

INVISIBILIDADE DOS SERVIDORES DA ÁREA DE APOIO: RECONHECIMENTO, DIGNIDADE E PAPEL SOCIAL

THE INVISIBILITY OF SUPPORT STAFF: RECOGNITION, DIGNITY, AND SOCIAL ROLE

 <https://doi.org/10.63330/armv2n3-005>

Submetido em: 17/03/2026 e Publicado em: 20/03/2026

Marco Antônio Teixeira de Paula
Mestrando em Teologia pela Faculdades EST

Silvia Clícia Corrêa dos Santos de Paula
Mestranda em Teologia pela Faculdades EST

José Ailton de Sousa Filho
Mestrando em Teologia pela Faculdades EST

Charles Klemz
Doutor em Teologia pela Faculdades EST

RESUMO

Este artigo analisa a invisibilidade social e profissional de servidores da área de apoio em instituições públicas e privadas, incluindo escolas, hospitais e órgãos administrativos. Apesar de desempenharem funções essenciais, esses trabalhadores enfrentam subvalorização, baixa visibilidade e oportunidades limitadas, refletindo desigualdades educacionais, sociais e culturais. A pesquisa é de abordagem qualitativa e bibliográfica, articulando autores como Pierre Bourdieu, Richard Sennett, Michel Foucault, Paulo Freire, Erik Erikson e Elliot Aronson, que fundamentam discussões sobre capital cultural, identidade, dignidade e reconhecimento social. Conclui-se que a invisibilidade impacta autoestima, identidade e participação social, sendo necessária uma valorização institucional, formação contínua e mudança cultural, com destaque para a atuação educativa das escolas.

Palavras-chave: Invisibilidade; Servidores de apoio; Trabalho essencial; Dignidade; Reconhecimento social.

ABSTRACT

This article analyzes the social and professional invisibility of support staff in public and private institutions, including schools, hospitals, and administrative bodies. Despite performing essential functions, these workers face undervaluation, low visibility, and limited opportunities, reflecting educational, social, and cultural inequalities. The research adopts a qualitative and bibliographic approach, engaging authors



such as Pierre Bourdieu, Richard Sennett, Michel Foucault, Paulo Freire, Erik Erikson, and Elliot Aronson, who provide the foundation for discussions on cultural capital, identity, dignity, and social recognition. It concludes that invisibility impacts self-esteem, identity, and social participation, requiring institutional appreciation, continuous training, and cultural change, with a particular emphasis on the educational role of schools.

Keywords: Invisibility; Support staff; Essential work; Dignity; Social recognition.

1 INTRODUÇÃO

Servidores da área de apoio - como auxiliares, merendeiras, recepcionistas, zeladores e técnicos de manutenção - desempenham funções essenciais para o funcionamento das instituições, porém frequentemente permanecem invisíveis social e profissionalmente. Escolas, hospitais, órgãos públicos e empresas dependem diariamente de seu trabalho, mas estes profissionais raramente são reconhecidos como sujeitos sociais ou profissionais plenos. A invisibilidade não se limita à falta de reconhecimento formal: inclui preconceito social, restrições à qualificação e ausência de participação em decisões institucionais.

Este estudo propõe refletir sobre essa condição, discutindo suas implicações para identidade, autoestima e reconhecimento social, com base em fundamentação teórica interdisciplinar. O objetivo é refletir sobre a invisibilidade dos servidores de apoio, analisando suas implicações sociais, psicológicas e organizacionais. O tema é relevante por evidenciar uma forma de desigualdade social e organizacional pouco estudada. A invisibilidade impacta a dignidade do trabalho, limita o desenvolvimento pessoal e profissional e compromete a coesão institucional. Discutir o tema contribui para a compreensão das relações de poder, reconhecimento e valorização do trabalho essencial, promovendo reflexão sobre políticas institucionais e práticas culturais.

2 INVISIBILIDADE SOCIAL E ESTRUTURA INSTITUCIONAL

A invisibilidade dos servidores de apoio é influenciada por estruturas sociais e organizacionais que determinam quais papéis recebem reconhecimento. Segundo Bourdieu (1987, p. 42), “as disposições adquiridas condicionam a forma como indivíduos são reconhecidos ou esquecidos”, evidenciando que o capital cultural e simbólico influencia diretamente a visibilidade social. Trabalhadores com menor escolaridade ou formação limitada possuem menor capital simbólico, reforçando sua marginalização.

Sennett (2000, p. 65) afirma que “o trabalho sem reconhecimento corrói a dignidade, impede a construção de uma identidade social sólida e marginaliza o indivíduo”. A invisibilidade institucional e cultural gera consequências psicológicas e sociais profundas, incluindo diminuição de autoestima e senso de pertencimento.



A construção da identidade profissional depende da percepção social de seu papel. Erikson (1976, p. 132) observa que a identidade se consolida pela interação entre função social exercida e reconhecimento recebido. A ausência de reconhecimento, como ocorre com servidores de apoio, pode gerar sentimentos de desvalorização e insegurança social.

Fernandes Marques, Cerqueira-Santos e Dalbosco de Waglio (2018, p. 89) indicam que práticas que valorizam a contribuição individual fortalecem autoestima, confiança e integração social. Aronson e Aronson (2008, p. 47) ressaltam que a percepção de injustiça social - como o não reconhecimento - pode gerar desmotivação e alienação, reforçando a invisibilidade institucional.

A formação educacional é fundamental para a superação da invisibilidade. Freire (1987, p. 45) destaca que a educação crítica possibilita aos indivíduos compreenderem e transformarem relações de opressão. Piaget (1976, p. 58) argumenta que o conhecimento é base para o desenvolvimento do capital simbólico, permitindo maior valorização social.

Foucault (1977, p. 102) demonstra que relações de poder estruturam visibilidade e invisibilidade dentro das organizações. Trabalhadores em posições periféricas permanecem invisíveis, mesmo quando suas funções são essenciais, evidenciando que a invisibilidade é estrutural, não apenas individual.

A invisibilidade dos servidores de apoio nas instituições escolares oculta o fato de que merendeiras, auxiliares, zeladores e porteiros são os pilares que sustentam a rotina escolar. Ao garantirem as condições básicas de aprendizado e a segurança do ambiente, esses profissionais desempenham um papel indispensável, embora frequentemente subestimado, na manutenção da estrutura educativa. Todavia, raramente participam de decisões pedagógicas ou recebem visibilidade institucional (Sennett, 2000, p. 67).

Já a invisibilidade dos servidores de apoio nas instituições hospitalares mascara o papel vital dos serviços de limpeza, manutenção e logística, que são cruciais para a higiene e a segurança do ambiente. Sem a atuação coordenada desses profissionais, o funcionamento hospitalar seria inviabilizado, comprometendo diretamente a eficácia dos cuidados e a recuperação dos pacientes. Profissionais que os executam frequentemente permanecem à margem de políticas institucionais e reconhecimento social, impactando autoestima e pertencimento (Bourdieu, 1987, p. 54).

Por fim, a invisibilidade dos servidores administrativos de apoio em órgãos públicos e empresas privadas reforça hierarquias rígidas que mantêm esses trabalhadores em posições periféricas. Embora realizem funções estratégicas de organização e logística, essenciais para o fluxo institucional, sua contribuição é frequentemente pouco valorizada, omitindo o papel crucial que desempenham na estrutura e no sucesso das organizações.



3 IMPACTOS DA INVISIBILIDADE E CAMINHO PARA MUDANÇAS

A ausência de reconhecimento nas instituições gera impactos profundos que se manifestam em múltiplas dimensões da vida do trabalhador. No âmbito psicológico, a falta de valorização resulta em baixa autoestima, sentimentos de inadequação e frustração pessoal (Erikson, 1976, p. 132). Essa desvalorização reflete-se diretamente na esfera profissional, onde ocorre a restrição a capacitação, promoções e progressão de carreira (Freire, 1987, p. 46), limitando o desenvolvimento do indivíduo na estrutura laboral.

No campo social, o silenciamento desses profissionais contribui para a marginalização pública, reforçando estigmas sobre trabalhadores de menor escolaridade (Bourdieu, 1987, p. 42). Os efeitos atingem o nível institucional, uma vez que a alienação e a desmotivação podem comprometer a coesão e a eficiência organizacional (Sennett, 2000, p. 65), demonstrando que o descaso com o apoio afeta a saúde de toda a organização. Por isso, é necessário dar voz e vez, e ouvir, as experiências em meio à diversidade. Conforme Klemz (2023, p. 305), “[...] as narrativas das experiências são fundamentais, uma vez que não seguem um método, mas a dor da carne.”

Muitas vezes, a invisibilidade é reforçada justamente por aqueles com maior escolaridade ou em posições hierárquicas, criando um paradoxo social. Embora dependam do trabalho dos servidores de apoio, não reconhecem sua relevância. Bourdieu (1987, p. 42) afirma que o capital cultural determina a visibilidade social, independentemente da importância prática do trabalho. Aronson e Aronson (2008, p. 49) destacam que a percepção de injustiça reforça desmotivação, tornando a invisibilidade ainda mais persistente.

A escola, como ambiente educativo, é estratégica para transformar a percepção e valorização do trabalho de servidores de apoio. Algumas propostas são:

- Educação para o reconhecimento: programas pedagógicos que ensinem alunos a valorizar todas as funções da escola, com atividades práticas como entrevistas e trabalho colaborativo;
- Valorização institucional: reconhecimento formal, certificados, homenagens e participação em reuniões pedagógicas;
- Capacitação e desenvolvimento: cursos e workshops que aumentem competências, autoestima e visibilidade profissional;
- Cultura de respeito e ética: integrar servidores de apoio em atividades escolares para fortalecer pertencimento e cooperação;
- Multiplicação do efeito educativo: alunos e professores, ao internalizar a valorização, replicam-na na comunidade, contribuindo para transformação gradual da sociedade.

Freire (1987, p. 45) reforça que a educação crítica transforma relações de opressão, e Bourdieu (1987, p. 42) destaca que ampliar capital simbólico aumenta a visibilidade. Sennett (2000, p. 65) enfatiza que o reconhecimento fortalece dignidade e sentido social do trabalho.



4 CONCLUSÃO

A invisibilidade dos servidores de apoio evidencia desigualdade social, estrutural e cultural. O trabalho essencial não garante reconhecimento, impactando identidade, autoestima e engajamento. A escola surge como espaço privilegiado para transformação, promovendo valorização, educação e mudança cultural. Medidas institucionais e educativas, combinadas com formação continuada, podem reduzir a invisibilidade, fortalecendo a dignidade dos trabalhadores e a coesão social.

A análise da condição dos servidores de apoio revela que a invisibilidade desses profissionais não é um fenômeno acidental, mas uma construção estrutural alimentada por disparidades de capital simbólico e hierarquias de poder rígidas. Como evidenciado ao longo deste estudo, embora auxiliares, merendeiras, zeladores e técnicos sustentem a base operacional de escolas, hospitais e órgãos públicos, a ausência de reconhecimento formal e social corrói a dignidade do trabalhador e compromete sua identidade profissional. As reflexões teóricas de autores como Bourdieu, Sennett e Freire demonstram que essa marginalização gera um ciclo de desvalorização que afeta a autoestima do indivíduo e, simultaneamente, fragiliza a coesão das instituições que dependem vitalmente de suas funções.

Portanto, superar a invisibilidade dos setores de apoio exige mais do que reformas administrativas; demanda uma mudança de paradigma cultural e pedagógico. A implementação de políticas de valorização institucional, o acesso à educação crítica e a abertura de espaços para a participação desses servidores nos processos decisórios são passos fundamentais para transformar o "silenciamento" em protagonismo. Ao reconhecer o valor intrínseco de cada função e promover a redistribuição do capital simbólico dentro das organizações, as instituições não apenas fazem justiça social aos seus colaboradores, mas também aprimoram sua própria eficiência e humanizam as relações de trabalho, transformando a invisibilidade em um compromisso ético de reconhecimento e respeito mútuo.

REFERÊNCIAS

- ARONSON, Elliot; ARONSON, Joshua. O animal social. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- BOFF, Leonardo. Espiritualidade e sentido de vida. São Paulo: Paulus, 2001.
- BOURDIEU, Pierre. A Distinção: crítica social do julgamento. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.
- KLEMMZ, Charles. INCLUSÃO OU DIVERSIDADE? Identidade!, v. 28, n. 1, p. 385-397, 2023.
- SENNETT, Richard. O trabalhador artesanal e a dignidade do trabalho. Rio de Janeiro: Record, 2000.
- FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir. Petrópolis: Vozes, 1977.
- FREIRE, Paulo. Pedagogia do Oprimido. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.



ERIKSON, Erik. Infância e sociedade. Rio de Janeiro: Guanabara, 1976.

FERNANDES MARQUES, Luciana; CERQUEIRA-SANTOS, Elder; DALBOSCO DE WAGLIO, Débora. Religiosidade e identidade positiva na adolescência. Porto Alegre: Artmed, 2018.

PIAGET, Jean. A formação do espírito científico. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.