

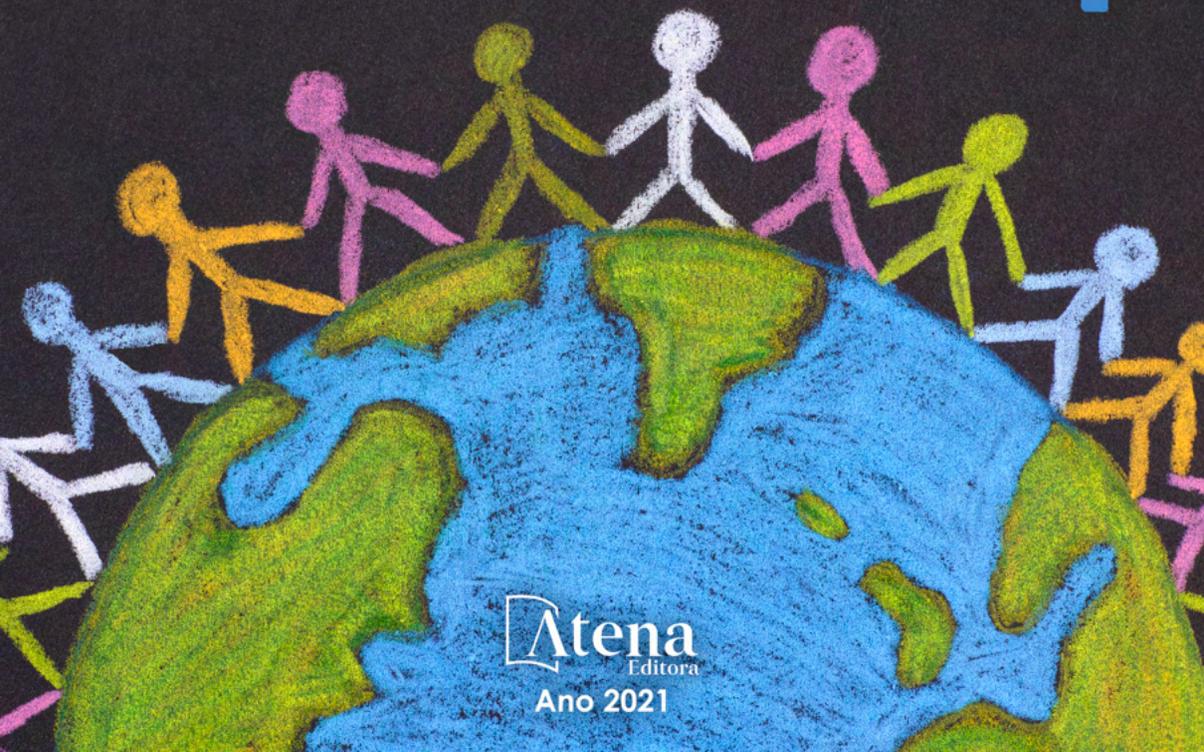
AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA
(Organizador)

Educação

enquanto fenômeno social:

Democracia e emancipação humana

4



Atena
Editora
Ano 2021

AMÉRICO JUNIOR NUNES DA SILVA
(Organizador)

Educação

enquanto fenômeno social:

Democracia e emancipação humana

4



Atena
Editora
Ano 2021

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Natália Sandrini de Azevedo

Daphynny Pamplona

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2021 Os autores

Copyright da edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



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

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

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

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

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

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

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

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

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

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

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

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

Educação enquanto fenômeno social: democracia e emancipação humana 4

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

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

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

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-650-5

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

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

CDD 370

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

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

DECLARAÇÃO DA EDITORA

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

APRESENTAÇÃO

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

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

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

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

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

Américo Junior Nunes da Silva

SUMÁRIO

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

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

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

CAPÍTULO 8..... 69

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

María Dolores Martínez Guzmán

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

CAPÍTULO 9..... 76

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

Carlos Alberto Moreno-González

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

CAPÍTULO 10..... 88

ASPECTOS PSICOLÓGICOS DA SEXUALIDADE FEMININA DURANTE A GESTAÇÃO

Juliana da Silva Soares de Souza

Pedro Junior Rodrigues Coutinho

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

CAPÍTULO 11..... 96

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

Eleandro Adir Philippsen

Adriano José de Oliveira

Elton Anderson Santos de Castro

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

CAPÍTULO 12..... 103

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

Dayse Centurion da Silva

Patrícia Pato dos Santos

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

CAPÍTULO 13..... 110

O USO DE NOVAS TECNOLOGIAS DE AVALIAÇÃO NO ENSINO DE BIOLOGIA

Ana Flávia Tractz da Luz

Camila Kaminski

Carlos Eduardo Bittencourt Stange

Eda Maria Rodrigues de Aguiar da Silva

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

CAPÍTULO 14..... 117

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

Josélia Barroso Queiroz Lima

Ivana Cristina Lovo

Aline Weber Sulzbacher

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

CAPÍTULO 15..... 128

GESTÃO DA DIVERSIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Joselia Silva Castro

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

CAPÍTULO 16..... 138

ATIVIDADE DE EXTENSÃO COM RECURSO VIRTUAIS

João Pedro de Souza Pereira

Nathan Mickael de Bessa Cunha

Laura Cardoso Gonçalves

Paulo Sergio Alves da Silva

Vitor Leite de Oliveira

Ivano Alessandro Devilla

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

CAPÍTULO 17..... 145

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

Zilmar Timoteo Soares

Brunno Gustavo de Oliveira Gomes

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

CAPÍTULO 18..... 158

INICIAÇÃO À DOCÊNCIA: IDENTIDADE E SABERES DA FORMAÇÃO

Evaneila Lima França

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

CAPÍTULO 19..... 170

E SE O ANO BISSEXTO NÃO EXISTISSE?

João Pedro Theves Knopf

Malcus Cassiano Kuhn

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

CAPÍTULO 20..... 180

FORMAÇÃO DE PROFESSORES E SUAS IMPLICAÇÕES NA EDUCAÇÃO

Sandra Regina Silva Martins

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

CAPÍTULO 21..... 197

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

Vicente Marlon Villa Villa

Mayra Karina Flores Escobar

Manuel Antonio Reino Reino

Rodrigo Enrique Velarde Flores

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

CAPÍTULO 22..... 210

PROJETO INTEGRANDO E CRIANDO LAÇOS

Marcia Moreira D'Almeida e Souza

André Ribeiro da Silva

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

SOBRE O ORGANIZADOR..... 217

ÍNDICE REMISSIVO..... 218

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

Data de aceite: 01/11/2021

Data de submissão: 05/08/2021

Vicente Marlon Villa Villa

Universidade Nacional de Chimborazo,
Riobamba - Chimborazo - Equador
<https://orcid.org/0000-0002-4292-2391>

Mayra Karina Flores Escobar

Universidade Nacional de Chimborazo,
Riobamba - Chimborazo - Equador
<https://orcid.org/0000-0002-7702-8242>

Manuel Antonio Reino Reino

Universidade Nacional de Chimborazo,
Riobamba - Chimborazo - Equador
<https://orcid.org/0000-0003-4834-8711>

Rodrigo Enrique Velarde Flores

Universidade Nacional de Chimborazo,
Riobamba - Chimborazo - Equador
<https://orcid.org/0000-0002-5130-6822>

RESUMO: A Lei Orgânica do Ensino Superior, no seu Art. 14, menciona que os Institutos Superiores fazem parte das instituições de Ensino Superior, este tipo de instituições de ensino também são avaliadas e devem cumprir as obrigações que o Governo Central exige, como fazem as universidades. O objetivo desta pesquisa foi verificar a relação entre o índice de remuneração e o ambiente de trabalho dos funcionários que prestam seus serviços no Instituto Superior A. A pesquisa tem abordagem quantitativa, o tipo de estudo é correlacional, seu desenho não é

experimental com uma seção transversal. Os métodos utilizados foram: analítico e indutivo, a população foi de 45 funcionários e a amostra 42, pois 3 funcionários estão na folha de pagamento mas nunca trabalharam na referida Instituição, foi aplicada uma amostragem probabilística aleatória simples. As informações foram coletadas por meio da técnica de survey cujo instrumento foi o questionário, com validade e confiabilidade por meio do coeficiente de Cronbach de 0,944. A estatística utilizada foi a correlação de Spearman, com nível de significância de 5%. Os resultados obtidos permitiram rejeitar a hipótese nula, porque alguns aspectos tinha uma fraca correlação positiva com a remuneração recebida, para concluir: A remuneração recebida não tem efeito sobre o ambiente de trabalho percebida nos Institutos de Ensino Superior em Quito, Instituto Um caso.

PALAVRAS-CHAVE: Ambiente de trabalho, Salários, Ensino Superior, Empregados.

THE REMUNERATION INDEX AND ITS EFFECT ON THE WORK ENVIRONMENT OF THE HIGHER EDUCATION INSTITUTES IN QUITO - ECUADOR, CASE A

ABSTRACT: The Organic Law of Higher Education, in its Art. 14 mentions that the Higher Institutes are part of the Higher Education institutions, this type of educational institutions are also evaluated and must comply with the obligations that the Central Government requires, as they do the universities. The objective of this research was to determine the relationship that exists between the remuneration index and the

work environment of the employees who provide their services in the Higher Institute A. The research has a quantitative approach, the type of study is correlational, its design is not experimental with a cross section. The methods used were: analytical and inductive, the population was 45 employees and the sample 42, because 3 employees are on the payroll but never worked in said Institution, a simple random probability sampling was applied. The information was collected using the survey technique whose instrument was the questionnaire, with validity and reliability through the Cronbach coefficient of 0.944. The statistic used was the Spearman correlation, with a significance level of 5%. The results obtained allowed rejecting the null hypothesis because some aspects had a weak positive correlation with the remuneration received, to conclude: The remuneration received has no effect on the perceived work environment in the Higher Education Institutes in Quito, Institute A case.

KEYWORDS: Higher Institutes, Work environment, Salaries, Higher Education, Employees.

1 | INTRODUÇÃO

Os Institutos Superiores fazem parte das instituições de Ensino Superior, a lei que rege este tipo de instituições é a Lei Orgânica do Ensino Superior, que no seu artigo 14º menciona:

As instituições do Sistema de Ensino Superior são:

- a) Universidades, públicas e privadas escolas politécnicas, devidamente avaliadas e credenciadas, nos termos desta Lei; e,
- b) Os institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes e os conservatórios superiores, públicos e privados, devidamente avaliados e acreditados, nos termos desta Lei.

Assim, este tipo de instituições de ensino também são avaliadas e devem cumprir as obrigações que o Governo Central exige, tal como fazem as universidades.

O Governo de Eco. Rafael Correa elevou substancialmente os requisitos para ser docente em uma instituição de ensino superior e exigiu uma série de processos no desenvolvimento das funções docentes, tudo isso com o objetivo de intensificar efetivamente a qualidade do ensino, além disso, isso leva ao o trabalho administrativo dentro deste tipo de instituição seja mais tedioso e exigente.

No entanto, muitos dos institutos, embora alguns deles possuam classificação A ou que atendam grande percentual com o credenciamento determinado pelo Poder Público, mantêm grande defasagem na remuneração oferecida aos seus funcionários em relação à remuneração de outras instituições de ensino superior como como as universidades, como é o caso do Instituto A. Esta pesquisa visa determinar a relação entre as variáveis: remuneração recebida pelos funcionários do Instituto A e o ambiente de trabalho percebido pelos seus funcionários que permite estabelecer conclusões benéficas para o setor da educação em relação ao melhoria dos salários recebidos e / ou dos fatores que influenciam o ambiente de trabalho Esta pesquisa é relevante, pois esclarece várias conclusões sobre

o tema ambiente de trabalho e o índice de remuneração, ajuda a estabelecer conclusões benéficas para o setor educação em relação à para melhorar a remuneração auferida e / ou a melhoria dos fatores que influenciam o ambiente de trabalho, desde que as duas partes se retroalimentem. Para os colaboradores, constitui também um contributo útil para a compreensão das suas motivações com as quais podem chegar a um consenso perante os seus empregadores, a fim de melhorar os aspectos vitais que fazem do seu local de trabalho um local de satisfação e não de obrigação.

2 I MATERIAIS E MÉTODOS

2.1 Referencial teórico

Muitos são os fatores que determinam o valor de uma remuneração em uma organização, Robbins (2010) aponta alguns deles, tais como: tipo de negócio, sindicalização do negócio, ênfase no trabalho ou capital, filosofia de gestão, localização geográfica, lucratividade da empresa, porte da empresa, exercício e desempenho do funcionário e tipo de desempenho no cargo. (p.218)

No caso das Instituições de Ensino Superior A, por exemplo, o número de alunos matriculados é um fator determinante, uma vez que, de acordo com isso, é gerada uma receita para a Instituição, o que lhe permite cobrir seu orçamento ou não. Vejamos a seguinte tabela de desenvolvimento do Instituto A.

Cargos	2015	2016	V 2016 - 2015	2017	V 2017 - 2015
Cargos administrativos	22	21	-5%	20	-9 %
Cargos acadêmicos	19	17	-11%	15	-21%
Professores período ou meio período	de meio18	15	-17%	10	-44%
Professores profissionais honorários	75	67	-11%	60	-20%
Folha de pagamento total	134	120		105	
Variação A		-10%		-22%	
Estudantes	1290	1220		1150	
Variação B		-5%		-onze%	

Tabela nº 1: Variações de funcionários versus alunos 2015-2016-2017 do Instituto A

Fonte: Instituto A

Elaboração: Grupo de Pesquisa

Tabela No 1. indica que com base em 2015, as variações em relação à movimentação de funcionários de 10% e 22% para os anos de 2016 e 2017 são superiores às variações do número de alunos de 5% e 11% para os anos de 2016 e 2017. Também há uma

elevada separação dos funcionários da Instituição em professores de meio período com 44%, professores honorários profissionais com 20% e cargos acadêmicos com 21% para o ano de 2017 em relação ao ano. 2015. As decisões sobre os salários dependem dos rendimentos gerados na Instituição, de acordo com a pesquisa realizada não há política de fixação de salários, em 2004 fizeram uma modificação salarial, após dez anos em 2014, realizaram um estudo de avaliação pontual, recomendando uma política salarial melhor, dando-lhe um pequeno aumento, posteriormente nenhuma alteração foi feita, e o estudo foi deixado para um lado.

A PUCP (2017), aponta em seu artigo publicado que:

... na maioria dos países do mundo, há descontentamento dentro do ambiente de trabalho, gerado principalmente pelos baixos salários que os funcionários sentem, o que incentiva o mau ambiente de trabalho, o que culmina em baixo desempenho pessoal ... Está comprovado que médias fixas e baixos salários não contribuem para um bom ambiente de trabalho e não permitem uma avaliação de melhorias ou resultados. (p. 49)

Este artigo menciona um círculo vicioso entre a remuneração e o ambiente de trabalho, mas também indica que depende do trabalhador individual para promover um bom ambiente, e aponta estatísticas que indicam que as pessoas com melhor ambiente de trabalho percebem que eles têm melhor remuneração em relação aos indivíduos que não têm.

Chiavenato (2011), corrobora esse círculo, pois indica que o ambiente de trabalho "influencia o estado motivacional das pessoas e ao mesmo tempo recebe influência dele" (p.74), indicando que há um feedback recíproco entre esses dois elementos, estando o salário ou vencimento dentro dos incentivos que motivam um indivíduo, portanto, espera-se que haja uma alta correlação entre as variáveis salário e ambiente de trabalho.

Clima de trabalho

Chiavenato (2011) aponta que o clima organizacional está relacionado à motivação dos membros de uma organização, quando a motivação é alta, o clima é alto, proporcionando relações de satisfação, incentivo, interesse e colaboração, enquanto se a motivação é baixa, o clima é baixo, dando estados de desinteresse, apatia, insatisfação, depressão e até inconformismo, agressividade ou tumulto ... e que o clima organizacional é aquela "qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que seus funcionários percebem ou vivenciam e que influencia sua conduta." (p. 74).

De acordo com Litwin e Stringer citados por Dessler (1993), o clima organizacional é "os efeitos subjetivos percebidos do sistema formal, o" estilo "informal dos administradores e outros fatores ambientais importantes sobre as atitudes, crenças, valores e motivação das pessoas que trabalham em uma determinada organização." (p.182), ou seja, o ambiente de trabalho é uma percepção que o trabalhador tem sobre diversos fatores em seu ambiente de

trabalho e que influenciam seu comportamento, esses fatores foram agrupados e compõem as chamadas dimensões do trabalho ou ambiente organizacional.

Vários autores têm dimensionado o ambiente de trabalho de diferentes formas, entre os principais estudos estão os de Likert; Litwin e Stringer; Pritchard e Karasick; Bowers e Taylor, entre outros. A tabela a seguir especifica os componentes das dimensões do ambiente de trabalho.

Likert	Litwin e Stringer	Pritchard e Karasick	Bowers e Taylor
8 dimensões	6 dimensões	11 dimensões	5 dimensões
Métodos de comando	Estrutura	Autonomia	Mudanças tecnológicas
Motivação	Responsabilidade individual	Conflito e cooperação	Recursos humanos
Comunicação	Remuneração	Relações sociais	Comunicação
Interação superior / subordinado	Riscos e tomada de decisão	Estrutura	Motivação
Tomada de decisão	Apoio e amizade	Remuneração	Tomada de decisão
Processos de planejamento	Tolerância a conflitos	Desempenhodesempenho	
Objetivos de		Status	
		Flexibilidade e inovação	
		Suporte para	

Tabela 2: Dimensões do ambiente de trabalho segundo vários autores

Fonte: Sandoval (2004), p. 45

Elaboração: Grupo de Pesquisa

Ou seja, para a medição do ambiente de trabalho, a pesquisa é estruturada de acordo com as dimensões correspondentes, que são qualificadas por meio de uma variável qualitativa ordinal.

Remuneração

Segundo Robbins (2010), uma organização que investe dinheiro no recrutamento, seleção, orientação e treinamento de seus funcionários, o que se deseja é reter funcionários competentes e de alto desempenho, uma vez que ajudam a organização a cumprir sua missão e sua objetivos, por isso é importante gerenciar adequadamente o desempenho dos funcionários e desenvolver um programa de remuneração e benefícios apropriado.

A remuneração é a recompensa e a motivação que um colaborador recebe em troca do desempenho de suas funções na organização por meio de incentivos e prêmios, que são diretos ou indiretos de caráter econômico e extra econômico. Salários [ou salários], bônus,

prêmios e comissões constituem a remuneração econômica direta, enquanto férias, bônus, bônus, extras, utilidades, horas extras, benefícios e serviços sociais, subsídios fornecidos pela empresa, constituem a remuneração econômica indireta. (Chiavenato, 2011)

O salário ou vencimento é considerado segundo Chiavenato (2011) de três formas: 1) o pagamento por um trabalho executado; 2) é a medida do valor de uma pessoa para a organização; e 3) classificar uma pessoa dentro da organização.

Portanto, o salário ou vencimento constitui um elemento vital e mesmo para algumas pessoas a razão do seu trabalho. Por meio de uma revisão documental, pode-se observar que nos índices de remuneração para cargos básicos como zeladores e auxiliares não há uma diferença importante, porém em cargos-chave como professores e gestores em tempo integral e / ou coordenação administrativa a diferença é grande, mantendo uma diferença de quase 2,5 vezes, ou seja, os salários em alguns cargos do Instituto A são menores em relação ao mercado.

2.2 Método

O presente trabalho de pesquisa teve abordagem quantitativa, o tipo de estudo é correlacional com delineamento transversal não experimental. Os métodos utilizados foram: analítico e indutivo, a população foi de 45 funcionários e a amostra 42, pois 3 funcionários estão na folha de pagamento mas nunca trabalharam na referida Instituição, foi aplicada uma amostragem probabilística aleatória simples. Para a coleta das informações, utilizou-se a pesquisa como técnica cujo instrumento foi o questionário estruturado em cinco blocos: Colaboração, carreira, liderança, trabalho e estrutura e imagem, foi pontuado na seguinte escala: Nunca, quase nunca, às vezes, quase sempre, sempre, não se aplica. com validade e confiabilidade pelo coeficiente de Cronbach de 0,944. A pesquisa foi realizada em um Instituto Superior da cidade de Quito. As fontes primárias são os 42 funcionários para os quais foi realizado o inquérito de ambiente de trabalho e o departamento de talento humano onde se obteve a informação sobre os salários recebidos pelos funcionários, enquanto as fontes secundárias são os ficheiros documentais e as informações digitais utilizadas para o presente análise.

A análise estatística foi realizada de forma descritiva e inferencial no pacote estatístico SPSS. A estatística utilizada foi o coeficiente de Spearman, com nível de significância de 5%.

3 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em relação ao ambiente de trabalho, cada bloco foi composto por uma série de questões, os resultados foram os seguintes:

Fatores Colaboração	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre	Não se aplica	Ambiente Total
Bome solidariedade	4,8%	14,3%	52,3%	14,3%	14,3%	0,0%	100,0%
Colaboração com outras unidades	4,8%	16,7%	40,5%	26,2%	11, 8%	0,0%	100,0%
Colaboração da mesma unidade	2,4%	4,8%	40,5%	19,0%	33,3 %	0,0%	100,0%
Total	15,9%	44, 4%	39,6%	0%	100,0%		

Tabela Nº 3. Resultados Colaboração

Fonte: Resultados da pesquisa de ambiente de trabalho

Elaboração: Grupo de Pesquisa

Os resultados indicam que 44,4% percebem que às vezes há colaboração, 39,6% percebem que quase sempre há e sempre colaboração, e os 15,9% indicam que nunca ou quase nunca há colaboração.

Fatores de	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre	Não se aplica	Total
Possibilidade de promoção	16,7%	21,4%	19,0%	9,5%	31,0%	2,4%	100,0%
Promoções justas	16,7%	31,0%	23,8%	11,8%	14,3%	2,4%	100,0%
Critérios de avaliação adequados	4,8%	11,9%	38,0%	16,7%	23,8%	4,8%	100,0%
Educação e / ou treinamento	45,3%	16,7%	23,8%	7,1%	7,1%	0,0%	100,0%
Autonomia para o trabalho	9, 5%	7,1%	28,6%	28,6%	26,2%	0,0%	100,0%
Total	36,2%	26,6%	35,2%	1,9%	100,0%		

Tabela No 4. Resultados da CarreiraCarreira

Fonte: Resultados pesquisa de ambiente de trabalho

Elaboração: Grupo de Pesquisa

Os resultados indicam que 36,2% percebem que não há aspectos bons relacionados à carreira e incentivos, 35,2% indicam que há sempre e quase sempre aspectos bons relacionados à carreira e incentivos, 26,6% indicam que Às vezes há aspectos positivos em termos de carreira e incentivos e 1,9% indicam em algumas questões que essas questões não se aplicam à sua realidade de trabalho.

Fatores de	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre	Não se aplica	Total
Boss segue meu Plano de Desenvolvimento Individual	14,3%	21,4%	28,6%	14,3%	19,0%	2,4%	100,0%
Boss é uma referência	4,8%	9,5%	28,6%	21,4%	35,7%	0,0%	100,0%
Chefe sem favoritismo	2,4%	11,9%	40,5%	7,1%	38,1%	0,0%	100,0%
Decisões próprias sem chefe	14,3%	21,4%	31,0%	21,4%	11,9%	0,0%	100,0%
O chefe mantém um bom trabalho ambiente	9,5%	21,4%	23,8%	11,9%	31,0%	2,4%	100,0%
Boss fornece informações sobre o desempenho	14,3%	14,3%	35,7%	19,0%	16,7%	0,0%	100,0%
Total	26,6%	31,4%	41,3%	0,8%	100,0%		

Tabela No 5. Resultados de Liderança

Fonte: Pesquisa de ambiente de trabalho

Elaboração de: Grupo de Pesquisa

Em relação à Liderança, a percepção é positiva em 41,3%, 31,4% indicam que a Liderança às vezes é positiva e 26,6% indicam que a Liderança nunca e quase nunca é adequada.

Fatores	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre	Não aplica	Total de
Capacidade de acordo com as tarefas	4,8%	7,1%	11,9%	35,7%	40,5%	0,0%	100,0%
trabalhando reconhecido e apreciado	16,7%	23,8%	33,3%	16,7%	9,5%	0,0%	100,0%
Resultados da unidade de trabalho de impacto	2,4%	2,4%	14,3%	33,3%	47,6%	0,0%	100,0%
Proponho projetos e / ou formas de trabalho	9,5%	16,7%	21,4%	28,6%	23,8%	0,0%	100,0%
Clareza de tarefas e responsabilidades	4,8%	0,0%	9,5%	21,4%	64,3%	0,0%	100,0%
Total	17,6%	18,1%	64,3%	0,0%	100,0%		

Tabela No 6. Trabalho e Estrutura Resultados Trabalho e Estrutura

Fonte: Resultados da pesquisa de ambiente de trabalho

Elaboração: Grupo de Pesquisa

Os resultados são positivos em termos de trabalho e sua estrutura em 64,3%, 18,1% indicam que esses aspectos às vezes são positivos e 17,6% indicam que tais aspectos nunca ou quase nunca são positivos.

Fatores Imagem	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre	Não aplica	total
Inovação e melhoria da Instituição	9,6%	19,0%	33,3%	23,8%	14,3%	0,0%	100,0%
Instituto tornou-se um lugar melhor para trabalhar	16,7 %	19,0%	21,4%	16,7%	26,2%	0,0%	100,0%
adequados Sociais Projetos de Responsabilidade	16,7%	19	0,1%9,5%	19,0%	21,4%	14,3%	100,0%
bom trabalho e quer continuar a trabalhar	7,1%	9,5%	26,2%	19,1%	38,1%	0,0%	100,0%
Recomendar este local de trabalho	4,8%	11,9%	28,5%	23,8%	31,0%	0,0%	100,0%
Satisfação com benefícios sociais e remuneração	16, 7%	19,0%	28,6%	14,3%	19,0%	2,4%	100,0%
Total	28,2%		24,6%	44,5%		2,8%	100,0%

Tabela No 7. Resultados Imagem

Fonte: Resultados pesquisa de trabalho

clima deElaboração: Grupo de Pesquisa

Os resultados indicam que 44,5% dos colaboradores percebem uma imagem positiva de sua Instituição, 28,2% têm uma imagem negativa do Instituto, 24% às vezes têm uma imagem positiva e 2.8 % indicam que alguns aspectos não correspondem à realidade d institucional.

A remuneração apresenta a seguinte escala, resguardada a informação do Instituto A, o nome do cargo e o respectivo cargo foram colocados. Os vice-reitores são os proprietários da Instituição.

No.	Cargo	Salários
1	Vice Chanceler 1	3500
2	Vice Chanceler 2	3500
3	Reitor	3000
4	Vice Reitor	2100
5	Coordenador de Marketing	1170
6	Coordenador de Planejamento Institucional	1070
7	Coordenador de Unidade de Pesquisa	829
8	Contador	800
9	Coordenador	800
10	Coordenador de Gastronomia / Hotelaria	800
11	Colecionador	700

12	Secretária Acadêmica	690
13de	Turismo e Turismo Adm	600
14	CoordenadorCoordenador de Ligação	600
15	Coordenador de Inglês	600
16	Coordenador de Estudos Ambientais	550
17	Apoio de Gastronomia e Hotelaria	550
18	Professores em tempo integral	550
19	Coordenador de Design Gráfico	500
20	Assistente de Coordenação de Gastronomia e Hospitalidade	500
21	Coordenação de Estágio de Alunos	500
22	Secretário Geral	450
23	Assistente de Marketing	450
24	Zelador 3	410
25	Psicólogo	410
26	Médico	410
27	Auxiliar de Limpeza	400
28	Auxiliar de Contabilidade	400
29	Zelador 1	389
30	Zelador 2	389
31	Auxiliar 1	389
32	Assistente 2	389
33	Professor de meio período ou meio período	1.330
34	Dperíodo ou meio período 7de meio período ou meio período	330
35	Professor de meioProfessor5Professor de meio período ou meio período	310
36	2Professor	300
37	de meio período ou meio período 4	300
38	Meio período ou meio-períodotempo parcial 10a tempo parcial ou meio	300
39	Professor aProfessorperíodo 9	290
40	tempo parcial ou meio período 3a tempo parcial ou parcial	275
41	Professor aProfessor6Professor a tempo parcial ou parcial	275
42	Professor aProfessor 8 Professor a tempo parcial ou parcial	275

Tabela No 8. Salários ganhos Instituto A

Fonte: Resultados da Pesquisa de Ambiente de Trabalho

Elaboração: Grupo de Pesquisa

Ao aplicar a correlação de Pearson, foram obtidos os seguintes resultados, onde

o Coeficiente Rho, quanto mais próximo de 1, indica forte correlação ou associação entre as variáveis, e o valor de p é a probabilidade, que deve ser inferior a 0,05, que é o nível de significância com que se trabalha nesses casos, se o valor de p for maior então a hipótese de existência de correlação é rejeitada.

Clima de trabalho bloqueia	Perguntas	Coef.	Salários auferidos	
Colaboração	Considero que existe um bom ambiente de trabalho e solidariedade entre os colegas	Rho	-0,01	
		p	0,93 Tenho	
	a colaboração de pessoas de outras unidades	Rho	-0,16	
		p	0,30 Tenho	
	a colaboração dos meus colegas da unidade	Rho	0,20	
		p	0,20	
Carreira	I acho que se eu desempenhar bem o meu trabalho, tenho a possibilidade de promover na Instituição	Rho	0,24	
		p	0,13	
	As promoções internas são realizadas de forma justa	Rho	-0,13	
		p	0,41	
	Considero adequados os critérios de avaliação do meu desempenho na Instituição.	Rho	0,21	
		p	0,19	
	recebo treinamento para atualizar conhecimentos	Rho	-0,18	
		p	0,26	
	Tenho autonomia para realizar meu trabalho	Rho	0,33	
		p	0,03	
	Liderança	Meu chefe dá seguimento ao meu Plano de Desenvolvimento Individual	Rho	0,28
			p	0,07
Meu chefe é referência na Instituição		Rho	-0,04	
		p	0,82	
Meu chefe me trata com justiça e evita qualquer tipo de favoritismo		Rho	0,23	
		p	0,14	
Posso tomar minhas próprias decisões sem precisar consultar meu chefe		Rho	0,20	
		p	0,20	
Meu chefe está preocupado em manter um bom clima na equipe		Rho	0,31	
		p	0,04	
Meu chefe me fornece periodicamente informações sobre meu desempenho		Rho	-0,03	
		p	0,84	

Trabalho e estrutura	Minha capacidade profissional está de acordo com as tarefas e responsabilidades atribuídas	Rho	-0,07
		p	0,64
	Meu trabalho é reconhecido e valorizado	Rho	0,16
		p	0,31
	I saber como meu trabalho contribui para alcançar os resultados da minha unidade	Rho	0,39
		p	0,01
	Tenho a oportunidade de propor novos projetos ou novas formas de fazer o trabalho	Rho	0,33
		p	0,03
	Te Tenho clareza sobre minhas tarefas e responsabilidades	Rho	0,20
		p	0,21
Imagem	Desde minha entrada no Instituto, acho que a instituição se transformou em um lugar melhor para se trabalhar	Rho	0,01
		p	0,94
	O Instituto inova e se aprimora continuamente para ser líder em seus setor	Rho	0,04
		p	0,81
	Considero os projetos de Responsabilidade Social implementados pela instituição em meu país adequados e importantes	Rho	-0,10
		p	0,55
	Acho que o Instituto é um bom lugar para se trabalhar e gostaria de continuar trabalhando aqui	Rho	0,21
		p	0,18
	Recomendo o Instituto como local de trabalho	Rho	0,06
		p	0,72
	Estou satisfeito com os benefícios sociais oferecidos pela Instituição	Rho	0,21
		p	0,18

Fonte: Cálculos realizados no SPSS

Elaboração: Grupo de Pesquisa

4 | CONCLUSÕES

Alguns aspectos da Carreira, Liderança, Trabalho e Estrutura têm correlação positiva fraca por não atingirem 0,50 e com nível de significância menor que 0,05, nos demais aspectos não há correlação de Como o valor da probabilidade é maior que 0,05, o índice de remuneração não tem efeito sobre o ambiente de trabalho

Os índices de remuneração para cargos básicos como zelador e auxiliar não apresentam uma diferença importante, porém em cargos-chave como professores em tempo integral e chefes e / ou coordenadores administrativos, a diferença é grande, mantendo uma diferença de quase 2,5 vezes, ou seja, os salários de alguns cargos do Instituto A são menores em relação ao mercado.

Concorda com alguns artigos científicos em que essa teoria é corroborada,

possivelmente porque a remuneração é um dos fatores que fazem parte dos incentivos que estão relacionados ao ambiente de trabalho percebido e não de forma única.

REFERÊNCIAS

Brunet L. (1997). *O clima de trabalho nas organizações: definição, diagnóstico e consequências*. México: Editorial Trillas.

Chiavenato I. (2011), *Administração de Recursos Humanos, O capital humano das organizações*, Nona Edição, México, The McGraw-Hill.

Dávila, J., & Romero, P. (2010). Relação entre a Síndrome de Burnout e a percepção do clima organizacional em médicos da área de emergência. *Caracas / Venezuela. [Online] Disponível em: <library2.ucab.edu.consulte/attachments/library/marc/text/AAR5044.pdf.*

Dessler G. (1993). *Organização e administração. Prentice Hall Interamericana*, México, p. 182

Lei Orgânica do Ensino Superior de 2016, baixado de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20Codificar.pdf>

Navarro, ER (2010). Regras de ouro de um bom ambiente de trabalho. *Os fatores humanos e técnicos que influenciam de forma decisiva a produtividade de uma empresa. Artigo. [Online] Disponível em: http://www.Gestiópolis.com/canais/derrhh/artigos/42/climaoro.htm.*

Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017, Revista *Strategia, A Engrenagem do Clima no Trabalho e Salários*, Edição Nº 48, Ano 7, Nº 26.

Ramos Moreno, DC (2012). O clima organizacional: definição, teoria, dimensões e modelos de abordagem.

Robbins S. e Mary C. (2010). *Gestão*. Décima Edição, Pearson, México.

Sandoval M. (2004), *Conceito e dimensões do clima organizacional*. *Milestones Of Administrative Economic Sciences*, 27: 78-82.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Agro 138, 139, 140, 141, 142

Agroecologia 117, 125, 126, 127

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

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

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

Aplicativos 110, 111, 112, 113, 115

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

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

Autoimagem do professor 180

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

B

BNCC 96, 97, 98, 99, 211

C

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

Capacidade tampão 63, 64, 65, 66, 67

Capital humano 69, 70, 71, 129, 209

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

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

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

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

D

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

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

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

E

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

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

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

Empregados 197

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

Ensino de Biologia 103, 110

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

Erosão dental 62, 63, 64, 65, 67

Escola do campo 103, 107

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

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

F

Feminismo 117, 125, 126, 127

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

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

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

Formação permanente 96, 98, 102

Formación en el trabajo 69, 71, 75

G

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

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

I

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

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

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

Iniciação científica 63, 64, 67, 95

Interculturalidad 54, 56

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

Internacionalización 54, 56, 57, 58, 61

L

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

156, 157, 189, 217

M

Marginalidade 16, 17, 18, 76

Materiais recicláveis 145, 150, 152, 156

Metodologias ativas 96, 97, 101

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

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

Movimento de translação 170, 175, 176, 177

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

O

Omnilética 47, 50, 51

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

P

Pedagogia histórico crítica 15, 19

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

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

Plataforma tecnológica 69, 70, 71

Plickers 110, 111, 114, 115, 116

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

Problemas de Fermi 170, 174

R

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

S

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

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

Sexualidade feminina 88, 90, 91

Socrative 110, 111, 114, 115, 116

V

Valorização profissional 180

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Educação

enquanto fenômeno social:

Democracia e emancipação humana

4



Atena
Editora

Ano 2021

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

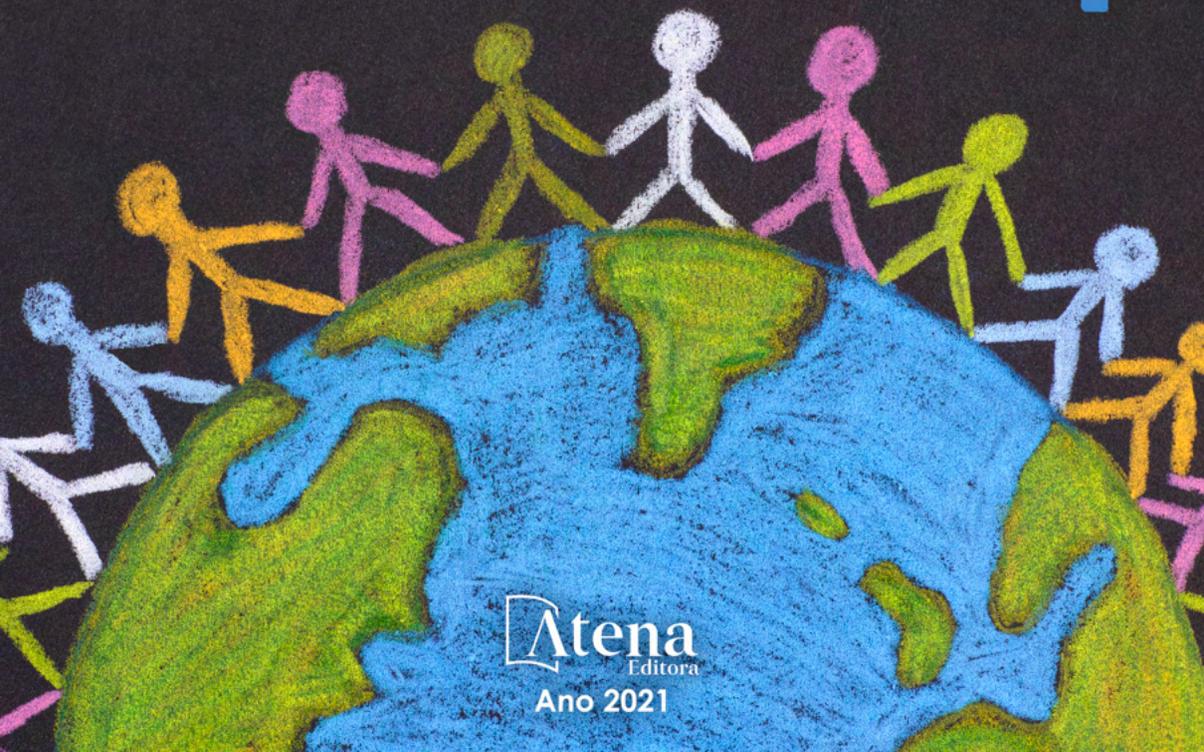
www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Educação

enquanto fenômeno social:

Democracia e emancipação humana

4




Atena
Editora
Ano 2021