A CULTURA AFRICANA, UMA GESTÃO DEMOCRÁTICA BASEADA EM UMA AMPLA ADMINISTRAÇÃO

ALINE GOMES DA SILVA MACARINI

RESUMO

Este artigo tem como objetivo refletir sobre o ensino das matrizes africanas nas escolas e sobre a importância de uma gestão democrática, apoiada em uma administração ampla, para abordar temas que ainda geram debates relevantes na atualidade. A cultura africana exerceu forte influência na formação do povo brasileiro e, com a Lei 10.639/03, seu ensino tornou-se obrigatório nas salas de aula. Por isso, é necessária uma abordagem mais aprofundada do tema, a fim de favorecer um processo de ensino-aprendizagem satisfatório, especialmente na alfabetização. Contudo, a falta de conhecimento sobre sua aplicação, associada à ausência de uma atuação administrativa mais efetiva, tem dificultado o alcance dos objetivos previstos pela lei e limitado o avanço do ensino da cultura africana no contexto educacional. Assim, este artigo aborda diferentes aspectos relacionados à história da África, à cultura africana e à gestão democrática fundamentada em uma administração significativa. Trabalhar essa temática nas escolas ainda representa um desafio para os gestores, sobretudo diante da resistência da comunidade e da carência de conhecimentos necessários para garantir um ensino de qualidade. Nesse sentido, a valorização da cultura africana deve ser sustentada por uma prática pedagógica objetiva, crítica e capaz de promover mudanças.

PALAVRAS-CHAVE: Administração; Gestão Democrática; Matrizes Africanas.

INTRODUÇÃO

Esse artigo tem como objetivo geral buscar reflexões a respeito da cultura africana, uma gestão democrática e a importância de se ter uma administração ampla, voltada para as relações humanas atuais. Como objetivos específicos busca-se aprofundar a respeito dos trabalhos que os gestores fazem nas escolas e sua parte administrativa, procura trazer um pouco de conhecimento sobre a cultura africana e como a cultura africana ainda tem seus percalços ao redor do mundo.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, com a corroboração de autores como Ribeiro, Silva, entre outros, que denotam sobre a cultura africana e seus percalços.

Infelizmente, ainda nos deparamos com preconceitos no Mundo inteiro e isso é preocupante. De acordo com Ribeiro (2018):

[...] Porém, mais preocupante que todo "achismo" é a perpetuação das violências que ela acarreta. Não há problema algum em achar que espaguete é mais gostoso do que nhoque, gostar mais de sorvete de morango do que de chocolate, ou haver estilos e personalidades diferentes. Pessoas são diversas, e isso é muito comum. Agora, quando o tema é justiça social, direitos de sujeitos, achar alguma coisa sem base alguma é, no mínimo, leviano. São de vidas de pessoas que estamos falando, e não de preferências gastronômicas. Continuar no achismo apesar da desigualdade latente sendo mostrada é concordar com essa desigualdade. Negar a existência de fatos sociais é ridicularizar lutas históricas por equidade não é dar opinião, é compactuar com a violência" (RIBEIRO, 2018. p 35).

Este artigo oferece uma visão ampla, atualizada e crítica da atual condição dos gestores e sua administração nas escolas, caracterizadas por um corpo discente multicultural e multilíngue, que exige reconhecimento e igualdade de oportunidades não apenas no acesso à educação, mas também na qualidade e relevância dos programas, e por professores que se sentem cada vez mais impotentes para enfrentar os novos desafios da educação.

A ADMINISTRAÇÃO E O ATO DE GERIR

Embora a gestão esteja intrinsecamente relacionada à atividade industrial/comercial, é crucial enfatizar o papel do Administrador como um "ser social", assim como de toda a comunidade educacional como "Um colaborador" que contribui para a formação de cidadãos, de pessoas que ajudarão no proces-

so e na propagação de ações e práticas democráticas cidadãs, tão significativas na preservação dos direitos e das liberdades individuais.

Anísio Teixeira (1961) ressalta a presença de duas formas de Gestão: Gestão da fábrica, mecânica que projeta o produto que deseja alcançar, examina tudo que é necessário para desenvolvê-lo e finalmente dispõe de força de trabalho para produzir, a função de planejar é suprema e a de executar é mínima e a Gestão escolar é aquela em que o elemento mais relevante é o Administrador, que estrutura a escola e realiza as tarefas necessárias para que a educação ocorra com qualidade. Em uma empresa, o administrador nem sempre precisa ter conhecimento técnico sobre todas as atividades da fábrica, cabendo a ele gerenciar e coordenar seus subordinados detentores dos conhecimentos técnicos específicos na obtenção dos objetivos e resultados propostos na atividade fim da empresa, no entanto, o mesmo não acontece com o Administrador Educacional. (FERREIRA E AGUIAR, 2000)

Este profissional carrega consigo um conhecimento Pedagógico e de experiência em sala de aula como educador que será muito útil nas tomadas de decisão, na forma como se comporta diante de conflitos com pais e responsáveis, na intermediação com os alunos, na rotina escolar, na coordenação da equipe de apoio e manutenção da qualidade do ensino na unidade escolar, formando cidadãos independentes, ativos, participativos na sociedade. De acordo com Ferreira & Aguiar (2000, p. 197):

Gestão se constitui de princípios e práticas decorrente que afirmam ou desafirmam os princípios que as geram. Estes princípios, entretanto, não são inerentes à gestão como a concebia a administração clássica, mas são princípios sociais, visto que a gestão da educação se destina à promoção humana.

As iniciativas que envolvem a administração se tornam extremamente ágeis à medida que as transformações sociais e econômicas acontecem. O administrador precisa ter uma visão cuidadosa e abrangente sobre cada transformação ocorrida na sociedade e que de alguma maneira possam vir a influenciar na vida de todos os participantes que compõem a instituição escolar. As alterações tecnológicas contínuas exigem cada vez mais uma renovação constante, no sentido de que este profissional não se torne inapto para realizar suas funções adequadamente.

Esta demanda também deverá se estender à sua equipe de suporte, pessoal de extrema relevância e que fornecerá todo o auxílio técnico e específico necessário para a construção de conexões que direcionarão as iniciativas por todo quadro pedagógico e de suporte sempre deixando claro que seus objetivos enquanto administrador é a formação de cidadãos ativos na sociedade, profissionais pedagógicos e equipe técnica em constante treinamento, com o propósito de promover um ambiente sempre produtivo.

O ADMINISTRADOR E OS PROCESSOS BUROCRÁTICOS

Os processos burocráticos envolvem a documentação, os procedimentos e as normas que regem o funcionamento da escola. Isso inclui a elaboração e implementação de políticas educacionais, a organização curricular, a gestão de recursos humanos, a prestação de contas, entre outros aspectos. O administrador escolar deve conhecer e aplicar esses processos de forma adequada, garantindo que sejam seguidos de maneira eficiente e eficaz.

Além disso, o administrador deve buscar constantemente aprimorar os processos burocráticos, eliminando burocracias desnecessárias e simplificando procedimentos quando possível, sem comprometer a qualidade e a legalidade das ações. Isso pode ser feito por meio da adoção de tecnologias, da capacitação da equipe e do estabelecimento de uma cultura organizacional voltada para a eficiência e a inovação.

No entanto, é importante ressaltar que a burocracia não deve ser um fim em si mesma. Ela deve estar a serviço dos objetivos educacionais e das necessidades da comunidade escolar. O administrador escolar deve buscar equilibrar a aplicação dos processos bu-

rocráticos com a flexibilidade necessária para lidar com situações específicas e promover a participação e o engajamento de todos os envolvidos.

Em resumo, o papel do administrador escolar vai além da mera gestão administrativa e envolve a promoção de uma educação de qualidade e a formação de cidadãos atuantes na sociedade. Para isso, é fundamental compreender a importância dos processos burocráticos na garantia da transparência e eficiência da gestão escolar, ao mesmo tempo em que busca aprimorar esses processos e adaptá-los às necessidades da comunidade escolar.

A ADMINISTRAÇÃO DO GESTOR NAS ESCOLAS

Embora as demandas de liderança estejam inerentemente conectadas à sua maneira de liderar, é essencial estar ciente da possibilidade de observar essas diretrizes de uma forma mais analítica, a fim de otimizar e promover uma liderança emancipadora, com o objetivo de estimular ao máximo ações sociais colaborativas e inclusivas, garantindo a todos o direito de expressão e audição, tão importantes na liderança democrática.

Como componente essencial do Plano Político-Pedagógico, a instituição de ensino, enquanto “organização social”, deve servir de palco para as diversas provocações e debates que assolam a sociedade, e cabe ao líder auxiliar nessa disseminação, garantindo espaço e momentos para tais ações. A instituição de ensino não pode se tornar uma estrutura burocrática, rígida e que não esteja adequada ao crescimento integral dos estudantes.

A instituição de ensino é um local caracterizado como um ambiente que promove a produtividade do saber, garantindo espaços e conhecimentos, bem como a desconstrução de modelos que visam apenas satisfazer os interesses de uma parte da sociedade, na sua grande maioria, a economicamente dominante. (FREIRE, 1995)

A instituição de ensino, enquanto espaço de luta e promoção de igualdade e equidade, precisa ter em seu(s) líder(es) o entendimento de que esse local precisa sim se apropriar de questões muitas vezes vistas como Tabu: álcool, drogas, violência doméstica, discriminação racial, homofobia, preconceitos... E que afligem pais e jovens de uma maneira ou de outra. Para tanto e de forma a alcançar a equalização dessas e de outras questões, é necessário o engajamento da comunidade dentro dos limites da instituição de ensino. A unidade escolar não pode ser vista apenas como um local de comunicação unilateral de informações e convocações em momentos determinados: reuniões, eventos festivos, por exemplo; esse local precisa ser de fato um ambiente que respire o tempo todo a liderança democrática, e garanta assim, o diálogo e a discussão.

As transformações ocorridas nos últimos anos permitiram que a instituição de ensino pudesse também de alguma forma se adaptar e redefinir qual o seu papel e a importância dentro da esfera social, para tanto na mesma proporção o Líder escolar precisou acompanhar essas transformações, promovendo assim novos desafios.

É necessário e até urgente que a instituição de ensino vá se tornando em espaço escolar acolhedor e multiplicador de certos gostos democráticos como o de ouvir os outros, não por mera cortesia, mas por obrigação, o de respeitá-los, o da tolerância, o do acatamento às decisões tomadas pela maioria a que não falte, contudo o direito de quem diverge de expressar sua discordância". (FREIRE, 1995, p.91)

É extremamente desafiador para a instituição de ensino a implementação de uma liderança democrática, e mais ainda a compreensão por parte do líder da necessidade de promover esse tipo de política dentro da unidade escolar. O pressuposto principal dessa questão é justamente o que confronta as decisões que serão tomadas por esse profissional uma vez que é extremamente exaustivo conciliar ideias e mais ainda trabalhar em equipe: Ouvir o que o outro tem a dizer, respeitar essa opinião, acatar em algumas ocasiões os desejos da maioria em detrimento dos seus próprios, são exercícios constantes e campos de confrontos perma-

nentes.

A instituição de ensino deve promover um ambiente constante de construção do conhecimento e melhoria contínua nos processos de educação sem que existam em algum momento questões que promovam a desigualdade, a falta de empatia, a assistência, a solidariedade, o respeito, o afeto e a amizade, elementos essenciais na busca de uma sociedade mais justa e mais igualitária.

Embora exista uma constância diária, a instituição de ensino não pode se tornar um local de monotonia, de ações já previstas, sem nunca promover alterações de visões e redefinições dos espaços nela contidos, a procura por algo inédito está inerente em cada um de nós, imagine então em pessoas que estão justamente nessa fase. A mesmice, a rotina, o "quadrado", não pode ser utilizado pelo líder como algo que esteja dando certo, a instituição de ensino é, acima de tudo, um local de experimentação, pois ela reflete um microcosmo da sociedade, uma janela para o novo e um olhar seguro de observação das questões que afetam o ser humano.

A instituição de ensino enquanto local de aprendizado passou por inúmeras alterações ao longo de nossa história, deixou de ser um depósito de conhecimento apenas para se tornar um local de múltiplas aprendizagens, múltiplas disciplinas e múltiplas integrações, a educação bancária tão criticada por Freire, está dando lugar a uma instituição de ensino com novos moldes, novas formas de aprender, um novo olhar sobre as múltiplas inteligências, portanto exige que tenhamos novos Líderes.

Não podemos esquecer da instituição de ensino como local de promoção de políticas públicas e que, graças ao processo de redemocratização de nossa nação, resultou em alterações de paradigmas, incluindo uma nova concepção de sociedade e, por consequência, uma nova visão dos princípios fundamentais da educação no Brasil. Além disso, a instituição de ensino só alcançará sucesso em seu propósito se estiver acompanhada de outras políticas que assegurem à população as condições mínimas e básicas para sua ascensão. (FREIRE, 1995)

Para que a instituição de ensino possa garantir aos alunos metas mínimas e básicas para a obtenção de condições igualmente mínimas, é necessário manter e cumprir os elementos presentes em alguns dispositivos legais de extrema importância para a educação, como: A Constituição Federal; A Lei de Diretrizes e Bases (Lei 9394/96); A preservação do Fundo de manutenção e desenvolvimento da educação Básica; O Plano Nacional de educação.

Uma sociedade organizada resultará em decisões organizadas. (MEC, 2004) Quando destacamos em vários pontos deste trabalho a necessidade de promover autonomia aos diversos atores que auxiliam o líder na promoção de ações democráticas, pode parecer que tudo isso ocorre imediatamente, sem qualquer conflito, e que, por algum motivo inimaginável, os anseios de todos são prontamente equilibrados e as demandas são resolvidas como num passe de mágica.

A tão desejada autonomia não significa, no contexto deste trabalho, que as decisões são tomadas por um colegiado, as ações são executadas e cada grupo dentro dessa grande engrenagem chamada instituição de ensino segue suas próprias ações e decisões. As coisas não funcionam dessa maneira. A autonomia esperada quando falamos em Gestão Escolar é justamente o equilíbrio e a capacidade de trabalhar em conjunto, promovendo a construção de ideias, alinhando diferentes interesses e criando um ambiente de trabalho constante e resolução de problemas por parte do líder, que tem a decisão final de forma democrática.

A autonomia consiste em um conceito complexo, com múltiplas nuances e significados, quase tantos quantos esforços existem para vivenciá-los e interpretá-lo. Algumas vezes, porém, no âmbito dos sistemas de ensino e suas respectivas escolas, ela é mais um discurso, uma intenção, uma proposta ou um desejo do que uma prática concreta manifestada em ações objetivas, visando à transformação evolutiva de práticas sociais. (LUCK, 2008, p.89)

Em suma, a independência escolar se refere a uma administração e a um administrador tipicamente democráticos, pois ela só se concretizará se existirem, por parte desse profissional, ações que assegurem e promovam princípios que indiquem um rumo, mas que, simultaneamente, transmitam a ideia de que essa rota pode ser alterada e que a procura por respostas implica em transformações de paradigmas, incluindo questões como “saber escutar”, alteração de comportamento, atitudes, planos e táticas.

AÇÕES QUE REGEM A ADMINISTRAÇÃO E O MOVIMENTO NEGRO NO BRASIL

É importante destacar que os cursos oferecidos pelas associações do movimento negro eram indistinguíveis dos demais para alunos pobres, independentemente de cor ou raça. O que diferenciava esses cursos era que, além do interesse pela inclusão nas universidades, buscavam fornecer elementos para a construção de uma cidadania étnica e social, oferecendo disciplinas específicas para debater problemas sociais, incluindo discriminação e racismo, e promover a discussão fóruns e seminários. Tratava-se de criar uma forma de movimento social e étnico, aproveitando seu grande poder de atração e mobilização de pessoas pobres, inclusive negras (IGREJA, 2005).

Dentro dessa abordagem, também por pressão do movimento negro e das organizações sindicais que denunciavam a discriminação racial no mercado de trabalho, retomou-se a discussão sobre a Convenção 111 da OIT, não considerado até então. Assim, a partir de 1995, iniciou-se um intercâmbio com a OIT que buscou lançar, no Brasil, o Programa de Implementação da Convenção 111.

O novo PNDH, elaborado em 1996, contemplava um tema específico para a população negra que resumiria as propostas do governo com medidas de curto, médio e longo prazo. Muitas ações ainda eram definidas por verbos como propor, estimular e promover, não sendo considerada a realização concreta das ações. Entretanto, entre as medidas de médio prazo, estava previsto desenvolver ações afirmativas para o acesso dos negros aos cursos técnicos, à universidade e às áreas de tecnologia de ponta; a adoção do princípio da criminalização da prática do racismo nos Códigos de Processo Penal e Penal, e a determinação do Instituto Brasileiro de Estatística (IBGE) de adotar o critério de consideração dos mestiços -pardos- e dos prietos como membros do contingente da população negra.

Como mencionado, a classificação racial bipolar, negros e brancos, principalmente para fins de análise estatística, provocou acirrados debates. A classificação da população em categorias raciais não é nova. Historicamente, os censos nacionais coletam informações sobre raça, definida pela cor da pele e não por traços culturais ou linguísticos. Atualmente, o censo geral da população define cinco categorias: branco, pardo -mestiço-, preto, indígena e amarelo -asiático. Essas categorias são autodeclaradas pelas pessoas.

O discurso popular também utiliza vários termos familiares para se referir à raça ou cor de acordo com uma gradação de cores, dentre as quais a mais conhecida é “parda”. A categoria "pardo", proposta pelos censos, englobaria todos os termos usados para o mestiço naquele discurso popular. No entanto, as organizações negras exigiram que as categorias "prietos" e "pardos" fossem adicionadas à categoria "negros", para constituir uma única que abrangesse 50% da população brasileira. Destaca que “negro” é considerado um termo político, uma identificação racial que vai além da classificação por cor, pois envolve um histórico de exclusão social e discriminação. Não é incomum ver pessoas que se identificam pela cor como "pardas" ou "prietas" e que afirmam que sua raça é "negra".

As controvérsias em torno da classificação racial dos censos são reflexo da complexidade da definição de categorias raciais fixas e bem definidas no país. Os elementos que contribuem para essa categorização e que sustentam as autodeclarações são inúmeros: miscigenação, condição social, região de origem, idade e gênero, além dos contextos históricos e políticos que determinam as for-

mas de tratar essas categorias.

A dificuldade de estabelecer as categorias ilustra a ambiguidade e a falta de clareza da identificação racial típica do país, em um contexto histórico de miscigenação racial e cultural. Note-se que embora se observe a convergência entre pardos e negros quanto à desigualdade social, a proposição de uma categoria única leva à invisibilidade de outros grupos minoritários também vítimas de situações de discriminação, oriundas de contextos históricos e culturais muito diversos. Por exemplo, a população nordestina, que sofre discriminação principalmente em contextos de migração dentro do país devido à sua origem regional, seus costumes e até mesmo sua aparência física, uma mistura de indígenas, brancos e negros. Este é também o caso da população mestiça de indígenas e brancos do norte do país. O estabelecimento da identificação racial ganha mais importância no contexto da introdução de políticas de ação afirmativa, especificamente cotas raciais, no início da década de 1990.

O debate sobre as relações raciais no Brasil se intensificou ainda mais a partir do ano 2000, com a preparação da III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, promovida pela ONU e realizada em Durban, África do Sul, a partir de agosto 31 a 7 de setembro de 2001. Destacou-se nesse processo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), órgão do governo que divulgou estudos estatísticos que comprovavam a desigualdade racial no país (HENRIQUES, 2001). Esses estudos consolidam a soma de prietos e pardos na categoria "pretos", em oposição aos "brancos", devido à desigualdade racial que é evidente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o princípio da escravidão o negro nunca teve importância no meio social, principalmente entre os brancos, sempre foi tratado como minoria e com nenhuma importância para o desenvolvimento da sociedade, embora seu trabalho fosse muito importante.

É preciso estimular o respeito e a prática da convivência na diversidade, necessitando analisar cada cultura, sem posicionamento individual quanto a credo, raça ou etnia.

A percepção das palavras e conceitos utilizados, muitas vezes, não é percebida como sendo preconceituosa. A escola, instituição muito importante na construção da identidade de crianças e jovens, vivencia essas relações de poder e no seu interior transparecem os conflitos decorrentes destas relações.

As pessoas de ascendência africana enfrentam "uma imagem terrível" da discriminação em moradias, locais de trabalho e na vida cotidiana.

No mercado de trabalho, as pessoas de ascendência africana com um diploma tinham quase duas vezes mais chances de trabalhar em ocupações de baixa qualificação do que a população em geral.

O exercício pleno dos direitos humanos por pessoas de ascendência africana depende significativamente de seu acesso à educação, que é fundamental para o desenvolvimento humano. Uma combinação de maior acesso à educação, conclusão de cada fase da educação e ensino de alta qualidade não é apenas necessária para garantir direitos sociais básicos, mas também tem um efeito positivo no crescimento econômico e na equidade, através da construção de capital humano e melhoria da saúde.

Este estudo procurou abranger em um contexto abrangente, todas as sutilezas e possíveis cenários que um gestor pode enfrentar em sua carreira profissional e de trabalho. Portanto, é necessário estar constantemente alerta a todas as transformações que ocorrem ao longo de sua trajetória profissional. Estar empenhado em buscar sempre soluções que estimulem práticas democráticas e de bem-estar para seus colaboradores e todos os outros envolvidos direta ou indiretamente, tem um impacto significativo na maneira como toda a abordagem educacional e administrativa se desenvolverá dentro e fora dos espaços de conflito e reinterpretação de conhecimentos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, S. A. M. Gestão da educação e a formação do profissional da Educação no Brasil. In: FERREIRA, N. S. C.; AGUIAR, S. A. M. Gestão da educação: impasses, perspectivas e compromissos. São Paulo: Cortez, 2001.

BRASIL. MEC. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/pluralidade.pdf. Acesso em 10 de junho de 2026.

CHAUÍ, Brasil: mito fundador e sociedade autoritária. 7 ed. São Paulo: Perseu Abramo, 2007.

FERREIRA, N. S. C. e AGUIAR, N. A. da S. (org.) "Gestão da Educação: Impasses, Perspectivas e compromissos" 2 eds., São Paulo: Cortez, 2001.

FIGUEIRA, M. V. O preconceito racial na escola. Estudos Afro-Asiáticos. Rio de Janeiro, 1990.

FIORELLI, O. J; FIORELLI, R. M.; MALHADAS JUNIOR, O. J. M. Mediação e Solução de Conflitos: Teoria e Prática. São Paulo: Atlas, 2008.

FREIRE, Paulo "A educação na cidade". 2 ed. São Paulo: Cortez, 1995.

IGREJA, Rebecca. Estado, diferença cultural e políticas multiculturais: uma comparação entre Brasil e México. Tese de doutorado em antropologia social, Universidade de Brasília, Brasília. 2005.

JACCOUD, Luciana e NATHALIE Beghin. Desigualdades Raciais no Brasil, um balanço da intervenção governamental. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília. 2002.

LIBÂNEO, João Carlos et. al. O sistema de organização e de Gestão da Escola: teoria e prática. In. Educação Escolar: políticas, estrutura e organização. São Paulo: Cortez, 2003.

LUCK, H. [Et all]. A escola participativa: O Trabalho do Gestor. 6 eds. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

LUCK, H. Gestão Educacional: Uma questão paradigmática. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

LUCK, H A Dimensão participativa da gestão escolar. Gestão em Rede, Brasília n.9 p-13-17 de ago. 2008

MUNANGA, K. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil. Belo Horizonte, Autêntica, 2004.

REGO, Tereza Cristina in: AQUINO, Julio Groppa (org.). Diferenças e Preconceitos na Escola: alternativas teóricas e práticas, Summus editorial, São Paulo, 1998.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCHA, CARLOS LUIZ. Políticas Afirmativas e Educação: A lei 10639/03 no contexto das Políticas Educacionais no Brasil Contemporâneo. 2006, dissertação mestrado educação e trabalho - Universidade Regional do Paraná, Curitiba, 2006.

SOUZA JUNIOR, Vilson Caetano de; SILVA, Antônio Aparecido Silva da (Org.). Uma dívida, muitas dívidas: os afro-brasileiros querem receber. São Paulo: Loyola, 1998. p.77-90.

WARSHAW, L. J. Violence in the workplace. In: STELLMAN, J. M. (Ed.). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Geneva: International Labour Office, 1998.