

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

KELLI APARECIDA SIQUEIRA DOS SANTOS

VALORIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE ESCOLA: PROJETO TÉCNICO DE  
INTEGRAÇÃO FUNCIONÁRIOS, PROFESSORES E ALUNOS

CURITIBA  
2013

KELLI APARECIDA SIQUEIRA DOS SANTOS

VALORIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE ESCOLA: PROJETO TÉCNICO DE  
INTEGRAÇÃO FUNCIONÁRIOS, PROFESSORES E ALUNOS

Projeto Técnico apresentado ao Departamento de Administração Geral e Aplicada do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública

Orientador: Prof. José Wladimir Freitas da Fonseca

CURITIBA  
2013

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, que através da pessoa bendita do Senhor Jesus Cristo, mostrou – me que milagres ainda acontecem, renovando minhas forças diariamente. A bíblia sagrada diz: Mas os que esperam no Senhor renovarão as forças, subirão com asas como águias; correrão, e não se cansarão; caminharão, e não se fatigarão. **Isaías 40:31**

À minha mãe Dirce, mulher forte, que sempre esteve ao meu lado apoiando e incentivando - me a nunca desistir dos meus sonhos. Eu te amo, a senhora realmente dá significado a palavra mãe.

Às minhas tutoras Deise e Adélia, e meu orientador José Wladimir pela dedicação que tornou possível a conclusão do curso e deste projeto técnico.

Aos amigos e colegas de trabalho, pela paciência, colaboração, e incentivo sempre que foi preciso.

## RESUMO

Este projeto técnico tem como objetivo sugerir mudanças no ambiente de trabalho de uma escola pública estadual, do município de Paranaguá, do estado do Paraná, visando a valorização dos funcionários. Através da análise do cotidiano dessa escola foi possível identificar a óbvia diferença que existe entre professores e funcionários quando o assunto é ser educador. No decorrer desse projeto será mostrada a necessidade de uma nova visão dentro da escola e a grande contribuição que o funcionário tem a acrescentar na vida escolar de cada aluno. Com base em uma bibliografia que demonstra que os funcionários de escolas públicas estaduais, com as recentes conquistas do plano de cargos, carreiras e vencimentos, que trouxe valorização financeira e oportunidades de capacitação, tem não só experiência de vida, como também a formação para atuar como educador, não de conteúdos curriculares, mas de ética, cidadania e conhecimentos extracurriculares. É então proposto um projeto técnico que contemplará diversas atividades desde lúdicas até de conhecimentos gerais, visando a integração de funcionários, professores e alunos, tirando os funcionários da posição de meros auxiliares, reconhecendo seus esforços e participação na geração de uma escola pública de qualidade.

Palavras-chave: Valorização. Funcionário de escola. Educação.

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO.....	2
1.3 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO .....	2
<b>2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA .....</b>	<b>3</b>
2.1 FUNCIONÁRIO DE ESCOLA – UM BREVE RELATO HISTÓRICO .....	3
2.2 FUNCIONÁRIO DE ESCOLA – UM PROFISSIONAL DESVALORIZADO OU UM EDUCADOR RECONHECIDO .....	4
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>8</b>
<b>4. A ORGANIZAÇÃO .....</b>	<b>8</b>
4.1 DESCRIÇÃO GERAL: .....	8
4.2 - DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA .....	9
<b>5. PROPOSTA .....</b>	<b>12</b>
5.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA .....	13
5.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO .....	14
5.3 – RECURSOS .....	15
5.4 - RESULTADOS ESPERADOS .....	16
5.5 - RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS .....	16
<b>6. CONCLUSÃO.....</b>	<b>17</b>
<b>7. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>18</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

### **1.1 Apresentação/Problemática**

Esse projeto técnico surgiu através da avaliação do ambiente de um colégio, observando as relações de trabalho e interpessoais entre professores e funcionários. Como isso interfere, e influencia na qualidade da educação ofertada por esta escola. Com a implantação do plano de cargos, carreiras e vencimentos do estado do Paraná, foi dado início a um processo de valorização dos funcionários que abrangeu, desde mudança de nomenclatura, até promoções por escolaridade e capacitações direcionadas para funcionários. (PARANÁ, Lei Complementar 123/08, de 09 de setembro de 2008).

Porém todas essas mudanças geraram inicialmente a tão esperada valorização financeira, mas pouco resultaram efetivamente no dia a dia do colégio. Observando o cotidiano do colégio em questão, é evidente a diferença que existe entre professores e funcionários, que fica mais óbvia quando falamos de funcionários que executam atividades relacionadas a limpeza. Há ainda um conceito, mesmo que velado de que os funcionários estão em um nível abaixo dos professores, os detentores do conhecimento.

A luta pela valorização dos funcionários é uma reivindicação antiga, que vai muito além da conquista de um salário melhor ou de benefícios financeiros, mas está profundamente ligada a identidade desse profissional dentro das escolas. Qual seu papel, sua relevância na formação dos alunos. O funcionário de escola teoricamente não é mais visto apenas como um suporte ao trabalho docente, mas sim como um profissional dentro da escola, que desempenha uma função específica, tão importante e presente como a função de um professor. (BRASIL, 2004 p. 16).

Acreditava – se que a mudança de nomenclatura, e as políticas de democratização da escola, e a participação do funcionário no Projeto Político Pedagógico, seriam suficientes para que os funcionários fossem enxergados, como educadores, como parte do processo educacional, no entanto, a realidade mostrou

que é necessário muito mais do que uma lei para mudar um pensamento.(BRASIL, 2004 p.19).

É nesse panorama que surge a precisão de um projeto que promova a valorização dos funcionários, que explore suas habilidades e vivências, suas competências, tornando a escola um espaço de saberes, onde todos tem a oportunidade de ensinar, mas também de aprender.

## **1.2 Objetivo Geral do trabalho**

Promover a discussão sobre a valorização dos funcionários de escola, levando a uma reflexão sobre sua identidade profissional dentro do colégio observado, de forma a desenvolver mecanismos para transformar a situação identificada integrando toda a comunidade escolar.

## **1.3 Justificativas do objetivo**

A escola sempre foi vista como um espaço de conhecimento, de socialização, um local onde crianças, jovens e adultos, tem acesso a conteúdos necessários para seu desenvolvimento acadêmico e conseqüentemente sua vida profissional. Mas a sociedade mudou, as famílias mudaram, os conceitos mudaram, a forma de criação dos filhos mudou, e a escola acabou por assumir a obrigação de educar. Não a educação contida em livros, mas a educação da vida, ou para vida que caberia a família.

Nesse contexto surge uma nova escola, como um espaço transformador, onde se discute cidadania, onde conceitos como amor, respeito, direitos humanos, responsabilidades, sexualidade, drogas entre outros assuntos são amplamente abordados no sentido de que o aluno seja preparado para as diversas situações que podem surgir em sua vida. A escola hoje, mais do que nunca, tem a

responsabilidade de formar cidadãos pensantes, capazes de tomar suas próprias decisões e contribuir para a uma sociedade melhor. (MORAES, 2011).

E é nesse novo conceito de escola que aparece a premente necessidade de que todos os profissionais da escola estejam envolvidos na educação dos alunos. Surge então espaço para que conhecimentos e experiências diárias possam ser aproveitadas na escolarização e preparação desses alunos. Exatamente o tipo de contribuição que um funcionário que entrega a merenda, ou trabalha na biblioteca, ou na secretaria por exemplo pode oferecer. Ninguém melhor do que o responsável pela biblioteca da escola para criar um espaço de leitura, para instigar nos alunos o desejo de conhecer os livros , ou mesmo ninguém melhor do que o funcionário responsável pelo laboratório de informática para repassar conhecimentos que auxiliem os alunos em suas pesquisas ou na utilização do computador. Esses são somente alguns exemplos do que a participação do funcionário e sua conscientização de que pode contribuir na preparação de um aluno é capaz de fazer. Quando professores e funcionários se unem são capazes de gerar a educação que traz o conhecimento, e a educação capaz de transformar um caráter, mudar conceitos, de mudar uma sociedade e de mudar o mundo. (MORAES, 2011).

## **2. Revisão teórico-empírica**

### **2.1 Funcionário de escola - Um breve relato histórico**

Segundo Silva (2008, p.20-21) os primeiros registros da educação formal brasileira são datados de 1549 com a chegada dos padres Jesuítas no Brasil, que vieram com a intenção de propagar a religião católica e contribuir com Portugal no processo de colonização. Esses religiosos foram responsáveis pela criação de colégios, seminários e internatos, onde ofertaram cursos destinados à educação dos filhos de famílias abastadas, era uma educação excludente e elitista. De acordo com Monlevade (2008, p. 44-46) com a construção da primeira escola, o Colégio dos Jesuítas em 1550, surgiram então os primeiros funcionários de escola que participaram ativamente tanto da construção, quanto do funcionamento do colégio. Esses funcionários, Diogo Jácome e Vicente Rodrigues, eram chamados coadjutores e desempenhavam todas as funções não docentes dentro do colégio Jesuíta.

Os dois coadjutores e os que vieram depois para o Colégio dos Jesuítas de Salvador e dos outros que se seguiram, trabalhavam como cozinheiros, enfermeiros, sacristães, horticultores, bibliotecários, vaqueiros, administradores de fazendas, pilotos de navio, construtores, pintores e em outras ocupações mais ou menos relacionadas ao processo de ensino.(MONLEVADE, 2008, p.44).

Em 1759, por determinação do Marques de Pombal os padres Jesuítas foram expulsos do Brasil, seus bens foram confiscados, dando início ao período das aulas régias, que substituiu a educação ministrada pelos religiosos. Nesse período qualquer pessoa que fosse alfabetizada, ou tivesse conhecimento em gramática e aritmética, poderia se candidatar a professor. As aulas eram na sua própria casa ou em salas sem muita estrutura, a educação ficava apenas sob a responsabilidade do professor. A figura dos funcionários (coadjutores) tão presentes na educação dos Jesuítas, durante o período das aulas régias desapareceu completamente.

## **2.2 Funcionário de escola – Um profissional desvalorizado ou um educador reconhecido**

Durante muito tempo, e a história da educação no Brasil desde seu início mostra isso claramente, os funcionários de escola foram relegados somente a função de auxiliares, ajudadores, pessoas que representavam um suporte para o trabalho do professor. Essa concepção, herança da mentalidade colonialista que acreditava que aqueles que executavam trabalhos com as mãos eram inferiores, reforçava a ideia de que os funcionários executavam serviços menos importantes e portanto deveriam receber salários baixos e sem nenhuma perspectiva de crescimento profissional. Fixava – se a ideia de que o trabalho dos funcionários de escola não tinha influência, nem tão pouco relevância na formação dos alunos. Esses profissionais que sempre estiveram presente dentro da escola, foram totalmente esquecidos, deixados a margem. Colocados em uma posição de inferioridade perante os demais na escola. Essa discriminação é tão forte, e ainda tão presente, que ao se falar ou pensar em escola, logo pensa – se em alunos e professores, tornando os funcionários sujeitos inexistentes nesse processo. (BRASIL, 2004, p. 16-17).

Com as crescentes mudanças da sociedade, as famílias foram se transformando, e a escola também teve que se adaptar. Antes a escola era vista somente como um local onde os alunos aprendiam as disciplinas de um conteúdo

programático, que serviria de base para que esse aluno viesse a buscar uma profissionalização. Mas a escola se deparou com alunos que necessitavam de muito mais do que apenas saber inglês ou matemática, mas que necessitavam de carinho, atenção, princípios; a escola então passou de um mero local de reprodução de conhecimentos, para um espaço de educação, onde alunos de diferentes idades, e oriundos das mais diversas famílias e situações de vida, tem a possibilidade de aprender, de crescer como indivíduo e como ser humano. A escola hoje é um espaço de educação em todos os sentidos, tem como objetivo a formação de pessoas capazes de contribuir para uma sociedade melhor. É exatamente nesse contexto que o funcionário de escola antes sujeito invisível dentro da escola, passa a ser visto. O que antes nunca se havia discutido, começa a ser posto em rodas de discussão, em seminários, em sindicatos e nas salas de governo. (BRASIL, 2004, p.14-15).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB 9394/96, no Título VI, artigo 61 fala que são considerados profissionais da educação os que nela estão em efetivo exercício, portanto reforça o pensamento de que todos os que trabalham em educação, produzem educação: são educadores. E na continuação do artigo 61 até o artigo 67, que trata dos profissionais da educação fala também de sua valorização, principalmente através de sua formação.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando – lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho. (BRASIL, Lei 9394/96, de 20 de dezembro de 1996)

Com a precisão de criar uma formação específica para os trabalhadores em educação, visando sua valorização e também a melhora da educação como um todo, é aprovado em 2005 a lei que gerou o Profucionário – Curso Técnico de Formação para os Funcionários da Educação em nível médio, com as seguintes

habilitações: Técnico em Gestão Escolar, Técnico em Multimeios Didáticos, Técnico em Alimentação Escolar e Técnico em Meio Ambiente e Manutenção de Infraestrutura. (BRASIL, Parecer n.º 16, de 03 de agosto de 2005).

Uma vitória recente, que merece ser muito comemorada pelos funcionários da educação, é a criação pelo Conselho Nacional de Educação da 21ª Área Profissional – Serviços de Apoio Escolar – por meio do Parecer n. 16, de 3 de agosto de 2005 e da Resolução CEB/CNN n. 5, homologada pelo Ministro Fernando Haddad, em 22 de novembro do mesmo ano. (MORAES, 2008, p.104).

Dentre os estados que aderiram ao Profucionário, estava o estado do Paraná, onde havia interesse do então governador Roberto Requião em equiparar os salários dos funcionários, há muito tempo defasado. Foi um período de extensas discussões entre governo e sindicato, e em 2008 foi aprovada a lei Complementar 123 que daria início a um processo de renovação e valorização para os funcionários, através da possibilidade de progredir e fazer carreira dentro de sua função.

Art.1º – Esta lei complementar institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná.

Art.2º – Para efeitos desta lei, o Quadro dos Funcionários da Educação Básica é formado pelos cargos de Agente Educacional I e Agente Educacional II.(PARANÁ, Lei Complementar 123/08, de 09 de setembro de 2008).

Com a instituição do plano de cargos, carreiras e vencimentos dos funcionários, uma nova fase teve início para esses profissionais, um momento nunca antes experimentado. O funcionário de escola, antes chamado de agente de apoio, auxiliar ou outra denominação do gênero passa a ser denominado Agente Educacional, sendo considerado teoricamente um educador.

Esses funcionários, outrora identificados por nomenclaturas diversas – serviços, servidores, auxiliares – e, principalmente, por exercerem o papel de meros cumpridores de tarefas, são chamados agora para uma nova missão, em face das profundas e radicais transformações por que passam a sociedade e a escola. (BRASIL, 2004. p. 16).

Entretanto essa mudança é muito superficial, dentro do ambiente escolar os funcionários ainda são enxergados como trabalhadores dos bastidores da escola. Mesmo sendo de conhecimento de professores e gestores que os funcionários estão se profissionalizando, que é de interesse do governo estadual uma política de valorização, existe uma extrema resistência em aceitar o funcionário de escola como um educador. É um recorrente vestígio de preconceito muito arraigado, que impede que os funcionários tenham seu espaço. Essa forma velada de desprezo pela participação dos funcionários na formação dos alunos, faz com que passem

desapercebidas e se percam verdadeiras pérolas. Profissionais que dedicaram uma vida a escola, que viram crianças crescendo, se formando, e participaram desse processo, mas sem o devido reconhecimento. Essa situação, é um prejuízo imenso para os funcionários, mas para a escola é um prejuízo incalculável, pois esses profissionais não docentes, que educam todos os dias, em todos os ambientes da escola poderiam contribuir ainda mais, para tornar a escola pública uma referência em educação. (SILVA, 2008, p.14-17)

Faz – se necessário uma mudança de conceitos, uma mudança de postura do próprio funcionário, e de toda a comunidade escolar.

Urge, pois, que se proceda à mudança de paradigmas, quer seja no plano profissional, quer seja no plano social. Mudança esta que não se propõe unilateralmente, mas coletiva, conjunta, culminando com o reconhecimento das funções novas do funcionário escolar como as de um educador não-docente. (BRASIL, 2004. p. 17).

A valorização do funcionário é um processo longo, e embora encontre resistência é irreversível, mas em contrapartida é um processo que mudará a cara da escola, é o novo momento da escola, é a nova maneira de educar. É o reconhecimento e a participação de quem sempre esteve na escola, mas nunca foi visto e precisa urgentemente ter sua nova função de educador ratificada. E ter espaço para colaborar mais efetivamente com a educação produzida na escola, é sentir que faz parte desse processo e que tem papel tão importante nele quanto o de qualquer outro profissional da educação. (MONLEVADE, 2008, p.66-68)

### **3. Metodologia**

A metodologia utilizada nesse trabalho foi a pesquisa bibliográfica em materiais impressos e publicados na internet que tratam do tema do escolhido, contribuem no entendimento do problema identificado, e dão embasamento para a proposta do projeto. A pesquisa utilizada foi a qualitativa, pois não seria possível traduzir em números as informações levantadas, feita através da observação direta do pesquisador. A análise dos dados foi feita através de extenso estudo da bibliografia que clareia o tema escolhido. E a elaboração da proposta do projeto surge da conclusão da análise do problema e do estudo bibliográfico, sugerindo a execução de um conjunto de práticas para a transformação da situação atual encontrada pelo pesquisador.

### **4. A Organização**

O presente trabalho foi feito através da análise do Colégio Estadual “Estados Unidos da América” - Ensino Fundamental e Médio , do município de Paranaguá, região do litoral do Estado do Paraná.

#### **4.1 Descrição geral:**

O Colégio Estadual “Estados Unidos da América” - Ensino Fundamental e Médio, foi inaugurado em 19 de abril de 1944, seu prédio foi construído pelo governo do estado do Paraná, na gestão do então governador Manoel Ribas, em um terreno doado por uma empresa americana, a CIA Leon Israel, sendo seu Diretor o senhor Paulo Cunha Franco, na época prefeito da cidade de Paranaguá. O colégio recebeu esse nome para homenagear o país de origem da empresa doadora e adotou como seu patrono o presidente dos Estados Unidos da América, na época o senhor Franklin Delano Roosevelt. (Dados históricos nos arquivos do colégio).

Atualmente o colégio tem 262 alunos, dividido em 3 períodos: manhã, tarde e noite, oferta além do ensino fundamental e médio, uma turma de atendimento especializado para alunos com dificuldades de aprendizagem, e 06 turmas de atividades complementares em contraturno. O quadro de profissionais do colégio é formado por 28 professores, sendo que 01 está na função de Secretário Geral, 02

gestores e 10 funcionários, dos quais 06 são Agente Educacional I, e 04 são Agente Educacional II.

A área construída do colégio é de 2.430,00 m<sup>2</sup>, dividida em 02 prédios. O prédio da frente tem 02 pavimentos e o prédio dos fundos tem apenas 01 pavimento, com a biblioteca anexa.

O orçamento oriundo dos recursos liberados pela Secretaria de Estado da Educação – SEED, no ano de 2012 foi de R\$ 25.710,84, e em 2013 até o mês de setembro já foram liberados R\$ 25.772,20. Sem contar com as verbas liberadas para os programas federais, cujo colégio está inserido e que funcionam nas atividades complementares.

#### **4.2 - Diagnóstico da situação-problema**

Diagnosticar um problema quando se trata do pensamento inerente a cada indivíduo, torna – se uma tarefa no mínimo complexa. Se observado pelo ponto de vista de quem não é funcionário, muito provavelmente a situação-problema não exista ou seja menos difícil do que ela realmente se apresenta.

A valorização dos funcionários, dentro de seu cotidiano de trabalho é uma causa encoberta por um formalismo não declarado, planando sobre uma falsa ideia de que não há acepção de pessoas dentro da escola.

Hoje ainda, o véu do preconceito paira sobre nossas cabeças, de maneira velada, sutil impossibilitando-nos, muitas vezes, de vislumbrarmos o novo horizonte que se desenha à nossa frente. (BRASIL, 2004. p. 17).

O colégio analisado para esse projeto técnico, mostra que apesar de extremamente sutil existe uma diferença entre professores e funcionários. Em reuniões especialmente as pedagógicas, ou em conselhos de classe, é ignorado por completo o que o funcionário tem a dizer. Na concepção de muitos, quem não está dentro da sala de aula não tem nada a contribuir. E o problema é ainda pior, quando se trata dos funcionários responsáveis por fazer a limpeza e a conservação dos ambientes, que absurdamente são enxergados por alguns professores como seus “empregados”. Por mais chocante que possa parecer, existem professores que ainda sentem – se desconfortáveis com a ideia de que um funcionário que limpa um banheiro, seja considerado tão educador quanto ele que tem nível superior, e executa o trabalho de docente. Com a intenção de mudar esse panorama, o

presente projeto técnico vem ressaltar a importância dos funcionários de escola, e a necessidade iminente de que os mesmos sejam valorizados em seu ambiente de trabalho.

Segundo Silva (2008), a valorização financeira dos funcionários, foi uma conquista alcançada por meio da luta de entidades organizadas, que conquistaram também uma legislação que os qualifica como educadores. No entanto, esse reconhecimento está nas leis, na mudança de nomenclatura, no plano de cargos, carreiras e vencimentos, mas não acontece nas relações pessoais dentro da escola.

Historicamente a imagem do funcionário de escola sempre esteve atrelada a ideia de um subalterno, de alguém que estava somente desempenhando funções de apoio. Funções que não exigiam grandes conhecimentos e nem tão pouco uma formação específica. E durante muito tempo os funcionários foram mantidos dessa forma dentro das escolas, como sujeitos invisíveis, não participantes do processo educacional. Responsáveis por serviços considerados de suporte que não tinham parcela alguma na educação dos alunos. (MORAES, 2011)

Essa visível diferença que existem entre docentes e não-docentes dentro da escola, causa um impacto negativo na forma como os funcionários se enxergam, mas segundo Monlevade (2008), não muda o que eles são e nem tão pouco a forma como são vistos pelos alunos.

As crianças, quando chegam à escola, chamam professoras, porteiras, merendeiras e serventes de “tias”, não é verdade? Elas não fazem distinção entre docentes e não-docentes. Para elas, todas e todos são adultos, responsáveis por seu cuidado, educação e, até, correção. (MONLEVADE, 2008, p.66).

A consequência dessa discriminação, é a existência de profissionais tímidos, que sentem – se inseguros para opinar, muitas vezes desanimados por saberem que sua opinião não será ouvida, ou não será considerada. Essa postura incabível dentro da gestão democrática impede que os funcionários participem mais ativamente da escola, não somente desempenhando suas funções, mas também participando de todas as decisões tomadas para sua melhoria.

Não é o diploma de professor que o torna um educador, mas o seu compromisso com o aprendizado do aluno, a atitude diante dos valores, a perícia em se atualizar constantemente no domínio de seus conhecimentos. (MONLEVADE, 2008, p.67).

Os funcionários de escola, estão presentes em todos os momentos da escola, e educam em todos os espaços, pátio, secretaria, biblioteca, laboratório de informática etc., aonde existem pessoas na escola, a educação está acontecendo.

Essas pessoas e suas experiências são referencial, são modelo para muitos alunos. Em alguns casos um aluno não se recorda com detalhes de seus professores, mas se recorda da merendeira, do inspetor. Acontece uma ligação tão profunda que vai além do conhecimento das disciplinas, mas está fundamentada na relação de afeto que acontece. Segundo Monlevade (2008), os funcionários de escola são educadores porque são integrantes de uma sociedade que em sua essência é educadora, aonde cada membro de família exerce educação de alguma forma.

Em primeiro lugar, são educadores porque são membros da sociedade humana, que é essencialmente educadora. Reforçam esse papel, em muitos casos, por serem pais e mães, a quem compete educar os filhos, coordenar a missão educativa da família. (MONLEVADE, 2008, p.66).

Dentro do novo modelo de educação, não é concebível que o papel dos funcionários seja ignorado. A escola precisa de seu envolvimento, precisa da conscientização de que todos são educadores, de diferentes formas, mas que tem fundamental relevância na formação do aluno. Os problemas enfrentados são inúmeros e urgentes; violência, drogas, a precocidade da sexualidade sem nenhuma responsabilidade são apenas alguns dos males que assolam as escolas e que requerem uma força tarefa de enfrentamento. É justamente nesse panorama que o apoio e o trabalho dos funcionários torna – se imprescindível, e quando esse profissional tem seu trabalho de educador desprezado, a educação perde a possibilidade de exercer dentro do ambiente escolar a gestão democrática que é o ideal de escola onde todos podem participar das decisões e do futuro da mesma.

Quando um funcionário entende seu papel, quando sua identidade é reconhecida, a educação ganha mais um educador, mas um sujeito interessado em educar, interessado em uma educação de qualidade, principalmente em uma educação “pública de qualidade”, que hoje ainda é o grande desafio que todas as escolas públicas no país enfrentam.

## 5. Proposta

Segundo Dourado (2008), uma gestão é democrática quando todos os segmentos da escola, participam das decisões, sejam pedagógicas, ou administrativas. A defesa da gestão democrática é a possibilidade de avanço na qualidade pedagógica do processo educacional, considerando a realidade do entorno da escola e de seus alunos, no aumento da integração entre gestores, professores, funcionários, alunos e os pais.

A gestão democrática é entendida como a participação efetiva dos vários segmentos da comunidade escolar, pais, professores, estudantes, e funcionários, na organização, na construção e avaliação dos projetos pedagógicos, na administração dos recursos da escola, enfim, nos processos decisórios da escola. (DOURADO, 2008, p.78).

Uma escola gerida democraticamente é aquela em que todos participam, contribuem para que a escola alcance seus objetivos. É a escola em que os funcionários reforçam o que é ensinado dentro de sala de aula, aonde os funcionários no exercício de sua função, podem colaborar para o processo educacional de cada aluno. Uma escola onde seus funcionários sentem – se desvalorizados, excluídos do processo educacional, não pode ser considerada democrática.

Dentro dessa concepção de escola onde todos são importantes e devem participar e diante das transformações da sociedade, que pedem uma escola como espaço de transformação, cabe a proposta desse trabalho que consiste na criação de um projeto que integre toda a comunidade escolar, como política de valorização dos funcionários, que trará benefícios diretos para a qualidade da educação ofertada. Quando os funcionários sentem – se valorizados, e compreendem que sua participação na escola vai muito além de executar determinada função, mas sim que são parte integrante de um processo educativo, gera mudança na forma como esses funcionários se posicionam dentro da escola, despertando nesses profissionais a postura de educadores. Educadores comprometidos com a construção de um espaço de democracia.(DOURADO, 2008).

O projeto intitulado "Somos Todos Educadores", compreende diversas atividades, que promoverão além da integração entre professores, funcionários e alunos, também discussões sobre a valorização dos funcionários de escola através de seu reconhecimento como educadores em seu ambiente de trabalho. Essas atividades serão feitas em forma de oficinas, onde os funcionários usarão suas

habilidades e vivências, e os professores adequarão essas habilidades às disciplinas do conteúdo de forma a auxiliar os alunos no seu desempenho acadêmico, além de possibilitar o despertar para novas aptidões, e também através de seminários/capacitações onde serão discutidos a valorização dos funcionários, seu papel dentro do colégio, sobre como sua intervenção pode gerar mudanças benéficas para a formação dos alunos, o cotidiano do colégio, sua participação no Projeto Político Pedagógico e, demais assuntos pedagógicos.

### **5.1 Desenvolvimento da proposta**

O projeto "Somos Todos Educadores", será desenvolvido através de um trabalho conjunto entre professores e funcionários. Serão feitos no decorrer do ano letivo, duas vezes por mês, em datas a serem estabelecidas de acordo com o calendário escolar, seminários/capacitações onde serão debatidos temas como a importância do trabalho dos funcionários, sua valorização em seu ambiente de trabalho, e também seu reconhecimento como educador, além de tratar de diversos temas pedagógicos, administrativos e de manutenção e limpeza. Serão também feitas oficinas, onde de maneira informal, as habilidades e experiências dos funcionários serão apresentadas aos alunos, com auxílio dos professores. Serão implantadas 04 oficinas, sendo elas:

- **Oficina de Informática**, que será ministrada no laboratório de informática do colégio, onde os alunos terão aulas de como utilizar o computador para fazer pesquisas, técnicas de como digitar trabalhos com estética adequada, utilização dos recursos dos programas do computador, entre outros;
- **Oficina Lendo e Contando histórias**, que será ministrada na biblioteca do colégio, onde os alunos serão apresentados a diversos estilos literários, além da leitura em público de capítulos dos livros por um contador de histórias que irá aguçar o interesse dos alunos pela leitura;

- **Oficina de Teatro**, que será ministrada numa sala de aula que está disponível no colégio, e será transformada na sala de teatro, onde os alunos terão a oportunidade de conhecer e apresentar peças teatrais de diferentes estilos, e também terão oportunidade de criar roteiros de livros lidos na oficina de leitura.
- **Oficina de Canto**, que será ministrada na sala de música do colégio, onde os alunos aprenderão técnicas simples de como cantar, como entender o tempo das músicas, suas marcações, o timbre de cada aluno, aquecimento vocal, com o intuito de formar um coral.

## 5.2 Plano de implantação

A implantação iniciará primeiramente com um seminário no início do ano letivo, onde será apresentado o projeto para gestores, professores e funcionários, com a intenção não somente de debater a respeito da valorização dos funcionários, como também para definir como este projeto será implantado e executado dentro do colégio durante todo o ano letivo.

Neste seminário serão definidos os coordenadores das oficinas e também os responsáveis pelos seminários/capacitações. As oficinas serão com a participação dos alunos, uma vez que um dos objetivos é o melhoramento de seu desempenho acadêmico, e os seminários serão somente para o corpo discente do colégio, ou seja, professores, gestores e funcionários. Dentro desses seminários serão discutidos assuntos relacionados ao cotidiano do colégio, e serão convidados palestrantes de fora, assim como os professores e funcionários do colégio também poderão e deverão ser palestrantes em determinado momento.

Nas oficinas será definido de acordo com o interesse dos participantes um ou dois professores e um ou dois funcionários para trabalharem juntos. Na oficina de informática, haverá o auxílio de todos os professores, uma vez que a utilização do computador é benéfica em todas as disciplinas. Será elaborado um calendário mensal, onde os professores poderão solicitar uma pesquisa e um trabalho digitado para os alunos, além também de poder desenvolver atividades de casa on line com seus alunos. Dessa maneira todo o trabalho desenvolvido em sala de aula poderá ser melhorado com os conhecimentos adquiridos através da internet. Os professores estarão constantemente em contato com os funcionários que coordenarão a oficina

de informática. Haverá um revezamento entre os funcionários que tiverem um conhecimento médio em informática para trabalhar nas oficinas, que serão em contraturno para os alunos, mas no caso dos professores e funcionários será dentro do seu horário de trabalho, por isso a necessidade de vários funcionários atuando nessa oficina, assim não atrapalhará seus demais afazeres dentro do colégio. Na Oficina lendo e contando histórias, haverá a participação do funcionário responsável pela biblioteca e a participação direta do professor de língua portuguesa, havendo a possibilidade de professores de outras disciplinas participarem. Nessa oficina professor e funcionário, trabalharão no sentido de incentivar e criar o hábito de leitura, não só de literatura como de diversos assuntos. Na oficina de teatro, trabalharão interligados um ou dois funcionários, mais professores de língua portuguesa, artes e educação física na preparação de pequenas peças de teatro, tanto peças já existentes, como de temas da atualidade e também trabalhando com a oficina lendo e contando histórias para transformar capítulos ou mesmo o enredo central de determinados livros em peças teatrais. Na oficina de canto trabalharão um funcionário do colégio que tem habilidades relacionadas a música, juntamente com o professor de música, onde será trabalhado a afinação e a divisão de vozes, para a formação básica de um coral no colégio.

As oficinas terão início juntamente com o início do ano letivo e se encerrarão com o mesmo, serão nos períodos da manhã e da tarde com uma hora de duração. Com exceção da oficina de informática, todas as outras três, de acordo com seu desenvolvimento poderão trabalhar de forma interligada. O monitoramento e a implantação das oficinas será feito pelo gestor, com a equipe pedagógica do colégio, com o intuito de corrigir eventuais problemas e também verificar a eficiência do projeto na formação dos alunos.

### **5.3 – Recursos**

Os recursos humanos como previsto no projeto são os professores e principalmente os funcionários do colégio, não sendo assim necessário nenhum gasto com a contratação de profissionais para atuar nos seminários/capacitações, nem nas oficinas.

A princípio não será necessário dispor de nenhum recurso financeiro para a implantação deste projeto, pois o colégio conta com as salas, e os materiais

relevantes para seu início. No decorrer do ano, de acordo com as atividades propostas pelas oficinas, é possível que haja a necessidade de empregar recursos financeiros não previstos, uma vez que dependerá da atividade que será realizada, ficando assim a cargo do gestor e da equipe pedagógica do colégio, decidir de que forma esses recursos serão angariados.

#### **5.4 - Resultados esperados**

A meta principal deste projeto é a valorização dos funcionários do colégio, entretanto é esperado que este projeto também reflita na formação dos alunos.

É um projeto a longo prazo, que tem a pretensão de mudar conceitos. O indicador que medirá estas mudanças, será a maior participação dos funcionários nas decisões do colégio, principalmente no Projeto Político Pedagógico e também, o aumento dos índices de aprovação, a diminuição do índice de abandono e reprovação por faltas e o aumento do IDEB do colégio.

#### **5.5 - Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas**

São dois os riscos que podem ocorrer na implantação deste projeto, um deles é a resistência dos professores e até de alguns funcionários em participar e dar crédito ao projeto. Mas com a intenção de prevenir, e corrigir esse problema, serão feitas diversas reuniões para que o projeto seja apresentado a todos de forma que haja segurança e interesse em participar.

Outro possível problema é de que os alunos não tenham interesse ou que haja evasão das oficinas no decorrer do ano. Para evitar esse problema, serão feitas avaliações mensais das oficinas verificando a opinião dos alunos sobre as atividades, e também junto aos professores para verificar o reflexo das oficinas no desempenho acadêmicos dos alunos. Diante dessas avaliações será discutido junto aos coordenadores das oficinas, gestor e professores quais mudanças e possíveis correções deverão ser feitas.

## 6. Conclusão

Como proposto neste projeto técnico, a valorização dos funcionários de escola em seu ambiente de trabalho, é uma necessidade premente. O estudo feito para a realização deste projeto evidenciou que as mudanças que aconteceram com a instituição do plano de cargos, carreiras e vencimentos, não modificaram o cotidiano, nem tão pouco a maneira como os demais profissionais enxergam os funcionários. No dia a dia do colégio estudado, fica obvio que a mudança de postura dos professores em relação aos funcionários, não se alterou com a criação de uma lei. O colégio ainda tem seus limites bastante definidos entre professores e funcionário, ainda que essa diferença se manifeste sutilmente.

A luta pela valorização do trabalho dos funcionários de escola como educadores, caminha lentamente, o que é de certa forma justificado pelos anos de marginalização que sofreu. Porém debater sobre o assunto é um caminho necessário para que transformações aconteçam mudando esse panorama.

Dessa forma a implantação deste projeto traz o foco para essa discussão, e apresenta propostas para mudanças que venham valorizar os funcionários como educadores.

Deve ficar claro que este projeto não tem a intenção de criticar a forma como o colégio estudado vem trabalhando, nem questionar os métodos empregados de uma forma não construtiva, e sim tem a real intenção de promover o debate, e reivindicar mudanças para a valorização dos funcionários. E para que essas mudanças aconteçam é preciso que todos os que atuam no colégio, funcionários, professores e gestores, entendam o significado do projeto e colaborem para que sua implantação aconteça e para que os objetivos sejam alcançados.

## 7. REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Orientações Gerais/Elaboração: Dase/SEB/MEC e CEAD/FE/UnB. - Brasília: Universidade de Brasília, Centro de Educação a Distância, 2007 – ( Curso técnico de formação para os funcionários da educação. Profucionário

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei n.º 9394/96. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

BRASIL. Ministério da Educação. **Por uma política de valorização dos trabalhadores em educação: em cena, os funcionários de escola.** Brasília: MEC, SEB, 2004.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria da Educação Básica. Proposta de Diretrizes Curriculares Nacionais para a área profissional de serviços de apoio escolar. Parecer CNE/CEB n. 16/2005. Aprovado em 03/08/2005.

DOURADO, Luiz Fernandes. **Gestão da educação escolar.** 3. ed. Brasília: Universidade de Brasília, Centro de Educação a Distância, 2008. – ( Curso técnico de formação para os funcionários da educação. Profucionário : 6)

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Funcionários de escolas: cidadãos, educadores, profissionais e gestores.** 3. ed. Brasília: Universidade de Brasília, Centro de Educação a Distância, 2008. – ( Curso técnico de formação para os funcionários da educação. Profucionário : 1)

MORAES, Walter Candido Borsato de. **Direito Administrativo e do Trabalho.** 3. ed. Brasília: Universidade de Brasília, Centro de Educação a Distância, 2008. – (Curso técnico de formação para os funcionários da educação. Profucionário : 9)

MORAES, José Valdivino de. A carreira dos Funcionários da Educação: uma conquista especial. APP – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná, 25/04/2013. Disponível em: < <http://www.appsindicato.org.br/include/paginas/artigo.aspx?id=8560> – acesso em 03/07/2013

MORAES, José Valdivino de. Trabalho, profissionalização, valorização e participação na gestão democrática. APP – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná, 09/08/2011. Disponível em: <http://www.appsindicato.org.br/include/paginas/artigo.aspx?id=6133> – acesso em 03/07/2013

SILVA, Maria Abádia da. **Educadores e educandos: tempos históricos**. 3. ed. Brasília: Universidade de Brasília, Centro de Educação a Distância, 2008. – ( Curso técnico de formação para os funcionários da educação. Profucionário : 2)

ALMEIDA, Daniela. Grupo que trabalha e aprende unido. **Nova Escola Gestão Escolar**, São Paulo. Edição 012, fevereiro/março, 2011. Disponível em: <<http://gestaoescolar.abril.com.br/equipe/formacao-cultural-equipe-repertorio-funcionarios-619487.shtml?page=2>> - acesso em 01/10/13.