



# INTERSECCIONALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO PELAS LENTES DA REDUÇÃO SOCIOLÓGICA

## INTERSECTIONALITY IN ORGANIZATIONS: A STUDY THROUGH THE LENS OF SOCIOLOGICAL REDUCTION

Karina Francine Marcelino<sup>1</sup>  
Mário César Barreto Moraes<sup>2</sup>

### RESUMO

O objetivo deste estudo é fazer uma transposição da concepção de interseccionalidade para a área da administração. Para tanto, utilizando-se do contexto das organizações e a metodologia da Redução Sociológica proposta por Alberto Guerreiro Ramos, este estudo visa apresentar uma transposição desse conceito sociológico criado nos Estados Unidos para o campo organizacional brasileiro, de maneira apropriada. Após um resgate da metodologia da redução sociológica, buscou-se compreender a concepção da interseccionalidade nas organizações a partir dessa metodologia. Como conclusão, tem-se que ocorrer um reducionismo com a apreensão do conceito de interseccionalidade no campo organizacional, pois se limitam a conceituar raça/etnia, gênero e sexualidade como práticas sociais apenas, sem relacioná-las às práticas organizacionais. Além disso, as condições estruturais do Brasil, locus desse estudo, diferem-se do contexto estadunidense. Dessa forma, ao realizar a transposição desse conceito, deve-se considerar a posição adotada pelo país frente ao racismo e que a reprodução das desigualdades se faz presente nos níveis hierárquicos, na divisão de cargos e tarefas, no recrutamento e seleção, na definição dos salários, no monitoramento bem como nas interações informais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Interseccionalidade. Redução. Redução Sociológica. Reduccionismo.

### ABSTRACT

The aim of this study is to transpose the concept of intersectionality into the field of administration. To achieve this, drawing upon organizational contexts and Alberto Guerreiro Ramos's Sociological Reduction methodology, the study endeavors to present a suitable adaptation of this sociological concept, originally developed in the United States, to the Brazilian organizational context. Following a review of Sociological Reduction methodology, efforts were made to understand the conception of intersectionality within organizations using this approach. As a conclusion, it is noted that there is a reductionist tendency in grasping the concept of intersectionality in the organizational field, as it tends to narrowly define race/ethnicity, gender, and sexuality solely as social practices, without relating them to organizational practices. Additionally, the structural conditions in Brazil, the focus of this study, differ from the American context. Therefore, in transposing this concept, it is imperative to consider the country's stance on racism and acknowledge that the reproduction of inequalities manifests across hierarchical levels, division of roles and tasks, recruitment and selection processes, salary determinations, monitoring, and informal interactions.

**KEYWORDS:** Intersectionality. Reduction. Sociological Reduction. Reductionism.

<sup>1</sup> Discente de doutorado no Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade do Estado de Santa Catarina (Udesc). Mestra em Administração e Graduada em Administração Pública pela Udesc. E-mail: karinamarcelino@gmail.com.

<sup>2</sup> Professor Titular da Universidade do Estado de Santa Catarina (Udesc). Doutor em Engenharia de Produção, Mestre e Graduado em Engenharia Civil pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Graduado em Administração pela Udesc. E-mail: mario.moraes@udesc.br.



## 1 INTRODUÇÃO

A concepção sociológica de interseccionalidade, cunhada por Kimberlé Crenshaw em 1989, nos Estados Unidos, admite que em determinados contextos específicos há uma interseção entre diferentes identidades sociais (como sexo, gênero, raça, sexualidade, religião e classe) e, quando isso ocorre, gera um sistema de opressão que revela a sobreposição de múltiplas formas de discriminação (Crenshaw, 2002; 1989; Hirata, 2014; Henning, 2015; Collins, 2017; Ferreira et al., 2020).

Essa concepção trata da “forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras” (Crenshaw, 2002, p.177).

A princípio, o conceito sociológico é utilizado para pensar como o direito e a justiça respondem a questões que incluem discriminação de raça e gênero (Crenshaw, 1989, 1995, 2002). Para esse autor, as leis costumam analisar questões de raça e gênero isoladamente, ignorando a existência da discriminação baseada na sobreposição e entrelaçamento entre gênero e raça. Essa postura impossibilita que a justiça seja feita.

Considerando que as organizações se restringem a ser apenas um espelho da sociedade, reproduzindo-a integralmente (Bourdieu; Passeron, 2008), faz-se necessário compreender também de que forma a interseccionalidade gera sistemas de múltiplas discriminações nos espaços organizacionais.

Com a intensificação do processo de internacionalização, as organizações brasileiras estão prioritariamente orientadas para os centros hegemônicos estadunidense, adotando seus modelos como as principais referências (Ramos, 1996; Leal et al., 2019). Observa-se, assim, uma adoção indiscriminada de teorias e concepções estrangeiras (Ramos, 1965; Serva, 1990; Carvalho Júnior; Vergara, 1996; Alcadipani; Caldas, 2012). Diante disso, para Ramos (1996) é fundamental realizarmos a assimilação crítica dos produtos científicos importados, com vistas à consolidação de uma individualidade subjetiva e de um destino próprio.

A partir dessas considerações iniciais, o objetivo deste estudo é fazer uma transposição da concepção de interseccionalidade para o campo da administração, valendo-se do contexto organizacional brasileiro e da metodologia da redução sociológica proposta por Ramos (1965).



Como delimitação deste estudo, foram focados autores e trabalhos selecionados, apesar de existirem outros textos relevantes que tratam do estudo da redução sociológica e da interseccionalidade. Vale ressaltar que a busca pela conexão da interseccionalidade a partir da redução sociológica se deu em virtude do interesse em realizar uma transposição dessa concepção de natureza sociológica, a qual foi importada dos Estados Unidos, para o contexto das organizações, ou seja, o interesse pela apreensão crítica do significado e contribuições importadas (Ramos, 1996).

Para fins deste estudo, os termos ‘transposição’ e ‘transplantação’ de conceitos serão utilizados como sinônimos, pois a partir da compreensão da metodologia de redução sociológica proposta por Guerreiro Ramos, ambos se referem ao ato de transferir algo, no caso, o conceito de um lugar (campo/área) para outro.

Este estudo está estruturado considerando a concepção de redução, redução sociológica e reducionismo; na sequência, compreendendo a interseccionalidade nas organizações a partir da metodologia da redução sociológica e finalizando com considerações reflexivas a respeito do percurso realizado.

## **2 REDUÇÃO, REDUÇÃO SOCIOLÓGICA E REDUCIONISMO**

O pressuposto é de que a transposição da concepção de interseccionalidade para o contexto das organizações requer um aprofundamento da redução sociológica, a fim de que os resultados pretendidos sejam atingidos sem distorções e sem visões reducionistas.

Para Agazzi (1991), a redução pode ser entendida como um método científico legítimo da ciência, a qual defende que quando há múltiplas explicações para o mesmo objeto, deve-se optar pela explicação mais simples. A ciência é sustentada por uma base que busca a unidade, a simplificação pelo que se é fundamental e pela vinculação sistemática de conhecimentos que sustentam nossa maneira de compreensão da realidade (Agazzi, 1991; Esfeld; Sachse, 2011).

Segundo Esfeld e Sachse (2011), redução consiste em entender melhor o que você precisa explicar, visando um sistema coerente de conhecimento. Isso acontece, por exemplo, quando a realidade é reduzida a uma teoria, isto é, o todo é reduzido a apenas uma parte da realidade, ignorando tudo o que a teoria não entende ou não consegue explicar (Agazzi, 1991; Esfeld; Sachse, 2011).



Com base nisso, Ramos (1965) possuía o anseio de criar um método para auxiliar os cientistas sociais a irem contra os reducionismos existentes dentro das Ciências Sociais, advindos da Era Moderna. Tal método deveria permitir ao cientista “proceder de modo crítico-assimilativo em relação a todas as formas de conhecimento e de experiências” (Azevedo; Albernaz, 2006, p. 4). A expressão redução sociológica se apresenta a partir de três significados distintos: (1) assimilação crítica da produção sociológica estrangeira; (2) atitude parentética; e (3) proposta de uma nova ciência social (Ramos, 1989; Azevedo; Albernaz, 2006).

Segundo Ramos (1989) a assimilação crítica da produção estrangeira é refletir sobre determinada teoria e extrair dela os pressupostos adotados pelo autor, ou seja, o contexto histórico-social, geográfico, críticas, lacunas etc. E a partir disso, verificar a pertinência e se faz sentido aplicar em seu próprio estudo. A atitude parentética significa assumir uma postura crítica perante a realidade, as organizações e o fenômeno estudado. E, por fim, a superação da ciência social na forma institucional e universitária em que se encontra corresponde a uma proposta de total reformulação da ciência.

A redução, para Ramos (1965), tem o sentido de eliminar todo o excesso que perturba a compreensão e a obtenção do que é essencial em um dado. Para Capelari, Afonso e Gonçalves (2014, p. 104) “a eliminação ocorre em toda a forma secundária e acessória de informação que não permite que a ideia seja apreciada em seu formato original e tampouco que sua essência seja contemplada”, sendo que:

No domínio restrito da sociologia, a redução é uma atitude metódica que tem por fim descobrir os pressupostos referenciais, de natureza histórica, dos objetivos e fatos da realidade social. A redução sociológica, porém, é ditada não somente pelo imperativo de conhecer, mas também pela necessidade social de uma comunidade que, na realização de seu projeto de existência histórica, tem de servir-se da experiência de outras comunidades (Ramos, 1965, p. 82).

Para Ramos (1965; 1989; 1996), a redução sociológica apresenta-se como um método de análise de concepções e de fatos sociais, ou seja, um método destinado a habilitar o estudioso a praticar a transposição de conhecimentos e de experiências de uma perspectiva para outra, respeitando a realidade em que se vive. Embasado nessa definição, Ramos (1996) descreve a redução sociológica em alguns itens:

- Atitude metódica, compreendida como o esforço de, por meio de regras, depurar objetos de elementos que dificultem a percepção dos seus significados;



- Não admitir a existência na realidade social de objetos sem pressupostos, o que corresponde à necessidade de conhecer os fatos da realidade social;
- Exigir a noção de mundo a qual considera que a consciência e os objetos estão relacionados, o que garante percepções diferentes dos objetos para cada pessoa que os observa;
- Significado que o autor constrói para esclarecer que cada objeto observado é constituído pela perspectiva, ou seja, liga-se a um determinado contexto;
- Os suportes da redução sociológica não estão presentes na consciência do pesquisador ou do sujeito individual, mas caracterizam-se como imanentes à sociedade (vivências populares);
- Procedimento crítico-assimilativo da experiência estrangeira que vai de encontro às expectativas dos que transplantam literalmente produtos culturais importados;
- É um produto cultural, de uma instituição, de um processo sendo alcançados por meio de conhecimentos diversos.

Em complemento, Ramos (1996) defende o compromisso redutor, fundamentando a redução sociológica em quatro leis: (1) lei do comprometimento; (2) lei do caráter subsidiário da produção científica estrangeira; (3) lei da universalidade dos enunciados gerais da ciência; e (4) lei das fases.

A lei nomeada como lei do comprometimento admite sistematicamente uma posição de engajamento e compromisso consciente com o contexto local, conforme defendido por Ramos (1996, p. 105): “[...] nos países periféricos, a ideia e a prática da redução sociológica somente podem ocorrer ao cientista social que tenha adotado sistematicamente uma posição de engajamento ou de compromisso consciente com o seu contexto”. A posição engajada corresponde ao fato de que a noção de mundo de um pesquisador é constituída de esforço não intelectual e da perspectiva existencial dele próprio. Assim, o pesquisador estaria condicionado às suas experiências oriundas do mundo particular em que viveu e por seu contexto histórico-social, quer ele tenha consciência ou não desse condicionamento.

Para a segunda lei, os objetos em análise podem ser considerados sob diversas formas. Dessa maneira, não se mostra adequado transpor a produção estrangeira tal qual foi criada, uma vez que foi embasada e enquadrada para determinada realidade que talvez não possa ser replicada em outros contextos. Para Ramos (1996, p. 120), “a mera repetição analógica de práticas e estudos contraria a essência da atitude científica, porque perde de vista a particularidade constitutiva de



toda situação histórica”. Ou seja, a utilização de produção científica estrangeira deve ser condicionada por fatores particulares da sociedade em que se vive (Ramos, 1996).

Com respeito à lei da universalidade, Ramos (1996, p. 123) prescreve que a “redução sociológica só admite a universalidade da ciência tão somente no domínio dos enunciados gerais”. Para Ramos (1996), a ciência é universal em dois sentidos: os povos estão estreitamente relacionados uns com os outros, o que permite que avanços obtidos em um país se alastrem para outros países rapidamente; e todos aqueles que se devotam a ela se apresentam, na maioria das vezes, convergidos com as mesmas características semânticas, ou seja, admitem válidos os mesmos enunciados centrais da ciência. Nesse sentido, a redução sociológica não nega a universalidade da ciência, contudo, demanda que o pesquisador submeta o trabalho científico à exigência da comunidade local.

Por fim, a lei das fases postula que à “[...] luz da redução sociológica, a razão dos problemas de uma sociedade particular é sempre dada pela fase em que tal sociedade se encontra” (Ramos, 1996, p.129). Desse modo, nenhum fenômeno social pode ser compreendido em sua totalidade sem referi-los à realidade, à vida, ou seja, a fase histórico-social em que se acham integrados para fins de pertinência e de transcendência explicativa dos problemas sociais.

Em complemento, Ramos (1989) aborda a colocação inapropriada de conceitos de diferentes áreas do conhecimento no campo da teoria da organização:

O processo de extrapolação, que chamo de colocação inapropriada - *misplacement* - de conceitos, está descaracterizando a teoria da organização, e esta acabará mutilada, se continuar se permitindo a prática de tomar emprestados a outras disciplinas, incompetentemente, teorias, modelos e conceitos estranhos à sua tarefa específica (Ramos, 1989, p. 69).

Para Ramos (1989, p. 71), a deslocação de conceitos constitui um “meio valioso, profícuo e legítimo de formulação teórica”, porém, “a colocação inapropriada de conceitos contamina, presentemente, o campo da teoria organizacional”.

Quando a redução sociológica é realizada de forma acrítica e quando há colocação inapropriada de conceitos, resulta-se em reducionismo, ou seja, uma simplificação sem validade. Grosso modo, o reducionismo é a ideia de que “um todo pode ser completamente compreendido se você compreende suas partes e a natureza de sua ‘soma’” (Hofstadter, 1979, p. 312), isto é, os objetos, fenômenos, teorias e significados complexos podem ser sempre reduzidos, expressos em unidades diferentes, a fim de explicá-los em suas partes constituintes mais simples.



Segundo Clarke (2015), dentro das Ciências Sociais a realidade não pode ser reduzida a modelos explicativos e leis como nas Ciências Naturais. Portanto, utiliza-se ‘tipos ideais’, que são entendidos como simplificações dos dados, permitindo o desenvolvimento de generalizações explicativas, conforme pontuado por Clarke (2015), fazendo associação com Max Weber:

Um tipo ideal é formado pela acentuação unilateral de um ou mais pontos de vista e pela síntese de muitos fenômenos individuais concretos difusos, discretos, mais ou menos presentes e ocasionalmente ausentes, os quais são dispostos de acordo com aqueles unilateralmente enfatizados pontos de vista em uma construção analítica unificada. Em sua pureza conceitual, essa construção mental não pode ser encontrada empiricamente em nenhum lugar da realidade (Weber, 1949, p. 90, tradução nossa).

Assim, adota-se a concepção de redução como uma delimitação consciente e uma condição necessária para a pesquisa (Agazzi, 1991). Considerando que as reduções - ontológicas, epistemológicas, axiológicas, explicativas e metodológicas (Hoyningen-Huene, 2011) - precisam ser conscientes e descritas com precisão, ou seja, é necessário fazer suas demarcações, mostrando as partes a que foram reduzidas, reconhecendo também seus limites (Agazzi, 1991), tal postura, entendida como a redução sociológica de Ramos (1996), será exercida ao compreender a concepção de interseccionalidade no contexto das organizações.

A adoção dessa postura justifica-se pela necessidade de não transformar essa transposição de contexto (do campo sociológico para o campo da administração) em reducionismo (Agazzi, 1991), ou seja, reduzir a realidade ou o todo à apenas uma parte e não informar sobre o processo, isto é, considerar a parte como o todo/realidade (Santos et al., 2019).

### **3 INTERSECCIONALIDADE NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES A PARTIR DA METODOLOGIA DA REDUÇÃO SOCIOLÓGICA**

Conforme discutido, transplantar de maneira inapropriada determinado conceito de um campo para outro vira reducionismo, uma simplificação com validade científica questionável. A redução sociológica trata-se de um método necessário para a construção do conhecimento social. Tendo em vista os pressupostos e as leis da redução sociológica definidas por Ramos (1965), identifica-se alguns aspectos a serem observados em uma possível transposição do conceito da interseccionalidade para o contexto das organizações.

A discussão em torno da compreensão de que as desigualdades em torno do gênero, raça, classe e sexualidade devem ser trabalhadas por meio de uma agenda de justiça social e que as



interseções devem ser vistas como ideias e ações teve início nos movimentos feministas, os quais tinham o intuito de abarcar, de maneira interconectada, os múltiplos sistemas de opressão que mulheres negras sofrem (Hirata, 2014; Henning, 2015; Collins, 2017).

Para Henning (2015), os movimentos sociais defendiam uma luta articulada na qual o interesse se voltava contra a opressão sexual das mulheres e outras formas de dominação e de desigualdades relacionadas ao racismo, heterossexismos e exploração por classe social. Essa preocupação buscava a necessidade de se atentar de forma igualitária às diversas formas combinadas de diferenças e desigualdades (Henning, 2015; Collins, 2017). Os movimentos sociais feministas trouxeram para diferentes espaços sociais a discussão da interseccionalidade. O conceito de interseccionalidade cunhado por Crenshaw (1989) sugere que em determinadas situações há uma interseção entre diferentes identidades sociais e, quando isso ocorre, a discriminação assume características singulares.

De acordo com Crenshaw (1989), em contextos específicos, diferentes categorias como sexo, gênero, raça, sexualidade, religião e classe se intersectam e interagem, gerando um sistema de opressão que revela a sobreposição de múltiplas formas de discriminação. A emergência da interseccionalidade, no contexto acadêmico, deve-se às diversas falhas - judiciais e políticas - dentro do feminismo e do movimento negro que não são capazes de explicar, por si sós, as situações em que a discriminação não é só ao gênero, ou à raça, mas à combinação destas duas categorias. Inicialmente, Crenshaw (1989) utiliza o conceito para pensar como o direito e a justiça respondem a questões que incluem discriminação de raça e gênero. As leis costumam examinar essas questões isoladamente, ignorando que mulheres de diversas etnias costumam sofrer discriminação baseada na sobreposição e entrelaçamento entre gênero e raça, tornando o sistema judiciário incapaz de combinar esses dois fatores de opressão, impossibilitando que a justiça seja feita para essas mulheres.

Posteriormente, as pesquisas de Crenshaw (1989; 2002) contribuíram para uma visão mais abrangente acerca do desenvolvimento da interseccionalidade como projeto de conhecimento, ganhando interesse no campo das ciências sociais, político e da saúde pública. Crenshaw (2002, p. 177) entendeu a interseccionalidade como:

[...] uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade





trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.

A partir dessa compreensão, a transposição literal da interseccionalidade para o contexto organizacional deve ser proposta tendo em vista as condições efetivas das estruturas nacionais e regionais. E no caso do Brasil, lócus desse estudo, as condições diferem-se do contexto dos Estados Unidos, o qual deu origem à interseccionalidade. Os países colonizados – como o Brasil – portadores de uma ideologia subjacente a um sistema de dominação, ainda possuem relações sociais desiguais em seu interior ocasionadas pelo colonialismo em sua forma do poder, do saber e do ser. Assim, não é apropriado fazer a transposição literal desse conceito para o Brasil, pois os Estados Unidos um país dominante e plenamente desenvolvido.

Em complemento, Hirata (2014) traz uma proposta de interseccionalidade que leva em conta a apreensão de forma integrada das múltiplas fontes de identidades e desigualdades sociais ao considerar a articulação de sexo e raça. Para Piscitelli (2008, p. 267), o “debate sobre as interseccionalidades permite perceber a coexistência de diversas abordagens”.

Com base nisso, Moutinho (2014) explica que os debates sobre a interseccionalidade estão envoltos das reflexões acerca das articulações dos marcadores sociais da diferença para encontrar novas fórmulas de políticas capazes de enfrentar as desigualdades. Neste caso, a interseccionalidade aponta para a necessidade de avançar em políticas emancipatórias capazes de construir uma sociedade mais justa (Crenshaw, 2002; Collins, 2017).

Com base em Almeida (2019), considerando aspectos raciais, o Brasil e os Estados Unidos possuem valores distintos frente ao racismo. Os movimentos sociais contra as leis segregacionistas nos Estados Unidos – feitas após o fim da escravidão e da Guerra Civil - iam além de uma luta antirracista, visavam a reivindicação da participação na vida política como homens e mulheres dotados de direitos. Já no Brasil, os cidadãos não foram educados como dotados de direitos civis, mas sim a partir do privilégio. Essa postura envolve a negação do racismo a partir de ideologias como democracia racial e políticas públicas de embranquecimento. Por isso, mesmo não tendo uma legislação segregacionista, a segregação racial no Brasil sempre existiu em termos práticos.

Esses diferentes encaminhamentos da questão racial geraram entendimentos distintos acerca do que é ser negro no Brasil e nos Estados Unidos. Enquanto no Brasil ser negro tem a ver sobretudo com características fenotípicas (tonalidade de cor, largura do nariz, grossura dos lábios, textura dos cabelos etc.), nos Estados Unidos ser negro está relacionado principalmente com a origem da pessoa. Por isso que, ao realizar a transposição da interseccionalidade para o campo



organizacional brasileiro, deve-se levar em consideração essas características, a fim de que não ocorra uma deslocação inapropriada de conceitos.

Observa-se ainda que a interseccionalidade destaca-se como alternativa para combater as múltiplas e simultâneas opressões, sendo considerada um instrumento de luta política (Crenshaw, 2002; Hirata, 2014), um projeto de conhecimento e uma arma política (Collins, 2017) que coloca em pauta a necessidade de pensar e analisar conjuntamente as dominações e diversas formas de opressões e graus de desigualdades (Ferreira et al., 2020). Acrescenta-se ainda que a interseccionalidade se constitui como um mecanismo para se analisar a produção de desigualdades de classe, gênero e raça no contexto organizacional (Acker, 2006).

Segundo Acker (2006) faz-se necessário identificar como as organizações perpetuam as desigualdades e que mesmo nas organizações que têm objetivos igualitários explícitos, é notável a existência de regimes de desigualdades ao longo do tempo. Para Acker (2006, p. 443), “todas as organizações têm regimes de desigualdade, definidos como práticas pouco inter-relacionadas, procedimentos, processos, ações e significados que resultam e mantêm classe, gênero, e desigualdades raciais dentro de organizações específicas”.

Diante disso, tendo em vista que essas práticas tidas como “comuns”, “naturais” e “normais”, construídas pela sociedade ao longo do tempo, são reproduzidas no espaço organizacional, torna-se imprescindível compreender os estereótipos percebidos em relação ao preconceito e discriminação constantes nas articulações dos marcadores sociais da diferença.

Como destaca Holvino (2010), a dificuldade em abordar as interseccionalidades na prática organizacional justifica-se pela ausência de clareza sobre as intersecções de raça/etnia, gênero, classe e sexualidade como processos simultâneos de identidade, prática institucional e social. Nesse mesmo sentido Acker (2006), com a finalidade de gerar uma melhor compreensão a respeito da interseccionalidade, enfatiza a importância de se identificar as bases para as desigualdades no âmbito organizacional, apontando a necessidade de se considerar as articulações de classe, gênero e raça nesse contexto. A autora enfatiza também que todos estes eixos de diferenciação estão presentes em todas as organizações.

Ao realizar a transplantação da concepção de interseccionalidade para o contexto organizacional, deve-se considerar os processos que ocorrem nas práticas das organizações, ou seja, como as relações e estratificação de raça, gênero e classe são construídas nas estruturas hierárquicas e nas formas de trabalho que produzem e reproduzem desigualdades e privilégios.



Acker (2006) ainda aponta a preocupação em evidenciar como as práticas organizacionais legitimam os regimes de desigualdade. Para Ferreira et al. (2020), esses regimes de desigualdades são práticas que inferiorizam, determinam posições assimétricas e acarretam consequências negativas nas vivências e experiências das pessoas no contexto organizacional, pois elas acabam sendo marginalizadas, excluídas e negligenciadas nos processos de gestão das organizações. Por exemplo, em uma organização, o conjunto de interações entre os trabalhadores que executam a limpeza do local baseia-se na invisibilidade, salários baixos, clara divisão do trabalho que separa e especifica sua atuação.

Compartilhando da opinião de Holvino (2010), sugere-se como intervenção metodológica que a simultaneidade de raça, classe e gênero seja expandida para incluir etnia, sexualidade e nação nas análises organizacionais, pois contar as histórias e articular as narrativas dos atores organizacionais em diferentes eixos de poder e práticas identitárias é uma intervenção importante para mudar os discursos organizacionais dominantes, porque traz à luz narrativas alternativas que raramente encontram seu caminho nos relatos organizacionais (Calás; Smircich, 1999; Ely; Meyerson, 2000)

Dessa forma, ao transplantar a interseccionalidade para o campo organizacional, deve-se identificar e conectar processos organizacionais internos com processos sociais externos e aparentemente não relacionados para entender a dinâmica organizacional dentro de um contexto social mais amplo. Ao conectar organizações e seus atores em seus contextos sociais particulares, é possível explicar como esse contexto se constitui nas práticas cotidianas.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considerando as reflexões em torno do conceito de interseccionalidade e as condições efetivas das estruturas nacionais e regionais, foi possível realizar a transposição dessa concepção para o contexto das organizações, evitando uma deslocação inapropriada de conceitos.

A argumentação aqui desenvolvida resgata a concepção de interseccionalidade proposta para o campo sociológico estadunidense e relaciona aos pressupostos e às leis da redução sociológica definidas por Ramos (1965). A partir disso, identifica-se que as condições estruturais do Brasil, lócus desse estudo, diferem-se do contexto americano. Assim, ao realizar uma transposição, determinadas características, como por exemplo, o fato de o Brasil ser um país colonizado e em desenvolvimento devem ser levadas em consideração.



Além disso, a posição adotada pelo país frente ao racismo interfere na transplantação desse conceito. Os Estados Unidos já tiveram uma legislação segregacionista, enquanto o Brasil nega o racismo a partir do mito da democracia racial e políticas de embranquecimento. Esses encaminhamentos alinhados a definição do que é ser negro (características fenotípicas ou origem da pessoa) impactam diretamente na compreensão da interseccionalidade.

A concepção de interseccionalidade na sua origem buscou abarcar os múltiplos sistemas de opressão que mulheres negras sofrem. Consta-se que, à medida em que as ideias relacionadas à interseccionalidade ganharam espaço na academia, foram se afastando dos movimentos sociais. De todo modo, o debate científico sobre a interseccionalidade no contexto organizacional ainda é incipiente, embora inseridos em uma realidade em que as desigualdades determinam posições assimétricas e acarretam consequências negativas no contexto organizacional.

Percebe-se ainda um reducionismo ocorrido com a apreensão do conceito de interseccionalidade no campo organizacional, pois se limitam a conceituar raça/etnia, gênero e sexualidade como práticas sociais apenas, sem relacioná-las às práticas organizacionais. Um dos aspectos a serem observados nessa transposição é a ideia de que a organização é inseparável da ideia de administração, de modo a ser regida pelas ideias de gestão, planejamento, previsão, controle e êxito. Ou seja, a reprodução das desigualdades se faz presente nos níveis hierárquicos, na divisão de cargos e tarefas, no recrutamento e seleção, na definição dos salários, no monitoramento e avaliação, bem como nas interações informais. Assim, não é apropriado considerar a interseccionalidade apenas como prática social, pois seriam desconsiderados aspectos presentes no contexto organizacional como fixação de salários ou perfil adequado para determinada vaga, tendo como parâmetro o gênero e a raça.

Cabe ainda observar que ao realizar a transplantação da concepção de interseccionalidade para o contexto das organizações, faz-se necessária uma maior atenção nesse deslocamento para que os resultados pretendidos sejam atingidos sem distorções e sem visões reducionistas, pois diferente da redução – que é uma atitude metodológica e muitas vezes necessária – os reducionismos podem ser prejudiciais para a compreensão desse conceito.

O presente estudo teve um caráter apenas teórico, porém a concepção de interseccionalidade também se faz na prática. Para estudos futuros, sugere-se que aspectos empíricos sejam abordados, como práticas, políticas e estruturas organizacionais. Talvez, um estudo de caso possa servir de guia. Alicerçar os aspectos teóricos abordados neste estudo em um



futuro artigo de natureza empírica auxiliará em uma melhor compreensão dessa concepção no contexto organizacional à luz da redução sociológica.

## REFERÊNCIAS

ACKER, J. The Future of ‘Gender and Organizations’: Connections and Boundaries. **Gender, Work and organization**, v. 5, n. 4, p. 195-206, 1998.

AGAZZI, E. (Ed.). **The Problem of Reductionism in Science:** (Colloquium of the Swiss Society of Logic and Philosophy of Science, Zürich, May 18–19, 199), v. 18, Berlim: Springer Science & Business Media, 1991.

ALCADIPANI, R.; CALDAS, M. Americanizing Brazilian management. **Critical Perspectives on International Business**, 8(1), 37-55, 2012.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro, Jandaíra, 2020. 255 p. (Feminismos plurais).

AZEVEDO, A; ALBERNAZ, R. A “antropologia” do Guerreiro: a história do conceito de homem parentético: em memória a Eliana Guerreiro Ramos (1949-2003). **Cadernos EBAPE. BR**, v. 4, n. 3, p. 01-19, 2006.

BOURDIEU, P.; PASSERON, J. C. **A reprodução:** elementos para uma teoria do sistema de ensino. Petrópolis: Vozes, 2008.

CALÁS, M.B.; SMIRCICH, L. Past postmodernism? Reflections and tentative directions. **Academy of Management Review**, 24,4, 649–71, 1999.

CAPELARI, M., AFONSO, Y; GONÇALVES, A. Alberto Guerreiro Ramos: Contribuições da Redução Sociológica para o Campo Científico da Administração Pública no Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie** [online], v. 15, n. 6 pp. 98-121, 2014.

CEIA, C. Metonímia. In: CEIA, C. (Coord.). **E-dicionário de termos literários (EDTL)**. [2022]. Disponível em: <https://edtl.fcsh.unl.pt/> Acesso em: 23 jun. 2023.

CLARKE, S. Idealization, Abstraction, and Ideal Types. **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**, 2nd edition, v. 11, 2015. pp. 516-520.

COLLINS, P. H. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. **Revista Parágrafo**, v. 5, n. 1, 2017.

CRENSHAW, K. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Estudos Feministas**, ano 10, n° 1, pp. 171-188, 2002.



CRENSHAW, K. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics.** University of Chicago Legal Forum, 1989, p. 538–554.

CRENSHAW, K. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. In: CRENSHAW, Kimberlé et al. (Orgs.). **Critical race theory.** The key writings that formed the movement. Nova York: The New Press, 1995. p. 357-383.

ELY, R.J.; MEYERSON, D. Theories of gender in organizations: a new approach to organizational analysis and change. **Research in Organizational Behavior**, 27, 105–53, 2000.

ESFELD, M.; SACHSE, C. **Conservative reductionism.** London: Routledge, 2011.

FERREIRA, A. de A. L. *et al.* Diferenças e interseccionalidades nas organizações: análise das representações de líderes nos filmes amor sem escalas, o diabo veste prada e um senhor estagiário1. **REAd.** Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre) [online], v. 26, n. 3, pp. 819-850, 2020.

HENNING, C. E. Interseccionalidade e pensamento feminista: As contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença. **Mediações**, v. 20, n.2, p. 97-128, 2015.

HIRATA, H. Gênero, Classe e Raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HOFSTADTER, D. **Goedel, Escher, Bach: an Eternal Golden Braid.** Nova Iorque, Estados Unidos: Basic Books, 1979.

HOLVINO, E. Intersections: The simultaneity of race, gender and class in organization studies. **Gender, Work and Organization**, v. 17, n. 3, p. 248-277, 2010.

HOYNINGEN-HUENE, P. Theory of Antireductionist Arguments: The Bohr Case Study. In: AGAZZI, E. (Ed.). **The Problem of Reductionism in Science: (Colloquium of the Swiss Society of Logic and Philosophy of Science, Zürich, May 18–19, 199)**, v. 18, Berlim: Springer Science & Business Media, 1991. p. 51-70

LEAL, F., *et al.* Contribuições não-hegemônicas do Programa Escala Gestores y Administradores para a Internacionalização da Universidade Federal de Santa Catarina. **XLIII Encontro da ANPAD.** São Paulo. 2019

MOUTINHO, L. Diferenças e desigualdades negociadas: raça, sexualidade e gênero em produções acadêmicas recentes. **Cadernos Pagu**, n.42, p.201-248, 2014.

PISCITELLI, A. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Revista Sociedade e Cultura**, v. 11, n. 2, jul/dez. 2008.

RAMOS, G. A. **A redução sociológica.** Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1996.



RAMOS, G. A. **A redução sociológica**: introdução ao estudo da razão sociológica. Rio de Janeiro: Coleção Tempo Novo, 1965.

RAMOS, G. A. Colocação desapropriada de conceitos e teoria da organização. In: **A nova ciência das organizações**. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1989.

SANTOS, L. *et al.* Razão e Administração: revisitando alguns elementos fundamentais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. 1, p. 37-48, 2019.

SERVA, M. Contribuições para uma teoria organizacional brasileira. **Revista de Administração Pública**, 24(2), 10-21, 1990.

VERGARA, S.; CARVALHO JR., D. Refletindo sobre as possíveis consequências da análise organizacional apoiada em referências estrangeiras. **Revista de Administração de Empresas**, 30(6), 1996.

WEBER, M. **The Methodology of the Social Sciences**. Free Press, Glencoe, IL, 1949.

Enviado em: XX/XX/XXxx  
Aceito em: xx/xx/xxxx