



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
COORDENAÇÃO DE PESQUISA

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BOLSAS DE INICIAÇÃO  
CIENTÍFICA – PIBIC

**TEORIAS FEMINISTAS E O DESENVOLVIMENTO DOS DIREITOS  
HUMANOS: INTERSECCIONALIDADE E DICOTOMIA ENTRE AS  
ESFERAS PÚBLICA E PRIVADA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES  
INTERNACIONAIS**

**Estereótipos de Gênero nas Negociações Internacionais sob o viés  
Interseccional**

Relatório Final

Período da bolsa: de agosto de 2019 a julho de 2020

Este projeto é desenvolvido com bolsa de iniciação científica  
PIBIC/CNPq

Orientador(a): Flávia de Avilla

Autor(a): Enndiel dos Santos Mendes

## **SUMÁRIO**

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>5</b>
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>5</b>
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>6</b>
<b>5. CONCLUSÕES.....</b>	<b>12</b>
<b>6. PERSPECTIVAS.....</b>	<b>12</b>
<b>7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>13</b>
<b>8. OUTRAS ATIVIDADES .....</b>	<b>16</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O processo de industrialização e o avanço da luta feminista levaram as mulheres a conquistarem pouco a pouco seus direitos básicos e mais espaço na sociedade. As guerras da primeira metade do século XX proporcionaram uma considerável absorção de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho. Como os homens ocupavam a maioria dos cargos e tinham sofrido baixas nas guerras, a inserção das mulheres levou a formulação de uma nova divisão social do trabalho. Cavusgil (2011) aponta que os conflitos desencadearam também um aumento da demanda por produtos de consumo e por insumos para reconstrução dos países envolvidos na guerra.

A liberalização do comércio e a crescente atividade de empresas multinacionais despertou um crescimento substancial no comércio e nos investimentos internacionais. Para Cavusgil (2011), além dos avanços tecnológicos em informações, comunicações e transporte, o avanço do setor de serviços e a fusão de grandes empresas, antes vistas como fortalezas do poder corporativo nacional, exemplificou a crescente integração da economia mundial e das negociações de acordos tarifários internacionais. Dessa forma, as negociações internacionais ganharam bastante visibilidade. Por ser um campo predominante masculino, as mulheres demoram a exercer papéis de destaque na área. Ainda hoje a inserção dessas no mercado de trabalho como negociadoras internacionais é marcada por diversos desafios.

Em virtude dos avanços sociais quanto às questões de gênero, muitas pesquisas sobre o relacionamento entre o gênero e as negociações internacionais foram surgindo a partir das décadas de 1970 e 1980. Segundo Kray e Thompson (2004), a popularidade e diversidade teórica da área teve um certo declínio com a publicação de Rubin e Brown (1975), ao exporem que homens e mulheres buscavam agendas diferentes na mesa de negociação. No entanto, a literatura voltou a dar ênfase ao gênero a partir das publicações de Kolb e Coolidge (1991), Whitaker e Austin (2001), Kolb e Williams (2000) e Miller e Miller (2002).

Para Riley e McGinn (2002) as pesquisas que abordavam as diferenças de gênero nas negociações como objeto de análise surgiram através de duas correntes teóricas. A primeira corrente era baseada nas pesquisas de Rubin e Brown (1975) e Walters, Stuhlmacher e Meyer (1998). Esses autores apoiaram-se em uma análise psicológica da

negociação e trataram as diferenças de gênero como uma questão individual em que cada gênero era propenso a determinadas ações nas negociações. A segunda corrente teórica entendia gênero como um sistema indutor das interações sociais. Essa surgiu por meio das críticas feitas pelas principais feministas no campo da negociação. As autoras questionavam o androcentrismo e as relações hierárquicas definidas pela experiência masculina nas análises anteriores. Os trabalhos de Gray (1994), Kolb e Putnam (1995), Ely e Meyerson (2000), Kolb (1992), Bem (1993), Kolb e Coolidge (1991) e Taylor e Beinstein Miller (1994) discordavam da lógica na qual a experiência masculina seria a norma.

Conforme Kray e Thompson (2004) apresentam, teorizar sobre gênero não está restrito apenas aos limites acadêmicos, pois estudiosos de várias ciências biológicas e sociais propuseram teorias de quando e porque homens e mulheres diferem. Dessa maneira, a discussão de gênero e negociação demonstra ser verdadeiramente interdisciplinar. Um dos grandes dilemas apresentados pelos pesquisadores da área é a suposição de que a diferença de gênero interfere na atuação e resultados obtidos pelos negociadores. Ao seguir a linha teórica do desconstrucionismo, abordada por Kray e Thompson (2004), a presente pesquisa objetiva expor que muitos trabalhos utilizam critérios tendenciosos sobre as mulheres, perpetuando diferenças de gênero baseadas em estereótipos que repercutem geralmente de maneira desfavorável ou mesmo preconceituosa. Pretende-se apresentar que as diferenças de gênero na mesa de negociação existem, mas aquelas de importância significativa muitas vezes podem estar associadas a fatores de personalidade contextuais e não inatos.

Para Kolb (2000), as diversas suposições inferiorizantes em relação a atuação das mulheres nas negociações surgem devido a falta de estudos empíricos sobre gênero e negociações. A definição do conceito de gênero a partir de uma perspectiva mais plural é outro aspecto que reflete a perda de oportunidades de explorar profundamente algumas das complexidades das questões de gênero nas negociações. Nesse sentido, optou-se por utilizar o conceito de gênero proposto por Butler (2019), no qual o gênero é constituído por um conjunto de atributos impostos por práticas sociais enraizadas. A conceituação de gênero apresentada por Butler (2019) é uma ferramenta imprescindível em consonância com o conceito de Interseccionalidade cunhado pela teórica feminista estadunidense

Kimberlé Crenshaw (2002). O gênero, então, é definido como uma construção social performativa e deve ser analisado a partir das interseções estabelecidas com os marcadores sociais de diferença.

Assim, por conta das novas demandas sociais em relação ao papel da mulher, os estudos de gênero trazem à tona a importância de se discutir a presença das mulheres na agenda internacional. No âmbito das relações internacionais e na concepção dos direitos humanos, o debate de gênero e a análise interseccional se tornam importantes ferramentas de estudo do papel da mulher em uma disciplina que possui suas suposições e explicações enraizadas quase inteiramente nas atividades e experiências masculinas.

## **2. OBJETIVOS**

O presente trabalho propôs expor as principais teorias sobre Gênero aplicadas às Negociações Internacionais e como o Gênero é concebido no âmbito de teorias e práticas de Negociações Internacionais, sob o viés interseccional de poder, tomada de decisões e raça/etnia. Também objetivou apresentar a perspectiva de gênero na construção de espaços de poder ocupados por mulheres nas Negociações Internacionais e suas repercussões para os Direitos Humanos.

## **3. METODOLOGIA**

Por meio de pesquisa bibliográfica-documental, com base nos métodos indutivo e comparativo, buscou-se correlacionar os conteúdos mais modernos referentes às teorias de Gênero e de Interseccionalidade. Para tanto, esse plano de estudo possui como variáveis a serem desenvolvidas os conceitos de Gênero, Interseccionalidade, Poder e Raça. São variáveis dependentes deste plano de trabalho as seguintes: mulheres, negociações internacionais, racismo. Foram estudados os conceitos de Gênero desenvolvidos pelas autoras Judith Butler e Joan Scott e de Interseccionalidade por Kimberlé W. Crenshaw e Patricia Hill Collins, juntamente com outras produções que abordam os aspectos trabalhados em relação às negociações internacionais, assim como documentos e outras fontes que trouxeram em seu bojo o processo de construção da perspectiva do gênero e da interseccionalidade, sem ignorar as peculiaridades e violências específicas pelas quais as mulheres são historicamente e frequentemente subjugadas.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A sociedade fundamentalmente patriarcal em que vivemos continua a exercer inúmeras ações de opressão contra as mulheres. Foucault (1980) aponta que a sexualidade torna-se referência fundamental no processo de produção da verdade e da subjetividade dos indivíduos na era moderna. A inserção do dispositivo de sexualidade como parte da emergência da ciência do sujeito cria novas concepções sobre a infiltração do poder nos aspectos mais singulares da vida. Para Foucault (1980), o mecanismo de sujeição surge no momento em que o sujeito se constitui através de um poder repressivo. Trata-se de uma forma de poder individualizante, que classifica os indivíduos em categorias e os prende à sua própria identidade.

Foucault (1979) acrescenta que os mecanismos de sujeição de modo geral se materializam no conjunto de aparelhos, instituições e regulamentos que aplicam o direito, pondo em prática relações que não são de soberania e sim de dominação. Essas relações criam padrões hierárquicos de subordinação a exemplo do que Hegel (2003) desenvolve na dialética do senhor e do escravo. Tanto nas civilizações ocidentais quanto orientais, os poderes repressivos enraizados no senhor, em sua posição de domínio, relega o servo a uma posição de inferioridade no mundo. Dessa forma, desigualdades múltiplas são criadas e quando nos referimos às desigualdades que as mulheres experimentam em sociedade, estamos expondo que essas concepções derivam de entendimentos dominantes dos papéis de gênero.

Inspirada por Michel Foucault, a historiadora Joan Scott (1995) entende o gênero tal qual um conhecimento sobre as diferenças sexuais. A investigação detalhada que questiona as categorias fixas entre os gêneros masculino e feminino só é possível através da análise do gênero empregado como ferramenta analítica. Gênero é, segundo a definição apresentada pela autora, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado. Nesse sentido, Scott (1995) não nega as diferenças existentes entre os corpos sexuados, porém, o que é importante são as formas como se constroem significados culturais para essas diferenças, dando sentido e posicionando-as dentro de relações hierárquicas.

Concomitante a Scott (1995), Butler (2019) evidencia que o gênero nem sempre está posto de maneira coerente ou consistente nos diferentes contextos históricos. Para Bluter (2019), isso decorre da capacidade do gênero em abranger diversas intersecções como

modalidades étnicas, classistas, raciais, sexuais, o que resulta na impossibilidade de separar a definição de gênero das relações políticas e culturais. A autora reitera com a tese na qual o sexo sempre foi gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero não existe, por isso gênero irá se referir às percepções de comportamento, aparência e atitude apropriadas para mulheres e homens que surgem de expectativas sociais e culturais pré-existentes.

Parte da teoria feminista considera que existe uma unidade na categoria mulheres, mas para Butler (2019) isso cria um paradoxo. Ela entende a categoria “mulheres” como uma classificação fluida. Esses sujeitos se conectam pelo gênero e por outros marcadores sociais, porém determinados grupos experimentam essas vivências e identidades de formas distintas. Do ponto de vista da autora, definir mulheres como uma categoria homogênea é um dano para a evolução da teoria feminista. Segundo Shields (2008), as identidades que instanciam a estratificação social, ou seja, identidades, como gênero ou classe social, podem ser experimentadas como uma característica do eu individual, mas também refletem a operação das relações de poder entre grupos que compõem essas categorias de identidade. Nesse sentido, os estudos feministas foram levados a analisar mais explicitamente as maneiras pelas quais posições sociais e membros de grupos se sobrepõem e mudam a experiência da identidade social. Uma solução inicial foi o desenvolvimento de um modelo de opressões em camadas.

A dificuldade em apresentar uma categoria de identidade única que descreva satisfatoriamente como respondemos ao nosso ambiente social e a necessidade de explorar o acúmulo de desvantagens que desfavorecem duplamente a mulher negra na sociedade, levaram a feminista estadunidense Kimberlé Crenshaw (2002) a elaborar o conceito de interseccionalidade.

A associação de sistemas múltiplos de subordinação tem sido descrita de vários modos: discriminação composta, cargas múltiplas, ou como dupla ou tripla discriminação. A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento

(CRENSHAW, 2002, p.177).

Considerando que a discriminação racial é frequentemente marcada também por outras opressões, sendo a opressão de gênero uma delas, as teóricas feministas negras viram a oportunidade de inserir o conceito de interseccionalidade como uma crítica às produções acadêmicas feministas da branquitude. Para Shields (2008), a relação entre gênero e racismo, não apenas traz à tona a discriminação racial contra as mulheres, mas também permite um entendimento mais profundo das formas específicas pelas quais o gênero configura a discriminação enfrentada pelos homens. Outra observação da autora é que tanto a lógica da incorporação do gênero quanto o foco atual no racismo e em formas de intolerância correlatas refletem a necessidade de integrar o debate desses conceitos nas instituições auxiliando na defesa dos direitos humanos.

No âmbito das negociações internacionais, as discussões acerca do gênero irrompem abordagens e argumentos distintos sobre as fontes das diferenças de gênero na mesa de negociação. Segundo Kray e Thompsom (2004), essas perspectivas variam no grau em que endossam características intrínsecas à profissão como causa das diferenças de gênero, o grau em que os fenômenos internos e externos ao negociador são identificados como causalmente vinculados ao gênero e ao desempenho nas negociações e variam no foco dado a performance do agente negociador e de seus pares. Kray e Thompsom (2004) observam que existe uma dificuldade por parte das pesquisas em definir os critérios sobre as diferenças entre homens e mulheres ao negociarem. Ao afirmarem que homens são melhores negociadores que as mulheres, essas pesquisas apenas reproduzem os estereótipos tendenciosos contra as mulheres e perpetuam as diferenças de gênero.

Para Watson (1994), as diferenças de gênero na mesa de negociação existem, mas aquelas de significância se relacionam com fatores de personalidade contextuais e não inatos. Segundo a autora, podemos considerar fatores contextuais como fenômenos que surgem em resposta imediata a situações e suas demandas particulares. Ela elenca que esses fatores foram frequentemente utilizados para sobrepor os de personalidade na determinação do comportamento. De acordo com Watson (1994), parte dos envolvidos em negociações e em construções teóricas sobre o assunto possuem a tendência de superestimar as características pessoais ou disposicionais de indivíduos na obtenção de

determinado resultado, enquanto ignoram ou subestimam características da situação ou contexto, o que a autora e os psicólogos chamam de "erro fundamental de atribuição".

Watson (1994) associa o estudo das diferenças de gênero na liderança com os das negociações. A autora observa a existência de um consenso entre as revisões desses estudos visto que o comportamento das mulheres se assemelharia ao comportamento dos líderes homens quando as mulheres ganhassem ou recebessem o papel de líder. Essa abordagem expõe que o papel de liderança confere poder ao titular. Assim, Watson (1994) argui que é o poder e não o gênero que determina como os líderes se comportam. Uma investigação da relação entre estereótipos de gênero e poder elaborada por Kray et al (2004) também observou que homens e mulheres exploram os artifícios do poder com a mesma finalidade. Quando as mulheres tiveram mais poder na negociação, elas superaram os homens e quando os homens tiveram mais poder do que as mulheres, eles as superaram.

Alguns autores apontam para um maior uso do poder entre negociadores do sexo masculino do que do sexo feminino quando os pares negociadores são analisados em conjunto. Segundo Krey e Thompson (2004), colocar as mulheres em uma posição de poder, status e visibilidade comparável ao que os homens normalmente ocupam ou conceder a homens e mulheres acesso igual ao desenvolvimento de habilidades de negociação deve eliminar as diferenças de gênero. O fato das mulheres estarem menos presentes na mesa de negociação é o que as coloca em desvantagem em vez de quaisquer diferenças de habilidades inerentes.

Para Kanter (1977), as diferenças de gênero no comportamento dos agentes são produto de diferentes posições estruturais dos sexos nas organizações em que atuam. A falta de representatividade também está presente nas Organizações Internacionais de forma geral, todavia, algumas buscam defender os direitos das mulheres como foi o caso da Organização das Nações Unidas (ONU) através das conferências mundiais sobre a mulher.

A IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada em Pequim, em setembro de 1995, tornou-se um marco na defesa dos direitos das mulheres mediante a criação da Declaração e Plataforma de Ação de Beijing (1995). Trata-se de um guia abrangente para orientar governos e sociedade no aperfeiçoamento e formulação de leis,

políticas públicas e a implementação de programas para promover a igualdade e evitar a discriminação de gênero. Declaração e Plataforma de Ação de Beijing (1995) consagrou três inovações com potencial transformador na luta pela promoção da situação e dos direitos da mulher: o conceito de gênero, a noção de empoderamento e o enfoque da transversalidade. Além dela, a Resolução sobre Igualdade de Gênero, Igualdade Salarial e Proteção da Maternidade, adotada na Conferência Internacional do Trabalho, em 2004 e a Resolução e Conclusões sobre cooperação técnica da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Declaração Universal de Direitos Humanos foram instrumentos nos quais as mulheres conseguiram expor as lacunas referentes aos seus direitos em âmbito internacional (OIT, 2007). Todavia, dados recentes revelam que os homens ainda tendem a participar da força de trabalho com mais frequência do que as mulheres e elas continuam sendo constantemente excluídas das mesas de negociação.

Segundo o Global Gender Gap Report 2020 do Fórum Econômico Mundial (2019), o desafio que impede a redução da diferença econômica de gênero é a sub-representação das mulheres em papéis emergentes. A renda média da mulher é cerca de 11,5 mil dólares por ano enquanto a renda dos homens é cerca de 21,5 mil dólares por ano. Mesmo dentro da economia formal, as mulheres devem se esforçar mais pelas mesmas oportunidades ou capital disponível do que os homens. No que tange a participação das mulheres nos processos de paz, apesar das contribuições críticas à segurança, sua representação não obteve avanços significativos.

Segundo dados obtidos pela Organização das Nações Unidas para as Mulheres (UN Women, 2012), o número médio de mulheres que participam de negociações de paz em funções oficiais tanto como negociadoras, mediadoras, signatárias quanto testemunhas, permanece notavelmente baixo. Os dados sobre o número de mulheres nas negociações de paz são escassos e isso se deve ao fato dessas informações não serem consistentemente rastreadas por autoridades responsáveis. Um estudo realizado em 2008, apresentado pelo relatório da UN Women (2012) analisou 33 negociações de paz e constatou que apenas 4% das participantes eram mulheres e que a participação média delas nas delegações de negociação do governo era 7% maior do que em delegações de grupos armados não estatais. Em outra amostragem, a UN Women (2012) elencou que

dos 31 principais processos de paz entre 1992 e 2011, apenas 4% dos signatários, 2,4% dos principais mediadores, 3,7% das testemunhas e 9% dos negociadores eram mulheres. Como os homens ocupam em sua maioria as posições de poder, as mulheres que chegam a posições semelhantes são vistas como símbolos. De acordo com o think-thank Conselho de Relações Exteriores (CFR, 2019) associado a revista norte americana Foreign Affairs, apenas duas mulheres na história, Miriam Coronel Ferrer, das Filipinas, e Tzipi Livni, de Israel, já serviram como negociadoras-chefe e apenas Ferrer assinou um acordo de paz final como negociadora-chefe.

Quanto às experiências das mulheres no ambiente majoritariamente masculino, a Bloomberg (2019) elaborou um estudo comparativo da vida profissional e das experiências de diferentes mulheres, definidas como negras, asiáticas e etnicamente diversas no Reino Unido, Estados Unidos e Oriente Médio. De acordo com a pesquisa, as características que as mulheres mais se orgulhavam como força, resiliência, otimismo, e a enfase nas suas diversidades de identidade, muitas vezes foram mal interpretadas no local de trabalho. As mulheres relataram que às vezes eram consideradas excessivamente confiantes e até muito duras. Quando os papéis de gênero são salientes, um conjunto de comportamentos adotados por um homem pode ser visto de maneira diferente do mesmo conjunto de comportamentos quando adotados por uma mulher. Os estereótipos de desempenho baseados em gênero são outro exemplo.

Para Riley e McGinn (2002), os papéis sociais baseados em gênero são uma forma de gatilho de gênero. São esses gatilhos que podem ou não ser acionados em uma negociação e lavar a afetar os negociadores, colocando restrições sobre o que é visto como um comportamento de negociação atraente ou apropriado. Porém, alguns estereótipos quando ativados (por exemplo, uma insinuação contundente da superioridade masculina em uma tarefa) podem ter o efeito oposto. Kray et al (2004) descobriram que a exposição a estereótipos sexuais explícitos provoca uma forma de "reatância" que produz resultados de negociações contra-estereotipadas. Nas análises de Kray et al (2004), quando as mulheres obtêm a informação de que os homens eram considerados como melhores negociadores no tipo de negociação em jogo, elas atuavam de forma a superar os parceiros.

Por fim, o estudo da Bloomberg (2019) apontou que as mulheres descreveram a

raça como uma barreira mais significativa ao progresso no mercado de trabalho do que o gênero, tanto no Reino Unido quanto nos EUA. Elas achavam que as mulheres brancas obtêm uma recepção mais positiva, tinham mais oportunidades no local de trabalho e que a agenda de gênero era conduzida e focada em mulheres brancas. No âmbito das negociações, dados sobre as diferenças raciais em concomitância com o gênero não possuem um vasto aprofundamento. Assim, a discussão quanto às diferenças de gênero na negociação sem pautar a interseccionalidade dos marcadores sociais ainda é uma área ampla para análise.

## 5. CONCLUSÕES

Conforme apontado por Riley e McGinn (2002), os estereótipos de gênero são usados como artifício na negociação, gatilhos que podem ou não ser ativados. A reprodução generalizante de estereótipos tendenciosos contra as mulheres perpetuam as diferenças de gênero e servem apenas para continuar o processo de constante exclusão dessas das mesas de negociação. Os estereótipos são utilizados como instrumento para unificar as mulheres em uma unidade homogênea, desqualificando as outras realidades em que estão inseridas. Dessa maneira, as análises apresentadas pelos autores trabalhados neste plano de pesquisa apontam para a tentativa de estabelecer um processo de desconstrução das sociedades e instituições a partir do rompimento dos esterótipos negativos e suposições sobre os papéis de gênero para que os mesmos não se perpetuem.

As teóricas feministas da vertente liberal são constantemente criticadas por feministas negras, interseccionais e marxistas, pela discussão em relação a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a busca por equidade de gênero. Como proposto pelo feminismo interseccional, é sim preciso que tenhamos mulheres ocupando as vagas no mercado de trabalho, principalmente em cargos de liderança, mas saibamos que a opressão de gênero está conjugada com as intersecções de raça e classe, que são preponderantes para entender quais são as mulheres que se inserem no mercado de trabalho. As instituições, empresas e outros campos de trabalho precisam compreender que as mulheres interseccionadas por diferentes fatores a exemplo de raça, classe e etnia passam por muitos obstáculos ao concorrerem a esses cargos.

## 6. PERSPECTIVAS

As discussões sobre gênero no âmbito acadêmico estão obtendo cada vez mais notoriedade. Correlato a isso, o estudo do gênero nas negociações internacionais se faz extremamente necessário para a aproximação do debate conceitual de gênero com as pesquisas quantitativas e qualitativas sobre negociações. Essa lacuna exposta pelos trabalhos apresentados na presente pesquisa, considera que existe uma grande dificuldade por parte das bibliografias em definir um design de pesquisa para chegar a resultados congruentes acerca do papel dos estereótipos de gênero.

Vê-se necessário trabalhos futuros que auxiliem na produção qualitativa e quantitativa quem possam produzir e trabalhar com demonstrativos empíricos de análise. Além disso, seria importante aumentar o arcabouço do debate por meios de pesquisas mais recentes e em língua portuguesa.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEM, S. L. **The lenses of gender:** Transforming the debate on sexual inequality. New Haven, CT: Yale University Press. 1993.

BLOOMBERG. **While progress has been made, challenges persist for Black, Asian, and ethnically diverse women.** 2019. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/company/stories/while-progress-has-been-made-challenges-persist-for-black-asian-and-ethnically-diverse-women/>. Acesso em: 02 jan. 2020.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero:** feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira. 2019.

CAVUSGIL, S. Tamer. **International Business:** The new realities. (Org). CAVUSGIL, S. Tamer; KNIGHT, Gary; RIESENBERGER, John R. Prentice Hall, 2. ed. ISBN 978-0-13-609098-4. 2012.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis. 2002. p. 171-188.

CFR. **Women's Participation in Peace Processes.** 2019. Disponível em: <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/>. Acesso em: 10 fev. 2020.

ELY, R. J. MEYERSON, D. E. Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. **Research in Organizational Behavior**. 2000.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade 1: A vontade de saber**. 3. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1980.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. Roberto Machado (org. e trad.). Rio de Janeiro: Graal, 1979.

GRAY, B. The gender-based foundations of negotiation theory. **Research on Negotiations in Organizations**, v. 4. 1994.

HEGEL, G.W.F. **Fenomenologia do Espírito**. Paulo Meneses (trad.). 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

KANTER, R. M. Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. **American Journal of Sociology**, v. 82. 1977. p. 965-990.

KOLB, Debora M. **Renewing our interest in gender in negotiations**: What's new or what would really be new? Discussion in the Symposium on Gender in Negotiation at the Academy of Management. Toronto, Canada. 2000.

KOLB, Debora M. **Women's work**: Peacemaking in organizations. In: KOLB, Débora M. Bartunek, J. M. Hidden conflict in organizations: Uncovering behind-the-scenes. Newbury Park, CA: Sage Publications. 1992.

KOLB, Debora M. COOLIDGE, G. **Her place at the table**. In: BRESLIN, J. W. RUBIN, J. Z. (Eds). Negotiation theory and practice. Cambridge, MA: Program on Negotiation at Harvard Law School. 1991.

KOLB, Debora M. PUTNAM, L. L. **Through the looking glass**: Negotiation theory refracted through the lens of gender. 1995.

KOLB, Debora M. WILLIAMS, J. **The shadow negotiation**: How women can master the hidden agendas that determine bargaining success. New York: Simon & Schuster. 2000.

KRAY, Laura J.; THOMPSON, Leigh. **Gender Stereotypes and Negotiation Performance:** An Examination of Theory and Research. In: KRAMER, Roderick M.; STAW, Barry M. Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews. Elsevier: Estados Unidos da América. 2004. p. 377.

KRAY, L. J.; Reb, J.; Galinsky, A. D.; Thompson, L. Stereotype reactance at the bargaining table: The effect of stereotype activation and power on claiming and creating value. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 30. 2004. p. 399-411.

MILLER, J. MILLER, L. E. **A woman's guide to successful negotiating:** How to convince, collaborate, and create your way to agreement. New York: McGraw-Hill. 2002.

OIT. **O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero.** 2. ed. Genebra. ISBN 978-92-2-119622-8. 2007. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf). Acesso em: 04 abr. 2020.

RILEY, Hannah; MCGINN, Kathleen L. **When Does Gender Matter in Negotiation?** KSG Faculty Research Working Papers Series RWP02-036, Cambridge. September 2002.

RUBIN, J. Z., & BROWN, B. R. Bargainers as individuals. **The social psychology of bargaining and negotiation.** New York: Academic Press. 1975. p. 157-196.

SCOTT, Joan. Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, Rio Grande do Sul. v. 15, n. 2. jul/dez. 1995. p. 71-99.

SHIELDS, Stephanie A. Gender: An Intersectionality Perspective. **Springer Scince**, Alemanha. v. 59. DOI 10.1007/s11199-008-9501-8. 2008. p. 301-311.

TAYLOR, A. BEINSTEIN MILLER, J. (Eds.). **Conflict and gender.** Cresskill, NJ: Hampton Press, Inc. 1994.

UN WOMEN. Women's Participation in Peace Negotiations: Connections between Presence and Influence. 29p. out. 2012. Disponível em:

<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/03AWomenPeaceNeg.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2020.

WALTERS, A. E. STUHLMACHER, A. F. MEYER, L. L. **Gender and negotiator competitiveness: A meta-analysis.** *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1998. p. 1-29.

WATSON, CAROL. **Gender versus Power as a Predictor of Negotiation Behavior and Outcomes.** *Negotiation Journal*. v.10. 2.ed. DOI:10.1111/j.1571-9979.1994.tb00012. abr. 1994. p. 117-127.

WHITAKER, L. AUSTIN, E. **The good girl's guide to negotiating:** How to get what you want at the bargaining table. New York: Little Brown & Company. 2001.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2020.** ISBN-13: 978-2-940631-03-2. 2019. p. 371.

## **8. OUTRAS ATIVIDADES**

Houve a participação como palestrante na Semana do Internacionalista, durante a Semana Acadêmica e Cultural da Universidade Federal de Sergipe (UFS) no dia 06 de novembro de 2019. A atividade foi desenvolvida pelo Centro Acadêmico Independente de Relações Internacionais Israel Roberto Barnabé e auxiliou na exposição das principais teorias de gênero abordadas na presente pesquisa. Além disso, a participação como ministrante do Workshop Gênero e Segurança na Universidade Federal de Sergipe com parceria da UNESP Franca no dia 25 de novembro de 2019. O intuito da apresentação no workshop foi inserir o debate sobre gênero numa área em que a presença masculina é expressiva e expor o debate interseccional nas negociações internacionais.