

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO
NÚCLEO DE POLÍTICA, GESTÃO E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO –
NuPE
CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍTICAS EDUCACIONAIS**

LEANDRO RENATO SANTOS

**CONFLITO E PROTAGONISMO DOS/AS FUNCIONÁRIOS/AS DE ESCOLA
PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ, NO INTERIOR DO MOVIMENTO
SINDICAL E NA LUTA POR POLÍTICAS EDUCACIONAIS DE
VALORIZAÇÃO APÓS A UNIFICAÇÃO DA APP-SINDICATO E SINTE-PR
– De 1997 a 2015.**

**CURITIBA
2016**

LEANDRO RENATO SANTOS

**CONFLITO E PROTAGONISMO DOS/AS FUNCIONÁRIOS/AS DE ESCOLA
PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ, NO INTERIOR DO MOVIMENTO
SINDICAL E NA LUTA POR POLÍTICAS EDUCACIONAIS DE
VALORIZAÇÃO APÓS A UNIFICAÇÃO DA APP-SINDICATO E SINTE-PR
– De 1997 a 2015.**

Monografia de Conclusão do Curso de
Especialização de Políticas Educacionais
sob orientação do Professor Doutor Marcos
Ferraz Do Núcleo de Política, Gestão e
Financiamento da Educação – NuPE da
Universidade Federal do Paraná, Setor de
Educação

Professor Orientador: Dr. Marcos Ferraz

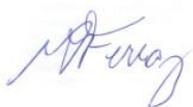
**CURITIBA
2016**

TERMO DE APROVAÇÃO

LEANDRO RENATO SANTOS

**CONFLITO E PROTAGONISMO DOS/AS FUNCIONÁRIOS/AS DE ESCOLA
PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ, NO INTERIOR DO MOVIMENTO SINDICAL
E NA LUTA POR POLÍTICAS EDUCACIONAIS DE VALORIZAÇÃO APÓS A
UNIFICAÇÃO DA APP-SINDICATO E SINTE-PR – De 1997 a 2015**

Monografia apresentada e aprovada no curso de Especialização em Políticas Educacionais do Setor de Educação da Universidade Federal do Paraná.



Prof. Dr. Marcos Ferraz
Orientador



Profa. Dra. Andréa Barbosa Gouveia
Coordenadora do Curso

RESUMO

A presente monografia se propõe a pesquisar para o Curso Especialização em Políticas Educacionais do Setor de Educação da Universidade Federal do Paraná. Para tanto, além da pesquisa documental em material da App-Sindicato, contempla debate sobre o plano de carreira e vencimentos dos funcionários da rede pública estadual do Paraná, na sua história de luta e conquistas. A monografia tem o intuito de apresentar no interior do movimento sindical que a luta por políticas educacionais de valorização após a unificação ainda persiste.

Palavras-Chave: Sindicalismo na educação. Funcionários de escola. Plano de Cargos, Carreira e Vencimento.

ABSTRACT

This monograph proposes to search for the Course Specialization in educational policies in the sector of education of the Federal University of Parana for both, in addition to the documentary research in material of App-Sindicato, contemplates debate about the career plan and salaries of officials of the state of Parana public network, in its history of struggle and achievements. The monograph has the intention to present inside the trade union movement that the fight by the educational policies of recovery after the unification is still.

Keywords: syndicalism in education. Officials of the school. Plan of positions, Career and maturity.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	08
1 CAPÍTULO I - HISTÓRICO DO APARECIMENTO DO FUNCIONÁRIO COMO UM PERSONAGEM IMPORTANTE NO INTERIOR DA ESCOLA.....	12
1.1 HISTÓRIA DA UNIFICAÇÃO.....	12
2. CAPÍTULO II A PARTIR DA IMPORTÂNCIA NO INTERIOR DA ESCOLA, COMO O FUNCIONÁRIO SE ORGANIZA POLITICAMENTE.....	18
2.1 TEORIAS DO CONFLITO SINDICAL (PRA FORA E PRA DENTRO).....	20
3. CAPÍTULO III – EVOLUÇÃO DA PAUTA DE REIVENDICAÇÃO.....	30
4. CAPÍTULO IV - CONQUISTAS ACUMULADAS.....	36
4.1 EFETIVIDADES DAS CONQUISTAS.....	36
4.2 FILIAÇÕES DOS FUNCIONÁRIOS.....	37
4.3EVOLUÇÕES DA PAUTA DOS/AS FUNCIONÁRIOS/AS (SALÁRIO E PLANO DE CARREIRA COMPARATIVOS 2006 – 2015).....	38
5. CONCLUSÃO: UMA LUTA QUE FAZ SENTIDO.....	40
6. REFERÊNCIA.....	42

Tudo o que a gente puder fazer no sentido de convocar os que vivem em torno da escola, e dentro da escola, no sentido de participarem, de tomarem um pouco o destino da escola na mão, também. Tudo o que a gente puder fazer nesse sentido é pouco ainda, considerando o trabalho imenso que se põe diante de nós, que é o de assumir esse país democraticamente.

Paulo Freire

APRESENTAÇÃO

O estudo buscou o/a trabalhador/a em educação pública na leitura de sua identidade de funcionário/a de escola e seu reconhecimento social, profissional, sindical; sua identidade de profissional da educação frente a divisão social do trabalho e a sua representação sindical no estado do Paraná e no Brasil visando o que se espera do/a funcionário/a no contexto da luta sindical. Subsidiou a pesquisa a Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação, por meio da Coordenação-Geral de Articulação e Fortalecimento Institucional dos Sistemas de Ensino do Departamento de Articulação e Desenvolvimento dos Sistemas de Ensino – cadernos temáticos em conjunto com Documentos da CNTE – MEC como o da implantação do Programa Pró-Funcionários e a legislação federal e estadual e suas atualizações. Este trabalho buscou uma conversa se após a unificação entre os sindicatos de funcionários e professores no Estado do Paraná, hoje denominados trabalhador em educação realmente aconteceu na prática, ou apenas permanece no papel até os dias de hoje. No desenvolver do texto, se apresenta a unificação no papel do/a funcionário/a de escola dentro das instâncias deliberativas e consultivas do sindicato e seu reconhecimento como parte integrante do sindicato: aconteceu de fato ou ficou apenas na teoria dentro da pauta de reivindicações e suas lutas.

Monlevade (1996) ao expor os Planos de Cargos, Carreiras e Salários deste segmento, traz a exposição das condições que são piores que as observadas no segmento de professores. Pois é uma área muito dada ainda, às práticas clientelistas. As formas de contratações em muitos lugares, ainda seguem trâmites tradicionais - indicações, os critérios são o grau de amizade e as relações particulares, não se realizam concursos de acesso (somente via contrato PSS) e, portanto não se levam em conta os processos de formação e evolução a partir de um plano de carreira. Em muitos lugares, quando são estes trabalhadores enquadrados em um plano de carreira, compõe o plano dos funcionários públicos gerais, sem levar em conta, as especificidades do setor educacional. Este

profissional, ora citado em trechos de trabalhos como referências, nunca foi estudado em seu gênese na literatura acadêmica brasileira e internacional como integrante da escola, desempenhando um papel importante na educação e somente recentemente seu reconhecimento se dá na profissionalização de sua carreira através da sua participação no sindicato e a conquista de planos de carreira e ingresso por concurso público – embora ainda ocorram terceirizações. Mas, se, no caso específico do trabalhador em educação brasileira, o sindicalismo não se encontra no início do processo de construção de uma identidade profissional, cabe formular, ao menos, duas questões: 1) em que processo social se encontra a origem desta identidade profissional e do reconhecimento dela derivada; e 2) qual o papel desempenhado pela sindicalização em possíveis transformações desta identidade e do seu reconhecimento. No entanto, nestes termos se começa a responder estas perguntas, com a criação dos sindicatos de professores ou de trabalhadores em educação, a partir da Constituição de 1988, deixando de ser apenas um capítulo a mais na história da profissionalização. Ela reveste a profissionalização de aspectos específicos, pois, o sindicato, ao contrário da associação, deixa de representar a categoria simplesmente frente a uma sociedade genérica. O sindicalismo, como definido por Webb e Webb (2011), consolida uma representação propriamente trabalhista e corporativista frente a um ator social definido como patrão, no caso, o Estado, seja federal, estadual ou municipal. Ilustra este aspecto dois governadores de tendências truculentas no trato com os trabalhadores na luta por seus direitos,

QUADRO 1 – COMPARATIVO GOVERNADOR ÁLVARO DIAS E CARLOS ALBERTO RICHÁ			
Governador	Data	Episódio	Pauta
Álvaro Fernandes Dias	30 de agosto de 1.989	Policiais Militares a mando do governador avançaram com cães, cavalos e bombas contra três mil docentes.	Pagamento do Piso Salarial; Melhores condições de trabalho. Reajuste que não fosse corroído pela inflação.
Carlos Alberto Richa	29 de abril de 2.015	Policiais militares a mando do governador avançam com bombas, jatos de água, balas de borracha contra 25 mil educadores/as.	Não destruição das carreiras. Contra precarização das escolas. Pagamento de atrasados a todos/as trabalhadores/as.
O autor.			

A leitura e pesquisa em artigos, teses, vídeo conferência com os autores dialogando com o tema do (a) funcionário (a) de escola tem se destacado na

representação dos funcionários na APP – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná, após unificação do Sinte-Pr com a APP-Sindicato no período de 1997 até 2014. A luta pela valorização dos/as funcionário/as avança às vezes com ganhos no papel e perdas na sua não efetivação na realidade. Exemplo é o ocorrido em 2.010 quando da realização de audiências públicas pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação ao terem debatidos diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos/as profissionais não docentes da educação escolar pública básica visando ao final do processo: a vinculação da carreira à educação (permitindo funcionários/as sair dos QG de Estados e municípios) e a contratação exclusiva por concurso público (findando terceirizações de contratos). No Paraná, o debate que havia entre a APP-Sindicato e o IFPR para a criação do curso superior não vingou com o novo governo (Beto Richa a partir de 2.010). Estes seriam cursos tecnológicos voltados para funcionários/as de escola: Tecnologia em Educação Alimentar na Educação Básica (ofertado na IFPR de Foz do Iguaçu), Tecnologia em Mediação de Leitura em Bibliotecas Escolares (ofertado na IFPR de Palmas) e Tecnologia em Gestão da Educação Básica (ofertado na IFPR de Curitiba). Coube a APP-Sindicato mobilizar a categoria e apresentar a demanda, coletando fichas de pré-inscrição disponibilizadas no site da entidade e nos núcleos sindicais. Destes formulários preenchidos foi ofertado em Curitiba em 2.014 o Curso de Especialização em Políticas Educacionais do Departamento de Planejamento e Administração Escolar (DEPLAE) do Setor de Educação da UFPR.

Sendo assim, o que se segue para visualizar este educador brasileiro, ficou assim apresentado: no capítulo um, se apresenta um histórico deste profissional na história, desde os Irmãos Co-adjutores do período jesuíta até os dias atuais com destaque para a situação específica no Estado do Paraná e sua relação com os acontecimentos a nível federal. No capítulo dois, dialogamos com a representação deste trabalhador em educação dentro do sindicato, sua organização política e também a teoria do conflito sindical (dentro e fora). No capítulo três a pauta de reivindicações no período entre 1997 e 2015, suas demandas e conquistas. No capítulo quatro as conquistas efetivadas e a Evolução da Pauta dos/as funcionários/as (salário e plano de carreira) num comparativos entre os anos de 2.006 a 2.015. A conclusão faz um apanhado do que se foi

conquistado, das lutas que virão e uma explanação dos autores do campo temático com o objetivo de investigação do tema – a revisão de literatura buscando a familiarização com as ideias e termina com a apresentação das referencias consultadas.

CAPÍTULO I

HISTÓRICO DO APARECIMENTO DO FUNCIONÁRIO COMO UM PERSONAGEM IMPORTANTE NO INTERIOR DA ESCOLA

1.1 História da unificação

A educação brasileira teve sua origem com os Padres Jesuítas onde os trabalhadores em educação não professores eram os Irmãos Co-adjutores (funcionários dos serviços leves) que permaneceram no anonimato. O/a funcionário/a de escola permanece ausente no período monárquico com as Aulas Régias. Com o advento da República na figura Funcionário Público, o servidor da educação se dissolve entre estes servidores. Vindo as Leis de Diretrizes e Bases da Educação no século XX permanecem invisíveis funcionários/as de escola na educação brasileira.

Armando Boito Jr (1999) nos expõem que até os anos 60, a maior parte dos professores e demais funcionários da educação mantinham-se à margem do movimento sindical, um movimento que eles olhavam de fora e de longe e de um modo um tanto depreciativo, pois gozavam de uma relativa segurança material, de emprego estável, e de certo prestígio social numa ideologia meritocrática (sociedade está hierarquizada em camadas, compostas por indivíduos cuja renda e cujo prestígio desiguais refletiriam os dons e os méritos, também desiguais, desses indivíduos) onde falseia a realidade, atribuindo aos dons e aos méritos individuais aquilo que decorre da posição de origem de cada um na estrutura de classes, e porque, ao falseá-la, o faz no interesse de um segmento social em detrimento do interesse de outros segmentos. A ideologia meritocrática justifica e legitima a hierarquia salarial que beneficia o trabalho não-manual em detrimento do trabalho manual: cada professor e cada funcionário técnico e administrativo, usufruindo, de fato, condições de trabalho e situação social superiores às dos trabalhadores manuais, via-se como um indivíduo singular, dotado de dons e méritos próprios, e

esperava obter uma ascensão social individual, fazendo valer os seus dons e os seus méritos a luta sindical dos demais trabalhadores era vista como um movimento apropriado apenas para os trabalhadores manuais e que esse meritocratismo radicalmente individualista afastava os professores e demais funcionários desse movimento.

Este quadro de invisibilidade foi alterado quando a então CPB (1.990) reconhece os/as funcionários/as de escola e altera seu nome para CNTE, orientando seus filiados/as para organizar políticas educacionais contemplando os/as funcionários/as e propondo a unificação das estruturas sindicais através de debates: SOU FUNCIONÁRIO: EU TAMBÉM EDUCO, campanha nacional realizada pela CUT resultando num respeito ao trabalho dos/as funcionários/as (entrando na discussão a profissionalização - reconhecimento - Carreira).

Até o final da década de 1970, os professores e os funcionários técnicos e administrativos do sistema educacional sequer se viam como trabalhadores. A introdução do sindicalismo no setor educacional representou um grande avanço, embora ainda seja um avanço incompleto - fazer com que professores e funcionários passassem a se ver como trabalhadores. Isso todos sabem que muitos professores, principalmente no meio universitário ainda relutam muito em se pensar com parte integrante das classes trabalhadoras (Armando Boito Jr, 1999). Nos anos 70, o ingresso no serviço público para desenvolver atividades nas escolas públicas estaduais paranaenses ocorria por teste seletivo (não havia concursos) e o vínculo empregatício mudava conforme a necessidade; profissionalização, valorização e identidade do/a funcionário/a como educador nem se debatia - o que ao findar a carreira se aposentava com o salário mínimo nacional.

Durante a greve nas escolas públicas estaduais em 1986, o governo se recusou a receber os/as funcionários/as de escolas para debater suas reivindicações. José Richa, o então governador, investiu na divisão do movimento reivindicatório dos/as funcionários/as de escolas e dos/as professores/as, mas não desanimou os/as trabalhadores/as pois ali mesmo no Centro Cívico foi lançada a base para a fundação do sindicato que fizesse a representação dos funcionários e

funcionárias das escolas públicas estaduais. A concretização dessa ideia se deu em 1.987 quando é criada a primeira organização dos/as funcionários/as de escolas do Paraná, a ASSEP. Em 1.989 é fundado o SINSEPAR. Em 1.990 passou a ser chamado de SINTE/PR que buscava uma afirmação ao segmento que convivia com baixos salários, terceirização e nenhuma pauta de carreira.

Ao comemorarmos 10 anos da Constituição Cidadã, professores/as e funcionários/as juntam as entidades SINTE/PR E APP-SINDICATO, numa assembleia histórica surgindo então APP-Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. No ano de 1.998, funcionários/as também participam da ocupação da Secretaria de Estado da Fazenda e de uma greve de fome. Em SETEMBRO 2.003, o Seminário da APP, foi apresentado um projeto de plano de carreira unificado entre professore/as e funcionários/as de escola. O secretário da educação, que participou do encontro de surpresa, informou que esta proposta assim o governo não acataria, mas comprometeu-se em aprovar um plano específico para os/as servidores/as da educação. Compromisso assumido foi reforçado pelo governo ao encaminhar para ALEP o plano de carreira dos/as professores/as em fevereiro de 2.004. Então foi construída uma proposta em conjunto, um plano de carreira incorporando o projeto de profissionalização da categoria. Não sendo cumprido o envio do Plano para a ALEP em 2.005, foi realizada uma “Marcha pela Educação” saindo de Ponta Grossa rumo a Curitiba (durante o 30 de agosto). Em 2.007, durante a formatura do profuncionário o governador, Roberto Requião, anunciou publicamente que iria implantar o plano de carreira. Em 2.008 realizou-se o III Encontro Estadual de Funcionários (as) de Escola onde se conheceu o plano (tomou-se conhecimento de seu conteúdo, opinou-se e sugeriram-se melhorias). Em 26 de agosto foi aprovado na Assembleia Legislativa do Paraná (ALEP). Muitos funcionários/as são oriundos do concurso de 1.985 através de ingresso no QGE (tabela 01- Tabela Salarial QGE). Mas sem carreira e com avanço por progressão de referência a cada cinco anos, onde muitos a se aposentarem não chegam ao fim da tabela (11 referências). Então enquadrados no QGE, a categoria luta por um plano de carreira próprio (1.997), pois uma auxiliar de serviços gerais iniciava carreira recebendo R\$ 156,01 e no final não alcançava R\$ 230,93 - o teto salarial de um auxiliar administrativo era de R\$ 269,52.

QUADRO 02 - Tabela Salarial QGE												
N-11	209,93	230,93	354,02	279,42	307,36	338,1	398,98	494,71	867,75	1.001,38	1.156,59	
M-10	201,85	222,04	244,25	268,67	295,54	325,09	383,61	475,38	834,37	982,88	1.111,15	
I-9	194,09	213,5	234,85	258,34	284,17	312,59	368,86	457,38	802,28	925,83	1.068,41	
H-8	186,63	205,29	225,82	248,4	273,24	300,57	354,87	439,79	771,42	890,22	1.027,32	
G-7	179,45	199,4	217,14	238,85	262,73	289,01	341,03	422,88	741,75	855,98	987,8	
F-6	172,55	189,85	208,78	229,68	252,63	288,89	327,91	406,61	713,22	823,06	949,81	
E-5	169,91	182,5	200,75	220,83	242,91	267,2	315,3	390,97	685,79	791,4	913,29	
D-4	159,53	175,48	193,03	212,34	233,57	256,93	303,17	375,94	659,42	760,97	878,1	
C-3	153,4	168,74	185,61	204,17	224,59	247,05	291,51	361,48	627,05	731,7	844,38	
B-2	147,5	162,25	178,47	196,32	215,95	237,54	280,3	347,57	609,67	703,56	811,9	
A-1	141,82	156,01	171,51	188,77	207,64	228,41	168,52	334,21	586,22	678,5	780,68	
PADRÃO	A	B	C	D	E	F	G	H	I-III-J	I-II-K	I-I-L	

FONTE: APP-SINDICATO

Em setembro de 2.009, foi sancionada e publicada a lei complementar 123 (tabela 02 – tabela PCCV) que institui o plano de carreira dos funcionários que passam a integrar o QFEB saindo do QPPE, mas continuam novos desafios: ampliação de vagas para a formação específica de funcionários de escola; chamamento e posse dos aprovados em concursos de 2.006/2.007; criação da área profissional de nível superior pelo MEC; continuar a luta pela aprovação do projeto de Lei 6.026/05 - reconhecimento de funcionários de escola na LDB; contemplar os funcionários nas diretrizes nacionais de carreira (PL 2.592/03 de Carlos Abicalil); extensão do PSPN aos funcionários de escola, regulamentando o artigo 206 da CF/1.988.

QUADRO 03 – PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS		
Ingresso através de concurso público	Carga horária de 40h e férias de 30 dias.	Auxílio alimentação cf. legislação vigente.
Cargo estruturado em Agente Educacional I com vencimento inicial de R\$ 629,34 e ensino fundamental completo ou equivalente.	Cargo estruturado em Agente Educacional II com vencimento inicial de R\$ 986,39 e ensino médio completo ou equivalente.	Progressões: duas casas a cada dois anos, combinando avaliação de desempenho e participação atividades de atualização, capacitação, qualificação profissional cf. atividades.
Auxílio Transporte: 25% sobre vencimento do Nível I, Classe I Agente Ed. I (R\$ 157,34).	Adicional por tempo de serviço de 5%, a cada 05 anos de trabalho, conforme Lei 6.174/70.	Promoções a qualquer hora, mediante legislação vigente (protocolados nos NRE's).
Gratificação: 1- Período noturno: para funcionário/a que trabalha período noturno com valor de 20% sobre horas trabalhadas a partir das 18h para cálculo valor correspondente ao nível e classe que se encontra. 2- Diretor/a ou diretor/a auxiliar: valor igual ao recebido pelo/a professor/a da rede estadual básica de educação. 3- Secretária/o: agente educacional II, em função de secretário/a do estabelecimento com valor de 30% do vencimento inicial, classe I, nível I (agente educacional II). Hoje é de R\$ 5,00 e será de R\$ 295,92.		
Enquadramento: 1. Agente educacional I: função correspondente a sua área de atuação, com vencimentos iguais ou superiores a remuneração QPPE. 2. Agente educacional II: função correspondente a sua área de atuação, com vencimentos iguais ou superiores a remuneração QPPE. 3. Estágio probatório: serão promovidos na carreira os funcionários de escolas, mesmo em estágio probatório desde que comprovem três anos ou mais prestados ao Estado.		
Avanços: 1. Agente Educacional I: com ensino médio avança 07 classes. Com ensino técnico profissionalizante avança 06 classes. 2. Agente Educacional II: com ensino superior avança 05 classes. Com ensino técnico profissionalizante avança 06 classes.		
FONTE: APP-SINDICATO		

Quando em 2.010 na campanha de reivindicação junto ao governo do estado para nomeação de trabalhadores/as da educação se destacava a seguinte situação: a não substituição de funcionários/as que se aposentavam ou se

transferiam ou estavam em licença médica sobrecarregava os que permaneciam nas escolas com consequências tais como aumento das doenças de trabalho e diminuição na qualidade das atividades exercidas. Esta realidade traduzida em números se efetivava assim: em 1.996 a rede estadual contabilizava um efetivo de 28 mil funcionários de escola. Em 2.010 este efetivo estava em 23 mil (redução de cinco mil funcionários de escola) lembrando que em 2.000 o governo Jaime Lerner (neoliberal) cortou 350 mil horas de funcionários e até hoje esta demanda não foi repostada (luta pelo Porte das Escolas).

TABELA 01 – CONCURSO E NOMEAÇÃO				
	CONCURSO	POSSE E EXERCICIO	AGUARDAM NOMEAÇÃO	TOTAL
PROFESSORES / AS	2007	10.400	4.650	15.095
AGENTE EDUCACIONAL II	2005	8.800	2.400	11.200
AGENTE EDUCACIONAL I	2006	3.300	2.500 3.350 título e DIMS	9.125
FONTE: APP-SINDICATO				

CAPÍTULO II

A PARTIR DA IMPORTÂNCIA NO INTERIOR DA ESCOLA, COMO O FUNCIONÁRIO SE ORGANIZA POLITICAMENTE.

No entanto, reconhecimento social nunca se resume ao reconhecimento profissional por atores diretamente envolvidos no vínculo do trabalho. Para este tópico, Honneth (2007) afirma que o reconhecimento se processa em três planos diferentes: no plano afetivo, no plano do direito e no plano das habilidades adquiridas. Ao trabalhador/a em educação nunca lhe foi negado, de forma sistemática, o reconhecimento no primeiro e terceiro destes planos. No entanto, sua baixa remuneração e as péssimas condições que lhe foram historicamente oferecidas para o seu exercício profissional tornaram imperceptível qualquer forma mais contundente de reconhecimento no plano do direito. O sindicalismo não produz esse imediato reconhecimento, mas é capaz de sinalizar que o mesmo constitui-se como um objetivo político viável. Pensar a ação dos trabalhadores em educação pública em termos de uma organização sindical, que, como visto, comporta um aspecto da organização burocrática, requer alguns cuidados para se identificar práticas e tradições, muitas vezes recorrentes, que povoam a atual estrutura sindical. Assim se faz necessário observar: 1) o passado organizativo dos funcionários de escola; 2) a especificidade do serviço público.

Monlevade (1996) ao tratar da Unificação resgata a história das associações de trabalhadores falando das

“corporações”, que reuniam na Idade Média os oficiais de um determinado ramo: pedreiros, armeiros, tecelões. Com a chegada do capitalismo, que organiza a sociedade em empresas coletivas – com os patrões, que detêm o capital (dinheiro, terra, prédios, equipamentos), e os empregados que executam o trabalho pelo qual recebem salários – os assalariados fundaram sindicatos para defender seus interesses: melhores salários e condições de trabalho. Funcionários de escolas: cidadãos, educadores, profissionais e gestores/ João Antonio Cabral de Molevade, – 4ª ed. atualizada e revisada – Cuiabá: Universidade Federal de Mato Grosso, Rede e-Tec Brasil, 2012.

A base organizativa se estende de modelos que tende ao principio de organização por ramo de atividade a modelos que elegem a categoria profissional como ponto de partida, tende vários matizes estes dois pontos. Para ampliar ainda mais este quadro, o ramo pode ser tanto interpretado como o ramo educacional como o ramo do serviço público; e a categoria pode levar em consideração, ou não a organização do empregador. O segundo fator, que se apontou acima, para analisar a organização sindical dos funcionários de escola, é a especificidade do serviço público, como Supiot (1994): o ponto de partida para este debate é a diferenciação jurídica entre estatuto e contrato de trabalho e estas três formas peculiares de se relacionar com o poder, o dinheiro e o tempo são a base sociológica para a formação de um espírito do serviço publico que confere expressão coletiva a um agrupamento de pessoas – os servidores públicos – que se unem e consolidam sua identidade não apenas em função de seus interesses imediatos e corporativos. É por este motivo, para o autor, que os sindicatos de servidores públicos não se invocam simplesmente o papel de defensores dos interesses corporativos de uma categoria, mas sempre o papel de defensores de um direito da população. No entanto, pode-se objetar que esse espírito do serviço público não passa de ficção de jurista ou sociólogo. E que a questão a questão sindical dos trabalhadores em educação é a questão corporativa salarial. Portanto, no caso de professores e demais trabalhador da educação publica, o embate sindical significa, sincronicamente, o conflito, propriamente trabalhista, mas também a disputa pelo controle da direção das políticas de Estado. Com sua natureza coletiva e classista explicita e irreduzível, o sindicalismo de professores – o raciocínio pode ser extensivo a outros servidores – se constitui em um ator local com características singulares.

Nas redes públicas, é um pouco diferente porque o patrão é o Estado, que não cobra mensalidades, mas é financiado por tributos pagos por toda a população. Mas seus trabalhadores também vivem de salários. Os professores públicos, no Brasil, desde o início do século XX, organizavam-se em associações porque lhes era proibido fundar sindicatos. Os funcionários de secretarias, cantinas, bibliotecas, serviços gerais, segurança eram menos organizados e filiavam-se a associações de

funcionários públicos estaduais ou municipais. Só no Distrito Federal, no Paraná e em São Paulo fundaram associações próprias. Depois da ditadura militar, eles procuraram os professores e os especialistas em educação para organizarem sindicatos unificados. A esse movimento, que culminou, em 1990, com a fundação da CNTE, chamamos unificação.

2.1 Teorias do conflito sindical (pra fora e pra dentro)

Em busca de definição para o sindicato, lido Adalberto Moreira Campos em “A década Neoliberal e a Crise dos Sindicatos no Brasil (2003), destaca-se Sidney e Beatrice Webb: “uma associação permanente de assalariados que procuram conservar e melhorar as condições de sua vida de trabalho”“. Esta definição esclarece alguns aspectos sobre o sindicalismo que não podem ser negligenciados em nenhum debate sociologicamente consequente. Ou seja, a sua inserção estrutural nas lutas imediatas por melhores condições de reprodução do trabalho. Em sua descrição forte, significam que nenhum sindicato ou direção sindical pode ser definitivamente insensível as condições materiais e simbólicas de reprodução social de sua base.

Durante a greve nas escolas públicas estaduais em 1986, o governo se recusou a receber os funcionários de escolas para debater suas reivindicações. Assim, sob o comando de José Richa, o então governo investiu na divisão do movimento reivindicatório dos funcionários de escolas e dos professores. Essa posição não desanimou os/as trabalhadores/as: enquanto o governo fechava as portas do Palácio Iguazu, ali mesmo no Centro Cívico foi lançada a base para a fundação do sindicato que fizesse a representação dos funcionários e funcionárias das escolas públicas estaduais.

A concretização dessa ideia se deu em 1987 quando é criada a primeira organização dos funcionários de escolas do Paraná, a ASSEP – Associação dos Servidores das Escolas Públicas do Paraná. Em 1989 é fundado o SINSEPAR – Sindicato dos Servidores dos Estabelecimentos Estaduais de Ensino do Paraná.

Em 1990 passou a ser chamado de SINTE/PR – Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública do Paraná.

Passado mais de uma década da unificação entre o Sinte-Pr e a APP-Sindicato, da luta pela valorização da carreira do funcionário de escola como o plano de carreira, a sua profissionalização na formação continuada e a garantia de concurso público para ingresso, a participação do funcionário nas instancias deliberativas e consultivas do sindicato para além do discurso de unificação.

Neste novo ambiente, o desafio maior aos sindicatos decorre da “revolução” pelo mercado – mercado promovido pelo próprio Estado ao status de mecanismo mais eficiente de distribuição de recursos econômicos e também de poder – apresentar-se como uma vaga inexorável, que não deixa margem para que os agentes sociais decidam sobre seu destino, senão nos limites estreitos das relações privadas de troca entre indivíduos.

Após a unificação dos sindicatos as ações concretas nas políticas sindicais para o (a) trabalhador (a) em educação pública no ensino básico e o reconhecimento do (a) funcionário (a) de escola no sindicato: “os sindicatos deviam representar os trabalhadores, independentemente de uma adesão explícita, em sua base territorial.” (COSTA, 2011).

O ambiente selvagem dos anos 1990 levou os sindicatos e as centrais sindicais à encruzilhada. O crescimento do desemprego e da pobreza contribuiu para uma virada inesperada para a CUT, se fosse feita uma comparação com a década anterior. Então, salários e condições de trabalho eram os alvos centrais da ação do trabalho organizado. Os sindicatos cutistas não impediram a destruição de perto de dois milhões de empregos formais na indústria, sustentáculo decisivo de sua estrutura. Tampouco impediram a deterioração dos serviços públicos, outro pilar de sua organização nacional. 1990 foi um ano importante, pois as várias representações de trabalhadores/as em educação se unem em uma única Confederação, a CNTE (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação). Em 1995 a CNTE cria o DEFE (Departamento de Funcionários de Escola) e realiza o I Encontro Nacional dos Funcionários de Escolas e a principal diretriz de luta era a profissionalização dos funcionários, item que passa a compor a pauta de reivindicações de todos os sindicatos da educação do Brasil.

Armando Boito Jr expõem que a reflexão sobre a necessidade de unificar a luta dos trabalhadores nos leva de volta ao começo da década de 1970, na luta sindical, pela melhoria coletiva dos trabalhadores que representou um grande avanço para os professores e os funcionários técnicos e administrativos da educação. Ela aproximou os trabalhadores do ensino dos demais trabalhadores brasileiros e funcionou tanto como instrumento da luta reivindicativa, quanto como grupo de pressão para obter medidas mais progressistas de política educacional. É sabido que as condições de vida e de trabalho da maioria dos funcionários da educação pioraram nos últimos anos. Seria possível demonstrar que essa piora teria sido muito maior não fosse a luta sindical. O fato é que os trabalhadores da educação são, hoje, e graças em boa medida ao sindicalismo, uma realidade no Brasil.

Baseado no princípio de que os funcionários também são educadores, e pela unidade de todos os segmentos de trabalhadores/as que atuam no mesmo local de trabalho, a APP-Sindicato e o Sinte iniciam um trabalho pela unificação em um único sindicato. Em julho de 1995 o Sinte/PR promove o seminário “Trabalhadores em Educação: Uma Só Categoria”, como ponto de partida para a unificação, assumindo o desafio de aprofundar e repensar a concepção de escola e de educação. Em 1996, no 7º Congresso Estadual da APP-Sindicato essa tese foi eleita como prioridade. Comissões de estudos foram formadas pelos dois sindicatos e debates foram feitos nas escolas envolvendo professores e funcionários. Nos dias 30 e 31 de outubro de 1997 o Congresso Extraordinário, que reuniu a APP-Sindicato e o Sinte, aprovou o indicativo de unificação e remeteu a decisão final para a assembleia em cada um dos segmentos dos educadores. Mas as dificuldades existem como trata Monlevade (1996),

Todos nós sabemos que, no terreno organizativo, a organização sindical dos professores é, em quase todos os níveis, setores ou regiões, constituída à parte, separando os professores dos demais funcionários em educação. No terreno da ação sindical, é possível a luta unificada e ela existe com força cada vez maior. As campanhas salariais, por exemplo, são encaminhadas de modo cada vez mais unificado. Mas, todos sabem que ainda persistem dificuldades quando se procura unificar a luta desses dois segmentos de trabalhadores da educação. Tampouco se obteve, e na verdade mal se tentou a fusão dos sindicatos e associações dos professores do ensino universitário com os sindicatos e associações dos professores do ensino fundamental e médio. São os professores, e entre eles os professores universitários, os que

mais se apegam a todas essas segmentações e hierarquias organizativas que isolam os professores dos demais funcionários, os professores do ensino universitário dos professores do ensino médio e fundamental e assim por diante. Por que é assim? Porque, embora muitos professores tenham se libertado da versão mais atrasada do meritocratismo, que é o individualismo meritocrático radical, não se libertaram do meritocratismo em geral; na verdade, eles o transformaram de modo a lhe dar um conteúdo novo, configurando-o, agora, como uma espécie de meritocratismo de profissão. Funcionários de escolas: cidadãos, educadores, profissionais e gestores/ João Antonio Cabral de Molevade, – 4ª ed. atualizada e revisada – Cuiabá: Universidade Federal de Mato Grosso, Rede e-Tec Brasil, 2012.

Os funcionários referendaram em uma Assembleia realizada no dia 07 de março de 1998 em Campo Mourão. Os professores no dia 25 de abril em Ivaiporã. A nova entidade passou a ser chamada APP-Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná.

Depois da unificação ocorrida em 1997 no estado do Paraná, as conquistas como o plano de carreira, a valorização profissional, a garantia de acesso por concurso público e o cumprimento de direitos garantidos em lei pelo governo estadual, como esta a real participação do (a) funcionário (a) de escola em todas as instâncias do sindicato (da participação na direção estadual até as tomadas de decisões em assembléias e congressos e nas pautas reivindicatórias). Quando ocorreu o I Congresso Estadual Unificado dos Trabalhadores em Educação do Estado do Paraná, o resultado do encontro foi o caderno de resoluções, com as seguintes teses relacionadas as/aos trabalhadores/as da educação:

QUADRO 04- RESOLUÇÕES DO I CONGRESSO UNIFICADO APP-SINDICATO	
A educação pública é tarefa da escola pública e responsabilidade do Estado.	1. Desde o ano de 1.998, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT) desenvolve o projeto Integrar, que se propõe a dar certificações do ensino fundamental (1º grau) aliado à formação profissional aos trabalhadores. A utilização das verbas do FAT pela CUT vem se constituindo uma ameaça para a independência política da nossa Central. O uso desses recursos traz uma deformação grande: a CUT e os sindicatos cutistas substituem o Estado naquilo que é sua obrigação: dar a necessária formação profissional aos trabalhadores em escolas técnicas.
Plano de Lutas	2. Vivemos um momento crucial da existência humana. É o momento da vitória final da fase mais radical do capitalismo u seja, a exploração levada ao extremo da eliminação física, do extermínio puro e simples dos que não se apresentam com poder pleno de competição nesta selva degenerada do mercado.
	3. E neste sentido, o palco de nossas lutas é a sociedade como um

	<p>todo, mas o canal referencial de nossa movimentação é a escola. Aí então é fundamental que refletimos: que organismo é este onde passamos a metade de nossa existência como trabalhadores de educação e sobre o qual iremos agora nos debruçar para detalhar nossas ações e lutas.</p>
	<p>4. Nós, que já demos um passo fundamental ao unificarmos docentes e não docentes numa só entidade representativa, temos que avançar na busca incessante da democratização desse espaço, não para a afirmação da democracia enquanto conceito liberal de representação passiva, mas no sentido de ocupação concreta e permanente desse espaço que é, ao mesmo tempo, local de trabalho e centro de difusão cultural. A unificação ficou no nível de organização formal. Não desceu totalmente ao cotidiano da escola. Urge fazê-lo, até para que possamos romper esse dicotomia entre trabalho manual e trabalho intelectual</p>
	<p>5. Luta importantíssima é a constituição legítima dos Conselhos Escolares (deliberação 20/91 do CEE/PR).</p>
	<p>6. Para além da democratização do local de trabalho, (unificação professores e funcionários, eleição de diretores, constituição/eleição conselho escolar), temos que travar um combate igualmente árduo e igualmente importante no campo da organização do saber escolar, garantir o aceso e permanência a todos com a necessária qualidade.</p>
	<p>7. Exigir que a escola tenha materiais e equipamentos, aulas de reforço, contra-turno, bibliotecas, alimentação adequada, etc., será também tarefa nossa.</p>
	<p>8. Estabelecer uma relação mais direta com a vida intra-muros da escola será obrigação de todo sindicalista. Luta efetiva por qualidade na educação pública</p>
	<p>9. Orientar a ação sindical para o universo do cotidiano da escola</p>
	<p>13. Dentro da nossa categoria, o segmento dos aposentados vai necessitar de uma atenção especial. Uma luta unitária com os demais sindicatos de funcionários públicos contra a Paranáprevidência e ao mesmo tempo aprofundar entre nós o debate de modelo conceitual de previdência da CNTE</p>
	<p>15. Uma outra questão que tem angustiado nossa categoria é a saúde. O governo tem como estratégia abandonar os servidores à lógica do mercado</p>
	<p>17. Um ponto fundamental que vai capitanear nossas lutas no próximo período é a recuperação salarial.</p>
	<p>19. Diretrizes Gerais.</p>
	<p>20. Plano de lutas educacionais.</p>
	<p>21. Plano de cargos, carreira e salários.</p>
	<p>22. Formação, organização, políticas sociais, políticas sindicais e aposentados.</p>
	<p>23. Reorganização geográfica.</p>
<p>FONTE: Caderno Resoluções do o I Congresso Estadual Unificado dos Trabalhadores em Educação do Estado do Paraná</p>	

Mas é preciso ir além do reconhecimento desta contradição intrínseca e da mera historicidade da organização sindical. É igualmente necessário considerar outras de suas características estruturantes, em especial, aquelas que dão desenho estrutural para o aparecimento das oportunidades, das quais falam Offe e Wiesenhal (1984). Há, pelo menos, três características do fenômeno sindical que não podem ser negligenciadas: 1) o aspecto burocrático da organização sindical; 2) o papel mediador realizado pelo sindicalismo, no processo de construção da

classe trabalhadora e na constituição de uma consciência de classe; 3) o papel funcional do sindicalismo no interior do processo civilizador moderno.

A segunda questão do debate do fenômeno sindical é seu papel como mediador no processo de construção da classe trabalhadora, assim, como na constituição de uma consciência de classe. O ponto de partida aqui proposto é compreender “classe como um fenômeno histórico, que unifica uma série de acontecimentos díspares e aparentemente desconectados, tanto na matéria-prima da experiência como na consciência” (THOMPSON, 1987). Ou seja, “classe” não é apenas a tradução direta de um posicionamento dos indivíduos no interior do processo produtivo, mas um resultado da ação política de um conjunto de indivíduos que unificam no plano simbólico e cultural suas experiências cotidianas de produção.

O lema, de 2006, “Basta de Discriminação: Pela Equiparação Salarial e Plano de Carreira dos Funcionários de Escolas” unificou a luta na categoria (56,94% de reposição salarial para equiparar o piso inicial dos professores aos demais servidores do Estado do Paraná com carreira de nível superior) com a aprovação do PL 149/06, mas não ocorreu com o plano de carreira dos funcionários - PL 150/06 - vetado pelo governador. Outro ganho para a educação foi à aprovação da Emenda Constitucional nº 21, a ampliação de 25% para 30% dos recursos da receita do estado para a educação, mas que expôs uma realidade: o valor pago ao trabalho dos educadores e educadoras com o valor pago ao trabalho das mulheres na sociedade atual (lembrando nossa categoria majoritariamente feminina, configurando uma discriminação no valor financeiro do trabalho realizado).

Um exemplo marcante na história dos funcionários de escola se dá na luta pela pauta no ano de 2.008 com a realidade do Plano de Carreira dos Funcionários do QFBE que saíam do QPPE - para além de um quadro e carreira próprios - a situação dos/as funcionários/as ao analisar a tabela inicial do QFBE (R\$ 784,02) comparando com o salário mínimo nacional (R\$ 622,00) e o salário mínimo regional (R\$811,80). Na comparação percebe-se que não há perdas inflacionárias, mas nem existem ganhos reais dos salários, pois ao se aplicar os reajustes inflacionários (QFBE) e comparar com o governo federal (política de

ganhos reais) ocorre o emparelhamento do mínimo com o valor inicial da tabela e no Estado do Paraná também se aplicava o mínimo para além da inflação: quando criado pelo Governo Requião em 2006, seu valor era de R\$ 429,12 (reajuste de 10,33%).

Mas ocorre conflito quando a campanha salarial do sindicato pede reajuste de 14,13% no salário mínimo dos/as funcionários/as e o governo alega dificuldade legal para concretiza-lo. Então como emenda a Lei 123/2.008, negociou-se uma ampliação nos direitos no plano de carreira reajustando as tabelas iniciais. De maio de 2.007 a abril de 2.008, a inflação ficou em torno de 4,5% a 5% (dados DIEESE), o que tornou a campanha salarial de 2.008 uma luta conjunta dos/as servidores/as público estadual e no campo educacional a luta pela equiparação salarial de 38,57% conforme quadro abaixo,

QUADRO 05 – REIVENDICAÇÕES CAMPANHA SALARIAL 2008	
56,94% eram o percentual necessário para a equiparação em 2.006.	Um servidor público agente profissional (nível superior) recebia R\$ 2.088,00.
Uma professora de licenciatura plena em início de carreira recebia em 2.006 por 40 horas R\$ 1.330,48 (R\$ 1.030,00 + R\$ 300,48 de auxílio transporte).	(2.008), um professor com licenciatura plena em início de carreira recebe por 40 horas R\$ 1.557,18 (R\$ 1.205,50 + R\$ 351,68 de auxílio transporte).
38,57% são o percentual atual (2.008) para equiparação, após a reposição de 17,04% conquistados em maio de 2007.	Um servidor público agente profissional tem como vencimento R\$2.157,73. Uma diferença de R\$600.60, ou seja, 38,57%.
FONTE: APP-SINDICATO	

Este plano reforça a identidade do/a funcionário/a enquanto educador e a criação da área profissional 21e a oferta de formação oferecida pela MEC através do Profucionário. O PROFUNCIÓNÁRIO que integra a área 21, ampliando o perfil profissiográfico dos/as trabalhadores/as. Desde 2.005 quando surgiu como projeto piloto em cinco estados da confederação atendendo 9.223 servidores na parceria SEB/MEC e UnB, sendo uma política pública do MEC com governos estaduais de formação técnica dos/as funcionários/as de escola que já tenham formação de nível médio onde os cursos tem duração de 1.260 horas, sendo 360 horas de formação pedagógica, 600 horas de formação técnica na área de atuação do/a funcionário/a e 300 horas de prática supervisionada onde se oferta quatro

habilitações: Gestão Escolar (funcionários/as de secretarias), Multimeios Didáticos (funcionários/as de bibliotecas e laboratórios de informática na área audiovisual), Alimentação Escolar (funcionários/as das cantinas que trabalham com merenda escolar e infraestrutura) e Ambiente Escolar (funcionários/as da área elétrica e hidráulica das escolas).

Em 2.013, com o novo governo neoliberal no Estado, alguns embates ainda permaneciam mesmo após acordos entre governo e sindicato (em especial na Comissão de Estudos para a Adequação dos Planos de Carreira dos/as Professores/as pertencentes ao QPM e funcionários/as do QFEB) sobre: recesso de fim de ano para funcionários/as de escola; remoção para funcionários/as de escola para escola através de lei específica; novos dispositivos para progressão (carga horária mínima de 120h, computando 100% da semana pedagógica); regulamentação das atribuições em algumas funções dentro da lei 123/08 (antigos auxiliares administrativos que atuam em bibliotecas e secretarias; pagamento de gratificação a secretário/a de escola; atribuições de concursados administrativos que trabalham em laboratórios e dos que atuam em colégios agrícolas). Uma pauta prioritária incluiu: novo critério de reajuste salarial (buscamos a adoção do valor do PSPN; restrito aos professores); a luta pela profissionalização de 100% dos/as funcionários/as (estaduais e municipais) por meio de cursos específicos de nível superior e pós-graduação com currículo próprio; pagamento do vale-transporte como auxílio-transporte e no valor dos/as professores/as; concurso público amplo que supra os quadros dos/as servidores/as público estadual da Educação; não mais contratos temporários precários que pagam menos; aprovação do PNE para funcionários/as preteritamente a meta 18; novos recursos através dos royalties do pré-sal (prevendo 100% dos royalties do fundo social do pré-sal pra a educação) e terminando com a discussão sobre o FUNDEB (que destine uma parte para pagamento de funcionários/as e não fique restrito a professores/as como hoje 60% para salários docentes) e PSPN (que além de transitório é apenas para professores/as), visto que ambos têm vigência até 31 de dezembro de 2.020.

Sempre no começo do ano letivo, durante a semana pedagógica a direção estadual da APP-Sindicato encaminha às escolas públicas estaduais a pauta de reivindicações para o ano, mas quase nunca ela é discutida na sua íntegra,

prevalecendo alguns pontos. Nestes itens muitas vezes, os temas propostos são do conjunto da categoria, outros específicos a algum segmento sindical. Para um estudo de caso, segue a pauta encaminhada em março de 2011 no jornal da entidade 30 de agosto que na contra capa pedia opinião e sugestões de pauta: Ensino fundamental de 09 anos. Contracheque do PSS - Ampliação da Lei nº 106/04. Porte de escola. Aumento do valor e da abrangência do auxílio-alimentação. Assegurar os direitos aos professores readaptados. Regulamentação de licença para estudos de pós-graduação e gratificação. Implementar a hora-aula para professores, pedagogas, como estabelece o Plano de Carreira dos Professores. Substituição de pedagogos e funcionários. Diminuição do número de alunos por turma. Manutenção da isenção previdenciária aos aposentados. Concursos públicos que supram as necessidades reais das escolas. Concurso de remoção. Ampliação da hora-atividade. Cargo de 40 horas. Lei do sistema estadual de ensino. Respeito à Lei do Piso Salarial Nacional (PSPN). Escolas com privação de liberdade. Reconhecimento do tempo de serviço da Paranaeducação. Paranaeprevidência pública e democratizada. Enquadramento para o Nível III da carreira. Atendimento de qualidade à saúde dos trabalhadores. Direitos trabalhistas aos contratados pelo regime de PSS. Implementar os cursos da profissionalização de funcionários. Manutenção da alíquota previdenciária de 10% para o pessoal da ativa. Enquadramento correto dos funcionários de escola aposentados. Implementar o avanço para os professores que concluíram especialização. Garantida da formação continuada para professores e funcionários por meio de universidades públicas. Pagamento do auxílio-transporte e período noturno aos funcionários. Enquadramento para o Nível II de todos os aposentados que estavam no PE-5 em 25 de abril de 1996. Equiparação do salário de professores e funcionários de escola com os agentes profissionais (25,97%).

Desta consulta a classe debateu e apresentado em Assembleia Estadual, decidiu acrescentar mais seis itens da pauta para discussão com o governo que são: Garantia da cota para afrodescendentes em concursos públicos, preservando a aplicação do percentual em todas as vagas ofertadas durante o prazo de vigência do concurso. Manutenção do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal como instituições de pagamento de salários. Melhoria da infraestrutura e segurança no trabalho. Recesso escolar também para os/as funcionários/as de

escola. Atendimento de qualidade à saúde dos/as trabalhadores/as. Garantia da redução de 50% da jornada de serviço a/ao servidor/a público responsável por pessoa com deficiência.

CAPÍTULO III

EVOLUÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÃO

Ao buscar uma revisão de literatura com autores e familiarização com as ideias, obras e autores do campo temático com o objetivo de investigação, se adapta textos com o professor em destaque apenas como elo escola – educando. Destaca-se ARMANDO BOITO JR no trabalhador e importância do seu trabalho frente ao Neoliberalismo, sistema educacional e trabalhadores em educação no Brasil e JOÃO ANTONIO CABRAL DE MONLEVADE – Funcionários de Escolas: cidadãos, educadores, profissionais e gestores.

O Professor de Livre-Docente de Ciência Política da Unicamp, ARMANDO BOITO JR, autor do livro *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*, proferiu um texto no 4º Congresso Nacional de Educação (4º Coned), onde destaca na conferência a frase “por uma política de valorização profissional”. Diz o professor:

Pois bem, nós julgamos que essa política, entendida como um conjunto de medidas amplo e duradouro, que recupere salário, condições de trabalho e formação permanente, que atinja o conjunto dos trabalhadores em educação e que esteja apoiada num sentimento social generalizado de que é importante para o país a atividade docente de ensino e pesquisa, nós entendemos que tal política de valorização profissional é impossível dentro do modelo capitalista neoliberal implantado no Brasil ao longo da década de 1990. Nesse modelo, os trabalhadores, aí incluídos os trabalhadores em educação, serão sempre desvalorizados. Vejamos por que: abandonando o desenvolvimentismo, burguesia e o Estado brasileiro abandonaram qualquer veleidade de implantar um capitalismo nacional e, adotando a política social do neoliberalismo, cuja característica fundamental é a redução e a supressão de direitos sociais, não possui tampouco interesse em integrar, sequer de modo restrito segmentado, os trabalhadores à riqueza produzida. Nesse novo quadro político, a escola, a universidade e os trabalhadores em educação perdem importância como elementos de um projeto nacional e popular. Gasto público com educação é visto assim mesmo: como gasto. A educação passou a ser funcionar e a ser vista, do lado do aluno cliente, como um investimento privado do indivíduo e, do lado do empresário do setor, como uma área para a acumulação de capital. Este trecho é do texto desenvolvido do roteiro da conferência proferida pelo autor no Grande Auditório do Centro Anhembi, em São Paulo, durante o 4º Congresso Nacional de Educação (4º Coned).

Mas em que condições se dão essa luta hoje? Qual é a sua força? Quais são as dificuldades que ela enfrenta? A degradação das condições de trabalho e de vida da maioria dos trabalhadores tem provocado reação popular. Em diversas frentes, os trabalhadores lutam contra o modelo econômico implantado desde a década de 90 e acumulando forças nessa luta. Porém, a despeito da situação econômica prejudicial para os trabalhadores, há muitas dificuldades para organizar a luta dos trabalhadores contra esse novo modelo capitalista. Os trabalhadores em educação são um setor muito diversificado das classes trabalhadoras, com condições de trabalho e com níveis de remuneração muito heterogêneos. O sistema educacional brasileiro é um sistema bifronte que abriga, como se sabe, dois ramos escolares distintos: um amplo e crescente setor privado e um grande setor público em dificuldades.

Uma coisa é o trabalhador enaltecer a importância do seu trabalho. Quem trabalha pode e deve fazê-lo com orgulho e firmeza para se diferenciar dos que vivem de renda, da propriedade e, sem exceção e mesmo que indiretamente, da exploração do trabalho de terceiros. Porém, outra coisa é o intento de diferenciar, ainda que subliminarmente, entre os diferentes tipos de trabalho e de trabalhadores aqueles que seriam mais importantes e que exigiriam mais dons ou esforços individuais. Como provocação, poderíamos perguntar: o que estamos, realmente, pretendendo? Aumentar o nosso salário ou diminuir o salário de outros segmentos, de modo a preservar, como manda a ideologia meritocrática, uma “justa superioridade” salarial e profissional? Nossa profissão é tão importante quanto todas as demais e, de qualquer modo, se detectasse alguma diferença de importância entre as profissões, ainda restaria por demonstrar que tais diferenças deveriam ser reproduzidas no plano da remuneração.

Já João Antonio Cabral de Monlevade ao falar dos Funcionários de Escolas os retrata em cidadãos, educadores, profissionais e gestores e dialoga com a Valorização dos Trabalhadores no Segmento – Funcionários de Escolas ela trata dos três eixos vitais à Valorização aqui apontados, deparamos ainda, com determinados elementos restritivos a uma valorização estendida a todos os trabalhadores que atuam no chão da escola. A LDB refere-se aos profissionais da educação, mas não reconhece em seu texto, de forma objetiva, a existência dos demais trabalhadores que atuam nas secretarias realizando o trabalho de

escrituração e registros da vida burocrática da escola, nas áreas de limpeza e conservação do ambiente escolar, nos serviços da merenda e nos portões da escola onde se recebe e libera os alunos.

Espaços estes permeados por relações sociais e educacionais, cujos trabalhadores que ali atuam, merecem assim como os professores (as) serem também valorizados, por exercerem funções importantes para o desenvolvimento de processos educacionais com qualidade, especialmente no âmbito do coletivo. Enquanto os professores se reúnem nas salas dos professores, os funcionários na maioria das vezes se juntam em “cantos”, geralmente da cantina. Não é reconhecida, grande parte não possuem carreira, muito menos programas de formação, que lhes confira uma identidade e um perfil adequado às funções que exercem, a partir de um currículo sistemático que lhes ofereça formação inicial e continuada. Pode-se afirmar que não são reconhecidos pelas estruturas jurídicas administrativas legais e, ainda, continuam em muitas localidades sendo tratados com denominações derivadas da cultura escravocrata, como é o caso da palavra “servente”, derivada de “servo”. Atributo usado para denominar as pessoas que cuidam do ambiente da escola, nos aspectos da limpeza e conservação.

Nesta discussão, se traz o quadro a seguir com as pautas da App-Sindicato de março de 2006 a fevereiro de 2015, comparando as reivindicações de professores e funcionários no debate com o Governo do Estado do Paraná.

	PROFESSORES / AS	FUNCIONÁRIOS / AS
MARÇO DE 2006	Após quase 11 anos sem reajuste, servidores/as do QPPE e funcionários de escolas conquistaram melhoria salarial na tabela de vencimentos.	Salários pagos no mês de maio para agentes de apoio (serviços gerais), e junho agentes de execução (administrativos) e agentes profissionais – conforme tabela 001.
MARÇO DE 2007	Equiparação salarial. Cargo de 40hs, aposentadoria especial para diretores/as e pedagogos/as, contagem da aula extraordinária, lei 15.308/06 (readaptados), PDE, concurso público pra disciplinas que carecem de professores/as.	PLANO DE CARREIRA PROS/AS FUNCIONÁRIOS/AS; Lei 15.000/06 – dispensa de servidor/a público que cuida de pessoa portadora de deficiência – parte horária. Em dezembro de 2.007, na formatura do Pró-Funcionário, promessa do governo de plano de carreira para 2.008.

QUADRO 06 - COMPARATIVO PAUTA DE REIVINDICAÇÕES TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ - 2006-2015		
	PROFESSORES / AS	FUNCIONÁRIOS / AS
MARÇO E ABRIL DE 2.008	Equiparação salarial. Cargo de 40h. Aposentadoria especial para diretores/as e pedagogos/as (Lei Federal 11.301). Atestado de três dias. Reajuste salarial de 38,57%	Plano de carreira pros funcionários/as. Durante o III encontro estadual de funcionários/as foi debatido a proposta do PCCV do QFEB (tabela 003).
NOVEMBRO DE 2.008	Hora atividade, implantação. Pagamento dos avanços. Posse dos concursados/as. Suspensão do processo de municipalização de 1ª a 4ª série. Eleição de diretores/as.	Ampliação de vagas dos dois últimos concursos para agente de apoio e agente de execução – edital via SEED/PR.
JANEIRO DE 2.009	PDE instituído por Lei. Cargo de 40h (dobra padrão) Hora-Atividade: luta para implementação gradativa. Equiparação salarial: 25,97%. Aposentadoria especial para diretores/as e pedagogos/as. Saúde: volta do IPE. Fora SAS. Redução do número de alunos/as por turmas. Licença maternidade de 180 dias	Plano de carreira: conquista da categoria em 2008, mas pagamento da gratificação somente para efetivos. Luta pelo pagamento para os servidores ParanáEducação, CLT e PSS. Outro ponto discutido é a reposição da inflação conforme a Lei 15.512 de 2007. Concurso dos/as funcionários/as – prorrogação para Agente I e II.
FEVEREIRO E MARÇO DE 2009	Campanha salarial de reajuste em 25.79% para professores/as e funcionários/as. Pagamento via folha complementar para professores/as efetivos e PSS. Porte de escolas (discussão sobre aumento). Cargo de 40h. PSS: distribuição de aulas. Professores/as inaptos. EJA. PDE. Merenda escolar: licitação atraso	Audiência pública no plenário da ALEP referente à posse dos/as funcionários/as aprovados/as em concursos nos dois últimos anos. Outro tema discutido será o pagamento de gratificações e auxílio-transporte e período noturno para funcionários/as temporários/as. Também se cobrou sobre o Profuncionário e a situação dos QPPE. Pagamento via folha complementar para funcionários/as efetivos/as e PSS.
JANEIRO DE 2.010	Equiparação salarial de 25,97%. Aprovação da Lei Estadual de Ensino. Manutenção da isenção previdenciária para aposentados/as. Alíquota de 10% para os ativos. Implementação da lei original do PSPN e 33% hora atividade.	Auxílio-Transporte para todos os/as funcionários/as. Chamamento dos/as funcionários/as do concurso agente I de 2006 e do concurso agente II de 2005, lembrando que a falta de substituição sobrecarrega os/as funcionários/as que permanecem.
JANEIRO DE 2.011	Equiparação salarial dos/as aposentados/as e da ativa; Alteração do SAS com novo modelo de atendimento; Ampliação do número de professores/as através de concurso público no regime estatutário. Novo porte de escola que aumente o número de trabalhadores/as. Efetiva substituição de pedagogos/os. Novos processos do cargo de 40 horas. Melhoria na carreira dos/as professores/as com reconhecimento do	Equiparação salarial dos/as aposentados/as e da ativa; Alteração do SAS com novo modelo de atendimento; Ampliação do número de funcionários/as através de concurso público no regime estatutário. Efetiva substituição de funcionárias/os. Regulamentação da remoção de funcionários/as. Melhoria na carreira dos /as funcionários/as com reconhecimento da graduação e especialização.

QUADRO 06 - COMPARATIVO PAUTA DE REIVINDICAÇÕES TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ - 2006-2015		
	PROFESSORES / AS	FUNCIONÁRIOS / AS
	<p>mestrado e doutorado. Diminuição do número de estudantes por turma. Hora aula para pedagogos/as e readaptados/as. Manutenção do PDE. Regulamentação para a dispensa para estudos. Aprovação da lei do Piso a todos os/as profissionais da educação.</p>	<p>Manutenção do ProFuncionário. Aprovação da lei do Piso a todos os/as profissionais da educação. Efetivar a contratação de 5.171 funcionários/as, ampliar vagas para 4.028 temporários. Aprovar no Congresso Nacional a Lei Federal 2.738/03 que cria o PSPN para funcionários/as de escola e a PLC 280 (regulamenta artigo 62 da LDB).</p>
JANEIRO DE 2.012:	<p>Lutar pela construção de um bloco político e social, capaz de dar sustentação a um modelo de sociedade socialista. Defesa intransigente da escola pública universal, laica gratuita, democrática e de qualidade. Luta pelo aumento do percentual do PIB destinado à educação pública para 10%.</p>	<p>Implementar a agenda dos Trabalhadores/as pelo Desenvolvimento, por meio da Jornada pelo Desenvolvimento com Distribuição de Renda e Valorização do Trabalho. Valorização dos/as trabalhadores/as em educação com a necessária luta pela conquista de uma educação pública emancipadora. Lutar contra os projetos de redução do Estado.</p>
MARÇO DE 2.013	<p>Hora-atividade. Saúde: junto com o FES. Data-Base: 6,5%. Matriz curricular mais debate Porte de escolas. Garantia hora-aula para readaptados/as e pedagogas/os. Luta pela efetivação da hora-aula para educação especial. Pagamento do Piso conforme determina a lei. Garantia de concurso com mudanças no edital. Luta pela manutenção e ampliação da educação profissional. Garantia das licenças especiais. Implementação do Nível II da carreira para os/as aposentados/as.</p>	<p>Plano do QFBE. APP e FES cobram índice igual ao mínimo regional (12,5% + 1%) Luta pelo concurso público para funcionários/as da educação. Implementação do concurso de remoção para funcionários/as. Pagamento de promoções e progressões em atraso desde agosto de 2.012.</p>
ABRIL DE 2.014	<p>Professores/as efetivos . 33% de hora-atividade. Piso Nacional Pagamento de avanços em atraso. Concurso público. Novo modelo de atendimento à saúde. Porte de escolas. Cargo de 40 horas. Hora-aula e hora-atividade para a educação especial. Infraestrutura adequada nas escolas. Pelo fim do desmonte pedagógico. Pelo fim do desconto do auxílio-transporte.</p>	<p>Funcionários/as de escola Reajuste dos/as funcionários/as Pagamento de avanços em atraso. Concurso público. Novo modelo de atendimento à saúde. Porte de escolas. Infraestrutura adequada nas escolas. Pelo fim do desmonte pedagógico. Pelo fim do desconto do auxílio transporte</p>

QUADRO 06 - COMPARATIVO PAUTA DE REIVINDICAÇÕES TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ - 2006-2015		
	PROFESSORES / AS	FUNCIONÁRIOS / AS
	<p>Aposentados/as Piso nacional. Enquadramento dos/as aposentados/as. Novo modelo de atendimento à saúde. Pelo fim do desmonte pedagógico</p>	<p>PSS 33% de hora-atividade. Concurso público. Cargo de 40 horas. Alteração dos contratos PSS Porte das escolas. Hora-aula e hora-atividade para a educação especial. Infraestrutura adequada nas escolas. Pelo fim do desmonte pedagógico. Pelo fim do desconto do auxílio transporte.</p>
FEVEREIRO DE 2015	<p>Retorno do pagamento de todos/as no último dia do mês (PSS). Pagamento dos mais de 70 milhões de progressões em atrasos referentes a 2014. Medida imediata para não atrasos. Cumprimento dos itens da greve de 2014, especialmente pagamento sobre formação e reconhecimento do tempo de serviço para promoção e progressão. Retomada das comissões: cargos de 40 horas, porte das escolas, educação especial, EJA, educação do campo, sócio-educação. Piso salarial para o magistério (reajuste para 2015 de 13,01 % segundo o índice oficial do MEC). Piso para os/as funcionários/as: mesmo reajuste do mínimo regional com índice de 8,84 % conforme o debate do Fórum dos Servidores.</p>	
FONTE: APP-SINDICATO		

CAPÍTULO IV

CONQUISTAS ACUMULADAS

4.1 Efetividades de conquistas.

A Lei Federal 12.014/09 foi um grande ganho para os funcionários de escola com o reconhecimento dos/as funcionários/as de escola como trabalhadores/as em educação (através da alteração do artigo 61 da LDB). Outro ganho foi à aprovação do PL 415/09 (dia do funcionário de escola no calendário oficial do Estado do Paraná em 07 de agosto) que se transformou na Lei Estadual 16.423/10. Outra conquista que beneficia as funcionárias públicas estaduais foi à aprovação da Lei Estadual 16.176, que amplia de 120 para 180 dias a licença maternidade para as servidoras públicas estaduais, valendo também para as mães adotivas. Avanços dos atrasados do QG (greve no ano de 2.000). Aprovação do QPPE em 2.002. Recuperação salarial: em 2.002, um agente educacional I (antigo auxiliar de serviços gerais) recebia R\$ 228,41. Em maio de 2.011 recebia R\$ 700,41 - acrescido de auxílio transporte de R\$ 216,14. Em maio de 2.014 recebia R\$ 887,34 acrescido de auxílio transporte de R\$ 266,20. Recuperação salarial: em 2.002, um agente educacional II (antigo assistente administrativo) recebia R\$ 334,21. Em maio de 2.011 recebia R\$ 1.065,68 - acrescido de auxílio transporte de R\$ 216,14. Em maio de 2.014 recebia R\$ 1.331,01 - acrescido de auxílio transporte de R\$ 266,20. Concurso público para Agente Educacional II em 2.005. Reajuste real para os funcionários (o salário do agente I de R\$ 280,00 foi para R\$ 570,00. Aumento real de mais de 100%) no ano de 2.005. Reajuste real para os funcionários (o salário do agente II de R\$ 334,00 foi para R\$ 870,00. Aumento real de mais de 100%) no ano de 2.005. Plano de Carreira (gratificação do período noturno, gratificação à secretária/o de escola e um sistema mais justo para as promoções e progressões de na carreira). Essa é a luta ideológica que devemos enfrentar para completar, digamos assim, o processo de unificação interna do nosso movimento sindical e aproximá-lo cada vez mais e de maneira cada vez mais sólida da

luta geral dos trabalhadores brasileiros, sejam eles trabalhadores manuais ou trabalhadores intelectuais.

4.2 Filiações dos funcionários,

Para título de comparação, um comparativo do número de sindicalizados/as da APP-Sindicato, bem como da participação no conselho estadual da entidade.

TABELA 02 - SINDICALIZADOS		
SINDICALIZADOS	Professores	Funcionários
Mai/98 #	35.071	2.729
Jan/02	29.198	4.586
Jan/03	42.842	4.934
Jan/04	44.584	6.027
Jan/05	44.669	7.012
Jan/06	44.000	9.013
Fev/07	42.930	7.158
# Assembléia unificação APP + Sinte		
FONTE: CPD-APP em 15/03/2007		

TABELA 03 – PARTICIPAÇÃO CONSELHO ESTADUAL DA APP-SINDICATO			
CONSELHO ESTADUAL	Professores	Funcionários	
Dez/03 a Dez/04	96	15	(13,5%)
Dez/04 a Dez/05	99	17	(14,65%)
Dez/05 a Dez/06	108	16	(12,9%)
Dez/06 a Dez/07	101	11	(9,8%)
FONTE: secretaria de organização APP em 15/03/2007			

4.3 Evoluções da Pauta dos/as funcionários/as (comparativos 2.006-2.015)

Tabela 04 – SALARIO FUNCIONALISMO PÚBLICO ESTADUAL 2005											
Ag de Apoio (serviços gerais)			Ag de execução (admin)				Agente Profissional				
Nova tabela a partir de maio			Nova tabela a partir de junho				Nova tabela a partir de junho				
	<i>Classe III</i>	<i>Classe II</i>	<i>Classe I</i>		<i>Classe III</i>	<i>Classe II</i>	<i>Classe I</i>		<i>Classe III</i>	<i>Classe II</i>	<i>Classe I</i>
01	580,00	906,06	1.415,41	01	870,00	1.371,79	2.162,99	01	2.088,00	3.353,26	5.385,22
02	600,30	937,77	1.464,95	02	900,45	1.419,80	2.238,69	02	2.161,08	3.470,62	5.573,70
03	621,31	970,59	1.516,23	03	931,97	1.469,49	2.317,05	03	2.236,72	3.592,09	5.768,78
04	643,06	1.004,56	1.569,29	04	964,56	1.520,93	2.398,15	04	2.315,00	3.717,82	5.970,69
05	665,56	1.039,72	1.624,22	05	998,35	1.574,16	2.482,08	05	2.396,03	3.847,94	6.179,67
06	688,86	1.076,11	1.681,07	06	1.033,39	1.629,25	2.568,95	06	2.479,89	3.982,62	6.393,95
07	712,97	1.113,78	1.739,90	07	1.069,45	1.686,28	2.658,87	07	2.566,69	4.122,01	6.619,81
08	737,75	1.152,76	1.800,80	08	1.106,88	1.745,30	2.751,93	08	2.656,52	4.266,28	6.851,51
09	763,75	1.193,10	1.863,83	09	1.145,62	1.806,38	2.848,24	09	2.749,50	4.415,60	7.091,31
10	790,48	1.234,86	1.929,06	10	1.185,72	1.869,61	2.947,93	10	2.845,73	4.570,15	7.339,50
11	818,15	1.278,08	1.996,58	11	1.227,22	1.935,04	3.051,11	11	2.945,33	4.730,10	7.596,39
12	846,78	1.322,82	2.066,46	12	1.270,17	2.002,77	3.157,90	12	3.048,42	4.895,66	7.862,26

FONTE: APP-SINDICATO

Tabela 05 - tabela de vencimento com o plano de carreira funcionário 2008							
Agente Educacional I				Agente Educacional II			
<i>Classe</i>	<i>Nível</i>	<i>Classe</i>	<i>Nível</i>	<i>Classe</i>	<i>Nível</i>	<i>Classe</i>	<i>Nível</i>
01	629,34	19	1.231,51	01	944,01	19	1.847,26
02	653,25	20	1.278,31	02	979,01	20	1.917,46
03	678,08	21	1.326,88	03	1.017,12	21	1.990,32
04	703,85	22	1.377,30	04	1.055,77	22	2.065,96
05	730,59	23	1.429,64	01	1.095,89	23	2.144,46
06	758,35	24	1.483,97	06	1.137,53	24	2.225,95
07	787,17	25	1.540,36	07	1.180,76	25	2.310,54
08	817,08	26	1.598,89	08	1.225,63	26	2.398,34
09	848,13	27	1.659,65	09	1.272,20	27	2.489,48
10	880,36	28	1.722,72	10	1.320,54	28	2.584,08
11	913,82	29	1.788,18	11	1.370,72	29	2.682,27
12	948,59	30	1.856,13	12	1.422,81	30	2.784,20
13	984,59	31	1.926,66	13	1.476,88	31	2.890,00
14	1.022,00	32	1.999,88	14	1.533,00	32	2.999,82
15	1.060,84	33	2.075,87	15	1.591,25	33	3.113,81
16	1.101,15	34	2.154,76	16	1.651,72	34	3.232,13
17	1.142,99	35	2.236,64	17	1.714,49	35	3.354,95
18	1.186,43	36	2.321,63	18	1.779,64	36	3.482,44

FONTE: APP-SINDICATO

Tabela 06 - Tabela salarial julho de 2013											
Agente de Apoio				Agente de execução				Agente Profissional			
Ref.	<i>Classe I</i>	<i>Classe II</i>	<i>Classe III</i>		<i>Classe I</i>	<i>Classe II</i>	<i>Classe III</i>		<i>Classe I</i>	<i>Classe II</i>	<i>Classe III</i>
01	834,91	1.034,28	2.037,50	01	1.252,37	1.974,70	3.113,64	01	3.005,70	4.827,04	7.752,05
02	864,14	1.349,92	2.108,81	02	1.296,20	2.043,80	3.222,62	02	3.110,989	4.995,98	8.023,38
03	894,38	1.397,18	2.182,61	03	1.341,58	2.115,34	3.335,41	03	3.219,77	5.170,83	8.304,19
04	925,69	1.446,07	2.259,01	04	1.388,52	2.189,39	3.452,15	04	3.332,47	5.351,82	8.594,85
05	958,08	1.496,68	2.338,07	05	1.437,12	2.266,01	3.572,96	05	3.449,10	5.539,14	8.895,66
06	991,62	1.549,07	2.419,91	06	1.487,43	2.345,31	3.698,02	06	3.569,81	5.733,01	9.207,01
07	1.026,33	1.603,28	2.504,61	07	1.539,48	2.427,41	3.827,46	07	3.694,75	5.933,66	9.529,27
08	1.062,24	1.659,39	2.592,89	08	1.593,37	2.512,38	3.961,41	08	3.824,08	6.141,33	9.862,78
09	1.099,42	1.717,48	2.682,98	09	1.649,12	2.600,29	4.066,48	09	3.957,91	6.356,29	10.207,99
10	1.137,90	1.777,58	2.776,90	10	1.766,59	2.691,31	4.243,56	10	4.096,45	6.578,77	10.565,26
11	1.177,74	1.839,81	2.874,09	11	1.766,59	2.785,51	4.392,10	11	4.239,82	6.809,01	10.935,05
12	1.218,95	1.904,20	2.974,69	12	1.828,42	2.882,99	4.545,81	12	4.388,23	7.047,33	11.317,78

FONTE: APP-SINDICATO

Tabela 07 - Tabela salarial julho de 2013 - Auxílio transporte R\$ 248,97.							
Agente Educacional I				Agente Educacional II			
<i>Classe</i>	<i>Nível</i>	<i>Classe</i>	<i>Nível</i>	<i>Classe</i>	<i>Nível</i>	<i>Classe</i>	<i>Nível</i>
01	834,90	19	1.633,76	01	1.252,35	19	2.450,64
02	866,63	20	1.695,86	02	1.299,95	20	2.543,77
03	899,57	21	1.760,29	03	1.349,34	21	2.640,44
04	933,76	22	1.827,17	04	1.400,62	22	2.740,77
05	969,23	23	1.896,62	05	1.453,85	23	2.844,91
06	1.006,05	24	1.968,69	06	1.509,08	24	2.953,03
07	1.044,29	25	2.043,50	07	1.566,44	25	3.065,25
08	1.083,97	26	2.121,14	08	1.625,97	26	3.181,73
09	1.125,16	27	2.201,76	09	1.687,75	27	3.302,63
10	1.167,92	28	2.285,43	10	1.751,87	28	3.428,14
11	1.212,31	29	2.372,27	11	1.818,44	29	3.558,40
12	1.258,37	30	2.462,41	12	1.887,55	30	3.693,61
13	1.306,18	31	2.555,97	13	1.959,29	31	3.833,98
14	1.355,83	32	2.653,12	14	2.033,73	32	3.979,67
15	1.407,35	33	2.753,92	15	2.111,01	33	4.130,90
16	1.460,82	34	2.858,59	16	2.191,22	34	4.287,86
17	1.516,34	35	2.967,21	17	2.274,50	35	4.450,80
18	1.573,96	36	3.079,96	18	2.360,94	36	4.619,94

FONTE: APP-SINDICATO

CONCLUSÃO

UMA LUTA QUE FAZ SENTIDO

Em o “Mito de Sísifo” o filósofo Albert Camus reflete que não há pior castigo para a humanidade que o trabalho sem propósito e esperança. No ensaio ele relembra a narrativa do homem que desafiou os deuses e, capturado, sofreu uma punição: empurrar – por toda eternidade – uma pedra até o topo da montanha e, em seguida, vê-la rolar abaixo, para então mais uma vez, empurrá-la novamente montanha acima. . . Um trabalho eterno e sem sentido. Infelizmente, este parece ser o castigo de muitos/as trabalhadores/as da educação, mas não devemos enveredar por este caminho. O antídoto da desilusão é lutar, sempre, pela concretização de uma carreira que nos dê perspectivas. Hoje, após a perseverança de muitos/as que vieram antes de nós e de outros tantos/as que ainda permanecem nas escolas e nas lutas, já conquistamos muito. Não nos esqueçamos do plano de carreira, uma luta como foi a dos professores para implantar o PSPN.

TABELA 08 - Evolução do PISO PARA O MAGISTÉRIO	
<u>R\$ 950,00</u>	2.009
<u>R\$ 1.024,67</u>	2.010
<u>R\$ 1.187,14</u>	2.011
<u>R\$ 1.451,00</u>	2.012
<u>R\$ 1.567,00</u>	2.013
<u>R\$ 1.697,39</u>	2.014
<u>R\$ 1.917,78</u>	2.015
Houve um aumento de 101,87% entre 2.009 e 2.015. Isso representa um ganho de 44,16% real acima da inflação do período. E os funcionários neste período? Tiveram conforme texto apenas reposição salarial pela inflação no comparativo.	
FONTE: APP-SINDICATO	

Outra forma de não cair na desmotivação é conhecer a própria história, para valorizar de forma devida, o que foi conquistado. A aprovação do PNE (10 diretrizes e 20 metas) traz duas bandeiras de lutas para os/as funcionários/as na perspectiva da carreira: o pagamento do PSPN (artigo 206 da Constituição

Federal) para os/as funcionários/as e outra que cria as diretrizes nacionais da carreira (Meta 18). O fato de o futuro ser incerto, contudo, torna-se socialmente irrelevante, pois o que importa é que ele é crível, e o sonho deste reconhecimento pode ser realimentado constantemente por conquistas corporativistas reais, seja a conquista dos planos de carreiras e salários em diversas redes estaduais e municipais de ensino a partir da segunda metade dos anos de 1990, ou mesmos ganhos reais nos vencimentos.

Este plano reforça a identidade do/a funcionário/a enquanto educador, pois na história educacional brasileira foram tratados como subalternos – mero apoio ou auxiliar, sendo invisíveis na educação – e a criação da área profissional 21e a oferta de formação oferecida pela MEC através do Profuncionário. O PROFUNCIONÁRIO no Paraná tem sua história bem amarrada aos funcionários/as de escola. Somente no ano de 2.009 foram abertas duzentas novas turmas para seis mil funcionários/as que integram a área 21, ampliando o perfil profissiográfico dos/as trabalhadores/as incluindo os cursos Biblioteconomia Escolar e Secretariado Escolar; e a formatura contou com 1.400 pessoas de 48 turmas. Se em 2.007 graduou-se 1.023 funcionários e se alcançou a meta da SEED/PR de atingir 50% dos funcionários até 2.010. Desde 2.005 quando surgiu como projeto piloto em cinco estados da confederação atendendo 9.223 servidores na parceria SEB/MEC e UnB, sendo uma política pública do MEC com governos estaduais de formação técnica dos/as funcionários/as de escola que já tenham formação de nível médio onde os cursos tem duração de 1.260 horas, sendo 360 horas de formação pedagógica, 600 horas de formação técnica na área de atuação do/a funcionário/a e 300 horas de prática supervisionada onde se oferta quatro habilitações: Gestão Escolar (funcionários/as de secretarias), Multimeios Didáticos (funcionários/as de bibliotecas e laboratórios de informática na área audiovisual), Alimentação Escolar (funcionários/as das cantinas que trabalham com merenda escolar e infraestrutura) e Ambiente Escolar (funcionários/as da área elétrica e hidráulica das escolas).

REFERÊNCIAS

- CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal** – e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo, SP. 1ª edição: outubro de 2003. Coleção Mundo do Trabalho, Boitempo Editorial.
- CLAUS Offe. **Problemas estruturais do Estado Capitalista** / Claus Offe: tradução Bárbara Freitag. – Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro 1984. 386 p. Biblioteca Tempo Universitário; nº 79. Série Estudos Alemães.
- DAL ROSSO, Sadi *et alli*. **Associativismo e sindicalismo em educação - Organização e lutas** / Brasília: Paralelo 15, 2011. Biblioteca “Sindicalismo em Educação”, Volume 1. 368p.
- GOUVEIA, Andréa Barbosa, FERRAZ, Marcos (orgs.) / **Educação e conflito: luta sindical docente e novos desafios** – 1 ed. – Curitiba: Appris, 2012. 237p.; 21cm
- HONNETH, Axel. **Reificación: un estudio en la teoría del reconocimiento**. Buenos Aires: Katz, 2007.
- MONLEVADE, João. **Funcionários de Escolas Públicas: educadores profissionais ou servidores descartáveis?** Brasília: IDEA, 1996.
- _____. Referencial para a valorização dos trabalhadores em educação não-docentes. In: **SEMINÁRIO NACIONAL DE VALORIZAÇÃO DE TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO**. Brasília: MEC, 2004.
- _____. **Funcionários de escolas: cidadãos, educadores, profissionais e gestores** – 4ª ed. atualizada e revisada – Cuiabá: Universidade Federal de Mato Grosso, Rede e-Tec Brasil, 2012
- SUPIOT, A. **Creque Du.droit du travail**. Paris: PUF, 1994.
- WEBB, S.; WEBB, B. **The history of trade unionism**. New York: Augustus M. Kelley, 1973.