

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

JOSÉ VALDIVINO DE MORAES



CURITIBA

AGOSTO/2009

JOSÉ VALDIVINO DE MORAES

A PROFISSIONALIZAÇÃO DO FUNCIONÁRIO E A DEMOCRATIZAÇÃO DA
GESTÃO DA ESCOLA DO PARANÁ

Monografia apresentada ao curso de
Especialização em Políticas Educacionais,
Departamento de Planejamento e
Administração Escolar, Setor de Educação,
Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof.^a Rose Meri Trojan

CURITIBA
AGOSTO 2009

SUMÁRIO

RESUMO	i
INTRODUÇÃO.....	1
1. A HISTÓRIA DO FUNCIONÁRIO ESCOLAR E SUAS RELAÇÕES SOCIAIS	3
1.1 OS FUNCIONÁRIOS DOS COLÉGIOS, SEMINÁRIOS E CONVENTOS	4
1.2 A FAMÍLIA REAL PORTUGUESA, A EDUCAÇÃO DAS ELITES E OS FUNCIONÁRIOS DE ESCOLA.....	9
1.3 FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO: INDICADOS, CONCURSADOS E TERCEIRIZADOS NA REPÚBLICA – DE 1889 A 1988.....	12
1.4 A UNIFICAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO.....	24
1.5 TERCEIRIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE ESCOLAS: CAMINHOS E POSSIBILIDADES DE DESCONSTRUÇÃO.....	25
1.6 UM PERÍODO DE RECONHECIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO COM NOVAS PERSPECTIVAS.....	26
2. O TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DAS ESCOLAS	33
2.1 CONCEITO E IMPORTÂNCIA DO FUNCIONÁRIO ESCOLAR.....	34
2.2 O TRABALHO DO EDUCADOR.....	37
2.3 CARGOS E FUNÇÕES NÃO DOCENTES NAS ESCOLAS DO ESTADO DO PARANÁ	42
2.4 A FORMAÇÃO DO FUNCIONÁRIO ESCOLAR.....	48
3. O PLANO DE CARGOS DOS FUNCIONÁRIOS E A GESTÃO DAS ESCOLAS NO ESTADO DO PARANÁ	52
3.1 HISTÓRIA DA CARREIRA DO FUNCIONÁRIO ESCOLAR NO PARANÁ	52
3.2 HISTÓRICO DA LUTA PELO PLANO DE CARREIRA NO PARANÁ.....	56
3.3 A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARREIRA, CARGO E VENCIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO	59
3.4 A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS FUNCIONÁRIOS PARA A GESTÃO DA ESCOLA.....	64
CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS.....	71

RESUMO

Essa pesquisa analisa, dentro da história da educação brasileira, o reconhecimento dos funcionários da educação. Tem como objetivo compreender o longo período em que os funcionários da educação foram tratados como servidores comuns, atuando de forma burocrática no sistema educacional brasileiro, e sua posterior profissionalização. Com a criação da profissão, reconhecimento na Constituição Federal e Lei de Diretrizes e Bases da Educação, implantação de carreira, melhores salários e profissionalização, observa-se um processo de transformação de simples funcionário burocrático em profissional atuando no processo educativo. Metodologicamente, esta pesquisa faz revisão bibliográfica, estuda documentos oficiais nacionais, estaduais e Sindicais. Com o processo de universalização da educação novas funções se agregam às escolas. A escola, de espaço de ensino aprendizagem concentrado na sala de aula, passou a ser espaço educativo, com múltiplas tarefas, várias delas confiadas aos funcionários. Em 1990 a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) reconhece os funcionários e orienta as entidades sindicais do País a lutar por políticas educacionais que contemplem os funcionários escolares como educadores, o que se consolida com o seu reconhecimento na atual legislação brasileira. Este trabalho analisa esse processo histórico de profissionalização do funcionário escolar no Estado do Paraná e a sua importância na ação educativa e na democratização da gestão da escola.

Palavras-chave: funcionário escolar; profissionalização; gestão democrática;

funcionário educador.

INTRODUÇÃO

A temática da formação e valorização dos funcionários de escolas, nestes três últimos anos tem ocupado uma, ainda que pequena parcela das preocupações dos administradores e legisladores no estado brasileiro.

No Brasil, imensos são os desafios, devido ao fato de vivermos um momento de esforço pela universalização da educação, como um direito social. Assim, pretende-se nessa pesquisa, compreender o percurso de uma política voltada à construção de uma identidade profissional destes trabalhadores que surgiram historicamente no interior da escola pública, com um papel fundamental - porém, de forma invisível - para compreendê-los situando-os devidamente no âmbito escolar, como uma das condições necessárias para uma escola democrática.

Justifica-se a necessidade de compreender na história da educação brasileira, a forma como tem sido compreendido o papel dos funcionários das escolas públicas neste processo histórico e sua inserção na gestão da escola na busca de um processo cada vez mais democrático.

Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo compreender a importância da profissionalização do funcionário escolar para sua atuação como educador e para a democratização da gestão da escola.

Analisar a história do funcionário escolar no Brasil para compreender a sua condição na escola; identificar o papel de educativos das atividades e funções não docentes; reconhecer a importância da profissionalização das funções não docentes para a participação do funcionário escolar na gestão da escola no Estado do Paraná.

Metodologicamente, esta pesquisa faz um estudo de caso do processo profissionalização do funcionário escolar no Estado do Paraná, fazendo uma revisão bibliográfica, estudo de documentos oficiais como: Constituições Federais, Leis de Diretrizes e bases da Educação, decretos e leis estaduais do Estado do Paraná que instituem os planos de carreiras e cadernos produzidos pelas organizações da sociedade brasileira como: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Paraná (APP-Sindicato), Congresso Nacional de Educação (CONED) e Conferência Nacional de Educação (CONAE).

Inicialmente, apresenta-se a origem dos funcionários da educação, percorrendo os principais momentos históricos da educação brasileira: educação Jesuítica de 1549 a 1759, Aulas Régias de 1759 a 1888, período Republicano e a expansão do número de funcionários de escolas enquanto funcionários públicos, até 1988, e de 1988 a 2009, período de reconhecimento dos funcionários da educação.

No segundo capítulo, analisa a superação da forma histórica de desempenho das funções dos funcionários numa relação meramente burocrática formal, para atuação no processo educativo, contínuo, para além das salas de aulas, onde os funcionários suprem parte das necessidades educativa dos alunos, atuando na condição de profissionais da educação.

No terceiro capítulo, busca-se compreender a importância do funcionário no percurso da democratização das relações na escola, fazendo uma retrospectiva histórica da carreira desses funcionários do Paraná, superando a situação subalterna, consolidando um processo de reconhecimento e valorização com ingresso em cargo efetivo, melhorias salariais, profissionalização. Criando condições para que os funcionários participem das relações de uma gestão democrática.

1. A HISTÓRIA DO FUNCIONÁRIO ESCOLAR E SUAS RELAÇÕES SOCIAIS

Parte de uma sociedade de origem escravocrata patrimonialista, liberal, ou melhor, neoliberal, com seus 508 anos de desenvolvimento, os funcionários das escolas sempre desempenharam um papel importantíssimo, porém desvalorizado pelo poder público e sem reconhecimento social. Como parte de uma sociedade capitalista, que se baseia na divisão do trabalho entre o manual e o intelectual, a escola também se divide entre os que pensam e os que executam. Esse sistema de divisão e valorização do trabalho decorre das relações de caráter escravista.

Todavia várias formas de trabalho artesanal ou de serviços de aluguel forçavam novas modalidades de utilização de trabalho escravo, a pagamento (o que acarretava uma nova relação entre senhor - escravo) ou como parte da rotina conspícua do trabalho livre numa sociedade escravista (o senhor transferia para seu escravo as tarefas "braçais", "degradantes" e árduas" como transportar as ferramentas, encarregar-se de fases preparatórias ou brutas de seus serviços etc. (FERNANDES, 2006, p.270).

Compreendendo a origem da sociedade brasileira, a reprodução histórica de uma cultura de dominação, foi transplantada para o interior da escola, durante gerações. Assim na divisão entre o trabalho intelectual e braçal, o segundo ficou por conta de um indivíduo menos prestigiado e, em geral, das camadas populares da sociedade. A reprodução deste processo foi consagrada na constituição da categoria dos funcionários das escolas considerados como "subalternos", chamados de auxiliares ou apoio, construindo relações submissas. Esta relação possibilitou que estes trabalhadores fossem contratados precariamente como servidores públicos ou por processo de terceirização, sempre com baixos salários.

Na verdade estes trabalhadores nunca foram simplesmente auxiliares ou de apoio, mas, sempre desenvolveram atividades que são essenciais para o desenvolvimento da educação, preparando o espaço educativo da escola. Nessa perspectiva, para compreender melhor o processo de profissionalização do funcionário escolar é necessário partir do resgate do processo histórico da constituição de sua função na escola.

1.1 OS FUNCIONÁRIOS DOS COLÉGIOS, SEMINÁRIOS E CONVENTOS

Os funcionários das áreas técnico-administrativas e de serviços da escola iniciam sua trajetória, partindo de uma sociedade brasileira escravocrata, cuja sociedade civil era dominada literalmente pelo senhor proprietário de terra.

Nesta esfera, imperava a “liberdade” e a “igualdade”, tornando-se indispensável atender aos requisitos da “opinião livre”, como condição para garantir o substrato social, moral e político da dominação senhorial no plano estamental. Em suma, sem precisar ser “monolítica e inflexível”, esta precisava ter o mínimo de homogeneidade e devia exprimir, real ou virtualmente, a solidariedade política existente no nível dos estamentos senhoriais. A democracia não era uma condição geral da sociedade. Porém, necessidade e recurso de equilíbrio, eficácia e continuidade da dominação estamental. “O debate democrático tinha por fim, estabelecer os limites de acordo (ou desacordo) e as linhas possíveis de solução (ou omissão) recomendáveis, suscetíveis de merecer a aprovação ou de obter o consentimento dos “cidadãos” presentes” e da parte socialmente válida dos “cidadãos ativos”. (FERNANDES, 2006, p. 63).

No primeiro período, de 1549 a 1759, os funcionários da educação denominados “Irmãos Coadjuutores” chegaram ao Brasil junto com os Padres Jesuítas, sendo religiosos leigos. Eram de origem social e grau de escolaridade diferente dos padres jesuítas não estudavam filosofia e teologia e foram a eles destinadas as atividades de maior grau de complexidade e que requeriam menor esforço físico nas escolas.

Quem eram estes coadjutores, sinônimo de auxiliares? Eram religiosos jesuítas, que também faziam votos de pobreza, castidade e obediência, mas não estudavam nem filosofia nem teologia, e por isso não eram oficialmente professores. Eram pedreiros, pintores, carpinteiros, ferreiros, alfaiates, arquitetos, cozinheiros, administradores de chácaras e fazendas, e até pilotos dos navios da Companhia de Jesus, nome oficial e quase empresarial dos Jesuítas. Eram eles que produziam os bens necessários à manutenção e o desenvolvimento dos colégios, que eram gratuitos e cujos professores não recebiam salários do governo. (MONLEVADE, 2001. p. 21).

Além dos irmãos coadjutores, foram incorporados ao processo de construção e manutenção das escolas jesuítas negros, trazidos da África na condição de escravos, e os nativos da terra. A eles cabiam as atividades mais pesadas e de menor grau de complexidade. “Estes irmãos coadjutores eram

auxiliados nos trabalhos mais pesados pelos escravos, principalmente nas fazendas” (MONLEVADE, 2000. p.23).

Os funcionários da educação desenvolveram um importante papel, a partir das escolas jesuíticas, na formação econômica do Brasil. Enquanto os esforços da Coroa Portuguesa, em consonância com o modelo econômico mercantilista, estavam voltados quase que exclusivamente para o comércio de matéria-prima dilapidada do Brasil Colônia, os jesuítas além de pregar a fé católica, valores morais e oferecerem ensino aos filhos dos portugueses, desenvolviam nas terras a eles destinadas pela Coroa Portuguesa atividades produtivas com as quais auferiam enormes lucros. Parte desses lucros era remetida a sua sede da ordem religiosa na Europa e a outra era reinvestida no desenvolvimento da produção interna. O papel dos funcionários, neste período, foi de conservadores e de administradores destes recursos materiais disponíveis nos colégios jesuítas e nas suas terras. Num período em que os pastos eram quase infinitos e a força matriz para o transporte e moagem da cana-de-açúcar - base econômica da época - era bovina, os irmãos coadjutores, além das atividades voltadas ao apoio escolar, tornaram-se vaqueiros, criadores e transportadores de gado.

O papel mais importante dos irmãos coadjutores, que fez o progresso, o apogeu e a ruína dos jesuítas no Brasil, foi o de multiplicador e comerciante do gado dos jesuítas, que os constituiu como a mais poderosa empresa da colônia, responsável por 25% do PIB do Brasil... Só na Ilha de Marajó havia 100.000 cabeças de gado com a marca IHS¹. (MONLEVADE, 2000. P.20).

O início da educação, com a chegada dos Padres Jesuítas - dominicanos, beneditinos, agostianos, franciscanos, carmelitanos e capuchinhos - que fundaram a Companhia de Jesus, caracterizou-se pela criação de colégios, seminários e internatos voltados principalmente aos filhos dos fazendeiros portugueses. Paralelamente, dedicaram-se à catequese, à evangelização e à preparação da população indígena para o trabalho, difundindo valores, dogmas e princípios

¹ Marca IHS: grande relíquia, Seculo XV, anel em cobre, monograma “IHS” Companhia Jesuítas, fundada em 1540, usada pelos seus membros fundadores.

cristãos, entre os quais o valor do trabalho como instrumento de dignificação do homem. Com isso contribuíam com a colonização realizada pela Coroa Portuguesa.

Os colonizadores portugueses, auxiliados pelos padres jesuíta e pelas ordens religiosas edificaram aqui uma sociedade hierarquizada e autoritária, em que o poder de mandar centralizava no monarca e nas autoridades religiosas católicas (...). A partir de 1550, os negros da África começaram a chegar para trabalhar nos canaviais, na mineração e nos engenhos. As formas de resistências tanto dos índios como dos negros foram duramente reprimidas. Portanto, os processos de socialização e práticas sociais decorrente da colonização portuguesa, incluindo a institucionalização da escola, tinham como princípios: a transmissão de valores, a transplantação da cultura e da visão de mundo dos europeus e a doutrinação e evangelização dos povos conquistados. (SILVA, 2005, p. 21, 22).

E o que faziam os funcionários destes colégios, seminários e conventos?

Dentro dos colégios havia uma hierarquia das tarefas. Uns religiosos exerciam os ministérios do sacerdócio, outros, irmãos missionários que faziam os votos, se dedicavam às tarefas nos teares, na agricultura, nas hortaliças e na pecuária. E, à medida que o patrimônio da companhia crescia, foram agregados os indígenas e, em seguida, os africanos como trabalhadores braçais nos afazeres domésticos e na rotina do trabalho no campo. (SILVA, 2005, p. 22).

Os padres da Companhia de Jesus introduziram na colônia uma concepção de educação voltada para a manutenção das estruturas hierárquicas e de privilégios, acompanhada pela disseminação de formas de exploração e de comportamentos a serem assumidas por aqueles que realizavam tarefas e trabalhos com as mãos. Uma educação para perpetuar as desigualdades sociais e de classes e consolidar as estruturas de enriquecimento dos dominantes.

O segundo período de 1759 a 1888 caracteriza-se pela expulsão dos jesuítas pelo Marques de Pombal. (MONLEVADE, 2001, p.23). Nesse período, os funcionários eram na sua maioria escravos e escravas que realizavam trabalhos domésticos nas casas e nas escolas em locais improvisados. Esse período caracterizou-se pelas aulas régias², pela ausência de um espaço físico formal destinado ao ensino, pela aplicação de métodos mútuos³ de ensino, pela

² As aulas régias: compreendiam o estudo avulso das humanidades, por leigos credenciados pelo Estado e não mais restritas à Igreja - foi a primeira forma do sistema de ensino público no Brasil. (AZEVEDO, 1943, p. 315).

³ Métodos mútuos: a descrição de Francisco Larroyo torna bastante compreensível como o método de ensino mútuo se dava na prática: "os alunos de toda uma escola se dividem em grupos que ficam sob a direção imediata dos alunos mais adiantados, os quais instruem a seus colegas na leitura, escrita, cálculo e catecismo, do mesmo modo como foram ensinados pelo mestre horas antes. Estes

contratação de preceptores e pela insuficiência de professores. Os funcionários eram responsáveis pela limpeza e conservação dos espaços de ensino improvisados, sejam classes de primeiras letras, liceus, sacristias, paróquias, instituições religiosas.

Neste período houve transformações econômicas, políticas, filosóficas, científicas, sociais e éticas que ocorriam na Europa no século XVIII, entre 1740 a 1789. Ocorreram várias manifestações quanto à forma de enxergar o mundo, de expressar, de agir e de se relacionar com a natureza e com os outros povos. Os filósofos e os cientistas pregaram que a razão acompanhada do raciocínio sistemático e rigoroso era a forma de iluminar as ações dos homens. (SILVA, 2005, p.26). Esses movimentos intelectuais, de caráter científico, artístico e intelectual que floresceram na Europa Ocidental são conhecidos como Ilustração ou Iluminismo. Seus protagonistas, embora fizessem parte do mesmo movimento cultural, não defendiam as mesmas idéias, principalmente no que se refere aos direitos sociais, incluindo a educação pública. Mas os filósofos os artistas e os cientistas compartilhavam a defesa pelo direito a vida, a propriedade, a tolerância religiosa e a educação universal, inspirada em bases científicas como elemento fundamental para explicar o progresso humano.

O impacto desse movimento se espalhou pelos países ocidentais onde assumiu características específicas. Em Portugal, por exemplo, o movimento deparou-se com uma monarquia enfraquecida e subordinada aos dogmas e às verdades da Igreja Católica, além da corrupção instalada, com os desvios de impostos e taxas e uma política mercantilista num Estado incapaz de responder às novas exigências do comércio e da indústria. Durante o movimento de ilustração, os conflitos entre monarquia portuguesa, clero e nobreza acirraram as diferenças entre visões de mundo. As disputas e os interesses econômicos encabeçados por burgueses, as pressões dos adeptos do pensamento ilustrado e as questões

alunos auxiliares se denominam monitores. Além dos monitores há na classe outro funcionário importante: o inspetor, que se encarrega de vigiar os monitores, de entregar a estes e deles recolher os utensílios de ensino, e de apontar ao professor os que devem ser premiados ou corrigidos. Um severo sistema de castigos e prêmios mantém a disciplina entre os alunos. O mestre se assemelha a um chefe de fábrica que tudo vigia e que intervém nos casos difíceis. Não dá lições senão a monitores e aos jovens que desejem converter-se em professores." (RIBEIRO, 2000, p. 46).

mercantis entre os padres jesuítas e a Coroa tomaram tamanhas dimensões que levaram o Marquês de Pombal a fortalecer o poder real e reduzir os privilégios da nobreza e do clero, aumentar a cobrança de impostos, reformar a Universidade de Coimbra, expulsar a Companhia de Jesus de Portugal e de seus reinos e reafirmar a autoridade real, civil e laica sobre a religiosa.

Foram expulsos os padres jesuítas e confiscados todos os seus bens em 3 de setembro de 1759; foi instituída a língua portuguesa como idioma oficial da colônia; em 5 de maio de 1768, foi criada a Real Mesa Sensória, com objetivo censurar os livros indesejáveis; foi proibida a circulação de materiais pedagógicos dos padres jesuítas; e pelo alvará de dez de novembro de 1772 criou-se o imposto chamado Subsídio Literário, cobrado sobre aguardente destilada nos engenhos e carnes cortadas nos açougues para custear o pagamento dos professores. (SILVA, 2005, p. 28).

A colônia, então era habitada por inúmeras tribos indígenas e por portugueses, holandeses, franceses, também desembarcados aqui. Foram criadas as aulas régias avulsas, mas, pouco se fez para oferecer educação à população que trabalhava e cultivava a terra. As elites oligárquicas, aquelas que recebiam terras e títulos da coroa, mandavam seus filhos para estudar em Coimbra, Porto e Lisboa.

A educação escolar formal, no que se refere às aulas de primeiras letras ou ensino elementar, continuou existindo de maneira insuficiente e sazonal. Eram aulas ministradas por professores pagos por impostos municipais ou contratados por fazendeiros. Além da ortografia, da gramática da língua portuguesa e da doutrina cristã, eram ministradas aulas de história pátria e de aritmética aplicada ao estudo de moedas, pesos, medidas e frações, normas de civilizações, visando à formação do homem polido e civilizado, ou seja, aquele que assimilará os padrões civilizatórios e a visão de mundo dos europeus.

As poucas escolas públicas existentes nas cidades eram freqüentadas pelos filhos das famílias de classe média. Os ricos contratavam preceptores, geralmente estrangeiros, que ministravam aos filhos o ensino em casa, ou os mandava a alguns poucos colégios particulares, leigos ou religiosos, funcionando nas principais capitais, em regime de internato ou semi-internato. Muitos desses colégios adquiriam grande notoriedade. Em todo o país havia algumas precárias escolinhas rurais, em cuja maioria trabalhavam professores sem qualquer formação profissional, que atendiam a população dispersa em imensas áreas: eram as substitutas das antigas aulas, instituídas pelas reformas pombalinas. (LEMME, 1997, p. 166).

Em síntese, após a expulsão dos jesuítas do Brasil, em 03 de setembro de 1759, houve um vazio no precário processo educacional, que só foi retomado em 1772

com a instituição das aulas régias e a criação do imposto de subsídio literário para o pagamento de professores. O processo que se instaura é o de educação laica, isto é a separação entre a ação e os poderes que caberiam ao Estado e as ações e os poderes que caberiam à Igreja Católica. (SILVA, 2005, p.28). Ora, nestas escolas de uma sala só, o essencial era o professor e os alunos. Não havia a preocupação em educar crianças e jovens, mas somente em instruí-los. Não eram necessários funcionários para “cuidar do colégio”, porque, a rigor, não havia colégios, mas algumas salas de aulas, e para mantê-las, bastava a ajuda de alguns escravos. E os possíveis trabalhos chamados de apoio – escrituração e guarda de documentos e material didático – passou a ser feito pelos próprios professores. (MONLEVADE, 2001, p.23).

1.2 A FAMÍLIA REAL PORTUGUESA, A EDUCAÇÃO DAS ELITES E OS FUNCIONÁRIOS DE ESCOLA

Este período, de 1808 a 1820, caracterizou-se pela vinda da família real portuguesa para o Brasil. (SILVA, 2005, p.34).

Relembrando as características da sociedade brasileira da época, se pode dizer que, durante séculos permaneceu patriarcal, agroexportadora, fundada nas grandes propriedades rurais, na força de trabalho dos africanos e seus descendentes, na monocultura e na extração de minérios.

Parte da sociedade brasileira, a elite dirigente, desejava viver de acordo com os costumes e os hábitos europeus. Até mesmo suas casas eram construídas com materiais importados: azulejos, madeiras, vitrais, banheiras, moveis e decorações. Compravam, ainda, tapetes, pratarias, louças, roupas, luvas e perucas, o que não combinava com o estilo de vida e com o clima nos trópicos.

“Vivíamos o subdesenvolvimento cultural” fruto de uma sociedade que se prescindiu da escola pública para sobreviver e se reproduzir nos sertões nordestinos, nos latifúndios de açúcar, nos engenhos, nas manufaturas, na casa grande e nas senzalas no pastoreio e nas roçadas. A divisão social alimentou vaidades, desde a importação de produtos supérfluos da Europa, construções nas cidades, igrejas e palácios, evidenciando a hierarquia social até o número de africanos trazidos de Angola, Congo e Guiné Bissau e de imigrantes italianos e alemães para o trabalho na lavoura. (SILVA, 2005, p.35).

D. João VI dedicou-se à educação de elite, possibilitando a formação de bacharéis e magistrados. Criou Academia Real da Marinha (1808), a Academia Real Militar (1810), os cursos superiores profissionalizantes de Medicina, em São Paulo (1813), Bahia (1815). O Curso de Direito, em São Paulo e Olinda, em 1827, e o curso de Engenharia. E antes de retornar a Portugal, em 1820 fundou a Academia de Belas Artes. Os cursos de Direito foram criados à imagem de Coimbra e os primeiros professores eram ex-alunos. A política era formar não apenas juristas, mas também advogados, deputados, senadores, diplomatas e funcionários do Estado, e de maneira geral as ações foram dirigidas para criação de cursos de formação jurídica, militar, e eclesiástica. Para estas academias ou escolas superiores, os professores eram trazidos da Europa ou eram filhos das elites que retornavam ao país, após seus estudos. Nesse contexto, os funcionários escolhidos por bom comportamento ou por mérito eram os escravos da Coroa portuguesa ou aqueles que trabalhavam nas casas de família. (SILVA, 2005, p.37).

Embora já existissem concepções de que a educação é parte da cultura e por meio da cultura o homem relaciona-se com a natureza, modifica e é modificado por ela. O caminho escolhido pela monarquia foi a de prescindir-se da educação da população que trabalhava e produzia a riqueza.

Durante a estadia da Corte portuguesa no Brasil Colônia, a educação escolar destinada à população ficou restrita às aulas régias avulsas, ensino de caráter irregular e algumas escolas de ensino secundário no Rio de Janeiro. Neste período, os funcionários ficaram na invisibilidade e na figura do escravo.

Nesta época, havia uma mentalidade de desprezo por qualquer tipo de trabalho feito com as mãos. Então, aqueles que trabalhavam com as mãos eram tidos como inferiores, incapazes de aprender, restando-lhes apenas atividades rudes, pesadas e braçais no plantio na colheita, nas construções, na abertura de estradas, no preparo do gado, no transporte, etc.

As ações de D. João VI estavam voltadas para educação daqueles que, por serem de família nobre, deveriam estudar para continuar os negócios do pai, o proprietário de terras. E, para isso, alguns fazendeiros contratavam um preceptor para ensinar seus filhos, em suas próprias residências. Enquanto isso, a maioria da população indígena e africana espalhada pela zona rural trabalhava, produzia e permanecia distante da escola.

Após a separação política do Brasil de Portugal, em 1822, houve pressão das forças econômicas e políticas das províncias, para que fossem organizadas leis nacionais. Assim, D. Pedro I e os políticos que o apoiavam criaram leis, decretos e normas jurídicas para o país.

Em 1824, foi outorgada a Constituição por D. Pedro I. No seu Art. 179, parágrafo 32, constava que “a instrução primária é gratuita a todos os cidadãos”.

Entretanto sabemos que a realidade era outra. Cidadãos, naquela época, eram aqueles que possuíam propriedades, terras, bens e participavam do governo local, nas câmaras municipais. Estes eram agraciados com privilégios, honrarias, títulos honoríficos e brasões de distinções, constituindo um misto de poder local e central. Ser cidadão significava ser proprietário de grandes latifúndios, explorarem a terra, exportar produtos e fazer parte do grupo de homens que pela sua própria vontade impunham leis e mantinham seus privilégios sociais e políticos. (SILVA, 2005, p.42).

E essa situação de privilégio do Brasil Colônia se mantinha, então, mesmo a Constituição de 1824 tendo previsto em seu parágrafo XIV, que todo cidadão poderia ser admitido aos cargos públicos, civis, políticos, ou militar, sem outras diferenças, que não fossem dos talentos e virtudes. Os funcionários escolares não pertenciam ao grupo dos incluídos, pois não ingressavam como ocupantes de cargos públicos e também não eram considerados cidadãos.

O Ato Adicional à Constituição, em 1834, que repassou responsabilidade do governo central para as províncias de criar, organizar e manter escolas de nível médio e superior (faculdades isoladas, liceus, ateneus e escolas normais), indicou mudanças no sistema educacional brasileiro, mas não se constituíram em um novo paradigma educacional para o Brasil. A descentralização decorrente do Ato Adicional favoreceu somente aos Estados Federados já desenvolvidos e de maior arrecadação, e a criação de liceus, ateneus e escolas normais era constituída por atos isolados que, salvo algumas exceções, só permitiam acesso aos brancos que tinham posse. (NASCIMENTO, 2006, p. 08). Entretanto tratava de exceções. A educação permanecia desarticulada e as aulas ministradas em locais improvisados, com funcionários da educação escravos domésticos ou alforriados.

Os funcionários da educação que atuavam nas recém-criadas faculdades, academias reais, nos liceus, ateneus escolas normais - dada a complexidade dos espaços presentes nestas instituições (secretaria, biblioteca, laboratório, museu,

auditório, sanitários...) – constituíram-se como os primeiros funcionários da educação com identidade funcional vinculada ao local de trabalho. Apenas identidade funcional, porém esta não levou a compreensão do papel educativo dos funcionários, ao contrário, foi consolidando uma visão burocrática de suas atividades. O ingresso como servidor público, oportunizado àqueles que trabalhavam para os senhores e que apresentavam bons comportamento e obediência, deu origem ao apadrinhamento ou clientelismo, que continuou usado por um longo período. Estas formas de contratação geraram, nas décadas posteriores, as formas precárias de contrato e a terceirização. Entretanto, as mudanças no sistema educacional brasileiro da época eram exceção.

1.3 FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO: INDICADOS, CONCURSADOS E TERCEIRIZADOS NA REPÚBLICA – DE 1889 A 1988

Então, a partir de 1889, durante os primeiros anos da República, o atraso industrial era justificado pela pouca educação escolar da população. Alguns diziam que a ignorância da população gerava rebeliões, motins e desordem social. Foi neste cenário que a educação pública passou a ser compreendida como redentora de todos os males sociais. Além disso, a economia do país passou a exigir um trabalhador com algum tipo de conhecimento e de comportamento. Então, a escola pública passou a ser necessária, como um lugar adequado para disciplinar as pessoas e transmitir as regras de civilidade e de conduta que contribuíssem na produção econômica. As funções da escola pública seriam, então, determinadas por meio do modelo de homens e de mulheres necessário para a sociedade capitalista. Portanto, coube às escolas, entre outras instituições, selecionar, hierarquizar e classificar aqueles que tinham aptidões para a atividade de comando. Outros, considerados incapazes de aprender, deveriam ser encaminhados para tarefas manuais e inferiores. (SILVA, 2005, p.54).

Compreendendo esta estrutura social, percebemos por que os professores vinham das famílias privilegiadas, e que conseqüentemente iriam contribuir para a cultura necessária a construção da sociedade capitalista. No entanto, os funcionários advindos da classe excluída da sociedade não poderiam ter um papel transformador e por isso mantêm-se numa função burocrática e desvalorizada, no

mesmo patamar dos trabalhos braçais ou manuais. O que influenciou nas futuras décadas a forma de reconhecimento deste segmento dos trabalhadores em educação.

Da segunda metade do século XIX em diante, presenciaram-se no cenário nacional algumas mudanças. Conviviam, no mesmo espaço, brancos sem posse, indígenas aculturados, negros alforriados, mestiços e imigrantes europeus que começavam a aportar no Brasil. Iniciava uma transição do escravismo para o capitalismo agrário.

Em 1888, o abolicionismo no Brasil ocorre por pressões econômicas externas e lutas internas.

À emergência, à propagação e à intensificação de movimentos inconformistas, em que o anti-escravismo disfarçava e exprimia o afã de expandir a ordem social competitiva. Foi nas cidades de alguma densidade e nas quais os círculos “burgueses” possuíam alguma vitalidade que surgiram as primeiras tentativas de desaprovação ostensiva e sistemática das “desumanidades” dos senhores ou de seus prepostos. Também foi aí que a desaprovação à violência se converteu, primeiro, em defesa das condições humanas do escravo ou do liberto e, mais tarde, em repúdio aberto à escravidão e as suas conseqüências, o que conduziu ao ataque simultâneo dos fundamentos jurídicos e das bases morais da ordem escravista. Por fim, desses núcleos é que partiu o impulso que transformaria o anti-escravismo e o abolicionismo numa revolução social dos “brancos” e para os “brancos”: combatia-se assim, não a escravidão, mas o que ela representava como anomalia, numa sociedade que extinguiu o estatuto colonial, pretendia organizar-se como nação e procurava por todos os meios, expandir internamente a economia de mercado. (FERNANDES, 2006, p. 35).

Os funcionários da educação constituídos originalmente por religiosos leigos, e depois por africanos, que na condição de escravos eram tratados como mercadoria e por nativos aculturados, na República, eram agora homens livres, convivendo num ambiente político marcado pelo coronelismo e pelo patrimonialismo. A inexistência na primeira república de mecanismos reguladores de ingresso e permanência no serviço público fez com que esses funcionários tivessem seu ingresso e permanência nas escolas via apadrinhamento dos políticos.

Pode-se dizer que os funcionários dessas escolas eram indicados por políticos, prefeitos ou autoridades locais. As escolas permaneciam sem mão-de-obra adequada. (SILVA, 2005, p. 63)

A Constituição Republicana, promulgada em 24 de fevereiro de 1891, logo após a Proclamação da República, já com Abolição da Escravidão em 13 de maio de

1888, foi um ato importante para a história de valorização dos funcionários da educação. Consolidada pelos dispositivos constitucionais da época, que considera todos os brasileiros detentores de direitos e institui a figura dos servidores públicos.

Art. 72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 2º - Todos são iguais perante a lei

§ 6º - Será leigo o ensino ministrado nos estabelecimentos públicos.

Art. 82 - Os funcionários públicos são estritamente responsáveis pelos abusos e omissões em que incorrerem no exercício de seus cargos, assim como pela indulgência ou negligência em não responsabilizarem efetivamente os seus subalternos.

Parágrafo único - O funcionário público obrigará-se por compromisso formal, no ato da posse, ao desempenho dos seus deveres legais. (BRASIL, 1891).

Na segunda década do século XX, a eclosão da 1ª Guerra Mundial (1914) repercutiu sobremaneira na economia e política brasileira. Internamente, no decorrer e depois da guerra, o poder das oligarquias rurais sofre inflexões. A estrutura econômica ancorada em bases rurais passou a ser insuficiente para dar respostas às demandas internas e externas, possibilitando que a burguesia urbana, de forma lenta, afirmasse-se como alternativa de poder. As grandes preocupações giravam em torno da economia, mas avançava um entendimento a favor da educação pública, na determinação do direito dos cidadãos brasileiros. Em 14 de novembro de 1930, é criado o Ministério da Educação e da Saúde Pública, tendo como Ministro Francisco Campos. Nesse período o Brasil passou a centralizar os dispositivos legais, organizacionais e toda a legislação educacional tornou-se nacional.

Podemos extrair ainda do Manifesto dos Pioneiros escrito em 1932, entre outras reivindicações, a que se refere à formação dos professores para as escolas primárias, secundárias, profissionais e superiores; a criação de fundo de manutenção e desenvolvimento da educação; a reorganização da administração escolar e dos serviços técnicos de ensino.

Em 1834, é fundada a primeira Escola Normal do Brasil, na cidade de Niterói, então Capital da Província do Rio de Janeiro, destinada à formação de professoras primárias.

A sociedade brasileira vivia um momento de modernidade e constituição do capitalismo, tempo de urbanização e industrialização, de empréstimos externos e contratos trabalhistas marcados em horas, dias e meses. Neste cenário, era preciso

aprender a ler e escrever, tirar documentos, registrar os filhos, assinar o nome e viver nas cidades. Àqueles que viam a escola de longe tiveram que correr, do contrário, restariam os trabalhos rudes, braçais e manuais. Para os mais afortunados economicamente, caberia administrar, comandar e controlar. Reafirmava-se, portanto, a desigualdade e a divisão entre classes sociais, legitimando a separação entre os que elaboram e os que executam. A escola pública passa a funcionar como instrumento de seleção e manutenção de privilégios acentuando as desigualdades. Aqueles que freqüentavam a escola se colocavam em melhores condições que a maioria excluída. (SILVA, 2005, p. 55).

A Constituição de 1934 delegou a responsabilidade de organização e manutenção dos sistemas educativos aos Estados e Distrito Federal. A União ficou com a tarefa de traçar as diretrizes da educação nacional, de fixar o plano nacional de educação e ainda para atender o grupo dos católicos conservadores, estabeleceu a freqüência facultativa ao ensino religioso e a isenção de impostos para escolas privadas primárias e profissionais. Além disso:

Art. 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

(1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas

Art. 149 - A educação é direito de todos e deve ser ministrada, pelas famílias e pelos Poderes Públicos, cumprindo a estes, proporcionarem a brasileiros e a estrangeiros domiciliados no País, de que possibilite eficientes fatores da vida moral e econômica da Nação, e desenvolva num espírito brasileiro a consciência da solidariedade humana. (BRASIL, 1934).

A educação escolar pública, ainda que tardiamente, se apresentou como uma necessidade imperiosa. De um lado, a serviço do desenvolvimento econômico e, de outro, como um direito universal para a formação humana. Lentamente foi se consolidando uma nova mentalidade: a necessidade de uma educação nacional.

A Constituição Republicana dos Estados Unidos do Brasil de 1937 afirma a obrigatoriedade da União, passa fixar o Plano Nacional de Educação e institui o ensino primário integral gratuito.

Art. 150 - Compete à União:

a) fixar o plano nacional de educação, compreensivo do ensino de todos os graus e ramos, comuns e especializados; e coordenar e fiscalizar a sua execução, em todo o território do País;

Parágrafo Único – o plano nacional de educação constante de lei federal, nos termos dos

Art. 5º, nº XIV, e 39, nº 8, letras a e e, só poderá renovar em prazos determinados, e obedecerá as seguintes normas.

a) Ensino primário integral gratuito e de frequência obrigatória extensivo aos adultos. (BRASIL, 1937).

Institui também o ingresso por Concurso Público, contratos temporários para professores e estabilidade no serviço público.

A promulgação desta Constituição Federal marca um momento transformador na educação, quando o estado brasileiro assume o processo educativo, com um plano nacional de educação, ainda que somente para o ensino primário, regulamenta a forma de contratação de professores. O principal problema é que não define as regras de financiamento, o que dificulta o processo de universalização do ensino primário.

Art. 158 - É vedada a dispensa do concurso de títulos e provas no provimento dos cargos do magistério oficial, bem como, em qualquer curso, a de provas escolares de habilitação, determinadas em lei ou regulamento.

§ 1º - Podem, todavia, ser contratados, por tempo certo, professores de nomeada, nacionais ou estrangeiros.

§ 2º - Aos professores nomeados por concurso para os institutos oficiais cabem as garantias de vitaliciedade e de inamovibilidade nos cargos, sem prejuízo do disposto no Título VII. Em casos de extinção da cadeira, será o professor aproveitado na regência de outra, em que se mostre habilitado. (BRASIL, 1937).

Para os funcionários, a Constituição de 1937 determina a estabilidade ao servidor público com ingresso por concurso público após dois anos ou dez anos para os que ingressaram sem concurso público.

Art. 168 - Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, sem distinção de sexo e estado civil, observada as condições que a lei estatuir.

Art. 169 - Os funcionários públicos, depois de dois anos, quando nomeados em virtude de concurso de provas, e, em geral, depois de dez anos de efetivo exercício, só poderão ser destituídos em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo, regulado por lei, e, no qual lhes será assegurada plena defesa.

Parágrafo Único – Os funcionários que contarem menos de dez anos de serviços efetivos não poderão ser destituídos dos seus cargos, senão por justa causa ou motivo de interesse público. (BRASIL, 1937).

Este dispositivo constitucional não torna obrigatório o ingresso exclusivamente por concurso público aos servidores, diferente da forma de tratamento dada aos professores, cria apenas a estabilidade do servidor contratado por concurso público, o que torna insuficiente para romper o processo de precarização dos contratos, não gerando nenhuma mudança, mas sim referendando e mantendo a situação existente.

A orientação centralizadora do Estado Novo, regime ditatorial instituído pelo então Presidente Getúlio Vargas de 1937 a 1945, delineou um processo de regulamentação de políticas públicas educacionais, mediante as denominadas Leis Orgânicas de Ensino, decretos-leis federais promulgados de 1942 a 1946. A Lei Orgânica do Ensino Normal (Decreto-Lei Nº 8.530 de 02 de janeiro de 1946) preconizou certa uniformidade na formação para o magistério, sem estabelecer grandes inovações ao que vinha sendo realizado em vários estados da federação: um ensino normal dividido em dois ciclos. Manteve-se assim o curso normal de primeiro ciclo, com quatro séries, também denominado de escola normal regional e equivalente ao curso ginásial; e o segundo ciclo de nível colegial, com três séries no mínimo, a ser ministrado nos Institutos de Educação, local também incumbido de ministrar outros cursos de especialização de professores, tais como Educação Especial, Curso Complementar Primário, Ensino Supletivo, Desenho e Arte Aplicada, Música e Canto e Administração Escolar. Estabeleceu-se um tratamento de escola profissional para os cursos normais devendo estes também manter escolas primárias anexa, como forma de conectar-se com a prática. (TANURI, 2000).

O Decreto nº 8.530 de 1946, além da finalidade de prover a formação de professores primários, também instituiu a habilitação para Administradores Escolares, Diretores, Orientadores de Ensino, Inspetores Escolares, Auxiliares Estatísticos e Encarregados de Provas e Medidas. Neste momento, a profissionalização define-se para além da formação dos professores. Outros profissionais se agregam ao sistema educacional brasileiro, para desenvolver suas atividades de suporte administrativos e pedagógicos nas escolas. (BRASIL, 1946).

A Constituição Federal de 1946 define como competência da União em legislar sobre diretrizes e bases da educação nacional. Define também o ensino como dever dos poderes públicos, dando liberdade à iniciativa privada, torna o

ensino primário obrigatório e gratuito e define aplicação de recursos para a educação, sendo um marco importante para a universalização do ensino primário.

Art. 5º - Compete à União:

XV - legislar sobre:

d) diretrizes e bases da educação nacional;

Da Educação e da Cultura

Art. 166 - A educação é direito de todos e será dada no lar e na escola. Deve inspirar-se nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana.

Art. 167 - O ensino dos diferentes ramos será ministrado pelos Poderes Públicos e é livre à iniciativa particular, respeitadas as leis que o regulem.

Art. 168 - A legislação do ensino adotará os seguintes princípios:

I - o ensino primário é obrigatório e só será dado na língua nacional;

II - o ensino primário oficial é gratuito para todos; o ensino oficial ulterior ao primário sê-lo-á para quantos provarem faltas ou insuficiência de recursos;

Art. 169 - Anualmente, a União aplicará nunca menos de dez por cento, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios nunca menos de vinte por cento da renda resultante dos impostos na manutenção e desenvolvimento do ensino.

Art. 170 - A União organizará o sistema federal de ensino e o dos Territórios.

Parágrafo único - O sistema federal de ensino terá caráter supletivo, estendendo-se a todo o País nos estritos limites das deficiências locais.

Art. 171 - Os Estados e o Distrito Federal organizarão os seus sistemas de ensino.

Parágrafo único - Para o desenvolvimento desses sistemas a União cooperará com auxílio pecuniário, o qual, em relação ao ensino primário, provirá do respectivo Fundo Nacional. (BRASIL, 1946).

Torna obrigatória a primeira investidura do serviço público por concurso, garante estabilidade após 2 anos aos que foram investidos por concurso e 5 anos aos que ingressaram sem aprovação de concurso público. Importante este dispositivo, mas não ganha força para alterar as relações jurídicas e as formas de contratação dos funcionários da educação. A obrigatoriedade é para os cargos de carreira e, neste período, não há registro de carreira para os funcionários de escolas.

Art. 184 - Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, observados os requisitos que a lei estabelecer.

Art. 185 - É vedada a acumulação de quaisquer cargos, exceto, a prevista no art. 96, nº I, e a de dois cargos de magistério ou a de um destes com outro técnico ou científico, contanto que haja correlação de matérias e compatibilidade de horário.

Art. 186 - A primeira investidura em cargo de carreira e em outros que a lei determinar efetuar-se-á mediante concurso, precedendo inspeção de saúde.

Art. 187 - São vitalícios somente os magistrados, os Ministros do Tribunal de Contas, titulares de Ofício de Justiça e os professores catedráticos.

Art. 188 - São estáveis:

I - depois de dois anos de exercício, os funcionários efetivos nomeados por concurso;

II - depois de cinco anos de exercício, os funcionários efetivos nomeados sem concurso. (BRASIL, 1946).

A primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional do Brasil (LDB), a Lei 4.024 de 1961, define a formação de professores, orientadores, supervisores e administradores escolares destinados ao ensino primário em escolas normais. (BRASIL, 1961). Esta Lei não tem definição em relação aos funcionários de escolas até porque ainda não são reconhecidos como ocupantes de uma função determinante no processo educativo. As preocupações estão centradas somente no ensino primário, e por isso define apenas a formação dos professores nesta modalidade. Nesse período não há exigência de escolaridade para o ingresso dos funcionários principalmente nos quadros chamados de apoio ou auxiliares, como limpeza e merenda escolar.

A Constituição Federal de 1967 reafirma o ingresso dos funcionários públicos através de concurso público de provas ou de provas de títulos, mas garante a estabilidade após dois anos, somente aos que ingressaram por concurso público. No Estado do Paraná, não há registro de concurso público neste período para os funcionários que atuaram nas escolas.

Art. 95 - Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, preenchidos os requisitos que a lei estabelecer.

§ 1º - A nomeação para cargo público exige aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 99 - São estáveis, após dois anos, os funcionários, quando nomeados por concurso.

§ 1º - Ninguém pode ser efetivado ou adquirir estabilidade, como funcionário, se não prestar concurso público. (BRASIL, 1967).

Além disso, trata a educação como direito de todos, assegurando igualdade de oportunidades, tornando obrigatório o ensino para a faixa etária dos 07 a 14 anos. O ensino deve ser ofertado pelo poder público, porém dando liberdade à iniciativa privada, tornando obrigatório o provimento de cargos do magistério por concurso público, exigência de habilitação de grau médio e superior

Art. 168 - A educação é direito de todos e será dada no lar e na escola; assegurada a igualdade de oportunidade, deve inspirar-se no princípio da unidade nacional e nos ideais de liberdade e de solidariedade humana.

§ 1º - O ensino será ministrado nos diferentes graus pelos Poderes Públicos.

§ 2º - Respeitadas as disposições legais, o ensino é livre à Iniciativa particular, a qual merecerá o amparo técnico e financeiro dos Poderes Públicos, inclusive bolsas de estudo.

§ 3º - A legislação do ensino adotará os seguintes princípios e normas:

I - o ensino primário somente será ministrado na língua nacional;

II - o ensino dos sete aos quatorze anos é obrigatório para todos e gratuito nos estabelecimentos primários oficiais;

V - o provimento dos cargos iniciais e finais das carreiras do magistério de grau médio e superior será feito, sempre, mediante prova de habilitação, consistindo em concurso público de provas e títulos quando se tratar de ensino oficial. (BRASIL, 1967).

A conseqüência na educação foi a multiplicação de escolas em todas as cidades e o aumento de matrículas, principalmente depois de 1971, (Lei 5.692/71), quando o ensino obrigatório passou de quatro para oito anos de duração. de trezentos mil para um milhão de professores nas escolas públicas primárias e secundárias, a maioria não mais em escolas isoladas, mas em “grupos escolares”, em “ginásios” e “colégios” que a partir de 1972, passaram a denominar-se em escolas de 1º e 2º graus. As novas instituições foram construídas com recursos dos impostos vinculados à educação e da contribuição federal do “salário-educação”. A educação de 1º grau que tinha sido elitista até 1834 e seletiva até 1971 passou a ser “democrática”, pelo amplo acesso da maioria da população brasileira. (MONLEVADE, 2007, p. 28).

Neste momento, que coincide com altas taxas de crescimento da economia e com aumento da arrecadação, novas funções se agregaram às escolas, entre as quais a de alimentação escolar e serviço de conservação e manutenção dos prédios escolares, exigindo mais “funcionários de apoio”. (CNTE, 2007, p.11).

Na década de 80, movimentos que reuniram os profissionais da educação reafirmaram suas propostas de universalização da educação básica (acesso, permanência e sucesso) financiamento público, valorização profissional dos professores e funcionários e o projeto político pedagógico como instrumento para a gestão democrática.

Em 31 de julho de 1981, os funcionários das escolas públicas e particulares, contratados pelo regime celetista, criaram o Sindicato dos Auxiliares da Educação- (SAE), em Brasília e a Associação dos Funcionários e Servidores Públicos de São Paulo (AFUSE), em 1985 (MONLEVADE, 2001, p. 29). No Paraná, em 1986 os funcionários da educação criaram a Associação dos Servidores das Escolas Públicas do Paraná (ASSEP).

A tendência de organização dos funcionários, integrando às associações dos funcionários públicos, como acontece até hoje no Estado do Espírito Santo, ou integrando as associações dos professores, como foi o caso do Pará, Rio Grande do Norte e outros. No Mato Grosso, os professores rejeitaram a união com os funcionários porque mesmo após uma longa greve que se alastrou pelo Estado, os funcionários ao ficarem trabalhando facilitavam os “fura greves”. No congresso seguinte em 1986 da Associação Matogrossense de Professores (AMP), a história foi diferente. Os funcionários organizaram uma caravana com dezenas de representantes do interior e alguns de Cuiabá. Solicitaram a entrada no recinto do Congresso como observadores, fazendo um trabalho de “formiguinha” nos grupos e intervalos. Resultado: na plenária final, por unanimidade a Associação Matogrossense de Professores (AMP), se transformou em Associação Mato-grossense de Profissionais da Educação (AMPE). Posteriormente se transformou em Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Público do Mato Grosso (SINTEP). Daí em diante, esta ação se estendeu para vários estados brasileiro, uns criando associações próprias de funcionários, como exemplo o Estado do Paraná, outros unificados. (MONLEVADE, 1995, p.26).

Com a Constituição Federal de 1988 em vigor inaugurou-se um período de organização sindical, construção de unificação com os professores e lutas para a construção da identidade dos funcionários de escolas, pois, o Art. 37 Inciso VI garantiu ao servidor público civil o direito à livre associação sindical. No Paraná em 1989 a Associação dos Servidores da Escola Pública (ASSEP) transformou-se no Sindicato dos Servidores das Escolas Públicas do Paraná (SINSEPAR), que em 1991, transformou-se em Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná (SINTE/PR). Neste processo, desde 1959 até 1988, cresceu as organizações nacionais que congregou as regionais.

Em 1959, já somavam 11 (onze) estados brasileiros com professores primários organizados em associações. No ano de 1960, em Recife, foi fundada a Confederação dos Professores Primários do Brasil (CPPB). Em 1979, a CPPB teve uma mudança substancial em seu estatuto incorporando os professores secundários, dos antigos ginásios e passou a chamar-se Confederação dos Professores do Brasil (CPB).

No intervalo de 1982 a 1988, a CPB consolidou-se como entidade federativa e como via de articulação do sindicalismo docente surgido na década anterior. Entretanto, enfrentou a difícil discussão da filiação a uma central sindical. Finalmente, em 1988, em Congresso que aconteceu em Brasília,

filiou-se à Central Única dos Trabalhadores (CUT), que fora criada em 1983. (VIEIRA, 2007, p.19).

A Confederação dos Professores do Brasil (CPB) foi transformada em Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), passando a representar e lutar por políticas públicas educacionais também para os funcionários da educação.

No ano seguinte, foi realizado em Aracaju (SE), um Congresso extraordinário, com objetivo de unificação da CPB, com Federação Nacional dos Supervisores Educacionais (FENOE) e Coordenação Nacional dos Funcionários de Escolas Públicas (CONAFEP) sob uma mesma entidade federativa, que passou a denominar-se Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. (VIEIRA, 2007, p.19).

Ao longo desses anos, os profissionais da educação por meio das associações, sindicatos e confederação formaram uma categoria de luta em defesa dos direitos dos trabalhadores, em relação às questões salariais, saúde, previdência social, escolarização e profissionalização, em uma reação aos mecanismos de exploração capitalista.

O processo de redemocratização contaminava todo o país. Os trabalhadores se agitavam, se sindicalizavam e faziam greves. Os professores públicos, percebendo o tamanho de suas forças e a fragilidade dos políticos na “abertura gradual” da ditadura, fortaleceram suas entidades estaduais e promoveram grandes greves. Os funcionários se solidarizavam e começavam a se filiar nas associações de professores ou criar entidades próprias, como aconteceu em São Paulo (Afuse), Distrito Federal (SAE) e Paraná (Sinte/PR). Com a mobilização para se criar a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a sociedade viu surgir a categoria abrangente dos “trabalhadores em educação”. (CNTE, 2007, p.13).

A mudança na organização sindical levou a sociedade brasileira a iniciar uma nova trajetória de incorporação dos funcionários das escolas, obtendo uma visão mais ampla do processo educativo nas escolas. No Congresso Nacional de Educação realizado em 1997, em Belo Horizonte, afirmou-se:

Ninguém questiona a necessidade, no sistema de saúde, de que registros hospitalares, cuidados nutricionais com pacientes, controle e administração de medicamentos etc. sejam realizados por profissionais especialmente capacitados para esses fazeres específicos. Não se considera, todavia, que a mesma necessidade existe no sistema educacional – alguns se espantam diante da referência! – esquecendo-se de que merenda escolar não é almoço em família, que o/a exímio/a datilógrafo/a precisa dominar um conjunto considerável de conhecimentos e habilidades antes de controlar uma

secretaria de escola, que o docente ou funcionário que acaba de retornar de sua licença médica, não se transformou em bibliotecário/a escolar durante a ausência e, para conter o ímpeto infanto-juvenil são necessárias habilidades outras que aquelas facilmente encontráveis nos quartéis. (CONED, 1997, p.66).

Esta constatação da sociedade brasileira organizada no CONED é verdadeira, pois, até então, não havia uma sólida discussão da necessidade de estabelecer critérios de escolaridade para ingresso dos funcionários atuantes na Educação Básica.

Via de regra os servidores técnicos administrativos dos estabelecimentos de ensino superior são selecionados com maior rigor e, de alguns anos para cá, submetidos periodicamente a programas de atualização ou especialização. O mesmo tem-se aplicado tradicionalmente às escolas técnicas, sobretudo ao pessoal técnico. (CONED, 1997, p.66).

O 4º CONED, em 2002, assume uma concepção avançada no conceito de educação em suas estratégias, introduzindo a discussão da necessidade de formação a todos os funcionários da educação.

A formação dos profissionais para atuar na área técnica e administrativa do sistema de ensino deve buscar o mesmo padrão de qualidade proposto para o magistério, na perspectiva de que a educação escolar não se reduz à sala de aula e se viabiliza pela ação articulada entre todos os agentes educativos – docentes, técnicos, funcionários administrativos e de apoio – que atuam na escola. (CONED, 2002, p.12).

Na visão dos congressistas, para chegar a uma educação de qualidade é necessária a consolidação de melhores condições de trabalho e a implantação de planos de carreiras para todos os/as profissionais da educação básica. Assim, incluem aqueles que atuam nas áreas técnicas, administrativas e de apoio, em todos os níveis e modalidades, propondo a implantação de um piso salarial nacionalmente unificado para o magistério público e para o corpo técnico de funcionários administrativos, de valor compatível com os dispositivos constitucionais específicos. (CONED, 2002, p.12).

A sociedade brasileira organizada através do Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública conduz o processo de construção do Plano Nacional de Educação com a realização de Congressos Nacionais de Educação (CONEDs). Numa iniciativa inédita, diferentes segmentos da sociedade civil organizada (entidades sindicais e

estudantis, associações científicas e demais setores comprometidos com uma proposta de educação para a maioria da população brasileira) - elaboram uma proposta de Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional que se contrapõe às iniciativas governamentais, consubstanciadas nos diferentes instrumentos da legislação em vigor. No entanto, toda a legislação aprovada em 1996 (LDB – Lei 9394/1996 e Lei do Fundef⁴ Lei 9424/96) não contempla os funcionários de escola, até mesmo porque o processo de organização e produção de conhecimento a respeito deste segmento ainda estava no início de seu percurso.

Podemos dizer que naquele momento essa proposta foi derrotada pelos legisladores, a LDB (Lei 9394/1996) não contemplou os funcionários da educação, mas a nova concepção de educador sobrevive e faz parte da estratégia sindical para a valorização dos funcionários da educação nesta década.

1.4 A UNIFICAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO

No Congresso de Aracaju em 1990, além da transformação da Confederação dos Professores do Brasil (CPB) na Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), foi recomendada a filiação em massa dos funcionários nos sindicatos estaduais de trabalhadores em educação básica pública e a unificação das entidades onde houvesse sindicato específico de funcionários.

No Estado do Paraná, desde o primeiro Seminário Estadual dos Funcionários com o tema “Trabalhadores em educação: uma só categoria”, realizado em julho de 1995, a idéia da unificação entre professores e funcionários, representados pela APP-Sindicato e SINTE/PR, ganha força. Mas foi em 1996, no 7º Congresso da APP-sindicato, que o tema foi eleito como prioridade pela APP-Sindicato. Após decisão conjunta do SINTE/PR e APP-Sindicato, no Congresso Extraordinário de Unificação em 30 e 31 de outubro de 1997, Assembléia Estadual do SINTE/PR realizada em 07

⁴ Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério de natureza contábil estabelece uma subvinculação de recursos para o ensino fundamental regular com objetivo de assegurar a universalização do atendimento e a remuneração condigna do magistério. (Pinto, 2000, p. 101).

de março de 1998, consolidou-se a unificação, transformando a APP de sindicato dos professores em sindicato dos trabalhadores em educação.

Meio século depois da primeira organização coletiva dos educadores no Paraná (fundação da APP em 1947), funcionários e professores deixam de lado diferenças históricas e culturais e definem objetivos comuns: enfrentar a nova e dura conjuntura política e econômica que impõem uma pressão muito forte para retirar direitos trabalhistas e reduzir drasticamente os salários. Tanto funcionários como professores entendem então que lutar separados os levaria à condição de meros explorados, sem forças para reagir e reivindicar a manutenção de seus direitos ou de novas conquistas. (APP-SINDICATO, 2002, P.06).

A unificação entre professores e funcionários foi extremamente importante, principalmente aos funcionários da educação, pois a reivindicação da profissionalização deste segmento ganhou força e visibilidade entre os educadores, sociedade e governo. Além disso, o movimento passou a contar com uma estrutura física, que deu condições de acompanhar todo o processo de construção do projeto de profissionalização. A experiência do Mato Grosso, Brasília e Acre, com a participação de representantes nas atividades nacionais convocado pela CNTE, contribuiu também, nesse processo.

1.5 TERCEIRIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE ESCOLAS: CAMINHOS E POSSIBILIDADES DE DESCONSTRUÇÃO

A maximização dos lucros no setor privado e a redução de investimentos nas áreas sociais no setor público pela via da terceirização ganha centralidade no Brasil a partir da década de 90 no bojo das reformas do Estado. A terceirização a partir desse período sai da condição de instrumento “otimizador” de recursos humanos pela lógica capitalista, para se tornar uma política de gestão a ser utilizada tanto no setor privado como no setor público. A terceirização como política de gestão instituída, ao ser assimilada pelos gestores públicos, em particular os gestores educacionais, levará para o interior da escola trabalhadores com diferentes formas de ingresso, tempos de permanência e atribuições. A terceirização instituída nas escolas públicas como forma de privatização dos espaços administrativos e de gestão em suas várias dimensões, repercutiu em todos os segmentos da educação escolar. Porém, repercutiu sobremaneira no segmento dos funcionários de escola. No Paraná, além de conviver

com baixos salários e muitos anos sem reajustes, os funcionários de escolas sofreram o processo de terceirização. Em 1996, os funcionários foram contratados pela Associação dos Diretores das Escolas de Jovens e Adultos (Adeja), em 1998 foi criada uma Organização Social autônoma de direito privado Paraná educação, primeiramente para contratar funcionários e, em seguida para a contratação também de professores. Ainda houve contratação por outras empresas com a Oceanic. Nesse Contexto:

As recentes mudanças no mundo do trabalho, na sociedade capitalista contemporânea reafirmam o papel da mercadoria, do lucro, da acumulação, ao mesmo tempo em que intensificam a divisão social do trabalho, aprofundam as desigualdades e, na sua forma mais cruel – o caráter excludente da nova organização privilegia o capital financeiro, à privatização, à terceirização, à desregulamentação das conquistas do trabalhador e precária o trabalho e as condições de vida do ser humano. Os reflexos dessas mudanças atingem todos os trabalhadores, mas de forma muito específica os funcionários de escolas. A ausência de concursos públicos, nas últimas décadas no Estado do Paraná, favorece a precarização, terceirização, abrindo espaço na escola para administração empresarial, respondendo aos desejos do setor privado. (FEIGES, 2002, p. 23).

1.6 UM PERÍODO DE RECONHECIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO COM NOVAS PERSPECTIVAS

Após amplo debate entre professores e funcionários da educação através da APP-Sindicato, avançaram as negociações e em 26 de novembro de 2003, foi publicado no Diário Oficial do Estado a Lei Ordinária nº 14.231/03 que garante a eleição de Diretores nos estabelecimentos de ensino do Estado do Paraná. Nessa lei, os funcionários de escolas foram contemplados, podendo ser eleitos diretores ou diretores auxiliares, desde que possuam curso superior com licenciatura. No processo eletivo de 2008, em levantamento feito pela APP-Sindicato pode-se contabilizar 23 funcionários eleitos diretores e diretores auxiliares.

QUADRO 1 – RELAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DIRETORES E OU DIRETORES AUXILIARES DAS ESCOLAS ESTADUAIS DO PARANÁ

NOME	CIDADE	ESCOLA	NUCLEO
GRACILIANA APARECIDA SILVA	COLOMBO	GENESIO MORESCHI	METRO NORTE

CELIA DE FATIMA ROBERTI	IVAIPORÃ	ANTONIO PEREIRA DINIZ	IVAIPORÃ
FABIO FERREIRA	ROSARIO DO IVAI	VISTA ALEGRE	IVAIPORÃ
SONIA MARIA PENAZZO	ALTO PARAIZO	VILA ALTA	UMUARAMA
VILSON PRUDENCIO GABIATO	ICARAIMA	DES. VICTOR FERREIRA COSTA	UMUARAMA
RENATO CORREIA	CAMPO MOURÃO	DARCY COSTA	CAMPO MOURÃO
CONCEIÇÃO OLIVEIRA RIBEIRO	PARANA DO OESTE	MARIA CANDIDA DE JESUS	CAMPO MOURÃO
PAULO CESAR AURINA	FOZ DO JORDÃO	SEGREDO	GUARAPUAVA
LILIANE IZABEL DLUZNIEWSKI	CAPITÃO LEONIDAS MARQUES	FREI GABRIEL ANGELO	CASCADEL
ELIZABETH APARECIDA RIBEIRO	CASCADEL	JULIA WANDERLEY	CASCADEL
ADENILSON MOREIRA DE SOUZA	CASCADEL	INTERLAGOS	CASCADEL
MARLI APARECIDA PERSEGUINE	TAPEJARA	SANTANA	CIANORTE
VIVIANI SARTORI BARACO	SÃO LOURENÇO	SÃO LOURENÇO	CIANORTE
CLAUDIA ARCIA DE ASSIS	MONSEHOR GUILHERME	FOZ DO IGUAÇU	FOZ DO IGUAÇU
CARLOS ROBERTO PAIM MARTINS	FORMOSA DO OESTE	RUI BARBOSA	ASSISCHATEAU BRIAND
CLAUDIA CASSIA RODRIGUES	BRAGANTINA	BRAGANTINA	ASSISCHATEAU BRIAND
REGIANE TOGO DE SOUZA	LARANJEIRAS DO SUL	JOSE MARCONDES SOBRINHO	LARANJEIRAS DO SUL
ALINE LUCHESE	BARRAÇÃO	TEOTONIO VILELA	FRANCISCO BELTRÃO
ADALBERTO APARECIDO	JACAREZINHO	JOSE PAVAN	JACAREZINHO

MARQUES			
ANALIA RODRIGUES DE OLIVEIRA	IBAITI	NAPOLEÃO DA SILVA REIS	JACAREZINHO
LEANDRO OLIVEIRA LEITE	CAMBE	D. GERALDO	LONDRINA
SANTINA APARECIDA DA SILVA	SANTA ESMERALDA	SANTA CRUZ MONTE CASTELO	PARANAÍ
ROBERTO OTAKI	SANTA MONICA	SANTA MONICA	PARANAÍ

Fonte: APP-Sindicato, 2008.

Logo após aprovação desta lei, a APP-Sindicato registrou apenas o mandato de uma Diretora funcionária de escola na cidade de Querência do Norte. Porém, na eleição realizada em 2008, cresceu o número de funcionários diretores ou diretores auxiliares e isto demonstra um avanço no reconhecimento e na superação da divisão entre os educadores que, historicamente, foi construída por uma visão conservadora de educação e sociedade.

Um grande passo dado com a nova Constituição Federal de 1988 foi permitir a criação de sindicato de servidores públicos e, também, importantíssimo para o segmento dos funcionários, a alteração do conceito de profissionais do magistério para profissionais da educação escolar, abrangendo com este conceito os funcionários profissionalizados.

Este texto da Constituição Federal em vigor, que garante a universalização da educação, altera a concepção que a educação é produzida somente pelos professores quando substitui o termo de valorização dos profissionais do magistério por valorização dos profissionais da educação escolar, contemplando também os funcionários da área da educação.

Art. 206. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006) VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei. (BRASIL, 1988).

No entanto, a garantia de um Piso Salarial Profissional, em 2008, foi aprovada apenas para os profissionais do magistério, conforme Lei 11.738/08, regulamentada pelo Artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitória da Constituição, com validade por quatorze anos. Os funcionários aguardam o reconhecimento enquanto profissionais para buscar a aprovação de lei que crie um piso salarial profissional nacional.

VII - garantia de padrão de qualidade.

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006). (BRASIL, 2006).

O parágrafo único remete para uma regulamentação, tendo em vista que a constituição define apenas os princípios constitucionais, agora uma outra lei deve dizer quem são estes profissionais.

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006). (BRASIL, 2006).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação define apenas os professores e pedagogos como profissionais do magistério. Para que este dispositivo compreenda os funcionários profissionalizados como profissionais da educação, foi necessária a Senadora Fátima Cleide (PT do Estado de Rondônia) e também funcionária administrativa da educação propor o projeto de Lei nº 507/03, que tramitou no Senado sendo aprovado em 2005. Encaminhado a Câmara Federal, que recebeu o número 6.206/05 ao ser aprovado na Comissão de Educação recebeu uma emenda do Deputado Federal Atila Lira (PSB do Estado do Piauí). Seguiu para a Comissão de Trabalho e Tributação da Câmara Federal, sendo aprovado. Foi aprovado também em votação terminativa na Comissão de Constituição Justiça e Cidadania da Câmara. Voltando ao Senado para apreciação da emenda que recebeu na Câmara, foi votado pela Comissão de Educação do Senado e aprovado em plenário do Senado e sancionado pelo Presidente da República no dia 06 de agosto de 2009, ficando como Lei nº 12.014/09.

Este PL. 6.206/05 determina a modificação do Art. 61 da LDB, com a finalidade de discriminar as categorias que se devem considerar profissionais da educação.

Com esse objetivo, acrescenta ao referido artigo o inciso IV, que integra ao quadro de profissionais da educação básica “trabalhadores em educação, em efetivo exercício em rede pública ou privada, portadores de diploma de nível técnico ou superior em área pedagógica ou afim (...)”. (MEC, 2004, p.37).

De forma inédita, em 2004 os funcionários de escolas foram incluídos nos Programas de Valorização dos Trabalhadores em Educação, com verbas específicas, consignadas no Programa Plurianual (PPA) 2004/2007. Estados e Municípios puderam, pela primeira vez, pleitear recursos no Ministério da Educação para capacitar merendeiras, vigias, porteiros, secretários, auxiliares administrativos e tantas outras funções exercidas no interior das escolas, nas diversas etapas da educação básica. (MEC, 2004, p. 08).

Ministério da Educação esta realizando ações para mudar a situação dos mais de um milhão de funcionários que cuidam da merenda, vigilância, limpeza, higiene e trabalhos administrativos das escolas públicas de ensino básico. Só em dezembro o MEC liberou 9 milhões a estados e municípios para a formação continuada desses profissionais. Os convênios foram assinados com 15 estados: Amazonas, Bahia, Goiás, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Sergipe, São Paulo e Tocantins. Como os recursos foram liberados em parcela única, os cursos de formação dos trabalhadores serão ministrados no início do ano. Os recursos foram previstos no Plano Plurianual (PPA) 2004/2007 e, antes de liberá-lo o MEC analisou projeto por projeto de cada Secretário de Educação. (MEC, 2004).

Nesse contexto, o MEC colocou na agenda nacional a discussão da política de valorização dos funcionários de escola, realizando o “Seminário Nacional de Valorização dos Trabalhadores em Educação”, de 26 a 28 de abril de 2004. É um momento marcante na história da educação brasileira. Em primeiro lugar, por trazer à pauta tema essencial à educação, embora pouco debatido – o trabalho do funcionário de escola sob o prisma da educação não-docente. Em segundo, não menos importante, pela arrojada proposta de se reunir, em torno de um mesmo propósito, entidades gestoras e organizações de classes, construindo um fórum altamente representativo e democrático. (MEC, 2004).

Em 2005, o MEC resolveu investir não somente em cursos de qualificação. Provocou o Conselho Nacional de Educação (CNE) e criou a Área profissional nº 21,

consubstanciada em Serviços de Apoio Escolar, através da Resolução nº 05/05, homologada pelo Ministério da Educação, através da Resolução nº 16/05, com uma base curricular que transforma os funcionários em reconhecidos profissionais da educação escolar dentro de suas especificidades.

O curso ofertado para essa qualificação com 1260 horas, é composto por três blocos. O primeiro constitui-se de formação pedagógica, com 360 horas; o segundo da prática profissional supervisionada, com 300 horas; e o terceiro da formação técnica, com 600 horas, das quais 420 específicas e 180 comuns às quatro habilitações: gestão escolar, multimeios didáticos, alimentação escolar, meio ambiente e manutenção da infra-estrutura escolar.

O Bloco I, da Formação pedagógica comum às quatro habilitações destina-se à apropriação dos fundamentos teóricos e filosóficos da educação, construção de saberes, integrando teoria e prática, e gestão educacional. Constitui-se de seis módulos de 60 horas cada totalizando 360 horas. São eles:

- . Funcionários de Escolas: cidadãos, educadores, profissionais e gestores – 60 horas.
- . Educadores e educandos: tempos históricos- 60 horas.
- . Homem, pensamento e cultura: abordagens filosóficas e antropológicas – 60 horas.
- . Relações interpessoais: abordagem psicológica – 60 horas.
- . Educação Sociedade e Trabalho: abordagem sociológica da educação – 60 horas.
- . Gestão da Educação Escolar – 60 horas. (MEC, 2004, p. 29).

O Bloco II, Também comum as quatro habilitações versa sobre a Prática Profissional Supervisionada. A prática profissional supervisionada é concebida como momento da formação em que o cursista redefine o seu fazer profissional, transformando atividades rotineiras em fazeres educativos e intencionais. Significa dizer que as atividades desenvolvidas no interior da escola adquirem intencionalidade formativa, educativa. Os funcionários das escolas, normalmente, executam as atividades demandadas por cada escola, constantes da função a eles destinadas em virtude do vínculo empregatício. Essas atividades não podem, em si

mesmas, ser consideradas com parte da prática supervisionada sem incluir o caráter educativo.

O Bloco III trata da Formação técnica. A formação técnica se desdobra em dois conjuntos de disciplina, o primeiro comum às quatro habilitações com carga horária de 180 horas. O programa inclui: Informática básica e aplicada à educação, Produção textual na educação escolar, Direito administrativo e do trabalho, Teorias administrativas.

O segundo conjunto é formado por disciplinas específicas a cada habilitação, com uma carga horária de 420 horas.

A Habilitação em Técnicas em Gestão Escolar inclui: Gestão de Sistema de Ensino, Legislação Escolar, Técnicas em Redação e Arquivos, Contabilidade pública, Administração de materiais, Estatística aplicada à educação.

A Habilitação em Técnica em Multimeios Didáticos tem 420 horas de formação específica. O programa inclui: Biblioteca Escolar, Audiovisuais, Laboratórios, oficinas culturais, Informática aplicada à educação, Informática aplicada às artes.

A Habilitação: Técnicas em Alimentação Escolar, com 420 horas de formação específica. Sobre: Teoria da nutrição, Alimentos, nutrientes e dietas, Políticas de alimentação escolar, Produção e industrialização de alimentos, Organização e operação de cantinas, Planejamento e preparo de alimentos, Cardápios escolares.

A Habilitação em Técnico em Meio-ambiente e Manutenção da Infra-estrutura escolar, têm 420 horas de formação específica. Como conteúdo aborda: Teoria do espaço escolar, Ecologia e educação, Higiene e segurança das escolas, Equipamentos elétricos e eletrônicos, Equipamentos hidráulicos e sanitários, Equipamentos didáticos, Técnicas de construção. (MEC, 2004, p. 34).

Os funcionários da educação formados em qualquer das habilitações são profissionais constituídos de conhecimentos, saberes, princípios, valores e práticas que os credenciam como gestores do meio-ambiente e da manutenção da infraestrutura escolar. (MEC, 2005).

2 O TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DAS ESCOLAS

Na realidade de hoje a escola evoluiu de instituição preocupada com o ensino só na sala de aula, para instituição educadora em todo seu espaço. As mudanças sociais que provocaram a universalização do acesso à escola, também induziram a maior acesso ao trabalho formal, que hoje atinge homens e mulheres, retirando dos pais e mães grande parte das responsabilidades pela educação de seus filhos. Assim, a escola, de espaço de ensino-aprendizagem, concentrado na sala de aula, passou a ser espaço educativo, com múltiplas tarefas, várias delas confiadas não somente aos professores, mas a outros funcionários. Mas nem sempre todos os envolvidos nesse processo se dão conta ou estão preparados para assumir essa função. As merendeiras, em geral, continuam preparando e distribuindo alimentos para matar a fome das crianças, como se não fossem responsáveis também pela educação alimentar dos estudantes; o pessoal da secretaria manipula os registros de avaliação e se relacionam com os pais e alunos de forma burocrática, como se não tivessem compromisso com o Projeto Político Pedagógico; os que atendem em bibliotecas, laboratórios e informática costumam estar mais atentos aos equipamentos e tecnologias do que à inclusão dos estudantes na cultura e na comunicação; os que trabalham na conservação e limpeza das escolas voltam-se mais para as tarefas rotineiras, sem se responsabilizar pela transformação das escolas e de seus entorno em espaços educativos. (MEC, 2005, p. 12).

O atendimento as demandas oriundas do aumento da escolarização provocou a reestruturação da rede física nos sistemas de ensino, ocasionando a construção de mais e maiores prédios escolares, e conseqüentemente a contratação de mais trabalhadores, em face do aumento das funções pedagógicas, administrativas e das denominadas “de apoio”.

Os funcionários das funções “de apoio”, outrora identificados por nomenclaturas diversas – serviçais, servidores, auxiliares –, principalmente por exercer o papel de meros cumpridores de tarefas, são chamados agora para uma nova missão, em face das transformações por que passam a escola e a sociedade.

Com a finalidade de analisar as funções desempenhadas pelos funcionários não docentes, esse capítulo aborda em primeiro lugar as funções desempenhadas

por estes no cotidiano escolar e sua importância, o trabalho educativo e os cargos e funções não docentes nas escolas paranaenses e a formação do funcionário escolar.

2.1 CONCEITO E IMPORTÂNCIA DO FUNCIONÁRIO ESCOLAR

Hoje, com a progressiva expansão da escolarização, percebe-se que, mais do que ser instruída por professores, a população precisa ser educada por educadores, compreendendo todos os que têm presença permanente no ambiente escolar. Todos os que estabelecem contato com os estudantes são educadores, independente da função exercida.

As gerações que freqüentaram as carteiras escolares até agora se acostumaram a ver esses auxiliares apenas varrendo, lavando, cozinhando, vigiando, anotando, sem maiores participações no processo educativo. Resquício de uma lógica colonialista, suas funções estavam quase sempre relegadas ao plano da mão-de-obra barata e desqualificada.

Para ilustrar, destaca-se que, desde a década de 1960, estudiosos da educação brasileira e latino-americana já denotavam preocupações em compor os currículos escolares do ensino fundamental, então denominado primário e ginasial, com elementos de educação nutricional, na perspectiva de mudança de hábitos alimentares dos alunos o mais cedo possível. O aspecto surpreendente, no entanto, não reside no fato de que tais elementos nunca tenham sido implementados. O mais espantoso, neste caso, é que a responsabilidade por promover a educação alimentar dos alunos era imputada apenas ao professor, sob o aspecto da disciplina teórica. Em momento algum, neste estudo, há referências sobre a atuação da merendeira, considerada, hoje personagem fundamental de uma nova relação entre teoria e prática no âmbito escolar. (MEC, 2004, p 17).

O funcionário, por um lado, é agente essencial no cotidiano escolar, preparando a base e construindo a estrutura sobre a qual se desenrolam os trabalhos dos outros profissionais e, por outro, ele mesmo assume o papel de educador, fazendo parte do ensino, compreendido a partir de uma perspectiva mais abrangente, como é a tendência que se assume neste estudo.

Nesse cenário, merendeiras precisam, também, cuidar da educação alimentar, bibliotecários, ajudar na construção do hábito da leitura e da educação literária, secretários devem colaborar com o processo avaliativo do ensino e da aprendizagem, configurando-se a instituição de novas identidades funcionais. (MEC, 2004, p.16).

Ora, há exigências diferenciadas para o exercício dessas duas atribuições tão distintas por um mesmo funcionário. No que se refere às atribuições formais, aquelas previstas nas disposições contratuais, os pré-requisitos necessários para o seu desenvolvimento, em geral, são considerados já na contratação. Tanto quando o processo seletivo é interno, como quando se trata de concurso público, a exigência de escolaridade, de experiência anterior e de habilidades específicas são consideradas.

Mas, uma dificuldade se apresenta quanto ao espaço que cabe ao funcionário na realização de suas atribuições que vão além das atribuições especificadas formalmente. Para as tarefas que lhes são oficialmente designadas, em geral, não há dificuldade em saber a hora e o lugar onde deve entrar em ação. Uma merendeira sabe quando começar a fazer o prato do dia, quando servir, quando recolher os pratos e talheres, se é ela mesma que deve definir o cardápio ou apenas deve seguir as orientações que recebeu de uma nutricionista ou de outro profissional. Um agente administrativo sabe de quem provem as orientações para realização de suas tarefas, a parte que cabe a ele realizar, enfim sabe até onde deve ir sem esperar pela orientação de ninguém, o mesmo é verdadeiro para os outros funcionários quando se fala de suas ocupações oficiais.

A situação se transforma no que se refere ao segundo papel assumido por estes profissionais. Afinal de contas, qual é o papel desses profissionais enquanto educadores? Em que momento de sua jornada realiza esse papel de educador “extra sala de aula”? Pela observação, percebe-se que essa tarefa ocorre em quase todos os momentos: os alunos estão ali em todos os lugares, durante as aulas e nos intervalos, precisam de atenção, cuidados, apoio, requisitam isso daqueles que estão mais próximos. Já foi afirmado que o processo educativo é contínuo e os funcionários suprem parte das necessidades educativas desses estudantes. Não se trata daquela demanda pelo ensino formal, mas sim daquela que diz respeito aos valores, aos comportamentos e às atitudes. Neste sentido, cada um destes profissionais tem uma contribuição importante na formação educacional dos alunos.

Eles compõem os modelos mais próximos para as relações que se estabelecem no dia a dia. A merendeira auxilia na ordem e disciplina, enquanto oferece o lanche; o porteiro oferece limites para aqueles que chegam atrasados, oferece exemplos de como recepcionar as mais diversas pessoas com as mais variadas necessidades, inclusive as do próprio aluno e de seus familiares; o agente de conservação e limpeza, muitas vezes, tem a função de observar e orientar as crianças na hora do recreio; o auxiliar administrativo (ou outra função desta natureza) são exemplos de como prestar informações e assim por diante. Devemos lembrar, novamente, que os atendidos por estes profissionais não são apenas pessoas comuns, trata-se de crianças, adolescentes, jovens e adultos, todos na busca de uma formação que os prepare para a vida. (CODO, 1999, p. 365).

A parte da educação sob a responsabilidade destes profissionais precisa ser reconhecida. Afinal de contas, de que adianta alguém com raciocínio lógico bem desenvolvido, com conhecimentos gerais atualizados, com linguajar perfeito, com noções claras sobre história da humanidade, com espírito científico, com talento artístico desenvolvido se, por outro lado, não saber respeitar um colega, se não souber repartir uma refeição, se não souber como receber e oferecer companhia? A demanda que atinge estes profissionais e a responsabilidade que lhes cabe não é nada desprezível, ao se reconhecer e valorizar as pessoas e os trabalhos que realizam.

Estes profissionais sentem-se desqualificados e este sentimento se justifica, não tanto em função da pouca preparação de fato para as funções que exercem, mas principalmente pela necessidade de participar, de modo informal, de um cotidiano que exige mais do que sua função específica, em uma instituição, que em geral não os prepara para isso e nem sempre reconhece este papel. As exigências de relacionamento com uma população muito específica, os alunos, com a qual se deparam os funcionários têm uma característica que os torna ímpares nesse ambiente: eles criam vínculos e gostam disso. Mas as possibilidades de expressão afetiva, ao mesmo tempo que requisitadas, são também ignoradas pela própria exigência do seu trabalho e dos demais profissionais.

Assim, se desdobra o problema em duas dimensões: há os que têm um nível de escolaridade mais alto, reclamando, com razão, que seu trabalho é rotineiro, e não aproveita suas potencialidades; há os que se encontram com nível de

escolaridades compatível com a função, mas sentem que precisam mais, pois participam da educação e recebem condições de trabalho compatível apenas para “lavar alfaces”. O curioso é que nenhuma das condições de escolaridade consegue deixar o trabalhador em uma situação confortável frente às exigências do seu trabalho tanto no que se refere às exigências formais ou informais. Uma forma de mudar as condições de trabalho de modo positivo para o conjunto dos trabalhadores seria trazer à superfície, institucionalizando, o papel que o bibliotecário, porteiro, pessoal de limpeza, alimentação, desempenham na socialização dos alunos. Isto levaria à integração do conjunto da comunidade escolar no circuito educativo da escola, gerando maior valorização destes trabalhadores. Instituir uma formação técnica, tanto em nível técnico de nível médio como de nível superior, dentro da área profissional específica. (CODO, 1999, p.367).

2.2 O TRABALHO DO EDUCADOR

O trabalho educativo como “deve ser” é aquele teorizado, pensado e planejado. Diz respeito aos procedimentos didáticos, aos métodos, à utilização criteriosa dos recursos do ensino. Diz respeito também ao tratamento dado às crianças e adolescentes, às formas de abordar os alunos “normais”, “problemáticos” e “especiais”. E diz respeito ao funcionamento da organização escolar, suas normas, à distribuição de cargos e funções, às relações com os pais dos alunos etc.

Essas prescrições do trabalho começam quando o sujeito escolhe a profissão de educador, passam pela formação de professor e continuam nos inúmeros cursos de aperfeiçoamento por ele realizado. O trabalho “como deve ser” se estende ao planejamento pedagógico do grupo dos profissionais que trabalham na escola. (CODO, 1999, p. 75).

Já a “realidade do trabalho” nas escolas, imposta pelo cotidiano, poderá ser mais ou menos facilitadora ou obstaculizadora da atividade “como deve ser”. Nesta realidade, um conjunto de aspectos que intervêm na configuração desse cotidiano, tais como as relações com colegas, os recursos que a escola possui, o tipo de gestão adotado, os problemas singulares da instituição, como na atualidade o problema da violência etc. Aspectos todos que, em seus desdobramentos, interferem na relação do trabalhador com seu trabalho. Lembre-se que estamos

perante um tipo de atividade - a educação - que demanda vínculos afetivos e emocionais, que agrega ou subtrai elementos de conflito. (CODO, 1999, p.76).

Esses aspectos do trabalho do educador têm uma história singular, que leva a uma digressão, não tão breve, a fim de poder demonstrar com maior clareza a relação entre diversos aspectos dessa “realidade do trabalho” nas escolas, ou seja, a interação no processo de trabalho entre o tipo de vínculo demandado pela profissão dos educadores, entre outros.

O sistema de relações sociais que se estabelecem no capitalismo estabeleceu uma divisão bastante rígida entre o lar - como espaço do privado, da manifestação dos afetos e emoções - e o trabalho. A profissionalização das atividades “íntimas” de cuidar e educar e a interpelação das mulheres, em função desses atributos considerados femininos para incorporar ao mundo do trabalho, cria uma situação bastante singular. A atividade de trabalho de educar e cuidar de crianças (ou de doentes) exige, para concretizar-se, o envolvimento afetivo do profissional. No caso dos educadores, a atividade de ensinar e sua contraparte, o aprendizado dos alunos, não aconteceriam sem o envolvimento afetivo do professor com o aluno. (CODO, 1999, p. 76).

A famosa “paciência” que o professor necessita ter, para que seus alunos alcancem os objetivos do aprendizado, não é algo que ele aprendeu durante sua época de estudante de magistério. Será alguma coisa que terá que experimentar na realidade do trabalho cotidiano.

A paciência com crianças pequenas e seus problemas é um comportamento atribuído especialmente as mães. O educador precisa ter “paciência de mãe” para que os alunos consigam passar pelas primeiras etapas do aprendizado. Este trabalho, que decidimos rotular como “trabalho paciente”, resume a contradição da qual é portador. Trata-se de um tipo de trabalho que exige ao mesmo tempo competência profissional e estabelecimento de vínculo afetivo e emocional, típico de situações que dizem respeito à vida privada das pessoas, e considerado intuitivo e natural, mas esse tipo de vínculo é constantemente limitado na sua potencialidade de realização, porque, se bem o trabalho exige “paciência de mãe”, os educadores não são mães dos alunos, e a influência que pode ter sobre os educandos e sobre sua vida privada é limitada. Fica assim delineada uma contradição que o princípio não se resolve. (CODO, 1999, p. 76).

A sociedade contemporânea tem vivido modificações nos campos sociais, político, científico e tecnológico, as quais afetam profundamente os nossos comportamentos, e por decorrência, afetam as relações da escola com a família e a comunidade. De antigas depositárias, quase que absolutas, do conhecimento, as escolas estão em constante processo de questionamento interno e externo, e têm, ao mesmo tempo, que educar crianças e jovens localizados na ponta desfavorável do profundo processo de globalização em curso, onde se situa o desemprego, a violência e a ausência de perspectivas ao alcance de quase todos. (SILVA, 2004, p. 107).

Este quadro exige redefinição do papel da escola, de seus objetivos e tarefas, de forma a favorecer sua ação no sentido de assegurar uma formação global às crianças e jovens, que amplie seus horizontes e saberes, preparando-os para o exercício de uma cidadania ativa e responsável e para a inserção na esfera do trabalho. Para tanto, precisa assegurar não só o pleno acesso ao ensino, mas também a igualdade de condições na aprendizagem. Esse é o papel político da escola.

Diante disso, evidencia-se a complexidade que envolve o trabalho dos educadores. Para dar conta dele é necessário que os profissionais da escola tenham um elevado nível de qualificação e, evidentemente, recebam uma remuneração correspondente à importância de sua atuação e contem com condições adequadas para realizar o seu trabalho. A resposta de que a sociedade precisa no campo da escolarização de suas crianças e jovens, passa necessariamente pela afirmação dos educadores em termos profissionais e sociais, especialmente de seus professores, figuras centrais no processo educativo.

No processo de democratização da sociedade e da escola, os educadores têm suas práticas colocadas em xeque. Foi necessário rever a profissionalização docente, por encontrar novas maneiras de ser e de estar na profissão e de se identificar como profissionais da educação. Ao longo desse percurso, alguns professores se sentem inseguros e perdidos, envolvidos por uma sensação de incapacidade diante dos problemas e das tensões vividas no cotidiano escolar, e

engrossam a cada dia, os elevados índices de vítimas da Síndrome de Burnout⁵¹. Muitos outros tem se colocado na perspectiva de inovar sua atuação profissional, buscando conduzir suas ações de forma a responder, com qualidade, às novas demandas. (SILVA, 2004, p. 109).

Vejamos alguns elementos presentes nesse processo de mudanças ocorrido nas últimas décadas. Algumas alterações na dinâmica social têm contribuído para tornar mais tensa e complexa a atuação dos professores e demais profissionais, requerendo um novo sentido para a escola e para o trabalho educativo. Uma primeira diz respeito às mudanças no modo de produção, o que afeta o mundo do trabalho e a vida da população. A transformação ocorrida no processo de gestão e organização do trabalho está modificando os padrões de produção e de organização do trabalho. De um lado, apenas um grupo bastante reduzido de pessoas, detentores de um nível de conhecimento elevado e com constante capacidade de adaptação às novas exigências, consegue manter-se empregado. De outro, altos índices de desemprego submetem o restante dos trabalhadores à insegurança, fazendo-os questionar a razão de estudar, uma vez que o diploma não mais lhes assegura o espaço no mundo do trabalho.

Nesse novo quadro, são questionados os objetivos da educação escolar, pois ao mesmo tempo em que essas transformações estruturais foram se efetivando, vive-se o processo de massificação da escola e de extensão da escolarização obrigatória. Ao mesmo tempo em que a escolarização cada vez maior é uma exigência do trabalho, não garante o emprego e, muito menos, a estabilidade. Essa nova situação traz alteração para o campo da motivação e da disciplina.

Também têm grande influência sobre a atuação dos educadores as alterações dos valores sociais vigentes, as quais priorizam o sucesso e a recompensa econômica como sinônimos de status, de reconhecimento social, em detrimento de valores humanos. Com isso, profissões passam a ser socialmente desvalorizadas e mal remuneradas - como a de professor - contando com poucos interessados em abraçá-las como opção de vida. (SILVA, 2004, p. 105).

⁵ Síndrome de Burnout, "síndrome da desistência", sentimento crônico de desânimo, de apatia, de despersonalização.

Os professores são considerados os principais responsáveis pelo desempenho dos alunos, da escola. Diante das variadas funções que a escola pública assume na atualidade, os professores encontram-se muitas vezes diante da necessidade de responder a novas exigências. Em contexto de pobreza tal quadro se agrava, tornando ainda mais difícil a tarefa que cabe aos professores se vêem obrigados a desempenhar funções além de suas capacidades técnicas e humanas. No caso brasileiro, o princípio da gestão democrática do ensino público, prevista no Artigo 206, Inciso VI da Constituição Federal, apesar de representar uma conquista, tem implicado mais exigência para a escola: os trabalhadores devem participar da gestão, da escolha direta para diretores e coordenadores escolares, além de representação junto aos conselhos escolares, da relação com a comunidade, etc. Além disso, a gestão democrática pressupõe o trabalho coletivo de elaboração do planejamento escolar e dos programas e currículos, sem que sejam garantidas condições para sua efetivação. (BRASIL, 1996).

Podemos considerar que houve uma dilatação, no plano legal, do que seja o pleno exercício da atividade docente. Agora, o trabalho docente deve contemplar as atividades em salas de aula, as reuniões pedagógicas, a participação na gestão da escola, o planejamento pedagógico, dentre outras atividades. Ainda que esse quadro tenha resultado em significativa intensificação do trabalho e precárias relações de emprego, em mudanças que repercutem sobre a identidade e profissão docente. (CNTE, 2008, p. 29).

Às vezes, mal se imagina o que pode passar a representar na vida de um aluno um simples gesto do professor. O que pode um gesto aparentemente insignificante valer como força formadora ou como contribuição ao educando.

Nunca me esqueço, na história já longa de minha memória, de um desses gestos de professor que tive na adolescência remota. Gesto cuja significação mais profunda talvez tenha passado despercebida por ele, o professor, e que teve importante influência sobre mim. (...) O professor trouxe de casa os nossos trabalhos escolares e, chamando-nos um a um, devolvia-os com o seuajuizamento. Em certo momento me chama e, olhando ou re-olhando o meu texto, sem dizer palavras, balança a cabeça numa demonstração de respeito e consideração. O gesto do professor me trazia uma confiança ainda obviamente desconfiada. (...) De que era possível confiar em mim, mas que seria tão errado confiar além dos limites quanto errado estava sendo não confiar. A melhor prova da importância daquele gesto é que dele falo agora como se tivesse sido testemunhado hoje. E faz, na verdade muito tempo que ele ocorreu...

Este saber, o da importância desses gestos que se multiplicam diariamente nas tramas do espaço escolar, é algo que teríamos de refletir seriamente. É uma pena que o caráter socializante da escola, o que há de informal na experiência que se vive nela, de formação ou deformação, seja negligenciado. (...) Fala-se quase exclusivamente do ensino dos conteúdos, ensino lamentavelmente quase sempre entendido como transferência do saber. (...) Se estivesse claro para nós que foi aprendendo que percebemos ser possível ensinar, teríamos entendidos com facilidade a importância das experiências informais, nas ruas, nas praças, no trabalho, nas salas de aulas das escolas, nos pátios dos recreios, em que variados gestos dos alunos, de pessoal administrativo, de pessoal docente se cruzam cheios de significação. (FREIRE, 2007, p. 42).

Para desenvolver este trabalho, buscamos compreender o que é educação e os atores que atuam dentro das salas de aula e os que atuam em outros espaços, centrando nos professores e funcionários, mas ainda há outros que também interferem nesse processo como o diretor e os pedagogos.

A escola desenvolve sua atividade preocupada com o ensino formal e quase exclusivamente do ensino dos conteúdos. Há uma experiência informal, que se não for levada em consideração por quem planeja as atividades educativas, todo o processo pode perder a significação para muitos educandos. Paulo Freire relata um gesto de seu professor que marcou sua vida. Estes gestos se multiplicam no dia a dia das escolas e podem ocorrer na relação professor e aluno, mas também pode ocorrer entre a funcionária que limpa o chão e convive com o aluno vivenciando todo seu comportamento, ou a merendeira que prepara e serve o lanche e outros do setor administrativo. Desta forma, formar e valorizar todos os atores deste processo e construir uma gestão coletiva é o grande passo para avançar neste processo educativo das milhares de crianças e jovens que dependem destes gestos, exemplos de bons comportamentos, responsabilidade para a sua formação humana. Os funcionários de escolas já se estabeleceram e se tornaram reconhecidos socialmente por meios dos seus símbolos, linguagens, conhecimentos e fazeres específicos e distintos. (CNTE, 2007, p. 23).

2.3 CARGOS E FUNÇÕES NÃO DOCENTES NAS ESCOLAS DO ESTADO DO PARANÁ

A Constituição Federal de 1937 já previa a contratação de funcionários públicos por concurso público, no entanto no Estado do Paraná o quadro de

funcionários públicos foi criado com a Lei 6.174/70, que criou o Estatuto do Servidor civil do Estado do Paraná somente em 20 de novembro de 1970. No caso da educação os cargos públicos foram criados no Quadro Geral do Estado, através da Lei 7.424/80, incluindo funcionários com atuação nos cargos de serviços gerais, auxiliar administrativo, assistentes administrativos, técnicos administrativos. Este quadro não constituía carreira, pois não existiam mecanismos de promoção ou progressão. Ocorre, que sendo o ingresso por Concurso Público, o Estado não os realizava. Em 1985, apenas ofereceu um Teste Seletivo Público no regime da Consolidação Legislação do Trabalho (CLT), para ocupantes de empregos públicos, transformando-os em Cargos Públicos, através da Lei 10.219/1992.

Em 05 de julho de 2002, foi aprovada a Lei 13.666/02, que criou o Quadro Próprio do Poder Executivo, que enquadrou todos os funcionários públicos do Estado do Paraná, fazendo um agrupamento dos vários cargos existentes, e mantendo a complexidade de cada cargo, sendo perfeitamente legal e respeitando dispositivo constitucionais que vedam a passagem de um cargo a outro sem aprovação em Concurso Público.

Os funcionários das escolas, em 09 de setembro de 2008, com aprovação da Lei 123/08 que cria o Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública do Estado do Paraná, foram enquadrados no quadro da educação, com os cargos renomeados para Agente Educacional I, para aqueles que atuam na limpeza e conservação, alimentação e interação escolar, e Agente Educacional II para os atuantes na secretaria, biblioteca e laboratório de química, física e informática. (PARANÁ, 2008).

Esse processo, ainda que tardio, significou um avanço no processo de profissionalização desses funcionários no Paraná. Mesmo que as funções desenvolvidas pelos funcionários fossem meramente burocráticas, não se justifica o processo de exploração, exclusão e desvalorização ao qual historicamente os funcionários foram submetidos (ainda o são em vários estados e municípios) com contratação precária ou terceirização, baixos salários, sem implementar a profissionalização. Por exemplo, o Estado de Santa Catarina conta com funcionários terceirizados; São Paulo, não aceita o Programa do MEC de profissionalização; Minas Gerais mantém alto número de funcionários com contratos precários.

Estas funções são extremamente importantes e os funcionários devem ter oportunidade de atuar dentro de um processo democrático que garanta as condições necessárias para se transformarem em educadores.

O professor tem o dever de dar suas aulas, de realizar suas tarefas docentes. Para isso, precisam de condições favoráveis, higiênicas, especiais, estéticas, sem as quais se movem menos eficazmente no espaço pedagógico. Às vezes, as condições são de tal maneira perversa que nem se move. O desrespeito a este espaço é uma ofensa aos educandos e educadores e à prática pedagógica... É incrível que não imaginemos a significação do "discurso" formador que faz uma escola respeitada em seu espaço. A eloquência do discurso "pronunciado" na e pela limpeza do chão, na boniteza das salas, na higiene dos sanitários, nas flores que adornam. Há uma pedagogicidade indiscutível na materialidade do espaço. (FREIRE, 2007, p. 45 e 66).

Ao analisar o papel desempenhado pelos funcionários, bem como sua postura em relação ao desempenho de suas atividades, pode-se perceber as constantes mudanças, principalmente após o seu reconhecimento e inclusão no processo de formação e valorização, implementado pela Secretaria de Estado da Educação do Paraná.

As funções desenvolvidas pelos funcionários da educação eram consideradas meramente burocráticas, como atesta o Edital nº 01/82 sobre o teste seletivo publico para contratar funcionários para as escolas nas funções existentes - como Assistentes Administrativos, Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Biblioteca - consideradas como administrativo e exigência de escolaridade de 1º grau.

O Decreto nº 4.158/1981 aplicou o instituto de ascensão funcional e definiu as atribuições do Assistente Administrativo com exigência de 2º grau.

Orientar e proceder a tramitação de processos, contratos e demais assuntos administrativos do setor, consultando documentos em arquivos, fichários, efetuando cálculos e prestando informações quando necessário.

Elaborar, redigir, encaminhar, expedir e eventualmente datilografar e revisar ofícios, circulares, instruções normas, memorandos, cartas e outros.

Levantar e fornecer as informações necessárias á solução dos problemas do setor, realizando pesquisas, consultando documentos, mantendo contatos com pessoas e procedendo a análises para dar prosseguimento às atividades a serem desenvolvidas;

Elaborar e compor relatórios e manuais, consultando documentos e extraindo dados, realizando estudos e pesquisas, mantendo contatos com pessoas para atender as necessidades do setor.

Elaborar análise e atualizar quadros demonstrativos, tabelas e gráficos, efetuando cálculos, conversão de medidas, ajustamento, porcentagens e outros. (PARANÁ, 1981).

Para o Auxiliar Administrativo, exigência de 1º grau, atribuições definidas consistem em datilografar cartas, ofícios, memorandos, quadros administrativos, boletins e freqüências e outros:

Efetuar registros, preenchendo fichas, formulários, quadros, e outros, realizando lançamentos em livros, consultando dados em tabelas, gráficos e demais documentos, a fim de atender as necessidades do setor.

Coletar dados de interesse do setor, consultando pessoas, documentos, transcrições, publicações oficiais, arquivos, fichários e efetuando cálculos para obter as informações necessárias ao cumprimento da rotina administrativa.

Efetuar cálculos simples e conferências numéricas, com auxílio de máquina de calcular, para elaboração de mapas, gráficos, tabelas, quadros demonstrativos e outros.

Organizar e atualizar arquivos, fichários, cadastros e outros classificando documentos por matéria, ordem alfabética ou outro sistema, para possibilitar o controle dos mesmos, e facilitar consultas.

Codificar dados, documentos e outras informações e proceder a indexação de artigos periódicos, fichas, manuais, relatórios e outros. (PARANÁ, 1981).

O Auxiliar de Biblioteca, também com exigência de 1º grau completo, tem como atribuições em atender os leitores, orientando-os no manuseio dos fichários e localização de livros e publicações, para auxiliá-los em suas consultas. Ou seja:

Efetuar o registro dos livros retirados, anotando seus títulos, autores, códigos e referências, identidade do usuário data prevista para a entrega e outros dados de importância, para a garantia da leitura devolução dos mesmos e obter dados para levantamentos estatísticos.

Controlar a entrega de livros, registrando a data de devolução dos mesmos para manter o acervo bibliográfico.

Repor nas estantes os livros utilizados pelos usuários, posicionando-os nas prateleiras de acordo com o sistema de classificação adotado na biblioteca, para mantê-los ordenados e possibilitar novas consultas e registros.

Receber novos livros e publicações, classificando-os, datilografando suas fichas de controles e alocando-os nas estantes de acordo com o sistema adotado.

Manter atualizado o fichário catalográficos da biblioteca, completando-os e ordenando suas fichas de consulta, para assegurar a pronta localização dos livros e publicações.

Auxiliar na execução de programações recreativas e culturais desenvolvidas na biblioteca. (PARANÁ, 1981)

A entidade representativa dos trabalhadores em educação do Paraná, a APP-Sindicato, também desenvolveu uma ação em prol da profissionalização específica do funcionário escolar com a campanha de valorização dos funcionários de escolas, denominada “Sou funcionário, eu também educo”. A partir de abril de

2001, foram promovidos seminários por meio de Projeto de Extensão Universitária, “A formação de educadores: o papel dos funcionários (as) no processo educativo da escola pública”, com a Professora Maria Madselva Feiges, construindo uma nova concepção de que os funcionários dentro de suas especificidades também educam. O reconhecimento de um novo papel dos funcionários dentro da complexidade existente no processo educativo repercutiram no interior das escolas fortalecendo a luta sindical que pautou esta discussão a partir dos anos 90. (FEIGES, 2001).

O Ministério da Educação, de 2004 em diante, desenvolveu políticas de valorização, incluindo os funcionários no seu programa de formação.

Uma delas refere-se ao financiamento de projetos de qualificação, com repasse de recursos a Estados e Municípios. Essa ação já está em curso desde 2004. Outra é a promoção de discussão política e acadêmica, o que começou a fazer no Seminário Nacional promovido pela Secretaria de Educação Básica e culminou na inserção da “Área 21” que cria a profissão do funcionário escolar com habilitação técnica de nível médio, pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, nas Diretrizes Nacionais da Educação Profissional, de nível médio. E também a oferta, para todo o país, de curso técnico de formação para os funcionários da educação, através do programa “Prófuncionário”. (MEC, 2005, p.13).

O Estado do Paraná instituiu o curso de formação dos funcionários Prófuncionário em conjunto com o MEC a partir de 2005, dentro do Eixo Profissional “Serviços de Apoio Escolar”. E criou um programa de formação continuada para os funcionários de escolas, que até então só era oferecido aos professores, na semana pedagógica, que ocorre uma vez por ano.

Ao aprovar o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento, por meio da Lei Complementar 123/08, o Governo confirma esta nova concepção de funcionários também educadores, afirmando as novas atribuições das duas funções do Cargo Agente Educacional II, relativo às antigas funções administrativas.

Realizar atividades administrativas e de secretaria da instituição escolar onde trabalha; auxiliar na administração do estabelecimento de ensino, atuando como educador e gestor dos espaços e ambientes de comunicação e tecnologia; manter em dia a escrituração escolar: boletins estatísticos; redigir e digitar documentos em geral e redigir e assinar atas; receber e expedir correspondências em geral, juntamente com a direção da escola; emitir e assinar, juntamente com o diretor, históricos e transferências escolares; classificar, protocolar e arquivar documentos; prestar atendimento ao público, de forma pronta e cordial; atender ao telefone;

prestar orientações e esclarecimentos ao público em relação aos procedimentos e atividades desenvolvidas na unidade escolar; lavrar termos de abertura e encerramento de livros de escrituração; manter atualizados dados funcionais de profissionais docentes e não docentes do estabelecimento de ensino; manter atualizada lista telefônica com os números mais utilizados no contexto da escola; comunicar à direção fatos relevantes no dia-a-dia da escola; manter organizado e em local acessível o conjunto de legislação atinente ao estabelecimento de ensino; executar trabalho de mecanografia e de reprografia; acompanhar os alunos, quando solicitado, em atividades extraclasse ou extracurriculares; participar de reuniões escolares sempre que necessário; participar de eventos de capacitação sempre que solicitado; manter organizado o material de expediente da escola; comunicar antecipadamente à direção sobre a falta de material de expediente para que os procedimentos de aquisição dos mesmos sejam realizados; executar outras atividades correlatas às ora descritas; catalogar e registrar livros, fitas, DVD, fotos, textos, CD; registrar todo material didático existente na biblioteca, nos laboratórios de ciências e de informática; manter a organização da biblioteca, laboratório de ciências e informática; restaurar e conservar livros e outros materiais de leitura; atender aos alunos e professores, administrando o acervo e a manutenção do banco de dados; zelar pelo controle e conservação dos documentos e equipamentos da Biblioteca; conservar, conforme orientação do fabricante, materiais existentes nos laboratórios de informática e de ciências; reproduzir material didático através de cópias reprográficas ou arquivos de imagem e som em vídeos, "slides", CD e DVD; registrar empréstimo de livros e materiais didáticos; organizar agenda para utilização de espaços de uso comum; zelar pelas boas condições de uso de televisores e outros aparelhos disponíveis nas salas de aula; zelar pelo bom uso de murais, auxiliando na sua organização, agir como educador, buscando a ampliação do conhecimento do educando, facilitada pelo uso dos recursos disponíveis na escola; quando solicitado; participar das capacitações propostas pela SEED ou outras de interesse da unidade escolar; decodificar e mediar o uso dos recursos pedagógicos e tecnológicos na prática escolar; executar outras atividades correlatas às ora descritas. (PARANÁ, 2008).

O Estado do Paraná ao desenvolver políticas públicas de valorização dos funcionários da educação, contribuí com o processo de democratização das escolas, que incluindo esses segmentos desde a eleição de diretores, mas principalmente no processo de construção coletiva reunindo pais, alunos, professores e funcionários. Este processo era inviabilizado anteriormente tendo em visto a visão meramente burocrática das funções dos funcionários, pela ausência de formação continuada, baixa escolaridade, ingressos de forma precária, e um grau muito grande de preconceitos.

Aquela escola não podia ser considerada democrática, mantendo excluída uma parte importante para o desempenho de suas atividades, mas também não podemos dizer que a escola era a culpada pela falta de democracia.

A democracia subentende a igualdade de condições e os funcionários não tinham a participação política porque estavam excluídos da construção do Projeto

Político Pedagógico, devido as suas condições culturais e econômicas. A inversão destas condições depende muito mais dos organismos centrais de Governo do que simplesmente de decisões meramente administrativas e pedagógicas do interior da escola.

Para Rousseau, a igualdade – que permite que o cidadão participe da construção de uma vontade coletiva – tem também uma base material. Rousseau dizia o seguinte: numa sociedade legítima, ninguém pode ser tão pobre que seja obrigado a se vender. Ora, quando dizia isso, Rousseau estava claramente condenando o trabalho assalariado, ou seja, dizendo que a democracia que ele pregava era incompatível com o principal instituto do modo de produção capitalista. É verdade que Rousseau é anticapitalista do ponto de vista de uma economia de artesãos e de pequenos proprietários rurais; ele defende um modo de produção mercantil simples, que o capitalismo estava impiedosamente destruindo. Rousseau não é socialista, mas certamente está nos indicando aqui alguma coisa de extrema atualidade: não há democracia efetiva onde exista excessiva desigualdade material entre os cidadãos. E essa desigualdade material, econômica, impede inclusive que haja uma democracia política efetiva. (FÁVARO; SEMERARO, 2002, p.20).

O Estado do Paraná fez concurso público em 2006 para o setor administrativo e 2007 para o setor chamado de apoio, como primeiro passo, para o fortalecimento deste segmento, seguido por reajustes salariais e implantação de Plano de Carreira e profissionalização. Estas medidas fortalecem os funcionários quando possibilitam substituir as relações de submissão e por relações democráticas.

2.4 A FORMAÇÃO DO FUNCIONÁRIO ESCOLAR

Enquanto no Brasil a partir de 1961, com a aprovação da primeira LDB - Lei 4.024/196 se intensificam as discussões em relação à formação dos professores, por uma exigência do desenvolvimento econômico e social. Os funcionários das escolas mantiveram seu ingresso e permanência na educação sem ser objeto dessas preocupações.

Nesse contexto, a condição de ingresso dos funcionários em relação à escolarização era diversa: muitos com baixa escolaridade, outros com cursos de nível médio de educação geral. A partir de melhores condições pessoais alguns acabaram por concluir um nível superior. (SEED, 2008).

O processo de organização, de produção intelectual para produzir uma proposta política educacional para esse segmento de trabalhadores ocorre tardiamente. Somente na década de 90, no Estado de Mato Grosso, foi apresentado o primeiro projeto de profissionalização para os funcionários de escolas. O Projeto de Profissionalização dos Funcionários das Escolas Municipais de Cuiabá, nascido do anseio dos trabalhadores e das discussões entre seus representantes, por meio do Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Público (SINTEP/MT) e da Secretaria de Educação foi implantado no ano de 1997. Este projeto foi construído com a finalidade de transformar estes trabalhadores em profissionais da educação, reconhecidos como educadores. (MONLEVADE, 2001, p. 43).

O debate em torno desse projeto foi se disseminando para outros estados brasileiros, e em 2005, foi criada a profissão dos funcionários como técnicos de nível médio. A partir daí, o novo conceito de “profissionais da educação” indicou a necessidade de ampliar as exigências de formação e a criação de Diretrizes Nacionais para uma base curricular de nível superior.

O ineditismo das propostas de habilitação técnica para os funcionários de escolas propõe desafios inovadores ao pensar educativo, ensejando um intenso debate sobre os cenários reais que permeiam sua implantação.

As complexas e profundas transformações da sociedade mundial, a globalização, o acelerado processo de digitalização das relações, a automação dos postos de trabalhos tem contribuído, sobremaneira, para o aumento da escolarização da população.

Entretanto, a realidade educacional do nosso país, fruto das desigualdades sociais e da má distribuição de renda, denuncia a existência de milhões de analfabetos totais, funcionais e semi-analfabetos. Destes, uma parte se encontra trabalhando nas escolas, exercendo atividades inclusive de docência. São os profissionais leigos que, em virtude da pouca escolarização, também não possui uma formação específica.

A análise de tais aspectos, vinculada a uma arrojada proposta de inclusão social por intermédio da escola, aponta, como caminho natural a formação inicial em nível médio, tanto para os professores quanto para os funcionários de escola, buscando-se apoio dos dispositivos legais que regulamentam a educação profissional. Assim, mesmo tendo como horizonte a formação em nível superior, a escolarização mínima exigida para as habilitações é a de nível médio. (MEC, 2004, p. 24).

A história mostra que as escolas foram adquirindo uma formatação mais complexa. Nesse sentido, a presença de profissionais nas secretarias, bibliotecas, laboratórios e cantinas, no transporte dos alunos, nos pátios de recreação e demais espaços físicos, contribuindo, assim, com o crescimento de uma categoria de

funcionários, que hoje, nas redes estaduais e municipais de ensino, conta com algo aproximadamente um milhão de trabalhadores.

O redimensionamento do papel da escola requer uma nova concepção de espaço escolar, a qual deve apoiar-se nas práticas coletivas de trabalho, primadas por relações éticas e democráticas. É neste contexto que surge uma nova missão para os funcionários de escola: superar a execução automatizada das tarefas e incorporar uma reflexão permanente sobre suas ações como atitudes educativas, influentes na formação global dos educandos.

O Ministério da Educação, no cumprimento de seu papel de indutor e articulador de políticas públicas, implantou em âmbito nacional um curso que visa capacitar o segmento funcionários de escola para as novas funções. O reconhecimento da função educadora, que perpassa todos os ambientes escolares e, por isso mesmo, é inerente a todos que trabalham na educação, desencadeou o programa denominado Prófuncionário. Os atuais gestores do ministério vinculados à educação básica respondem nessas ações a reivindicações da CNTE, com base nas experiências vivenciadas em alguns Estados, a exemplo de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Acre e Distrito Federal, onde se desenvolveram, a partir de suas características e especificidades, as primeiras identidades para esses profissionais.

Apesar da visualização, por parte dos gestores do MEC, da importância e dos desdobramentos deste Curso nos Sistemas de Ensino, o aprofundamento da idéia com outros atores e instituições educacionais era necessário, para que, além da co-responsabilização, aspectos como proposta pedagógica, concepção filosófica, instrumentos educacionais, área profissional, carga horária e estrutura de operacionalização fossem maturados e definidos democraticamente. O processo envolveu o Conselho Nacional de Educação, Conselhos Estaduais de Educação, Gestores Estaduais e Municipais de Educação e Representação Sindical.

Esse debate coletivo apontou para a implantação do curso, por meio de um programa-piloto vivenciado, em 2005, por cinco Estados da Federação, contemplando cerca de 5.000 funcionários, num processo de formação sintonizado com o parecer nº 16/05 do CNE, que cria a 21ª área profissional ou Eixo Profissional denominado Serviço de Apoio Educacional, no rol das áreas da Educação Profissional Técnica de Nível Médio.

O Curso, portanto, passa a ser oferecido para funcionários na modalidade concomitante ao ensino médio, conforme o que dispõe o Decreto nº 5.154/04, com uma carga horária de 1.260 horas, sendo: 360 horas de formação pedagógica, 600 horas de formação técnica específica e 300 horas de prática supervisionada, contemplando quatro habilitações vinculadas à: Gestão Escolar, Alimentação Escolar, Multimeio Didático Escolar e Meio Ambiente Infra-estrutura Escolar. (MEC, 2005, (MEC, 2005, p.29).

O MEC produziu algumas alterações na Área profissional “Serviços de Apoio Educacional, substituindo, Gestão Escolar por Técnico em Secretaria Escolar e acrescentando a habilitação de Técnico em Biblioteconomia Escolar e Técnico em Orientações Comunitárias. (MEC, BRASIL, 2009).

Assim, no âmbito do apoio educacional, foram definidas as atividades compreendidas e as funções que deveram ser desempenhadas:

Compreende atividades relacionadas ao planejamento, execução, controle e avaliação de funções de apoio pedagógico e administrativo em escolas públicas e privadas e demais instituições. Tradicionalmente são funções que apóiam e complementam o desenvolvimento da ação educativa intra e extra-escolar.

Esses serviços de apoio educacional são realizados em espaços como secretaria escolar, bibliotecas, manutenção de infra-estrutura, cantinas, recreios, portarias, laboratórios, oficinas, instalações esportivas, almoxarifados, jardins, hortas, brinquedotecas e outros espaços requeridos pela educação formal e não formal.

A organização curricular destes cursos contempla estudos de ética, normas técnicas e de segurança, redação de documentos técnicos, raciocínio lógico, além da capacidade de trabalhar em equipes, com iniciativa, criatividade e sociabilidade.

1. Técnico em Alimentação Escolar
2. Técnico em Biblioteconomia
3. Técnico em Infra-estrutura escolar
4. Técnico em Multimeios Didáticos
5. Técnico em Orientação Comunitária
6. Técnico em Secretaria Escolar. (MEC, BRASIL, 2009).

Essa proposta de profissionalização avança em quase todos os estados brasileiros, e no Paraná já se formaram cerca de 2.500 funcionários. Outros 1800 estão estudando e em 2009, estão sendo ofertadas 6.000 mil vagas, abertas para os funcionários da rede estadual e mais 300 vagas que serão ocupadas por funcionários das redes municipais.

3 O PLANO DE CARGOS DOS FUNCIONÁRIOS E A GESTÃO DAS ESCOLAS NO ESTADO DO PARANÁ

Neste capítulo, com a finalidade de compreender a trajetória e avaliar a importância desse percurso para a democratização das relações na escola, parte-se de uma retrospectiva histórica da carreira e da luta pelo plano de carreira no Paraná, a fim de situar e analisar a importância desse plano para o funcionário e para a gestão da escola.

3.1 HISTÓRIA DA CARREIRA DO FUNCIONÁRIO ESCOLAR NO PARANÁ

Os funcionários públicos do Estado do Paraná tiveram seu quadro organizado com a aprovação do Estatuto do Servidor Civil e Militar do Estado do Paraná, Lei 6.174/1970, que estabeleceu o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná. (PARANÁ, 1970).

Esta Lei definiu que a investidura seria por concurso público e em cargos, porém não definiu que deveria ser no regime estatutário com regime próprio de previdência. Permitiu ainda que o Estado contribuísse com o regime geral de previdência até 1992, quando foi aprovada a Lei 10.219/1992, que criou Fundo de Previdência Próprio do Estado do Paraná, (Paraná Previdência)⁶. Mesmo não sendo um plano de carreira próprio para a categoria do funcionário de escola, instituiu classes e série de classes, com mecanismos que possibilitaram promoção por merecimento e antiguidade, porém restrito a uma porcentagem de vagas para cada classe.

Em 05 de julho de 2002, O Estado do Paraná aprovou a Lei 13.666/02, criando um novo quadro agrupando vários cargos do mesmo grau de complexidade existentes no Quadro Geral do Estado, em seis carreiras, uma das quais foi vetada, resultando em: Agente de apoio, Agente de Execução, Agente de Aviação, Agente Penitenciário e Agente Profissional, com três classes e 36 referências cada cargo. O cargo denominado “fazendária” foi vetado na carreira.

⁶ Organização Social Autônoma, com direitos privados, instituiu o fundo de previdência dos servidores públicos.

Art. 1º - Fica instituído o Quadro Próprio do Poder Executivo do Estado do Paraná – QPPE. Composto pelos atuais ocupantes, dos funcionários civis da Administração, Direta e Autárquica, pertencentes ao Quadro Geral do Estado – QGE, que organizará os cargos público, de provimento efetivo, decorrentes da alteração, em seis carreiras, fundamentado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público. (PARANÁ, 2002).

A lei 13.666/02 avançou criando novos mecanismos de carreira, e no caso dos funcionários que atuavam na educação, foram agrupados conforme o nível de complexidade. Nos cargos de Agentes de Apoio, complexidade com exigência de ensino fundamental, os Auxiliares de Serviços Gerais, Auxiliar Administrativos, Auxiliar de Biblioteca. Nos Cargos de Agente de Execução, de complexidade de ensino médio, os Assistentes Administrativos, Técnicos Administrativos, Técnicos em Contabilidade. E por fim, o Cargo de Agente Profissional, de complexidade de ensino superior, os técnicos em Recursos Humanos e Técnicos em Programas Educacionais. (PARANÁ, 2002).

Mas a lei define apenas os princípios e remete à regulamentação em Ato do Chefe do Poder Executivo que estabelecerá os critérios e a competência para a concessão de promoção, ouvida previamente a Secretaria de Estado da Administração e da Previdência (SEAP). Nesse contexto, o maior problema é que um dos princípios definido nessa lei é a necessidade de “existência de vagas nas classes”. As vagas criadas na lei são poucas e já ocupadas na primeira promoção, isto da classe III para a classe II, existindo poucas vagas na classe I. (PARANÁ, 2002).

No Decreto 3739 de 12/11/08, que regulamenta a carreira do Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE) deixou a carreira ainda mais complexa: um funcionário que ingresse na carreira permanecerá sem promoção por merecimento durante 10 anos na classe III, mesmo que obtenha títulos de formação e seja bem conceituado em avaliação de desempenho, ou 15 anos de permanência na classe III pelo critério de antiguidade. Sendo promovido da classe III para a classe II e deverá permanecer nela até completar 20 anos por merecimento ou 25 por antiguidade. (PARANÁ, 2008).

Os funcionários da educação escolar sempre foram alijados das legislações, sobretudo das que trataram da formulação de carreira, até pelo fato de ainda não serem reconhecidos pela Constituição Federal e Lei de Diretrizes e Bases da

Educação. Neste sentido, a Resolução nº 03/97 tratou somente da carreira dos profissionais do magistério, compreendido pelos professores e pedagogos.

Embora os funcionários da educação ainda não estejam contemplados na atual legislação, a nova Resolução 02/2009 sobre a Diretriz Nacional de Carreira da Educação não impede a integração dos funcionários nos planos de carreira da educação, conforme o Artigo 2º, Parágrafo 2º desta Resolução, já que os funcionários desempenham funções relacionadas às atividades de direção, ou administração escolar, planejamento, inspeção.

Art. 1º Os Planos de Carreira e Remuneração para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, nas redes de ensino da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, deverão observar as Diretrizes fixadas por esta Resolução, elaborada com base no Parecer CNE/CEB nº 9/2009.

Art. 2º Para os fins dispostos no artigo 6º da Lei nº 11.738/2008, que determina aos entes federados a elaboração ou adequação de seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, a presente Resolução destina-se aos profissionais previstos no artigo 2º, § 2º, da referida lei, observados os preceitos dos artigos 61 até 67 da Lei nº 9.394/96, que dispõe sobre a formação docente

§ 2º Os entes federados que julgarem indispensável a extensão dos dispositivos da presente Resolução aos demais profissionais da educação poderão aplicá-los em planos de carreira unificados ou próprios, sem nenhum prejuízo aos profissionais do magistério. (BRASIL, 2009).

Como vimos anteriormente, o Artigo 206, inciso V da Constituição Federal, dispõe que os planos de carreira devem focar a “valorização dos profissionais da educação escolar”. Porém, a regulamentação foi feita pelo artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal (ADCT), referente à implantação do piso salarial profissional ao magistério.

A Constituição Federal e a Lei 11.494/2007 em seu Artigo 40, determina a criação de planos de carreira para os profissionais da educação docentes e não docentes. Entretanto, o Artigo 6º da Lei 11.738/08, limita-se ao magistério quando determina que:

Art. 6º. A União, Estados, Distrito Federal e Municípios, deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério, até 31 de dezembro de 2009, tendo, em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional, para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no Parágrafo Único do Art. 206 da Constituição Federal. (BRASIL, 2008).

O Conselho Nacional de Educação (CNE), a exemplo do que já havia feito com a educação profissionalizante quando da Resolução CNE/CEB nº 4/99 que criou as 20 Áreas Técnicas Profissionalizantes de Nível Médio, aprovou a Resolução nº 5/2005 que criou a 21ª Área profissionalizante de nível médio da Câmara de Educação Básica, que incluiu *“nos quadros anexos à Resolução CNE/CEB nº 4/99, de 8/12/1999, como 21ª Área Profissional, a Área de Serviços de Apoio Escolar”*. O que demonstra o reconhecimento desses trabalhadores como integrantes dos chamados trabalhadores em educação e, uma vez habilitados, dos profissionais da educação.

Assim, embora no momento atual, o Conselho tenha cuidado de formular Diretrizes Nacionais específicas para a Carreira do Magistério, a presente citação abre espaço à análise sobre a abrangência das Diretrizes. Esta passa a incluir o reconhecimento de todos os profissionais da educação, em planos preferencialmente unificados, os quais serão objeto de trabalho futuro do CNE, respeitadas as especificidades de cada segmento. Quando da ocorrência deste futuro trabalho, espera-se que esteja em consonância com os fundamentos de valorização da educação e de seus profissionais, já delineados na nova redação do Art. 206 da Constituição Federal e nas normativas de âmbito educacional, sobretudo na Lei nº 11.494/2007 e nas orientações da 1ª Conferência Nacional de Educação Básica, realizada em abril de 2008.

A necessidade de um plano de carreira profissional parte do princípio do reconhecimento social da profissão, da necessidade de valorização dos trabalhadores de determinada categoria. No caso dos educadores públicos, especificamente, cujo exercício profissional se dá no espaço da escola pública, esfera de direito e de construção da cidadania há *“a exigência de relacionar a carreira a patamares adequados de formação, de competência e de dignidade salarial, capazes de contribuir com a qualidade do ensino público”*. (CNTE, Brasília, 2007, p 58). Isto requer, muitas vezes, extrapolar os limites regulatórios tendo em vista a esfera das utopias democráticas, de cidadania e de excelência da formação do educando.

Atualmente, seis Estados e mais a capital de São Paulo possuem planos de carreira unificados para professores, especialistas e funcionários, e outros seis Estados reconhecem os funcionários em planos de carreira próprios. Em doze localidades pelo menos (estados e capitais) os funcionários fazem parte de planos gerais dos servidores públicos e em outros sete não estão contemplados em nenhum expediente formal de carreira. (CNTE, 2007 p. 57).

3.2 HISTÓRICO DA LUTA PELO PLANO DE CARREIRA NO PARANÁ

A edição da Lei 2.494/96, que instituiu o FUNDEF, exigiu que estados e municípios elaborassem plano de carreira e remuneração do magistério, conforme determinado:

Art. 9º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;

II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;

III - a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos. (BRASIL, 1996).

Consequentemente criou a necessidade de reformulação do plano de carreira do magistério no Estado do Paraná para que atendesse o proposto. Como no estado avançava o processo de unificação dos funcionários com os professores com a fusão de suas instituições sindicais, aproveitou-se para deliberar como um ponto principal da pauta de reivindicação da nova entidade representativa de todos os trabalhadores em educação: a luta por um plano de Carreira unificado incluindo professores e funcionários.

Assim em 1998, a APP-Sindicato, ao unir as duas categorias na unificação, produziu a primeira proposta de Plano de Carreira unificado para professores e funcionários, denominado "Plano de Cargos Carreiras e Salários dos Trabalhadores em Educação da Rede Estadual de Ensino Público do Paraná. Essa proposta apresentava a seguinte formulação:

Art. 4º O PCCS da Rede Estadual de Ensino Público do Estado do Paraná possui duas carreiras, assim estruturadas:

- I – Professor;
- II – Agente de Educação.

Art. 5º O Cargo de Professor será exercido no desempenho das funções de magistério, de acordo com as habilitações específicas para tanto:

- I – regência de classe;
- II – Planejamento escolar;
- III – supervisão escolar;
- IV – orientação educacional;
- V – coordenação pedagógica.

Art. 6º O cargo de Agente de Educação será exercido de acordo com a formação profissional específica, compreendendo o exercício das seguintes funções:

- I – técnico em multimeios;
- II – vigia;
- III – secretaria;
- IV - inspeção de alunos;
- V – serviços de limpeza e conservação;
- VI – distribuição e elaboração de merenda.

(APP-SINDICATO, 1998, p. 09).

As negociações com o Estado seguiram até que em 15/03/2004, entrou em vigor a Lei 103/04, que institui a carreira do Magistério do Paraná, deixando de contemplar os funcionários. Na época, a Secretaria de Estado da Educação do Paraná alegou falta de amparo legal para instituir um plano de carreira que contemplasse todos os trabalhadores em educação.

O movimento sindical manteve a insistência na negociação, porém com outra posição, aprovado o plano de carreira dos professores, passou a construção de uma proposta de carreira e para os funcionários vinculada a um quadro específico da educação. Um processo longo para convencer que os funcionários, sendo considerados educadores deveriam ter quadro e carreira com formação específica.

Com o reconhecimento e valorização dos funcionários de escola do Paraná, os funcionários tomando posse em cargo público no regime estatutário entre 2006 a 2009, elevando o quadro efetivo com a implantação do curso de profissionalização através do Prófuncionário⁷ e garantiu melhorias nos vencimentos dos funcionários. Faltava ainda dar passo decisivo a este projeto com a aprovação da Carreira específica na educação para os funcionários das escolas públicas do Estado do

⁷ Prófuncionário, programa de formação técnica de nível médio do MEC, com parceria com os estados e municípios para profissionalizar funcionários da educação básica.

Paraná. O que ocorreu em 09 de setembro de 2008, com a Lei Complementar nº 123/08 que inclui o plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná, conforme específica e adota outras providências.

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, 2008).

Além disso, no que se refere aos princípios e garantias, o plano trata do aperfeiçoamento profissional contínuo e neste sentido a Secretaria de Educação criou uma Coordenação e instituiu programa de formação continuada dos funcionários de escolas, com valorização, desenvolvimento e profissionalização, promoção da qualidade na educação, gestão democrática e vencimento digno, ou seja:

Art. 3º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná. Objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do funcionário mediante remuneração digna e, por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Estado do Paraná, baseado nos seguintes princípios e garantias:

I – valorização, desenvolvimento e profissionalização dos funcionários da educação básica, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;

II – promoção da qualidade da educação visando ao pleno desenvolvimento da pessoa nela envolvida e seu preparo para o exercício da cidadania;

III – liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e expressar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais da democracia;

IV – gestão democrática do ensino público estadual;

V – vencimento digno e desenvolvimento na carreira mediante merecimento, formação e qualificação profissional;

VI – oportunização de formação e qualificação profissional, através de formação continuada ofertada pela Administração;

VII – definição de atribuições específicas para o exercício de cada função e qualificação profissional dentro de cada área de atuação.

(PARANÁ, 2008).

Das principais propostas reivindicadas pela APP- Sindicato, o Governo do Estado do Paraná está contemplando a posse em cargo público aos funcionários que prestaram concurso em 2006, para o setor administrativo e em 2007, para o setor de limpeza conservação e merenda escolar, em quadro de funcionários no regime estatutário, efetivo, das escolas públicas. A Questão salarial está

melhorando gradativamente com as promoções e progressões efetivadas com a reposição dos índices inflacionários repostos na data base de primeiro de maio de cada ano. Para a profissionalização deverá ser cumprido o compromisso de no mínimo 50% dos 23 mil funcionários. Na aprovação do plano de Carreira ficaram dois pontos pendentes: a criação de um avanço por promoção aos funcionários do cargo de Agente Educacional I com nível superior e avanço por promoção com título de pós-graduação aos funcionários do cargo de Agente Educacional II.

Mesmo o plano de carreira dos funcionários das escolas não ter contemplado tudo o que era reivindicado, pode-se considerar que houve um enorme avanço no reconhecimento dos funcionários e conseqüentemente na qualidade da educação.

3.3 A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARREIRA, CARGO E VENCIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO

O ponto de partida para a valorização de uma profissão, de uma atividade profissional ou de uma função específica de trabalho é a carreira, ou seja:

A carreira é inegavelmente um direito corporativo. A Constituição, pela reforma administrativa de 1988, privilegiou as carreiras consideradas específica de estado, como as vinculadas à arrecadação à segurança nacional e à representação diplomática. Lamentavelmente, nem educação e saúde figuram entre as funções consideradas estratégicas para o estado brasileiro. Por isso, também o tratamento é diferenciado. Algumas categorias têm teto salarial; a dos profissionais da educação tem dificuldades em ter seu piso.

Porém mais que o direito de corporação, a carreira é uma garantia para a sociedade. Com concurso e carreira não há – ou é melhor – o risco de que o governante eventual tenha todos os poderes sobre a política a ser desenvolvida, inclusive a da improvisação. Em alguns estados e municípios brasileiros, o empreguismo é responsável por muitas deformações. Contratos de funcionários de escolas em números desproporcional ao de professores é um exemplo disso. Perdem os trabalhadores, porque são precarizados e sempre estão sobre o risco do desemprego, perde a educação pela falta de valorização profissional. Quadros estáveis asseguram qualidade ao serviço público; garantem continuidade; produzem memória. Portanto, carreira é um direito do profissional, mas, sobretudo da sociedade. (VIEIRA, 2007, p. 41).

A valorização dos funcionários de escolas ocorre dentro de quatro eixos estruturantes de uma carreira profissional: ingresso, vencimento, profissionalização e plano de carreira. Considera-se prioritário o primeiro por se constituir no ponto de partida para todos os demais.

Com relação ao primeiro eixo, o ingresso, definitivamente, tem que se dar por concurso público, em regime estatutário e com estabilidade. Enquanto o funcionário estiver contratado precariamente terá dificuldade de avançar para uma maior autonomia no que se refere à profissionalização e à participação na escola, conseqüentemente em prejuízo de uma maior democratização das relações e de melhoria na qualidade da educação.

O segundo eixo é vencimento, não há dignidade quando uma pessoa não ganha o suficiente para ter uma vida com certo padrão de igualdade em relação àquelas com as quais ela convive diariamente, sem boa alimentação, transporte, lazer. Logo, uma pessoa em condições precária de trabalho e vencimento dificilmente estará integrada a comunidade escolar.

O terceiro eixo é a profissionalização, que significa a transformação de um simples funcionário em um profissional com as habilidades e conhecimentos necessários para a escola pública. A possibilidade eminente da universalização da educação obrigatória reduz significativamente a seletividade da escola. Logo, todos os meninos e meninas de todas as camadas sociais estão ingressando na escola, exigindo uma ação mais ampla e complexa por parte da instituição. Com isto, ensino e aprendizagem restritos à sala de aula não são mais suficientes, mas todo o espaço escolar tem que ser educativo e os funcionários de escola passam a ser agentes ainda mais importantes neste processo, com ações, comportamentos e atitudes de educadores.

O quarto eixo é o plano de carreira que vai concretizar todo este processo. Sem uma carreira vinculada ao quadro da educação, os trabalhadores ficam sem perspectiva de crescimento, reconhecimento e incentivo para continuar na profissão, atualizar seus conhecimentos, e acima de tudo, não criam vínculos com a escola, com o processo educativo e a comunidade escolar, podendo ser lotados em qualquer área e, muitas vezes, pela desvalorização, buscando outras alternativas no mercado de trabalho.

Na grande maioria dos estados e municípios os funcionários de escolas estão situados nos planos dos quadros gerais dos servidores públicos, ou seja, sem identidade legal com a educação. O Estado do Paraná em 09 de setembro de 2008 com a publicação da Lei 123/08, reverteu esta situação criando o quadro de carreira dos funcionários.

A carreira está centrada na formação profissional e prevê benefícios no vencimento através de promoção. O funcionário foi enquadrado com vencimento igual ou imediatamente superior, e após 60 dias do enquadramento teve acesso a promoção, conforme estabelecido:

Art. 16. A promoção na carreira é o avanço nas classes da carreira mediante grau de escolaridade e formação profissional.

Art. 17. O Agente Educacional I poderá avançar na carreira, por promoção: I – 7 (sete) classes, se concluir ensino médio;

II – 6 (seis) classes, se concluir curso de formação profissional na Área profissional 21, consubstanciada em Serviços de Apoio Escolar, obedecidas as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, com carga horária mínima de 1.200 horas, nos termos da regulamentação vigente.

§ 1º - A promoção do Agente Educacional I ocorrerá a qualquer tempo, e será efetivada mediante requerimento devidamente instruído, sendo que, uma vez deferido, a remuneração correspondente será paga retroativamente à data do protocolo.

§ 2º - Será respeitado o interstício de um ano entre as promoções realizadas com base nos critérios estabelecidos pelos incisos I e II deste artigo, sendo que na primeira promoção o funcionário deverá utilizar o critério estabelecido no inciso I e, na segunda promoção, deverá utilizar o critério estabelecido pelo inciso II deste artigo.

Art. 18. O Agente Educacional II poderá avançar na carreira, por promoção:

I – 6 (seis) classes, se concluir curso de formação profissional na Área Profissional 21, consubstanciada em Serviços de Apoio Escolar, obedecidas as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, com carga horária mínima de 1.200 horas, nos termos da regulamentação vigente;

II – 5 (cinco) classes, se concluir ensino superior.

§ 1º - A promoção do Agente Educacional II ocorrerá a qualquer tempo, e será efetivada mediante requerimento devidamente instruído, sendo que, uma vez deferido, a remuneração correspondente será paga retroativamente à data do protocolo.

§ 2º - Será respeitado o interstício de um ano entre as promoções realizadas com base nos critérios estabelecidos pelos incisos I e II deste Artigo, sendo que na primeira promoção o funcionário poderá utilizar apenas um dos critérios estabelecidos nos incisos I e II deste artigo e, na segunda promoção, deverá utilizar o critério não utilizado na primeira Promoção. (PARANÁ, 2008).

Com a aplicação dos referidos dispositivos desta lei os funcionários enquadrados como Agente Educacional I, em início de carreira com vencimento de R\$ 667,10; se já trabalhava para a educação três anos antes da promoção, protocolou seu título de nível médio já passou a receber com o avanço de 7 classes, ou seja, R\$ 866,10. Se no prazo de um ano já tiver o título de profissional da educação na Área de Serviço de Apoio Escolar, poderá avançar mais seis classes e terá um vencimento de R\$ 1.083,32.

O funcionário enquadrado como Agente Educacional II, em início de carreira e vencimento de R\$ 1.000,65, se já trabalhava três anos para a educação e possuir título de profissional da educação na Área de Serviços de Apoio Escolar, avança seis classes ficando com vencimento de R\$ 1.251,61 e, após um ano, poderá apresentar o título de Curso Superior e avança mais 5 classes, com vencimento de R\$ 1.508,18.

Através da promoção os funcionários da educação conseguem chegar à classe 14 na tabela para o Agente Educacional I e classe 12 o Agente Educacional II. Para as outras 22 ou 24 classes restantes da tabela, o avanço se dá através da progressão. Nesse, podem participar da progressão de dois em dois anos, sendo 2 classes, uma por avaliação de desempenho e a outra por título de qualificação profissional com um mínimo de 40 horas, em cursos da área de atuação. Desta forma, o Agente Educacional I chegará ao final da carreira em 22 anos e o Agente Educacional II em 24 anos. Ou como prevê a lei:

Art. 15. A progressão na carreira é a passagem de uma classe para outra e ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho e participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional relacionadas à sua área de atuação.

§ 1º - A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo permanente em que o funcionário tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo pontos positivos, visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional. Será feita mediante critérios objetivos, nos termos da regulamentação específica.

§ 2º - A qualificação profissional, visando à valorização do funcionário e melhoria da qualidade do serviço público ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades, de acordo com o processo de capacitação desenvolvido pela Secretaria de Estado da Educação ou por iniciativa do funcionário, atendendo com prioridade a sua integração, atualização, aperfeiçoamento e profissionalização.

§ 3º A Secretaria de Estado da Educação incentivará os servidores a participarem de processos de capacitação, ofertados pela administração pública ou iniciativa privada, observada a compatibilidade de horário de trabalho e a área de atuação.

§ 4º - A cada interstício de 02 (dois) anos, o funcionário poderá progredir até 02 (duas) classes, sendo 01 (uma) correspondente à obtenção de conceito satisfatório em avaliação de desempenho, e 01 (uma) correspondente à participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional, com carga horária total de no mínimo 40 (quarenta) horas e critérios estabelecidos por meio de resolução.

§ 5º - O funcionário terá direito à progressão na carreira em agosto. (PARANÁ, 2008).

A progressão por qualificação está bem regulamentada na Lei 123/08, faltando apenas regulamentar o período de validade dos cursos que dão direito ao avanço de uma classe. O outro critério para progredir a segunda classe é por avaliação de desempenho. Esta ainda não tem uma proposta concluída, pois será necessário uma regulamentação específica para a avaliação de desempenho no Estado do Paraná.

Os princípios defendidos pela organização sindical estão expressos no documento base elaborado para a Conferência Nacional de Educação – CONAE. Nesse documento, a avaliação deve contribuir para a formação e valorização profissional. Deve ter caráter participativo, fundamentado em princípios éticos, democráticos, autônomos e coletivos. (MEC, 2009).

Nesse contexto, se propõem que “avaliar a formação e a ação dos professores e dos estudantes e demais profissionais da educação um amplo processo de compromissos com a qualidade social da educação”. Mas essa avaliação deve “partir de uma auto-avaliação institucional da escola”, pode-se identificar, por exemplo, lacunas na formação inicial, passíveis de serem sanadas pelo desenvolvimento de um programa de formação continuada. Assim como poderão identificar, também, potenciais específicos em professores e demais trabalhadores em educação, seja em encontros pedagógicos, seja em âmbito do próprio sistema de ensino e/ou da instituição educativa. Desse modo, essa concepção de avaliação poderá incentivar os docentes e não-docentes à atualização pedagógica, contemplando, ainda, no plano de carreira, momentos de formação continuada. (MEC, 2009).

No material da Conferência Estadual de Educação, resultante da produção do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado do Paraná, se propõe a instituição de mecanismos de avaliação. Esses mecanismos de avaliação interna e externa devem ser de caráter formativo e emancipatório, descartando qualquer forma de classificação ou punição para todos os segmentos e instâncias, estabelecidos de forma democrática, legítima e transparente como meio para o desenvolvimento do trabalho educativo e da gestão democrática. (APP-SINDICATO, 2006, p.29).

Pelo exposto, pode se concluir que um plano de carreira, como o conseguido pelos funcionários de escolas do Paraná, significa um grande avanço no processo

de democratização da educação, resgatando a função educativa desses trabalhadores, criando condições básicas para o desempenho as suas atividades e desenvolvimento da sua profissionalização e da sua carreira. Estas condições, porém, não beneficiam apenas os funcionários, mas, constituem-se também, em meios para promover uma gestão democrática.

3.4 A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS FUNCIONÁRIOS PARA A GESTÃO DA ESCOLA

Para compreender a importância do Plano de Carreira e vencimentos para a gestão democrática da escola, enquanto instituição pública é necessário compreender sua natureza burocrática e seu espaço dentro de uma sociedade marcada por uma economia de produção capitalista. A Escola não é neutra e a depender do processo de compreensão dos que dirigem esta instituição poderá se tornar meramente num instrumento de manutenção da burocracia de estado. Na atual sociedade, a existência da escola é irreversível, de tal modo que a hipótese de se voltar a contar exclusivamente com mecanismos informais equivale a voltar ao período de produção manual. Mas, “considerar anacrônica a desescolarização não significa, todavia, que a escola desempenhe um papel espontaneamente revolucionário em nossa sociedade. Pelo contrário, como qualquer instituição que integra qualquer sistema hegemônico, procura atender, em primeiro lugar aos interesses da classe que detém a direção de tal sistema. (PARO, 2008, p.106).

Assim, como afirma Tragtenberg, uma nação sem formação política pode ser dominada por uma burocracia tecnicamente capaz, porém politicamente inapta. Mas, num “Estado Moderno, ela é inevitável e a crescente intervenção do Estado na economia favorece seu desenvolvimento acompanhando a ampliação do sistema capitalista de produção”. (TRAGTENBERG, 2006, p. 174). Além disso, Tragtenberg alerta para problemas, através de dois exemplos:

O desenvolvimento da democracia na Europa e EUA processaram-se paralelamente à burocracia, porém, tais processos democratizantes podem estar a serviços de interesses capitalistas. Daí prevenir Weber contra a tendência a exagerar o paralelismo entre burocracia e democratização, sob influência dos diplomas credenciadores pode ela estamentalizar-se, ela se

realiza como nivelção dos dominados e como participação passiva. (TRAGTENBERG, 2006, p. 174).

O dirigente da Escola que cumpre seu papel e não pode negar a importância da burocracia como instrumento racional de organização, documentação e divulgação do trabalho realizado pela instituição. O problema é quando não se constroem as condições política para a superação da burocracia como um fim em si mesma.

Weber não nega o papel da burocracia numa sociedade de massa, sua função necessária, mas combate o domínio absoluto da burocracia sobre a sociedade. Para Weber a ação da burocracia, que é racional quando limitada a sua esfera, torna-se irracional quando atinge outras esferas. O burocrata pode ser ótimo funcionário, cumpridor de seus deveres; será, porém, um péssimo estadista. Enquanto o burocrata sacrifica suas convicções pessoais à obediência hierárquica, o líder político caracteriza-se por assumir publicamente seus atos... no capitalismo, a burocracia é assimilada pela sociedade burguesa. Sob ele, observa-se um policentrismo da burocracia, a competição entre a burocracia das empresas privadas e a pública, contribuindo para impedir que chegue à unidade de classe. Por outro lado, a racionalização não conduz necessariamente a burocratização, pois a primeira se processa num regime fundado na exploração, e a burocratização é um sistema de dominação. A burocracia constitui um sistema de condutas significativas e não só sistema de organização formal. (TRAGTENBERG, 2006, p.234).

Para superar esse sistema de burocratização e adaptação submissa a uma forma de gestão autoritária e engessada, deve-se destacar a função política da escola e de seus gestores. A gestão da escola não pode estar centrada unicamente na figura do Diretor, essa é a forma tradicional de uma gestão autoritária. Assim é imprescindível que o diretor e o conjunto de profissionais da educação, juntos com toda a comunidade escolar assumam a concepção de uma gestão democrática, na qual os agentes estejam envolvidos na definição, realização e avaliação da política educacional, para que o poder seja exercido por decisões coletivas.

A Gestão da Escola, bem como seus gestores têm uma finalidade que é prover a educação, entendida como atualização histórica do homem e condições imprescindíveis, embora insuficientes, para que ele se aproprie da cultura produzida historicamente e construa sua própria humanidade histórico-social. Segundo Paro:

Parece justo admitir que a escola fundamental deva pautar-se pela realização de objetivos numa dupla dimensão: individual e social. A dimensão individual diz respeito ao provimento do saber necessário ao alto desenvolvimento do educando, dando-lhe condições de realizar o bem-

estar pessoal e o usufruto dos bens sociais e culturais postos ao alcance dos cidadãos; em síntese trata de educar para o “viver bem” (Ortega Y Gasset, 1963). Por sua vez, a dimensão social liga-se à formação do cidadão tendo em vista a contribuição para a sociedade, de modo que sua atuação concorra para a construção de uma ordem social adequada à realização do “viver bem” de todos, ou seja, para a realização da liberdade como construção social. (PARO, 2007, p. 16).

O objetivo da escola deve ser o desenvolvimento pleno do educando, com acesso à ciência já produzida pela humanidade, aos bens culturais e, principalmente, oferecer uma sólida formação humana, educar para “viver bem” e construir uma ordem social adequada para que todos tenham dignidade humana. Para que seja possível um mundo justo, os educadores deverão estar comprometidos nesta construção, superando o individualismo e atuando com exemplo de solidariedade, compromisso, respeito, enfim, produzindo entre os educadores e educandos os valores necessários a uma sociedade justa e democrática. Se entendermos a democracia no sentido mais elevado de mediação para a construção e exercício da liberdade social, englobando todos os meios e esforços que se utilizam para concretizar o entendimento pacífico e livre entre grupos e pessoas com base em valores construídos historicamente. Podemos dizer que essa dimensão social dos objetivos da escola se sintetiza na educação para a democracia. (PARO, 2007, p. 17).

Se o horizonte é a educação de qualidade e a plena democratização da sociedade, construir um processo de democratização implica na participação plena de todos os envolvidos. Ou seja, se o fim é a democracia, todo o processo de gestão deve estar centrado nesse fim. Como afirma Paro:

A atividade administrativa – em sua concepção mais geral e abstrata, de utilização racional de recursos para a realização de fins, pode apresentar-se concretamente tanto articulada com a conservação quanto com a superação de determinada ordem social. Isso depende, na prática da natureza dos fins que se procura atingir. A administração esta tanto mais comprometida com a transformação social quanto mais os objetivos com ela perseguidos estiverem articulados com essa transformação. Assim sendo, no caso da administração escolar, a análise de suas relações com a transformação social deve passar, necessariamente, pelo exame das condições de possibilidade da própria educação escolar enquanto elemento de transformação social. (PARO, 2007, p.81).

A proposição de objetivos identificados com a transformação social e a efetiva realização dos mesmos são dois aspectos indissociáveis da administração

escolar enquanto prática transformadora, já que se trata da própria vinculação orgânica que deve haver entre teoria e prática e a necessária determinação mútua entre pensamento e ação. Por outro lado, o estabelecimento de objetivos de transformação deve levar em consideração as condições concretas e as possibilidades da escola em realizá-las: não se podem estabelecer objetivos que violem as especificidades da escola ou que estejam além de sua capacidade real de concretização.

Dessa constatação de que a forma da administração não é inteiramente autônoma em relação aos fins que busca realizar, decorre que uma atividade administrativa comprometida com objetivos de cooperação entre os homens precisa estar, em sua forma, impregnada por essa cooperação. Fica claro, portanto, que a Administração Escolar, pautada pelo autoritarismo em suas relações e pela ausência de participação dos diversos setores da escola e da comunidade, não se coaduna com uma concepção de sociedade democrática, a que se pretende chegar através da transformação social. Por isso, uma teoria e uma prática de Administração Escolar que se preocupe com a superação da atual ordem autoritária precisam propor como horizonte a organização da escola em bases democráticas. Para a Administração Escolar ser verdadeiramente democrática é preciso que todos os que estão direta ou indiretamente envolvidos no processo escolar possam participar, em igualdade de condições, das decisões que dizem respeito à organização e funcionamento da escola.

Em termos práticos, isso implica que a forma de administrar deverá abandonar seu tradicional modelo de concentração de autoridade nas mãos de uma só pessoa, o diretor que se constitui, assim no responsável último por tudo o que acontece na unidade escolar, evoluindo para formas coletivas que propiciem a distribuição da autoridade de maneira adequada a atingir os objetivos identificados com a transformação social. Mas, é preciso ficar claro, desde já, que a busca dessa forma de gestão cooperativa, na escola, não deve ser feita de modo voluntarista, contra o diretor, mas a favor da promoção da racionalidade interna da escola. (PARO, 2008, p. 160).

O Plano de Cargos Carreira e Vencimentos não altera de imediato a forma de gestão da escola pública, porém cria condições necessárias para que essa transformação ocorra, quando prevê o ingresso dos funcionários escolares por concurso público, com estabilidade e vínculo com a escola, sendo um dos pilares

para o processo de valorização do educador e do processo educativo. Essa condição é muito diferente das formas precárias de contratação, que tornam sua presença instável e insegura, além de inviabilizar um processo de profissionalização e aperfeiçoamento que adicionam condições de qualidade para a participação.

Em segundo lugar o plano traz melhorias salariais, imprescindíveis para a qualidade de vida e condições necessárias para o convívio coletivo. Não é suficiente resolver apenas as condições financeira dos professores deixando os funcionários numa situação subalterna e imaginar que estes possam participar das relações de uma gestão democrática.

Podemos considerar como um passo importante o fato do Plano de Cargos Carreiras e Vencimento (Lei 123/08) estar centrado na escolaridade e formação profissional e instituir o programa de capacitação para os funcionários de escolas. Os cursos voltados diretamente para conhecimentos que os transformam em profissionais da educação, trazem conhecimentos pedagógicos importantes para formar o educador e conhecimentos específicos para suas áreas de atuação.

CONCLUSÃO

Ao analisar o processo histórico da educação brasileira, percebe-se que a estrutura jurídica através das várias constituições brasileira permitiu que os funcionários não fossem considerados como educadores e colocados em condições subalterna aos professores, mesmo desenvolvendo atividades importantes para o desenvolvimento da educação.

No primeiro período os funcionários da educação são representados pelos Irmãos Coadjuutores, que prestavam serviços juntamente com os Padres Jesuítas, nos colégios, seminários e internatos. O ensino era ministrado aos filhos das elites.

No segundo período, no momento em que as províncias ofertavam o ensino das primeiras letras, e as aulas régias com uma sala de aula aqui e outra acolá. Os funcionários não são considerados necessários. Para manter as salas limpas e providas com um pote de água e dois canecos, bastava a ajuda de alguns escravos.

No terceiro período, na República, definem-se as formas de ingressos e a permanência como trabalhadores na escola. Mas, os funcionários que trabalhavam na escola não eram diferenciados dos demais em funções burocráticas ou de serviços gerais.

Quarto período, a busca da superação da contratação precária, organização, profissionalização, reconhecimento legal e construção de Plano de Cargo Carreira e Vencimento. Com elementos históricos, analisa-se um processo tardio de reconhecimento social destes trabalhadores, a constituição como categoria, definição legal como profissionais, regularização das funções e atribuições, aprovação de Plano de Cargos Carreira e Vencimento e compreensão que também atuam no processo educativo dentro da especificidade de suas atuações na escola.

Com a universalização da educação com amplo acesso da maioria da população brasileira, novas funções se agregaram as escolas, entre as quais a de alimentação escolar e serviços de conservação e manutenção dos prédios escolares, exigindo mais “funcionários de apoio”.

Enquanto os professores foram reconhecidos legalmente com formação específica e carreira os funcionários das escolas foram sendo contratados de forma precária e em quadros gerais dos estados, com baixo salário e escolaridade, numa compreensão de desempenho das atividades numa relação meramente burocrática.

As transformações iniciaram na década de noventa, primeiro na estrutura sindical. A Confederação dos Professores do Brasil se transforma em Confederação Nacional dos trabalhadores em Educação. Em vários estados brasileiro os sindicatos dos professores se unificam com os funcionários.

No Mato Grosso surge o Projeto de Profissionalização e se transforma em um projeto nacional com a profissão reconhecida.

A Constituição Federal de 1988 é alterada o seu Artigo 206 passa a reconhecer os funcionários das escolas profissionalizados, regulamentada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação, com a alteração do Artigo 61 através da Lei sancionada pelo Presidente da República no dia 06 de agosto de 2009, como Lei nº 12.014/09.

Este processo de reconhecimento e valorização dos funcionários de escolas através do ingresso de forma efetiva, melhores salários, profissionalização e carreira altera as relações no interior das escolas. Produz um profissional com maior autonomia e conseqüentemente dá maiores condições de democratizar a gestão e superar o autoritarismo.

Os funcionários profissionalizados podem interagir mais no processo educativo, compreendendo e mudando sua postura conservadora ou burocrática, assumindo comportamentos educativos, e participando da construção do Projeto Político Pedagógico.

O reconhecimento legal e social dos funcionários da educação traz resultado do ponto de vista corporativo, mas também produz melhorias no processo educativo. Este resultado como não é simplesmente numérico é sim a mudança de comportamento, de ações e gestos educativos, necessita de um acompanhamento e uma investigação mais consistente aprofundada, até porque a profissionalização do funcionário no Paraná é um fato recente.

REFERÊNCIAS

- APP-SINDICATO. Cartilha. **Sou Funcionário, eu também educo**. Curitiba, 2002.
- _____. CADERNO. **Uma nova perspectiva de vida e qualidade na educação**, PCCS. Curitiba, 1998.
- _____. CADERNO. **Proposta dos Trabalhadores em Educação para um próximo governo**. Curitiba, 2006.
- AZEVEDO, Fernando. O sentido da educação colonial. In: _____ **A Cultura Brasileira**. Rio de Janeiro: Serviço Gráfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1943.
- BRASIL. **Constituição Federal, 1891**. Disponível em: www.planalto.gov.br/03constituicao/constituicao91.htm> Acesso em: 22/ dez. 2008.
- _____. **Constituição Federal, 1934**. Disponível em: www.planalto.gov.br/03/constituicao/constituicao34.htm> Acesso em: 22 dez. 2008
- _____. **Constituição Federal, 1937**. Disponível em: www.planalto.gov.br/03/constituicao/constituicao37.htm> Acesso em 22/ dez. 2008.
- _____. **Constituição Federal, 1946**. Disponível em: www.planalto.gov.br/03/constituicao/constituicao46.htm> Acesso em 23 dez. 2008.
- _____. **Constituição Federal, 1967**. Disponível em: www.planalto.gov.br/03/constituicao/constituicao67.htm> Acesso em 23 dez. 2008.
- _____. **Constituição Federal, 1988**. Disponível em: www.planalto.gov.br/03/constituicao/Constituicao88.htm> Acesso em 23 dez. 2008.
- _____. **Emenda Constitucional 53, 2006**. Disponível em: www.planalto.gov.br/03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 02 jan. 2009.
- _____. **Lei 11.494/2007**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/03/Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm>> Acesso em: 02 jan. 2009.
- _____. **Lei 11.738/2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/03/Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm>> Acesso em 03 jan. 2009.
- _____. **Lei 9.424/1996**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/03/LEIS/L9424.htm>> Acesso em 03 jan. 2009.
- _____. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, 1996**.
- _____. **RESOLUÇÃO 03/2007**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>> Acesso em 04 de jan. 2009.
- CNTE. Cadernos de educação. **Funcionários de Escolas Identidade e Compromisso**. Brasília, 2007.
- _____. Revista. **Retrato da Escola, Formação de professores, impasses e perspectivas**. Brasília, 2008, p 29.
- CODO, Vanderley. **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- CONED. Revista. **II Congresso Nacional de Educação, Educação Democracia e Qualidade Social, Consolidando Um Plano Nacional de Educação**. Belo Horizonte, 1997.

_____. Revista. **4º Congresso Nacional de Educação, Educação, Democracia e Qualidade Social**: “Garantir direitos, verbas públicas e vida digna: uma outra educação é possível”. São Paulo, 2002. **DECRETO 8530/1946**. Disponível em: <www.soleis.adv.br/leiorganicaensinonormal.html> Acesso em 22 dez. 2008.

FÁVERO, Osmar; SEMERARO, Giovanni. **Democracia e Construção do Público no pensamento educacional brasileiro**. Petrópolis: Editora Vozes, 2ª Edição, FEIGES, Maria Madselva. **Caderno dos funcionários**. Curitiba: APP - Sindicato, 2002.

_____. **A formação de educadores**: o papel dos funcionários no processo educativo. Curitiba: APP – Sindicato, 2001.

FERNANDES, Florestan. **A revolução burguesa no Brasil**, 5ª edição. São Paulo: Editora Globo, 2006

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2007.

GRHS/SEED. **Pesquisa realizada para construção PCCV, funcionários**. Curitiba, 2008.

LEMME, Paschoal. **Manifesto dos Pioneiros e suas repercussões na realidade brasileira**. Disponível em: <[HTTP://portal.mec.gov.br/catalogonct/et_apoio_educacional.php](http://portal.mec.gov.br/catalogonct/et_apoio_educacional.php)> . Acesso em: 10 fev. 2009.

_____. Caderno. **Por uma política de valorização dos trabalhadores em educação, em cena, os funcionários de escola**. Brasília, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/conae/images/stories/pdf/doc_base_conae_revisado2.pdf> Acesso em 20 jun. 2009.

_____. Prófuncionário. **Caderno de orientações gerais**. Brasília, 2005.

MONLEVADE, João A. C. De. **Funcionários das Escolas Públicas**: educadores profissionais ou servidores descartáveis? Ceilândia: Editora Idéia Ltda, 2001.

_____. **Para entender o Fundeb**. Ceilândia: Editora Idéia, Ceilândia, 2007.

_____. **Treze Lições sobre fazer-se educador no Brasil**. Ceilândia: Editora Idéia, 2000.

_____. João e SILVA, Maria Abadia. **Quem manda na educação no Brasil**. Brasília: Editora Idéia, 2001.

NASCIMENTO, Francisco das Chagas Firmino. **Os funcionários da educação**: da constituição da identidade à ação como co-gestores de escola. Brasília, 2006.

PARANÁ, 1970. **Lei 6.174/70**. Disponível em: <www.casacivil.pr.gov.br/legislação> Acesso em 20 jun. 2009.

_____. 2002. **Lei 13.666/02**. Disponível em: <www.casacivil.pr.gov.br/legislação> Acesso em 20 jun. 2009.

_____. **Lei 123/2008**. Disponível em: <www.casacivil.pr.gov.br/legislação> Acesso em 20 jun. 2009.

_____. **Lei 123/2008**. Disponível em: <www.casacivil.pr.gov.br/legislação> Acesso em 20 jun. 2009.

_____. **Decreto 4.158/1981**. Disponível em: <<http://celepar7cta.pr.gov.br/seap>> Acesso em 22 jun. 2009.

_____. 2008. **Decreto 3.739/2008**. Disponível em: <www.casacivil.pr.gov.br/legislação> Acesso em 25 jun. 2009.

PARO, Vitor Henrique. **Administração Escolar**: introdução crítica. São Paulo: Editora Cortez, 2009.

PARO, Vitor Henrique. **Gestão Escolar, Democracia e qualidade do ensino**. São Paulo: Editora, Ática, 2007

PINTO, José Marcelino de Rezende. **Os recursos para a educação no Brasil no contexto das finanças públicas**. Brasília: Editora Plano, 2000.

RIBEIRO, M. L. S. **Introdução à História da Educação Brasileira**. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1987.

SILVA, Aida Maria Monteiro; AGUIAR, Márcia Ângela da Silva. **Retrato da Escola no Brasil**. Brasília, 2004

SILVA, Maria Abádia. **Educadores e Educandos**: tempos históricos. Brasília, 2005.

TRAGTENBERG, Maurício. **Burocracia e ideologia**. São Paulo: Editora UNESP, 2006.

VIEIRA, Juçara Dutra. **Piso Salarial Nacional dos Educadores, Dois séculos de atraso**: Brasília: [s.n], 2007.