

INTEGRAÇÃO ENTRE PROFESSORES, NÃO-DOCENTES, ALUNOS E FAMÍLIAS NO PROCESSO EDUCACIONAL DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IFAL

Rita de Cássia Tenório Duarte

Instituto Federal de Alagoas

RESUMO

Este artigo trata acerca da integração entre docentes, não-docentes, família e comunidade no processo pedagógico do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (Ifal), sob a perspectiva da integração no contexto educacional. Problematisa a questão atinente a necessidade de integração entre a organização educacional e seu público-alvo, estudantes, familiares e comunidade assistida pelos funcionários docentes e não-docentes da escola. Busca identificar o papel do Assistente Social na integração do quadro funcional no IFAL. Justifica-se pelo papel assumido pela organização educacional nos últimos anos e pelo fato de que a realidade atual exige o estabelecimento de efetivo diálogo entre a escola, família e comunidade, visando uma educação de qualidade, democrática e participativa. Objetiva analisar a integração funcional na gestão do IFAL, elaborando uma proposta de trabalho. Por meio de uma investigação exploratória-descritiva, a pesquisa compreendeu uma ampla revisão bibliográfica, orientada a identificar o papel do assistente social para integração na organização educacional. Ficou comprovado que a instituição se encontra desarticulada com as previsões legais e paradigma de uma educação cidadã e democrática, havendo necessidade de um reposicionamento no seu processo de gestão para contemplar seus servidores, estudantes e comunidades.

Palavras-chaves: Educação, Serviço Social, Gestão Democrática, Integração Educacional.

ABSTRACT

This article deals with the integration between teachers, non-teachers, family and community in the pedagogical process of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Alagoas (Ifal), from the perspective of integration in the educational context. It problematizes the question of the need for integration between the educational organization and its target audience, students, family and community assisted by the school's teaching and non-teaching staff. It seeks to identify the role of the Social Worker in the integration of staff in IFAL. It is justified by the role assumed by the educational organization in recent years and by the fact that the current reality requires the establishment of effective dialogue between the school, family and community, aiming at a quality, democratic and participatory education. It aims to analyze the functional integration in the management of IFAL, elaborating a work proposal. Through an exploratory-descriptive investigation, the research comprised a wide bibliographical review, oriented to identify the role of the social worker for

integration in the educational organization. It has been proven that the institution is disarticulated with the legal predictions and paradigm of a citizen and democratic education, and there is a need for a repositioning in its management process to contemplate its servants, students and communities.

Keywords: Education, Social Work, Democratic Management, Educational Integration.

INTRODUÇÃO

O paradigma contemporâneo da administração organizacional, reconhecendo as constantes e dinâmicas mudanças ocorridas nas últimas décadas, pressupõe a exigência da capacidade de absorção dessas transformações com planejamento e processo de gestão para adoção de posicionamento proativo e horizontal nas suas relações internas e externas. Tal fato leva as organizações a serem flexíveis, competitivas, responsáveis e estruturalmente integradas e organizadas para o enfrentamento das transformações que visam reduzir incertezas e preparando as perspectivas estratégicas para o atingimento de metas e objetivos.

A organização escolar tem necessitado acompanhar a evolução paradigmática no cumprimento da sua missão, incorporando um modelo de gestão que seja capaz de integrar o seu ambiente interno que envolve profissionais docentes e não-docentes, bem como o seu público-alvo que é o estudante, além da família e comunidade, para que possa integralizar o papel da sua missão. Há que se considerar que a escola passa, então, a se inserir no contexto das organizações multidisciplinares, onde uma gestão define sua estrutura para o aperfeiçoamento contínuo dos seus integrantes, para a exploração, produção e reprodução do conhecimento, para integração dos envolvidos, inovando dentro de um processo sistemático e criativo, realinhando hierarquias pela horizontalidade das relações interpessoais, entre outras iniciativas, enfim, com o fito de melhor realizar seus projetos e objetivos de forma eficiente e eficaz. Assim, a escola em si se realiza com a participação de docentes, administradores, estudantes e comunidade.

Nesse quadro, a docência vem se articulando para melhor desenvolver a prática pedagógica com o fito de melhor levar a aprendizagem e o conhecimento aos seus alunos e, conseqüentemente, cumprir seu papel na sociedade e sua atuação na comunidade assistida pela escola. Por outro lado, o profissional de educação não-docente participa como mero instrumental de aparelhamento ao docente, observando-se que o seu papel é apenas para o desempenho no setor administrativo meramente

burocrático, havendo uma clara divisão de tarefas nessas instituições. Isso quer dizer que cada servidor faz parte do processo educativo.

No processo de integração entre os docentes e não-docentes no processo de gestão de atendimento dos anseios dos alunos, familiares e comunidade em geral, traz a necessidade de redimensionar o complexo organizacional, no sentido de prepará-la para o efetivo cumprimento do seu papel social.

É nesse contexto que se insere o trabalho do profissional do Serviço Social no sentido de fazer funcionar as políticas públicas implementadas pelo Estado, no sentido de intervir na procedência integradora entre professores, funcionários, alunos, pais e comunidade no recinto do Instituto Federal de Alagoas (IFAL), atendendo aos requisitos de gestão democrática.

É o que se propõe o presente artigo, tratando a partir de tal iniciativa, observar o papel do assistente social na integração de docentes, não-docentes, alunos, família e comunidade na gestão educacional.

A INTEGRAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO ESCOLAR

A educação é um direito que foi inicialmente consagrado na Resolução XXX da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de abril de 1948, prevista em seu art. XII: “Toda pessoa tem direito à educação [...]”. E, posteriormente, na Resolução 217 A (III) da Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, em seu art. XXVI, estabelecendo que “[...] toda pessoa tem direito à instrução [...]”, reconhecendo-se, com isso, tratar-se de um direito humano e que, por isso, a educação não apenas contribui para o desenvolvimento do país, como também é a principal forma de inserção social e sua ausência, ou deficiência gera desigualdades (BARUFFI, 2010; SILVA, 2011; ROCHA, 2010; SOUZA, SANTANA, 2010).

A partir desse entendimento, a educação foi inserida no contexto dos direitos fundamentais do ser humano, integrando, portanto, o exercício da cidadania, sendo, portanto, um leque de práticas sociais mediante as quais promovem o desenvolvimento e a socialização das pessoas, constituindo-se em um dos mais complexos processos constitutivos da vida social, por se enquadrar numa dimensão complexa e histórica da vida social, traduzindo-se como um processo social vivenciado no âmbito da sociedade

civil e protagonizado por diferentes sujeitos sociais (BRASIL, 2005; SANTOS, 2011; COLL, 1999; GODOI, 2008).

Por ser um processo dinâmico e universal, a educação está relacionada com o contexto econômico, social e cultural e que, por isso, o saber pode ser adquirido nos diversos espaços onde há apropriação da cultura e de práticas sociais (FAUSTINO, 2008; MELLO, 1998; SANTOS, 2011).

Nesse sentido, a educação atua na preparação para uma participação na vida de cidadão, tornando-se a sua missão de caráter geral, uma vez que os princípios democráticos se expandiram pelo mundo (DELORS, 1999; GONZALEZ, 2010).

Assim, tendo-se o entendimento de que a educação é desenvolvida no seio de uma organização multiprofissional, envolvendo nas suas relações professores, servidores não-docentes, profissionais liberais, alunos, famílias e comunidade, torna-se necessário no contexto da organização contemporânea, a adoção de um processo integrador para que a escola cumpra seu papel na sociedade, acompanhando as transformações tecnológicas e de gestão administrativa ocorridas nas últimas décadas. Por conta disso, observa-se que a interação entre as pessoas e a organização passou a se basear num processo de reciprocidade que passou a ser composta de várias partes componentes, interligadas e interagentes e que, tomada em seus aspectos básicos, toda organização deve analisar seus recursos humanos, materiais/financeiros e tecnológicos que, fluindo através da organização, são responsáveis pela manutenção do funcionamento do sistema, no sentido de cumprir sua missão. Com isso, o fator humano passa a ser dominante na concepção e na operacionalização dos outros recursos, compreendendo-se daí o motivo pelo qual os modelos de gestão participativa vêm se firmando como uma tendência irreversível porque são pessoas planejando, organizando, controlando e dirigindo.

Assim sendo, o funcionamento de uma organização escolar é fruto de um compromisso entre a estrutura formal e as interações que se produzem no seu seio, nomeadamente entre grupos com interesses distintos (NÓVOA, 1995; CRUZ et al, 2009; ROCHA, 2011; SANTOS, 2011; FERREIRA, REIS, PEREIRA, 2002).

Com isso, assinala Cury (2009, p. 32), a “[...] organização escolar cria um poderoso instrumento social que combina pessoal com recursos, unindo no mesmo processo dirigentes, especialistas, trabalhadores, máquinas e matérias-primas”, observando-se que a escola ao socializar procura diminuir as tensões sociais para proceder em vista das

relações sociais de acomodação e cooperação entre o corpo docente e administrativo e os alunos, família e comunidade.

Como na gestão escolar encontram-se além de diretores, professores e alunos, outros profissionais que integram os conselhos de mestres, os conselhos de alunos, associações, entre outras, que fazem também parte de setores incumbidos de manter boas condições, conservação e asseio do prédio escolar, serviços de escrituração e arquivo, funcionamento de laboratórios, oficinas e bibliotecas escolares, demonstrando ser uma organização de trabalho prestadora de serviços altamente complexos. Fica evidenciada a participação de representantes de uma infinidade de categorias, tais como merendeiras, pessoal de secretaria, pessoal de limpeza, marceneiros, profissionais ligados à saúde, vigilância, portaria, técnicos, serviços gerais, limpeza, manutenção, entre outras, cada um destes com obrigações específicas e claras, com uma função definida. Em suma, a escola, segundo Soratto e Hecker (1999), não se faz apenas com professores e alunos, mas a partir de um conjunto de profissionais. E, para os autores mencionados, esses profissionais não docentes não são reconhecidos por não terem uma função oficialmente definida dentro do contexto da organização educacional.

Essas categorias das diversas áreas de atividade dos funcionários das escolas, no dizer de Soratto e Hecker (1999), estão distribuídas no contexto administrativo, ocupando cargos de apoio, auxílio, assistência, agentes e cargos afins, bem como os inspetores, bibliotecários e outras funções que, em várias ocorrências, assumem diversas funções com o mesmo salário, incidindo na discriminação entre os profissionais do complexo educacional.

Todos os profissionais envolvidos no complexo organizacional se direcionam na atualidade para a integração de todos os segmentos que envolvem a organização escolar.

No processo educacional, conforme Masseto (1997, p. 12), a escola pode criar condições para um “[...] desenvolvimento integral do ser humano, isso porque só um trabalho integrado tem condições de viabilizar a escola que se defende e o professor educativo que se propõe por meio de um trabalho interdisciplinar”. Sendo assim, a integração das pessoas no contexto organizacional considera a ambientação e condicionamento de todos os envolvidos por meio de cerimônias de iniciação e aculturação social, quando das práticas e filosofias predominantes no ambiente de trabalho. Para Gomes (2007), os programas de integração ou ambientação são ações intensivas de treinamento inicial direcionados para os novos colaboradores, objetivando familiarizá-los com a cultura organizacional, a estrutura empresarial, a missão e os

objetivos organizacionais. Essa integração envolve a ambientação organizacional, por meio da absorção da filosofia, missão, políticas, processos operacionais, normas e procedimentos; e os recursos humanos com relação à política salarial, benefícios, análise de desempenho, avaliações, perspectivas, direitos e deveres.

É nessa direção que Dourado (2008, p. 89) observa a necessidade de “[...] articulação entre os diversos segmentos que compõem a escola”, desde a discussão sobre a formação de licenciados, a criação de espaços e mecanismos de participação e exercício democrático das relações de poder colocam-se como prerrogativas fundamentais para a problematização da escola que se tem e para a sinalização daquela que se quer.

Essa proposta integradora, no dizer de Gonzales (2010), visa contribuir para a educação integral por meio do desenvolvimento de um exercício pedagógico capaz de proporcionar a geração da responsabilidade social entre os profissionais responsáveis pela gestão escolar: empresários, empreendedores, gestores, administradores, coordenadores, chefes e professores. Também visa contribuir para a educação integral, prática de ensino a se direcionar para o exercício capaz de gerar a responsabilidade social. Essa responsabilidade passa a ser a formação de talentos humanos para a responsabilidade social, por meio do desenvolvimento de capacidades capazes de observar os fenômenos sociais, refletir sobre estes e possibilitar a mudança na gestão organizacional e a promoção do bem-estar social.

Dessa forma, entende Gonzales (2010) que a educação e sua prática passam a ser exigidas como um resultado amplo, abrangente e comprometido com a formação humana em todas as áreas, por meio de um modelo de criação de conhecimento que sugere uma estratégia de mudança radical e abrangente, que considere tanto as mudanças tecnológicas e organizacionais e as mudanças pedagógicas.

Nesse tocante, conforme Gonzales (2010), a estratégia deve se direcionar para internalizar e implementar a ética, a responsabilidade social e a construção de capital social, por meio da experiência e a partir de ações que materializam o exercício diário de identificação dos diferentes papéis sociais. Dessa forma, a organização torna-se portadora de conhecimentos – via processo de aprendizagem organizacional – de conhecimentos sociais, técnicos e de distintas competências por meio dos quais grupos particulares se constituem e se reproduzem organizacionalmente, reproduzindo ao mesmo tempo a organização que se deseja.

Por outro lado, há uma luta para se manter a especificidade e a especialização à área do conhecimento de cada setor, como forma de poder, negando-se a importância do todo, da unidade tão própria do processo educativo. Os setores com suas funções, cargos, atribuições e poderes estruturam a escola de forma piramidal, verticalizada e burocrática, criando mais impedimentos que facilidades para o trabalho escolar, cristalizando a divisão do trabalho, a falta de comunicação, a concentração do saber e, por conseqüência, a centralização do poder. Essas e outras características são frutos de toda uma história da administração educacional que se embasou em conceitos, princípios e teorias dentro de um referencial teórico funcionalista, teoria essa muito combatida a partir dos anos 80 no Brasil (CORREA, PIMENTA, 2009).

A instituição escolar, por isso, possui uma especificidade que a diferencia das demais organizações, no entanto, não é uma instância autônoma do social, independente, como se estivesse pairando acima da sociedade que a produziu e que também sofre a sua influência. Torna-se indispensável compreender que o que se passa na escola apresenta algumas peculiaridades que só a ela pertence, o que se leva a reduzi-la, apenas, ao professor, quando não se vale apenas para ensinar e aprender. Outras funções fazem parte do complexo organizacional, tornando o ambiente em estabelecimentos socializados, onde convivem professores, alunos e muitos outros servidores. Esses profissionais não docentes ainda não ocuparam espaço na instituição, observando-se a necessidade de sua participação no desenvolvimento do contexto escolar, levado pela possibilidade de engajamento do servidor administrativo no processo educacional. Além disso, há que se considerar a inclusão de alunos, pais, família e comunidade nas relações de gestão organizacional (FERREIRA, 2008; VEIGA, 2002; DELORS, 1999; MELLO, 1998).

Por esse encaminhamento, Barroso (2008) chama atenção para a necessidade de envolver na gestão todos os que trabalham na escola, dentro de normas e práticas que promovam uma gestão participativa e uma cultura democrática, quer pela valorização de formas de participação representativa, quer, principalmente, pelo exercício indiferenciado e coletivo de funções de gestão, através de mecanismos de participação direta.

Partindo-se do princípio de que a participação tem sido a tônica no paradigma organizacional contemporâneo, por se tratar de pressuposto democrático de envolvimento de todos e da conjugação dos interesses individuais dentro dos interesses coletivos, visando o comprometimento e compartilhamento de todos os integrantes nos

mais diversos níveis da organização, faz-se necessário observar esta participação dentro do contexto educacional.

A participação, segundo Ramilo (2010), tem por significação a de ser um processo na organização e não apenas uma estratégia que gera assembleias de negociação ou de decisão, considerando o envolvimento de todos e, a princípio, estabelecendo que nenhuma pessoa, em qualquer nível hierárquico, deve ser excluída deste processo.

Nesse processo participativo, Diniz (2010) assinala que é possível aprender, modificar, aperfeiçoar, evoluir, pensar e agir - coletivamente ou não, promovendo a inovação, a engenhosidade e a pró-atividade ao permitir que os objetivos comuns, que interessam a todos, se sobreponham aos interesses individuais.

Tem-se, portanto, que a gestão participativa, dentro de uma base conceitual encontrada na revisão da literatura, tem possibilitado o desenvolvimento de uma condução democrática capaz de ensinar a participação de todos integrantes dos mais diversos níveis hierárquicos, bem como do corpo discente, da família e da comunidade. Esse modelo ensina uma perspectiva que condiz com a possibilidade de comunhão de interesses dentro dos objetivos e metas da escola, bem como tem se assentado dentro do paradigma organizacional contemporâneo (DINIZ, 2010; RAMILO, 2010; OLIVEIRA, SOUZA, BAHIA, 2009).

Assim sendo, a administração participativa, conforme Ramilo (2010) compreende a organização como um verdadeiro sistema, uma vez que se baseia em premissas da teoria universal dos sistemas, se co-relacionando com o seu conceito, visando, assim, a participação de todos e o comprometimento total com os resultados. Ela é oriunda da concepção sobre a abordagem da complexidade da relação homem versus organização. Com isso, entende-se que a gestão participativa, no dizer de Diniz (2010) é um processo que visa o desenvolvimento dela, sem deixar de lado a participação do indivíduo. Em vista disso, para o autor mencionado, a participação requer divisão de responsabilidades, participação no estabelecimento de objetivos e metas, debates decisões conjuntas. prevalecendo a discussão de idéias, o respeito pela opinião alheia, a aceitação de experiências vivenciadas pelos outros, tudo baseando-se num diálogo aberto, franco e cristalino para fortalecimento do compromisso e cumplicidade de todos os envolvidos no complexo organizacional.

Há que levar em consideração que a participação, segundo Pinto e Costa (2010), não é somente nas decisões, na participação dos lucros, mas principalmente na responsabilidade por seu próprio comportamento e desempenho, uma vez que a meta do

modelo participativo é construir uma organização que aprenda a partir dos erros cometidos e dos conflitos existentes, onde as idéias e decisões que afetam as empresas não sejam compartilhadas apenas com os funcionários, mas também com seus clientes, fornecedores e comunidade.

Nesse sentido, para Accetta et al (2010), a participação das pessoas nos diversos níveis de decisão contribui para aumentar a qualidade das decisões e da administração, bem como a satisfação e a motivação dos colaboradores. Tal fato leva ao entendimento de que o trabalho participativo representa a evolução do processo democrático ao permitir a prática da flexibilidade, envolvendo, segundo Accetta et al (2010), cooperação mútua que possibilita informar, envolver, delegar, consultar e perguntar, tornando-se, por si mesma, uma ferramenta de motivação. Este modelo rompe com a liderança pelo mando e imposição, com a coação, com o controle e fiscalização exacerbadas, abrindo espaço para participação de todos quando do surgimento de problemas e seguindo para a busca do comprometimento e do consenso.

Para Sousa e Predebon (2010) essa gestão participativa pode ser entendida como a forma de gestão em que um ou poucos administram, utilizando um grupo de trabalho ou o coletivo como um todo. Já para Accetta et al (2010), a administração participativa, de maneira abrangente, pode ser definida como a valorização da participação das pessoas no processo de tomada de decisão e solução de problemas. Isto quer dizer que para os autores mencionados, a administrar participativamente consiste em compartilhar as decisões que afetam a empresa, não apenas com funcionários, mas também com usuários, fornecedores, e concessionários da organização. É através da participação que os profissionais se envolvem com os objetivos e resultados das organizações e se sentem parte integrante do processo, elevando o grau de interação com a cultura organizacional. Com isso, administrar participativamente implica, entre outras coisas, no redesenho das estruturas organizacionais, cargos e grupos de trabalho, além do sistema de normas e procedimentos, de forma que a própria estrutura seja fator motivador da participação.

Também há que se considerar que a gestão participativa, para Almeida Júnior (2010), tem por objetivo transformar as pessoas em parceiros do negócio, participando dos custos e benefícios da atividade empresarial. Além disso, pressupõe envolvimento e busca incessante do consenso em torno de objetivos estipulados.

Fica evidenciado que com a administração participativa, no dizer de Diniz (2010), ocorre o fim da relação dominante versus dominado, quando os relacionamentos se

fortalecem e o espírito de cooperação torna-se imperioso. Nesse sentido, segundo Ramilo (2010), os gestores devem potencializar as competências presentes nas pessoas que integram as organizações, formando o capital humano. Esse modelo participativo de gestão, conforme Diniz (2010) requer a promoção de estilo de administração dinâmico, democrático e valorizando as pessoas que fazem parte da organização, proporcionando o engajamento de todos. E, conforme Souza (2010), passa pela assimilação, reflexão e aplicação por parte dos agentes dos conceitos fundamentais e envolventes da natureza da ação humana de transformação da realidade e a essência dos processos organizacionais por meio do planejamento, avaliação e controle. Também, conforme o autor mencionado, este modelo procura estabelecer operações fundamentais para o planejamento, com ênfase maior na compreensão do que nos aspectos técnicos que podem elas assumir. Por essa razão, a gestão participativa, no dizer de Pinto e Costa (2010), tem se tornado de suma importância como diferencial para as organizações que a implementaram, tendo em vista que funcionários mais valorizados tornam-se mais produtivos e mais comprometidos com seu trabalho, pois se sentem mais motivados.

No contexto educacional, Gutierrez e Catani (2008) observam que a gestão participativa está pautada nos valores contemporâneos da flexibilidade, tolerância com as diferenças, relações mais igualitárias, justiça e cidadania, o que, para Barroso (2008), pressupõe diminuição da dependência vertical, promovendo a integração horizontal e o voluntariado social. Nesse sentido, Barroso (2008) assinala que a gestão participativa na escola exige normas e práticas que promovam uma cultura democrática, quer pela valorização das formas de participação representativas, quer, principalmente, pelo exercício indiferenciado e coletivo de funções de gestão, através de mecanismos de participação direta.

Com isso, esse modelo participativo concretiza a gestão democrática que, segundo Cury (2009, p. 15) “[...] é um dos princípios constitucionais do ensino público segundo o art. 206 da Constituição Federal de 1988”. E, conforme o autor, a gestão democrática como princípio da educação nacional, presença obrigatória em instituições escolares, é a forma não-violenta que faz com a comunidade educacional se capacite para levar a termo um projeto pedagógico de qualidade e possa também gerar cidadãos ativos que participem da sociedade como profissionais compromissados e não se ausentem de ações organizadas que questionam a invisibilidade do poder.

Na escola, conforme Caldas (2010), a gestão participativa concorre para o aperfeiçoamento da práxis educacional, tendo em vista que cria os canais de

envolvimento cada vez maior dos sujeitos sociais nas diversas etapas de discussão das prioridades e da melhoria do ensino-aprendizagem, na eleição dos instrumentos para concretizar as escolhas realizadas democraticamente, na reivindicação de condições de realização de trabalho de professores, que correspondam minimamente às suas necessidades vitais.

Dessa forma, a gestão participativa nas escolas, segundo Pelozo e Beraldo (2007) é entendida como um meio capaz de possibilitar maior envolvimento dos profissionais na democratização da gestão escolar. Com isso, entendem os autores que esse modelo possibilita o alargamento de espaços para incorporar a capacidade criativa e solidária das comunidades escolar e local, favorecendo o despertar de iniciativas e programas a partir das interlocuções, dos diálogos, das críticas e da reflexão, como resposta aos anseios e às necessidades da escola pública e da sociedade que a financia. Vê-se, pois, que a gestão participativa exige a tomada de decisões efetivas, permitindo que todas as pessoas envolvidas contribuam com suas experiências, conhecimentos de forma organizada e responsável, efetivando a democratização organizacional. E, segundo Nóvoa (1995), para tanto se faz necessário que o sistema educativo passe pela descentralização, adquirindo uma grande mobilidade e flexibilidade que evite a inércia burocrática e administrativa. Em vista disso, o poder de decisão deve estar mais próximo dos centros de intervenção que atuam nas suas estruturas físicas, administrativa e social. É com isso que se possibilita a participação de todos os envolvidos, tendo, por consequência, a democratização no seio da organização educacional. É nesse contexto que se insere o papel do assistente social.

ASSISTENTE SOCIAL E INTEGRAÇÃO EDUCACIONAL

Historicamente, registra Cardoso e Abreu (2000) que as práticas educativas desenvolvidas pelos assistentes sociais, vinculam-se, predominantemente, à necessidade de controle exercido pelas classes dominantes, quanto à obtenção da adesão e do consentimento do conjunto da sociedade aos processos de produção e reprodução social, consubstanciados na exploração econômica e na dominação político-ideológica sobre o trabalho. No entanto, os autores entendem que nas últimas três décadas a construção de práticas educativas consubstanciadas no estabelecimento de vínculos e compromissos com a perspectiva societária das classes subalternas, fundadas nas conquistas

emancipatórias da classe trabalhadora e de toda humanidade. Com isso, a função pedagógica desempenhada pelo assistente social inscreve a prática profissional no campo das atividades educativas formadoras da cultura, ou seja, atividades formadoras de um modo de pensar, sentir e agir, também entendido como sociabilidade.

Com a edição da Lei 12435/2011, ficou determinado que o objetivo da assistência social está definido na proteção social que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; o amparo às crianças e aos adolescentes carentes; a promoção da integração ao mercado de trabalho; a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e a garantia de 1 salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

É nesse contexto que segundo Pianna (2008), o serviço social se insere como uma profissão prático-interventiva, através de várias instituições prestadoras de serviço que atendiam às necessidades sociais de uma sociedade excluída do acesso à riqueza. Para tanto, está estabelecido que, conforme o CFESS (2010), o profissional da assistência social atua no âmbito das relações sociais, junto a indivíduos, grupos, famílias, comunidade e movimentos sociais, desenvolvendo ações que fortaleçam sua autonomia, participação e exercício da cidadania, com vistas à mudança nas suas condições de vida.

Segundo Cardoso e Lopes (2009), as estratégias e práticas utilizadas pelos assistentes sociais inseridos nas equipes interprofissionais atuantes na organização de classe trabalhadora se evidenciam, principalmente, no incentivo e apoio político às formas coletivas de trabalho, na mobilização social e organização das famílias trabalhadoras para a participação em processos de educação formal e de formação política, e na produção e socialização de conhecimentos, a fim de contribuir na constituição de sujeitos coletivos capazes de criar mecanismos de resistência e luta e de participarem da construção da hegemonia da classe trabalhadora.

A metodologia do trabalho social, segundo o CFESS (2010), apóia-se num conjunto de conhecimentos teóricos e empíricos, resultantes de investigação e de socialização de experiência, incluindo conhecimentos específicos, inerentes a determinados contextos locais, analisados numa perspectiva de totalidade. Para compreender a complexidade das relações sociais e as condições de vida dos usuários com os quais trabalha, o assistente social incorpora teorias sociais e econômicas que lhe permitam analisar e

intervir em situações complexas junto a indivíduos, grupos, famílias e comunidades. É nesse contexto que o profissional do Serviço Social se insere na educação.

Em vista disso, observam Souza (2005) e Souza (2003), que em qualquer campo de trabalho que atue, o Assistente Social apóia-se no compromisso em lutar pela garantia dos direitos e contribuir para o crescimento social, político e cultural dos sujeitos.

Assim sendo, conforme Godinho (2011) a presença dos assistentes sociais nas escolas expressa uma tendência de compreensão da própria educação em uma dimensão mais integral, envolvendo os processos sócio-institucionais e as relações sociais, familiares e comunitárias que fundam uma educação cidadã, articuladora de diferentes dimensões da vida social como constitutivas de novas formas de sociabilidade humana, nas quais o acesso aos direitos sociais é crucial. A esse respeito, então, saliente o autor em comento que a inserção do Serviço Social na educação contribuirá na garantia da democratização, do acesso do cidadão à educação, na qualidade do ensino e no desenvolvimento cultural do indivíduo.

A esse respeito, no campo específico da educação, entende Souza (2005) que o Serviço Social assume como perspectiva trabalhar, também, o desenvolvimento do aluno, proporcionando o despertar desse público como formadores de opinião, transformadores do seu cotidiano, responsáveis por seus atos, construtores de idéias inovadoras, questionadores da sua realidade e partícipes ativos da sua história.

Assim sendo, os objetivos do profissional do Serviço Social na educação, segundo Santana (2008) são o de elaborar e efetuar análise de realidade para um conhecimento estrutural, organizacional e funcional da unidade escolar, desenvolver projetos vinculados às necessidades específicas de cada realidade apresentada pela unidade escolar, buscando a prevenção, a orientação e a melhoria da situação vivenciada, realizar visitas domiciliares com o objetivo de ampliar o conhecimento acerca da realidade socio-familiar dos alunos de forma a assisti-la e encaminhá-la adequadamente, proporcionando uma interação dialógica, e promover a intersectoriedade dos vários setores envolvidos na relação entre ensino e aprendizagem.

Por essa razão, Faustino (2008) observa que a prática do Serviço Social na escola oportuniza uma intervenção interdisciplinar envolvendo todo o contexto escolar: comunidade, família, educadores e educandos, estabelecendo mediação com a rede sócioassistencial e representação nos mecanismos de controle social de políticas públicas. Assim, intervindo nas situações sociais que caracterizam a relação aluno-família, esse profissional trabalha a sua integração com a escola.

Há que se considerar que a articulação do trabalho do assistente social na educação está inserida nas previsões dadas pela LDB, contribuindo na identificação dos fatores sociais, culturais e econômicos que atormentam o campo educacional, tais como: evasão escolar, baixo rendimento escolar, atitudes e comportamentos agressivos, drogas, pouco ou nenhum acompanhamento da família na vida escolar, entre outros. Essas questões são de grande complexidade e faz-se necessário uma intervenção conjunta, ou seja, o assistente social virá para complementar à equipe pedagógica existente na escola, possibilitando, conseqüentemente, uma ação efetiva (CFESS, 2001; FAUSTINO, 2008).

Por conta disso, no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (Ifal), o Serviço Social está inscrito no art. 6º do seu estatuto, como sendo um órgão e serviço de apoio às atividades acadêmicas. Também no art. 33 do estatuto do Ifal está definida a comunidade acadêmica, observando que: “Art. 33. A comunidade acadêmica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas é composta pelos corpos discente, docente e técnico-administrativo”. O corpo técnico-administrativo, aqui tratado como profissional não-docente, é regido pela previsão dada ao art. 37 do estatuto do Ifal, determinando que: “Art. 37. O corpo técnico-administrativo é constituído pelos servidores integrantes do quadro permanente de pessoal do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas, regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, que exerçam atividades de apoio técnico, administrativo e operacional”. Nessa contextualização, o papel ético-político exercido pelos assistentes sociais, segundo Michelli e Viana (2010, p. 4), em contínua interação entre os profissionais de todos os campi dos IFs, em defesa da universalização do acesso, deverá ocorrer, principalmente, no campo da tomada de decisões políticas, o que reforça sua autonomia na instituição, não se restringindo às medidas operacionais referentes a uma concepção e prática de caráter individualista, ativista e conservadora, [...] entende-se que a aproximação com as particularidades sócio-institucionais constituintes e constitutivas da prática profissional do assistente social, em sua relação com a educação nos espaços dos IFs, pressupõe a compreensão das principais relações constitutivas, tais como, o processo histórico da prática profissional desenvolvida pelos assistentes sociais nos IFs e a direção dada pelo projeto ético-político profissional da categoria e os discursos oficiais e as proposições dos atores institucionais, como gestores, assistentes sociais e demais profissionais, em relação aos novos marcos organizacionais e de gestão política-pedagógica preconizados pelos IFs.

Tendo-se realizado uma pesquisa de campo em 2011, a população envolvida pela amostra compreendeu 200 professores (69,2% dos docentes da instituição), 60 não-docentes (24,89%), 3 mil alunos (98,13%), e 800 pessoas caracterizadas como famílias e comunidade, perfazendo um total de 4.060 pessoas pesquisadas. Com a observação e pesquisa sobre a realidade encontrada no Ifal por meio da percepção do corpo docente, dos servidores não-docentes, estudantes e famílias da comunidade, possibilitou estabelecer um quadro acerca da realidade da instituição educacional. Verificou-se que os docentes avaliaram o processo de integração dos servidores com estudantes e comunidade de forma razoável/péssima, dando início aos sinais da falta de integração entre os objetivos e o público-alvo da instituição. Esses profissionais docentes expressaram o desejo de que ocorra um processo integracional que tenha base na coordenação hierárquica, num modelo de gestão democrático, na assimilação dos preceitos que formam a rede de Institutos Federais no atendimento de seu público-alvo e no desenvolvimento de uma gestão que se encontre articulada com as previsões constitucionais e da LDB vigentes. Já entre os servidores não-docentes, no que concerne à integração, esses servidores avaliaram como condição ótima/boa para o desenvolvimento das atividades na instituição, observando-se que a gestão do Ifal nessa área precisa melhorar sua condução e que a ausência de treinamentos é outro óbice assinalado pelos servidores não-docentes, havendo, portanto, necessidade de se destinar ações integradoras que permitam a esses profissionais melhor desempenharem suas funções.

No universo dos estudantes, a grande maioria dos inquiridos está nos cursos integrados, enquanto os demais se encontram nos cursos subseqüentes e uma mínima parcela no nível superior, manifestando-se pela classificação da relação entre eles e o Ifal como Ótima/Boa, que se sentem integrados e suas expectativas são contempladas pela organização educacional, avaliam seus funcionários como ótimos/bons, possuem canal de comunicação com os professores e demais servidores e que, apesar dos problemas que apresentaram, estão satisfeitos com o Instituto. Por outro lado, avaliaram como precária a infraestrutura, apresentaram problemas como a falta de professores, laboratórios impraticáveis, entre outros, e trouxeram a observação de que mais da metade dos estudantes algumas vezes não acompanham ou não possuem expectativas quanto aos conteúdos ministrados em sala de aula, deixando antever a incidência de problemas de aprendizagem, de comunicação, de metodologia pedagógica quando da produção e reprodução de conhecimentos.

Por fim, na abordagem feita à comunidade efetuada em contato com os pais instados, observou-se que a grande maioria avaliou entre boa e razoável a integração entre professores, funcionários, estudantes e comunidades, merecendo-se observar o contingente de mais de 60% dos respondentes assinalarem entre Razoável/Péssimo o processo de integração do Ifal, precisando haver melhorias nesse sentido.

Neste sentido, observou-se com a pesquisa realizada que para cumprir suas finalidades, características e objetivos elencados na Lei 11892/2008, nos seus estatutos e no Plano de Desenvolvimento Institucional, o Ifal precisa proceder a uma série ações que visem adequar a sua gestão às exigências de suas atribuições. Entretanto, observa-se que na realidade o que foi apurado por meio das consultas efetuadas aos professores, aos servidores técnico-administrativos identificados como profissionais não-docentes, estudantes e famílias da comunidade, um elenco de problemas tem sido evidenciado, sinalizando o não cumprimento das atribuições da instituição. Assim, em primeiro lugar, os profissionais docentes assinalam que a integração e infraestrutura é de razoável para péssima, havendo necessidade de integração entre funcionários, professores, estudantes e comunidades. Além do mais, para esses profissionais não há recursos disponíveis para trabalho de forma eficiente e eficaz, ao mesmo tempo que não há treinamento nem política de promoção à formação docente.

No que se relaciona com os servidores técnico-administrativos identificados no presente estudo como profissionais não-docentes, observou-se que a hierarquia no Ifal é solta e descompromissada ora formal e informal de forma centralizada, não havendo comunicação pela postura de uma diretoria que se apresenta entre participativa e fechada. Essas dicotomias já mencionadas e encontradas entre rígida e solta, formal e informal, centralizada e descentralizada, documentadas e extra-oficiais, fechada e participativa, vão sugerindo a contradição que redundna na falta de identidade da gestão, e, conseqüentemente, com propósitos não definidos ou com definições não devidamente sedimentadas. Além disso, para esses profissionais a integração entre os funcionários é de razoável a péssima, da mesma forma a infraestrutura e o ambiente de trabalho, requerendo uma intervenção da gestão no sentido de melhor essas áreas. Assinalaram que não há apoio para o desenvolvimento das atividades, a grande maioria encontra dificuldades para atender e desenvolver suas atividades, os recursos técnicos, operacionais e institucionais não estão disponíveis para execução de seu trabalho, não há uma política de treinamento e promoção à formação do servidor especificamente, só

para profissões específicas corroborando balcanização e, ainda, que o relacionamento entre funcionários, estudantes, famílias e comunidade é péssimo na instituição.

Na relação entre os profissionais docentes e não-docentes visualiza-se um determinado quadro de balcanização. Essa balcanização, conforme revisão da literatura, proporciona separação e fomento na condição de relacionamentos que se constroem baseados na formação de grupos isolacionistas que se rivalizam entre si, sustentada pela hegemonia que é refletida pelos interesses ideológicos e pessoais na disputa interna, dificultando o estabelecimento de uma gestão com projeto comum. Nesse sentido, essa balcanização é demonstrada por uma expressão do poder administrativo que atua e funciona como força compressora e autoritária, havendo, pois, necessidade de uma atuação mais colaborativa e participativa para instaurar uma gestão democrática e integradora. Tais observações chamam atenção pela necessidade de uma ação integradora entre o corpo docente e não-docente no interior da instituição.

Entre os estudantes os problemas foram detectados no fato deles não encontrarem expectativa de assimilação dos conteúdos ministrados, se ressentem do atendimento, do conforto e da infraestrutura que são precárias, reclamando, inclusive, da falta de professores na sala de aula, laboratórios precários e necessidade de melhoria no ambiente da sala de aula e de toda escola.

Pela comunidade foram encontrados problemas registrados pelos pais abordados de que a infraestrutura da escola é de razoável a péssima, precisando melhorar a integração geral dos envolvidos, havendo necessidade de melhoria no atendimento, da participação da família e da comunidade no processo de gestão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclusivamente, encontrou-se uma realidade que não corresponde ao papel a ser cumprido pela instituição, detectada nas abordagens feitas aos profissionais servidores da instituição, bem como a percepção dos estudantes e de familiares integrante da comunidade assistida pelo educandário. Tal condução está assentada no planejamento do problema, observando-se a percepção da necessidade de integração entre a organização educacional e seu público-alvo que envolve estudantes, familiares e comunidade assistida pelo complexo organizacional, exigindo, assim, a formulação de gestão voltada para a contemplação deste público, articulando-se com os docentes e não-docentes da escola.

Verificou-se, portanto, que há, na realidade, necessidade de se instaurar um modelo de gestão que se defina democrática, participativa e, por consequência, integradora. Isso com relação a observância do paradigma organizacional contemporâneo, verificando-se que foi encontrada a uma gestão que não se enquadra na satisfação dos servidores, estudantes e familiares, por conseguinte, detectando-se uma gestão despersonalizada, centralizada, vertical e fechada em suas decisões.

No nicho dos profissionais docentes verificou-se que os mesmos se encontram desestimulados e desmotivados, carentes de uma infraestrutura, de ambiente qualitativo e de uma gestão que contemple seus anseios e desejos, bem como se ressentindo da ausência de treinamentos e da promoção de uma formação continuada para melhoria de sua prática pedagógica. Identicamente entre os servidores não-docentes se ressentem dos mesmos problemas no desempenho de suas atividades laborais. Na percepção dos estudantes, tais ressentimentos são evidenciados de forma amena, mas indicando a necessidade de melhorias no ambiente e no processo de gestão da escola, para atender suas expectativas. Da mesma forma foram identificados tais problemas na percepção da comunidade que, por sua vez, também se ressentem de sua participação no projeto de gestão da escola, bem como de melhorias ambientais e pedagógicas para melhor atendimento na formação dos seus filhos.

Apesar das definições dadas no corpo legal, nos estatutos e no PDI na definição de uma gestão democrática, observa-se que essa gestão mantém-se indefinida, por ausência de planejamento e de exposição clara de suas metas e objetivos, o que corrobora problemas de identificação nos rumos e trabalhos a serem executados pelos obreiros no desenvolvimento de suas atividades. Dentro desse cenário, a integração é anulada, uma vez que os servidores docentes e não-docentes não se vêem integrados à gestão dos processos desenvolvidos na instituição, bem como os estudantes e comunidade se sentem alijados desse mesmo processo.

Ao se observar o papel do Assistente Social na integração de servidores, estudantes e familiares, verificou-se, dessa feita, a importância desse profissional contribuindo para adoção de uma gestão democrática, participativa e integradora. No entanto, na realidade encontrada na instituição, o trabalho desenvolvido pelo profissional do Serviço Social é deveras prejudicado por completa ausência de apoio e de instrumentação que possibilite sua atuação na contemplação dos objetivos e metas traçados legalmente para o educandário. Não menos insatisfatória é a percepção dos

profissionais do Serviço Social que não encontram espaço nem contam com apoio para o desenvolvimento de suas atividades naquela instituição.

Em vista disso, para que haja integração entre os envolvidos no Ifal, é necessário que o assistente social que possui entre os seus papéis o de possibilitar a integração entre professores, não-docentes, alunos, famílias e comunidades no projeto educacional, esteja legal e estruturalmente amparado na instituição, para que possa, assim, contribuir com o projeto educacional. Verificou-se, portanto, a necessidade de elaborar uma proposta de integração para que a educação alcance sua plenitude no processo de gestão do IFAL entre os funcionários, alunos, família e comunidade. Reitera-se, por conclusão, que o papel do assistente social na organização educacional é de suma importância por ser um profissional que pode contribuir individual e interdisciplinarmente na dimensão escolar para favorecimento de uma gestão democrática que seja capaz de integrar seus funcionários, os estudantes e a comunidade no cumprimento de suas metas e objetivos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA JUNIOR, A. L. **Gestão participativa como diferencial competitivo.** Disponível em <http://portal.cjf.jus.br/>. Acesso em 05 jul 2010.

ACCETTA, L. T.; SILVA, E. N.; ZOTES, L. P. **Gestão participativa, comportamento e motivação na administração pública.** Disponível em <http://www.ivt-rj.net/sapis/2006/pdf/LuciaAccetta.pdf>. Acesso em 05 jul 2010.

BARROSO, J. O reforço da autonomia das escolas e a flexibilização da gestão escolar em Portugal. In: Ferreira, N. C. (Org). **Gestão democrática da educação: atuais tendências, novos desafios.** São Paulo: Cortez, 2008.

BARUFFI, H. **O direito à educação e eficácia: um olhar sobre a positivação e inovação constitucional.** Disponível em http://www.unigran.br/revistas/juridica/ed_antteriores/23/artigos/artigo03.pdf. Acesso 20 nov 2010.

CALDAS, L. M. **Gestão participativa: visão de um coordenador pedagógico que a educação precisa.** Disponível em <http://pt.shvoong.com/social-sciences/education/1658826-gest%C3%A3o-participativa-vis%C3%A3o-um-coordenador/>. Acesso em 05 jul 2010.

CARDOSO, F.; ABREU, M. Mobilização social e práticas educativas. In: **Capacitação em Serviço Social e política social**, Módulo 4: O trabalho do assistente social e as políticas sociais. Brasília: UnB/CEAD, 2000.

CARDOSO, F.; LOPES, J. **O trabalho do assistente social nas organizações da classe trabalhadora.** Brasília: CFESS, 2000.

CFESS. **Serviço Social na Educação**. Grupo de estudos sobre o Serviço Social na Educação. Brasília: DF, 2001.

_____. **Proposta do Conselho Federal de Serviço Social do Brasil para definição do Serviço Social**. Hong Kong: Conselho Federal de Serviço Social, 2010.

COLL, C. Educação, escola e comunidade: na busca de um novo compromisso. **Patio**. Ano 3, nº 10, agosto/outubro, 1999.

CRUZ, R.; GARCIA, F.; OLIVEIRA, M. A.; BAHIA, M. G. A cultura organizacional nas empresas e na escola. In: Oliveira, M. A. (Org.). **Gestão educacional: novos olhares, novas abordagens**. Petrópolis: Vozes, 2009.

CURY, C. R. Gestão democrática dos sistemas de ensino. In: Oliveira, M. A. (Org.). **Gestão educacional: novos olhares, novas abordagens**. Petrópolis: Vozes, 2009.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez, 1999.

DINIZ, S. **Gestão participativa**. SEBRAE – SP. Disponível em http://www.sebraesp.com.br/midiатеca/publicacoes/artigos/estrategia_empresarial/gestao_participativa. Acesso em 05 jul 2010.

DOURADO, L. F. A escolha de dirigentes escolares: políticas e gestão da educação no Brasil. Ferreira, N. C. (Org). **Gestão democrática da educação: atuais tendências, novos desafios**. São Paulo: Cortez, 2008.

FAUSTINO, M. K. O Serviço Social na educação: possibilidades de intervenção frente a situações de exclusão social, poder e violência. **Fazendo Gênero 8 - Corpo, Violência e Poder**, Florianópolis, de 25 a 28 de agosto de 2008.

FERREIRA, N. C. (Org). **Gestão democrática da educação: atuais tendências, novos desafios**. São Paulo: Cortez, 2008.

FERREIRA, A.; REIS, A. PEREIRA, M. **Gestão empresarial: de Taylor aos dias, evolução e tendências da moderna administração de empresas**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

GODINHO, S. **O Serviço Social na educação**. Disponível em <http://santianegodinho.com.br/blog/o-servico-social-na-educacao/>. Acesso 15 mar 2011.

GOMES, A. L. **Experiências dos CRAS consolidam a assistência social como política pública**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), 2007.

GONZALES, L. G. **Liderazgo y gestion del talento humano**. Assunción: UTIC, 2010.

GUTIERREZ, G. L.; CATANI, A. M. Participação e gestão escolar: conceitos e potencialidades. In: Ferreira, N. S. (Org). **Gestão democrática da educação: atuais tendências, novos desafios**. São Paulo: Cortez, 2008.

MASSETO, M. T. **Didática**: a aula como centro. São Paulo: FTD, 1996.

MELLO, G. M. **Cidadania e competitividade**: desafios educacionais do terceiro milênio. São Paulo: Cortez, 1998.

MICHELLI, A.; VIANA, M. J. O processo histórico do Serviço Social nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia em Goiás: dimensões da prática profissional do assistente social – 1989 a 2009. **XIII Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**. Brasília, 31 de julho a 05 de agosto de 2010.

NÓVOA, A. **As organizações escolares em análise**. Lisboa: Dom Quixote, 1995.

OLIVERA, M. A.; SOUZA, M. I.; BAHIA, M. G.. Projeto político-pedagógico: da construção à implementação. In: Oliveira, M. A. (Org.). **Gestão educacional**: novos olhares, novas abordagens. Petrópolis: Vozes, 2009.

PELOZO, R. C.; BERALDO, Gestão participativa na escola pública: tendências e perspectivas. **Revista Científica Eletrônica de Pedagogia**, 1678-300x. Ano V – Número 10 – Julho de 2007.

PIANA, M. C. Serviço Social e educação: olhares que se entrecruzam. **Serviço Social & Realidade**, Franca, v. 18, n. 2, 182 p. 182-206, 2009.

PINTO, M. L.; COSTA, M. B. **Gestão participativa**: a trajetória no Brasil. Disponível em <http://www.uff.br/rpca/Volume%205/Gestao.pdf>. Acesso em 05 jul 2010.

RAMILO, D. V. **A gestão participativa como modelo de gestão**. Disponível em <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-gestao-participativa-como-modelo-de-gestao/44006/>. Acesso em 05 jul 2010.

ROCHA, L. **Educação e direito** – uma luta cidadã. Disponível em http://www.educacao.ufrj.br/ppge/teses/tese_ludmilla_elyseu_rocha.pdf. Acesso 10 dez 2010.

SANTANA, N. O Serviço Social na educação. **Em Foco**, nº 3, novembro, 2008.

SANTOS, A. M. Escola e Serviço Social: juntos no enfrentamento da exclusão social. **Revista Virtual Partes**. Disponível em <http://www.partes.com.br/educacao/escolaeservicosocial.asp>. Acesso em 16 mar 2011.

SILVA, F. **A democratização do acesso ao ensino superior**: um estudo sobre o sistema de reserva de vagas étnicoraciais e sobre o Programa Universidade para Todos. Biblioteca da Fundação Getúlio Vargas. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3355/ACFA.pdf.txt;jsessionid=44923F4D1687A0466D74F40D7711E3D8?sequence=2>. Acesso 10 abr 2011.

SORATTO, L.; HECKER, C. **Os trabalhadores e seu trabalho** – Educação: carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1999.

SOUZA, C. B. Gestão participativa: conceitos e operações fundamentais. Disponível em <http://www.fclar.unesp.br/publicacoes/revista/gp.html>. Acesso em 05 jul 2010.

SOUZA, I. L. Serviço social e educação: uma questão em debate. **Interface**. Natal/RN, v.2, n.1, jan/jun, 2005.

_____. **Assistentes Sociais nas escolas**: revelando demandas para legitimar espaço. Natal: UFRN, 2003.

SOUZA, M.; SANTANA, J. O direito à educação no ordenamento constitucional brasileiro. **Âmbito Jurídico**. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7368. Acesso em 15 nov 2010.

SOUZA, P. D.; PREDEBON, E. A. **As organizações, o indivíduo e a gestão participativa**. Disponível em <http://www.unioeste.br>. Acesso em 05 jul 2010.

VEIGA, I. P. Escola: espaço de concretização de uma educação democrática. **I Seminário Nordestino de Educação**. Maceió, 2002.