

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CURSO DE RELAÇÕES PÚBLICAS

FILIPE WESLEY GOMES DO LAGO

DIVERSIDADE/DIFERENÇA,
QUESTÕES DE GÊNERO E
RELAÇÕES DE PODER
NO CONTEXTO ACADÊMICO
NA SÉRIE *The CHAIR*

São Borja

2022

FILIPE WESLEY GOMES DO LAGO

**DIVERSIDADE/DIFERENÇA, QUESTÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES DE PODER
NO CONTEXTO ACADÊMICO NA SÉRIE THE CHAIR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Pampa como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Relações Públicas.

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Sagrilo Andres.

São Borja

2022

L177d Gomes do Lago, Filipe Wesley.

Diversidade/diferença, questões de gênero e relações de poder no contexto acadêmico na série The Chair / Filipe Wesley Gomes do Lago. - 2022.

70 p.: il. color.

Orientadora: Fernanda Sagrilo Andres.
Monografia (Graduação) - Curso de Relações Públicas,
Universidade Federal do Pampa, São Borja, 2022.

1. Diversidade. 2. Gênero. 3. Relações de poder.
4. The Chair. 5. Diversidade na academia. I. Sagrilo Andres,
Fernanda. II. Título

CDU 396:378.124

FILIFE WESLEY GOMES DO LAGO

**DIVERSIDADE/DIFERENÇA, QUESTÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES DE PODER
NO CONTEXTO ACADÊMICO NA SÉRIE THE CHAIR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Pampa como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Relações Públicas.

Trabalho defendido e aprovado em: 07 de março de 2022.

Banca examinadora:

Profa. Dra. Fernanda Sagrilo Andres (Orientadora)

Doutora em Comunicação

Universidade Federal do Pampa

Profa. Dra. Carmen Regina Abreu Gonçalves

Doutora em Ciências da Comunicação

Universidade Federal do Pampa

Profa. Me. Luiziane Silva Saraiva

Mestre em Cultura e Sociedade

Universidade Federal do Maranhão - Externa à Instituição



Assinado eletronicamente por **FERNANDA SAGRILO ANDRES, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 07/03/2022, às 16:34, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **LUIZIANE SILVA SARAIVA, Usuário Externo**, em 10/03/2022, às 17:47, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



Assinado eletronicamente por **CARMEN REGINA ABREU GONCALVES, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 11/03/2022, às 13:21, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0746622** e o código CRC **C3F40B06**.

À minha mãe, Irenilde Lago, que é um exemplo de mãe, mulher e dona de casa. Dedico este trabalho a você, mamãe!

AGRADECIMENTOS

É muito significativo pensar nos motivos das escolhas que tomei e que me fizeram chegar até aqui. Confesso que, ao rememorar alguns deles, isso fez com que eu reabrisse algumas feridas passadas, mas que me tornaram a pessoa que sou hoje e sou grato por tudo. Creio que a gente aprende a lidar com as dores e perdas das nossas vidas, não nos esquecemos nunca delas, pois sempre estarão ali. Costumo relacionar tais dores/perdas a uma montanha russa: às vezes, elas somem, é onde estamos na fase da adrenalina, conseguimos desmemorar, viver a vida sem a assombração dos momentos difíceis; em alguns momentos, elas podem voltar, é a parte da subida e/ou sem felicidade de uma montanha russa. Nunca nos esquecemos das perdas e dores da vida, só aprendemos a lidar com elas.

Primeiramente agradeço a Deus, por ter sempre estado comigo. Tu és o cara, cara!

À minha família, aos meus pais, Leles Lago e Irenilde Lago, obrigado por serem pais maravilhosos e por todo apoio em minha vida. À minha irmã, Eliza Lago, vulgo “Lege”, que sempre perturbei e que é um exemplo de pessoa e pesquisadora para mim (tudo que sei de ABNT eu devo a essa bibliotecária). Ao meu cunhado, Eduardo Delacroix, obrigado por sempre me ajudar e por entender os meus surtos na adolescência e pelas correções e dúvidas sobre Língua Portuguesa. Ao meu sobrinho, Yannick Lago Costa (*in memoriam*), você chegou e partiu de forma breve, mas sempre estará nos nossos corações. E aos (11) animais de estimação que temos, sendo 10 gatos e 1 cachorro: Berry (cão) e os gatinhos: Mimi, Jack, Minnie, Michel, Solineuza, Estrangeira, Monsieur, Lion, Mamacita e Marinete.

Aos amigos antigos, Jimmy Santos, Déborah Santos, Ferdinan Sousa, Fernando Sousa e Maryana Aires, obrigado por estarem comigo sempre e por entenderem que amizade vai além do contato diário.

À Universidade Federal do Maranhão (UFMA), meu primeiro lar acadêmico, em especial os amigos Mayra Berredo, Mariele Ribeiro, Rhay Freire, Rebecca Ferreira, Bruno Sodré, Vilma Santos, Paloma França, Isaque Mendes, Karla Bianca, Lorena Camusso e Maureen Cerveira que ali fiz. E aos docentes Éllida Guedes, Protásio Santos, Li-Chang Shuen, Flávia Moura, Jovelina Reis, Jane Maciel e Luciana Railza.

À Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), meu segundo lar acadêmico, em nome dos amigos (ainda digitais) que fiz, João Vitor Oleques, João Davi Martins, Matheus Veras, Paola Mainardi, Júnior Blanco, Antônio Fassbinder, Gabriel Andrade, Maria Luiza Melo, Myrelle Rodrigues, Julia Martins e Rafaela Vieira.

A Luiziane Saraiva, da cleptomania à amizade eterna, obrigado por ser exemplo de professora, amiga, mulher, fã número 1 do Bon Jovi e por sempre me cobrar a ser uma pessoa melhor — jacaré parado vira bolsa, não é mesmo?

A Fernanda Andres, querida orientadora, serei eternamente grato por ter me abraçado (mesmo que *on-line*) em minhas dúvidas acadêmicas, grupo de pesquisa, escrita em artigos e orientação desta pesquisa.

Gratidão!

[...] Fuck the patriarchy [...].
(ALL..., 2021).

RESUMO

Estudo referente às questões de diversidade/diferença, gênero e relações de poder no ambiente acadêmico na narrativa da ficção seriada *The Chair*, da Netflix. Objetiva detectar quais contribuições a série *The Chair* traz sobre diversidade e seus marcadores sociais ao investigar os principais conceitos destas questões no contexto acadêmico e analisar as suas significações na série. Emprega abordagem qualitativa, com caráter descritivo, desenvolvido a partir do método de Análise de Discurso, tendo como objeto discursivo a narrativa dessa ficção seriada, a partir da delimitação dos objetos (diversidade/diferença, gênero e relações de poder) diretamente ligado às personagens Ji-Yoon King (Sandra Oh), Yaz McKay (Nana Mensah) e Joan Hambling (Holland Taylor). Utiliza enquanto *corpus* da pesquisa todos os episódios da série (6), mas foca em cenas específicas que versam sobre os temas aqui investigados. Analisa por meio de descrição e interpretação os episódios à luz dos teóricos Sales e Ferrari (2019), Butler (2003), Thompson (2009), entre outros, que tratam sobre diversidade, gênero e relações de poder, respectivamente. Conclui que os temas (diversidade/diferença, gênero e relações de poder) abordados na série, por meio das personagens femininas, apontam a existência de discrepâncias no que diz respeito ao gênero, logo, faz-se necessário, mediante microafirmações, em especial no contexto acadêmico, cujo foco é o deste estudo, favorecer de forma mais justa os elos de poder.

Palavras-chave: diversidade; gênero; relações de poder; *The Chair*; diversidade acadêmica.

ABSTRACT

Study on issues of diversity/difference, gender and power relations in the academic environment in the narrative of the serial fiction *The Chair*, by Netflix. It aims to detect which contributions *The Chair* series brings about diversity and its social markers by investigating the main concepts of these issues in the academic context and analyzing their meanings in the series. It employs a qualitative approach, with a descriptive character, developed from the Discourse Analysis method, having as its discursive object the narrative of this serial fiction, from the delimitation of objects (diversity/difference, gender and power relations) directly linked to the characters Ji-Yoon King (Sandra Oh), Yaz McKay (Nana Mensah) and Joan Hambling (Holland Taylor). It uses as research corpus all episodes of the series (6), but focuses on specific scenes that deal with the themes investigated here. It analyzes the episodes through description and interpretation in the light of theorists Sales and Ferrari (2019), Butler (2003), Thompson (2009), among others, who deal with diversity, gender and power relations, respectively. It concludes that the themes (diversity/difference, gender and power relations) addressed in the series, through the female characters, point to the existence of discrepancies with regard to gender, so it is necessary from micro-affirmations, especially in the context academic, which is the focus of this study, to favor in a fairer way the links of power.

Keywords: diversity; gender; power relations; *The Chair*; academic diversity.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Fluxograma da sistematização analítica da pesquisa | 20 |
| Figura 2 – Da esquerda para direita, Joan, Yaz e Ji-Yoon | 23 |
| Figura 3 – Os quatro tipos de poder | 31 |
| Figura 4 – Ji-Yoon Kim e a sua promessa com o departamento | 35 |
| Figura 5 – Ji-Yoon Kim e o arco narrativo com as demais personagens | 37 |
| Figura 6 – Ji-Yoon Kim e o jogo de poder | 39 |
| Figura 7 – Yaz e os poderes hierárquico e inclusivo | 42 |
| Figura 8 – Yaz na festa organizada pelo reitor | 44 |
| Figura 9 – Yaz e Elliot e o não debate de gênero em sala de aula | 45 |
| Figura 10 – Elliot e a crítica à metodologia adotada por Yaz | 47 |
| Figura 11 – Joan informa aos colegas sobre a mudança de seu escritório | 48 |
| Figura 12 – Joan e o julgamento da vestimenta..... | 50 |
| Figura 13 – Joan queima as avaliações..... | 50 |
| Figura 14 – Joan e o confronto com o discente | 51 |
| Figura 15 – Joan como <i>Chair</i> | 53 |
| Esquema 16 – Encontros, desencontros e intersecções das personagens analisadas..... | 55 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|----------|---|
| AD | Análise de Discurso |
| CNPq | Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico |
| D&I | Diversidade e Inclusão |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IES | Institutos de Ensino Superior |
| PNS | Pesquisa Nacional de Saúde |
| PwC | PricewaterhouseCoopers Brasil |
| TI | Tecnologia da Informação |
| UNIPAMPA | Universidade Federal do Pampa |

SUMÁRIO

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | INTRODUÇÃO: <i>season premiere</i> | 14 |
| 2 | FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA | 17 |
| 2.1 | <i>Flashforward</i> metodológico | 17 |
| 2.2 | Arco narrativo da série <i>The Chair</i> | 20 |
| 3 | DIVERSIDADE/DIFERENÇA, GÊNERO E PODER | 25 |
| 3.1 | Inferências sobre diversidade/diferença | 25 |
| 3.2 | Questões de gênero | 29 |
| 3.3 | Relações de poder no contexto acadêmico | 31 |
| 4 | SIGNIFICAÇÕES DE DIVERSIDADE/DIFERENÇA NA SÉRIE THE CHAIR: alerta de <i>spoiler</i> analítico | 35 |
| 4.1 | Ji-Yoon King e a gestão acadêmica | 35 |
| 4.2 | Yaz McKay e a questão de raça | 41 |
| 4.3 | Joan Hambling e a questão do etarismo | 48 |
| 4.4 | Gancho final/ <i>Cliffhanger</i> | 53 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS: <i>season finale</i> | 56 |
| | REFERÊNCIAS | 59 |
| | APÊNDICE A – QUADRO DAS CENAS DOS EPISÓDIOS ANALISADOS | 68 |

1 INTRODUÇÃO: *season premiere*

É notório o crescimento em produções de ficção seriada nos últimos anos, bem como, o seu consumo, especialmente em séries, dados estes ratificados pelo relatório de adoção de Streaming Global Finder¹, fato que revela que aproximadamente 56% dos respondentes da pesquisa disseram ter acesso ao menos um serviço de *streaming*, sendo a Nova Zelândia o país que mais consome conteúdos de transmissão digital, com um total de 65,26%, e em segundo lugar, o Brasil, com 64,58%. É relevante ressaltar que as mulheres (média de 57,16%) são mais fãs desse serviço em relação aos homens (LAYCOCK, 2021).

Ferrari (2021, p. 25) afirma que “[...] cultura e a comunicação são fenômenos inter-relacionados e que não podem ser compreendidos separadamente.” Corroborando com esse pensamento, Silva (2013) explana que ficções seriadas — telenovelas, séries, minisséries e outros — são produtos comunicacionais que atingem milhões de pessoas, inclusive os brasileiros cotidianamente, uma vez que tais produtos fazem parte da cultura do país. Assim, pensar em séries e em comunicação é suscitar reflexões sobre produtos comunicacionais que estão presentes em toda a sociedade, seja por um aparelho de televisão, ou por um serviço digital.

Seguindo a lógica, a série norte-americana *The Chair* traz em sua narrativa questões de diversidade, de gênero e de relações de poder dentro de um ambiente acadêmico. Lançado em agosto de 2021, pela rede de *streaming* Netflix, o produto comunicacional traz como trama principal um grupo de docentes de uma renomada universidade estadunidense, a fictícia Universidade de Pembroke.

O piloto da série se inicia com uma nova docente assumindo o cargo de Chefia — *Chair*, em tradução literal para diretor/diretora, daí o nome da série — do Departamento de Língua Inglesa. Tal cargo passa a ser ocupado pela primeira mulher não-branca da história da instituição, a Dra. Ji-Yoon Kim, personagem interpretada por Sandra Oh. Após tomar posse, a professora Kim é desafiada pelas demandas de um departamento em crise e pelos seus problemas pessoais.

Além disso, a série retrata também a história das personagens docentes Yaz McKay e Joan Hambling, interpretadas pelas atrizes Nana Mensah e Holland Taylor, respectivamente. O arco narrativo da série *The Chair* é concentrado nas figuras de três personagens femininas, especialmente na da professora Kim. A série retrata ainda como o cotidiano das docentes pode ser cansativo e tumultuado, já que é comum o questionamento de suas capacidades enquanto

¹É uma consultoria da Austrália que mensura os principais mercados de *streaming* mundiais (RAVACHE, 2021).

profissionais da educação, mesmo sendo de diferentes raças — Ji-Yoon, Yaz e Joan, mulher amarela, preta e branca, respectivamente —. A narrativa apresenta pontos como diversidade, gênero, relações de poder, patriarcado, aspectos que existem na sociedade, em particular, no ambiente acadêmico.

As percepções que a série traz sobre diversidade, gênero e poder motivaram a escolha da série como objeto de estudo do presente trabalho de conclusão de curso, posto que as discussões narrativas que *The Chair* levanta podem ser colocadas em prática em contextos acadêmicos reais.

Outrossim, o tema da diversidade foi uma das áreas de investigação do ano de 2021 do Telas - Pesquisa Colaborativa, grupo de pesquisa criado em 2017 e vinculado à Universidade Federal do Pampa, no qual o discente é pesquisador, cujas discussões e investigações que ocorreram desencadearam novas possibilidades de pesquisa sobre a área da diversidade. Isto posto, tais ponderações sustentam a escolha da série *The Chair* como objeto de análise. Ainda que o pesquisador seja homem e trate de questões de gênero nesta pesquisa, acreditamos que as discussões vão além do binarismo homem *versus* mulher e se dão também a partir das relações de poder que são impostas socialmente sob os conceitos de gênero. Assim, fortalecer a manutenção do *status quo* da sociedade é aceitar padrões hegemônicos, patriarcais, androcêntricos, logo, é necessário que caminhemos na contramão.

Com base nesses pressupostos, temos como *problema de pesquisa* o seguinte argumento: de que modo, os conceitos de diversidade/diferença, gênero e relações de poder são discutidos na série *The Chair*? Em vista disso, as abordagens que a série traz coadunam com problemáticas reais da sociedade, portanto, a ficção seriada evidencia as tensões, as identidades e os valores das sociedades a que estão vinculadas e ainda detém significativo valor cultural e econômico, como assevera Santos (2021). Com isso, esta investigação contribui como objeto de estudo da Comunicação sustentada em “[...] uma leitura do social realizada a partir dos meios de comunicação [...]” (MARTINO, 2011, p. 31).

Definimos como *objetivo geral* detectar quais discussões a série *The Chair* traz sobre diversidade/diferença, gênero e relações de poder. A partir disso, temos como *objetivos específicos*: a) investigar os principais conceitos de diversidade/diferença, questões de gênero e relações de poder no contexto acadêmico; b) analisar as significações que a série *The Chair* traz sobre diversidade/diferença, gênero e relações de poder.

Este trabalho é estruturado por esta introdução (capítulo 1) e na sequência, temos a nossa fundamentação metodológica (capítulo 2), fundamentada nos estudos de Lopes (2003). Estabelecemos como tipo de amostra a intencional por intensidade (FRAGOSO; RECUERO;

AMARAL, 2011), pois foram analisados todos os episódios da série, que totalizam seis, entretanto, focou-se no recorte de cenas específicas no que tange aos assuntos de diversidade/diferença, gênero e poder. Utilizamos como técnicas de coleta de dados a observação direta e o método de Análise de imagens em movimento (ROSE, 2008), nas fases de seleção e transcrição. Assim, mediante os dados coletados, optamos pela Análise de Discurso (ORLANDI, 2009; MELO, 2009; MAGALHÃES, KOGAWA, 2019; SANTOS, 2014; SANTOS, OLIVEIRA, SAAD, 2021), como método de análise, visto que ela possibilita a junção das etapas de descrição e interpretação analíticas, sendo o nosso objeto discursivo a narrativa da série *The Chair*.

No capítulo 3, por meio de uma pesquisa bibliográfica, foi dissertado sobre diversidade/diferença, a partir das teorias de Ferrari e Cabral (2020), Nunes (2014), Sales (2018, 2017), Nkomo e Cox Jr. (1999), Sales e Ferrari (2019), Hall (2016), Silva (2012), Santos (2001), Fleury (2000), Alves e Galeão-Silva (2004), Silva (2019) e Yago (2019); questões de gênero, com base em Carvalho (2010), Araújo (2015), Scott (1995), Jesus (2012), Butler (2003), Rodrigues (2012), Carvalho (2017) e Santos (2020); e relações de poder no contexto acadêmico, fundamentado em Thompson (2009), Foucault (1988), Baldissera e Mafra (2019), Silva (2012), Almeida (2011), Moraes (2006), Moschkovich e Almeida (2015) e Yannoulas, Vallejos e Lenarduzzi (2000).

No capítulo 4, foram apresentadas de uma só vez, isto é, por meio da descrição do objeto, a série *The Chair* e a análise interpretativa dos discursos, que são diversidade/diferença, questões de gênero e relações de poder à luz do contexto acadêmico, no que tange a três personagens da série: Ji-Yoon Kim e a gestão acadêmica; Yaz McKay e a questão de raça; e Joan Hambling e o etarismo. No final do capítulo, foi sintetizada ainda a conclusão da análise.

No que diz respeito às considerações finais (capítulo 5), foram respondidos os objetivos acima mencionados e inferido que o aprendizado que a série *The Chair* trouxe, entendida nesta pesquisa como um produto de comunicação, foi a demanda por debates sobre diversidade/diferença, posto que essa área abarca vários vieses de estudo, identificados como marcadores sociais, como as questões de gênero, logo, relações de poder. Ademais, foram expostas as futuras investigações que se desejam fazer a partir dessa pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA

Este capítulo, que se desdobra em duas partes, tem por finalidade descrever sobre o percurso metodológico adotado nesta investigação. Para tanto, primeiramente, exporemos sobre o processo metodológico que foi utilizado para a realização deste trabalho e, na parte seguinte, explicaremos sobre o arco narrativo do nosso objeto, a série *The Chair*.

2.1 *Flashforward* metodológico

O percurso metodológico que utilizamos nesta investigação e consequentemente atingir os objetivos pré-determinados se evidenciam por meio de quatro fases: definição do objeto, observação, descrição e interpretação (LOPES, 2003).

Quanto à fase um, *definição do objeto*, as “[...] operações envolvidas nesta fase são: o problema de pesquisa; o quadro teórico de referência [...]” (LOPES, 2003, p. 137). Em relação ao *problema de pesquisa*, temos a seguinte questão: de que modo, os conceitos de diversidade/diferença, gênero e relações de poder são discutidos na série *The Chair*?

Assim, na etapa seguinte, quadro teórico de referências, que se refere ao “[...] [na descrição] que se chama de “estado do conhecimento” do problema, o que pressupõe a realização de uma *pesquisa bibliográfica* [...]” (*Id.*, 2003, p. 139, grifo da autora). Descrevemos o estado do conhecimento do problema desta pesquisa a partir do seguinte *objetivo geral*: detectar quais contribuições a série *The Chair* traz sobre diversidade/diferença, gênero e relações de poder. Alicerçado nisso, temos como *objetivos específicos*: a) investigar os principais conceitos de diversidade/diferença, questões de gênero e relações de poder no contexto acadêmico; b) analisar as significações que a série *The Chair* traz sobre diversidade/diferença, gênero e relações de poder.

Tais objetivos foram percorridos por meio de uma pesquisa bibliográfica, assimilada como um “[...] estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.” (VERGARA, 2016, p. 50), sobre diversidade/diferença, a partir das teorias de Ferrari e Cabral (2020), Nunes (2014), Sales (2018, 2017), Nkomo e Cox Jr. (1999), Sales e Ferrari (2019), Hall (2016), Silva (2012), Santos (2001), Fleury (2000), Alves e Galeão-Silva (2004), Silva (2019) e Yago (2019); questões de gênero, com base em Carvalho (2010), Araújo (2015), Scott (1995), Jesus (2012), Butler (2003), Rodrigues (2012), Carvalho (2017) e Santos (2020); e relações de poder no contexto acadêmico, fundamentado em Thompson (2009), Foucault (1988), Baldissera e Mafra

(2019), Silva (2012), Almeida (2011), Moraes (2006), Moschkovich e Almeida (2015) e Yannoulas, Vallejos e Lenarduzzi (2000).

Em relação à fase dois, *observação*, esta visa “[...] coletar e reunir evidências concretas capazes de reproduzir os fenômenos em estudo no que eles têm de essencial.” (*Id.*, 2003, p. 142). Dito de outra forma, tal fase é responsável pela amostragem e pelas técnicas de coleta de dados. Estabelecemos como tipo de amostra a intencional por intensidade que “[...] favorece os elementos em que as características que interessam à pesquisa estão presentes de forma intensa ou evidente [...]” (FRAGOSO; RECUERO; AMARAL, 2011, p. 79), então, como os conceitos de diversidade/diferença, gênero e relações de poder estão presentes na série *The Chair* de modo evidente, optamos por analisar todos os episódios da série, que totalizam seis, com foco no recorte de cenas específicas que versam sobre esses assuntos.

Já as técnicas de *coleta de dados*, “[...] instrumentos por meio dos quais são obtidas ou coletadas as informações ou dados brutos da pesquisa [...] [e] variam de acordo com a natureza da pesquisa [...]” (*Id.*, 2003, p. 146), são definidas em duas, observação direta e indireta. Sendo assim, optamos pela observação direta que, por intermédio dela, o investigador pode manusear as obtenções dos dados de forma estratégica (*Id.*, 2003), no qual nos ancoramos ainda no método de Análise de imagens em movimento (ROSE, 2008), que a classifica em quatro fases: seleção, transcrição, codificação e tabulação. No entanto, optamos por utilizar somente as primeiras fases, seleção e transcrição, pois julgamos que as fases codificação e tabulação não coadunam com os fins desta análise.

Na fase de *seleção*, a “[...] primeira tarefa é fazer uma amostra e selecionar o material para gravar diretamente. Que programas serão selecionados, dependerá do tópico da área a ser pesquisada e da orientação teórica.” (ROSE, 2008, p. 346). Desse modo, como já dito anteriormente, selecionamos todos os episódios da série (6), mas somente algumas cenas específicas que tinham maior enfoque em questões de diversidade, gênero e relações de poder foram trabalhadas. Na fase seguinte, *transcrição*, que tem por escopo “[...] gerar um conjunto de dados que se preste a uma análise cuidadosa e a uma codificação.” (ROSE, 2008, p. 348), os dados foram coletados sob uma transcrição tanto textual — os diálogos das personagens — quanto não-verbal — os não-ditos das personagens, isto é, olhares, posturas e outros aspectos, mas que também falam.

As últimas fases do percurso metodológico, *descrição* e *interpretação*, foram agrupadas, pois, como afirma Lopes (2003, p. 151), “[...] [na] exposição conjunta [...] o investigador efetivamente logrou alcançar o padrão unificado de trabalho científico, integrando 'pesquisa' e 'teoria' em seu discurso”. Neste sentido, este agrupamento também é justificado por

meio da Análise de Discurso (AD), em que “[...] descrição e interpretação se interrelacionam.” (ORLANDI, 2009, p. 60).

Melo (2009) observa que há várias ideias do que seja discurso, apontando quatro perspectivas: 1) na estruturalista, a definição de discurso é dada a partir da agregação de palavras ou sentenças, isto é, “[...] discurso se confunde com texto [...]” (MELO, 2009, p. 3); 2) para Michel Pêcheux — um dos fundadores da Análise do Discurso —, o discurso é a manifestação de ideias, como pontuou os marxistas, posto que os indivíduos são os armazéns da ideologia; 3) já para Norman Fairclough — conhecido como um dos pioneiros da Análise Crítica do Discurso —, o discurso é dado como uma *práxis* social que reproduz e modifica realidades sociais e o sujeito da linguagem, em outros termos, “[...] a língua é uma atividade dialética que molda a sociedade e é moldada por ela [...]” (MELO, 2009, p. 3); 4) Dominique Maingueneau — atuando influentemente no domínio da Análise de Discurso — considera que o discurso não age sobre a realidade das coisas, no entanto, sobre outros discursos e tudo que é dito se relaciona na discussão com o outro.

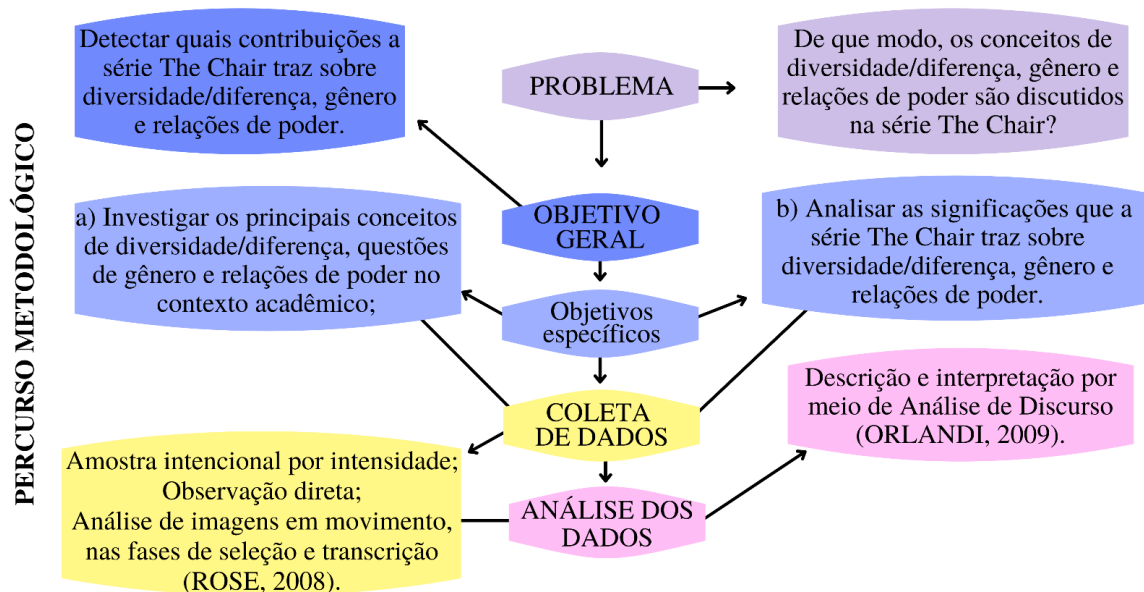
Apoiamo-nos em Melo (2009) com base na ideia de que qualquer objeto de estudo de análise do discurso não se sustenta somente na língua, mas no que ela pode produzir: relações de poder, criação de identidades sociais e outras manifestações. Assim sendo, optamos pela Análise de Discurso como método de análise em razão da “[...] compreensão de como um objeto simbólico produz sentidos, como ele está investido de significação para e por sujeitos.” (ORLANDI, 2009, p. 26). Entendemos como objeto simbólico a narrativa seriada de *The Chair* que produz sentidos sobre diversidade/diferença, questões de gênero e relações de poder a partir de um ambiente acadêmico, sendo estas as significações.

No que diz respeito às categorias analíticas, a Análise de Discurso “[...] não tem um método fechado, definido e instrumentalizado.” (MAGALHÃES; KOGAWA, 2019, p. 140). Dessa maneira, como não há uma estrutura de categorias analíticas para se proceder uma análise, alguns processos devem ser levados em consideração, que são: escolha do tema, definição e organização do *corpus*, a análise e sua escrita (SANTOS, 2014).

Como temática temos a narrativa da série *The Chair*, definimos e organizamos o nosso *corpus* — já dito anteriormente com o título de amostra — com todos os episódios da série (6), mas somente algumas cenas específicas que tinham maior enfoque em questões de diversidade, gênero e relações de poder; e a análise e a escrita são dadas em três etapas, segundo Orlandi (2009). A 1) é a construção do objeto discursivo, no qual identificamos as principais formações discursivas de *The Chair*, tais como: diversidade/diferença, questões de gênero e relações de poder; na 2), a partir do objeto discursivo, o analista relaciona tais formações discursivas com

as teorias de tal discurso, ou seja, é a interpretação em si; e a 3) é a ideia que o discurso quer dizer e a sua descrição. Em tal etapa, analítica, “[...] o arcabouço teórico do analista é primordial visto que a teoria deve mediar todo o processo.” (SANTOS; OLIVEIRA; SAAD, 2021, p. 93). Assim, a análise no capítulo 4 é apresentada simultaneamente entre a série *The Chair* e os objetos discursivos, diversidade/diferença, questões de gênero e relações de poder à luz do contexto acadêmico. No fluxograma 1, ilustramos a sistematização analítica deste trabalho com o objetivo de expor o nosso percurso metodológico.

Figura 1 – Fluxograma da sistematização analítica da pesquisa



Fonte: elaborado pelo autor.

Por fim, antes de passarmos para o capítulo de pesquisa bibliográfica, na seção a seguir, expomos o arco narrativo do nosso objeto, a série *The Chair*.

2.2 Arco narrativo da série *The Chair*

De acordo com Santos (2021), a ficção seriada evidencia as tensões, as identidades e os valores das sociedades que estão vinculadas e ainda detém significativo valor cultural e econômico. Em outras palavras, além de contarem histórias, as ficções seriadas retratam o contexto da sociedade.

Entendemos como ficção seriada “[...] um gênero que compreende diferentes formatos, como as telenovelas, **séries** e minisséries.” (MACHADO, 2018a, p. 7, grifo nosso). Sob esse viés, só no ano de 2017, os Estados Unidos produziram 487 séries, sendo 117 delas por meio

de plataformas de *streaming*² (COLETTI, 2018). Neste sentido, Baccega (2003) pontua que as transformações que ocorrem em ficções seriadas e as suas soluções narrativas podem sugerir viáveis respostas no nível real — as narrativas das produções seriadas acompanham as mudanças e os debates sociais.

A narrativa, compreendida como o sustento da “[...] linguagem articulada, oral ou escrita, pela imagem, fixa ou móvel, [...] [estando] presente no mito, [...] na fábula, [...] na novela, [...] no drama [...]” (BARTHES, 2011, p. 19), ou seja, é a forma de se contar uma história, visto que “[...] todas as classes, todos os grupos humanos têm suas narrativas [...]” (BARTHES, 2011, p. 19).

À face do exposto, discorreremos a seguir como a série *The Chair* é construída em relação à sua narrativa. O arco narrativo da série é centrado na fictícia Universidade de Pembroke³, iniciando pelo cargo de *Chair*⁴, que passa a ser ocupado pela primeira mulher da história da instituição, a Dra. Ji-Yoon Kim, personagem interpretada por Sandra Oh. Após tomar posse do cargo, a professora Kim é desafiada pelas demandas de um departamento — de Língua Inglesa — em crise e pelas suas questões pessoais, como a falta de tempo que o novo cargo lhe trouxe, o que a impossibilita de passar mais tempo com a sua filha adotiva (CUNHA, 2021).

Sobre a ficha técnica da série, *The Chair* foi criada pela dupla Amanda Peet e Annie Wyman e tem produção executiva de David Benioff e D.B. Weiss (os criadores da série *Game of Thrones*), e é transmitida pelo serviço de *streaming* Netflix.⁵ A série conta com 6 episódios, de 30 minutos cada, que retratam temas socioculturais e levantam questões sobre diversidade no ambiente acadêmico (ALVES, 2021).

Voltando à narrativa de *The Chair*, a série apresenta os desafios que a personagem de Sandra Oh passa a gerenciar, uma vez que se torna a primeira mulher não-branca a assumir o cargo na chefia do departamento de Inglês, caracterizando, com isso, a questão da interseccionalidade, termo criado pela professora estadunidense Kimberlé Williams Crenshaw e retratado como um conceito que leva em conta a inseparável estrutura do racismo, capitalismo

² “[...] é um recurso tecnológico de transmissão de conteúdo online que permite a criação de um ecossistema de compartilhamento de conteúdos digitais: filmes, séries, músicas, programas e outros tipos de recursos de entretenimento.” (FONSECA, 2021, p. 4).

³ Há uma cidade chamada Pembroke nos Estados Unidos, entretanto, a universidade em especial foi criada para a série. É importante citar ainda que há uma instituição por nome Pembroke *College*, que fica situada em Cambridge, na Inglaterra, e não possui nenhuma relação com a universidade criada em *The Chair* (CARVALHO, 2021).

⁴ A tradução literal de *Chair* é Diretora/Diretor de Departamento.

⁵ Fundado em 1997, por Reed Hastings e Marc Randolph, o serviço de *streaming* Netflix está presente atualmente em mais de 190 países e disponível em mais de 30 idiomas, lançando em 2021 o seu primeiro estudo sobre a diversidade nos filmes e nas séries, com colaboração da USC Annenberg Inclusion Initiative (NETFLIX, [200-?]).

e cis-heteropatriarcado, ou seja, a interseccionalidade é um mecanismo que enxerga vários marcadores sociais de identidade — raça, gênero, classe, por exemplo — pois, se buscarmos uma metodologia teórica e prática que acolhe como categoria apenas um marcador, como o de gênero, possivelmente ele será retratado pela mulher branca (AKOTIRENE, 2019, 2020). Logo, a interseccionalidade é um mecanismo que dá voz para que as mulheres pretas, pardas, amarelas e indígenas possam ser ouvidas e respeitadas, a partir de vários marcadores sociais.

A questão da interseccionalidade é só um dos motes que a série retrata, já que aborda ainda temas como a branquitude no mercado — especialmente na academia —, conflitos geracionais entre docentes e discentes, militância juvenil e cultura do cancelamento. Assim, a série mostra uma dura realidade: quando um cargo de prestígio passa a ser ocupado por uma figura feminina, os problemas estruturais que existem em uma organização não acabam, mas a chefe em questão sofrerá mais cobranças por tais adversidades do que um homem no poder (ALVES, 2021).

Cunha (2021) pontua sobre o território sagrado acadêmico estadunidense que a série *The Chair* se sustenta narrativamente: a vida universitária norte-americana é alicerçada sobre tradições e rotinas, uma delas a doação financeira a instituições de ensino prestigiadas. Entretanto, a Universidade de Pembroke está passando por alguns problemas, tais como: diminuição do número de estudantes — sem corpo discente, a universidade norte-americana carece de doadores; docentes mais velhos que possuem os maiores salários — a instituição quer cortar custos — e o menor número de discentes inscritos em suas disciplinas — crítica a metodologias instáveis, por exemplo.

Ademais, a série retrata a história das personagens docentes Yaz McKay e Joan Hambling, interpretadas pelas atrizes Nana Mensah e Holland Taylor, respectivamente. Sobre o arco narrativo centralizar nas figuras de três personagens femininas, especialmente na da professora Kim, *The Chair* mostra como o cotidiano das docentes pode ser cansativo e tumultuado, visto que é frequente o questionamento de suas capacidades enquanto profissionais da educação, mesmo sendo de diferentes raças — Ji-Yoon, Yaz e Joan, mulher amarela, preta e branca, respectivamente. A série demonstra o patriarcalismo que existe na sociedade, em particular, no ambiente acadêmico dessa narrativa de ficção seriada (VACCARI, 2021).

Há ainda o arco narrativo de outros personagens, como Bill Dobson, interpretado por Jay Duplass, antigo chefe de departamento e que possui uma relação íntima com Kim. Tal personagem suscita discussões como a cultura do cancelamento e os privilégios que um homem detém em sociedade, nesse contexto, no ambiente universitário (ALVES, 2021).

Retornando à tríade das personagens principais da série, as professoras Ji-Yoon, Yaz e Joan, únicas docentes do departamento de Inglês e que apresentam características diversas, possibilitam trazer discussões únicas sobre cada uma delas. Em relação à personagem Yaz, única professora de cor preta do departamento e que ainda não é titular do corpo docente, Pratt (2021) elucida sobre uma cena específica do segundo episódio da série que toca em uma questão importante: os docentes do departamento de inglês, juntamente com outros docentes do campus, participam de uma festa organizada pelo reitor, e Ji-Yoon e Yaz se sobressaem no “mar” de rostos brancos. As três docentes estão em um canto; Joan (docente mais velha e de cor branca) já está com uma bebida na mão, exceto Ji-Yoon e Yaz.

Ainda na cena em questão, um garçom passa por elas carregando uma bandeja de taças de vinho, e Ji-Yoon rapidamente pega duas e oferece uma para Yaz, que inicialmente se recusa. Percebemos, dessa maneira, a construção de uma narrativa não-dita a respeito do comportamento de Yaz: como um membro do corpo docente pré-titular, ela sabe que não tem a segurança no emprego e as proteções que as colegas Joan e Ji-Yoon têm, pelo menos no papel, como membros titulares do departamento (PRATT, 2021).

Figura 2 – Da esquerda para direita, Joan, Yaz e Ji-Yoon



Fonte: Captura de tela, 2022.

Tal cena demonstra que, a partir de um passo em falso, oportunidades destinadas à Yaz poderiam ser perdidas, o que nunca aconteceria com pessoas brancas, como Pratt (2021, [p. 1], tradução nossa) assinala:

[...] afro-americanos não têm o luxo de serem vistos como indivíduos, dentro e fora dos espaços acadêmicos. [...] Por outro lado, quando um de nós [docentes] é bem-sucedido, somos vistos como excepcionais. Nossos sucessos não são transferíveis como nossos erros.

A citação acima ainda retrata sobre o privilégio da mediocridade, entendido como os benefícios que pessoas brancas são possuidoras herdadas não só de laços familiares, mas de construtos sociais, ou seja, a farsa meritocrática, a partir da falácia “se estou aqui, foi porque eu mereci”, são características que pessoas pretas não têm, portanto, precisam ser sempre excelentes no que fazem.

A partir de um levantamento feito pelo Estadão, menos de 3% das instituições de ensino superior brasileiras têm equidade racial, e a falta de diversidade racial docente ainda é maior em universidades públicas (MENOS..., 2021). Essa proposição demonstra que a narrativa fictícia em *The Chair* faz ligação direta com a falta de diversidade racial dos professores de instituições de ensino superior do Brasil — a vida imita a arte ou a arte imita a vida?

Ao analisar, também, o arco narrativo da personagem Joan, interpretada por Holland Taylor, mostrando tópicos como embate entre professores mais antigos e da nova geração, aprisionados em seus preconceitos e dogmas, etarismo⁶ (PRISCO, 2021) e a necessidade de revisar metodologias em sala de aula, a série toca em questões reais e pouco discutidas no ambiente acadêmico.

No que se refere ainda sobre o etarismo sofrido por Joan e outros colegas do departamento — uma das missões que foram dadas para a nova *Chair*, Ji-Yoon, é o corte de gastos em relação aos professores efetivos e veteranos, isto é, com os maiores salários, tempo de casa e menor número de discentes matriculados em seus componentes curriculares (BRAZ, 2021) —, cabe salientar, como destacam Batista, Reatto e Hanashiro (2018, p. 4, grifo nosso), que “[...] as instituições públicas brasileiras, **incluindo-se as universidades**, devem reconhecer os servidores públicos mais velhos como um grupo que merece ser estudado dada sua crescente visibilidade social e organizacional”. Mais uma vez, as indagações narrativas que a série traz são reforçadas por inquietações sociais reais, como por exemplo, a estereotipia em relação à idade no contexto do mercado de trabalho.

Em suma, percebemos que, embora seja curta, a narrativa de *The Chair* suscita vários discursos, especialmente sobre diversidade, questões de gênero e relações de poder na universidade, conceitos que veremos a seguir.

⁶“O termo etarismo foi introduzido por [Robert] Butler, um dos pioneiros na pesquisa de envelhecimento. [...] Posteriormente, o autor definiu o etarismo como “um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas [...]”. (HANASHIRO; PEREIRA, 2020, p. 191).

3 DIVERSIDADE/DIFERENÇA, GÊNERO E PODER

O presente capítulo, que está dividido em três partes, tem como principal objetivo contextualizar, por meio de pesquisa bibliográfica, os objetos que norteiam a análise desta investigação. Para isso, primeiramente, apresentaremos sobre diversidade/diferença, pois um dos objetos da presente pesquisa, questões de gênero, é um dos marcadores sociais⁷ que tal área aborda. Na segunda parte, analisaremos sobre questões de gênero. Por fim, refletiremos sobre relações de poder no contexto acadêmico.

3.1 Inferências sobre diversidade/diferença

Nos dias de hoje, especialmente no contexto organizacional, é perceptível um acréscimo nos debates sobre diversidade, uma vez que as organizações vêm buscando nivelar suas práticas com os princípios balizadores da diversidade cultural, com marcadores sociais de gênero, étnico-raciais, pessoas com deficiências, LGBTQIA+⁸, entre outros (FERRARI; CABRAL, 2020).

Devemos ressaltar, todavia, que os debates sobre diversidade e movimentos sociais não são recentes, mas datados entre anos de 1960 e 1970, “[...] em torno dos movimentos que ficaram conhecidos, sobretudo na sociologia europeia, como ‘novos movimentos sociais’”. (NUNES, 2014, p. 132).

Sales (2018, p. 448) explana que as “[...] políticas de diversidade chegaram ao Brasil nos anos 1990, inicialmente em filiais de multinacionais norte-americanas, que passaram a reproduzir localmente as práticas desenvolvidas na matriz.” Assim, vigilantes a tal cenário, as organizações brasileiras vêm retificando suas políticas de seleções e recrutamentos com o objetivo de possuir uma pluralidade comunicacional e funcional.

É importante citar que a rede varejista de eletrônicos e móveis brasileira Magazine Luiza anunciou o seu primeiro processo seletivo específico para contratação de *trainees* negros em 2021, gerando forte discussão nas redes sociais digitais. Temas como “racismo reverso” voltaram à tona no mundo *on-line* e especialistas do direito afirmaram que a ação do varejista se encaixa no que chamam de “ação afirmativa”, isto é, visa diminuir os efeitos acumulados de discriminações ocorridas no passado (BARRUCHO, 2020).

⁷São elementos que podem ser tanto de natureza humana, como idade, altura, gênero e outros, quanto de criação social, classe, religião etc., que afetam diretamente a vida em sociedade, criando classificações que acabam por gerar hierarquias, experiências e convívio social distintos (BAVON, 2020).

⁸Síglas que aglutina Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais (Travestis e Transgêneros), *Queer*, Intersexuais e outros.

Concluindo as considerações no que concerne à ação do Magazine Luiza, tal fato não pode ser considerado um “crime de racismo reverso”. Diante disso, destacamos o Artigo 5º da Constituição Federal que diz que todos os cidadãos brasileiros possuem direitos legais de igualdade (BRASIL, 2002). Contudo, é notório, socialmente, que nem todos são beneficiados pelos direitos constitucionais.

Em relação às pesquisas e às teorias sobre diversidade, Nkomo e Cox Jr. (1999, p. 334) declaram que “[...] é deficiente em termos de construção científica e tem extraído grande parte de seu significado atual a partir do trabalho de profissionais nas organizações. Até mesmo o termo “diversidade” é bastante contestado”.

Sales (2017) corrobora com tal visão, esclarecendo que é habitual conceder a origem das práticas de diversidade a iniciativas voluntárias das organizações, que acabam ignorando “[...] processos históricos, mudanças na sociedade e reivindicações de movimentos sociais”. (SALES, 2017, p. 57).

Resumidamente, Sales e Ferrari (2019) apontam sobre o surgimento de políticas de diversidade em períodos históricos importantes:

a) 1942 — O então presidente dos Estados Unidos, Franklin D. Roosevelt, assinou a Ordem Executiva 8802, que proibia a discriminação racial nas Forças Armadas, se caracterizando como uma das primeiras iniciativas que reprovavam a discriminação racial no mercado de trabalho (*Id.*, 2019);

b) 1955 — A partir do episódio da costureira negra Rosa Parks, que recusou ceder o seu assento em um ônibus a um homem branco, infringindo as regras da época, movimentos antissegregacionistas começaram a emergir nos Estados Unidos questionando a institucionalização do racismo no país (*Id.*, 2019);

c) 1960 — Aprovação da *Affirmative Action*⁹, por meio de pressões ao governo norte-americano, que determinava às empresas que prestavam serviços ao governo a contratação de um número equilibrado de funcionários não-brancos (*Id.*, 2019);

d) 1963-1964 — A Marcha sobre Washington, liderada por Martin Luther King, com mais de 250 mil pessoas, que clamou por liberdade, justiça social e pelo fim da segregação racial negra estadunidense, que culminou em 1964 com a aprovação da Lei dos Direitos Civis, cessando com a segregação racial institucionalizada (*Id.*, 2019).

É válido citar ainda que tais conquistas, apesar de serem revolucionárias para o período, não foram capazes de reparar uma série de injustiças históricas (SALES; FERRARI, 2019).

⁹Ações afirmativas em tradução literal.

Procurando minimizar as mazelas do estado, políticas de cotas foram adotadas por universidades brasileiras, representando com isso, uma revolução silenciosa, pois houve um acréscimo no percentual de pretos e pardos que concluíram a graduação (BRITO, 2018), posto que, em 1968, houve as primeiras iniciativas do país na adesão de ações afirmativas, referidas à época ao mercado de trabalho (PEREIRA, 2008).

Seguidamente, apresentamos algumas definições sobre diversidade. Podemos compreender sobre diversidade a partir de dois vieses: a) mais amplo, que faz alusão a todas as diferenças entre pessoas, isto é, todos são díspares, o que acaba por espelhar as ideias sobre individualismo que há em muitas organizações e; b) restrita, atrelando o sentido de diversidade à raça/etnia e ao gênero, restringindo as discussões sobre grupos minoritários ou pessoas de um gênero específico (NKOMO; COX JR., 1999). Entendemos a concepção de diversidade sob o viés mais abrangente amparado na noção de identidade e diferença e como as divergências que são intrínsecas aos seus conceitos influenciam os relacionamentos dos indivíduos em sociedade.

Compreendemos identidade e diferença (HALL, 2016; SILVA, 2012) a partir da necessidade da construção de significados por meio de diálogo com o “outro”, posto que o sentido surge através da diferença entre as partes de uma interlocução, o “[...] *“Outro”, em suma, é essencial para o significado.*” (HALL, 2016, p. 155, grifo do autor). É importante citar ainda que tais conceitos fazem referência às relações de poder, pois, quando há diferenciação, melhor dizendo, “[...] identidade e diferença – aí está presente o poder. A diferenciação é o processo central pelo qual a identidade e a diferença são produzidas”. (SILVA, 2012, p. 81). Desta forma, os termos diversidade e diferença são utilizados como sinônimos nesta investigação, da mesma maneira que não é possível dissociar diferença e identidade. Conforme comentado por Santos (2001, p. 35), “[...] não há identidade sem diferença [...]”.

Fleury (2000) comenta que diversidade é entendida como um *mix* de pessoas com personalidades divergentes que se relacionam socialmente. Nesse sistema social, coabitam grupos de maioria e minoria, no qual a maior parcela dessa massa é composta por sujeitos que historicamente obtiveram vantagem econômica e de poder em relação aos outros.

Desse modo, conforme pesquisa sobre programas de diversidade e inclusão (D&I) das empresas e os resultados na vida dos empregados da PricewaterhouseCoopers Brasil (PwC), 76% dos respondentes afirmaram que o assunto é uma prioridade e/ou valor, entretanto, 33% deles concordam que a diversidade é uma barreira para a evolução de suas organizações (PESQUISA..., 2020). É perceptível que a diversidade vem sendo debatida socialmente e organizacionalmente, mas ainda é tida como tabu pela sociedade brasileira — o ser diverso/diferente ainda é alvo de preconceito na coletividade.

Outro ângulo é trazido por Alves e Galeão-Silva (2004), que enfatizam sobre uma crítica à gestão da diversidade. Eles asseveram que as diferenças sempre foram cultivadas dentro das lógicas funcionalistas administrativas apesar da ideia que todos são iguais. Assim, para os autores, a gestão da diversidade

[...] não é uma mera manifestação clássica de ideologia tecnocrática, uma vez que seu caráter prático parece indicar sua natureza diferente. É mais prático admitir a diferença entre as pessoas na força de trabalho, aceitando-a como um fato, e, simultaneamente, criar estratégias para controlá-la. Assim sendo, **a diferença é explicitada, mas de modo reduzido. O contexto da diferença, sua história e seu lugar social, não são discutidos**; há apenas um conjunto de técnicas para lidar com um fato tomado como absoluto. A gestão da diversidade passa a integrar o conteúdo da ideologia tecnocrática. (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p. 27, grifo nosso).

A questão que os pesquisadores acima trazem sobre gestão da diversidade é reducionista, já que é atrelada a uma perspectiva técnica. Faz-se necessário ainda a confirmação que o Brasil é um país que discrimina os seus, em meio a tanta divergência, para que haja uma boa gestão da diversidade por parte das corporações; pois sem o reconhecimento da discriminação, não há base para levantamento de discursos que “somos todos iguais” no ambiente de trabalho (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

É importante ressaltar sobre a polissemia do termo diversidade, visto que “[...] remete a outro, ‘diverso’, que sempre se refere a algo, isto é, sempre se é diverso *em relação a* alguma coisa, a alguém ou a algum lugar.” (SILVA, 2019, p. 54, grifo do autor). Essa proposição demonstra a seguinte ideia: quando um grupo se insere num campo diverso, há quem está se opondo?

Em relação a essa oposição, Yago (2019) explana que a expressão “diversidade” já demanda a existência de um centro e uma margem, trazendo as seguintes dualidades: um sujeito branco em oposição a um negro; uma pessoa que se orienta sexualmente como heterossexual em contraponto a um sujeito homo ou bissexual; um homem a uma mulher. Em suma, Yago (2019) considera que as diversidades acolhem as marcas que a sociedade aponta como “anormais”, ou seja, aquelas que fogem dos padrões.

A diversidade abraça os sujeitos que fogem da condição de “normalidade” que foi imposta por séculos e que acaba por privilegiar aqueles que sempre dominaram os mecanismos de poder que controlam a sociedade — o sexo masculino, representado pelo homem branco, cisgênero e heterossexual —, especialmente na carreira acadêmica, como afirmam Moschkovich e Almeida (2015).

Tais pesquisadoras identificam ainda que há pelo menos dois padrões de desigualdade entre homens e mulheres na ocupação universitária: a) concentração do sexo feminino em

algumas áreas científicas; e b) proporção mínima nas elevadas posições de carreira, melhor dizendo, melhores remunerações, influência acadêmica e poder universitário (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). Assim, veremos a seguir, alguns conceitos sobre gênero.

3.2 Questões de gênero

O conceito de gênero, nos dias de hoje, é originário de debates do movimento feminista¹⁰ a partir de pesquisas de várias disciplinas, tais como: sociologia, antropologia, história, ciência política e outras. Uma das personalidades emblemáticas de tal movimento foi Simone de Beauvoir¹¹ que publicou originalmente em 1949 *O Segundo Sexo* e impulsionou novas reflexões sobre as desigualdades entre homens e mulheres em uma sociedade moderna, sendo dela a célebre frase “não se nasce mulher, torna-se mulher”, dado que tal concepção desconsidera uma determinação “natural” de conduta feminina (CONCEITO..., [200-?]).

Mitchell (1973 apud CARVALHO, 2010) destaca que, com base no entendimento de que os gêneros, noções de masculinidade e feminilidade, não constroem uma interdependência, e sim, hierarquia e oposição, logo, relações de gênero são elos de poder.

Gramaticalmente, gênero é a denominação de

indivíduos de sexos diferentes (masculino/feminino) ou coisas sexuadas, mas, na forma como vem sendo usado, nas últimas décadas, pela literatura feminista, adquiriu outras características: enfatiza a noção de cultura, situa-se na esfera social, diferentemente do conceito de "sexo", que se situa no plano biológico, e assume um caráter intrinsecamente relacional do feminino e do masculino. (ARAÚJO, 2015, p. 42).

Já para Scott (1995, p. 86), o conceito de gênero possui duas partes, sendo que “[...] (1) gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder”.

Em conformidade com Scott, Jesus (2012) descreve que a definição básica para o entendimento de homens e mulheres é o de gênero, sendo que a questão sexual é do viés biológico, já a de gênero é um construto social feito por culturas diversas, ou seja, “[...] **gênero**

¹⁰Silveira, Paim e Adrião (2019, p. 279) afirmam que os “[...] Os movimentos feministas podem ser definidos como movimentos coletivos de luta das mulheres por direitos e por emancipação. A própria diversidade que constitui os movimentos feministas dificulta uma definição consensual [...]. Existem diversas configurações dos feminismos no Brasil [...], assim como em outros países [...], [mas] alguns aspectos aparecem comuns nas diferentes ações sociopolíticas que se autointitulam como feministas: o reconhecimento da opressão específica vivida pelas mulheres, a divisão desigual dos poderes nas sociedades e a certeza de que as diferenças nas relações entre homens e mulheres não estão inscritas na natureza, e, sim, na organização sociopolítica das sociedades [...].

¹¹Simone Lucie-Ernestine-Marie Bertrand de Beauvoir (1908-1986), foi uma escritora, filósofa, ativista e teórica francesa que marcou os estudos feministas e a luta por direitos das mulheres. A sua obra, *O Segundo Sexo*, se tornou um trabalho fundamental no entendimento de mecanismos de opressão oriundo de uma sociedade patriarcalista (MARCELLO, [200-?]).

vai além do sexo: O que importa, na definição do que é ser homem ou mulher, não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a auto-percepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente”. (JESUS, 2012, p. 8, grifo nosso).

No entendimento de Butler (2003, p. 200, grifo da autora),

O gênero não deve ser construído como uma identidade estável ou um *locus* de ação do qual decorrem vários atos; em vez disso, o gênero é uma identidade tenuemente constituída no tempo, instituído num espaço externo por meio de uma *repetição estilizada de atos*.

A autora discute gênero com o objetivo de não propor uma nova normatização. Para ela, gênero é uma performance, isto é, aquilo que se faz, ele não possui uma essência, mas é algo que está sendo feito em determinado tempo por uma pessoa, sendo que tal performance “[...] pode ser dar em qualquer corpo, portanto desconectado da ideia de que a cada corpo corresponderia somente um gênero”. (RODRIGUES, 2012, p. 150).

Ainda na teoria de Butler de gênero performativo, a autora afirma que não existe essência ou identidade nos signos corporais e faz provocações reflexivas de três dimensões incertas relacionadas ao corpo: 1) sexo anatômico, ou seja, a partir da ideia biológica; 2) identidade de gênero, sendo uma construção social, sob a concepção de Beauvoir; e 3) performance de gênero, referindo-se, como elemento performativo, aquilo que provoca as associações binárias, de sexo/gênero, sexo/performance e gênero/performance (RODRIGUES, 2012).

Outro aspecto é trazido por Carvalho (2017), que identifica as questões de gênero a partir de uma ótica complexa, sendo que gênero pode ser tanto identidade — pessoal e social —, quanto estrutura de organização do coletivo e de dominação simbólica — hierarquia. Além disso, as comuns identidades dicotômicas de gênero, assim dizendo, forte *versus* fraca, dominador *versus* dominada, e as hierarquias de gênero (enaltecimento de elementos do homem e descrédito de elementos da mulher) são tidas como construtos sociais e culturais prejudiciais não exclusivamente às mulheres, mas para toda a coletividade.

Para Santos (2020), as relações de gênero¹² não fazem referência a homens e a mulheres, mas sobre as relações de poder que constituem vínculos historicamente definidos entre esses diferentes grupos. Isso posto, entendemos que as discussões de gênero vão além do caráter biológico, são emaranhadas de relações socialmente construídas com apoio nas diferenças que

¹²Concordamos com Araújo (2005, p. 42, grifo da autora) sobre a perspectiva relacional de gênero que levantou “[...] uma revisão dos estudos centrados nas mulheres e apontou para a necessidade de estudos sobre as *relações de gênero*, uma vez que a história das mulheres não pode ser vista separada da história dos homens. O mundo das mulheres faz parte do mundo dos homens, não são esferas separadas. Tomá-los como esferas separadas reforça o mito de que a experiência de um sexo tem muito pouco ou nada a ver com o outro sexo”.

caracterizam os sexos em uma sociedade que é construída sob relações de poder, tópico que será analisado na seção seguinte.

3.3 Relações de poder no contexto acadêmico

Thompson (2009) enfatiza que a posição que alguém ocupa dentro de uma instituição ou campo está inteiramente ligada ao poder que ele ou ela dispõe. Em sentido geral, poder é “[...] a capacidade de agir para alcançar os próprios objetivos ou interesses, a capacidade de intervir no curso dos acontecimentos e em suas consequências.” (THOMPSON, 2009, p. 21).

O exercício do poder se dá sob os recursos que estão à disposição dos indivíduos. Tais recursos são mecanismos que oportunizam a garantia do alcance dos seus objetivos e interesses, podendo uma pessoa acumular variados recursos e aumentar com isso o seu poder (THOMPSON, 2009).

O autor referido acima distingue quatro principais tipologias do poder que podem ser vistas na figura a seguir:

Figura 3 – Os quatro tipos de poder



Fonte: Adaptado de Thompson (2009).

O poder econômico, proveniente do acúmulo de bens, é uma atividade que se relaciona com a provisão dos meios de subsistência por meio de processos como a extração de matéria-prima e sua transformação em produtos, que podem ser consumidos ou comercializados. Com a evolução das sociedades, as instituições de poder econômico são maiores em dimensão e fim (Id., 2009).

O poder político pode ser caracterizado por meio de atividades de gestão dos indivíduos e do conjunto de normas que eles devem seguir em uma sociedade. De modo igual, todas as organizações envolvem algum grau de gestão e normas, logo, também possuem poder político (Id., 2009).

O emprego da força física ou ameaça, para dominar ou conquistar um oponente, é traço do poder coercitivo, cuja forma mais significativa deste poder é o militarismo. Historicamente, o poder militar “[...] tem sido usado tanto para a defesa e a conquista externas, quanto para a pacificação e o controle internos.” (*Id.*, 2009, p. 24).

Por fim, o poder simbólico, também identificado como poder cultural, surge de atividades de produção, transmissão e recepção de significações de formas simbólicas, sendo elas, atributos fundamentais para a vida em sociedade. Há instituições que somam com a produção desses símbolos, como as universidades (*Id.*, 2009).

No entendimento de Foucault (1988, p. 89, grifo nosso), o “[...] **poder está em toda parte**; não porque englobe tudo e sim porque provém de todos os lugares.” Por conseguinte, as relações de poder se fazem presentes em todos os vínculos de uma sociedade (dentro de uma família ou em uma organização), ou seja, o poder é onipresente. Nesse ponto de vista, Baldissera e Mafra (2019, [p. 8], grifo nosso) agregam com o pensamento foucaultiano ao afirmarem que “[...] **relações discursivas e de poder fazem emergir identidades** e provocam hierarquizações, sofrimento, desajustes, inconsistências, conflitos”. Se há vínculos de poder, logo, há identidades e diferenças.

Silva (2012) enfatiza sobre as marcas da presença do poder, que são divididas em: inclusão e exclusão, a partir da ideia de quem pertence e quem não pertence; delimitação de fronteiras, nós podemos, eles não; classificação, somos bons, eles maus; pureza e impureza; desenvolvidos e primitivos; normais e anormais; e outros. Sem embargo, o autor profere que a divisão “[...] [do] mundo social entre ‘nós’ e ‘eles’ significa classificar”. (SILVA, 2012, p. 82), processo este indispensável em uma coletividade.

Citando Jacques Derrida¹³, Silva (2012) afirma que o questionamento de diferença e identidade como relações de poder retrata a problematização dos binarismos aos quais elas são ordenadas, “‘Nós’ e ‘eles’, por exemplo, constitui uma típica posição binária: não é preciso dizer qual termo é, aqui, privilegiado.” (*Id.*, 2012, p. 83).

Almeida (2011) observa que o poder, nas suas diversas apresentações, sempre foi e continua sendo substancialmente masculino. Tradicionalmente, a construção da sociedade foi feita por figuras masculinas. As mulheres, por sua vez, “[...] deixam de ser vistas como sujeitos históricos e produtivos, significa que **a sociedade alija das esferas de poder mais da metade de seus membros**” (ALMEIDA, 2011, p. 166, grifo nosso). Dificilmente o poder é associado

¹³Nascido em El-Biar, Argélia, Jacques Derrida foi um dos autores mais famosos do século passado, sendo um dos escritores mais traduzidos do mundo e as suas principais teorias são a desconstrução e a “diferença” (QUEIROZ, 2015).

à figura feminina, que historicamente foi excluída de conquistas sociais. E sobre a maioria populacional, a partir de dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), de 2019, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres representavam 52,2%, ou seja, 109,4 milhões da população brasileira do referido ano (GANDRA, 2019).

As indagações de gênero no meio acadêmico foram adotadas sob a ótica do feminismo e o seu confronto com os mecanismos de dominação, que não levavam a mulher como sujeito histórico e social (ALMEIDA, 2011). A autora ainda afirma:

Embora num sentido mais restrito, o conceito de gênero se refira aos estudos que têm a mulher, a criança, a família, a sexualidade, a maternidade, entre outros, como foco de pesquisas; num sentido amplo, o gênero é entendido como uma construção social, histórica e cultural, elaborada sobre as diferenças sexuais e as relações construídas entre os dois sexos. **Estas estão imbricadas com as relações de poder que revelam os conflitos e as contradições que marcam uma sociedade onde a tônica é dada pela desigualdade, seja ela de classe, gênero, raça ou etnia.** (ALMEIDA, 2011, p. 171, grifo nosso).

Consequentemente, as posições de poder entre os gêneros variam de acordo com as classes sociais, momentos históricos, entre outros (*Id.*, 2011). Assim, pelo que observamos anteriormente, as mulheres representam maioria na sociedade brasileira. Tal realidade também é encontrada nas taxas de matrículas e de concluintes dos cursos de graduação de Institutos de Ensino Superior (IES), nas quais o maior público encontrado é o feminino, tanto em IES presenciais ou a distância (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2021).

Por outro lado, profissionais do sexo feminino representam 47% das docentes das IES do Brasil, e a maioria, 53%, corresponde aos docentes masculinos (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2020). À vista disso, na academia, entendida aqui como um dos ambientes de trabalho e que há relações de poder que se estabelecem e são alicerçadas sob relações do dia a dia em locais ou posições ocupadas por homens ou mulheres, de grosso modo, a concessão do poder é dada pela hierarquia organizacional (MORAES, 2006).

Moschkovich e Almeida (2015) ressaltam dois aspectos interessantes que a carreira acadêmica traz para as mulheres: 1) a carreira universitária garante estabilidade desde a admissão, ademais, as promoções de cargos são definidas pelos próprios colegas professores, sob um sistema de gerenciamento de colegiado. Destarte, teoricamente, tal ocupação pode oferecer menos desvantagens femininas comparada a outras organizações; 2) as professoras têm a oportunidade de contratar babás para o cuidado dos seus filhos, proporcionando, em tese, uma maior dedicação ao trabalho, em especial, fora do lar.

Ainda neste contexto, as divergências entre os sexos em cargos de gestão, que também representam outra categoria de poder no contexto universitário, são em sua maioria exercidas por docentes do sexo feminino em coordenações de cursos de graduação, entretanto, há exclusão em cargos superiores a este, como coordenadorias de cursos de pós-graduação, de diretorias de institutos, reitoria e conselhos universitários (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015).

Por fim, percebemos que as questões de gênero e de poder se coadunam e são visíveis em vários estratos da sociedade, inclusive, no contexto acadêmico. Após anos de exclusão, as mulheres conseguem, no século XX, a inserção no ambiente acadêmico, marcado por diferentes formas de discriminação (publicas ou encobertas), somando assim, para caminhos diferenciados entre homens e mulheres, bem como, um exercício injusto do poder acadêmico (YANNOULAS; VALLEJOS; LENARDUZZI, 2000).

4 SIGNIFICAÇÕES DE DIVERSIDADE/DIFERENÇA NA SÉRIE THE CHAIR: alerta de *spoiler* analítico

Este capítulo analítico se apresenta de uma só vez, isto é, por meio da descrição do nosso objeto, a série *The Chair* e a análise interpretativa dos discursos, que são diversidade/diferença, questões de gênero e relações de poder à luz do contexto acadêmico, no que tange às três personagens desta ficção seriada: Ji-Yoon Kim e a gestão acadêmica; Yaz McKay e a questão de raça; e Joan Hambling e o etarismo. No final, apresentamos ainda a conclusão analítica.

4.1 Ji-Yoon Kim e a gestão acadêmica

Ao tomar posse na gestão acadêmica¹⁴ do departamento de Língua Inglesa, a professora Ji-Yoon Kim tem um objetivo particular, o de diversificar o quadro docente, composto em sua maioria por homens brancos. Em sua primeira reunião como *Chair*, a professora Kim faz uma promessa aos colegas docentes: que o departamento de Língua Inglesa não sofrerá saqueamentos.

Figura 4 – Ji-Yoon Kim e a sua promessa com o departamento



Fonte: Captura de tela, 2022.

Logo depois desse discurso, o reitor Dean Paul Larson, interpretado por David Morse, tem a sua primeira reunião¹⁵ com a professora Kim e mostra uma lista com os nomes dos docentes do departamento que ela está gerenciando. Ele solicita que a *Chair* apresente, a partir deste inventário, três nomes para um futuro processo de demissões. Em tal listagem, há os nomes grafados dos professores Elliot Rentz e John McHale, interpretados respectivamente por Bob Balaban e Ron Crawford, e da docente Joan, que são os mais velhos e com menos alunos

¹⁴No episódio 1, a partir de 1:33.

¹⁵Episódio 1, com início em 5:18.

inscritos em suas disciplinas. Ji-Yoon responde prontamente que ninguém é indispensável, relembando a sua promessa, oferecendo alternativas para o aumento do *quorum* nas aulas desses docentes.

Bem como Ji-Yoon, imediatamente, o reitor Larson argumenta sobre a ligação que fez a ela informando da sua efetivação, dizendo que, se alguém poderia atualizar a Universidade de Pembroke para o século XXI, seria a professora Kim. A priori, tal discurso se apresenta de forma positiva, demonstrando que Kim, por ser mulher e não-branca, somaria com questões de diversidade para a instituição. Entretanto, a fala do reitor logo se expõe como um poder verticalizado, que se apresenta de cima para baixo, dominador *versus* dominado (NUNES; ASSMANN, 2000), enquanto figura de maior hierarquia nessa organização ele é detentor.

Assim, evidenciamos a partir desse diálogo a relação de poder e gênero entre o reitor e Ji-Yoon, sendo escolha dele as cadeiras das chefias de departamentos da universidade, no qual já atribui a Kim a responsabilidade de demissão de três docentes. Fica evidente a *pseudo* diversidade que é depositada em Ji-Yoon, pois ela está ali por ser “mais fácil” de ser dominada, reafirmando os estereótipos social e cultural de a mulher ser fraca e dominável em sociedade, que neste caso, também são identificados em um ambiente universitário.

Depreendemos também que, por meio do seu poderio, o reitor Larson já responsabiliza a primeira mulher na história da universidade a assumir o cargo de Chefe do Departamento a tomar uma decisão difícil, que não foi atribuído a outros antigos chefes, figurados sempre em homens. Ji-Yoon, por ser mulher, conseguiria tomar tal decisão ou essa determinação só foi posta a ela para lembrar que está ali para cumprir ordens e ratificar o binarismo de dominador *versus* dominado?

O arco narrativo de Ji-Yoon Kim também se entrelaça com outras personagens, como Yaz McKay, a docente mais jovem do departamento e única de raça preta, que está em processo de ser titular do departamento; o professor Bill Dobson, que precedeu Ji-Yoon na chefia do departamento e que possui uma relação amorosa conturbada com Kim, pois Bill fica viúvo, causando uma reviravolta em sua vida e ainda se sente abandonado, uma vez que sua única filha vai para faculdade; e a professora Joan Hambling, uma das listadas no processo de demissão e que sofre retaliações, como a transferência de seu escritório para um outro prédio sem o seu consentimento.

Figura 5 – Ji-Yoon Kim e o arco narrativo com as demais personagens



Fonte: Captura de tela, 2022.

A narrativa de Ji-Yoon Kim também toca no assunto sobre maternidade, visto que é mãe adotiva de Ju-Hee Kim, chamada carinhosamente de “Ju Ju”, interpretada por Everly Carganilla. Fica evidenciado um relacionamento conturbado entre mãe e filha, seja por falta de tempo em estar com ela (oriundo do seu trabalho como docente), seja por questões étnicas e/ou culturais, já que, na maior parte do tempo, quem cuida de Ju Ju é o pai de Ji-Yoon, Habi, interpretado por Ji Lee, que insiste em falar coreano com a neta, que possui etnia latina.

Ainda na questão de maternidade e ciência, Dellazzana e Dellazzana-Zanon (2021) afirmam que, ao se tornarem mães, o ambiente acadêmico formado sob um universo masculino se torna menos acolhedor às mulheres. No que se refere à série, constatamos que o ambiente acadêmico fictício de *The Chair*, em especial o departamento de Inglês, é formado predominantemente por homens, exceto pelas personagens de Ji-Yoon, Yaz e Joan. Diretamente, a questão da maternidade não atrapalha Ji-Yoon no seu novo cargo de gestão, entretanto, o elo com a sua filha é afetado. Mas, não é o caso da realidade, de acordo com pesquisas as “[...] mulheres de diversos países têm mostrado que todas enfrentam um grande desafio: **é muito difícil retomar a carreira de cientista após a maternidade** [...]” (DELLAZZANA; DELLAZZANA-ZANON, 2021, p. 107, grifo nosso).

É pertinente citar um avanço em relação à produção acadêmica feminina a partir da maternidade, pois o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) acatou pedidos de mães para inclusão do período de licença-maternidade em seu espaço de currículo acadêmico, a plataforma Lattes (CARAPEÇOS, 2019). Isso demonstra que o

decréscimo de produção das docentes, a partir da maternidade, não se relaciona com competência, mas sob algo natural por um período específico.

Outro aspecto interessante a ressaltar na narrativa de Ji-Yoon é sua relação com as docentes Yaz e Joan. Sobre Yaz, Ji-Yoon possui como meta ajudar a colega no processo de se tornar membro oficial do corpo docente de Inglês e também oferece a ela a *distinguished lectureship*, isto é, palestra honorária que acontece anualmente. Esse evento é de grande prestígio acadêmico e, tradicionalmente, a escolha de quem palestrará é feita pelo chefe de departamento.

Em um jantar¹⁶ com o reitor Larson e uma das doadoras de fundos financeiros para a universidade, a professora Kim é informada que tal decisão não cabe a ela, mas sim por quem doou fundos para a instituição. Aqui, a relação de poder é clara e se assemelha ao poder econômico definido por Thompson (2009), ou seja, o doador dispõe de poder econômico, dessa forma, possui também poder de escolha na universidade, ultrapassando até mesmo a hierarquia que é de direito a um cargo de chefia.

Como Ji-Yoon não sabia de tal informação, em um jantar com os colegas da universidade¹⁷, faz um discurso e anuncia a professora Yaz McKay como a palestrante honorária, todavia, a sua escolha é frustrada porque o escolhido pela doadora para o discurso honorário foi um ator (David Duchovny), não uma figura acadêmica. Ji-Yoon tenta argumentar, mas não há como reverter a situação. Fica claro que o poder em questão não é de sua alçada.

Em uma conversa com Yaz¹⁸, Ji-Yoon explica o motivo de ela não ter sido a palestrante honorária, porém, Yaz repreende a colega e a recorda de sua missão, a de promover a diversidade no departamento. Ji-Yoon afirma que só aceitou que uma figura não acadêmica fosse o palestrante honorário para que Yaz conseguisse ser efetivada na instituição. Quanto a isso, coadunamos com Holtzhausen e Voto (2002, p. 61, tradução nossa), esclarecendo que a “[...] natureza política das organizações se concentra em relacionamentos estratégicos e de alianças determinadas por conflitos, poder e resistência ou desejo de mudança [...]”. Ji-Yoon faz o que precisa ser feito no jogo de poder institucional. Para que Yaz permaneça no pleito para um futuro processo como docente efetiva, ela acata as ordens de poder que estão acima dela, ou seja, faz uma aliança estratégica emaranhada de elos de poder.

¹⁶Episódio 3, a partir de 13:42.

¹⁷Episódio 2, a partir de 10:37.

¹⁸Episódio 4, a partir de 18:24.

Figura 6 – Ji-Yoon Kim e o jogo de poder



Fonte: Captura de tela, 2022.

Já a relação de Ji-Yoon com a professora Joan é dada a partir de uma represália¹⁹: o escritório de Joan é remanejado sem a sua anuência para outro prédio. Ji-Yoon logo afirma que tal feito é um processo de discriminação por gênero e sugere à Joan que abram um processo no Comitê de Discriminação, já que outros professores de mesma posição, todos homens, não tiveram mudanças em seus escritórios. Joan teme, mas Ji-Yoon usa do seu novo poder como *Chair* e afirma que a denúncia partirá dela²⁰.

Como já dito, Ji-Yoon tem uma relação amorosa e delicada com o professor Bill que, durante uma de suas aulas, acaba por usar uma saudação nazista com o intuito de ensinar sobre budismo e nazismo²¹, o que acabou sendo malquista pelos discentes que filmam e repercutem a cena *on-line*. O ato de Bill logo reverbera pelo campus, e é instaurado um processo disciplinar contra ele. Em uma reunião com o reitor Larson²², o chefe de Comunicação da universidade, com a presença da chefe de departamento Ji-Yoon, Bill se comporta de forma inesperada, não demonstra que está apto a pedir desculpas pelo que fez e acaba por deixar Ji-Yoon envergonhada. Após a reunião, Bill fala para ela que aprecia quando age como se fosse sua chefe, prontamente, é repreendido por Ji-Yoon que afirma que é a sua chefe.

Inferimos, dessa cena, duas perspectivas relacionadas às questões de gênero e poder: Bill, por ter uma relação íntima com Ji-Yoon, não a vê como chefe ou por Ji-Yoon ser mulher

¹⁹Episódio 1, a partir de 04:36.

²⁰Episódio 1, a partir de 13:06.

²¹Episódio 1, a partir de 27:19.

²²Episódio 3, a partir de 00:43.

e que a mesma não tenha perfil para o gerenciamento de um departamento, ou seja, minimizando o seu poder feminino. Consoante a isso, Kanan (2010, p. 244) diz que “[...] o exercício do poder está vinculado a capacidades, enquanto a liderança está atrelada a habilidades”. Assim, percebemos que Ji-Yoon tenta usar o poder sob o viés da liderança, isto é, um poder justo que não se conecta com posições hierárquicas, todavia, as relações de poder na Universidade de Pembroke estão enraizadas em capacidades, inerentes a posições verticalizadas. Ainda na cena em foco, Ji-Yoon adverte Bill pelo seu comportamento arrogante e o indaga sobre homens que acham que podem se livrar da responsabilidade por seus erros sem consequências, em outras palavras, os problemas que os homens causam são sempre minimizados socialmente, o que não ocorre com as mulheres.

Em uma cena do episódio 4²³, Ji-Yoon, em conversa com a professora Yaz, afirma que não sente que herdou um departamento de Inglês, mas que alguém a deu uma bomba-relógio porque queria uma mulher no lugar a segurando quando explodisse. À luz disso, Ferigato e Conceição (2020) reiteram que as organizações, especialmente aquelas que são dominadas por figuras masculinas, não são justas em relação ao gênero, espelham ambientes nos quais a presença da mulher é testada constantemente e o seu crescimento é avaliado de forma díspar em relação aos homens. Logo, para que haja um crescimento justo na gestão feminina de organizações, inclusive no ambiente acadêmico, é condição *sine qua non* o uso da interseccionalidade — é notório na sociedade que não há um equilíbrio entre mulheres brancas e pretas em cargos de gestão, não é necessário explicitar aqui para onde o peso é maior nessa balança.

É claro na narrativa de Ji-Yoon Kim que, ao assumir o cargo de *Chair*, é depositado a ela uma série de problemas. Entretanto, o principal questionamento que se forma a partir disso é: se um homem estivesse em seu lugar, os mesmos problemas “cairiam de paraquedas” para ele? É inegável também o fenômeno do teto de vidro que ocorre na Universidade de Pembroke, sendo uma barreira sutil e imperceptível que impede mulheres na ascensão de suas carreiras em cargos mais altos nas organizações (MIRANDA, 2006; ROCHA *et al.*, 2014). Ji-Yoon conseguiu romper com o teto de vidro que era histórico na universidade, mas os primeiros dias de sua gestão são retratados como se fossem anos.

Finalizando, a narrativa de Ji-Yoon Kim é encerrada com a audiência de demissão do professor Bill²⁴, no qual ela discursa a favor do amigo docente, afirmando que, se a universidade o demitir, a cultura organizacional que está enraizada ali não mudará. Ji-Yoon ainda diz que a

²³A partir de 19:25.

²⁴Episódio 6, iniciando em 18:42.

Universidade de Pembroke está mais preocupada com doações e sua reputação e que a demissão de Bill não trará mudanças para o campus. Ji-Yoon está ali como membro do júri, portanto, o seu comportamento deveria ser imparcial, o que não acontece. Bill é demitido e Ji-Yoon é afastada do cargo de *Chair* do Departamento de Língua Inglesa e volta ao seu papel de docente, fato no qual é possível ver a sua alegria.

Isto posto, como afirma Reinert (2018), mulheres ainda são minorias em cargos de gestão acadêmica, alusão que fica clara na série *The Chair* com a personagem Ji-Yoon Kim, interpretada por Sandra Oh. Mesmo que o movimento feminista tenha progredido, ainda há na sociedade, tal como em ambientes organizacionais, marcas da desigualdade em relação ao gênero feminino e, sem dúvidas, como atesta Moschkovich (2013), na carreira acadêmica brasileira, as desigualdades entre homens e mulheres oriundas do sistema de gênero são existentes.

4.2 Yaz McKay e a questão de raça

O primeiro contato²⁵ direto que Ji-Yoon tem com a professora Yaz McKay é para informar que o colega Elliot Rentz é um dos nomes que figuram na lista de corte. Tal docente, à pedido da chefe de departamento, está liderando o processo para que Yaz se torne docente efetiva. Ji-Yoon sugere à amiga que ela dê aula junto com o líder do comitê de sua efetivação, pois ele não possui um *quorum* satisfatório em suas disciplinas.

Yaz responde que o professor Elliot não a verá como uma co-professora e sim uma assistente — é justamente o que acontece. Esse diálogo de Ji-Yoon com Yaz é encoberto por questões de poder, sendo que Ji-Yoon relembra a amiga que ele pode decidir carreiras, assim, identificamos aqui dois tipos de poderes: hierárquico/verticalizado (NUNES; ASSMANN, 2000), Ji-Yoon, como chefe, ordena à Yaz a incorporar as suas aulas com o docente; e de inclusão e exclusão (SILVA, 2012), como Elliot está liderando o processo de efetivação de Yaz ao departamento de Inglês, ele tem o poder de incluir ou excluir.

Já nas cenas das aulas mescladas²⁶, Yaz está com a palavra e é interrompida pelo professor Elliot que a pede ajuda para distribuir papéis e apresenta Yaz à turma, dizendo que ela graciosamente aceitou participar da aula. O discurso não-dito em cena é que Elliot, como docente sênior e homem, se apodera do comando da sala de aula. A professora Yaz acata as ordens, contudo, o abalo em seu semblante é evidente. Além disso, por meio do comportamento de Elliot, podemos caracterizar essa ação como *manterrupting*, sendo um

²⁵Episódio 1, a partir de 08:05.

²⁶Episódio 1, a partir de 10:00.

neologismo a partir da junção dos termos em inglês *man* (homem) e *interrupting* (interrompendo), isto é, quando o homem interrompe a mulher em uma fala (REIF, 2019).

Reconhecemos também, a partir do não-dito acima, a masculinidade hegemônica produzida por Elliot em classe, percebida como um ato masculino normativo a partir da hegemonia, não significando aqui violência, mas uma ascensão oriunda da cultura, de instituições e de persuasão, conceito este, também utilizado para a compreensão do *modus operandi* em sala de aula (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013), é o que ocorre na cena descrita anteriormente.

Figura 7 – Yaz e os poderes hierárquico e inclusivo



Fonte: Captura de tela, 2022.

É significativo citar ainda sobre colonialidade de gênero e poder. Com base nos estudos de María Lugones²⁷, “[...] o sistema de gênero moderno é intimamente ligado ao que [Aníbal] Quijano chamou de ‘colonialidade do poder’. **É necessária uma reformulação nas maneiras de pensar as formas e fontes das análises de gênero.**” (CONNELL, 2016, p. 25, grifo nosso). A partir dos estudos de Lugones, há a intersecção das categorias de gênero, raça e colonialidade. Até então, as formas de colonialidade só levavam em conta as questões de poder (política), saber (produção de conhecimento) e ser (experiência de vida na colonização) (GONÇALVES;

²⁷Foi uma socióloga que “[...] nasceu nos pampas da Argentina. No que diz respeito a sua formação, cursou bacharelado em Artes na área da Filosofia na Universidade da Califórnia em Los Angeles. Conquistou a titulação de mestra em Artes e doutoramento em Filosofia pela Universidade de Wisconsin em Madison. Mulher, filósofa, crítica social e feminista assumiu a cadeira de professora de literatura comparada, interpretação, cultura e filosofia dos estudos da mulher na Universidade de Binghamton em Nova York”. (GONÇALVES; RIBEIRO, 2018, p. [2]).

RIBEIRO, 2018). À vista disso, a autora em perspectiva crítica a Quijano, identifica que o autor vê as questões de gênero somente por meio do viés biológico. Sob essa perspectiva, não há como separar a colonialidade do poder das questões que cruzam os estudos de gênero, raça, classe e sexualidade, sendo as mulheres não-brancas as principais sofredoras da colonialidade do poder (LUGONES, 2008).

Prosseguindo com a nossa análise, em reunião com o professor Elliot para discussão do plano de ensino²⁸, Yaz comenta com o colega sobre um exercício que sempre pede aos alunos: selecionarem um tuíte com alguma frase favorita de Moby Dick, um dos romances estudados na disciplina “Sexo e Romance”, intitulada pela docente. Elliot opina que tal tarefa é demasiadamente simplória e prefere que seus discentes fiquem envolvidos na história. Outra vez há um não-dito em evidência, partindo tanto de Yaz quanto de Elliot: o docente permanece preso a metodologias antigas, e Yaz busca processos de ensino-aprendizagens criativos.

Em outra cena²⁹, já em uma festa organizada pelo reitor Larson, os docentes do departamento de Língua Inglês e outros docentes do campus celebram entre si. No “mar” de rostos brancos, Yaz e Ji-Yoon são as únicas pessoas de raça preta e amarela respectivamente. Em um canto, Yaz e a professora Joan, já com uma taça de vinho na mão, se juntam à Ji-Yoon. Logo em seguida, um garçom passa por elas carregando uma bandeja com taças de vinho e Ji-Yoon rapidamente pega duas e oferece uma para Yaz, que inicialmente se recusa. Outro discurso narrativo não-dito é identificado: estando em processo de efetivação para se tornar membro titular do departamento, Yaz sabe que ainda não possui a mesma segurança e proteções que as colegas Joan e Ji-Yoon têm, pelo menos no papel, como membros efetivas na Universidade de Pembroke.

Detectamos dessa cena ainda, um discurso não-dito de discriminação racial: caso Yaz ficasse bêbada e cometesse algum deslize, as oportunidades que o cargo destinaria a ela poderiam ruir, o que dificilmente aconteceria com Joan, docente sênior e de pele branca. Pratt (2001) enfatiza que docentes afro-americanos não têm o privilégio de serem vistos como bons sujeitos dentro e fora do meio acadêmico e só alcançam o “sucesso” se forem excepcionais em suas pesquisas. Ainda na festa, a *Chair* Ji-Yoon conversa com o reitor Larson³⁰, que diz que recebeu um *e-mail* informando que pretende dar-lhe a palestra honorária. Empolgada, Ji-Yoon começa a falar sobre a amiga, mas é interrompida pelo reitor que faz piada sobre comida — a relação de poder hierárquica é notória, Larson não está interessado na fala de Ji-Yoon.

²⁸Episódio 1, a partir de 16:16.

²⁹Episódio 2, a partir de 04:26.

³⁰Episódio 2, a partir de 04:49.

A chefe do departamento de Inglês lembra o reitor que o corpo docente da universidade é composto por 87% de pessoas brancas e que ele vem usando a sua imagem nos últimos cinco anos em folhetos de recrutamento — diversidade utilizada aqui como maquiagem — e que é necessário haver mais mulheres de diferentes etnias. Paul Larson responde à Ji-Yoon, apontando para os docentes mais velhos Joan, Elliot e John McHale, que quando um deles se aposentarem, Yaz será efetivada, ou seja, o poder de escolha não lhe pertence, mas sim a ele.

Figura 8 – Yaz na festa organizada pelo reitor



Fonte: Captura de tela, 2022.

Encerrando o arco narrativo da festa, Ji-Yoon faz um discurso³¹ e anuncia que a palestra honorária será dada pela professora Yaz McKay, a primeira mulher não-branca a ter essa honraria na história da universidade. Os docentes voltam a socializar e o reitor Paul Larson acaba ficando próximo à Yaz e recita uma frase famosa, mas que é corrigida por ela³². Ele a parabeniza, chamando-a por um outro nome, porém, é corrigido mais uma vez pela professora Joan, que tece vários elogios à amiga. Finalmente, não demonstra nenhum interesse na conversa das docentes e logo sai de perto das duas mulheres.

Explorando outro cenário³³, já em sala de aula, Elliot fala da tribuna, isto é, de um ponto mais alto, enquanto Yaz está no chão, mais baixo — o poder aqui é ilustrado por meio de escala. A decoração da sala é cheia de quadros de antigos docentes, todos homens de pele branca. O

³¹Episódio 2, a partir de 10:42.

³²Episódio 2, a partir de 11:47.

³³Episódio 3, a partir de 04:42.

professor Elliot é interrompido por um aluno que o questiona se será discutido o fato do autor que está estudando (Herman Melville) agrediu a sua esposa, melhor dizendo, questões de gênero em relação à obra. Elliot responde que não, pois o que está sendo analisado é o texto em si e o autor, não as suas questões humanas. O aluno mais uma vez responde que o professor tinha se referido anteriormente a ele (Melville) como ser humano. Inicia um burburinho na sala e, para evitar uma desordem, Yaz intervém que discutiram tal argumento na sua vez de lecionar.

O que se provoca, com base no discurso anterior, é o ponto da masculinidade, “[...] fruto de uma construção social, [e] é resultado de disputas em torno da significação e do poder e está em constante constituição e reconfiguração” (MACHADO, 2018b, p. 138-139). O discurso que se sobressai a partir da fala do professor Elliot é que se ele discutir gênero em sala de aula, o seu poder de masculinidade diminuiria, assim, esse ponto de vista é deixado para a mulher, professora Yaz. Assim sendo, entendemos que questões de gênero não fazem referência ao binarismo homem e mulher, mas às relações de poder intrínsecas a ela. Pensar em gênero é debater sobre elos de poder.

Figura 9 – Yaz e Elliot e o não debate de gênero em sala de aula



Fonte: Captura de tela, 2022.

No episódio 4³⁴, dois estudantes se encontram com a *Chair* Ji-Yoon em seu escritório e comentam que o curso de Ciências Políticas negou a efetivação do único docente não-branco de lá e estão receosos que a mesma situação acontece à professora Yaz McKay. Os discentes

³⁴A partir de 04:14.

constatam ainda que os docentes de cor preta são tratados de forma diferente no campus e suas pesquisas não são consideradas com alto rigor e apresentam uma carta assinada por mais de 300 alunos sobre o impacto que a professora McKay tem por meio do apoio de alunos minorizados por questões étnicas. Paralelo a isso, Carneiro (2019) atesta que o racismo foi e ecoa no espaço acadêmico, datando desde a época da colonização, transitando da senzala para a casa, da casa para o ambiente escolar, da escola para a sociedade e se move também para as universidades.

Ainda no ambiente acadêmico, o racismo se apresenta através de categorias subjetivas que são atribuídas nas avaliações ou descrédito às falas em reuniões e assembleias departamentais (CARNEIRO, 2019) — é o que acontece com Yaz, tanto em sala de aula quanto em festas universitárias. Tal traço do racismo ainda coincide com o racismo institucional que

[...] não se expressa em atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação (como poderiam ser as manifestações individuais e conscientes que marcam o racismo e a discriminação racial, tal qual reconhecidas e punidas pela Constituição brasileira). Ao contrário, **atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações**, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial. Ele extrapola as relações interpessoais e instaura-se no cotidiano institucional, inclusive na implementação efetiva de políticas públicas, gerando, de forma ampla, desigualdades e iniquidades. (LÓPEZ, 2012, p. 127, grifo nosso).

Assim, por meio da fala dos alunos e das ações do reitor Larson, percebemos que a Universidade de Pembroke é marcada por atos de racismo institucional. Além disso, em outra cena³⁵, Elliot observa ao fundo da sala de aula a professora Yaz lecionando as discussões sobre a obra *Moby Dick*, por meio de uma classe animada e participativa. O discurso não-dito que detectamos é a sensação de estranheza por parte do professor Elliot, visto que o mundo em que ele vive se atualizou e o mesmo precisa acompanhar tais mudanças.

Em casa³⁶, Elliot compartilha com sua esposa a insatisfação com a metodologia que Yaz adota em sala de aula, afirmando que ela não quer ensinar. Ele reconhece que a colega tem publicações em espaços importantes, mas que na universidade anterior que lecionava, também negaram a sua efetivação — Yaz não foi efetivada em seu vínculo empregatício anterior por falta de capacidade ou questões de raça? A esposa de Elliot, também professora, comenta que esperavam um livro seu, mas estava ocupada cuidando de três filhos e que também não foi efetivada como docente titular. Aqui, comparamos tal fala sob a perspectiva de Moschkovich e Almeida (2015), os quais afirmam que as mulheres são proporção mínima nas elevadas posições

³⁵Episódio 4, a partir de 06:54.

³⁶Episódio 4, a partir de 11:29.

de carreira universitária, ou seja, menores remunerações, menos influência acadêmica e ínfimo poder universitário.

Figura 10 – Elliot e a crítica à metodologia adotada por Yaz



Fonte: Captura de tela, 2022.

Yaz, em conversa com Ji-Yoon³⁷, a questiona o porquê de estar fazendo propaganda pelo novo palestrante honorário, que foi prometido a ela, mas o poder dessa fala foi retirado. A chefe Ji-Yoon fala que só cedeu porque o objetivo era garantir o processo de efetivação a Yaz, ou seja, fez alianças por meio de elos de poder, o que demonstra a insatisfação de Yaz com isso.

Por fim, o arco narrativo dessa personagem é encerrado³⁸ quando Ji-Yoon consegue reverter a situação e avisa à amiga que a palestra honorária ainda será sua, porém, Yaz informa que aceitou convites para outra palestra honorária e entrevista de emprego de outra universidade. Assim, Yaz pontua ainda que Ji-Yoon vem agindo como se devesse algo à universidade em relação ao cargo de *Chair*, estando ali porque a deixaram e não por merecimento. Ji-Yoon argumenta se nesse novo campus as coisas serão diferentes, e Yaz afirma que não. A *Chair* afirma que ela será a primeira docente de cor preta efetivada no departamento, e Yaz logo responde que é por isso que irá embora. A linguagem não-dita que detectamos aqui é que Yaz não quer ser estatística, mas sim um diferencial. É necessário inclusificar que a vida

³⁷Episódio 4, a partir de 18:24.

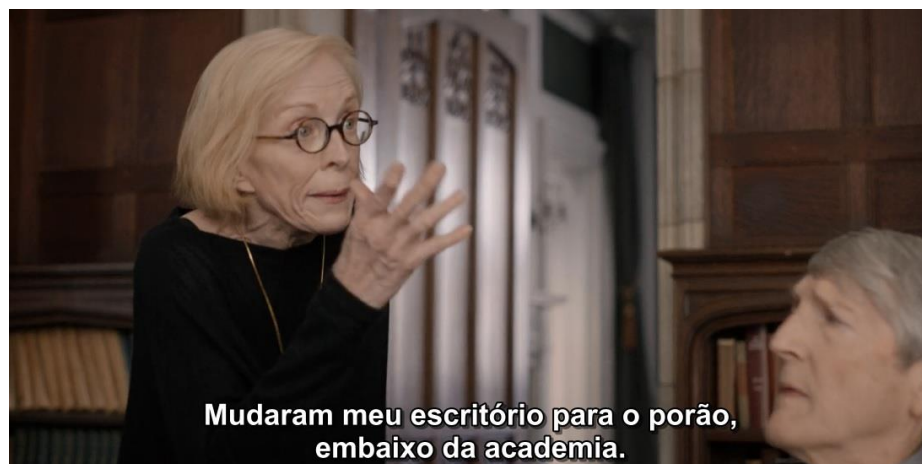
³⁸Episódio 5, a partir de 21:41.

e a liderança organizacionais precisam reconhecer e celebrar as ópticas únicas e divergentes, corroborando com um ambiente colaborativo e de consciência aberta em que o sentimento de pertencimento parta de todos (JOHNSON, 2020), o que não é vivenciado por Yaz no departamento de Inglês da Universidade de Pembroke.

4.3 Joan Hambling e a questão do etarismo

Assim que assume o cargo de *Chair*, a professora Ji-Yoon Kim tem a sua primeira reunião com o corpo docente de Língua Inglesa da fictícia Universidade de Pembroke. Nesse momento, é interrompida pela colega Joan Hambling³⁹, personagem interpretada por Holland Taylor, uma dos três docentes — os professores Elliot Rentz e John McHale, interpretados respectivamente por Bob Balaban e Ron Crawford — que estão sendo alvo de demissão, pois são os mais velhos do departamento, conseqüentemente com os maiores salários, entretanto, com um ínfimo número de discentes matriculados em suas disciplinas. Joan informa aos colegas que o seu escritório foi transferido sem o seu consentimento para outro prédio, especificamente para o porão da academia do campus. Tal retaliação não acontece com os seus colegas (Elliot e John), dessa forma, podemos interpretar com isso a primeira questão de gênero e poder em relação a essa personagem.

Figura 11 – Joan informa aos colegas sobre a mudança de seu escritório



Fonte: Captura de tela, 2022.

Joan convida Ji-Yoon a fim de conhecer o local para onde o escritório foi remanejado⁴⁰, o que expõe uma discriminação clara de gênero, uma vez que os outros docentes não tiveram suas salas transferidas. Então, decide que abrirá uma denúncia no Comitê de Discriminação da universidade. Joan teme, mas Ji-Yoon já usa de seu poder como nova chefe do departamento e

³⁹Episódio 1, a partir de 04:37.

⁴⁰Episódio 1, a partir de 12:42.

avisa que a denúncia partirá dela. Interpretamos dessa cena o discurso claro de etarismo, sendo uma discriminação voltada às pessoas mais velhas (HANASHIRO; PEREIRA, 2020), que neste caso, é um etarismo organizacional, além da discriminação por gênero.

O etarismo se mostra diferente em relação a homens e mulheres. Para elas, em um quadro organizacional, há uma tríade discriminatória: gênero, idade e aparência (PEREIRA, 2014). Neste ponto de vista, Salgado (2002, p. 9) descreve que a mulher idosa é “[...] universalmente maltratada e vista como uma carga”. Assim, a docente Joan e os colegas mais velhos do departamento de Inglês são vistos como um peso para a universidade, passíveis de substituição.

Ainda no local para o qual o escritório de Joan foi transferido, Ji-Yoon a questiona sobre qual foi a última vez que verificou as avaliações dos alunos referente às suas disciplinas e obtém como resposta que isso aconteceu no ano de 1987. Ji-Yoon avisa à colega que o departamento de Língua Inglesa está perdendo matrículas (especialmente nos componentes curriculares de professores mais velhos) e que precisam reter alunos. Em outra cena⁴¹, Joan já está no Comitê de Discriminação para dar prosseguimento à denuncia discriminatória de gênero, esperando Ji-Yoon, que não aparece. No local, Joan é atendida pela responsável no atendimento das denúncias, fica chocada com a vestimenta da atendente e a reprime falando que aquele espaço não é adequado para qualquer tipo de roupa, pois ela é o primeiro ponto de contato das pessoas que farão denúncias, sendo que algumas delas envolvem casos de estupro. Aqui, a questão de desigualdade de gênero parte de outra mulher mediante o julgamento de sua roupa. Não restam dúvidas, como assinalam Cotta e Farage (2021), que não há um tipo de roupa que faça as mulheres serem ouvidas e respeitadas no mercado de trabalho, pois a truculência que existe ali não nasceu de peças de roupas, mas de hierarquias desiguais no que concerne às construções de gênero.

A responsável pelo Comitê de Discriminação responde à Joan que aquele ambiente é um espaço seguro e assegura às mulheres proteção independente da roupa que estejam vestindo. Ao ser questionada sobre o teor de sua denúncia, Joan é categórica e afirma que nada tem a ver com investidas indesejadas, acreditando que isso nem deva existir em sua idade, logo, o discurso de Joan é demonstrado por meio de ceticismo, contudo, segundo Salomão (2021), assédio não tem idade, toda mulher é passível de sofrer assédio na sociedade.

⁴¹Episódio 1, a partir de 23:07.

Figura 12 – Joan e o julgamento da vestimenta



Fonte: Captura de tela, 2022.

A narrativa de Joan também vai de encontro ao ponto de avaliação docente feita pelo corpo estudantil⁴². A docente deixa claro que há anos não vê as críticas feitas pelos seus alunos, entretanto, com a pressão de um futuro processo de demissão, ela cede e começa a ler. A maior parte das críticas é negativa. Em resposta a isso, Joan queima as avaliações impressas.

Figura 13 – Joan queima as avaliações



Fonte: Captura de tela, 2022.

Deduzimos desta cena que há um discurso não-dito de gênero e poder: os discentes, após as conclusões das disciplinas avaliam os seus professores, demonstrando, com isso, uma

⁴²Episódio 3, a partir de 10:14.

possível relação de poder, aqui entendida como poder classificatório, defendida por Silva (2012). Todavia, as avaliações não fazem referência aos processos de ensino-aprendizagem da professora Joan, mas sim as suas particularidades enquanto mulher, tais como: “pior professora que existe”; “eu penso na professora Joan Hambling quando não quero ejacular na minha namorada”, feitas por meio de um site *on-line* (avaliemeusprofessores.com). Ofendida, Joan pede ajuda a um técnico de Tecnologia da Informação (TI) da universidade para tentar descobrir quem está fazendo postagens sobre ela digitalmente e iniciam uma investigação.

O técnico de TI descobre que as postagens vêm da biblioteca do campus e combina com Joan para tentar flagrar o crítico *on-line*⁴³. Já no local⁴⁴, Joan e o TI percebem que acabaram de publicar mais uma crítica e conseguem identificar quem foi. A professora corre, alcança o aluno Steve e o enquadra na frente da biblioteca, assim, expressa que ele não precisa gostar dela, mas deve respeitar os escritores que ela se baseia para lecionar. Mais uma vez, a relação de poder aqui é transparente, sendo identificado como um poder disciplinar, que possui gênese teórica em Foucault e é marcado por meio da vigilância e olhar hierárquico (SILVA; LOURENÇO, 2018), em que Joan, é a dona do poder hierárquico em sala de aula e o aspecto da vigilância aqui é simples e direto, isto é, por meio do monitoramento de um julgamento digital.

Figura 14 – Joan e o confronto com o discente



Fonte: Captura de tela, 2022.

Nos últimos episódios da série (5 e 6), ao saberem da lista de corte, Joan e os docentes Elliot e McHale se unem⁴⁵ e ela destaca que há um privilégio na carreira docente, quanto mais

⁴³Episódio 4, a partir de 02:00.

⁴⁴Episódio 4, a partir de 13:59.

⁴⁵Episódio 5, a partir de 20:00.

velho você fica, há mais prestígio e/ou poder e que dificilmente você é descartado por envelhecer — o que não acontece na Universidade de Pembroke. Dessa maneira, os três docentes organizam um “golpe” de poder à Ji-Yoon Kim. Contudo, antes de falarmos sobre o arco narrativo final de Joan, ainda no último episódio (6), ela faz uma descoberta chocante.

Joan se dirige à Secretaria de Ética e Conduta⁴⁶ e encontra com a mesma pessoa que a atendeu no Comitê de Discriminação, que a informa que ali é uma repartição única — inferimos a partir de tal fala um discurso não-dito, a universidade não dá valor para tais áreas. Então, Joan iniciou narrando sobre o início de sua carreira na universidade há 32 anos, com um salário de 26 mil dólares à época, mas descobriu que o colega de departamento John McHale, que iniciou a lecionar no mesmo tempo que ela recebeu 16 mil dólares a mais. Ela ainda conta que os serviços departamentais (organizações de festas, por exemplo) sempre recaem para as mulheres.

Trazendo para o contexto brasileiro e ratificando essa disparidade vivida por Joan, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou, em uma pesquisa de 2021, que mulheres receberam 77,7% da remuneração dos homens no ano de 2019, acentuando-se que há mais divergência em cargos de alta gerência, com a representação de 61,9% dos salários dos homens (GUEDES, 2021). Como já foi explanado, o público feminino é de maior porcentagem populacional e de escolaridade no Brasil, porém, a proporção no mercado de trabalho não se repete. A irregularidade salarial que Joan constatou é mais um exemplo de desigualdade de gênero que ainda ocorre na sociedade.

Por fim, a última narrativa de Joan⁴⁷ é dada por meio de uma moção de desconfiança, ou seja, voto de censura a uma pessoa em um cargo de gestão que questiona se há responsabilidade para continuar ocupando tal função (MEDEIROS, 2021). Tal ação foi liderada por ela e pelos colegas Elliot e John, voto este, destinado à censura de Ji-Yoon no cargo de *Chair* do departamento de Inglês — o poder que está em jogo aqui é o de ocupação na chefia do departamento caso Ji-Yoon seja removida.

Em reunião departamental⁴⁸, Ji-Yoon avisa aos demais do resultado do processo do professor Bill — demissão — e o professor Elliot comenta sobre o comportamento imparcial de Ji-Yoon durante o processo. Ji-Yoon vai para a próxima pauta, a moção de desconfiança, com Joan à frente, que precisará ser votada por todo o corpo docente. Um dos não-ditos nessa cena é o envergonhamento de Joan, pois tinha uma relação de amizade com Ji-Yoon. Todos votam, exceto Joan que se abstém, e o resultado final é de seis votos contra cinco, o que tira Ji-

⁴⁶Episódio 6, a partir de 03:56.

⁴⁷Episódio 6, a partir de 06:30.

⁴⁸Episódio 6, a partir de 22:20.

Yoon da chefia do departamento. Elliot, de prontidão, se candidata ao cargo como chefe interino, mas Ji-Yoon indica à amiga Joan, que recebe a maioria dos votos e assume a função. A última cena de Joan⁴⁹ se dá no escritório que anteriormente pertencia à Ji-Yoon, demonstrando grande alegria, pois finalmente terá um gabinete decente e gerenciará o poder no departamento de Língua Inglesa da fictícia Universidade de Pembroke. Dessa maneira, ela se torna a segunda mulher a ocupar tal posição.

Figura 15 – Joan como *Chair*



Fonte: Captura de tela, 2022.

4.4 Gancho final/*Cliffhanger*

Para concluir esta análise, apontaremos os encontros, desencontros e intersecções analíticas identificados com fundamento nos tópicos de diversidade/diferença, gênero e relações de poder.

Acerca dos *encontros*, em outras palavras, aspectos comuns das três personagens, constatamos que todas sofreram algum tipo de discriminação por gênero. Ji-Yoon King, como chefe de departamento, teve seu poder minimizado pelo fato de ser mulher e, por vezes, não foi levada à sério; Yaz McKay sofre discriminações sob diversos aspectos, como por exemplo, questões raciais, como o racismo acadêmico e institucional, cortes de sua fala, ou seja, *manterrupting*, entre outros; já Joan Hambling foi discriminada por conta de sua idade (etarismo) e por desigualdade salarial.

No que diz respeito aos *desencontros*, isto é, questões únicas de cada personagem, verificamos que o arco narrativo de Ji-Yoon tocou nas seguintes temáticas: promoção da diversidade em sua gestão; gênero e maternidade; poder econômico; jogo de poder institucional; e minorias em cargo de gestão. Sobre Yaz, foi discutido sobre poder de inclusão e exclusão;

⁴⁹Episódio 6, a partir de 25:46 e 26:33.

masculinidade hegemônica/masculinidade; crítica à metodologia docente feminina; discriminação racial, por meio de questões acadêmicas e institucionais; falta de inclusificação e medo (aspecto não-dito). Por fim, a narrativa de Joan abordou sobre discriminação por gênero que parte de uma mulher; poderes classificatório e disciplinar; ceticismo em relação à assédio por pessoa mais velha e vergonha (enfoque não-dito).

Sobre as *intersecções*, ou seja, cruzamentos de discursos entre as personagens temos entre Ji-Yoon e Yaz: poder hierárquico/verticalizado e o uso da diversidade como maquiagem; Ji-Yoon e Joan: furo ao teto de vidro, uma vez que ambas são professoras titulares do departamento de Inglês — algo inacessível para as mulheres docentes na Universidade de Pembroke, ainda mais para professoras pretas — e Ji-Yoon como chefe de departamento, sendo sucedida por Joan. A intersecção de Yaz e Joan se dá por meio das críticas às suas metodologias em sala: Yaz é criticada por Elliot; já Joan, por seus alunos, que não avaliam seus processos de ensino-aprendizado, mas as suas subjetividades como mulher.

A nossa análise mostrou que o ambiente acadêmico narrado em *The Chair* é representado preeminente pelo androcentrismo, inclinação que considera o homem como ser que corresponde a uma coletividade, cujo pensamento é sempre ascendido e o conceito se liga diretamente à noção de patriarcado (NASCIMENTO, 2020). Apesar de o discurso, adotado pelas figuras masculinas da série, ser inferido como objetivo de superação e desconstrução de dogmas sociais que ascendem sem exceção ao homem, na prática, o ponto de vista é outro, pois o papel que a mulher exerce necessita ser administrado, mesmo que esteja na maior “cadeira” hierárquica organizacional.

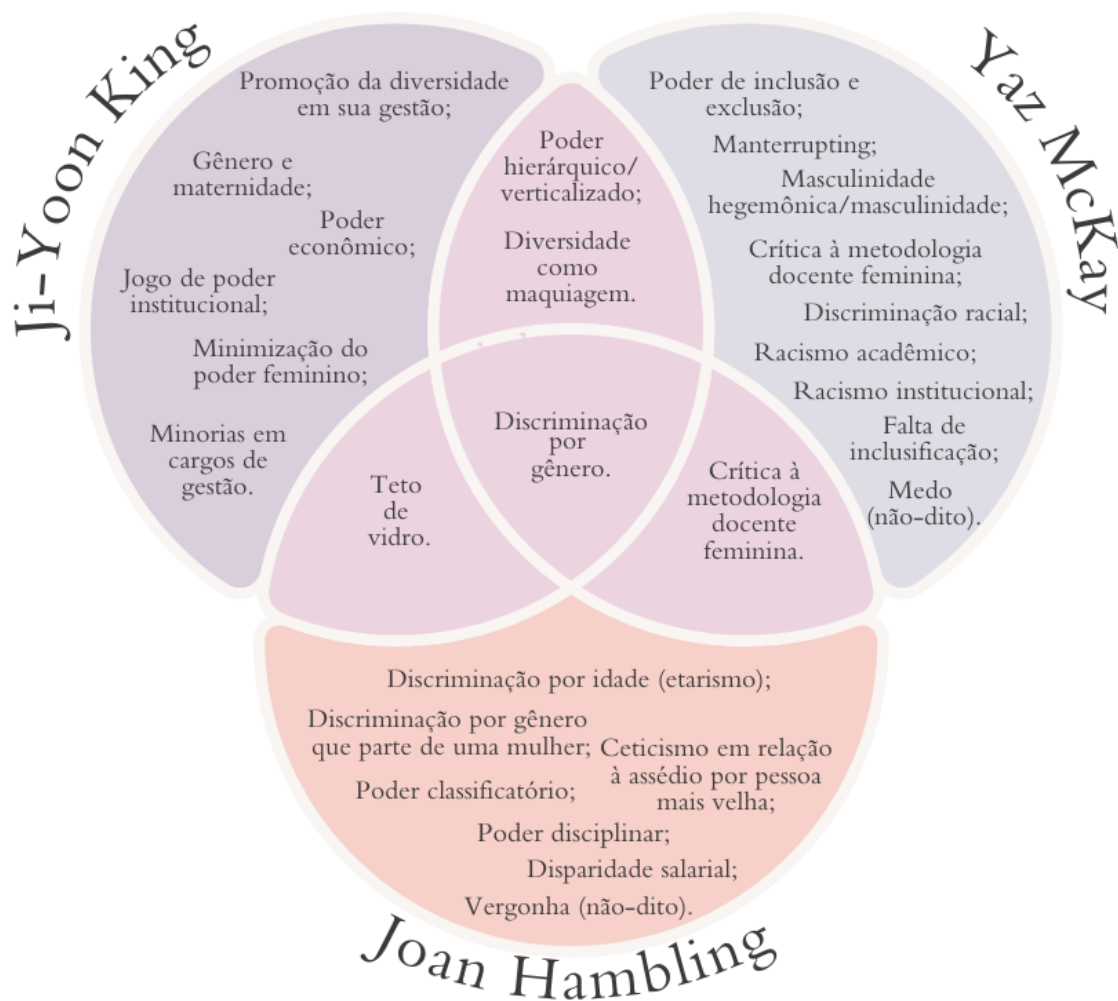
O sentido que é oferecido ao telespectador é a necessidade da troca de microagressões — que fortalecem o androcentrismo acadêmico — por microafirmações (POMPPER, 2019), pois as microagressões promovem relações de poder desiguais, sendo imprescindível a busca pelo equilíbrio de poder, que pode ser dado por meio de escuta e voz participativa, promoção de clima heterogêneo e que as ideias de todos sejam valorizadas, problematizações de discursos dogmáticos (“somos todos iguais”), mudança sobre ações contrárias à adesão de políticas de cotas, respeito e preservação à diversidade e outros (POMPPER, 2019). Todos esses elementos são alguns exemplos de microafirmações.

Assim, os conceitos de diversidade/diferença, gênero e relações de poder são discutidos na série *The Chair* por meio de suas personagens, especialmente as femininas, Ji-Yoon King, Yaz McKay e Joan Hambling, que mostram que ainda existem diferenças em relação ao gênero e que, por meio de microafirmações, os elos de poder que são inerentes aos vários âmbitos da

sociedade, inclusive no contexto acadêmico, podem possibilitar a busca por uma harmonia mais justa de poder.

Finalizando, o esquema que segue exemplifica os encontros, desencontros e intersecções entre as personagens Ji-Yoon, Yaz e Joan.

Esquema 16 – Encontros, desencontros e intersecções das personagens analisadas



Fonte: Elaborado pelo autor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS: *season finale*

Entendemos que as discussões que envolvem diversidade/diferença conduzem provocações como branquitude, aculturação, cis-hétero normatividade, patriarcado, “corpo padrão”, juventude como ideal, hegemonias culturais e religiosa e outros motes. Debater sobre diversidade/diferença é andar na contramão da sociedade, é romper com padrões hegemônicos.

O caminho desenvolvido nesta investigação se consumou por meio de diferentes inquietações e discussões sobre diversidade/diferença, questões de gênero e relações de poder a partir de um ambiente acadêmico. À vista disso, definimos como *objetivo geral* detectar quais contribuições a série *The Chair* traz sobre diversidade/diferença, gênero e relações de poder.

Constatamos que a narrativa de *The Chair* toca nos assuntos de diversidade/diferença, diretamente ligado às personagens Ji-Yoon King e Yaz McKay, interpretadas por Sandra Oh e Nana Mensah, respectivamente, ligadas à questões de diversidade e raça, sendo Ji-Yoon amarela e Yaz preta, representando com isso a falta de diversidade racial que existe no campus dessa ficção seriada. Ji-Yoon como chefe do departamento de Inglês objetiva promover a diversidade no seu departamento, com mais docentes de outras etnias, posto que a Universidade de Pembroke é composta por 87% formado por professores brancos. Sobre as questões que tangenciam gênero, Ji-Yoon, Yaz e Joan Hambling, esta última interpretada por Holland Taylor, produzem vários discursos sobre questões de gênero: na narrativa de Ji-Yoon, ela traz debates sobre maternidade, mulheres que assumem cargos de gestão e teto de vidro; já Yaz contribui com os assuntos de *maninterrupting*, masculinidade hegemônica/masculinidade, intersecção entre raça e gênero por meio de racismos acadêmico e institucional etc.; e Joan, também por meio de intersecção de gênero e idade (etarismo), disparidade salarial e crítica em relação à assédio feminino que parte da própria.

Sobre os contributos nos tópicos de relações de poder, observamos que vários vieses são narrados por meio das histórias das três personagens, sendo os principais deles: poderes econômico, hierárquico/verticalizado, de inclusão e exclusão, classificatório e disciplinar.

Acerca dos resultados dos *objetivos específicos*, temos: a) investigar os principais conceitos de diversidade/diferença, questões de gênero e relações de poder no contexto acadêmico; b) analisar as significações que a série *The Chair* traz sobre diversidade/diferença, gênero e relações de poder. No objetivo específico a), examinamos tais conceitos por meio de uma pesquisa bibliográfica; e em relação ao b), a análise das significações que a série *The Chair* trouxe foi feita sustentada na Análise de Discurso, cujo objeto discursivo foi a narrativa dessa ficção seriada, a partir da delimitação dos objetos de diversidade/diferença, gênero e relações

de poder. Assim, percebemos também, por intermédio desta análise, que os conceitos de diversidade/diferença, gênero e relações de poder são discutidos na série *The Chair* por meio de suas personagens, especialmente as femininas, Ji-Yoon King, Yaz McKay e Joan Hambling, que mostram que ainda existem diferenças em relação ao gênero e que, mediante as microafirmações, os elos de poder que são inerentes aos vários âmbitos da sociedade, inclusive no contexto acadêmico, podem possibilitar a busca por uma harmonia mais justa de poder.

O aprendizado que a série *The Chair* traz, entendida nesta pesquisa como um produto de comunicação, é a demanda por debates sobre diversidade/diferença, visto que essa área abarca várias perspectivas de estudo, identificadas como marcadores sociais, como as questões de gênero, logo, relações de poder. Também, a série representa a falta de diversidade que há ainda em ambientes universitários que coadunam com a realidade, afirmação esta ratificada por Santos (2019) ao dizer que as universidades devem ser mais diversificadas no que diz respeito aos seus ingressantes, sejam discentes ou docentes, e quanto às metodologias e epistemologias estudadas necessitam ser descolonizadas das epistemologias europeias.

Para que haja evolução social e respeito às questões diversas, precisamos estourar a nossa bolha social. O processo de rompimento dela é simples. O fato de buscar, consumir, ouvir produtos diferentes dos habituais é uma maneira de iniciarmos e olharmos para questões que estavam alheias aos nossos olhos, mas que sempre estiveram ali. Andar de modo contrário às posições “padrões” sociais não é fácil, traz incômodo e acaba por estremecer hegemonias instauradas há séculos, contudo, são indispensáveis para transformar a sociedade.

Há avanços sobre discussões de Diversidade e Inclusão (D&I) em ambientes organizacionais, sendo que profissionais de Comunicação, como Relações Públicas vêm gerindo tais cargos (ALMEIDA; SOARES, 2021). Assim, o posicionamento a favor da diversidade não deve partir somente dos gestores da diversidade — comumente Relações Públicas —, porém, devem estar alinhadas ao DNA organizacional e “andar de mãos dadas” com a interseccionalidade e a inclusificação. Deste modo, os profissionais de Relações Públicas, como gestores dos relacionamentos entre organizações e seus diversos públicos, devem articular questões diversas em organizações que atuam não como um fator competitivo, mas como um objeto que promova espaços de acolhimento e de inclusão.

Esta investigação nos provocou e trouxe modificações em nossa vida a partir do entendimento de lugar de fala, que coadunamos com Ribeiro (2019). Quando falamos e discutimos sobre lugar de fala, pensamos sobre lugar social e localização do poder dentro da estrutura social e não sobre questões de vivências ou de experiências individuais. Isto é, como um grupo social de raça preta que se relaciona com outros grupos em comum e de que modo

essas experiências são atravessadas e que impedem tais associações de existirem socialmente (RIBEIRO, 2019) — se não há representação social e organizacional, logo, não há existência concreta. Ademais, além do lugar de fala, reconhecemos a necessidade do lugar de falha. Somos seres humanos e, conseqüentemente, erraremos. Não há como fugirmos do lugar de falha, mas o que importa aqui, é o que faremos a partir das nossas falhas.

Finalizando, desejamos seguir com a nossa investigação por meio de uma pesquisa que envolverá as questões de diversidade/diferença, gênero e elos de poder no contexto acadêmico dos docentes do curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Pampa, uma vez que é um curso que funciona em uma região fronteiriça, no sul do Brasil, região esta privilegiada por diversos fatores. Objetivamos, ainda, o entendimento das particularidades únicas dos professores desse curso e se há tensões que envolvem gênero e poder nesta universidade.

REFERÊNCIAS

- AKOTIRENE, Carla. O que é interseccionalidade e por que devemos falar sobre ela?. [Entrevista cedida a] Malu Pinheiro. **Glamour**, [S.l.], 15 jul. 2020. Disponível em: <https://glamour.globo.com/lifestyle/noticia/2020/07/o-que-e-interseccionalidade-e-por-que-devemos-falar-sobre-ela.ghml>. Acesso em: 14 jan. 2022.
- AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?**. São Paulo: Sueli Carneiro: Pólen, 2019.
- ALL too well (10 minute version). Intérprete: Taylor Swift. Compositoras: Taylor Swift e Liz Rose. *In*: RED (Taylor's version). Intérprete: Taylor Swift. Belfast: Republic Records, 2021. 1 CD, faixa 30.
- ALMEIDA, Evandro; SOARES, Rebeca. Gestor de diversidade e inclusão começa a aparecer no alto escalão. **Estadão**, São Paulo, 24 mar. 2021. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/infograficos/economia,carreira-gestor-de-diversidade-e-inclusao-comeca-a-aparecer-no-alto-escalao-das-empresas,1158548#:~:text=Gestor%20de%20diversidade%20e%20inclus%C3%A3o%20com%20e%C3%A7a%20a%20aparecer%20no%20alto%20escal%C3%A3o,-A%20posi%C3%A7%C3%A3o%20de&text=Acostume%2Dse%20com%20essas%20letrinhass,chefia%20para%20diversidade%20e%20inclus%C3%A3o>. Acesso em: 08 fev. 2022.
- ALMEIDA, Jane Soares de. As relações de poder nas desigualdades de gênero na educação e na sociedade. **Série-Estudos - Periódico do Programa de Pós-Graduação em Educação da UCDB**, Campo Grande, n. 31, p. 165-181, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://www.serie-estudos.ucdb.br/serie-estudos/article/view/132/251>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, jul./set. 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>. Acesso em: 24 dez. 2021.
- ALVES, Soraia. “The Chair” traz discussões modernas e humor refinado em minissérie com cara de um bom filme indie. **B9**, [S.l.], 20 ago. 2021. Disponível em: <https://www.b9.com.br/149375/the-chair-netflix-critica-review/>. Acesso em: 14 jan. 2022.
- ARAÚJO, Maria de Fátima. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-56652005000200004>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- BACCEGA, Maria Aparecida. Narrativa ficcional de televisão: encontro com os temas sociais. **Comunicação & Educação**, São Paulo, n. 26, p. 7-16, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9125.v0i26p7-16>. Acesso em: 14 jan. 2022.
- BALDISSERA, Rudimar; MAFRA, Rennan. Discursos, Identidades e Relações de Poder: Dinâmicas e Emergências em Comunicação Organizacional. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISADORES DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E RELAÇÕES PÚBLICAS, 13., 2019, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Abrapcorp, 2019. Disponível em: [http://abrapcorp2.org.br/site/manager/arq/\(cod2_22918\)RudimarBaldissera_RennanMafra_GT3_Abrapcorp_2019.pdf](http://abrapcorp2.org.br/site/manager/arq/(cod2_22918)RudimarBaldissera_RennanMafra_GT3_Abrapcorp_2019.pdf). Acesso em: 03 jan. 2022.
- BARRUCHO, Luís. Magazine Luiza: dar vagas só para negros é ‘racismo reverso’?. **BBC News Brasil**, Londres, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-54252093>. Acesso em: 15 dez. 2021.

BARTHES, Roland. Introdução à análise estrutural da narrativa. In: BARTHES, Roland *et al.* **Análise estrutural da narrativa**. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011. p. 19-62.

BATISTA, Werenna Fernanda Garcia; REATTO, Diogo Reatto; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. Etarismo no serviço público: Percepções de servidores administrativos de universidades estaduais brasileiras. In: PÉREZ-ARRAU, Gregorio *et al.* (org.). **Nuevas formas de organización y trabajo**: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales. Chile: Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales, 2018. cap. 1, p. 2-13.

BAVON, Ana. MARCADORES SOCIAIS: O QUE SÃO E COMO SE RELACIONAM COM ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO NAS EMPRESAS. **B4 People**, São Paulo, 11 fev. 2020. Disponível em: <https://b4people.com.br/marcadores-sociais/>. Acesso em: 17 jan. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Cláudio Brandão de Oliveira (org.). Rio de Janeiro: Roma Victor, 2002.

BRAZ, Rafael. "The Chair", da Netflix, é muito divertida e relevante. **A Gazeta**, [S.l.], 21 ago. 2021. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/colunas/rafael-braz/the-chair-da-netflix-e-muito-divertida-e-relevante-0821>. Acesso em: 17 jan. 2022.

BRITO, Débora. Cotas foram revolução silenciosa no Brasil, afirma especialista. **Agência Brasil**, Brasília, 27 maio 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-05/cotas-foram-revolucao-silenciosa-no-brasil-afirma-especialista>. Acesso em: 15 jan. 2022.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CARAPEÇOS, Nathália. Maternidade no Lattes: pesquisadoras poderão indicar tempo de licença no currículo. **Zero Hora**, Porto Alegre, 25 abr. 2019. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/donna/maternidade/noticia/2019/04/maternidade-no-lattes-pesquisadoras-poderao-indicar-tempo-de-licenca-no-curriculo-cjuvrglxl00s201rowc4q0cgj.html>. Acesso em: 28 jan. 2022.

CARNEIRO, Everardo. Racismo no mundo acadêmico: um tema para se discutir na universidade. [Entrevista cedida a] Felipe Mateus. **Jornal da UNICAMP**, Campinas, 19 nov. 2019. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2019/11/19/racismo-no-mundo-academico-um-tema-para-se-discutir-na-universidade>. Acesso em: 04 fev. 2022.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de. Gênero é um conceito complexo e de difícil sensocomunicação. Considerações a partir de uma experiência de formação docente. **Instrumento: Revista de Estudo e Pesquisa em Educação**, Juiz de Fora, v. 12, n. 2, p. 75-87, jul./dez. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/revistainstrumento/article/view/18685>. Acesso em: 25 jan. 2022.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de. **GÊNERO**: o que é e o que não é ideologia. [João Pessoa], 05 dez. 2017. 35 slides. Disponível em: <https://www.ufpb.br/escolasplurais/contents/noticias/didaticos/o-que-e-e-o-que-nao-e-ideologia-de-genero>. Acesso em: 25 jan. 2022.

CARVALHO, Victor. Revelado se universidade de The Chair existe na vida real. **Observatório do Cinema**, [S.l.], 22 ago. 2021. Disponível em: <https://observatoriodocinema.uol.com.br/series-e-tv/2021/08/revelado-se-universidade-de-the-chair-existe-na-vida-real>. Acesso em: 14 jan. 2022.

COLETTI, Caio. 2017 bateu recorde de séries produzidas, com mais de 480. **Observatório do Cinema**, [S.l.], 05 jan. 2018. Disponível em: <https://observatoriodocinema.uol.com.br/series-e-tv/2018/01/2017-bateu-recorde-de-series-produzidas-com-mais-de-480>. Acesso em: 14 jan. 2022.

CONCEITO de gênero. [S.l.], [200-?]. Disponível em: <http://ead.bauru.sp.gov.br/efront/www/content/lessons/24/G%C3%AAnero%20-%20texto1.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2022.

CONNELL, Raewyn. A colonialidade do gênero. In: CONNELL, Raewyn. **Gênero em termos reais**. São Paulo: nVersos, 2016. cap. 1, p. 25-44.

CONNELL, Robert W.; MESSERSCHMIDT, James W. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 241-282, jan./abr. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000100014>. Acesso em: 02 fev. 2022.

COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. INTRODUÇÃO: Rumo à construção do nosso próprio poder. In: COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero**. [São Paulo]: Paralela, 2021.

DELLAZZANA, Ângela Lovato; DELLAZZANA-ZANON, Letícia Lovato. Maternidade e ciência nas mídias sociais: da invisibilidade ao lattes. In: OLIVEIRA-CRUZ, Milena Freire de; MENDONÇA, Maria Collier de (org.). **Maternidade nas mídias**. Santa Maria, RS: FACOS-UFSM, 2021. cap. 4, p. 193-132.

FERIGATO, Evandro; CONCEIÇÃO, Joelma Telesi Pacheco. Liderança feminina nas organizações. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 152-178, 2020. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/31/72>. Acesso em: 29 jan. 2022.

FERRARI, Maria Aparecida. Reflexões sobre comunicação organizacional na América Latina: ventos da mudança na gestão da diversidade. **Organicom**, São Paulo, v. 18, n. 37, p. 23-35, set./dez. 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/188608/178877>. Acesso em: 25 jan. 2022.

FERRARI, Maria Aparecida; CABRAL, Raquel. Comunicação intercultural e interseccionalidade: breve reflexão sobre as perspectivas e desafios da diversidade nas organizações. In: FARIAS, Luiz Alberto de; LEMOS, Else; REBECHI, Claudia Nociolini (org.). **Opinião pública, comunicação e organizações: convergências e perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Abrapcorp, 2020. cap. 16, p. 290-314.

FLEURY, Maria Tereza Leme. GERENCIANDO A DIVERSIDADE CULTURAL: experiências de empresas brasileiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 dez. 2021.

FONSECA, Diego Leonardo de Souza. O *streaming* e a virtualização dos serviços de informação: uma análise sobre a adaptação das bibliotecas frente à pandemia de Covid-19. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/1741/pdf>. Acesso em: 14 jan. 2022.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

FRAGOSO, Suely; RECUERO, Raquel; AMARAL, Adriana. Construção de Amostras. *In*: FRAGOSO, Suely; RECUERO, Raquel; AMARAL, Adriana. **Métodos de pesquisa para internet**. Porto Alegre: Sulina, 2011. p. 53-82.

GANDRA, Alana. IBGE: mulheres somavam 52,2% da população no Brasil em 2019. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 26 ago. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-08/ibge-mulheres-somavam-522-da-populacao-no-brasil-em-2019>. Acesso em: 25 jan. 2022.

GONÇALVES, Josimere Serrão; RIBEIRO, Joyce Otânia Seixas. COLONIALIDADE DE GÊNERO: O FEMINISMO DECOLONIAL DE MARÍA LUGONES. *In*: SEMINÁRIO CORPO, GÊNERO E SEXUALIDADE, 7., 2018, Rio Grande, RS. **Anais [...]**. Rio Grande, RS: Ed. da FURG, 2018. Disponível em: <https://7seminario.furg.br/images/arquivo/46.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2022.

GUEDES, Mylena. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE. **CNN Brasil**, Rio de Janeiro, 04 mar. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>. Acesso em: 01 fev. 2022.

HALL, Stuart. **Cultura e representação**. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio: Apicuri, 2016.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. O ETARISMO NO LOCAL DE TRABALHO: EVIDÊNCIAS DE PRÁTICAS DE “SANEAMENTO” DE TRABALHADORES MAIS VELHOS. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 13, n. 2, p. 188-206, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2.5032>. Acesso em: 17 jan. 2022.

HOLTZHAUSEN, Derina R.; VOTO, Rosina. Resistance From the Margins: The Postmodern Public Relations Practitioner as Organizational Activist. **Journal of Public Relations Research**, [S.l.], v. 14, n. 1, p. 57-84, 2002.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2019**. Brasília: Inep, 2021. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2019.pdf. Acesso em: 25 jan. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2019**. Brasília: Inep, 2020. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>. Acesso em: 25 jan. 2022.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012.

JOHNSON, Stefanie K. **Inclusifique: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação para à sua empresa**. São Paulo: Benvirá, 2020.

KANAN, Lilia Aparecida. PODER E LIDERANÇA DE MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 17, n. 53, p. 243-257, abr./jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/Nm5NNr77WbKLT7JQhS8jZWS/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 jan. 2022.

- LAYCOCK, Richard. Serviços de streaming mais populares. **Finder**, [Austrália], 1º ago. 2021. Disponível em: <https://www.finder.com/br/streaming-estatisticas>. Acesso em: 18 jan. 2022.
- LOPES, Maria Immacolata Vassallo de. **Pesquisa em comunicação**. 7. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2003.
- LÓPEZ, Laura Cecilia. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface**, Botucatu, v. 16, n. 40, p. 121-134, jan./mar. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-32832012005000004>. Acesso em: 03 fev. 2022.
- LUGONES, María. Colonialidad y Género. **Tabula Rasa**, Bogotá, n. 9, p. 73-101, jul./dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n9/n9a06.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2022.
- MACHADO, Felipe Viero Kolinski. **Homens que se veem**: masculinidades nas revistas Junior e Men's Health Portugal. Ouro Preto: Editora UFOP, 2018b. Disponível em: <https://www.editora.ufop.br/index.php/editora/catalog/view/150/119/393-1>. Acesso em: 06 fev. 2022.
- MACHADO, Heitor Leal. As Pesquisas sobre Ficção Seriada: um estudo da produção acadêmica brasileira de 2013 a 2017. **Revista GEMInIS**, São Carlos, v. 9, n. 2, p. 4-28, maio/ago. 2018a. Disponível em: <https://www.revistageminis.ufscar.br/index.php/geminis/article/view/380>. Acesso em: 14 jan. 2022.
- MAGALHÃES, Anderson Salvaterra; KOGAWA, João. **Pensadores da análise do discurso**: uma introdução. Jundiaí, SP: Paco Editorial, 2019.
- MARCELLO, Carolina. Simone de Beauvoir: biografia e principais obras. **Cultura Genial**, [S.l.], [200-?]. Disponível em: <https://www.culturagenial.com/simone-de-beauvoir/>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- MARTINO, Luiz C. Interdisciplinaridade e objeto de estudo da comunicação. In: HOHLFELDT, Antônio; MARTINO, Luiz C.; FRANÇA, Vera Veiga. **Teorias da comunicação**: conceitos, escolas e tendências. 11. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011. cap. 2, p. 27-38.
- MELO, Iran Ferreira de. ANÁLISE DO DISCURSO E ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO: DESDOBRAMENTOS E INTERSECÇÕES. **Revista Eletrônica de Divulgação Científica em Língua Portuguesa, Linguística e Literatura**, [S.l.], ano 05, n. 11, p. 1-18, 2009. Disponível em: http://www2.eca.usp.br/Ciencias.Linguagem/Melo_ADeACD.pdf. Acesso em: 25 jan. 2022.
- MENOS de 3% das universidades brasileiras têm equidade racial. **Correio Braziliense**, [S.l.], 20 nov. 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2021/11/4964642-menos-de-3-dos-professores-universitarios-do-brasil-sao-negros.html>. Acesso em: 17 jan. 2022.
- MIRANDA, Liliana Carneiro de. **“A percepção da mulher no mercado de trabalho: Emprego, Carreira ou Vocação”**. 2006. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Faculdades IBMEC, Rio de Janeiro, 2006.
- MOSCHKOVICH, Marília Bárbara Fernandes Garcia. **Teto de vidro ou paredes de fogo?**: Um estudo sobre gênero na carreira acadêmica e o caso da UNICAMP. 2013. 159 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, SP. Disponível em:

https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/CAMP_5311385f8552d5c3d103a7d766bcb814. Acesso em: 30 jan. 2022.

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria F. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/00115258201558>. Acesso em: 25 jan. 2022.

NASCIMENTO, Dulcilene Ribeiro Soares. ANDROCENTRISMO, A CONSTRUÇÃO DA DOMINAÇÃO CULTURAL MASCULINA. **Revista Científica Cognitionis**, [S.l.], 14 abr. 2020. Disponível em: <https://unilogos.org/revista/wp-content/uploads/2020/04/ANDROCENTRISMO-A-CONSTRU%C3%87%C3%83O-DA-DOMINA%C3%87%C3%83O-CULTURAL-MASCULINA.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2022.

NETFLIX. **About Netflix**. [S.l.], [200-?]. Disponível em: https://about.netflix.com/pt_pt. Acesso em: 14 jan. 2022.

NKOMO, Stella M.; COX JR, Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. *In*: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. cap. 12, p. 334-355.

NUNES, Cristina. O conceito de movimento social em debate: dos anos 60 até à atualidade. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Lisboa, v. 75, p. 131-147, 2014. Disponível em: <https://journals.openedition.org/spp/1596>. Acesso em: 26 jan. 2022.

NUNES, Nei Antonio; ASSMANN, José Selvino. A escola e as práticas de poder disciplinar. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 18, n. 33, p. 135-153, jan./jun. 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/10786/10287>. Acesso em: 26 jan. 2022.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **Análise de discurso: princípios e procedimentos**. 8. ed. Campinas: Pontes, 2009.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti. **A RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES DE JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E AS ATITUDES DOS INDIVÍDUOS DIANTE DA DIVERSIDADE**. 2008. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/bitstream/tede/847/1/Jamille%20Barbosa%20Cavalcanti%20Peireira.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2021.

PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. **Um estudo sobre o etarismo nas organizações**. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2014. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/623>. Acesso em: 30 jan. 2022.

PESQUISA Global de Diversidade e Inclusão. **PWC**. 2020. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2020/pesquisa-global-dediversidade-e-inclusao.html>. Acesso em: 26 dez. 2021.

POMPPER, Donnalyn. Abraçando a diversidade: trocando microagressões por microafirmações. *In*: LEMOS, Else; SALVATORI, Patricia (org.). **Comunicação, diversidades e organizações: pensamento e ação**. São Paulo: Abrapcorp, 2019. cap. 2, p. 47-61.

PRATT, Tia Noelle. Netflix's 'The Chair' is a needed yet unrealistic depiction of academia. **National Catholic Reporter**, [S.l.], 27 ago. 2021. Disponível em:

<https://www.ncronline.org/news/opinion/netflixs-chair-needed-yet-unrealistic-depiction-academia>. Acesso em: 17 jan. 2022.

PRISCO, Luiz. The Chair: comédia da Netflix satiriza a universidade para falar do mundo real. **Metrópoles**, [S.l.], 26 ago. 2021. Disponível em:

<https://www.metropoles.com/entretenimento/televisao/the-chair-comedia-da-netflix-satiriza-a-universidade-para-falar-do-mundo-real>. Acesso em: 17 jan. 2022.

QUEIROZ, Vitor de. Jacques Derrida: desconstrução e “différance”. **Colunas Tortas**, [S.l.], 23 jul. 2015. Disponível em: <https://colunastortas.com.br/jacques-derrida-desconstrucao-e-differance/>. Acesso em: 15 jan. 2022.

RAVACHE, Guilherme. Brasil é segundo do mundo em streaming; Prime cresce e Disney+ dispara. **Splash Uol**, [S.l.], 12 ago. 2021. Disponível em:

<https://www.uol.com.br/splash/colunas/guilherme-ravache/2021/08/12/brasil-e-segundo-do-mundo-em-streaming-e-crescimento-do-disney-surpreende.htm>. Acesso em: 17 jan. 2022.

REIF, Laura. Macho palestrinha: entenda o que é mansplaining e maninterrupting. **AZMina**, [S.l.], 21 ago. 2019. Disponível em: <https://azmina.com.br/reportagens/mansplaining-e-maninterrupting-o-que-e-e-de-onde-vem-os-termos/>. Acesso em: 10 fev. 2022.

REINERT, Taynara. Mulheres ainda são minoria em cargos de gestão acadêmica. **Revista Eletrônica do Bom Jesus/Ielusc**, [Joinville], 24 set. 2018. Disponível em:

<http://revidigital.com.br/mulheres-ainda-sao-minoria-em-cargos-de-gestao-academica/>. Acesso em: 30 jan. 2022.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de Fala**. São Paulo: Sueli Carneiro: Pólen, 2019.

ROCHA, Caroline Dantas *et al.* O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: Barreiras. *In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA*, 11., 2014, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: SEGET, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320405.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2022.

RODRIGUES, Carla. Performance, gênero, linguagem e alteridade: J. Butler leitora de J. Derrida. **Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latinoamericana**, Rio de Janeiro, n. 10, p. 140-164, abr. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-64872012000400007>. Acesso em: 25 jan. 2022.

ROSE, Diana. Análise de imagens em movimento. *In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (org.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. cap. 14, p. 343-364.

SALES, Ricardo Gonçalves de. Diversidade nas organizações: das lutas sociais às políticas de gestão. *In: CONGRESSO ABRAPCORP – COMUNICAÇÃO | DIVERSIDADES | ORGANIZAÇÕES*, 12., 2018, Goiânia. **Anais [...]**. Goiânia: ABRAPCORP, 2018. p. 441-458. Disponível em: http://portal.abrapcorp.org.br/wp-content/uploads/2019/02/Anais_Abrapcorp_2018_GPs_ISBN.pdf. Acesso em: 27 jan. 2022.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho**: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicação e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/publico/RICARDOGONCALVESDESALESVC.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2022.

- SALES, Ricardo Gonçalves de; FERRARI, Maria Aparecida. Diversidade nas organizações: breve genealogia da discussão nos Estados Unidos e no Brasil. *In*: MARQUES, Ângela Cristina Salgueiro; SILVA, Daniel Reis; LIMA, Fábria Pereira (org.). **Comunicação e direitos humanos**. Belo Horizonte: PPGCOM UFMG, 2019. p. 169-182.
- SALGADO, Carmen Delia Sánchez. MULHER IDOSA: a feminização da velhice. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 4, p. 7-19, 2002. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4716/2642>. Acesso em: 30 jan. 2022.
- SALOMÃO, Graziela. Assédio não tem idade: toda mulher é alvo de importunação no espaço público. **Marie Claire**, [S.l.], 30 nov. 2021. Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/Feminismo/Assedio/noticia/2021/11/assedio-nao-tem-idade-toda-mulher-e-alvo-de-importunacao-no-espaco-publico.html>. Acesso em: 31 jan. 2022.
- SANTOS, Andreza Almeida dos. FICÇÃO SERIADA E ABORDAGENS ANTROPOLÓGICAS: UM PRIMEIRO OLHAR SOBRE AS PRODUÇÕES DA COMPÓS E DA INTERCOM DE 2011 A 2018. *In*: LEMOS, Ligia Prezias; ROCHA, Larissa Leda (org.). **Ficção seriada: estudos e pesquisas**. São Paulo: Jogo de Palavras: Provocare Editora, 2021. p. 50-64.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. Entre próspero e caliban: colonialismo, pós-colonialismo e inter-identidade. *In*: RAMALHO, Maria Irene; RIBEIRO, Antônio Sousa (org.). **Entre ser e estar: raízes, percursos e discursos da identidade**. Porto, Portugal: Edições Afrontamento, 2001.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. **O fim do império cognitivo: a afirmação das epistemologias do sul**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.
- SANTOS, Giselle Cristina dos Anjos. Gênero. *In*: DIVERSIDADE. Programa Itaú Social Unicef. 2 out. 2020. 1 vídeo (11 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=eKFhaAbWs0Q>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- SANTOS, Josely Alves dos; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SAAD, Núbia dos Santos. ANÁLISE DE DISCURSO: FUNDAMENTOS E PROCEDIMENTOS. **Cadernos da Fucamp**, Monte Carmelo, v. 20, n. 43, p. 84-9, 2021. Disponível em: <https://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/cadernos/article/view/2337>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 2, n. 20, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/educacaoe realidade/article/viewFile/71721/40667>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- SILVA, Anderson Lopes da. Para pensar uma possível mediação cidadã na ficção seriada televisiva: o merchandising social e o agendamento temático. *In*: CONFERÊNCIA BRASILEIRA DE MÍDIA CIDADÃ, 9., 2013, Paraná. **Anais [...]**. Paraná: ABPCOM, 2013. Disponível em: <https://abpcom.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Para-pensar-uma-poss%C3%ADvel-media%C3%A7%C3%A3o-cidad%C3%A3-na-fic%C3%A7%C3%A3o-seriada-televisiva-o-merchandising-social-e-o-agendamento-tem%C3%A1tico.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- SILVA, André Maurício Teixeira da; LOURENÇO, Mariane Lemos. O PODER DISCIPLINAR ENQUANTO UMA DIMENSÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO MULTICASOS EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS. **Administração: Ensino e Pesquisa (RAEP)**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 99-134, jan./abr.

2018. Disponível em: <https://doi.org/10.13058/raep.2018.v19n1.731>. Acesso em: 01 fev. 2022.

SILVA, Dhyonatan Júnior. Gestão da diversidade: origem, conceitos e desafios. *In*: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (org.). **Gestão de pessoas**: práticas de gestão da diversidade nas organizações. São Paulo: Editora Senac, 2019. p. 29-37.

SILVA, Tomaz Tadeu da. A produção social da identidade e diferença. *In*: SILVA, Tomaz Tadeu da (org.). **Identidade e diferença**: a perspectiva dos estudos culturais. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

SILVEIRA, Paloma Silva; PAIM, Jairnilson Silva; ADRIÃO, Karla Galvão. Os movimentos feministas e o processo da Reforma Sanitária no Brasil: 1975 a 1988. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 8, p. 276-291, dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-11042019S820>. Acesso em: 25 jan. 2022.

SOUZA, Sérgio Augusto Freire de. **Análise de discurso**: procedimentos metodológicos. Manaus, AM: Census, 2014.

THOMPSON, John B. Comunicação e Contexto Social. *In*: THOMPSON, John B. **A mídia e a modernidade**: uma teoria social da mídia. 11. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

VACCARI, Beatriz. Crítica The Chair | Quando a corrida não possui linha de chegada. **Canal Tech**, [S.l.], 30 ag. 2021. Disponível em: <https://canaltech.com.br/entretenimento/the-chair-netflix-critica-194021/>. Acesso em: 14 jan. 2022.

VERGARA, Sylvia Constant. Começando a definir a metodologia. *In*: VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016. cap. 4, p. 48-55.

YAGO, Daniel Françoli. Problemáticas e rumos no campo LGBT nas organizações. *In*: CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; AGUERRE, Pedro (org.). **Gestão de pessoas**: práticas de gestão da diversidade nas organizações. São Paulo: Editora Senac, 2019. cap. 4, p. 53-68.

YANNOULAS, Silvia Cristina; VALLEJOS, Adriana Lucina; LENARDUZZI, Zulma Viviana. Feminismo e academia. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 81, n. 199, p. 425-451, set./dez. 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.81i199.957>. Disponível em: 25 jan. 2022.

APÊNDICE A – QUADRO DAS CENAS DOS EPISÓDIOS ANALISADOS

Quadro 1 – Cenas dos episódios analisados

| EPISÓDIOS | T01E01 | T01E02 | T01E03 | T01E04 | T01E05 | T01E06 |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| C E N A S | 1:33 | 04:26 | 00:43 | 02:00 | 20:00 | 03:56 |
| | 04:36 | 04:49 | 04:42 | 04:14 | 21:41 | 06:30 |
| | 04:37 | 10:37 | 10:14 | 06:54 | | 18:42 |
| | 5:18 | 10:42 | 13:42 | 11:29 | | 22:20 |
| | 08:05 | 11:47 | | 13:59 | | 25:46 |
| | 10:00 | | | 18:24 | | 26:33 |
| | 12:42 | | | 19:25 | | |
| | 13:06 | | | | | |
| | 16:16 | | | | | |
| | 23:07 | | | | | |
| | 27:19 | | | | | |

T = Temporada;
E = Episódio.

Fonte: elaborado pelo autor.

