

**POLÍTICAS DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI): uma análise do pertencimento a partir da ontoepistemologia do realismo agencial**

**MARCOS BRAGA-DE-OLIVEIRA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

**LISIANE QUADRADO CLOSS**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

**Agradecimento à órgão de fomento:**

Não aplicável.

## **Introdução**

Este ensaio teórico parte do recente desmonte de políticas de diversidade para problematizar sua eficácia e propor uma reconceituação do pertencimento. Com base no realismo agencial de Barad (2007), argumenta-se que o pertencimento não é apenas simbólico, mas material, emergente das intra-ações cotidianas entre humanos e não humanos.

## **Problema de Pesquisa e Objetivo**

O problema central é a falha das políticas de DEI em gerar um pertencimento efetivo, especialmente para grupos minorizados, por se basearem em uma visão funcionalista e discursiva. O objetivo é propor uma nova compreensão do pertencimento organizacional, utilizando o realismo agencial de Karen Barad para analisar como a inclusão é um processo material, relacional e situado, que emerge de intra-ações entre elementos humanos e não-humanos.

## **Fundamentação Teórica**

O ensaio se baseia na ontoepistemologia do realismo agencial de Karen Barad (2007), criticando o representacionalismo. Utiliza conceitos como intra-ação, emaranhamento e a inseparabilidade entre matéria e significado para argumentar que a realidade é performada. Dialoga também com o conceito de belonging work e os modelos de inclusão e pertencimento de Shore et al. (2011).

## **Discussão**

A discussão resulta na proposição do "pertencimento organizacional neomaterialista". Este é conceituado não como um estado fixo, mas como um processo dinâmico, paradoxal e situado que emerge das intra-ações cotidianas entre agentes humanos (trabalhadores) e não-humanos (corpos, espaços, mobiliário, tecnologias). O pertencimento, portanto, é uma experiência instável, coproduzida por elementos materiais e discursivos.

## **Conclusão**

As políticas de DEI, frequentemente focadas no discurso, falham por não alterarem as dinâmicas materiais que sustentam a exclusão. O pertencimento não é garantido apenas por representatividade, mas é um "fazer" contínuo (belonging work), afetado por materialidades. A proposta de um pertencimento organizacional neomaterialista enfatiza a necessidade de materializar a diversidade nas práticas cotidianas, para além da retórica.

## **Contribuição / Impacto**

A principal contribuição é oferecer uma nova lente teórica (realismo agencial) para analisar e repensar as políticas de DEI. O impacto reside em deslocar o foco do "falar sobre diversidade" para o "fazer diversidade", propondo que a inclusão e o pertencimento sejam compreendidos como fenômenos materiais e relacionais. Isso instiga uma abordagem prática que considera como objetos, espaços e corpos participam da produção da exclusão ou do acolhimento nas organizações.

## **Referências Bibliográficas**

- Barad, K. (2007). Meeting the Universe Halfway (2ed). Duke University Press. <https://doi.org/10.1215/9780822388128>
- Barad, K. (2015). Transmaterialities: Trans\*/matter/realities and queer political imaginings. GLQ, 21(2-3), 387-422. <https://doi.org/10.1215/10642684-2843239>
- Kuurne (née Ketokivi), K., & Vieno, A. (2021). Developing the Concept of Belonging Work for Social Research. Sociology, 56(2), 280-296. <https://doi.org/10.1177/00380385211037867>