

AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA
(Organizador)

Educação

enquanto fenômeno social:

Democracia e emancipação humana

4



Atena
Editora
Ano 2021

AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA
(Organizador)

Educação

enquanto fenômeno social:

Democracia e emancipação humana

4



Atena
Editora
Ano 2021

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Natália Sandrini de Azevedo

Daphynny Pamplona

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2021 Os autores

Copyright da edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. 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.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Educação enquanto fenômeno social: democracia e emancipação humana 4

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Flávia Roberta Barão
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Américo Junior Nunes da Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E24 Educação enquanto fenômeno social: democracia e emancipação humana 4 / Organizador Américo Junior Nunes da Silva. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-650-5

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.505211611>

1. Educação. I. Silva, Américo Junior Nunes da (Organizador). II. Título.

CDD 370

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access, desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

Diante do atual cenário educacional brasileiro, resultado de constantes ataques deferidos ao longo da história, faz-se pertinente colocar no centro da discussão as diferentes questões educacionais, valorizando formas particulares de fazer ciência. Direcionar e ampliar o olhar em busca de soluções para os inúmeros problemas educacionais postos pela contemporaneidade é um desafio, aceito por muitos professores pesquisadores.

A área de Humanas e, sobretudo, a Educação, vem sofrendo de trato constante nos últimos anos, principalmente no que tange ao valorizar a sua produção científica. O cenário político de descuido e de trato com as questões educacionais, vivenciado recentemente e agravado com a pandemia, nos alerta para a necessidade de criação de espaços de resistência. Este livro, intitulado “**Educação enquanto fenômeno social: Democracia e Emancipação Humana**”, da forma como se organiza, é um desses lugares: permite-se ouvir, de diferentes formas, a mulher negra, o trabalhador, a juventude rural, os professores em seus diferentes espaços de trabalho, entre outros.







É importante que as inúmeras problemáticas que circunscrevem a Educação, historicamente, sejam postas e discutidas. Precisamos nos permitir ser ouvidos e a criação de canais de comunicação, como este livro, aproxima a comunidade das diversas ações que são vivenciadas no interior da escola e da universidade. Portanto, os diversos capítulos que compõem este livro tornam-se um espaço oportuno de discussão e (re)pensar do campo educacional, considerando os diversos elementos e fatores que o intercrusa.

Neste livro, portanto, reúnem-se trabalhos de pesquisa e experiências em diversos espaços, com o intuito de promover um amplo debate acerca das diversas problemáticas que permeiam o contexto educacional, tendo a Educação enquanto fenômeno social importante para o fortalecimento da democracia e emancipação humana.


Os/As autores/as que constroem essa obra são estudantes, professores/as pesquisadores/as, especialistas, mestres/as ou doutores/as e que, muitos/as, partindo de sua práxis, buscam novos olhares a problemáticas cotidianas que os mobilizam. Esse movimento de socializar uma pesquisa ou experiência cria um movimento pendular que, pela mobilização dos/as autores/as e discussões por eles/as empreendidas, mobilizam-se também os/as leitores/as e os/as incentivam a reinventarem os seus fazeres pedagógicos e, conseqüentemente, a educação brasileira. Nessa direção, portanto, desejamos a todos e a todas uma produtiva e lúdica leitura!

Américo Junior Nunes da Silva

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E IDENTIDADE DOCENTE: UM ESTUDO COM PROFESSORES-ALUNOS DO PROFEBPAR/UFMA	
Suely Sousa Lima da Silva Maria Núbia Barbosa Bonfim	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.5052116111	
CAPÍTULO 2	15
PRÁTICAS PEDAGÓGICAS NA EDUCAÇÃO INTEGRAL: INTRODUÇÃO A UMA ANÁLISE CRÍTICA	
Gerlany da Silva Sousa Scavone	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.5052116112	
CAPÍTULO 3	25
PRÁTICAS PEDAGÓGICAS DO PROEPRE - PROMOVENDO UM TRABALHO PAUTADO NA ESCUTA DAS CRIANÇAS	
Gisele Teresa Medeiros Tanaka Ana Lucia de Camargo Pinto Meneghel	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.5052116113	
CAPÍTULO 4	34
FORMAÇÃO ESTÉTICA DO PROFESSOR: A ARTE NO CURSO DE PEDAGOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	
Daniele Facundo de Paula Elvis de Azevedo Matos	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.5052116114	
CAPÍTULO 5	47
PESQUISA EM EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES E COTIDIANO ESCOLAR	
André Luiz dos Santos Barbosa Angela Maria Venturini	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.5052116115	
CAPÍTULO 6	54
ANÁLISIS DE LA MOVILIDAD ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA INTERCULTURAL SEDE REGIONAL TOTONACAPAN	
Ascensión Sarmiento Santiago	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.5052116116	
CAPÍTULO 7	62
A MONITORIA UNIVERSITÁRIA COMO PORTA DE ENTRADA PARA A PESQUISA CIENTÍFICA	
Gessica Brito Lima Caju	


Leticia Ramalho Paes
Caroline Fernandes da Costa
Virnia Virgínia Maria Dionísio da Silva
Elizabeth Maria dos Santos Freire
Mariana Magda dos Santos Melo
Larissa Silveira de Mendonça Fragoso
Raphaela Farias Rodrigues
Natanael Barbosa dos Santos
Marcos Aurélio Bomfim
Dayse Andrade Romão

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5052116117>

CAPÍTULO 8..... 69

PLATAFORMA TECNOLÓGICA DESARROLLO DE CONTENIDOS DIGITALES PARA LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO


María Dolores Martínez Guzmán

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5052116118>

CAPÍTULO 9..... 76

UM OLHAR AS CRIANÇAS EM SITUAÇÃO DE RUA DO BRASIL E DA COLÔMBIA (1970 -1980)

Carlos Alberto Moreno-González

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5052116119>

CAPÍTULO 10..... 88

ASPECTOS PSICOLÓGICOS DA SEXUALIDADE FEMININA DURANTE A GESTAÇÃO

Juliana da Silva Soares de Souza

Pedro Junior Rodrigues Coutinho

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161110>


CAPÍTULO 11..... 96

UM NOVO CURSO PARA FORMAÇÃO DE PROFESSORES: LICENCIATURA EM CIÊNCIAS DA NATUREZA

Eleandro Adir Philippsen

Adriano José de Oliveira

Elton Anderson Santos de Castro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161111>

CAPÍTULO 12..... 103

O ENSINO DE BIOLOGIA NA ESCOLA DO CAMPO: NORTEADOR DA COMPREENSÃO PÚBLICA DA CIÊNCIA

Dayse Centurion da Silva

Patrícia Pato dos Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161112>

CAPÍTULO 13..... 110


O USO DE NOVAS TECNOLOGIAS DE AVALIAÇÃO NO ENSINO DE BIOLOGIA

Ana Flávia Tractz da Luz

Camila Kaminski

Carlos Eduardo Bittencourt Stange

Eda Maria Rodrigues de Aguiar da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161113>

CAPÍTULO 14..... 117

GÊNERO E AGRICULTURA: RELATO DA EXPERIÊNCIA A PARTIR DE OFERTA DE UNIDADE CURRICULAR

Josélia Barroso Queiroz Lima

Ivana Cristina Lovo

Aline Weber Sulzbacher

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161114>

CAPÍTULO 15..... 128

GESTÃO DA DIVERSIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Joselia Silva Castro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161115>

CAPÍTULO 16..... 138

ATIVIDADE DE EXTENSÃO COM RECURSO VIRTUAIS

João Pedro de Souza Pereira

Nathan Mickael de Bessa Cunha

Laura Cardoso Gonçalves

Paulo Sergio Alves da Silva

Vitor Leite de Oliveira

Ivano Alessandro Devilla


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161116>

CAPÍTULO 17..... 145

LABORATÓRIO ALTERNATIVO: UMA PROPOSTA PARA DINAMIZAR AS AULAS DE CIÊNCIAS, CONSTRUÍDO A BASE DE MATERIAIS RECICLÁVEIS

Zilmar Timoteo Soares

Brunno Gustavo de Oliveira Gomes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161117>

CAPÍTULO 18..... 158

INICIAÇÃO À DOCÊNCIA: IDENTIDADE E SABERES DA FORMAÇÃO

Evaneila Lima França


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161118>

CAPÍTULO 19..... 170

E SE O ANO BISSEXTO NÃO EXISTISSE?

João Pedro Theves Knopf


Malcus Cassiano Kuhn

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161119>

CAPÍTULO 20..... 180

FORMAÇÃO DE PROFESSORES E SUAS IMPLICAÇÕES NA EDUCAÇÃO

Sandra Regina Silva Martins

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161120>

CAPÍTULO 21..... 197


O ÍNDICE DE REMUNERAÇÃO E SEU EFEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR DE QUITO - EQUADOR, CASO A

Vicente Marlon Villa Villa

Mayra Karina Flores Escobar

Manuel Antonio Reino Reino

Rodrigo Enrique Velarde Flores


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161121>

CAPÍTULO 22..... 210

PROJETO INTEGRANDO E CRIANDO LAÇOS

Marcia Moreira D'Almeida e Souza

André Ribeiro da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.50521161122>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 217

ÍNDICE REMISSIVO..... 218

GESTÃO DA DIVERSIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Data de aceite: 01/11/2021

Data de submissão: 05/08/2021

Joselia Silva Castro

São Luís - MA

<http://lattes.cnpq.br/9669628251962580>

RESUMO: Este artigo discorre sobre Gestão da Diversidade no Contexto Organizacional, a partir de análise crítica de temáticas recorrentes como: Abordagens Conceituais sobre Diversidade nas Organizações; Responsabilidade Social; e Diversidade e suas Perspectivas nas Organizações, com objetivo de apresentar por meio de revisão bibliográfica as concepções que assinalam a diversidade como parte integrante do atual ideário administrativo, sinalizando que o nível de inclusão e o de reconhecimento da diversidade da força de trabalho vêm sendo evidenciados, implicando positivamente nos resultados das organizações; e as que abalizam essa prática como elemento complicador, defendendo que a ideologia da democracia da sociedade moderna, que mascara o preconceito racial, cultural, étnico, de gênero, de pensamento, de comportamento, entre outros, entra em conflito com a ideologia da gestão da diversidade empresarial, acarretando redução da produtividade e/ou absenteísmo organizacional. As diferentes explanações sobre as diversidades justificam-se pelo fracionamento que é observado no cotidiano da sociedade, em que grupos minoritários lutam por espaços e reconhecimento

nas políticas públicas e nas organizações empresariais, de forma a terem seus pleitos e necessidades devidamente atendidas.

PALAVRAS-CHAVE: Diversidade, Gestão da Diversidade, Organizações, Diferenças.

DIVERSITY MANAGEMENT IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT

ABSTRACT: This article discusses about the Diversity Management in the Organizational Context based on a critical analysis of recurring themes such as: Conceptual Approaches on Organizations' Diversity; Social Responsibility; and Diversity and its Perspectives in Organizations, with the objective of presenting, through a bibliographic review, the conceptions that highlight diversity as an integral part of the current administrative ideals, signaling that the level of inclusion and diversity recognition of the labor force has been highlighted, implying positively in the results of organizations; and those that support this practice as a complicating element, arguing that the ideology of democracy in modern society which masks racial, cultural, ethnic, gender, thought, behavior, among others, conflicts with the ideology of management business diversity, resulting in reduced productivity and/or organizational absenteeism. The different explanations about the diversities are justified by the fractioning that is observed in the society daily life, in which minority groups fight for space and recognition in public policies and in business organizations, in order to have their claims and needs duly met.

KEYWORDS: Diversity, Diversity Management,

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, é quase impossível deixar de perceber como o cotidiano do ser humano está sendo modificado de forma cada vez mais rápida e intensa em razão do surgimento de novas tecnologias, novas ideologias, novas ameaças, novas oportunidades, novas legislações, novas políticas públicas, bem como diferentes situações e fatos que fogem ao controle da humanidade.

Concomitante a tudo isso, compreende-se que esses fatores, aliados à crescente globalização de mercado, demandam das empresas adoção de práticas de gestão eficientes e quadro de funcionários qualificados para atenderem às transformações e exigências do mercado global. Independentemente de novas práticas empregadas pelas organizações, que perpassam desde à valorização do trabalhador ao reconhecimento da diversidade de gênero, etnia, idade, religião, orientação sexual, entre outras, evidências dão conta de que o perfil da força de trabalho, a “mão de obra”, vem se diversificando cada vez mais na atualidade, exigindo, portanto, uma revisão nas políticas administrativas por parte dos gestores, tendo em vista que a mundialização convida as grandes companhias a adotarem os hábitos de gestão da diversidade como parte de suas estratégias.

Para manterem-se no mercado atual e competitivo, as organizações pautadas na gestão da diversidade precisam desvincular o foco do capital financeiro como o recurso mais importante para dar lugar ao capital intelectual, ao conhecimento e ao capital humano. Para tanto, devem olhar para o futuro e dedicar suas atenções aos funcionários, à satisfação dos clientes, à qualidade dos produtos e serviços oferecidos, aos conhecimentos e resultados gerados, assim como à utilização de tecnologias modernas. Nessa modalidade de gestão empresarial, os funcionários não são vistos como problemas, como custos para a empresa, e sim como solução, passando a ser compreendidos como parceiros necessários ao sucesso da organização.

Segundo Pereira e Hanashiro (2007), embora seja notório o crescimento dos índices de inclusão, de acesso e de valorização da diversidade da força de trabalho no contexto organizacional na atualidade, ainda não há consenso quanto aos modelos de gestão que devem ser adotados nas empresas de forma que amparem a efetiva prática da gestão da diversidade. Discorrendo ainda mais sobre a referida temática, esses autores assinalam que muitos dos modelos de gestão apresentados pelas políticas administrativas “acabam divergindo em princípios, em propósitos e em ações, gerando dilemas entre os que pretendem aplicá-los”. Corroborando com esse pensamento, Bond e Pyle (1998) alegam que esses dilemas são ocasionados pela existência da dúvida, do conflito e das divergências de conceitos em torno do tema em referência, que, por sua vez, mais emperram do que contribuem para a aplicabilidade da gestão da diversidade nas organizações.

Dessa forma, neste artigo será abordado sobre a “Gestão da Diversidade no Contexto Organizacional”, a partir de abordagens conceituais sobre diversidade nas organizações; responsabilidade social; e diversidade e suas perspectivas nas organizações, com objetivo de oferecer por meio de revisão de literatura proposições que demarcam a força de trabalho como recurso humano que tem se modificado nos últimos anos, favorecendo ao reconhecimento da diversidade em várias dimensões tais como gênero, raça, nacionalidade, classe social, região cultural, idade, dentre muitas outras. Todavia, para que essas mudanças sejam atendidas, as organizações precisam adotar modelos de administração que gerenciem o impacto da diversidade no ambiente de trabalho, uma vez que a gestão da diversidade implica no desenvolvimento e no estabelecimento de normas e padrões organizacionais que valorizem as diferenças entre os grupos para a melhoria da efetividade organizacional.

ABORDAGENS CONCEITUAIS SOBRE DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

No contexto empresarial da atualidade, diversidade constitui termo de ordem, que passa a ser defendido como estilo estrutural e de gestão da organização, expressando significativo valor estratégico e elemento de competitividade. Ademais, no âmbito interno das organizações, a convivência com a diferença de talentos, gênero, raça, valores, religião, expressão da sexualidade, ritmos de aprendizagem, bem como configurações culturais diversas contribuem para aguçar a criatividade, melhorar a qualidade do trabalho, humanizar as relações e ampliar a construção de novos conhecimentos na empresa. Esse conjunto, certamente, favorece a produtividade e a competitividade organizacional. Já no plano externo, a prática da diversidade também coopera com o fortalecimento da imagem e reputação das empresas e suas marcas.

Contudo, aprender a viver em um ambiente de diversidade é um dos principais desafios enfrentados no mundo moderno, e, conseqüentemente, no empresarial, uma vez que toda empresa abriga pessoas com diferentes personalidades e estilos de comportamento, o que pode ser tanto fonte de conflitos e dificuldades de relacionamento, como também fonte de oportunidade. Na verdade, o que gera impacto é a forma de convívio e gestão dessas diferenças. Para Alves e Silva (2003) o bom gerenciamento da diversidade de pessoas nas organizações:

conduz à criação de vantagem competitiva e eleva o desempenho da organização no mercado, tendo em vista a influência positiva de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades.

Aliados a esse pensamento, há dois fatores considerados essenciais para o entendimento da diversidade nas organizações: o primeiro consiste em políticas públicas e adoção de mecanismos legais que garantem a inserção e promoção da diversidade da força de trabalho nas empresas; o outro fator refere-se à crescente participação de grupos

heterogêneos na sociedade, aumentando a diversidade no mercado consumidor das empresas e na oferta de mão-de-obra.

Diante desse cenário, a definição de diversidade nas organizações incorpora outras acepções, que exigem a relação da diversidade com o respeito às diferenças de gênero, raça, valores, religião, entre outros, tornando-se tema em discussões importantes no panorama atual. Essas discussões ocorrem ora para revisar, redefinir e implementar políticas públicas sobre o assunto, ora para conscientizar que, no campo social, a adoção da diversidade converge para a diminuição do preconceito e discriminação nas relações de trabalho, nas relações pessoais e no exercício da cidadania.

Sobre a multiplicidade de significado do vocábulo diversidade, o pesquisador Fernandes (2004) explica que o termo deriva do latim (*diversitas*), e refere-se à grande quantidade de elementos distintos, às diferenças ou às divergências. Também afirma ser um conjunto de peculiaridades individuais que não se iguala a outra, que é impossível de padronizar, por mais que a sociedade deseje unificar. Seguindo esse raciocínio, Hitt, Miller & Colella (2011 p.34) definem diversidade como sendo “[...] uma característica de um grupo de pessoas que sugere diferenças entre essas pessoas no que diz respeito a qualquer dimensão relevante em um contexto da sociedade”.

Esse novo perfil imerso à sociedade vem impondo às empresas novos desafios e demandas, conduzindo à adoção de estratégias de gestão que de fato atendam às peculiaridades de cada indivíduo e/ou grupo social.

Hodiernamente, além dos vários tipos de diversidade apresentados, há também a diversidade geracional que ocorre quando grupos de pessoas de gerações diferentes (jovem, adulta e velha ou antiga) ocupam o mesmo espaço na empresa, e possuem ideias diversificadas que se contrapõem. Segundo Zemke (2008), na atualidade há uma preocupação empresarial com esse fato, visto que estudos apontam que o choque entre gerações concorrem para a existência de conflitos organizacionais, ocasionando impacto negativo nos resultados.

A questão da diversidade de gênero também constitui tema discutido há bastante tempo, porém este cenário ainda não expressa igualdade entre os gêneros, visto que ainda ocorrem comparações ou discriminações entre homens e mulheres, tanto no âmbito organizacional, como no meio social. Para Pinheiro e Gois (2012), ainda não há equidade entre gêneros, principalmente em relação à remuneração salarial, oferta de benefícios trabalhistas, além de políticas especiais nas empresas e em organizações públicas. Embora as empresas contemporâneas apresentem em sua estrutura organizacional quadro funcional composto por homens e mulheres, ainda torna-se perceptível que os cargos estratégicos das organizações, em sua maioria, não são ocupados por mulheres.

A diversidade racial, por sua vez, pode ser percebida na diferenciação de raça entre os indivíduos brancos, negros, pardos e amarelos. Nesse sentido, no âmbito organizacional, as pessoas podem até diferir-se quanto à raça e ao seu tom de pele, porém devem respeitar-

se mutuamente, de forma que os direitos humanos, previstos em legislação vigente, sejam garantidos e reconhecidos.

Dessa forma, em face dessas abordagens conceituais sobre diversidade, as empresas e órgãos públicos passam a integrar diversidade à gestão, com objetivo de incorporar ao modelo de gestão empresarial, ações eficientes e eficazes que contemplem a diversidade em sua totalidade no ambiente de trabalho, com vistas ao atendimento às exigências legais vigentes e à melhoria no desempenho organizacional.

GESTÃO DA DIVERSIDADE

Assim como a diversidade é um tema complexo e que há diferentes formas de concebê-la, a gestão da diversidade é tão complexa quanto. Devido a essa complexidade, a gestão da diversidade passa ser analisada sob duas perspectivas divergentes, sendo: uma que está voltada para a dissolução das diferenças e outra para a valorização e reconhecimento das diferenças.

Na perspectiva de dissolução das diferenças, a gestão da diversidade busca trabalhar com indivíduos sem levar em consideração as diferenças pessoais e de grupos, tratando todos como iguais, sem diferenciá-los, dando, portanto, acesso e oportunidades iguais a todos sem distinção. Conforme Kandola e Fulerton (1994),

A abordagem da gestão de diversidade que busca a 'dissolução das diferenças', entende que as diferenças entre as pessoas são peças singulares que juntas criam uma espécie de mosaico que formam a organização. Cada pedaço é conhecido, aceito e tem um lugar na estrutura" (IN: PEREIRA e HANASHIRO. 2007, P.5).

Já a segunda perspectiva, que visa à valorização das diferenças, propicia condições especiais para grupos os quais considera minoritário, ou pessoas que possuem diferenças visíveis a todos, oferecendo-lhes acessibilidade diferenciada, bem como oportunidade de inclusão aos mesmos, buscando, assim, oferecer condições opostas a grupos diferenciados que estão inseridos na organização, percebendo que estes têm maior dificuldade de acesso devido suas características físicas e condições sociais, levando em consideração também as diferenças de gênero, de raça, etnia, e outras.

Seguindo essa linha de pensamento, o estudioso Liff (1997) ressalta que a abordagem da gestão da diversidade que valoriza as diferenças, além de outras estratégias de gestão, inclui em seu modelo administrativo iniciativas que procuram realçar as diferenças entre pessoas, a partir das características grupais os quais os indivíduos pertencem como raça, gênero, e etnia, etc (IN: PEREIRA e HINASHIRO, 2007, P.6).

As abordagens descritas acima apresentam aspectos divergentes, porém cada teórico defende sua vertente de forma bastante contundente, o que canaliza para a compreensão de que a sociedade de modo geral necessita reconhecer o outro como igual, contudo o tratamento nem sempre pode ser o mesmo, visto que a sociedade brasileira é

desigual, e essa desigualdade deve ser respeitada em suas especificidades em todos os espaços de convívio humano, inclusive no empresarial.

RESPONSABILIDADE SOCIAL NO MUNDO EMPRESARIAL

Em face às urgentes transformações da atualidade, o mundo empresarial tem sido impulsionado a adotar modelos de gestão que contemplem a flexibilização e a busca pela excelência com foco na qualidade das relações e na sustentabilidade econômica, social e ambiental. Os ajustes impostos pelas novas normas que regulam o universo das relações de produção de riquezas conduzem, portanto, as organizações empresariais a cumprirem suas responsabilidades sociais, investindo tanto em novas tecnologias de produção quanto no fortalecimento de iniciativas de promoção em relações de trabalho, nas quais sejam valorizados o espírito criativo, a diversidade, o desenvolvimento de habilidades e de competências cada vez mais aprimoradas.

Embora a prática de responsabilidade social venha sendo implantada no segmento empresarial da atualidade, não se pode invalidar a constatação defendida por alguns estudiosos quanto à necessidade de discussão em torno dessa temática. Uma das concepções sobre responsabilidade social empresarial defendida por Ashley (2003) parte da premissa de que as organizações têm responsabilidade direta e condições de lidar com muitos problemas que afetam a sociedade, contribuindo, desse modo, positivamente com o desenvolvimento social. Para ele responsabilidade social pode ser definida como:

[...] compromisso que uma organização deve ter com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo pró-ativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela.

O estudioso Borger (2001) destaca também que a atuação das empresas orientadas para a responsabilidade social não implica necessariamente no abandono dos objetivos econômicos da gestão empresarial, ou ainda no não atendimento aos interesses de proprietários e/ou acionistas; pelo contrário, uma empresa socialmente responsável desempenha seu papel econômico na sociedade e produz bens e serviços, gerando empregos e retornos para os seus acionistas dentro das normas legais, do exercício da ética e dos valores da sociedade. Essa acepção leva a inferir-se que ter responsabilidade social é pensar o meio em seus vários aspectos e o contexto social de modo equilibrado, embora imerso em uma ordem competitiva em que muitas vezes parâmetros quantitativos são importantes e necessários para a promoção de uma dada instituição.

Com base nessas assertivas, nota-se que a responsabilidade social empresarial também representa um espírito de competitividade que se alicerça dentro de um contexto de diversidade, de busca por inovações, de consolidação de metas estabelecidas e estipuladas

como ponto de referência para se fazer novo investimento e aplicação de metodologia gestacional adequada, que possa atender às demandas dos contextos empresariais e sociais. Para tanto, esse modelo de gestão deve ter como princípio o respeito à diversidade e a qualidade da relação que mantém com as pessoas e o meio ambiente, cumprindo dessa maneira com a obrigação de se tornar uma organização cidadã e sustentável.

Por fim, ressalta-se que a responsabilidade social empresarial ainda constitui um desafio a ser perseguido e superado, especialmente no Brasil, que possui uma sociedade plural, dotada de características peculiares e de dimensão continental distinta, em que ainda se percebe a existência de pessoas que trabalham e são exploradas e outras que ainda lutam pela conquista da garantia de seus direitos, no âmbito das políticas públicas e organizacionais.

DIVERSIDADES E SUAS PERSPECTIVAS NAS ORGANIZAÇÕES

O conceito sobre diversidade surge pela primeira vez nos Estados Unidos, denominado como “ato dos direitos civis”, que por sua vez constitui documento que considera ilegal a discriminação na sociedade, no que diz respeito à raça, à religião, à cor, ao sexo, ou à nacionalidade (ARAÚJO, 2012). Esse tema que tem sido discutido por vários autores, desde a década de 80 do século XIX, está bastante acentuado na atualidade, possibilitando a formulação de um conjunto de teorias a respeito do assunto, o que possibilita aos gestores, principalmente os empresariais, constituírem um modelo de gestão sustentável, frente à necessidade de condução de um conjunto diverso de colaboradores.

Caminhando ainda nessa direção, a referida autora define diversidade como: “construção social dinâmica que resulta da existência de atributos de tal forma distintivos entre dois ou mais indivíduos que os tornam diferentes entre si” (Araújo, 2012). Para ela, a manifestação da diversidade nas organizações proporciona efeitos positivos, sobretudo na facilitação de resolução de problemas, porque envolve pessoas com pensamentos, cultura e estilos distintos, contribuindo, assim, para o desenvolvimento significativo de atividades. Contudo também alerta quanto à necessidade do efetivo gerenciamento da diversidade, no sentido de permitir mudanças através de atividades específicas que envolvam a diversidade, com o intuito de assegurar a promoção da mudança no clima organizacional, favorecendo as relações interpessoais nas instituições.

Nessa perspectiva, a diversidade surge para as empresas como alternativa de obtenção de vantagens mais competitivas, sendo um importante recurso para obtenção de resultados de qualidade, quando gerenciada no sentido de diversificar as fontes de conhecimentos.

As empresas, em sua maioria, apresentam dificuldades associadas ao processo de gestão de recursos humanos, devido à existência de um conjunto de colaboradores que divergem entre si, o que exige adoção de práticas de gestão capazes de gerir, coordenar,

supervisionar e dirigir as diferenças existentes entre os indivíduos. Assim, o papel da empresa passa a ser o de identificar e extrair o potencial máximo dos colaboradores, alinhando-o aos objetivos e estratégias nos seios das organizações. Corroborando mais uma vez com o tema em discussão, Araújo (2012) destaca:

gerir a diversidade consiste em dotar a organização das armas essenciais para potenciar o ganho de vantagens competitivas através do desempenho dos seus recursos humanos, que conduzirá a uma melhor satisfação dos interesses e necessidades dos consumidores, bem como potenciará a capacidade de gestão de negócios, mesmo que complexos, através da atração e retenção de colaboradores talentosos.

Além desses pressupostos, existem outros autores que acreditam e defendem a ideia de que as diferenças não proporcionam inovação e/ou criatividade às organizações, e, portanto, as destacam como a principal responsável pelos níveis de ineficiência organizacional. Desse fato originam ideias de que a quantidade de pessoas divergentes aumenta o nível de conflitos, proporcionando um baixo envolvimento e comprometimento com os resultados da organização. Contudo, diante de tais apontamentos, é válido destacar que a diversidade trata de um conjunto de políticas que não visam, apenas, impedir atos de discriminação, mas, também, garantir procedimentos que assegurem que todos os colaboradores maximizem o seu potencial, de modo a contribuir para o crescimento das potencialidades dos indivíduos e a garantia do desenvolvimento da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão da diversidade nas organizações, de acordo com pressupostos teóricos percorridos neste estudo, ainda simboliza um tema recente e complexo, devido ao seu significado que não expressa algo limitado, imediato e único. Isso porque há diferentes posicionamentos que ora apontam a gestão da diversidade como mecanismo positivo para desenvolvimento das organizações, capaz de melhorar a competitividade e lucratividade das empresas; e os que defendem que nas organizações a alta presença da diversidade pode ocasionar baixa identificação de determinados indivíduos com o grupo, acarretando resultados negativos, como baixa motivação e rendimento, insatisfação com o trabalho e, conseqüentemente, degradação do clima organizacional.

Compreende-se que adotar políticas e práticas de gestão que estimulem a diversidade nas organizações pode gerar inegáveis benefícios. Todavia, entre o discurso e a prática há uma lacuna que ainda precisa ser preenchida, pois muitas organizações pregam um discurso de valorização e reconhecimento das diferenças, a partir da promoção de iniciativas de gestão voltadas à diversidade, porém, na prática conservam atitudes explícitas ou implícitas que são excludentes.

As organizações, efetivamente, devem conviver com a diversidade e reconhecer as diferenças em seus diversos aspectos, e para tanto devem implementar ações que

se caracterizem por práticas de gestão que promovam a equidade social em dimensões básicas, como: ser plural, ter uma integração estrutural completa entre minorias e grupos majoritários, haver integração nas redes de trabalho, ausência de preconceito e discriminação, não existência de *gaps* de identidades grupais e baixo nível de conflitos intergrupais (COX, 1991). Seguindo essa visão, a gestão da diversidade organizacional passa a representar um forte instrumento na construção de um percurso capaz de reduzir as desigualdades sociais e refletir verdadeiramente a sociedade em todas as esferas.

REFERÊNCIAS

ALVES, Mario Aquino e SILVA, Luis Guilherme Galeão. **A crítica da Gestão das Diversidades nas Organizações**. São Paulo: Revista de Administração de Empresas. Vol. 44, 2004.

ARAUJO, Patrícia Pinto. **A gestão da Diversidade enquanto Motor de um Processo de Mudança Cultural**. Tese (Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos). Porto, 2012.

ASHLEY, P.A; COUTINO, R.B.G; TOMEI, P.A. **Responsabilidade Social Corporativa e Cidadania Empresarial: uma análise conceitual e comparativa**. In: Anais Eletrônico do XXXIV Encontro Anual da ANPAD, 2000.

BOND, M.A.; PYLE, J.L. **Diversity dilemmas at work**. *Journal of Management Inquiry*; v.7, n.3: Sep. 1998.

BORGER, Fernanda Gabriela. **Responsabilidade Social: Efeitos da Atuação Social na Dinâmica Empresarial**. Tese (Doutorado em Administração) – USP. São Paulo, 2001.

COX, Jr. T.; BLAKE, Stacy. **Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness**. *Academy of Management Executive*, 1991.

FERNANDES, I. **A questão da diversidade da condição humana na sociedade**. Revista da ADPPUCRS, Porto Alegre, 2004. Disponível em: <<http://www.adppucrs.com.br/informativo/questoadadiversidade.pdf>>. Acesso em: 11 setembro 2017.

LIFF, Sonia. **Two Rotes to Managing Diversity: Individual Differences or Social Group Characteristics**. *Employee Relations*, v. 19, n. 1, Bradford, 1997.

HITT, M. A.; MILLER, C.; COLLELA, A. **Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica**. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

KANDOLA, Rajvinder; FULLERTON, Johanna. **Diversity: more than just an empty slogan**. *Personnel Management*; v. 26, n.11, Nov 1994.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcante e HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. **A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças?** Rio de Janeiro: In: Anais Eletrônico do XXXI Encontro Anual da ANPAD, 2007.

PINHEIRO, J. L. A; GOIS, J. B. H. **Amplitude da gestão da (s) diversidades (s) – implicações organizacionais e sociais**. *Revista de Carreiras e Pessoas*. São Paulo, 2012.

ZEMKE, R.O.; **Respeito às Gerações**. In: MARIANO, S. R. H.: MAYER, V. F. (Org.). *Modernas Práticas na Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Agro 138, 139, 140, 141, 142

Agroecologia 117, 125, 126, 127

Ambiente de trabalho 130, 132, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206, 207, 208, 209

Análise 1, 3, 4, 8, 9, 13, 14, 15, 23, 36, 41, 63, 65, 67, 90, 94, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 112, 118, 121, 128, 136, 138, 158, 163, 165, 166, 167, 170, 182, 189, 190, 191, 194, 196, 202

Ano bissexto 170, 171, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179

Aplicativos 110, 111, 112, 113, 115

Arte 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 141, 142, 192

Aspectos psicológicos 88, 89, 90, 91, 92, 94

Autoimagem do professor 180

Avaliação 11, 47, 52, 66, 67, 95, 110, 111, 112, 114, 115, 186, 200, 203, 207

B

BNCC 96, 97, 98, 99, 211

C

Calendário 38, 170, 171, 172, 173, 174, 178

Capacidade tampão 63, 64, 65, 66, 67

Capital humano 69, 70, 71, 129, 209

Compreensão pública da ciência 103, 104, 105, 106, 107, 108

Contenidos digitais 69, 70, 71, 72, 74, 75

Cotidiano 6, 14, 34, 35, 37, 39, 43, 47, 49, 52, 53, 105, 109, 121, 125, 128, 129, 145, 146, 153, 156, 161, 162, 164, 165, 167, 180, 191, 193, 195, 210, 211, 212

Crianças em situação de rua 76, 77, 79, 81, 82, 83, 87

D

Diferenças 6, 7, 17, 27, 50, 89, 121, 127, 128, 130, 131, 132, 135, 136, 211, 213, 214

Diversidade 39, 47, 48, 49, 52, 99, 100, 106, 107, 108, 120, 124, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 140, 143, 155, 158, 168, 192

Docência 1, 3, 9, 11, 12, 34, 43, 68, 96, 98, 108, 110, 111, 158, 159, 160, 161, 163, 164, 166, 167, 168, 169, 217

E

Educação 1, 2, 3, 5, 6, 7, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 31, 33,

34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 67, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 107, 108, 117, 118, 120, 139, 144, 146, 147, 157, 159, 160, 165, 167, 169, 170, 178, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 198, 199, 203, 210, 211, 213, 214, 215, 216, 217

Educação integral 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 210, 211, 213, 214, 216

Empregados 197

Ensino-aprendizagem 43, 44, 97, 99, 109, 139, 149, 168, 180

Ensino de Biologia 103, 110

Ensino Superior 51, 52, 53, 64, 66, 117, 165, 179, 197, 198, 199, 209, 217

Erosão dental 62, 63, 64, 65, 67

Escola do campo 103, 107

Evento 124, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 154, 180

Experimentos 145, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156

F

Feminismo 117, 125, 126, 127

Fluxo salivar 62, 63, 64, 65, 66, 67

Formação continuada 42, 47, 48, 53, 168, 194, 195

Formação docente 2, 12, 13, 45, 158, 160, 161, 164, 166, 168, 184, 186

Formação permanente 96, 98, 102

Formación en el trabajo 69, 71, 75

G

Gestação 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95

Gestão da diversidade 128, 129, 130, 132, 135, 136

I

Identidade 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 158, 160, 161, 162, 163, 164, 168, 169, 194, 195

Inclusão 7, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 105, 128, 129, 132, 170, 171, 211, 215

Infância 12, 30, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 84, 87, 185, 194, 216

Iniciação científica 63, 64, 67, 95

Interculturalidad 54, 56

Interdisciplinaridade 42, 96, 98, 104, 105, 106, 108, 109, 148

Internacionalización 54, 56, 57, 58, 61

L

Laboratório 47, 48, 49, 50, 65, 101, 111, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 155,

156, 157, 189, 217

M

Marginalidade 16, 17, 18, 76

Materiais recicláveis 145, 150, 152, 156

Metodologias ativas 96, 97, 101

Monitoria 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 164

Movilidad 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61

Movimento de translação 170, 175, 176, 177

Mulheres 65, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 95, 117, 118, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 131, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144

O

Omnilética 47, 50, 51

Organizações 121, 125, 128, 129, 130, 131, 133, 134, 135, 136, 144, 209

P

Pedagogia histórico crítica 15, 19

Pesquisa em educação 47, 48, 53, 108, 157

Pibid 110, 111, 113, 115, 158, 159, 160, 163, 164, 167, 168, 169, 217

Plataforma tecnológica 69, 70, 71

Plickers 110, 111, 114, 115, 116

Práticas pedagógicas 15, 16, 19, 22, 25, 32, 186, 187, 213

Problemas de Fermi 170, 174

R

Representações sociais 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 105

S

Saberes 12, 13, 23, 42, 55, 74, 97, 101, 108, 118, 119, 120, 122, 155, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 182, 214


Salários 197, 198, 200, 201, 202, 205, 206, 207, 208, 209

Sexualidade feminina 88, 90, 91


Socrative 110, 111, 114, 115, 116


V

Valorização profissional 180

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Educação

enquanto fenômeno social:

Democracia e emancipação humana


4





Atena
Editora

Ano 2021

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Educação

enquanto fenômeno social:

Democracia e emancipação humana

4



Atena
Editora

Ano 2021