

# 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: Profª Drª 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**

Profª Drª 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  
Profª Drª 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  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobom – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Profª Drª 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  
Profª Drª 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  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Profª Drª 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  
Profª Drª 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  
Profª Drª 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 Grando	
<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	
Maria Regina Momesso Solange Aparecida de Souza Monteiro	
<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	
Keith Daiani da Silva Braga Arilda Ines Miranda Ribeiro Marcio Rodrigo Vale Caetano	
<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	
Marjorie Evelyn Maranhão Silva	
<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	
Iury Fagundes da Silva	
<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	
Raisha Conceição Silva Ellen Laura Leite Mungo	
<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	
Camilla Machado Cruz Thágila da Silveira Ribeiro Taís da Silva Martins	
<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	
Rose Dayanne Santana Nogueira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.71719231213</b>	
<b>CAPÍTULO 14</b> .....	<b>148</b>
PÁSSAROS DE PASSAGEM TAMBÉM SÃO MULHERES	
Carmem Silva de Oliveira	
<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>

## QUEBRANDO IDEOLOGIAS SEGREGACIONISTAS: A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

Data de submissão: 08/10/2019

**Iury Fagundes da Silva**

Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ

Rio de Janeiro – RJ

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7873531046328225>

**RESUMO:** O presente trabalho busca contribuir para uma reflexão e melhor entendimento sobre a forma que tem se fomentado a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas. Partindo da Legislação Brasileira, em especial a Lei N° 8213 de Julho de 1991, vista como o começo deste processo inclusivo, determina que as organizações preencham a cota estabelecida de pessoas com deficiência, previsto no artigo 93 da referida lei. Além de elencar o papel do pedagogo empresarial junto as empresas em relação a estas premissas, levando em consideração para o debate as ideologias segregadas e resistências criadas que permeiam esse processo. Cabe ressaltar que tanto empresas quanto organizações possuem o mesmo conceito diante ao texto.

**PALAVRAS-CHAVE:** Organizações. Legislação. Pedagogo empresarial.

### BREAKING SEGREGATIONIST IDEOLOGIES: THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN BUSINESS

**ABSTRACT:** The present work seeks to contribute to a reflection and better understanding about the inclusion of people with disabilities who are active in companies. Starting from the Brazilian Law, especially Law No. 8213 of July 1991, considered as the beginning of this inclusive process, requires that organizations meet the established quota of persons with disabilities, provided for in article 93 of said law. In addition to highlighting the role of the business pedagogy with the companies in relation to these premises, taking into account for the debate the segregated ideologies and created resistances that permeate this process. It should be noted that both companies and organizations have the same concept against the text.

**KEYWORDS:** Organizations. Legislation. Business pedagogue.

### 1 | INTRODUÇÃO

Sabe-se que as empresas são ambientes diversificados, onde interagem diretamente com o meio social tornando-as organismos vivos e presentes, assim, estando conectadas a sociedade. Diante ao mundo globalizado que se encontra atualmente, a concorrência acaba

sendo o ponto crucial, pois buscam-se atingir metas nas organizações, procuram-se ser diferenciadas no mercado de trabalho, entre outros aspectos que acabam deixando à mercê a relação das pessoas com deficiência diante a suas ações nas empresas.

Atentando as dificuldades encontradas pelas organizações em incluir estas pessoas, independente dos esforços destas, o presente trabalho busca fazer uma análise da atuação do pedagogo empresarial neste movimento de inclusão, fazendo uma relação com a lei de cotas que se faz presente e necessária.

Atualmente, as empresas têm que atingir a meta estabelecida pela lei N° 8213 de Julho de 1991, especificadamente no artigo 93, mas muitas vezes não é cumprida devido a falta de mão-de-obra qualificada e a escassez de projetos relacionados à mesma. Logo, por meio da ação do pedagogo busca-se elaborar um planejamento que atinja a melhoria profissional de todos os funcionários.

Como premissa ideal, as organizações devem estar conscientes da evidência e da necessidade de se contratarem e incluírem estes funcionários. Portanto, é de suma importância salientar algumas propostas que poderiam ser estabelecidas pelas empresas junto com pedagogo empresarial, assim, pensando em uma viabilidade em relação as exigências legais para com as pessoas com deficiência. Devem-se realizar treinamentos e estudos para fomentar uma possível remodelação das funções, de tal maneira que estes possam ser totalmente inclusos e possam exercer atividades laborais.

Abordando a metodologia, este trabalho é fomentado por meio de pesquisa bibliográfica, na qual diversos autores contribuíram para o desenvolvimento do mesmo, como: Chiavenato (2009), Ignarra, Contri e Bathe (2009), Libâneo (1999), Prado, Silva e Cardoso (2013), Rebelo (2008), entre outros que foram importantes na composição dessa pesquisa. Esta que foi pensada e realizada com o objetivo de focar no papel do pedagogo empresarial junto a inclusão e inserção das pessoas com deficiência nas empresas e conseqüentemente no mercado de trabalho, assim, buscando romper paradigmas e ideologias segregadas que foram criadas acerca desta temática.

Esta pesquisa não tem a intenção de ser a “chave” para todos os problemas existentes em relação ao tema, mas sim mostrar a real vivência das organizações, que mesmo em doses homeopáticas buscam exercer o que é exigido por lei, além de levantar propostas de melhorias para com a atuação do pedagogo dentro desses ambientes de trabalho.

Portanto, para que realmente aconteçam os objetivos traçados pelas empresas, a inclusão total, o cumprimento da lei e o sucesso por completo, as mesmas devem ter mais sensibilidade com seus funcionários com deficiência para exercerem essa inserção, pois vivemos em uma sociedade diversificada e que clama por igualdade de direitos, onde todos possam fazer a diferença.

Este trabalho está estruturado em três seções. Na primeira seção, aborda-se a importância de incluir as pessoas com deficiência nas organizações, explicitando sobre a questão do quem vem a ser esta inclusão que se faz necessária.

Já na segunda seção, discutem-se as legislações existentes que servem como o caminho e alicerce para com este processo de inclusão nas empresas, em especial a Lei N° 8213 de Julho de 1991, mencionada ao decorrer do presente trabalho.

Por fim, a terceira seção, traz a atuação e a importância do papel do pedagogo empresarial em relação a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas, traçando-se alguns pontos relevantes de suas funções para que o ambiente organizacional se torne potencializador para todos os funcionários.

Tal estudo é apenas o início das diversas investigações e pesquisas sistemáticas que se busca realizar sobre a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas e todo o processo que permeia este movimento. Essas reflexões teóricas discutidas a seguir trazem consigo uma nova maneira de compreender e se relacionar com este tema que é de suma importância e aborda-lo torna-se imprescindível.

## **2 | AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS E A INCLUSÃO NECESSÁRIA**

Sabe-se que os costumes e valores do ser humano durante sua trajetória de vida implicam diretamente na socialização e diante as organizações esta relação social pode ser potencializada por meio da inclusão de pessoas com deficiência. Visando um maior crescimento e aproveitamento das empresas, torna-se de suma importância oferecer reais oportunidades para esses indivíduos, de tal maneira que a troca de experiências seja prazerosa e enriquecedora para evolução do ambiente de trabalho e de todos que fazem parte deste processo.

As pessoas e as organizações estão em constante progresso. Atualmente esta transformação no mercado de trabalho gira em torno da inclusão de modo efetivo. Abordando essa questão, implica-se na capacidade de interação e adaptação do indivíduo ao grupo no qual está sendo inserido. Conforme Chiavenato salienta:

A vida das pessoas constitui uma afinidade de interações com outras pessoas e com organizações. O ser humano é eminentemente social e iterativo. Não vive isoladamente, mas em constante convívio e relacionamento com seus semelhantes. Devido a suas limitações individuais, os seres humanos são obrigados a cooperarem uns com os outros, formando organizações para alcançar certos objetivos que a ação individual isolada não conseguiria alcançar (CHIAVENATO, 2009, p.8).

Antes mesmo de pensar na inclusão das pessoas com deficiência no âmbito organizacional, existiram diversas dificuldades ao longo do tempo.

Segundo Ignarra (2009), este processo histórico diante as dificuldades surgiram na Antiguidade (3.500 a.C. a 476 d.C.) em um primeiro momento. As pessoas que nasciam com algum tipo de necessidade especial (termo usado) ou a adquiriam no decorrer da vida, a sociedade matava, alegando que o homem precisava exercer funções de grandes atividades como a caça e pessoas que possuíam limitações não

poderiam fugir de seus predadores.

O tempo foi passando e aos poucos a sociedade foi buscando formas de entender e compreender essas questões relacionadas as deficiências, mas ainda com receio sobre estas pessoas. Com o avanço da tecnologia a inclusão cresceu de forma considerável, ascendendo o debate acerca do assunto e criando métodos que pudessem tornar esses indivíduos inclusos.

No limiar do XXI, no Brasil, a inclusão se faz presente em debates, estudos, eventos entre outros. Em relação ao mercado de trabalho, apesar da lei de cotas ser uma referência, a inclusão nesse setor ainda caminha lentamente, perpassando desde o âmbito educacional ao organizacional.

Portanto, começa-se a pensar o porquê de não se avançar de forma considerável neste processo inclusivo, e uma palavra vem à tona: o preconceito. Vivemos em uma sociedade enraizada em ideologias e práticas segregacionistas, nas quais dão espaço para o preconceito aflorar, tornando um dos principais motivos desta exclusão que presenciamos atualmente.

Levando para o contexto das empresas, mesmo com a Lei de Cotas presente, notam-se resquícios de uma exclusão vinda do passado, na qual os membros das organizações possuem receio em trabalhar com um funcionário com algum tipo de deficiência, alegando que o mesmo pode atrasar no andamento das atividades.

Ignarra (2009) discorre sobre o contexto lembrando que o contrário da palavra eficiência é ineficiência e não deficiência. Assim, para que a inclusão aconteça de fato, a sociedade deve enxergar essa questão e ser responsável. Romper barreiras não é uma tarefa fácil, mas não é impossível, e para que isso ocorra a pessoa com deficiência deve fazer parte deste processo de inclusão.

Buscando compreender tal processo, nota-se que não é fácil incluir este público no ambiente organizacional. As empresas devem trabalhar a aprendizagem de todos os funcionários diante a este novo contexto, atuando diretamente com as pessoas com deficiência. Esse aprendizado deve ir além do saber, entrelaçando com o conviver e compreender a diferença do outro.

Senge (1990) discorre sobre o ciclo de aprendizagem dividindo-o em cinco etapas: Domínio pessoal, visão compartilhada, aprendizado em equipe, modelos mentais e pensamento sistêmico.

Esse ciclo de aprendizagem vem a tona para facilitar o processo de inclusão nas organizações, de forma que a equipe deve estar sempre compacta e bem estruturada para alcançar os objetivos.

Abordando as cinco etapas, Senge (1990) salienta sobre as mesmas explicando a importância de cada uma delas para que esse processo de aprendizagem aconteça.

O domínio pessoal se relaciona ao autoconhecimento; a visão compartilhada, vai de encontro com a clareza do objetivo; o aprendizado em equipe, é a potencialização de tarefas e habilidades coletivas; os modelos mentais, trata sobre a forma que as pessoas observam o mundo; já o pensamento sistêmico, é um modelo formado por

um conjunto de ferramentas que buscam o aperfeiçoamento do aprendizado em geral.

Portanto, observa-se que o ciclo de aprendizagem citado anteriormente relacionado a organização não depende se o funcionário tem algum tipo de deficiência ou não, pois uma equipe para ser eficiente deve estar diretamente inclusa. Logo, para que a inclusão aconteça de fato nas empresas, as pessoas devem deixar de lado o preconceito e se adequarem as diferenças existentes.

Uma empresa que trabalha a inclusão diariamente é aquela que acredita na diversidade humana que se faz presente, compreende e contempla as diferenças de cada indivíduo, se adequa a essas pessoas no ambiente de trabalho e busca sempre desenvolver essa inclusão com todos os funcionários.

### **3 | A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA VINCULADA A INCLUSÃO NAS EMPRESAS**

Poderíamos descrever sobre a legislação em diversos países, pois tal temática é discutida universalmente, mas busca-se um recorte sobre a temática, trazendo a tona à legislação brasileira e todo o seu processo no âmbito organizacional em prol da inclusão.

A pessoa com deficiência tem uma proteção “especial” que está presente na legislação e Constituição Brasileira. Estas são referentes as garantias constitucionais com amparo de proteção legal.

Conforme salienta Rebelo:

A legislação brasileira é considerada das mais avançadas no mundo para a proteção e apoio à pessoa com deficiência. Porém, ainda existem lacunas, barreiras e preconceitos a serem superados em sua aplicação, para que se estabeleça plenamente a proteção e a integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. Desse modo, a pessoa deficiente não enfrenta carência de instrumentos legais, mas de sua eficácia, pois já existe legislação perfeitamente aplicável aos casos concreto (REBELO, 2008, p.45).

No Brasil, diante a estudos e pesquisas realizadas por docentes, pesquisadores e profissionais da área, chega-se a conclusão que o número de pessoas com deficiência tendem a aumentar consideravelmente nos próximos anos.

Não se deve pensar que as leis existentes podem ser aplicadas devido a esse aumento previsto, mas sim com consciência e embasamento da sociedade. Sabemos que as pessoas não estão livres de adquirirem no decorrer da vida algum tipo de deficiência ou até mesmo conviver com esse público. No dia a dia estamos expostos a diversas causas, como acidentes de trânsito, armas de fogo, erros médicos, prática de esportes, entre outras questões que podem acarretar alguma lesão ou deficiência.

Antes mesmo de abordar a importância ou aplicabilidade da lei, deve-se pensar na solidariedade social, na qual a plenitude da aplicação da lei possa ser alcançada e que atinja uma igualdade de oportunidades.

Partindo para um processo histórico diante as leis que dão visibilidade e respaldam

as pessoas com deficiência, podemos citar de antemão a Constituição Federal (1988), que possui como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, além de promover o bem-estar de todos, sem preconceitos e quaisquer formas de discriminação.

Encontra-se em diversos artigos da Constituição Federal a questão do salário do trabalhador com deficiência, critérios de admissão, da saúde, de assistência social que devem ser prestadas, além do atendimento educacional de qualidade que deve ser oferecido.

Cabe destacar, as Constituições Estaduais e Leis Orgânicas dos Municípios que também são primordiais neste processo de inclusão das pessoas com deficiência nas empresas.

A lei nº. 7.853/89 criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE). Em seus artigos menciona-se a seguridade dos direitos básicos que devem ser oferecidos, a proteção dos interesses e também prevê a adoção de legislação específica que discipline reservas legais no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.

Levando para o âmbito do mercado de trabalho, a Lei nº. 8.213/91 (Lei de Cotas), regulamentada pelo Decreto nº. 3.298/99, foi de suma importância para elencar a inclusão de pessoas com deficiência dentro das empresas. Esta prevê a contratação desses indivíduos e explicita sobre demais mecanismos de apoios especiais a cada tipo de deficiência apresentada. Em seu artigo 93º, estabelece cotas para as empresas que possuem cem ou mais funcionários a preencherem de dois a cinco por cento (2% a 5%) de seus cargos com pessoas com deficiência.

Atualmente, a política Nacional para integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, presentes no âmbito organizacional e na sociedade em geral é embasada pelo Decreto nº 3.298/99 do Poder Executivo Federal, que no artigo 1º compreende o conjunto de orientações normativas que delinea assegurar o pleno exercício dos direitos tanto individuais quanto sociais das pessoas com deficiência. Outros artigos, como o 3º e o 5º, são também de suma importância, pois esclarecem e abordam o apoio a essas pessoas.

Rebelo (2008) explicita que a empresa que não atingir o percentual que é exigido por lei, deve preencher de acordo com a presença de novas vagas. Recomenda-se também que as empresas de grande porte, que possuem filiais, possam atender às políticas de cotas em todos os ambientes organizacionais.

Em suma, Rebelo (2008) enfatiza sobre a questão da Lei de Cotas:

[...] se a empresa está obrigada ao sistema de cotas, não pode mais sair dele. A eventual mudança de sua atividade principal pode resultar na necessidade de quadro de pessoal com qualificação diferente da anterior. Em relação ao empregado com deficiência, a empresa é obrigada, por lei, a fazer nova admissão, mesmo que não exista a vaga na nova empresa (REBELO, 2008, p.54).

Assim, pode-se compreender que não falta amparo legal para com as pessoas com deficiência, essas que ainda são poucas participativas no mercado de trabalho. O que está em falta são as organizações/empresas criarem estímulos, incentivos e outras formas de inserir essas pessoas no contexto de trabalho. Poucas são as instituições que procuram de forma concreta viabilizar a formação, qualificação, reabilitação e a inclusão dessas pessoas, deixando-as a mercê de um mercado de trabalho segregado e cheio de ideologias preconceituosas.

#### **4 | A ATUAÇÃO E IMPORTÂNCIA DO PEDAGOGO EMPRESARIAL NAS ORGANIZAÇÕES NO PROCESSO DE INCLUSÃO**

Sabemos que todas as empresas funcionam somente se existirem pessoas trabalhando e engajadas nos objetivos traçados ao longo do trabalho. Nenhuma empresa funciona por contra própria. Tornam-se necessárias pessoas que controlem, dirijam e operem dentro do âmbito organizacional para fazer algo funcionar. Tais empresas representam mais do que objetivos a serem alcançados, são espaços de socialização.

Dentro de uma abordagem mais ampla, as organizações são unidades sociais (ou agrupamentos humanos) intencionalmente construídas e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos. Isso significa que as organizações são construídas de maneira planejada e elaboradas para atingir determinados objetivos. Elas também são construídas, isto é, reestruturadas e redefinidas, na medida em que os objetivos são atingidos ou que se descobrem meios melhores para atingi-los com menor custo e menor esforço. Uma organização nunca constitui uma unidade pronta e acabada, mas um organismo social vivo e sujeito a constantes mudanças (CHIAVENATO, 2009, p.12-13).

Partindo do contexto abordado até o momento, diante o que a sociedade pensa a respeito das pessoas com deficiência, a mudança necessária que se deve existir nas organizações, a obrigatoriedade destas em incluir essas pessoas (levando em conta a legislação), torna-se de suma importância o trabalho do pedagogo empresarial.

Sabemos que o processo de ensino-aprendizagem foi se transformando ao longo do tempo, na medida em que o currículo e os objetivos traçados começaram a se desenvolver, a ação educativa ganhou força, assim, sendo possível oferecer ao educando uma aprendizagem significativa.

O termo “pedagogia” se destaca como o campo de conhecimento que dispõe os saberes da área educacional, como filosofia, didática, educação, entre outros. Entretanto, ampliando o conceito pode-se compreender que é a junção de saberes relacionados que buscam traçar a educação.

Todos os educadores seriamente interessados nas ciências da educação, entre elas a pedagogia, precisam concentrar esforços em propostas de intervenção pedagógica nas várias esferas do educativo para enfrentamento dos desafios



colocados pelas novas realidades do mundo contemporâneo (LIBÂNEO, 1999, p.59).

Partindo dessas premissas, o pedagogo passou a atuar em espaços além das instituições de ensino e do cotidiano escolar, assim, exercendo funções em diversos segmentos da sociedade, transformando a ideia de uma educação técnica para uma educação abrangente, igualitária e principalmente de qualidade.

Com a educação crescendo consideravelmente no âmbito profissional, tornou-se necessário um pedagogo/educador dentro dos espaços organizacionais, para atuar em uma forma de cooperação, buscando sempre melhorar e elencar o desempenho da empresa.

A pedagogia empresarial é uma possibilidade de atuação do pedagogo muito recente no Brasil surgiu pela necessidade de preparação na formação de pessoal. Essa preocupação, no entanto se dá pela necessidade de um melhor desempenho e formação profissional que foi incentivada inclusive por ações governamentais para sua operacionalização como, por exemplo, a lei nº 6.297/75 (PRADO, SILVA, CARDOSO, 2013, p.66).

O pedagogo empresarial atua em relação as pessoas com deficiência como o indivíduo que irá potencializa-los diante as atividades da empresa, de forma que possam crescer profissionalmente. Cabe ressaltar que mudanças desse padrão nas empresas são acompanhadas de obstáculos e empecilhos que devem ser erradicados ao longo do processo.

O pedagogo atuante na empresa precisa acima de tudo expor para os demais funcionários e membros sobre a relevância e importância de ter uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, sendo um suporte intelectual para oferecê-la. Essa diversidade existente que deve se tornar presente nas empresas vem acompanhada de distintas formas de analisar e pensar a respeito dos problemas que surgem relacionados ao trabalho ou a uma função exercida.

Conforme Prado (2013) salienta, o pedagogo em meio ao espaço organizacional tem a função de planejar, coordenar, executar e avaliar programas educacionais, pois apenas o mesmo possui conhecimento suficiente para abordar e trabalhar estas questões.

Portanto, para que o pedagogo exerça com solidez e eficiente o seu trabalho e principalmente coloque em prática o processo de inclusão é necessário que assuma a função de gestor dentro da empresa, sabendo direcionar a equipe conforme suas determinadas funções.

A gestão dos recursos humanos empreende ações voltadas à capacitação e integração de pessoas, valorização de equipes para a descentralização dos processos decisórios exigidos pela redução dos níveis hierárquicos. As ações, entretanto, não possuem o caráter de qualificação, mas um sentido que leva ao desenvolvimento de novas competências, integrando as potencialidades de cada

sujeito ao capital organizacional. Somente com equipes coesas e desenvolvidas será possível gerir a competitividade, a complexidade, as incertezas e as formas de adaptabilidade requeridas para o mundo atual (BARRETO, 2005, p.169).

Para não existir conflitos relacionados a comunicação e comportamento, o pedagogo empresarial busca apresentar a todos na empresa que estes são a base de qualquer indivíduo para o seu crescimento dentro da organização. Deve-se buscar ser claro e preciso independente da presença de pessoas com deficiência, que também devem expor suas opiniões.

Incluir a pessoa com deficiência é de suma importância e necessário para o futuro do funcionário e também para o crescimento da empresa. Ignarra (2009) aborda sobre um programa de inclusão fomentado a partir das necessidades das empresas em incluir todos os funcionários com deficiência, dividindo em quatro etapas: conscientização, inclusão, retenção e manutenção, sem ter necessariamente que seguir a uma ordem de início.

A etapa de conscientização parte da otimização da inclusão, onde as pessoas buscam informações e quebram barreiras em busca de promover uma inserção destas pessoas com responsabilidade. Esta etapa pode ocorrer por meio de treinamentos, encontros para trocar ideias, palestras, entre outras formas que abordem o aperfeiçoamento dos funcionários.

A etapa de inclusão é a compreensão e análise dos processos inclusivos realizados até determinado momento, a avaliação do espaço físico, tecnológico e de estudos para com as pessoas com deficiência.

Já a etapa de retenção, é a obtenção de profissionais com deficiência capacitados e que atendam as exigências do mercado de trabalho. Para reter de fato este profissional, a empresa precisa acompanhar minuciosamente a sua inclusão por meio de pesquisas formais e não formais, além de ficar atento diante as ações e orientações.

Por fim, diante a este ciclo, a etapa de manutenção tem o foco de promover a cultura inclusiva por meio de ações contínuas que apresentam começo, meio e sem um fim traçado. Os programas desta vertente precisam de processos inclusivos que não possuem um final estabelecido, assim, não fechando este ciclo.

Com base neste programa de inclusão apresentado, as empresas podem usá-lo para exercer de fato a inclusão no âmbito organizacional, visando um bom relacionamento entre essas pessoas. Cabe destacar, que este processo de seleção de pessoas com deficiência não se limita em analisar as dificuldades e limitações destas, mas sim em buscar formas de potencializar suas ações por meio de cursos de aperfeiçoamentos, trabalhos contínuos, entre outros.

Sabe-se que mesmo diante a esse discurso inclusivo e leis que estabelecem a obrigatoriedade de incluir, Ignarra (2009) destaca algumas dificuldades encontradas pelas empresas para realizarem esse processo de inclusão, como: a falta de acessibilidade de qualidade (adaptações físicas), o desenvolvimento destas pessoas

com deficiência dentro do trabalho, a compreensão de diretores e gestores da importância de ter esses indivíduos na empresa, entre outros empecilhos.

Mesmo na presença de diversas dificuldades, existem também várias formas de se realizar a inclusão deste público nas organizações, como o programa de inclusão citado, a Lei de Cotas e as possíveis parcerias existentes em relação a projetos sociais.

Com o tempo as leis tornam-se mais rigorosas para com as empresas que não seguem o estabelecido. A conscientização das pessoas e principalmente dos gestores passam a mudar em relação a inclusão nas empresas. Depois de investirem na contratação de pessoas de origens distintas, as empresas estão com os olhares voltados aos profissionais com deficiência.

Com o movimento de inclusão ganhando força nos últimos anos, as organizações estão começando a mudar suas posturas, mostrando-se interessadas no assunto e buscando contratar pessoas com deficiência. E além da contratação, as organizações devem oferecer suporte a estas pessoas, como o apoio de diversos especialistas, inclusive o pedagogo empresarial.

Apesar da disposição das empresas em contratarem funcionários com deficiência, é visível a presença do medo caso tais contratações não deem certo. Cada efetivação que não surte um resultado positivo acaba sendo frustrante para a empresa em si.

Encontram-se também organizações que não estão dispostas a exercer a inclusão e contratam estas pessoas para criar um marketing e se promoverem, aparecendo em jornais e revistas. Mas, deve-se ficar claro que as pessoas com deficiência possuem qualidades que são importantes no âmbito organizacional e devem ser encaixadas em determinada função de acordo com suas habilidades apresentadas. Cada pessoa possui diversas capacidades, basta potencializa-las e coloca-las em prática.

Espera-se que as organizações com a ajuda do pedagogo empresarial possa fazer de fato com que a inclusão de pessoas com deficiência aconteça. Por meio de programas de qualificações, palestras, debates, todos podem compreender este processo inclusivo e notarem o quão importante é a diversidade presente no ambiente de trabalho e principalmente na sociedade.

Portanto, compreende-se que a educação é o fator primordial e necessário que caminha junto com a atuação do pedagogo empresarial.

As empresas do novo século estão transformando-se em organizações de aprendizagem comprometidas com a educação e o desenvolvimento dos funcionários. Boa parte das empresas está criando universidades corporativas para consolidar uma infraestrutura de aprendizagem corporativa, a fim de desenvolver meios de estimular o conhecimento e conduzir a novas oportunidades de negócios, entrar em novos mercados globais, criar relacionamentos mais profundos com os clientes e impulsionar a empresa para um novo futuro [...] (CHIAVENATO, 2009, p. 435).

Unindo todas estas questões relevantes acerca do papel do pedagogo nas empresas, a educação/aprendizagem é vista como uma ferramenta importante neste

processo, auxiliando em novas qualificações, melhoria na socialização entre os funcionários, compreensão do contexto inclusivo, entre outras questões importantes que elencam a qualidade dos serviços exercidos.

O pedagogo que atua na empresa precisa ter sensibilidade suficiente para perceber quais estratégias podem ser usadas e em que circunstâncias para que não se desperdice tempo demais aplicando numerosos métodos e, com isso, percam-se de vista os propósitos tanto da formação quanto da própria empresa (RIBEIRO, 2010, p.24).

Através da educação como base, a atuação conjunta do pedagogo com os funcionários e a compreensão/sensibilidade dos todos diante ao contexto inclusivo, a inclusão de pessoas com deficiência torna-se possível nas empresas.

## 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

As diversas mudanças que o mundo tem passado produziram transformações na prática de socialização e do trabalho. As empresas estão atualmente inseridas em uma época na qual a educação e o conhecimento são importantes fontes para se tornarem excelentes no que fazem. A cada dia o espaço de trabalho sofre mudanças e determinadas adaptações são necessárias para que as organizações não parem no tempo em relação ao que produzem. E uma dessas mudanças é a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito organizacional.

Para que as empresas se desenvolvam de forma inclusiva, torna-se necessário e de suma importância compreender que o conhecimento neste ambiente de trabalho possa ser construído por um profissional/especialista, como o pedagogo empresarial.

Partindo desta premissa, teremos ambientes organizacionais cada vez mais inclusos, não só por cumprimento de leis, mas por cada um pensar e querer de fato que a inclusão aconteça. Os gestores e colaboradores devem ter um olhar diferenciado sobre a inclusão e entender o quão importante é incluir essas pessoas com deficiência em suas empresas, praticando uma cultura de igualdade, quebrando ideologias segregadas e enraizadas ao preconceito.

Sendo assim, o ambiente de trabalho, as pessoas, os colaboradores, as ferramentas de aprendizagem, os especialistas, são elementos necessários para a mudança de uma cultura de preconceito existente na sociedade.

A verdadeira busca do pedagogo empresarial deve ser a humanização e a igualdade. Pensar junto aos gestores e colaboradores formas de fazer a inclusão acontecer no ambiente de trabalho, de forma que as pessoas com deficiência possam exercer suas funções conforme as habilidades que apresentam e que a cada dia elas possam se desenvolver como seres humanos e profissionais de qualidade.

Afinal, todas essas pessoas possuem o respaldo da legislação (em especial a Lei N° 8213 de Julho de 1991, conhecida como a Lei de Cotas) e acompanhamento

de profissionais de qualidade que devem buscar formas de incluí-los em todos os ambientes de trabalho e principalmente no âmbito organizacional.

Portanto, espera-se a partir deste estudo contribuir de forma relevante, ampliando o conhecimento e o debate em relação as premissas que permeiam as ideologias segregadas criadas nas empresas diante a inclusão de pessoas com deficiência, a legislação existente e a importante atuação do pedagogo para com as organizações neste processo de inclusão. Assim, chamando atenção para tal assunto e ascendendo a discussão sobre esta temática tão pouco discutida.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 3.298, de 20 de dez. de 1999. **Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.** Brasília, DF, dez 1999.

\_\_\_\_\_. Lei n. 7.853, de 24 de out. de 1989. **Apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Corde.** Brasília, DF, out 1989.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.213, de 24 de jul. de 1991. **Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Brasília, DF, jul 1991.

BARRETO, Ângela Maria. **O fator humano e o desenvolvimento de competências nas unidades de informação.** *Perspect.ciênc.inf.*, Belo Horizonte: [s.n.], v. 10 n. 2, p. 166-177, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações.** 9ª edição, Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

IGNARRA, Carolina; CONTRI, Tabata; BATHE, Raphael. **Inclusão: Conceito, histórias e talentos das pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** - 2.ed. – São Paulo: Cortez, 1999.

PRADO, André Alves; SILVA, Elaine Machado da; CARDOSO, Mônica Aparecida Batista da Silva. **A Atuação do Pedagogo na Empresa: A Aplicação Eficiente e Eficaz da Pedagogia Empresarial.** *ECCOM*, v. 4, n. 7, 2013.

REBELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o trabalho.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia Empresarial: a atuação do pedagogo na empresa.** 6. ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.

SENGE, Peter. **A Quinta Disciplina: arte e pratica da organização que aprende.** 24ª edição, Rio de Janeiro: Best Seller, 1990.

## **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

