

Terceirização e democratização na instituição escolar: Serviços de merenda e limpeza

Resumo

Discussão¹ das rupturas impostas pelos processos de terceirização do trabalho de funcionários no contexto escolar. Reflexão acerca da importância da funcionária na proposta da escola: participação na obra coletiva e sobre o trabalho por elas realizado identificado como eminentemente feminino, sem exigir qualificação, envolvendo processos pouco regulados e disponibilidade permanente. Identificação de áreas de ação relacionadas ao trabalho de serventes e merendeiras: funcionalidade, saúde, beleza, segurança, convivialidade.

Palavras-chave: Funcionários não docentes de escola. Terceirização na escola. Democratização da escola.

Service transfer and democratization in the school institution: The caso of meal and cleaning services

Abstract

Discussion of the ruptures imposed by the process of labour service transfer in the school context. A reflection about the importance of women as manual workers in the school project: their participation in the collective work and their performance in low-qualification, permanent availability, under-regulated jobs identified as feminine. The identification of areas relating to food and cleaning services: functionality, health, beauty, safety and

conviviality.

Keywords: School manual workers. Labour service transfer at the school. Democratization of the school.

Terceirización y democratización en la institución educativa: Servicios de merienda y de limpieza

¹ Uma versão deste trabalho foi apresentada no XXI Simpósio Brasileiro – ANPAE, III Congresso Luso-Brasileiro de Política e Administração da Educação, ocorrido de 23 a 27 de novembro de 2003 em Recife, no Grupo de trabalho: Gestão democrática.

Resumen

Discusión sobre las rupturas establecidas por los procesos de transferencia a empresas de alguns servicios antes desempeñados por funcionarios del cuadro permanente de trabajadores de la escuela. Reflexión acerca de la importancia de las trabajadoras manuales en el proyecto escolar: participación en el trabajo colectivo y sobre trabajos identificados con el género femenino, de bajo grado de calificación, poca regulación y disponibilidad permanente. Identificación de áreas de acción relacionadas a las trabajadoras de la merienda y la limpieza: funcionalidad, salud, belleza, seguridad y convivencia.

Palabras clave: Trabajadoras manuales en la escuela. Tercerización de servicios escolares. Democratización de la escuela.

Caracterizando terceirização

Inicialmente há que apresentar alguns conceitos prévios indicando a abrangência do tema tanto no setor público como no privado.

Terceirização, no âmbito da gestão do Estado, é um termo amplo podendo indicar privatização, concessão, parceria ou contratação de serviços. A terceirização pode, nos dois primeiros casos, ser uma forma de o Estado passar para o setor privado atividades que antes exercia - caso em que assume o sentido de privatização - ou ocorrer por delegação ou concessão de atividades a empresas particulares. Terceirização pode também ser entendida como um

tipo de prestação de serviços, em ram os nos quais atuam o Estado e empresas particulares, mas sem que essas últimas dependam de qualquer tipo de delegação do poder público (como, por exemplo, em hospitais, na área cultural, na educação, etc.). Nesses casos, o Estado estabelece parcerias com organismos públicos (municipalização) ou privados - através de convênios e contratos de gestão com organizações sociais (ABREU FILHO, 2001, p. 75).

Terceirização pode ainda ocorrer por contratação, pelo Estado, de serviços necessários para a máquina administrativa, ou seja, “terceirização de atividades instrumentais” tais como serviços de limpeza, transporte, vigilância, alimentação.

Alguns exemplos de terceirização no setor público podem ser arrolados: serviços burocráticos na prefeitura de São Paulo; limpeza pública e coleta de lixo em 80% das cidades com mais de 50.000 habitantes; saneamento básico em cidades do interior de São Paulo².

As atividades terceirizáveis mais comuns hoje utilizadas em empresas estatais e órgãos da administração direta são: microfilmagem, transporte, arquivo morto, desenvolvimento de sistemas, processamento de dados, administração de mão-de-obra, limpeza e conservação, administração de restaurantes, serviços gráficos, projetos especiais, segurança/

² Disponível em: <<http://www.geocities.com/WallStreet/Market/4702/textos/terceiriz.html>>.

vigilância, locação de veículos e manutenção geral³. Embora seja grande o número de atividades que os órgãos públicos possam transferir à iniciativa privada, mediante a contratação de serviços, há limites a este tipo de prática. Quando o provimento dos cargos na administração pública decorrer da seleção mediante concurso a terceirização pode configurar fraude. Ferraz (*apud* FARIA, 2001, p. 6) afirma que “O grande problema surgido em torno da terceirização, principalmente a partir da vigência da atual Constituição federal, foi a utilização como válvula de escape à realização de concursos públicos, com vistas a contornar a regra do art.37, II, da Constituição”. Ou seja, mesmo em se tratando de atividade meio, a “existência de cargos permanentes, no quadro funcional do órgão ou entidade, cujas atribuições sejam exatamente as de exercer essas atividades” (FARIA, 2001, p. 6) impede a terceirização. Melhor dizendo, a legislação veda a contratação externa de serviços como forma de burlar a exigência de concurso público. Portanto, não há como adotar, na administração pública, a terceirização como recurso para a execução de atividades fim, nem atividades meio que sejam pertinentes a cargos efetivos dos quadros públicos, nem para funções que impliquem na prática de atos administrativos.

No âmbito da gestão privada terceirização abrange este último sentido, podendo ser utilizada em caso de ne-

cessidade de trabalho temporário, vigilantes bancários, serviços de higiene e asseio e nas atividades meio que não compreendam o serviço ou produto final da organização. A terceirização assim entendida consiste pois na execução indireta de atividades acessórias, complementares ou instrumentais aos objetivos centrais da organização.

Neste texto terceirização será discutida no sentido de transferência para terceiros de responsabilidades de execução de tarefas cuja natureza seja de complemento ou suporte para as finalidades, missão e objetivos centrais da organização. Os argumentos apresentados a favor deste tipo de terceirização - uma vez que no âmbito do Estado há outros tipos de terceirização - são que a organização se torna mais ágil, leve pois apenas monitora e acompanha o serviço terceirizado, reduz a quantidade de recursos humanos e atividades necessárias ao seu desenvolvimento, bem como treinamento, encargos trabalhistas, otimizando seu tempo em seu foco de ação.

Hoje, no mundo empresarial, a terceirização é considerada um mecanismo de gestão e modernização das empresas que se empenham numa visão estratégica de ação, pela transferência de tarefas secundárias para outros, podendo focalizar esforços em seus objetivos centrais.

Há princípios importantes que orientam os processos de terceirização

³ Id., Ibid.

quais sejam, solidariedade e subsidiariedade de contratos entre as empresas. Solidariedade no contrato de trabalho significa que ambas as organizações envolvidas são igualmente responsáveis pelas obrigações decorrentes da relação empregatícia. Subsidiariedade é um princípio que, semelhantemente a solidariedade, implica em obrigações compartilhadas. Se a empresa prestadora não cumprir com suas obrigações, os débitos e obrigações estas passam a ser obrigações da empresa que terceirizou os serviços. Há portanto responsabilidade equivalente entre as duas organizações e, mais que isto, pode ocorrer débito e questões judiciais a serem assumidas pela contratante dos serviços terceirizados.

Delimitando o foco de análise

Muito se escreve acerca dos saberes dos professores, da profissionalização docente, dos currículos escolares, das relações entre alunos e professores, mas há um silenciamento sistemático acerca dos funcionários de escola. O silenciamento acerca destes membros da comunidade escolar na produção científica brasileira sobre a escola e a administração escolar, e muito especificamente das serventes e merendeiras, é uma constante. Merece destaque o trabalho de Chaves (1998) sobre as relações sociais de serventes e merendeiras em escolas públicas municipais do Rio de Janeiro no qual a autora ressalta a invisibi-

lidade deste segmento na proposta técnico-pedagógica das escolas, a ajuda recíproca entre merendeiras e serventes, bem como uma fluida demarcação de funções entre estas funções.

Usualmente designamos de funcionários de instituições educativas um grupo bastante diferenciado de atores. Funcionários é um termo amplo que inclui trabalhadores que atuam em escolas realizando diferentes tipos de atividades: professores, diretores, e pessoal técnico-administrativo em geral. Considerando o vínculo de trabalho com estruturas de poder público estadual ou municipal, são igualmente servidores do estado ou funcionários públicos, tanto os professores como o pessoal técnico-administrativo das escolas. O que os diferencia são os quadros nos quais seu vínculo se efetiva: quadro de pessoal docente, quadro de pessoal administrativo ou de pessoal técnico. Se considerarmos escolas mantidas pela iniciativa privada encontraremos grande diferenciação quanto a estrutura de cargos⁴ e salários e designações de funções.

Em sentido restrito são chamados de funcionários, os que realizam funções não docentes e que envolvem trabalhos tais como de escrituração, arquivo, contabilidade, secretaria, biblioteca, merenda, segurança e serviços gerais como limpeza, cuidado de jardins e áreas externas, instalações elétricas e hidráulicas e pessoal de manutenção, dentre outros.

⁴ Não aprofundaremos entretanto, neste trabalho a diferenciação entre quadros de pessoal pois exigiria uma análise empírica e detalhamento comparativo de estruturas de cargos e carreiras nas instâncias estadual e municipal e pelo menos de um grupo de escolas privadas.

Neste texto apenas será analisada a posição de serventes que realizam trabalho de limpeza e de merendeiras, embora muitas considerações e análises, possam ser aplicadas a outras funções realizadas por funcionários de escolas.

Esta delimitação deve-se, dentre outros motivos, ao fato de que, discutir o papel e importância dos funcionários com enfoque em merendeiras e serventes, implica, necessariamente, discutir a característica de feminização destas atividades o que não necessariamente ocorre com outras funções desempenhadas por outros funcionários de escola.

Serventes e merendeiras: feminização e disponibilidade permanente

Vianna (2002, p. 43), analisando a participação feminina no mercado de trabalho utiliza uma expressão muito apropriada para a análise do trabalho de serventes e merendeiras em escolas. Afirma que as oportunidades de emprego para as mulheres são contraditórias, caracterizando-se por uma “inserção excluída”. Embora trabalhem, mulheres ganham os mais baixos salários, realizam tarefas precárias e informais; realizam serviços considerados tipicamente femininos e com isto ocupam posições desprotegidas, instáveis e com precárias condições de ascensão. Ora, se “inserção excluída” caracteriza o conjunto de trabalhos realizados por mulheres no mercado de trabalho e se a função de professor é caracterizada com adjetivos que refletem

a percepção do descaso do Estado para com a educação - uma visão de decadência e dúvida para com a autoridade docente e um sentimento de impotência que produz uma situação de desesperança e desencanto entre os membros do magistério (VIANNA, 2002, p. 49) –, o que não dizer das funções de servente e merendeira de escolas?

Da mesma forma Freitas (2002, p. 153) analisando representações do trabalho docente feminino destaca o quanto o mesmo está associado à vida privada e a funções reprodutivas.

O trabalho de educar e cuidar crianças pequenas destinado socialmente às mulheres aparece como desqualificado em relação ao trabalho masculino, sob a perspectiva salarial. Neste sentido, a representação do trabalho docente feminino é percebida de certa forma como extensão de atividades domésticas não-remuneradas.

Ora, se tal estigma perpassa o trabalho docente, muito mais estará presente junto ao trabalho de serventes e merendeiras de escolas.

Vivemos numa sociedade em que homens e mulheres são, na maior parte das vezes, apresentados como “categorias excludentes” (SCOTT, *apud* VIANNA, 2002, p. 53). Estereótipos e percepções culturais vinculam mulheres a funções relacionadas a alimentação, maternidade, preservação e cuidado com os outros. No caso de merendeiras

e serventes este estereótipo se reafirma com mais força discriminatória.

Marta Júlia Lopes (1996, p. 78) analisando a área da saúde afirma, com base em Kergoat, que muitas das características referidas a trabalhos realizados por mulheres as situam como baseados em qualidades naturais.

[...] identificamos que 'qualidades naturais' exigidas, sobretudo das auxiliares e atendentes (a massa de trabalhadoras), se constroem no aprendizado das futuras reprodutoras (nutrição, cuidados às crianças, aos velhos, socorros de urgências, carinho, atenção, dedicação), e também, nos pequenos trabalhos de higienização doméstica, sendo babás, entre outros.

Considerar as qualidades necessárias para o desempenho de determinadas tarefas como inatas e não adquiridas, como fatos de natureza e não construídos culturalmente, contribui para a desqualificação deste mesmo trabalho. Embora as palavras de Lopes refiram-se explicitamente ao trabalho de atendentes de enfermagem, é possível transpô-las ao campo da educação no que se refere ao trabalho de serventes e merendeiras.

Suas qualidades 'naturais' não são valorizadas no universo da produção, não se configuram em qualificação e podem ser recompensadas a baixos salários. Sexo e classe se conjugam, então, na definição da

situação do trabalho massivamente feminino de Enfermagem. Essas trabalhadoras vão se ocupar, sobretudo, do trabalho não-técnico junto ao paciente, das tarefas de higiene e de alimentação, entre outras. (LOPES, 1996, p. 81)

Discutindo comparativamente o trabalho dos médicos e das atendentes, Lopes (1996, p. 82) refere que o trabalho daqueles são de *experts*, um trabalho profissional e de valor, e que o destas, são trabalhos "de suporte [...], massivos, rotineiros, exigentes em presença constante e nos quais se podem fazer economias no sistema institucional". Ora, estas características do trabalho de atendentes são também identificáveis no de merendeiras e serventes e são justamente tais características que encaminham à terceirização de serviços de limpeza e alimentação nas escolas.

A terceirização mais facilmente se justifica e impõe quanto mais os processos são rotineiros e descontextualizados. Tratar processos de trabalho indiferente de quem e quando são realizados, sem reconhecimento algum das contribuições que aqueles que o realizam possam trazer para as demais tarefas da organização, considerados apenas como elementos de gestão organizacional desqualifica e desconecta estes mesmos processos dos demais da organização, proporcionando motivos para terceirizá-los e manejá-los autonomamente.

Assim a desvalorização das atividades realizadas por serventes e merendeiras decorrem da consideração superficial de suas atividades tidas como pouco complexas e sem impacto nos processos educativos, desprestigiadas e invisíveis em suas possibilidades de colaboração para com o projeto educativo.

Por outro lado há uma exigência de disponibilidade permanente⁵ já interiorizada sob a forma de *habitus*, em relação àquelas que realizam estes serviços no conjunto organizacional. Esta disponibilidade é diretamente vinculada à conotação de trabalho feminino ao qual estão relacionadas qualidades tais como zelo, organização, presteza, compreensão, espírito de servir, higiene, seriedade, alegria, bom senso e espírito prático. Com isto, o trabalho de serventes e merendeiras é eminentemente femininizado – realizado exclusivamente por mulheres –, profundamente identificado com o trabalho doméstico, exigente em termos de tempo, atenção e cuidado. As competências das pessoas que o realizam decorrem mais de um *habitus primário* do que de um aprendizado formal ou uma exigência de qualificação específica. Esta base informal configura mais um motivo desqualificante que atinge o processo de trabalho realizado e não raro aquelas que o realizam.

Terceirização de serviços: privatização e fragmentação do trabalho.

A abordagem do papel dos funcionários de escola tem um significado especial nos dias de hoje em que os sistemas públicos, por falta de recursos e necessidade de reduzir o corpo de pessoal e, em alguns casos, por desconsideração da natureza das atividades realizadas por estes servidores, raramente implementam concursos públicos ou extinguem tal prática ou ainda nem realizam contratos para tais funções. Para resolver o problema, as escolas públicas empreendem um esforço de atendimento das necessidades de preparo de merenda e limpeza, contratando trabalhadoras por período determinado, com um vínculo de trabalho pouco específico em termos de atividades e pré-requisitos.

Barroso (2003, p. 35) ao discutir a desregulamentação nos sistemas de ensino afirma que, uma forma não radical de privatização da gestão em escolas públicas, freqüente em grande número de países, é a contratação de serviços de transporte, limpeza, cantinas e segurança. Assim, o que estamos chamando de terceirização terceirização de serviços de merenda e limpeza de escolas é também uma face da privatização da escola pública que, por

⁵ Lopes (1996, p. 90-91) afirma que “o trabalho de formação de um *habitus* durável se exerce sobre os indivíduos aos quais já foi inculcado uma disposição irreversível na família (*habitus primário*) diferenciado segundo as classes. Então, a disponibilidade permanente, característica do trabalho doméstico (e do trabalho do cuidado), é uma prática de tempo e de espaço que testemunha a existência de uma disponibilidade permanente das mulheres. Disponibilidade permanente é, portanto, a expressão temporal da relação de serviço. Assim como no trabalho doméstico, as mulheres estão a serviço de seu marido e dos filhos, a serviço de sua família, elas são desapropriadas de seu próprio tempo em favor dessa família.”

meio deste mecanismo introduz diversas empresas empregadoras em espaços que eram nitidamente de administração pública.

As escolas privadas por outro lado, também realizam tentativas de redução de custos e modernização de gestão, adotando a terceirização de serviços, contratando-os de uma empresa, cujos funcionários passam, indiferenciadamente, a trabalhar num banco, numa escola ou numa imobiliária.

Tais práticas, que em ambos os casos – escola pública e escola privada – implicam numa “segmentação” entre os que nelas trabalham, provocam um “desenraizamento” dos funcionários com relação à instituição e suas propostas, impedem “vínculos de conhecimento e colaboração” mais permanentes com os demais membros do corpo funcional e a “participação continuada no projeto político pedagógico” do estabelecimento e de formação de alunos ali empreendido. Ao lado do prejuízo do descomprometimento contribuem também para a “fragmentação do trabalho” na escola e a alienação do trabalhador, uma vez que tratam as tarefas de limpeza e alimentação como isoladas das demais atividades empreendidas na escola. Ademais, tal prática, por estes argumentos, “comprometem o processo de democratização da educação” e as práticas formativas na escola. A “noção de comunidade escolar fica comprometida” na medida em que tais funcionários não são mais

vinculados à escola, mas à empresa prestadora de serviço.

Chris Argyris (2003) em sua teoria sobre a maturidade e imaturidade no ambiente de trabalho apresenta chaves conceituais que podem auxiliar na discussão destas questões. Para ele os empregadores operam com pressupostos que consideram os empregados como predominantemente imaturos, quando os tratam como seres passivos, dependentes e portanto com tendência a manter uma posição subordinada, com fraca consciência do eu, com interesses casuais e superficiais, e com uma perspectiva limitada de tempo. Opostamente, num extremo do *continuum* de maior maturidade, o pressuposto é de que os indivíduos são ativos, independentes, flexíveis e capazes de se comportarem de muitas maneiras, com ampla perspectiva de tempo, passado e futuro, com consciência e controle do eu e relacionando-se na organização em perspectiva de igual ou superior.

Ora, quando o vínculo de emprego assume uma larga perspectiva temporal – a dimensão de toda a vida ou pelo menos de grande parte dela –, demanda e cria fidelidade e permanência do trabalhador no emprego, o que possibilita aos colaboradores realizar estabelecer relações de confiança e familiaridade entre si e compreensão das finalidades da organização. Uma perspectiva temporal mais ampla favorece o desenvolvimento e compar-

tilhamento entre todos de uma cultura comum, de maneira que os mecanismos de controle operam de forma implícita. Do mesmo modo, focalizando o plano da maturidade dos trabalhadores, as decisões tendem a ser tomadas de forma coletiva permeando o ambiente de discussões e compartilhamento de informações, uma vez que a ênfase é na responsabilidade coletiva e não em indivíduos em isolado. Na dimensão de maturidade, os colaboradores são considerados não apenas em sua destreza técnica mas como pessoas em sua totalidade.

A contratação temporária de pessoas para serviços de merenda e de limpeza impossibilita que as relações dentro da escola se estabeleçam na perspectiva de maturidade, tratam indivíduos numa perspectiva alienante, mobilizados por uma racionalidade instrumental, responsivos apenas a incentivos econômicos, negando-lhes uma visão mais ampla do espaço de trabalho.

Assim, para manter, aprofundar e recuperar a noção de comunidade escolar, processos de participação, vínculos de colaboração, confiança e compartilhamento no âmbito das escolas há que repensar a implementação de medidas de terceirização de serviços nas escolas, avaliando suas conseqüências e as perdas tanto do ponto de vista dos indivíduos cujo trabalho é terceirizado, como, e principalmente, do ponto de vista dos objetivos da escola.

O ato de limpar e de servir merenda é idêntico em qualquer organização?

A terceirização naturaliza e reduz a atividade terceirizada pela segmentação do contexto em que ela se efetua e pela suposição de que é a mesma em suas características, exercício e resultados em qualquer lugar: o ato de limpar e o ato de cozinhar são idênticos em qualquer organização.

A desconexão destes trabalhos do local e organização em que são efetuados, possibilita realizá-los independentemente de um horário comum a outros trabalhadores na mesma organização.

Havendo uma flexibilização nos horários de trabalho, reduz-se a conexão entre os prestadores de tais serviços, os demais trabalhadores e as atividades fundamentais da organização. A limpeza, por exemplo, pode ser realizada em qualquer momento da madrugada, sem haver nenhuma compreensão do trabalho realizado nos demais períodos do tempo, nem contato com qualquer das demais pessoas que ali trabalham.

Nesta estratégia de gestão não há como estabelecer relações de confiança e solidariedade entre os que ali atuam. Não há cultura organizacional compartilhada e há um total afastamento dos processos decisórios referentes aos objetivos da organização e os prestadores de serviço. Impossível estabelecer um clima de companheirismo e um sentido coletivo entre tais prestadores de servi-

ço e os demais membros da organização. O trabalho dos prestadores de serviços configura-se como radicalmente individual, e independente da natureza da organização em que seja realizado. O destaque é dado à sua realização metódica, técnica e descontextualizada.

Esta forma de contratação estabelece, com os envolvidos na prestação de tais serviços, uma relação que os caracteriza como imaturos, capazes de apenas realizar as tarefas específicas que lhes sejam atribuídas sem contextualizá-las e absolutamente afastados dos objetivos da entidade em que realizam seus serviços, no contexto das relações de trabalho. Inexistem possibilidades de relacionamento em perspectiva de igualdade pela fragmentação a que suas tarefas são relegadas.

A fragmentação do trabalho é o elemento chave em propostas de não realização de concursos para funcionários de escolas públicas e a conseqüente terceirização de serviços de merenda e limpeza. Seja em escolas públicas ou privadas em que tais serviços sejam terceirizados há uma concepção de desenraizamento em relação à escola em que as pessoas estão prestando serviços e um descomprometimento com relação aos propósitos institucionais. Limpeza e preparo de alimentação são tomados apenas no que produzem diretamente - ambiente limpo e comida preparada -, não com relação a diferentes informações e afetos com que tais tarefas são realizadas e a partir das

quais podem ser produzidas. Estes trabalhos são vistos em sua dimensão instrumental de racionalidade técnica e não de racionalidade prática, em que o funcionário seja considerado como um profissional que reflete, que analisa as situações e que cria constantemente conhecimentos frente a suas relações com os alunos, com os pais e os professores que interage e colabora no projeto de escola. Terceirização portanto, desconhece a contribuição que aqueles que realizam tais trabalhos podem dar para a compreensão e dinâmica do ambiente escolar.

Terceirização de serviços: afastando da participação no projeto político pedagógico da escola

Ora, nas escolas é fundamental saber-se para quem se está prestando serviço e colher-se informações de indícios que a dinâmica escolar oferece, aspectos estes desconsiderados em propostas de terceirização de serviços.

Nunca é demais lembrar que o trabalho escolar é um “trabalho coletivo” em que todos, professores, secretárias, bibliotecária, diretora, vice-diretora, serventes, trabalham em função de um projeto de formação. Não apenas os professores são responsáveis na obra educativa, mas todos no interior da escola. Educação como trabalho coletivo está na base de um projeto de escola competente, humana, alegre, funcional, limpa, em que o ambiente seja de confiança e respeito.

Entendendo a escola como espaço de trabalho coletivo é fundamental que todos compreendam que fazem parte de uma tarefa comum e que neste espaço colaboram diferentes agentes com tarefas diferentes. A escola é um local de “aprendência”, onde ocorrem processos e experiências de aprendizagem, ou seja, na qual ocorre, em diferentes dimensões e em seus diferentes atores, o ato de aprender. Aprendiz é o aluno, mas também os professores, a diretora, as mães, os pais, as serventes e as merendeiras, bem como os demais colaboradores. Todos aprendem a vida inteira. A “participação ativa” em projetos da escola é uma oportunidade de formação/aprendizagem para todos os membros da comunidade escolar, incluindo serventes e merendeiras.

Portanto, os processos de interação operam sob a forma de processos de formação. A interação entre alunos no momento da merenda, ou entre um aluno e a merendeira pode ter uma conotação formativa e muitas vezes o tem. Intervenções de merendeiras no que se refere a lavar as mãos antes das refeições, na forma de servir-se, na tranquilidade que deve haver no momento da refeição, na maneira de manejar os talheres, colaboram no processo de formação dos alunos.

O agradecimento de um aluno para a merendeira a respeito de o quanto estava gostosa a refeição por ela preparada, contribui para o sentido de utilidade e importância de seu trabalho e

para a auto-estima. Conhecer as preferências de paladar dos alunos e também uma manifestação de atenção para com os mesmos contribuindo para o seu bem estar. Tal atenção em momentos não formais, externos à sala de aula são especialmente importantes junto a alunos com história pessoal de baixa qualidade de vida e com precárias condições de atendimento na família.

O aluno não está apenas na sala de aula. Escola é também o pátio, a entrada, o corredor, os banheiros, o refeitório, os momentos de entrada e saída. Assim as informações que merendeiras e serventes poderão trazer sobre alunos individualmente e sobre suas relações e com os demais segmentos da comunidade, bem como sobre outros membros desta mesma comunidade são importantes para a direção da escola, para o corpo docente e para qualificar o processo de gestão.

O trabalho diário e continuado de merendeiras e serventes nas escolas oportuniza-lhes presenciarem muitas situações que envolvem alunos, professores, pais, pois sua presença no ambiente escolar e a realização de suas tarefas diárias possibilitam-lhes observarem o comportamento dos membros da comunidade escolar. Esta vivência e as informações que têm no cotidiano são importantes para a formação dos alunos individualmente e podem, se identificadas, contribuir para o projeto político pedagógico da escola. As informações que merendeiras e serven-

tes podem aportar à gestão da escola decorrem das suas funções de trabalho – tipo de material descartado nas dependências da escola, formas não usuais de ocupação de espaços da escola, interações entre os membros da comunidade escolar, ocupação de espaços e uso do tempo.

A voz ou vozes, que entoam ou ecoam de seus participantes são carregadas de emoções, pensamentos, desejos, etc. São falas que estiveram caladas e passaram a se expressar por algum motivo impulsionador (carência sócioeconômica, direito individual ou coletivo usurpado ou negado, projeto de mudança, demanda não atendida). Ao se expressar, os atores sujeitos dos processos de aprendizagem articulam o universo de saberes disponíveis, passados e presente, no esforço de pensar/elaborar/reelaborar sobre a realidade em que vivem. Os códigos culturais são acionados, e afloram emoções contidas na subjetividade de cada um. (GOHN, 1999, p. 106).

É justamente este universo de saberes, de observações colhidas e elaboradas nos demais espaços que, não os da sala de aula, que atores, como as serventes e as merendeiras, têm a aportar para a gestão da escola.

Na escola, em decorrência da compreensão dos objetivos institucionais e do projeto de formação dos alunos e da compreensão de que “todos são aprendentes”, os funcionários são efe-

tivos parceiros na relação pedagógica, na medida em que contribuem com um olhar diferenciado sobre cada aluno e acerca da dinâmica da organização, completando o dos professores e diretor e demais membros da comunidade escolar. Entretanto, para que isto ocorra, o funcionário de escola precisa compreender o ambiente organizacional em que trabalha, o que é diferente de apenas limpar ou preparar alimentos, independente de quem for o destinatário. Esta exigência decorre da importância e necessidade do trabalho coletivo na escola, o qual é qualitativamente superior ao que possa ocorrer de forma fragmentada e com exclusiva base instrumental.

Do ponto de vista do próprio funcionário a interação com os demais membros da comunidade escolar, a oportunidade de participação em espaços colegiados, interação com pais e alunos na entrada e saída da escola, colaboração em eventos, e em outros momentos da vida escolar, constitui-se em aprendizagem pessoal e oportunidade de desenvolvimento.

Por outro lado, são nestes momentos que ele observa e acumula informações importantes para o projeto de escola pois conhecimento é “interação criativa e reciprocamente construtiva entre os seres vivos, enquanto aprendentes, e seus nichos vitais” (ASSMANN, 1998, p. 132). Os nichos vitais de professores, de serventes e de merendeiras é em princípio o mesmo mas a especificidade de suas

atividades lhes proporciona, enquanto seres aprendentes e em interação, conhecimentos diferenciados e ao mesmo tempo complementares.

Afirmamos assim que as merendeiras e serventes têm um conhecimento decorrente do exercício de suas atividades nas escolas o qual deve ser ativamente buscado e articulado aos dos professores, direção e demais membros da comunidade escolar. Uma mais articulada compreensão da escola advém da produtividade destas interações.

O agir comunicativo dos indivíduos, voltado para o entendimento dos fatos e fenômenos sociais cotidianos, baseia-se em convicções práticas, muitas delas advindas da moral, elaboradas a partir de experiências anteriores, segundo as tradições culturais e as condições histórico-sociais de determinado tempo e lugar. O conjunto desses elementos fornece o amálgama para a geração de soluções novas, construídas em face dos problemas que o dia-a-dia coloca nas ações dos homens e das mulheres. (GOHN, 1999, p. 104-105).

A escola perde muito em qualidade de projeto e de processos de trabalho, na “geração de soluções novas” se não considerar os conhecimentos que podem advir da interação entre todos os membros da comunidade escolar, incluindo a contribuição consciente e participativa de merendeiras e serventes. A terceirização destes serviços tende a desconsiderar estes conhecimen-

tos decorrentes do esforço de entendimento dos acontecimentos cotidianos os quais podem auxiliar a explicar outros comportamentos dos alunos bem como auxiliar na construção de um projeto pedagógico mais coerente com o momento institucional.

Chaves (1998) discutindo o cotidiano do trabalho de serventes e merendeiras em escolas do Rio de Janeiro, confirma a multiplicidade de tarefas desempenhadas por merendeiras e serventes o que oferece uma visão diferenciada pois alargada das questões da escola e da vida dos alunos.

Na verdade quem fiscaliza a disciplina e a ordem no refeitório são as serventes e merendeiras. Essas controlam a quantidade de alimento que o aluno come, apartam brigas, conversam com alunos ‘rebeldes’ e, quando é o caso os levam para a secretaria. Uma merendeira ‘L’ conhece alguns ‘alunos-problemas’, relaciona-se com os mesmos no sentido de integrá-los à disciplina da escola, explicando, por exemplo, a importância da aula de matemática, o respeito aos professores. Ela utiliza táticas de convencimento, dizendo aos mesmos que são ‘bons-alunos’, incentiva-os a cursar o ensino técnico-profissionalizante. Durante o recreio percebe-se desvio de funções dos funcionários merendeiras e serventes, pois realizam, além do seu, o trabalho de inspetores de alunos e orientadores educacionais, funções que praticamente já não existem nas escolas públicas (CHAVES, 1998, p. 347).

Portanto reiteramos que merendeiras e serventes são observadores privilegiados da dinâmica escolar, captando ocorrências em espaços muitas vezes desconsiderados pelos professores - banheiros, pátios, entrada, saída, corredores, recreios, refeitório. Em seu trabalho acumulam informações importantes e únicas, relevantes para a escola, tendo muito a colaborar e a participar do projeto de escola pública, como tão bem sintetiza Paulo Freire (1991, p. 35):

Mudar a cara da escola pública implica também ouvir meninos, meninas, sociedades de bairro, pais, mães. Diretoras, delegados de ensino, professoras, supervisoras, comunidade científica, zeladores, merendeiras [...]. É claro que não é fácil! Há obstáculos de toda a ordem retardando a ação transformadora.

O que caracteriza o trabalho de serventes e merendeiras:

Anteriormente afirmamos que a escola exige trabalho coletivo e funcionamento como uma comunidade educativa e que a atividade educativa não ocorre apenas em sala de aula. A educação é também exemplo e acompanhamento e, nestas dimensões, serventes e merendeiras podem muito contribuir. Em outras palavras, serventes e merendeiras não apenas limpam e preparam alimentos mas colaboram na tarefa educativa e de

gestão da escola por uma atitude de envolvimento interessado e como parceiras na relação pedagógica. Seu trabalho está ligado à preservação, manutenção, cuidado, beleza, segurança e funcionalidade do ambiente escolar. Apresentamos a seguir um esquema⁶ com diferentes dimensões envolvidas no trabalho de tais funcionárias exemplificando algumas de suas contribuições.

Dimensões do trabalho de merendeiras e serventes de escola:

FUNCIONALIDADE

- Prepara as salas de aula: distribui classes, limpa quadro, varre, recolhe lixo. Guarda objetos perdidos. Favorece organização física que compõe o ambiente de aprendizagem.
- Asseio dos ambientes internos da escola, patrimônio da comunidade escolar
- Arruma cadeiras para palestras e reuniões, decora o ambiente para festividades
- Prepara, no horário e em quantidade apropriada, a merenda, distribui ordenadamente.
- Auxilia na coordenação, controle e funcionamento cotidiano da escola.
- Auxilia na gestão dos espaços de forma a assegurar o funcionamento regular da escola.

⁶ O conteúdo deste quadro foi organizado a partir do material coletado junto a aproximadamente 60 funcionárias de escolas de educação básica de rede municipal da grande Porto Alegre, Rio Grande do Sul, sistematizando a percepção que as próprias funcionárias têm de seu trabalho.

BELEZA

- Perfume (ausência de odores desagradáveis), limpeza, ordenamento cuidadoso do espaço.
- Cuida e distribui, com estética e funcionalidade, folhagens e vasos.
- Cuidados com jardim e pátios.
- Organização das coisas no espaço. Classes, cadeiras, mesas.
- Organização dos armários. Guardanapo de papel recortado nas prateleiras como toque de cuidado e capricho.
- Capricho consigo mesma.

SAÚDE

- Limpeza, arejamento dos ambientes (antes das atividades e depois das atividades)
- Cuidado com detritos.
- Atenção aos tipos de detritos (salas de aula, banheiros, pátios, áreas de recreio, arredores da escola).
- Cuidado pessoal, cuidados antes das refeições. Lavar as mãos: lembrar aos alunos deste preceito de higiene.
- Saúde é também atenção/prevenção ao uso de drogas. Identifica movimentação inusual e suspeita.
- Providencia alimentos saudáveis, adequadamente preparados, condimentados e servidos.

SEGURANÇA

- Preserva/previne/aplaca violência (psicológica e física) contra pessoas e violência contra o meio ambiente. Ouve crianças aflitas, vítimas de agressão na família ou na escola.

- Coisas/bens materiais. Preservação do vandalismo na escola
- Pessoas. Zela pelo bem estar das crianças.
- Fechamento de ambientes depois do uso.
- Cuidados com pisos escorregadios; secagem para limpar e prevenir tombos - escorregar.
- Apartar brigas.
- Atenção cuidadosa para com o que os alunos trazem para a escola.
- Identificação de agressões, ameaças externas.
- Observa comportamentos que fogem aos padrões de conduta usuais. Partilha tais informações com demais membros da escola.

CONVIVIALIDADE

- Presença. Referência, companhia.
- Defende, apóia, guia, estimula, ouve.
- Presença no imprevisível. Distúrbios no ambiente escolar.
- Substitui colegas ausentes ou adoentadas, repara os alunos para os professores, em caso de necessidade
- Envolvimento interessado para com alunos, pais e professores:
- Atenção para com os alunos: entram/saem/aparentam estar: tristes, assustados.
- Atenção no trato para com os colegas - tratamento cordial. Civilidade e não empurrões, agressões.
- Acompanhamento das crianças que chegam mais cedo na escola e daquelas cujos pais vêm buscar mais tarde, após a saída dos outros.

- Recomenda cuidado na rua.
- Atende criança que chora pela implicância/ agressão de outros colegas.

Portanto, há uma multiplicidade de dimensões no trabalho das funcionárias de escolas que muitas vezes são esquecidas e não apreendidas pelo enfoque restrito da limpeza e preparação dos alimentos, os quais não são considerados também em propostas de terceirização destas atividades.

Importância do trabalho das funcionárias na opinião de membros da comunidade escolar

A seguir transcrevo algumas observações⁷ de alunos, professoras, mães e pais de alunos do ensino fundamental acerca da importância das funcionárias na escola.

Dentre as professoras há as que identificam as funcionárias como agentes pedagógicos, como colaboradores e participantes do projeto de escola:

“Eu vejo o servente de escola como importante “agente pedagógico”, pois lida com os alunos, orientando sobre o comportamento adequado e servindo de referência para solução de conflitos entre alunos.”

“Funcionário é tão importante quanto ao aluno, professores, direção, equipe diretiva e comunidade

escolar. Contribui com as políticas educacionais e pedagógicas significativamente.”

“Eu penso que os funcionários são membros indispensáveis para o funcionamento da escola, todos, de alguma forma, contribuem para o trabalho com qualidade”.

Outras professoras ao referir-se a funcionárias indicam o olhar diferenciado que as mesmas têm para com os alunos carentes:

As funcionárias são “[...] preocupadas com as situações de alunos carentes.”

“Acredito que os funcionários (merendeiras/serventes) são de grande importância dentro da comunidade escolar, pois os trabalhos que exercem são indispensáveis, e além do mais, estão sempre em contato, de uma maneira ou de outra, com nossos alunos, transmitindo informações e até mesmo carinho.”

Outros professores destacam a importância do trabalho específico das funcionárias e suas qualidades diretamente relacionadas ao serviço que realizam:

“Prestativas, responsáveis, assíduas, pontuais”

“Acho muito importante o papel das merendeiras e serventes dentro da escola, pois a escola, necessita de limpeza e organização (das salas e banheiros) e também, por parte das merendeiras, de uma refeição sau-

⁷ Os dados sistematizados a seguir foram obtidos mediante da coleta de dados por escrito.

dável para seus alunos, condição fundamental para o bom desenvolvimento do trabalho escolar”.

Alguns professores sugerem que nem sempre há, no ambiente escolar, suficiente respeito para com o trabalho da funcionária indicando a não homogeneidade do que se designa de “comunidade escolar” e a invisibilidade destas pessoas e de seus serviços no ambiente escolar.

“A função do funcionário dentro da escola deveria ser, não só de prestador de serviços e cumpridor de normas. Mas de funcionários solidários, humanos e gentis. As cobranças de órgãos superiores são tantas e de tal forma que fazem com que as classes se dividam e o espírito de amizade esfrie cada vez mais!” (professora)

As opiniões de pais e mães são, em geral, de reconhecimento pelo trabalho das funcionárias. Alguns expressam compreensão do trabalho das mesmas no âmbito da escola e o diferencial que agregam pelo convívio diário com os alunos:

“Vejo o funcionário da escola como funcionário de qualquer empresa, com horários a cumprir, obrigações mas, com um diferencial, ele também trabalha com o carinho e a atenção, ele ajuda a educar os alunos na maioria das vezes.”

As mães destacam positivamente

o trabalho das funcionárias, muitas expressando suas observações do funcionamento cotidiano da escola, como por exemplo, referências ao recreio.

“Acho que elas são muito importantes; é por causa delas que muita coisa funciona na escola.”

“Elas são boas, cuidam do recreio e não deixam as crianças brigarem. (pai de aluno da 1a. série)”

Há depoimentos de diferentes segmentos da comunidade escolar que indicam o quanto as funcionárias são submetidas a relações de poder no interior mesmo das escolas o que as impossibilita de participar mais ativa e democraticamente da vida escolar.

“Sou mãe de aluna e participo do Conselho Escolar. Acho que o trabalho das funcionárias é muito importante na escola, mas penso que deveria ser mais falado, mais apresentado. A funcionária do Conselho Escolar da minha escola, fala pouco. Deveria ter um trabalho para melhorar isso (mãe de aluna da 4ª. série)”

“Eu acho que, como pai, elas têm sido bastante atenciosas com meus filhos. Gostaria que elas participassem de mais espaços na escola (pai de alunos da 1a. e da 3a. série)”

“Acho fundamental o papel dos funcionários em uma escola. Vejo o seu trabalho como um alicerce dentro do ambiente escolar. Porém muitas vezes, acho que os funcio-

nários deveriam participar mais das atividades realizadas na escola.” (Professora)

Dentre os alunos, há um reconhecimento de seu trabalho e o depoimento abaixo indica o quanto as funcionárias acompanham a vida dos mesmos:

“Eu acho que as funcionárias são muito importante sem elas a gente não tinha ninguém para preparar o almoço e o café da manhã, a tia me levou em casa porque eu estava doente com febre e eu adoro muito elas (aluna da 4ª. série)”.

Estes depoimentos explicitam a visibilidade que várias dimensões do trabalho de funcionárias merendeiras e serventes. A identificação de dimensões referentes a convivialidade, segurança, funcionalidade e saúde estão neles implícitas.

Abundância e ausência: quando o trabalho de funcionárias e serventes é percebido?

A realização e abundância do trabalho de serventes e merendeiras usualmente não é notado, embora sua ausência seja registrada. Este tipo de percepção do trabalho destas funcionárias, tão comum no ambiente escolar, pode ser explicado pelas idéias de Frederick Herzberg com referência ao

comportamento das pessoas em situações de trabalho. Para ele há dois tipos de fatores, os higiênicos e os motivacionais⁸. Os fatores higiênicos, extrínsecos ao trabalho, apenas evitam a insatisfação dos trabalhadores. Nas escolas, os serviços de conservação e limpeza estão nesta categoria com referência à percepção dos mesmos por parte dos professores e outros da escola, daí a afirmação anterior de que a presença da servente e merendeira, em geral, não é notada, apenas sua ausência.

São fatores higiênicos as condições físicas e ambientais de trabalho, benefícios sociais, dentre outros. “Quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação dos empregados. Porém, quando são péssimos ou precários, eles provocam a insatisfação dos empregados” (CHIAVENATO, 1999, p. 286). A merenda servida no horário faz parte do funcionamento da escola, seu atraso causa problemas; ambiente limpo e organizado é percebido de uma forma naturalizada, mas em contrário, salas em desordem e sujas são motivos de reclamações.

Terceirização de serviços e escola democrática

A preocupação e entendimento de processos de democratização da escola exige reflexão acerca das repercussões de iniciativas de terceirização no ambiente escolar. Terceirização de ser-

⁸ Os fatores motivacionais ou intrínsecos ao trabalho envolvem a percepção de crescimento no trabalho, atendem necessidades de auto-realização, reconhecimento profissional e da responsabilidade no exercício do mesmo.

viços não é uma mera ação gerencial mas tem impacto no movimento de democratização da escola e da sociedade e em processos participativos.

Pelo que até aqui foi discutido as funcionárias – serventes e merendeiras – são um dos segmentos que realiza atividades mediadoras entre pais, alunos, professores e direção, de colaboração com o projeto de escola, cooperando com direção, pais, professores para um trabalho de qualidade e de facilitação no ambiente escolar provendo condições de beleza, segurança, funcionalidade e convívio.

A cidadania e respeito no tratamento dessas funcionárias é fundamental para um projeto de escola mais rico, humano e democrático. Assim, funcionárias que sabem em que tipo de organização trabalham e compreendem seu papel na escola são ativas, participam do Conselho Escolar, mantêm a direção ou equipe diretiva informada sobre suas observações do cotidiano escolar, colaboram para um clima saudável, bonito, seguro, confortável e educativo da escola, bem como na manutenção das funcionalidades da escola e das condições necessárias ao trabalho educativo.

Serventes e merendeiras têm como principais instrumentos de trabalho o fazer com as mãos, mas também a observação, a interação – conversa –, a presença, e formas ativas de participar, externar suas críticas, sugestões e idéias.

A terceirização de atividades nas escolas compõe, no quadro de uma gestão tecnocrática, uma preocupação predominante de redução de custos de operação sem avaliação das repercussões em termos de alienação do trabalho. Apenas a dimensão de fazer com as mãos e a conseqüente redução de encargos financeiros e custos de operação é considerada nas propostas de terceirização. Esta visão empobrecida das atividades de serventes e merendeiras de escola desconhece seu papel de mediadoras, colaboradoras e facilitadoras e as diferentes dimensões de seu trabalho.

As críticas à terceirização não prescindem de considerações acerca do tratamento que muitas vezes serventes e funcionárias recebem mesmo pertencentes ao quadro do funcionalismo público ou ao quadro de pessoal contratado regularmente pelas escolas e que também denotam prejuízos nos processos de democratização das relações na escola.

Refiro-me a discriminações que resultam em “intimidação”, insulto, “humilhação”, ameaças pessoais a elas imputadas por outros componentes da escola. Discriminação resultante da desvalorização do trabalho manual e da segmentação social que desconsidera aqueles que realizam esses trabalhos. Aqueles que desvalorizam a pessoa de serventes e de merendeiras e que no cotidiano escolar ignoram ou menosprezam seu trabalho talvez tenham preferências pela terceirização desses

serviços tão indispensáveis à dinâmica da escola, no que, de alguma maneira, manifestam uma dimensão não

democrática da sua forma de entender as instituições educativas e a importância do trabalho coletivo.

Referências

ABREU FILHO, S. C. Algumas anotações sobre a terceirização como instrumento de gestão do Estado. *Cadernos FUNDAÇÃO*, São Paulo, n. 22, p. 74- 80, 2001.

ARGYRIS, C. *Immaturity maturity theory*. The Accel-Team.com. Retrieved November 6, 2003. Disponível em: <http://www.accel-team.com/motivation/chris_argyris_02.html>. Acesso em: 15 ago. 2005.

ASSMANN, H. *Reencantar a educação: rumo à sociedade aprendente*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

BARROSO, J. Regulação e desregulação nas políticas educativas: tendências emergentes em estudos de educação comparada. IN: BARROSO, J. (Org.). *A escola pública: regulação, desregulação, privatização*. Porto, PT: ASA, 2003.

CHAVES, F. M. O cotidiano do trabalho das merendeiras e serventes nas escolas públicas cariocas: uma abordagem de história oral. In: CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO, 2., São Paulo. *Práticas educativas, culturas escolares, profissão docente: atas...* São Paulo: Faculdade de Educação, USP, 1998. v. 1. p. 340 – 348.

_____. As merendeiras e as serventes nas relações sociais das escolas públicas municipais na cidade do Rio de Janeiro. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 20.. 1997. Caxambu. *Educação, crise e mudança: tensões entre pesquisa e política: programa e resumos*. Caxambu: ANPED, 1997.

CHIAVENATO, I. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Campus, 1999. Edição compacta.

FARIA, F. F. *Terceirização no serviço público e cooperativas de trabalho*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Consultoria Legislativa. Estudo, 2001. 18p.

FREIRE, P. *A Educação na cidade*. São Paulo: Cortez, 1991.

GELLERMAN, S. W. *Motivação e produtividade*. São Paulo: Melhoramentos, 1976.

GHON, M. G. *Educação não-formal e cultura política*. São Paulo: Cortez, 1999.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. *Psicologia para administradores de empresas*. São Paulo: EPU, 1977.

LOPES, M. J. M. O sexo do hospital. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D. E.; WALDOW, V. R. (Org.). *Gênero & saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 76-105.

VIANNA, C. Contribuições do conceito de gênero para a análise da feminização do magistério no Brasil. In: CAMPOS, M. C. S. S.; SILVA, V. L. G. *Feminização do magistério: vestígios do passado que marcam o presente*. Bragança Paulista, SP: EDUSF, 2002. p. 39-68.

Endereços na internet:

<http://www.geocities.com/WallStreet/Market/4702/textos/terceiriz.html>

<http://www.traquimfar.org.br/cartilhas/trabalhador/terceiriza.htm>

http://www.employer.com.br/man_ter.asp?item=2

http://www.atwork.harvard.edu/pdf/k-statement_portuguese.pdf

<http://www.fundap.sp.gov.br/publicacoes/cadernos/cad22/dados/Abreu.pdf>

Recebido em: 17/05/2004

Aprovado para publicação em: 03/06/2005