**Lideranças femininas na História do Brasil: memórias, cultura material e as representações em museus históricos.**

**Autoras:** Jaqueline Apa. Martins Zarbato(PPGEdu/UFMS/CPTL; História/UFSC; email: [jaqueline.zarbato@ufms.br](mailto:jaqueline.zarbato@ufms.br));

Este texto analisa representações, objetos, memórias e narrativas sobre mulheres no Brasil, em espaços museais. Para tal utiliza-se os acervos de dois museus históricos no Brasil: Museu do Ipiranga (São Paulo), Museu Anita Garibaldi (Laguna/SC), investigando as representatividades femininas de mulheres líderes históricas ( heroínas na História oficial) e as mulheres comuns. As concepções culturais e sociais que fundamentam ‘leituras de mundo’ ou de uma proposição de ‘alfabetização cultural’ e/ou podem ser problematizadas como processsos do imaginario social, que fundamenta uma narrativa do pasado.

As dimensões analíticas se fundamentam nas categorías mulheres, museus, representações culturais e cultura material, com diálogos da produção historiográfica e memorialistica sobre algunas mulheres, as quais estão apresentadas em imagens pictóricas, em fotografías, documentos, objetos ( privado e público); sobre museus e aprendizagem cultural, educação museal e cultura visual. A partir das categorías é possível problematizar os conceitos históricos de ‘feminilidade’, ‘heroína’, ‘guerreira’, ‘mulher’, ‘mãe’, ‘memória’, ‘representação cultural’ e ‘museus’.

Pensar sobre as práticas educativas dos museus que versam sobre as narrativas, memórias, imagens, contextos e que encaminham para a formação da consciência histórica, pensando o museu histórico como parte do patrimônio. Em outras palavras, como aponta Isabel Barca (2003, p. 100), “*o princípio de que a aprendizagem varia com o contexto concreto em que ocorre e que este pode favorecer ou inibir os resultados que se pretendem encontra-se amplamente corroborado. Atender aos sentimentos de pertença de cada um e contribuir para a partilha de memórias de um espaço, de um país, ou do mundo - eis um dos grandes desafios da Educação para o desenvolvimento e para a paz, nos nossos tempos”.* As mulheres que fizeram parte em períodos históricos como a independência do Brasil, as lutas pelo fim da escravização, por movimentos emancipatórios, em revoltas e revoluções, em movimentos educacionais, direta ou indiretamente, são restritas a alguns documentos que nem sempre são acessíveis às crianças e adolescentes em espaços escolares.

E em museus, quais as mulheres que são apresentadas como relevantes historicamente? Que documentos e imagens contam suas trajetórias de liderança na história? De que forma os setores educativos utilizam as representatividades das mulheres para ensinar sobre seus papeis na trajetória histórica? E que materiais são disponibilizados e que podem ser adaptados para os espaços escolares, pensando na relação museu-escola?

Os artefatos, objetos, visualidades, vestimentas, adornos, símbolos femininos são analisados como “*o resultado de certas formas específicas e historicamente determináveis de organização em sociedade (e este nível de realidade está em grande parte presente, como informação, na própria materialidade do artefato.”* (Meneses, 1983, p. 112/113). Deste modo, este trabalho se propõe a enfrentar um dos desafios da educação museal: fomentar a partir de aulas oficinas, os materiais dispostos sobre as mulheres históricas.

Palavras-chave: museus, mulheres, aprendizagem histórica.

**Lideranças femininas na História do Brasil**

Fraga (2018), defende que liderança é a habilidade de um indivíduo para influenciar, motivar, promover o empenho dos outros favorecendo o sucesso das organizações e é de fundamental importância, uma vez que são os líderes os responsáveis por gerir os principais recursos, as pessoas, levando a equipa motivada e, consequentemente, à realização das suas funções com êxito, simbolizando um forte diferencial competitivo em virtude do poder de estimular as pessoas a ter um melhor desempenho dentro de ambiente cheio de desafios, riscos e incertezas. Leme (2020) afirma que identificou que a liderança feminina está mais associada a estilos mais democrático e são frequentemente associadas a organizações empresariais de sucesso. A liderança democrática significa que, a posição do líder será de monitorar com atenção, as tarefas e as metas, contando sempre com a colaboração de seus subordinados (LOPES e LEITE, 2018; MERCHANT, 2012)

Diante das exposições teóricas acerca da perspectiva relacionada a liderança o projeto visa, propiciar um processo de construir padrões de igualdade de gênero na própria vida comunitária provê oportunidades para as mulheres desenvolverem habilidades e experiência de liderança, participarem de corpos decisórios e assumirem um papel bem mais ativo e visível na vida pública.

Com isso, se procurará para formar um novo conceito de sistemas e estruturas à luz das qualidades necessárias associadas ao feminino, especialmente em âmbito local, proporcionando tanto as mulheres e aos homens, a percepção de igualdade de direitos contribuindo para a diminuição das violências, das equidades em todas as áreas, não apenas na formação e desenvolvimento de lideranças femininas, mas no próprio convívio entre as pessoas na busca da equidade de gênero.

O impacto sobre homens e mulheres, visa ser o diferencial nesse projeto, uma vez que oportuniza que mulheres vejam outras mulheres como iguais. E que sustentem que a liderança feminina pode levar para uma cultura de colaboração, com a aprendizagem para alcançar a igualdade de gênero. E, além de esforços conscientes para superar os obstáculos, relacionados a diferença de gênero, gerando maiores graus de integração, através da percepção de que impedir a participação de mulheres em todos os níveis da sociedade priva a humanidade do potencial máximo que advém da diversidade de perspectivas na tomada de decisão e de pluralidade na relação entre as pessoas em todos os níveis.

A partir de pesquisas que tenho realizado na área de liderança, identifica-se a urgência e a importância de fomentar as lideranças femininas de meninas e mulheres de pertencimento étnicos e raciais, de valorizar o empoderamento, observando-se três fatores de relações entre as pessoas: Relações líder - membro > apoio e aceitação que os membros do grupo têm para com seu líder; Estrutura da tarefa > percepção que o líder tem daquilo que ele deve fazer com detalhes e precisão; Posição de poder > forma com que a organização provê ao líder autoridade e meios para punir e recompensar os membros do grupo.

Diante do exposto se identifica que a utilização da liderança ativa, que compreende a organização do tempo, da convivência com as pessoas e do controle das situações. E podem ser desenvolvidas, com as indicações de cooperação e construção de trabalho em equipe. Desta forma, utilizamos alguns estudos que apontam, que a melhoria das ações de equipes com líderes mais comprometidos com o coletivo, produzem um efeito mais eficaz em todos os níveis organizacionais. Conforme se observa abaixo:

Conforme observado acima, para Mirshawka (2006, p 34), a importância de compreensão dos tipos de liderança, que sustentam que equidade de gênero ou uma liderança diferenciada, apresentam alguns pontos que serão abordados na formação das mulheres no projeto: **a) Os líderes têm estima pelas pessoas:**sabem valorizar as pessoas não apenas pelo que elas são, mas principalmente pelo que são capazes de fazer. **b)** **Os líderes procuram ter uma brilhante comunicação interpessoal**: eles conseguem convencer com confiança. Acreditam e sabem comunicar com clareza e precisão o que estão dizendo. c) **Os líderes sabem ditar o ritmo:** para impor os limites necessários, os líderes fazem uso dos 3Ds: determinação, disciplina e desejo. O líder deve apresentar também carisma, que é uma qualidade que atrai as pessoas e facilita o relacionamento interpessoal. d**) Incutem a integridade e a habilidade de aprender entre todos os membros de uma organização:** são qualidades essenciais que permitem o contínuo desenvolvimento dos indivíduos de um grupo. A integridade é aquela qualidade que dá confiança ao líder de que seus auxiliares provavelmente irão cumprir objetivos e metas determinadas.

Esses processos de liderança serão discutidos e pontuados nas oficinas de formação, buscando perceber de que maneira podem ser inseridos na prática da formação das mulheres que serão formadas. Uma vez que, há ainda dificuldades em relação as ações das mulheres em cargos e coletivos de liderança.

**Mulheres em análise: educação, cultura, direitos humanos, combate à violência e emancipação.**

A desigualdade entre homens e mulheres no Brasil e em Mato Grosso do Sul tem sido um dos temas debatidos nos últimos 10 anos, intensificando as pesquisas em diferentes áreas de conhecimento. No projeto Lideram Mulheres, fomentaremos as abordagens em algumas áreas que ainda persistem as desigualdades entre mulheres e homens, o que nos impele a aprofundar as abordagens e ações. Isso porque, mesmo que no campo educacional os dados evidenciem que as mulheres estão mais ativas na escolarização, ainda se apresenta um grande número de evasão, principalmente no Ensino Médio. Assim como as dificuldades nas Universidades em algumas áreas de conhecimento, seja para jovens mulheres nas Ciências Exatas ou mesmo na manutenção da inclusão cultural nas áreas de humanidades, gerando evasão dessas mulheres.

Além disso, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) evidenciam que (2010 e 2018) o acesso e o desempenho das mulheres na escola, possui uma posição equilibrada ou ligeiramente superior à dos homens, o que é importante para a busca pela igualdade de gênero. No entanto, a escola também é um agente de socialização no qual os papéis de gênero muitas vezes reforçam e reproduzem as desigualdades.

A condição das mulheres negras no Brasil envolve diferentes diretrizes que estão inscritas na história e cultura africana e aro brasileira. Desde a constituição federal de 1988, define em seu Art. 4º, inciso VIII, o repúdio ao terrorismo e ao racismo. No Art. 5º reforça a igualdade de todos perante a lei, e no termo XLII institui a prática do racismo como crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, e isso envolve todas as pessoas negras. Na Resolução CNE/CP n.º 1/2004, Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Assim como a portaria nº 4.542/2005, que institui a Comissão Técnica Nacional de Diversidade para Assuntos Relacionados à Educação dos Afro-brasileiros, com o objetivo de elaborar, acompanhar, analisar e avaliar políticas públicas educacionais, voltadas para o fiel cumprimento do disposto na Lei 10.639/2003

A lei 12.288/2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

**As** legislações inserem as responsabilidades no sentido macro e das dimensões do poder público, e nosso intento se dá em contribuir com a manutenção de práticas de valorização da cultura africana e afro brasileira das mulheres e meninas, ampliando seus espaços de fala na sociedade e lutando pelos seus direitos, visando sobretudo a superação do racismo.

Lélia Gonzales (1984), com suas análises contribui para a abordagem sobre o racismo com mulheres negras no Brasil, salientando que a prática do racismo precisa considerado quando se fala das lutas feministas, “exatamente porque, como o sexismo, constitui formas estruturais de opressão e exploração em sociedades como a nossa”. (GONZALES, 1984, p. 10). Em 1988 “as amefricanas do Brasil e sua militância”, sobre a importância de se pensar em um feminismo afro-latino americano, com reflexões que ultrapassassem o território nacional, caracterizando por amefricanas/amefricanos “todos os descendentes dos africanos que não só foram trazidos pelo tráfico negreiro”, e a “A importância da organização da mulher negra no processo de transformação social”, relatando a importância da presença do “feminismo sexista” no meio dos movimentos trazendo a mulher negra na perspectiva socioeconômica em caráter ético e político, em 2015 “Primavera para Rosas Negras” e em 2020 organizado por outras autoras teve ensaios, intervenções e diálogos de sua autoria e coautoria reunidos no livro “Por um Feminismo Afro-latino-americano.” (LITERAFRO, 2022)

Em 1990 Conceição Evaristo publicou seus primeiros poemas, estabelecendo seu trabalho acadêmico e literário buscando se posicionar a favor do privilégio e experiência enquanto mulher e negra. (ALÓS, 2006)

Tanto a educação quanto a igualdade de gênero são partes integrantes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, aprovada em 2015 pela Assembleia das Nações Unidas, na forma de diferentes ODS (como citado anteriormente), mas também como elementos catalisadores para o alcance de todos os outros ODS.

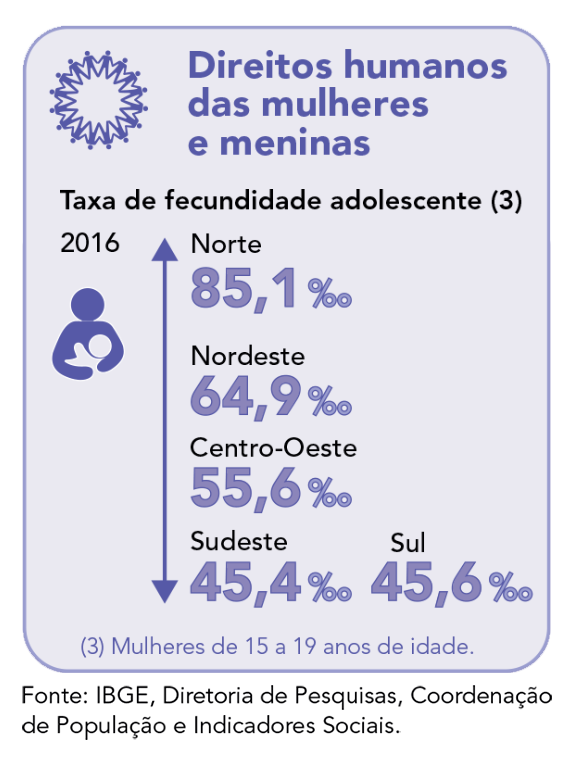
As ciências, a tecnologia e a inovação também são a chave para os ODS: na forma como nós lidamos com o impacto da mudança climática, na forma como aumentamos a segurança alimentar, melhoramos a assistência médica, administramos os limitados recursos de água potável e protegemos a nossa biodiversidade.

Assim, as mulheres são partes fundamentais no desenvolvimento de soluções para melhorar a vida e para gerar um crescimento, “verde” e inclusivo que beneficie a humanidade como um todo. Elas representam o maior grupo populacional inexplorado para se transformar nas próximas gerações de profissionais nas áreas de STEM (áreas tecnológicas e afins) – nós devemos investir no talento delas. (Unesco, 2018, p.10)

Em pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através da Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar (PENSE), revelou que o percentual de estudantes que sofreram alguma violência sexual é maior entre as mulheres. Nas estatísticas, se destaca, “Campo Grande na quinta posição entre as capitais brasileiras. Quando o percentual é medido por gênero a incidência é de 21,1% entre as meninas, enquanto entre os meninos a porcentagem é de 9,8%”. (MACARIO, Bianka, Jornal Correio do Estado, 15/07/2022, 20h20)

Os gráficos do IBGE apresentam algumas diretrizes importantes sobre a desigualdade de gênero. E no campo de Direitos Humanos e violências percebe-se a necessidade de aprofundamento de ações conjuntas para a superação dessas desigualdades, que muitas vezes refletem as dificuldades em vários âmbitos para as mulheres.

Uma vez que o número de mulheres adolescentes que não conseguem finalizar o Ensino Médio tem sido crescente e, um dos elementos relacionados a isso é a gravidez na adolescência. Uma das ações de nosso projeto, buscará abordar a dinâmica de gênero no Ensino Médio, com a discussão sobre natalidade, sexualidades e fecundidade, visando a formação dessas mulheres no âmbito do empoderamento e da liderança as instrumentalizando para a formação e conscientização dessas questões nesses âmbitos.



No que se refere à representatividade cultural, percebe-se que ainda não se tem dados sistematizados sobre as mulheres de forma geral. Mas, ainda há menos expressividade quando se aborda as mulheres negras, quilombolas e pobres, tanto nos aspecto de seus rituais, símbolos e tradições. Isso dado pela cultura colonialista brasileira. O que nos evidencia a importância de analisar e difundir grupos culturais ou mulheres que são expoentes em espaços culturais.

No caso de Mato Grosso do Sul, iniciamos uma pesquisa sobre as mulheres que contribuíram culturalmente no Estado, como escritoras, artistas, pintoras, musicistas, entre outras. Que demonstraram uma deficiência nessas áreas no estado de mulheres como percursoras culturais, fazendo que essa deficiência, ao serem discutidas, possam inspirar mulheres no campo das artes, da memória e do patrimônio.

A história das mulheres, pautada pelas análises da historiadora Michele Perrot, contribui para a superação do silêncio sobre as mulheres. Para Michele Perrot (1990, p. 21), “escrever história exige ter fontes, sejam documentais ou não, mas até isso dificulta quando se trata da história das mulheres, sua presença é frequentemente apagada, seus vestígios desfeitos e, seus arquivos destruídos. Há um déficit, uma falta de vestígios”.

Ao analisar a representação feminina em Mato Grosso do Sul, parte-se de argumentos da memória regional, envolvendo a perspectiva de evidenciar que mesmo que o Estado tenha uma criação recente (11 de outubro de 1977), o Estado tem uma longa trilha de memórias e histórias que podem fomentam as identidades das pessoas que habitam os diferentes lugares do Estado.

Uma educação antirracista é essencial para a construção de uma sociedade mais igualitária, com base no combate da exclusão escolar, garantindo o direito de todos de se desenvolver educacional e integralmente em todos os âmbitos sociais.

Oliveira e Candau (2010, p.32), reiteram que, “a garantia do igual direito às histórias e culturas que compõem a nação brasileira, (...) devem conduzir à reeducação das relações étnico-raciais por meio da valorização da história e da cultura dos afro brasileiras e dos africanas. Essa demanda, destinada aos sistemas de ensino, escolas e professores, responde às reivindicações de políticas de ações afirmativas, reparações, reconhecimento e valorização de histórias, culturas e identidades dos movimentos sociais negros. Busca combater o racismo a partir do reconhecimento estatal e propõe a divulgação e a produção de conhecimentos que eduquem cidadãos orgulhosos de seu pertencimento étnico com direitos garantidos e identidades valorizadas. Por outro lado, o termo reconhecimento implica: desconstruir o mito da democracia racial; adotar estratégias pedagógicas de valorização da diferença; reforçar a luta antirracista e questionar as relações étnicoraciais baseadas em preconceitos e comportamentos discriminatórios.

**Desafios para a liderança de mulheres.**

A organização da liderança depende de vários fatores, entre eles a formação se configura como um dos passos mais importantes. Uma vez que contribui com o entendimento das potencialidades de cada pessoa, bem como da maneira como executar a liderança, seja na cultura, nas empresas, na justiça social, na educação, na história. Desta forma, o reconhecimento em si mesma e pelo grupo, do papel das mulheres e suas trajetórias pessoais e profissionais, ampliam as potencialidades de ações. As atividades que pretendem demonstrar que as mulheres que forem acolhidas pela formação disponibilizada projeto também podem transformar suas realidades e provocar diversas. Enfrentando principalmente alguns problemas como:

preconceito e desvalorização;

falta de representatividade;

escassez de oportunidades;

desigualdade salarial;

estilo de liderança.

Na tônica da formação da liderança das mulheres, ressaltamos que as principais conquistas femininas ao longo dos anos, aconteceu através do Decreto de Lei, nº 5.452 de 01 de maio de 1943 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que ampliaram os direitos femininos no ambiente de trabalho, proibindo discriminações por razões do gênero ou gravidez e também a proibição as diferenças de salário para uma mesma atividade em razão de sexo, contudo mesmo com a promulgação legal, essa realidade ainda é um desafio a ser enfrentado, pois poucas mulheres ocupam cargos de liderança em vários âmbitos profissionais, inclusive tendo um salário inferior dos homens mesmo que ocupando o mesmo cargo que estes. Esse problema entre outros é a justificativa para dar empoderamento e capacitar as mulheres para compreenderem seus direitos e se capacitarem para combater essas disparidades de gênero, não apenas no estado de MS, mas no Brasil.

**Memórias, cultura material e as representações femininas.**

**As representações femininas.em museus históricos.**

**Referências**

AMARAL, Deborah dos Reis. Licenças maternidade e paternidade e a (des) igualdade de gênero no direito do trabalho brasileiro. 2020.

BESEN, F.; TECCHIO, E.; FIALHO, F. A. P. Authentic leadership and knowledg management. Gestão & Produção, v. 24, n. 1, p. 2–14, 23 fev. 2017.

CARNEIRO, Sueli. Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto / Angela Arruda… [et al.]; organização Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. 400 p.

DAIBERT, Robert. A religião dos Bantos: Novas leituras sobre o calundu no Brasil colonial. Revista Estudos Históricos, Rio de Janeiro, v. 28, n. 55, p. 7-25, jan./jun., 2015.

DANTAS, Fernanda Argolo. Dilma Rousseff: uma mulher fora do lugar. As narrativas da mídia sobre a primeira Presidenta do Brasil. 2019.

DE OLIVEIRA, Filipa Neiva Santos. Comunicação das Organizações: Um olhar sobre a

importância da Comunicação Interna. Media & Jornalismo, v. 18, n. 33, p. 61-74, 2018.

DORNELES, Éverton L. M.; SALVAGNI, J.; NODARI, C. H. A liderança como diferencial nas organizações: um estudo sobre a percepção dos gestores. HOLOS, [S. l.], v. 8, p. 172–190, 2017. DOI: 10.15628/holos.2017.4151. Disponível em: https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/4151. Acesso em: 20 ago. 2022.

DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia Machado. Mulheres No Mundo Do Trabalho: dupla jornada, desigualdade salarial e assédio. VII Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade. Universidade Federal do Rio Grande, 2018.

FIRMINO, D. DE B.; MOREIRA, A. P. C. Liderança feminina: dspace.doctum.edu.br, 10 dez. 2018. FRAGA, T. M. R. O impacto da liderança na performance organizacional. comum.rcaap.pt, 2018.

GOMES, Nilma Lino. Cultura negra e educação.*Rev. Bras. Educ.* [online]. 2003, n.23, pp.62-74.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo. Educação e Pesquisa. São Paulo, v.29, n.1, p.167-182. Jan./jun.2003.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In: SANTOS, Sales a. (Orgs.). Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03. Brasília: MEC/SECAD, 2005, p. 39-62.

GONZALEZ, Lélia. Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher (mimeo, Annual Meeting of the Latin American Studies Association, Pittsburgh, 5-7 de abril, 1979).

GONZALES, Lélia. Mulher Negra. African-American Political Caucus - Morgan State University. Baltimore. 1984.

LIMA, M. S. Cooperativismo: uma experiência feminina na arte de produzir conquistas. RevistaEstudosFeministas, Florianópolis, v.20, n.1, p.209-232, abr.2012

NASCIMENTO, M. A. do. Gestão feminina: a liderança feminina nas organizações brasileiras. Ideias e Inovação - Lato Sensu, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 57, 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/5608>.

PEREIRA, D. A. C.; SILVA, K. C. Q. DA; PRAZERES, F. S. DOS. Gestão com mulheres na liderança. ric.cps.sp.gov.br.

SAFFIOTI, Heleieth. Gênero, Patriarcado e Violência. Editora Fundação Perseu Abramo. SP, Jan/2011.

STREY, Marlene Neves. GÊNERO. In: STREY, Marlene Neves et al. Psicologia social contemporânea: livro-texto. Vozes, Petrópolis, RJ, p. 156-170, 2013