

# A Produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas

Willian Douglas Guilherme  
(Organizador)



 **Atena**  
Editora  
Ano 2019

Willian Douglas Guilherme  
(Organizador)

# A Produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas

Atena Editora  
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Diagramação e Edição de Arte:** Natália Sandrini e Lorena Prestes

**Revisão:** Os autores

### **Conselho Editorial**

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista  
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
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. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### **Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

P964 A produção do conhecimento nas ciências sociais aplicadas [recurso eletrônico] / Organizador Willian Douglas Guilherme. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (A produção do conhecimento nas ciências sociais aplicadas; v. 1)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-292-0

DOI 10.22533/at.ed.920192604

1. Abordagem interdisciplinar do conhecimento. 2. Ciências sociais – Pesquisa – Brasil. I. Guilherme, Willian Douglas. II. Série.

CDD 307

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

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.

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

## APRESENTAÇÃO

Os textos são um convite a leitura e reúnem autores das mais diversas instituições de ensino superior do Brasil, particulares e públicas, federais e estaduais, distribuídas entre vários estados, democratizando o acesso a estes importantes resultados de pesquisas.

Os artigos foram organizados nos 5 volumes que compõe esta coleção, que tem como objetivo apresentar resultados de pesquisas que envolvam a investigação científica na área das Ciências Sociais Aplicadas, sobretudo, que envolvam particularmente pesquisas em Administração e Urbanismo, Ciências Contábeis, Ciência da Informação, Direito, Planejamento Rural e Urbano e Serviço Social.

Este 1º volume reúne um total de 28 artigos que dialogam com o leitor sobre importantes temas que envolvem a violência sexual, de gênero e contra a mulher, transexualidade, sexualidade no ambiente escolar e no trabalho, racismo, diversidade de gênero, atuação profissional feminina, direito, educação, prática de esporte e da arte, sempre com temas relativos a mulher, sexualidade e gênero.

Assim fechamos este 1º volume do livro “A produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas” e esperamos poder contribuir com o campo acadêmico e científico, trabalhando sempre para a disseminação do conhecimento científico.

Boa leitura!

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
A APLICAÇÃO DA LEI MARIA DA PENHA AOS CASOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER TRANSEXUAL: INSTRUMENTO DE DIGNIDADE E JUSTIÇA SOCIAL	
André Luis Penha Corrêa Lucas Lopes Grischke	
DOI 10.22533/at.ed.9201926041	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>7</b>
A DUALIDADE ENTRE O <i>SER MULHER</i> E O <i>SER POLICIAL</i> : DISCUSSÕES ACERCA DO ENCONTRO “CHÁ DE ROSAS”	
Daniela Cecilia Grisoski Eneida Silveira Santiago	
DOI 10.22533/at.ed.9201926042	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>18</b>
A EXPERIÊNCIA DO PROJETO ESTAÇÃO CASA DA REDE MARISTA DE SOLIDARIEDADE COM MULHERES ENCARCERADAS NA PENITENCIÁRIA ESTADUAL DE PIRAQUARA, EM CURITIBA-PARANÁ	
Gabriela Daniel de Campos Francieli do Rocio de Campos	
DOI 10.22533/at.ed.9201926043	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>28</b>
A MULHER REPRESENTADA PELA IGREJA PRESBITERIANA NOS ANOS 70: A REVISTA ALVORADA E A IMAGEM FEMININA	
Daniela Emilena santiago Dias de Oliveira Ricardo Gião Bortolotti	
DOI 10.22533/at.ed.9201926044	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>38</b>
A NATURALIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER	
Nathaly Cristina Fernandes Carolina dos Santos Jesuino da Natividade	
DOI 10.22533/at.ed.9201926045	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>47</b>
A SEXUALIDADE INFANTIL NO CONTEXTO ESCOLAR: UMA EXPERIÊNCIA COM GESTORAS DE ENSINO	
Camila Campos Vizzotto Alduino Marcia Cristina Argenti Perez	
DOI 10.22533/at.ed.9201926046	
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>62</b>
ATUAÇÃO DA MULHER NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ: HISTORICIDADE, AVANÇOS E DIFICULDADES	
Adriana Cristina Dias Lopes Allan Jones Miranda de Souza Claudia Ramos de Souza Bonfim	
DOI 10.22533/at.ed.9201926047	

<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>74</b>
BRANQUITUDE E DECOLONIALIDADE ACADÊMICA	
Ana Tereza da Silva Nunes	
Jair da Costa Junior	
<b>DOI 10.22533/at.ed.9201926048</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>85</b>
DIVERSIDADE E GÊNERO A PARTIR DA CONSTRUÇÃO DE UMA METODOLOGIA ATIVA COM ALUNOS DO ENSINO MÉDIO INTEGRADO	
Daniela Copetti Santos	
Luciane Carvalho Oleques	
Juliane Oberoffer Santos da Rosa	
<b>DOI 10.22533/at.ed.9201926049</b>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>90</b>
DO PRIVADO AO PÚBLICO: IDENTIDADES FEMININAS CATÓLICAS NA CONTEMPORANEIDADE E SEUS SENTIDOS	
Joyce Aparecida Pires	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260410</b>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>104</b>
ECONOMIA SOLIDÁRIA: COOPERAÇÃO E AUTOGESTÃO PARA A COLETA DE RESÍDUOS RECICLÁVEIS	
Gisele Quinallia	
Juliene Maldonado Orosco de Andrade	
Edilene Mayumi Murashita Takenaka	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260411</b>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>113</b>
EDUCAÇÃO SEXUAL: PROMOVEDO RESPEITO EM SALA DE AULA ATRAVÉS DE DINÂMICAS	
Nathália Hernandez Turke	
Felipe Tsuzuki	
Virginia Iara de Andrade Maistro	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260412</b>	
<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>123</b>
ENTRE ROMANCES E SEGREDOS, (HÁ) VIOLÊNCIA SEXUAL	
Paula Land Curi	
Nayalla Buarque	
Jaqueline de Azevedo Fernandes Martins	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260413</b>	
<b>CAPÍTULO 14</b> .....	<b>129</b>
ESPAÇO EMPRESARIAL E A RELAÇÃO ORGANIZACIONAL COM SUAS FUNCIONÁRIAS MULHERES	
Catharina Correa Polachini	
Keila Isabel Botan	
Andreza Marques de Castro Leão	
Paulo Rennes Marçal Ribeiro	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260414</b>	

<b>CAPÍTULO 15</b> .....	<b>141</b>
ESPAÇOS PÚBLICOS E DIVERSIDADE URBANA: A IMPORTÂNCIA DE SE PENSAR A CIDADE A PARTIR DA PERSPECTIVA DE GÊNERO	
<a href="#">Wellisson de Oliveira Camilo Jr</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260415</b>	
<b>CAPÍTULO 16</b> .....	<b>152</b>
FRIDAS: UMA PROPOSTA DE GRUPO DE ESTUDOS SOBRE GÊNERO E DIVERSIDADE NO AMBIENTE ESCOLAR	
<a href="#">Vanessa Elias</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260416</b>	
<b>CAPÍTULO 17</b> .....	<b>166</b>
FUTEBOL DE MULHERES E A EXPERIÊNCIA DE CAMPO	
<a href="#">Martina Gonçalves Burch Costa</a>	
<a href="#">Giovanni Felipe Ernst Frizzo</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260417</b>	
<b>CAPÍTULO 18</b> .....	<b>173</b>
INTERSECÇÕES ENTRE GÊNERO, SEXUALIDADE E RAÇA NAS TRAJETÓRIAS DE FORMAÇÃO DOCENTE E AS INFLUÊNCIAS NA PRÁTICA PEDAGÓGICA	
<a href="#">Lilian Silva de Sales</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260418</b>	
<b>CAPÍTULO 19</b> .....	<b>190</b>
MEMÓRIAS DE UM RECITAL DE PIANO: REFLETINDO SOBRE GÊNERO E SEXUALIDADE	
<a href="#">Giácomo de Carli da Silva</a>	
<a href="#">Cristina Rolim Wolffenbüttel</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260419</b>	
<b>CAPÍTULO 20</b> .....	<b>197</b>
NOTAS SOBRE A INCLUSÃO DE ATLETAS TRANSGÊNERO NO ESPORTE	
<a href="#">Fernanda Dias Coelho</a>	
<a href="#">Ludmila Mourão</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260420</b>	
<b>CAPÍTULO 21</b> .....	<b>210</b>
O PARADOXO DA INCLUSÃO: UM ENSAIO PÓS-ESTRUTURALISTA SOBRE OS DIREITOS SEXUAIS	
<a href="#">Andressa Regina Bissolotti dos Santos</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260421</b>	
<b>CAPÍTULO 22</b> .....	<b>225</b>
PARA ALÉM DO MATCH: TINDER NA PRODUÇÃO DISCURSIVA DE CORPOS	
<a href="#">Maria Cecilia Takayama Koerich</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.92019260422</b>	

<b>CAPÍTULO 23</b> .....	<b>231</b>
POR UMA TEORIA FEMINISTA DO PODER CONSTITUINTE: INSTITUIÇÕES, JUSTIÇA E REPRESENTAÇÃO POLÍTICA NA BANCADA FEMININA DA ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE DE 1987-1988	
Silvana Santos Gomes	
DOI 10.22533/at.ed.92019260423	
<b>CAPÍTULO 24</b> .....	<b>242</b>
QUE SEXUALIDADE É ESSA? REFLEXÕES SOBRE AS RELAÇÕES AMOROSAS DE ADOLESCENTES VÍTIMAS DE INCESTO	
Aline Luiza de Carvalho Márcia Stengel	
DOI 10.22533/at.ed.92019260424	
<b>CAPÍTULO 25</b> .....	<b>258</b>
QUE VOZ É ESSA QUE FALA POR MIM? A LUTA DO INSTITUTO GELEDÉS POR DIGNIDADE, RECONHECIMENTO E REPRESENTAÇÃO DA MULHER NEGRA NO BRASIL	
Breanda Karolainy Penha Siqueira Jamilly Nicácio Nicolete	
DOI 10.22533/at.ed.92019260425	
<b>CAPÍTULO 26</b> .....	<b>270</b>
RELACIONAMENTOS AMOROSOS DE ADOLESCENTES E A INTERNET	
Márcia Stengel Nádia Laguárdia de Lima Jacqueline de Oliveira Moreira	
DOI 10.22533/at.ed.92019260426	
<b>CAPÍTULO 27</b> .....	<b>286</b>
RESISTÊNCIA FRENTE À VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER: RELATO DA EXPERIÊNCIA COM A EXPOSIÇÃO FOTOGRÁFICA “MULHERES EXTRAORDINÁRIAS - FRAGMENTOS DE LUTA E SUPERAÇÃO”	
Jéssica Aparecida Chaviuk Francisco Cíntia de Souza Batista Tortato	
DOI 10.22533/at.ed.92019260427	
<b>CAPÍTULO 28</b> .....	<b>298</b>
VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES: PERCEPÇÕES E RELATOS DE MULHERES PROFISSIONAIS DO SEXO EM ÁREA COSTEIRA DO NORTE DO BRASIL	
Brenda L. Assis Lisboa Walquirene Nunes Sales Driene N. Silva Sampaio Amanda C. Ribeiro Costa Gláucia C. Silva-Oliveira Aldemir B. Oliveira-Filho	
DOI 10.22533/at.ed.92019260428	
<b>CAPÍTULO 29</b> .....	<b>310</b>
ENTRE TREVAS E ARCO-ÍRIS: ORIENTAÇÃO SEXUAL E A “IDEOLOGIA DE GÊNERO”	
Marina de Almeida Borges Ana Cristina Nassif Soares	
DOI 10.22533/at.ed.92019260429	

**CAPÍTULO 30 ..... 317**

SUICÍDIO NO PÚBLICO DE LÉSBICAS, GAYS, BISEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (LGBT):  
ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA DE 2013-2018

Ana Patrícia Fonseca Coelho Galvão

Pablo Nascimento Cruz

Fábio Batista Miranda

Jaíza Sousa Penha

Nayfrana Duarte de Sousa Oliveira

Fabrcio e Silva Ferreira

Wochimann de Melo Lima Pinto

Natalie Rosa Pires Neves

Nayra Michelle Anjos Amorim

Raylena Pereira Gomes

Rose Daiana Cunha dos Santos

**DOI 10.22533/at.ed.92019260430**

**SOBRE O ORGANIZADOR..... 333**

## ESPAÇO EMPRESARIAL E A RELAÇÃO ORGANIZACIONAL COM SUAS FUNCIONÁRIAS MULHERES

### **Catharina Correa Polachini**

Universidade Estadual Paulista (UNESP),  
Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara  
– SP – Brasil. Mestranda do Programa de  
Pós-Graduação em Educação Sexual. E-mail:  
keilabotan@gmail.com

### **Keila Isabel Botan**

Universidade Estadual Paulista (UNESP),  
Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara  
– SP – Brasil. Mestranda do Programa de  
Pós-Graduação em Educação Sexual. E-mail:  
cathpolachini@gmail.com

### **Andreza Marques de Castro Leão**

### **Paulo Rennes Marçal Ribeiro**

**RESUMO:** Este presente estudo busca destacar a presença de mulheres dentro de empresas em que majoritariamente são de características femininas, compreender como estas mulheres chegaram a decisão de ocupar esses espaços e explorar as formas vivenciadas dentro da empresa para com questões voltadas a sexualidade. A empresa em que estas profissionais estão inseridas é uma escola particular do município de Araraquara, interior do estado de São Paulo, sendo as quatro participantes professoras de fundamental I. Queremos entender a busca pela identidade e autonomia dessas mulheres dentro de seus espaços profissionais e incentivar que essas empresas tenham caráter inovador

e colaborativo, trazendo uma estrutura de flexibilidade para a empresa e assim ultrapassar as barreiras levantadas pelo gênero dentro do espaço de trabalho.

**PALAVRAS CHAVE:** Gestão organizacional, Empresa, Mulheres, Identidade.

**ABSTRACT:** This study pretends to highlight the presence of women within companies in which they are mostly female, to understand how these women came to the decision to occupy these spaces and to explore the forms lived within the company for issues related to sexuality. The company in which these professionals are inserted is a private school in the municipality of Araraquara, in the interior of the state of São Paulo. The four participants are fundamental teachers I. We want to understand the search for the identity and autonomy of these women within their professional spaces and to encourage that these companies are innovative and collaborative, bringing a structure of flexibility to the company and thus overcome the barriers raised by the gender within the workspace.

**KEYWORDS:** Organizational Management, Company, Women, Identity.

## INTRODUÇÃO

Basta entrar em uma instituição de ensino para perceber que estas empresas são umas das poucas as quais a maioria dos cargos são ocupados por mulheres. Desde a faxina até a direção, vemos mulheres de todas as idades circulando por entre os corredores. No entanto, a presença da mulher dentro do contexto de mercado de trabalho é ainda recente e de difícil acesso para essas profissionais conquistarem, segundo Ponce (1985) a divisão de classes no âmbito familiar no qual a mulher se destinava apenas a família, contribuiu para essa separação social de papéis. A busca pelas mulheres se manterem dentro de sistemas empresariais é ainda grande por motivos como credenciais de menor produtividade e capacidade marcadas pelo gênero, necessidade de licença maternidade, condições estáveis para quando a mulher é gestante, etc.

Gostaríamos de entender a partir deste estudo se a escolha dessas mulheres pelo magistério se deu de alguma maneira com a relação de cuidar e educar que o contexto educacional muitas vezes remete, com a perspectiva maternal que é estar e trabalhar com crianças. Mesmo nos outros cargos dessas instituições, há uma predominância feminina também e talvez exista a facilidade de mulheres serem contratadas por outras mulheres e assim permanecer em um ambiente com suas semelhantes.

A justificativa desse estudo é portanto entender se nesses casos empresariais com profissionais mulheres liderando a maioria dos cargos existe trabalhos voltados para o entendimento da sexualidade, do autoconhecimento desses indivíduos e de que forma é possível vivenciar a sexualidade na empresa. Tratamos de sexualidade, pois a consideremos forma de autoconhecimento quando abordada em um sentido mais amplo do que o prefixo sex. Seria então mais aberta a relação de amizade, contato e as conversas mais livres sobre as vivências da sexualidade entre essas mulheres? A gestão é mais compreensível com gestação e períodos menstruais ou gestacionais por ter mais mulheres e existir uma empatia entre as colegas de trabalho? E dentro do profissionalismo em sala de aula, essas professoras consideram importante trabalhar a Educação Sexual dentro da grade curricular? Como elas consideram que este trabalho pode ser feito, com matéria específica ou usando a interdisciplinaridade como sugere os PCN?

Segundo Rennes (1990) Os valores da educação sexual são enraizados e dificilmente os jovens conseguem viver a sua sexualidade sem estarem presos em tabus. Isso significa que durante toda a vida carregamos os estigmas impostos e levamos as mesmas crenças para nossas vidas pessoais e profissionais. A autonomia da mulher professora se encaixa em diferentes contextos dentro da sexualidade, sendo o primeiro a forma como está pretende trabalhar dentro da “sua” sala de aula, podemos pegar o exemplo do parágrafo a cima e nos perguntarmos como essa profissional utiliza os conteúdos clássicos escolares de sala para trabalhar questões ligadas a sexualidade, seria esse um trabalho apenas da professora de ciências/

biologia? Deve-se trabalhar apenas o contexto de higiene e prevenção de ist? Como o autoconhecimento pode se encaixar em sexualidade e fazer parte do cotidiano escolar de vivencia profissional e como conteúdo a ser passado.

No entanto, para além da vivencia profissional, a realidade que cerca essa mulher fora do ambiente de trabalho faz também parte de como ela vive sua sexualidade. O fato da dupla jornada de trabalho, sendo considerada responsabilidade maior da mulher, os cuidados da casa e dos filhos, a necessidade de conciliar os afazeres femininos como estar em dia com as unhas, depilação, sobrancelha e ser uma excelente profissional são questões a serem consideradas dentro da vivencia da sexualidade e das dificuldades diferenciadas que as mulheres encontram quando decidem se dedicar a uma rotina de trabalho.

“A criança chega à escola com todo tipo de falta de informação e geralmente com uma atitude negativa em relação ao sexo. As dúvidas, crendices e posições negativas são transmitidas aos colegas. Quer nós queiramos ou não, a educação sexual está acontecendo na escolas. Atrás das portas, nos banheiros, nos grafites, na pornografia e através de atitudes de professores que não tem o menor preparo para lidar com esse tipo de solicitação.” Suplicy, s/d p. 38

## DESENVOLVIMENTO

### Da emancipação feminina à apropriação do contexto empresarial:

A cultura organizacional é uma composição entre o certo e o errado, dentro da empresa esta cultura é algo crítico e encontrada em contratos, deve sempre se manter atualizada dos novos conceitos de mercado. Os principais quesitos de cultura organizacional são: harmonização das regras, flexibilidade, plasticidade, novo direcionamento de metas, e a busca do controle das ações (SCOPELLI ET AL, 2012).

No caso da relação entre mulheres e cultura organizacional notamos este elo através do desempenho, relação interpessoal e comunicação, a mulher nesta cultura vem a quebrar os paradigmas já estabelecidos, ela já não exhibe mais o traço de submissa e sim se destaca por sua competência, inteligência e sempre superando os obstáculos ( SCOPELLI ET AL, 2012).

A história da mulher no mercado de trabalho se iniciou nos séculos XVIII e XIX (pós guerra, revoluções e nascimento das ciências humanas e sociais), a luta feminina surgiu no Estado Moderno às mulheres buscavam a sua liberdade e igualdade, um dos exemplos desta luta foi à escritora Simone Beauvoir (feminista existencialista) suas lutas eram em volta de igualdade e direito ao voto. Na Inglaterra mulheres que lutavam pelo seu direito de votar eram colocadas como “usufragistas’ (MACÊDO E MACEDO, 2004).

A composição da mulher no mercado de trabalho se iniciou na Segunda Guerra Mundial, sua inserção foi realizada em locais como: fábricas, campos agrícolas,

empresas e comércio, eram inseridas neste mercado porque seus maridos estavam na guerra lutando, e tinham que se sustentar, educar os vossos filhos e ser o pilar da casa, não obtinham experiência ou conhecimento algum (MACÊDO E MACEDO, 2004).

O primeiro estudo sobre a entrada da mulher no mercado de trabalho Brasileiro surgiu na década de 60, a mulher moderna, mas oprimida pela sociedade, em 1990 se sucedeu a divisão de gênero, separação do mundo e do trabalho, antes os homens eram a fonte única de renda e o patriarca da família, agora a mulher ajudava na renda e tinha uma voz, o seu papel não era mais de submissa e sim de chefe de família, os dois dividiram o perfil de trabalhadores, mas com a resistência de atividades direcionadas a homens e mulheres, junto com as posições desiguais (MACÊDO E MACEDO, 2004).

Para cultura organizacional, que é um conjunto de valores e projeto social, possui como objetivo mediar os diferentes estilos de vidas e conceitos, mas há predominância de hierarquização entre os sexos, existem trabalhadoras satisfeitas com as posições conquistadas e outras humilhadas dentro do seu contexto social (MACÊDO E MACEDO, 2004).

Ainda hoje encontramos rótulos sobre a mulher e o trabalho doméstico, críticas evidenciam que a mulher contemporânea não se dedica a essas atividades como antigamente, o fato que a mulher passou a comandar o seu próprio navio, então, ela tem que comandar todas as direções, elas são a fonte principal da educação de seus filhos, em números a mulher atua 13,94% a mais do que os homens nos seus afazeres domésticos (POESCHL, 2010).

Diante da cultura e o meio social, existe a distribuição das tarefas domésticas entre homens e mulheres, mas não é algo constante, tal distribuição estaria a um passo da igualdade entre os sexos, se o homem realiza as atividades da casa esta colocando a sua masculinidade em risco, a mulher está apenas exercendo a sua feminilidade, estamos em uma era que não deve haver estereótipos em volta de serviços domésticos e sim a concretização da igualdade (POESCHL, 2010).

A inserção da mulher na cultura organizacional é algo constante, ainda se estabelece as divisões de papel entre home e mulher, essas mulheres estão buscando a sua independência, sua autonomia, o seu espaço no mercado de trabalho, não querem apenas realizar a sua função, mas sim ser reconhecida no seu meio esta relação entre mulheres e cultura organizacional notamos através do desempenho e empenho em frente a posição se destacando por sua competência, inteligência, e na flexibilidade para resolução de problemas (ALVES E GERALDES, 2012).

A mulher e a cultura organizacional estão sempre se autenticando e modificando para a harmonização da empresa, a cultura organizacional valoriza a autoestima de suas trabalhadoras, sem criar estereótipos, a união desta empresa demonstra a imagem corporativa atual, a mulher nesta cultura vem a quebrar os paradigmas já estabelecidos, ela já não exhibe mais o traço de submissa e sim se destaca por sua competência, inteligência e sempre superando os obstáculos (ALVES E GERALDES,

2012).

Deve haver a ruptura do paradigma de que mulher é mais capaz do que o homem, temos que nos abster de pensamentos deste modo e começar a raciocinar que os dois são altamente capazes, e sim podem trabalhar e desenvolver grandes propostas (ALVES E GERALDES, 2012).

Para Fernandes (2013), atualmente, a mulher ocupa cargos diversos no mercado de trabalho, funções de alto nível, cursos de diferentes modalidades como: Advocacia e Engenharia, porém, apesar desses avanços ainda é encontrado obstáculos na formação de um novo conceito sobre a ocupação desta mulher.

Esse mesmo autor, relata que o paradigma de um olhar de dona de casa ou mulher do lar, observamos esse olhar ao ver que o número de desemprego entre mulheres é maior do que entre homens, tais estereótipos arcaicos dificultam o avanço desta inserção.

Ainda na contemporaneidade há intensas diferenças na dinâmica social entre um homem e mulher, esta evidente a discussão sobre desigualdade de gênero, o homem na sociedade é individualista e não acredita na liberdade, sua única crença é na democracia, acredita em sua própria valorização, do propósito a ser seguido para se contemplar e se realizar como um ser único (TEIXEIRA, 2010).

A sociedade torna-se moderna quando rompe com os paradigmas do passado, aonde homens e mulheres possuem os mesmos valores e direitos, a única diferença existente seria em volta de questões como: saúde, idade, habilidades físicas e mentais, etc. (TEIXEIRA, 2010).

A questão de gênero no contexto organizacional se refere ao movimento feminista, o qual se evidenciou os desafios encontrados em diversas culturas, ainda hoje (gays, travestis e transexuais) são vítimas de discriminação, ainda não se encontra uma política de maneira objetiva sobre esta inserção (JABLONSKI, 2010).

Desejamos desenvolver homens e mulheres qualificados para a nova perspectiva liberal e democrática, auto determinação, sem obtenção de critérios ou estereótipos que abalem a liberdade, promover a democracia de forma igualitária sem teorias (TEIXEIRA, 2010).

Temos que reconhecer os novos valores e referências, gerando qualidade de vida, recursos e promoção, sem existir hierarquização ou conceitos éticos arcaicos, na nova democracia a mulher possui o direito da licença de maternidade (120 dias) com estabilidade na sua volta, e ao homem a licença paternidade (5 a 15 dias), direitos sociais iguais (TEIXEIRA, 2010).

O acesso igualitário sem desigualdade em certos espaços existe, o preconceito é encontrado dentro da sociedade, que incentiva a competição entre homens e mulheres dentro e fora do mercado de trabalho (TEIXEIRA, 2010).

Homens e mulheres sofrem com os estereótipos (qual o papel do homem e da mulher na sociedade), é evidente a desigualdade do poder, a mulher sempre foi vista como um membro inferior ao homem sem escolha própria, a diversidade necessita de

uma nova ótica e perspectiva (JABLONSKI, 2010).

O casamento moderno é algo instável, o modelo de família se alternou, a imagem e o papel da mulher se transformou, hoje em dia pai e mãe possuem trabalho e auxiliam no desenvolvimento da casa e nas divisões de tarefas, a mulher está lutando pelos seus direitos e independência, não se preocupam mais em transmitir a imagem de mulher fértil e do lar, se preocupam em se reconhecer (JABLONSKI, 2010).

### **Heteronormatividade nas organizações: relação de poder**

Heteronormatividade segundo o dicionário de língua portuguesa é a perspectiva que considera a heterossexualidade e os relacionamentos entre pessoas de sexo diferente como fundamentais e naturais dentro da sociedade, levando por vezes à marginalização de orientações sexuais diferentes da heterossexual. As organizações apresentam alguns conceitos do que é tido como normal e natural dentro da sociedade, os mesmos julgamentos e discriminações embutidas na sociedade são ponderados nas organizações.

Uma organização implantada em uma sociedade que os padrões de comportamentos heterossexuais são os que prevalecem e que todos os outros que se distanciam desses padrões são julgados. Seria esta uma sociedade heteronormativa. O heterossexismo pode ser compreendido como um sistema ideológico que nega, denigre e estigmatiza qualquer forma não heterossexual de comportamento, identidade, relacionamento ou comunidade (HEREK, 1992). Consequentemente este sistema ideológico gera benefícios e vantagens para os indivíduos que consentem com as normas heterossexuais e eliminam aqueles que não consentem com este sistema.

A sociedade e, naturalmente, as organizações, devem atentar-se para o fato de que essas minorias têm sua própria identidade e formas de manifestá-la. Minoria essa que, hodiernamente, é menos silenciosa que outrora, contudo, ainda silenciada pelo poder e por grupos dominantes (PEREIRA; HANASHIRO, 2010). Evidenciar esta minoria é uma conduta de desconstrução de um ideal voltado às práticas organizacionais conduzida a grupos dominantes.

Pesquisas foram realizadas a cerca da diversidade e gênero dentro das organizações, na maior parte destacando as maneiras de gerenciamento, as considerações feitas em relação à diversidade ser gerenciável e, as relações de poder, que se elevam a partir do encontro das diferenças dentro das organizações. Porém pouco se viu sobre as percepções dos indivíduos sobre as condutas das organizações que dão espaço a essa minoria homossexual, dentro de um ambiente social bastante conservador, dirigido por uma ideologia heteronormativa.

A heteronormatividade além de dar apoio e respaldo aos discursos desiguais a respeito da criação de um ambiente mais democrático e de equidade nas organizações e na sociedade para os homossexuais, da mesma forma contribuiu para a alteração do valor desta minoria, ou seja, a grande parte heterossexual tomou a busca de um

espaço social para os homossexuais, para reivindicar um espaço para eles mesmos como se já não fossem os norteadores dos padrões de normalidade.

É importante ressaltar como a heteronormatividade se faz assídua dentro das organizações que são importantes ambientes de convivência e reconhecimento dos indivíduos dentro do sistema capitalista.

Há casos em que esse sistema heteronormativo dentro das organizações faz com que homossexuais deixem sua sexualidade em segredo ou sigilo por algum motivo social ou pessoal, podendo ocasionar um desconforto em diversas situações, como insegurança no ambiente de trabalho, tudo isso pra seguir o padrão heteronormativo e não sofrer algum tipo de represália na carreira profissional. Em geral a heteronormatividade faz com que homossexuais não tenham as mesmas oportunidades de trabalho e ascensão profissional como os heterossexuais.

Relata-se que esse sistema também pode influenciar o pensamento da própria minoria, onde alguns acreditam que a exposição de sua homossexualidade pode ser um fator determinante para suas vidas profissionais, gerando a culpabilidade das discriminações passada para elas próprias.

A heteronormatividade é existente em qualquer âmbito social manipulando uma política de controle dos indivíduos, criando estereótipos e objetivando os comportamentos considerados normais e naturais, em relação a gênero, sexo e sexualidade. O estabelecimento destes conceitos do que é natural e normal gera uma soberania para indivíduos heterossexuais, consequentemente oprimindo homossexuais, bissexuais, transexuais, visto que são considerados anormais.

## **MATERIAIS E MÉTODO**

A escola na qual aplicamos o projeto é uma instituição de ensino particular, que abrange desde o ensino infantil até o ensino médio. Escolhemos trabalhar com o ensino fundamental I, que possui 8 professoras polivalentes e para uma média justa de resultados solicitamos para que quatro dessas respondessem ao questionário.

Aproximadamente há 300 alunos em todo seu contexto e uma média alta de professores e especialistas.

O material utilizado para coletar os dados utilizou-se um questionário buscando apoio bibliográfico em artigos e periódicos que remetem ao assunto. O questionário foi estruturado para alcançar respostas objetivas dessas professoras e com a pretensão de promover a reflexão de suas práticas diárias, de suas vidas dentro e fora do ambiente escolar.

A análise de dados pautou-se na abordagem qualitativa, empírica, especialmente na análise de conteúdo proposta por Bardin (1977).

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados foram apresentados de acordo com os critérios pré-definidos de investigação: Quantas vezes o contexto de formação em relação a sexualidade foi citado e o quanto elas se mostraram a vontade em um contexto dinâmico para trabalhar e lidar com a sua própria sexualidade.

### Compreensão das professoras sobre a sexualidade

Para um melhor entendimento serão apresentados na tabela abaixo as respostas encontradas na entrevista com as mesmas.

RESPOSTAS	Empresa oferece formação	Fala sobre sexualidade em sala de aula	Se sente a vontade no contexto empresarial	Está a vontade com a própria sexualidade (autoconhecimento)
PROF A	NÃO	SIM de maneira contextualizada	NÃO	SIM
PROF B	NÃO	NÃO	NÃO	SIM com alguns pontos em aberto por conta da formação religiosa
PROF C	NÃO	NÃO prefere que um profissional adequado fale	NÃO	SIM
PROF D	NÃO	SIM sem citar a palavra sexualidade, quando surge necessidade	SIM	SIM

Tabela 1. Categoria de respostas das professoras sobre a percepção de diferenças

É possível observar através da análise da tabela de resultados das entrevistas acima que a instituição a qual essas professoras estão inseridas não se preocupa com a forma que seus profissionais lidam com a própria sexualidade, deixando em aberto questões que podem vir a se tornar preconceituosas e alimentando o tabu em volta deste assunto e tão pouco fornece ferramentas para que os mesmos possam instruir seus alunos sobre assuntos diversos que permeiam a sexualidade.

O questionário que encontra-se no anexo deste estudo é abrangente e as respostas podem ser interpretadas a partir da leitura dos mesmos, no entanto não divulgaremos as respostas completas nem o nome das profissionais por questão de sigilo e respeito. Pudemos observar a partir da análise individual dos quatro questionários que dentre as quatro, duas tem uma concepção sobre sexualidade que vai além do sexo, essas mesmas duas profissionais são as que tentam encaixar assuntos como divisão gênero, necessidade de conhecer o corpo e fala livre para os

alunos com dúvidas sobre relacionamento e corpo.

A observação se tornou muito importante pois, como aponta a literatura, vimos que a educação sexual não estruturada que essas professoras receberam está arraigada com a forma como elas se estruturam perante a sociedade. O medo de tratar sobre o assunto, a falta de conhecimento sobre as próprias potencialidades e até mesmo o julgamento sobre o outro estão presentes.

Três das quatro professoras acreditam que ser mulher influenciou na escolha da profissão, três delas também acreditam que a forma higienista de tratar a sexualidade seja a melhor dentro de um contexto escolar e duas delas acreditam que seja um assunto de cunho familiar, o qual caso seja trazido pela escola necessita de outra pessoa, especializada para falar. Por fim, todas acreditam que a empresa deveria instruí-las para estarem preparadas caso a necessidade ocorra e as sugestões de todas é sobre respeito e conhecimento corporal.

Portanto, a partir da análise das entrevistas, fica claro a existência da falta de preparo dos profissionais e inclusive da falta de entendimento por parte da empresa da importância que é tratar sobre a sexualidade de maneira abrangente e fora de contexto apenas sexual. O fato de apenas uma professora se sentir a vontade entre seus pares para falar sobre sexualidade demonstra o quanto uma mulher adulta ainda está despreparada para se entender e se fazer ouvir conforme suas necessidades.

Segundo Penna (1989) o mundo moderno mostra não estar preparado para as condições psicológicas e físicas da mulher, seus direitos trabalhistas e liberdade estão sempre em jogo por medo do julgamento e capacidade da empresa em substituí-las caso algum motivo feminino possa vir a se tornar empecilho dentro do contexto, mesmo que essa mulher mostre ser uma excelente profissional. Sendo assim a mulher trabalhadora luta em se parear com o homem para mostrar que merece estar no mesmo ambiente de trabalho e ainda assim prezar e cuidar da sua feminilidade para não ser julgada como alguém que assumiu seu papel erroneamente dentro da sociedade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Consideramos, portanto, importante a necessidade de um trabalho planejado anteriormente planejado pela empresa que vise o autoconhecimento para que essas mulheres profissionais se identifiquem primeiro como um ser de querer para então poder se posicionar como profissional ativo dentro de uma estrutura empresarial.

Apesar das dificuldades do tema e do receio em se trabalhar dentro da comunidade escolar, chegamos a conclusão que a educação sexual deve ser aderida a grade curricular, mesmo que ainda como recurso interdisciplinar, pois quando este tema ainda está como escolha dificilmente as pessoas conseguirão ultrapassar a barreira da vergonha e a necessidade de se aprofundar no assunto para tratá-lo.

A questão da sexualidade e orientação de gênero ainda é muito discutida e permeada de mitos e tabus. E quando tratamos de educação básica, em especial no

contexto educacional, isso torna se mais problemático. O lado coletivo do existir em sociedade pode ser deixado de lado e pensamos muito no biológico acreditando então que não é responsabilidade social tratar do assunto.

Finalizamos este estudo apontando a importância de a mulher moderna, enquanto profissional e ser pessoal se permitir romper as barreiras sociais e buscar o conhecimento sobre sua própria sexualidade e o fato de que esses padrões e normatizações de como ser e estar dentro de uma empresa é uma norma criada dentro do androcentrismo para estimular a mulher a não sair das maneiras confortáveis que os homens criaram para eles mesmos. A mulher como ser diferente psicológica e biologicamente do homem se difere do mesmo nas necessidades dentro da sociedade mas se iguala nos direitos por ser uma cidadã e parte de giro dentro do capitalismo, deve-se portanto não lutar pela igualdade mas pelo espaço único que lhe é direito.

## REFERÊNCIAS

Alves, L. C. R. GERALDES, E. C. **Cultura organizacional como influenciadora da aceitação feminina no mercado de trabalho.** Revista Anagrama. Ano 5. Edição 4. São Paulo. 2012.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo.* Rio de Janeiro: Edições 70, 1977.

BEAUVOIR, S. *O segundo sexo: fatos e mitos.* São Paulo: Difusão. Européia do Livro, 1960

FERNANDES, M. A. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: um estudo sob a perspectiva da psicologia.* Revista do curso de Administração/ PUC Minas. Poços de Caldas. 2013

GOMES, A. F. *O outro no trabalho: mulher e gestão.* Revista de Gestão da USP, São Paulo v. 12, n. 3, p. 1-9, jul-set. 2005. Disponível em: Acesso em: 17 de Julho de 2018

BRABO, T. S. A. M. *Cidadania da mulher professora.* Cone editora, 2005.

MACÊDO, Goiacira Segurado. MACEDO, Kátia Barbosa. **As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres.** Vol. 4. N/1. Goiás. 2004;

RIBEIRO, P.R.M. *Educação sexual além da informação.* E.P.U. São Paulo. 1990

RIBEIRO, P.R.M. *Gênero, sexualidade e Educação Sexual em debate.* Cultura acadêmica. Série Temas em Educação Escolar, n12, 2009.

PENNA, L. *Corpo sofrido e mal-amado: As experiências da mulher com o próprio corpo.* São Paulo, Summus, 1989.

PONCE, A. *Educação e luta de classes.* 5 ed., São Paulo: Cortez Autores associados, 1985.

SCOPELLI, R. C. Et AL. *A influência da cultura feminina no comportamento organizacional: um estudo de caso em uma organização do agronegócio.* FACEP Pesquisa: Desenvolvimento e Gestão. Vol. 20. N ° 01. Jaboticabal. 2017.

Suplicy, M. *Conversando sobre sexo.* São Paulo, Círculo do livro, s/d.

## ANEXO:

### 1. Questionário:

Ações e reflexões acerca da sexualidade no âmbito das empresas.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Título do estudo: **SEXUALIDADE E GÊNERO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:**

**Tabu ou espaço aberto à reflexão?** Locais da coleta de dados: Empresas no cenário nacional. ”.

Prezada (o): Você está sendo convidado (a) a responder às perguntas deste questionário de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento. *Objetivo do estudo: compreender como e se as empresas lidam com a sexualidade.*

Idade : \_\_\_\_\_

Identidade de gênero: \_\_\_\_\_

Profissão: \_\_\_\_\_

Tempo de empresa \_\_\_\_\_

- 1) O que vc compreende por sexualidade?  
R:
- 2) Sua concepção sobre sexualidade tem alguma relação com as experiências vividas dentro da empresa que você trabalha?  
R:
- 3) Você se identifica com a heteronormatividade? \*Heteronormatividade: Conceito de que apenas relacionamentos entre pessoas de sexos opostos, heterossexuais são normais e aceitos.  
R:
- 4) Você se sente à vontade para falar sobre sua orientação afetiva-sexual, seus assuntos pessoais dentro do ambiente de trabalho? Discorra sobre isso.  
R:
- 5) Você considera importante tratar de sexualidade se tratando de Orientação Sexual dentro do ambiente de trabalho? Quais os temas que você considera que sejam importantes a serem tratados?  
R:
- 6) Existiu algum tipo de formação continuada para o grupo de funcionários/professores em educação sexual? Se sim, quais foram elas?  
R:

- 7) Em um ambiente empresarial você considera que tratar de Infecções sexualmente transmissíveis (IST) é o mais aceitável ou importante quando o assunto é sexualidade?
- Sim  
 Não
- 8) Qual a preocupação demonstrada pela empresa em que trabalha em relação à assuntos ligados a sexualidade ?  
R:
- 9) No seu contexto de trabalho você tem sugestões de temas relativos à sexualidade e a necessidade do coletivo da empresa? Quais?  
R:
- 10) Você considera que seu gênero de alguma maneira influenciou sua escolha de profissão?  
R:
- 11) Enquanto mulher e professora você considera aceitável ou necessário abordar a Educação Sexual em ambiente escolar?  
R:
- 12) Quais medidas ou ações cabe ao educador ou coordenação da escola desenvolver com os alunos?  
R:

Agência Brasileira do ISBN  
ISBN 978-85-7247-292-0

