

Américo Junior Nunes da Silva
André Ricardo Lucas Vieira
(Organizadores)



FORMAÇÃO INTERDISCIPLINAR DAS CIÊNCIAS EXATAS:

Conhecimentos e pesquisas 2

Atena
Editora
Ano 2022

Américo Junior Nunes da Silva
André Ricardo Lucas Vieira
(Organizadores)



FORMAÇÃO
INTERDISCIPLINAR
DAS CIÊNCIAS EXATAS:
Conhecimentos e pesquisas 2

Atena
Editora
Ano 2022

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 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 Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto

Profª Drª Alana Maria Cerqueira de Oliveira – Instituto Federal do Acre

Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Profª Drª Ana Paula Florêncio Aires – Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná



Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Bitencourt Campos – Universidade do Extremo Sul Catarinense
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
Prof. Dr. Miguel Adriano Inácio – Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Sidney Gonçalo de Lima – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista



Formação interdisciplinar das ciências exatas: conhecimentos e pesquisas 2

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Yaiddy Paola Martinez
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizadores: Américo Junior Nunes da Silva
André Ricardo Lucas Vieira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

F723 Formação interdisciplinar das ciências exatas:
conhecimentos e pesquisas 2 / Organizadores Américo
Junior Nunes da Silva, André Ricardo Lucas Vieira. –
Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0197-1

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.971222006>

1. Ciências exatas. I. Silva, Américo Junior Nunes da
(Organizador). II. Vieira, André Ricardo Lucas (Organizador).
III. Título.

CDD 507

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



Atena
Editora
Ano 2022

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

A realidade do país e as diferentes problemáticas evidenciadas ao longo dos anos têm demandado questões muito particulares e mobilizado pesquisadores em busca de respostas a inúmeras inquietudes. É inegável que a pesquisa científica se constitui como importante mecanismo na busca dessas respostas e no melhorar a vida das pessoas e, nesse ínterim, a área de ciências exatas e as relações construídas interdisciplinarmente ocupam um lugar importante.

É neste sentido que o livro “**Formação interdisciplinar das ciências exatas: Conhecimentos e pesquisas 2**” nasceu: como forma de permitir que as diferentes experiências de pesquisadores vinculados a área de ciências exatas sejam apresentadas e constituam-se enquanto canal de formação para outros sujeitos. Reunimos aqui trabalhos de pesquisa e relatos de experiências de diferentes práticas que surgiram no interior da universidade e escola, por estudantes e professores/as pesquisadores/as de diferentes instituições do Brasil e de outros países.

Esperamos que este livro, da forma como o organizamos, desperte nos leitores provocações, inquietações, reflexões e o (re)pensar da própria prática docente, para quem já é docente, e das trajetórias de suas formações iniciais para quem encontra-se matriculado em algum curso superior. Desejo, portanto, uma ótima leitura.

Américo Junior Nunes da Silva
André Ricardo Lucas Vieira

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

SIMULAÇÃO DO TEOREMA DO LIMITE CENTRAL

Álvaro de Lemos César Anjo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9712220061>

CAPÍTULO 2..... 7

QUAL FOI O PRÓXIMO PASSO? GÊNERO E PRECONCEITO NA BASE NACIONAL COMUM CURRICULAR (BNCC)

Paula Viviane Chiés

Leandro da Costa Fialho

Alessandra Carvalho Leite

Guilherme Souto G. Magri

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9712220062>

CAPÍTULO 3..... 21

COMPARAÇÃO DA TRANSMITÂNCIA DA RADIAÇÃO SOLAR GLOBAL (RG) ENTRE ANOS SECO E CHUVOSO EM UMA FLORESTA DE MATA ATLÂNTICA

Vanessa Silva Lustosa


Carlos Alexandre Santos Querino

Marcos Antônio Lima Moura

Péricles Vale Alves

Juliane Kayse Albuquerque da Silva Querino

Adalcir Araújo Feitosa Júnior

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9712220063>

CAPÍTULO 4..... 31

ANÁLISE DE NDVI PARA EVENTO DE QUEIMADA NO PARQUE ESTADUAL DO XINGU, MATO GROSSO- BRASIL

Maria Joselina Gomes Ribeiro

Marina Costa de Sousa

Jonathas Franco de Sousa

Albertino Monteiro Neto


Stanley William Costa Dias

Marcela Brito Rodrigues

Matheus dos Santos Viana

Ana Paula Souza Santos

Adriano Marlisom Leão de Sousa


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9712220064>

CAPÍTULO 5..... 40

“SE TIVER CÁLCULOS EU ESTOU FORA?”: A MATEMÁTICA E OS REFLEXOS PARA A ESCOLHA DA PROFISSÃO

João Gabriel Guirra da Silva


Américo Junior Nunes da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9712220065>

CAPÍTULO 6..... 60

ANÁLISE DO CONFORTO TÉRMICO HUMANO PARA SÃO PAULO/SP E ERECHIM/RS
UTILIZANDO DADOS DIÁRIOS PARA O VERÃO 2018/2019


Thiago Gonçalves da Silva
José Augusto Ferreira Neto
Paula Andressa Alves de Araujo
Bergson Guedes Bezerra

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9712220066>

CAPÍTULO 7..... 71

ANÁLISE DAS EMISSÕES DE DIÓXIDO DE CARBONO (CO₂) PARA A CIDADE DE
PORTO VELHO, RONDÔNIA, BRASIL

Pericles Vale Alves
Luiz Octávio Fabrício dos Santos
Altemar Lopes Pedreira Junior
Carlos Alexandre Santos Querino
Vandoir Bourscheidt

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9712220067>

CAPÍTULO 8..... 85

REDUÇÃO DA DISPONIBILIDADE HÍDRICA NO SOLO NA FLORESTA AMAZÔNICA E
SUAS CONSEQUÊNCIAS


Hildo Giuseppe Garcia Caldas Nunes
Paulo Jorge de Oliveira Ponte de Souza
Carlos Alberto Dias Pinto
José Francisco Berrêdo Reis da Silva
João de Athaydes Silva Júnior
Antonio Carlos Lôla da Costa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9712220068>

CAPÍTULO 9..... 96

DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Monica Almeida Gavilan
Leonardo Lucas do Nascimento Siqueira
Daene Silva de Moraes Lima
Larissa Bezerra de Oliveira
Bruna Fernandes de Araújo





 <https://doi.org/10.22533/at.ed.9712220069>

CAPÍTULO 10..... 104

SOBRE A FORMALIZAÇÃO DO CONJUNTO DOS NÚMEROS REAIS COMO UM
CORPO ORDENADO COMPLETO

Juliana Hazt
Ceni Rafaele da Cruz
Marlon Soares

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.97122200610>

CAPÍTULO 11	110
ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DO PROJETO MAIS SAUDE	
Simone Matos dos Santos Teixeira	
Clédson de Souza Magalhães	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.97122200611	
CAPÍTULO 12	116
ANÁLISE QUÍMICA E BIOLÓGICA DE METABÓLITOS VOLÁTEIS DE <i>Psidium cattleianum</i>	
Paulo Roberto de Oliveira	
Felipe Eduardo Rocha Machado	
Elton Lincoln Peyerl de Souza	
Francisco de Assis Marques	
Adriano Cesar de Moraes Baroni	
Palimecio Gimenes Guerrero Junior	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.97122200612	
CAPÍTULO 13	128
EFEITOS DA RADIAÇÃO SOLAR GLOBAL INCIDENTE NA TEMPERATURA E UMIDADE RELATIVA DO PANTANAL MATO-GROSSENSE	
Bruno Martins Mendes Vieira	
Leone Francisco Amorim Curado	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.97122200613	
CAPÍTULO 14	139
ANÁLISE DOS CASOS DE GRANIZO NO SERTÃO DE ALAGOAS	
Davidson Lima de Melo	
Natalia Fedorova	
Vladimir Levit	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.97122200614	
SOBRE OS ORGANIZADORES	156
ÍNDICE REMISSIVO	157

DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Data de aceite: 01/06/2022

Monica Almeida Gavilan

Doutoranda em Desenvolvimento e Meio Ambiente pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Leonardo Lucas do Nascimento Siqueira

Mestre em Biologia Estrutural e Funcional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Daene Silva de Moraes Lima

Mestra em Turismo - Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Larissa Bezerra de Oliveira

Graduada no curso de Tecnologia em Comércio Exterior – IFRN

Bruna Fernandes de Araújo

Graduada no curso Tecnologia em Comércio Exterior - IFRN

RESUMO: A Diversidade na força de trabalho aliada à Cultura Organizacional tem exigido um olhar atento dos teóricos da área de Gestão. Em um mundo globalizado a sustentabilidade do negócio é fundamental. Aspectos como a democratização social atual, proporcionaram uma maior necessidade de estudos sobre diversidade e a cultura no âmbito Organizacional. A Cultura proporciona o aprendizado durante a resolução de problemas de adaptação externa e integração interna. Sendo este aprendizado satisfatório, pode ser considerado válido e repassado aos novos membros. O estudo da Diversidade

Cultural aborda exatamente a variação entre essas culturas inseridas na sociedade. Diante de sua tamanha complexidade, alguns autores fragmentaram a diversidade em três dimensões, que entrelaçam entre si para produzir construções únicas de perfis humanos. Quando a diversidade é analisada dentro das organizações, ela pode trazer vantagens e desvantagens. Ao reconhecer as igualdades e divergências importantes no seu meio, o questionamento a seguir é como as organizações irão lidar e gerir com essa realidade cada vez mais presente. O estudo em questão aborda uma revisão bibliográfica da diversidade nas organizações, enfatizando a cultura, suas vertentes, o enfoque nas diferenças, heterogeneidade cultural, assim como ações afirmativas que proporcionem um maior embasamento teórico.

PALAVRAS-CHAVE: Ações afirmativas, diversidade cultural, gestão da diversidade.

DIVERSITY IN ORGANIZATIONS: A LITERATURE REVIEW

ABSTRACT: The Diversity in the workforce coupled with the organizational culture has been required a close eye theorists of Management. In a globalized world a business sustainability is the key. Aspects such as the current social democratization, provided a greater need for studies on diversity and culture within the organizational scope. The Culture provides learning while solving problems of external adaptation and internal integration. This being a satisfactory learning, can be considered valid and taught to new members. The study of cultural

diversity covers exactly the variation between these cultures embedded in society. Before its such complexity, some authors have fragmented diversity in three dimensions, which intertwine with each other to produce only buildings of human profiles. When diversity is analyzed within organizations, you can have advantages and disadvantages. Recognizing the equalities and major differences in their midst, the following question is how organizations will handle and manage with this reality ever more present. The present study addresses a bibliographic review of diversity in organizations, emphasizing culture, its aspects, the focus on the differences, cultural diversity, and affirmative action to provide a greater theoretical foundation.

KEYWORDS: Affirmative action, cultural diversity, managing diversity.

INTRODUÇÃO

A diversificação da força de trabalho no atual cenário globalizado é uma questão latente, pois contribui para o acirramento da competitividade, visto que as diferenças individuais podem vir a proporcionar visões diferentes e inovadoras no meio organizacional. O estudo em questão tem como objetivo evidenciar o componente conceitual da diversidade, envolvendo temas afins como cultura e gestão. Assim como, demonstrar através de uma coletânea de autores as vantagens e desvantagens da diversidade no ambiente laboral.

MATERIAL E MÉTODOS

O trabalho desenvolvido seguiu os preceitos do estudo exploratório, por meio de uma pesquisa bibliográfica. Para a pesquisa, foram analisadas obras literárias, artigos científicos e obras acadêmicas dos mais diversos anos, desde obras antigas à atuais. Na coleta de dados, seguiu-se primeiro a leitura exploratória, depois a leitura seletiva e, por fim, o registro das informações extraídas das fontes em instrumento específico. Por último, o trabalho foi ordenado e sumariado tendo como base uma leitura analítica das informações contidas nas fontes selecionadas, possibilitando uma melhor compreensão das respostas ao problema da pesquisa.

REVISÃO DA LITERATURA

Cultura e diversidade cultural

Diversidade cultural pode ser entendida como a variação entre as culturas existentes dentro da sociedade. Para Furtado (2014), é algo associado à dinâmica do processo de aceitação da sociedade, estando também ligada aos conceitos de pluralidade, multiplicidade, diferentes ângulos de visão ou de abordagem, heterogeneidade e variedade, podendo ser achada na comunhão de contrários, na intersecção de diferenças, ou ainda, na tolerância mútua. Ela é mais do que o formato dos corpos, cor de pele, orientação sexual, crença religiosa ou política. Diversidade cultural é também aceitar que existem outras formas de

viver de acordo com diferentes opiniões, valores, vivências pessoais e profissionais, que muitas vezes não são compatíveis com a lógica da produtividade e da competitividade (BITENCOURT, 2010).

O processo de endoculturação inicia-se após o nascimento e termina com a morte de uma pessoa. Ele consiste na absorção e aprendizado de comportamentos que permitem as pessoas se comunicarem e serem capazes de passar pelo processamento intelectual. E, sua importância, está em moldar o indivíduo junto à sociedade e fazer com que seu comportamento alcance uma uniformização (MELLO, 1986).

As dimensões da diversidade

Diversidade não inclui apenas raça ou gênero, mas é algo mais complexo, dentro da diversidade podem ser, por exemplo, também inclusos: idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e tempo de serviço em uma organização, personalidade, estilo de vida, preferência sexual e origem geográfica. Estes são apenas alguns exemplos (THOMAS, 1991).

Diante de tamanha complexidade, alguns autores dividiram a diversidade em dimensões. Primeiro foram criadas duas dimensões e mais tarde foi acrescentada uma terceira. Então as dimensões da diversidade são divididas em dimensões primárias, secundárias e terciárias (LODEN & ROSENER, 1991; ARREDONDO, 2004). Vale salientar, que elas não ocorrem de forma independentes, mas são interagentes entre si. Elas se entrelaçam para produzir construções únicas de perfis humanos (RIJAMAMPIANINA & CARMICHAEL, 2005).

A primeira das dimensões, as primárias, se referem ao gênero, raça, orientação sexual, idade, habilidades, características físicas ou mentais, classe social, cultura e linguagem. (LODEN & ROSENER, 1991; ARREDONDO, 2004). As dimensões secundárias, por sua vez, se caracterizam por serem menos visíveis e atuarem de forma mais variada na identidade individual. Formam essa dimensão, a formação educacional, localização geográfica, religião, língua materna, situação familiar, estilo e experiência de trabalho, experiência militar, papel e nível organizacional, renda, estilo de comunicação, crença de saúde e interesses de lazer. (LODEN & ROSENER, 1991; ARREDONDO, 2004). As dimensões terciárias englobam os momentos históricos da vida de alguém. Fazem parte dessa dimensão crenças, premissas, atitudes, sentimentos, valores e as normas de grupo (ARREDONDO, 2004).

Homogeneidade e heterogeneidade cultural no ambiente de trabalho

Quando a diversidade é analisada no interior das organizações, ela pode trazer vantagens e desvantagens. A teoria da identidade social defende que homogeneidade cultural nos grupos geridos pode aumentar o nível de satisfação e cooperação entre os membros e diminuir os conflitos emocionais, evitando, assim, a inibição de organizações

pelos processos de identificação e de auto categorização deletérios (BLAU, 1977; WILLIAMS & O'REILLY, 1998). Há uma tendência nesses grupos de seus membros se comunicarem melhor entre si, talvez por compartilharem dos mesmos pensamentos e não apresentarem barreiras culturais significantes para as relações sociais, havendo um maior número de associações positivas e contatos dentro deles (BLAU, 1977; EARLEY & MOSAKOWSKI, 2000).

Conforme a diversidade cultural for aumentando dentro de uma organização, os processos psicológicos associados com a teoria de identidade social e os processos de auto categorização tornar-se-ão mais favoráveis para surgirem, o que levarão a criação de barreiras para as relações sociais, resultantes de vieses cognitivos do tipo “dentro/fora do grupo” (BLAU, 1977). Isso acontece, porque os indivíduos mostram-se mais solidários com os que fazem parte de seu grupo, que pode ser baseado, por exemplo, em raça ou gênero, e discriminam os que estão de fora (TAJFEL & TURNER, 1985). Na medida em que existirem mais subculturas em grupos moderadamente heterogêneos, os conflitos serão potencialmente maximizados, trazendo prejuízos para a boa comunicação e interação entre os grupos (ALEXANDER *et al.*, 1995; EARLEY & MOSAKOWSKI, 2000).

Níveis elevados de heterogeneidade, por sua vez, podem enfraquecer as barreiras ao intercâmbio social eficaz, uma vez que, os membros dos grupos serão difundidos mais uniformemente sobre as categorias de diversidade cultural e as identidades de “dentro/fora do grupo” serão reduzidas (BLAU, 1977, ALEXANDER *et al.*, 1995). A comunicação e os contatos que são feitos diariamente em organizações altamente heterogêneas são mais propensos de envolverem membros de diferentes grupos raciais e de gêneros e, como consequência, as pressões dentro dos grupos que inibem interações sociais com os indivíduos que estão de fora acabam sendo enfraquecidas (BLAU, 1977).

Organizações multiculturais obtêm vantagens em vários aspectos para um melhor funcionamento e obtenção de lucros. Essas vantagens podem resultar de diversos fatores. Um deles é a atração e retenção de funcionários talentosos, com a abertura da organização para mulheres e minorias, gerando uma força de trabalho mais ampla. Quando os grupos minoritários qualificados são tratados de forma devida, sem injustiça nem desigualdades, podendo crescer dentro da organização, eles levam a organização a obterem uma maior vantagem competitiva. Outro ponto positivo é o melhor preparo dessas organizações em servir uma clientela externa diversificada em um mercado cada vez mais globalizado. Isto é proveniente de uma melhor compreensão das exigências dos ambientes jurídicos, políticos, sociais, econômicos e culturais de outros países que essas organizações multiculturais apresentam (ADLER, 1991).

A diversidade tem alguns inconvenientes que moderam suas vantagens significativas. Sob condições de incerteza e complexidade, podem surgir frustrações e conflitos disfuncionais e as organizações terem custos elevados em tempo e em recursos financeiros para resolução desses problemas (MAZUR, 2010). A diversidade pode dificultar

na escolha de qual direção a ser seguida e gerar choques culturais e interações negativas, prejudicando, principalmente os grupos minoritários e as mulheres nas resoluções dos conflitos, pois, de forma tradicional, os grupos majoritários são os beneficiados em situações deste tipo (MAZUR, 2010).

Gerindo as diferenças

A gestão da diversidade é a aderência de normas administrativas que assegurem que as peculiaridades individuais ou de grupo, possam ser acatados como meio de promoção dos resultados da empresa (ALVES & GALEÃO-SILVA, 2003).

Ao reconhecer as igualdades e divergências importantes no seu meio, o questionamento a seguir, é como as organizações irão lidar e gerir com tudo isto. Ser sensível às diferenças é preciso, no entanto, sensibilidade por si só não é o suficiente para que se alcance resultados positivos (FURTADO, 2014).

O emprego de pessoas diferentes pode ser visto como uma estratégia competitiva, que fomenta a criatividade deriva da convivência de indivíduos diversos, onde a diversidade para a empresa é um meio de aumentar a variação de negócios (BITENCOURT, 2010). A boa gestão da diversidade nas organizações também pode acarretar no aumento da lucratividade, auxiliar na redução de custos, atrair bons talentos que podem ser de boa valia para as ideias de publicidade e propaganda (DUBRIN, 2003).

A diversidade gera boas oportunidades porque promove o conhecimento e predispõe-se a entender e aceitar as diferenças. A gestão da diversidade cultural nas organizações não significa que deve haver tratamento diferenciado às minorias, e sim, que a forma de gerir a diversidade deve ser inclusiva, onde todos os indivíduos tenham participação e oportunidades iguais (FURTADO, 2014).

Análise da literatura sobre alguns grupos minoritários no ambiente de trabalho

A discriminação no ambiente de trabalho é resultado da fixação de uma identidade específica como norma, que normalmente é associada no espaço organizacional a imagem de um “homem branco, jovem, sem deficiência e heterossexual” (BULGARELLI, 2008). Tomando por base a padronização da identidade, todos que fogem da identidade social normalizada são os “anormais”, por não se enquadrarem com o grupo. É daí que começa a discriminação, porque o grupo, buscando manter a sua estabilidade, acaba marginalizando os que são diferentes (JODELET, 1998).

A participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito baixa. No Brasil, 11% da população brasileira declararam ter algum tipo de dificuldade motriz, intelectual ou sensorial grave de acordo com dados preliminares do IBGE de 2010 (CAVALCANTI, 2011). Em 2009, apenas 0,7% das pessoas que estavam empregadas, tinham algum tipo de deficiência (GARCIA, 2010). A discriminação pode ser percebida em uma organização quando ela prefere contratar pessoas com deficiências leves ou imperceptíveis ou quando ela concentra a contratação em um só tipo de deficiência e ainda

isola essas pessoas em uma só área da organização (GARCIA, 2010).

O racismo é a ideologia base para a discriminação e é qualquer fenômeno que justifique as diferenças, preferências, privilégios, dominação, hierarquias e desigualdades materiais e simbólicas entre os seres humanos, baseado na ideia de raça (LIMA & VALA, 2004; SCHUCMAN, 2010).

O preconceito acontece não por diferença na educação, mas por mecanismo indiretos, resultantes de estereótipos negativos relacionados com os negros. Esses mecanismos intervêm nos procedimentos organizacionais, podendo influenciar na avaliação do potencial e habilidades dos negros (BENTO, 2000; ABRAMO, 2006).

Desde o início da humanidade, a mulher foi incumbida do trabalho doméstico e sempre se limitou à esfera privada das sociedades. Na civilização primitiva, quando os nômades se fixam ao solo e se tornam agricultores, a mulher passa a ser responsável pelos cuidados do lar enquanto o homem sai para caçar, pescar e guerrear. No início da indústria doméstica, também era competência das mulheres os campos e as colheitas, a tecelagem e a fabricação de utensílios através do barro, elas presidem também à troca de mercadorias (BEAUVOIR, 1991).

De acordo com Bruschini (2007), a mulher vem ocupando, cada vez mais, espaços sociais, culturais, profissionais e políticos que tradicionalmente eram reservados aos homens. A conquista de direitos legais, inserção no espaço público, notadamente no mundo do trabalho remunerado, importantes alterações na esfera privada e o enfraquecimento da hierarquia de gênero nas relações conjugais, são exemplos dessa amplitude.

Dentro das organizações há também a presença dos homossexuais, e independente do gênero, ainda nos dias atuais, seguem sofrendo algum tipo de ação discriminatória, não somente no meio social, mas também, a discriminação ocorre dentro das organizações (IRIGARAY & FREITAS, 2011).

CONCLUSÕES

A questão da diversidade nas organizações ainda não alcançou resultados satisfatórios, onde todos os indivíduos, independentemente de suas origens, características ou escolhas, usufruam dos privilégios de igual modo. Neste estudo, foi observado que pessoas com algum tipo de deficiência (motriz, intelectual ou sensorial), negros, mulheres e homo ou bissexuais, ainda encontram uma resistência para encontrarem e se manterem em algum tipo de emprego e, quando empregados, parecem enfrentar situações desfavoráveis. Mesmo com as políticas públicas de inserção destes no mercado de trabalho, muita coisa ainda precisa melhorar. Nota-se também, de acordo com o material pesquisado, que questões ligadas às diferenças de tratamento por gênero ou tons de pele, apresentam-se numa frequência mais elevada do que as ligadas à inserção dos homossexuais nas organizações, havendo assim, a necessidade de um maior enfoque sobre a temática.

Durante a investigação bibliográfica constatou-se, a necessidade de um maior embasamento teórico, tanto na literatura nacional como internacional que aborde o tema diversidade no contexto organizacional. Com isso, se nota uma escassez em estudos que auxiliem aos profissionais de Gestão de Pessoas a lidar com as diversas culturas existentes nas organizações.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. Desigualdades de gêneros e raça no mercado de trabalho. **Ciência e Cultura**. São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.

ADLER, N. *International Dimensions of Organisational Behaviour*, PWS._Kent, 1991.

ALEXANDER, J.; NUCHOLS, B.; BLOOM, J.; LEE, S. Organizational demography and turnover: An examination of multiform and nonlinear heterogeneity. **Human Relations**, Vol.48, pp. 1455–1480, 1995.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A Crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, 44(3), pp. 20-29, 2003

ARREDONDO, P. **Organizational Assessments for Planning Diversity Initiatives**, A Workshop presented at Arizona State University on February 12th, 2004.

BEAUVOIR, S de. *O segundo sexo*. 8.ed. Rio de Janeiro: **Nova Fronteira**, 1991.

BENTO, M. A. S. Igualdade e diversidade no trabalho. In: BENTO, M. A. S. (Org.). *Ação afirmativa e diversidade no trabalho*. São Paulo: **Casa do Psicólogo**, p. 13-32, 2000.

BLAU, P.M. *Inequality and heterogeneity*. New York: **Free Press**, 1977.

BULGARELLI, R. *Diversos somos todos: valorização, promoção e gestão da diversidade nas organizações*. São Paulo: **Cultura**, 2008.

BRUSCHINI, C. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n. 132, p. 1-33, set/dez. 2007.

CAVALCANTI, F. *A política do ministério do trabalho referente à empregabilidade de pessoas com deficiência*. São Paulo: **Serasa Experian**, 2011.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. S/L: Cengage Learning Editores, 2003.

EARLEY, P. C.; MOSAKOWSKI, E. Creating hybrid team cultures: An empirical test of transnational team functioning. **Academy of Management Journal**, 43, pp. 26–49, 2000.

FURTADO, A. *Manual de curso de lidar com a diversidade cultural e promover a igualdade e valorizar a diferença*. 2014. Disponível em: <http://www.cidadesglocais.org/ficheiros/file/diversidade_cultural.pdf>. Acesso em: setembro de 2015.

GARCIA, V. G. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto **contemporâneo**. 2010. 199 f. Tese (doutorado em economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, 2011.

JODELET, D. A alteridade como produto e processo psicossocial. In: ARRUDA, A. (Org.). **Representando a alteridade**. Petrópolis, Vozes, 1998, p. 83-108.

LIMA, M. E. O.; VALA, J. As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. **Estudos de Psicologia**, Natal, n. 3, v. 9, p. 401-411, 2004.

LODEN, M.; ROSENER, J. B. Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource. Illinois: **Business One Irwin**, 1991.

MAZUR, B. Cultural Diversity in Organisational Theory and Practice. **Journal of Intercultural Management**, v. 2, n. 2, pp. 5–15, 2010.

MELLO, L. G. Dinamismo Cultural. In: **Antropologia Cultural: Iniciação, Teoria e Temas**. 3. ed. Petrópolis:Vozes, 1986. Cap.3, p.79-126.

RIJAMAMPANINA, R., CARMICHAEL, T. A pragmatic and holistic approach to managing diversity. Problems and Perspectives in Management, 1. Rotter, N.G., O'Connell A.N., 1982. The relationships among sex-role orientation, cognitive complexity, and tolerance for ambiguity. **Sex Roles**, Vol. 8, No. 12, pp. 1209-1220, 2005.

SCHUCMAN, L. V. Racismo e antirracismo: a categoria raça em questão. **Psicologia Política**. São Paulo, v. 10, n. 19, pp. 41-55, 2010.

THOMAS, R. R. Beyond Race and Gender: Unleashing the Power of Your Total Work Force by Managing Diversity, New York: **AMACOM**, 1991.

WILLIAMS, K.; O'REILLY, C. Forty years of diversity research: A review [in:] Staw, B.M., Cummings, L.L., (Eds.), Research in organizational behavior. CT: **JAI Press**, 1998.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ações afirmativas 15, 96

Agropecuária 32, 68, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 94

Análise real 104, 109

Análise sazonal 116, 117, 119, 120, 123, 126

Atividade biológica 116, 117, 118, 119, 125

B

Base Nacional Comum Curricular 7, 8, 9, 10, 12, 19, 20, 43, 58

C

Cortes de Dedekind 104

D

Déficit hídrico 85, 94

Desmatamento 32, 38, 71, 74, 76, 77, 78, 81

Diversidade 13, 14, 17, 32, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 113, 130

Diversidade cultural 96, 98, 99, 100, 103

E

Educação Matemática 59, 156

Energia 22, 61, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 81, 84, 120, 128, 129, 130, 131, 136, 138

Excel 1, 4, 6, 132

F

Floresta tropical 22, 29, 87, 95

G

Gênero 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 47, 98, 99, 101, 102

Gestão 8, 37, 96, 97, 100, 102, 112, 156

Granizo 139, 140, 141, 142, 144, 145, 147, 151, 152, 153, 154, 155

H

Hospital 110, 112, 113, 114

Humidex 60, 62, 65, 66, 67

I

Índice de transmissividade 21, 22, 23, 25, 28, 29, 30

Índice NDVI 31, 33, 37

M

Matemática 2, 6, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 109, 156

N

Nordeste brasileiro 30, 139, 140, 141, 154

Números reais 104, 105, 106

O

Óleos essenciais 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 125, 126

P

Pantanal 32, 38, 72, 128, 129, 130, 131, 132, 136, 138

Preconceito 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 101, 103

Previsão do tempo 139, 154

Professor 13, 15, 16, 18, 42, 44, 45, 46, 50, 51, 52, 53, 57, 58, 59, 71, 139, 156

Profissão 40, 41, 43, 44, 45, 54, 56, 57, 58

Projeto social 110, 112, 114

Psidium cattleyanum 116, 117, 118, 119, 125, 126, 127

Q

Queimadas 31, 32, 34, 36, 37, 38, 112, 128

R

Radiação 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 39, 68, 78, 83, 88, 89, 90, 122, 126, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138

S

Sazonalidade 22, 89, 91, 127, 131, 138

Simulação 1, 2, 3, 4, 5, 6, 151

Solo-planta-atmosfera 85, 86, 94

T

Temperatura 24, 26, 32, 38, 60, 61, 63, 65, 68, 74, 78, 85, 88, 89, 90, 91, 92, 119, 120, 122, 124, 126, 128, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 143, 144, 145, 148, 149, 151, 153

Teorema do limite central 1

U

Umidade 26, 32, 60, 61, 63, 72, 74, 87, 88, 90, 91, 92, 118, 122, 126, 128, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 143, 144, 145, 148, 149, 151, 152, 153

V

Variabilidade climática 85

Variáveis meteorológicas 24, 60, 81

Vegetação densa 31, 36

Voluntário 110, 112, 114

🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br



FORMAÇÃO INTERDISCIPLINAR DAS CIÊNCIAS EXATAS: Conhecimentos e pesquisas 2

Atena
Editora
Ano 2022

🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br



FORMAÇÃO INTERDISCIPLINAR DAS CIÊNCIAS EXATAS: Conhecimentos e pesquisas 2

Atena
Editora
Ano 2022