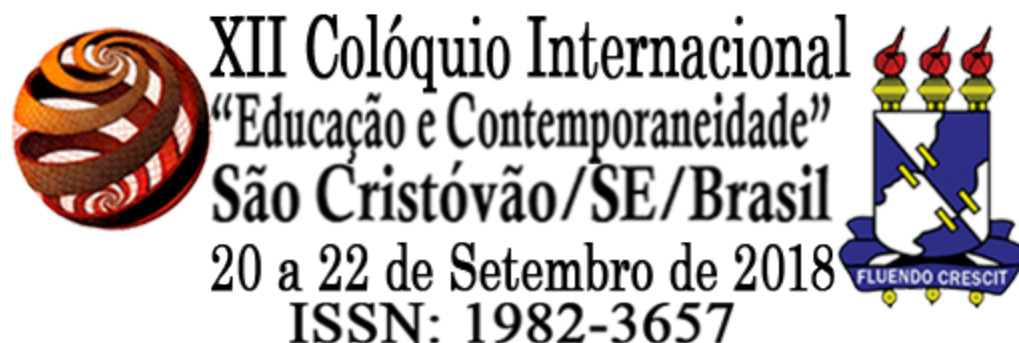




Recebido em:
05/08/2017
Aprovado em:
06/08/2017
Editor Respo.: Veleida
Anahi
Bernard Charlort
Método de Avaliação:
Double Blind Review
E-ISSN:1982-3657
Doi:

ASSÉDIO MORAL SOFRIDO POR PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE PERNAMBUCO: UM ESTUDO DE CASO

ELENILZA FERREIRA DE MELO

EIXO: 9. EDUCAÇÃO E DIREITOS HUMANOS. EDUCAÇÃO PARA A PAZ.

Resumo

Este artigo é parte de um estudo de caso sobre o assédio moral sofrido por professores da rede estadual de Pernambuco. Procura entender o fenômeno do assédio moral entre professores, que agride a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho no âmbito escolar. São propostas mudanças na relação de trabalho no espaço público, promovendo discussões reflexivas sobre o ser professor. Procura dialogar com a teoria da Complexidade, sob a ótica de Edgar Morin, onde a complexidade do ser e do saber abrange áreas de conhecimento, traz um olhar sobre o Plano Nacional em Direitos Humanos (PNEDH) e a Constituição Federal de 1988, como também utiliza os trabalhos da pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen.

Palavras – chave: Assédio Moral, Educação, Formação Docente.

Abstract

This article is part of a case study on moral harassment suffered by teachers of the public education system of the State of Pernambuco, Brazil. It seeks to understand the phenomenon of bullying among teachers, which affects the dignity of the human person in work relations in the school environment. Changes in the working relationship in the public space are proposed, promoting reflective discussions about being a teacher. It seeks to dialogue with the Theory of Complexity of Edgar Morin, where the complexity of being a teacher covers several areas of knowledge. Examines the Brazilian National Plan of Human Rights (PNEDH) and the Federal Constitution of 1988. The interpretation of the results also uses the works of the French researcher Marie-France Hirigoyen.

Keywords: Education, Moral Harassment, Teacher Training

INTRODUÇÃO

Este artigo é parte de um estudo de caso sobre o assédio moral sofrido por professores da rede estadual de Pernambuco, apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Direito, na Faculdade Maurício de Nassau em Recife/PE, 2011. Pela relevância, retomamos o tema em um doutorado.

No Brasil, com o fenômeno da globalização, observamos que as relações no trabalho tem se mantido com uma certa aderência às necessidades emergenciais de contratação da mão de obra temporária e terceirização dos serviços de forma precária. Mas o que é precarização do trabalho nas diversas áreas. Precarizar significa tornar precário, reduzir, diminuir. Redução numa relação de trabalho significa diminuir custos e direitos adquiridos dos trabalhadores com o objetivo de aumentar o lucro das empresas.

Na pauta do dia, via diversas mídias, temos acompanhado a movimentação do cenário político brasileiro que focaliza

mudanças nos direitos conquistados dos trabalhadores. Essa incerteza aumenta a violência nas relações de trabalho, gera competição desumana e transforma o ambiente de trabalho em um local de dor e sofrimento.

Na educação não tem sido diferente; temos observado a contratação de mão de obra temporária de professores, que podem ter seus contratos renovados até seis anos, havendo também uma discussão para um aumento de oito anos e na rescisão do contrato o professor não tem nenhum direito a receber.

Dessa forma, as relações de trabalho tem se configurado em relações tensas, provocadas por competições de cargos, medo de perder emprego, cobranças excessivas de resultados, jornada exaustiva de trabalho, caracterizando um ambiente de trabalho violento, doentio e fértil para disseminação do assédio moral.

Conceito de assédio moral e sua caracterização

O que significa Assédio Moral Quais as suas características Qual a importância de estudar este problema O que a literatura diz sobre o tema Que dizem as leis que tratam especificamente do assédio moral ao servidor público da área de educação O que precisa ser esclarecido e divulgado para que os educadores possam se defender do problema no ambiente de trabalho

Segundo o dicionário Houaiss (2001), assediar é perseguir com proposta; sugerir com insistência; ser importuno ao tentar obter algo; molestar. A origem da palavra é latina – *Obsidiere*, que significa pôr-se diante, sitiar, atacar.

Para Hirigoyen (2002, p.65), define assédio moral como sendo:

Assédio moral é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

Moreira (2010, p.36) caracteriza assediar como sendo “o ato de cercar, obsidiar, rodear, sitiar, importunar, perseguir insistentemente até o agente conseguir o seu intento”. O mesmo autor observa que a palavra “moral” origina-se do latim “*mos, mores*”, um conjunto de normas, princípios, preceitos, costumes e valores que norteiam o comportamento do indivíduo no seu grupo social. Mais adiante, o autor caracteriza assédio moral como sendo:

“... a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”. (MOREIRA 2010, p.39).

A Cartilha sobre assédio moral, publicada pelo Sindicato dos Professores de Pernambuco (SINTEPE, 2009, p.4) de linguagem simples, com figuras ilustrativas, conceitua assédio moral da seguinte maneira: “é quando as trabalhadoras e trabalhadores são expostos a situações de humilhação e constrangimento durante a jornada de trabalho”.

Os conceitos acima expostos nos levam a compreender que o assediador tem propósitos bem definidos ao atacar sua (ou suas) vítima(s): interfere nas condições de trabalho, nega o direito do trabalhador de exercer sua função dignamente, isola-o do convívio com os amigos, marginaliza-o dentro do seu ambiente de trabalho, podendo usar expedientes vexatórios, violência verbal, atentando diretamente contra a integridade psíquica da pessoa, com o intuito de promover desestabilização emocional. Procura demonstrar que a pessoa é desequilibrada e não tem condições de exercer uma determinada atividade, levando-a a pedir demissão ou transferência do local de trabalho, fazendo com que a própria pessoa passe a acreditar que não é capaz, sentindo-se inferior, podendo achar que o melhor é desistir da profissão.

Em 2002, pela primeira vez, a Organização Mundial de Saúde se pronunciou em relação à violência. Para isso divulgou o Relatório mundial sobre violência e saúde, no qual define o problema como:

“... uso intencional da força física ou do poder real ou em ameaça contra si próprio, contra outra pessoa ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha qualquer possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação” (KRUG et al., 2002, p. 5).

O assédio moral é tão antigo quanto as relações de trabalho, pois sempre existiu uma hierarquia entre pessoas escravizadas e “senhor”, patrão e empregado, gestor e subalterno, havendo alguém na posição de mando e outra pessoa na posição de obediência e subordinação, muitas vezes se estabelecendo relações desumanas, desiguais, sem garantias de direitos.

No entanto, a nossa Constituição de 1988, conhecida como a Constituição Cidadã, nasceu com o objetivo de garantir os direitos sociais, econômicos, políticos e culturais, restabelecendo os direitos dos cidadãos que haviam sido suprimidos em nosso país.

Nesse contexto, nos deparamos na educação em Pernambuco, com professores que se submetem a contratos temporários, que pelo próprio nome, entende-se que há uma necessidade urgente de contratação para atender a uma demanda, por pouco tempo, seja uma licença maternidade, licença prêmio, férias, licença para tratamento de saúde, etc. O profissional seria contratado para desenvolver a função durante um determinado período, mas estes contratos se estendem por longos prazos, descaracterizando o que preconiza a administração pública para esses fins de contratação.

O profissional contratado para o cargo de professor, pela natureza do contrato, não se encaixa nem na categoria de celetista (Direito do Trabalho) nem se enquadra na categoria de estatutário (Direito Administrativo). É um contrato híbrido, mascarado, sem definição e de direitos mitigados. Essa relação é desumana, pois fere princípios, normas, valores universalmente reconhecidos como fundamentais para a existência e a coexistência humana. Fere contratos celebrados com a OIT, fere nossa Constituição.

Ora se os direitos humanos estão pautados ao direito à vida, à liberdade, direito ao trabalho, à educação, entre muitos outros, onde enquadrar esse profissional em educação que se submete a relações de trabalho constrangedoras, humilhantes, decadentes, profissionais que alimentam discórdias, intrigas, em trocas de migalhas para sustentar qualquer posição de privilégios em detrimento dos demais e que fere a dignidade do ser humano

As relações de assédio moral em educação podem ter consequências danosas, pois não se lida com a produção de um bem material, mas sim com a formação de pessoas. O profissional que lida com a formação de crianças e adolescentes necessita estar bem emocional e fisicamente para exercer as funções de educador, que não é só transmitir conteúdos programáticos, mas sim formar pessoas com consciência de direitos e deveres como cidadãos, contemplando um dos princípios do Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH) que é:

A construção de uma cultura de direitos humanos é de especial importância em todos os espaços sociais. A escola tem um papel fundamental na construção dessa cultura, contribuindo na formação de sujeito de direitos, mentalidades e identidades individuais e coletivas.

Pautado neste princípio do PNEDH, que é fruto do compromisso do Estado com a concretização dos direitos humanos com a sociedade. Observamos que há um conflito entre o ser profissional em educação como sujeito de direitos, sua identidade pessoal e sua vida laboral. Pois muitas vezes, este profissional sofre por ter uma jornada de trabalho de três turnos, além disso sofrendo assédio moral, deixando-o física e psicologicamente doente, não tendo condições de exercer com dignidade suas atividades. De acordo com a literatura examinada, o assédio moral pode afetar a saúde física e psicológica do educador, com efeitos irreversíveis. Nos mais fracos, sem condições de reagir, os efeitos são mais drásticos, havendo casos de suicídio, conforme demonstra estudos sobre o tema.

Nas últimas décadas tem surgido no Brasil uma legislação específica sobre assédio moral, que dá outro formato de discussão sobre o assunto e, quiçá, diminui os efeitos danosos aos profissionais, no caso, de educação.

Este estudo fará uma reflexão geral em torno da natureza do problema, etapas e limites do conhecimento humano. Foi examinada a legislação existente em Pernambuco, sob o enfoque etnográfico, que oferece várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas relações sociais, econômica, cultural, política, estabelecidas em diversos ambientes. Dada a especificidade do problema, o mesmo deve ser analisado numa perspectiva integrada.

A pedagogia do assédio moral no cotidiano escolar

Analisando os conceitos acima, verificamos que uma das características do assédio moral é a repetição sistemática de atitudes abusivas no ambiente de trabalho, focalizando uma pessoa específica ou um grupo de pessoas, havendo intenção de perseguir, molestar, podendo levar o outro a desistir do emprego. Para isto o assediador pode agir sem limites, difamando, agredindo verbalmente, maculando a imagem ou o trabalho do assediado, desestabilizando suas relações pessoais no convívio laboral.

Observa-se que o terror psicológico, advindo do assédio moral, dentro de uma relação de trabalho pode ser causador de doença, assim como uma doença pode ser causadora do mesmo terror. A vítima de assédio moral pode desenvolver uma série de comportamentos caracterizados como doenças advindas do estresse. Abrangem desde a área psicológica, como depressão e transtorno de ansiedade obsessiva generalizada, até doenças psicossomáticas e dependência química por álcool e outras drogas.

Dano moral

Podemos entender dano como sendo a diminuição ou subtração de um bem jurídico, a lesão de um interesse.

Segundo o espanhol José Maria Garcia Callejo (2003, citado por Prata, p.511), a configuração do assédio moral no trabalho não exige prova de dano psicológico, já que o atentado à dignidade do trabalhador é suficiente para caracterizá-lo.

Callejo (2003, p. 51) argumenta que considerar o dano psíquico como elemento essencial do assédio moral acarretaria uma grande subjetividade na sua identificação, uma vez que dependeria da capacidade de subsistência psicológica pessoal de cada assalariado. Assim, os mesmos atos de perseguição praticados por um chefe contra dois de seus subordinados poderiam implicar sentenças diferentes, a depender da estrutura mental de cada um deles para fazer frente às injustas investidas.

Em matéria de prova processual, tudo ficaria a depender do resultado de um laudo pericial. Enquanto que a Constituição da República garante a dignidade de todos os trabalhadores, independentemente de sua maior ou menor capacidade de resistência psicológica.

Batalha (2009, p.54) afirma que há vários conceitos de dano moral. Dos conceitos que doutrinadores estabeleceram, o que melhor se enquadra no problema do assédio moral em face do servidor público é o seguinte:

“Tudo que molesta a alma, ferindo-lhe valores inerentes à personalidade reconhecidos pela sociedade, qualifica-se como dano moral, evidenciado pela dor, angústia, sofrimento, tristeza (...), desprestígio, desconsideração, descrédito à reputação, humilhação pública, devassamento da privacidade, desequilíbrio psíquico, traumatismos emocionais, depressão, desgastes psicológicos e constrangimento moral”.

Classificação do dano moral

A relação entre empregado e empregador se dá nos moldes de uma relação de sujeição hierarquizada, de subordinação. O empregador manda e o empregado obedece. Esta relação é a mais propícia à violação da dignidade da pessoa humana.

Para Batalha (2009, p. 55) a conduta caracterizada como assédio moral poderá gerar o dano moral direto ou puro, ou seja, aquele que viola direito inerente à personalidade do servidor, como por exemplo, a agressão de forma sistemática à honra do servidor, humilhando-o perante os colegas, bem como o dano indireto ou reflexo, isto é, a conduta ilícita da administração gera de forma indireta prejuízo patrimonial e, por via reflexiva, um dano moral, como desvio ou rebaixamento funcional, que gera redução de salário com consequente prejuízo econômico-financeiro, ferindo a dignidade profissional, a autoestima pessoal e profissional do servidor, causando-lhe sensação de dor, tristeza e sofrimento.

Reparação do dano e fixação da indenização

O artigo 5º da Constituição de 1988, incisos V e X, visando à tutela aos bens jurídicos dos cidadãos – patrimonial e extrapatrimonial – prevê indenização por dano material ou moral:

V- é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo além da indenização por dano material e moral ou à imagem.

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação.

No tocante a reparação do dano moral aos professores, embora haja previsão na Constituição Federal, conforme acima citado, no entanto, a Lei Estadual nº 13.314, de 15 de outubro de 2007, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas, é omissa quanto a reparação do dano sofrido por servidores públicos. No nosso caso, particularmente aos professores da rede estadual.

Para Barreto (2009, p.57), no que se refere ao *quantum* indenizatório por dano moral, levar-se-á em conta tudo o que a vítima efetivamente perdeu e o que deixou de ganhar (lucros cessantes). Em sendo o assediador servidor público, o Estado pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei, independente de prova de sua culpa. Comprovada a relação entre o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer (Ação de Regresso).

Por fim, o funcionário público que sofreu assédio moral e em seu Estado exista lei contra o assédio moral, este demandará na justiça estadual contra o seu agressor.

METODOLOGIA

A abordagem qualitativa da pesquisa em educação (Lüdke & André, 1986). Segundo as pesquisadoras citadas, a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como o seu principal instrumento.

Algumas das características desta abordagem: os dados coletados são predominantemente descritivos; a preocupação com o processo é muito maior do que com o produto; o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida são focos de atenção especial pelo pesquisador. A análise dos dados tende a um processo indutivo.

De acordo com Lüdke & André (p.38-39), o que caracteriza a pesquisa qualitativa, do tipo etnográfico, é um contato direto e prolongado do pesquisador com a situação e as pessoas ou grupos selecionados, podendo a intensidade do envolvimento variar ao longo do processo de coleta, dependendo das exigências e especificidades do trabalho de campo.

A pesquisa foi realizada em uma escola da Rede Estadual de Pernambuco, pois entendemos que o cotidiano escolar é o melhor ambiente para desenvolver nossa pesquisa, pois segundo as autoras acima citadas,

“O estudo do cotidiano escolar se coloca como fundamental para se compreender como a escola desempenha o seu papel socializador, seja na transmissão dos conteúdos acadêmicos, seja na veiculação das crenças, valores que aparecem nas ações, interações, nas rotinas e nas relações sociais que caracterizam o cotidiano da experiência escolar” (p.39).

RESULTADO DA PESQUISA

Foram entrevistados 28 professores, obtendo o seguinte resultado:

Dos entrevistados vinte e cinco eram do sexo feminino e três do sexo masculino. De faixa etária de 30 a 50 anos. Três tinham 20 anos de profissão;

Quatro eram contratados temporariamente, com três ou mais anos na escola;

Onze tinham dois empregos com tripla jornada de trabalho;

Dezenove disseram não ter conhecimento sobre o significado de assédio moral, não se reconhecendo como assediados;

Oito professores disseram ter entrado em depressão em decorrência do assédio moral sofrido na escola em que trabalhavam. Não enfrentaram o problema, buscando uma rota de fuga fazendo uso de psicofármacos.

Dois disseram fazer uso de álcool, relatando que “para aguentar a pressão na escola precisava beber”.

DISCUSSÃO

Da análise dos dados podemos observar que há uma incidência maior de professoras, por isso que utilizamos o termo “professor” de modo genérico, não distinguindo gênero. Isso porque dos 28 professores entrevistados da escola, apenas três eram do sexo masculino. De outra forma ficaria fácil a identificação de alguns deles.

Mais de 30% dos entrevistados fazem uso de psicotrópicos demonstrando o quanto estes profissionais estão doentes.

Outro ponto a ser considerado: 70% dos entrevistados disseram não ter conhecimentos sobre assédio moral. A falta de formação desse profissional para compreender e enfrentar a violência que permeia o cotidiano escolar se faz necessário, para que o professor possa se fortalecer e enfrentar o problema, buscando ajuda e responsabilidades das instâncias competentes.

Lira (2006) afirma que o assunto é profundo e muitas vezes de comprovação difícil. Embora venha sendo discutido por juristas, enfrenta grandes dificuldades e resistências em se fazer cumprir, sendo necessário se levar a sério a batalha contra o assédio moral.

Para Barreto, o assédio moral não é doença, mas pode levar ao desenvolvimento de moléstias. Pois seus efeitos atingem diretamente a saúde. Ele viola os direitos humanos e é uma ofensa à dignidade da vítima com a finalidade de estimulá-la a deixar o emprego. O assédio é uma conduta amoral e sem ética. É um processo de esmagamento emocional a partir de ações repetitivas. É um risco não visível no mundo do trabalho. Na medicina do trabalho temos como quantificar e mensurar os riscos, mas no caso do assédio não, afirmou Barreto para quem o assédio não é algo irracional. “Quem assedia o faz de forma pensada ao humilhar e discriminar a vítima”, opinou a pesquisadora.

CONCLUSÃO

Este trabalho nos direcionou para um problema sério que envolve escolas públicas, servidores públicos, em particular, professores submetidos a situações constrangedoras no próprio ambiente de trabalho.

A prática do assédio moral nas escolas públicas deve ser combatida, pois o seu custo social implica em prejuízos irreparáveis. Além do mal provocado ao corpo docente, ele é extensivo também a crianças e adolescentes, pois são com esses professores que os alunos convivem grande parte do tempo de suas vidas. Sendo a escola um local de produção de conhecimento, cultura, lazer, esportes, não pode haver espaço para vivências perversas de assédio moral.

Além disso, o Estado perde com as doenças provocadas em seus funcionários, sejam com idas a hospitais, seja com licença médica, com o tratamento, seja com a readaptação do profissional. E não há, dentro da organização do Estado, quadro de professores disponíveis para suprir temporariamente tal lacuna. Há um custo econômico para o Estado e o prejuízo para o professor e o aluno.

É subumano para o profissional de Educação, trabalhar neste contexto, que o desestabiliza emocionalmente que o destrói profissionalmente. Profissionais que dependem diretamente de sua saúde mental para poder exercer sua profissão em sala de aula. Seu corpo é o seu instrumento de trabalho. Diferente de outro profissional, quando seu instrumento de trabalho quebra, compra-se outro. Mas como substituir a voz O estado emocional abalado Fadiga Pernas fracas, doloridas pela má circulação Dor de cabeça Crise de choro Angústia Dores no corpo Tendinite Estressado, sem vontade de trabalhar Sem vontade de viver

Como um profissional doente poderá educar alguém pautado no respeito, dignidade humana, para cidadania, apreço à

tolerância, ensinar a apreciar as artes, quando o mesmo não se reconhece como pessoa humana capaz de enfrentar tais atropelos sem se autodestruir. Sem perspectivas de evolução pessoal e profissional, sem consciência de sua humanidade.

Além dessas questões, vale ressaltar, as condições em que vivem esses profissionais em Pernambuco, que recebem o pior salário do país (fato divulgado em mídia nacional), assim como as denúncias e mobilizações promovidas pelo sindicato da categoria, também do conhecimento da sociedade. Os professores não recebem um salário que garanta um padrão adequado de qualidade de vida, não há uma valorização pelo próprio Estado do profissional da Educação, com investimento sistemático em formação do profissional.

O Brasil ratificou importantes Convenções da OIT sobre a proteção da saúde e do meio ambiente de trabalho dos seus obreiros. Como permitir que em seu local de trabalho o professor seja oprimido, violado em seus direitos, trabalhando numa rede escolar sucateada, havendo alunos com 14, 15 anos ou mais sem saber ler e escrever, com histórias de abandono pelo poder público e familiar. Como atingir os princípios e fins da Educação, conforme preceitua o artigo 2º da LDB e o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos.

Vale reiterar que o profissional da Educação trabalha diretamente com a formação de pessoas. Portanto é necessário diálogo nessa relação laboral. Refletir com os profissionais os assuntos tão complexos que permeiam a Educação em nosso estado, na tentativa de solucioná-los. É preciso outra estrutura na rede educacional de formação desses profissionais para que estes possam ser responsáveis pelo crescimento não só intelectual de indivíduos em formação quando repassam conteúdos, mas são responsáveis em dar-lhes uma orientação de formação de caráter, afetividade, orientando-os para serem críticos, independentes, capazes de construir suas histórias de forma autônoma.

Como o processo de ensino-aprendizagem implica em contínua evolução, onde fatores cognitivos devem ser considerados paralelamente aos fatores emocionais e cuja interação é fortemente influenciada pela relação professor-aluno, depreende-se facilmente que a situação mostrada fere princípios pedagógicos elementares. O respeito à dignidade humana não é requerido apenas como instrumento para o efetivo processo ensino-aprendizagem, mas para qualquer relacionamento humano, garantido pela nossa Constituição.

Hodiernamente, é cediça a existência de componentes intrínsecos geradores de erro de gestão, sejam: de gestores da Secretaria de Educação, das gerências regionais ou das escolas, pois alguns gestores não se comportam como deveriam. São operadores da Educação que exercem cargos de confiança, ou outra função administrativa, que exibem comportamentos arrogantes, prepotentes, desconhecendo o papel de formadores. São profissionais que não aceitam observações de seus colegas quanto à gestão preconizada na escola, propagando uma pedagogia da opressão.

Portanto, o processo de formação do indivíduo se dá na esfera familiar no trabalho e na escola. Para isto o professor tem papel fundamental na formação, na transformação do cidadão. Não como um mero repetidor de conteúdo, mas protagonizando uma prática de reflexão com o discente, ajudando-o a construir seu caminho. Para isto, é necessário que o professor possua uma formação humana, sólida, coerente e que esteja preparado para enfrentar as adversidades do cotidiano escolar, pautado numa prática comprometida, pois segundo Paulo Freire: “... *ensinar exige compreender que a Educação é uma forma de intervenção no mundo*” deste eterno devir.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. Vida para o consumo: a transformação das pessoas em mercadoria. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, Saúde e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações*. São Paulo, EDUC, 2002.

BATALHA, Lílían Ramo's. *Assédio Moral em Face do Servidor Público (2ª ed.)*.

Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2009.

BRASIL, Lei de Diretrizes e B. Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996.

Brasil. Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos. Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos / coordenação de Herbert Borges Paes de Barros e Simone Ambros Pereira ; colaboração de Luciana dos Reis Mendes Amorim ...[et al.]. — Brasília : Secretaria Especial dos Direitos Humanos ; Ministério da Educação, 2003.

CALLEJO, José Maria Garcia. *Protección Jurídica Contra el Acoso Moral en el Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador*. Madrid, Federación de Servicios Públicos de UGT, 2003.

CARVALHO, Nordson Gonçalves. *Assédio Moral na Relação de Trabalho*. São Paulo, Editora Rideel, 2009, 124p.

EDGAR Morin: a educação e a complexidade do ser e do saber. 10. ed. Revista e ampliada. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho (2ª ed.rev.ampl)*. Campinas, SP, Russel Editores, 2010.

FIGUEIREDO, Wagner Sant'Anna. *Assédio Moral na Escola Pública: Um Problema de Saúde numa Visão Libertária*. Rio de Janeiro, Achiamé, 2006.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia do Oprimido*. 11. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2000.

HOUAISS, Antonio. *Dicionário Eletrônico da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro, Instituto Antonio Houaiss, dezembro de 2001.

KRUG, E. G. et al. (Org.). *Relatório mundial sobre violência e saúde*. Geneva: Organização Mundial da Saúde, 2002.

LEYMANN, Heinz. *The Mobbing Encyclopaedia*. Disponível em <http://www.leymann.se/English/1130E.htm>. Acesso em 17 de maio de 2017

LÉVI-STRAUSS, 1970 *O pensamento selvagem*, São Paulo, Edusp

LÜDKE, Menga e ANDRÉ, Marli E. D. A. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 1986

MALINOWSKI, 1985 *Journal d'ethnographie*, Paris, Seuil

PEIRANO, "O encontro etnográfico e o diálogo teórico", *Anuário Antropológico*, Brasília, Tempo Brasileiro, 1985.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: Uma Abordagem Transdisciplinar*. São Paulo: Editora LTR, 2008, pp. 511, 515.

TRAJANO Filho - "Que barulho é esse, o dos pós-modernos", *Anuário Antropológico 86*, Brasília, Tempo Brasileiro.

1. Professora concursada (1993) de Língua Portuguesa da SEDUC-PE, Mestre em Ciências da Educação – Linha de Pesquisa Educação Popular, UFPB, 2002. Graduada em Direito, FMN, 2011 e Doutoranda em Ciências da Educação. Linha de Pesquisa Formação docente, Universidad Columbia, Asunción, PY. 2016.2, e-mail: elenilza@yahoo.com