.  
eclipse esconde escorre  
jogo de achar o encontro  
palavras no chão  
mudei um tanto.  
sem controle  
sem rima  
sem pé.  
Achas que não  
mas já parti de mim  
e a todos não cabe  
dizer meu próximo sim.

Como o trabalho do cuidado, e a energia física e mental para tal, convive com teu atuar acadêmico? Como cuidas de ti?

## 6. OBRIGADA PELA CAMINHADA. ATÉ BREVE!

Através desta escrita eu honro meu passado, minhas dores, conquistas e alegrias, e todos os aprendizados que me construíram como uma mulher forte, que espero evocar em tantas outras. Que tantas outras evocaram em mim.

Precisamos de melhores análises de como grupos sociais se organizam e operam (Collins, 2013, p.306). [...] articular agências [...] e mostrar o que já está sendo feito para que possamos nos engajar em estratégias conjuntas (ie. Estratégias que favoreçam construção de coalizão e esforços coletivos que articulem novas agências) (Contu, 2019, p.18).

Juntas e juntos fizemos muito mais do que uma análise robusta de “como este grupo social (AIF na adm) se organiza e opera”. contei a história de uma doutoranda que evoca (e já tem evocado) tantas outras pós-graduandas a pensar em suas trajetórias. Vozes ainda silenciosas na academia. Como afirmo no início, o processo de escrita é a pesquisa e a formação em si. Minha trajetória já evocou muitas antes mesmo da leitura deste texto.

Alguns dirão que são páginas de blablabla, mimimi, vitimização ou vingança não científica. Minhas respostas sempre estão nas perguntas.

Quem és na adm? E na academia?

Quem és nas histórias que conto?

Qual é o teu ativismo?

De acordo com o que ficou em minha memória e seus registros, foi assim ser pós-graduanda, discente, pesquisadora-doutoranda. É (era) esta a minha realidade. Tudo isso e AIF. Uma história de resistência e sobrevivência individual e coletiva, parte e constituinte do *intelectual*.

O que meu ponto de vista evoca em ti?

Como?

Agrega ou incomoda? Por quê?

Podemos seguir adiante? De que forma?

É [um trabalho] encarado com desconfiança, e muitas vezes combatido/dificultado pelas forças que mantêm o status quo. Além disso, não apenas a resistência, mas também, como observado, a cooptação é sempre possível em maior ou menor grau. É preciso permanecer vigilante e reflexivo, e ao mesmo tempo estar ciente de que esse trabalho é impuro e confuso – cometer erros também faz parte dele. (Contu, 2019, p.8)

Conto e proponho o AIF para a academia de administração no Brasil da forma pessoal e corporificada que entendo serem todos os ativismos, mesmo o da masculinidade hegemônica. Um AIF que existia antes de mim e seguirá existindo depois. A narrativa pára aqui, mas a história segue, como tenho visto por aí em tantas ações de coalizões das AIFs do campo, dos aliados homens, e do tanto compartilhar sincero sobre o *ser acadêmica*, o *ser doutoranda*, na adm e em outras áreas. As contradições, colisões e resistências via outros ativismos seguem também, inclusive dentro do AIF, e entre mulheres. E as minhas próprias idem.

Eu amadureci muito neste processo de cinco anos, que não foi apenas um voo de galinha. No entanto, não entendo que para um processo formativo acontecer o sofrimento seja essencial ou necessário. Pelo contrário. Ele não deve se transformar num trauma. Muito do amadurecimento é meu mesmo, nestes cinco anos de vida, que aconteceriam com ou sem doutorado, a depender da minha vontade. Foi o meu processo pessoal de despatriarcalizar para descolonizar meu corpo, emoções e mente, tudo junto. Este processo pessoal é também um passo crucial para que possamos lutar por justiça social, com conhecimento engajado, na academia da administração, pois envolve nossa vida como mulher, e potenciais como um todo.

Eu acredito que chegaria nesta fase de minha vida assinando meu nome mesmo, Magdalena, com menos culpas ou pesos cristãos, e assim honrando todas as minhas ancestrais, suas vidas, heranças e “escolhas”. As de sangue e as teóricas, um honrar infiel ao se tornar uma Forasteira de Dentro em tantas esferas da vida além da academia. Só consigo chegar aqui diante de vocês tão vulnerável, e exposta em imperfeições, erros e acertos, porque também forte. Só consigo me sentir e atuar como AIF por tudo isso de pessoal, por ter conseguido me reafirmar como sujeita livre.

Dada a realidade onde me insiro e trajetória, centralizo minha proposição de incluir o F dos Feminismos ao AI. Como afirmo no início, entendo ser a melhor estratégia e construção teórica/ferramental para dinamizar movimentos em prol de justiça social, em especial dentro da academia da administração, mas não apenas. Espero que minhas proposições e costuras/abordagens teóricas tenham feito sentido longo do narrar, e que eu tenha atingido ou ainda atinja com este trabalho as contribuições a que me propus no início. Repito: que a visibilidade que busquei

dar ao AIF na administração, e tudo o que o atravessa, possa dinamizá-lo e com isso dinamizar os movimentos sociais, os feminismos, e as lutas por justiça social.

Também, que os sentimentos e identificações que busquei evocar sejam para auxiliar nas escolhas, caminhos, para melhorar a vida, a minha e das demais. Para provocar emoções curativas, tomadas de decisão e processos de conscientização, motivações para o ativismo, para o feminismo, ou basicamente ferramentas para sobrevivência no campo, e na vida como um todo.

Obrigada pelo longo caminhar até aqui.

“Aquele momento da defesa foi muito uma libertação de todos os traumas que eles tinham me trazido”, disse a colega Ativista Intelectual Feminista. Se após a minha libertação – seja ela como for – quiserem seguir comigo, me escrevam.

Seguiremos somando os parciais.

Futuro além do Tarô (datas desconhecidas)

A vida chama: presente!

a vida vai: ausente.

Na roda da (des)fortuna

cada um espera o giro

dança das cadeiras eterna

Deus, destino, universo, sorte, carma

chamam a chama de tudo

mas só se vê tal luz quente

quando se apaga lentamente.

Por quê?

só se sente quando já não há

corpo, alma ou mente.

Que explicação displicente!!!!

Ora, ao girar

então me diz o que encontrar.

## 7. REFERÊNCIAS

- Andrade, L.F.S., Macedo, A.S. & Oliveira, M.L.S. (2014). A Produção Científica de Gênero no País: um panorama dos grupos de pesquisa em administração. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(6). <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n6p48-75>
- Aberasturi-Apráiz, E., Correa Gorospe, J. M. & Martínez-Arbelaiz, A. (2020). Researcher Vulnerability in Doing Collaborative Autoethnography: Moving to a Post-Qualitative Stance. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 21(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-21.3.3397>
- Adichie, C.N. (2014). *Sejamos todos feministas*. Fourth Estate.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (1992). Gendered Institutions: From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569.
- Acker, J. (2000) *Rewriting Class, Race and Gender: Problems in Feminist Rethinking*. In: Ferre, M.M., Lorber, J. & Hess, B.B (Eds.), *Revisioning Gender* (pp. 44–69). Altamira Press.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441-464.
- Adams, T.E., Holman Jones, S., & Ellis, C. (2015). *Autoethnography: Understanding Qualitative Research*. Oxford University Press.
- Aderaldo, G, et al (Hosts). (16.03.2021). *Autoetnografia, engajamentos e experiências sensoriais: uma conversa com Fabiene Gama* (13). [Episódio de áudio de Podcast] In: *Antrópolis*. Spotify. [https://open.spotify.com/episode/1hPh5z7UpjKIOLNFNYUhUd?si=H\\_d5QiewQ0SaaEYAbaoleg&utm\\_source=copy-link](https://open.spotify.com/episode/1hPh5z7UpjKIOLNFNYUhUd?si=H_d5QiewQ0SaaEYAbaoleg&utm_source=copy-link)
- Amaral, I.G. & Naves, F. (2020) O Enfrentamento das Opressões de Gênero numa Universidade Pública: O papel dos coletivos na ótica do feminismo decolonial. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 7(1).
- Anderson, L. (2006). Analytic Autoethnography. *Journal of Contemporary Ethnography*, 35(4), 373-395. <https://doi.org/10.1177%2F0891241605280449>

- Atkinson, P. & Delamont, S. (Eds). (2010). *SAGE Qualitative Research Methods*. Sage Publications Ltd.
- Ayrosa, T.E.A. & Zouain, D.M. (2009). A aplicação de abordagens feministas na pesquisa em administração. *Cadernos EBAPE*, 7(4) <https://doi.org/10.1590/S1679-39512009000400009>
- Ballestrin, L. (2013). América Latina e o giro decolonial. *Revista Brasileira de Ciência Política* (Impresso), 2, 89-117 <https://doi.org/10.1590/S0103-33522013000200004>
- Ballestrin, L. (2017). Feminismos Subalternos. *Revista de Estudos Feministas*, 25, 1035-1054.
- Ballestrin, L. (2017<sup>a</sup>). Modernidade/Colonialidade sem “Imperialidade”? O elo perdido do giro decolonial. *Dados*, 60 (2), 505-540.
- Ballestrin, L. (2020). Feminismo De(s)colonial como Feminismo Subalterno Latino-Americano. *Revista Estudos Feministas*, 28(3). [10.1590/1806-9584-2020v28n375304](https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n375304)
- Beauvoir, S. (1949). *The Second Sex*. Alfred A. Knopf.
- Beeler, W.H., Smith-Doody, K.A., Ha, R., Aiyar, R. S., Schwarzbach, E., Solomon, S. L. & Jagsi, R. (2019). Institutional Report Cards for Gender Equality: Lessons Learned from Benchmarking Efforts for Women in STEM. *Cell stem cell*, 25(3), 306–310. <https://doi.org/10.1016/j.stem.2019.08.010>
- Bendl, R. (2000). Gendering Organization Studies: A Guide for Reading Gender Subtexts in Organizational Theories. *Finish Journal of Business Economics*, 373-393.
- Benokraitis, N.V. & Feagin, J.R. (1995). *Modern Sexism: Blatant, Subtle and Covert Discrimination*. Prentice Hall.
- Berry, K. & Clair, R.P. (2011). Contestation and Opportunity in Reflexivity: An Introduction. *Cultural Studies ↔ Critical Methodologies*, 11(2), 95–97. <https://doi.org/10.1177/1532708611401326>
- Boaventura, P.S.M., Souza, L.L.F. de, Gerhard, F., & Brito, E.P. Z. (2018). Desafios na formação de profissionais em Administração no Brasil. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 19(1), 1-31. <https://doi.org/10.13058/raep.2018.v19n1.775>

- Bochner, A. & Ellis, C. (2016). *Evocative ethnography: writing lives and telling stories*. Routledge.
- Bruce, K. & Nyland, C. (2011). *Elton Mayo and the Deification of Human Relations*. *Organization Studies*, 32(3), 383-405. [10.1177/0170840610397478](https://doi.org/10.1177/0170840610397478)
- Buarque de Hollanda, Heloísa (org.). (2018). *Explosão feminista: arte, cultura, política e universidade*. Companhia das Letras
- Bussular, C.Z., Antonello, C.S. (2018). Os Processos Organizativos e de Aprendizagem: Encontrando as Perspectivas Processualmente, *TPA - Teoria e Prática em Administração*, 8(2), 103-125. <http://dx.doi.org/10.21714/2238-104X2018v8i2S-39962>
- Butler, J.P. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Camillis, P.K. & Antonello, C.S. (2016). Da translação para o enactar: contribuições da Teoria Ator-Rede para a abordagem processual das organizações. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(1), 61-82. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761231412>
- Carneiro, A.S. (2003). Mulheres em movimento. *Estudos Avançados*, 17(49), 117-133. <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9948>
- Carneiro, A.S. (2005). *A construção do outro como não-ser como fundamento do ser*. [Tese doutoral, Universidade de São Paulo].
- Carneiro, A.S. (2019). Enegrecer o Feminismo: A Situação da Mulher Negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: Hollanda, H. B. (Orgs.) *Pensamento feminista - conceitos fundamentais*. Bazar do tempo.
- Cockburn, C. (1989). Equal opportunities: the short and long agenda. *Industrial Relations Journal*, 20(3). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1989.tb00068.x>
- Coelho, M.C. & Martins, B.L.O. (2020). Assédio em uma Escola de Administração: O que um Coletivo Feminista tem a ver com isso?. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 7(3).
- Coelho, M.C. (2021). A Brazilian pandemia/monium: A researcher's search for a 'New Normal'. *Gender Work Organization*, 28(S1), 80–88. <https://doi.org/10.1111/gwao.12504>

- Collins, P.H. (1990). *Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Unwin Hyman.
- Collins, P.H. (2013). *On Intellectual Activism*. Temple University Press.
- Collins, P.H. (2016). Aprendendo com a outsider within\*: a significação sociológica do pensamento feminista negro. *Revista Sociedade e Estado*, 31(1). <https://doi.org/10.1590/S0102-69922016000100006>
- Contu, A. (2018). ‘... The point is to change it’ – Yes, but in what direction and how? Intellectual activism as a way of ‘walking the talk’ of critical work in business schools. *Organization*, 25(2), 282–293. <https://doi.org/10.1177/1350508417740589>
- Contu, A. (2020). Answering the crisis with intellectual activism: Making a difference as business schools scholars. *Human Relations*, 73(5), 737–757. <https://doi.org/10.1177/0018726719827366>
- Cortés, P.B. (2005). *Las Profesoras Universitarias de Género: percepciones a partir de su experiencia académica*. [Dissertação de Mestrado, Universidad de Chile].
- Costa, J.C.P. (2016). Para uma auto etnografia dos estados de vulnerabilidade: ensaio num caso de disfunção da tiróide. *Investigação Qualitativa em Ciências Sociais*, 3, 256-265.
- Davel, E. & Souza-Silva, J.C. (2005). Concepções, práticas e desafios na formação do professor: examinando o caso do ensino superior de Administração no Brasil. *Organizações & Sociedade*, 12(35), 113-134. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000400007>
- Delamont, S. (2009). The only honest thing: Autoethnography, reflexivity and small crises in fieldwork. *Ethnography and Education*, 4, 51-63. [doi:10.1080/17457820802703507](https://doi.org/10.1080/17457820802703507)
- Deschner, C.J., Dorion, L. & Salvatori, L. (2020). Prefiguring a feminist academia: a multi-vocal autoethnography on the creation of a feminist space in a neoliberal university, *Society and Business Review*, 15(4), 325-347. <https://doi.org/10.1108/SBR-06-2019-0084>



- Domingos, G. (2005). Administração no Brasil: potencialidades, problemas e perspectivas. *Revista de Administração de Empresas*, 45, 116-120. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902005000500009>
- Ellis, C., (2004) *The Ethnographic I: a methodological novel about autoethnography*. Altamira Press.
- Ellis C., Adams T.E. & Bochner. A.P. (2011) Autoethnography: An Overview. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*, 36(4(138)), 273–290. <https://www.jstor.org/stable/23032294>
- Ellis, C. & Berger, L. (2001). Their Story/My Story/Our Story: Including the Researcher's Experience in Interview Research. In: Gubrium, J.F. & Holstein, J.A. (Eds.), *Handbook of Interview Research*, Sage Publications, 849-875.
- Ellis, C. & Bochner, A.P. (1996). *Composing Ethnography: Alternative Forms of Qualitative Writing*. Altamira Press.
- Escosteguy, A.C.D. (2010). *Cartografia de Estudos Culturais*. Autêntica.
- Faria, A., Abdalla, M.M. & Guedes, A. L. (2021). Can We Co-Construct a Field of Management / Administration Engaged with the Majority? *Organizações & Sociedade*, 28(98).
- Federici, S. (2018). *Witches, Witch-Hunting, and Women*. PM Press.
- Festinalli, R.C. (2005). A formação de mestres em administração: por onde caminhamos? *Organizações & Sociedade*. 12(35). <https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000400008>
- Fraser, N. (2010). *Scales of Justice-Reimagining Political Space in a Globalizing World*. Columbia University Press.
- Gama, F. (2016). Sobre emoções, imagens e os sentidos: estratégias para experimentar, documentar e expressar dados etnográficos. *Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, 15, 116-130.
- Gama, F. (2020). A autoetnografia como método criativo: experimentações com a esclerose múltipla. *Anuário Antropológico*, 45(2), 188-208. <https://doi.org/10.4000/aa.5872>
- Gargallo, F. (2006). *Ideas feministas latinoamericanas*, 2a ed. revisada y aumentada, 2006.

- Gonzalez, L. (1988). Por um feminismo afrolatinoamericano. *Revista Isis Internacional*, 8.
- Graf, N.B. (2010). Epistemología Feminista: Temas Centrales. In: Graf, N.B., Palacios, F.F. & Everardo, M.R. (Eds), *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. México, DF: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de Universidad Nacional Autónoma de México. Colección Debate y Reflexión
- Glick, P. & Fiske, S.T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491–512.
- Harris, A. & Jones, S.H (2019). Activist Affect. *Qualitative Inquiry*, 25(6), 563–565. <https://doi.org/10.1177/1077800418800753>
- Holman Jones, S., & Harris, D. (2021). Queering Movements, Activist Affect and Collective Autoethnography. *International Review of Qualitative Research*, 14(2), 250–257. <https://doi.org/10.1177/1940844720978775>
- hooks, b. (2004). *The Will to Change: Men, Masculinity and Love*. Washington Square Press.
- hooks, b. (2013). *Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade*. (Cipolla, M.B., Trad.). WMF Martins Fontes
- Husu, L. (2005). Women's Work-Related and Family-Related Discrimination and Support in Academia, *Gender Realities: Local and Global*, 9, 161-199. [10.1016/S1529-2126\(05\)09007-7](https://doi.org/10.1016/S1529-2126(05)09007-7)
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, Inc., Publishers.
- Koopman, W.J., Watling, C.J. & LaDonna, K.A. (2020). Autoethnography as a Strategy for Engaging in Reflexivity. *Global Qualitative Nursing Research*. <https://doi.org/10.1177/2333393620970508>
- Law, J., Ruppert, E. & Savage, M. (2011). The Double Social Life of Methods. *Centre for Research on Socio-Cultural Change (CRESC) The Open University*, 95.
- Mackay, F. (2015). *Radical Feminism: Feminist Activism in Movement*. Pallgrave Macmillan.

- Martin, D., Spink, M.J. & Pereira, P.P.G. (2018). Corpos múltiplos, ontologias políticas e a lógica do cuidado: uma entrevista com Annemarie Mol. *Interface Comunicação, Saúde, Educação*, 22(64), 295-305. <https://doi.org/10.1590/1807-57622017.0171>
- Martins, B.L.O. (2021). *A mídia enquanto produtora de subjetividades: Uma análise do discurso sobre trabalho e pessoas trans*. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]
- Martins, M. T. de S. L., Silva, T.R. (2019). Um Estudo sobre Coletivos Feministas: Jovens Secundaristas e Universitárias. *Caderno de Gênero e Tecnologia*, 12(39), 122-132. <http://dx.doi.org/10.3895/cgt.v12n39.9277>
- Migliorini, C. *O que é um coletivo*. Teia-2002/2012. Belo Horizonte: Teia, 2012.
- Minge, J.M. (2007). The Stained Body: A Fusion of Embodied Art on Rape and Love. *Journal of Contemporary Autoethnography*. 36(3). 252-28.
- Moura, C. (1977) *O Negro: de Bom Escravo a Mau Cidadão?*. Editora Conquista.
- Mol, A. (2002). *The body multiple: ontology in medical practice*. Duke University Press.
- Paredes, J. & Gusmán, A. (2014). *El Tejido de la Rebeldía: ¿Que es el feminismo comunitario?* Comunidad Mujeres Creando Comunidad.
- Pedro, J.M., (2005). Feminismo e gênero na universidade: trajetórias e tensões da militância. *História Unisinos*, 9(3), 170-176.
- Pedro, J. M. (1994). *Mulheres honestas e mulheres faladas: uma questão de classe*. Florianópolis, Ed. UFSC.
- Pinto, R., Regina, V., Júnior, M. & Divo, M. (2012). Uma abordagem histórica sobre o ensino da administração no Brasil. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*. 6(4), 1-28.
- Porto-Gonçalves, C. W. (2010). De saberes e de territórios: diversidade e emancipação a partir da experiência Latino-Americano. *GEOgraphia*, 8(16). <https://doi.org/10.22409/GEOgraphia2006.v8i16.a13521>
- Pullen, A. (2018). Writing as Labiaplasty. *Organization*, 25(1), 123–130. <https://doi.org/10.1177/1350508417735537>

- Poerwandari, E.K. (2021). Minimizing Bias and Maximizing the Potential Strengths of Autoethnography as a Narrative Research. *Japanese Psychological Research*, 63, 310-323. <https://doi.org/10.1111/jpr.12320>
- Rago, M. (1995/96). Adeus ao Feminismo? Feminismo e (Pós) Modernidade no Brasil. *Cadernos AEL - Mulher, História e Feminismo*, n 3(4), 11-43.
- Ramos, P.C., Tomesani, A.M. (2020) Racismo e Antirracismo: Produção Acadêmica e Ativismo Negro no Brasil. *Revista Brasileira de Políticas Públicas e Internacionais*, 5(3), 342-372.
- Ratts, Alex. (2007). *Eu sou Atlântica: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento*. Imprensa Oficial/Instituto Kuanza.
- Ratts, A.J.P. (2010). *As amefricanas: mulheres negras e feminismo na trajetória de Lélia Gonzalez*. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero, 2010, Florianópolis - SC. Anais Eletrônicos do Fazendo Gênero 9. Florianópolis: Instituto de Estudos de Gênero, UFSC.
- Ribeiro, D. (2017). *O que é lugar de fala?* Editora Letramento.
- Roudinesco, E., Derrida, J. *De que Amanhã...* Editora Zahar, 2004.
- Roesch, S.M.A.(2003). Quem responde pelo desempenho limitado da produção científica em Administração no Brasil?. *Organizações & Sociedade*, 10(28), 165-167.
- Said, E. *Orientalismo: o Oriente como invenção do Ocidente*. (2007) São Paulo: Companhia das Letras, 2007 (tradução de Rosaura Eichenberg), 27-163 e 273-437. Silva, L. O. Edward Said e o Imperialismo Cultural.
- Santos, B. de S. (1987). *Um Discurso sobre as Ciências*. Edições Afrontamento.
- Santos, B. de S. (2002). *Revista Crítica de Ciências Sociais, Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências*, 63, 237-280. <https://doi.org/10.4000/rccs.1285>
- Santos, B. de S. (2018). *O Fim do Império Cognitivo - A afirmação das epistemologias do sul*. Autêntica.
- Scheffler, M. de L. (2013). Rago, Margareth. A Aventura de Contar-se. Feminismos, escrita de si e invenções da subjetividade. *Revista Feminismos*, 1(2). <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/29973>

- Spivak, G. C. (1988). Can the Subaltern Speak? em Nelson, C. e Grossberg, L. *Marxism and The Interpretation of Culture*. London: Macmillan Education, 271-316.
- Söllinger, M. E. (2019). *Processos de aprendizagem da docência no PPGA-UFRGS sob olhares estéticos*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]
- Sousa, F.B. (2017). Corazonar o pensar e o fazer pesquisa em educação como proposta para metodologias outras: esboços germinais. *Revista Cocar*, 11(22).
- Storck, V.S. (1983). Natas para a história da administração brasileira: origens e desenvolvimento. *Revista de Administração de Empresas*. 23(3), 57-62. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901983000300006>
- Teixeira, J. & Rampazo, A. (2017). Assédio sexual no contexto acadêmico da administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente? *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4(11), 1151-123.
- Tong, R. (2009). *Feminist Thought: A more comprehensive introduction*. Westview Press.
- Tuinamuana, K. & Yoo, J. (2020). Reading Autoethnography: The Impact of Writing Through the Body. *The Qualitative Report*, 25(4), 999-1008. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4006>
- Wall, S. (2006). An Autoethnography on Learning About Autoethnography. *International Journal of Qualitative Methods*, 146-160. <https://doi.org/10.1177/160940690600500205>
- Weatherall, R. (2019). Writing the doctoral thesis differently. *Management Learning*, 50(1), 100-113. <https://doi.org/10.1177/1350507618799867>

## 8. ANEXOS

### 8.1 Devir pesquisadora: projetos de pesquisa doutoral

Antes de iniciar minha narrativa sobre mais um caminho percorrido em minha construção pessoal como acadêmica, saliento que o escrever deste anexo me possibilitou resgatar diversas motivações para meu trajeto de doutoramento, um tanto esquecidas após 5 anos de PPGA-UFRGS, e alteradas. O foco em *gênero e trabalho* é o fio condutor do início ao fim, além da interdisciplinariedade, interculturalidade, presente em minha abertura em me inserir em novas áreas do conhecimento, e proposições de análises em contextos culturais diferentes. Demonstra também o quanto de energia estava disposta a dispender.

Cheguei ao Brasil e fui à Florianópolis (UFSC) pedir reconhecimento do meu diploma de mestrado pelo Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas. A aprovação foi feita através da Coordenadora, Teresa Kleba Lisboa, ainda coordenadora atual junto à Joana Maria Pedro, historiadora tão citada em minha pesquisa. Eu e Kleba trocamos e-mail, em abril de 2016, para leitura de minha dissertação e avaliação de docente anônima. Hoje (2022) acessei o *link* do meu trabalho no portal da Universidade de Uppsala e fiquei muito surpresa com o número de acessos a seu *link*<sup>151</sup> (centenas) e de *download* total de meu trabalho (quase 400), *We have many extremely competent women who end up not being seen: A Case-Study of Gender Equality Perception in a Norwegian Company in Brazil* (2015). Me pergunto se minha tese doutoral brasileira, em português, terá tanta leitura.

O nome da professora Kleba ressurgiu ao entrevistar uma ativista de organização antirracista de Florianópolis, que a conhece há 20 anos, por seus encontros em atuações ativistas pelas mulheres naquela capital, pelas assembleias, encontros na prefeitura, etc. Deixa claro que a atuação da docente rompe os muros da universidade, ao ressaltar a relação e trocas com ela, uma ativista que não é acadêmica.

---

<sup>151</sup>[http://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?faces-redirect=true&aq2=%5B%5B%5D%5D&af=%5B%5D&searchType=SIMPLE&query=&language=en&pid=diva2%3A854487&aq=%5B%5B%5D%5D&sf=all&aqe=%5B%5D&sortOrder=author\\_sort\\_asc&onlyFullText=false&noOfRows=50&dswid=6798](http://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?faces-redirect=true&aq2=%5B%5B%5D%5D&af=%5B%5D&searchType=SIMPLE&query=&language=en&pid=diva2%3A854487&aq=%5B%5B%5D%5D&sf=all&aqe=%5B%5D&sortOrder=author_sort_asc&onlyFullText=false&noOfRows=50&dswid=6798)

O pedido de validação da UFSC, além de ter um programa relacionado ao meu tema, se demonstrou mais simples, acolhedor, além de gratuito. O processo da UFRGS se mostrou extremamente burocrático, pedindo documentos impossíveis, taxa de 1mil reais, claramente afirmando não dar garantias nem de análise, a depender do número de pedidos. Pela experiência positiva, estudei o Edital de Seleção de Doutorado para o Programa UFSC, mas ao descobrir o valor da Bolsa Capes/CNPq vi que não me sustentaria em Florianópolis, pois não teria a possibilidade de realizar meus *freelas* em tradução, nem a família próxima em caso de necessidade. Além desta quase-tentativa, analisei também os projetos de pesquisa da Psicologia da UFRGS da época, buscando sempre pelo meu tema: Gênero e Trabalho.

#### 1) Seleção de Doutorado em Sociologia da UFRGS

Me candidatei com um projeto que buscava dar continuidade à minha pesquisa de mestrado, com objetivo de compreender de que forma a hierarquia de gênero (mulheres em posição de subordinação) vinha sendo desafiada/mantida por mulheres/homens dentro da organização, e quais eram as implicações destes processos para os envolvidos. Dar o passo além do diagnóstico das discriminações para um mapeamento das resistências e (pequenas) subversões. Não fui aceita, mas o projeto inicial não daria frutos de qualquer forma, pois ao visitar a empresa pesquisada para compartilhar resultados soube do projeto que eles mesmo internamente já tinham iniciado nas unidades fabris, sugestão minha na conclusão.

Curiosamente, o texto da diplomacia Norueguesa também aparecia com importantes alterações, com expressões muito similares às presentes em minha dissertação. Achei que poderia ser relacionado, dado que a principal liderança e meu contato para a pesquisa, que recebeu meu trabalho, se tornou um líder global, e a corporação em questão era uma das, senão a, maior(es) presença(s) da Noruega no país.

Em 2017, a Innovation Norway (Diplomacia Norueguesa de negócios) assina acordo de parceria para desenvolver igualdade de gênero e empoderamento feminino. Em 2019, o Relatório de Investimentos Noruegueses no Brasil, da Innovation Norway (Diplomacia Norueguesa), inclui em sua última página uma nova seção chamada Igualdade de Gênero. Assim como no estudo de caso (Coelho, 2015), a diplomacia norueguesa compara dados de gênero entre os dois países, menciona brevemente cotas de gênero, fazendo uma tentativa deliberada de

mostrar que para a Noruega e suas empresas (principalmente públicas) “a igualdade de gênero é um indicador-chave de desempenho” [...] “Empresas norueguesas trouxeram para o Brasil elementos dos valores noruegueses e foco em agregar mulheres à força de trabalho e como líderes de suas operações brasileiras”, citando exemplos de ações de três diferentes empresas norueguesas no Brasil.

Também observei, conforme sugerido, diversas postagens do líder em seu LinkedIn salientando seu papel de pai, e campanhas internas na empresa. Tudo era feito por consultorias e relembra meu trabalho e suas indicações. Apliquei para alguns projetos de PhD no exterior, em diferentes áreas:

2) Projeto no Centro de Estudos Europeus da Universidade de Gothenburg, Suécia:

Este projeto expande e adapta minha tese de mestrado, que examinou a percepção de igualdade de gênero em uma empresa norueguesa no Brasil. Coelho (2015) explorou a possibilidade de padrões diferentes em relação aos valores de igualdade de gênero em organizações globais, usando uma combinação de análise quantitativa e qualitativa, por meio de um questionário e uma análise do material público da empresa, para determinar as percepções dos funcionários sobre a igualdade de gênero em a empresa e as escolhas da empresa na sua comunicação (imagens e linguagem). Para o projeto de doutorado, sugiro manter como base teórica a abordagem estruturalista sobre regimes de desigualdade, de Joan Acker, mas ampliaria a metodologia, incluindo observação e entrevistas, realizando uma comparação intercultural. Também adaptaria a base teórica com Teoria Organizacional e teoria sobre Eficiência e Sustentabilidade. Obs.: Caso nenhuma empresa privada global aprove este projeto, existe a possibilidade de adaptá-lo para uma comparação de duas organizações públicas (dois municípios) Suecos, ampliando a questão da integração de gênero, mantendo o foco em eficiência e sustentabilidade.

3) Projeto de Pesquisa Universidade de Deusto, Espanha/ DIRS/COFUND

Esta universidade fazia parte de meu consórcio Erasmus Mundus do mestrado, apesar do projeto/área não ter relação. Fui chamada para a entrevista, da qual me lembro muito pouco, com a professora Pilar Rodriguez, líder do Grupo de Pesquisa em Comunicação, da Universidade. Sobre meu projeto:

A regra do primeiro nome: Como as lideranças políticas femininas são enquadradas pela imprensa e o que isso significa para a representação política das mulheres. Um estudo comparativo que investiga como os jornais (ou revistas, mas considerando os meios de informação predominantes) representam as lideranças políticas femininas (em eleição ou nomeadas) durante um período comum pré-definido (de alguns meses a um ano ou referente à suas carreiras) no Brasil, Espanha, Itália e Estados Unidos (ou também Filipinas). Ao aplicar a metodologia de análise do discurso (e da imagem), este trabalho pretende lançar luz sobre o padrão de escolhas da



imprensa ao representar mulheres líderes nacionais, tendo em conta as suas diferentes especificidades culturais e de contexto.

Fui entrevista com a Profa. Dra. María Pilar Rodriguez, da área de comunicação, que me enviou um decisão muito educada e sensível, convidando que aplicasse para o próximo processo seletivo, onde haveriam mais vagas. Não insisti, em parte porque muitos relatos de colegas me geraram incerteza sobre morar em Deusto por alguns anos.

#### 4) Projeto de Pesquisa Università degli Studi di Udine, Itália

Esta universidade fazia parte de meu consórcio Erasmus Mundus do mestrado, apesar do projeto/área não ter relação. Antes de saber sobre a vaga e aplicar, enviei um e-mail com algumas perguntas ao meu professor de história naquela universidade, e sua atenciosa resposta demonstra minha confusão de onde mirar, de que área queria de fato. Eu achava tudo muito interessante, e não pensava naquele momento em termos de carreira em si:

A data limite para a submissão ao nosso curso de Doutorado em História e Filosofia era 31 de julho. Este ano recebemos 124 inscrições (!) para apenas 6 bolsas... Nosso curso de doutorado é focado principalmente em questões históricas e filosóficas, então acho que seu campo de pesquisa só poderia caber se seu projeto, que é o documento básico para a seleção, for orientado para esses estudos. Se você já tem um texto com algumas linhas gerais do seu projeto, envie para mim. Estou à disposição para dar qualquer sugestão porque no ano que vem não estarei na comissão de seleção dos doutorandos. Em Udine temos um doutorado em Línguas Estrangeiras, Literatura e Linguística e outro em Economia. Eu não sei... De qualquer forma, se você quiser, me mande algo, mas no geral me conte como estás.

Acabei agradecendo ao professor<sup>152</sup> e enviando um projeto para a área de Ciências de Gestão e Contabilidade. Meu projeto não foi aceito, e tampouco consigo encontrar registros ou contatos acerca deste processo.

Este projeto visa analisar os impactos das políticas de igualdade de gênero em organizações do setor público em dois contextos europeus, municípios italianos e suecos. A comparação pode ser frutífera no sentido de que a Suécia aprovou e tentou implementar políticas públicas de igualdade de gênero no setor público antes da Itália, e pesquisas sobre os resultados dessa implementação já existem para análise. Tais resultados lançam luz sobre as possíveis resistências e desafios enfrentados na implementação, que podem ter prejudicado a eficiência proposta pela política. Assim, qualquer ação a respeito na Itália poderia ser comparada, na tentativa de evitar incorrer em erros semelhantes, considerando os contextos diferentes. Além disso, esta pesquisa visa abordar a ideia de políticas de igualdade não de maneira política ou

---

<sup>152</sup> Nunca me esquecerei do prof. Com ele e através de suas seleções de filmes sobre a história italiana foi que me reconectei e tracei as motivações históricas/econômicas para a imigração de meus antepassados, e nossa relação estreita ainda com as terras de lá, de diferentes formas.

ideológica, mas como uma questão de eficiência em si, para a gestão de recursos trabalhistas municipais suecas e italianas. A ideia de que a integração de gênero, cotas de gênero ou agências de políticas para mulheres estão em desacordo com muitos aspectos do “a forma de sempre de trabalhar” seria contestada, uma vez que tem sido argumentado de diferentes maneiras que a integração de gênero, por exemplo, pode oferecer novas tecnologias de governança, facilitando maior eficiência econômica, tão almejada para a manutenção dos estados de bem-estar, portanto, para a gestão dos municípios. Uma análise mais profunda do *trade-off* entre igualdade de gênero e eficiência faz parte do estudo, considerando os dois contextos. Como aponta McCaffery, “a eficiência contínua é uma meta atraente porque respeita os princípios liberais tradicionais, como descentralização, justiça, neutralidade e autonomia individual. Análises orientadas pela eficiência são poderosas porque podem revelar problemas e soluções. O fato de que prescrições de regras relacionadas à eficiência acabam sendo tanto arte quanto ciência não é motivo para abandoná-las completamente, ou para deixar que as distorções particulares do presente ditem, para sempre, os termos do futuro.

Fazia sentido eu querer retornar a Udine. Estudei em Udine, fui oficialmente co-orientada por uma professora socióloga de lá. Sou cidadã registrada como moradora da cidade, com minha carteira de identidade do município. Até hoje sou cidadã com residência registrada em Udine. Peguei um trem, com minha vida em malas, para a Polônia, e não voltei mais.

5) Grace Project<sup>153</sup>, da Associazione Orlando com a Universidade de Bologna, na Itália.

Apliquei para um consórcio com outras universidades europeias. Minha proposta girava em torno da chamada: Traduzindo competências críticas em práticas culturais inovadoras para empregabilidade e igualdade de gênero.

Em diferentes contextos culturais, ou em diferentes países, possivelmente existam distinções culturais da compreensão das competências necessárias aos profissionais para que sejam capazes de atuar de forma criativa e inovadora no mercado de trabalho, colocando em prática os conceitos aprendidos durante a educação formal. Por exemplo, durante o mestrado, pude perceber mais ênfase no debate oral e habilidades de apresentação na Itália, e mais análise de textos escritos e cartas/propostas na Suécia, no mesmo curso ministrado, intitulado Eurocompetência I e II, respectivamente. Havia diferentes competências a serem exercidas e avaliadas no meu mestrado nos diferentes contextos culturais, mesmo que ambos europeus. Este é um exemplo de um aspecto importante a ter em conta quando começamos a falar da ideia de competências críticas para promover a igualdade de gênero na força de trabalho, tanto no atual contexto de globalização como na União Europeia, com maior apoio aos estudos de gênero na esfera do emprego, inserido no ideal de sustentabilidade. O teórico francês Zarifran desenvolveu a ideia de competência social, um comportamento individual relacionado à autonomia, prestação de contas/tomada de decisão e comunicação, um comportamento que um indivíduo realiza em relação às necessidades de cada situação específica. Zarifran destaca “No modelo de competência, o indivíduo

---

<sup>153</sup> <https://graceproject.eu/>

deve julgar a validade da iniciativa a ser tomada, mobilizando conhecimento, raciocínio e adaptação à singularidade das situações”. Ele também destaca que tais competências individuais podem ser desenvolvidas por meio de planos educacionais estruturados. Quando programas de educação formal, como o meu acima, criam um curso para desenvolver competências, seu objetivo é preparar seus alunos e pesquisadores para serem capazes de abordar e lidar com as demandas dos setores privado e público em contextos específicos. Se Zarifran concorda que tal desenvolvimento é possível de ser adquirido por meio de planos educacionais estruturados, pergunta-se por que alguns dos profissionais dos estudos de gênero enfrentam obstáculos ao tentar aplicar seus conhecimentos no mercado, e se é apenas uma questão de resistência à mudança e igualdade. Sua abordagem da ideia de competência vem de mãos dadas com o aspecto cultural mencionado no primeiro parágrafo, visto que competência para ele está relacionada a uma atuação em determinado contexto/situação, portanto, não estática ou imutável. Assim, se a competência está relacionada ao contexto e à situação, para que os profissionais de estudos de gênero “traduzam capacidades criativas e críticas em práticas culturais inovadoras para além da academia; e assumir posições como especialistas na produção de novas culturas de igualdade de gênero”, pode ser importante que esses profissionais dominem os processos e contextos culturais em que estão inseridos e os processos/interesses culturais da organização que desejam impactar, no que diz respeito aos valores e práticas de igualdade de gênero. Importante descobrir então como esses profissionais adquirem tal conhecimento sobre a organização e sobre seu contexto, podendo assim produzir igualdade e contestar desigualdades por meio de ideias novas e criativas. Competência objetiva. Paris: Liaisons, 1999. Para melhorar a empregabilidade e se tornar atraente para as organizações, inclusive as que fornecem financiamento, pode ser que os profissionais dos estudos de gênero tenham que entender os interesses das próprias organizações, sejam elas privadas ou públicas, e entender melhor suas estruturas, a fim de poder promover mudanças nelas. [...]

Como em Deusto fui chamada para entrevista, mas foi confuso. Eu passava o final de ano num reencontro com a família na praia. Tive que achar uma LanHouse (cheia de adolescentes jogando e falando) e, em meio àquele barulho, me articular em inglês e italiano. O insucesso no processo mas a energia boa da entrevista me levaram a realizar novo contato com a Profa. Elisa Arfini, docente em Estudos Sociais e Políticos de Milão, pedindo indicações para a formação de uma rede de pesquisa internacional, para aplicar para financiamento europeu, que incluiria meu doutoramento. Era um plano de minha orientadora sueca, junto ao Centro de Estudos de Gênero em que atuava.

Existiam financiamentos de ‘formação de *networking*’, para nos reunirmos e bolarmos um projeto maior para financiamento europeu. Minha memória sempre me deveu, mas certamente buscamos outras formas de formar redes, e financiamentos europeus, outros contatos transnacionais. Trabalhamos bastante nisso, sempre envolvendo meu doutoramento como parte/plano. Daquele contato com Arfini, escrevi para Angela Balzano, filósofa, que já atuava em redes europeias,

que me colocou em contato com Benedetta Siboni, da Administração e Contabilidade (UNIBO e PLOTINA Horizon 2020. Tullia Gallina Toschi). Novamente a administração se fazia presente na indicação dos docentes.

Idiomas. Parênteses. Há anos descobria que o idioma era fundamental nestes processos. Alguns países (talvez Holanda como um exemplo que me ocorre agora), aceitavam pesquisadoras estrangeiras com fluência em inglês “apenas”, mas os demais, em sua maioria, queriam também conhecimento do idioma local. Incluindo a bilíngue Suécia. Primeiro, os fluentes em sueco. Segundo, os falantes nativos de inglês. E só então viriam os demais, com seu “inglês segunda língua”. O inglês fluente não abre todas as portas, principalmente em sociedades que pretendem mesmo se fechar. Quando tentei formar esta rede para o projeto de pesquisa, já era Maio de 2017, e eu já estava no PPGA. Interessava a meu primeiro orientador formar esta ponte e rede de pesquisa, desde o primeiro contato. Abaixo vemos o planejamento de pesquisa, que foi discutido por email entre os dois

#### 6) Ingresso no PPGA e Projetos Iniciais

Rede de Trabalho – Proposições Magdalena e [orientador], Brasil. Algumas perguntas/considerações anteriores:

Formato: Qual o formato/conteúdo exigido pelo financiamento? Que tipo de informação deve ser fornecida sobre esta reunião de networking para que possamos obter o dinheiro?

Data: Esta data é possível para os participantes? Uma semana em novembro está ok para [orientador], e até 2 semanas (ou três, considerando que novembro tem muitos feriados) durante as aulas está ok para Magdalena.

Área de atuação/estudo: Qual(is) área(s) de carreira estamos estudando? Quais cursos do ensino superior estamos analisando? Negócios e ciências sociais? Em caso afirmativo, o que consideramos que as ciências sociais sejam internacionalmente? Algumas sugestões: Programa do Encontro x Estrutura do Trabalho: Escrever 2 partes separadas, uma com os detalhes da agenda e outra com a estrutura do trabalho, que deverá conter os o quês e os porquês em um parágrafo.

#### Sugestão de Estrutura

Dia 1. Socialização e Estrutura do Encontro: Explique o que significa e sua importância, metas para o dia em poucas frases e metas para a semana. Poderíamos ter algum tempo formal para explicar como funciona o financiamento que visamos, sua exigência, datas, documentos e o que devemos realizar no final da semana.

Dia 2. Apresentações e Contextualização Nacional: Explicar o que significa e sua importância, metas para o dia em poucas frases e indicações de dados possíveis, como abaixo: Ex. a) Estrutura dos Sistemas Nacionais de Ensino Superior (ex. instituições públicas x privadas, dados quantitativos?) b) Níveis/estágios/características das carreiras acadêmicas (ex. professores auxiliares, docentes, titulares, docentes servidores públicos com estabilidade, critérios em geral para avaliação e crescimento de carreira) c) Níveis de ensino

superior (faculdades, universidades, técnico/profissional de 2 anos ou cursos acadêmicos de 4/5 anos) d) Separação de pesquisa e ensino no sistema e mudanças recentes no sistema e) Principais pesquisas realizadas no país na área de gênero e pelo participante/universidade participante f) Algumas estatísticas sobre a representação de gênero no meio acadêmico em cada instituição participante ou nacional.

Dia 3. Teoria Sueca / Estado da Arte: Explicar o que significa e sua importância, metas para o dia. Lemos os títulos dos apresentadores que você incluiu na agenda, mas não sabemos em alguns casos do que se trata. Por isso, sugerimos manter apenas nomes e títulos na agenda, mas explicando o que cada um abordará. a) incluir teoria sobre análise interseccional/interseções de gênero.

Dia 4. Trabalhar em ideias/projetos: Explicar o que significa e sua importância, metas para o dia. Sugerimos aqui acrescentar mais tempo ao trabalho em conjunto (workshops) na construção do projeto, e perguntas e como fazê-lo no formato EG.

Dia 5. Trabalhar no projeto/proposta: Explicar o que significa e sua importância, objetivos para o dia em 1 ou 2 frases e o que conseguimos durante a semana e o que vem a seguir, após a partida.

Agenda: A ideia é utilizar o já criado, informando detalhadamente horários e horários, incluindo dias sugeridos para chegada e partida. Nomes de palestrantes e títulos apenas (explicações na Estrutura de Trabalho).

Dia 1. Havia algo específico em mente com as apresentações de Magdalena no primeiro dia? A sugestão é incluir um city tour (o tour feminista que a doutoranda do centro realizou no dia 8 de março) e fika, SLU e tudo o que for mais social de outros dias que não tirem apenas as pausas para o almoço. A socialização nas pausas para almoço ou jantar para os outros dias está ok. Anneli/Magdalena presentes nos detalhes da concessão do EG.

Dia 2. Definir horários para cada um dos países participantes falarem.

Dia 3. Como agenda, mais foco nas apresentações suecas e sua teoria/estudos anteriores.

Dia 4 e 5. Mesmo ainda tendo algumas apresentações da Suécia, mais focada em trabalhar em conjunto e apresentar os resultados da semana.

Conforme se vê no planejamento acima, havia um desejo e ações na direção de formar uma co-orientação, dupla diplomação e trocas institucionais oficiais com o Centro de Estudos de Uppsala e o PPGA UFRGS, que incluíam uma ida inicial do docente daqui para realizarmos a agenda planejada acima. Foi realizada uma reunião, e via e-mail também o planejamento de, primeiramente, uma visita de minha orientadora de mestrado em Julho daquele ano. Eu realizava tradução de maior parte da união, pois meu orientador não fluía em inglês.

A vinda de Anneli Häyrén se realizou, com verba da universidade sueca, mas o projeto de parceria se diluiu aos poucos, devido a diversos fatores. Em Julho 2017, quando ela me visitou, ele já não existia mais. Eu fui lentamente tomando consciência da distância entre o que eu idealizava e o que era possível no contexto

do PPGA onde me inseria. Que tipo de pesquisa, que área, que corpo teórico, que campo, que relações eu queria manter. Que pesquisadora eu seria dentro dos limites que me eram impostos? Certamente a academia já havia se tornado objeto de interesse.

## 8.2 Exploratório e planejamento de campo pré-pandemia

Demissões em massa nas faculdades privadas. Quantas mulheres? Só conheço mulheres demitidas. Como as resistências ao feminismo de manifesta, por academicxs brasileirxs, na adm, na suécia? Aprendizagem => práticas. Discussões de gênero na academia (as bancas?). Contexto brasileiro de retrocessos. Coorientação. Bolsa sanduíche. Índia. Demissões, como lidar? (deixa em *standby*). O processo organizativo das feministas. Pesquisar: capes, tese. 1. Gênero 2. Feminismo 3. Organização (em que campos estão? Adm, sociologia, etc. (Diário, primeira orientação em 2017)

Djamila Ribeiro. Alessia. Patricia Hill Collins. Dussel. Ativismo intelectual. Feminismo x academia. O feminismo no brasil. Discriminação na academia (geral?) Será que o feminismo acadêmico não vem como uma forma de lutar contra? Método: pesquisa ação. (Diário, 2017)

Patrícia Hill Collins e Boaventura de Souza Santos. Quais perguntas fazer? Epistemologia e metodologia arbitrários. Observação subjetiva do cientista. Disciplinarização do saber científico. Ignorante especializado. Total x local – parcial x universal = Collins. Transgressão metodológica (Boaventura em Uppsala, African Studies). Imaginação na escrita, tolerância discursiva. Por isso literatura é conhecimento do real!! Paradigma emergente = caráter autobiográfico claramente assumido (satisfação pessoal). O antropólogo obtém o sentido do sentido do nativo. Traduzir e transduzir. Cultura é variação relacional. Conceitos são relacionais = ex. tradução! (Diário, 2017)

Estas reflexões no segundo semestre de doutoramento, após esquecidos meus primeiros projetos de pesquisa no PPGA, me levaram à fase de Exploratório de Campo, que aconteceu em 11 meses, num ano intenso. Ela já começara inconscientemente em 2017, mas inicia formalmente com diário de campo quando começo as cursar cadeiras sobre meu tema em março de 2018, e finaliza com evento do Instituto de Estudos de Gênero, em fevereiro de 2019.

Considero que minha experiência como trabalho de campo de pesquisa se dá em duas Fases. Na Fase 1 há o Primeiro Semestre de 2019, onde acontecem duas atividades centrais: a formação do Coletivo Escola de Administração Feminista (EAFEM) e a escrita de Artigo sobre Assédio. No Segundo Semestre, centralizo as ações relacionadas a submeter artigos a Eventos e participar/coordenar d(estes), da área da administração apenas. Estas experiências estão apenas elencadas aqui, ainda que parte constituinte da pesquisa e do corpo da Tese, na Seção 5.0 principalmente.

Após a qualificação de meu Projeto de Pesquisa, iniciei então a Fase 2 de Campo, que se daria de Jan a Agosto de 2020. A pandemia interrompeu o planejamento e experiência. Apresentarei apenas o planejamento de pesquisa que se perdeu (mais um que se perdeu em meu devir-pesquisadora), sem a totalidade

das etnografias e relatos. O planejamento teve que ser todo alterado. Mais detalhes sobre este processo e detalhes de mudança na Subseção 5.4.

#### 1) Exploratório: As Cadeiras Cursadas sobre o Tema

Faço uma varredura de todas as cadeiras relacionadas ao Feminismo com *feminismo* no título. Busco na UFRGS e outras universidades parceiras, em outras áreas inclusive. Fiz anotação em meu diário de campo durante todas elas, tirei (e tiraram) fotos de diversos encontros e trocas. A cadeira mais antiga relacionada a Feminismo era a da história, que não estava mais sendo ofertada. As que achei no ano de 2018 foram: Feminismos Descolonizados: a Contribuição de Pensadoras Negras e Indígenas, do PPG da Educação (2018/1); As Múltiplas Faces do Feminismo, PPG da Sociologia (2018/2); Me matriculo na cadeira Teoria Política Feminista, do PPG da Ciência Política, mas cancelo após duas aulas (2018/2); Universidade e Bem-Viver: Perspectivas do Feminismo para a Formação Humana, do PPG da Educação (2019/1), participo como ouvinte das aulas iniciais da cadeira. Eram todas cadeiras em primeira edição.

- Feminismo Negro e De(s)colonial

Naquela cadeira estava todo o coletivo negro da UFRGS, que liderou as ocupações de 2016, que lutou pelas cotas, que agora lutava por pessoas negras na comissão de cotas, e pelo critério da fenotipia. Me explicavam o que era isso, talvez incomodados pela pergunta. Um rapaz negro (na cadeira de feminismo havia poucos rapazes) dizia que o papel do branco ali era ouvir. Eu não deveria/nem poderia discutir os textos então, meus entendimentos e dúvidas? O que era *mulherismo*? Ah, isso é lugar de fala!

Empatia – “não entendo mas compreendo” ex. segredo do outro é inviolável. Dimensão da comunicação que não exige decifrar tudo que é do outro. Escrivência (mulheres, fictícias ou não). Atividade final da cadeira. Parto, abuso parto, herdar terra, estudar, ter família e filhos? sair do seu lugar de origem, ela estava na cama/gemer/esperavam pra ela morrer também, família? filhos? (Diário de campo - notas durante a aula)

Vontade de desistir da cadeira. Era tensa. Era bonita e tensa. Eu me sentia inadequada, pois gostava de falar. O que era aceito ser dito e perguntado? Me lembrava muito do México. Minha colega indígena era muito acolhedora. Não existia qualquer tensão vinda dos colegas indígenas, mas dos colegas negros, de alguma forma, sim. O colega negro homem não era aberto a cumprimentar no bar, nem a conversar sobre a cadeira. Ele tinha protagonismo (fama) na cena artística



da cidade. A outra colega da cadeira de sociologia também, e ela expressava o mesmo.

Um dia, minha amiga branca – num grupo de amigas brancas fora do círculo da universidade – mandou a foto de um *crush* seu do Nordeste, acho que da Bahia. Instantaneamente outra, criada no interior do RS, perguntou se ele era *bem-aventajado*. Minha colega não gostou, nem eu, que estava me relacionando também com um homem negro. Negro, e não moreno, ele me corrigiu. Ele morava na periferia de uma cidade da serra carioca. Eu traduzi a carta de entrada na Alemanha para ele, para a imigração. Nos correspondemos por um tempo, mas foi morrendo aos poucos. Eu intervi na conversa, e minha amiga que enviou a foto também.

Tempos depois, discutíamos racismo em pequeno grupo de quatro colegas, nesta cadeira. Quis relatar este episódio, da abordagem sexual da minha amiga ao namorado da outra, algo que não aconteceria se ele fosse branco. Era uma crítica que eu fazia. Uma colega colombiana me olhou fulminantemente “o que isso tem a ver?”. Para mim tinha, achei que tinha relação com o que falávamos, e logo eu desenvolveria. Me calei. Me calava, falava, tentava fazer amizades e aprendia bastante.

Minha amiga filósofa cursava também. Ela era professora na Restinga, um dos maiores bairros com população negra de Porto Alegre. Ela estava sempre envolvida com diversos projetos de cunho social e comunitário, em práticas que me lembravam do Ativismo Intelectual de Collins. Ela foi no dia da palestra de Winnie Bueno<sup>154</sup> e de uma técnica da UFRGS, não sei o nome, ambas negras. Eu não presenciei, nem as conhecia. Minha amiga disse que Winnie falou que ela tinha “complexo de branca salvacionista”. Minha amiga sentiu seu trabalho todo invalidado. Não voltou às aulas. Na aula seguinte eu fui. Havia um grupo de mulheres, lembro que algumas indígenas, e uma doutoranda negra, mais velha e, eu senti esta bem mais disposta a interagir e responder. Parece que depois ela assumiu a cadeira. Achei bom. Estavam falando que Winnie teria sido grosseira com a técnica “bem agora vocês vão ouvir sobre intelectualidade de verdade”, teria iniciado ela. Eu não sei. Não estava lá. Não sei das palavras. Talvez por antecipar

---

<sup>154</sup> Winnie Bueno uma ativista intelectual porto alegreense que na sequência publicaria “Imagens de Controle: Um conceito do pensamento de Patricia Hill Collins.

o que já sentisse, não estava lá. Não escutei. Verdade que eu não estava bem. Eu chegava nas aulas das 14 às 18h, às vezes, sem nem mesmo ter almoçado. Eu dormia mal, acordava mal. E estava escrevendo o Ensaio Teórico. Ou faltei para ir ao casamento do meu irmão em outro país. Verdade que vejo por aí esta mesma ativista palestrante cheia de coalizão com outras “salvacionistas brancas”, mas estas com maior proeminência no cenário de discussão de gênero gaúcho, mais status e capitais.

Às vezes era difícil estar ali por motivos de *mim mesma*, em sua maioria, mas era tão legal também. Tão diferente da administração. Faltava lugar pra sentar na roda se chegasse atrasada, de tanta gente. Mas era ok chegar atrasada, não causava desgastes. Era dentro de um campus e não isolada sozinha como a administração. Tenso, às vezes, até pelas violências estudadas, mas o debate de fato acontecia, encarávamos o que talvez fosse difícil sem fugir. Compartilhávamos comida, víamos vídeos, performavam, cantavam, demonstravam valores indígenas. Eu realmente aprendia, tinha gente de todo o canto, com trajetórias diversas, artistas, professores.

Fiz uma ou duas amizades, com colegas brancas. Matei saudades do Bar do Antônio, onde eu comia na minha graduação, dentro do Campus, quando não ia no RU. Às vezes, tinha grana pra um lanche no Antônio, quando ia almoçar em casa, porque o caminho até minha casa, de ônibus, era bem longuinho, e na sua maioria, em pé. Aquela era a realidade de ser aluna da UFRGS que eu conhecia há tanto tempo.

Parece que tudo isso me fazia pensar mais em Brasil, e menos em fuga ao exterior. Mas pensar “em Brasil” era bem doído. As festas de brasilidade que passei a frequentar – diferentes das extremamente brancas que frequentava antes do mestrado – tinham sempre profissionais da saúde, do ensino e das artes, enchendo a cara, rebolando no samba, carimbó, forró e MPB, e demonstrando seu stress laboral, vulnerabilidades econômicas e posicionamentos políticos. O machismo romântico dos homens de esquerda era apenas diferente do machismo romântico dos homens de camisas brancas ou camisetas Pólo. Eram realidades diferentes de grupos sociais bem diferentes, embora ambos de classe média, diferentes classes médias.

Esta cadeira me fez refletir sobre muitos aspectos que antes não eram tão entendidos por mim. Hoje, entendo que não é papel de pessoas de grupos minorizados ficarem explicando tudo o tempo todo. Entretanto, também entendo que aquele espaço era mesmo de aprendizado, de perguntas. Era um curso sobre o tema, e novo. Algumas coisas tinham mesmo que ser respondidas pelos colegas ou por quem podia, apesar do desgaste que isso poderia representar a eles, pois a professora era branca.

- Ciência Política e Gênero

Houve tumulto na faculdade de economia na palestra sobre o aborto, perturbação. Debate sobre processo argentino. Colocaram segurança no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. (Diário de Campo, 2018)

Não durei nesta cadeira. Estava cansada após a entrega intensa do Ensaio Teórico, o campus é longe, demora no ônibus e a dinâmica é estranha. Éramos eu, duas alunas da Unisinos e duas advogadas, uma ouvinte. A professora não deixava a ouvinte falar ou apresentar seminários. Sua justificativa é a de que quando a aluna fosse cursar formalmente no futuro, se tornaria repetitiva (Oi? Por que cursaria novamente? Uma formalidade? Se é que passaria na seleção). O conteúdo era vasto para seminários entre 4 alunas apenas. Como professora eu identificava essa prática como recorrente, a da delegação aos seminários. Às vezes sentia a professora insegura, portanto defensiva. Havia também uma aluna negra e lésbica que tensionava bastante o ambiente ao segregar bastante os feminismos. Entretanto, também foi uma experiência importante em termos de coalizão, que na época eu nem sabia. Eu gostaria de poder me ver, enxergar de que forma também eu produzia tensionamentos em aula, e demonstrava ou buscava esconder minhas inseguranças.

Um dia, esperando o ônibus, duas colegas advogadas que esperavam o Uber me ofereceram carona. Compartilhamos sentimentos sobre a experiência em aula. Me coloquei à disposição para qualquer auxílio no processo seletivo do mestrado que a aluna ouvinte queria fazer. Mais tarde, Luciana se tornaria uma feminista ativista importante no coletivo, e na minha trajetória. Minha advogada voluntária.

- Feminismos Plurais

Primeira aula, distribuição de textos. Butler foi negada solenemente por todas as cerca de 20 alunas presentes. A professora disse que ela mesma faria/falaria. Não falou. Me deixou sozinha para falar do texto posterior, de Ingrid Cyfer, que tinha relação e perdeu totalmente o sentido sem tratar do texto de Butler antes. Desde a primeira apresentação sobre Beauvoir, realizada por colega branca, a maior parte das colegas negras não fizeram questão de esconder que não escutariam uma palavra. Falavam ao mesmo tempo. Eu ia ficando num crescente nervosa, pois era desrespeito. A colega tinha feito apresentação visual, algo que eu nem fazia mais, e falava com dedicação. Após a apresentação, uma das mais falantes – em voz alta – disse que o feminismo de Beauvoir não a interessava como mulher negra. “Bateram” bastante na autora. A professora seguia em silêncio. Ela é branca. Na apresentação do meu texto não foi diferente. Falavam ao mesmo tempo, e em voz não muito baixa. Verdade que era um texto mal escolhido, complexo de explicar e entender sem ler. A dinâmica dos seminários me incomodava num crescente, desde as primeiras aulas em 2017. No ônibus de volta, encontrei uma colega do PPGA que, por óbvio, se queixava do nosso programa. Concordamos que a cadeira da sociologia, dividida por duas professoras, estava solta, sem nenhuma liderança por parte de uma delas, principalmente. Confusa e perdida. A ideia era perpassarmos diferentes feminismos. A colega que apresentou Beauvoir em algum momento rebateu em aula: “*Estudaremos o feminismo negro em outro momento*”. Eu me importava com o valor histórico de Beauvoir, principalmente pela força que tem e teve dentro das ciências, tão brancas. Mas me preocupava mais com a tensão que surgia, novamente como na outra cadeira, acerca do feminismo negro. Os textos eram internacionais e, por vezes, eu fazia questão de frisar que tratavam também das mulheres não-brancas de outras *categorias*, como as asiáticas, indígenas, e outras. Mas, como bem inicia meu Diário de Campo: *Sororidade e Dororidade*. Nas apresentações sobre feminismo negro, silêncio total das ouvintes. Não havia conserva paralela. Cuidei inclusive para não chegar atrasada, algo que acontecia às vezes, para não ser mal interpretada. Minha outra colega branca, idem.

Por vezes, Collins retumbava na minha mente durante as aulas “*as categorias de raça não são fáceis, nem tão objetivas quanto parece*”. Claro, ela falava dos Estados Unidos. Florestan Fernandes, Silvia Federici, Heleith Safioti, e eu observava que muitas das alunas da pós em sociologia eram de classe média alta.

Talvez advinha da dinâmica da área e daquele PPG a própria dinâmica da aula. Não tinha como saber dos conflitos inerentes a cada PPG. Ao discutirmos Fraser e Scott, algumas fichas voltam a cair: os textos em inglês esvaziam a sala. As alunas que não são orientandas da área têm menos espaço de fala. Um exemplo: quando falamos, acrescentamos nossos comentários, não temos respostas, ficam num vácuo, e a próxima fala passa a outro tema. O tal círculo fechado que eu voltava a sentir. Eu gosto e gostava de tecer relações entre os textos lidos, pois eles não estavam na mesma aula por acaso. Mas eu não sentia receptividade da professora para tal, era minha impressão e também sentia falta de que ela o fizesse. Minha autocrítica e crítica aos demais me cansava também, e me colocava em alerta mais do que eu gostaria.

Houve uma discussão sobre Funk que me deixou desconfortável. Não sei como chegamos ao assunto em aula. A aluna negra apontou “tu tá sendo... [não lembro das palavras, mas remetiam a racismo/preconceito com o funk]”. Eu não gosto de funk, não de todos. Questiono a submissão feminina como questiono no samba, rock, sertanejo, nas óperas de Verdi. Vibro com as mulheres artistas que subvertem isso em seus gêneros musicais, não necessariamente querendo ouvi-las no meu dia a dia. Não acredito que a música seja uma mera *representação da realidade* como disse uma vez Anitta em entrevista, há algum tempo. Ela tem razão, precisamos mudar a realidade. Mas vejo a misoginia como cultura, expressa de muitas formas, numa retroalimentação constante. Como argumentar isso em aula? Como dizer que o que a música diz é tão importante culturalmente como a forma que pessoas negras são representadas em novelas? Que precisamos mudar as representações para mudar as realidades? Uma sensação de que, realmente, aulas sobre feminismo negro são feitas para brancas ficarem de fato caladas. Eu entendo, os racismos atuam de diversas formas, e com o funk não é diferente. Como dizer isso sem diálogo? Certo? Sei lá o que é certo. Os grupos raciais seguiam física, geográfica e socialmente separados em aula. Deveria me sentir mal por não gostar de dançar algumas canções de funk, ainda que entenda a discriminação e racismo que sofre? Deveria me sentir mal por me sentir mal e, assim, me vitimizar em uma situação onde tenho o privilégio? Como homens brancos aliados ao feminismo se sentem? Aquele “nem todo homem” que eu não podia replicar às questões relacionadas ao racismo.

Hirata (USP), Kergoat (França). Divisão sexual do trabalho, trabalho como bem-viver. Trabalho emocional. Cuidado. Slow scholarship. Segmentação de gênero. (Diário de Campo, 2018).

Me sentia um tanto julgada por estar ali desde a administração, e era também um julgamento interno meu. Apesar dos desafios e críticas, aprendi muito e conheci novas autoras. Não tive arrependimentos de não ter insistido no doutoramento em sociologia, que a mim parecia agora repetir códigos de masculinidade, hierarquias e outras dinâmicas que eu bem conhecia. Desromantizei a área, que eu entendia como mais progressista, engajada e democrática.

Todas as cadeiras e trocas, enquanto experiências teóricas ricas, desromantizaram os *encontros feministas* e a ideia de que em outros PPGs as dinâmicas fossem mais saudáveis. Desconfiava que não era o caso. Entretanto, os surgimentos de novas cadeiras com a palavra *feminismo* confirmaram a existência do fenômeno que eu observava. E os eventos narrados abaixo idem.

## 2) Exploratório: Eventos Sobre o Tema

Da mesma forma que acontecia com as cadeiras, eu também fazia varreduras nos eventos sobre gênero/feminismo acontecendo na universidade naquele ano. Foram dois principais: O primeiro em conexão com a cadeira de Ciência Política, e segundo um Curso de Curta Duração no Instituto de Estudos de Gênero/UFSC, fevereiro de 2019.

- Feminismo, América Latina e Política

O segundo evento foi promovido por uma professora da Ciência Política. Eram duas ativistas feministas, a acadêmica gaúcha Rosangela Schulz e a ativista uruguaia Lilian Celiberti.<sup>155</sup> Celiberti fala sobre o feminismo latino-americano, e todos os seus movimentos recentes sobre os quais discuto neste trabalho.

Ações coletivas, são coletivos, ainda que nunca estiveram em uma reunião ou organização [...] alegria de fazer parte de um coletivo que não é um coletivo formal [...] construção coletiva de diferentes caminhos via feminismos sem 'títulos' [...] um fio entre as lutas, uma subjetividade comum que resgata resistências contra abusos a corpos femininos [...] (Diário de Campo)

---

<sup>155</sup> Lilián Celiberti (nascida em 1949) é uma ativista feminista uruguaia. Tornou-se prisioneira política durante a ditadura militar e viveu exilada na Itália. Ela é membra fundadora e coordenadora do coletivo feminista Cotidiano Mujer, e também é líder da Articulación Feminista Marcosur, que promove o desenvolvimento de uma plataforma política feminista em nível regional e global.

Rosangela Schulz, do departamento de sociologia e política da UFPEL, discorre sobre a horizontalidade das organizações das mulheres, que evitam participar de organizações formais para não se submeter. Fala que o ativismo não se separa da pessoa, muitas vezes presente na estética, nos corpos, expresso nas tatuagens, cabelo, tirar o sutiã, questionando quem é a ativista de hoje e apontando para um conflito geracional. Atualmente, a ativista feminista politiza o sexo, a comida, o consumo, é em tempo integral e cotidiano, organizando-se virtualmente.

Um evento que teria 80 ou 150 pessoas como objetivo tem apenas 22. Por quê? Foi divulgado em cartazes pelo campus e mídias sociais. Era uma situação de mulheres falando só entre si – o que só na cadeira da Educação não acontecia. Professoras dominavam o diálogo/perguntas, como apontei no evento acima, num certo cuidado extremo com a mesa. A palestra como um todo foi feita apenas por um grupo pequeno e fechado em si, de professoras e suas orientandas.

Sobre minha pergunta a respeito do Ativismo Intelectual, apontam a estrutura, as demandas de alunos, o acúmulo de trabalho (falta de tempo), os recursos, iniciativas de professora sozinha. Afirma que na Europa as professoras são ativistas, mas aqui se for não é visto como ciência. A mim parecia que ela se justificava de uma forma a não entender a palestra em si como ativismo, ao tentar justificar sua ausência em *ativismos externos*. Eu a via como Ativista Intelectual Feminista. Já Celiberti se define como ativista, mas não da universidade, apesar de seu grupo chamar a universidade para junto, mas não identificar o contrário, o movimento da universidade chamar.

Ao final da palestra tento conversar com as palestrantes, com abertura maior da ativista uruguaia, que fica conversando comigo. O grupo fechado se encaminha para o estacionamento, esperando por Celiberti e claramente se organizando para uma socialização posterior, de forma fechada. Há algo sobre minhas abordagens que incomoda com relação aos códigos da academia? Possivelmente. Mas a academia em si se demonstra fechada.

Não incluí aqui porque seria demais, mas nesta busca e atenção constante ao campo, estive também num Congresso da História, que me inscrevi e participei de mesas e GTs com recortes de gênero. Dele só me recordo de uma discussão acirrada entre duas acadêmicas negras, uma na mesa, e outra na plateia, a respeito da forma de se colocar e organizar na universidade e na sua disciplina. Fortalecer

espaços (e GTs) sobre temas da negritude ou incluir-se e dialogar com o todo da área, de forma menos fechada, atravessando o tema antirracismo não centralmente?

- Curso de Curta Duração em Gênero e Feminismo – IEG/UFSC

Uma experiência de 5 dias no evento, etnografando com anotação em diário de campo, e realizando entrevistas e fotos. Na última tarde, acompanho a defesa de tese de Vera Gaspareto<sup>156</sup>, organizadora do evento, onde estava a palestrante de Moçambique, entre outras docentes. Aquele evento, como as cadeiras sobre feminismo em primeira edição, também revelava o movimento feminista na universidade, fenômeno que eu *explorava*:

O curso recebeu este ano um número recorde de inscritas: 939. Foi o evento mais procurado entre os cursos de verão de 2019 da Escola de Extensão da UFSC. A enorme demanda surpreendeu as organizadoras, uma vez que a primeira edição do curso, em 2007, teve somente 20 participantes. (Notícia no site UFSC)<sup>157</sup>

Eu não fui aceita como oficialmente participante do evento, pelas vagas, mas resolvi esta nele mesmo assim, algo de que não me arrependo, dadas as cadeiras sobrantes na grande parte do tempo. Consegui participar deste curso em outro estado pois duas colegas da administração que também iam me ofereceram carona, e lá eu tinha casa de amiga para ficar. Estas ajudas pessoais que se não existissem não haveria pesquisa. Fomos convidadas para dar entrevista para a notícia que seria veiculada sobre o evento no site da universidade<sup>158</sup>, as quais incluí na subseção 1.4.

Utilizei a estrutura descrita abaixo para as técnicas de anotações em diário e de entrevista, mas não me ative necessariamente à estrutura, deixando as conversas fluírem. Tive uma das tentativas de aproximação com lideranças do evento frustrada, com uma líder me dizendo que seria melhor retornar ao Instituto em outro momento mais calmo, fora de um evento, para poder conversar com as integrantes melhor. Anotei endereços e contatos para um eventual retorno ao IEG para pesquisa. Respeitei então o espaço das palestrantes e organizadoras, e as entrevistas que pude realizar foram com uma ativista do movimento negro de

<sup>156</sup> Gaspareto, V.F. (2019). *Corredor de Saberes: vavasati vatinhonha (mulheres heroínas) e redes de mulheres e feministas em Moçambique* [Tese de doutoramento na UFSC].

<sup>157</sup> <https://noticias.ufsc.br/2019/02/curso-de-genero-e-feminismos-apresenta-diversidade-de-perspectivas-academicas-e-praticas/>

<sup>158</sup> <https://noticias.ufsc.br/2019/02/curso-de-genero-e-feminismos-apresenta-diversidade-de-perspectivas-academicas-e-praticas/>



Florianópolis, Vanda Pinedo, representante do Movimento Negro Unificado, que hoje se corresponde comigo via Instagram; a professora Marlene Fáveri, que foi processada por sua ex-orientanda evangélica por não se dispor a orientar uma dissertação que negava o feminismo. A orientanda depois ganha popularidade com a ação, e se eleger pelo PSL à deputada estadual catarinense baseada nesta pauta antifeminista e neste processo; uma aluna da antropologia que participava do processo seletivo de doutorado no IEG; e uma das lideranças do 8M Florianópolis.

A escolha das entrevistadas se deu pela observação de questões que eram paralelas ao evento e ao mesmo tempo visivelmente parte dele. Além destas, outras convidadas dos movimentos sociais estavam presentes, como Justina Cima, coordenadora nacional do Movimento de Mulheres Camponesas (MMC) e Carla Ayres, coordenadora da Associação Acontece – Arte e Política LGBTI+. “Procuramos colocar em cada mesa uma visão acadêmica e outra da sociedade, de pessoas engajadas em lutas concretas, no ativismo.”

Nesta fala, *ativismo* era empregado para toda ação *fora* da academia, dos movimentos sociais, de *lutas concretas*. Em outras, a sinalização da possibilidade de atuação em ambas. Não havia o entendimento de que a atuação *dentro* da academia, ainda que com diálogos e coalizões com o *fora* também cabia na palavra *ativismo*. Talvez isso também descrevesse a academia como estranha e ausente na ideia de sociedade como um todo, de comunidade. Foram minhas primeiras observações a este respeito.

Abaixo Roteiro de Observação e Entrevista de Campo, baseado nas leituras dos Feminismos e de Collins (2013) que eu havia realizado para o Ensaio Teórico.

#### O QUE OBSERVAR?

Interseccionalidade; linguagem (falando verdades a quem e como?); política acadêmica e/versus política das ruas e movimentos sociais; existência de tokenism; domínios de poder (estrutural, disciplinar, cultural, interpessoal); limites disciplinares; dimensões do feminismo (política, epistêmica, teórica); pedagogia crítica (há grupos oprimidos e quais, envolvidos?); universal x parcial; níveis de análise (macro e micro); disputas de categorias/grupos – opressores e oprimidos; histórico/história do feminismo; se e como aparecem termos: diferença, justiça, política, violência, ativismo, militância, diversidade; quem são os/as palestrantes (academia, movimentos, etc) e as/os participantes (homens, indígenas, negras, trans, etc); quais feminismos estão presentes, em quais gerações.

**JUSTIÇA SOCIAL** Qual o objetivo deste tipo de evento? O que vocês entendem por Justiça Social? Este tipo de evento busca promover justiça social? Se positivo, de que forma?

**PROCESSOS ORGANIZATIVOS** Como são os processos organizativos? Coalizões, comunidade intelectual? Quem se pensa e se chama para palestrar e participar? E se consegue? Há institucionalização, burocratização? Perde-se liberdade de atuação? Estrutura (o instituto e a instituição UFSC)? Que é o IEG? Quem é o CCD? Qual o papel de professoras, alunas, servidoras e voluntárias?

**FEMINISMOS** Quais são os feminismos presentes? O que se pensa hoje ao se pensar em gênero e feminismo? Há 'novos feminismos' (quarta onda)? E os espaços internacionais (transformativos de Fraser), estão presentes de alguma forma? Como se resolvem (se se resolvem) as disputas por pautas e espaços de diferentes vertentes e grupos?

**LIMITES** O que não se consegue e se pretendia? Por quê? Quem determina o que se pretendia? Quem contribui e quem atrapalha? Quais são obstáculos? De que forma o contexto político atual impacta?

Como descrevo, em meio a este exploratório o programa exigia um Ensaio Teórico, um compilado total e com a base teórica toda da nossa pesquisa, com vislumbres do campo e da pesquisa, em 1,5 ano de estudos. Produzi ao fim 63 páginas de teorias, tentando relacioná-las já em forma de uma pesquisa. Como eu teria conhecimento desta teoria se eu passei o ano de 2017 todo finalizando meus créditos obrigatórios no programa (e olha que tive a sorte de ter alguns poucos créditos no mestrado no exterior validados!), e começava recém a cursar cadeiras mais relacionadas ao meu tema? Formava-se uma quase banca, com necessidade de aprovação de 2 professores que conheciam pouco deste processo de “pré-qualificação”. Eu havia cursado por apenas dois meses uma das cadeiras sobre teoria feminista, na educação. Comecei tudo do zero, e fiz o que podia para poder contemplar autoras do Norte e do Sul. Mergulhei nas bibliografias, tentando utilizar o que podia daqueles poucos meses de estudos feministas, e formular o que podia de um campo que eu pouco conhecia. Quais eram as minhas perguntas? Devorei Collins em dois meses.

Me vi esgotada daqueles dois meses de uma maratona desumana para criar algo do zero, e ser aprovada.

Minha segunda avaliadora utiliza da palavra *sensibilidade* duas vezes ao referir-se ao meu texto, algo que me toca e chama atenção. Além dos comentários ao longo do texto, que me ajudaram muito para a qualificação do projeto, já naquele momento a professora questiona algo que me seguiria até hoje.

Considerando o referencial teórico que fundamenta o ensaio teórico apresentado, especialmente “o Ativismo Intelectual e a teoria Feminista”, de

que modos pode-se examinar os processos acadêmicos de ensino e pesquisa na Administração?

Claro, havia no Ensaio (e Projeto), uma abordagem utilizada na administração, a discussão dos *processos organizativos*, o que entendo ser uma das justificativas da avaliadora para este questionamento, uma vez que naquele momento a autoetnografia nem era sugerida. Terminei a fase exploratório com ímpeto de fugir da administração para áreas onde eu pudesse *respirar*. Toda minha inspiração e motivação inicial vinha de outras áreas, teoricamente e em termos de movimentos feministas acadêmicos. Estas experiências e inserções foram fundamentais na escolha do trajeto metodológico pré-pandemia, bem como na confirmação de minhas escolhas teóricas.

### 3) Campo Fase 1: Detalhado no Corpo da Tese (Seção 5.0)

- 2019/1 (subseções 5.8.2 e 5.8.3, respectivamente)

Formação (e participação) do Grupo de Estudos de Feministas da Escola de Administração e Escrita em grupo de artigo sobre assédio na Escola de Administração (Anexo 8.4).

- 2019/2 (vide subseção 5.8.1)

Coordenação do Grupo de Trabalho de Interseccionalidades no IV CBE0 Recife (trabalho apresentado); participação do ENANPAD, São Paulo (trabalho apresentado) e participação no Gender, Work and Organization, São Paulo (trabalho apresentado).

### 4) Campo Fase 2: Planejamento para 2020 (pós qualificação e pré-pandemia)

Esta fase, após defesa de Projeto de Tese, tratou-se mais de um planejamento do que um acontecimento em si, ainda assim envolvendo bastante trabalho. A Fase 2 de Campo seria realizada em 2020/1, até no máximo Agosto. Em fevereiro começaram a surgir muitos eventos acadêmicos sobre/no mês da mulher, num campo que não era “a administração”, mas todo um movimento interdisciplinar feminista (ou como o campo diz por vezes, *das mulheres*), na região sul. Fecharia o campo etnográfico com participação no Seminário Internacional Fazendo Gênero 12: Lugares de Fala, Direitos, Diversidade, Afetos, do IEG/ UFSC. Além de auto(etnografar), eu realizaria entrevistas com AIFs que encontrasse nos

eventos desta fase de campo. Consegui cumprir sua agenda até o dia 11 de março de 2020. Por esta fase ter deixado de existir como campo, os registros de memória e relatos não serão incluídos. O cronograma era:

- Março das Mulheres UFRGS

Promovido pelo Escritório de Sustentabilidade com o Centro Cultural, aconteceria todos os dias ao longo deste mês. Participei até o dia 11/03. Nesta data eu iniciei o uso de máscara e isolamento. O evento foi cancelado poucos dias depois:

03 a 30 de Março, todos os dias da semana, 17 as 18.30h. UFRGS<sup>159</sup>

No próximo mês, a UFRGS promove ações de reflexão e debate em busca da igualdade de gênero. A abertura do Março das Mulheres será realizada no dia 2 de março, a partir das 17 horas, no Saguão da Reitoria.

[...]

Durante o mês da mulher, a UFRGS promove 22 dias de atividades de reflexão e debate em busca da igualdade de gênero. [...] As ações estão em consonância com a busca da Igualdade de Gênero (ODS5), um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas. Em Assembleia Geral, os Estados-membros da ONU criaram um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, com o intento de, até 2030, transformar o mundo. Conheça os seis termos definidos para o ODS5 e também as três metas para a implementação desses termos. Andrea Loguercio, coordenadora do Escritório de Sustentabilidade, diz que as atividades do mês da mulher estão afinadas com as propostas de sustentabilidade das políticas institucionais da UFRGS. “Sustentabilidade é um conceito amplamente utilizado e envolve temas voltados ao desenvolvimento e à inovação. O conceito atual está alicerçado no tripé crescimento econômico, desenvolvimento social e proteção ambiental”.

Agenda do evento Mês da Mulher na UFRGS

Dia 2 - Abertura e recital com Ana Carla de Carli: Cantos líricos: canção de mulher do século XVI ao XXI

Dia 3 - Mulheres, literatura e libertação: Por que ler Simone de Beauvoir?, Leticia Strehl

Dia 4 - A naturalização da menstruação, com Raíssa Kist

Dia 5 - Economia feminista, Janice Dornelles de Castro e Daniela Kuhn

Dia 6 - Mulher empreendedora como estilo de vida, com Ana Beatriz Michels

Dia 9 - Mulheres e dinheiro, com Leila Ghiorzi

Dia 10 - Maternidade e Ciência, com Fernanda Stanisçuaski

Dia 11 - HeforShe UFRGS, com Daniela Pavani

**(minha última participação)**

---

<sup>159</sup><http://www.ufrgs.br/ufrgs/noticias/igualdade-de-genero-22-dias-de-atividades-marcarao-o-mes-da-mulher-na-ufrgs>

Dia 12 - Mulheres e inovação, com Fernanda Reichert

Dia 13 - Saúde mental da mulher, Clarissa Gama

Dia 16 - Mulheres e espaço urbano: a experiência do Co.Space, com Sabrina Mota (Co.Space)

Dia 17 - Mulheres e o jornalismo esportivo, com Renata Medeiros

Dia 18 - Projeto MARIAS: linguagem corporal e artística no cárcere feminino, com Silvane Isse (Univates)

Dia 19 - Roda de conversa: Mulheres que alimentam, com Potira Preiss

Dia 20 - Capitu e outras mulheres, relacionamentos abusivos na vida e na literatura, com Marcia Kern

Dia 23 - Mulheres e Filosofia: o silenciamento do invisível, com Thaianni Wagner

Dia 24 - Mulheres e consumo: construindo identidades, com Lucia d'Aquino

Dia 25 - Violência contra a mulher, com Lisieux Telles

Dia 26 - Movimentos feministas, conquistas e desafios, com Natalia Pietra

Dia 27 - A arte de desempenhar vários papéis: desafios da mulher moderna, com Jane Tutikian

Dia 30 - Mulheres na Ciência, com Marcia Barbosa

Dia 31 - Lançamento curso EAD Feminismos: algumas verdades inconvenientes

- Assédio Moral e Sexual na Universidade (CAAR/UFRGS)

Realizado pelo Centro Acadêmico do Direito - 17 de Março às 18.30.

- Discutindo Assédios e Violências Contra Mulheres Na Universidade<sup>160</sup>

Programa de Pós-Graduação em Antropologia da UFRGS, em parceria com o Núcleo Acadêmico de Graduação do IFCH/UFRGS. Palestras, roda de conversa e um cine-debate sobre violências contra mulheres na universidade. Apoio da Meninas na Ciência, #HeForShe, SAJU/UFRGS, CECS, PET das Ciências Sociais. Todas eram organizações que me interessavam como campo, além dos projetos nos quais palestrantes estavam envolvidas.

Dia 01/04 18h30: Roda de conversa com a Prof. Heloisa Buarque de Almeida (Rede Não Cala/USP), G8-Generalizando da SAJU/UFRGS, Coletivo Feminista das Estudantes de Ciências Sociais, Mariah Aleixo (PPGAS/UFRGS e Coletivo de Estudantes Negros do PPGAS) e Fernanda Lanzarini da Cunha (NUCADMGR - Núcleo Acadêmico de Graduação do IFCH/UFRGS).

Dia 02/04 14h: Mesa "Assédios e Violências de Gênero na Universidade". Coordenação: Profa. Fabiene Gama (PPGAS/UFRGS). Palestrantes: Profa. Heloisa Buarque de Almeida (Rede Não Cala/USP), Profa. Ligia Madeira

<sup>160</sup>[https://m.facebook.com/events/483310022546233?context=%7B%22ref%22%3A%22%22%2C%22action\\_history%22%3A%22null%22%7D&aref=3&ref=m\\_notif&notif\\_t=feedback\\_reaction\\_generic](https://m.facebook.com/events/483310022546233?context=%7B%22ref%22%3A%22%22%2C%22action_history%22%3A%22null%22%7D&aref=3&ref=m_notif&notif_t=feedback_reaction_generic)

(Coord. do PPG em Políticas Públicas da UFRGS) e as Profas. Carolina Brito, Marcia Barbosa e Daniela Pavani (Instituto de Física/Meninas na Ciência/HeForShe).

Dia 03/04 14h: Cine-debate. Filme "The Hunting Ground" (Dir.: Kirby Dick, 2015, 103min.), com a Prof. Luciana de Mello (PPGS/UFRGS e Tutora do PET de Ciências Sociais, Raquel Basilone (NUPSEX/UFRGS e Nuances), Ranna Mirthes (PPGAS/UFRGS e Coletivo de Estudantes Negros do PPGAS), Rejane Kanhgang (Mulher indígena Kaingangue, atuando no PET da Psicologia/UFRGS e na Secretária de Atenção Primária em Saúde Indígena) e o Coletivo Feminista das Estudantes de Ciências Sociais.

Muitos destes nomes eram/são de professoras com as quais eu cruzei na minha trajetória em diferentes momentos e eventos do campo. Da mesma forma acontecia com as organizações envolvidas. O Museu da UFRGS, junto com as Meninas na Ciência e o HeforShe UFRGS realizaram/realizariam a Exposição Frases de Assédio que haviam sido espalhadas pelos campi, numa exposição que aconteceria/aconteceu no dia 13 de março de 2020.

- Simpósio Parents in Science

Eu já havia me inscrito para participar, nos dias 21 e 22 de Maio, das 8-20h. Também esta organização e sua fundadora e participantes já eram e são parte da minha trajetória.

- Seminário Internacional Fazendo Gênero 12: Lugares de Fala, Direito, Diversidades, Afetos

Na última semana de Julho eu iria como participante ou como proponente de oficina. A segunda ação tentei articular com outras professoras.

- Entrevistar/conversar com as Ativistas Intelectuais Feministas

Acadêmicas com quem eu me encontrasse organicamente nestes eventos, talvez até com momentos mais formais de entrevista. Alguns nomes iam surgindo, de acadêmicas que eu já conhecia pessoalmente ou através de seus trabalhos, com alguns nomes iniciais como o de Fernanda Stanisçuaski (Parents in Science), Márcia Barbosa (Mulheres na Ciência), Daniela Pavani (HeforShe Ufrgs). Os nomes iam ganhando saliência, mas não cheguei ao ponto de convidar nem definir datas para esta fase. Havia a ideia de ficar uma semana a mais em Florianópolis, após o fazendo gênero, ou no mês de junho, único mês sem atividade etnográfica, para realizar entrevistas com as ativistas do IEG. Duas professoras que eu considero *primordiais* já tinham me dado seus contatos.

## 8.3 Mulheres no ensino superior: números têm voz

**Tabela I**  
**Ensino superior: Pós Graduação**

| Posição                          | % de Mulheres |
|----------------------------------|---------------|
| Graduandas                       | 57            |
| Mestrandas                       | 55            |
| Doutorandas                      | 53            |
| Bolsas CNPq Iniciação Científica | 55            |
| Bolsas CNPq Mestrado             | 52            |
| Bolsas CNPq Doutorado            | 50            |
| Bolsas CNPq Pós-Doutorado        | 53            |
| Membras dos Grupos de Pesquisa   | 51            |

**Nota.** Censo da Educação Superior 2016 e Base Sucupira Capes<sup>161</sup>

\* Os dados abrangem instituições públicas e privadas.

**Tabela II:**  
**Ensino superior: Docência**

| Posição                          | % de Homens |
|----------------------------------|-------------|
| Docência no Ensino Superior      | 54          |
| Líderes dos Grupos de Pesquisa   | 64          |
| Com Bolsa PQ                     | 64          |
| Com bolsa nos níveis 1A e Sênior | 75          |

**Nota.** Censo da Educação Superior 2016 e Gênero e Número<sup>162</sup>

\* Os dados abrangem instituições públicas e privadas.

**Tabela III:**  
**Pós-Graduação: Perfil Racial**

|                                    |                          |
|------------------------------------|--------------------------|
| Mulheres pretas entre 20 e 24 anos | 6% das alunas            |
| Mulheres pretas com doutorado      | 0,4% do corpo docente    |
| Mulheres negras (pretas + pardas)  | -3% do total de docentes |

**Nota.** Censo da Educação Superior 2016 e Gênero e Número<sup>163</sup>

\* Os dados abrangem instituições públicas e privadas.

\*\* Tabela 44% dos professores escolheram não declarar sua raça.

## 8.4. Artigo sobre assédio - SBEO

<sup>161</sup> Censo Escolar 2018 em Universidades e Centros de Ensino Superior Gênero e Número, por Aline Gatto Boueri e Carolina de Assis, em 20/6/2018. <http://www.generonumero.media/sem-considerar-maternidade-ciencia-brasileira-ainda-penaliza-mulheres/> Instituições Públicas e Privadas

<sup>162</sup> Idem.

<sup>163</sup> Inep, 2016. Em <https://www.generonumero.media/menos-de-3-entre-docentes-doutoras-negras-desafiam-racismo-na-academia/>

---

## ASSÉDIO EM UMA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO: O QUE UM COLETIVO FEMINISTA TEM A VER COM ISSO?

Magdalena Cortese Coelho<sup>1</sup>

Bruno Luís de Oliveira Martins<sup>2</sup>

### RESUMO

Este trabalho busca analisar a relação existente entre a formação de um Coletivo Feminista com a ocorrência de assédio em uma Escola de Administração, além da tarefa de dar voz às narrativas e visibilidade às violências sofridas. Refletimos sobre a formação deste Coletivo e discutimos a definição de assédio na teoria, na lei, em sua presença na academia, mas buscando compreender principalmente a ideia de assédio que parte do campo, através dos relatos colhidos. Com abordagem qualitativa baseada na teoria do ponto de vista feminista, os relatos nos revelam três processos que denominamos: a invisibilidade do lugar de fala de alunas, a ausência de relatos como silenciamentos que importam, e a submissão intelectual. Observamos que com o Coletivo construímos um espaço de confiança, acolhimento, escuta e empatia para alunas que viveram ou presenciaram situações de assédio, intuitivamente preenchendo um vácuo deixado pela IES e pelas agências de fomento, e até mesmo pela lei. Neste caso, confirmamos a relação de formação deste com a presença de assédio no ambiente, relação esta apontada por diversas autoras. Os processos também nos mostram que apesar da falta de resposta de resposta ao que ocorre, estas discriminações são debatidas e conhecidas por pesquisadores da área e apesar de silenciadas cotidianamente, não são novidades.

**Palavras-chave:** Feminismo; coletivo; assédio; universidade.

ACOSO EN UNA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN: ¿QUÉ TIENE QUE VER CON UN COLECTIVO FEMINISTA?

### RESUMEN

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Gestão de Pessoas na Escola de Adm UFRGS.

<sup>2</sup> Mestrando em Gestão de Pessoas na Escola de Adm UFRGS



Este trabalho busca analisar la relación entre la formación de un Colectivo Feminista y la ocurrencia de acoso en una Escuela de Negocios, además de la tarea de dar voz a las narrativas y visibilidad a las violencias sufridas. Reflexionamos sobre la formación de este Colectivo y discutimos la definición de acoso en la teoría, en la ley, en su presencia en la academia, pero buscando entender principalmente la idea de acoso que viene del campo, a través de los informes recopilados. Con un enfoque cualitativo basado en la teoría de punto de vista feminista, los informes revelan tres procesos que llamamos: la invisibilidad del lugar de discurso de las estudiantes, la ausencia de informes como silencios que importan y la sumisión intelectual. Observamos que con el Colectivo construimos un espacio de confianza, aceptación, escucha y empatía para los estudiantes que vivieron o presenciaron situaciones de acoso, llenando intuitivamente un vacío dejado por la IES y las agencias financiadoras, e incluso por la ley. En este caso, confirmamos la relación entre su formación y la presencia de acoso en el entorno, relación señalada por varias autoras. Los procesos también nos muestran que a pesar de la falta de respuesta a lo que ocurre, estas discriminaciones son debatidas y conocidas por investigadores de la Administración y a pesar de silenciadas a diario, no son novedad.

**Palabras clave:** Feminismo; colectivo; acoso; universidad.

**HARASSMENT IN A MANAGEMENT SCHOOL: WHAT DOES A FEMINIST COLLECTIVE HAVE TO DO WITH IT?**

**ABSTRACT**

This paper seeks to analyze the relationship between the formation of a Feminist Collective and the occurrence of harassment in a Business School, in addition to the task of giving voice to the narratives and visibility to the violence suffered. We reflected on the formation of this Collective and discussed the definition of harassment in theory, in law, in its presence in the academy, but seeking to understand mainly the idea of harassment that comes from the field, through the collected reports. With a qualitative approach based on the feminist standpoint theory, the reports reveal three processes that we named: the invisibility of the place of speech of students, the absence of reports as silences that matter, and intellectual submission. We observed that with the Collective we have built a space of trust, acceptance, listening and empathy for students who lived or witnessed situations of harassment, intuitively filling a vacuum left by the HEIs and the funding agencies, and even by the law. In this case, we confirm the relationship between its formation and the presence of harassment in the environment, a relationship pointed out by several authors. The processes have also demonstrated that despite the lack of response to what happens, these discriminations are debated and known by researchers in the area and despite being silenced daily, they are not novelty.

---

**Keywords:** Feminism; collective; harassment; university.

## INTRODUÇÃO

Nos anos de 2017, 2018 e 2019, conforme os relatos de assédio em uma Escola de Administração foram sendo compartilhados informalmente entre alunas e alunos da pós graduação, percebíamos que as histórias não eram isoladas, mas ocorriam com certa frequência naquele ambiente. Algo tinha que ser feito, coletivamente. Foi assim que surgiu a ideia de realizarmos uma ação sobre assédio na Escola de Administração, durante o mês da mulher e a semana de integração de 2019, que estava ocorrendo durante a primeira semana de aulas. A ação correspondia em fixarmos um grande cartaz com canetas no saguão da entrada da escola, solicitando que as pessoas deixassem frases/relatos sobre assédio já vivenciados em organizações. As mesmas frases podiam ser depositadas em uma caixa que se encontrava também no saguão, sempre de forma anônima.

A união de alunes, inclusive de representantes discentes da pós e da graduação, em torno da ação sobre assédio relatada acima formou o que seria inicialmente o Grupo de Estudos Feministas. A formação do grupo foi motivada por diferentes aspectos observados por pós-graduandas em formação.

Na biblioteca da escola via-se pouca bibliografia sobre o tema gênero e feminismo e uma grande lacuna teórica nas disciplinas. Nas disciplinas de epistemologia, o feminismo era excluído: 'Querem estudar receitas da Dona Benta?' teria respondido um professor ao pedido de uma aluna por incluir esta epistemologia no programa da disciplina. Os cursos de graduação e pós, no geral, reforçavam um certo desconhecimento e resistência ao entendimento das teorias sociais e/ou organizacionais feministas como algo que não fosse panfletário, pela ausência destas nos currículos. Nós, um grupo de alunas, sentíamos a necessidade de um Grupo de Estudos que trabalhasse essa literatura, contemplando os feminismos plurais.

Outro aspecto observado foi a falta da temática feminista em muitos estudos e projetos denominados de 'gênero' ou ainda de 'diversidade'. O feminismo possuía um aspecto político que aparecia fortemente e aparentemente 'neutralizado' em outros temas relacionados, ainda

que esses temas tivessem atenção e interesse cada vez maiores na Escola e na área disciplinar como um todo.

As alunas sentiam falta de um ambiente de discussão e construção mais horizontal e menos hierarquizado, que fugisse da disputa política docente pelo 'campo de estudos de gênero' e que representasse um espaço de alunas, com liberdade e segurança para falar de questões mais difíceis, como assédio, por exemplo. Ademais, um espaço que promovesse a participação de alunas que tivessem a motivação genuína pelo tema, e não apenas o interesse de participar de atividades pela presença de professores nelas, visando currículo ou rede de contatos.

Outro aspecto considerado desde a idealização do grupo foi a teoria específica de Ativismo Intelectual, descrita por Patricia Hill Collins (2013). Conforme Collins sugere, buscava-se considerar as experiências de mulheres na Escola desde uma visão de baixo para cima, o que, considerando a realidade e estrutura da Escola, culminou no crescente interesse e foco em ter a participação de graduandas e técnicas administrativas neste espaço horizontal, podendo ouvir também suas perspectivas e demandas. Havia uma preocupação com que o grupo não fosse branco, mas que pudesse ser um ambiente acolhedor para as mulheres negras da Escola, que em sua maioria não estavam na pós, mas na graduação e nas posições de técnicas e terceirizadas. Assim surgiu o Coletivo Feminista da Escola de Administração.

## **COLETIVOS FEMINISTAS: PRÁTICAS E CONTEXTOS**

### **Coletivo**

No surgimento de nosso grupo, não o chamávamos de Coletivo. Éramos, na concepção inicial, um Grupo de Estudos Feministas, e assim o chamamos. Coletivo foi um termo que foi chegando devagar. Para Migliorin (2012):

Um coletivo é mais que um. [...] Um coletivo é mais que um e é aberto. Essa é uma primeira característica que evita que tratemos os coletivos como um grupo, como algo fechado; melhor seria dizer que um coletivo é antes um centro de convergência de pessoas e práticas, mas também de trocas e mutações. Ou seja, o coletivo é aberto e

---

seria, assim, poroso em relação a outros coletivos, grupos e blocos de criação – comunidades. (MIGLIORIN, 2012, p. 2).

Neste sentido, sabíamos que nosso Grupo não deveria ser institucionalizado já de início. Algumas professoras sugeriram transformá-lo em um projeto de extensão, mas nós sentíamos que a institucionalização o fecharia e o fixaria e precisávamos de abertura e flexibilidade em sua criação. Os coletivos, inseridos no ambiente universitário e estudantil, possuem características específicas, mesmo que inseridos, em alguns casos, no movimento estudantil. Os coletivos se formam pela intensidade de trocas entre os participantes, que difere das trocas com o resto da comunidade, se forma pois existe “um bloco de interesses, afetos, diálogos, experiências aos quais certo número de pessoas adere, reafirmando e transformando esse mesmo bloco” (MIGLIORIN, 2012, p. 2), agregando sujeitos e ideias. Estas características foram se tornando presentes em nosso grupo, e o afeto e a troca de experiências tornando-se central, sem que conscientemente pretendêssemos. Não sabíamos das características de um Coletivo quando decidimos conjuntamente que as reuniões não seriam extensivas às professoras da Escola que queriam participar. Queríamos uma sensação de ambiente seguro para alguns temas, e evitar a participação de professores ou a institucionalização do grupo evitaria também a participação de alunos que tinham objetivos apenas curriculares com o tema. Assim, buscávamos ainda que inconscientemente este “bloco de interesses, afetos, diálogos, experiências aos quais certo número de pessoas adere, reafirmando e transformando esse mesmo bloco”, como coloca Migliorin (2012, p. 2). Mas buscávamos também a abertura, e por isso recebemos muitas colegas e profissionais de outras áreas e posições dentro da hierarquia universitária.

Amaral e Naves (2020), pesquisadoras da Administração, pesquisaram qual era o papel dos coletivos estudantis no enfrentamento das opressões de gênero no âmbito da universidade pública brasileira. Através de pesquisa com 5 coletivos de uma universidade pública brasileira, apontam que estes coletivos seriam como sementes de resistência. Ou seja, estes coletivos que abordam temas como o feminismo, em uma universidade caracterizada pelo patriarcado e hegemonia do conhecimento norte-americano-europeu, são considerados como sementes de resistência pois permitem que “mulheres com trajetórias distintas, espaços de diálogo, compartilhamento, apoio na identificação e no enfrentamento a opressões

e na (re)construção identitária” (AMARAL e NAVES, 2020, p. 177). Além disso, as autoras apontam a impossibilidade de as mulheres escaparem das opressões no espaço da universidade, pois acontecem em inúmeros lugares, seja nas salas de aula, nos corredores, espaços coletivos e festas. E é nesse contexto que os coletivos estudantis estão inseridos, sendo espaços seguros para o diálogo, que permitem discutir as opressões, denunciar as violências sofridas e romper silêncios. As autoras apontam também que os coletivos têm estimulado mudanças, com o intuito de incluir o debate feminista em disciplinas, discutir o tema em eventos, denúncias contra as violências, tanto fora quanto dentro da universidade, além da institucionalização dos canais de denúncia contra estas violências.

Ao nos depararmos com outras realidades e existências coletivas feministas, fomos nos dando conta de que talvez estivéssemos sós como coletivo feminista dentro da área de administração, mas não dentro do ambiente universitário. As autoras, como nós, também identificaram a existência de outros grupos tentando se apropriar das pautas e debates feministas trazidos por estes coletivos, tirando seus significados e utilizando-os como instrumentos de marketing, fazendo com que isso fosse um enfrentamento constante para os coletivos.

Outras pesquisas também se debruçaram sobre estes coletivos, mas nos chama atenção que a maioria, senão todos eles, são iniciativas de alunas mais jovens, da graduação, e não surgem nem tampouco se inserem nos ambientes das pós-graduações. Martins e Silva (2019) analisam o protagonismo da juventude feminina a partir de 2015, destacando dois marcos principais: o grupo de jovens mulheres das universidades chilenas e das alunas de escolas de ensino médio no Brasil, pós ocupações de 2015. Com isso, as pesquisadoras evidenciaram que “é naqueles espaços que está em curso uma cultura baseada na crítica feminista, na qual as questões de gênero são articuladas a outras como: raça, classe, geração, orientação sexual e etnia, para combater a desigualdade fortalecida por esses indicadores.” (MARTINS e SILVA, 2019, p. 124).

Ao questionarem como essas jovens mulheres estão presentes nas ruas, na internet e em como ocupam universidades e escolas com pautas feministas, as pesquisadoras evidenciam que ao se organizarem em grupos/coletivos, estas mulheres buscam romper com o que estava instituído, ressignificar o papel que é destinado para as mulheres na sociedade,

bem como denunciar o machismo, a cultura do estupro, a misoginia, e a desnaturalização da dominação masculina.

Nosso coletivo tinha ambições 'menores', focadas em promover mudanças em nossa Escola, e inicialmente objetivando estudar juntas. Inicialmente.

### **O Nosso Coletivo Feminista**

Julgamos necessário fornecer mais detalhes sobre o coletivo, assim também deixando mais claro o contexto onde ele surge. Muito poderia ser dito sobre toda esta experiência até agora, que renderia certamente outro trabalho, então tentaremos ser breves e fornecer o suficiente para que se tenha uma ideia/sensação. Era Março de 2019 quando aproveitamos o mês da mulher para fazer um evento de lançamento do grupo, convidando uma professora ativista intelectual renomada na nossa universidade, cidade e país. Ela aceitou nosso convite, e nosso diálogo aconteceu no saguão da escola, por dois motivos: a dificuldade em conseguir um local só nosso dentro da escola para o evento e a vontade de que ele fosse visto por todos os que passavam, promovendo uma imagem de convite e abertura, e também de que estávamos ali e queríamos ter espaço naquela escola que era também nossa. Convidamos uma livraria da região para trazer títulos feministas e colocar à venda nesta noite, o que foi um grande sucesso, principalmente entre as alunas graduandas negras, que compraram muitos títulos de Djamila Ribeiro. Na mesma noite, anunciamos o lançamento da Ação Contra Assédio, que era liderada em muito pelas representantes discentes da pós e da graduação em administração pública. Ainda que convidadas desde o início, sentimos falta de maior participação das representantes discentes do tradicional curso de graduação em administração.

Nosso lançamento foi muito bonito, mas observamos que muitas que vieram para escutar a professora, alunas da pós, não retornaram para os encontros de estudos. Quanto aos estudos, programamos juntas um calendário de estudos dos diferentes Feminismos, a acontecer a cada 3 semanas. Cada aluna ou dupla/trio de alunas ficava responsável por indicar a leitura e liderar a discussão do dia. Nossos estudos contemplaram: Feminismo, uma Epistemologia; Feminismo Liberal; Feminismo Marxista e Socialista; Feminismo Negro;

Feminismo Indígena e Decolonial; Masculinidade Hegemônica; Ecofeminismo e Feminismo Radical. Nos encontros também utilizávamos vídeos e artes relacionadas. Criamos uma conta de e-mail, grupo de Whatsapp e página no Facebook, e toda nossa divulgação em cartazes pela escola e mídias sociais era feita com nossos próprios recursos e tempo livre. Convidávamos alunas de todas as áreas e as técnicas administrativas, respondendo a dezenas de e-mails e mensagens, e recebendo pessoas diversas nos encontros.

Com o passar dos meses e dos encontros, fomos ouvindo umas às outras, e por mais que tivéssemos uma agenda de textos e estudos a discutir, não era isso que surgia centralmente em nossas rodas presenciais. Cada uma trazia experiências de discriminação para compartilhar com o grupo, desde a graduação, mestrado, doutorado, de diferentes áreas disciplinares e ambientes profissionais. Traziam também muitas experiências sobre suas vidas pessoais. Observávamos, acima de tudo, que muitas pós-graduandas passavam por experiência de adoecimento, tratamento psiquiátrico e medicação. A consciência sobre a centralidade do tema 'assédio' foi chegando aos poucos, mesmo após o mês de março acabado e o cartaz retirado do saguão da escola. Após coletar estes relatos, o próprio grupo passou a escrever e trocar entre si seus relatos pessoais.

Quanto às participantes, o número e frequência destas variava muito, com um núcleo central de em torno de 5 a 10 alunas constantes a todos os encontros, e outras que vinham esporadicamente, ou de outras áreas para conhecer nosso trabalho, e formarem seu próprio grupo. Muitas pessoas que escreviam acabavam não aparecendo, mas participando apenas do grupo de Whatsapp. Para manter nossa sensação de segurança, decidimos que apenas participavam do grupo de Whatsapp, onde tomávamos decisões, quem já tivesse ido a ao menos uma reunião presencial. Apesar de convidar as professoras a liderar Ações conosco, só vimos algumas na nossa saída conjunta à marcha 8M, e na palestra de abertura com a professora de renome. Considerou-se que a presença de homens também seria importante, pois como deveria ser um espaço aberto de discussão e estudo, a pluralidade seria essencial. Além do mais, podem ser poucas as chances para que homens obtenham esse conhecimento dos estudos feministas, de estudos feitos por mulheres, e estas discussões podem afetar e contribuir com impactos positivos nestes homens presentes e, quem sabe, futuramente em outros. Segundo Holanda (2018), é necessário que os homens desconstruam essa

masculinidade e se solidarizem, modificando o papel padrão que desempenham atualmente na sociedade. Por isso, deve haver discussão e contribuição de ambos os lados neste espaço acadêmico. Não à toa, os homens que buscaram participar do grupo são não-heterossexuais, ou seja, não se inserem na masculinidade hegemônica do contexto situado. Com a abertura e acolhimento de homens no grupo, surgiram relatos deles também sendo assediados no espaço da escola, tanto por professores homens quanto por professoras mulheres. Relatos de assédio sofrido por alunos homens anteriores à criação do grupo, mas também posteriores à entrada destes no grupo. Tudo isso confirmava que nossa decisão de acolhimento era acertada.

Não foram poucos os obstáculos e resistências sutis e hostis que encontramos. Houve uma professora muito magoada em não poder participar em nossas reuniões, não entendendo nossos argumentos e pessoalizando a situação. Esta chegou a postar publicamente na nossa página criticando o coletivo, afirmando que este não era 'aberto às mulheres da escola' já que professoras não podiam participar. Sentimos que ela teve dificuldade de ver o seu lugar na hierarquia em que nos encontrávamos, e depois dali tampouco quis participar ou apoiar alguma ação: ou ela aprendia conosco e participava do nosso único lugar seguro, ou não queria mais nos apoiar. Os/as participantes mais assíduos e envolvidos no grupo eram também alunes que tinham passado por experiências dolorosas dentro da escola. Tivemos a presença de técnicas também, menos do que gostaríamos. Nos surpreendeu uma abertura e receptividade inicial grande por parte de algumas técnicas: "Nossa escola é realmente muito tradicional e conservadora", seguidos por silêncio total semanas depois. Ou ainda, "vamos divulgar a agenda do grupo na página da escola", para uma postura posterior de ignorar completamente os pedidos de divulgação do lançamento do grupo nos veículos digitais da escola, preocupadas apenas em não usarmos nenhuma identidade visual institucional da Escola, algo que nunca fizemos.

Passamos a ter problemas também para conseguir uma sala para nos reunirmos, mesmo em horários onde estas eram disponíveis, com a justificativa de que precisávamos de um nome de professor(a) para ter acesso a uma sala de aula. Os cartazes também tinham que ser aprovados para serem pendurados, em uma escola que limitava a colocação destes a murais específicos. Um professor decano protestou no momento em que penduramos o cartaz



da ação contra assédio. Sendo alunas (e poucas técnicas) da escola, sentíamos que não tínhamos direito a seus espaços, físicos ou online, ainda que eles fossem de uma instituição pública. Nossas tentativas de doar todas as edições da renomada Revista de Estudos Feministas, que conseguimos por doação do CFH/CCE/UFSC, para o acervo da escola acabou barrando em obstáculos burocráticos imensuráveis. Chegamos a encontrar resistência também de colegas mulheres e homens da pós-graduação, que protestaram contra o apoio aberto da representação discente ao Coletivo Feminista, em uma assembleia de alunes.

Um dia, sentadas para uma palestra com Sueli Carneiro e Djamila Ribeiro, algumas participantes do grupo lembraram que havíamos feito um tipo de promessa de fazer algo a respeito dos relatos de assédio, de endereçá-los de alguma forma, com um postura responsável e ética com aqueles que participaram. Deveríamos escrever a respeito, fazer um vídeo arte? De que forma aquela ação e aqueles relatos falavam e explicavam nossa atuação?

### **Coletivo e Assédio**

Em meados de maio de 2019, a reportagem de Leda Antunes no jornal O Globo (2019) explicitava mais uma vez que não éramos um fenômeno isolado, a notícia trazia a manchete: “Inspiradas pelo feminismo, alunas criam coletivos em suas escolas”. A reportagem se baseava em alunas de escolas do Rio de Janeiro, que se utilizam da arte (slams), das pautas do feminismo negro e demais vertentes, buscando criar um espaço de apoio, acolhimento, compartilhamento de vivências, como uma família contra o preconceito de raça e gênero.

Coletivos feministas nascem a partir de uma ocorrência concreta, como uma denúncia de assédio, ou da necessidade de discutir o papel da mulher na escola e de estudar as vertentes do feminismo, um tema que não faz parte do currículo tradicional. (O GLOBO, 2019)

Foi em decorrência deste mesmo contexto nacional – a partir das manifestações de 2013, do fortalecimento do movimento secundarista e das mobilizações feministas de 2015, período chamado pelas jovens de “primavera das mulheres”, que nosso coletivo se formou. Havia sempre aquela sensação de que a ocorrência de diferentes relatos dentro do grupo, informalmente, não eram coincidência. As reflexões de Heloísa Buarque de Holanda (2018)

acerca da relação entre as violências e os coletivos nos ajudaram a trazer à consciência esta possível relação.

Ainda que a academia hoje esteja mais aberta a discussões de gênero, o debate a respeito do fenômeno da violência dentro dos muros da universidade ainda é curiosamente minimizado. Os movimentos estudantis, particularmente os coletivos de mulheres estudantes, estão tomando, em alto e bom som, esta discussão para si. (HOLANDA, 2018, p. 211)

A autora nos possibilitou entender que o surgimento de relatos de assédio, e sua necessidade de problematização, pode também explicar a prática de formação de um coletivo, considerando que tal espaço/grupo geralmente surge como apoio contra essas violências, como também apontado na reportagem sobre as secundaristas. Holanda (2018) enfatiza que os coletivos surgem como estratégia:

[...] uma espécie de resposta às pressões sofridas no ambiente universitário [...] em uma forma de organização bem diversa dos diretórios centrais de estudantes, centros acadêmicos, ou representações mais genéricas... com decisões descentralizadas e apartidárias. (p. 215)

Nosso objetivo central com este trabalho, para além da importante tarefa de dar voz às narrativas e visibilidades às violências, é o de buscar responder à pergunta colocada no título: Qual a relação entre a formação do nosso coletivo e a ocorrência de assédio da escola? Afinal, não nos reunimos para estudar feminismos 'apenas'? Para respondermos nossa pergunta, após compreender a formação do que é um Coletivo, nos debruçaremos então a entender mais sobre assédio, na teoria, na lei, e sobre sua presença na academia, olhando com cuidado, posteriormente, para os relatos colhidos pelo Coletivo.

Dito isso, salientamos que não pretendemos com este trabalho realizar uma discussão sobre o coletivo enquanto parte de estudos mais amplos sobre movimentos sociais. Falar do movimento feminista, que aprofundaria toda a experiência do grupo/coletivo e suas articulações inclusive com movimentos externos à Escola de Administração, geraria um outro trabalho diferente deste, e não menos importante.

## ASSÉDIO

### Assédio na Lei

A lei brasileira criminaliza e define o assédio como sendo sexual ou moral. A definição de assédio sexual é a seguinte:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (BRASIL, 1940).

Aqui podemos ver claramente que a lei tem grandes limitações, uma vez que limita o assédio sexual a uma relação chefe-subordinado, limitação esta não tão comum em outros países. Num ambiente formativo, educacional, como aplicar uma lei que prevê relação de chefia? O professor é um chefe? E o professor substituto? E o colega que assedia colega? Se as pessoas ali não tem vínculos empregatícios, como tudo isso funcionaria? Da mesma forma, a lei não criminaliza a omissão, algo também recorrente em leis de outros países, que importa muito no caso das universidades, uma vez que, mais adiante, entenderemos que os assédios sofridos por alunas são geralmente sabidos por professoras próximas, sem que nada seja feito legalmente.

O assédio moral é definido da seguinte forma legalmente da seguinte forma:

Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. As condutas mais comuns, dentre outras, são: instruções confusas e imprecisas ao(a) trabalhador(a); dificultar o trabalho; atribuir erros imaginários ao(a) trabalhador(a); exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes; sobrecarga de tarefas; ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente; fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(a) trabalhador(a) em público; impor horários injustificados; retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho; agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima; revista vexatória; restrição ao uso de sanitários; ameaças; insultos; isolamento. (BRASIL, 1940)

Neste caso, a lei brasileira é mais uma vez restritiva, pois há de se provar que o assédio era intencional (como se prova intenção?) e frequente, tendo ocorrido muitas vezes, o que significaria que a vítima teria que passar por uma situação de longa duração antes de denunciar. Esses aspectos podem gerar grandes dificuldades de interpretação e limitação de aplicação.

### **Assédio na Teoria Internacional**

Sabemos que a lei constrói e é construída pela cultura de seu povo. Sendo assim, não podemos encarar o que é 'legal' como um medidor universal do que seria 'correto'. Nas discussões internacionais sobre o tema, não se chega a um consenso para a definição de assédio, chamado por vezes de discriminação, bullying, violência, violência simbólica, violência institucional, assédio de gênero, intimidação, etc., dependendo do autor. A definição feita por Fitzgerald et. al. (1997) nos serve de exemplo. As autoras definem assédio de gênero como atitudes hostis e reprimendas a mulheres, como piadas ou comentários sexistas insultuosos, materiais obscenos ou pornográficos exibidos no local de trabalho e outros atos destinados a incomodar as mulheres.

Em 1999, Fitzgerald et. al. (2015) expandiu esta categoria para incluir hostilidade sexista, um termo relacionado à discriminação com base no gênero, e hostilidade sexual, que seriam constantes piadas relacionadas a sexo destinadas a deixar as vítimas desconfortáveis.

Segundo Acker (1990), qualquer tipo de assédio sexual é outra forma de subordinação usada para manter as mulheres impotentes na organização. É a consequência e causa da hierarquia de gênero:

A manutenção da hierarquia de gênero é alcançada, em parte, através de controles frequentemente tácitos baseados em argumentos sobre reprodução, emotividade e sexualidade das mulheres, ajudando a legitimar as estruturas organizacionais criadas por meio de técnicas abstratas e intelectualizadas. Controles mais evidentes, como o assédio sexual, relegando mulheres grávidas a níveis de mobilidade de nível inferior e penalizando (ou recompensando) seu gerenciamento de emoções também ajustam e reforçam a hierarquia. (p. 151)

Nos exemplos acima, podemos notar que a teoria internacional trabalha com o conceito de 'assédio de gênero', aqui no Brasil mais similar ao que seria legalmente o assédio

moral. De acordo com o modelo de Fitzgerald (1997), e outros teóricos sobre assédio, experiências de assédio como os descritos acima podem levar a consequências negativas, incluindo efeitos psicológicos e físicos, bem como reações relacionadas ao trabalho (por exemplo, insatisfação e aumento de faltas ao trabalho).

No caso do assédio moral, Heyns Leymann (1996) é um dos primeiros autores a tratar do fenômeno com esta denominação, conceituando como uma situação em que ocorre uma comunicação hostil, onde um ou mais indivíduos leva uma pessoa a estar em uma posição de fraqueza psicológica, através de coação. Mas é a partir de 1999 que o conceito assédio moral é disseminado por Hirigoyen (2008), em seu livro intitulado *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, que culminou em inúmeros debates nas diversas áreas do conhecimento, incitando discussões em universidades, sindicatos, empresas, governo e mídia. A autora aponta que o assédio moral no local de trabalho é considerado como qualquer conduta abusiva direcionada a uma pessoa, podendo gerar dano à sua personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica, além disso, pode até acarretar perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho.

#### **Assédio na Administração Brasileira**

Em pesquisa realizada pelo Datafolha (2018), cerca de 42 por cento das mulheres brasileiras pesquisadas declararam ter sofrido algum tipo de assédio sexual. A pesquisa, realizada com 1.427 mulheres, ainda aponta que 29 por cento destas mulheres contam que foram assediadas nas ruas, 22 por cento em transporte público, 15 no trabalho e cerca de 10 por cento afirmam que o fato ocorreu dentro de escolas ou universidades.<sup>3</sup> Nesse sentido, o assédio faz parte do cotidiano das mulheres e de uma cultura, não apenas organizacional, o que faz com que passem despercebidos, ou quando percebidos, não sejam denunciados.

No Brasil, os primeiros textos sobre o tema começaram a ser publicados a partir dos anos 2000. Margarida Barreto (2000), uma das precursoras do tema no país, em sua pesquisa

---

<sup>3</sup> A pesquisa da Locomotiva/Instituto Patricia Galvão de Dez/2020: Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho, demonstra que quando as entrevistadas são apresentadas com diversas situações/episódios de violência no trabalho, este número subiria de 36 por cento de assediadas a 76 por cento de mulheres que reconhecem já terem passado por isso.

com 2072 trabalhadores de 97 empresas dos setores químico, farmacêutico e de plásticos e similares, da região da grande São Paulo, aponta que o assédio moral é composto por situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes a que trabalhadores são expostos no ambiente de trabalho, de forma repetitiva, sendo realizados por chefe(s) contra seu subordinado. Barreto e Heloani (2018, p. 53), entendem o assédio moral como

[...] uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Observamos nos estudos acima que eles têm em comum uma similaridade da teoria brasileira em administração e da terminologia e definição jurídicas de assédio.

Freitas (2007), ao considerar o assédio moral como uma questão organizacional, afirma que devemos assumir que as organizações não cuidam de determinados aspectos importantes no ambiente laboral, o que favoreceria a ocorrência do assédio. Nesse sentido, o fenômeno ocorreria não por culpa ou pela vontade dos gestores, e sim porque não é explicitado que o assédio não deve ocorrer. Os indivíduos que trabalham nas organizações têm uma leitura e interpretação da realidade que são diferentes para cada um. Estas interpretações, continua a autora, são limitadas por regras, normas, regulamentos e pela consciência das pessoas que estão na organização, mas no momento em que esses limites estão ausentes, se pressupõe que a fronteira seja mais flexível e possa ser um pouco ultrapassada.

Em relação ao assédio sexual, Sá, Folriani e Rampazo (2017) ao analisarem casos de assédio sexual dentro da universidade, especificamente vivenciados por alunas do curso de Administração em uma universidade pública brasileira, evidenciam que todas as entrevistadas já sofreram algum tipo de assédio sexual durante o período em que esteve cursando o curso, e em todos os casos o assediador era um homem. Nesse sentido, as autoras apontam a validade da teoria apresentada de que o assédio sexual está ligado às questões de gênero. As autoras afirmam que o assédio não é cometido somente por colegas, mas também por professores e que, nesses casos é possível perceber a relação de poder formalizada dentro

da universidade, além da hierarquia de gênero socialmente construída entre homem e mulher. Além disso, das cinco entrevistadas, somente uma buscou algum tipo de ajuda com outros professores, buscando uma forma de denunciar o assediador. Entretanto, foi desencorajada a denunciar, o que é evidenciado por Freitas (2016), apontando que é comum que nas universidades as vítimas sejam desencorajadas a denunciar o assédio sofrido. Um ponto importante apresentado pelas autoras é a dificuldade das entrevistadas em conceituar o que é assédio sexual, mostrando que é provável que as entrevistadas possam ter sofrido outros episódios destes, sem se dar conta do que estava acontecendo.

Stands de Haas (2009) afirma que a qualidade de uma política anti-assédio é que pode reduzir suas incidências. Há maior probabilidade de ocorrências em condições onde houver apoio ao assédio ou onde as pessoas não sejam punidas por comportamentos de assédio e as vítimas sejam desencorajadas a denunciá-los. O autor apresenta resultados que importam ao nosso campo da administração brasileira, um campo ainda tão masculino em seu quadro de professores e coordenações:

Locais de trabalho dominados numericamente por homens propagam as normas culturais dominadas pelos homens, como tolerância ao assédio sexual, a difamação das mulheres e do comportamento não masculino, a exclusão das mulheres e o sexismo. (HAAS, 2009, p. 22)

Especificamente nos cursos de Administração e Administração Pública, a maioria dos alunos da graduação em 2016 foram mulheres (VENTURINI, 2016). Entretanto, quando se fala da pós-graduação (mestres e doutores) o mesmo não acontece. De forma geral, no país, em 1970 apenas 20 por cento dos mestres e doutores eram mulheres, números que têm melhorado. Na administração, porém, mulheres continuam sendo minoria na pós-graduação, diminuindo sua participação do mestrado para o doutorado.

Dado o desequilíbrio numérico de gênero da área, as escolas de administração brasileiras são espaços de dominância normativa masculina, um aspecto forte da cultura organizacional desta área (e da universidade como um todo). Assim, em nosso campo de pesquisa, as regras, regulamentos e normas existentes não tratam do relacionamento entre aluno/orientador, aluno/aluno, professor/aluno, deixando ainda mais espaço para a ocorrência de assédio.

Ao realizarmos uma rápida busca online pela definição dos termos em inglês *gender-based harassment*, *gender harassment*, *sex-harassment*, *gender-based misconduct*, *sex-based discrimination* encontramos na primeira e segunda página de resultados (Google), sites com políticas de conduta de diversas universidades norte-americanas (Cornell, Truman State, Harvard, GrandValley State, PennState, Oregon, MIT, etc.) além do site da Comissão por Igualdade de Oportunidades do Governo dos EUA e da Comissão de Direitos Humanos do Governo do Ontário, Canadá. A mesma pesquisa com os termos equivalentes em português “assédio de gênero definição” nos remete a sites que discutem assédio sexual e assédio moral, e não a políticas institucionais com o termo original. Não aparece nenhum site de política institucional de universidades brasileiras. O que começa a aparecer, recentemente, é a adesão, por algumas universidades brasileiras, do movimento global HeForShe, que têm como objetivo “mobilizar homens e meninos de todo o mundo para que eles se posicionem e adotem ações rumo ao alcance da igualdade de gênero” (ONU MULHERES, 2015). Pesquisas têm sido iniciadas nessas universidades para compreender como alunos(as), professores(as), técnicos(as) e funcionários(as) no geral, entendem os conceitos de assédio tanto moral como sexual. Logo, esta discussão é tão inicial nas universidades brasileiras que não existem canais de denúncia diretos, nem políticas institucionais definidas. O único meio até então presente seria a ouvidoria, que não representa um local específico para denúncias de assédio dentro destes espaços. Em meados de 2018, a Unicamp anunciou o início de uma política contra o assédio e a violência sexual, com distribuição de cartilhas e outras medidas ainda inéditas nas universidades brasileiras. Entretanto, chama atenção que o foco da política é a violência sexual apenas, e que mesmo esta iniciativa pode estar em risco, considerando o fato de que em 2020 diversas reitorias pelo país foram assumidas desrespeitando eleições da comunidade acadêmica.

Por tudo que foi apresentado acima sobre a discussão de assédio, e dada a ausência de uma definição dada pela universidade ou escola de administração, além de este ser um local de ensino, e não apenas de trabalho como trata a lei de assédio, deixamos os participantes do campo definir o que era assédio para elas/eles.

Nos relatos que apresentaremos, encontramos assédio moral e sexual. Considerando que A7, A8, A9 e B2 têm conotação sexual, ainda que mais indireta. O que nos importa de fato



---

são as relações de gênero, e a manifestação de ‘assédio de gênero’ como uma prática social patriarcal resultado da desigualdade de poder entre os gêneros, e o assédio como forma de controle para manutenção de hierarquias organizacionais, conforme argumenta Joan Acker (1990). Em sua maioria, os relatos apresentam formas de assédio mais próximas da tipificação legal de assédio moral, mas não menos motivados por gênero, ao menos não nos casos acima, relatados por alunas mulheres e um aluno homem.

Assim, o que se pretende com este trabalho e esta discussão não é buscar uma nova definição de assédio, ou conceituar através da forma legal e jurídica, mas mostrar como a lei limita as possibilidades de análise de discriminação/violências de gênero organizacional/acadêmica, algo que em algumas culturas diferentes, se apresenta com outras definições. Além disso, mostrar como a discussão sobre assédio não é feita pelas IES, deixando as pessoas assediadas numa berlinda: como podemos dizer que estas situações se configuram como assédio? Decidimos então propor uma ação que não definisse assédio para os participantes, e ao invés os escutasse antes. Priorizamos o entendimento de alunes. Se estes foram os relatos apresentados, é porque o nosso ‘campo’ entende assédio desta forma, o que para nós é mais válido do que o entendimento legal. Mas teriam os/as professores/as a mesma visão de que o que fazem é assédio?

## RELATOS DE ASSÉDIO

Os primeiros relatos (A) que veremos abaixo foram retirados do mural e da caixa, na ação do mês de março. Aqui apresentamos apenas aqueles que dizem respeito ao ambiente estudantil/acadêmico:

"Olha o teu povo (negro) dentro da universidade" (A1)

"Você devia fazer doutorado em sociologia! (Professor sobre minha proposta de pesquisar a questão da desigualdade com o uso de modelos matemáticos) (A2)

"Alunas com dúvida em um cálculo solicitaram auxílio ao professor que respondeu: não se preocupem que para vocês é mais difícil mesmo" (A3)

"Perseguição nas redes sociais também é assédio" (A4)

"Por ser professora, até que ela é bem inteligente" (A5)

"Chegou a Dra. para embelezar o ambiente" (A6)

"Você nem parece professora de administração! Tão bonita!" (A7)

"Tantas meninas, deixam a EA mais bonita! (Professor)" (A8)

"Tu nunca vais te desenvolver e crescer te posicionando assim" (A9)

No segundo grupo (B), os relatos foram feitos individualmente e detalhando a situação. Chegaram até nós de forma voluntária e informal. Ademais, houve leitura e aprovação dos relatos por parte dos relatores, com seu consentimento antes desta publicação.

"Uma disciplina era conduzida por três professores, entre eles, apenas uma mulher. Já a turma era composta 100% por mulheres (em torno de 10). As três primeiras aulas foram conduzidas pelos três professores. O clima era de tensão, pouca participação das alunas, quando participavam o comportamento era objetivo, sério, contido. Até que chegou o dia do meu seminário e eu estava como? Tensa. Para minha surpresa os professores homens não estavam presentes, fui relaxando, a apresentação foi fluindo tranquila e com a participação de TODAS [ênfase da relatora] as alunas. Uma participação risonha, empolgada, falante. Muitos gestos. A professora foi colaborando com valiosos insights com propriedade e muito respeito e também muito sorriso. Saí aliviada. Veio a próxima aula, seguiam os seminários. Apenas um homem presente e a

turma voltou a ser a mesma das primeiras aulas. Todas objetivas, sérias, contidas. Um homem, onze mulheres." (B1)

"A "perseguição" e o assédio já iniciaram quando o professor buscou informações sobre mim com a minha orientadora, após o primeiro dia de aula com ele. E se intensificou ao longo do semestre, quando este professor me segurou pelos braços, no meio do saguão da Escola, após eu ter contestado (por e-mail) sobre um trabalho da disciplina que não tínhamos suporte e nem conhecimento para realizar. Posterior a isso, já não tinha mais vontade de estudar para a disciplina, consequentemente, fui mal na prova e tive que ouvir do professor, na frente da turma, que ele não esperava esse resultado de mim, que minha nota não tinha sido boa e que eu deveria estudar mais. Após 1h do acontecido, recebo um e-mail para uma reunião em sua sala, sobre a minha prova, respondi dizendo que não estava disponível para falar sobre isso. Terminei o semestre evitando qualquer contato com este professor, sabia que o assédio por parte dele tinha sido enorme, entretanto, resolvi tentar esquecer, já que no mesmo ano faria a seleção do mestrado e pensei que isso tudo poderia me prejudicar em algum momento." (B2)

"Desde que entrei na Escola como aluna, observei assédios de diferentes formas por parte de professoras e professores: apropriação de produção intelectual solicitada em cadeiras; tentativa de apropriação de minhas redes pessoais de contatos, forçadamente; interações 'estranhas' em minhas mídias sociais, com abordagens muito pessoais e constantes; uso de meu nome em e-mails e fofocas de corredores com distorções e conjecturas; tentativa de desfazer publicamente projetos que eu ajudava a compor, ou de se apropriar; além de solicitação de tarefas com prazos infactíveis e que nos colocaram em campo despreparados e em situações antiéticas com pesquisados." (B3)

"Desde que iniciei um trabalho na Escola, comecei a perceber situações que me geravam incômodo por parte de um colega de trabalho, que trabalhava como técnico-administrativo há muitos anos na Escola. Essas situações diziam respeito a falas direcionadas a minha pessoa e a meus colegas de trabalho. Elas eram geradas por falas e toques inconvenientes. Mais especificamente, as falas diziam respeito à diminuição do trabalho realizado como "essa planilha está mal feita e errada" ou "nem parece que é trabalho de uma pós-graduanda", chegando até falas racistas direcionadas ao meu colega de trabalho negro. Além disso, cheguei a ouvir um relato de uma colega de trabalho dizendo que "nosso superior hierárquico tirou a camiseta dele na minha frente no ambiente de trabalho". Com esses relatos de todos os colegas percebemos que o assédio era recorrente no ambiente de trabalho em relação aos bolsistas do projeto." (B4)

"Ainda muito menina, posso lembrar das tardes que passava em frente a um quadro de giz escrevendo, desenhando e ensinando aos meus alunos invisíveis, e o quanto isso me fazia feliz. Embora latente, esse sonho ficou por muito tempo adormecido, mas o vi reacender quando entrei na graduação em administração e em grupos de pesquisa de iniciação científica. Logo, tive a certeza que seguiria a área acadêmica e faria mestrado e doutorado na área. Poucos meses após o fim da graduação, ingressei no mestrado com a mesma orientadora e universidade, o que facilitou o processo desgastante e intenso que é toda pós-graduação. Porém, antes mesmo de terminar o mestrado me inscrevi no processo seletivo do doutorado em outra instituição, onde fui aprovada e comecei a estudar um dia após a defesa da dissertação. Naquele momento eu tinha certeza que nada poderia ser pior do que a fase de finalização da

dissertação de mestrado, mas me enganei. O período inicial de disciplinas foi bastante desafiador, mas consegui sobreviver e no segundo ano achei que a tempestade tinha passado. No entanto, era apenas uma prévia do estava por vir. A relação com a orientadora que havia começado com muito diálogo, liberdade e compreensão, tornou-se um pesadelo que demorou a terminar. No início, as cobranças excessivas por cumprir as tarefas e a forma grosseira de falar pareciam ser comuns à área e a região do país. Entretanto, e-mails e mensagens como: “me ajude a te ajudar”, “eu perdi alguma coisa, ou você não enviou nada mesmo?”, “você sabe que quem deveria estar fazendo essa busca de artigos era você?”, tornaram-se mais comuns do que o esperado. Além, é claro, das palavras que foram ditas em reuniões do tipo: “você tem algumas deficiências de formação que achei que as disciplinas do programa poderiam ajudar a sanar, mas não ajudaram”. Essas e tantas outras coisas foram ditas de forma explícita ou implícita, o que tornou o processo de doutoramento mais difícil do que realmente é. Esses assédios foram constantes durante esse período, e por admirá-la e por acreditar que ela tinha alguma razão no que estava falando, pois me achava fraca teoricamente, incompetente e não merecedora para estar no doutorado, acabava aceitando tal assédio sem reconhecê-lo como tal. Até o momento que problemas de saúde de cunho emocional como crises de ansiedade e síndrome de burnout me fizeram parar por alguns meses para o tratamento. Nesse momento, acreditei que haveria o apoio e a compreensão da orientadora sobre o meu estado de saúde, mas não foi o que aconteceu, ela sugeriu que usasse esse tempo para continuar estudando, ou caso não estivesse mesmo em condições, eu deveria abandonar o doutorado porque haviam coisas mais interessantes na vida para fazer. A partir disso, decidi que para continuar no doutorado não poderia ser com a mesma professora, porque eu já não conseguia mais abrir os e-mails que ela mandava por medo do que poderia estar escrito ali. Nisso, conversei com ela e pedi para trocar de orientação, o que aparentemente ocorreu de forma tranquila. Após alguns dias da troca, recebi um e-mail questionando se eu daria continuidade ao projeto que estava desenvolvendo anteriormente, porque afinal, ela que tinha me sugerido o tema de estudo. Surpreendida com a pergunta, respondi que pretendia dar continuidade caso ela não se importasse, ela respondeu que eu poderia continuar com o tema. E ainda, ouvi pelos corredores que ela estava me difamando para os outros professores dizendo que eu não estudava, não lia muito e não tinha visão crítica. As sequelas permanecem como força motriz para continuar e denunciar todas essas relações de poder entre alunas e professores mulheres e homens que acontecem na nossa área acadêmica. Conforme Teixeira e Rampazo (2017, p. 1156) sugerem muitas acadêmicas estão imersas em “redes de subordinação acadêmica e intelectual perversas”. Nesse processo de doutoramento onde os professores dizem ser uma fase de autonomia intelectual tem sido para nós mulheres acadêmicas, pesquisadoras e professoras, um momento de reprimir nossas emoções (quando expressei em um dos meus textos o que sentia, ouvi a seguinte frase: “isso, você trata com a psicanálise”), nossa vida pessoa (pós-graduando não tem férias), nossa liberdade de expressão, nossa escrita... Com isso, a nossa capacidade intelectual é constantemente colocada em questionamento, diferentemente do que acontece com a maioria dos nossos colegas homens que são aplaudidos por serem mais autônomos, autodidatas e dedicados do que nós.” (B5)

## PROCESSO METODOLÓGICO E ANALÍTICO

Este trabalho, de abordagem qualitativa, surgiu a partir do empírico, e não o contrário. O campo surge antes mesmo de ser definido como campo, sendo os autores que aqui escrevem parte dele. Quando a ação que coletou os relatos foi realizada, expressamos publicamente que os trataríamos posteriormente de forma anônima. Assim, a ação trabalhou de forma ética, sempre com o cuidado de modificar o relato se necessário, omitir outros que pudessem revelar identidades, tornando impossível de identificar quem o sofreu ou perpetuou. Com este texto, portanto, realizamos também uma tentativa de responder, de endereçar e dar algum tipo de voz e retorno sobre o que acontece. Embora entendamos o mural na entrada da Escola com as frases escritas já como um tipo de resposta em si.

Apesar de termos como base a teoria feminista, não pretendemos aqui discutir a fundo toda a inesgotável e extremamente diversa teoria feminista, ou alguma vertente específica desta. Nosso trabalho contribui com diferentes vertentes, apresenta diferentes nomes nos estudos organizacionais brasileiro e do norte global que discutem assédio, e também de outras áreas. Debater acerca dos diferentes feminismos dentro do ambiente acadêmico renderia um trabalho em si. Afirmamos sim que pretendemos contribuir, com nossa prática descrita aqui, na abertura de espaços para novas formas de escrever, de abordar e viver o campo, de estruturar um pensamento em artigo e de se relacionar com seus participantes. Neste sentido, ele contribui pra descolonizar a ciência, tanto em suas formas, como ao trazer vozes, corpos, afetos e discussões que são narradas por alunas mulheres e alunos gays da administração, e aqui neste artigo apresentadas sem a assinatura de um ou uma professora da instituição de que trata. Descoloniza porque não hierarquiza, porque dá espaços a vozes que não costumam ser ouvidas, e quando são, cabe geralmente a professores(as) escrever sobre elas. Descoloniza pois fala de uma ação contra assédio que veio de baixo, sem institucionalização, sem programa de extensão, ou qualquer formalização acadêmica, mas de um coletivo estudantil. Este artigo é um produto do trabalho destes corpos estudantis: alguns adoecidos, outros desistentes da Escola, ou ainda desistentes da academia, a maioria resistentes presentes. Nosso artigo foi pensado por vários corpos, não apenas por mãos heterossexuais, não apenas por mentes brancas, não apenas por corações sem filhos, não por

corpos de quem escreve sem sentir. Não começamos com uma pergunta, começamos com várias angústias, dores e faltas. Terminamos em descobertas de processos que intuitivamente já sabíamos existirem.

Por tudo isso, podemos afirmar que nos pautamos na teoria do ponto de vista feminista, pois entendemos que a metodologia de utilização da experiência das mulheres enquanto categoria de análise é legítima. Ainda que por vezes banida da produção do conhecimento, há o potencial de mobilizar o capital e potencial interpretativo da experiência pessoal de outra forma (HOLANDA, 2018, p. 234). Além disso, tal visão dá mais espaço para que trabalhos como este contribuam na interseccionalização e decolonização da academia, mas desde o ponto de vista epistemológico de mulheres. Como Heloísa (2018) nos dá pistas a se levar em conta a situação geo-histórica e corporalizada que articula a produção de conhecimento, entendemos que esses relatos são pequenas narrativas que trazem, ainda que de forma breve, estes corpos situados.

A teoria do ponto de vista feminista identifica uma situação social particular como epistemologicamente privilegiada. De acordo a autora, o mundo, tal como a ciência, se apresenta desde uma perspectiva particular situada socialmente. Portanto, esta teoria destaca o conhecimento localizado com base na experiência das mulheres, permitindo um ponto de vista do mundo diferente, já que teriam vidas e condições que proporcionaria uma ótica diferente para reconhecer a realidade social, na qual os afetos e intuição intervêm. Entendem que há estilos cognitivos masculinos e femininos, reforçados através dos diferentes tipos de tarefas atribuídas aos homens e mulheres, desde criança, e no mundo do trabalho. De acordo com Nancy Hardstock (1983), o estilo cognitivo feminino pode superar dicotomias entre o sujeito e o objeto do conhecimento, uma vez que a ética do cuidado é mais forte que a ética da dominação. Tanto a teoria do ponto de vista quanto a perspectiva psicodinâmica sugerem a inadequação do ideal de uma subjetividade pura com capacidade de registrar o mundo como ele é em si. Mostram que a subjetividade é condicionada pela posição social e histórica, e que os esforços cognitivos têm uma dimensão afetiva (GRAF, 2012). Portanto, a troca de um sujeito masculino pelo feminino beneficiaria a produção do conhecimento.

Qualquer crítica a possíveis essencialismos de feminino e masculino pode ser resolvida ao se agregar mais diversidade de ponto de vista entre mulheres, pelas diferenças entre esta

mesma categoria. A solução estaria em incluir múltiplas posições de conhecimento ou múltiplas perspectivas, integradas em uma, sem atribuir privilégio epistêmico a uma ou outra. Nosso trabalho, então, contribui ao passo que agrega perspectivas de mulheres estudantes e homens gays estudantes, contadas por eles e elas mesmas dentro de um espaço que não os privilegia. Ainda que este grupo de relatantes, por estarem no ambiente acadêmico de uma universidade pública brasileira, estejam em algum tipo de posição social epistemologicamente privilegiada com relação a grande parte da população brasileira, não são parte do grupo privilegiado dentro do ambiente acadêmico e de suas produções.

Por fim, ao analisar cuidadosamente os relatos de assédio, descobrimos três processos discriminatórios e problemáticos centrais nos quais eles se enquadram, que denominamos: O lugar de fala de alunas como um “não lugar”; Silêncios que também falam; e Submissão Intelectual. Estes processos já são discutidos em outros trabalhos e abordagens, e passaremos a analisar os relatos e discutir sobre eles inseridos no debate maior já existente.

#### **O lugar de fala de alunas como um “não lugar”**

O conceito de lugar de fala<sup>4</sup> é importante a esta discussão. Nossa problematização traz a experiência de alunas a partir de seus lugares de fala, lugares esses surpreendentemente ainda invisibilizados. Além disso, difere da problematização tradicional do assédio do homem com a mulher sem excluir ou negar esse problema, pois discute um ambiente onde, nas relações de poder, as assediadoras são também mulheres (relatos B3 e B5 e tantos outros ‘casos de corredores’ sobre os quais nenhuma aluna quer relatar oficialmente). É possível e provável que mulheres professoras que os perpetuem também sofram assédio de seus pares,

---

<sup>4</sup> Conceito difundido no Brasil por Djamila Ribeiro (2017), que possibilita dar voz e visibilidade a sujeitos que foram considerados implícitos dentro da normatização hegemônica, negando a concepção de que todos partimos de uma posição comum de acesso à fala e à escuta (MOMBAÇA apud RIBEIRO, 2017). De acordo com Ribeiro (2017, p.68) “Relaciona-se com o conceito de discurso foucaultiano e, embora de origem imprecisa, acredita-se que surja da discussão sobre o ponto de vista feminista (que reflete mais o locus social do que experiência pessoal), com as perspectivas de diversidade, teoria racial crítica e pensamento decolonial.[...] Não tem a ver com a visão essencialista de que somente o negro pode falar sobre o racismo, mas sim de escuta de alguém, e de suas experiências, compartilhadas com um grupo, que é formado pelas condições sociais [...] Assim, é uma discussão estrutural, e não pós-moderna”.

reproduzindo com suas alunas. Mas a nossa preocupação é do porquê ser mais comum sempre ouvirmos casos de assédio com alunas mulheres. Há colegas homens que chegam a dizer “Mas fico chocado de ouvir que isso acontece contigo, pois comigo a professora X é bem diferente!” Estariam as professoras e professores assediando mais suas alunas do que seus alunos? Para além disso, seriam elas tão assediadoras quanto os professores homens, do ponto de vista de alunas? Queremos trazer à tona a possibilidade de discutirmos a violência causada por quem se sente violentada. Collins (2013) destaca: “todos somos opressores e oprimidos, dependendo da circunstância”. Será que conseguimos nos perceber desta forma? Essa pergunta nos leva a evitar polarização aluna x professora, uma vez que as identidades se confundem, quando algumas alunas de pós-graduação são também professoras, mas em outras instituições.

Não possuímos os dados de gênero da escola em questão, mas temos um sentimento, ao olharmos para o público na semana de integração, que a pós-graduação deste ambiente é ainda predominantemente masculina. Apesar de as mulheres serem maioria dos concluintes nos cursos de graduação e pós-graduação (mestrado e doutorado) no Brasil, continuam sendo minoria nos cargos de docência, segundo pesquisa realizada por Venturini (2017). Tem-se um ambiente de docentes predominantemente masculino, o que contribui ainda mais para a disseminação da masculinidade hegemônica no ambiente acadêmico, confirmada como tóxica pelos dados do Instituto Avon e Data Popular (2015). O estudo mostrou que 56 por cento das mulheres participantes já sofreram assédio sexual nas dependências das universidades e 73 por cento das mulheres conhecem casos de assédio sexual nas universidades.

A masculinidade hegemônica é entendida aqui como a construção social e legitimada da posição superior do homem sobre a mulher, resultando em uma relação baseada em poder que contribui para a objetificação da mulher e naturaliza o assédio por parte dos homens (TEIXEIRA e RAMPAZO, 2017). Esta superioridade e naturalização do assédio também acontecem no ambiente acadêmico, praticadas quando as professoras reproduzem estes assédios ao utilizarem-se da masculinidade hegemônica como possível estratégia de defesa neste ambiente, utilizando da superioridade hierárquica para assediar as alunas. Ou seja, a masculinidade hegemônica também é performada pelas mulheres, as quais também sofrem assédio de seus pares homens. Em pesquisa realizada por Muniz, Machado e Vieira (2011) em



uma IES no estado de Pernambuco, especificamente no curso de graduação em Administração, com foco no assédio de professores com alunos, mostrou que 48 por cento dos alunos afirma sofrer assédio por professoras, enquanto 44 por cento afirma que os assediadores eram professores homens. Mostrando, novamente, que o assédio também parte de quem o sofre.

O importante trabalho de Juliana Teixeira e Adriana Rampazo (2017) sobre assédio sexual no ambiente acadêmico da administração nos inspirou a fazer novas perguntas, e nos chama atenção de diferentes maneiras, sendo a primeira delas a ideia de academia de administração como um 'não lugar' para a professora mulher, algo bem explicitado nos relatos A5, A6, A7 e explicado no trecho abaixo:

As [trechos de entrevistas] trazem a estruturação de percursos semânticos que significam a mulher ainda em subalternidade relativa aos homens, especialmente no que se refere ao estranhamento do lugar em que ocupam academicamente; e uma objetificação envolvida na maneira como seus corpos são ideologicamente controlados. Sobre o lugar acadêmico, ele é constituído, a partir das relações entre explícitos e implícitos presentes nestes fragmentos, como um não lugar (Augé, 1994) para as mulheres ou, quando estas estão ali presentes, são de alguma forma questionadas em função de padrões de mulher socialmente construídos e, ainda, o aspecto estético influencia a maneira como será vista neste espaço" (TEIXEIRA e RAMPAZO, 2017, p. 1203).

Se a administração ainda se apresenta como este 'não lugar' para suas professoras, o que dirá de suas alunas de mestrado e doutorado, e até mesmo as graduandas? Se as professoras passam por processos de auto culpabilização após assédios (sexuais, inclusive), sem saber se há respaldo institucional para relatar as situações (TEIXEIRA e RAMPAZO, 2017, p. 1216), o que dirá da possibilidade de romper com o silêncio por parte das alunas, que tem outro lugar de poder na organização hierárquica? Não saber que o que sofrem é assédio pode causar um efeito de 'não saber que o que faz é assédio'? Esse trabalho nos dá pistas claras de que se o lugar de professora já é tão difícil como relatante de assédio, o de alunas é ainda pior. As autoras acima deixam claro que recebem informalmente diferentes relatos (como nós também escutamos) mas que não podem ser incluídos por negativa das alunas em participar da pesquisa, explicitando o caso em que uma doutoranda em administração teve que solicitar

troca de orientador por conta de assédio praticado por ele e, no caso das mulheres entrevistadas, elas relatam casos que 'ouviram falar'. Ainda que uma professora não seja uma assediadora, se ela não sabe o que fazer quando acontece com ela mesma, além de um possível enfrentamento individual, o que ela poderá fazer quando é com suas alunas? O 'ouvir falar' mencionado pelas autoras (2017, p. 1218) é corriqueiro "elas reconhecem que poderiam silenciar a ocorrência de algum caso por conta da dificuldade de explicitá-los" (p. 1216) e as autoras concluem:

Trata-se de um contexto acadêmico que facilita a identificação do assediador e, considerando-se, como condições sociais de produção do discurso, uma cultura machista e opressora que culpabiliza a mulher, enquanto premia simbolicamente o assediador, por estar praticando o que seria inerente de sua masculinidade, reforça-se o incentivo ao silêncio. Essas últimas [falas] se ligam a um interdiscurso da possível perpetuação de um silêncio em nossa academia a respeito de tais práticas. E é justamente em um movimento de advogar a importância do rompimento com esse silêncio que escrevemos, de forma exploratória, este artigo. (p. 1220)

Sabemos que as autoras estão problematizando assédio sexual, e da importância disso. Mas pretendemos ir além ao questionar se a perpetuação não seria apenas a do silêncio, mas dos assédios em si (entendido no aspecto mais amplo que aparece nos relatos), considerando uma maior exposição das alunas ao assédio, dada pela intersecção de gênero e relação de poder destas na organização. E como se relacionam a isso as questões de orientação sexual e raça?

### **Silêncios que também falam**

Como descreve Holanda (2018, p. 237), em um contexto chamado de quarta onda feminista, como podemos ser "as jovens acadêmicas que tomam para si a tarefa de merecido protagonismo acadêmico em contrapropor novas e necessárias epistemologias e formatos de expressão e produção de conhecimento" se estaríamos sob a pressão pela perpetuação de silêncios? A questão de raça aparece nos relatos A1 e B4, mas a nossa sensação é que ainda de forma tímida. Em A1 não podemos saber se a fala racista foi feita por professor ou colega, e em B4 fica claro que a fala é de um técnico administrativo. O que está acontecendo com alunes

negros nesta escola? Estão sendo motivados a seguir carreira acadêmica por suas/seus professores(as), considerando o baixíssimo número de alunes negros nesta pós-graduação? Se os relatos A6, A7, A8 e relatos B2 e B4 que mencionam toques inconvenientes deixam claro a constante objetificação do corpo da mulher e sua sexualização, como seria isso para as colegas negras? Como seria participar do Coletivo Feminista da Escola, ou ainda como relatante de assédio, considerando as retaliações possíveis em um ambiente ainda tão branco?

As mesmas considerações poderiam ser feitas sobre a invisibilidade ou ausência de alunes trans, ou de discussão sobre orientação sexual. O relato B2 traz um caso de assédio de um professor com um aluno, mostrando como ser aluno homossexual, ainda que homem, nesta escola, possa também ser um lugar de discriminação. E as alunas lésbicas, tem podido discutir o tema? Se sentem seguras em 'sair do armário' na Escola sem que tenham suas carreiras prejudicadas? Por fim, como estão alunes que se propõem a trabalhar com questões de gênero e feminismo dentro da Escola? Seria o Coletivo suficiente para que se sintam parte e acolhidas? O relato A2 dá sinais de que talvez apenas algumas subáreas da administração estejam abertas a trabalhar com as questões de desigualdade, havendo maior resistência nas áreas 'duras'. Estes relatos, junto com o A9, podem ser definitivos na vida de uma aluna para que ela decida abandonar o campo, a carreira acadêmica e uma docência futura. Se ela não abandonar, podem ser definitivos para um constante estado de adoecimento. Isso nos leva ao próximo tema.

### **Submissão intelectual**

As relações de poder presentes nos programas de pós-graduação podem conduzir alunes a situações de submissão aos seus orientadores(as), resultando em uma superprodução, ou o que Alcadipani (2011) denomina de McDonaldização da produção científica, onde predomina a valorização pela quantidade da produção, em detrimento da qualidade. No Brasil, se disseminou e incorporou a preocupação da pesquisa científica tendo por base a medida de avaliação da CAPES, ou seja, "produzir o máximo possível de artigos para fazer o máximo de pontos" (ALCADIPANI, 2011, p.347).

Através da crença nesta superprodução e busca constante pela pontuação máxima, têm-se relações acadêmicas baseadas em jogos de poder em que o(a) orientando(a) está à mercê da pesquisa e dos interesses do(a) orientador(a) (Colares e Sodr , 2015). O(A) professor(a) terceiriza o trabalho aos alunos(as) (ALCADIPANI, 2011), que se encontram em situa es vulner veis, visto que querem permanecer nos programas de p s-gradua o (COLARES e SODR , 2015). Acarreta ent o uma submiss o acad mica, onde alunes orientandos s o impelidos a produzir pelos seus orientadores, que tamb m colocam seus nomes nos artigos, apropriando-se destes trabalhos n o realizados por eles e aproveitando-se da sua posi o hier rquica (ANTUNES, MENDON A e VIEIRA, 2014; ALCADIPANI, 2011). O relato B3 traz mais detalhes de como essa apropria o do trabalho de alunes se d  tamb m de outras formas, que n o apenas via coautoria de artigos, mas pouco p de ser explicitado no relato em virtude da identifica o dos envolvidos.

Todas estas rela es, tanto de apropria o do trabalho de alunes, quanto de proibi o da interpela o e falta de uma pesquisa mais livre e independente, resultam na internaliza o e normaliza o destas situa es por parte de alunes. Acaba que o(a) professor(a) pesquisador(a) ou orientador(a)   quem det m o saber e fica imbricado nos alunes a sensa o de inferioridade, incapacidade e impot ncia, quest es que ficam vis veis nas 'fofocas' e intera es estranhas relatadas em B3 e na rela o de orienta o de B5.

Como mostra a pesquisa de Colares e Sodr  (2015), in meras s o as rela es vivenciadas por alunes no ambiente acad mico, atrav s das rela es de poder e da  nfase no produtivismo. Pode-se observar os seguintes casos: (1) professores(as) articulando-se para que o aluno orientando seja coagido a mudar a tem tica de sua pesquisa em virtude da vontade da orientadora; (2) aluno realizando a maior parte da produ o do artigo, acabando como co-autor e aceitando tal situa o visto que o professor possui a titula o e   reconhecido em determinada  rea; (3) press es e cobran as por parte do professor que acontecem unilateralmente, sem possibilidades de conversa, com a inten o de mostrar quem possui dom nio e poder na rela o. Por fim, a pesquisa dos autores d   nfase a situa es em que a professora constringe a aluna em frente aos colegas (situa o parecida foi relatada em B2, B3 e B5) e coloca empecilhos   aluna, impossibilitando o seu desenvolvimento profissional. Estas situa es confirmam o fato de que os professores e professoras possuem

um poder de manipulação em relação aos alunos, submetendo-os a situações constrangedoras e desgastantes, impossibilitando-os de realizar uma pesquisa de qualidade e satisfatória. Rancière (2002) atenta para o fato de que, mesmo após passarem por estas situações, se estes orientandos prosseguirem em carreira acadêmica poderão, futuramente, reproduzir as mesmas condutas que seus orientadores.

Observamos a apropriação da produção intelectual por parte dos professores, bem como de contatos das redes pessoais de alunas no relato B3, conforme apontado por Antunes, Mendonça, Vieira (2014) e Alcadipani (2011). Os relatos B2 e B3 explicitam constrangimentos públicos de diferentes formas (mídias sociais, corredores, e-mails, etc), sendo que o relato B1 demonstra uma tensão, senão um constrangimento, imposto pela masculinidade presente em sala de aula (ainda que minoritária, mas superior hierarquicamente). Observa-se, também, caso que resultou em *burnout*, onde a relação entre professora orientadora e orientanda “tornou-se um pesadelo que demorou a terminar” (B5). Por um período, a aluna resistiu ao assédio por parte da professora, conforme relatado: “por admirá-la e por acreditar que ela tinha alguma razão no que estava falando, pois me achava fraca teoricamente, incompetente e não merecedora para estar no doutorado, acabava aceitando tal assédio sem reconhecê-lo como tal”. É importante destacar novamente esse relato, visto que o sentimento de inferioridade é internalizado e naturalizado, como já mencionado anteriormente, fazendo com que a aluna se culpabilize, criando uma relação e ambiente de trabalho pouco saudáveis.

Neste sentido, trazemos a recomendação de Matarazo (2017) para que as IES tornem as relações entre orientadores e bolsistas mais claras, mesmo que haja toda uma regulamentação formalizada pelas instituições de fomento e pelos programas de pós-graduação. O autor afirma ser necessário que as práticas sejam problematizadas e que não naturalizemos disfunções e distorções, com os subterfúgios das necessidades de adaptarmos ao meio científico e às imposições reguladoras.

---

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Começamos este trabalho com a seguinte pergunta: Qual a relação entre a formação do nosso coletivo e a ocorrência de assédio da escola?

Passamos por compreender que ainda que temporário, com risco de extinção e retaliação, nossa formação foi a de um Coletivo. Não fomos/somos 'apenas' um Grupo de Estudos Feministas, pois nos propusemos e fomos além de estudar, quase que intuitivamente, e sem nos basear em nenhuma experiência de outros coletivos. Construímos a nossa experiência, e deixamos vir o que surgiu dela, de bom e de ruim, incluindo uma possível não continuidade do Coletivo, talvez por falta de elementos para que um Coletivo Feminista perdurasse numa escola de administração de uma universidade pública no Brasil de 2020, pandêmico. Também não conhecíamos nenhum outro Coletivo Feminista na administração. Neste sentido, avançamos alguns passos que vão além de complementar uma lacuna curricular com as vertentes feministas. Caminhamos na direção de construir um espaço de confiança, acolhimento, escuta e empatia, como uma forma de enfrentamento à possível perda de saúde ou vontade de desistência do curso. Não são poucos os relatos e estudos sobre a necessidade de medicamento e terapia após ingresso na pós-graduação.

Em seguida, nos vimos relativamente forçadas a parar e olhar com cuidado para os relatos que surgiram da ação, e a olhar com cuidado para os relatos que surgiram entre nós mesmas. Por vezes, a discussão do texto se perdia em relatos pessoais. Devagar, ficou claro: estávamos ali todas com algo em comum além do interesse no feminismo, tínhamos violências vividas no ambiente formativo, ou conhecimento direto de violências vividas por colegas. Tínhamos dificuldade de nos 'enquadrar' no ambiente da escola, seja por sermos lésbicas, de outros estados, mães, gestantes, feministas declaradas, ativistas, ou apenas muito sensíveis ao que escutávamos no cotidiano do ambiente. Tínhamos, também, dificuldade de nomear as experiências como assédio. E agora entendemos porque: os termos legais, limitados e restritivos, muitas vezes não se aplicam aos problemas vividos por alunos; não há consenso sobre o que é uma violência, um assédio sexual, de gênero, moral, nem pelos teóricos. Ou seja, se a instituição não os define e cria uma política clara contra estes, e contra a

omissão, com canais específicos para tal, como poderíamos lidar com aquelas experiências de formas diferentes?

O Coletivo surgiu neste vácuo institucional. Num vácuo de possibilidades. Quando mudanças de orientação (muito sofridas também), idas à junta médica, a terapeutas e médicos não resolvia as angústias de quatro anos vivenciando diferentes formas de violência. Sabemos que a construção desse caminho não se deu tão facilmente em um ambiente de disputas, onde diferentes formas de assédio, racismo e silenciamento sofrido por alunas (e alunos) estão à serviço da manutenção de relações de poder, hierarquias e de ordens vigentes de hegemonia da masculinidade. Sentimos fortemente os silêncios daqueles que, andando em grupos fechados minoritários na escola, não quiseram nem se aproximar do Coletivo.

Ao analisarmos e discutirmos os relatos nos três processos em que aparecem, também fica claro que nada do que surge nos relatos é desconhecido ou novo. Apresentamos diversos estudos de professoras e professores da área apontando para os problemas, para o assédio sexual, para a submissão intelectual e consequentes assédios morais, e para todas as discriminações de raça, gênero, sexualidade e outras que nem chegam a ter as vozes dos alunos apresentadas em pesquisas. Ainda assim, não são novidades. Todos sabem, escrevem a respeito, mas onde estão as denúncias, as punições de assediadores, as desculpas oficiais de programas a seus alunos e tentativas de acolhimento após violências? O Coletivo existe porque por mais que se publique sobre isso, nada mais existe de fato à disposição dos alunos. O Coletivo da Escola de Administração e seu surgimento está diretamente relacionado aos assédios, como tantas autoras afirmam. Cria-se um espaço de afeto, acolhimento e resistência, que intuitivamente e através do pensamento feminista, oferece um canal para que assédios sejam nominados como tal, e alunas assediadas(os) possam receber ao menos de seus pares o acolhimento necessário para que lidem com a auto culpabilização que surge em ambientes assim.

Por fim, entendemos que esse trabalho avança no reconhecimento do afeto e da experiência, conforme advoga Holanda (2017), buscando

Uma outra maneira de formatar e narrar o que foi vivenciado, sentido e racionalizado a partir de certos parâmetros [...] um caminho que pode se mostrar bastante

---

importante na interpelação dos discursos de autoridade, centrais no cânone acadêmico (p. 227).

Entretanto, não podemos também silenciar a sensação de ‘mãos atadas’ que seguimos tendo, mesmo após este trabalho e todas as nossas trocas, por não podermos dar o encaminhamento justo, institucional, a tantos relatos. A experiência e relatos informais mostram que vamos driblando como podemos, via trocas de orientação, tentativa de imposição de limites, negociações internas via representação discente, buscando evitar alguns professores e buscar apoio em outros, nas poucas liberdades de escolhas que nos restam como alunes. Não escrevemos este trabalho sem medo de perseguição acadêmica aos autores, ou de que os relatantes possam ser identificados. Para manter o anonimato, os relatos presentes acabam por não representar em sua totalidade a quantidade e nível dos assédios sofridos. Também temos ainda o desafio de conseguir acolher os relatos das técnicas administrativas, tema ainda delicado de estar aqui, mas que é um assunto que entendemos que deve ser retomado. Não temos a certeza, como alunes, de sermos nós as melhores pessoas a lidar com este tema. Mas então quem seria? E em qual momento?

Acreditamos que essas narrativas possibilitam uma nova forma de estudar e analisar as organizações educacionais da área de administração, pretendendo contribuir com o ambiente de trabalho/estudo, para que permita o florescer das produções intelectuais, corroborando com o desenvolvimento da área. Tratam-se de reflexões que também servem a nós, alunes, em nossas práticas docentes atuais e futuras. Hoje, entendemos o quanto um espaço só de alunes pode ser revolucionário, esperando que este trabalho também possa ser um indicativo de caminhos aos próprios coletivos feministas que possam existir e/ou virem a ser construídos no contexto acadêmico, em específico da Administração.

Por fim, nosso objetivo nesta seção, e com este trabalho, não é de forma alguma o de encerrar, responder ou concluir. Nossa proposição, seguindo a trilha apontada por Teixeira e Rampazo (2017), de romper com o silêncio, não aceitando práticas que a própria academia questiona em determinadas linhas de pesquisa, foi realizada aqui. O de entender o que os relatos sinalizam, também: demonstram que não são só os professores homens que assediam as alunas, apesar de acreditarmos que é a masculinidade a geradora das violências; que os



silêncios também devem ser ouvidos, pois há alunes que talvez não tenham ainda condições de relatar; e que os códigos éticos de relacionamento professor(a)/orientar(a) e alune devem ser de alguma forma mais claramente estabelecidos, uma vez que ocorrem abusos de poder, retirando o empoderamento de alunes de seu próprio trabalho e percurso. Pretendemos seguir escrevendo, relatando a experiência de grupo deste coletivo, que tem sido rica em reflexões, enquanto acompanhamos e torcemos que a IES crie medidas de prevenção e combate, que comece por nomear assédio como assédio, violência como violência, diminuindo o sofrimento na trajetória das alunas.

Entendemos que seria importante que mais estudos fossem realizados desde a perspectiva de alunes, aprofundando também a discussão do movimento feminista dentro da academia, e das consequências e mudanças pretendidas e conquistadas por movimentos ativistas intelectuais feministas dentro das universidades, em especial no campo da administração.

#### REFERÊNCIAS

- ACKER, J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. **Gender and Society**, v. 4, nº 2, p. 139-158, 1990.
- ALCADIPANI, R. Resistir ao produtivismo: uma ode à perturbação Acadêmica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, nº 4, opinião 3, Rio de Janeiro, p. 1174-1178, 2011.
- ALCADIPANI, R. A academia e a fábrica de sardinhas. **Revista O&S**, Salvador, v. 18, nº 57, p. 345-348, 2011.
- AMARAL, I. G.; NAVES, F. O Enfrentamento das Opressões de Gênero numa Universidade Pública: O Papel dos Coletivos Estudantis na Ótica do Feminismo Decolonial. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 7, n. 1, p. 151-184, 2020.
- ANTUNES, L. Inspiradas pelo feminismo, alunas criam coletivos em suas escolas. **Jornal O Globo**. 19 mai. 2019. Disponível em: [https://oglobo.globo.com/celina/inspiradas-pelo-feminismo-alunas-criam-coletivos-em-suas-escolas-23671522?utm\\_source=Facebook&utm\\_medium=Social&utm\\_campaign=0%20Globo&fbclid=...](https://oglobo.globo.com/celina/inspiradas-pelo-feminismo-alunas-criam-coletivos-em-suas-escolas-23671522?utm_source=Facebook&utm_medium=Social&utm_campaign=0%20Globo&fbclid=...) Acesso em jan. 2020.
- ANTUNES, M. T. P.; MENDONÇA NETO, O. R.; VIEIRA, A. M. Quem é o Autor? Alguns Questionamentos sobre a Atribuição de Autoria nos Textos Científicos no Campo das Ciências

Contábeis no Brasil. In: ENCONTRO DA ANPAD. **Anais...** XXXVIII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 13 a 17 de setembro de 2014.

AVON e DATA POPULAR. **Violência contra a mulher no ambiente universitário**, 2015.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000.

BARRETO, M.; HELOANI, R. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba, Juruá, 2018.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

COLARES, A. F. V; SODRÉ, R. J. M. *Lattes* que eu tô passando: Reflexões sobre produtivismo acadêmico e relações de poder entre orientador e orientando. In: **V Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade**. Salvador, 2015.

COLLINS, P. H. **On Intellectual Activism**. Pensilvânia: Temple University Press, 2013.

DATAFOLHA. 42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual. **Datafolha**, 2018. Disponível em: <<http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>>. Acesso em jan. de 2020.

FITZGERALD et. al. Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 4, p. 578-589, 1997.

FITZGERALD et. al. The structure of sexual harassment: a confirmatory analysis across cultures and settings. **Journal of Vocational Behavior**, vol. 47, 1995, p. 164-177, 2015.

FREITAS, M. E. de. Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho?. **RAE - eletrônica**, v. 6, n. 1, janeiro-junho, 2007.

GRAF, Norma B. et al. **Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales**. México, DF, 2010.

HAAS, S. **Sexual Harassment in a male dominated workplace**. Groningen: Eburon, 2009.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 6.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. 223 p. (Trabalho original publicado em 1998).

HOLANDA, H. B. **A Explosão Feminista: arte, cultura, política e universidade**. **Companhia das Letras**, 2018. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-papel-do-homem-no-feminismo-e-se-desconstruir-diz-heloisa-buarque-de-hollanda/>

LEYMANN, H. **Mobbing: la persécution au travail**. Paris: Le Seuil, 1996.

MARTINS, M. T. de S. L.; SILVA, T. R. Um Estudo sobre Coletivos Feministas: Jovens Secundaristas e Universitárias. *Cad. Gên. Tecnol.*, v. 12, n. 39, p. 122-132, 2019.

MATARAZZO, G. Você recebe só para estudar!?: a bolsa nossa de cada mês: implicações epistemológicas e de sobrevivência. **Teoria e Prática em Administração**, v. 7, nº 2, p. 1-11, 2017.

MIGLIORIN, C. **O que é um coletivo**. Teia-2002/2012. Belo Horizonte: Teia, 2012.

MUNIZ, J. A.; MACHADO, F. O.; VIEIRA, D. T. Assédio Moral na Universidade: um estudo de caso em Pernambuco. **VIII Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração**, 2011. Disponível em: <[http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm\\_3397.pdf](http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_3397.pdf)>. Acesso em jan. 2020.

ONU MULHERES. **Movimento ElesPorElas (HeForShe) de Solidariedade da ONU Mulheres pela Igualdade de Gênero – Visão Geral**, 2015. Disponível em: <[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/ElesPorElas\\_visao\\_geral.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/ElesPorElas_visao_geral.pdf)>. Acesso em: 07 jun de 2019.

RANCIÈRE, J. **O mestre ignorante: cinco lições sobre a emancipação intelectual**. Belo Horizonte: Autêntica, 2002.

RIBEIRO, D. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento, 2017. (Coleção: Feminismos Plurais)

SÁ, B. S.; FOLRIANI, M. D.; RAMPAZO, A. V. Assédio Sexual: O Poder do Macho na Universidade. **Estudos de Administração e Sociedade**, v. 3, n. 2, p; 21-33, 2017.

TEIXEIRA, J. C.; RAMPAZO, A. S. V. Assédio sexual no contexto acadêmico da administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente? *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, v. 4, n. 11, p. 1151-123, 2017.

VENTURINI, A. C. A presença das mulheres nas universidades brasileiras: um panorama de desigualdade. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO. **Anais... 13º Mundos de Mulheres & Fazendo Gênero 11**. Florianópolis, 2017, Disponível em: [http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1500230828\\_ARQUIVO\\_AnnaCarolinaVenturini\\_Texto\\_completo\\_MM\\_FG.pdf](http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1500230828_ARQUIVO_AnnaCarolinaVenturini_Texto_completo_MM_FG.pdf). Acesso em jan. 2020.

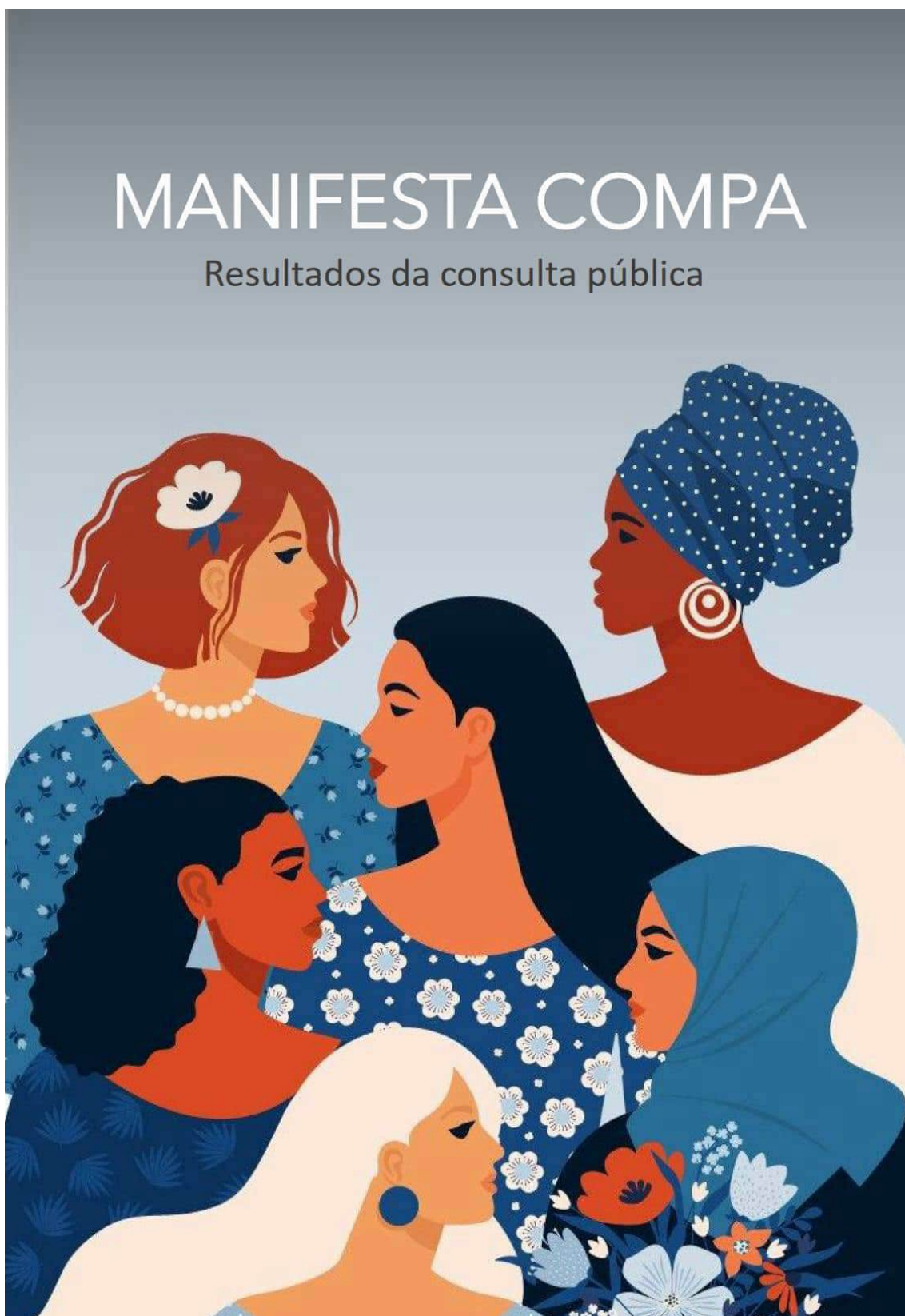
**Submetido em 20/04/2020**

**Aprovado em 18/10/2020**

## 8.5 Manifesta Compa

# MANIFESTA COMPA

Resultados da consulta pública



**Coletiva de Mulheres Pesquisadoras em Administração, Coletiva Compa**

Divulga os resultados da Consulta Pública sobre a Manifesta Compa  
Compa, 2021

**Elaboração do documento**

Ana Diniz  
Fernanda Tarabal  
Isabela Pontes  
Josiane Oliveira  
Juliana Teixeira  
Leticia Fantinel  
Mariana Mazzini  
Marina Dantas

**Revisão do texto e Elaboração do arquivo PDF**

Ana Diniz  
Isabela Pontes

**Capa**

Imagem de autoria desconhecida, disponível no Pinterest no link <https://pin.it/29piBNi>

## Sumário

|   |    |
|---|----|
| Como chegamos até aqui.....                   | 2  |
| Como foi feita a consulta .....               | 3  |
| Quem participou .....                         | 4  |
| Dúvidas em relação à Manifesta e à Compa..... | 8  |
| Passando por cada item da Manifesta.....      | 10 |
| Princípios de atuação .....                   | 10 |
| Modelo de governança .....                    | 14 |
| Grupos de Trabalho.....                       | 15 |
| Forma de funcionamento.....                   | 17 |
| Cenas dos próximos capítulos.....             | 19 |

## » Como chegamos até aqui

A Coletiva de Mulheres Pesquisadoras em Administração (Compa) surgiu em 2017 a partir de manifestos publicados por pesquisadoras da área. Essas ações se deram em duas situações, nas quais nos posicionamos pela construção de uma nova postura política e acadêmica comprometida com a construção de uma sociedade mais inclusiva, justa e igualitária. Vale destacar que, historicamente, os espaços acadêmicos e sociais se legitimaram como excludentes – o que não ocorreu de modo distinto na Administração.

A primeira situação caracterizou o grupo como majoritariamente feminino. Nesse sentido, fomos movidas pela luta por dar visibilidade a formas de exclusão e violência sofridas por mulheres nos espaços acadêmicos da área e para torná-los mais acessíveis, amigáveis e justos. A segunda contribuiu para que o grupo se tornasse mais heterogêneo em termos de posições epistemológicas e temáticas sobre o objeto da Administração enquanto ciência.

Buscamos, assim, ampliar as possibilidades teóricas e empíricas do campo, além de ressaltar a interdisciplinaridade e alcançar a sociedade mais ampla, em particular os grupos historicamente desprivilegiados. Nossa atuação está voltada para o fortalecimento da interlocução entre academia e sociedade e para a afirmação de múltiplas formas de fazer política na academia – tanto na relação com os lugares instituídos de poder, como para além deles.

No segundo semestre de 2020, iniciamos um processo de estruturação interna da coletiva. O objetivo era organizar internamente a Compa de modo a garantir legitimidade, participação democrática e transparência a suas ações. Como parte desse esforço, realizamos a consulta pública da Manifesta Compa. Pesquisadoras atuantes no campo da Administração contribuíram para a construção conjunta desse documento, apontando suas análises, sugestões e críticas.

Neste relatório, apresentamos os resultados da consulta pública e uma proposta de incorporação das sugestões e apontamentos na Manifesta. Inicialmente, descrevemos como a consulta pública foi realizada. Em seguida, apresentamos o perfil das participantes. Por fim, discutimos as análises e sugestões apontadas e detalhamos as mudanças incorporadas na Manifesta.

Agradecemos imensamente a participação de todas as mulheres que se envolveram nesse processo. Esse resultado é nosso!



### » Como foi feita a consulta

Ao longo do ano passado, mulheres envolvidas na organização da Compa identificaram a necessidade de uma maior estruturação interna. A ideia é criar uma base que norteie a atuação da coletiva sem com isso engessar nossas possibilidades. Assim, optamos, ainda que inicialmente, por não formalizar a Compa. Como alternativa, investimos na criação de um documento que explicitasse seus princípios e diretrizes, além de estabelecer alguns parâmetros de organização.

Esse processo resultou na Manifesta Compa, um documento vivo que consiga responder aos desafios e possibilidades que encontraremos em nossa jornada. Para construção da primeira versão da Manifesta, foram realizadas reuniões entre mulheres que atuaram diretamente na formação inicial da coletiva. O debate fundamentou a construção conjunta de um documento composto por seis princípios de atuação e um modelo de governança preliminar.

Uma vez estruturada a primeira versão, desenvolvemos uma pesquisa virtual que permitisse o engajamento de mulheres atuantes no campo da Administração espalhadas por todo Brasil. O conteúdo foi incluído em um formulário do Google Forms® e foi solicitado que as participantes indicassem seu grau de concordância e compartilhassem suas sugestões, comentários e críticas. Ao final, o formulário foi organizado em três seções compostas por 15 itens, além de campos sobre as participantes e seus interesses.

Nesse sentido, com a consulta pública buscamos:

1. Divulgar a primeira versão da Manifesta e colocá-la sob avaliação pelas mulheres atuantes no campo;
2. Coletar impressões, avaliações e sugestões para aprimorar a Manifesta e aumentar sua representatividade;
3. Conhecer e nos conectar com as mulheres engajadas nessa construção;
4. Mapear o interesse em participar da Compa e como a coletiva pode contribuir para a atuação dessas mulheres.

Alinhado aos nossos objetivos de ampliar os limites do nosso campo e desenvolver de modo plural nossas atividades, convidamos para participar mulheres atuantes nas áreas da Administração de Empresas, Administração Pública, Contabilidade e Turismo, independentemente de seu estágio de formação. A consulta foi realizada entre os dias 9 de outubro e 12 de novembro de 2020 e foi divulgada nas redes sociais da Compa e no EnANPAD 2020. Ao final, 70 mulheres se envolveram no processo participativo.





### » Quem participou

Ao final do processo participativo, 70 mulheres contribuíram para a consulta pública da Compa. 92% das participantes se identificam como mulheres cis, enquanto 8% se identificam como outra ou preferiram não responder. 60% se declararam brancas, 27% negras, 12% outra identidade étnico-racial e 1% preferiu não responder. 90% também se declararam heterossexuais, 4% pansexuais, 3% bissexuais e 3% lésbicas.

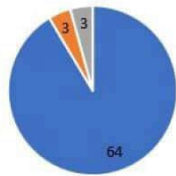
Em relação à idade, 82% estão entre os 24 e 46 anos, enquanto 4% são mais jovens que 24 anos e 12% estão acima dos 46 anos. Além disso, 63% das participantes não têm filhas/es/os, enquanto 24% têm um, 12% têm dois e 1% tem três filhas/es/os.

Mais de 80% da participação foi concentrada nas regiões Sudeste e Sul, com destaque para os estados do Paraná, São Paulo e Espírito Santo. No entanto, a pesquisa também alcançou mulheres do Distrito Federal e residentes nos estados do Pernambuco, Ceará, Mato Grosso do Sul, Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte e Roraima. Ao todo, participaram da consulta mulheres residentes em 28 cidades localizadas em 13 estados do país.

O quadro de gráficos a seguir detalha a distribuição das participantes em relação aos critérios pesquisados:

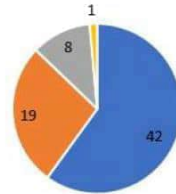


Identidade de gênero



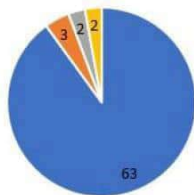
■ Mulher cis ■ Não respondeu ■ Outra

Identidade étnico-racial



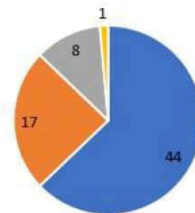
■ Branca ■ Negra ■ Outra ■ Não respondeu

Identidade sexual



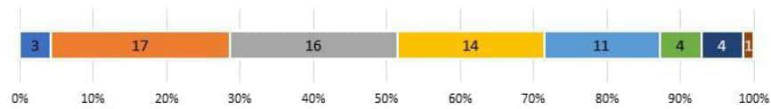
■ Heterossexual ■ Pansexual ■ Bissexual ■ Lésbica

Nº de filhas/os/es



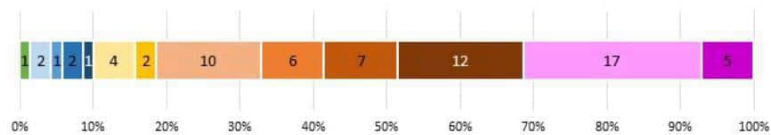
■ Sem filhas/os/es ■ Um/a ■ Duas/duois ■ Tres

Idade



■ 18-23 anos ■ 24-29 anos ■ 30-35 anos ■ 36-40 anos ■ 41-46 anos ■ 47-51 anos ■ 52-57 anos ■ Acima de 58 anos

Estado



■ RR ■ CE ■ PB ■ PE ■ RN ■ DF ■ MS ■ ES ■ MG ■ RJ ■ SP ■ PR ■ RS



Em relação às instituições de vinculação, a Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) foi a mais mencionada, seguida pela Universidade Estadual de Maringá (UEM) e a Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP). Um número expressivo de mulheres preferiu também não responder. Contudo, se considerarmos as múltiplas vinculações, um total de 58 instituições foram mencionadas como indiretamente envolvidas na rede formada pela Compa, como apresentado no quadro a seguir.

| <b>Lista de instituições mencionadas pelas participantes</b>   |                                   |  |
|--|-----------------------------------|--|
| ABPN   | IFRS – Viamão                     | UFJF – Campi                                     |
| ABPP   | Inspere                           | UFLA   |
| ABRH   | Instituto Tero                    | UFMS   |
| Associação Comunitária de Moradores da Vila Santana do Cafezal | Ipea                              | UFPE   |
| Centro Cultural Lá da Favelinha                                | Minervino                         | UFRGS  |
| Centro Paula Souza   | Movimento Atingidos por Barragens | UFRN   |
| Codeplan   | NEA                               | UFRR   |
| Construlher  | NEAB-UFES                         | UJC  |
| ESPM-RJ  | NEOP-FGV                          | UnB  |
| ESPM-SP  | NEOS-UFMG                         | UNESPAR  |
| Faculdade Unicampo   | Observatório das Quebradas        | UNICENTRO  |
| Fapes  | Parent in Science                 | Unicid   |
| FGV-EAESP  | Projeto Cidade Âncora             | Unifor   |
| FIPECAFI   | PUC-RS                            | Unigranrio – Duque de Caxias                     |
| Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESPSP) | PUC-SP                            | Unigranrio – Lapa Rio de Janeiro                 |
| Grupo de Pesquisa e Extensão Vivências                         | UDF                               | Unimontes  |
| IFB – Brasília   | UEM – Maringá                     | Unisinos   |
| IFCE – Campi Cedro   | UFES                              | USP – extensão com a Comunidade                  |
| IFPR – Umuarama  | UFF – Niterói                     | Iyalodê Grupo de Pesquisas sobre Mulheres Negras |
| IFRJ   | UFGD – Dourados                   |  |



Por fim, 41 participantes possuem vínculo empregatício com alguma das instituições apontadas, enquanto 29 encontram-se sem vínculo. Quanto ao tipo de cargo, 28 ocupam cargo público, 11 estão no setor privado e 29 optaram por não responder.

O perfil das participantes da primeira consulta pública da Compa reflete, em larga medida, as barreiras comumente observadas para a inclusão e permanência de mulheres negras, indígenas, não-heterossexuais e com filhas/es/os na academia de modo geral e na Administração em particular. Observamos, também, disparidade no alcance de participantes de diferentes regiões do país. Isso indica alguns desafios iniciais e frentes de ação necessárias para ampliarmos a pluralidade de nosso grupo.



## » Dúvidas em relação à Manifesta e à Compa

As contribuições feitas para aprimoramento da Manifesta envolveram dúvidas em relação à Compa e ao processo de estruturação, assim como questões e sugestões em relação a pontos específicos do documento. Iniciamos, assim, pelas dúvidas gerais que emergiram no processo. Destacamos que os comentários não foram descritos na íntegra, a fim de condensar as informações e facilitar a apresentação.

*A Compa está sendo institucionalizada? Quais efeitos positivos uma estrutura fixa pode trazer?*

Como mencionamos na apresentação desse documento, com a Manifesta não buscamos formalizar a coletiva ou engessar sua forma de funcionamento. Pelo contrário, queremos fazer desse documento uma base viva, que consiga responder aos desafios e possibilidades que encontraremos em nossa jornada. No entanto, a ausência de uma estrutura mínima tem imposto desafios tanto no sentido de dar transparência e legitimidade às ações da Compa, quanto de dar continuidade e ritmo para as iniciativas desenvolvidas. Nesse sentido, esperamos que, com a estruturação, consigamos contornar essas questões, tornando a coletiva mais aberta, participativa e democrática.

*Como garantir que a estruturação resulte em maior abertura do grupo e que a administração horizontal ocorra na prática?*

Nesses primeiros anos, as iniciativas da Compa têm sido promovidas de modo espontâneo e principalmente pelas mulheres que formaram a coletiva. Contudo, à medida que ampliamos nossa participação nas redes sociais, recebemos muitos contatos de mulheres interessadas em se envolver com a coletiva. A estruturação busca, entre outras coisas, garantir as condições para que esse envolvimento aconteça e contribua para impulsionar nossas ações. Para facilitar a administração horizontal na prática, foram pensados espaços mais especializados de engajamento dessas mulheres, com formas diferentes de participação e a composição de grupos de trabalho, como discutido a seguir. Sobre a garantia de que a administração horizontal ocorra na prática, acreditamos que essa resultará do engajamento ativo de todas as envolvidas e demandará o permanente exercício de autorreflexão pelas membras da Compa. Entendemos que a construção desses espaços mais específicos de trabalho contribuirá para a formação de pequenos grupos de trabalho, com um engajamento mais cotidiano e que permita essa autorreflexão permanente.



*Como vocês entendem a relação entre a Compa e as áreas da Administração?*

A Compa surgiu principalmente a partir da mobilização de pesquisadoras da área de Estudos Organizacionais. No entanto, temos como objetivo aumentar nossa pluralidade, incluindo mulheres das mais diversas áreas da Administração de Empresas, Administração Pública, Contabilidade e Turismo. Buscamos, ainda, ampliar as possibilidades acadêmicas do campo, garantindo representatividade e inclusão. Nesse sentido, mais do que definir o que é o campo, suas áreas ou a relação entre elas, nossa atuação busca garantir que todas as pesquisadoras e pesquisadores em Administração tenham condições para desenvolverem seus estudos e atividades de ensino e extensão, e expandir as fronteiras do campo.

*A ação de integrantes da Compa pode não estar alinhada aos objetivos da coletiva. Como lidar com esses conflitos e contradições?*

Essa é uma tensão que perpassa a atuação dos movimentos sociais e algo que precisamos estar atentas enquanto coletiva comprometida com princípios claramente estabelecidos. No entanto, acreditamos que essas negociações se darão na prática entre as mulheres engajadas, em um processo de diálogo e aprendizado mútuo, em que nos apoiemos em nosso desenvolvimento. Ao incluirmos os princípios de solidariedade e empatia, buscamos também reforçar a importância desse exercício constante de entender os conflitos vividos e ser parceira no permanente processo de desconstrução pela qual estamos todas passando. Processo, esse, fundamental para a ação da Compa e mudança substantiva dos espaços em que atuamos.



## » Passando por cada item da Manifesta

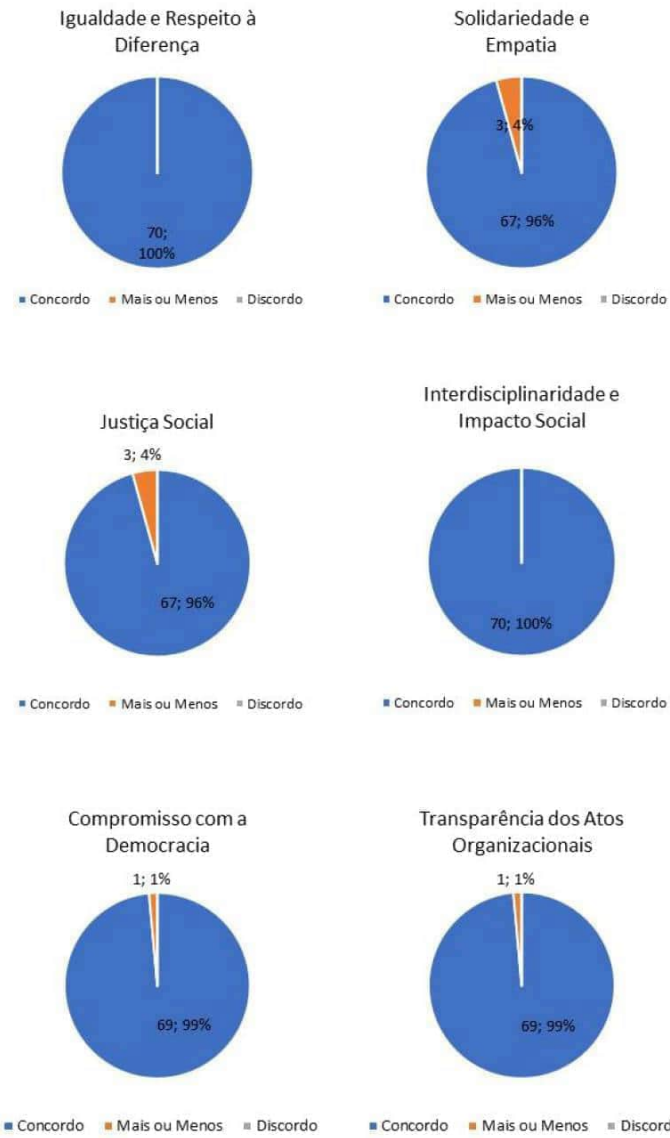
### *Princípios de atuação*

Como é possível observar no quadro de gráficos na próxima página, a ampla maioria das participantes manifestou concordância com os princípios de atuação definidos pela Compa.

No entanto, algumas sugestões foram pontuadas:

- Incluir referência explícita à maternidade
- Incluir referência explícita ao trabalho reprodutivo
- Ressaltar o diálogo com o setor governamental
- Ressaltar o objetivo de ampliar o acesso a espaços acadêmicos, como a Anpad
- Ressaltar o objetivo de combate a violências
- Enfatizar o compromisso com a prática acadêmica ética
- Enfatizar o compromisso com a sustentabilidade







Após incorporação das sugestões, os seguintes princípios foram definidos para nortear a atuação da Compa:

### ① Igualdade e Respeito à Diferença

Defesa da prática acadêmica ética e da construção de espaços acadêmicos inclusivos, democráticos e livres de violência, que garantam a participação de grupos historicamente desprivilegiados na sociedade de maneira geral e na área da Administração em particular. Isso requer atenção à diversidade de gênero, orientação sexual, raça, etnia, classe, por idade e geracional, regional, de religião, de pessoas com deficiência, além das disparidades resultantes da sobrecarga do trabalho doméstico e das responsabilidades de cuidado especialmente sobre as mães e cuidadoras, entre outros eixos de exclusão em nossa sociedade. Esse princípio refere-se também à inclusão e respeito a diferentes perspectivas epistemológicas, teóricas e metodológicas que constituem a prática acadêmica na área.

### ② Solidariedade e Empatia

Valorização da interdependência e cooperação mútua entre as integrantes da Compa e da coletiva com suas parcerias, em especial movimentos sociais e organizações da sociedade civil, com igualdade e respeito às diferenças. Isso passa pelo exercício empático entre as integrantes da Compa e entre a coletiva e parceiras, buscando (re)conhecer e considerar a situação vivida pela/o outra/o na interação, além de sua própria situação.

### ③ Justiça Social

Reconhecimento das desigualdades sociais que marcam nossa sociedade de forma geral e a academia em particular, assim como da necessidade de atuação ativa por parte das instituições e organizações para que se possam superá-las. Isso envolve a promoção do debate amplo e aberto sobre temas relativos a desigualdades e discriminações nas arenas políticas e acadêmicas relacionadas à Administração, atentando-se para os diferentes eixos de exclusão, assim como diversos posicionamentos políticos e epistemológicos. Envolve também a atuação em prol de uma sociedade e academia ética e sustentável, agindo coletivamente na relação com escolas, universidades, associações, empresas, organizações de terceiro setor e estado. Esse reconhecimento se dará de modo intrinsecamente relacionado ao diálogo com os movimentos sociais e organizações da sociedade civil.



#### ④ Interdisciplinaridade e Impacto Social

Defesa da interdisciplinaridade como meio para se ampliar o alcance e impacto social da pesquisa, ensino e extensão em Administração. Abarca também atuação em prol da prática acadêmica ética e da promoção da educação e ciência engajadas, que reflitam e busquem ativamente a ampliação dos retornos positivos do ensino, pesquisa e extensão na área rumo a uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária. Envolve, por fim, articulação ativa entre as diferentes áreas do campo da Administração, além do diálogo aberto com outros campos científicos e agentes, como movimentos sociais, organizações da sociedade civil, empresas e estado.

#### ⑤ Compromisso com a Democracia

Defesa da liberdade de participação e expressão, com isonomia, igualdade e respeito às diferenças, internamente à coletiva; em relação às demais instituições e organizações da área; na realização das atividades de ensino, pesquisa e extensão; em relação aos setores público e privado; e no contexto político mais amplo. Isso envolve a criação de mecanismos de governança internos e para a relação com outras instituições, que promovam o diálogo e a escuta das integrantes e aliados/os da coletiva. Abarca, também, o compromisso com a defesa das necessárias condições para que pesquisadoras/es conduzam suas atividades de ensino, pesquisa e extensão; captem recursos públicos e privados; e publiquem os resultados de seu trabalho em contexto seguro. Inclui, por fim, o compromisso com a promoção do diálogo e articulação com os movimentos sociais, organizações da sociedade civil, empresas e estado.

#### ⑥ Transparência dos Atos Organizacionais

Compromisso com a legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e transparência dos processos decisórios internos, assim como dos princípios, objetivos, ações e resultados alcançados pela Compa. Abrange, ainda, a defesa da transparência em outras instituições e organizações da área, bem como daquelas envolvidas no desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão brasileiros nacional e regional.



## Modelo de governança

Quanto ao modelo de governança, houve sugestões em relação à estrutura proposta, além de apontamentos de possíveis projetos para a coletiva e pontos de atenção para a organização do trabalho dos Grupos de Trabalho (GTs). Tendo em vista o objetivo da Manifesta, focalizamos aqui nas primeiras considerações. No entanto, deixamos listadas também neste documento todas as ações, projetos e pontos de atenção levantados pelas participantes.

As seguintes sugestões foram apontadas:

- Incluir a participação de instituições, como institutos de pesquisa, ONGs, etc. que tenham interesse em contribuir
- Esclarecer a diferença entre os papéis de mediadoras e associadas

Com a incorporação das sugestões, ficou definido que a Compa desenvolverá sua ação de forma horizontal e participativa, reforçando os princípios de atuação destacados. Uma estrutura básica, composta por formas de participação e criação de grupos de trabalho, foi pensada para a organização das atividades.

A coletiva contará com duas formas principais de participação:

**1. Protagonistas:** mulheres filiadas à Compa e responsáveis pela definição das diretrizes de atuação e promoção dos objetivos e ações constitutivas da coletiva. As protagonistas se dividem em:

- ↳ Protagonistas-Mediadoras: Integrantes que atuam nos Grupos de Trabalho na mediação das demandas da Compa, assim como na proposição, planejamento, execução e avaliação das ações pensadas coletivamente.
- ↳ Protagonistas-Associadas: Integrantes que, ainda que não envolvidas diretamente nos Grupos de Trabalho, estão filiadas à Compa e participam tanto da proposição, acompanhamento e avaliação das ações desenvolvidas, quanto da disseminação de seus princípios, objetivos, ações e resultados na comunidade acadêmica mais ampla.

**2. Aliadas/os Estratégicas/os:** mulheres não filiadas, homens e organizações parceiras, como institutos, organizações científicas e acadêmicas, organizações da sociedade civil, organizações do setor público e empresas, que colaboram na promoção de ações pontuais e/ou permanentes desenvolvidas pela coletiva.



## Grupos de Trabalho

Em relação aos grupos de trabalho, comentários reforçaram a importância de evidenciar alguns aspectos, além de esclarecer a diferença entre os grupos. As sugestões foram, em sua maioria, aplicadas a GTs específicos, mas um comentário foi mais transversal à atuação dos grupos. Por isso, a seguir, iremos abordar essa discussão primeiro, antes de apresentar as alterações realizadas em cada GT.

*Valeria à pena criar um espaço ou GT dedicado à proposição de ações que visem dar visibilidade a grupos desprivilegiados e estimular o acesso, permanência e promoção desses grupos na pós-graduação?*

Como o combate às desigualdades é o propósito norteador da Compa, propomos incorporar a sugestão como um elemento transversal, reforçando a ação comprometida com a igualdade e justiça social em todos os grupos. Dessa maneira, de início, podemos praticar os princípios de atuação mencionados anteriormente em todos os grupos, para que haja visibilidade aos grupos desprivilegiados. Porém, no futuro, se a coletiva sentir necessidade de um GT específico voltado ao fomento de acesso, permanência e promoção de ações afirmativas nas pós-graduações do Brasil, podemos retomar o ponto aqui levantado para discussão.

Já em relação a cada GT, foram apontadas e incorporadas as seguintes sugestões:

### → GT Mobilização e Comunicação

- Explicitar o papel das redes sociais nas ações de mobilização e comunicação da coletiva

Após alterações, o GT ficou delimitado como:

- a. Fortalecer o vínculo e a colaboração entre a rede de integrantes que constituem a Compa, assim como entre a coletiva e suas aliadas/os estratégicas/os.
- b. Disseminar os princípios, objetivos e ações realizadas pela Compa, por meio de comunicações permanentes, campanhas e intervenções estratégicas.
- c. Divulgar o conhecimento produzido pela Compa e por suas integrantes, contribuindo para ampliar seu alcance dentro da área e fora dela.
- d. Estruturar estrategicamente a comunicação e interação via redes sociais de modo a potencializar o alcance dos objetivos não só do GT, mas da Compa como um todo.
- e. Elaborar designs, postagens e interações com o público externo à Compa para a divulgação das ações, de maneira articulada com os outros GTs.



### → GT Produção de Conhecimento e Formação Engajada

- Evidenciar o objetivo de busca de maior interdisciplinaridade com outras disciplinas

Após alterações, o GT ficou delimitado como:

- a. Produzir e fomentar a produção de conhecimentos e saberes politicamente engajados no campo científico da Administração.
- b. Promover interdisciplinaridade por meio da inter-relação entre as diversas áreas da Administração, assim como com outros campos científicos.
- c. Promover formação política e técnica alinhada aos princípios norteadores da Compa, dentro e fora da comunidade acadêmica.

### → GT Acolhimento e Escuta Ativa

Não houve recomendações para esse GT, mantendo o escopo anterior:

- a. Construir espaço seguro para acolhimento e escuta de demandas das mulheres pesquisadoras na área.
- b. Propor ações a serem desenvolvidas tanto pela Compa quanto por demais instituições e organizações da área e daquelas envolvidas no desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão nacional e regional.

### → GT Administração Interna e Parcerias

- Evidenciar a diferença entre os GTs de mobilização e comunicação e o de articulação institucional
- Evidenciar a importância da articulação com outras áreas

Primeiramente, a fim de esclarecer as diferenças entre os GTs, o nome deste grupo foi alterado de modo a reforçar seu enfoque nas relações com parceiros externos. Além disso, após alterações, o escopo deste GT ficou definido como:

- a. Ampliar a interlocução entre as diferentes áreas que compõem a Administração e entre a Compa e essas áreas.



- b. Promover o diálogo crítico e construtivo com demais instituições e organizações da área, em especial com as Associações, assim como daquelas envolvidas no desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão nacional e regional.
- c. Promover a interlocução com movimentos sociais e organizações da sociedade civil, criando um espaço produtivo para a troca e o fortalecimento mútuo da Compa e suas parceiras.
- d. Produzir informação e gerir fluxos administrativos, assim como reunir o arquivo de memórias das ações realizadas pela Compa, que será repassado pelos outros GTs, em um movimento permanente de interlocução.

### *Forma de funcionamento*

Os comentários relacionados a forma de funcionamento enfatizaram principalmente a importância de especificarmos procedimentos e processos. Como enfatizado na introdução, a Manifesta tem como objetivo estabelecer uma base-viva de atuação. A ideia é criar esse primeiro passo comum para o desenvolvimento do trabalho nos grupos, inclusive com o envolvimento das mulheres que manifestaram interesse em atuar como protagonistas-mediadoras.

Assim, optamos por não detalhar os processos nesse momento, mas deixamos as sugestões detalhadas que foram levantadas para informar a ação dos grupos mais adiante:

- Estruturar os processos decisórios de modo a garantir que a atuação da Compa ocorra alinhada com os princípios acordados;
- Evidenciar em todas as ações as motivações do trabalho da coletiva e divulgar seus projetos;
- Explicar como se dará o fomento a produção do conhecimento e saberes engajados;
- Mapear demandas comuns para desenvolvimento de projetos, como por exemplo casos de assédio, falta de espaços para crianças em eventos, etc.;
- Ficar sempre atentas para focar mais na ação do que na burocracia;
- Estabelecer prazos para planejamento, desenvolvimento de ações e nova constituição, que pode ser conduzida ou não;
- Ficar sempre atentas para não criar um ambiente de maior competitividade nos espaços acadêmicos;
- Estruturar as atividades de cada GT para evitar dualidade de tarefas;
- Garantir interação entre trabalhos e projetos desenvolvidos entre GTs;



- Desenvolver projetos para inserção de grupos desprivilegiados no mercado de trabalho.

Após revisões, a forma de funcionamento ficou prevista da seguinte maneira:

Protagonistas constituirão os grupos de trabalho. Inicialmente, cada grupo será composto por integrantes que participaram diretamente da criação da coletiva, além de participantes interessadas em se engajar de modo mais ativo na mediação de demandas e execução das atividades daquele GT.

Cada grupo de trabalho manterá ativos registros relacionados às suas atividades concluídas e em andamento, a fim de contribuir para a transparência dos processos e para a manutenção da memória da coletiva.

Mudanças estruturais, sejam nos princípios ou no modelo de governança da Compa, serão submetidas à discussão, avaliação e, quando necessária, votação por suas protagonistas. Questões mais operacionais ficarão a cargo dos grupos de trabalho. Sempre que necessário, os grupos poderão levar decisões para discussão das demais protagonistas.

Serão realizados encontros periódicos entre as integrantes dos Grupos de Trabalho para articular as ações e projetos e monitorar seu desenvolvimento, assim como identificar possíveis questões a serem discutidas pelas membras da coletiva como um todo.



### » Cenas dos próximos capítulos

Na consulta, também foi mapeado o interesse das participantes em integrar a Compa. 38 se interessam em participar como protagonistas, sendo 22 mediadoras e 16 associadas. Além disso, 28 pretendem se envolver como aliadas, e 4 não pretendem integrar a coletiva nesse momento.

Vale destacar que, como documento-base, a Manifesta não se propôs a detalhar os processos que serão adotados, os mecanismos de organização interna de cada GT e nem quais atividades específicas serão realizadas. Acreditamos que esse passo depende da composição dos grupos, da negociação entre as participantes de cada grupo, e das negociações entre os grupos.

Nesse sentido, nos próximos passos, contactaremos essas mulheres para iniciarmos a formação dos grupos de trabalho e o processo de planejamento e organização das ações para esse ano. Os marcos desse trabalho serão comunicados para o email das participantes da consulta, assim como nos grupos e redes sociais.

Agradecemos novamente o engajamento com a produção coletiva dessa Manifesta. Em caso de dúvidas ou questões adicionais, entre em contato por meio do email [compa.coletivo@gmail.com](mailto:compa.coletivo@gmail.com) ou em nossas redes sociais.

Seguimos juntas!







## 8.6 Justiça Social por Nancy Fraser - ENANPAD



XLIII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2019

São Paulo/SP - 02 a 05 de outubro

### Processos Organizativos Feministas: Ativismo Intelectual na Academia Brasileira e a Contribuição de Nancy Fraser

#### Autoria

Magdalena Cortese Coelho - magdalenacoelho@gmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin/Esc de Admin - PPGA/EA/UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

#### Resumo

Este ensaio teórico analisa as contribuições de Scales of Justice, de Nancy Fraser, ao estudo dos processos organizativos feministas na academia brasileira. Discute três eixos teóricos de uma pesquisa de doutorado: Os Feminismos plurais; o conceito de Processos Organizativos, que possibilita uma visão de organização que permite o estudo de movimentos sociais; e o conceito de Ativismo Intelectual, conforme descrição e trajetória de Patricia Hill Collins. Confronta esses eixos com as ideias de Fraser sobre movimentos políticos transnacionais e transformativos, que incluem um 'novo feminismo?', buscando novas reflexões para uma pesquisa do feminismo na academia. Apresenta como considerações finais mais perguntas e reflexões a serem levadas a campo que respostas, que incluem a relação permanente entre níveis de ativismo micro e macro, principalmente num cenário de globalização e tecnologia. No nível micro, Collins nos chama às 'coalizões' e Fraser, no nível macro, à 'institucionalização transnacional?'. Seria a institucionalização de coalizões feministas o caminho na academia? Que impacto direto o cenário político mundial/nacional tem nos processos organizativos feministas na academia brasileira? Estaria o feminismo acadêmico se utilizando da extensão para falar com as mulheres trabalhadoras? Estaria a academia apta a receber as estudantes feministas das ocupações de 2016? Entre outras questões.



### **Processos Organizativos Feministas: Ativismo Intelectual na Academia Brasileira e a Contribuição de Nancy Fraser**

Este ensaio teórico analisa as contribuições de *Scales of Justice*, de Nancy Fraser, ao estudo dos processos organizativos feministas na academia brasileira. Discute três eixos teóricos de uma pesquisa de doutorado: Os Feminismos plurais, o conceito de Processos Organizativos, que possibilita uma visão de organização que permite o estudo de movimentos sociais, e o conceito de Ativismo Intelectual, conforme descrição e trajetória de Patricia Hill Collins. Confronta esses eixos com as ideias de Fraser sobre movimentos políticos transnacionais e transformativos, que incluem um 'novo feminismo', buscando novas reflexões para uma pesquisa do feminismo na academia. Apresenta como considerações finais mais perguntas e reflexões a serem levadas a campo que respostas, que incluem a relação permanente entre níveis de ativismo micro e macro, principalmente num cenário de globalização e tecnologia. No nível micro, Collins nos chama às 'coalisões' e Fraser, no nível macro, à 'institucionalização transnacional'. Seria a institucionalização de coalisões feministas o caminho na academia? Que impacto direto o cenário político mundial/nacional tem nos processos organizativos feministas na academia brasileira? Estaria o feminismo acadêmico se utilizando da extensão para falar com as mulheres trabalhadoras? Estaria a academia apta a receber as estudantes feministas das ocupações de 2016? Entre outras questões.

**Palavras-chave:** Ativismo Intelectual, Feminismo, Processos Organizativos, Movimentos Sociais, Academia.

#### **Introdução**

Este trabalho acontece na metade do meu caminho de quatro anos de doutoramento, quando todas as buscas, leituras e condições contextuais convergem em possibilidades e definições para a construção de um projeto de tese. O trabalho da filósofa Nancy Fraser, *Scales of Justice*, na linha da Teoria Crítica, promove uma nova racionalização de sensações e articulação de incômodos, provendo novas e importantes reflexões, e consequências, para a pesquisa. Ele está estruturado da seguinte forma: início por apresentar uma ideia inicial de pesquisa de doutorado e os eixos teóricos em que essa se pauta que incluem, no item 1.1, a ideia de Ativismo Intelectual, de Patricia Hill Collins, e no item 1.2 uma articulação breve com as teorias Feministas e dos Processos Organizativos. Posteriormente, no item 2.0 encontraremos algumas ideias do trabalho de Fraser. Por fim, na seção 3, da Discussão Final, incluindo reflexões da de Rosana Pinheiro Machado, relacionarei o projeto de tese e os apontamentos de Fraser, de forma a trazer novas perguntas ao campo, refletir sobre esse com novos olhares e perspectivas, agregando possibilidades de compreensão a que a tese se destina.

#### **1. A Pesquisa em Questão**

Patricia Hill Collins, ao fim da obra *Ativismo Intelectual*, afirma serem necessárias hoje melhores análises de como grupos sociais se organizam e operam. Na minha pesquisa, proponho-me a analisar um grupo social específico: a comunidade de ativistas intelectuais feministas na academia brasileira. Para atingir o objetivo de uma 'análise contemporânea mais sofisticada,' apontada por Collins, meu trabalho pretende lançar mão das articulações apresentadas pelas suas ideias acerca do Ativismo Intelectual e da teoria Feminista, mas apenas se torna possível, principalmente no campo organizacional, por entender o movimento

social feminista como Processos Organizativos (*Organizing*), que formam uma organização/movimento, que não é fixa, estruturada ou institucionalizada. Buscarei tais processos organizativos ao estudar coalisões, movimentos e resistências no surgimento de tópicos, estudos, cadeiras, e pautas feministas no âmbito acadêmico, pois de acordo com a autora, análises interseccionais atentas às implicações do conhecimento para a justiça social poderiam contribuir de forma importante para as políticas de coalisão (COLLINS, 2013). A epistemologia feminista propõe uma mudança real no conhecimento através de uma intervenção que favoreça as mulheres, mas de que forma isso estaria sendo feito na academia? Estaria acontecendo em todas as áreas? Estaria levando em consideração quais mulheres?

Collins (2013, p.76) afirma que é difícil analisar mudança, escrever sobre mudança e tentar promover mudança quando se está vivendo as contradições da própria mudança, mas também questiona: “Como construir capacidade organizacional, e se organizar de forma diferente, fortalecendo estas coalisões entre os diferentes feminismos, dentro e fora da academia? (COLLINS, 2013, p.95/96). As perguntas da autora (2013, p.92) “O que será que estas professoras feministas querem saber e necessitam? Como estão lidando com o desafio de utilizar os principais pensamentos feministas, referenciais teóricos, análises culturais desenvolvidas em seus ambientes acadêmicos, para repensar questões sociais/educacionais/psicológicas/administrativas que sejam de preocupação das mulheres?” me inspiram a realizar outras: Quais são as causas e efeitos de trazerem temas ainda considerados tabu em muitas áreas acadêmicas, tais como assédio moral, sexual, discriminação em processos seletivos pouco transparentes e outras discriminações, como privilégios que perduram desigualdades na ciência, relativizando e banalizando diferentes formas de violência institucionais não denunciadas como tal pelos sistemas de poder? Que feminismos são estes que estão presentes na academia, e por quê? Quem são as/os atoras/es nestes processos (alunxs, servidorxs, comunidade, etc)?

### 1.1 Ativismo Intelectual

Para Patricia Hill Collins, autora norte-americana que cria o conceito de Ativismo Intelectual adotado neste trabalho, a habilidade de uma teoria social em preparar as pessoas a resistirem à opressão constitui um valor/função em si (COLLINS, 2013). Collins remonta sua trajetória, em primeira pessoa, para exemplificar como vê o ativismo intelectual. Ela constrói o conceito em cinco eixos principais, baseados em sua própria atuação.

O primeiro deles trata do Feminismo Negro. Ela se utiliza da tese de interseccionalidade, da ideia de uma matriz de dominação como construções inter-relacionais para descrever as estruturas de dominação. Tal pensamento sugere que raça, classe, gênero, nação, sexualidade, etnicidade, idade e outras formas de hierarquia social estruturam umas às outras (COLLINS, 2013). Para tanto, deve-se trabalhar o tema na academia falado a verdade ao poder e falando a verdade diretamente às pessoas. O objetivo é rigor acadêmico e acessibilidade. De acordo com Collins, há normas que reprimem tal conhecimento engajado, essencial para o ativismo intelectual. Muito ‘popular’ é tido como menos rigoroso e desvalorizado ou, ainda, ‘político’ como denotação do não acadêmico. Portanto, “há risco em se rejeitar bases epistemológicas de grupos dominantes, pois se não faz sentido a eles ou desafia suas perspectivas de forma muito agressiva, tal conhecimento pode ser desvalorizado e reprimido” (COLLINS, 2013, p. 83). Também há o fato de ativistas externas/os à academia não reconhecerem a política acadêmica como política real. Entretanto, Collins afirma que não necessariamente é preciso envolver-se diretamente com movimentos ativistas para realizar este trabalho, ainda que se devam respeitar as experiências de grupos, e se ter uma postura/visão de baixo para cima, buscando pontos de comunhão nas diferenças. Para que conversas com públicos diferentes possam acontecer, Collins sugere atenção tanto ao conteúdo quanto ao processo, comunicando

seu trabalho intelectual de forma não técnica, tanto para audiências de fora como de dentro da academia. Ainda, um dos conceitos que ela desenvolve nesta seção é o de serviço à justiça social. Não seria o papel da/o cientista social explicar desigualdades e injustiças, mas o de promover justiça social, através de algum tipo de mudança. Através de suas perguntas, métodos, descobertas e/ou públicos-alvo, o conhecimento acadêmico a serviço de justiça social é contra a opressão, e não apenas o 'conhecimento pelo conhecimento' (COLLINS, 2013).

No segundo eixo, inicialmente, Collins discute domínios de poder (estrutural, disciplinar, cultural e interpessoal), refletindo como, atualmente, nestes domínios, a ideia de 'diferença' passa a ser apropriada em termos linguísticos e políticos de forma diferente (Ibid., p.110). Por exemplo, quando o feminismo vira uma mercadoria em camisetas e venda de produtos para mulheres, num consumismo em grande parte vazio de significado de justiça social (estrutural). Ou quando, em uma sociedade atual em que organizações burocráticas (disciplinar) não podem mais organizar-se com hierarquias claras de raça e gênero, e passam a escolher a dedo algumas poucas pessoas negras e mulheres no topo, para mascarar as tantas ou tantos outros que seguem com empregos na base. No domínio cultural de poder, o exemplo de '*colorblindness*', ou em minha tradução livre "cegueira para cor", como se todos fossem realmente iguais e a segregação, antes escancarada, continua ocorrendo, mas desta vez sob o discurso de que 'não há diferenças'. Por fim, no nível interpessoal, a ideia de liberdade individual, como se esta não estivesse limitada por oportunidades estruturais. Apresentando a ideia de sociologia pública, que conversa com o desejo que muitas/os cientistas sociais têm em educar e falar com o público, a autora aponta para a desvalorização que esta/es cientistas sociais sofrerão no campo, devido ao peso da palavra 'pública', principalmente em épocas de constantes pressões neoliberais nos EUA, e no mundo. Collins entende a sociologia como uma ciência apropriada para lidar com as complexidades e, para isso, já não mais homogênea e exclusiva. Na diversidade intelectual do campo, dentro e fora dos limites disciplinares da sociologia, estaria o potencial para uma nova forma de excelência, através das trocas de ideias. Assim Collins explica a importância de comunidade intelectual, ou rede de apoio, que deve envolver pessoas que têm uma agenda em comum, uma visão de mundo em comum, não sendo necessariamente uma rede social, por ser, primeiramente, uma comunidade política. Não seriam redes sociais sancionadas burocraticamente, pois podem nos tirar liberdade e autoconfiança em formular nossas próprias perguntas e buscar estratégias para respondê-las.

Como terceiro eixo, a autora inicia pela educação crítica, pela pedagogia crítica, que ela desenvolveu numa relação entre conhecimento acadêmico e ensino. Para ela, pensar e fazer são coisas distintas, tendo sido através do ensino engajado que seu ativismo intelectual também aconteceu. Nos espaços escolares e de graduação foi desafiada constantemente a refletir sobre seus alunos e conteúdo e, portanto, muitos de seus *insights* para as teorias que construiu saíram desta construção de forma concomitante. Menciona a influência de Paulo Freire quando ressalta a importância de se desenvolver consciência crítica em seus alunos, principalmente se forem de grupos oprimidos. Aprender a pensar por si mesmo cria uma mudança de paradigma, leva à ação, dá espaço para se avaliar se um conhecimento tido como legítimo pode ser uma mentira. Collins aponta para reformas curriculares (conhecimento), mas também para transformação institucional, e suas estruturas de tomada de decisão (estruturas de poder), sem desvalorizar a necessidade de transformação de baixo para cima, com a necessidade de ser rever práticas de sala de aula. Assim, encontraríamos o caminho para estas epistemologias alternativas, ou formas de saber, ou conhecimento situado, para se desenvolver a empatia, tão necessária na pedagogia crítica. E, assim, deve-se esquecer do considerado universal e passar a considerar o parcial, com alunos criando conhecimento, ao invés de passivamente recebendo. Nesta formação democrática, o papel do/a educadora é

fundamental. Este papel é exercido também através da disponibilidade para conversas públicas. Da mesma forma, Collins entende que academia é política ativista, onde há luta pelo significado das ideias. Numa academia que separa mente, corpo, e paixão, que separa verdade e conhecimento de política e ética, a palavra ativista pode ser sinônimo de irracionalidade. Para ela, o ativismo intelectual une conhecimento, crítica, paixão e cuidado. Importa trabalhar para desmascarar o comportamento político da academia (por exemplo, que atende aos interesses do estado e do mundo corporativo), que opera em tudo, e nos deixa uma ideia ingênua de que ativismo é encontrado apenas fora da universidade (COLLINS, 2013).

No quarto eixo, Collins trata da política racial. Ao demonstrar que não se vive em uma era pós-racial nos EUA e conceituar o racismo como “Um sistema de poder em mudança constante que se dá através e com gênero, classe, sexualidade, idade, etnia, cidadania e outros sistemas de poder similares” (COLLINS, 2013, p.202), argumenta que o ativismo intelectual deve reconhecer a necessidade contínua de uma linguagem que conceitue injustiça social e política de forma a prestar serviço à justiça social. Isso requer trabalhar através e entre as diferenças e construir comunidades onde o diálogo seja possível. Assim, ela pede por análises contemporâneas mais sofisticadas, por exemplo, de racismo: como encaixar latinos, asiáticos e muçulmanos, ou negros bi raciais em categorias tradicionais de ‘branco’ e ‘negro’? Este binário nunca existiu. Ainda, a ideia de que relações de poder é que moldam as definições de violência, visto que esta é socialmente construída. Desde o dicionário Oxford a entendimentos cotidianos de violência, esta é vista como um ato intencional de causar dor física ou machucar fisicamente outra pessoa. Mas estas definições formais são refutadas quando relações de poder são consideradas: racismo, machismo, exploração de classe, homofobia, idade, status de cidadão, possuem padrões organizacionais distintos onde violência tem uma forma diferente. Assim, Collins chama atenção para violências naturalizadas, utilizando-se de três características principais da violência: (1) o poder na definição de violência (2) a relação simbólica entre atos e fala violentos (3) a natureza rotineira da violência. Estas análises são feitas de forma interseccional, e se voltam às micro violências diárias, o quanto elas se dão pela fala, e o quanto não são reconhecidas como violência pelos sistemas. A guerra contemporânea, afirma ela, se dá no racismo e machismo institucionalizados.

No quinto e último eixo, Collins faz autorreflexões sobre sua trajetória de ativismo intelectual, buscando responder quais seriam os próximos passos para se construir coalisões através do conhecimento interseccional, os quais eu escolho organizar de acordo com meu próprio julgamento, e para facilitar a reflexão, ainda que alguns possam parecer repetitivos: (i) reconhecer raça, classe e gênero como categorias de análise inter-relacionadas, criando novas categorias de conexão (ii) não permitir que estas categorias de análise se tornem barreiras para conexão, ao tratá-las como homogêneas (iii) esquecer as categorizações de pessoas em grupos, as dicotomias, fugir de brigas teóricas fúteis que colocam oprimidos em um ranking (iv) perceber que há muito poucas pessoas puramente vítimas, ou puramente opressores, e que cada um possui uma quantidade variável de desvantagem e privilégio dos diferentes sistemas de opressão que moldam nossas vidas (v) perceber as diferentes dimensões da opressão, por exemplo, as simbólicas e institucionais (vi) para quebrar barreiras de diferenças de poder e privilégio, avaliar a parte opressora de si, fazer coalisões em torno de causas comuns, construir empatia. Todos devem examinar suas posições, ainda que seja mais difícil para uma parte oprimida, com medo de que a relação de dominação ocorra novamente; buscar respeitar os aliados e seus esforços (ex. o homem feminista, a feminista branca aliada à causa antirracismo) (vii) transformações sociais requerem que se saia de suas áreas de especialização e grupos de interesse para construir coalisões que atravessem as diferenças (viii) dialogar com grupos diversos evita que reformistas retenham o poder ao se apropriarem de conceitos como ‘diversidade’, determinando por quem e para quem (ix) consciência crítica

e em educação é fundamental para mudança social, mas insuficiente para eliminar desigualdades sociais, pois ideias sem ação podem nos deixar mais desanimados do que nunca, quando não vemos resultados (x) tratar o conhecimento interseccional como simultaneamente universal e parcial, uma vez que transcende disciplinas, contextos nacionais ou níveis de análise (ex. macro e micro), por exemplo, as múltiplas conexões possíveis, mais recentemente com deficiência física ou idade, ou orientação sexual em diferentes grupos étnicos. Por fim, (xi) coalisões devem ser feitas dentro de comunidades, sendo que estas não são estáticas, e podem tornar-se disfuncionais se hierarquizadas, sendo constantemente construídas e reconstruídas. Entender como estes processos de coalisão se dão se torna fundamental. Collins, então, repete a pergunta principal: “Como podemos transcender as barreiras criadas por nossas experiências em sistemas de opressão interseccionais para construir coalisões que promovam justiça social?” Ela finaliza esta obra afirmando que são necessárias hoje melhores análises de como grupos sociais se organizam e operam, sendo que análises interseccionais atentas às implicações do conhecimento para a justiça social podem contribuir de forma importante para as políticas de coalisão.

### 1.2 Processos Organizativos e Feminismos: Articulações Teóricas

A teoria do Ativismo Intelectual, descrita acima, ainda que trate especificamente da caminhada de Collins, ajuda a visualizar iniciativas feministas que também têm ocorrido nas universidades brasileira nos últimos anos. Auxilia para que esta futura pesquisa pense o feminismo em diferentes áreas do conhecimento, e o lugar da mulher na academia, em diferentes campos disciplinares, entre outros aspectos. Assim, pretendo estudar os processos organizativos (lançando mão da teoria de Processos Organizativos) do grupo social ‘ativistas intelectuais feministas’, que pode incluir estudantes, por exemplo.

A teoria de processos organizativos, de acordo com Cooper (1986, p.305), prevê a adoção de uma “uma perspectiva relacional, na qual sujeitos produzem e são efeitos de redes heterogêneas”.

As temáticas feministas discutidas no referencial teórico são diversas, e incluem o feminismo liberal, marxista/socialista, ecofeminismo, feminismo multicultultural e global/ pós-colonial, feminismocomunitario, feminismo pós-moderno e terceira onda, buscando ainda contextualizar estas pautas no Brasil, onde o feminismo negro também ganha saliência própria. Tais temáticas apontam para características e ações que acabam determinando o que seria um grupo social ‘feminista’ – ainda que nas diferentes dimensões teóricas, epistemológicas e políticas – apresentando diferentes limites a partir destas caracterizações.

Mesmo que as temáticas feministas possam se entrecruzar nas dimensões apontadas, existiriam processos organizativos de negociação do que é ser ou não feminista e de qual temática feminista importa. Neste sentido, a teoria dos processos organizativos ilumina tal negociação, ao afirmar que ela se dá “em um contexto de poder, onde a linguagem é objeto de conflito, tornando-se mais do que um veículo de expressão do conflito, mas um objeto a ser apropriado. Trata-se de marcar o que é de “fora” para que se possa atingir o que se quer “dentro”, de acordo com Derrida” (COOPER, 1986). A teoria dos processos organizativos também nos ajuda a articular resposta sobre o espaço dado/brigado para estas dimensões feministas nas práticas acadêmicas. Estas dimensões do feminismo não são postas em prática apenas em grandes políticas, ações e diretrizes nas universidades, que poderia ser visto, por exemplo, na criação de uma programa de graduação, mestrado ou doutorado específico para os estudos feministas, como se vê em tantas outras universidades. Tsoukas e Chia (2002, p. 570) nos convidam a “olhar mais atentamente aos micro-processos, além dos macro, e também a possíveis ramificações e implicações não necessariamente planejadas inicialmente”. A teoria dos processos organizativos também examina a mudança de forma particular, talvez

muito próxima à forma como os processos feministas têm produzido resultados sociais, assim como os resultados sociais têm impactado o movimento e trazido novas temáticas. Esta teoria entende que “a mudança nunca será um fato consumado, mas uma constante nos micro processos da rotina[...]” (Ibid). Assim, deve-se encarar a mudança como um processo contínuo, ocorrendo nas interações e em iniciativas situadas (contextualizadas), não podendo ser vista como uma propriedade da organização, mas a organização como uma propriedade emergente da mudança.” (Ibid). Se pensarmos a organização como este grupo social de ativistas intelectuais feministas, podemos entender que ele mudará de contexto a contexto, em suas iniciativas situadas, e as temáticas não serão algum tipo de regra fixa ou propriedade, pois também elas (em termos teóricos, epistêmicos e políticos) serão uma propriedade emergente da mudança, mudança essa que estas próprias temáticas produzirão. Os autores que entendem a organização como processos apontam para o fato de que a organização tem como objetivo impedir a mudança, sendo também resultado desta. Assim, de que forma se pode pensar nesta afirmação ao se olhar para o grupo social de ativistas intelectuais feministas na academia brasileira? Como estas tensões e resistências se dão para que a identificação com as temáticas, e portanto com o feminismo, seja reconhecida como tal? As possibilidades de análise que a teoria dos processos organizativos proporciona permitem (e motivam) que os estudemos para além da organização estruturada e estável, permitindo ampliar a análise para processos que busquem mais justiça social, epistêmica e econômica indo muito ao encontro da ideia de ativismo intelectual, principalmente se utilizada para estudar o movimento feminista. Portanto, há também neste trabalho discussão das diferentes temáticas feministas, que surge de uma necessidade de conceituar feminismo, ainda que esse tenha múltiplas faces. Esta conceituação implicará diretamente nas dimensões teóricas, epistemológicas e políticas, pois cada temática pensará conceitos, conhecimento e ações políticas feministas de forma diferente. Isto se torna importante no momento do campo sinalizar, no futuro, quais processos organizativos serão discutidos como sendo ativismo intelectual, e como sendo ativismo intelectual feminista. Ainda que o feminismo exista em diferentes dimensões, elas andam sempre juntas quando tais processos ocorrem, e as temáticas (ou vertentes) inclusive se misturam. A teoria dos processos organizativos auxiliará a olhar para estes movimentos, estas dinâmicas, como busquei explicitar acima.

## 2. Nancy Fraser: *Scales of Justice – Reimagining Political Spaces in a Globalizing World*<sup>1</sup>

Nesta seção, apresento brevemente alguns dos conceitos trabalhados por Fraser nesta obra, principalmente dos capítulos dois e seis, por entender que podem dialogar mais diretamente com meu trabalho.

De acordo com a autora, a globalização está mudando a forma como debatemos sobre justiça. Há reivindicações conflitantes de justiça (ontologias conflitantes) quem envolvem a definição de O Que é justiça e Quem seriam os sujeitos genuínos da justiça. Ela problematiza ‘justiça’ de forma similar à forma que Collins problematiza ‘violência’. Nesta nova ordem mundial, a estrutura de nação oriunda da Paz de Vestfália está sob crítica e o mapeamento do espaço político virou objeto de luta. Assim, a autora realiza uma crítica às culturas políticas e seus vocabulários para realizar reivindicações por justiça. Quando são estados-nação pobres, tais reivindicações em arenas políticas domésticas não terão força, pois são estados fracos e falidos, e as reivindicações serão impedidas de confrontar as fontes externas que causam sua desapropriação (FRASER, 2008). Para ela, muitos têm observado que os processos sociais que moldam suas vidas extrapolam continuamente as fronteiras territoriais. A autora denomina este problema como ‘*misframing*’, ou seja, uma caracterização ou problematização do que é justiça que está errada, mudando. Seriam necessárias novas perguntas para obter uma resposta (FRASER, 2008). Portanto, o estado moderno não seria mais a melhor estrutura em um mundo globalizado, sendo necessária uma nova dimensão política. Fraser então propõe



que as questões de justiça sejam analisadas em três dimensões: redistribuição (socioeconômica), reconhecimento (legal e cultural) e representação (política). A autora afirma que nem a teoria do reconhecimento (culturalista) nem a teoria da distribuição (economicista) podem, por si só, fornecer o entendimento de justiça para a sociedade capitalista. Nenhuma destas dimensões de justiça pode ser reduzida a um efeito secundário da outra, ao que a autora denomina de complexidade teórica social. Em outras palavras, as dimensões de estrutura de classe e ordem de status não são suficientes nas reivindicações por justiça num mundo global (FRASER, 2008). Se justiça é paridade participativa, pode haver obstáculos políticos para tal, dada a constituição política da sociedade, diferentemente da estrutura de classes e da ordem de status. A injustiça representativa pode existir mesmo na ausência das outras duas injustiças, embora estejam geralmente entrelaçadas. Fraser exemplifica que movimentos sociais já estão atentos e mudando sua atuação, e dá exemplos de movimentos que reivindicam redistribuição, como os Zapatistas e os sindicatos, que têm feito alianças estrangeiras, e com os exemplos das lutas contra a Organização Internacional do Comércio. Também aponta para os movimentos de reconhecimento, que estariam passando pelo mesmo quando, por exemplo, o movimento feminista em sua luta contra o patriarcado local se alia mundialmente para reformar o direito internacional, transformado 'direitos das mulheres' em uma pauta mundial de 'direitos humanos'. Ou ainda, como exemplo de justiça por reconhecimento, minorias religiosas e étnicas construindo públicos transnacionais para mobilizarem a opinião pública. Fraser descreve diversas coalisões transnacionais que ativistas de direitos humanos estão buscando para construir novas instituições cosmopolitas, como Tribunais Penais Internacionais, para punirem violações dos estados à dignidade humana. Fraser afirma que as lutas por distribuição injusta e falta de reconhecimento não poderão ter continuidade e sucesso, devido a este grande erro que ela denomina de *'misframing'*, quando é negado às pessoas fazer reivindicações transnacionais. Ela também aponta para um segundo nível do problema de representatividade política, que está na justiça política comum. Um de seus questionamentos "Será que as regras que são cegas para a questão de gênero, em conjunto com a má distribuição e o falso reconhecimento baseados no gênero, acabam por negar a paridade da participação política às mulheres? Em caso afirmativo, as quotas de gênero são solução apropriada?" (FRASER, 2008, p. 28) Esse nível, o da justiça política comum, está no nível do estado territorial moderno. Fraser argumenta que é a dimensão política que define os procedimentos que possibilitam a resolução de questões das dimensões culturais e econômicas, que nos diz quem pode fazer reivindicações por redistribuição e também como estas serão debatidas e julgadas. Fraser chama de 'afirmativa' a solução que busca manter a ordem territorial e de 'transformativa' a que busca uma nova gramática para as causas estruturais de tantas injustiças. Esse segundo tipo de solução tem como foco 'todas as pessoas afetadas', independentemente de território. Os ambientalistas, povos indígenas, ativistas desenvolvimentistas, feministas internacionais, todos fazem parte de movimentos sociais 'transformativos'. Estas lutas transformativas estão dando visibilidade à injustiça da falta de representatividade da meta-política. Por fim, ao falar de paridade participativa a autora afirma que alguns ativistas buscam transferir prerrogativas de *'framing'* (caracterização de (in)justiças) das elites para os públicos democráticos, repensando a divisão clássica de trabalho entre teóricos e *demos*, deixando de lado o modo monológico e adotando abordagem dialógica, com tomada de decisão coletiva, com deliberação democrática. Não que a definição dos sujeitos (Quem) seja fato empírico incontroverso, afirma Fraser (2008, p.50), mas uma combinação de consciência de conhecimento social e reflexão normativa, num terreno onde as causas estruturais não são incontestáveis, com teorias sociais e interpretações históricas rivais. O importante, para ela, é tornar explícitos estes debates acerca das complexidades que envolvem 'todas as pessoas afetadas'. Apesar de a autora defender os modos de raciocínio associados à teoria crítica (dialógica, racionalidade comunicativa, compreensão pós-

positivista da ciência social), ela afirma que a disputa não é epistêmica, mas política. Defende que se **retome o conhecimento social dos especialistas e o situe dentro de um amplo debate democrático** sobre 'Quem', reconhecendo a dimensão irredutivelmente performativa da determinação cotidiana do *framing*. Essa abordagem constrói os sujeitos da justiça não apenas como objetos casuais, mas também como atores sociais e políticos. Autonomia pública e legitimidade democrática através de novas instituições. Como realizar esta institucionalização? Lembremos que Fraser é umas das organizadoras/fundadoras do 8M.

No capítulo seis, Fraser trata especificamente do movimento feminista, observando uma mudança geográfica: feministas norte-americanas que antes eram referenciadas como tendo teoria e prática mais avançadas hoje olham para espaços transnacionais, como a 'europa' e o Fórum Social Mundial. Isso estaria relacionado à mudança na forma que feministas imaginam justiça de gênero desde os 1970, no contexto pós-guerra capitalista e com a geopolítica pós-comunista. O objetivo de Fraser é "estimular discussões de como reinventar um projeto feminista para um mundo globalizado" (FRASER, 2008 p.101).

A autora afirma que a onda da política-identitária feminista coincidiu com desenvolvimentos históricos mais amplos, quando a social democracia passou a sofrer pressão do neoliberalismo global. A impossibilidade de sucesso de um feminismo de reconhecimento (centrado em cultura) sob estas condições leva a uma reinvenção do feminismo como um projeto e processo de política transnacional, ainda que em uma fase ainda jovem. Fraser (2008) entende a geografia do feminismo em três fases: a primeira, a fase de novos movimentos sociais, incluiu os feminismos dos Estados Unidos e da Europa Ocidental – possivelmente com outras correntes em outros locais; a segunda (política identitária) encontrou sua expressão mais forte nos Estados Unidos – com ressonância em outras regiões; e a terceira, se desenvolve em espaços políticos transnacionais, paradigmaticamente, aqueles associados à 'europa'.

Fraser monta uma linha do tempo para mostrar como, no 'primeiro mundo', a segunda onda feminista surge num momento de politizar o pessoal, numa relação ambivalente com a social democracia, buscando transformá-la em uma força que poderia ajudar a solucionar a dominação masculina, ao invés de buscar desmantelá-la. Mas no ano 1989, a história ultrapassou o projeto político, quando o estado do bem-estar social não pode mais ser o ponto de partida feminista, que teve que buscar novas gramáticas de reivindicação política, já que ao neoliberalismo roubou a ideia de redistribuição igualitária. Quando as reivindicações passam então de redistributivas a de reconhecimento, acontece um casamento infeliz do culturalismo com o neoliberalismo, pois muitas vezes, valorizava mais a diferença do que promovia a igualdade. A geração anterior buscou um ideal expandido de igualdade social, enquanto esta investiu todas suas energias em mudança cultural. Não que o projeto cultural não fosse parte integrante de toda fase feminista, mas o que distinguia esta fase era uma autonomização deste projeto, dissociando do projeto de transformação política-econômica e de justiça distributiva. Fraser (2008) argumenta ainda que, ao mesmo tempo em que combatia dominação masculina enraizada na ordem social capitalista, acabou servindo mais para deslocar que para aprofundar o imaginário socialista. Entretanto, a autora afirma que a intenção inicial não era essa, mas que a hegemonia neoliberal se apropriou perfeitamente da ideia, causando uma ironia histórica. O momento foi errado, pois acadêmicas se preocupavam principalmente com debates sobre 'diferença', em brigas entre 'essencialistas' contra 'antiessencialistas', estas premissas serviram para revelar premissas de exclusão que estavam escondidas em teorias anteriores, abrindo os estudos de gênero a novas vozes. Mas tendiam sempre a ficar no terreno do reconhecimento, onde subordinação era uma questão cultural, dissociada da questão de economia política. O resultado nos deixou desprotegidas do fundamentalismo do livre

mercado, nos fazendo carregar a teoria feminista pelo canal cultural no preciso momento quando a necessidade era de atenção às políticas de redistribuição (FRASER, 2008).

A autora salienta que mudanças análogas são encontradas em quase todo movimento social progressista, no declínio e/ou cooptação dos sindicatos e partidos socialistas. Tais mudanças são parte de uma mudança histórica maior associada à globalização corporativa. Fraser (2008) passa então a demonstrar que, a seu ver, este diagnóstico não seria uma visão norte americana limitada ao primeiro mundo. Ela dá exemplos de diferentes partes do mundo. Na europa ocidental, a mudança de redistribuição por reconhecimento só teria tido uma forma mais leve que a norte americana. Nos países pós-comunistas, estas lutas por reconhecimento se dariam por nacionalidade e religião. No mundo pós-colonial (O Sul), os movimentos feministas teriam que operar em estados reduzidos em capacidade, limitados por burguesias comunistas e chauvinistas, muito deles autoritários (FRASER, 2008).

No caso nos EUA, Fraser salienta que enquanto feministas discutiam essencialismo, uma aliança entre os de livre-mercado e cristãos fundamentalistas tomavam o país, com uma manipulação estratégica de 'gênero'. A mobilização de masculinidades estereotípicas para definir liderança foi utilizada nas eleições de 2004, com a vitória de Bush, e de 2008 de Obama contra Hillary nas prévias. Apesar a política de redistribuição regressiva de Bush, esta retórica com códigos de gênero tornou-se muito poderosa, aliada à retórica dos 'valores da família', levando os cristãos fundamentalistas a votar, já que nos EUA o voto não é obrigatório. Apesar do salário da mulher se tornar obrigatório, pilar fundamental na ordem econômica neoliberal, onde famílias da classe trabalhadora e de classe média baixa têm que ter mais de um emprego para poder se sustentar, as feministas não obtiveram sucesso em argumentar que não era o aborto ou os direitos gays que ameaçavam suas famílias. Ao negligenciar a economia política, movimentos feministas e outros movimentos progressivos acabaram por jogar o jogo da Direita, que roubou os principais benefícios na virada cultural (FRASER, 2008, p.110). Isso se deu desta forma, ela afirma, pois feministas norte-americanas foram apresentadas como profissionais da elite, humanistas seculares, que teriam nada além de desprezo pelas mulheres comuns, especialmente as religiosas e da classe trabalhadora. Essas mulheres foram atraídas pelos evangélicos cristãos, orientação esta que respondia a sua posição de classe. Estas religiões oferecem formas de viver em uma 'sociedade insegura', exatamente quando as proteções do estado deixam de existir, e se institucionalizam formas de trabalho mais precárias, como a terceirização, o trabalho temporário e sem a proteção sindical, baixando salários e retirando benefícios. Como o neoliberalismo gera insegurança, a autora cita Foucault para explicar que a religião evangélica fundamentalista tem uma tecnologia de 'cuidado consigo' que cabe ao contexto (FRASER, 2008, p. 111). Muitas mulheres retiram dali um significado de vida, que as feministas não entendem o que é e como funciona, ou ainda como falar com estas mulheres ou o que o feminismo teria a oferecer a elas. Assim, Fraser explica que estas desigualdades de classe, que impactarão também os imigrantes, são desigualdades de distribuição que se sobrepõe a desigualdades de status de reconhecimento, e pela última podem-se culpar facilmente as 'feministas seculares'.

Por fim, Fraser finaliza demonstrando que, hoje, muitas feministas (transnacionais) estão respondendo a isso rejeitando a estrutura de estado-território. Reconhecem o impacto na vida de mulheres de fora desta estrutura, de ações governamentais e não governamentais, e a força da opinião pública transnacional, através da mídia global e tecnologia cibernética, atuando sobre o papel de forças transnacionais em manter a injustiça de gênero. As estruturas de governança da economia global e o sistema internacional acabam blindados por esta estrutura do alcance da justiça de gênero. A autora (FRASER, 2008) dá o exemplo da Europa, onde as feministas transnacionais alvejam as políticas econômicas e estruturais da União Europeia, enquanto outras correntes trabalham contra a OMC, exemplos de que o movimento feminista

tem alvejado um agora visível problema de *'misframing'*, quando a estrutura nacional-territorial é imposta sobre fontes de injustiça transnacionais. A autora denomina de Terceira Fase uma política feminista que vai além das questões de redistribuição e reconhecimento, tornando visível a dimensão da *representatividade*. Não se trata apenas de igualdade política de voz em comunidades políticas já constituídas, mas de investir em espaços políticos transnacionais. Fraser aponta para a União Europeia, as agências das Nações Unidas e o Fórum Social Mundial, conjuntamente com outros atores políticos transnacionais, que incluem os ambientalistas, os ativistas por desenvolvimento e os povos originários (que ela chama de indígenas).

### 3. Discussão

Após a leitura dos principais conceitos das duas obras de Collins e de Fraser, bem como de uma breve discussão das vertentes feministas articuladas com os processos organizativos, esta sessão busca entender de que forma Collins e Fraser conversam, e como os conceitos e ideias trabalhados por Fraser podem agregar valor a uma pesquisa sobre ativismo intelectual feminista da academia brasileira.

Os objetivos primordiais das autoras não são desencontrados: enquanto Collins pretende contribuir de forma importante para as políticas de coalisão, para que as coalisões aconteçam e desta forma também o ativismo intelectual, Fraser se preocupa com o nível de institucionalização, em nível global. Ainda que com visões ou objetivos finais de processos organizativos diferentes – Collins na academia, mais focada no micro, com coalisões que não são sancionadas burocraticamente e Fraser no nível global, macro, com reuniões/ redes/ instituições com maior sanção burocráticas –, ambas enxergam a questão da 'justiça social' como ponto central de partida. Fraser usa o termo 'gramática da justiça' e Collins 'linguagem que conceitue injustiça social e política'.

Fraser apresenta três dimensões que se entrecruzam para formar injustiças (redistribuição, reconhecimento e representatividade), denominando de complexidade teórica social, enquanto Collins se utiliza da tese de interseccionalidade, com matrizes de opressão que também se entrecruzam de forma complexa.

Ambas discutem a apropriação da palavra 'diferença' pelo pensamento neoliberal e concordam quando afirmam que teóricos não podem entender o conhecimento pelo conhecimento, mas a serviço de justiça, principalmente ao se pensar a teoria e prática feminista, como bem exemplificado por Fraser.

O rigor acadêmico que deve vir com acessibilidade (poder falar a verdade às pessoas de forma não técnica), e a necessidade de se ter uma postura de se rejeitar bases epistemológicas de grupos dominantes, adotando o popular, em uma postura/visão de baixo para cima, respeitando a epistemologia de grupos sociais oprimidos, com foco no parcial, e não no 'suposto universal', com a ideia de conhecimento situado, são ideias de Collins que vão ao encontro das reflexões de Fraser a respeito do quanto o feminismo não se comunicou com as mulheres, não as entendeu e nem ofereceu nada a elas, elas que mais sofriam com as pressões de um mundo globalizado neoliberal e acabaram conquistadas por fundamentalistas religiosos e políticos que se utilizam, como afirmou Rita Segado na Clacso 2018, do Manifesto da Masculinidade, tão presente na Direita mundial atual.

Com relação às ideias de representatividade e política, novamente as autoras dialogam. Pois de acordo com Collins, política acadêmica também é política, ainda que não seja o ativismo das ruas, e do Fórum Social Mundial. O ativismo de Collins trabalha no nível do micro, assumindo o risco de ser tratado como 'muito político' na academia, ao invés de 'científico', trabalhando para desmascarar o comportamento político acadêmico, tido como

neuro, que trabalha pró-estado e mundo corporativo, criando resistência contra sistêmica na academia, inclusive contra a ideia de universidades neoliberais. Se a guerra contemporânea, de acordo com Collins, se dá em racismos e machismos institucionalizados (via violências não reconhecidas), e se a mudança se dá nos micro processos da rotina, de acordo com Cooper (1986), então o trabalho feminista e antirracista na academia é mesmo fundamental e, possivelmente, também acabará por influenciar o macro, nível onde se concentra a preocupação de Fraser.

Aqui, também, nova relação conceitual entre as autoras é possível, pois se política prevê paridade participativa, de acordo com Fraser, não se pode estudar movimentos na academia que desconsiderem o papel crucial de alunxs, servidorxs e comunidade, pois estes seriam ‘todas as pessoas afetadas’ ao menos inicialmente, pelos processos organizativos feministas e pelos processos deliberativos/políticos acadêmicos, tendo em mente que a teoria de processos organizativos, de acordo com Cooper (1986, p.305), prevê a adoção de uma “uma perspectiva relacional, na qual sujeitos produzem e são efeitos de redes heterogêneas”.

Entendidas estas relações possíveis, saliento um ponto de Fraser que acredito ser de grande valor para minha pesquisa: os ambientes transnacionais transformativos. A autora dá como exemplo o Fórum Social Mundial, e eu cito o CLACSO 2018. O Congresso Latino Americano de Ciências Sociais, ainda que tivesse ‘ciência’ no nome, fez algumas tentativas de criar uma frente, em Buenos Aires, contra o encontro do G20 que aconteceu poucos dias depois. Reuniu pensadores, ativistas e políticos da América Latina toda, em uma grande chance de encontro entre as feministas transnacionais, por exemplo. Buscou “repensar a divisão clássica de trabalho entre teóricos e *demos*” (Fraser, 2008), ao dar voz à Universidade Popular, por exemplo. Tratou-se de um processo organizativo sem fronteiras territoriais, ainda que pouco institucionalizado (há certo nível de institucionalização no CLACSO, como em qualquer grande congresso acadêmico). Mesmo que fizesse a tentativa de dar voz e visibilidade, ainda viram-se áreas ‘V.I.P’ nas palestras e muitos homens brancos com o microfone na mão, sem contar os/as inúmeros/as acadêmics. Julgo que este é um exemplo importante como reflexão, já que no texto escrito em 2008 por Fraser, quando ela trata do ‘sul global’ não me parece que a América Latina, com toda sua heterogeneidade, estivesse sendo considerada. E hoje, ao que parece, este cenário social e político que ela descreve nos Estados Unidos pode ter impactado o continente como um todo. Como estudar o processo organizativo das ativistas intelectuais feministas na academia brasileira sem considerar este contexto? Sem considerar o fato de que nossas universidades estão sendo abaladas por processos similares aos descritos por Fraser, e que as acadêmicas brasileiras também estão em constante relação com acadêmicas latino-americanas e de outras regiões? Como entrar neste campo, a academia brasileira, para estudar ativismo intelectual feminista sem considerar que há limites/obstáculo para a solução de questões de justiça que, possivelmente, estejam além das nossas fronteiras? Ainda, a presença de estudantes, de nível de graduação, é de clara importância nestes processos organizativos feministas, no CLACSO, e nos movimentos sociais como um todo. Também vemos o Brasil votando em projetos de redistribuição regressiva, como tem sido nos EUA. Também vemos mulheres comuns votando nestes projetos, nos ‘valores da família’ e enchendo nossa política nacional de fundamentalismo religioso, pois como bem apontou Fraser já dez anos atrás:

“Muitas mulheres retiram dali um significado de vida, que as feministas não entendem o que é e como funciona [...] são desigualdades de distribuição que se sobrepõe a desigualdades de status de reconhecimento, e pela última podem-se culpar facilmente as ‘feministas seculares’.” (FRASER, 2008, p.112)

Em que medida o mesmo poderia estar acontecendo aqui? Não vimos feministas indo em massa às ruas pelo #Elenão e, posteriormente, sendo culpabilizadas até mesmo por intelectuais de esquerda pelos votos na direita terem aumentado? Uma das principais ativistas intelectuais feministas contemporâneas no Brasil, a antropóloga Rosana Pinheiro-Machado, afirma, em coluna para o The Intercept Brasil de Janeiro de 2019, que o reacionarismo é uma reação à explosão do feminismo, do antirracismo e da luta LGBTQs, vindo uma geração inteira tocada por estas pautas, e com potencial de produzir impactos sociais e institucionais profundos daqui a alguns anos. Pinheiro-Machado busca uma visão mais otimista, explicando que a crise de 2007/08, ano em que Fraser escrevia, propiciou protestos em massa em todo o mundo. O *Occupy* nos EUA, as Jornadas de Junho de 2013, marcaram uma nova subjetividade política que busca, na ação microscópica da ação direta, o afeto radical, a imaginação e a horizontalidade. Meu interesse nesta pesquisa de doutorado surgiu porque, nos últimos anos, como afirma Pinheiro-Machado, impulsionada pelo contato das novas mídias digitais, emerge uma quarta onda feminista no mundo e, no Brasil, representada pela primavera feminista de 2015, pelas ocupações secundaristas de 2016, que também tem acontecido no ambiente acadêmico. A autora entende essa onda como sendo especial do Sul Global, como orgânica, de baixo para cima, reinventando localmente os sentidos do movimento global #meetoo, despontando entre as adolescentes. O cântico das marchas feministas atuais tem o caráter transformativo e transnacional citado por Fraser “Acorda seu machista, a América Latina vai ser toda feminista”. Universidades Chilenas foram ocupadas contra o assédio sexual, as argentinas filhas do #niunamenos (as *pibas*, ativistas jovens) comandaram as vigílias na votação do aborto no Senado. Pinheiro-Machado nos conta que meninas de 12, 13 anos já vão à escola com o lenço verde símbolo da luta pelo aborto legal. Também a cena feminista asiática a autora diz estar em ebulição. Na Coreia do Sul, as “irmãs de Seul” marcharam contra o abuso sexual e a misoginia. Na China, depois da prisão de cinco ativistas, o feminismo tem explodido em todo país, e as jovens fazem performances criativas. O mesmo ocorre em diversos países africanos, explica ela. A juventude secundarista e universitária de Moçambique fundou o Movfemme, o Movimento das Jovens Feministas. Sobre forte repressão, elas organizam eventos menores, como rodas de conversa sobre sexualidade e direitos das mulheres. No Brasil, a autora afirma que há uma capilaridade inédita do feminismo entre as adolescentes. Muito antes do movimento #elenão, elas já enfrentavam seus pais e irmãos e convenciam mães e avós a não seguir os votos dos maridos. A autora vai além ao tentar mostrar que esta onda já começa a eleger mulheres no Brasil e EUA (diversas pelo PSOL no Brasil e as democratas no “*midterm*” que derrotou Trump no Congresso, com mulheres islâmicas, indígenas e negras), acabando por impactar o nível político que Fraser denomina “afirmativo”, dentro do estado-territorial, na política comum. Por fim, a autora prevê que o mundo institucional terá que mudar para receber estas adolescentes, quando maiores. E de que forma o espaço acadêmico já está tendo que mudar?

#### Considerações Finais

Na discussão acima, fica claro o quanto níveis micro e macro estão relacionados em um cenário de globalização e tecnologia. No nível micro, Collins nos chama às ‘coalisões’ e Fraser, no nível macro, à ‘institucionalização transnacional’. Surge então uma reflexão importante: de que forma a institucionalização das coalisões de ativistas intelectuais feministas na academia brasileira impactam o processo organizativo como um todo? Como isso se dá e, no caso de o processo organizativo levar a institucionalizações, tais processos acabariam por aproximar ou afastar os grupos ativistas intelectuais da possibilidade de reconceituar (in)justiça social, considerando formas de opressão diversas que se entrecruzam, em busca por mais justiça?

Se este novo feminismo que surge (terceira ou quarta onda) é emergente das mudanças neoliberais, ou se muita da força que a Direita mundial tem ganhado vem como *backlash* ao avanço das pautas progressistas é uma discussão que pode ser acomodada pela teoria dos processos organizativos, que entende mudanças também como vias de mão dupla, sem excluir nenhuma das duas hipóteses. Quando Fraser se preocupa com a resposta feminista ao neoliberalismo, e ajuda a gerar o movimento mundial 8M, Collins parece trazer uma resposta a esta questão no âmbito acadêmico, ao dar pistas de como as ativistas intelectuais devem e podem se comunicar melhor com as mulheres todas. Meu ponto de vista, inspirado por Fraser e pela perspectiva relacional dos processos organizativos, inclui nesta resposta maior paridade representativa dentro da própria academia. Se não se considera alunes e trabalhadores que não os/as professores/as nestes espaços, como dizer que se faz um 'ativismo intelectual que respeita visões de baixo pra cima'? Pois a pesquisa no espaço acadêmico não poderá ignorar a agência destas adolescentes de 2015/16, muitas hoje graduandas pelo Brasil, e atuantes ao ponto de conseguirem o desligamento de professores assediadores de longa data. A possibilidade de coalisões feministas com elas (e por elas) na academia pode ajudar a esclarecer como os processos organizativos feministas acadêmicos têm ocorrido, mas não sem incluir as alunas negras (cotistas ou não) e as técnicas administrativas e terceirizadas. É possível tal paridade institucional e, além disso, é desejada pelo corpo docente e demais atores(as)?

A respeito da discussão entre as diferentes vertentes feministas que meu trabalho teórico apresenta (incluindo essencialistas x antiessencialistas), parece mesmo que esta nova Direita mundial tem potencial de unir os feminismos transnacionalmente. Ignorar a união latino americana (que tem grande papel das ativistas intelectuais) seria um erro inicial da minha pesquisa, visto que, como Fraser deixa claro, não estamos isolados de um contexto maior, principalmente no Sul Global.

Muitas são as possibilidades de análise que a articulação dos conceitos destas duas autoras, dos processos organizativos e dos 'feminismos' apresentam para o estudo do ativismo intelectual feminista na academia brasileira. Os termos 'transnacional, transformativo e 'novo feminismo'' devem ser olhados com cuidado, principalmente em um cenário político mundial (e, principalmente, nacional) que tem mudado tão rapidamente, e tão rapidamente mudado o ambiente acadêmico.

#### Nota

1. Esta obra não foi oficialmente traduzida para o Português, como tampouco o foi a referida obra de Collins acima, mas faço uma tradução pessoal para fins de entendimento geral: Nancy Fraser, Escalas e Justiça – Reimaginando espaços políticos em um mundo globalizado.

#### Referências

COLLINS, Patricia Hill. On Intellectual Activism. Pensilvânia: Temple University Press, 2013.

COOPER, Robert. Organization/Disorganization. 1986. Sage Social Sciences Collection. Acesso em 10/03/2018 Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/053901886025002001>

TSOUKAS, Haridimos; CHIA, Robert. On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change. *Organization Science*; Sep/Oct 2002; 13,5; ABI/INFORM Global.

FRASER, Nancy. *Scale of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World*. Columbia University Press, 2008.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana. A Extrema Direita Venceu. Feministas, Antirracistas e LGBTs também. Coluna de 09/01/2019. *The Intercept Brasil*.



## 8.7 Abordagens para conversas formais

1) Modelo de Roteiro de Abordagem aos Participantes de acordo com Madison, 2012, em Adams, Jones & Ellis, 2015, p.51)

- Quem é você?

Responder a essa pergunta envolve o compartilhamento de detalhes sobre sua formação pessoal, afiliação/patrocínio institucional e qualquer outra informação sobre sua identidade cultural, étnica ou pessoal que os participantes possam achar relevante para trabalhar com você.

- O que você está fazendo e por quê?

Responder a essa pergunta inclui contar sua história pessoal, sobre o que a levou ao campo (por exemplo, ao tema, local e/ou ocasião), os métodos que você utilizará para explorar esse campo e o que espera realizar com o projeto.

- Como você escolheu seu local, ocasião e participantes?

Responder a esta pergunta inclui divulgar como você chegou a este tema, local, ocasião e ao grupo de participantes (por exemplo, por meio de recomendação pessoal, evento anunciado ou encontro casual).

- Com que frequência e por quanto tempo você vai estar/ficar no “campo”?

Responder a essa pergunta inclui detalhes de quanto e com que frequência você gostaria de participar de eventos, observar outros e conduzir entrevistas.

- O que você fará com os “resultados” do seu projeto?

Responder a essa pergunta inclui descrever a forma que ganharão as histórias, informações e experiências que você coletar, como essas informações serão compartilhadas e o(s) público(s) esperado(s) para essas informações.

- Como o seu trabalho se beneficiará ou colocará seus participantes em risco?

Responder a essa pergunta inclui descrever como você acredita que sua presença influenciará as experiências dos participantes, como seu projeto pode enriquecer ou contribuir para a vida deles, como interagir com você e se abrir para você pode afetar negativamente os participantes, bem como o que você planeja fazer para mitigar tais riscos e efeitos negativos.

- Que esforços você fará para proteger a confidencialidade e, se necessário, o anonimato do local, da ocasião e dos participantes e como você solicitará permissão para participar do seu projeto?

Responder a essas perguntas inclui detalhar como você removerá, alterará ou salvaguardará identidades, detalhes e acontecimentos nas

(re)apresentações públicas de seu trabalho, juntamente com seus métodos e mecanismos para obter permissão dos participantes para escrever, gravar e representar suas palavras, ações e experiências.

## 2) Abordagem Realizada por e-mail

Escrevo para convidá-la a participar como entrevistada em minha pesquisa de doutorado, temporariamente intitulada Ativismo Intelectual Feminista de Acadêmicas da Administração Brasileira. Conforme procedimentos metodológicos adotados (MADISON, 2012, apud ADAMS; JONES; ELLIS, 2015, p. 51), respondo a algumas perguntas abaixo, me colocando à disposição para responder a outras que possam surgir:

- Quem sou eu?

Doutoranda da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com formação inicial em letras, especialização em gestão de empresas e mestrado em Eurocultura. Sou bolsista Capes desde março 2017, quando ingressei na área de Gestão de Pessoas do PPG em questão, e desde Jul/2017 orientada pela professora Cláudia Simone Antonello. Sou branca, cisgênero, heterossexual, solteira e sem filhos, nascida e criada em Porto Alegre de pai engenheiro e mãe professora. Uma das principais fundadoras do 1º coletivo feminista de alunes da Escola de Administração da UFRGS (EAFEM), me considero parte e atuante em um campo que denomino de ‘ativismo intelectual feminista’ da área em que me insiro.

- O que você está fazendo e por quê?

Ingressei na academia no exterior, em 2013. Neste ano, com minhas colegas, descobri o livro *Americanah*, de Chimamanda Ngozi Adichie, e as discussões feministas e culturais da autora, bem como todo o debate feminista da Suécia. Tudo isso me levou a começar a adicionar a perspectiva feminista a cada disciplina com a qual me deparava: transformei a disciplina sobre história italiana em um trabalho sobre a vida da mulher na República de Veneza; em pesquisa no México, aproveitei para estudar a respeito dos feminicídios na América Latina – com alunas de todo o continente; na disciplina de direito internacional, debati sobre os casos de desrespeito aos direitos de pessoas trans por estados membro da União Europeia, levados à corte de Luxemburgo, entre outros casos. Acabei sendo entrevistada pelo consórcio “Euroculture: Spotlight” por apontar a falta de mulheres representando o consórcio, eu a única Latina Americana entre mais de sessenta alunes, e tão focada na questão de gênero. Para minha dissertação final, fui colocada em contato com o Centro de Pesquisa de Gênero da Universidade de Uppsala, podendo realizar um estudo sobre o tema em empresa escandinava onde eu já trabalhara por 4 anos, em Porto Alegre. Portanto, não é a primeira vez que problematizo um ambiente a partir de minhas experiências, o transformando em campo de pesquisa para questões de gênero. Ao entrar na Administração da UFRGS, me deparei com inúmeras questões, situações e textos/reflexões que me levaram a querer pesquisar o ambiente onde me inseria: a academia. A ideia inicial era entender um processo observado de crescente institucionalização da pauta feminista na academia, surgimento de ativismo/discussões sobre

mulher/feminismo/gênero em diversas áreas do conhecimento. Minha experiência/inserção/etnografia neste campo iniciou em 2017, se acentuando muito em 2018 e 2019 ao cursar as primeiras edições de cadeiras sobre o tema na universidade, formar o coletivo feminista, participar em eventos em GTs sobre o tema, e por fim ao experienciar a submissão de artigos sobre o tema para periódicos da área. Além das inserções acima, me tornando membra do campo, meu plano (A) de pesquisa foi arrebatado pela pandemia em março de 2020, com o cancelamento de todos os eventos acadêmicos que eu participaria como planejado em meu cronograma de pesquisa, e consequentes contatos de entrevistas que se dariam. Neste plano (A), meu campo não se limitava à administração, mas era definido geograficamente: eventos feministas/de mulheres nas Universidades Públicas de Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Passado o primeiro impacto da pandemia, considerei como plano (B) continuar minha pesquisa via netnografia, o que se mostrou inviável ao longo dos meses de 2020. Sem conseguir vislumbrar o acontecimento dos eventos acadêmicos tão cedo, e com prazo de defesa se aproximando, acatei a sugestão de membros(as) de minha banca de qualificação para tratar sobre este processo dentro mesmo da administração. O plano (C) atual se revelou como a melhor forma de finalização de coleta de material, visto que era neste mesmo campo que eu vinha inserida há anos, em meus relatos autoetnográficos. A autoetnografia evocativa (que contém técnicas como as entrevistas), prevê uma abordagem e escrita um tanto nova para a área de administração, trazendo relatos pessoais, expressões de sentimentos e de experiências sem uma pretendida neutralidade, conversas informais, entrevistas formais, e muita observação participante, muita reflexividade. Com este projeto, pretendo construir uma ponte de comunicação com outras mulheres da área, e de áreas afins, evocar sentimentos comuns, raivas comuns, medos comuns, e desconfortos que nos levem a ações comuns, a um ativismo feminista organizado da forma que julgemos melhor para nosso bem estar e continuidade de nossas carreiras e estudos na área. Pretendo também explorar uma possível tradução intercultural do Ativismo Intelectual proposto por Patricia Hill Collins (2013) para dar visibilidade e ferramentas a processos que busquem justiça de gênero (e consequente justiça social) na área de administração. Qual ativismo intelectual feminista é necessário, possível, existente, para uma área ainda tão mantenedora de status quo?

- Como escolhi os participantes?

Considerando o exposto acima, cheguei ao teu nome pois de alguma forma minha atuação como ativista feminista no campo teve relação e encontro com a tua. Desde o ponto geográfico e teórico em que me posiciono, conheci pessoalmente as professoras que convido às entrevistas, que têm um protagonismo em trazer o debate ao campo, e alguma liberdade maior para tratar dele do que, por exemplo, alunas de pós-graduação ou graduação. Por isso, trata-se de um grupo bem pequeno de professoras mulheres que trabalham com tema 'mulheres' de diferentes formas (diferentes feminismos), no campo da administração, representando inspiração e referência para meu ativismo intelectual feminista.

- Como se darão as entrevistas?

Considerando a crise sanitária, realizaremos uma entrevista virtual com vídeo, na plataforma que a entrevistada preferir (Zoom, Google Meeting, Skype, Whatsapp, ou Facetime), no dia e horário que a entrevistada preferir, idealmente nos 2 primeiros meses do ano de 2021 (Jan/Fev). O tempo de envolvimento deve variar de pessoa pra pessoa, mas peço uma reserva mínima de 1 hora de seu tempo para conversarmos sem pressa. Interrupções e remarcações fazem parte da realidade do homeoffice e a compreensão desta realidade é inerente ao processo. Após esta primeira entrevista, gostaria de poder entrar em contato caso surja alguma questão a mais, por email ou whatsapp, e eu estarei à disposição para futuros contatos também.

- O que farei com os “resultados” de meu projeto?

Tenho muitas histórias de campo, informais. Não utilizarei estas se alguém for identificável. Ou, usarei apenas com aprovação da pessoa. A autoetnografia também requer escritas que se aproximam do literário, então situações poderão virar pequenas histórias, como forma de tratar temas específicos do campo. O mesmo acontecerá com as entrevistas. O material será mantido confidencialmente, e minha escrita será compartilhada com as entrevistadas, para que estas retirem ou alterem trechos, ou até mesmo, incluam sua fala e sua escrita no meu texto, de forma bem aberta às entrevistadas. O material será utilizado na tese que escreverei, e em possíveis desdobramentos desta (cursos, artigos, etc).

- Como meu trabalho se beneficiará ou colocará participantes em risco?

Não me furto de reconhecer que o tema tratado é sensível tanto na academia, na área de administração, quanto na sociedade como um todo. Portanto, escolhi entrevistar professoras que já têm experiência em sua atuação, conhecem os ‘perigos’ de seu trabalho e do que se pode ou não falar abertamente sem gerar risco (de retaliações inclusive). Esta é uma limitação presente na minha pesquisa e respeitarei todos os limites dados pelas entrevistadas. Acredito que minhas perguntas possam ser gatilho para lembranças dolorosas, prazerosas, de lutas pessoais e profissionais com sucesso e fracasso. Que podem levar a entrevistada a refletir sobre sua trajetória de carreira, e como mulher. Podem fazer reviver preconceitos (racismo, machismo, etarismo, maternidade) diversos, e talvez ainda trazer à consciência processos que antes estavam silenciados. A leitura posterior dos meus escritos será uma das formas de tentar retornar à entrevistada, avaliar como ela se sente lendo o texto, e de que forma ela preferia que ficasse (ou não) expresso, reduzindo assim algum possível risco ou dano. Meu trabalho se beneficiará da trajetória e experiência narrada, o citará e usará como referência, ainda que com intuito de unir, ajudar a organizar, ajudar mulheres a se conscientizarem de processos sutis e parecidos, auxiliar todas nós mulheres do campo da adm a resistirmos. Através deste trabalho, faço uma tentativa também de reconhecer todo o trabalho (ainda pioneiro nesta área disciplinar) das ativistas selecionadas, buscando assim maior apoio a estas.

Tens mais alguma dúvida, receio, dica?

Meu whatsapp é o (51) 998121281, e este e-mail o meu de uso diário magdalenacoelho@gmail.com. Peço a gentileza de seu retorno, se

positivo ou não. Para fins de futuras demandas relacionadas a termo de consentimento, considero a resposta a este convite e sugestão de data/hora para entrevista como o consentimento formal à participação na pesquisa. Com afeto, e agradecendo pelo seu tempo desde já, ainda que sua resposta seja negativa.

Magdalena Cortese Coelho

### 3) Roteiro de Perguntas

#### Parte a) Perguntas quebra-gelo

- Tu te sentes feminista? Tu te sentes ativista? Te sentes militante? Resistindo a algo? Lutando contra ou a favor de algo? Ativista x scholar (GWO e feminismo negro)
- Quais são suas leituras feministas (ou de gênero) iniciais, favoritas, mais recentes? Da área e fora dela. Há influência destas em seu trabalho? De que forma?
- Tu te sentes trabalhando com as questões de mulheres como parte de um grupo, coletivo, coalisão? Há suporte mútuo?
- Tenho acompanhado disputas entre feministas (liberais x marxistas) nas grandes mídias, inclusive feministas negras. Tu te sentes parte de algum tipo de corrente feminista específica? Observas disputas no campo onde te inseres? Sentes que alguém (homens ou mulheres) provocam e/ou se aproveitam destas disputas?
- Quando eu falo de masculinidade hegemônica na tua área, qual a primeira imagem que vem a tua mente? Há na tua atuação algum tipo de resistência contra isso? E há backlash?
- A academia da qual fazes parte cria e inventa ativismo, ou mais copia e reformula de ativismos externos (tanto à academia quando ao país)?

#### Parte b) Al de Patricia Hill Collins - Cruzamentos

- Quais ideias e conceitos abaixo chamam tua atenção e dialogam de alguma forma contigo e com tua prática. O que eles te provocam a pensar/contar?

#### Parte c) Temas guia:

Intersectionalidade; linguagem (falando verdades a quem e como?); política acadêmica e/versus política das ruas e movimentos sociais; existência de tokenism; domínios de poder (estrutural, disciplinar, cultural, interpessoal); limites disciplinares (pra além da adm); dimensões do feminismo (política, epistêmica, teórica); pedagogia crítica (há grupos oprimidos na adm?); universal x parcial; níveis de análise (macro e micro); disputas de categorias/grupos – opressores e oprimidos; histórico/história do feminismo; diferença, justiça, política, violência, ativismo, militância, diversidade; quem fala sobre as mulheres e o feminismo? academia, movimentos, mídia, etc e

quem participa/apoia (homens, indígenas, lgbt, brancas, negras, trans, cis, etc); quais feminismos; quais gerações

#### Parte d) Experiência autoetnográfica - Cruzamentos

- Alguns temas e processos tiveram saliência no campo durante estes anos, pra mim. Os reconhece? De que forma? Quais falam mais pra ti? Quais fazem parte da tua ação e não estão aí?  
Temas Guia: Maternidade; Branquitude; Marxismo; Eventos acadêmicos; Publicações; Coalisões virtuais e pandemia; Política, hierarquia e poder; Assédios (violências); Sobre sororidade; Descolonizando; Sexualidades; Coalisões internacionais.

#### Parte e): Reflexões Finais

- Há luta por justiça social dentro da administração no Brasil?
- Se positivo, como que esta luta se organiza? Quem são os/as que agem?
- Há feminismo na administração no Brasil? Quais? Fazem parte da pauta gênero, ou esta palavra remete a outra coisa dentro da área?
- Quais são os limites? Quem contribui e quem atrapalha?
- De que forma o contexto político atual impacta?
- De que forma a pandemia impacta?
- Com quem mais eu deveria conversar a respeito disso tudo?
- Qual meu impacto e da minha pesquisa pra ti?
- Como te sentes ao fim desta conversa?
- Em que posso ajudar? Ou não atrapalhar?

## 8.8 Artigo Anais Fazendo Gênero



### CARREIRAS FEMININAS EM JOGO: COMO ABORDAR OBSTÁCULOS À IGUALDADE DE GÊNERO EM ORGANIZAÇÕES PRIVADAS CONTEMPORÂNEAS - UMA LIÇÃO DE ESTUDOS ANTERIORES EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Anneli Häyrén  
Magdalena Coelho

**Resumo:** Desde situações óbvias de assédio a discriminação oculta mais sutil, incluindo discriminação à maternidade, recrutamento e promoção, apenas para citar alguns exemplos, estudos recentes mostraram que desigualdades de gênero em organizações públicas acontecem por razões semelhantes às razões que estudos sobre tais organizações têm apresentado ao longo dos anos, sem novidades. Este trabalho tem como objetivo esclarecer a importância de fazer as mesmas perguntas que Moss Kanter fez em 1977 em organizações privadas, mas 40 anos depois, para entender como se dão os obstáculos à igualdade de gênero em organizações privadas atualmente e o que seria necessário para uma melhora significativa em termos de igualdade. Além disso, considera os diferentes contextos em que estas organizações podem estar inseridas, o Norte Global e o Sul Global, e a possibilidade de que empresas globais privadas/estatais do Norte não necessariamente levem suas práticas de igualdade de gênero para o Sul Global, adaptando-se ao contexto local. Portanto, este trabalho mostrará resultados de estudos recentes em organizações públicas, contrastando-as com as privadas, e com os possíveis desenvolvimentos que podem ter ocorrido desde os estudos de Moss Kanter em 1977, mas não sem considerar que as grandes empresas globais estão em toda parte, e que suas verdadeiras práticas são as que refletem sua presença no Norte e no Sul Globais.

**Palavras-chave:** Organizações. Discriminação de Gênero. Sul Global. Multinacionais.

Ao investigar por que as mulheres não se candidatam a cargos de emprego, estudos realizados na faculdade pública de Ciências Naturais sueca (Häyrén, 2015) descobriram que o raciocínio de Moss Kanter (1977) ainda se aplica, décadas depois: autoconfiança e crença em sua capacidade explica a candidatura masculina para cargos de liderança. O motivo da autoconfiança prova ser, frequentemente, sinais do contexto que demonstram que se uma pessoa se candidata seria bem-vinda e incluída no contexto, sabendo que não teria sérias dificuldades se recrutado(a).

De situações de óbvias de assédio a discriminação mais discreta e sutil, que incluem discriminação com ter filhos e criar uma família (Husu, 2001), a recrutamento e promoção, apenas para mencionar alguns exemplos, estudos recentes mostram que desigualdades de gênero nas organizações públicas acontecem por razões semelhantes às dos estudos sobre essas organizações apresentadas ao longo dos anos, sem novidades sobre os motivos. Este trabalho pretende chamar atenção para a importância de continuar a se fazer as mesmas perguntas que Moss Kanter realizou em 1977 em diversos contextos, para entender como obstáculos à igualdade de gênero são



expressos e realizados atualmente e o que seria necessário para o avanço a uma próxima etapa em termos de igualdade. Este trabalho considera diferentes contextos onde essas organizações podem estar inseridas, o Norte Global e o Sul Global, e a possibilidade de que empresas internacionais privadas/estatais do Norte não necessariamente adotem suas práticas de igualdade de gênero no Sul, em vez disso se adaptando ao contexto local e às medidas usadas para definir a (des)igualdade de gênero.

Seriam as respostas as mesmas em todos os contextos, não importando conotações de classe, estrutura dos proprietários, cultura ou região no mundo? Seriam as estruturas que impedem que mulheres cresçam em organizações privadas as mesmas e expressas? O objetivo deste artigo é argumentar a respeito dos obstáculos para as mulheres avançarem nas organizações e questionar sobre desigualdade e carreiras em várias partes do mundo, utilizando o norte global e o sul global como ferramenta analítica.

#### *Um exemplo de uma organização acadêmica na Suécia*

Um anúncio para o cargo de professor(a) sênior desencadeou um estudo sobre igualdade de gênero em uma faculdade de Ciências Naturais sueca (Häyrén, 2015). Os candidatos à posição eram apenas homens em um campo onde havia muitas mulheres competentes. A questão de por que essas mulheres não se candidataram para o cargo instigaram a reitora e seu escritório e levaram a um estudo. A resposta plausível era que tinha que ter havido algo no anúncio, no texto publicitário, que explicasse porque nenhuma mulher aplicava. No entanto, a investigação mostrou que o contexto explicou a falta de interesse entre as mulheres para se candidatar. Era comumente sabido que o contexto era muito difícil para as mulheres trabalharem, de modo que as mulheres competentes para o cargo simplesmente não queriam estar lá.

O pensamento de Moss Kanter (1977) de que a autoconfiança e a crença na capacidade de alguém explicam a candidatura de homens para posições de liderança ainda é útil quando se investiga igualdade de gênero nas estruturas. O motivo da autoconfiança prova, frequentemente, tratar-se de sinais do contexto: se uma pessoa se candidatar e entrar, ela será bem-vinda e incluída no contexto. Quando as possibilidades de inclusão não são sinalizadas, ela sabe que terá grandes dificuldades se for recrutada. A autoconfiança é, portanto, baseada em informações sobre possível inclusão. Estudiosos (por exemplo, Husu, 2001) enfatizaram a importância da retórica em contextos específicos, o que continua a levar as explicações em direção à discriminação escondida (Andersson, 2007; Häyrén 2015). Na importante transição de doutorandas para uma posição de





pesquisadoras, ao menos na Suécia, as estudantes do sexo feminino são informalmente informadas de que devem pensar sobre suas possibilidades de ter filhos e criar uma família, enquanto os homens são informalmente assegurados de um lugar acadêmico por vir (Andersson 2008, Häyrén 2015). A retórica sobre a família tem grande importância ao explicar porque as mulheres não estão incluídas nos contextos acadêmicos. Na faculdade onde nenhuma mulher queria ser professora sênior, a retórica familiar durante a investigação foi extensa e reaparecia tanto como "*as mulheres precisam de condições mais estáveis do que os homens e, portanto, devem encontrar sua ocupação em outro lugar*" quanto "*as mulheres não entregam tanto e como homens*". O último comentário também se relacionava com o risco de ter bebês em algum momento em um futuro próximo. Além da retórica dos motivos por que as mulheres não são tão desejáveis quanto os homens na faculdade, também havia numerosos exemplos de como as mulheres haviam sido excluídas, desde situações de assédio evidentes a discriminação escondida mais sutil. Um comentário recorrente foi sobre quem é convidado a se juntar ao grupo do almoço nas discussões informais sobre pesquisa, que levavam a conseguir financiamento da faculdade. Não há novidades a serem encontradas no estudo sobre os motivos para as mulheres não se candidataram à posição sênior. As explicações que Moss Kanter apresentou foram adequadas para este estudo de um contexto acadêmico e as mulheres deram as mesmas respostas que foram apresentadas em muitos estudos em organizações públicas ao longo dos anos.

Pesquisa semelhante foi realizada em outra faculdade alguns anos antes (Andersson, 2008). O trabalho foi iniciado porque um estudo mais amplo sobre o clima do ambiente de trabalho havia mostrado diferenças profundas entre homens e mulheres na construção de uma carreira de pesquisa na faculdade. Ao estudo mais amplo e quantitativo seguiu-se uma pesquisa qualitativa sobre como os homens e as mulheres fundamentavam e discutiam os resultados tanto do estudo quantitativo quanto do ambiente de trabalho no departamento e na faculdade. O material mostrou um local de trabalho com as mesmas estruturas de gênero que Moss Kanter apontou e com os mesmos obstáculos, mesma retórica e variáveis cruciais para mulheres avançarem para além do nível de doutorado. Autoconfiança e formação de família eram explicações que os homens apresentavam na pesquisa, enquanto o argumento das mulheres era o de que os homens as paravam. Eles faziam isso através do financiamento da faculdade: as regras eram formadas para direcionar o financiamento para certos grupos e com argumentos baseados em redes de contato e desempenhos/conquistas codificados por gênero. Além disso, os homens na investigação reconheceram a estrutura de



desigualdade na faculdade, mas não queriam que ela mudasse. Um homem argumentou o seguinte, conforme material inédito traduzido pelas autoras:

"Não vamos desmistificar os papéis e as relações entre homens e mulheres. Seria um local de trabalho bastante chato se as diferenças entre homens e mulheres fossem erradicadas e todos nós fossemos os mesmos" (Andersson, 2008).

Não houve reflexões nas entrevistas sobre o fato de que homens também têm filhos e sobre o tempo que leva para que os homens sejam pais. Pelo contrário, estatísticas mostram que homens conseguem um aumento de salário quando se tornam pais, para que possam continuar a sustentar a família.

As duas pesquisas mostram as diferenças entre homens e mulheres na construção de uma carreira acadêmica na Suécia.

Essas não são novidades. Sabemos disso há anos, desde que Moss Kanter nos ajudou com a análise de estruturas como, por exemplo, Joan Acker (Acker, 1990; 2006), Liisa Husu (2001) e outras estudiosas. A parte triste é que ainda vemos o mesmo padrão e ouvimos os mesmos argumentos de por que a academia é um mundo de homem na Suécia. Embora algumas faculdades tenham atingido os números de igualdade de gênero (o intervalo de 40%-60% significa que se não houver menos de 40% de um gênero, há igualdade de gênero em números, sem levar em conta considerações qualitativas) os termos para uma carreira acadêmica na Suécia são codificados com gênero masculino.

Um ponto de partida para a análise é a definição de igualdade de gênero e de quando a igualdade é alcançada. Moss Kanter e Acker, em ambos os seus resultados, mostraram os desafios estruturais da vida profissional e como o assédio é um risco para as mulheres nos postos de liderança.

Em níveis nacional e global, os índices que expressam (des)igualdade de gênero tornaram-se uma ferramenta muito utilizada. As medidas e os índices destacam certos aspectos do problema de (des)igualdade de gênero e abrangem as esferas públicas e privadas de trabalho e, há muitos anos, destacam os países nórdicos como os mais iguais em termos de gênero no mundo. No entanto, eles não medem, por exemplo, o raciocínio a respeito de doutorandas mulheres se aproximando da tese, quando os argumentos comuns são de que elas logo terão uma família e, portanto, que devem encontrar trabalho em outro lugar que não a academia. Tampouco "desmistificam" as estruturas de poder masculinas, e não problematizam os fatos da vida profissional codificada por gênero. Outras medidas de igualdade de gênero objetivam mostrar distribuição de poder, saúde, educação e assim por diante e, em certa medida, servem como medidas ou índices, mas ainda não captam as razões



para a desigualdade ou como chegar ao núcleo do problema e apenas fornecem pistas à codificação de gênero e às consequências da codificação.

A Suécia é um dos países com mais codificação de gênero, se não no mundo, pelo menos na Europa. Apesar de 87% das mulheres estarem no mercado de trabalho, elas não fazem as mesmas coisas e não têm as mesmas ocupações que os homens. Algumas implicações de tal codificação de gênero são as disparidades de remuneração por gênero e oportunidades desiguais que dificultam a inserção em ocupações e posições com códigos masculinos. Para se chegar ao núcleo da desigualdade são necessárias outras medidas e /ou problematizações. Os resultados apresentados na próxima seção mostram que medidas globais simples aplicadas em todos os tipos de mercados de trabalho não são suficientes para tratar da (des)igualdade de gênero em uma escala global mais ampla. Os motivos são vários, mas um importante é a presumível exportação de valores nacionais do Norte Global para o Sul Global através de expatriados e lideranças, enviando suecos ou noruegueses para governar empresas globais, por exemplo. Se esses estão envolvidos com igualdade na produção de planos ou padrões, mas não vivem os valores formalizados por leis ou atos de discriminação então a exportação de igualdade será uma fraude. R.W. Connell (2005) formulou a respeito da construção de masculinidade de expatriados, a masculinidade comercial transnacional, e apontou para a falta de lealdade com valores fundamentais, por exemplo. Além disso, a lógica por trás do transporte de valores nórdicos para o Sul Global significaria que existe apenas uma maneira de definir a igualdade de gênero e a prerrogativa interpretativa reside na autoimagem dos países nórdicos de terem resolvido o problema, sem ter resolvido o problema. Ignora todas as soluções ou definições possíveis para igualdade de gênero no resto do mundo e em países onde algumas medidas mostram melhores resultados do que a Suécia, por exemplo.

### *Medidas e Índices*

Considerando os países nórdicos, que geralmente estão no topo dos índices de igualdade de gênero, a Noruega ocupa o 3º lugar no Índice *Global Gender Gap* do Fórum Econômico Mundial de 2016<sup>1</sup> e a Suécia 4º, enquanto o Brasil ocupa o 79º lugar, em uma lista de 144 países. As posições são semelhantes no Índice de Desenvolvimento de Gênero (*GDI*) do Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas. A diferença salarial entre homens e mulheres na Noruega foi de 8,1% em 2010<sup>2</sup> e 38,5% no Brasil em 2007-08<sup>3</sup>. Além disso, em 2000, apenas 5% dos membros

<sup>1</sup> Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>

<sup>2</sup> *The Gender Wage Gap in OECD Countries*, Relatório CESifo DICE 1/2013 (Março). Acesso em 2/7/2015.



de conselhos públicos da Noruega eram mulheres, portanto, em 2004, a Noruega decidiu que era necessária uma ação afirmativa e aprovou uma lei que exigia que os conselhos de empresas públicas preenchessem 40% de seus lugares com mulheres. Embora tenha havido uma resistência significativa a esta reforma (384 das 563 empresas de capital aberto tornaram-se privadas para evitar o cumprimento) até 2007, esse objetivo foi alcançado<sup>4</sup>. Uma proposta similar para o setor privado na Noruega foi adiada<sup>5</sup>. No Brasil, as mulheres não são nem 20% nas hierarquias superiores das instituições públicas ou das empresas privadas<sup>6</sup>.

Nas 500 maiores e melhores empresas para se trabalhar no Brasil (2014<sup>7</sup>), as mulheres são mais numerosas entre aprendizes e estagiários, com participação de 55,9% e 58,9%, respectivamente. Elas perdem espaço, no entanto, já a partir dos níveis de *trainee*, com 42,6%. Nos próximos níveis, elas estão ainda menos presentes, com 35,5% no quadro funcional, 38,8% na supervisão, 31,3% na gerência, 13,6% no quadro executivo e 11% no conselho de administração. O nível de educação das mulheres é maior que o dos homens. Elas têm um número médio de anos de estudo (7,5) superior ao deles (7) e 58,1% do contingente de brasileiros com mais de 15 anos de estudo. Foram ainda maioria em 2013 entre os matriculados (55,5%) e os concluintes (59,2%) do ensino superior. O curso de administração, muito valorizado pela maioria das empresas, é um dos três mais procurados pelas mulheres, a julgar pela proporção de matrículas, 55,6% superior à dos homens. Mostra um "funil hierárquico" que não está melhorando em comparação aos anteriores se a participação das mulheres nos níveis superiores for analisada.

No entanto, é importante mencionar que apenas cerca de metade dessas empresas têm controle brasileiro e a outra metade são multinacionais. A Suécia, por exemplo, emprega mais de 70.000 pessoas no Brasil, em mais de 200 subsidiárias suecas e empresas relacionadas à Suécia<sup>8</sup>.

Disponível em: [http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market-and-Migration/Labour-Market/Anti-discrimination-Gender/Gender-wage-gap-report/fileBinary/Gender-Wage-Gap\\_dicereport113-](http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market-and-Migration/Labour-Market/Anti-discrimination-Gender/Gender-wage-gap-report/fileBinary/Gender-Wage-Gap_dicereport113-)

<sup>3</sup> *Brazil, An Overview on Women's work, Minimum Wages and Employment*, Wage Indicator.Org. Acesso em 2/7/2015 Disponível em: <http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/wageindicatorcountries/country-report-brazil>

<sup>4</sup> Roth, Jordi. *Norway's gender quotas dispel some myths about token appointments*. Women's Agenda, 4/07/2014. Acesso em 2/7/2015. Disponível em: <http://www.womensagenda.com.au/talking-about/world-of-women/norway-s-gender-quotas-dispel-some-myths-about-token-appointments/201407034274#.VTfLKSgqqkq>

<sup>5</sup> HEARN, Jeff and PRINGLE, Keith, ed., *European Perspectives on Men and Masculinities: National and Transnational Approaches*. New York: Palgrave Macmillan, 2006. pp. 133

<sup>6</sup> Observatório Brasil de Igualdade de Gênero. Relatório Anual 2009/2010. Acesso em 2/7/2015. Disponível em: [file:///C:/Users/Magdalena/Downloads/Relat%C3%B3rio%20Anual%202009-10%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Magdalena/Downloads/Relat%C3%B3rio%20Anual%202009-10%20(1).pdf)

<sup>7</sup> Perfil Social Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. Instituto Ethos, São Paulo, Maio de 2016.

<sup>8</sup> Fala de Luis Inácio da Silva's na Câmara de Comércio Suécia-Brasil. Acesso 2/7/2015. <http://www.government.se/sb/d/17126/a/252256>



Como o ex-presidente do Brasil, Lula, disse uma vez "São Paulo é realmente a melhor fábrica da Suécia após a própria Suécia".

Os resultados de um estudo de caso em uma empresa norueguesa no Brasil realizada como dissertação de mestrado (Coelho, 2015) mostraram que, apesar de os funcionários estarem, em sua maioria, inconscientes dos processos de discriminação de gênero, eles ocorrem e afetam a possibilidade de as mulheres assumirem posições de liderança. O "funil hierárquico" apresentado acima é uma boa descrição da estrutura hierárquica de gênero desta empresa, onde uma quantidade expressiva de mulheres não concorda que "as mulheres e os homens deveriam exercer a mesma autoridade que os homens", provando que o argumento de Kanter sobre confiança e ambiente poderia ainda ser verdade hoje em dia, uma vez que é mais difícil para as mulheres no estudo se verem em posições de liderança. A presença de diferenças salariais de gênero (semelhante ao valor norueguês), as piadas e comentários sexuais que ocorrem no trabalho, o forte vínculo homosocial de homens, criando alianças masculinas e exclusão feminina, e a maternidade como obstáculo, enquanto a paternidade não o é, são apenas alguns exemplos dos resultados desse estudo, o que nos leva a considerar a possibilidade de padrões duplos nas empresas globais (um para o Norte, outro para o Sul), ou a possibilidade de os índices de gênero não refletirem a totalidade da discriminação de gênero de forma adequada.

#### *Norte e Sul Globais*

O fenômeno da globalização levou empresas europeias a todos os lugares diferentes do mundo. Um dos principais mercados de seus produtos é a América Latina, onde o Brasil desempenha, nos últimos anos, um papel especial com um grande mercado consumidor de classe média. As empresas norueguesas, que são em grande parte de propriedade do Estado, têm crescente interesse nas áreas de petróleo e agricultura, e assim também crescente presença no Brasil: "Cinco anos atrás, havia cerca de 65 empresas norueguesas no Brasil. Agora, há mais de uma centena e outras cinquenta empresas norueguesas trabalham através de um agente", informou a diplomacia norueguesa<sup>9</sup>. A maior empresa nacional norueguesa, a Statoil, está muito interessada no futuro da extração de petróleo no Brasil, enquanto a norueguesa Yara, líder mundial em fertilizantes, tem no

<sup>9</sup> MARESCHE, Patrícia. *Norway Business in Brazil Grows*. The Rio Times, 17/05/2011. Acesso em: 2/7/2015. Disponível em: <http://riotimesonline.com/brazil-news/rio-business/norway-business-in-brazil-grows/#sthash.x50sErRI.dpuf>



Brasil suas maiores e mais importantes operações. De acordo com seu diretor de RH no Brasil, 40% do negócio global da Yara está no Brasil<sup>10</sup>.

Uma das principais formas em que a Europa está presente no mundo em geral não é necessariamente através de diplomacia suave, intercâmbios acadêmicos ou eventos formais de integração diplomática. Suas corporações levam a europeidade ao exterior, o que faz com que questionemos se suas práticas e reprodução, por exemplo, dos chamados "valores corporativos noruegueses" podem ser as representações mais comuns da Europa no mundo. Não só os funcionários dessas corporações estão expostos a reproduções culturais, como também comunidades inteiras que incluem fornecedores, famílias de funcionários, clientes, etc. As imagens e os sentimentos do mundo em geral em relação à Europa, e neste exemplo, à Noruega, ganharão forma através das experiências e contatos que essas pessoas terão com essas corporações, que no final podem atingir uma "audiência" muito mais ampla do que qualquer outra iniciativa ou meio específico. Se a igualdade de gênero é percebida pelos brasileiros como um valor europeu ou norueguês, como os índices na seção acima indicam, essas empresas seriam então vistas como tendo cultura brasileira ou norueguesa quando se trata de questões de gênero? Existe um risco de se pensar nos valores europeus como normativos e inerentemente mais valiosos, portanto, uma possível ideia de importar valores europeus de igualdade de gênero no exterior não pode ser considerada sem incluir muitas outras considerações. É importante lembrar o que Gilberto Freyre escreveu no Manifesto Regionalista (1926), questionando a perspectiva de observadores de países ocidentais desenvolvidos. Muitas vezes, esses projetariam suas próprias categorias na sociedade brasileira e, em vez disso, antropólogos brasileiros sugerem que os latino-americanos e outros povos desenvolvam suas próprias teorias enraizadas em suas próprias experiências únicas. Este artigo não afirma que a melhor maneira de promover a igualdade de gênero no Brasil seja importando valores noruegueses ou suecos através de suas empresas, uma prática que a história mostrou não funcionar, não se a realidade brasileira não for considerada.

Algumas afirmações sobre a sociedade brasileira em estudos de gênero podem ser problemáticas. Ao estudar assédio sexual internacional, Janet Sigal (2006) menciona o estudo de Pryor et al. (1997):

Em três países ocidentalizados (Austrália, Alemanha e EUA), os alunos geralmente mantiveram atitudes negativas em relação ao assédio sexual e caracterizaram o comportamento como definitivamente indesejável, enquanto os estudantes brasileiros expressavam menos atitudes negativas e tendiam a ver o comportamento de assédio sexual como menos abuso de poder, menos

<sup>10</sup> Video Trainees Yara Brasil, publicado na página de Facebook Yara Brasil em 9/10/2014. Acesso em: July/2/2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mYKd6Q95j-4&feature=youtu.be>



**13º MUNDOS DE MULHERES  
& FAZENDO GÊNERO 11**  
TRANSFORMAÇÕES, CONEXÕES, DESLOCAMENTOS

relacionados à discriminação de gênero e mais propenso a ser um comportamento sexual relativamente inofensivo do que os estudantes dos EUA (...) DeSouza e Hutz postularam que o Brasil é uma sociedade mais "erotizada" do que os Estados Unidos e que o comportamento sexual era esperado e visto como normal ao invés de indesejável no Brasil. (Sigal, 2006, p.356)

Não só é questionável que Sigal e os autores que ela menciona não incluam o Brasil no conceito do que é "ocidental", mas também explicar essa diferença com o "erotismo". Parece que Sigal e os autores a que ela se refere como explicação estão fazendo o que foi descrito acima, projetando suas próprias categorias culturais na sociedade brasileira. É problemático explicar as diferenças culturais de tal maneira. Por exemplo, o povo brasileiro, em geral, pode se tocar muito mais do que as pessoas das outras sociedades citadas, e isso não é necessariamente comportamento sexual ou erotizado. Mas se o toque é definido como assédio sexual, os estudantes brasileiros podem ter uma compreensão diferente disso. Trabalhando para a Disney World na Flórida em 2000, percebi que as grandes empresas dos EUA treinaram seus funcionários e definiram o assédio há mais de dez anos, enquanto que no Brasil, tais treinamentos ainda não são muito comuns. Em outras palavras, pode haver várias explicações sobre a diferença de definição de assédio, que podem não estar relacionadas ao "erotismo" da sociedade brasileira. Este é um exemplo de quão problemática pode ser abordar uma realidade nacional e tirar conclusões sobre a desigualdade de gênero usando lentes externas.

No entanto, a ideia de possíveis padrões duplos nas empresas europeias também pode ser impressionante. A ideia de usar um padrão em casa e outro fora deve ser analisada. Um exemplo, de um estudo de caso anterior (Coelho, 2015), do que pode ser visto como um duplo padrão na tomada de decisão da empresa norueguesa em relação à igualdade de gênero é a licença de maternidade. Na Noruega, a legislação nacional estabelece cerca de 8,5 meses de licença parental, dos quais 10 semanas são apenas para pai e 10 são apenas para mãe e as semanas restantes são distribuídas de acordo com a escolha dos pais<sup>11</sup>. No Brasil, a lei garante 4 meses de licença para a mãe e 5 dias para o pai, que é menos da metade da licença norueguesa. No entanto, em 2008, o governo brasileiro promulgou uma nova lei com a opção de prolongar a licença em mais 2 meses, o que daria um total de 6 meses às mães e 15 dias aos pais. As empresas podem optar por aderir a este programa e, em troca da oferta de licenças mais longas aos seus empregados, recebem o benefício do Governo de

<sup>11</sup> <https://www.nav.no/en/Home/Benefits+and+services/Relatert+informasjon/Parental+benefit.353588.cms>. Acesso em 23/04/2015.



dedução fiscal no valor total gasto com a extensão<sup>12</sup>. As informações providas pela empresa estudada foram de que não aderiram ao programa, já que "não é obrigatório".

Mesmo com índices por país para a igualdade de gênero, não se pode dizer que, nas empresas nórdicas, a igualdade de gênero é muito melhor que nas brasileiras, ou que as organizações norueguesas ou suecas, como um todo, praticam a retórica de igualdade existente no nível político e social. Conforme demonstrado pela pesquisa sobre as organizações públicas suecas, esses índices podem gerar percepções erradas ou incompletas no mundo todo a respeito da igualdade de gênero no Norte Global, bem como no Sul. O estudo de caso mencionado acima – uma dissertação de mestrado sobre a percepção dos empregados sobre a igualdade de gênero em uma empresa norueguesa no Brasil – pode ser usado aqui como exemplo de uma empresa global privada que desempenha papéis importantes tanto no Norte quanto no Sul. Os brasileiros na sede brasileira percebem que a palavra "Europa" não engloba diferenças nacionais e regionais que possam estar presentes hoje em termos de igualdade de gênero e idealizam a "Europa" como tendo um valor maior (de uma escala de 1 a 5) para igualdade de gênero do que o Brasil, muito próximo do valor que atribuíram à Noruega, o mais alto. Talvez nunca tenham estado na Europa ou na Noruega. Questiona-se qual é a ideia do que consiste em "Europa" e Noruega e, acima de tudo, qual a ideia de igualdade de gênero e a influência desses índices mencionados acima na geração de tais ideias.

Foram muitas as construções e práticas de gênero identificadas como discriminatórias no estudo de uma empresa global privada, sendo a questão da família e da reprodução a mais clara. Também ficou evidente, a partir do estudo sobre uma empresa privada, que uma quantidade considerável de mulheres não concorda que as mulheres deveriam exercer liderança estratégica na empresa, reconhecendo também que elas têm menos chances de promoção, de maneira similar ao caso em organização pública sueca. Quando se assume que empresas globais em geral usam manuais, códigos e treinamentos globais, seguindo suas estratégias e planos de internacionalização de maneiras semelhantes a da empresa estudada, é possível identificar problemas semelhantes aos identificados no caso da organização pública sueca.

Os resultados do estudo na empresa privada também mostraram que funcionários homens e mulheres têm percepções muito diferentes do valor de igualdade de gênero da empresa. O fato de que os homens parecem pensar que os valores noruegueses da igualdade de gênero estão muito mais presentes na empresa do que os valores brasileiros, enquanto as mulheres não compartilham exatamente a mesma visão nos fornece uma dica: na perspectiva das mulheres, o padrão usado na

<sup>12</sup> Página da Presidência do Brasil. Decreto n. 7052 de 23/12/2009. Acesso em 2/7/2015. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm)





sociedade na Noruega não é o mesmo padrão usado na empresa no Brasil. No entanto, não se pode afirmar com certeza que os padrões da empresa norueguesa são muito melhores do que os brasileiros. Em primeiro lugar, a liderança norueguesa pode ser tão masculina como a brasileira, bem como a (des)igualdade de gênero similar. Em segundo lugar, todos os líderes da empresa brasileira são agora brasileiros, não noruegueses, fazendo mais sentido que atuem baseados em valores de gênero brasileiros. Em terceiro lugar, a teoria sobre as construções de masculinidade mostra que os expatriados mais cedo ou mais tarde perdem a lealdade aos valores fundamentais da sua cultura de origem e às expressões culturais específicas que os colocaram em uma posição de expatriado inicialmente.

Finalmente, não se deve dar por certo que a igualdade de gênero nórdica é realmente exportada através de empreendimentos globais e deve-se perceber que uma explicação para isso é que os países nórdicos não são iguais. Além disso, busca-se compreender que a definição nórdica de igualdade de gênero e de como chegar lá pode não ser a mais adequada nem a mais igual. A definição de igualdade de gênero como norma nórdica precisa ser desafiada e esse desafio pode levar-nos a desenvolver ainda mais o entendimento e o trabalho com igualdade de gênero.

Para concluir, podemos afirmar que os argumentos de Moss Kanter não estão desatualizados. Mesmo considerando diferentes contextos (Norte x Sul ou Público x Privado), as mesmas perguntas que ela endereçou em 1977 devem ser abordadas hoje em dia. As estruturas que impedem as mulheres de crescerem em organizações privadas são semelhantes às das públicas, e se repetem em diferentes partes do globo, independentemente da nacionalidade da organização. Algumas são mais expressas, tácitas e aparentes quantitativamente, enquanto outras construções são mais escondidas, sutis e apenas compreendidas qualitativamente. Sugerimos que questionar as ideias e os mitos criados pelos índices de gênero é um dos requisitos para que se veja um avanço em termos de igualdade de gênero, globalmente. O discurso da igualdade nórdica, por si só, é um obstáculo para que as mulheres avancem em organizações, pela ideia que passa de que se os números estão bem, então não há discriminação. Isso não é o que os estudos apresentados acima mostraram, portanto, a importância dos estudos qualitativos no Sul e no Norte.

### *Referências*

ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, n. 4, pp 139-158. 1990



ACKER, Joan. Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, vol. 20, n. 4, pp. 441-464, 2006.

ANDERSSON, Anneli. Vi blev antagligen för många. Könskränkande behandling i akademisk miljö. Doktorsavhandling, Uppsala universitet, 2007.

ANDERSSON, Anneli. "Man blir inte uppbyggd till dans" En kvalitativ studie om dold diskriminering vid Farmaceutisk fakulteten, Jämställdhetsenheten, Uppsala universitet, 2008

COELHO, Magdalena. "We have many extremely competent women who end up not being seen" - A Case-Study of Gender Equality Perception in a Norwegian Company in Brazil. Dissertação de Mestrado, Uppsala Universitet, 2015.

CONNELL, R.W., & MESSERSCHMIDT, J. Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept. *Gender & Society*, vol.19, n. 6, pp 829-859, 2005

HÄYRÉN, Anneli. Constructions of Masculinity – Construction of Context. Relational Processes in Every-day Work i Häyrén, A. (ed), & Wahlström Henriksson, H., 2016. *Masculinity/Masculinities and Relationality*, Springer (in print), 2015.

HUSU, Liisa. Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. Doktorsavhandling, Helsingfors universitet, 2001.

MOSS KANTER, Rosebeth. Men and Women of the Corporation, Basic Books, Inc. New York, 1977.

SIGAL, Janet. "International Sexual Harassment", *Annals of the New York Academy of Science*. Vol 1087 (2006). Acesso em 02/07/2015. doi: 10.1196/annals.1385.008

**Female careers at stake: How to approach hindrances to gender equality in contemporary private organizations – a lesson from previous studies on public organizations.**

**Abstract:** From obvious harassment situations to more subtle hidden discrimination, which include discrimination to having children and raising a family, recruitment and promotion, only to mention a few examples, recent studies have shown that gender inequalities in public organizations happen for similar reasons as studies on such organizations have been presenting over the years, with no news on the reasons. This work aims at casting light on the importance of asking the same questions Moss Kanter was posing in 1977 in private organizations, but 40 years later, to understand how the hindrances to gender equality in private organizations would be nowadays and what would be required to see an improvement to the next step in terms of equality. Also, it considers the different contexts these organizations might be inserted, the Global North and the Global South, and the possibility that global private/state companies from the North do not necessarily take their gender equality practices to the South, rather adapting to the local context. Thus, this work intends to provide a vision of what studies have shown recently in the public organizations, contrasting them to the private ones, and to the possible developments that might have taken place since Moss Kanter's studies in 1977, but not without considering that global large companies are everywhere, and their true practices are the ones that reflect their presence in the global North and the South.