

# A Diversidade na Era Pós-Verdade

Solange Aparecida de Souza Monteiro  
(Organizadora)



**Atena**  
Editora  
Ano 2019

# A Diversidade na Era Pós-Verdade

Solange Aparecida de Souza Monteiro  
(Organizadora)



**Atena**  
Editora  
Ano 2019

2019 by Atena Editora  
Copyright © Atena Editora  
Copyright do Texto © 2019 Os Autores  
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora  
Editora Chefe: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Antonella Carvalho de Oliveira  
Diagramação: Karine de Lima  
Edição de Arte: Lorena Prestes  
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

### **Conselho Editorial**

#### **Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Faria – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### **Ciências Agrárias e Multidisciplinar**

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

### **Ciências Biológicas e da Saúde**

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

### **Ciências Exatas e da Terra e Engenharias**

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto  
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí  
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

<b>Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)</b>	
D618	A diversidade na era pós-verdade [recurso eletrônico] / Organizadora Solange Aparecida de Souza Monteiro. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019.  Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-871-7 DOI 10.22533/at.ed.717192312  1. Comportamento informacional. 2. Desinformação. 3. Fake news. I. Monteiro, Solange Aparecida de Souza.  CDD 306.4
<b>Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422</b>	

Atena Editora  
Ponta Grossa – Paraná - Brasil  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
contato@atenaeditora.com.br



## APRESENTAÇÃO

“[...] o informador é obrigado a reconhecer que está permanentemente engajado num jogo em que ora é o erro que domina, ora a mentira, ora os dois, a menos que seja tão-somente a ignorância” Patrick Charaudeau.

Buscou-se neste e- book pensar sobre a Educação, a diversidade num mundo de pós-verdade, partindo do princípio que se vive a era da pós-verdade, cujo conceituação é de grande complexidade, pois a “pós-verdade” não se constitui apenas numa mentira, ou meia verdade, ou convicção. A verdade é um efeito discursivo. Esse fenômeno implica na maioria dos casos na prevalência de uma “verdade” sustentada por um raciocínio axiológico e patêmico. Estudar e problematizar a pós-verdade dentro do campo educacional se faz urgente, em especial, quando um dos deveres da escola são o acolhimento e a compreensão da diversidade humana. Assentados nos estudos de autores como Foucault, Angenot, Emediato, Boudon e outros, parte-se da premissa que a pós-verdade acentua-se na sociedade brasileira causando a indisponibilidade ao diálogo, assim, a maior parte das pessoas tendem a tratar as informações como verdadeiras só àquelas que confirmem suas crenças em detrimento daquelas que as invalidam. Cabe a todos sabermos problematizar o caráter retórico da percepção da pós-verdade, olhando para suas derivas, suas dispersões, no sentido de compreendermos como lidamos com aquilo que lemos, vemos, sentimos e agimos.

O século XXI emerge sob égide da complexidade das relações humanas e das mudanças civilizacionais. A complexidade e as transformações atingem a todos de forma implacável, em especial no que tange a educação; ao acolhimento e a compreensão da diversidade humana em seus vários âmbitos, soma-se a isso o modo como às pessoas interpretam a “verdade” do que ouvem, veem, leem, sentem ou a expressam.

As sociedades contemporâneas parecem viver num paradoxo constante: por um lado temos o neoliberalismo tentando impor-se e, por outro, o clamor da discussão de temas como o da diversidade humana e identitária, reivindicada por diversos movimentos/manifestações constantes em busca do reconhecimento das próprias especificidades (Tosi, 2010).

É necessário que os estudos e as pesquisas foquem no lado social, que busquem maneiras de amenizar as consequências da pós-verdade no ambiente digital, demonstrando aos cidadãos o quão importante é para a sociedade a sua participação na gestão da informação. Com uma sociedade criticamente atuante, que preze pela fidedignidade das notícias e pesquise a realidade dos fatos, independentemente de opiniões pessoais, as fake news, aos poucos, poderá diminuir sua visibilidade e a presença do fenômeno da pós-verdade, no ambiente digital, tende a ser reduzida.

Sendo assim, este e-book tem como objetivo refletir sobre a pós-verdade no campo da educação e da diversidade humana. Como podemos educar os homens para a verdade pautada na ética? Como a pós-verdade põe em risco um dos grandes

desafios da educação é que o de promover o acolhimento e a compreensão da diversidade humana em seus vários âmbitos, seja dentro ou fora da escola?

Boa leitura!!!

Solange Aparecida de Souza Monteiro

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
A DIVERSIDADE NA PÓS VERDADE: PRÁTICAS DISCURSIVAS ENTRE FEMINISMO E A FAMÍLIA POR UMA ÓTICA FOUCAULTIANA	
Solange Aparecida de Souza Monteiro Heitor Messias Reimão de Melo Débora Cristina Machado Cornélio Paulo Rennes Marçal Ribeiro Valquíria Nicola Bandeira Carlos Simão Coury Corrêa Andreza de Souza Fernandes Monica Soares	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7171923121</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>19</b>
AS OFICIAIS DA MARINHA DO BRASIL TITULARES DE ORGANIZAÇÕES MILITARES E SUAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS	
Vanessa Coelho dos Reis Luciana Patrícia Zucco	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7171923122</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>31</b>
ENCARCERAMENTO FEMININO: A (IN)EFICÁCIA DA POLÍTICA CRIMINAL ENQUANTO VIOLADORA DE DIREITOS	
Daiana Maturano Dias Martil Rodrigo Ghiringhelli de Azevedo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7171923123</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>42</b>
GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA: UMA ÓTICA FEMININA	
Lucília Grandó	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7171923124</b>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>53</b>
ESCRITAS DE SI, POLIFONIA E CONSTITUIÇÃO DE REDES NA IMPRENSA LÉSBICA BRASILEIRA: UMA DISCUSSÃO DA REVISTA FEMME (1993-1996)	
Carolina Maia	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7171923125</b>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>64</b>
GESTÃO UNIVERSITÁRIA COM BASES NO FEMINISMO E NAS PRÁTICAS ARTÍSTICAS PERFORMATIVAS	
Bya Braga	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7171923126</b>	

<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>76</b>
EDUCAÇÃO, DIVERSIDADE NUM MUNDO DE PÓS-VERDADE	
<a href="#">Maria Regina Momesso</a> <a href="#">Solange Aparecida de Souza Monteiro</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7171923127</b>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>86</b>
MEMÓRIAS EDUCATIVAS DE LÉSBICAS: A MASCULINIDADE FEMININA COMO VISIBILIDADE DA DISSIDÊNCIA	
<a href="#">Keith Daiani da Silva Braga</a> <a href="#">Arilda Ines Miranda Ribeiro</a> <a href="#">Marcio Rodrigo Vale Caetano</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7171923128</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>92</b>
NEGRAS JOVENS OU JOVENS NEGRAS? UM OLHAR AO RACISMO E AO SEXISMO NA CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES NEGRAS	
<a href="#">Marjorie Evelyn Maranhão Silva</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.7171923129</b>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>104</b>
QUEBRANDO IDEOLOGIAS SEGREGACIONISTAS: A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS	
<a href="#">Iury Fagundes da Silva</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.71719231210</b>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>116</b>
REPRESENTAÇÃO FEMININA DENTRO DO SISTEMA DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE MATO GROSSO	
<a href="#">Raisha Conceição Silva</a> <a href="#">Ellen Laura Leite Mungo</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.71719231211</b>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>123</b>
O DISCURSO FEMINISTA NAS PICHÃOES: UM OLHAR SOBRE O URBANO	
<a href="#">Camilla Machado Cruz</a> <a href="#">Thágila da Silveira Ribeiro</a> <a href="#">Taís da Silva Martins</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.71719231212</b>	
<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>136</b>
TERRITÓRIO, CULTURA E IDENTIDADE NAS VOZES FEMININAS DA OBRA QUILOMBOLAS DO TOCANTINS	
<a href="#">Rose Dayanne Santana Nogueira</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.71719231213</b>	
<b>CAPÍTULO 14</b> .....	<b>148</b>
PÁSSAROS DE PASSAGEM TAMBÉM SÃO MULHERES	
<a href="#">Carmem Silva de Oliveira</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.71719231214</b>	

<b>CAPÍTULO 15</b> .....	<b>157</b>
MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA: PROTAGONISMO, RESISTÊNCIA E LUTA Marcos Antonio Braga de Freitas Andréa Freitas de Vasconcelos <b>DOI 10.22533/at.ed.71719231215</b>	
<b>SOBRE A ORGANIZADORA</b> .....	<b>168</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO</b> .....	<b>169</b>



## GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA: UMA ÓTICA FEMININA

### Lucília Grando

Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara  
– FAESB – Tatuí/SP. Profª Mª de Psicologia,  
Administração de Recursos Humanos e Psicologia  
Comportamental Email: lu.grando@hotmail.com

**RESUMO:** este trabalho propõe descrever o projeto de capacitação “*Gestão de Pessoas e Liderança: uma ótica feminina*” fruto do convênio entre o Município e a Secretaria de Políticas para as Mulheres (Presidência da República). Participaram das capacitações 267 mulheres ocupantes de cargos de chefia de diversos setores da Prefeitura Municipal de Tatuí e organizações não governamentais. Durante as oficinas por meio de observação participativa e dialogada foram colhidas percepções das relações de gênero e de discriminação vivenciadas pelas participantes. Percebeu-se nas falas dessas mulheres a identificação da construção dos espaços de domínios de gênero masculino e feminino nas relações familiares, sociais e de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Políticas Públicas de Gênero. Identidade de Gênero. Poder.

### PEOPLE MANAGEMENT AND LEADERSHIP: A FEMININE PERSPECTIVE

**ABSTRACT:** This paper proposes to describe the training project “People Management and Leadership: a feminine perspective” fruit of the agreement between the Local Government of Tatuí and the Secretariat of Policies for Women (Presidency of the Republic). It was trained 267 women in positions of leadership of various sectors of the Municipal Government of Tatuí and non-governmental organizations. During the workshops, through participatory observation and dialogical, perceptions of gender relations and discrimination experienced by the participants were collected. In these women’s statements, the identification of the construction of male and female gender domains in family, social and work relations was perceived.

**KEYWORDS:** Public Policies of Gender. Gender Identity. Power.

Este trabalho procurou relatar o projeto de capacitação: “Gestão de Pessoas e Liderança: uma ótica feminina” fruto do convênio entre a Prefeitura Municipal de Tatuí e a Secretaria de Políticas para as Mulheres (Presidência da República). Uma ação vinculada ao Programa de Promoção de Políticas de Igualdade e de Direitos das Mulheres com enfoque na temática de Fortalecimento da Participação de Mulheres

nos Espaços de Poder e de Decisão. Esse projeto de capacitação foi destinado às mulheres ocupantes dos cargos de gerência em órgãos públicos municipais, estaduais e organizações da sociedade civil (OSC).

As capacitações foram realizadas no formato de oficinas. Ao todo 16 oficinas de 30 horas cada. A primeira oficina iniciou-se no período de 20 a 24 de outubro de 2014 e a última oficina aconteceu entre 25 a 29 de abril de 2016. Esse convênio capacitou 267 mulheres funcionárias públicas municipais, estaduais e de entidades do município de Tatuí.

Esse projeto buscou pautar-se nas reflexões sobre as relações de gênero que se seguem.

Sob uma perspectiva histórica, se forem observados os discursos sobre sexualidade e gênero, nota-se uma caracterização de homens e mulheres como tipos diferentes de indivíduos ou pessoas. Moore (2000, p.16) pontua:

Essas pessoas marcadas por gênero corporificam diferentes princípios de agência – como no caso de muitas culturas ocidentais, onde a sexualidade masculina e pessoas do gênero masculino são retratadas como ativas, agressivas, impositivas e poderosas, enquanto que a sexualidade feminina e pessoas do gênero feminino são vistas como essencialmente passivas, fracas, submissas e receptivas.

Com essa ideia de mulher submissa e sem perspectiva de futuro, configurava-se o lugar e papel da mulher na sociedade. Nessa visão dicotômica, o espaço de domínio público foi sendo construído como um reduto predominantemente do gênero masculino, principalmente quando se verifica pouca destaque de atuações de mulheres, agentes de transformação social ao longo do tempo. Essa visão dicotômica também permeou as relações políticas e econômicas, que por sua vez alimentam os discursos científicos e dominantes. Moore(2000) sustenta essa afirmação pactuando com as ideias de Connell, ao dizer que a “masculinidade hegemônica penetra relações políticas e econômicas de uma maneira que assegura a própria dominação marcada por gênero”(p.33).

Nesse sentido, essas colocações acima embasou esse projeto sob dois aspectos: a história geralmente sempre foi contada pelo vencedor, em grande parte, por um representante do gênero masculino, encobrendo as vozes femininas na multidão dos acontecimentos; e tradicionalmente as visões teóricas que sustentam as concepções de liderança e de gestão de pessoas na sua grande maioria foram elaboradas por profissionais, estudiosos ou pesquisadores representantes do sexo masculino, de um nicho profissional, que teve historicamente em seus primórdios um predomínio de representantes do sexo masculino. Dessa maneira, esse projeto abriria espaço para as vozes femininas que ocupam cargos de gerência em um espaço reconhecidamente de domínio masculino, o serviço público.

Aviabilidade de se abrir um espaço para as vozes femininas em um ambiente organizacional tradicionalmente masculino foi reforçada pela observação de que as

mulheres são maioria quanto à composição da população brasileira, quanto ao número de eleitoras e quanto ao número de concluintes no ensino superior. A nível municipal, do total de 3.738 funcionários da Prefeitura de Tatuí, 2.450(65,5%) são do sexo feminino e 1.288(34,5%) são do sexo masculino. As mulheres também são maioria quanto ao número de composição dos 04 conselhos municipais da Assistência Social de Tatuí e do Conselho Tutelar. Do total de 78 membros entre titulares e suplentes, 61(78%) são do sexo feminino e 17(22%) são do sexo masculino.

Em função desses fatos e dados, esse projeto também procurou levar em consideração, a tentativa de se buscar compreender como são construídas as identidades de gênero a partir das vivências práticas e simbólicas das quais essas mulheres estão engajadas cotidianamente. Empreendimento apoiado nas ideias de Bourdieu(1996) abraçadas por Côrtes(2008):

compreender como os agentes sociais incorporam instrumentos de conhecimento de estruturas objetivamente dadas que os mantêm presos a dominação, assim como oferece pistas para analisarmos a transformação e a resignificação do "habitus" alicerçado em distintas formas de dominação.(CÔRTEZ, 2008, p.35).

O autor considera agente, indivíduo ou grupo, um produto de estruturas profundas, no qual está inscrito os princípios geradores e organizadores de suas respectivas práticas e representações, ações e pensamentos. Prefere o conceito de agente ao de sujeito, pois os indivíduos como agentes ao atuar, sabem que são dotados de um senso prático, de um sistema adquirido de preferências, de classificações, de percepção. Segundo Bourdieu(1987 apud THIRY-CHERQUES, 2006) os agentes sociais incorporam um habitus gerador (disposições adquiridas pela experiência) que variam no tempo e no espaço. A percepção, o pensar e a ação inserem-se em uma estreita liberdade, dada pela lógica do campo e da situação que o agente ocupa. Esse habitus incorporado é produto das aprendizagens passadas, das experiências vivenciadas, da história dos indivíduos e do grupo a que pertencem, e reflete as estruturas das instituições de socialização, que age como fonte de disposições, de percepções, de escolhas singulares ou que um determinado grupo faz nos domínios mais diversos de atuação prática.

Acrescenta-se também nesse texto, as opiniões de Welzer-Lang(2001), que pontua que a compreensão das opiniões de homens e de mulheres sobre os espaços que o masculino e feminino ocupam nas representações de gênero na sociedade e como as suas relações se estabelecem na vida cotidiana deve ser pautado em uma análise dos efeitos das relações sociais de sexo(gênero).

Por mais que a mulher no Brasil, em termos populacionais seja em maior número que os homens, na realidade brasileira ainda se vê um número reduzido de representatividade feminina nos espaços públicos de poder e de tomada de decisão. Pensando nessas reflexões acima, somadas ao interesse pelas respostas às perguntas: Quem é essa mulher que ocupa cargo de liderança na Prefeitura? Como

ela atua? Como ela se vê no interior dessa organização?, foi que seque objetivou a elaboração desse projeto. Essa iniciativa viria dar visibilidade sobre a atuação da mulher funcionária e gestora da administração municipal. Sendo assim, foram convocadas aproximadamente 400 mulheres que ocupantes de cargos de chefias, coordenação, supervisão e direção de setores municipais, estaduais, federais e OSC. Desse total, efetivamente 267 funcionárias concluíram as capacitações e 118 funcionárias não concluíram ou não compareceram às convocações.

As oficinas ocorreram em dois ciclos: 1º ciclo de 09/2014 a 09/2015 e 2º ciclo de 09/2015 a 09/2016. Como houve um grande número de não comparecimento, no segundo ciclo foi aberto às participações dos profissionais das Unidades Básicas de Saúde e da Estratégia de Saúde da Família, funcionárias de cargos técnicos e administrativos. Eles participaram de 03 oficinas (novembro e dezembro de 2015 e fevereiro de 2016).

A faixa etária desse total de 267 mulheres caracteriza-se por: 96(36%) de 36 a 45 anos; 70(26,6%) de 46 a 55 anos; 66(24,4%) de 25 a 35 anos e 35(13%) de 56 a 65 anos.

Quanto ao nível de escolaridade: 203(76%) possuíam nível superior; 08(3%) superior incompleto; 53(19,8%) ensino médio e 03(1,2%) ensino fundamental.

Quanto aos setores e secretarias de trabalho: 88(33%) eram da Educação; 81(30%) da Saúde; 30(11,3%) do Desenvolvimento Social; 26(9,8%) de OSCs; 19(7,2%) da Secretaria de Administração; 04(1,5%) da Cultura; 04(1,5%) da Guarda Civil Municipal; 04(1,5%) do Esportes; 04(1,5%) de Meio Ambiente e Obras; 03(1,2%) do Fundo Social; 03(1,2%) dos Órgão Estaduais e 01(0,3%) da Incubadora de Empresas.

Quanto à formação profissional constatou-se o seguinte quadro:

Formação Profissional	Nº de participantes
Pedagogia	96(36%)
Enfermagem	35(13%)
Assistente Social	24(9%)
Administração	13(4,8%)
Psicólogo	09(3,3%)
Auxiliar de Enfermagem	07(2,6%)
Técnico em Enfermagem	05(1,8%)
Advocacia	04(1,4%)
Educação Física	04(1,4%)
Dentista	03(1,1%)
Farmácia	03(1,1%)
Técnico Ambiental	03(1,1%)
Educação Artística	02(0,7%)
Fonoaudiologia	01(0,3%)

Quadro 1 - Formação profissional

Fonte: Dados do organizador (2017)

Não se distanciando da proposta do convênio foram introduzidos eixos temáticos que proporcionassem uma maior percepção do seu papel profissional nos espaços de poder e de tomada de decisão. Para tal, foi pensado que as participantes deveriam ter noções básicas de 03 grandes eixos temáticos: os princípios da administração pública; políticas públicas e gênero. Isso foi planejado não somente pelo fato de que muitas usuárias utilizam ao mesmo tempo diversos serviços municipais, mas especialmente, fazer com que as participantes analisassem como a gestão, a liderança e suas respectivas atuações se concretizavam nas relações estabelecidas socialmente no momento de efetivação da prestação desses serviços. E fundamentalmente, como essas relações eram percebidas, construídas, efetivadas, ressignificadas ou perpetuadas, no atendimento ao público e nas suas relações de trabalho.

Tinha-se como expectativa de resultado, que com uma maior conscientização das relações de gênero na sociedade, pudesse promover reflexões sobre a sua respectiva função profissional como gestora e despertar sementes para análise da aplicabilidade da questão de gênero de maneira transversal e intersetorial, no município de Tatuí.

Os três eixos temáticos acima foram apresentados em uma didática variada, tais como: vivências, palestras, vídeos, depoimentos, dinâmicas de grupo e artigos.

Dentro do eixo gênero, ao longo das capacitações, histórias foram coletadas e selecionadas para exemplificar as diversas maneiras que as relações de gênero se manifestam no cotidiano dessas mulheres. Por meio de observação participativa, foram aplicados exercícios em grupo, nos quais as participantes deveriam comentar sobre as percepções de discriminação de gênero vivenciadas na família, sociedade e trabalho. A análise dessas percepções de estereótipos de gênero foi dividida em 03 segmentos: família, sociedade e trabalho.

### **1 - Percepções de discriminações de gênero na família.**

Nesse grupo os relatos gravitaram em torno da educação e divisão do trabalho doméstico sexista.

Muitas participantes disseram que receberam de sua família uma educação e criação diferenciada quanto a divisão sexual dos afazeres domésticos e que aproximadamente 70% delas essa divisão sexual em relação às tarefas doméstica e aos cuidados com os filhos, ainda permanece. Uma parcela menor comentou que os maridos e filhos contribuíam com os afazeres domésticos, mas foi observado em suas falas uma desvalorização do trabalho doméstico e quando os maridos realizavam as tarefas, essa contribuição aparece como ajuda e não como dever por ser um integrante e morador da casa. Uma parcela pequena disse que os maridos não participavam dos afazeres domésticos. Notou-se nas falas que o rompimento com esse padrão de criação sexista, foi possível após conflitos, resistências, muita negociação e conversa com os maridos, pois eles também tinham recebido uma educação diferenciada quanto ao gênero, “...ahhh! Tive que brigar muito” ..., “...eu disse que eu não seria



sua mãe”... **“eu também trabalho, se você me ajudar, estarei menos cansada para fazermos coisas legais juntos”**... Esses conflitos às vezes ultrapassavam as barreiras da famílias nucleares, pois elas diziam ter conflitos com suas mães ou sogras, quando tentavam romper com os padrões de educação sexista recebidos, deixando claramente a existência de uma luta de poder intergeracional. Seguem trechos de falas das mães ou sogras: **“coitadinho do meu neto”, “você é uma menina precisa arrumar o seu quarto” e “pode deixar filho eu faço isso pra você”**.

As falas demonstram claramente, que a casa, os afazeres domésticos e cuidados com os filhos são reconhecidos como um espaço de domínio do feminino. Algumas participantes conseguiram romper com esses padrões sexistas e outras não.

### **Percepções de discriminações de gênero na sociedade.**

Nesse eixo observou-se a inserção de 03 experiências de hostilidade vivenciadas por elas no espaço da rua: a) enquanto dirigiam, receberam jargões estereotipados por parte dos homens, como: **“vai pro tanque”, “tinha que ser mulher” e “mulher no volante o que pode esperar?”**; b) foi observado a expressão de um sentimento de vulnerabilidade no espaço da rua, pois não se sentiam seguras em andarem sozinhas à noite. Frente à essas colocações, uma guarda municipal comentou **“um assalto em um cruzamento, os carros conduzidos por mulheres têm mais chances de serem assaltados”** e c) uma integrante contou que estava andando na calçada depois de descer do ônibus, quando uma moradora de rua do outro lado da rua gritou chamando-a para dizer que tinha um homem lá naquele espaço que queria mandar nela. Ao que ela respondeu, **“não deixa não”**. Ao contar esse fato, essa integrante comentou que provavelmente aquela mulher estava indignada de não ser livre e dona de si, mesmo escolhendo viver na rua. Os depoimentos exemplificam como a rua foi se constituindo ao longo do tempo como o espaço de poder e de domínio do masculino.

### **3 - Percepções de discriminações de gênero no trabalho**

Os relatos selecionados nesse eixo giram em torno de três aspectos: o exercício da função como um espaço de luta e poder entre gêneros; o setor de trabalho socialmente denominado como um espaço do feminino; a questão de gênero na prestação dos serviços de saúde municipais.

As participantes pontuaram que frente a determinadas situações não foi dada importância às suas falas ou queixas a respeito do serviço, geralmente associados às relações de pares nas execuções de tarefas por considerarem coisas ou implicações de mulher. O não dar voz ao espaço de fala, também foi mencionado e percebido quando não são ouvidas e acatadas no trabalho pelo fato de serem mulheres. Elas sentem que precisam ter um esforço contínuo e persistente para provarem que são competentes para atuarem no cargo, por serem mulheres: **“eu tenho a sensação que preciso sempre estar provando que sou competente”**... **“eu sinto que preciso mostrar que sei a respeito do que estou falando”**...

No relacionamento com outros setores, se elas pedem algo, o processo de execução é moroso, por outro lado se for um homem e quanto mais alto o cargo hierárquico, mais prontamente a solicitação é atendida, como poder ser exemplificado: **“se eu peço, demora anos, agora se for o fulano de tal, que é homem ou o secretário, na hora o serviço é feito”... “cansei de pedir, apelei para meu chefe”...**

A percepção de que os cargos de prestígio e de poder dentro da Prefeitura acabam geralmente sendo mais oferecidos aos homens também surgiu, mesmo em setores relativos aos cuidados, onde há uma presença maior de funcionárias mulheres, como pode-se observar: **“os cargos de chefia dos setores administrativos, geralmente são designados aos homens”...**, **“as direções de hospitais, sempre vão para os homens”...** As representantes do setor de segurança pública também não vêem perspectivas tão cedo de uma mulher ocupar um cargo alto na hierarquia de comando: **“ah muito difícil, são poucos os cargos, a gente consegue até o nível administrativo”...**

Essa luta de forças entre funções executadas por homens ou mulheres também foi observada no setor do meio ambiente, obras e setor esportivo. As funcionárias do meio ambiente relataram que sentem uma tensão muito grande quando precisam fazer as fiscalizações e como elas ocupam simbolicamente um poder de polícia, essa tensão é duplicada; No setor de obras não é muito diferente, quando as funcionárias necessitam vistoriar as obras, precisam usar vestimentas e se apropriarem de atitudes mais masculinizadas no exercício do papel profissional para transitarem e serem reconhecidas: **“no começo eles olhavam desconfiados, depois que mostrei que sabia que tava fazendo, me respeitaram mais, mas evito usar saias, saltos, até porque preciso visitar obras”...** Já as representantes do setor esportivo disseram que há uma divisão sexual visível nas atividades esportivas de quadra e que as alunas meninas precisam mostrar que são hábeis para serem aceitas no time de futebol misto: **“difícilmente os alunos aceitam as garotas, elas precisam mostrar que são boas nos jogos”...**, **“elas tem que mostrar que sabem jogar futebol”...** As falas acima demonstram um ponto de tensão social nas relações de gênero, uma luta de forças onde as representantes do gênero feminino precisam buscar dentro de si recursos para conquistar seus espaços.

Outro aspecto abordado nas falas foi a menção do setor da educação ser reconhecido socialmente pelo funcionários e pelos usuários como um nicho feminino de trabalho. Isso foi constatado nas falas que pontuam falta de banheiros masculinos para os funcionários do sexo masculino que trabalham em creches, revelando uma ausência de um olhar sobre a equidade de gênero no planejamento das construções desses edifícios. As falas também trouxeram relatos de mães usuárias das creches, às quais verbalizaram que não queriam que seus filhos fossem cuidados por monitores do sexo masculino: **“eu não quero um monitor homem dando banho na minha filha”...** As duas situações denotam que o segmento escolar está fortemente enraizado no imaginário social dos administradores e da população como um espaço

de pertencimento do domínio feminino, já que o cuidar tornou-se uma extensão do ambiente familiar. Esse imaginário da casa como espaço de domínio feminino foi bastante contundente em uma oficina, onde uma coordenadora de creche trouxe o relato de uma situação que exemplifica essa menção. Ela viabilizou a construção de uma casinha de alvenaria e coloriu-a de rosa. Um aluno aproximou-se dela e perguntou quando seria feita uma casinha para os meninos. Ela achou interessante, porque até então, essa ação na sua concepção tinha um propósito lúdico, obscurecendo o fato de que estava estruturada em cima de um estereótipo de gênero **“eu não tinha pensado nessa possibilidade”**... O relato e a discussão desse caso, proporcionou à essa coordenadora uma maior clareza de que ela tinha priorizado o público feminino em detrimento do masculino, no espaço da escola. Um reforço à perpetuação do conceito de que a casa pertence ao mundo feminino. Depois que o menino a abordou, estava em seus planos fazer outra casinha azul. Após 06 meses foi construída uma casinha azul, mas ela mencionou que a casinha rosa continuou sendo a mais frequentada por meninos e meninas, não soube dizer se por costume, hábito ou pela proximidade física da área de lazer.

Em relação ao aspecto da prestação de serviços municipais, as representantes do setor da saúde comentaram sobre as dificuldades de adesão dos homens aos programas de saúde de um modo geral, mas especialmente o de planejamento familiar e o de prevenção de câncer de próstata: **“é uma luta convencer os homens a aderir ao tratamento”**, **“eles vem acompanhados pelas esposas e quando o caso já está acentuado”**... **“os homens mais velhos têm ainda bastante resistência aos exames da próstata”**... **“ eles acham que fazer vasectomia vai interferir na ereção”**... Nessas falas, é possível verificar o quanto o gênero masculino está associado à força e virilidade e que a perda disso resultaria em um desprestígio social como homem. Essa análise foi reforçada pelo fato de que as participantes mencionaram que as mulheres são a maioria das usuárias dos serviços da saúde, seja para si ou para levarem terceiros. Novamente, o “cuidar” e a “fraqueza física” como pertencimento ao mundo feminino.

Outro aspecto também levantado foi sobre as dificuldades que os funcionários apresentam ao lidarem com situações onde a mulher usuária não se enquadra dentro dos padrões estabelecidos socialmente, por exemplo, mulheres drogadictas, alcóoltras, prostitutas, garotas de programas e homoafetivas, principalmente porque esses usuários não tem aderência aos tratamentos. As coordenadoras mencionaram que escutam expressões de seus funcionários, tais como: **“como que pode uma mulher, mãe beber tanto”**... **“essas meninas com essas roupas já dá pra saber que tipo são”**... **“fica se drogando e arranjando filho”**... Observa-se a existência de preconceito e discriminações em relação às mulheres que não se enquadram dentro dos padrões normativos construídos socialmente.

A análise dos relatos e vivências nas capacitações contribuíram para a reflexão do quanto em certas situações elas acabam agindo e contribuindo para a preservação

da divisão sexual do trabalho na esfera privada da família. Algumas delas agindo como agente social de reprodução da manutenção dos estereótipos nas relações de gênero, outras resignificando essa relação. Torna-se interessante salientar que essas divisões de papéis sexuais construídos socialmente no âmbito familiar acabam sendo estendidas no ambiente de trabalho, pelo fato delas sentirem a necessidade de provarem seu conhecimento e habilidades em ambientes tradicionalmente de domínio masculino e o cuidar como característica de um domínio feminino.

Observou-se que para as participantes é mais visível a percepção de discriminação de gênero no âmbito familiar e no trabalho. As percepções de discriminação vivenciadas em espaços públicos sociais girou em torno do espaço da rua, envolvendo situações de trânsito e a rua em si. O espaço da rua foi sendo socialmente construído como um espaço de domínio público masculino e pelos relatos mencionados observa-se uma luta de forças nas relações de gênero, um domínio que é perpetuado por meio da violência e submissão.

As capacitações proporcionaram um momento de autorreflexão para que elas percebessem a atuação de seu papel como mulher, esposa, profissional e servidora pública e como esses papéis se entrelaçavam nos afazeres do cotidiano e do profissional. Ao mesmo tempo proporcionou um empoderamento a esses papéis, pois observou-se nas discussões das oficinas, que nos eixos sobre os princípios básicos da administração pública e políticas públicas, a falta de um entendimento mais aprofundado sobre os princípios básicos da administração pública e os propósitos das políticas públicas dentro da administração pública. A não compreensão do complexo sistema administrativo e jurídico da administração pública por si só é excludente e alienante.

Esse espaço impulsionou uma interação social mais intensa entre os diversos setores, pois elas puderam se autoconhecerem, trocaram informações, ideias e compreenderam as particularidades vivenciadas em cada setor. Uma oportunidade de fortalecimento e de possibilidade de criação de uma rede de apoio e de trabalho intersetorial. Isso ficou bastante evidente nos depoimentos avaliativos coletados ao final de cada capacitação, como mostra alguns exemplos abaixo:

**...“Possibilidade de reflexão crítica a respeito do papel da mulher em ‘situação de liderança. Possibilidade de conhecer outras pessoas, me ajudando a pensar no processo de redes de trabalho’...”**

**...“A capacitação foi muito importante para ampliar minha visão quanto a minha atuação como mulher participante e atuante na sociedade em geral”...**

Foi interessante observar que esse encontro despertou nessas mulheres a percepção de que se elas se reunirem intersetorialmente, trocarem ideias, muitas ações poderão ser realizadas e concretizadas em prol das necessidades de homens e mulheres e do desenvolvimento da cidadania. No entanto, cabe salientar que grande parte dessas participantes não se veem com capacidade e força para execução de ações transformadoras no seu campo de atuação. Talvez pelos condicionamentos

construídos socialmente resultante da fragmentação do trabalho, e principalmente, devido ao meio burocrático e engessado no qual estão inseridas profissionalmente. O enquadramento setorial limita e não permite uma visão ampliada e sistêmica na busca de soluções dos problemas na prestação de assistência ao cidadão.

Esse projetoativou inúmeras possibilidades de ações de políticas públicas no município de Tatuí e algumas sugestões foram dadas por elas como: a implantação de uma rede intersetorial e a transversalidade das ações políticas de gênero à nível municipal. Essas medidas resultariam em redução de custos financeiros com a diminuição da duplicidade de ações, organizaria o planejamento e a administração territorial, enfim proporcionaria um trabalho multidisciplinarpara resolução dos problemas em uma gestão participativa. Um desafio, porque esse modelo de gestão resultaria em uma diluição de poder e forças. Acultura organizacional de trabalho em rede ainda é um desafio a ser alcançado, devido a questões burocráticas, especialidade técnica, orçamento, falta de uma visão sistêmica e integrada, e principalmente pela estrutura de poder estabelecida entre os setores. Essa dificuldade de intersetorialidade é mais visível quando os segmentos da esfera pública são diferentes.

O atual modelo administrativo do setor público embasado na setorialidade de políticas públicas a princípio torna-se um dos fatores limitadores nas implantações dessas medidas. Porém, essa própria limitação passa a ser uma oportunidade de uma ação transformadora por parte dos gestores se houver vontade política para tal. E para isso há necessidade de flexibilização das estruturas de poder enraizadas nos setores, fazendo com que o olhar administrativo seja ampliado do nível de localização do setor para o nível territorial municipal.

Empoderar as mulheres atuantes no setor público, no seu espaço de trabalho, seria uma iniciativa recomendável, pois somada à natureza feminina do cuidado, uma visão construída socialmente, impactaria de maneira considerável a ideia e a construção de cidades saudáveis, seguras e promotoras da cidadania.

A execução das políticas públicas se concretiza nos territórios do município. As cidades se constituem o palco onde as relações de gênero são construídas cotidianamente e são nelas que as transformações ocorrem e se efetivam. Dessa maneira, uma vez que as funcionárias públicas se apropriem da “vontade política” de “cuidar” com autoconfiança, elas poderão atuar nesse cenário toda a sua excelência humana e feminina.

## REFERÊNCIAS

BOURDIEU, P. **Razões Práticas:** sobre a teoria da ação. Campinas: Papyrus, 1996a.

CÔRTEZ, G.R. **Violência doméstica contra mulheres:** Centro de Referência da Mulher – Araraquara. 2008. 193 f. Tese (Doutorado) -Faculdade de Ciências e Letras Unesp/Araraquara - SP.Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Araraquara, 2008.

MAGALHÃES, R. et al. Desigualdades sociais, saúde e bem-estar: oportunidades e problemas no



horizonte de políticas públicas transversais. **Ciência & Saúde Coletiva**, 12(6):1415-1421, 2007.

MATOS, A. G. Alienação no Serviço Público. **Revista Psicologia: Ciência Profissão**. Brasília, vol.14no.1-3 1994.

MOORE, H.L. Fantasias de poder e fantasias de identidade: gênero, raça e violência. **Cadernos Pagu**(14) 2000: PP.13-44.

SPERANDIO, A. M. G. et al. Caminho para a construção coletiva de ambientes saudáveis – São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, 9(3):643-654, 2004

THIRY-CHERQUES, H. R. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **RAP** Rio de Janeiro 40(1):27-55, Jan./Fev. 2006.

WELZER-LANG, D. A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. **Revista Estudos Feministas**, vol. 2, 2001, p. 460-82.

## **SOBRE A ORGANIZADORA**

**Solange Aparecida de Souza Monteiro** - Pedagoga, IFSP – Câmpus Araraquara. Doutoranda em Educação Escolar – UNESP- Araraquara. Mestra em Processos de Ensino, Gestão e Inovação pela Universidade de Araraquara - UNIARA (2018). Possui graduação em Pedagogia pela Faculdade de Educação, Ciências e Letras Urubupungá (1989). Possui Especialização em Metodologia do Ensino pela Faculdade de Educação, Ciências e Letras Urubupungá (1992). Trabalha como pedagoga do Instituto Federal de São Paulo (IFSP/Câmpus Araraquara-SP). Participa dos núcleos: - Núcleo de Gêneros e Sexualidade do IFSP (NUGS); -Núcleo de Apoio as Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNE), Membro da Equipe de Formação Continuada de Professores. Desenvolve sua pesquisa acadêmica na área de Educação, História da Educação Sexual, Sexualidade e em História e Cultura Africana, Afro-brasileira e Indígena e/ou Relações Étnico-raciais. Participa do Grupo de pesquisa - GESTELD - Grupo de Estudos em Educação, Sexualidade, Tecnologias, Linguagens e Discursos. Membro desde 2018 do Grupo de pesquisa “Núcleo de Estudos da Sexualidade - NUSEX”.

## ÍNDICE REMISSIVO

### C

Construção 1, 7, 9, 14, 20, 21, 22, 27, 28, 32, 37, 39, 42, 49, 51, 52, 53, 55, 58, 59, 61, 76, 78, 87, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 109, 116, 117, 118, 122, 127, 137, 138, 142, 149, 153, 159

Cultura local 116

### D

Direitos humanos 16, 18, 32, 41, 71, 79, 92, 93, 94, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 120, 155

Direitos humanos das mulheres negras 92, 93, 99, 101, 102

Diversidade humana 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 108

### E

Educação 18, 45, 46, 47, 48, 68, 69, 72, 74, 76, 78, 79, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 91, 110, 111, 113, 114, 116, 119, 148, 150, 153, 164, 165, 166, 168

Educação escolar 76, 168

Escrita de si 53, 63

Estudo de doutorado 86

Estudos feministas 17, 19, 20, 28, 29, 52, 91, 102, 103, 123, 135, 150, 156

Existência social dos negros e das mulheres 92, 93

Experiências educativas 86

Experiências lesbianas 86, 88

### F

Família 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 41, 45, 46, 50, 56, 60, 79, 83, 88, 90, 146, 149, 151, 155, 165, 167

Feminina 4, 15, 26, 32, 34, 40, 42, 43, 44, 51, 53, 55, 62, 63, 64, 65, 66, 71, 86, 87, 88, 91, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 131, 133, 154, 155, 159

### G

Gênero 3, 9, 12, 15, 16, 18, 21, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 37, 39, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 73, 74, 80, 81, 84, 85, 86, 87, 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 99, 100, 101, 102, 121, 122, 123, 129, 135, 136, 137, 138, 140, 143, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 156, 157, 158, 159, 164, 165, 166, 167

### H

Hipervisibilidade 86, 88

História 3, 9, 15, 17, 19, 21, 22, 26, 27, 29, 30, 33, 43, 44, 55, 58, 59, 60, 62, 63, 66, 80, 86, 88, 91, 94, 97, 101, 118, 119, 121, 122, 135, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 158, 162, 166, 167, 168

História oral 19, 21, 29, 30

Histórico 1, 6, 9, 32, 65, 92, 93, 96, 106, 108, 117, 119, 139, 146, 159, 160, 162

Homossexual 2, 17, 18, 53, 54, 55, 56, 62, 63

Homossexualidade 18, 53, 56, 61, 63

## I

Identidade de gênero 34, 42

Identificações masculinas 86, 88

Ideologias segregadas 104, 105, 114, 115

Imprensa 29, 53, 54, 55, 56, 62, 63

Imprensa lésbica 53, 54, 56, 63

Inclusão 28, 66, 69, 72, 78, 79, 102, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 118, 121

## J

Jovens 71, 72, 92, 99, 101, 143

Jovens negras 92, 99, 101

Jurídico 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 37, 41, 50, 82

## L

Legislação 12, 15, 31, 40, 104, 108, 109, 110, 114, 115, 136, 161, 162

Legislação brasileira 104, 108

Lesbianidades 53, 55, 56, 57, 62, 86, 87, 88, 91

## M

Marcações de diferença 92, 93

Marcadores sociais da diferença 60, 92, 93, 95, 96, 99, 101, 102

Marinha do Brasil 19, 20, 21, 27, 28, 29, 30

Masculinidade feminina 86, 87, 88, 91

Memória coletiva comum 116

Mulheres 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 163, 164, 165, 166, 167

Mulheres negras 92, 93, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 144, 150

## N

Narrativa 20, 21, 25, 26, 59, 60, 61, 117, 137, 138, 141, 142, 143, 144, 145

Negras 92, 93, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 139, 144, 146, 150

## O

Organizações 6, 19, 20, 27, 29, 42, 43, 57, 67, 104, 105, 106, 107, 110, 113, 114, 115, 150, 161, 163, 164, 167

## P

Patriarcado 33, 67, 75

Pedagogo empresarial 104, 105, 106, 110, 111, 112, 113, 114  
Performatizações de gênero 86, 87, 90  
Pessoas com deficiência 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115  
Poder 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 26, 27, 28, 29, 35, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 51, 52, 66, 80, 88, 90, 95, 98, 100, 101, 102, 103, 109, 116, 117, 118, 120, 121, 124, 133, 135, 139, 143, 145, 146, 159, 163, 166, 167  
Política criminal 31, 34, 35, 37, 40  
Políticas públicas de gênero 28, 42  
Pós-verdade 1, 19, 31, 42, 53, 64, 65, 76, 77, 78, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 92, 104, 116, 123, 136, 148, 157  
Processo histórico 92, 93, 106, 108, 159, 160

## R

Raça 15, 34, 52, 66, 92, 93, 94, 95, 96, 99, 100, 101, 102, 140, 144, 145, 153  
Racismo 66, 92, 93, 94, 95, 96, 99, 102, 103, 150, 155  
Representação 15, 16, 64, 65, 88, 98, 116, 117, 121  
Resistências 3, 16, 26, 46, 82, 98, 104

## S

Sexismo 32, 92, 93, 94, 96, 99, 102, 103  
Sistema prisional 31, 34, 40

## T

Trajetória educacional 86, 87  
Trajetórias profissionais 19, 20, 24

## V

Vida de mulheres lésbicas 86  
Violação de direitos 31, 32, 40  
Visibilidade 15, 28, 45, 65, 66, 71, 86, 87, 88, 90, 102, 108, 146, 149, 157, 166



