



Solange Aparecida de Souza Monteiro
(Organizadora)

As Metas Preconizadas para a Educação e a Pesquisa Integrada às Práticas Atuais 2



Solange Aparecida de Souza Monteiro
(Organizadora)

As Metas Preconizadas para a Educação e a Pesquisa Integrada às Práticas Atuais 2

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Natália Sandrini de Azevedo

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

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

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
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. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernando da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
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^a Dr^a Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof^a Dr^a Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Prof^a Dr^a Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof^a Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof^a Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof^a Dr^a Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Prof^a Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof^a Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof^a Dr^a Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Prof. Me. Heriberto Silva Nunes Bezerra – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^a Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof^a Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Prof^a Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Prof^a Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
M587	<p>As metas preconizadas para a educação e a pesquisa integrada às práticas atuais 2 [recurso eletrônico] / Organizadora Solange Aparecida de Souza Monteiro. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-65-86002-90-4 DOI 10.22533/at.ed.904201304</p> <p>1. Educação – Pesquisa – Brasil. 2. Professores – Formação – Brasil. I. Monteiro, Solange Aparecida de Souza.</p> <p style="text-align: right;">CDD 370.71</p>
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Toda cultura científica deve começar por uma catarse intelectual e afetiva. Resta, então, a tarefa mais difícil: colocar a cultura científica em estado de mobilização permanente, substituir o saber fechado e estático por um conhecimento aberto e dinâmico, dialetizar todas as variáveis experimentais, oferecer enfim à razão razões para evoluir. (Gaston Bachelard).

A pesquisa integrada às práticas atuais é um fenômeno que, inegavelmente, converge para a necessidade de mudança nos programas formativos voltados para modelos meramente instrucionistas e burocratizados, uma vez que na atualidade a competência do profissional docente deve ir muito além das fronteiras disciplinares e dos procedimentos de transmissão do conhecimento. O formalismo que tem contornado a pesquisa de muitas de nossas universidades coloca o ensino em uma posição ambígua, pois, de um lado, ele é supervalorizado, muito embora de forma equivocada, já que a instrução tem sido o seu maior motivo de existência; de outro, ele é menosprezado, porquanto a pesquisa, para muitos, é atividade inegavelmente mais nobre que ensino, essa querela atravessa diariamente as portas da universidade e invade o cotidiano das escolas, tendo como porta-voz um professor programado para 'dar' aulas, aplicar provas, atribuir notas, aprovar ou reprovar os alunos. Estas vítimas de um sistema de ensino ultrapassado e reprodutor de ideologias dominantes, prosseguem toda a sua vida escolar na posição de receptáculos de conteúdo, ouvintes acomodados e repetidores de exercícios vazios de sentido e significado. Esse é um fato por nós conhecido, o qual requer ordenamentos políticos, econômicos e pedagógicos para assegurar o desenvolvimento de uma nova cultura docente. Cultura esta que demanda a presença da pesquisa como princípio científico e educativo, tal como formulado

A pesquisa vem sendo, cada vez mais, foco de discussões em diversos contextos educativos, em diferentes campos do conhecimento. Na área da educação, apresentam-se argumentos que discutem a pesquisa enquanto dispositivo para um desenvolvimento imaginativo que incentiva e possibilita reflexões, tomadas de decisões, resoluções de problemas e julgamentos que valorizam o aluno enquanto protagonista de seu próprio processo de aprendizagem. Pensar sobre a pesquisa na educação implica considerar diferentes aspectos, envolvendo questões sociais, culturais, psicológicas, antropológicas, históricas e políticas nas mais diversas dimensões da vida. A pesquisa vem sendo compreendida como uma demanda social, principalmente no que se refere aos processos de aprendizagem. É importante perceber como a pesquisa é relevante para todos os aspectos da aprendizagem. Esses argumentos repercutem no âmbito educacional, à medida que se compreende a importância de que os estudantes tenham a oportunidade de se posicionar diante de situações com autonomia, tomando decisões e construindo

suas identidades, incertezas, complexidades, progressos e mudanças e isto vêm gerando desafios e problemáticas imprevisíveis, requerendo soluções criativas. Nesse sentido, a educação, de modo geral, deveria acompanhar essas mudanças e desafios da atualidade. Os trabalhos destacam a relevância das pesquisas a importância das práticas criativas nos processos de ensino e aprendizagem, o incremento dessas práticas em diferentes contextos educacionais. É importante destacar que, as pesquisas são utilizadas de forma distinta para definir os campos teórico-conceituais e da prática educativa. Desse modo, a pesquisa se refere ao estudo das teorias, conceitos e definições. É evidente que a importância da pesquisa, a problematização nos tempos atuais, enfatizando a essência do diálogo, que consiste na ação e na reflexão do conhecimento do homem frente à realidade do mundo, interpretando-o, tendo em vista a possibilidade de se vislumbrar um mundo bem.

Por fim não apenas recomendo a leitura dos textos do e-book “As Metas Preconizadas para a Educação e a Pesquisa Integrada às Práticas Atuais” e dos 97 artigos divididos em 04 volumes, mais do que isso, sugiro o estudo efetivo a fim de mobilizar nossas mentes a promover o debate ainda mais acirrado diante da conjuntura política dos tempos atuais, a fim de fortalecer o movimento cotidiano.

Boa leitura!!!

Solange Aparecida de Souza Monteiro

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
BLENDED LEARNING E FUNÇÕES DO PROFESSOR ON-LINE: UMA EXPERIÊNCIA COM O PIBID	
Alessandra Carvalho de Sousa Adriano de Oliveira Gurgel	
DOI 10.22533/at.ed.9042013041	
CAPÍTULO 2	17
CARACTERIZANDO O ASSÉDIO MORAL A PARTIR DE TRÊS CASOS CONCRETOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DO RIO DE JANEIRO (SME/RJ)	
Anderson Paulino de Souza	
DOI 10.22533/at.ed.9042013042	
CAPÍTULO 3	31
CONTRIBUIÇÕES DA MEDITAÇÃO NA CONCENTRAÇÃO E PERCEPÇÃO NO CONTEXTO DA APRENDIZAGEM EM ESCOLARES DO ENSINO MÉDIO	
Vitória Monteiro Monte Oliveira Neíres Alves de Freitas	
DOI 10.22533/at.ed.9042013043	
CAPÍTULO 4	38
CONTRIBUIÇÕES À DISCUSSÃO DA AVALIAÇÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO A PARTIR DO MODELO DE ACREDITAÇÃO INTERNACIONAL	
Max Cirno de Mattos Maira Helena Batista	
DOI 10.22533/at.ed.9042013044	
CAPÍTULO 5	46
CURRÍCULO E CULTURA COMO PRÁTICAS DE SIGNIFICAÇÃO: QUE FORMAÇÃO? QUE SUJEITO?	
Bianca Marinho de Souza Amanda da Silva Barata Joaquina Ianca dos Santos Miranda Evanildo Moraes Estumano Luciano Tadeu Corrêa Medeiros	
DOI 10.22533/at.ed.9042013045	
CAPÍTULO 6	56
DIDÁTICA E FORMAÇÃO DOCENTE PARA A EDUCAÇÃO INCLUSIVA	
Ana Abadia dos Santos Mendonça	
DOI 10.22533/at.ed.9042013046	
CAPÍTULO 7	68
DESAFIOS DA FORMAÇÃO DO DOCENTE E OS SABERES DA DOCÊNCIA NA EJA	
Rosângela Pereira da Cruz de Araújo Rosemeire de Oliveira Saturno Maria da Conceição Alves Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.9042013047	

CAPÍTULO 8	73
EAD: UMA MODALIDADE DE ESTRATÉGIA INOVADORA ALIANDO TEMPO, ESPAÇO E CONHECIMENTO	
Ângela Martins de Castro Daniel de Oliveira Perdigão Mariana Lima Vecchio Márcia Andrade Arruda	
DOI 10.22533/at.ed.9042013048	
CAPÍTULO 9	80
CALORÍMETRO COM ARDUÍNO	
Álefe de Lima Moreira Rayane Mayara da Silva Souza Francisco Cassimiro Neto	
DOI 10.22533/at.ed.9042013049	
CAPÍTULO 10	86
EDUCAÇÃO BILÍNGUE NO ENSINO SUPERIOR: PERCEPÇÕES DE SUJEITOS SURDOS	
José Gabriel Izidório de Oliveira Karine Martins Saldanha Nidia Nunes Máximus	
DOI 10.22533/at.ed.90420130410	
CAPÍTULO 11	97
DIVERSIDADE CULTURAL NO CONTEXTO ESCOLAR: PERCEPÇÃO DE DOCENTES	
Mayara Macedo Melo Francisco Lucas de Lima Fontes Kelen Oliveira Soares Bárbara Bruna dos Santos Silva Fernanda Gomes do Nascimento Silva Elbson Alves e Sousa Franciane Santos do Nascimento Elisalma Vieira Carvalho Maria das Graças Sampaio	
DOI 10.22533/at.ed.90420130411	
CAPÍTULO 12	106
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS – EJA: AS PRÁTICAS PEDAGÓGICAS DOS PROFESSORES DE LÍNGUA PORTUGUESA E MATEMÁTICA E A EVASÃO ESCOLAR NOS 4º ANOS, 2009-2013 ESCOLAS DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE UBAITABA-BAHIA/BR	
Mario Leandro Alves de Jesus	
DOI 10.22533/at.ed.90420130412	
CAPÍTULO 13	116
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS EM SITUAÇÃO PENAL DE PRIVAÇÃO DE LIBERDADE – ENTRE SILÊNCIOS E ESCUTAS	
Valdo Barcelos Sandra Maders	
DOI 10.22533/at.ed.90420130413	

CAPÍTULO 14 133

EDUCAÇÃO E PROCESSOS DE CRIATIVIDADE: REFLEXÕES A PARTIR DA OBRA DE FAYGA OSTROWER

Cícera Maria Mamede Santos
Juliana Oliveira de Malta
William Ferreira Carvalho
Francione Charapa Alves
Wagner Pires da Silva
Maria Socorro Lucena Lima
Zuleide Fernandes de Queiroz

DOI 10.22533/at.ed.90420130414

CAPÍTULO 15 145

EDUCAÇÃO EM SAÚDE: GRUPO ANTITABAGISMO COMO ESTRATÉGIA DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DE FUMANTES

Helena Barreto Arueira
Sandra Maria de Oliveira Marques Gonçalves Queiroz

DOI 10.22533/at.ed.90420130415

CAPÍTULO 16 152

EDUCAÇÃO SOCIAL E CONDIÇÕES DE VULNERABILIDADE PARA OS CURSOS DE TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO E TÉCNICO EM ENFERMAGEM DO INSTITUTO FEDERAL DE PERNAMBUCO DE ABREU E LIMA – PE

Angela Valéria de Amorim
Patricia Carly de Farias Campos

DOI 10.22533/at.ed.90420130416

CAPÍTULO 17 161

EFICIÊNCIA TÉCNICA DE CURSOS DE GRADUAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DA AMAZÔNIA BRASILEIRA

Roberto Elison Souza Maia
Edilan de Sant'ana Quaresma

DOI 10.22533/at.ed.90420130417

CAPÍTULO 18 170

ENSINAR E APRENDER NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO MATEMÁTICA: UMA ESTRATÉGIA NA INTERVENÇÃO DA PRÁTICA DE ENSINAR EM SALA DE AULA

Allan Gomes dos Santos
Luis Ortiz Jimênez

DOI 10.22533/at.ed.90420130418

CAPÍTULO 19 188

EDUCAÇÃO E TRABALHO: UMA PERSPECTIVA DE UMA EDUCAÇÃO INTEGRADA

Georges Cobiniano Sousa de Melo
Márcio Aurélio Carvalho de Moraes

DOI 10.22533/at.ed.90420130419

CAPÍTULO 20 196

ENSINO DA MÚSICA NA ESCOLA REGULAR À LUZ DA PEDAGOGIA HISTÓRICO-CRÍTICA

Karla Cremonez Gambarotto Vieira
Anna Maria Lunardi Padilha

DOI 10.22533/at.ed.90420130420

CAPÍTULO 21	209
ENSINO DE CIÊNCIAS PARA PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL I – UMA EXPERIÊNCIA DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA	
Jaqueline Jora de Vargas Natalia Neves Macedo Deimling Regiane da Silva Gonzalez Adriane da Silva Fontes Cesar Vanderlei Deimling Roseli Constantino Schwerz	
DOI 10.22533/at.ed.90420130421	
CAPÍTULO 22	219
ENSINO DE LÓGICA DE PROGRAMAÇÃO E INFORMÁTICA BÁSICA UTILIZANDO FERRAMENTAS LÚDICAS DE APRENDIZADO	
Antonio Carlos Fernandes da Silva Gustavo de Almeida Duarte Kleber Campos Viana	
DOI 10.22533/at.ed.90420130422	
CAPÍTULO 23	229
ESTÁGIO CURRICULAR: FORMAÇÃO DE PROFESSORES DE GEOGRAFIA E IMPACTO SOBRE OS TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO	
Fernanda Guarany Mendonça Leite Letícia Barbosa de França Silva	
DOI 10.22533/at.ed.90420130423	
CAPÍTULO 24	244
ESTUPRO E FEMINICÍDIO REVELADOS NAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS ACERCA DA VIOLÊNCIA URBANA POR ESTUDANTES DO ENSINO FUNDAMENTAL	
Luciano Luz Gonzaga Denise Lannes	
DOI 10.22533/at.ed.90420130424	
CAPÍTULO 25	255
A EDUCAÇÃO SEXUAL NOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL	
Solange Aparecida de Souza Monteiro Melissa Camilo Débora Cristina Machado Cornélio Dayana Almeida Silva Paulo Rennes Marçal Ribeiro Valquiria Nicola Bandeira Marilurdes Cruz Borges Fernando Sabchuk Moreira	
DOI 10.22533/at.ed.90420130425	
SOBRE A ORGANIZADORA	275
ÍNDICE REMISSIVO	276

CARACTERIZANDO O ASSÉDIO MORAL A PARTIR DE TRÊS CASOS CONCRETOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DO RIO DE JANEIRO (SME/RJ)

Data de aceite: 27/03/2020

Data de submissão: 27/12/2019

Anderson Paulino de Souza

<http://lattes.cnpq.br/8525879654055311>

RESUMO: O assédio moral (AM) vem se alastrando como praga no mundo do trabalho e é alvo de queixa tanto de patrões quanto dos empregados, uns brandindo inocência, outros se rogando vítimas. A Secretaria Municipal de Educação do RJ (SME/RJ) foi alvo de uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI), que apurou possíveis responsabilidades pela prática de AM, o que evidencia que este problema também perpassa a educação pública carioca. Embora essa tomada de consciência seja muito positiva, observa-se que a expressão “Assédio Moral” tem sido utilizada tão corriqueiramente e em tantos contextos, que já não se busca diferenciá-lo de outras formas de sofrimento no trabalho, o que pode gerar uma banalização e subestimação de casos reais de AM. O objetivo desse estudo é o de caracterizar o AM, com base na literatura atualizada e a partir de três casos concretos ocorridos na SME/RJ. Acreditamos que essa redefinição pode ajudar, servidores e gestores, tanto na identificação, quanto na

sua prevenção e no enfrentamento dos casos de AM. Demos aqui o primeiro passo: apoiar a detecção do assédio moral sob uma ótica atualizada. Novos estudos devem surgir para criar modelos efetivos para o trato institucional do assédio na gestão da educação pública.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral, Gestão educacional, Gestão por injúria.

CHARACTERIZING MORAL HARASSMENT FROM THREE CONCRETE CASES IN THE RIO DE JANEIRO CITY EDUCATION SECRETARIAT (SME/RJ)

ABSTRACT: Moral Harassment has been spreading like a plague in the world of work and is the subject of both employers and employees complaining, some brandishing innocence, others pleading victims. The Municipal Education Secretariat of RJ (SME / RJ) was the target of a Parliamentary Commission of Inquiry (CPI), which ascertained possible responsibilities for the practice of breastfeeding, which shows that this problem also permeates Rio de Janeiro’s public education. Although this awareness is very positive, it is observed that the expression “Moral Harassment” has been used so routinely and in so many contexts, that it is no longer sought to differentiate it from other forms of

suffering at work, which can generate a trivialization and underestimation of real cases of breastfeeding. The aim of this study is to characterize breastfeeding, based on the updated literature and from three concrete cases that occurred in SME / RJ. We believe that this redefinition can help both servers and managers to identify, prevent and cope with breastfeeding. We have taken the first step here: to support the detection of bullying from an updated perspective. New studies should emerge to create effective models for the institutional management of harassment in the management of public education.

KEYWORDS: Moral Harassment, Educational Management, Injury Management.

1 | INTRODUÇÃO

O Assédio Moral (AM) é um fenômeno complexo. Ao mesmo tempo em que se faz tão presente, não se deixa captar facilmente. Trata-se de uma conduta abusiva que permeia os mais diversos ambientes de trabalho atingindo a dignidade da pessoa assediada, desumanizando-a.

Em agosto de 2018, foi instituída na Câmara dos Vereadores do Rio de Janeiro, uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) com a finalidade de investigar e apurar as responsabilidades pela prática de AM no âmbito da Secretaria Municipal de Educação (SME/RJ).

Face à diversidade de entendimentos do que vem a ser AM, este estudo pretende contribuir com uma caracterização deste termo, tendo como base uma revisão bibliográfica atualizada sobre o AM e a análise de três casos onde há suspeição da prática do assédio moral pela SME/RJ.

Se, de um lado, parece haver um consenso de que é preciso investir esforços na formação docente a fim de concretizarmos a tão almejada “qualidade com equidade” na educação pública brasileira, por outro lado, sobram casos indicando o aumento da violência, do desrespeito e do descrédito da profissão docente. De ranços, como o movimento “Escola sem partido”, a avanços, como a aprovação do Projeto de Lei N° 4.742/01 no Senado Federal, que tipifica, no Código Penal, o crime de Assédio Moral no trabalho, parece incontestável a necessidade de resistirmos a esses tempos de precarização da carreira docente e de desprestígio da profissão de professor.

Esse estudo pretende especificar as peculiaridades do assédio moral, distinguindo-o das outras formas de violência no trabalho sem, no entanto, dissociá-las. A conscientização sobre o AM, pode impulsionar a criação de estratégias preventivas, detectivas e corretivas que ajudem a extinguir essa chaga na gestão educacional carioca, desde o âmbito das escolas, passando pelas coordenadorias regionais de educação, até o nível central.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

Caracterizado como “a peste negra do século XXI” (Heloani & Barreto, 2018), de “signo da barbárie social como alienação do trabalho vivo” (Giovanni Alves, in: Heloani & Barreto, 2018) e de “um vírus insidioso, que corrompe o biológico e gera mais sofrimento do que as alterações provocadas por microorganismos e bactérias” (Barreto, 2003), o AM atua desde os aspectos mais físicos da pessoa, abrangendo o âmbito psíquico atingindo até a esfera existencial do sujeito assediado.

Antes de tentarmos buscarmos caracterizar o AM a partir dos casos concretos ocorridos na SME/RJ, levantaremos alguns aspectos que auxiliam na compreensão do que vem a ser o AM e como ele ocorre na gestão pública.

2.1 Redefinindo o Assédio Moral

Hirigoyen (2009) alerta que “nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato” (p.19). Em função do risco que se corre de banalizarmos o conceito de AM, a autora faz uma opção – a ser adotada aqui - de iniciar sua obra apresentando o que **NÃO É** assédio moral.

O AM pode passar por uma fase de estresse, porém nem toda atividade estressante constitui-se necessariamente numa prática de assédio. Os conflitos profissionais mal resolvidos podem vir a desembocar, no futuro, num quadro de AM, entretanto, nem todo conflito configura-se num assédio. Aliás, Hirigoyen afirma que “se existe assédio moral, é justamente porque nenhum conflito pôde ser estabelecido” (op. cit., p.24). Segundo esta autora, o conflito se caracteriza por uma escalada simétrica onde, em tese, permanece uma igualdade teórica entre os protagonistas. Numa situação de conflito, mesmo em meio a tensões e discussões e debates acalorados, mormente é possível construir consensos gerando mudanças ainda que sutis. O assédio veda qualquer possibilidade de mudança.

Há casos de “gestão por injúria” (op.cit., p.28), onde o comportamento grosseiro e despótico de certos administradores submete o empregado a possíveis injúrias e insultos, agindo com total falta de respeito. Tais atitudes, muito embora lamentáveis, não necessariamente constituem-se numa prática de assédio, uma vez que esses são velados, ao contrário das grosserias de determinados chefes que não medem palavras, hora e local para ‘entrarem em erupção’.

As agressões pontuais, ressalta Hirigoyen, não devem ser tomadas como um caso de assédio moral, visto que este se caracteriza antes de tudo pela recorrência e repetição (2009, p. 30). Neste mesmo diapasão, outras formas de violência, tais como: violência externa (oriunda de incivildades, quer de agressão de clientes ou uma agressão a mão armada); violência física (ainda que situação de assédio chegue às vias de fato); a violência sexual (já é qualificada penalmente); as más condições

de trabalho (desde que não parta de uma evidente intencionalidade) e, finalmente, certas imposições profissionais (decisões legítimas da autoridade hierárquica que dizem respeito à organização do trabalho), nada disso pode ser confundido com o assédio moral, muito embora, como já foi dito, alguns casos de assédio se nutrem de determinados expedientes supramencionados, porém reunindo outros aspectos que serão abordados seguidamente.

2.2 O que é Assédio Moral

Segundo Heloani & Barreto (2018), Assediar, vem do latim *obsidere*, que representa “pôr-se diante”, “atacar”, “não dar trégua” ao outro, colocá-lo em “um cerco” (p.49). Mais adiante, citando Hirigoyen, ratifica que assediar não é qualquer coisa: implica em (1) estabelecer cerco para impor sujeição a determinado espaço territorial; sitiar; cercar; (2) perseguir com propostas; sugerir com insistência; ser importuno ao tentar obter algo.

Barreto (2003) concede que o assédio moral, invariavelmente, se assenta em dois pilares: discriminação e humilhação, bem como, agrega dois fenômenos: abuso de poder e manipulação perversa. Disto advêm inúmeras práticas no ambiente de trabalho, tais como: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade, violência verbal, física, simbólica.

Hirigoyen (2009), explica que o assédio moral, mormente, começa pela recusa de uma diferença. Tem a ver com uma atitude de discriminação, porém sutil e menos identificável. Apresenta também outros elementos que o compõem o impulso à prática do assédio: a inveja, o ciúme e a rivalidade. Considera o medo como “um motor indispensável ao assédio moral”. Por medo, por exemplo, do desemprego, muitos “atacam antes de serem atacados”. E, finalmente, o “inconfessável”, que seriam as regras ocultas e implícitas de determinada organização que, quando contestadas ou trazidas às claras, condena o questionador ao status de *persona non grata* daquele grupo.

O AM pode ser praticado das seguintes formas: vertical (praticado pelo chefe – isto é, de uma autoridade hierarquicamente superior, de cima pra baixo), horizontal (praticado por colegas de trabalho) e ascendente (neste caso, o chefe é o assediado) (FIOCRUZ, 2014, p.13).

As consequências do AM acometem tanto os trabalhadores, quanto a instituição e a sociedade como um todo. Parece consenso de que todos saímos perdendo todas as vezes que se permite nascer a prática do assédio moral. Barreto (2003) demonstrou os possíveis problemas de saúde que podem resultar do assédio no trabalho, seja no âmbito psicopatológico (ansiedade, apatia, depressão...), no âmbito

psicossomático (hipertensão, taquicardia, asma, cefaléia, dermatites, gastrite...) e/ou no comportamental (agressividade, consumo de álcool e drogas, disfunções sexuais...).

2.3 A especificidade do assédio moral no setor público

Hirigoyen (2009) concluiu que, na França, os casos de AM no setor privado e no setor público apresentam taxas idênticas, isto é, 50% para o setor público e 50% para o setor privado, porém, considerando a existência de um peso desigual na distribuição da população ativa entre esses setores, ela chega a afirmar que “o assédio moral no setor público é mais acentuado” (p.124).

Obviamente, o AM assume formas diferentes nesses dois setores, sendo mais evidente, menos duradouro e culminando com a saída da vítima, no caso do setor privado e, já no setor público podendo durar anos e, por isso, sendo menos explícitos mas, não por acaso, produzindo efeitos bem mais perniciosos e resultados dramáticos sobre a saúde e personalidade da vítima.

Em sua obra intitulada “Assédio Moral na Escola Pública”, Figueiredo (2006) descreve o AM como “um mecanismo que tenta manter o controle da relação de poder” (p.28). Tal definição está em sintonia com o que notou Hirigoyen em seus estudos afirmando que no setor público “o assédio moral não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder” (2009, p.125).

O jurista Renato Ferraz conceitua AM no serviço público da seguinte forma:

Toda conduta reiterada dos agentes públicos no âmbito da Administração que, deteriorando o ambiente do trabalho e qualidade do serviço, viola a dignidade humana ou/e a integridade física e emocional dos servidores públicos (FERRAZ, 2014, p.130)

Hirigoyen propõe uma alternativa para que o AM no serviço público fosse evitado, quiçá extinguido. Defende que:

[...] se a organização é transparente e sólida, os desmandos das pessoas são controlados e os abusos punidos. Mas a Administração Pública é uma máquina complexa, na qual as responsabilidades estão diluídas (2009, p.125)

Mais adiante, reconhecendo toda a problemática existente no serviço público, onde é difícil realizar uma avaliação dos serviços, onde há acúmulo de serviços em determinados setores e nada para ser feito em tantos outros, ela encerra com o impactante vaticínio: “Os abusos de poder são frequentes no serviço público” (op. cit.).

3 | METODOLOGIA

O percurso metodológico adotado foi a observação participante das audiências

públicas realizadas pela CPI, na Câmara, aliada a análise dos documentos produzidos e obtidos ao longo destes eventos. Os dois primeiros casos tornaram-se públicos a partir da instituição da CPI e o terceiro caso, apesar de apresentado aos assessores do Presidente da CPI, na primeira audiência pública foi conduzido institucionalmente, na esfera da SME/RJ, com o apoio e acompanhamento do Sindicato dos Profissionais da Educação (SEPE).

Apresentaremos uma síntese dos três casos supracitados e, seguidamente, as conclusões e recomendações feitas pela Comissão Parlamentar de Inquérito da Câmara de Vereadores acerca dos casos investigados. A partir da análise dos três casos à luz do referencial teórico sobre Assédio Moral, tentaremos distinguir os fatos que se aproximam e que se distanciam da caracterização de assédio moral adotada pelos autores consultados objetivando tornar mais nítido e identificável o fenômeno do assédio moral que, salvo engano, permitiria não só uma detecção mais efetiva como também uma atitude proativa visando o enfrentamento e a solução dos casos surgidos da maneira o mais civilizada, saudável e célere possível.

4 | SÍNTESE DOS TRÊS CASOS

4.1 Caso 1 – Professora A

Esta professora atuava como docente de uma turma de educação especial e com outra de PEJA noturno. No dia 21/09/2017, como fazia rotineiramente e, ainda, com a ciência e aprovação da equipe de direção da escola, a professora A fixou no mural da área externa da escola um cartaz contendo as reivindicações do Sindicato dos Profissionais da Educação (SEPE) cujos itens seriam a pauta da Assembléia prevista para o final do mês. O cartaz ficou fixado durante cinco dias no mural, até que viralizou nas redes sociais. O então Secretário de Educação, ordenou à diretora que retirasse o cartaz do mural e solicitou ao coordenador regional de educação que levasse o cartaz à SME. Estava instalada uma crise entre nível central, coordenadoria regional, unidade escolar e a professora que, após idas e vindas, convocações e visitas à escola, contrariando os procedimentos administrativos habituais, a professora foi retirada abruptamente da sua escola e lotada em outras duas escolas daquela mesma região. Foi aberta uma sindicância administrativa no âmbito da Coordenadoria que acusa a professora de descumprir as ordens da SME/RJ e induzir seus pares a fazer o mesmo, e um inquérito administrativo aberto no próprio nível central sob a acusação de “uso depreciativo do chefe do executivo”. Neste inquérito, a professora foi punida com cinco dias de suspensão. Já a sindicância, depois de concluída, teve indicação de irregularidade admitida e tornou-se inquérito administrativo e ainda se encontra em fase de oitiva.

Nesse ínterim, o ex-secretário de educação, fez uso das redes sociais para tecer comentários duros à atuação da professora, acusando-a de uso político da situação. A professora A desenvolveu síndrome de pânico e um quadro de depressão e tirou uma licença médica de seis meses.

4.2 Caso 2 – Diretora B

A professora B foi eleita diretora com 97% dos votos na Consulta à comunidade realizada no final de 2017. Ao assumir o cargo em janeiro de 2018, inicia um processo de transformação da escola. Havia muito lixo e materiais imprestáveis guardados, salas de aula interditadas, enfim, muito a ser feito naquele início de gestão. Ocorre que imagens daquela grande faxina caíram nas redes sociais e chamou a atenção da imprensa, que não tardou a ir até a escola com o intuito de fazer uma reportagem. Tudo isso desagradou o nível central da SME que tratou de realizar visitas cotidianas das suas equipes com vistas a supervisionar o trabalho da diretora. Para piorar, a diretora-adjunta eleita na chapa de B, resolveu abandonar o cargo e a nova diretora se viu sobrecarregada com tantos afazeres e desafios para deixar a escola em condições mínimas para o início do ano letivo. B herdou problemas da gestão anterior com prestação de contas e também de falta de professores para o início das aulas. Quanto mais descobria os problemas herdados, mais era pressionada pelas equipes do nível central e da coordenadoria regional para que evitasse falar dos erros da gestão anterior e das fragilidades da própria rede. Suas queixas, ecoada pela comunidade que a elegeu, tomaram uma proporção que culminou com a ordem do então Secretário, para que B fosse exonerada do cargo. Tal medida gerou um descontentamento da comunidade que, com o apoio de vereadores, denunciaram o que consideravam uma “atitude arbitrária” do governo e exigiam a permanência da diretora recém-eleita. Diante da repercussão do caso, o então Secretário da Casa Civil, sustou os efeitos do ofício do Gabinete da SME que exonerava a diretora B, exigindo que, antes disso, fosse realizada alguma sindicância e/ou inquérito que pudesse comprovar as supostas irregularidades cometidas pela servidora e respaldar o pedido de exoneração. Durante todo esse período, B recebia visitas externas das SME que, ao invés de apoiá-la nas suas necessidades, buscavam encontrar falhas na sua gestão com vistas a subsidiar a intenção de afastá-la do cargo. A Coordenadoria Regional chegou ao cúmulo de nomear uma diretora-adjunta para ocupar o cargo em vacância na escola sem sequer consultar a diretora B ou apresentá-la formalmente à sua “nova diretora adjunta”. Atualmente, a sindicância aberta para apurar as supostas irregularidades da gestão da escola, virou inquérito administrativo e encontra-se ainda em fase de oitiva dos diversos membros da comunidade, da escola, coordenadoria e nível central. Apesar de um pico de pressão arterial que teve, no período de crise, B

passa bem e não se afastou em momento algum por motivos de doença.

4.3 Caso 3 – Professor C

O professor C, ingressou na rede pública em 2001. Já ocupou a função de representante titular nos Conselhos da Secretaria de Educação, tanto pelo segmento de professor (2004), quanto do segmento dos diretores (2011). Foi diretor por sete anos e meio. Em 2013, numa reunião no gabinete da então Coordenadora Regional de Educação, onde era representante do seu complexo de escolas, o Professor C ousou falar o que, ao seu juízo, não ia bem na gestão tanto da escola quanto da coordenadoria regional. Desde então, passou a ser alvo de perseguições, calúnias e difamações impetradas pelo então diretor da sua escola e corroboradas pela então Coordenadora Regional de Educação. Foi envolvido em duas sindicâncias que, posteriormente, tornaram-se inquéritos administrativos, o que o levou a adoecer e a ter de tirar sua primeira licença médica após 16 anos de trabalho ininterruptos na SME/RJ.

A Secretária de Educação, que conhecia o professor C desde a época em que ambos fizeram parte do Conselho de Diretores da SME/RJ, demonstrando interesse em solucionar o que ela própria designou como “perseguição”, colocou-se à disposição para ouvi-lo numa reunião no gabinete da SME/RJ. Desta reunião, ficou acertado que um assessor da Secretária iria analisar os sete dossiês preparados pelo professor C, e que foram entregues no dia 13 de novembro de 2018, contendo farta documentação oficial (atas de reunião, comunicações por e-mail institucional, certidões de inteiro teor...) que permitiriam uma tomada de decisão visando um encaminhamento institucional e civilizado para o caso. Face a sua trajetória na rede, o professor C fez a opção de buscar um caminho institucional para encaminhar sua queixa de assédio moral na SME/RJ.

Os dois inquéritos aos quais o professor C respondia foram arquivados. Até o final do ano letivo de 2019, a reunião prometida em fevereiro de 2019 pela Secretária de Educação não se realizou. O professor C continua sofrendo os efeitos das perseguições sofridas pelos seus dois superiores hierárquicos que à época ocupavam os cargos de Coordenadora Regional e diretor escolar e, atualmente, foram promovidos aos cargos de Subsecretária de Educação e o outro de Coordenador Regional de Educação. Em dezembro de 2019, o professor C abriu denúncia no Ministério Público do Trabalho.

4.4 A conclusão e recomendações da CPI

No relatório final, os membros da CPI argumentam que os dois casos analisados (o da professora A e o da diretora B) apresentam fortes indícios de práticas caracterizadas como assédio moral nas relações de trabalho, entretanto

não indicam quais. Defendem que o fato de se abrir sindicâncias administrativas para investigar práticas que não estão fora da conformidade do âmbito escolar e da gestão escolar configuraria, por si só, no mínimo constrangimento ilegal, o que consideram inadmissíveis.

Consideram ainda que houve um total desrespeito aos Conselhos Escola Comunidade das unidades escolares pelo Poder Executivo, uma vez que tais conselhos não foram consultados em nenhum momento pelo poder executivo, que ignorou solenemente a participação deste importante instrumento para resolver as questões postas.

Apresentam, ainda as seguintes conclusões:

A CPI, ao apurar a conduta dos responsáveis pelas sanções sofridas à Professora A, reconhece o abuso de poder do responsável da pasta da educação, em retirar uma profissional das duas escolas que estava lotada, prejudicando assim o bom andamento pedagógico das turmas em que lecionavam. Não considerou em nenhum momento o prejuízo pedagógico aos discentes atendidos pela profissional. A vaidade pessoal de um gestor não deve estar acima do bem dos alunos, que é o foco principal da rede municipal de educação.

A CPI, ao apurar a conduta dos responsáveis pelas sanções sofridas à Diretora B, reconhece o constrangimento imputado à gestora da unidade escolar e o não diálogo para solucionar as questões apresentadas pelos pais, que transcendiam a unidade escolar. A coordenação da segunda CRE à época não procurou usar de métodos em que a participação do Conselho Escola Comunidade fosse ouvido, desmerecendo essa importante instituição. (Câmara Municipal do RJ, audiência de 16/04/2019).

E, por fim, encerram o relatório apresentando cinco recomendações dentre as quais destaco as que seguem:

- Extinção dos processos administrativos, inquéritos administrativos, punições administrativas imputadas às professoras.
- Criação no âmbito da Secretaria Municipal de Educação Órgão de tratamento às denúncias de assédio moral.
- Com 1.353 unidades escolares, a rede municipal de ensino da cidade, configura-se como maior rede de ensino municipal da América Latina, devendo zelar pela qualidade do ambiente laboral de seus profissionais em educação. Com isso faz-se mais que urgente a criação nas estruturas da Secretaria de Educação e Coordenadorias de Educação, seção responsável a dar tratamento aos casos de assédio moral.
- Criação de uma Comissão Especial no âmbito da Câmara Municipal do Rio de Janeiro voltada para o combate ao assédio moral na Administração municipal. (Câmara Municipal do RJ, audiência de 16/04/2019).

5 | ANÁLISE DOS RESULTADOS

Um passo importante na identificação do AM é distingui-lo do dano moral. Nem

todo dano moral pode ser considerado um assédio moral, entretanto, o assédio moral contém uma constelação de danos morais, de micro violências e traumas psíquicos. O dano moral é produto de um ato isolado – que pode ser gravíssimo -, já um assédio moral decorre de um conjunto de danos morais que ocorrem durante a jornada de trabalho.

Tomando a relação **assédio moral x estresse**, sugerida por Hirigoyen (2009), onde o estresse tem a ver com o agente estressante e à reação do organismo submetido a esse agente estressante, e o assédio por estresse teria a ver com o excesso do estresse, pode-se dizer que, neste ponto, o caso da diretora B tenderia para o que caracteriza o assédio moral uma vez que tanto as condições de trabalho impostas, a sobrecarga de tarefas sem lhe darem os meios de executá-las (falta de professor, de recursos e de diretora adjunta), quanto os picos de pressão arterial poderiam ser vistos como sinais de uma extrapolação do estresse inerente ao cargo de diretor. Nos casos da professora A e do professor C não vimos indícios de assédio moral por estresse.

No que tange a relação **assédio moral x conflito**, o que caracteriza o conflito é a escalada simétrica das divergências teóricas entre seus protagonistas. É, de certa forma, esperado que da intensa convivência humana resultem pontos de divergência entre as diferentes formas de pensar, sentir e agir no mundo. Até aí nada de errado. O problema ocorre quando tomamos essa divergência como um estorvo e passamos a, veladamente, buscar formas de silenciar e destruir o outro. Parece-nos que nos três casos, houve um conflito que por não ter sido conduzido de maneira adequada, terminou tornando-se uma relação assimétrica onde aquele que comanda procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Nos três casos é possível perceber um interesse mais ou menos consciente de prejudicar os servidores.

Da relação entre **assédio moral x gestão por injúria**, parece-nos que os casos da professora A e da diretora B, ao menos em seu início, apresentam características mais próximas da gestão por injúria do que de assédio moral. Lembremo-nos que na gestão por injúria é possível observar um comportamento despótico, ríspido, deseducado, com total falta de respeito inclusive publicamente. Isso é bem diferente do assédio moral onde, mormente, as ações são mais veladas e não vêm a público. O professor C possui documentos que datam desde 07/05/2014, onde é possível verificar ações de notório abuso de poder que, não por acaso, desencadearam uma deterioração proposital das condições de trabalho que, aliás, também se vê no caso da diretora B.

No que tange a **agressões pontuais x assédio moral**, tanto Hirigoyen (2009), quanto Heloani & Barreto (2018) concedem que o assédio moral se caracteriza, antes de tudo pela repetição. Sugerem ainda que tais ofensas e perseguições

deveriam se repetir por “pelo menos uma vez por semana e por um período de tempo de, no mínimo, seis meses” (Hirigoyen, 2009, p.30). Deste modo, os casos da professora A e da diretora B estariam mais próximas do fenômeno chamado de agressões pontuais do que de assédio moral. Considerando-se que o professor C mantém em seu poder documentos que, desde 2014 até 2019, apresentam diferentes indícios de uma prática persecutória e discriminadora praticada pelos seus superiores, consideramos que isto se enquadraria no tipo do assédio moral proposto na literatura.

Das **outras formas de violência e más condições de trabalho x assédio moral**, muito embora violência externa, física ou sexual não possa ser qualificada como assédio moral, felizmente em nenhum dos casos houve algum fato que culminasse em algum desses tipos de violência. Quanto às más condições de trabalho, a literatura mostra que é muito difícil a distinção entre assédio e más condições de trabalho. Nem o caso da diretora B, cuja falta de estrutura mínima para iniciar o ano letivo era evidente, poderia ser considerada AM, mesmo somadas as condições físicas precárias encontradas ao assumir a gestão da escola uma vez que seria necessário comprovar que houve uma intencionalidade da SME em fazê-lo.

Um fato que chama a atenção nos três casos é a questão da competência (formal e política). A professora A era requisitada para atuar no PEJA e na sala de recursos. A Diretora B foi eleita com expressiva votação. O professor C possui 4 especializações nas áreas de gestão pública e gestão da educação, 1 mestrado em educação e reúne vários prêmios, sendo o mais recente o Prêmio Anísio Teixeira 2018 do Centro de Referência em Educação Pública da Escola de Formação do Professor Carioca. Hirigoyen (2009) alerta que “pessoas excessivamente competentes ou que ocupam espaços demais” são pessoas que favorecem o assédio. Os dirigentes inseguros de si tendem a ver a competência dos outros como ameaça.

Parece-nos que muito embora os casos da professora A e da diretora B, contenham pontos comuns ao AM, estariam mais para o que se designa como “gestão por injúria” que, obviamente, também pode causar dano moral ao indivíduo injuriado o que, inclusive pode e deve ser repudiado, por exemplo, como a calúnia, a difamação e constrangimentos, conforme artigos 138 a 140 do Código Penal.

Necessário insistir no fato de que o construto do AM, ressaltam Heloani e Barreto (2018), além de conterem a discriminação e a humilhação, de objetivar a exclusão (ou auto exclusão) e culpabilidade do outro, demandaria maior temporalidade e menor publicização. Em sua definição de AM, Marie France Hirigoyen é taxativa: “É claramente um ato que só adquire significado pela insistência” (2009, p.15).

Em nossa análise, é justamente essa demanda temporal que pode criar a possibilidade de que as queixas possam ganhar materialidade, ganhar uma

robustez documental e/ou testemunhal que auxiliaria na condução futura seja de um processo judicial, seja de um procedimento de solução e mediação de conflitos via institucional.

Neste escopo, o caso do professor C, parece mais próximo do que a literatura consultada concede sobre assédio moral. Um dos conselhos dados por Hirigoyen (2009) é o de que o a pessoa assediada busque todos os meios para solucionar o problema internamente, para somente depois buscar a ajuda externa, preferencialmente do ministério público do trabalho e do sindicato da categoria. O professor C seguiu à risca esse conselho. Aguardou por mais de um ano um encaminhamento digno ao seu caso via SME e só recentemente procurou o apoio do Ministério Público do Trabalho.

As recomendações da CPI do Assédio Moral para que a SME/RJ crie um órgão que passe a lidar diretamente com as denúncias de assédio, bem como, setores intermediários nas Coordenadorias Regionais que sejam responsáveis pelo tratamento dos casos, está em total sintonia com a literatura atualizada para quem, por mais que as origens do assédio moral dentro de um contexto de trabalho sejam encontradas num conjunto de disfunções e desvio de pessoas, a organização tem sempre sua parcela de responsabilidade e até de culpa (Hirigoyen, 2009). A criação, no âmbito da Câmara Municipal de uma Comissão Especial voltada para o combate ao assédio é também digna de aplausos e reconhecimento.

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o que trata a literatura e os casos concretos analisados, concluímos que os casos da professora A e diretora B apresentaram mais características da “gestão por injúria” e o caso do professor C, dada sua ação prolongada, velada e bem documentada, apresenta indícios de prática do AM. Reforça essa tese, o fato de o caso do professor C ter merecido a atenção e deferência da própria Secretária de Educação que, ainda que tímida e morosamente, assumiu o compromisso de encaminhar o problema visando uma solução digna.

Dentre os casos analisados foi possível observar que (1) o assédio moral é um fenômeno presente na gestão da educação pública; (2) nem tudo o que se denuncia como sendo assédio moral o é verdadeiramente. Captar o AM não é tarefa fácil, mas na medida em que esse conceito for se tornando mais nítido, isso permitirá distingui-lo da gestão por estresse, dos conflitos, da gestão por injúria e do dano moral.

O AM possui uma dinâmica viva e suas influências multicausais podem muito bem tornar reconhecível como assédio hoje, aquilo que até então não passava de

um conflito cotidiano ou uma injúria. Esse parece ser o caso da professora A, cujos documentos produzidos na época da CPI ainda não corroboravam com todos os indícios de assédio, mas que, atualmente, mediante a não normalização da sua situação laboral sugere que esse limite tênue da gestão por injúria para assédio moral possa estar sendo atravessado.

A solução para o problema do AM na gestão da educação pública dificilmente será encontrada sem uma ação interdisciplinar e intersetorial entre sindicatos, ministério público do trabalho, poder executivo, poder legislativo, médicos do trabalho e conselhos escolares. Tão necessário quanto essa ação interdisciplinar e intersetorial é construir um consenso em torno do conceito de AM (nem muito rígido, nem muito frouxo) e ajudar as pessoas a compreenderem e identificarem esse fenômeno evitando que seus efeitos devastadores maculem a integridade física e psíquica das pessoas.

O problema do AM, alerta Hirigoyen (2009, p. 319) é antes de tudo o dos limites e da regra. Seria de grande valia que a Câmara de Vereadores se dispusesse a criar uma lei que trate do assédio moral na gestão municipal do RJ. Acreditamos que muitos avanços na qualidade do trabalho do servidor público poderiam advir a partir de um tal respaldo legal.

Este estudo se limitou a ajudar na identificação do conceito de assédio moral a partir de três casos ocorridos na Secretaria Municipal de Educação do RJ. Novos estudos necessitariam ser feitos no sentido de se encontrar um bom modelo institucional que permita a SME/RJ prevenir, detectar, enfrentar e solucionar os casos de assédio moral da maneira eficaz e efetiva.

REFERÊNCIAS

Assédio moral e sexual no trabalho. Prevenção e enfrentamento na FIOCRUZ, 2014. Fundação Oswaldo Cruz.

BARRETO, M. (2003). **Violência, Saúde e Trabalho (uma jornada de humilhações).** São Paulo: EDUC.

BARRETO, M. & HELOANI, R. (2018). **Assédio Moral. Gestão por humilhação.** Curitiba: Juruá.

BRASIL. **Projeto de Lei 4.742/01.** Câmara dos Deputados, Brasília, 12 de março de 2019.

FERRAZ, R. (2014). **Assédio Moral no Serviço Público (Violação da dignidade humana).** Rio de Janeiro: Clube de Autores, 1ª edição.

FIGUEIREDO, W. (2006). **Assédio Moral na Escola Pública.** Rio de Janeiro: Achiamé/SINDSPREV/RJ.

HIRIGOYEN, M. F. (2001). **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil – 2ª edição.

_____. (2009). **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil – 4ª edição.

RIO DE JANEIRO. Atas das audiências da CPI do Assédio Moral realizadas entre 13/09/2018 e 16/04/2019). Disponível em: http://www.camara.rj.gov.br/temporarias_cpis_descricao.php?m1=comissoes&m2=temp&m3=temp_cpis&tc=1441. Último acesso: 08/06/2019.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Alunos com Deficiências 56, 59

Aprendizagem 6, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 42, 43, 52, 57, 58, 59, 61, 62, 64, 65, 68, 69, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 85, 88, 89, 90, 91, 92, 94, 101, 106, 114, 121, 123, 124, 137, 140, 141, 143, 153, 157, 165, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 186, 187, 203, 206, 211, 213, 214, 217, 227, 228, 234, 235, 257, 259, 270

Arduino 80, 81, 82, 83, 84, 85

B

Blended Learning 1, 2, 3, 14, 15, 16

C

Calorímetro 80, 81, 82, 83, 84, 85

Criatividade 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 143, 144, 207, 222, 272

Cultura 46, 98, 99, 131, 275

Cultura Popular 50, 98, 99, 104, 205, 206

Currículo 2, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 63, 64, 69, 70, 91, 114, 196, 198, 200, 201, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 229, 230, 231, 233, 240, 241, 242, 243, 268, 273

D

DEA 161, 162, 163, 164

Diversidade cultural 50, 53, 54, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105

E

Econômico 152, 155, 156, 166, 197, 205

Educação 1, 2, 3, 4, 5, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 39, 44, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 115, 116, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 140, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 160, 161, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 180, 186, 187, 188, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206, 207, 208, 212, 213, 217, 218, 221, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 238, 239, 242, 244, 253, 255, 256, 257, 258, 259, 261, 263, 267, 269, 270, 271, 272, 273, 275

Educação a distância 1, 44, 75, 78
Educação em Saúde 145, 146, 147, 149, 150
Educação Física Escolar 31
Educação Inclusiva 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 73, 90, 95
Educação Musical 196, 198, 200, 201, 206, 207, 208
Educação para todos 196
Educação popular 98, 104, 105
Educação Profissional 14, 152, 158, 160, 188, 192, 193, 194, 195
Educação Sexual 255, 267, 270, 273, 275
Educação Social 152, 153, 154, 155, 157, 160
Educação Superior 13, 39, 161, 167, 168, 169, 198, 207, 231
EJA 68, 69, 70, 71, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 121, 122, 123, 124
ensino-aprendizagem 1, 2, 3, 4, 13, 43, 64, 89, 91, 101, 165, 172, 173, 175, 181, 186, 211, 213, 214
Ensino de Ciências 209, 210, 211, 212, 216, 217
Ensino e aprendizagem da matemática 170, 172, 186
Ensino Fundamental 67, 73, 108, 109, 111, 115, 170, 176, 180, 187, 199, 205, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 223, 224, 238, 244, 246, 247, 255, 256, 258, 259, 267, 269, 270, 272
Ensino integrado 188
Ensino Superior 6, 15, 16, 39, 40, 71, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 134, 157, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169
Escola Regular 56, 59, 60, 63, 65, 67, 196, 199, 200, 206
Espaços Escolares 57, 98, 104, 134, 137
Estado Avaliador 161, 164, 165, 166, 169
Estupro 244, 248, 249, 250, 251, 252

F

Femicídio 244, 248, 251
Formação 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 13, 14, 15, 18, 27, 31, 33, 36, 39, 41, 46, 48, 49, 51, 52, 53, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 76, 77, 78, 79, 87, 89, 90, 94, 96, 98, 100, 103, 104, 105, 111, 113, 115, 118, 124, 126, 128, 132, 136, 139, 140, 143, 144, 153, 154, 167, 168, 174, 187, 194, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 205, 206, 207, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 216, 217, 218, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 256, 267, 273, 275
Formação Continuada 13, 62, 65, 67, 74, 76, 77, 78, 79, 105, 115, 143, 209, 210, 214, 216, 217, 275
Formação de Professores 1, 3, 5, 8, 56, 59, 61, 62, 63, 66, 67, 69, 70, 71, 74, 76, 87, 124, 128, 143, 200, 210, 217, 218, 229, 233, 241, 242, 243

Formação Docente 18, 56, 57, 58, 68, 69, 71, 74, 103, 196, 207, 212, 229, 230, 232, 235, 236, 237, 239, 240, 242, 256, 273

Formação inicial de professores 1, 13, 231

G

Grupo de Controle do Tabagismo 145, 149

I

Identidade 26, 46, 47, 50, 51, 53, 55, 71, 87, 88, 89, 94, 104, 139, 165, 236, 237, 240, 241, 256, 262, 263, 265, 269, 271

Interdisciplinaridade 51, 53, 80, 83, 84, 85, 133, 135, 137, 140, 142, 143, 219, 235

L

Língua Brasileira de Sinais 86, 90, 95, 96

LM35 81, 82

Lógica de programação 219, 221, 222, 227

M

Meditação 31, 33, 34, 35, 36, 37

N

Negociação 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 180, 186, 187

P

Pedagogia Histórico-Crítica 196, 199, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208

Percepção 31, 33, 34, 35, 36, 60, 97, 99, 133, 135, 136, 140, 141, 143, 147, 173, 181, 205, 207, 226, 238, 239, 258, 263

Persuasão na aprendizagem 170, 171, 172, 174, 186

Postura docente e discente 170

Q

Qualidade de Vida 31, 33, 36, 117, 130, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 156

R

Representações Sociais 69, 72, 244, 246, 247, 252, 253

S

Saberes da docência 68, 69, 70, 71

Sexualidade Infantil 255, 256, 257, 273

Surdo 86, 87, 88, 89, 91, 92, 94, 95

T

Tecnologias digitais 1, 2, 3, 4, 5, 7, 12, 14

Tecnologias na educação 74

Trabalho 1, 3, 5, 10, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 34, 37, 39, 43, 47, 48, 52, 54, 56, 60, 63, 64, 65, 66, 68, 70, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 83, 86, 90, 91, 96, 101, 102, 103, 110, 119, 121, 122, 125, 126, 128, 129, 132, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 140, 142, 143, 144, 152, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 162, 163, 167, 173, 174, 178, 179, 180, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 197, 199, 203, 204, 207, 208, 209, 211, 212, 215, 216, 217, 221, 229, 230, 232, 233, 234, 236, 237, 239, 240, 242, 243, 244, 245, 252, 255, 256, 257, 269, 271, 272, 273

V

Violência urbana 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253

Vulnerabilidade 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 248, 253, 272

 **Atena**
Editora

2 0 2 0