



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ - UNIOESTE
CENTRO DE EDUCAÇÃO, COMUNICAÇÃO E ARTES/CECA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM EDUCAÇÃO
NÍVEL DE MESTRADO/PPGE
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: SOCIEDADE, ESTADO E EDUCAÇÃO

**FUNCIONÁRIOS DAS ESCOLAS PÚBLICAS: HISTÓRIA, LEGISLAÇÃO E LUTA
SINDICAL**

EVERTON JOSIMAR DE OLIVEIRA

CASCADEL - PR

2017



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ - UNIOESTE
CENTRO DE EDUCAÇÃO, COMUNICAÇÃO E ARTES/CECA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM EDUCAÇÃO
NÍVEL DE MESTRADO/PPGE
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: SOCIEDADE, ESTADO E EDUCAÇÃO

**FUNCIONÁRIOS DAS ESCOLAS PÚBLICAS: HISTÓRIA, LEGISLAÇÃO E LUTA
SINDICAL**

EVERTON JOSIMAR DE OLIVEIRA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGE, área de concentração Sociedade, Estado e Educação, linha de pesquisa: História da Educação, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná/UNIOESTE – Campus de Cascavel, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientador:
Prof. Dr. João Carlos da Silva

CASCADEL - PR

2017

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

O46f

Oliveira, Everton Josimar de
Funcionários das escolas públicas: história, legislação e luta sindical. /
Everton Josimar de Oliveira.— Cascavel, 2017.
167 f.

Orientador: Prof. Dr. João Carlos da Silva

Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná,
Campus de Cascavel, 2017
Programa de Pós-Graduação em Educação

1. História da educação. I. Silva, João Carlos da. II. Universidade
Estadual do Oeste do Paraná. III. Título.

CDD 20.ed. 370.9
CIP – NBR 12899

Ficha catalográfica elaborada por Helena Soterio Bejio – CRB 9ª/965



unioeste

Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Campus de Cascavel CNPJ 78680337/0002-65
Rua Universitária, 2069 - Jardim Universitário - Cx. P. 000711 - CEP 85819-110
Fone:(45) 3220-3000 - Fax:(45) 3324-4566 - Cascavel - Paraná

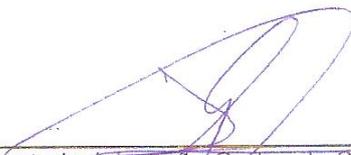


PARANÁ
GOVERNO DO ESTADO

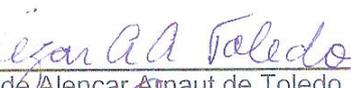
ÉVERTON JOSIMAR DE OLIVEIRA

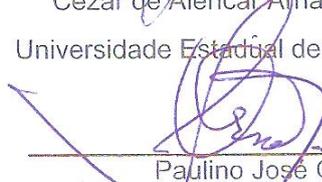
Funcionários das escolas públicas: História, Legislação e Luta Sindical

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação em cumprimento parcial aos requisitos para obtenção do título de Mestre em Educação, área de concentração Sociedade, Estado e Educação, linha de pesquisa História da Educação, APROVADO(A) pela seguinte banca examinadora:

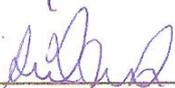

Orientador(a) - João Carlos da Silva

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Cascavel (UNIOESTE)


Cezar de Alencar Arnaut de Toledo
Universidade Estadual de Maringá (UEM)


Paulino José Orso

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Cascavel (UNIOESTE)


Aparecida Favoreto

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Cascavel (UNIOESTE)

Cascavel, 6 de abril de 2017

Dedico aos trabalhadores em
educação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me dado fé e persistência para seguir adiante e também a algumas pessoas em especial, que ajudaram e incentivaram nesta caminhada.

Agradeço ao meu orientador Professor Doutor João Carlos da Silva que aceitou a tarefa de orientar esta pesquisa.

Agradeço a CNTE, que atendeu minhas solicitações e se prontificou em auxiliar com eventuais dúvidas.

Agradeço ao pessoal da APP-Sindicato do Núcleo Sindical de Campo Mourão, sempre solícitos diante das minhas incursões para a pesquisa de fontes e materiais.

Agradeço aos funcionários da APP-Sindicato Sede em Curitiba, especialmente a Wanessa, da Secretaria de Funcionários, que forneceu, reproduziu e enviou documentos e materiais.

Agradeço à Rosa, à Janice e à Dalva do NRE de Goioerê, que disponibilizaram tempo em favor desta pesquisa.

Agradeço aos companheiros de trabalho do Colégio Estadual Rancho Alegre, que foram compreensivos.

Agradeço a meus pais que sempre me incentivaram e para que eu seguisse estudando.

Agradeço a Eliane minha parceira nesta e em todas as jornadas da vida, que mesmo antes de iniciarmos esta caminhada, foi quem me incentivou a ingressar num programa de mestrado, a prosseguir e não desistir, que foi leitora e revisora assídua desta produção.

De fato, o que sobrevive não é o conjunto daquilo que existiu no passado, mas uma escolha efetuada quer pelas forças que operam no desenvolvimento temporal do mundo e da humanidade, quer pelos que se dedicam à ciência do passado e do tempo que passa, os historiadores. (Jacques Le Goff)

OLIVEIRA, Everton Josimar de. **Funcionários das escolas públicas: história, legislação e luta sindical.** 2017. 167 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Educação. Área de concentração: Sociedade, Estado e Educação, Linha de Pesquisa: História da educação, Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE, Cascavel, 2017.

RESUMO

O objeto de estudo desta dissertação são os trabalhadores em educação, frequentemente nominados funcionários, que atuam nas escolas públicas estaduais do Paraná, considerando o recorte temporal entre 2003 e 2014. Com o objetivo de analisar sua constituição histórica, discutimos sua presença nas escolas e as funções desempenhadas, com fundamentos nos aspectos históricos, legais e políticos. Consideramos essa temática pouco explorada pela academia, pois a história de um grande contingente de trabalhadores incorporados à rotina escolar ao longo do tempo, tem sido pouco conhecida. Observando esta problemática, discutimos quem são, o que fazem, como foram reconhecidos pela legislação e a forma como se organizaram na luta sindical. Partimos da hipótese de que a escola pública, como produtora e reprodutora das relações sociais, ao longo de sua história, foi permeada, em sua organização, por interferências das teorias administrativas de base tayloristas e que as funções agregadas a ela, de certa forma, refletiram os interesses dos grupos dominantes. As análises de Enguita (1989), Silva Júnior (1993), Marx (1999; 1998; 2008; 2013), Frigotto (1999), Kuenzer (2001), Feiges (2003), Paro (2005), Alves (2006), Nascimento (2006; 2007), Saviani (2012; 2013; 2014) e Monlevade (1995; 2007; 2009; 2014), demonstraram a escola pública composta por diferentes profissionais e a burocratização dos processos escolares interferindo no ensino e na aprendizagem. Na análise documental realizada em leis, leis complementares, emendas, decretos, resoluções, portarias, orientações, cadernos temáticos, atas, cartas abertas, materiais para debate, boletins informativos e jornais, com destaque ao Jornal sindical “30 de Agosto”, extraímos categorias relacionadas às funções, relações de trabalho, campanhas e pautas sindicais. Discutir os trabalhadores em educação das escolas estaduais do Paraná e a forma como se organizaram enquanto categoria profissional, exigiu um percurso que passou pela história, estudo de conceitos e análise de documentos. Compreendemos que a mobilização sindical foi fundamental para os avanços obtidos na legislação, no sentido do reconhecimento social e profissional, sendo grande o desafio para que todos os funcionários gozem dos direitos assegurados pela lei e sejam reconhecidos como profissionais da educação básica.

Palavras-chave: Trabalhadores em Educação. História da educação. Legislação Educacional. Luta Sindical. Funcionários.

OLIVEIRA, Everton Josimar de. **Public school staff: history, legislation and union struggle.** 2017. 167 f. Dissertation (Master Degree in Education). Pos/Graduation Program in Education. Expertise Area: Society, Public Administration and Education. Research line: Education History, State University of Western Parana – UNIOESTE, Cascavel, 2017.

ABSTRACT

The object of study in this dissertation are the workers in education, often nominated staff, who work in state public schools in the state of Paraná, considering the temporal cut between 2003 and 2014. With the objective of analyzing his historical constitution, we discussed their presence in schools and the functions performed, with foundations in historical aspects, legal and political. We believe this topic little explored by the academy, because the history of a large contingent of workers incorporated into the school routine over time, it has been little known. Observing this problem, we discuss who they are, what they do, as has been recognized by the legislation and the way it organized in the union struggle. We start from the assumption that the public school, as a producer and reproducer of social relations, throughout its history, it was permeated in their organization, by interference of administrative theories of tayloristas and that the aggregate functions to it, in a way, reflected the interests of dominant groups. The analyzes of Enguita (1989), Silva Júnior (1993), Marx (1996; 1998; 2008; 2013), Frigotto (1999), Kuenzer (2001), Feiges (2003), (2005), Alves (2006), born (2006; 2007), Saviani (2012; 2013; 2014) and Monlevade (1995; 2007; 2009; 2014), demonstrated the public school composed by different professionals and the bureaucratization of the processes students interfering in teaching and learning. In the documentary analysis performed on laws, complementary laws, amendments, ordinances, resolutions, directives, guidelines, thematic books, minutes, open letters, material for discussion, newsletters and newspapers, with an emphasis on union newspapers "30 de Agosto", we extract categories related to the functions, labor relations, campaigns and guidelines of the unions. Discuss the workers in education the public schools of Parana and the way they organized as a professional category, required a path that went through the history, study of concepts and analysis of documents. We understand that the trade union mobilisation was fundamental to achieving advances in legislation, in the sense of social recognition and professional, being a great challenge for all staff to enjoy the rights guaranteed by law and be recognized as professionals in basic education.

Keywords: Workers in Education. History of education. Educational legislation. Union struggle. Staff.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução da situação funcional dos Funcionários da Educação Básica com Estabilidade – Agente Educacional I e II	92
Quadro 2 - Evolução da situação funcional dos Funcionários da Educação Básica sem estabilidade – contratados.....	92
Quadro 3 – QPPE x plano de carreira: veja as diferenças	115

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Contracheque (2006) de um agente de execução no início de carreira ...	93
Figura 2 – Mobilização do SINTE – PR e APP Sindicato na década de 1990.....	97
Figura 3 – Congresso de unificação SINTE – PR e APP sindicato em outubro de 1997.	98
Figura 4 – Campanha pela valorização dos funcionários da educação, lançada em 1996.	99
Figura 5 – Campanha Prato Vazio lançada no ano de 2000.	100
Figura 6 – Campanha “Sou Funcionário(a): Eu também Educo. Não abro mão da minha carreira”, lançada no ano de 2004.....	102
Figura 7 – Marcha pelo Plano de Carreira dos Funcionários, realizada entre 22 e 27 de abril de 2005.....	105
Figura 8 – Quanto vale o trabalho do(a) um educador (a)?.....	107
Figura 9 - Plano de Carreira dos(as) Funcionários na Educação. Faço parte desta Luta!	108
Figura 10 – Campanha Salarial 2008	112
Figura 11 – Capa da edição especial do Jornal 30 de Agosto, dedicada aos funcionários da escola, publicado em setembro de 2008.....	113
Figura 12 - Recuperação Salarial	114
Figura 13 – Campanha salarial 2009.....	116
Figura 14 – Campanha Estadual de Saúde: Quanto vale a saúde de um(a) educador(a)?.....	117
Figura 15 – Funcionários(as) de Escola: perspectivas para 2011	120
Figura 16 – Campanha “Quem não tem carreira, não tem futuro!”	122
Figura 17 – Campanha Funcionários(as): Somos educadores(as), temos direitos!.....	123
Figura 18 – Semana Pedagógica: somos funcionários(as) da educação, nossa participação faz a diferença!.....	125
Figura 19 – Conquista e desafios para 2014.....	126

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de funcionários a serviço da Secretaria de Estado da Educação do Paraná (2004-2014)	73
Tabela 2 - Tabela salarial Agente Educacional I e II em 2008	84
Tabela 3 - Salários QPPE e QFEB (2003-2008).....	94

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ADEJA – Associação de diretores de escolas públicas de educação de jovens e adultos
- AFUSE – Sindicato dos funcionários e servidores da educação do Estado de São Paulo
- ALEP – Assembleia legislativa do Paraná
- APEOC - Associação dos professores de estabelecimentos oficiais Ceará
- APEOESP - Sindicato dos professores do ensino oficial do Estado de São Paulo
- APLB - Sindicato dos trabalhadores em educação do Estado da Bahia
- APM – Associação de pais e mestres
- APMC - Sindicato dos trabalhadores em educação pública de Colombo
- APMF – Associação de pais, mestres e funcionários
- APMI - Sindicato dos professores da rede pública municipal de Ijuí / RS
- APP – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná
- ASPROLF - Sindicato dos trabalhadores em educação de Lauro de Freitas/Bahia
- CCSV - Cargo em comissão sem vínculo
- CEB – Câmara de educação básica
- CEE – Conselho estadual de educação do Estado do Paraná
- CFP – Confederação dos Professores do Brasil
- CLAD – Celetista administrativo
- CLT – Consolidação das leis do trabalho
- CNE – Conselho nacional de educação
- CNTE – Confederação nacional dos trabalhadores em educação
- CPERS - Centro dos professores do Estado do Rio Grande do Sul
- CPPB – Confederação dos professores primários do Brasil
- CUT – Central única dos trabalhadores
- DEFE – Departamento dos funcionários da educação
- FETEMS - Federação dos trabalhadores em educação de Mato Grosso do Sul
- FNDE – Fundo nacional de desenvolvimento da educação
- IPARDES - Instituto paranaense de desenvolvimento econômico e social
- LC – Lei complementar
- LDB – Lei de diretrizes e bases da educação nacional
- MEC – Ministério da educação
- MUNS - Funcionários municipais
- OCDE – Organização para a cooperação e desenvolvimento econômico
- OEST - Funcionários de outros Estados
- OORG - Funcionários de outros Órgãos
- PDDE – Programa dinheiro direto na escola
- PEA – População economicamente ativa
- PEAD – Paraná educação administrativo
- PL – Projeto de lei

PLC – Projeto de lei complementar
PNAE – Programa nacional de alimentação escolar
PNATE - Programa nacional de apoio ao transporte do escolar
PNE – Plano Nacional de Educação
PNLD – Programa nacional do livro didático
PROFUNCIONÁRIO – Programa de formação inicial em serviços dos profissionais da educação básica dos sistemas de ensino
PSPN – Piso salarial Profissional Nacional
QFEB - Quadro de funcionários da educação básica
QPM – Quadro próprio do magistério
QPPE - Quadro próprio do poder executivo
READ - Regime especial administrativo
SAEDF - Sindicato dos trabalhadores em escolas públicas no Distrito Federal
SEED – Secretaria de Estado da Educação do Estado do Paraná
SIMMP-VC - Sindicato do magistério municipal público de Vitória da Conquista - Bahia
SINDIPEMA - Sindicato dos profissionais de ensino do município de Aracaju
SINDIUPES - Sindicato dos trabalhadores em educação pública do Espírito Santo
SINDIUTE - Sindicato único dos trabalhadores em educação do Ceará
SIND-UTE - Sindicato único dos trabalhadores em educação de Minas Gerais
SINPC/PE - Sindicato dos professores do Cabo de Santo Agostinho
SINPEEM - Sindicato dos profissionais em educação no ensino municipal de São Paulo
SINPERE - Sindicato municipal dos profissionais de ensino da rede oficial de Recife
SINPMOL - Sindicato dos professores da rede municipal de Olinda
SINPRO - Sindicato dos professores no Distrito Federal
SINPROCAN - Sindicato dos professores municipais de Canoas / RS
SINPROESEMMA - Sindicato dos trabalhadores em educação básica das redes públicas estadual e municipais do Estado do Maranhão.
SINPROJA - Sindicato dos trabalhadores em educação do município do Jaboatão dos Guararapes
SINPROSM - Sindicato dos professores municipais de Santa Maria / RS
SINPROSUL - Sindicato dos professores municipais do extremo sul do Piauí
SINSEPEAP - Sindicato dos servidores públicos em educação no Estado do Amapá
SINTE - Sindicato dos Trabalhadores na Educação Pública do Paraná
SINTEAC - Sindicato dos trabalhadores em educação do Acre
SINTEAL - Sindicato dos trabalhadores da educação de Alagoas
SINTEAM - Sindicato dos trabalhadores em educação do Estado do Amazonas
SINTEGO – Sindicato dos trabalhadores em educação de Goiás
SINTEM - Sindicato dos trabalhadores em educação do município de João Pessoa
SINTEP - Sindicato dos trabalhadores do ensino público de Mato Grosso
SINTE-P - Sindicato dos trabalhadores em educação básica pública do Piauí
SINTEP - Sindicato dos trabalhadores em educação do Estado da Paraíba

SINTEPE - Sindicato dos trabalhadores em educação de Pernambuco

SINTEPP - Sindicato dos trabalhadores em educação pública do Pará

SINTER - Sindicato dos trabalhadores em educação de Roraima

SINTERG - Sindicato dos trabalhadores em educação do Rio Grande

SINTE-RN - Sindicato dos trabalhadores em educação da rede pública do Rio Grande do Norte.

SINTERO - Sindicato dos trabalhadores em educação do Estado de Rondônia

SINTERPUM - Sindicato dos trabalhadores em educação da rede pública municipal de Timon/MA

SINTESE - Sindicato dos trabalhadores em educação da rede pública de ensino do Estado de Santa Catarina

SINTESE - Sindicato dos trabalhadores em educação básica da rede oficial de Sergipe

SINETET - Sindicato dos trabalhadores em educação no Estado do Tocantins

SISE - Sindicato dos servidores em educação no município de Campo Formoso - Bahia

SISMMAC - Sindicato dos servidores do magistério municipal de Curitiba

SISMMAP - Sindicato dos servidores do magistério municipal de Paranaguá/PR

SISMMAR - Sindicato dos servidores do magistério municipal de Araucária

SISPEC - Sindicato dos professores da rede pública municipal de Camaçari

SUED – Superintendência da Educação

TERC - Funcionários terceirizados

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
2 A ESCOLA PÚBLICA E SEUS PROFISSIONAIS: RELAÇÕES HISTÓRICAS	20
2.1 Aproximações iniciais	20
2.2 O trabalho, o trabalhador e a escola pública	22
2.3 A escola pública na industrialização	27
2.4 A escola no contexto do neoliberalismo	34
2.5 Escola pública como local de trabalho	39
3 DE FUNCIONÁRIOS A TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO: ASPECTOS HISTÓRICOS, POLÍTICOS E LEGAIS	46
3.1 Os trabalhadores em educação nas escolas do Brasil	47
3.2 Organização sindical	55
3.3 Sobre a identidade profissional	60
3.4 A legislação educacional	63
4 OS FUNCIONÁRIOS DAS ESCOLAS PÚBLICAS NO PARANÁ	71
4.1 Aspectos da legislação	71
4.1.1 Celetista Administrativo - CLAD	74
4.1.2 Paranaeducação	75
4.1.3 Quadro Próprio do Poder Executivo - QPPE.....	77
4.1.4 Regime Especial Administrativo – READ/PSS.....	78
4.1.5 Concursos	80
4.1.6 Quadro de Funcionários da Educação Básica - QFEB	81
4.1.7 Profuncionário	88
4.1.8 O funcionário na gestão da escola	89
4.1.9 A remuneração, evolução funcional e dimensão pedagógica	92
4.2 A produção sindical	96
4.2.1 Unificação sindical.....	96

4.2.2 Primeiras iniciativas	99
4.2.3 A luta pelo Plano de Carreiras de 2003 a 2008.....	101
4.2.4 Resistências, perspectivas e conquistas de 2009 a 2014	116
5 CONCLUSÃO	127
REFERÊNCIAS.....	131
ANEXOS	146

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação tem como objeto de estudo os trabalhadores em educação, frequentemente nominados como funcionários, que atuaram nas escolas públicas estaduais do Paraná no período entre 2003 e 2014. Temos como objetivo analisar sua constituição histórica. Discutimos, para tanto, sua presença nas escolas e as funções desempenhadas, com fundamento nos aspectos históricos, legais e políticos.

Os profissionais considerados para este trabalho são aqueles definidos pelo inciso III, Art. 61, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação 9394/96, ou seja, os “administrativos”, “apoios”, “serventes” e outras denominações a depender da região brasileira, que nesta pesquisa serão nomeados como **trabalhadores em educação e funcionários**.

Consideramos que esta é uma temática pouco explorada pela academia. As pesquisas no campo da história da educação, geralmente, se dedicaram em discutir a relação entre professor e aluno e das tendências didático-pedagógicas que sobressaíram no cenário educacional em determinado período. A história de um grande contingente de trabalhadores, dos funcionários das escolas, incorporados à rotina escolar ao longo do tempo, tem sido pouco conhecida.

Procuramos construir uma narrativa que nos leve a perceber a dinâmica da história dos trabalhadores em educação no contexto da escola pública. Com base nisso, almejamos discutir quem são, o que fazem e quais foram as lutas travadas no reconhecimento profissional desta categoria.

Para tanto, analisamos a organização, valorização e identificação legal/social dos trabalhadores em educação das escolas públicas da rede estadual paranaense, embasados, principalmente, nas mudanças da legislação funcional, educacional e na luta sindical.

Delimitamos nosso recorte temporal entre os anos de 2003 a 2014, em razão das intensas lutas que ocorreram para o desenvolvimento da legislação e de políticas educacionais no Brasil e especialmente no Paraná. Nesse período, o Estado passou pela gestão de dois governadores: Roberto Requião de Mello e Silva (2003-2010) e Carlos Alberto Richa (2011-2014), com propostas de governo distintas quanto ao papel do Estado no desenvolvimento econômico e social.

Segundo dados da Secretaria de Estado da Educação - SEED, atualmente,

trabalham nas escolas públicas do Estado do Paraná aproximadamente 100.000 mil profissionais, que desempenham diferentes papéis na rotina escolar, entre, professores, diretores, pedagogos e funcionários. Discutimos a história dos funcionários por considerá-la uma parcela considerável dos profissionais da educação básica, pois representam aproximadamente $\frac{1}{4}$ (um quarto) do total.

No que tange à organização metodológica, realizamos um levantamento bibliográfico, com a consulta de livros, teses, dissertações, artigos e publicações impressas como jornais e informativos, divulgados em meio físico e digital, com o objetivo de situar historicamente o desenvolvimento das diferentes formas de trabalho que ocorrem no ambiente escolar.

Temos como aporte teórico as análises de Enguita (1989), Silva Júnior (1993), Marx (1996, 1998, 2008, 2013), Frigotto (1999), Kuenzer (2001), Paro (2005), Alves (2006) e Saviani (2012, 2013 e 2014) que refletem sobre as relações econômicas e educacionais desenvolvidas na sociedade e o desenvolvimento dos conceitos de trabalho, trabalhador e a relação destes com a escola pública. Analisamos como ela se tornou um campo de interesses e disputas, tanto nos aspectos políticos e ideológicos, quanto na condição de local de trabalho ou na reprodução dos interesses dos grupos que comandam o Estado.

Referenciados, em Monlevade (1995; 2007; 2009; 2014) e Nascimento (2006; 2007), abordamos o tema dos trabalhadores em educação nas escolas do Brasil, examinando seu desenvolvimento histórico, as principais leis que trataram da atuação e definição das funções e atividades.

Quanto aos documentos analisamos Leis, Leis Complementares, Emendas, Decretos, Resoluções, Portarias, Orientações e Cadernos Temáticos, que foram levantados em arquivos físicos e digitais de escolas, do Núcleo Regional de Educação de Goioerê, da Secretaria de Estado da Educação do Paraná, da Assembleia Legislativa do Paraná – ALEP, do Governo Federal e do Governo do Estado do Paraná.

Buscamos fontes que fundamentam a história da organização sindical. Acessamos atas, cartas abertas, materiais para debate, boletins informativos e jornais, de onde destacamos o Jornal “30 de Agosto”, edições publicadas entre 2003 e 2014. Esse conjunto de documentos foi localizado nos arquivos físicos e digitais da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE e do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná – APP/Sindicato (Núcleo

Sindical de Campo Mourão e Sede em Curitiba).

Partimos da hipótese que a escola pública, como produtora e reprodutora das relações sociais, ao longo de sua história, foi permeada em sua organização por interferências das teorias administrativas de base tayloristas e que as funções agregadas a ela refletiram, de certa forma, os interesses dos grupos dominantes. Que a escola pública, atualmente, é composta por diferentes profissionais e que a burocratização dos processos escolares interfere no ensino e na aprendizagem. Para verificarmos esse entendimento, organizamos a dissertação da seguinte forma:

Na seção 2, “A escola pública e seus profissionais: relações históricas”, abordamos a história da escola pública e as relações de trabalho nela desenvolvidas, discutindo-a como local de trabalho.

Na seção 3, “De funcionários a trabalhadores em educação: aspectos históricos, políticos e legais”, focamos a história dos trabalhadores em educação do Brasil, a organização desta categoria e suas lutas no movimento sindical, considerando a legislação nacional a respeito da temática.

Na seção 4, “Os funcionários das escolas públicas no Paraná”, exploramos o desenvolvimento histórico, legal e sindical da categoria no período de 2003 a 2014. Abordamos a temática sob duas perspectivas: na primeira, discutindo a legislação vigente, na segunda, analisando suas lutas, campanhas, pautas de negociações e perspectivas.

A história dos trabalhadores em educação é importante para a discussão da história da escola pública brasileira, pois retrata como ela incorporou funções que nem sempre estiveram diretamente relacionadas ao ensino e aprendizagem, como a merenda escolar, a organização técnica de documentos escolares e do acervo bibliográfico, manutenção de laboratórios, limpeza dos ambientes, cuidado com os alunos e transporte escolar.

Esperamos, com este estudo, estabelecer, a partir do referencial teórico e documental, uma compreensão histórica, legal e profissional desses trabalhadores, com o intuito de problematizar o entendimento do seu papel enquanto sujeitos da educação.

2 A ESCOLA PÚBLICA E SEUS PROFISSIONAIS: RELAÇÕES HISTÓRICAS

Nesta seção apresentamos o objeto de estudo relacionando-o com o desenvolvimento político, econômico e social, tomando como ponto de partida as relações entre trabalho, trabalhadores e escola pública. A discussão é necessária por identificarmos os limites de se pensar a história dos trabalhadores que atuam nas escolas públicas, independente da função que exerçam, em face do desenvolvimento da sociedade capitalista.

Para entendermos como foram constituídas as diferentes formas de trabalho nas instituições de ensino, levamos em conta a escola pública e sua consolidação em consonância com o sistema político e econômico vigentes. Analisamos como ela se tornou um campo de disputas e contradições nos aspectos políticos e ideológicos e também na condição de local de trabalho e reprodução dos interesses dos grupos hegemônicos sobre o Estado.

2.1 Aproximações iniciais

Apresentamos inicialmente conceitos-chave, necessários ao entendimento do texto, sendo eles: escolas públicas, escolas privadas, profissionais da educação, trabalhadores em educação, funcionários, agente educacional I e agente educacional II.

As **escolas públicas** que neste trabalho interpretaremos como aquelas que são gratuitas e mantidas integralmente pelo poder público (Federal, Estadual, Municipal). As **escolas privadas** podem ou não cobrar mensalidades, pois existem escolas gratuitas mantidas por entidades como igrejas e fundações, mas que não se relacionam ao poder público.

O artigo 61, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB 9394/96, estabelece que são **Profissionais da Educação** Básica Escolar as seguintes categorias de trabalhadores: professores habilitados em nível médio ou superior,

especialistas ou pedagogos e trabalhadores em educação.¹ Desta forma, quando utilizamos o termo profissionais da educação, nos referimos a todas as categorias de trabalhadores que atuam nas escolas.

É sobre os **trabalhadores em educação** que se assenta nosso objeto de estudo. Conforme a LDB 9394/96, são os profissionais que, diante da formação técnico ou pedagógica em nível médio ou superior, podem exercer atividades administrativas (secretários, auxiliares administrativos, auxiliares de biblioteca e de laboratórios) e de manutenção e apoio (limpeza, merendeiras, zeladores e inspetor de pátio). No cotidiano escolar e na organização sindical são identificados como os **funcionários de escola**.

Dada a diversidade de nomenclaturas, utilizadas em cada rede de ensino, a organização de uma lista que contemple todas é uma tarefa complexa e extensa, não sendo nossa intenção estender esta relação. Para delinear todas estas funções, empregamos as expressões **trabalhadores em educação e funcionários**. A primeira escolha, para além da questão legal, se dá por considerarmos que existe peso histórico e etimológico tanto na palavra trabalhador, quanto em educação. Ambas carregam uma história de lutas e contradições.

A segunda se impôs pela bibliografia e fontes documentais existentes. Em boa parte da produção analisada, os trabalhadores da educação são designados por funcionários de escola, isto se deve fundamentalmente, a três fatores: o caráter administrativo, gerencial ou empresarial presente na gestão pública, cujos princípios influenciaram a rotina e legislação escolar; a assimilação que a palavra teve pelos próprios trabalhadores, o que levou as entidades sindicais a utilizarem, por muito tempo, essa denominação; por fim, existem aspectos legais, pois, somente com a aprovação no ano de 2009 da lei 12.014, apreciada na seção 3 desta pesquisa, a LDB passou a identificar os funcionários como trabalhadores em educação, reconhecendo-os como uma das categorias dos profissionais da educação básica escolar.

Na rede estadual paranaense os trabalhadores em educação, que possuem vínculo empregatício estatutário obtido por meio de concurso público, enquadram-se no chamado Quadro de Funcionários da Educação Básica – QFEB, que se divide, por

1 A Medida Provisória 746/2016 incluiu a seguinte categoria de trabalhadores: “IV - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação para atender o disposto no inciso V do caput do art. 36.”, entretanto por ser recente, não consideramos esta categoria profissional em nossa análise. (BRASIL, 2016)

critérios de função e escolaridade: em **Agente Educacional I** e **Agente Educacional II**. O Agente Educacional I, pode exercer as atividades de limpeza, preparo da alimentação escolar, cuidado e inspeção de pátio e auxiliar em serviços administrativos. O Agente Educacional II normalmente exerce as funções de secretário, auxiliar de secretaria, agente de leitura (auxiliar de biblioteca), auxiliar de laboratório de ciências e de informática. Analisamos a legislação relativa às funções na seção 4.

Esta apresentação conceitual remete a questionamentos, tais como: Que razões, entre mudanças materiais e ideológicas, levaram a escola ao nível de complexidade nas relações de trabalho existentes em seu interior, que exigiu a utilização e o reconhecimento legal de várias categorias de profissionais da educação? Por que existem diferentes nomenclaturas para designar uma mesma categoria? Quais os amparos legais da profissão? Em que momento histórico houve o reconhecimento enquanto trabalhador da educação básica? Existe consonância entre a legislação educacional e o que é praticado nas escolas?

2.2 O trabalho, o trabalhador e a escola pública

Estudar a história da educação e da escola pública remete a apontamentos teóricos que consideram o trabalho como um fator preponderante para a formação do homem. A compreensão das diferentes formas de trabalho é fundamental para a construção de um debate que ultrapasse a visão de escola centrada no que acontece em sala de aula, sendo imprescindível percebê-la como uma instituição complexa onde convivem diferentes trabalhadores com funções diversas e que, de certa forma, podem interferir no ensino e na aprendizagem.

A escola pública mantida pelo Estado, na forma com está organizada, surgiu como fruto do desenvolvimento das relações sociais, políticas e econômicas e que culminaram no sistema capitalista industrial.

Enguita (1989) evidenciou que sempre existiu algum método com o intuito de preparar os indivíduos para que fossem integrados ao trabalho. Nesse propósito, ao longo da história, diferentes instituições se ocuparam dessa tarefa: família, tribos, clãs, academias, liceus, escolas e igrejas. Os ritos, os jogos e as iniciações eram instrumentos pedagógicos para a vida social, cujos ofícios eram ensinados nos locais

em que se trabalhava.

Pensar a relação trabalho, trabalhador e escola pública, implica na reflexão de suas constituições históricas e conceituais. Para compreendermos o modelo de escola e as concepções de trabalho adotados no Brasil, evidenciamos seu desenvolvimento nos moldes capitalistas, a partir da Revolução Industrial na Inglaterra e da Revolução Francesa ocorridas no século XVIII.

Na sua formulação mais geral, a análise das relações entre o processo de produção e as práticas educativas, desde a perspectiva clássica liberal ou neoliberal, é explicada pela concepção de que a sociedade é constituída por fatores onde, em determinado período, um destes fatores é o fundamental e determinante, como por exemplo, a economia, e em outros será a política, a religião [...]. Por esta perspectiva, o trabalho, a tecnologia, a educação são concebidos como fatores. A educação e a formação humana terão como sujeito definidor as necessidades, as demandas do processo de acumulação de capital sob as diferentes formas históricas de sociabilidade que assumir. Ou seja, reguladas e subordinadas pela esfera privada, e à sua reprodução (FRIGOTTO, 1999, p. 30).

As produções acadêmicas sobre o trabalho, podem ser um indicativo que nos demonstra a sua importância no desenvolvimento do ser humano, seja material ou intelectualmente, sobretudo, para a interpretação das relações capitalistas.

Ao longo da história foram desenvolvidas diversas compreensões sobre a necessidade do ensino formal, assim como em relação à importância do trabalho, melhor dizendo, sobre quem deveria trabalhar. Frigotto (1999) considerou o trabalho como pressuposto fundante do devenir humano, um princípio educativo, que permite a socialização do homem e é elo criador e transformador da realidade humana.

O ensino e a organização dos conteúdos educativos, ao longo da história, expressaram os diferentes meios de trabalho e produção. Discutindo esta questão Mézáros afirmou que:

As determinações abrangentes do capital afetam profundamente cada domínio singular com algum peso na educação, e de forma alguma apenas as instituições educacionais formais. Estas últimas estão estritamente integradas na totalidade dos processos sociais. Elas não podem funcionar adequadamente, exceto se estiverem em sintonia com as determinações educacionais abrangentes da sociedade como um todo. (MÉSZÁROS, 2005, p. 13)

O capitalismo exerceu e exerce influência na organização do ensino, nos conteúdos ministrados e na divisão do trabalho escolar. A estrutura organizacional das escolas e dos sistemas de ensino, em grande medida, aproximou-se dos modelos

gerenciais adotados no processo produtivo. Como exemplo, destacamos a adoção de organogramas hierárquicos tayloristas. Esses princípios determinaram as tarefas que cada setor ou indivíduo devia executar (diretor, supervisor, orientador, professores, trabalhadores, alunos). Salientamos também as grades curriculares engessadas e horários de funcionamento padronizados que se assemelham aos procedimentos defendidos pelas teorias administrativas:

Não se trata, pura e simplesmente, de uma analogia entre o que se dá no âmbito das manufaturas e no âmbito da escola. Permeando todas as atividades desenvolvidas no interior da sociedade capitalista, produtivas ou não, ocorre uma tendência que leva à generalização de uma forma de organização do trabalho compatível com o modo de produção. (ALVES, 2006, p. 85)

Para Marx (1998), o homem é um ser histórico que interage com a natureza, pensa e planeja os meios para produzir e suprir suas necessidades e a de seus pares. Sendo pertinente observar que na divisão social do trabalho, no desenvolvimento da economia capitalista, mesmo que de maneira geral, tenha desvalorizado a figura do trabalhador, privilegiou financeiramente e socialmente uma parcela daqueles que exercem trabalhos intelectuais, em detrimento do trabalho manual, considerando-o de menor relevância.

Enguita concebeu que o trabalhador manual é o mais afetado pela perda do controle de seu trabalho:

Ao se arrebatado ao trabalhador o controle de seu processo, adquire uma nova dimensão a divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual e inicia-se o caminho que vai do trabalho complexo e qualificado ao trabalho simples e desqualificado, do trabalho concreto ao abstrato, do artesão orgulhoso de seu saber profissional ao *Jack-of-all trades, master of none*, (homem de todos os ofícios, mas que não domina nenhum) (ENGUITA, 1989, p. 20).

Essa desvalorização do trabalhador teve reflexos diretos na história da educação. A produção acadêmica privilegiou o registro das diferentes correntes didático-pedagógicas e das políticas educacionais instauradas em determinado período. Pouco se escreveu sobre a história dos trabalhadores das escolas, mais especificamente dos funcionários.

Sobre as características do trabalho, concordamos com Silva Júnior (1993) quando afirmou que o homem é o único animal capaz de conceber seu trabalho e prever seu resultado antes de executá-lo. Esse pensamento coaduna com Marx

(2013) que, observando a condição do trabalhador industrial, considerou que este foi sistematicamente explorado enquanto ferramenta para a produção a partir do momento em que sucedeu a separação de capital, renda da terra e salário. Ao perder o domínio sobre a concepção e os meios para a produção, passou a ser explorado por terceiros. Especialmente na ordem capitalista, o trabalho foi determinado pela produção e o trabalhador reduzido à condição de instrumento e como tal foi mantido pelos proprietários do capital.

O autor ponderou que: “O capital é então o poder de domínio sobre o trabalho e sobre seus produtos” (MARX, 2013, p. 80). Ao trabalhador sobraria a parte ínfima do produto de seu trabalho. Os salários tendiam a ser suficientes apenas para a sua sobrevivência e de sua família. Contraditoriamente, o trabalho, que elevava o acúmulo de capitais, mantinha o trabalhador cada vez mais dependente do capitalista.

Na concorrência por um emprego e na luta pela sobrevivência, o trabalhador tendeu a se sujeitar a condições degradantes e à depreciação dos salários. O trabalho passou a ser coletivo, isto é, um trabalhador conhecia apenas uma fração do processo produtivo, não sendo ensinados os conhecimentos necessários para que concebesse, planejasse e executasse, pois, individualmente não tinha condições de entregar o produto final:

Quer isso dizer, tragicamente, que a pessoa do trabalhador se desintegra e se dilui na nova situação de trabalho. O “trabalho coletivo” não é soma nem síntese do pensamento e da ação de muitos trabalhadores. Ele é, simplesmente, a abstração da pessoa do trabalhador. O trabalho se torna “abstrato” não porque se elabore teórica ou conceitualmente, mas exatamente porque não depende mais da reflexão e da decisão do trabalhador (SILVA JÚNIOR, 1993, p. 30 e 31).

A dissociação entre a concepção e execução, somada à dependência do trabalhador em relação ao trabalho para a sua sobrevivência física, foi denominada por Marx de alienação:

Por consequência, quanto mais o trabalhador se apodera pelo trabalho do mundo exterior, da característica sensível, mais se priva dos meios de existência, sob dois aspectos: primeiramente, o mundo exterior sensível torna-se cada vez menos um objeto que pertence ao seu trabalho ou um meio de existência no sentido imediato, meio para subsistência física do trabalhador. Assim, em ambos os sentidos, o trabalhador torna-se escravo do objeto; em primeiro lugar pelo fato de receber um objeto de trabalho, ou seja, de receber trabalho; depois pelo fato de receber meios de subsistência. Deste modo, o objeto habilita-o para existir, inicialmente como trabalhador, em seguida,

como sujeito físico. O ponto culminante de tal servidão é que ele só pode manter-se com sujeito físico na condição de trabalhador e só é trabalhador na condição de sujeito físico (MARX, 2013, p. 113).

Outro fator que modificou a relação do homem com o trabalho foi a utilização das máquinas, o que, em grande medida, obrigou o sujeito a se adequar ao ritmo da produção. O trabalhador industrial subordinou-se à execução de um projeto pensado por outra pessoa, no ritmo determinado por máquinas e no tempo exigido pelo proprietário, ou seja, sua autonomia, a capacidade de decisão, criação e rebeldia se esfacelaram diante da necessidade de sobrevivência.

A divisão entre o trabalho intelectual e manual foi causadora de antagonismos entre a própria classe trabalhadora. Os executores das tarefas intelectuais, ao ganharem salários maiores sentiam-se, de certa forma, privilegiados, superiores e pertencentes a uma classe intermediária, que não se identificava com as demandas e os anseios dos demais operários. Defendiam suas posições hierárquicas com afinco, esquecendo-se que, igualmente, eram explorados pelo sistema produtivo.

Nesse ponto surgiu a figura do supervisor, para a garantia de que o projeto fosse executado segundo as determinações de quem o projetou. Foi introduzida na fábrica, uma organização que se assemelhava à disciplina militar. Nesse contexto, Marx (1996) comparou os trabalhadores manuais aos soldados rasos e os supervisores aos suboficiais da indústria.

Kuenzer, ao analisar as atividades de uma indústria na década de 1980, asseverou que a fragmentação e a hierarquia fazem parte do projeto educativo da fábrica. Apresentando essa divisão como natural e essencial para a execução do trabalho:

Conforme se verificou, as formas de organização do trabalho têm retardado o surgimento da consciência de classe dos trabalhadores, que, em sua grande maioria, ainda não se deu conta de sua situação de exploração. Este fato demonstra a eficiência do processo educativo que se desenvolve na fábrica e no seio das relações sociais mais amplas, no que diz respeito à constituição do trabalhador enquanto assalariado. As formas de dividir e organizar o trabalho, com todas as estratégias utilizadas, ensinam ao trabalhador que ele é uma parte importante do trabalhador coletivo, na qual ele não é apenas um fragmento sem significado que pode ser substituído a cada momento, mas um elo vital na cadeia de esforços que recompõe a unidade. Ele aprende a aceitar sua condição parcial e subalterna na divisão do trabalho, como resultado natural de necessidades técnicas que ao final beneficiam igualmente a todos; e mais, aprende a justificar sua posição na hierarquização do trabalhador coletivo como resultante de

sua própria incapacidade para o exercício de outros trabalhos, notadamente os socialmente definidos como intelectuais. Por sua própria “incapacidade” ele é levado a compreender que é impossível a sua participação nas decisões sobre o trabalho que, em virtude de sua complexidade, deve ser planejado e controlado pelos especialistas. Em suma, ele vai sendo educado para executar, obedecer sem discutir e cumprir eficientemente a parte que lhe cabe no processo coletivo da produção (KUENZER, 2001, p. 87).

O desenvolvimento da sociedade capitalista, pautado pela divisão do trabalho, estabeleceu uma nova dinâmica na transmissão dos conhecimentos historicamente produzidos e acumulados pela humanidade. Mészáros (2005) sustentou que, atualmente, poucos negariam que a educação e o modelo econômico vigente estão amplamente ligados.

As escolas, historicamente, não foram utilizadas para a formação para o trabalho, mas sim, visavam o aprimoramento filosófico, doutrinação religioso e político, àqueles que viviam no ócio: “Os primeiros sistemas escolares que surgem na história do Ocidente têm pouco a ver com a economia, respondendo antes a fatores e fins políticos, religiosos ou militares”. (ENQUITA, 1989, p. 129)

A escola pública que conhecemos, com prédios grandes e com alunos em salas, divididos de acordo com o seu grau de certificação, foi concebida e estruturada, principalmente, após a Revolução Industrial e refletiu as transformações da sociedade. Ao longo do século XX, esta estrutura requereu novos trabalhadores que fizessem parte da rotina escolar, nos procedimentos burocráticos, na manutenção e no apoio à organização didática.

Na próxima subseção abordamos, de forma específica, como a escola pública surgiu e se desenvolveu após a Revolução Industrial, para então discutir o papel atribuído ao funcionário.

2.3 A escola pública na industrialização

Durante a maior parte da história da humanidade o acesso ao ensino formal era privilégio de poucos. Na sociedade medieval, por exemplo, era restrito a uma elite, situação que começou a ser superada pelo desenvolvimento do comércio a partir do século XIV.

A Expansão Marítima, o Renascimento, a Reforma Protestante, o surgimento e

fortalecimento dos Estados Nacionais e o desenvolvimento do comércio, entre os séculos XV e XVII, possibilitaram as condições para que se desenvolvesse e se intensificasse a produção manufatureira e industrial. O período da Revolução Industrial iniciada na Inglaterra acelerou o processo de divisão do trabalho, iniciado ainda nas manufaturas, tornando-o mais simplificado, ao dissociar as atividades de planejamento e execução.

A crescente utilização de maquinaria trouxe para a fábrica a incorporação de mão de obra feminina e infantil. Os primórdios da industrialização foram difíceis para os trabalhadores, com jornadas extenuantes, que chegavam a dezoito horas diárias, sem folgas, em condições precárias, sub-humanas, em lugares escuros e sem ventilação.² Situação deplorável, mesmo posta em comparação aos padrões da época, que obrigou o Parlamento Inglês, no ano de 1844, a aprovar a Lei Fabril, que tornou o ensino primário condição legal para a finalidade produtiva de crianças com menos de 14 anos.

Para Marx (1996) as cláusulas educacionais da lei fabril, ao tornarem a instrução primária condição obrigatória para a atuação nas fábricas, demonstraram a possibilidade de conjugar ensino e ginástica com atividades manuais e vice-versa. O ensino conjugado ao trabalho seria mais produtivo do que somente o ensino teórico:

Entre outras coisas, mostra ainda como a jornada escolar unilateral, improdutivo e prolongada das crianças das classes alta e média aumenta inutilmente o trabalho dos professores, “enquanto desperdiça tempo, saúde e energia das crianças não só de modo infrutífero, mas absolutamente prejudicial”. Do sistema fabril, como se pode ver detalhadamente em Robert Owen, brotou o germe da educação do futuro, que há de conjugar, para todas as crianças acima de certa idade, trabalho produtivo com ensino e ginástica, não só como um método de elevar a produção social, mas como único método de produzir seres humanos desenvolvidos em todas as dimensões. (MARX, 1996, p. 112)

As crianças, na perspectiva do capitalismo, eram concebidas como mão de obra barata, mas que precisavam de disciplina, que só seria alcançada com certo nível de escolarização, dessa forma, deveriam ser ensinadas sobre a necessidade de uma vida regrada, que potencializasse suas energias para o desenvolvimento das

² Há grande produção que trata da degradação moral e da exacerbada exploração dos trabalhadores, especialmente, de mulheres e crianças, na Inglaterra, durante o período posterior à I Revolução Industrial. Engels (2008) e Marx (1996) discutiram profundamente a questão.

atividades a que fossem designadas.

A burguesia buscou uma via intermediária para a educação escolar das crianças trabalhadoras:

“[...] educá-los, mas não demasiadamente. O bastante para aprendessem a respeitar a ordem social, mas não tanto que pudessem questioná-la. O suficiente para que conhecessem a justificação de seu lugar nesta vida, mas não ao ponto de despertar neles expectativas que lhes fizessem desejar o que não estavam chamados a desfrutar” (ENQUITA, 1989, p. 112).

A escola, antes preocupada com a transmissão dos conhecimentos filosófico-científicos, assumiu novas funções relacionadas ao cuidado e ao ensino técnico laboral, voltada ao atendimento dos interesses da indústria emergente.

Nesse contexto, a educação escolar oferecida à classe trabalhadora, passou a se preocupar mais com a conduta e os hábitos de subordinação e menos com os conteúdos relativos ao trabalho autônomo e o conhecimento científico. Os industriais compreenderam que esse era o papel essencial da escola, buscaram então a ampliação da oferta da escolarização para os filhos das camadas trabalhadoras.

A estruturação dos sistemas educacionais e sua solidificação no mundo capitalista, foram constituídas a partir da defesa da universalização do ensino dualista. Para os filhos dos trabalhadores ocorreu a sistematização de um processo de ensino meramente disciplinador, aos filhos das classes dirigentes, uma escola com ensino intelectualizado (FRIGOTTO, 1999).

Nas instituições escolares destinadas à classe trabalhadora, o ensino científico e filosófico ficou em segundo plano. Para as atividades de ensinar eram contratadas pessoas com pouca ou nenhuma formação, passando a ocupar a posição de “professor”. Prevalencia a preocupação com a ordem, a pontualidade e a postura, que eram fundamentos para a formação de um trabalhador obediente, que não questionaria a hierarquia e respeitaria as autoridades:

A educação institucionalizada, especialmente nos últimos cento e cinquenta anos, serviu – no seu todo – o propósito de não só fornecer os conhecimentos e o pessoal necessário à maquinaria produtiva em expansão do sistema capitalista mas também o de gerar e transmitir um quadro de valores que legitima os interesses dominantes, como se não pudesse haver nenhum tipo de alternativa à gestão da sociedade ou na forma “internacionalizada” (i.e. aceite pelos indivíduos “educados” devidamente) ou num ambiente de dominação estrutural hierárquica e de subordinação reforçada implacavelmente (MÉSZÁROS, 2005, p. 8).

As escolas públicas apareciam como uma solução prudente e barata para equacionar ou, ao menos prevenir os conflitos causados pelas resistências individuais e coletivas às novas condições de trabalho e de vida. Essa planificação de comportamentos fundada em preceitos da administração estabeleceu as escolas como instituições que acabavam reproduzindo a ordem vigente.

Funcionavam, além do mais, como local onde as crianças poderiam permanecer por determinado período para que seus responsáveis pudessem trabalhar, nesse caso, liberando a força de trabalho feminina para ser utilizada como fator de produção.

Nesse momento a educação pública não aparecia entre as principais preocupações do Estado, situação que só se modificou no início do século XX. A escola não teria somente o papel de ensinar, mas seria utilizada pelos governantes como instituição de amparo social, que protegeria as crianças enquanto seus genitores estivessem fora de casa inseridos na produção. Em grande medida, ela agregou funções que não estavam diretamente ligadas ao ensino e à aprendizagem.

A tendência se fortaleceu quando o mundo capitalista possibilitou a expansão do ensino básico, para atender os setores excluídos, nos países menos desenvolvidos. O Brasil, por exemplo, promoveu campanhas para o acesso ao ensino básico a partir de 1930, período que coincidiu com a aceleração da industrialização. O país se aproximou da universalização do ensino fundamental no final da década de 1990.

O maior contingente de sujeitos frequentando as escolas trouxe a necessidade de contratação de novos trabalhadores que, até então, não faziam parte da rotina escolar. Citamos como exemplo, a merendeira escolar, uma das funções clássicas a serem lembradas no contexto da educação pública brasileira, tendo em vista que a alimentação escolar se tornou política oficial a partir da década 1950, com a criação do Programa Nacional de Alimentação Escolar – PNAE³.

O capitalismo foi eficiente em formatar a escolarização às suas necessidades mediante a manutenção e oferta direta da educação pelos industriais, a partir da subordinação dos sistemas de ensino às demandas das empresas e a adoção de

3 De acordo com o site institucional do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE, apesar de iniciativas em prol da alimentação escolar desde a década de 1940, somente em 1955 que o governo conseguiu aporte financeiro para instituir um programa nacional de alimentação escolar. (BRASIL, 2016)

princípios gerenciais na gestão e organização dos sistemas de ensino.

A escola pública se constituiu como um importante instrumento de política econômica, não só pelos benefícios relacionados ao aumento da produtividade diante de uma maior escolarização, bem como, local que tinha representatividade no mercado de trabalho ao acolher parte da População Economicamente Ativa – PEA⁴:

A escola pública também se desenvolveu no interior dessa tendência de expansão das atividades improdutivas por forças da ação reguladora do Estado. Conseqüentemente, tem servido ao reaproveitamento de trabalhadores expulsos das atividades produtivas por força do desenvolvimento tecnológico; tem funcionado como um recurso para atenuar as tensões sociais da sociedade capitalista em sua fase monopolista. [...]. Retrógrada, por manter uma organização didática anacrônica, e descomprometida com o conhecimento, pelo aviltamento de seus conteúdos curriculares, sua expansão é necessária, do ponto de vista material, pois permite a alocação de trabalhadores expulsos das atividades produtivas junto às camadas intermediárias da sociedade, executoras de atividades improdutivas (ALVES, 2006, p. 184).

Alves (2006), sobre a situação das escolas brasileiras, considerou que sob o discurso da democratização do ensino, da disseminação da cultura e da formação do cidadão, a expansão escolar, contraditoriamente, acabou atendendo aos interesses do capital, ao incorporar grande quantidade de trabalhadores dos setores produtivos e para a manutenção das novas gerações, no interior das camadas médias da sociedade. Essa expansão ocorreu mediante o aporte financeiro estatal, que mesmo em uma economia mediana foi considerável.

O êxodo rural no Brasil, que ocorreu com maior intensidade a partir das décadas de 1960 e 1970, modificou a realidade social do país. De acordo com dados do IBGE (2015) no ano de 1950, 63,84 % da população vivia na zona rural, já no ano de 2010 apenas 15,64 % continuavam no campo. As cidades cresceram propiciando um excedente na oferta de trabalhadores, que nem sempre eram qualificados para os empregos na indústria cada vez mais automatizada. O setor terciário tornou-se alternativa de empregabilidade, incluindo o emprego público.

4 O IBGE considera que a População Economicamente Ativa é composta pelas pessoas de 10 a 65 anos de idade e “Compreende o potencial de mão-de-obra com que pode contar o setor produtivo, isto é, a população ocupada e a população desocupada, assim definidas: população ocupada - aquelas pessoas que, num determinado período de referência, trabalharam ou tinham trabalho mas não trabalharam (por exemplo, pessoas em férias). [...] População Desocupada - aquelas pessoas que não tinham trabalho, num determinado período de referência, mas estavam dispostas a trabalhar, e que, para isso, tomaram alguma providência efetiva (consultando pessoas, jornais, etc.)” (IBGE, 2016, p.1)

Consideramos que a relação entre trabalho, trabalhador e escola pública, pode se estabelecer na ordem econômica, mas não se limita a ela. Ao mesmo tempo em que a escola pode servir como aparelho ideológico de Estado, lembrando o conceito de Althusser (2008), paradoxalmente, o processo promove a disseminação do conhecimento científico aos setores excluídos.

Não pensamos as escolas públicas somente como reprodutoras do sistema político-econômico, ou seja, como instituições que representariam apenas os interesses do capital e, por consequência, da classe dominante. Neste sentido, concordamos com Saviani, que:

A pedagogia revolucionária é crítica. E, por ser crítica, sabe-se condicionada. Longe de entender a educação como determinante principal das transformações sociais, reconhece ser ela elemento secundário e determinado. Entretanto, longe de pensar, como o faz a concepção crítico-reprodutivista, que a educação é determinada unidirecionalmente pela estrutura social, dissolvendo-se a sua especificidade, entende que a educação se relaciona dialeticamente com a sociedade. Neste sentido, ainda que elemento determinado, não deixa de influenciar o elemento determinante. Ainda que secundário, nem por isso deixa de ser instrumento importante e por vezes decisivo no processo de transformação da sociedade (SAVIANI, 2012, p. 65-66).

Paro (2005), por sua vez, chama a atenção para a visão de uma escola transformadora, pois considerou que existe uma diferença entre o que a escola poderia ser e o que acontece em sua realidade. Nesta, muitas vezes, eram reproduzidas as injustiças da sociedade:

Não há dúvida de que podemos pensar na escola como instituição que pode contribuir para a transformação social. Mas uma coisa é falar de suas potencialidades... uma coisa é falar “em tese”, falar daquilo que a escola poderia ser. Uma coisa é expressar a crença de que, na medida em que consiga, na forma e no conteúdo, levar as camadas trabalhadoras a se apropriarem de um saber historicamente acumulado e desenvolver a consciência crítica, a escola pode concorrer para a transformação social; outra coisa bem diferente é considerar que a escola que ai está já esteja cumprindo esta função. Infelizmente essa escola é sim reprodutora de certa ideologia dominante... é sim negadora dos valores dominados e mera chanceladora da injustiça social, na medida em que recoloca as pessoas nos lugares reservados pelas relações que se dão no âmbito da estrutura econômica (PARO, 2005, p. 10).

A escola, ao expressar os interesses do capital, também representava a esperança na perspectiva dos setores excluídos, de sua superação. Frigotto, sobre

esta questão asseverou que:

[...] estamos diante um processo em que o capital não prescinde do saber do trabalhador e do saber em trabalho e é forçado a demandar trabalhadores com um nível de capacitação teórica mais elevado, o que implica mais tempo de escolaridade e de melhor qualidade. Revelam, de outra parte, que o capital, mediante diferentes mecanismos, busca manter tanto a subordinação do trabalhador quanto a “qualidade” de sua formação. Mas é também neste processo que se evidenciam os próprios limites e ambiguidades do ajuste neoconservador e, igualmente, o terreno sobre o qual as forças que lutam por uma democracia substantiva ou por uma sociedade socialista democrática devem trabalhar. Nesta luta o conhecimento, informação técnica e política constituem-se em materialidade alvo de disputa. (FRIGOTTO, 1999, p. 154-155)

A inovação tecnológica foi um dos fatores que alteraram a relação entre trabalho e educação, apresentando novos desafios aos trabalhadores, forçados cada vez mais a serem polivalentes, mediante a multiplicidade de tarefas que teriam que desempenhar.

As novas tecnologias representaram um papel dicotômico na divisão do trabalho. Ao mesmo tempo em que simplificou determinadas tarefas, permitindo a utilização de um trabalhador com conhecimento operacional, que poderia ser facilmente aprendido na própria execução do trabalho, exigiu também, trabalhadores que fossem altamente qualificados para o seu contínuo desenvolvimento e aprimoramento, requerendo, para tanto, conhecimentos teóricos e práticos aprofundados:

O patronato começa a perceber que o esquema tradicional de divisão do trabalho impede o aproveitamento de uma força adicional de extração da mais-valia: o saber do operário sobre o trabalho, que se elabora a partir da sua experiência e criatividade no enfrentamento dos problemas que o planejamento anterior e exterior à ação coloca (KUENZER, 2001, p. 66).

Ao idealizarem a escola, os indivíduos, de maneira geral, tendem a esperar que ela lhes capacite para as atividades para as quais serão designados. No entanto, quando não mediado corretamente, o conhecimento transmitido nela, distancia-se do conhecimento científico, tornando-se vago e obsoleto, diante das exigências, cada vez maiores, do mercado de trabalho. O trabalhador a par dessa realidade, muitas vezes, afasta-se da escola por não encontrar perspectivas imediatas para a sua sobrevivência.

Interesses políticos e econômicos, a todo o momento, interferem no andamento

das políticas educacionais, nas finalidades da escola, em sua própria representatividade para a sociedade. A escola, não é neutra, de forma direta, influencia os indicadores sociais, ao difundir o conhecimento científico às camadas pobres da população, permitindo a diminuição das desigualdades sociais e a formação de trabalhadores.

Nas últimas décadas a ampliação da demanda e oferta do ensino formal, foi acompanhada por pressões que compreenderam a escola do ponto de vista mercadológico, visualizando-a como atividade lucrativa. As escolas públicas se transformaram em importantes instrumentos de alocação de trabalhadores, multiplicando-se em número e funções.

2.4 A escola no contexto do neoliberalismo

Embora não seja o foco dessa pesquisa, poderíamos nos debruçar sobre as implicações da influência das políticas neoliberais no contexto educacional brasileiro, sobretudo a partir da década de 1990. No entanto, não é possível discutir a escola pública, o mercado de trabalho e suas transformações, sem levar em conta, os principais impactos destas, no âmbito do trabalho na escola. Levantamos alguns elementos sobre como as políticas neoliberais modificaram as práticas pedagógicas nas escolas e o impacto sobre os seus trabalhadores.

A universalização do ensino fundamental, ocorrida no Brasil, ao longo das últimas três décadas, foi uma importante conquista em direção ao acesso aos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. Aconteceu a ampliação dos espaços físicos, a profissionalização das tarefas escolares e por consequência o aumento no número de trabalhadores empregados nas escolas.

Devemos destacar que, se por um lado houve a expansão das matrículas, nas redes públicas de ensino, por outro, se manteve crescente a abertura de instituições de ensino privadas para a educação básica. Excluindo-se as de caráter assistencial ou confessional, boa parte destas funcionaram como empresa, e como tal, têm por objetivo maximizar seus lucros e minimizar suas despesas. Percebemos, com este exemplo, que a educação básica, vem se tornando alvo de crescentes interesses mercadológicos.

Saviani (2014) considerou que o empresariado era o novo protagonista do

cenário educacional brasileiro. Para ele, excetuando-se os donos de escolas que, recebiam estímulos governamentais desde a época da ditadura militar instaurada em 1964, os empresários mantiveram certa distância da educação, por considerarem que esta não lhes dizia respeito:

Essa situação começou a se alterar a partir dos anos de 1960 com a difusão da teoria do capital humano. E se transformou fortemente após a chamada reconversão produtiva efetivada em consequência da crise do capitalismo que sobreveio na década de 1970 provocando a substituição do modelo taylorista-fordista pelo toyotista cuja expressão, no plano político, foi o chamado neoliberalismo e, no plano cultural, a Pós-Modernidade. A partir daí o empresariado assumiu o discurso da importância da educação considerada um bem de produção e passou a se manifestar e intervir mais diretamente no campo educacional influenciando as políticas e ocupando espaços nos órgãos da administração educacional como as secretarias estaduais e municipais e os Conselhos em todos os níveis (SAVIANI, 2014, p. 6).

Ainda de acordo com o autor, a educação que interessava aos empresários, não é aquela que serviria à maioria da população brasileira. Respeitando o caráter pedagógico, que é fundamental, a discussão do processo educativo e da constituição da escola pública, existe hoje um pensamento que considera as atividades ligadas à educação como um importante setor para a análise econômica, tanto pela relação entre educação e produtividade do trabalhador, como pela renda que movimenta por meio daqueles que empregam e dos serviços que ofertam.

De acordo com esse pensamento econômico, a escola pertence a um subsetor da economia e presta serviços educacionais, sendo um campo de trabalho que emprega quantidade relevante da população economicamente ativa, ou seja, conta com trabalhadores que ocupam as mais variadas funções, como docentes, técnicos, especialistas e funcionários.

O número de matrículas na educação básica, para os economistas, é um importante indicador do potencial para a exploração econômica das instituições de ensino, seja, diretamente, como é o caso do ensino privado, ou indiretamente por meio de atividades que se relacionam com o funcionamento das escolas públicas (editoras, livrarias, alimentação, transporte). Pode indicar, por outro lado, a complexidade estrutural das escolas que necessitam de uma grande quantidade de trabalhadores para manterem o funcionamento.

De acordo com o Censo Escolar (2014) eram 188.673 estabelecimentos de

Educação Básica, sendo 149.098 da rede pública e 39.575 da rede privada, onde estavam matriculados 49.771.371 alunos, destes, 40.680.590 (81,7%) em escolas públicas e 9.090.781 (18,3%) em escolas da rede privada. As redes municipais eram responsáveis por quase metade das matrículas (46,39%), o equivalente a 23.089.488 alunos, seguida pela rede estadual, que atendia a 34,75% do total, 17.294.357 alunos. A rede federal, com 296.745 matrículas, participa com 0,59% do total. O mercado enxerga nesses números quarenta e nove milhões de possíveis consumidores para produtos, serviços e materiais escolares. (BRASIL, 2015)

Ainda de acordo com o mesmo Censo, eram 2.190.743 funções docentes⁵ na Educação Básica, cálculo que não incluía os professores de atividades complementares, de salas de atendimento especializado e auxiliares da educação infantil. (BRASIL, 2015)

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE, considera que o Governo Federal não dispõe de dados confiáveis ou estatisticamente testados sobre o número total de trabalhadores em educação, que atuam nas escolas brasileiras, muito embora existam redes de ensino que façam essa contagem. A rede estadual do Paraná, por exemplo, no mês de abril de 2015, totalizava 28.576 funcionários de escolas. A ausência de uma estatística nacional é decorrência de fatores como a falta de reconhecimento legal das atribuições dos funcionários que apesar de ter se modificado nos últimos anos, ainda não se concretizou integralmente.

Os interesses mercadológicos sobre a educação acabaram refletindo sobre as relações de trabalho no ambiente escolar. De acordo com Nascimento (2006) a educação desde meados do século XX, viveu pressionada pelas demandas do mercado, minimizando a participação estatal enquanto promotora da educação, abrindo espaço para a participação do setor privado, que acaba por determinar quais seriam atendidas:

Ao lado da família e do meio social mais amplo, a escola é uma das esferas da produção de capacidade de trabalho. Por isso, é ela hoje objeto de tantas discussões e, mais, de propostas de reestruturação. Numa sociedade rasgada por contradições cada vez mais agudas, a esfera ideológica assume grande importância enquanto elemento de coesão social. A escola, portanto, não pode mais permanecer nas franjas dos mecanismos de controle social e econômico do sistema

5 Segundo o INEP (2014) professores são contados uma única vez em cada etapa/modalidade de ensino e em cada Unidade da Federação (UF), porém podem atuar em mais de uma etapa/modalidade de ensino e em mais de uma UF. (BRASIL, 2015)

capitalista. Além disso, o custo dessa produção de capacidade de trabalho tem que ser racionalizado, já que para o capital trata-se da produção de uma mercadoria tal como qualquer outra (BRUNO, 1997, p. 39).

Segundo esse ideário, a escola seguiu modelos da administração empresarial que objetivavam a padronização do comportamento humano, mediante a centralização das decisões e a verticalização das linhas de comando, utilizando-se de instrumentos velados para minimizar conflitos, sustentando-se nos princípios da boa convivência e nas relações de colaboração no trabalho.

Para Antunes:

Em verdade, o sistema de metabolismo social do capital necessita cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais das diversificadas formas de trabalho parcial ou *part-time*, terceirizado, dos trabalhadores hifenizados de que falou Huw Beynon, que se encontram em explosiva expansão em todo mundo produtivo e de serviços (ANTUNES, 2002, p. 39).

A terceirização dos serviços escolares também se deu nessa perspectiva, pois além de não ser fixado a um local de trabalho, o trabalhador estava vinculado aos propósitos de uma empresa privada. Para aumentar sua margem de lucros optava, rotineiramente, pela redução de custos operacionais. Isto significa dizer que a empresa privada quando prestava serviço ao ente público procurava reduzir ao máximo os custos com mão de obra e materiais, pois, normalmente, os contratos tinham os valores fixados ao início das operações.

Nascimento evidenciou que:

Nessa relação, embora atuando em órgãos públicos, os funcionários terceirizados prestam contas de suas atribuições a empresa privada a qual foi contratado, e não a quem cotidianamente presta serviço, que é o setor público. Na terceirização, o governo não se relaciona com as pessoas que trabalham nos seus espaços, mas com os donos das empresas que tem na sua gênese motivações e atribuições diferentes das realizadas no serviço público (NASCIMENTO, 2007, p. 18).

Embora não seja uma realidade de todos os sistemas de ensino, a terceirização dos trabalhadores da educação ganhou força, após a década de 1990, com a adoção de políticas com viés neoliberal, por parte dos governantes. Foram relegadas a terceiros, parte das atividades-meio⁶, como exemplo, os serviços burocráticos e de

6 Diz respeito às atividades que não são consideradas como objetivo principal das empresas/instituições, porém no Brasil, ainda não há lei que traga definição estrita.

apoio⁷.

Além da terceirização, que é uma forma de precarização das relações trabalhistas, existiram outros exemplos de como as políticas neoliberais influenciaram no trabalho escolar: achatamento salarial; falta de investimento da estrutura física e mobiliária das instituições.

A política educacional que vem sendo implementada no Brasil, sob a direção do Ministério da Educação, caracteriza-se pela flexibilização, pela descentralização das responsabilidades da manutenção das escolas, induzindo os municípios a assumir os encargos do ensino fundamental e apelando à sociedade, de modo geral, aí compreendidas as empresas, organizações não-governamentais, a comunidade próxima a escola, os pais e os próprios cidadãos individualmente considerados, para que cooperem, pela via do voluntarismo e da filantropia, na manutenção física, na administração e no próprio funcionamento pedagógico das escolas (SAVIANI, 2006, p. 52).

Quanto ao cenário nacional, a partir da década de 1990, o governo federal e os Estados, sob o discurso da descentralização e autonomia das redes de ensino, incentivaram a municipalização do ensino, em especial das séries iniciais do Ensino Fundamental. Essa medida pôs muitas cidades em sérios problemas financeiros. Com seus recursos, em geral, escassos, devido à forma do pacto federativo brasileiro, não tinham condições de manter a estrutura que já dispunham. Uma análise mais detida nas despesas dos municípios demonstra que em muitas cidades de pequeno e médio porte, o setor da educação é um dos que mais consomem recursos com a folha de pagamento e custeio⁸.

No Paraná, por exemplo, em muitas cidades quando da municipalização, as prefeituras não dispunham de prédios e nem de recursos para a construção de novas escolas, e por meio de “cessão de uso” iniciaram suas atividades compartilhando o espaço com as escolas estaduais já existentes. Essa situação de dualidade administrativa⁹, perdurava em muitos locais até o ano de 2016, sendo responsável por

7 No Estado do Paraná em 1997, foi criada a empresa PARANÁEDUCAÇÃO que ficou responsável pela contratação de pessoal para suprir as demandas das escolas estaduais, abordamos mais sobre esta questão na seção 4.

8 De acordo com dados do IPARDES, as despesas dos municípios paranaenses com educação, no ano de 2014, somaram 6.108.989.471,85 reais o que equivale a aproximadamente 25 por cento do PIB dos municípios. (PARANÁ, 2016)

9 Levantamento feito junto ao setor responsável da SEED-PR no mês de Maio de 2016 indicava que aproximadamente 838 estabelecimentos da rede estadual compartilhavam sua estrutura com escolas municipais. (PARANÁ, 2016)

uma série de dificuldades, no funcionamento das redes de ensino, tanto na gestão, nos horários, no espaço, na organização do trabalho didático e pedagógico e na própria relação entre os trabalhadores. Trabalhadores municipais e estaduais, exerciam suas atividades, lado a lado, com condições, muitas vezes, bem diferentes, seja salarial ou material.

Mesmo que defendamos uma escola pública que contribua para a transformação social mediante o acesso ao conhecimento historicamente sistematizado, é patente que existe um grande contingente de sujeitos que visualizam nela uma oportunidade de emprego. Podem ou não ser capacitados para o trabalho na escola, buscam a sobrevivência, um modo garantir sua existência numa sociedade competitiva e desigual. Neste contexto, entendemos que a escola pública brasileira não deixou de ser um local que em ocorre o ensino e a aprendizagem. Para além disso, passou a ser organizada como o local de trabalho de milhões de profissionais.

2.5 Escola pública como local de trabalho

Nesta subseção discutimos a escola pública como local de trabalho, abordando as formas de contrato, as jornadas, a burocratização e como interferem na organização escolar, para então analisar a presença e o papel dos funcionários de escola.

A discussão da escola pública como local de trabalho perpassa interesses e demandas políticas, econômicas e sociais. O trabalho realizado na escola, muito embora, tenha surgido a partir da relação ensino e aprendizagem, proporcionou o desenvolvimento de outras atividades, como a burocrática e a conservação de ambientes:

Em termos da organização do trabalho no interior de escola, podemos perceber que está nem sempre se comportou da mesma forma. A complexificação das funções, o parcelamento e a repartição das tarefas no interior da escola acompanham em certa medida o processo de organização social como um todo. Isto é, a criação de novas funções, no interior da escola corresponde em certa medida à criação de novas funções no interior da organização do trabalho na esfera do modo de produção capitalista, por um lado. Por outro, corresponde também a complexificação da ciência enquanto atividade produtiva. A escola vai se tornando uma organização complexa, burocratizada, em “resposta” ao desdobramento das contradições da sociedade

capitalista, que criam mecanismos de adequação e de submissão do trabalhador cada vez mais eficazes e que procuram na medida do possível dinamizar mecanismos já existentes (RASIA, 1989, p. 20-21).

Silva Júnior (1993) no início da década de noventa abordava a questão do trabalho, em seu livro “A escola pública como local de trabalho”. Apesar da profundidade da obra na discussão das relações do trabalho docente, o autor não discutiu a situação dos outros profissionais que compõem a escola, delimitando a abordagem a professores, diretores, coordenadores e supervisores.

Para o autor, a escola pública requeria critérios especiais de organização, motivados por sua finalidade e natureza. Essa peculiaridade, dizia respeito tanto aos objetivos do ensino formal, quanto às formas de organização do trabalho desenvolvido nas escolas públicas. Horários de funcionamento, divisão de tarefas, procedimentos burocráticos, e os múltiplos programas existentes, exigiam arranjos diferenciados de seus trabalhadores.

Reiteramos que as escolas públicas foram formadas por diferentes profissionais, que se acomodaram de acordo com suas funções em categorias específicas. Na rede estadual de ensino do Paraná, no ano de 2015, a equipe escolar ou os profissionais que nela atuavam era composta por: Diretor, vice-diretor (es), pedagogo (os), professores, agente (es) educacional (ais) I e agente (es) educacional (ais) II¹⁰. O número de profissionais lotados em cada categoria dependia do número de matrículas, total de turmas, área construída e turnos de funcionamento.

As especificidades das atividades realizadas na organização funcional das escolas públicas evidenciam que nem sempre é possível uma relação harmônica e que atenda aos diferentes interesses em jogo. De acordo com Paro:

Com relação aos interesses dos grupos, há certa concepção ingênua que toma a escola como uma grande família, onde todos se amam e, bastando um pouco de boa vontade e sacrifício, conseguem viver harmoniosamente, sem conflitos. Mas parece que os conflitos não se superam por fazer-se de conta que eles não existem, já que eles são *reais* e precisam ser resolvidos para serem superados, e para resolvê-los é necessário conhecê-los de forma realista. Não há dúvida de que, no limite, podemos dizer que na escola pública, que atende as camadas populares, tanto diretor quanto professores, demais funcionários, alunos e pais possuem, em última análise, interesses sociais comuns, já que são todos trabalhadores, no sentido de que estão desprovidos das condições objetivas de produção da existência

10 O suprimimento destes profissionais atendia critérios estabelecidos na Resolução nº 4.534/2011 – SEED – PR e de resoluções para a distribuição de aulas publicadas anualmente (PARANÁ, 2011).

material e social e tem e vender sua força de trabalho ao Estado ou aos detentores dos meios de produção para terem acesso a tais condições (PARO, 2005, p. 20).

Existem relações entre a disposição do trabalho capitalista e a organização do trabalho escolar, algumas práticas adotadas pelas empresas para o aumento de produtividade, baseados nas modernas teorias administrativas estavam bem distantes da realidade escolar, no entanto, tiveram repercussão no ambiente escolar. Estas condições podem instigar o desequilíbrio e o conflito entre os grupos e categorias de trabalhadores.

Proporcionar equipamentos modernos e adequados, ambiente seguro e confortável, rotinas sedimentadas e prêmios por produção, parecia não ser preocupação do poder público brasileiro em suas três esferas (federal, estadual, municipal), o que se via normalmente era o contrário. Os profissionais da educação escolar básica, na maioria das vezes, além de mal remunerados, conviviam com equipamentos ultrapassados, insegurança, desconforto, desorganização e uma infinidade de problemas, amplamente discutidos pela produção acadêmica. Isso não quer dizer que defendemos a interferência ou a utilização de teorias administrativas no ambiente escolar, mas serve como retrato da desvalorização e precarização do trabalho desenvolvido na escola.

O domínio intelectual do que está sendo produzido na escola pode ser outro causador de debates na gestão escolar. Os professores, em princípio, teriam domínio sobre a concepção e realização de seu trabalho, desta forma, possuiriam condições de pensar, projetar, articular e executar suas tarefas sem interferências externas¹¹. Os demais profissionais, especialmente os funcionários, por outro lado, estariam sujeitos às normatizações e às definições das concepções de terceiros para executarem suas tarefas, ou seja, há separação entre quem planeja e quem executa.

As diferentes formas de organização e cumprimento do horário de trabalho, como era o caso da rede estadual de ensino paranaense. Professores e pedagogos cumpriam sua jornada em horas/aulas e os trabalhadores em educação (agentes educacionais I e II) em horas/relógio, dificultavam a organização das rotinas

11 O domínio do professor sobre sua produção, está envolto em grandes discussões políticas e acadêmicas, pois existem limitadores de sua autonomia como os currículos e outras demandas sociais e políticas, a mais recente delas diz respeito a implantação de uma Base Nacional Curricular Comum, mas este amplo debate fugiria aos nossos propósitos.

escolares¹². Os primeiros, normalmente, cumpriam uma carga horária de 40 horas/aulas semanais, os demais, faziam 40 horas semanais.

Um turno de trabalho dos funcionários correspondia a quatro horas, já o tempo de permanência dos alunos nas escolas normalmente era de cinco horas/aulas de cinquenta minutos mais um intervalo de dez minutos, o que corresponde a quatro horas e vinte minutos. Muitos professores e pedagogos acabam cumprindo esta carga horária de cinco horas/aulas por turno.

Para as escolas que contavam com um número maior de trabalhadores, essa diferença de horários podia até não ser um grande problema, pois bastava realocar trabalhadores de modo a atender todo o período, entretanto, para aquelas escolas em que havia uma quantidade menor de trabalhadores esta adequação tornava-se mais complexa.

Outra questão pertinente à discussão, diz respeito à não vinculação do trabalhador ao seu local de trabalho. Separando-se os conceitos de “local de trabalho” com o de “jornada de trabalho”, os profissionais das escolas, assim como os demais, precisam cumprir um total de horas diárias, entretanto, ao contrário daqueles, nem sempre conseguem desenvolver sua rotina laboral em um único local. (SILVA JÚNIOR, 1993)

Podemos considerar que essa desvinculação perdurou no cotidiano das escolas públicas brasileiras. Era comum, na rotina escolar, professores e funcionários que dividiam suas jornadas entre duas ou mais instituições, ou que exerciam outras profissões no sentido de complementar sua renda¹³.

Na rede estadual paranaense, ocorriam algumas situações distintas, em relação à fixação a um local de trabalho: existiam professores, pedagogos e funcionários, concursados, lotados em estabelecimentos de ensino específicos e neles permanecendo de um ano para outro, quando da manutenção da vaga; profissionais estáveis com fixação em um município, podendo ser deslocados para

12 Os professores normalmente assumiam cargos de 20 (vinte) horas/aula. Deviam cumprir da seguinte forma, 13 (treze) horas/aula em sala de aula e 07 (sete) horas/aula na chamada hora/atividade, que é definida pela Instrução nº 001/2015 SUED/SEED-PR da seguinte forma: “Constitui-se no tempo reservado aos professores em exercício de docência para estudos, avaliação, planejamento, participação em formações continuadas, preferencialmente de forma coletiva, devendo ser cumprida na instituição de ensino onde o profissional esteja suprido, em horário normal das aulas a ele atribuído” (PARANÁ, 2015, p. 2).

13 De acordo com pesquisa realizada pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, aproximadamente 60 por cento dos professores brasileiros tem de trabalhar em mais de uma escola (OCDE, 2013).

qualquer estabelecimento dentro deste; ocorriam profissionais fixados em mais de uma escola (20 horas/aula ou 20 horas em cada estabelecimento); e profissionais contratados temporariamente, que eram designados para atender as unidades escolares a depender da necessidade de cada uma (no caso dos professores, podiam ter sua carga horária fragmentada entre várias escolas).

No mês de abril do ano de 2015, por exemplo, de acordo com dados da SEED (PARANÁ, 2016) eram aproximadamente 26.116 profissionais da educação com contratos temporários (18.297 professores e pedagogos e 7.819 funcionários). Esses contratos variavam mensalmente e não tinham duração fixa, uma parte deles durava o período do ano letivo, outros cobriam casos de licenças para tratamento de saúde, gestação, maternidade, aposentadorias, adaptações e readaptações, que eram supridos em períodos diferentes.

Um profissional com lotações em vários estabelecimentos, dificultava a execução de tarefas burocráticas aparentemente simples, como a elaboração dos horários em que o profissional atuava. A equipe responsável (administrativos, pedagogos e direção) por esta organização, em vez de privilegiar a que melhor atendia os preceitos didático-pedagógicos, previstos nos projetos político-pedagógicos, por vezes, planejavam horários que possibilitava o deslocamento do trabalhador entre os estabelecimentos de ensino.

No início de cada ano letivo, muitos profissionais, se viam envoltos em incertezas sobre o local onde trabalhariam, angustiavam-se sobre a possibilidade de assumirem aulas ou funções, muitas vezes, distantes de suas residências ou em instituições com o qual não tiveram nenhum contato anterior.

Para os profissionais contratados a situação se apresentava de forma ainda mais complexa, pois além de não terem a certeza em qual estabelecimento trabalhariam, não sabiam se no próximo ano seriam contratados, uma vez que no final do ano letivo todos os contratos seriam rescindidos.

Essa não fixação a um local específico levava a uma alta rotatividade dos profissionais vinculados à escola, dificultando a continuidade do trabalho didático-pedagógico, o que podia refletir diretamente nos resultados da aprendizagem. Tornando-se, em muitas ocasiões, profissionais desmotivados que não se identificavam com a escola e com a comunidade em que trabalhavam, desconhecendo sua realidade e seus costumes, desmotivando seus alunos, quando não, resultando constantemente em conflitos e na baixa qualidade de ensino.

Além dessas incertezas, os profissionais da educação tinham que realizar em sua rotina um grande número de procedimentos burocráticos, que por vezes tiram a centralidade do processo educativo. A burocracia interfere tanto no desenvolvimento dos trabalhos considerados intelectuais, quanto no manual.

Nas escolas estaduais do Paraná, independentemente do tamanho da unidade escolar, os profissionais em educação, além dos registros e processos relativos a certificação dos alunos (matrícula, boletins, fichas individuais, livro registro de classe e relatório final), atividades que demandam tempo considerável, inclusive para os professores, que em grande parte das instituições realizavam os registros ainda de forma manual. A equipe escolar tinha de produzir uma série de documentos que envolvia toda a equipe escolar.

Relatórios de acompanhamento do Programa Nacional de Alimentação Escolar e seus desmembramentos (Programa Agricultura Familiar, Distribuição Centralizada, Distribuição Descentralizada), Prestação de Contas dos recursos recebidos do estado via Fundo Rotativo, Prestação de Contas dos recursos do Programa Dinheiro Direto na Escola – PDDE recebidos da união, acompanhamento do Programa Nacional de Transporte do Escolar, controle patrimonial, justificativas sobre o uso de telefones, acompanhamento do Programa Nacional do Livro Didático, atas e relatórios referentes ao Programa Defesa Civil na Escola – Brigadas Escolares, Relatório Mensal de Frequência dos servidores, atualizações em demandas e suprimentos de servidores conforme a necessidade da escola (abertura de contratos, substituições, encerramentos de contratos), solicitações para a abertura, autorização de funcionamento, credenciamento e reconhecimento de cursos, confecção de atas e relatórios para acompanhamento dos alunos, Ficha de Comunicação do Aluno Ausente (Programa de Enfrentamento da Evasão Escolar).

O número de documentos aumentava se a escola possuísse outras atividades como a Sala de Recursos Multifuncional, Salas de Apoio, Atividades Especializadas de Treinamento Esportivo, Programa Mais Educação, Ensino Médio Inovador e Atividades Complementares Curriculares em Contraturno.

Além disso, algumas escolas atendiam programas que pouco tinham a ver com a educação, como é o caso do Programa Leite das Crianças. De acordo com o sítio eletrônico institucional o objetivo do programa consistia em “[...] auxiliar o combate à desnutrição infantil, por meio da distribuição gratuita e diária de um litro de leite às crianças de 06 a 36 meses, pertencentes a famílias cuja renda per capita não

ultrapassa meio salário mínimo regional[...]” (PARANÁ, 2016, p. 1). Além de utilizar a estrutura física das escolas e de seus servidores para a distribuição, interferia na sua rotina e determinava que fosse realizada uma prestação de contas específica para o programa.

Rosar (2012), ao apresentar o resultado das análises desenvolvidas em seu trabalho sobre a administração escolar, na década de 1980, considerou que:

[...] se confirma a hipótese levantada de que a principal função da administração escolar no processo de desenvolvimento do capitalismo é, ao tornar o sistema escolar, cada vez mais, uma organização burocrática, permitir ao Estado um controle maior sobre a educação, para adequá-la ao projeto econômico, descaracterizando-a como atividade humana específica e submetendo-a a uma avaliação, cujo critério é a produtividade, no sentido que lhe atribuiu a sociedade capitalista. (ROSAR, 2012, p. 192).

Diante tantas atribuições, as revisões nos Projetos Político-Pedagógicos, Propostas Pedagógicas Curriculares, Planos de trabalho docente e o acompanhamento efetivo dos alunos, que são similarmente burocráticos, mas que tem um caráter pedagógico, acabavam ficando em segundo plano.

Mesmo as atividades consideradas manuais, como limpeza, manutenção e cocção de alimentos acabava esbarrando na burocracia. A aquisição de qualquer material, para esses fins, devia respeitar os procedimentos impostos pela lei de licitações (Lei nº 8.666/1993) e seus desdobramentos, o que nem sempre possibilitava acompanhar a dinâmica administrativa e pedagógica da escola.

Evidentemente, as tarefas acima descritas eram designadas de acordo com a função de cada profissional, mas que pela sua complexidade acabavam envolvendo vários elementos da equipe escolar. Sejam eles considerados trabalhadores intelectuais ou manuais, a burocracia fazia parte de sua rotina, algumas vezes pelas próprias características de suas funções, outras pelas exigências das leis que incidiam sobre o serviço público.

Os trabalhadores em educação, ou seja, os funcionários de escolas, foco principal desta dissertação, em grande medida, são fruto desta burocratização e do aumento das funções atribuídas à escola pública. Com o objetivo de demonstrar a sua participação na história da educação brasileira, na próxima seção retomamos a sua história, sua organização enquanto categoria profissional e a legislação federal que rege sua atuação.

3 DE FUNCIONÁRIOS A TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO: ASPECTOS HISTÓRICOS, POLÍTICOS E LEGAIS

Atualmente, os profissionais da educação básica escolar, sejam eles professores, pedagogos ou os trabalhadores em educação, recebem salários pagos em geral, pelo poder público, mas historicamente nem sempre foi assim.

Consideramos aqui, a história de como se constituíram e como se organizaram as funções dos chamados funcionários, buscando a compreensão histórica do reconhecimento, valorização e unificação das lutas trabalhistas, objetivando demonstrar a existência de uma categoria profissional que atua nas escolas, em consonância com outros profissionais da educação básica escolar.

Porém, antes de iniciarmos, é necessário esclarecer algumas opções, de ordem teórica e metodológica. A produção acadêmica a respeito da história dos trabalhadores da educação é pouco explorada. Procuramos, então, bibliografias e documentos que nos embasassem. Ressaltamos que na maior parte destas referências, os trabalhadores em educação, são nomeados como funcionários.

Destacamos o autor João Antônio Cabral de Monlevade (1995, 2007, 2009, 2014)¹⁴, citado com recorrência neste texto, um dos primeiros autores a se dedicar ao estudo da história dos trabalhadores em educação no Brasil.

A maioria dos autores que tratam da temática, assim como Monlevade, tiveram proximidade com a luta sindical organizada, tais como Nascimento (2006, 2007), Reis Filho (2009), Noronha (2009), Prado; Oliveira; Chagas (2009). Excetuando Nascimento (2006) que se refere a um estudo em nível de mestrado, os outros tiveram seus artigos divulgados em cadernos e revistas produzidas pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE.

14 João Antonio Cabral de Monlevade, nasceu em São Paulo – SP, no dia 11 de outubro de 1942. É graduado em Sociologia pelo Spring Hill College (1968), em filosofia pela Faculdade de Filosofia Nossa Senhora Medianeira (1969), é mestre em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (1978) e doutor em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (2000). “Foi professor no ensino fundamental e médio da rede estadual de Mato Grosso, de 1969 a 1996. Diretor da Escola Estadual 1º de maio, em Nova Marilândia, MT; diretor eleito da E.E. Senador Mario Mota, em Arenápolis, MT. Docente da UFMT, de 1972 a 2002. Diretor da Associação Mato-grossense de Profissionais da Educação, de 1985 a 1990; vice-presidente da Confederação Nacional de Trabalhadores em Educação (CNTE), de 1987 a 1991, que o indicou como representante no Conselho Nacional de Educação, onde trabalhou na Câmara de Educação Básica de 1996 a 2000. Desde 2002 é consultor legislativo no Senado Federal [...]” (MONLEVADE, 2014, p. 101)

Explanamos a história dos funcionários das escolas brasileiras, com o aporte desses autores e utilizando referências consagradas como clássicos da história da educação brasileira. Como forma de complementar e avançar com as discussões, utilizamos de fontes documentais, como a legislação nacional e a produção escrita das organizações sindicais, especialmente da CNTE.

3.1 Os trabalhadores em educação nas escolas do Brasil

Com a chegada dos portugueses em terras brasileiras em 1500, e a consequente ocupação do território nas décadas seguintes, que se disseminou o conceito de ensino formal, até então desconhecido pelos povos nativos. Em 1550, surgiu em Salvador, Bahia, o primeiro centro de educação formal do Brasil, o Colégio dos Meninos de Jesus, coordenado pela Companhia de Jesus. Foi um período de intensas mudanças políticas, sociais e culturais no continente Europeu, devido à crise do modelo Feudal, as navegações e o Renascimento.

Nos séculos XVI e XVII, na Europa, a predominância política ainda era do sistema monárquico. No plano econômico se desenvolvia o Mercantilismo, que se definiu, predominantemente, pelas intensas trocas internacionais e pela acumulação de metais preciosos, resultantes tanto do comércio, quanto da expropriação das terras recém-conquistadas.

A história dos funcionários das escolas tem sua origem nesse contexto. No Brasil é dividida em três períodos históricos: de 1549 a 1759, o período da educação jesuítica, no qual os trabalhadores em educação eram compostos em sua maioria por irmãos coadjutores; de 1759 a 1888 tendo como predominância a utilização de escravos trazidos da África, para o auxílio nas rotinas escolares; de 1889 até os dias atuais, caracterizado, pela indicação ao serviço público mediante a prática clientelística¹⁵ e patrimonialista e posteriormente pela luta por concursos públicos e

15 O Clientelismo “é uma prática política no meio do caminho entre populismo e mera corrupção. As três práticas implicam no uso de fundos públicos. No caso do populismo, temos uma forma impessoal de se assegurar a boa vontade dos grupos ou comunidades beneficiadas pela despesa pública; no caso da corrupção, estamos diante de uma forma pessoal e direta de enriquecimento às custas do erário público; no caso do clientelismo, temos numa forma intermediária entre os dois casos anteriores, uma forma semipessoal de uso dos fundos públicos beneficiando diretamente eleitores potenciais e indiretamente o autor da prática clientelística” (BRESSER PEREIRA, 1989, p 55).

organização enquanto categoria (NASCIMENTO, 2006)¹⁶.

No primeiro período, predominou a educação jesuítica, no qual os irmãos coadjutores responsáveis pelas atividades burocráticas, de apoio e manutenção, considerados os primeiros trabalhadores em educação das escolas brasileiras. Eram indivíduos europeus, brancos, de origem social e grau de instrução diferente dos padres, sendo responsáveis pelas tarefas de manutenção estrutural e financeira dos colégios, com auxílio de escravos nos serviços mais pesados. Ao retratar esse primeiro período Nascimento afirmou que:

O primeiro período, de 1549 a 1759, no qual os funcionários eram religiosos leigos e escravos nas escolas jesuíticas, iniciou-se com a chegada dos padres jesuítas ao Brasil e se encerra com a expulsão da Companhia de Jesus. Caracterizou-se pela criação de colégios, seminários e internatos voltados de forma predominante para os filhos dos fazendeiros portugueses. E também foram criados os aldeamentos e recolhimentos destinado à catequese, à evangelização e à preparação da população indígena para o trabalho (NASCIMENTO, 2006, p. 55).

Fundada em 1534, e reconhecida oficialmente em 1540, sob a orientação de Inácio de Loyola, a Companhia de Jesus, logo alcançou a Corte de Portugal, onde reinava D. João III (1521-1557), que acolheu seus membros de forma receptiva.

Tratando dessa receptividade Niskier (1995) considerou que ao organizar a comitiva que traria o governador-geral Tomé de Souza à Colônia, esse fez questão de incluir seis religiosos da ordem jesuítica, entre eles, os padres Manuel da Nóbrega, Leonardo Nunes, Antônio Pires e João de Azpilcueta Navarro e os irmãos coadjutores Vicente Rodrigues e Diogo Jácome.

Além de franciscanos e beneditinos, outras ordens religiosas se fizeram presentes no processo de colonização do Brasil, como os carmelitas, mercedários, oratorianos e capuchinhos, tendo desenvolvido alguma atividade educativa. Contudo, essas diferentes congregações religiosas operaram de forma dispersa e intermitentemente, sem apoio e proteção oficial, dispendo de poucos recursos humanos e materiais e contando apenas com o apoio das comunidades e, eventualmente, das autoridades locais. Diferentemente, os jesuítas vieram em conseqüências de determinação do rei de Portugal, sendo apoiados tanto pela Coroa portuguesa como pelas autoridades da colônia. Nessas circunstâncias

16 "Para o funcionário "patrimonial", a própria gestão política apresenta-se como assunto de seu interesse particular; as funções, os empregos e os benefícios que deles auferem relacionam-se a direitos pessoais do funcionário e não a interesses objetivos, como sucede no verdadeiro Estado burocrático, em que prevalecem a especialização das funções e o esforço para se assegurarem garantias jurídicas aos cidadãos" (HOLANDA, 1995, p.146).

puderam proceder de forma mais orgânica, vindo a exercer virtualmente o monopólio da educação nos dois primeiros séculos da colonização (SAVIANI, 2013, p. 41).

Os irmãos coadjutores, apesar de não terem formação filosófica e teológica, também ensinavam as crianças a ler e escrever, fato descrito pelo padre Serafim Leite em “As primeiras escolas do Brasil”, afirmando ser o irmão Vicente Rijo ou Rodrigues o primeiro mestre de escola no Brasil (NISKIER, 1995).

As funções dos irmãos coadjutores eram a de garantir o funcionamento das escolas, desempenhando funções de manutenção e subsistência material das instituições jesuíticas. Cuidavam para tanto, da organização, manutenção das instituições, inclusive de sua construção.

Nesse período de predominância de escolas religiosas, os irmãos coadjutores desenvolviam a maior parte dos trabalhos de manutenção e auxílio nas rotinas escolares. Entretanto, exploravam os escravos nas tarefas de maior esforço, como na manutenção das fazendas de propriedade da Companhia de Jesus, o que denota a hierarquização, distinção e discriminação entre os tipos de trabalho desenvolvidos nessas instituições de ensino.

O Método Pedagógico dos Jesuítas o “*Ratio Studiorum*” trazia regras específicas para os ajudantes dos professores ou bedéis.

1. Obediência ao Professor. - Seu dever é executar fielmente tudo o que lhe prescrever o Professor e de modo especial quanto se refere aos exercícios escolares.
2. Sobre a aula. - Zele pelo asseio da aula e da cátedra; providencie para que nela haja algum quadro piedoso; não falem assentos; estejam limpos e em ordem; se consertem os quebrados ou estragados; se reservem para os nossos e para os outros religiosos lugares separados dos externos; as aulas se abram a tempo.
3. Avisar a tempo os estudantes. - Avise com antecedência, de acordo com o que for determinado pelo Professor, os estudantes que a seu tempo deverão disputar, repetir, defender teses ou desempenhar-se de outras obrigações.
4. Teses. - Avise com antecedência de sete dias os que deverão defender as teses semanais. Procure que estas teses se escrevam a tempo; apresente-as primeiro à correção do Professor, depois à revisão do Prefeito; corrigidas e revistas, avise o defendente que traga copiados o número de exemplares necessários; destes afixe um, bem escrito, em lugar público, na manhã da véspera da disputa, os outros distribua mais tarde entre os argüentes.
5. Relógio. - Tenha sempre consigo um relógio tanto aulas como nas disputas, avise o Prefeito e o Professor do tempo passado afim de que os argüentes não ultrapassem os limites marcados. Segundo as ordens do Prefeito dê nas disputas o sinal do começo e do fim.

6. Atos públicos. - Procure ornar a aula ou o salão para os atos públicos em conformidade com os costumes da Academia e distribua os lugares aos que a estes atos ou quaisquer disputas foram convidados para argumentar ou dar brilho à cerimônia.

7. O que deve referir ao Superior. - Se notar que algum dos nossos estudantes não comparece às lições, repetições, disputas ou deixa de cumprir algum dos deveres relativos ao estudo ou à disciplina, leve-o ao conhecimento do Superior (SILVA, 2006, p. 30).

O modelo da escola Jesuítica perdurou até o início da segunda metade do século XVIII, quando por motivos políticos e econômicos o então primeiro-ministro Sebastião de Carvalho e Mello, o Marquês de Pombal, expulsou a Companhia de Jesus de Portugal e de suas colônias, em 1759.

Nesse contexto, teve início, o segundo período da história dos trabalhadores em educação das escolas, que perdurou até 1888, cuja característica predominante foi a utilização de escravos trazidos da África, para o auxílio nas rotinas escolares.

As Aulas Régias, nas palavras de Nascimento (2006), tiraram a centralidade da escola, já que o ensino era praticado em outros lugares, na maioria das vezes improvisados e com recursos limitados. O subsídio oferecido pela coroa portuguesa destinava-se, exclusivamente, ao pagamento dos professores. Os escravos limpavam e organizavam esses locais.

As aulas régias foram estendendo-se no Brasil, embora enfrentando condições precárias de funcionamento, salários reduzidos e frequentes atrasos no pagamento dos professores. As aulas régias eram sinônimo de escolas que, por sua vez, se identificavam com determinada cadeira, funcionando, em regra, na casa dos próprios professores. Daí as expressões “aulas de primeiras letras”, “aulas de latim”, “de grego”, “de filosofia” etc. Eram aulas avulsas, portanto, os alunos podiam frequentar umas e outras indiferentemente, pois, além de avulsas, eram isoladas, isto é, sem articulação entre si. O funcionamento das aulas régias não impediu os estudos no seminário e colégios das ordens religiosas, tendo sido, inclusive, criadas algumas dessas instituições no espírito das reformas pombalinas. (SAVIANI, 2013, p. 108).

Na então Colônia, ainda não se consolidara, pelos portugueses, um sistema de educação razoável ou mesmo paliativo. Existiam ações isoladas, sem programas de ensino racionalmente estabelecidos e, em grande parte, com a utilização de mestres improvisados e despreparados (NISKIER, 1995).

A segunda metade do século XVIII foi um período de intensas mudanças na Europa, com a Revolução Industrial e da Revolução Francesa, que modificaram as

bases econômicas, sociais e políticas daquele continente, afetando a concepção de educação, bem como, sua função social.

A partir da vinda da família real e sua corte para o Brasil, em 1808, foram criadas novas instituições de ensino como a Academia Real da Marinha, a Academia Real Militar, cursos superiores profissionalizantes de Medicina, Direito e Engenharia em São Paulo, Bahia e Olinda e a Academia de Belas Artes.

Nascimento, apontou que:

Os funcionários da educação que atuavam nas recém-criadas faculdades, academias reais, nos liceus, ateneus e escolas normais, dada a complexidade dos espaços educativos presentes nestas instituições (secretarias, biblioteca, laboratório, museu, auditório, sanitários), constituíram-se como os primeiros funcionários da educação com identidade funcional vinculada ao local de trabalho (NASCIMENTO, 2006, p. 58).

Em 1822, a Independência política do Brasil não representou grandes modificações na estrutura do ensino para os trabalhadores da educação. A mão de obra escrava para a manutenção dos espaços escolares seria utilizada por mais sessenta e seis anos.

A Constituição de 1824 estabeleceu o processo de descentralização da responsabilidade pela oferta do ensino elementar e secundário no império com a Lei 16 de 1834, que em seu Art. 10, passava a responsabilidade da instrução pública às Assembleias Legislativas das Províncias. Apesar da nova legislação, a educação formal ainda era restrita a uma minoria, formada pelos filhos dos grandes proprietários de terras, comerciantes e da nobreza.

Para a maior parte da população livre, já que ainda existia um grande contingente de escravos, a educação formal era inacessível por uma série de outros fatores tais como: a classe social, o sexo, a falta de professores qualificados e a falta de uma consciência formada sobre a necessidade da escolarização. Para a subsistência em uma nação que ainda não tinha passado pela industrialização, escrever, ler e calcular não eram necessidades, nem direito, para a maior parte dos trabalhos existentes.

Monlevade (1995) assim resumiu a situação dos funcionários, naquele momento:

As escolas primárias se multiplicaram lentamente pelo país, e, como eram muito pequenas e de ensino simplificado (um professor regente por classe), não exigiam a presença de funcionários mais

especializados. Como ainda havia escravos, até 1888, a eles cabiam as tarefas manuais. Mas os Liceus, Ateneus e Escola Normais que foram fundando nas capitais das Províncias trouxeram de volta a ostentação e a grandiosidade dos antigos colégios jesuíticos. [...] todas essas novidades exigiam outra vez pessoal diferenciado além dos professores. Foi aí que nasceu a categoria dos funcionários da educação, agora não mais escravos nem religiosos, mas funcionários públicos (MONLEVADE, 1995, p. 19-20).

A partir de 1889, teve início o terceiro período na história dos trabalhadores em educação, que perdura até os dias atuais. Mesmo com modificações e avanços importantes na formação da identidade profissional, caracterizada pela seleção clientelística e patrimonialista dos profissionais da educação.

A extensão territorial do país, bem como sua diversidade social, cultural e econômica, dificultava a definição de um padrão único de escola e da situação a qual se encontravam os trabalhadores em educação.

De maneira geral, no final do século XIX e parte do XX, prevaleceu como forma de contratação, a indicação por meio de favores políticos e pessoais. O Decreto Presidencial 1341/1891, demonstrava a conivência do Estado com essas práticas, pois permitia a contratação, pelo poder público federal, nas escolas sob sua responsabilidade, de “pessoal docente” e “pessoal administrativo” sem a necessidade da realização de concursos públicos.

Esse período foi de muita efervescência na política e economia interna e externa. Época do advento da energia elétrica, de conflitos e revoluções, da *Belle Époque* e Primeira Grande Guerra Mundial (1914-1918).

No Brasil, apesar da Libertação dos escravos em 1888 e a da Proclamação da República em 1889, o domínio político continuou nas mãos dos grandes proprietários de terras, ou seja, os donos do poder. Em relação à educação, no início do século, começam a surgir, aos poucos, instituições de ensino nas regiões interioranas:

Não admira que, nas décadas de 1910 e 1920, surge inovadora legislação sobre o “pessoal administrativo” das escolas, além de seus professores e diretores. Data daí o reconhecimento em portarias e diários oficiais das funções de porteiros, zeladores, secretários, escriturários, arquivistas, contínuos, inspetores de alunos, copeiros, serventes (agentes de manutenção e limpeza), auxiliares de biblioteca e de laboratórios. Para o provimento desses “funcionários” – palavra que se dissemina como designação da categoria dos não-docentes, embora não de forma exclusiva – ou se improvisam acessos por “livre nomeação” ou se organizam concursos públicos, da mesma forma como se fazia com os professores (MONLEVADE, 2009, p. 342-343).

O movimento de substituição de mão de obra escrava pelo trabalho livre, na passagem do século XIX para o século XX, trouxe uma grande leva de imigrantes de países como a Alemanha, Itália e Japão. Surgiu o movimento de ocupação do território brasileiro, ou seja, de avanço sobre regiões com “vazio demográfico”, a Oeste dos estados, como aconteceu no Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e na região Centro-Oeste:

No interior do estado de São Paulo e nas colônias agrícolas do sul do país, principalmente nas de origem europeia e japonesa, os fazendeiros ou as companhias de colonização, ou, ainda, grupos independentes de colonos, se empenhavam em edificar as escolas destinadas aos filhos dos trabalhadores. Os proprietários rurais mais afortunados enviavam seus parentes menores para os internatos localizados nas cidades de maior importância, de onde deveriam, mais tarde, sair para cursar as escolas superiores no Rio de Janeiro, em São Paulo e nas capitais dos principais Estados do país (NISKIER, 1995, p. 211).

Nas escolas rurais com uma única sala de aula, um professor atendia todas as séries do ensino primário, dificilmente se viam outros tipos de profissionais. O próprio professor era responsável pela escrituração e limpeza. Nas escolas dos imigrantes de origem europeia, era comum que os pais dos alunos colaborassem com a manutenção do espaço.

A crise cafeeira nas décadas de 1920 e 1930, resultante de fatores como a “Grande Depressão” (1929) nos Estados Unidos e o início da industrialização brasileira (1930-1950), propiciaram um movimento de intensa urbanização, com destaque para o sudeste do Brasil. O crescimento das cidades e a demanda por mão de obra especializada nas indústrias, ressignificou a importância da escola pública para produção e reprodução material da sociedade.

A escola pública, a partir da década de 1930, passou a fazer parte das principais discussões políticas, sendo utilizada, como plataforma de campanha para diversos políticos. Monlevade considera o período de 1946 a 1986 como a era da democratização do acesso escolar, pois:

[...] convergem três movimentos: urbanização, aceleração do fluxo escolar e produção dos recursos humanos, materiais e financeiros na área da educação. Resultou daí uma explosão de matrículas na educação básica pública. [...]. Para se ter uma ideia da questão, estima-se que o número de funcionários tenha evoluído nesse período de cem mil para oitocentos mil, concorrendo as áreas de alimentação e limpeza com a criação de 80% dos novos postos de trabalho. Ora, no imaginário social, essas duas funções, em si, não exigem

escolaridade, nem capacitação específica. São como que prolongamento de funções domésticas femininas (MONLEVADE, 2009, p. 343-344).

O êxodo rural e o crescimento acelerado das grandes cidades ocorridos a partir da década de 1950 foram outros fatores que contribuíram para que a escola fosse cada vez mais utilizada para a destinação de parte da mão de obra. Multiplicaram-se as funções nas escolas e, conseqüentemente, o número de trabalhadores em educação, que ocupavam os postos que exigiam menor qualificação como os vigias, a limpeza e as merendeiras.

A reabertura política ocorrida em 1985 e a promulgação da nova Constituição (1988) que estabeleceu legalmente a necessidade de concurso público para a contratação no serviço público, impôs mudanças nos regimes de contratação.

Porém, os concursos públicos, para atenderem às demandas das escolas continuavam escassos. Além disso, sob o discurso de uma menor participação estatal na economia, no final do século XX, houve uma crescente tendência da terceirização e de outras formas de precarização contratual. Os entes políticos continuavam a aproveitar de sua influência, seja econômica ou política, para determinar quem seriam os servidores da educação:

No Brasil, a utilização do emprego público como forma de assegurar apoio político não constitui uma prática ultrapassada, e determina a política de administração das relações de trabalho no Estado. Pesquisar as relações de trabalho forjadas ao longo da história de expansão do Estado no país traz indicações importantes quanto à socialidade política. Os quesitos de impessoalidade, autonomia e responsabilidade são obscurecidos pela presença de relações que vinculam o desenvolvimento de atividades no setor público ao clientelismo e que dificultam formulações independentes e com responsabilidade (DUARTE, 1997, p. 249).

As primeiras décadas do século XXI apresentaram avanços importantes, nos aspectos legais, que tratam da atuação e reconhecimento profissional dos trabalhadores que atuam nas escolas. Ocorreu o reconhecimento legal do funcionário enquanto profissional da educação básica, a criação de cursos técnicos específicos para atender essa categoria, bem como, sua integração nas discussões educacionais.

Nos próximos tópicos tratamos especificamente da organização sindical, das lutas pelo reconhecimento profissional em âmbito nacional e das modificações ocorridas na legislação.

3.2 Organização sindical

Desde meados da década de 1970 existiam movimentos de resistência que buscavam a consolidação de uma identidade profissional do trabalhador em educação, ou seja, a construção e a organização dos funcionários como uma categoria autônoma com direitos assegurados em lei. O aumento substancial do número desses profissionais, nas escolas, resultou nas primeiras tentativas de associação da categoria e na formação de sindicatos, movimento impedido pela ditadura civil-militar (1964-1985).

A Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, trazia em seu artigo 566, a seguinte redação: “não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais”. Este só foi revogado com a promulgação da Constituição de 1988 que no artigo 37, inciso VI assegurou que “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical”.

A mudança representou um passo importante para a consolidação dos sindicatos de professores e funcionários, que atuavam em escolas públicas. Esses profissionais, até então, só podiam se organizar em “Associações”¹⁷.

A organização sindical dos trabalhadores em educação ocorreu mediante dois caminhos. No primeiro optaram por fundar sindicatos ou associações próprias, exclusivas. No segundo, vincularam-se aos sindicatos dos professores, seguindo o conceito de unificação sindical por ramo de atividade, preconizado pela Central Única dos Trabalhadores – CUT (MONLEVADE, 2014).

No início da década de 1980 foram fundados os primeiros sindicatos apenas com trabalhadores em educação. É importante ressaltar que a categoria se apropriou tanto da nomenclatura “funcionários” quanto de “Trabalhadores da educação”, que os identificaram em suas organizações sindicais. Surgiram, entidades como Sindicato dos Trabalhadores em Escolas Públicas do Distrito Federal – SAEDF (1982), o Sindicato dos Funcionários e Servidores da Educação do Estado de São Paulo – AFUSE (1985) e o Sindicato dos Trabalhadores na Educação Pública do Paraná – SINTE (1986). Destacamos que a AFUSE e o SINTE só foram reconhecidos como sindicatos após 1988:

17 A Constituição (1988) e a CLT (1943), estabelecem um sistema de organização sindical piramidal, formada pelos sindicatos de base, as federações regionais e as confederações de nível nacional.

Até 1988, quando foi promulgada a Constituição atual, que permitiu a sindicalização de todos os funcionários públicos, só no Distrito Federal se fundou uma Associação de Auxiliares da Educação, com uma peculiaridade. Como eram funcionários da Fundação Educacional do D.F., que os contratava no regime celetista, a Associação registrada em 31 de julho de 1981 recebeu sua Carta Sindical do Ministério do Trabalho em 13 de julho do ano seguinte (MONLEVADE, 1995, p. 25).

Na maioria dos outros Estados, os funcionários, filiavam-se as entidades dos professores ou mesmo em sindicatos de servidores públicos. A unificação defendida pela CUT, levou à modificação ou integração em diversos estados. Assim muitos dos então intitulados “Sindicatos dos Professores”, passaram à nomenclatura de “Sindicato dos Trabalhadores em Educação”:

[...] o processo de unificação sindical dos professores com outros segmentos de trabalhadores em educação foi comum a quase todas as entidades estaduais que canalizaram a mobilização dos trabalhadores em educação na década de 1980. Pelos dados que podemos reconstruir, a última entidade a incorporar os especialistas em educação foi a do Piauí (1997) e a última a incorporar os técnicos administrativos foi a do Paraná (1998). Em termos gerais, os orientadores e supervisores tiveram mais possibilidades de criar organizações próprias (e depois se unificaram). Em algumas unidades federativas essa unificação não se consumou, e continuam atuando entidades de técnico-administrativos (Distrito Federal e São Paulo) que de qualquer modo participam da CNTE e da CUT (GINDIN, 2013, p. 90).

Ao contrário do que acontecia com os trabalhadores em educação que ainda buscavam suas primeiras tentativas de organização, o movimento dos professores já possuía uma organização consolidada, com sindicatos e associações formadas, em alguns casos, ainda na primeira metade do Século XX. Nacionalmente, na década de 1980, estavam estruturados na Confederação dos Professores do Brasil – CPB, que nesse período iniciou um processo de abertura e aproximação aos outros trabalhadores da escola:

Em 1979, a CPPB teve uma mudança substancial em seu estatuto, incorporando os professores secundários dos antigos ginásios, e passou a se chamar CPB – Confederação dos Professores do Brasil. Era uma ferramenta fundamental para a articulação do movimento em nível nacional. No período de 1982 a 1988, a CPB consolidou-se como entidade federativa e como principal via de organização do sindicalismo docente, mesmo no período em que era proibida a sindicalização para o funcionalismo público. Filiou-se à Central Única dos Trabalhadores - CUT em 1988 (CNTE, 2016, p.1).

No ano de 1988 foi proposto pelo Sindicato dos Funcionários e Servidores da

Educação do Estado de São Paulo – AFUSE, o I Encontro nacional dos funcionários da educação das escolas públicas de 1º e 2º graus do Brasil, realizado em Campinas – SP, que contou com a participação de trabalhadores em educação de dez estados. Como resultado, foi organizada a Coordenação Nacional de Funcionários de Escolas Públicas, que tinha como objetivo dialogar com a Confederação dos Professores do Brasil – CPB, para que fossem congregados, professores, pedagogos e funcionários em uma única entidade nacional (MONLEVADE, 2007).

Os trabalhos resultaram, ainda em 1989, na transformação da CPB em Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE e no ano de 1990, em um Congresso realizado no mês de janeiro em Aracaju – SE, ocorreu a unificação com as outras entidades:

Em 1989, foi criada a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e um ano depois, nessa confederação, se unificaram a CPB, a Federação Nacional de Orientadores Educacionais, a Federação Nacional dos Supervisores de Educação e a Coordenação Nacional de Funcionários de Escolas Públicas. Nos estados, a CNTE promoveu congressos de unificação de todas as entidades (GINDIN, 2013, p. 80).

A CNTE é uma entidade civil de caráter sindical, integrada pelos trabalhadores em educação – professores, funcionários da educação, pedagogos e especialistas – efetivos ou contratados a serviço das redes municipais e/ou estaduais de educação básica de todo o território brasileiro (CNTE, 2014).

É definida pela legislação brasileira como uma associação sindical de nível superior, ou seja, trata dos interesses dos trabalhadores em educação em nível nacional, tendo sua sede na capital do país, Brasília. Em sua *home page* institucional, afirmou que em 2016, contava com 50 entidades filiadas sendo, 27 estaduais, 21 municipais e duas distritais¹⁸.

18 Eram elas: SINTEAC (Acre); SINTEAL (AL); SINTEAM (Amazonas); SINSEPEAP (Amapá); APLB (Bahia); SISE (Campo Formoso - Bahia); ASPROLF (Lauro de Freitas-BA); SISPEC (Camaçari - BA); SIMMP-VC (Vitória da Conquista - Bahia) SINDIUTE (Ceará); APEOC (Ceará); SAE (Distrito Federal); SINPRO (Distrito Federal); SINDIUPES (Espírito Santo); SINTEGO (Goiás); SINPROESEMMA (Maranhão); SINTERPUM (Timon-MA); SIND-UTE (Minas Gerais); SINTEP (Mato Grosso); FETEMS (Mato Grosso do Sul); SINTEPP (Pará); SINTEP (Paraíba); SINTEM (João Pessoa-PB); SINTEPE (Pernambuco); SINPERE (Recife); SINPC/PE (Cabo de Santo Agostinho-PE); SINPROJA (Jaboatão dos Guararapes-PE); SINPMOL (Olinda-PE); SINTE (Piauí); SINPROSUL (Extremo Sul do Piauí-PI); APP (Paraná); APMC (Colombo – PR) SISMMAC (Curitiba-PR); SISMMAR (Araucária - PR); SISMMAP (Paranaguá/PR); SINTE (Rio Grande do Norte); SINTERO (Rondônia); SINTER (Roraima); CPERS (Rio Grande do Sul); SINTERG (Rio Grande - RS); SINPROSM (Santa Maria-RS); APMI (Ijuí-RS); SINPROCAN (Canoas-RS); SINTE (Santa Catarina); SINTESE (Sergipe);

De acordo com seu Estatuto tinha por finalidades principais:

Art. 2º - A CNTE tem como finalidades:

- a) congregar trabalhadores em educação (professores, pedagogos/especialistas e funcionários da educação) em nível nacional, por meio de entidades a ela filiadas, com objetivo de defesa dos interesses da categoria, da educação e do País;
- b) buscar soluções para os problemas dos trabalhadores em educação, tendo em vista sua dignidade e valorização profissional, no interesse da educação;
- c) incentivar o aprimoramento cultural, intelectual, profissional e sindical dos trabalhadores em educação;
- d) manter o intercâmbio com suas filiadas e com entidades congêneres nacionais e internacionais, estabelecendo acordos e convênios, visando ao desenvolvimento da CNTE e de suas filiadas, na defesa de interesses comuns à categoria; [...] (CNTE, 2014, p. 3).

A melhoria das condições de trabalho, melhorias salariais, assistência legal aos associados, formação profissional, aprimoramento das relações democráticas nas escolas, defesa da escola pública, gratuita, laica e de boa qualidade em todos os níveis e o direito ao seu acesso e permanência, eram outros pontos defendidos pelo sindicato (CNTE, 2014).

Retornando aos aspectos históricos de sua formação, as produções vinculadas a CNTE ressaltam que esta não foi simples. Segundo esse discurso, a unificação das lutas, esbarrou em dificuldades como a de identificar uma nomenclatura comum a todas as categorias envolvidas, ou mesmo, de não tender a estabelecer a luta sindical em favor dos interesses dos professores que tinham predominância numérica.

Em 1995, com a justificativa de fortalecer a participação dos funcionários nas decisões e nas lutas, foi criado pela CNTE o Departamento dos Funcionários da Educação – DEFE:

O ano era 1995. O local eram as escadarias da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Ali, centenas de funcionários e funcionárias da educação se reuniram para dar início a um eminente debate, com ênfase em três pontos cruciais: a) a não consolidação do processo unificação dos trabalhadores em educação; b) a organização da categoria em suas entidades; c) a falta de identidade dos funcionários. Para cada um dos óbices era preciso uma ação, mas sabíamos, à época, que nenhuma atitude poderia ser isolada, contida em segmentos distintos de propostas. E assim nasceu o Departamento dos Funcionários da Educação da CNTE (o Defe) [...] (PRADO; OLIVEIRA; CHAGAS, 2009, p. 355).

SINDIPEMA (Aracaju-SE); AFUSE (São Paulo); APEOESP (São Paulo); SINPEEM (São Paulo) e SINTET (Tocantins) (CNTE, 2016, p. 3).

Monlevade destaca que em um primeiro momento os trabalhos do DEFE, centraram-se em três prioridades: “[...]sindicalização dos funcionários nas entidades de base estadual ou municipal dos educadores; unificação das lutas; profissionalização dos funcionários em cursos técnicos de nível médio” (MONLEVADE, 2007, p. 14).

Tais objetivos se vinculam aos elementos apresentados por Prado, Oliveira e Chagas na citação acima, ao expressarem as dificuldades em se articular um projeto nacional para uma categoria que, em suas palavras, convivia com o descaso. Sucediavam problemas de formação, os salários eram desvalorizados, não havia reconhecimento profissional, bem como, era ausente nas discussões nacionais, estaduais e municipais sobre política educacional:

A história do Defe se vincula à trajetória de luta dos movimentos sociais e partidos progressistas. Deste movimento surgiram lideranças políticas, sindicais e parlamentares, engajadas na luta em prol da construção de um Estado Democrático de Direito e da garantia dos direitos sociais, entre eles o direito à educação. Da nossa organização concisa e permanente, resultaram ações e concretizações que atualmente pressupõem uma maneira diferenciada de encarar a importância do trabalho desenvolvido pelos funcionários (PRADO; OLIVEIRA; CHAGAS, 2009, p. 357).

No estatuto atual da CNTE, o DEFE apresenta-se como “Secretaria de Funcionários/as da Educação”:

Art. 45 – À secretaria de Funcionários/as da Educação compete:

- a)** coordenar e desenvolver as atividades pertinentes ao segmento dos/as trabalhadores/as Funcionários/as, no âmbito da CNTE;
- b)** subsidiar a Diretoria e as afiliadas, formulando políticas e coordenando campanhas nacionais específicas dos/as Funcionários/as.
- c)** fortalecer a integração das lutas e unificação de professores/a e funcionários/as (CNTE, 2014, p. 16).

As constantes lutas por melhores condições de trabalho e pelo reconhecimento profissional dos setores educacionais pressionaram os governos da época. Nas décadas de 1990 e 2000, foram institucionalizados alguns dos princípios defendidos pelos sindicatos dos profissionais da educação básica.

A luta sindical representada pela CNTE, ao longo das últimas duas décadas, buscou com maior ênfase a unificação dos sindicatos de professores, pedagogos e funcionários, com o intuito de formar uma representação única e coesa, assim como a ampliação do número de sindicalizados (MONLEVADE, 2014).

Atualmente, apenas o Distrito Federal e o Estado de São Paulo têm sindicatos específicos para funcionários, o SAE/DF e o AFUSE, respectivamente. O SINTE do Paraná integrou-se em 1998 ao Sindicato dos Professores do Paraná – APP, que desde então, foi renomeado para Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná, mantendo a sigla APP (GINDIN, 2013).

Em relação aos funcionários, as ações se voltaram para as mudanças na legislação que estabeleceram uma identidade funcional vinculada à escola, por meio da formulação de leis de caráter nacional que fossem expandidas a estados e municípios.

A CNTE encabeçou, junto com os sindicatos de base, diversas campanhas de mobilização dos trabalhadores em educação, buscando em boa parte delas o seu reconhecimento enquanto profissionais da educação, objetivo alcançado no ano de 2009 com a promulgação da lei 12.014 (BRASIL, 2009).

Ocorreram lutas por melhores condições de trabalho, remuneração, planos de carreira e participação na gestão escolar. Destacamos a luta pela profissionalização que resultou na criação de um novo quadro para a educação profissional, a área de Serviços de Apoio Escolar em 2005, que permitiu a abertura de cursos técnicos, específicos.

Na subseção 3.4, apresentamos as mudanças na legislação e o embasamento legal que rege a atuação desses profissionais, mas antes aprofundamos a discussão sobre uma das principais bandeiras do sindicalismo, ou seja, o reconhecimento do funcionário enquanto “educador”.

3.3 Sobre a identidade profissional

A CNTE teve sua fundação atrelada ao princípio defendido pela CUT, de organização da categoria por ramo de atividade. Daí surge uma grande questão: qual identificação utilizar para contemplar os vários profissionais (professores, pedagogos, especialistas e trabalhadores em educação) que são representados por esta confederação:

A transformação da CPB (Confederação de Professores do Brasil) em CNTE, em 1989, representou um passo fundamental para o fortalecimento da ação sindical de todos(as) os(as) trabalhadores(as)

em educação: professores, especialistas e funcionários de escolas. Porém, a unificação não teve somente esse símbolo. O aprofundamento da consciência de classe foi determinante para a ampliação da atuação da CNTE na defesa de direitos sociais da população brasileira. **O outro aspecto importante foi a afirmação de um conceito de escola em que todos os sujeitos interagem para assegurar o direito à educação de qualidade** (VIEIRA, 2007, p.07) (Grifo nosso).

A busca por uma identidade profissional única e partindo do conceito de que a escola é o ambiente em que as novas gerações são encaminhadas para aprenderem os conhecimentos historicamente sistematizados, a luta sindical, optou por definir todos os que trabalham nas escolas como “educadores”.

De acordo com o dicionário Michaelis (2016), educador é adjetivo e substantivo masculino da palavra educar. É aquele que educa. Educar é “Ministrar educação”, “Formar a inteligência, o coração e o espírito de”, “Doutrinar, instruir”, “Cultivar a inteligência”. O significado de educar expressa que é uma construção coletiva, que pode perpassar vários momentos da vida humana.

O educador apresentado como sinônimo de “professor” e “mestre”, pode estar presente em momentos distintos da formação de um sujeito e não, necessariamente, necessita de uma sala de aula.

Noronha, ao apresentar a caracterização do trabalho do coletivo escolar, bem como a importância do trabalho não docente para o sucesso na implementação do projeto político-pedagógico, afirmou:

Todos os espaços da escola são também espaços educativos e o processo de aprendizagem também se complementa fora da sala de aula, onde o professor desenvolve um papel único e insubstituível. É preciso reconhecer que a educação é um processo coletivo, e que nos demais ambientes escolares ocorrem contínuos momentos de interação entre os profissionais não docentes e os estudantes, sendo que aqueles contribuem de forma peculiar e diferenciada para o processo de ensino-aprendizagem e para a formação integral dos alunos (NORONHA, 2009, p. 365).

Um dos primeiros trabalhos a propor uma visão sobre o funcionário enquanto educador foi o livro “Funcionários das Escolas Públicas: Educadores Profissionais ou servidores Descartáveis?” de João Antonio de Cabral Monlevade, lançado em 1995 num encontro de funcionários da educação básica pública organizado pela CNTE.

Abicalil no prefácio da segunda edição esclareceu que:

Prefaciar a segunda edição da consolidação de um sonho não é tarefa fácil. Sobretudo quando o conteúdo do sonho de constitui da incessante busca de identidade forjada na luta superadora da negação. Funcionários da Educação: Educadores Profissionais ou Servidores Descartáveis? Uma vez mais o drama, o trama, o desafio: superar o pré-conceito sobre tantos trabalhadores e tantas trabalhadoras cuja identidade ficou opaca, sequestrada na generalidade redutora do tempo “não-docente” (ABICALIL, 1995, p.7).

O livro disserta sobre a história dos funcionários nas escolas brasileiras, demonstrando que desde a implantação de modelos de ensino formal no país sempre houve a presença de outros trabalhadores, ou nas palavras do autor, outros atores nas instituições de ensino:

A escola, não é um campo neutro de aplicação de habilidades profissionais. Cada um dos atores no processo escolar, tanto os que estão em contato direto com os estudantes, em sala de aula, nos recreios, nas cantinas, nos corredores e nos portões, como os que manipulam o registro do planejamento, da execução e da avaliação na secretaria escolar devem estar comprometidos com os objetivos educacionais e integrados numa ação coletiva, que é a ação de educar, diferenciada em cada nível de ensino, mas sempre caracterizada como educação escolar (MONLEVADE, 1995, p. 39).

Essa mesma publicação apresentou ainda as iniciativas em prol da organização da categoria e a busca por sua profissionalização, e sugeriu as primeiras propostas da organização de cursos técnicos específicos para atividades correlatas ao ensino e aprendizagem, que serviriam de base para a formulação dos cursos do Programa de Formação Inicial em Serviços dos Profissionais da Educação Básica dos Sistemas de Ensino Público – Profucionário.

Ressaltamos, entretanto, que o reconhecimento do funcionário enquanto educador esbarrou em dificuldades que geraram conflitos inclusive com os demais profissionais da educação.

De acordo com as publicações da CNTE, o grau de escolaridade dos servidores era uma das principais dificuldades no final da década de 1990 e início de 2000. Como considerar educador sujeitos que, muitas vezes, não concluíram o ensino fundamental? A pergunta norteou a preocupação da CNTE em estabelecer entre suas prioridades a busca pela profissionalização, ou seja, além do reconhecimento legal e institucional da profissão, era necessário, que fossem estabelecidas outras condições como salários dignos, carreiras, escolarização, formação continuada e condições de trabalho (NORONHA, 2009, p. 327).

Os aspectos legais representaram outro entrave, já que nessa época não havia

legislação que reconhecesse esses trabalhadores como profissionais da educação. Situação que não mudou com a aprovação da LDB em 1996. Como veremos no próximo tópico, por volta da metade da década de 2000 é que começaram a ocorrer mudanças legais que alteraram substancialmente o entendimento acerca de qual categoria profissional se enquadravam os funcionários das escolas.

A CNTE admitiu que esse debate nacional só foi possível diante da presença de pessoas vinculadas à causa no Ministério da Educação, como podemos extrair do seguinte trecho do Jornal Mural CNTE Notícias:

O reconhecimento, por parte do MEC, dos funcionários de escolas como educadores e, portanto, mercedores de políticas públicas voltadas para sua formação inicial e continuada foi uma vitória da CNTE. Essa reivindicação ganhou, agora, mais visibilidade uma vez que o seminário sobre o assunto, realizado pelo MEC, teve a presença de gestores públicos, através de representantes do Conselho Nacional dos Secretários Estaduais de Educação (Consed) e da União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (Undime). Temos a convicção de que a iniciativa se deve, fundamentalmente, à histórica mobilização da CNTE. Evidentemente que a presença, hoje, no Ministério, de militantes da Confederação também foi um fator importante para essa mudança, uma vez que são pessoas que têm muito a oferecer à educação pública por conta de sua experiência profissional, em sala de aula, e de sua militância sindical, o que lhes permitem assumir o papel de interlocutores de um debate muito e há muito aprofundado (CNTE, 2004b, p.1).

A seguir, discorreremos sobre documentos e leis que alteraram o entendimento legal e possibilitaram aos funcionários de escolas que fossem reconhecidos como trabalhadores em educação, com habilitações profissionais próprias.

3.4 A legislação educacional

A Constituição Federal Brasileira, promulgada em 05 de outubro de 1988 trouxe contribuições fundamentais ao reconhecimento de direitos sociais, porém, no que tange aos trabalhadores em educação, na sua primeira versão, pouco trata de seus direitos. O mesmo aconteceu com a Lei nº 9394/96, que estabeleceu as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

A CNTE esclareceu que:

Em termos institucionais, a trajetória da profissionalização dos Funcionários iniciou-se com a apresentação do PLS 507, em 2003, e com o debate promovido pelo MEC, em 2004, que deu origem ao

Profucionário e à mensagem ministerial ao Conselho Nacional de Educação para criação da 21ª Área Profissional. Estas duas últimas ações foram realizadas na gestão do ministro da Educação Tarso Genro, sob a coordenação dos companheiros Francisco das Chagas – então Secretário de Educação Básica do MEC e Horácio Reis – então Diretor de Articulação e Desenvolvimento dos Sistemas de Ensino do MEC, ambos ex-dirigentes da CNTE. Já a proposta do Profucionário foi construída a partir da matriz publicada no livro “Funcionários de Escolas Públicas: Educadores Profissionais ou Servidores Descartáveis?”, do professor João Monlevade, ex-dirigente da Confederação dos Professores do Brasil (precursora da CNTE), lançado em 1995 (CNTE, 2009, p. 494).

Foram necessárias alterações e acréscimos para que estas introduzissem nos textos legais o reconhecimento dos trabalhadores em educação enquanto categoria profissional específica, bem como, a preocupação em estabelecer normatizações que defendam os direitos dessa categoria. Até a década de 2000, considerava-se como profissional da educação somente os professores (docentes em funções pedagógicas ou administrativas). Os até então chamados, funcionários de escola não eram uma categoria profissional distinta no serviço público.

O documento “Por uma política de valorização dos trabalhadores em educação: em cena, os funcionários de escola”, do Ministério da Educação (BRASIL, 2004), propõe a discussão e a implantação de uma política de valorização dos trabalhadores em educação, em regime de colaboração com os diferentes sistemas de ensino:

Na realidade, a aprendizagem, principal função social da escola na perspectiva da formação cidadã, envolve a aquisição de um conjunto de informações, habilidades e valores, todos socialmente relevantes que ocorrem no bojo de uma ação educativa desenvolvida no interior da escola. Também é evidente que, de forma complementar à importante atuação do professor em sala de aula, ocorrem significativos processos educativos nos demais ambientes da escola. Esses processos de comunicação interativa e de vivência coletiva colocam em cena os trabalhadores em educação não-docentes que estão atuando nas unidades de ensino em todo país, aqui denominados funcionários de escola. Estimados, hoje, em mais de um milhão, constituem-se em uma importante agenda a ser assumida pelo poder público no âmbito da educação. Este documento tem, portanto, como principal objetivo, coloca-los em cena, instalando assim, no ambiente nacional, a discussão de uma política de sua valorização a ser implementada em regime de colaboração com os sistemas de ensino. Um gesto de reconhecimento da sua identidade social e o início institucional da sua valorização profissional (BRASIL, 2004a, p.8).

O documento apresenta ainda a concepção de que, para a consolidação de uma educação cidadã nos sistemas de ensino, devem se afastar de modelos

pedagógicos padronizados e excludentes, favorecendo “[...] um ambiente de aprendizagens colaborativas e interativas, que considerem **todos os integrantes da escola** protagonistas do processo educativo” (grifo do autor) (BRASIL, 2004, p. 14).

A Resolução nº 5 de 2005 do Conselho Nacional da Educação que inclui nos quadros da educação profissional a 21ª Área Profissional, a área de Serviços de Apoio Escolar e possibilita oferta de cursos técnicos de nível médio. Esta resolução foi fundamentada no Parecer CNE/CBE nº 16/2005, que apresentou a proposta da Secretaria da Educação Básica do Ministério da Educação para a profissionalização técnica de nível médio para atuar na área da Educação.

De acordo com o Parecer:

A proposição da Secretaria da Educação Básica se fundamenta na crença de que a ação educativa desenvolvida na escola não se restringe à importante atuação educativa do professor, mas abrange, também, as demais relações sociais estabelecidas na e pelas instituições educativas (BRASIL, 2005a, p. 1).

Outra passagem importante diz respeito ao reconhecimento de que uma política de formação para os trabalhadores em educação é necessária, visto que:

Os órgãos técnicos do Ministério da Educação observam que “o fato de grande parte dos funcionários ter sido recrutada por critérios clientelísticos gerou tendência do descuido pela formação e escolarização dos funcionários, principalmente merendeiras e serventes” (BRASIL, 2005a, p. 2).

A Emenda Constitucional nº 53/2006 que alterou a redação dos artigos 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabelece a valorização dos profissionais da educação, a necessidade de lei complementar a dispor sobre as categorias de trabalhadores a serem considerados profissionais da educação e a criação de um piso nacional de salários para estes:

Art. 206.
 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;

 VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.
 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” (BRASIL, 2006, p.1).

A Portaria Normativa nº 25/2007 do Ministério da Educação instituiu o Programa de Formação Inicial em Serviços dos Profissionais da Educação Básica dos Sistemas de Ensino Público – Profucionário.

O objetivo do Profucionário era o de promover a formação técnica, na modalidade a distância em nível médio, dos funcionários que atuam nos sistemas públicos de ensino da educação básica. A princípio foram propostas quatro habilitações: Gestão Escolar; Alimentação Escolar; Multimeios Didáticos e Meio Ambiente e Manutenção da Infraestrutura Escolar.

Reis Filho entendeu que:

O redimensionamento do papel da escola requer uma nova concepção de espaço escolar, o qual deve apoiar-se nas práticas coletivas de trabalho, primado pelas relações éticas e democráticas. É nesse contexto que surge uma nova missão para os funcionários da escola: fugir da execução automatizada das tarefas e incorporar uma reflexão permanente sobre suas ações como atitudes educativas influentes na formação global dos educandos (REIS FILHO, 2007, p.31).

O curso foi inspirado em experiências anteriores de formação para profissionais da educação, como nos cursos desenvolvidos pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Mato Grosso, que iniciou as discussões ainda nos anos de 1980 e ofertou os cursos nas décadas de 1990 e 2000 (MONLEVADE, 2014).

Com a publicação do Decreto Presidencial nº 7.415/2010 que instituiu a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica foram redefinidas as habilitações dos cursos a serem ofertados, passando ao número de seis: Secretaria Escolar; Alimentação Escolar; Infraestrutura Escolar; Multimeios Didáticos; Biblioteconomia e Orientação Comunitária.¹⁹

Os cursos, ofertados na Modalidade à Distância, totalizavam 1260 horas e foram divididos em três eixos. O primeiro eixo “Formação Pedagógica”, comum a todas as habilitações, sendo composto por seis disciplinas (- Funcionários de Escolas: Cidadãos, educadores, profissionais e gestores; - Educadores e educandos: tempos históricos; - Homem, Pensamento e Cultura: abordagens filosófica e antropológica; - Relações interpessoais: abordagem psicológica; - Educação, Sociedade e Trabalho:

¹⁹ Revogado pelo Decreto nº 8.752/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica.

abordagem sociológica da educação; - Gestão da Educação Escolar). Nele foram trabalhados a história dos funcionários, suas relações históricas com a educação, concepções de educação, de sociedade, de trabalho e de gestão escolar.

O segundo eixo da “Formação Específica” estruturado em duas partes, uma com três disciplinas comuns a todos os cursos (- Informática Básica; - Produção Textual na Educação Escolar; - Direito Administrativo e do Trabalho) e outra com sete disciplinas que remetem a formação técnica de cada habilitação.

O terceiro eixo “Prática Profissional Supervisionada” baseou-se no princípio de que as atividades desenvolvidas pelo cursista durante sua rotina podem ganhar caráter educativo, além disso, propôs, de acordo com as orientações pedagógicas do curso, a redefinição do fazer profissional deste, por meio da avaliação e da troca de experiências em seus afazeres (BRASIL, 2008).

Destacamos a Lei federal 12.014/2009, que deu nova redação ao artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei 9394/96, que reconheceu e definiu quem são os profissionais da educação:²⁰

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

Parágrafo único. A formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, terá como fundamentos:

I – a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;

II – a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;

III – o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades” (BRASIL, 2009, p.1) (grifo nosso).

Essa lei proporcionou aos funcionários, pela primeira vez, o reconhecimento de uma identidade funcional vinculada à educação escolar, já que os reconhece como

²⁰ Esta lei foi alterada pela MP 746/2016.

trabalhadores em educação. A CNTE destacou que:

Do ponto de vista da atuação sindical, a Lei 12.014 representa a oportunidade de continuidade do processo de unificação da categoria nos locais em que ainda não se consolidou. A unificação pode ocorrer tanto pela fusão de Sindicatos quanto pelas lutas políticas, sobretudo em torno dos eixos que compreendem a valorização dos trabalhadores em educação: formação, carreira, salário e jornada (CNTE, 2009, p. 497).

A Resolução CNE/CEB nº 05/2010, fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica Pública que estejam de acordo com o inciso III do artigo 61 da LDB que:

[...] considera profissionais da Educação Básica os trabalhadores em educação portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim, desde que habilitados nos termos da Resolução CNE/CEB nº 5/2005, que cria a área de Serviços de Apoio Escolar (21ª Área Profissional) ou de dispositivos ulteriores sobre eixos tecnológicos sobre o tema, em cursos de nível médio ou superior (BRASIL, 2010a, p.1).

A Lei nº 12.796/2013, que entre outras mudanças altera o Artigo 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação e inclui o Artigo 62-A, que trata especificamente da formação profissional dos trabalhadores em educação:

Art. 62-A. A formação dos profissionais a que se refere o inciso III do art. 61 far-se-á por meio de cursos de conteúdo técnico-pedagógico, em nível médio ou superior, incluindo habilitações tecnológicas.
Parágrafo único. Garantir-se-á formação continuada para os profissionais a que se refere o caput, no local de trabalho ou em instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológicos e de pós-graduação (BRASIL, 2013, p2).

A lei 13.005/2013, que instituiu o Plano Nacional de Educação - PNE para o período de 2014-2024, trouxe como anexo 20 metas, cada uma delas com estratégias enumeradas para o seu alcance. As diretrizes do Plano Nacional de Educação, aparece a “valorização dos (as) profissionais da educação”, o que se concretiza com as metas 15, 16, 17 e 18 e suas respectivas estratégias. Em relação aos profissionais destacamos as seguintes metas e estratégias:

A Meta 15 pretende garantir, em regime de colaboração entre União, Estados, Distrito Federal e os Municípios, uma política nacional de formação para todos os profissionais da educação. Em relação aos funcionários de escola na décima estratégia avança a oferta de cursos técnicos de nível médio e tecnológicos de nível

superior e na décima primeira, no prazo de um ano a partir da publicação da lei, implantar “política nacional de formação continuada para os profissionais da educação de outros segmentos que não os do magistério”.

A Meta 16 estabelece a formação, em nível de pós-graduação de 50% dos professores da educação básica durante a vigência do PNE e garante a todos seus os profissionais a formação continuada:

Meta 16: forma em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (BRASIL, 2014, p. 13).

A estratégia 16.5 propõe “ampliar a oferta de bolsas de estudo para pós-graduação dos professores e demais profissionais da educação básica”.

A Meta 17 objetiva a equiparação dos salários dos profissionais do magistério aos profissionais com escolaridade equivalente até o sexto ano de vigência da lei, além da implantação gradativa de plano de carreira e a fixação do profissional em um único estabelecimento de ensino.

A Meta 18 pode ser considerada polêmica, devido à complexidade de sua proposição. Primeiramente, por estabelecer que em dois anos todos os sistemas de ensino tenham planos de carreiras para os profissionais da educação. Deve-se considerar que atualmente a maioria dos estados e municípios não dispõe de tal legislação e mesmo àqueles que possuem, são necessárias adequações, por exemplo, a respeito do incentivo à pós-graduação *stricto sensu*.

Outra questão, que provavelmente atritará com interesses de estados e municípios, diz respeito ao provimento de profissionais por meio de concursos públicos, já que há uma tendência na terceirização das atividades consideradas meio (serviços de apoio e administrativo).

Considerando que o Plano Nacional de Educação tem vigência de dez anos, podemos concluir que suas metas, em relação aos profissionais da educação, se alcançadas, representariam importantes avanços para o reconhecimento profissional e financeiro desta categoria de trabalhadores e para a consolidação da escola como um local de trabalho, que cada vez mais agrega funções e especialidades.

Saviani, em 2014, em entrevista a ANPED considerou que:

O projeto de PNE trata da questão do magistério nas metas 15 e 16 (formação) e 17 e 18 (condições de exercício). Apesar de alguns avanços o que se prevê é insuficiente, pois não assegura a formação centrada em instituições públicas e não garante as condições necessárias à carreira docente e ao exercício do magistério. Penso que caberia ao PNE fixar metas claras que permitissem no curto e médio prazo resolver de uma vez por todas a questão do magistério. Sem isso todos os discursos em prol da melhoria da qualidade da educação pública não passarão de promessas vãs (ANPED, 2014, p. 4).

Enquanto lei, o PNE obriga governantes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, a pôr em prática as estratégias definidas, com a prerrogativa de serem responsabilizados se não o fizerem. Entretanto, a materialização da Lei, dependerá, outrossim, das condições materiais do governo e da própria sociedade que terá que arcar com os investimentos de sua implantação.

Esta seção teve como intuito uma primeira aproximação com a história dos trabalhadores em educação, categoria profissional que recentemente foi reconhecida pela legislação, mas que sempre esteve presente nas escolas. A seguir discutimos como os trabalhadores em educação aparecem na legislação paranaense e de que forma se articularam no movimento sindical.

4 OS FUNCIONÁRIOS DAS ESCOLAS PÚBLICAS NO PARANÁ

Nas seções anteriores, evidenciamos a relação entre trabalho, trabalhador e a escola pública, demonstrando que os funcionários estão presentes nas escolas desde as primeiras formas de organização do ensino formal no Brasil. Eram religiosos, escravos, funcionários públicos e terceirizados. Introdução necessária para que iniciássemos a discussão de nosso objeto de estudo, com o domínio de elementos conceituais e legais fundamentais, há a possibilidade de compreensão do que apresentamos daqui em diante.

Abordamos, nesta seção, o desenvolvimento histórico dos funcionários das escolas estaduais do Estado do Paraná no período de 2003 a 2014, a partir de documentos e leis que demonstram as diferentes formas contratuais, os afazeres e atribuições de cada função, bem como a organização enquanto categoria profissional, por meio da produção escrita sindical.

Trabalhamos as diferenças de condições funcionais entre contratados e estatutários. Aprofundamos a discussão sobre as repercussões da legislação estadual e as políticas desenvolvidas pelos governadores sobre o trabalho dos funcionários, bem como o posicionamento do sindicato.

4.1 Aspectos da legislação

Iniciar esta discussão buscando o significado e o amparo legal da palavra funcionário, é relevante para que compreendamos seu uso na legislação e rotina escolar. De acordo com o Dicionário Michaelis, funcionário é o “Indivíduo regular ou legalmente investido em determinado cargo ou função” ou “Pessoa que presta serviços à outra, em geral mediante remuneração; empregado” (MICHAELIS, 2016).

Em nossa abordagem, o conceito está vinculado a um tipo específico, denominado “Funcionário Público”, ou seja, “aquele que exerce cargo público criado por lei e é remunerado pelos cofres públicos” (MICHAELIS, 2016, p.1).

Com base na Lei 6.174/1970, o estatuto do servidor público do Estado do Paraná, verificamos em seu 2º artigo que, “funcionário é a pessoa legalmente investida em cargo público, que percebe dos cofres estaduais vencimentos ou

remuneração pelos serviços prestados” (PARANÁ, 1970, p. 1).

Essa mesma lei observa que: “Art. 3º Cargo é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um funcionário, identificando-se pelas características de criação por lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres do Estado” (PARANÁ, 1970, p. 1). Regulamenta ainda que:

Art. 18. Os cargos públicos são providos por: I – nomeação; II – promoção; III – acesso; IV – transferência; V – readmissão; VI – reintegração; VII – aproveitamento; VIII – reversão; IX – readaptação.

Art. 19. A primeira investidura em cargo de provimento efetivo dependerá de habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, asseguradas as mesmas oportunidades para todos, observados os casos previstos em lei, em que a investidura dependa também de habilitação em curso mantido por instituição oficial do Estado (PARANÁ, 1970, p. 2-3).

Examinamos a história de um grupo específico de funcionários públicos: os providos para os seus cargos nas escolas, podendo ter diferentes vínculos contratuais, como, estatutário, contratado em regime especial, terceirizados e comissionados.

A rede estadual de ensino paranaense, de acordo com dados da Secretaria de Estado da Educação – SEED, no mês de Abril de 2015 (PARANÁ, 2016), contava com 2.149 escolas e colégios, que ofertavam o Ensino Fundamental e Médio, Ensino Técnico, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação do Campo e Indígena. Nesses estabelecimentos de ensino atuavam, aproximadamente, 28.576 funcionários entre concursados (estatutários), temporários e outras formas de contrato.

O trabalho executado pautava-se em critérios que dependiam da formação e do cargo obtido em concurso, atuando na manutenção de infraestrutura escolar e preservação do meio ambiente, alimentação escolar, interação com o educando, apoio à administração escolar, apoio operacional, na administração escolar e operação de multimeios escolares (bibliotecas e laboratórios).

Nesse período havia diferentes formas de contrato e enquadramentos funcionais, a saber:

a) Os funcionários concursados: a maioria vinculado ao Quadro de Funcionários da Educação Básica - QFEB, dividindo-se em agentes educacionais I e agentes educacionais II; no entanto, havia funcionários estatutários que se enquadravam no Quadro Próprio do Poder Executivo QPPE (agentes de execução e

agentes apoio).

b) Os funcionários com contratos temporários: compostos por aqueles contratados em Regime Especial Administrativo – READ (Técnicos administrativos e auxiliares de serviços gerais); os admitidos pela PARANÁEDUCAÇÃO (Técnicos administrativos e auxiliares de serviços gerais) e ainda uma parcela em regime celetista administrativo – CLT/CLAD (Técnicos administrativos e auxiliares de serviços gerais).

c) cargos comissionados,

d) servidores cedidos por outros órgãos, municípios e de outros estados em situação de permuta.

Na tabela a seguir apresentamos o número de funcionários à serviço da SEED do Paraná entre os anos de 2004 e 2014, demonstrando a quantidade e a movimentação funcional.

Tabela 1 – Número de funcionários a serviço da Secretaria de Estado da Educação do Paraná (2004-2014)²¹

Ano ²²	Vínculos ²³										Total de funcionários
	PEAD	CCSV	CLAD	MUNS	OEST	OORG	QPPE	TERC	READ	QFEB	
2004	10.192	100	7.865	162	6	17	4.892	18	1.103	-	24.355
2005	9.792	118	7.654	135	2	17	4.769	1	1.826	-	24.314
2006	4.664	133	5.008	102	1	16	11.309	-	1.677	-	22.910
2007	4.477	126	4.841	135	3	16	11.968	-	2.158	-	23.724
2008	3.418	126	3.470	129	2	12	14.423	-	1.976	-	23.556
2009	3.219	113	3.207	123	-	9	2.113	-	4.226	12.086	25.096
2010	3.130	111	3.045	117	-	9	1.508	-	4.188	13.511	25.619
2011	2.154	56	2.068	122	-	9	1.198	-	4.412	15.752	25.771
2012	1.222	61	1.004	134	9	12	917	-	3.453	19.747	26.559
2013	1.166	55	876	132	20	18	750	-	7.641	19.259	29.917
2014	1.035	54	677	146	33	14	638	-	7.929	19.246	29.772

Fonte: SAE/SEED, 2016.

²¹ O ano de 2003 não está disponível para consulta online.

²² Foi considerado como referência o mês de abril de cada ano.

²³ Descrição dos Vínculos: PEAD: Funcionários PARANAEDUCAÇÃO; CCSV: Cargo em comissão sem vínculo; CLAD: Funcionários CLT; MUNS: Funcionários municipais; OEST: Funcionários de Outros Estados; OORG: Funcionários de Outros Órgãos; QPPE: Funcionários do Quadro Próprio do Poder Executivo; TERC: Funcionários Terceirizados; READ: Regime Especial Administrativo; QFEB: Quadro de Funcionários da Educação Básica

A fim de demonstrar os avanços e retrocessos ocorridos em relação a situação funcional dos funcionários da educação básica, na tabela 1, chamamos a atenção para os vínculos: CLAD, PEAD, READ, QPPE e QFEB.

Observamos que no ano de 2004 eram 10.192 servidores PEAD, número que tendeu a diminuir nos anos subsequentes, chegando a 1035 em 2014. Já os servidores QPPE eram 4.892 em 2004, chegaram a 14.423 em 2008 e declinaram para 638 em 2014. O QFEB não contava com nenhum servidor em 2004 e tornou-se o quadro mais numeroso ao final do período. Outro vínculo que apresentou crescimento considerável foi o READ.

Essas variações nos auxiliam na compreensão da história funcional e do movimento de luta e reconhecimento social desta categoria de profissionais da educação. Além disso, estes vínculos e suas respectivas nomenclaturas expressaram, normalmente, as formas de contrato. Para entendê-las, abordamos em nossa narrativa os anos entre 2003 e 2014, sem desconsiderar, as influências anteriores a esse período.

4.1.1 Celetista Administrativo - CLAD

O funcionalismo público, antes da Constituição de 1988, em grande parte, era contratado sem ter realizado concurso público, sendo enquadrado e suprido de acordo com as normas da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, ou seja, eram ocupantes do que se chamava “emprego público”. Para estes, eram permitidas as alterações de funções e de remunerações de acordo com os interesses do administrador público. (PARANÁ, 2011)

No que concerne ao Estado do Paraná, de acordo com a Procuradoria Geral do Estado:

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o regime jurídico dos servidores sofreu profunda alteração, em especial no que tange às regras para avanços funcionais e vencimentais. A constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu artigo 37, II que “a investidura em cargo público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”. Regra semelhante foi positivada na Constituição Estadual de 1989. A partir de então qualquer ingresso no serviço público passou a depender de concurso público, tanto para

ocupantes de emprego público com para titulares de cargo público[...] (PARANÁ, 2011, p. 5).

O corpo funcional do Estado do Paraná em 1989, era formado por 119.412 servidores, destes, 60.590 tinham contratos regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e ingressaram no serviço público sem a necessidade da aprovação em concurso, embora, tenham passado por algum tipo de teste seletivo²⁴.

Em 1992 foi estabelecido o regime jurídico único para todos os servidores do Estado do Paraná, com a promulgação da Lei Estadual nº 10.219/92, abolindo, a figura do empregado público e garantindo estabilidade a todos os servidores da administração direta e das autarquias que, até então, ocupavam empregos com regime jurídico regido pela CLT.

Na prática, no período entre 1992 e 1995, os servidores contratados para exercer atividades temporárias, continuaram a ser regidos pelo regime jurídico da CLT. Nas escolas esses funcionários eram denominados de CLT ou Celetista Administrativo - CLAD, este último, em alusão à nomenclatura utilizada pelo Grupo Recursos Humanos Setorial – GRHS, do Estado. Apesar de serem considerados funcionários temporários, formavam o segundo maior contingente de trabalhadores escolares até o ano de 2006, e permaneceram nas escolas até o final do período nas funções relacionadas ao Agente Educacional I.

4.1.2 Paranaeducação

No ano de 1994, foi eleito Jaime Lerner (1995-2002), governador que iniciou seu mandato em 01 de janeiro de 1995, assumindo discurso de um estado mínimo, implementou um conjunto de medidas que afetaram o cotidiano das escolas, bem como as relações de trabalho nelas desenvolvidas.

O governo Lerner se caracterizou pelas influências políticas de cunho neoliberais, propostas por organismos de financiamento internacional como o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BIRD e o Fundo Monetário Internacional – FMI, que influenciavam as políticas de desenvolvimento no cenário nacional e

24 Não há dados precisos sobre o número de funcionários a serviço das escolas estaduais nesta época, por este motivo utilizamos o total de servidores conforme certidões emitidas em 18/10/1989 pelo Departamento de Recursos Humanos do Estado Paraná (PARANÁ, 2011a).

internacional.

A contratação de pessoal se deu de diferentes formas, mas na maioria das vezes, a partir de contratos com entes de natureza privada, que tiravam a responsabilidade direta do Estado enquanto empregador. Utilizou contratos com APMs, ADEJAs e pelo PARANÁEDUCAÇÃO. As Associações de Diretores de Escolas Públicas de Educação de Jovens e Adultos – ADEJA, foram fundadas em 1996 e mesmo que seus estatutos previssem que atenderiam apenas as escolas que atuavam na Educação de Jovens e Adultos, foram as responsáveis pela contratação de pessoal até o ano de 1998 (SAPELLI, 2003).

O PARANAEDUCAÇÃO foi instituído pela Lei 11.970 de 19 de dezembro de 1997. Esta empresa, segundo a súmula da referida lei, é “pessoa jurídica de direito privado, sob a modalidade de serviço social autônomo”²⁵.

Por meio desta:

Art. 1º. Fica instituído o PARANAEDUCAÇÃO, pessoa jurídica de direito privado, sob a modalidade de serviço social autônomo, sem fins lucrativos, de interesse coletivo, com a finalidade de auxiliar na Gestão do Sistema Estadual de Educação, através da assistência institucional, técnico científica, administrativa e pedagógica, da aplicação de recursos orçamentários destinados pelo Governo do Estado, bem como da capacitação e Gerenciamento de recursos de entes públicos e particulares nacionais e internacionais (PARANÁ, 1997a, p.1).

De acordo com esta lei o PARANAEDUCAÇÃO tinha, “por finalidade proporcionar à população padrões elevados de ensino e educação” (PARANÁ, 1997a, p.1). O inciso I do Art. 3º, lhe dá competência para “gerir os recursos de qualquer natureza destinados ao desenvolvimento da educação, em consonância com as diretrizes programáticas do Governo do Estado” (PARANÁ, 1997a, p.2). Na mesma direção os incisos IV e VII do Art. 11 que permitiam ao PARANAEDUCAÇÃO, respectivamente, “baixar normas de procedimentos e instruções complementares disciplinadoras da aplicação dos recursos financeiros internos e externos disponíveis” e “definir os critérios de utilização e repasse dos recursos a serem alocados para as diversas entidades envolvidas no Sistema Estadual de Educação”.

25 “Entidade paraestatal ou serviço social autônomo é uma pessoa jurídica de direito privado criada por lei para, atuando sem submissão à Administração Pública, promover o atendimento de necessidades assistenciais e educacionais de certas atividades ou categorias profissionais, que arcam com sua manutenção mediante contribuições compulsórias” (JUSTIN FILHO, 2006, p.134).

Todos estes incisos foram declarados inconstitucionais pelo Superior Tribunal Federal:

Por fim, ao atribuir a uma entidade de direito privado, de maneira ampla, sem restrições ou limitações, a gestão dos recursos financeiros do Estado destinados ao desenvolvimento da educação, possibilitando ainda que a entidade exerça a gerência das verbas públicas, externas ao seu patrimônio, legitimando-a a tomar decisões autônomas sobre sua aplicação, a norma incide em inconstitucionalidade. De fato, somente é possível ao Estado o desempenho eficaz seu papel no que toca à educação se estiver apto a determinar a forma de alocação dos recursos orçamentários de que dispõe para tal atividade. Esta competência é exclusiva do Estado, não podendo ser delegada a entidades de direito privado (BRASIL, 2007, p. 90).

O PARANAEDUCAÇÃO atuava em consonância com a secretaria de educação sendo, durante quase uma década, o principal responsável pela contratação de pessoal temporário para o atendimento das escolas. No que tange aos seus servidores, o estatuto da empresa propunha no art. 3º:

VI – desenvolver política de recursos humanos capaz de proporcionar aos funcionários e professores um elevado nível de satisfação através do atendimento de suas necessidades básicas e da possibilidade de auto-realização no trabalho, de forma a obter um clima organizacional que retenha talentos garantindo, assim, um elevado grau de eficiência e eficácia (PARANAEDUCAÇÃO, 1997b, p.3).

As relações contratuais de seus empregados eram regidas pela CLT, e apesar de seu estatuto prever um plano de carreira, contendo critérios de promoção e de valorização profissional, este se concretizou apenas em 2013.

4.1.3 Quadro Próprio do Poder Executivo - QPPE

No ano de 2002, ainda o governo Jaime Lerner, criou o Quadro Próprio do Poder Executivo – QPPE, instituído pela lei 13.666/2002. Em seu primeiro artigo, a lei estabeleceu que:

Art. 1º. Fica instituído o Quadro Próprio do Poder Executivo do Estado do Paraná - QPPE, composto pelos atuais ocupantes de funcionários civis da Administração Direta e Autárquica, pertencentes ao Quadro Geral do Estado – QGE, que organizará os cargos públicos 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.

Parágrafo único. As disposições da presente Lei não se aplicam aos funcionários dos demais quadros de pessoal integrantes de carreiras estabelecidas por legislação própria (PARANÁ, 2002, p. 1).

Todos os funcionários pertencentes ao Quadro Geral do Estado, passaram a ser organizados em seis carreiras: Apoio, Execução, Aviação, Penitenciária, Profissional e Fazendária.

As carreiras eram organizadas em oito cargos diferentes: I - Apoio, composta pelo cargo de Agente de Apoio; II - Execução, composta pelo cargo de Agente de Execução; III - Aviação, composta pelo cargo de Agente de Aviação; IV - Penitenciária, composta pelo cargo de Agente Penitenciário; V - Profissional, composta pelo cargo de Agente Profissional; VI - Fazendária, composto pelos cargos de Agente Fazendário A, Agente Fazendário B e Agente Fazendário C.

Interessa-nos neste trabalho, principalmente, os cargos de Agente de Apoio e Agente de Execução. Estes e suas respectivas funções, representavam a maioria dos profissionais que atendiam as demandas das escolas.

Um servidor concursado pertencente ao Quadro Geral do Estado, com a função de Auxiliar de Serviços Gerais, passou ao QPPE para o cargo de Agente de Apoio na função de Auxiliar Operacional. Assim como um profissional enquadrado no QGE como Técnico Administrativo, passou a pertencer ao Cargo de Agente de Execução na função de Técnico Administrativo.

4.1.4 Regime Especial Administrativo – READ/PSS

No ano de 2004, o governo paranaense iniciou a contratação de profissionais temporários para a educação básica, por meio de Processo Seletivo Simplificado - PSS. A seleção passou a ser realizada por meio de pontuação aferida à formação mínima para o cargo pretendido, qualificação profissional (cursos e especializações) e tempo de serviço.

O PSS é embasado no inciso IX do Artigo 37 da Constituição Federal e na lei nº 8.745/1993 que “dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público”(BRASIL, 1993, p.1).

O inciso IX do Artigo 27 da Constituição Estadual do Paraná propõe que:

IX - lei complementar estabelecerá os casos de contratação, por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, atendidos os seguintes princípios:

- a) realização de teste seletivo, ressalvados os casos de calamidade pública;
- b) contrato com prazo máximo de dois anos; (PARANÁ, 1989, p. 8).

A Lei Complementar 108/2005, regulamentou “a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo[...] (PARANÁ, 2005b, p. 1).

Visava a contratação de profissionais por tempo determinado, para “VI - atender ao suprimento de docentes e funcionários de escola na rede estadual de ensino e nas Instituições Estaduais de Ensino Superior, nas hipóteses previstas na presente lei complementar;” (PARANÁ, 2005b, p. 1).

As hipóteses a que se referem a lei estão no § 1º do artigo 2º. Desta forma, as contratações seriam efetivadas, exclusivamente, para suprir a falta de docentes e servidores de carreira, em decorrência de aposentadoria, demissão, exoneração, falecimento, afastamento para capacitação e licenças legalmente concedidas.

A lei especificou que as contratações seriam por tempo determinado. Se permanecesse a necessidade que a gerou, os contratos poderiam ser prorrogados pelo prazo máximo de dois anos. Neste quesito, em relação aos profissionais da educação, o governo desde então optou, na maioria das vezes, pelo encerramento dos contratos ao fim do ano letivo ou do período em que o servidor estivesse substituindo.

Em relação aos salários, para a contratação de funcionários por tempo determinado, em regime especial não poderiam ser superiores:

“[...]ao valor da remuneração inicial constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenham funções semelhantes, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho” (PARANÁ, 2005b, p. 4).

Os salários destes profissionais, passaram a ser iguais ao salário inicial das carreiras do Agente de Execução e Agente de Apoio do QPPE. Periodicamente foram realizadas novas aberturas de editais PSS, para a contratação de funcionários. De maneira geral, esses editais propuseram como requisitos mínimos para admissão o Ensino Fundamental para os auxiliares de serviços gerais e o Ensino Médio para os

técnicos administrativos, tendo como critérios de classificação a escolaridade, o aperfeiçoamento profissional e o tempo de serviço.

4.1.5 Concursos

No ano de 2005, foi realizado concurso para a contratação de Agentes de Execução. O Edital 69/2005, publicado em 25 de maio de 2005, especificava que:

A DIRETORA DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA - SEAP, no uso de suas atribuições legais, bem como atendendo aos termos do Decreto 2.508, de 20/01/2004 e considerando a autorização governamental exarada nos protocolados n.º 5599104-9 e n.º 8485577-4, torna público o presente Edital que estabelece as instruções especiais para a realização do Concurso Público de Provas e Títulos para o provimento de 8.578 (oito mil e quinhentas e setenta e oito) vagas no cargo de Agente de Execução, sendo 414 (quatrocentas e quatorze) vagas na função de Assistente de Execução e 8.164 (oito mil cento e sessenta e quatro) vagas na função de Técnico Administrativo, visando ao suprimento de pessoal na área de Educação Básica e de Trânsito, conforme Anexo I, deste Edital (PARANÁ, 2005a, p. 1).

Observamos no documento a previsão de vagas para as áreas da Educação Básica e de Trânsito. Assim, o candidato poderia optar para qual setor concorreria, embora a maioria das vagas fossem destinadas a área da educação básica. Nas escolas, executariam as funções de técnico administrativo e assistente de execução (auxiliar de laboratório).

Nesse período, ainda não havia um quadro específico para os funcionários da educação básica, que em 2006, foram empossados e enquadrados no QPPE. A partir desse ano aconteceram dois movimentos: o declínio no PEAD e no CLAD, sucedidos por aumento no QPPE.

Muitos funcionários que trabalhavam há vários anos na PARANAEDUCAÇÃO e no regime celetista, passaram no concurso e optaram pela estabilidade. Além disso, os técnicos administrativos do PEAD e CLAD que não passaram nesse concurso foram demitidos. Novos contratos temporários, para as funções correlatas ao cargo de agente de execução passaram a ser realizadas exclusivamente pelos editais do Processo Seletivo Simplificado.

No ano de 2006, o Edital 128/2006 estabeleceu as instruções gerais para Concurso Público, para o provimento de 3.282 vagas no cargo de Agente de Apoio,

nas funções de motorista, auxiliar de manutenção, auxiliar operacional, auxiliar administrativo e auxiliar de manejo e meio ambiente, visando o suprimento de pessoal na educação básica (PARANÁ, 2006c).

Ao contrário do que se verificou no concurso dos Agentes de execução, no qual os candidatos aprovados foram chamados imediatamente para exercer seus cargos, a contratação dos Agentes de Apoio ocorreu paulatinamente. As primeiras nomeações foram realizadas a partir de 2007, com contratações, principalmente, para a região metropolitana de Curitiba.

O prazo de vigência do concurso foi prorrogado e a maioria das nomeações ocorreu a partir de 2009. Os novos servidores puderam optar por entrar diretamente no recém-criado Quadro de Funcionários da Educação Básica – QFEB.

Outra particularidade desse concurso foi o acordo realizado entre a APP e a SEED, que impediram as demissões dos funcionários PEAD e CLAD que atuavam nas funções correlatas ao Agente de Apoio e que não passaram no concurso.

4.1.6 Quadro de Funcionários da Educação Básica - QFEB

A criação de um quadro com plano de carreiras para os profissionais da Educação Básica era uma reivindicação das entidades sindicais, desde a década de 1990. No final dessa década, apresentou-se à Assembleia Legislativa do Estado do Paraná – ALEP, o Projeto de Lei - PL 281/1998 que tinha o objetivo de implantar um plano de cargos, carreira e salários para os profissionais de educação.

Este contemplaria as carreiras de professor, pedagogo e também os funcionários e foi arquivado no final do mesmo ano com a justificativa de que tinha sido apresentado em legislatura anterior²⁶. Sendo reapresentado em 1999 como o PL 297/1999, teve o mesmo fim no ano de 2002.

No ano de 2006 tramitou na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, o Projeto de Lei Complementar nº 150/2006, que instituiria o plano de carreiras dos funcionários, sendo aprovado em 2º votação em 28/06/2006. O governador Roberto Requião, porém, não sancionou este projeto, sob a alegação de que aquele era um

26 A resolução nº 159 de 28 de dezembro de 1990 que aprovou o Regimento Interno da Assembleia Legislativa do Estado, que vigorava na época, apresenta no caput do artigo 250 a seguinte redação; “Art. 250. Serão arquivados, em qualquer fase de sua tramitação, as proposições apresentadas em Legislaturas anteriores” (PARANÁ, 1990, p.99).

projeto de proposição exclusiva do executivo, argumentando que:

O Projeto de Lei Complementar foi vetado em face de sua indiscutível inconstitucionalidade, porque, não tendo sido de iniciativa do Chefe do Poder Executivo, afronta os mandamentos contidos no art. 66, incisos I e II, da Carta Estadual, segundo os quais são de iniciativa do Governador do Estado as leis que disponham sobre “criação de cargos, função ou empregos públicos na administração direta do Poder Executivo ou aumento da sua remuneração” e as leis que disponham sobre “servidores públicos do Poder Executivo, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria, reforma e transferência de policiais para a reserva” (PARANÁ, 2006a, p. 54).

O veto foi acolhido pela ALEP e nova discussão sobre o plano de carreiras foi feita em meados de 2007 oficialmente com a publicação da Resolução Nº 3966/2007 da SEED, que nomeou uma comissão formada por representantes da SEED e da APP-Sindicato, com o objetivo de “elaborar o Plano de Carreira para os Funcionários da Secretaria da Educação” (PARANÁ, 2007, p. 1).

Os trabalhos dessa comissão resultaram no projeto de lei complementar encaminhada a ALEP, junto à mensagem nº 026 de 19/08/2008 do chefe do poder executivo, que:

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência, para ser apreciada por essa Assembléia Legislativa, o incluso anteprojeto de lei complementar que objetiva instituir o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro de Funcionários da Educação Básica da Rede Pública do Paraná, conforme especifica e adotar outras providências. A qualidade na Educação e valorização dos seus profissionais constituem um binômio cujo resultado é fator preponderante para o desenvolvimento humano, político, econômico e social. Reconhecer e valorizar os funcionários que atuam na educação básica significa inverter a lógica de desvalorização e invisibilidade desses que desempenham um trabalho importantíssimo no desenvolvimento educacional. [...] **Justifica-se o presente Plano pelo entendimento de que o desempenho das funções destes profissionais em nossas escolas é o de educar, diferentemente de trabalho prestado por funcionários em outras áreas do Estado, que não exerçam a função educadora em seus locais de trabalho** (PARANÁ, 2008a, p. 15-16) (GRIFO NOSSO).

A mensagem do executivo deu origem ao Projeto de Lei Complementar nº 359/2008, que tramitou rapidamente na ALEP, sendo aprovada a sua redação final e encaminhado a sanção em 28 de agosto de 2008.

O projeto foi sancionado em 09 de setembro de 2008, resultando na Lei Complementar nº 123 (Anexo B), que instituiu o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública

Estadual do Paraná. Este quadro funcional foi formado pelos cargos de Agente Educacional I e Agente Educacional II, criados com a publicação da lei:

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 conseqüência, 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 - oportunidade 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, 2008b, p. 1).

Destacamos, neste artigo o inciso III, por indicar uma significação educativa a este novo quadro profissional, quando propõe a liberdade de ensinar, apreender, pesquisar. Como requisito de escolaridade para o ingresso e exercício no cargo de Agente Educacional I exigia-se, o Ensino Fundamental completo. Esse poderia realizar sua qualificação profissional nas seguintes áreas de concentração: I – manutenção e infraestrutura escolar e preservação do meio ambiente; II – alimentação escolar; III – interação com o educando.

Suas atribuições foram descritas no Anexo I da lei, como: varrer, encerrar, lavar salas, banheiros, equipamentos, organizar e coletar lixo, controlar o movimento de pessoas, preparar alimentação, preencher relatórios relativos à sua rotina de trabalho, acompanhar alunos em atividades curriculares (Anexo C).

Para ingresso na carreira, os agentes educacionais II deveriam ter o Ensino Médio completo, e poderiam concentrar sua formação nas áreas de administração escolar e operação de multimeios escolares.

O profissional realizaria, “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” (PARANÁ, 2008c, p. 27).

Além de manter em dia a escrituração escolar, catalogar, registrar e manter organizado, o material didático da biblioteca, laboratórios de ciências e de informática, zelar pelos aparelhos eletrônicos existente na escola (Anexo C).

Em relação aos vencimentos, a carreira dos Agentes Educacionais I e II estava organizada em duas tabelas salariais, uma para cada cargo, divididas em 36 classes com remunerações distintas como expressa a Tabela 2. A evolução funcional poderia ocorrer mediante critérios de progressão e promoção.

Tabela 2 - Tabela salarial Agente Educacional I e II em 2008

Tabela salarial do Quadro de Funcionários da Educação Básica Agente Educacional I e II					
Classe	Agente educacional I	Agente educacional II	Classe	Agente educacional I	Agente educacional II
1	629,34	944,01	19	1.231,51	1.847,26
2	653,25	979,88	20	1.278,31	1.917,46
3	678,08	1.017,12	21	1.326,88	1.990,32
4	703,85	1.055,77	22	1.377,30	2.065,96
5	730,59	1.095,89	23	1.429,64	2.144,46
6	758,35	1.137,53	24	1.483,97	2.225,95
7	787,17	1.180,76	25	1.540,36	2.310,54
8	817,08	1.225,63	26	1.598,89	2.398,34
9	848,13	1.272,20	27	1.659,65	2.489,48
10	880,36	1.320,54	28	1.722,72	2.584,08
11	913,82	1.370,72	29	1.788,18	2.682,27
12	948,54	1.422,81	30	1.856,13	2.784,20
13	984,59	1.476,88	31	1.926,66	2.890,00
14	1.022,00	1.533,00	32	1.999,88	2.999,82
15	1.060,84	1.591,25	33	2.075,87	3.113,13
16	1.101,15	1.651,72	34	2.154,76	3.232,13
17	1.142,99	1.714,49	35	2.236,64	3.354,95
18	1.186,43	1.779,64	36	2.321,63	3.482,44

Fonte: PARANÁ, 2008c, p. 29 e 30.

Evidenciamos que o termo progressão é correspondente à “passagem de uma classe para outra, mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho e participação de atualização, capacitação e qualificação profissional relacionadas à sua área de atuação” (PARANÁ, 2008b, p. 4).

A cada dois anos o funcionário que já tivesse cumprido o estágio probatório,

poderia progredir até duas classes, uma em função da avaliação de desempenho e outra referente à participação em atividades de qualificação profissional com critérios estabelecidos em resoluções específicas publicadas anualmente.

Para a promoção, outra forma de evolução, foram estipulados padrões distintos para cada cargo. Em relação ao Agente Educacional I, seriam promovidos em sete classes se concluíssem o Ensino Médio e mais seis classes com conclusão do Profuncionário, nos termos do seguinte artigo:

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 (PARANÁ, 2008b, p. 4).

No caso do Agente Educacional II, o avanço na carreira, por promoção, seria de seis classes com a conclusão do Profuncionário e cinco classes com o término de curso de ensino superior, expressos na lei dessa forma:

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, 2008b, p. 5).

A lei, em suas disposições gerais, transitórias e finais, permitia que os funcionários das escolas que pertenciam ao QPPE, nos cargos de agente de execução e agente de apoio, poderiam optar por migrar para o novo quadro, no prazo de sessenta dias após a sua publicação.

A mudança de quadro ocorreu da seguinte forma: os ocupantes do Cargo de Agente de Apoio foram enquadrados no cargo de Agente Educacional I e os ocupantes do Cargo de Agente de Execução foram enquadrados como Agente Educacional II, ambos na classe com remuneração igual ou imediatamente superior ao seu vencimento base do quadro anterior. Existia, além do mais, a possibilidade dos funcionários, por sua opção, permanecerem no quadro antigo.

No mês de março de 2013, o governador Carlos Alberto Richa encaminhou, por meio da mensagem 021/2013, uma proposição de projeto de lei complementar que alterava a LC 123/2008. O projeto de lei complementar nº 03/2013, tramitou na ALEP nos meses de abril e maio daquele ano, sendo aprovado com pequenas alterações de ordem jurídica.

Foi sancionada como a Lei Complementar 156/2013, que trouxe algumas alterações e acréscimos importantes à LC 123, principalmente em relação a qualificação profissional considerada para a evolução funcional dos Agentes Educacionais I e II.

Esta lei alterou a redação do artigo 6º, que tratava da abrangência da qualificação profissional do agente educacional I, que poderia concentrá-las nas seguintes áreas: I – Manutenção e infraestrutura escolar e preservação do meio ambiente; II – Alimentação Escolar; III – interação com o educando; IV – apoio à administração escolar; V – apoio operacional.

Modificou os critérios para obtenção da progressão:

Art. 4º. Altera a redação do § 4º e acrescenta o § 6º ao art. 15 da Lei Complementar nº 123/08, nos seguintes termos:

“§ 4º A cada interstício de dois anos, o funcionário poderá progredir até três classes, a partir de agosto de 2014, sendo uma correspondente à obtenção de conceito satisfatório em avaliação de desempenho e duas classes correspondentes à participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional, com critérios estabelecidos por meio de resolução.”(...)

§ 6º A capacitação ofertada pela Secretaria de Estado da Educação nos dias pedagógicos constantes do calendário escolar terá aproveitamento de 100% (cem por cento) para efeito de carga horária” (PARANÁ, 2013b, p. 1).

Em vez de progredirem duas classes a cada dois anos, os agentes educacionais passaram a avançar três classes a cada dois anos, 01 por avaliação de desempenho e outras duas por participação em cursos mediante critérios estabelecidos em resoluções próprias publicadas anualmente.

As mudanças mais consistentes, foram as para obtenção de promoção. Com a sanção desta lei, os agentes educacionais I passaram a ter promoção quando possuísem graduação e os agentes educacionais II, teriam promoção mediante requerimento, se concluir curso de pós-graduação *lato sensu*. Regulamentados nos artigos 5º, 6º, 7º, 8º, 9º e 10º:

Art. 5º. O inciso II do art. 17 da Lei Complementar nº 123/08, passa a ter a seguinte redação:

“II - seis classes, se concluir curso de formação profissional do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, consubstanciada no Eixo Tecnológico:

Desenvolvimento Educacional e Social, obedecidas as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, com carga horária mínima de mil e duzentas horas, nos termos da regulamentação vigente.”

Art. 6º. Acrescenta o inciso III ao art. 17 da Lei Complementar nº 123/08 em epígrafe:

“III - cinco classes, se concluir curso de graduação.”

Art. 7º. O § 2º do art. 17 da Lei Complementar nº 123/08, passa ter a seguinte redação:

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

Art. 8º. O inciso I do art. 18 da Lei Complementar nº 123/08, passa a ter a seguinte redação:

“I - seis classes, se concluir curso de formação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, consubstanciado no Eixo Tecnológico: Desenvolvimento Educacional e Social, obedecidas as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, com carga horária mínima de mil e duzentas horas, nos termos da regulamentação vigente.”

Art. 9º. Acrescenta o inciso III ao art. 18 da Lei Complementar nº 123/08:

“III - sete classes, se concluir curso de pós-graduação *lato sensu*.”

Art. 10º. O § 2º do art. 18 da Lei Complementar nº 123/08, passa ter a seguinte redação:

“§ 2º Será respeitado o interstício de um ano entre as promoções realizadas com base nos critérios estabelecidos pelos incisos I, II e III deste artigo, sendo que, na primeira promoção, o funcionário poderá utilizar apenas um dos critérios estabelecidos nos incisos I e II deste artigo, na segunda promoção, deverá utilizar o critério não utilizado na primeira promoção, na terceira promoção deverá utilizar o critério estabelecido no inciso III deste artigo” (PARANÁ, 2013b, p. 1 e 2).

Além das alterações supracitadas, foram alterados os anexos que tratavam das atividades que seriam desenvolvidas pelos agentes educacionais I e II, ampliando suas áreas de atuação.

A aprovação desse plano de carreiras, e suas modificações deram oportunidade para que os funcionários de escolas, agora em um quadro funcional específico, fossem remunerados de acordo com sua formação. Neste sentido, é pertinente que façamos uma breve referência ao Profuncionário, um dos critérios necessários estabelecidos para a promoção.

4.1.7 Profuncionário

O Programa de Formação Inicial em Serviços dos Profissionais da Educação Básica dos Sistemas de Ensino Público – Profuncionário, conforme exposto na seção 3, objetiva a oferta de cursos técnicos específicos para os trabalhadores em educação.

No Estado do Paraná, iniciou suas atividades, mediante o parecer nº 67/06 do Conselho Estadual da Educação, discutiu e indicou a autorização do Profuncionário. De acordo com a justificativa apresentada:

A presente proposta objetiva que os funcionários – cursistas deixem de ser meros executores de tarefas para se constituírem em co-partícipes do projeto político-pedagógico da escola, em seu ambiente de atuação, pois no entendimento do MEC são reproduzidas no interior da escola desigualdades de caráter econômico, social e cultural que podem ser revertidas se aos funcionários das escolas forem oferecidas oportunidades educacionais que possibilitem uma maior qualificação (PARANÁ, 2006b, p. 3).

Para as matrículas nesses cursos deveriam ser respeitados alguns critérios como: - Ser funcionários estatutários, pertencentes ao quadro geral; - ter concluído o ensino médio; - trabalhar na área do curso pretendido e tempo de serviço.

A Resolução 4.111/2006 da SEED/PR autorizou o Profuncionário, no âmbito do estado do Paraná, com caráter de experimento pedagógico e era supervisionado pelo Departamento de Educação Profissional da SEED. Resolveu, desta forma:

“Art.2º identificar os cursos técnicos, em nível médio, que fazem parte do PROFUNCIONÁRIO: Gestão Escolar, Alimentação Escolar, Meio Ambiente e Infra -Estrutura Escolar e Multimeios Didáticos, na Área Profissional de Serviços de Apoio Escolar” (PARANÁ, 2006d, p. 1).

Credenciou 26 estabelecimentos para o Curso Técnico em Gestão Escolar, 02 para o técnico em Alimentação Escolar, 02 para o Técnico em Meio Ambiente e Infraestrutura Escolar e 06 para o Técnico em Multimeios Didáticos.

Os cursos foram ofertados de forma semipresencial, com encontros presenciais aos sábados e atividades que deveriam ser realizadas durante a semana. A realização do curso é um dos critérios para obter promoção na tabela salarial do plano de carreiras do QFEB. Nos anos seguintes ocorreram a ampliação de turmas e adequação na grade curricular conforme as normativas nacionais.

4.1.8 O funcionário na gestão da escola

Tanto a Constituição Federal de 1988, quanto a LDB 9.394/96, assumem o discurso da participação da comunidade nas decisões do poder público, no que foi denominada de gestão democrática. Nas escolas, esta é viabilizada por meio das instâncias colegiadas.

As Instâncias colegiadas são órgãos de representação e participação da comunidade escolar e local, com a finalidade de se constituir em espaços de discussão e construção da gestão democrática. Para a SEED, são instâncias colegiadas: Associação de Pais, Mestres e Funcionários - APMF, Conselho Escolar e Grêmios Estudantis. Atualmente os funcionários podem participar da APMF e do Conselho Escolar, porém, esta é uma conquista recente.

Nesse contexto, consideramos importante elucidar a inclusão dos funcionários nas Associações de Pais e Mestres e nos Conselhos Escolares das escolas estaduais do Paraná. Em se tratando da APMF, desde o início do século XX, existem registros de algum tipo de organização das comunidades escolares, que visavam colaborar com a manutenção e administração da escola (caixas escolas, cooperativas escolares, Associações Pais e Professores).

Paraná destacou que:

No ano de 1968, publicada no diário oficial nº 167 de 19/09/1968, a portaria n 11124, estipulava regras de organização e funcionamento das Cooperativas Escolares e das Associações de Pais e Mestres. Verifica-se, a partir disso, a modificação na nomenclatura das associações no Paraná. A Associação de Pais e Mestres assumiu um caráter institucional diferenciado, constituindo-se como pessoa jurídica de direito privado, sendo órgão de representação dos pais e profissionais do estabelecimento, não tendo caráter político partidário, religioso e racial e nem fins lucrativos (PARANÁ, 2009, p.10).

No início da década de 1990, o governo do Estado realizou uma campanha para o registro e organização das APMs, por meio do caderno temático “APM – O que é e como fazer”. Nela o então secretário de estado da Educação, Elias Abrahão, fazia a seguinte apresentação:

O nível de qualidade de uma escola é o reflexo da comunidade onde está inserida. Se a comunidade é organizada, participativa, atuante, a tendência é que esses fatores se estendam aos estabelecimentos de ensino de sua área abrangência – até porque somente a Administração Pública não pode assegurar a existência de uma escola feliz, onde os funcionários tenham satisfação e trabalhar e os escolares, vontade de estudar.

O processo de transformação de uma escola numa escola feliz passa, obrigatoriamente, pela convocação e participação de todos os segmentos envolvidos com a comunidade escolar. E esse encontro deve acontecer nas Associações de Pais e Mestres – a partir de onde, organizadamente, poderão apoiar decisões da diretoria, opinar, desenvolver trabalhos em prol do estabelecimento, atuar de maneira solidária com os órgãos da Administração Pública (PARANÁ, s.d, p. 3).

Apesar de falar em participação da comunidade escolar, o caderno, limitava a participação dos funcionários, ao apontar que a “APM, pessoa jurídica de direito privado é um órgão de representação dos pais e professores do estabelecimento, trabalhando em prol da escola em todos os aspectos” (PARANÁ, s.d., p. 9). Os estatutos elaborados a partir desta orientação não previam a participação de funcionários, entre os chamados “sócios” das APM.

Nesse momento, o nome da instituição, por si só, era limitador, pois somente “Pais e Mestres” estavam contemplados. Situação que só foi revista com a publicação de um caderno de orientações em 2003, denominado “Estatuto APMF – Associação de Pais, Mestres e Funcionários”:

A secretaria de Estado da Educação tem a satisfação de entregar à Comunidade Escolar a proposta de Estatuto da Associação de Pais, Mestres e Funcionários – APMFs, documento elaborado durante o ano de 2003 após a realização de vários seminários promovidos pela Assessoria de Relações Externas e Interinstitucionais e sob a coordenação da Divisão de Apoio e Acompanhamento às APMs.

O objetivo de todo o trabalho da APMs sempre foi a integração entre família, educadores e escola.

O aprimoramento da idéia inicial de criação das Associações de Pais e Mestres culmina com esta proposta de Estatuto da APMF, englobando também os funcionários das Escolas, que sempre deram importante contribuição para o funcionamento das APMs (PARANÁ, 2003a, p. 2).

Na prática, os novos estatutos começaram a ser reelaborados nas escolas nos anos de 2004 e 2005. Os Conselhos Escolares, na perspectiva da história é um tanto mais complexo. A gestão por meio de conselhos tem origem ainda nas primeiras organizações sociais, a exemplo dos conselhos tribais e do rei:

A gestão da comunidade local por meio de um conselho, constituído como representação da vontade popular, viria a encontrar sua expressão mais radical na Comuna de Paris, em 1871. Embora com duração de apenas dois meses, viria a constituir-se na mais marcante experiência de autogestão de uma comunidade urbana, perpetuando-se como um símbolo. Na primeira metade do Século XX novas formulações são encontradas, não mais como forma de gestão da comunidade local, mas de grupos sociais identificados pelo ambiente de trabalho (BRASIL, 2004b, p. 17).

No Brasil, os conselhos escolares foram implantados a partir da promulgação da Constituição de 1988, e da LDB 9.394/96, que estabeleceram que a gestão escolar ocorreria a partir dos princípios democráticos.

As primeiras iniciativas para a implantação dos conselhos escolares no Paraná ocorrem no início da década de 1990. Apesar da defesa da participação de toda a comunidade escolar, os estatutos propostos à época não previam uma representação específica para o segmento dos funcionários. Esta situação só se modificou com as revisões estatuais elaboradas a partir do ano de 2005, que passaram a propor um conselho formado com um representante dos funcionários técnico administrativos e um representante dos funcionários de serviços gerais. Assim se mantiveram, modificando apenas as nomenclaturas.

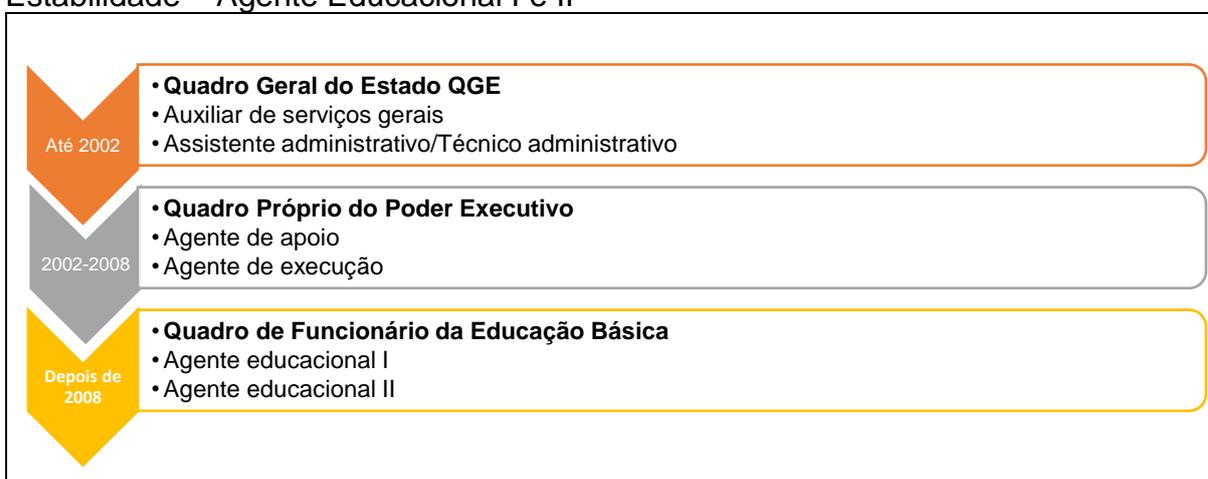
Em 2009, foi proposto que seria um representante da equipe técnico-administrativa e um representante da equipe auxiliar operacional. Em 2014 um representante dos agentes Educacionais II e um representante dos agentes

educacionais I, respectivamente.

4.1.9 A remuneração, evolução funcional e dimensão pedagógica

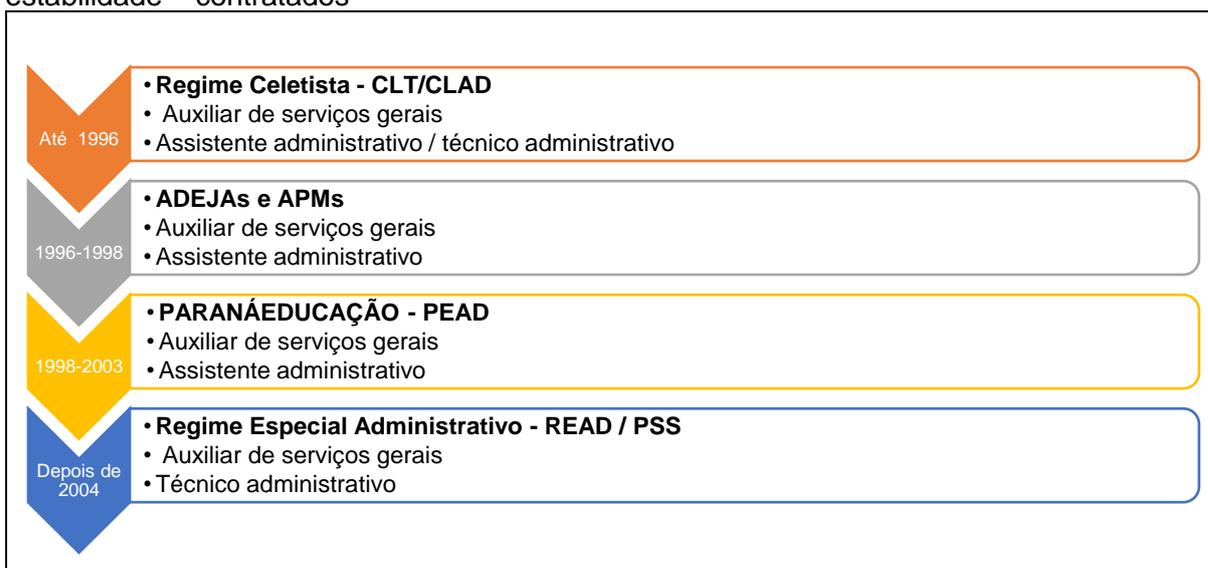
Nesta subseção, traçamos um panorama que evidencia, as variações nas carreiras, cargos e funções, desempenhadas pelos segmentos. Os quadros 1 e 2, expressam de forma sucinta estas modificações ao longo do tempo.

Quadro 1 - Evolução da situação funcional dos Funcionários da Educação Básica com Estabilidade – Agente Educacional I e II



Fonte: o autor

Quadro 2 - Evolução da situação funcional dos Funcionários da Educação Básica sem estabilidade – contratados



Fonte: o autor

Ao longo dos anos, conforme apresentado nos quadros acima, mudaram as

carreiras no caso dos funcionários estatutários e as nomenclaturas de seus cargos. Quando observamos o quadro referente aos funcionários contratados, constatamos que houve uma mudança apenas na forma de contrato. As nomenclaturas de seus cargos continuaram as mesmas.

A princípio, parece não ter muita importância, pois seria apenas uma questão burocrática. Mas esta é um tanto mais complexa, e denota uma série de fatores a serem considerados.

O que mais se destaca é o reconhecimento do trabalho, o salário. Os agentes educacionais, pertencentes ao QFEB, além da estabilidade, que lhes dava certeza sobre a continuidade do trabalho, possuem um plano de carreira específico, que os remunerava de acordo com sua formação. Mas o QFEB, surgiu apenas no final de 2008, até então os funcionários concursados, que pertenciam ao QPPE, não tinham uma perspectiva de crescimento salarial.

Se retrocedermos um pouco no tempo, encontramos um indicativo desta dificuldade ao observamos o decreto 1705/2003, que estabeleceu um abono provisório para os funcionários QPPE, variável de acordo com a faixa salarial: R\$ 50,00 (cinquenta reais) para os servidores com vencimento base de R\$ 538,21 a R\$ 721,26; 100,00 (cem reais) para salários entre 404,29 a R\$ 519,41 e de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para os que ganhavam entre R\$ 253,17 e R\$ 392,75,

Figura 1 - Contracheque (2006) de um agente de execução no início de carreira

GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ		SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA		SIP.01.0049944.2	
FUNÇÃO		CARGO EFETIVO		BANCO-AGÊNCIA-CONTA	
ABRIL/2006		AETA-DD - TEC ADMINISTRAT		1 40	
CARGO EXERCÍCIO		QUANT VALOR		QUANT VALOR	
002	VENCIM EFETIVOS	334,21		4CE	PRPREV-SEG VIDA 1,17
02Q	G. ASSIDUIDADE	100,00		4FP	CONT PREV-FP 35,00
05I	DIF.DO S.M. EST	15,79			
053	ABONO PROV	100,00			
LÍQUIDO		513,83		LÍQUIDO CONSIGNÁVEL	
FGTS		0,00		233,00	
TOTAL VANTAGENS		550,00		TOTAL DESCONTOS	
				36,17	

Fonte: Arquivo do pesquisador

Esse mesmo decreto estabeleceu abonos para os servidores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, R\$ 100,00 para os servidores com funções similares ao Agente de Apoio e Agente de Execução.

Os abonos, permaneceram até a metade do ano de 2006, quando o governo concedeu um aumento real. Nessa época, os salários estavam defasados e era necessário que o governo complementasse os proventos para que se alcançasse o salário mínimo vigente, como ilustra a Figura 1.

A tabela 3, que segue, apresenta os salários do início de carreira do QPPE e QFEB no período de 2003 – 2014. É importante, ressaltar que os últimos concursos que contrataram funcionários para atuar nas escolas, ocorreram nos anos de 2005 e 2006. Salvo algumas exceções, a maioria destes progrediu na carreira, assim não recebiam o salário inicial, além de contarem com quinquênios, vale-transporte e adicional noturno.

Tabela 3 - Salários QPPE e QFEB (2003-2008)

Ano	Salário (Início de carreira)				Salário Mínimo nacional
	QPPE		QFEB		
	Agente de Apoio	Agente de Execução	Agente Educacional I	Agente Educacional II	
2003	228,41	334,21	-	-	240,00
2004	228,41	334,21	-	-	260,00
2005	228,41	334,21	-	-	300,00
2006	580,00	870,00	-	-	350,00
2007	599,37	899,06	-	-	380,00
2008	629,34	944,01			415,00
2009	667,10	1.000,65	667,10	1.000,65	465,00
2010	700,46	1.050,68	700,46	1.050,68	510,00
2011	745,99	1.118,97	745,99	1.118,97	545,00
2012	784,04	1.176,04	784,04	1.176,04	622,00
2013	834,92	1.252,36	834,92	1.252,36	678,00
2014	887,35	1.331,01	887,35	1.331,01	724,00

Fonte: o autor.

Os funcionários com contratos temporários, na maior parte desse período, receberam o valor inicial da carreira (conforme tabela 3), e não possuíam nenhum tipo de gratificação por escolaridade ou eram estimulados a uma formação complementar.

Em uma escola com funcionários concursados e contratados podia ocorrer disparidades salariais consideráveis, para o exercício da mesma função.

Em 18 de julho de 2008, o governo publicou o decreto Nº 3088/2008 que estabeleceu os salários dos servidores CLT/CLAD e da PARANAEDUCAÇÃO, para as funções correspondentes às do cargo de Agente de Apoio. A partir de sua publicação, deveriam ser correspondentes à remuneração inicial da tabela salarial do Cargo de Agente de Apoio do QPPE.

Ao contrário do que possamos pensar, a questão salarial não chegava a ser o ponto de maior contradição entre as condições de concursados e contratados. Talvez a principal delas pode não ser notada por um olhar não muito atento. Falamos da dimensão pedagógica a que a função está relacionada. Existe uma questão legal que fundamenta nossa afirmação.

Uma leitura mais atenta do inciso III do artigo 61 da LDB e da Resolução nº 05/2010 CNE/CEB, nos indica que para ser considerado um profissional da educação, o funcionário deve portar diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim, ou seja, ser habilitado pelo curso do Profuncionário. O Estado do Paraná tem uma política para os agentes educacionais (QFEB), que oferece esta formação técnica/pedagógica. Para os temporários isso não ocorre.

Retomando a questão das nomenclaturas, percebemos que elas indicam esta diferenciação entre o reconhecimento enquanto profissional da educação. Se há por um lado o “agente educacional”, ou seja, um profissional que tem na nomenclatura de seu cargo o foco em promover a educação, por outro continuaram a existir o “técnico administrativo” e o “auxiliar de serviços gerais”, nomenclaturas que estariam presentes no cotidiano burocrático de qualquer empresa capitalista.

Outra questão, a ser tratada é a participação do funcionário na gestão escolar e nas instâncias colegiadas como na Associação de Pais, Mestres e Funcionários e no Conselho Escolar. É pertinente observar que, tanto a APMF quanto o Conselho Escolar, têm mandatos de dois anos, o que dificulta, senão inviabiliza a participação de um servidor temporário.

As formas de contrato e as nomenclaturas a elas empregadas expressam contradições que passam pela questão salarial, pela formação do trabalhador, pela participação na gestão e por seu reconhecimento enquanto profissional da educação. Até o momento discorreremos sobre a legislação, que pode nos trazer uma visão de naturalidade e harmonia, que não condizem com a realidade, porém, esta foi

necessária como forma de apresentar a temática e dar sentido ao que abordamos nos próximos tópicos. A seguir discutimos as lutas travadas pelo reconhecimento profissional desta categoria de trabalhadores e suas perspectivas, utilizando como fonte a produção escrita do Sindicato dos Trabalhadores da Educação do Paraná – APP – Sindicato.

4.2 A produção sindical

Nesta subseção examinamos a organização sindical em âmbito estadual. Iniciamos com um breve histórico da SINTE/PR – Sindicato dos Trabalhadores em educação pública e a fusão com a APP em 1998. Após argumentamos sobre as ações políticas do sindicato em favor dos funcionários, a partir das campanhas e mobilizações tendo como fonte principal o Jornal Sindical “30 de Agosto”.

4.2.1 Unificação sindical

A organização sindical dos funcionários das escolas estaduais paranaenses tem sua origem na década de 1980, quando se estabeleceu um sindicato próprio o Sindicato dos Servidores dos Estabelecimentos Estaduais de Ensino do Paraná – SINSEPAR. De acordo com Feiges:

No Paraná, em 27/11/1988, realiza-se em Francisco Beltrão a Assembleia Geral de Fundação do Sindicato dos Servidores dos Estabelecimentos Estaduais de Ensino do Paraná – SINSEPAR, que aprova a fundação do Sindicato, os estatutos e elege a primeira diretoria (FEIGES, 2003, p. 92).

Feiges ressalta que em agosto de 1990 o SINSEPAR realizou o “I Congresso de Trabalhadores da Educação Pública do Paraná”, no qual, além de discutir as questões salariais e sua organização, ocorreram debates para a mudança de nome da entidade, que passou a ser chamada de Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública do Paraná – SINTE-PR. Tal mudança estava fundamentada nas proposições que levaram a criação em nível nacional da CNTE, e que propunham a organização de um sindicato único para todos os profissionais da educação (FEIGES, 2003).

A partir de então, iniciou-se a aproximação com a APP- Sindicato, para que fosse constituído um único sindicato. Mesmo antes da unificação dos sindicatos,

professores e funcionários participavam de protestos e campanhas em conjunto, conforme ilustrado na figura 2.

Figura 2 – Mobilização do SINTE – PR e APP Sindicato na década de 1990.



Fonte: APP, 2004d.

Embora o entendimento de que a união dos sindicatos traria maior representatividade para a luta diante das políticas desenvolvidas à época, nem todos compartilhavam dessa opinião, demonstrado no seguinte trecho de uma Ata de Assembleia Regional da APP, realizada em Campo Mourão – PR:

Sobre a unificação a professora [A] de Ubitatã disse que a discussão em sua escola teve a participação de 30 pessoas e que os mesmos não se interessaram em aprofundar a discussão. Já o Colégio [A] de C. Mourão é favorável a unificação, porém alguns professores do Colégio Estadual [B] acham que são intelectuais e que não devem se misturar e criticaram a postura do sindicato pela unificação (APP, 1997, p. 9).²⁷

Percebemos neste excerto, duas posições sobre a unificação. A primeira é que em um dos colégios não houve interesse em discutir a temática, a segunda, mais enfática, demonstrou a desqualificação do trabalho manual. Os professores desse colégio, consideravam-se “intelectuais”, pertencentes a uma classe distinta que não deveriam integrar-se aos demais trabalhadores.

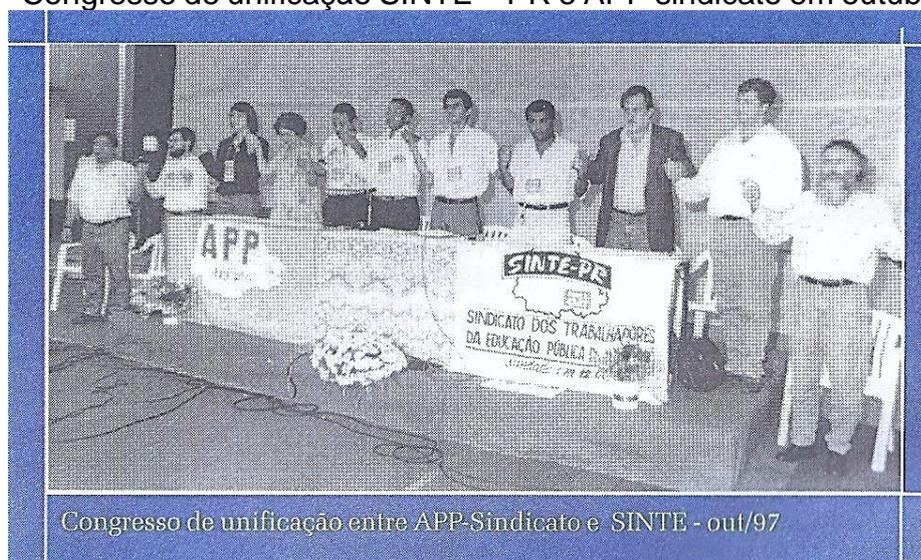
²⁷ Por questões éticas preservamos os nomes da professora e dos colégios citados na ata reproduzida na citação.

Mesmo diante dessas contrariedades, o processo se consolidou a partir do Congresso de Unificação entre APP e SINTE que ocorreu em outubro de 1997, apresentado na figura 3.

Para Feiges:

Finalmente, em Assembleia Estadual realizada em Campo Mourão em 07/03/1998, o SINTE-PR ratifica a unificação já aprovada no Congresso Extraordinário entre APP – Sindicato e SINTE-PR realizado em Praia de Leste em outubro/97 (FEIGES, 1997, p. 94).

Figura 3 – Congresso de unificação SINTE – PR e APP sindicato em outubro de 1997.



Fonte: APP, 2004d.

A APP, em sua atuação sindical, no período, optou por modelos distintos, mas complementares, para expor seus objetivos à sociedade e ao governo. Ao longo dessa trajetória foram produzidas campanhas sindicais, com temáticas que se preocupavam principalmente com o reconhecimento do funcionário enquanto um profissional da educação.

Em uma outra frente, anualmente foram produzidas pautas de reivindicações que intentavam tanto questões pontuais (salários, gratificações, benefícios), quanto objetivos que foram debatidos durante anos (planos de carreira, concursos, profissionalização).

Optamos por uma organização cronológica, mas é importante ressaltar que estas lutas, muitas vezes, ocorreram de forma simultânea ou permanente. Assim, aprofundamos nas principais campanhas sindicais e nas reivindicações apresentadas, com maior ênfase no período entre 2003 a 2014.

4.2.2 Primeiras iniciativas

No final da década de 1990, na atuação sindical eram constantes a preocupação salarial e a melhoria nas condições de trabalho, principalmente, com a precarização das relações trabalhistas, mediante a contratação pelas APMs, ADEJAs e PARANÁEDUCAÇÃO (FEIGES, 2003).

Instigada pela defesa dos funcionários enquanto educadores, conceito preconizado em âmbito nacional pela CNTE e CUT, no ano de 1996 foi lançada pela SINTE-PR a campanha pela valorização dos funcionários da Educação com o lema “Sou funcionário: também educo! ”:

Produzida em 1996, na busca de afirmação do segmento dos funcionários, que vivia o período dos baixos salários, terceirização e nenhuma perspectiva de carreira. Esta campanha ganhou dimensão nacional e se transformou em uma nova concepção a respeito do trabalho dos(as) funcionários(as), impulsionando a profissionalização, o reconhecimento e a carreira (APP, 2015, p.1).

Figura 4 – Campanha pela valorização dos funcionários da educação, lançada em 1996.



Fonte: APP, 2015.

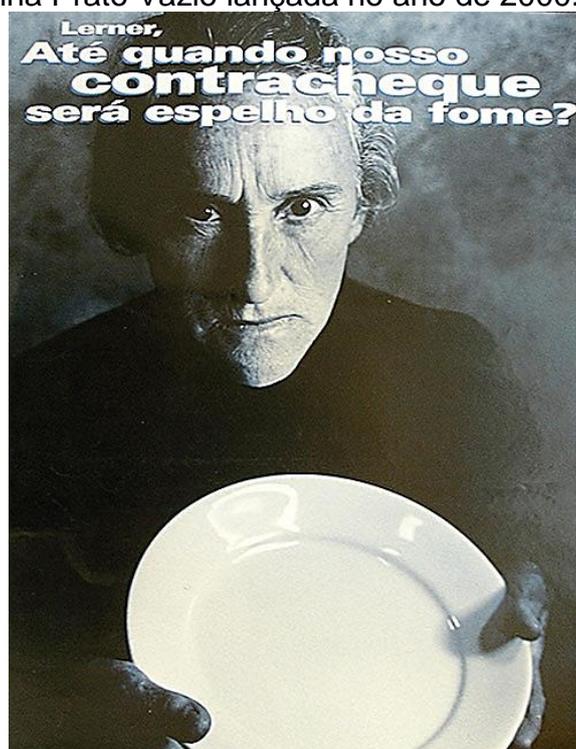
Nessa época as principais preocupações centravam-se na própria sobrevivência dos funcionários. Feiges ressaltou que:

Esse nível de desigualdade histórica põe uma pauta de reivindicações para os funcionários, ainda de caráter imediatista, como auxílio-alimentação, vale transporte, reposição salarial, atendimento médico – como condição de sobrevivência. Porém, o salto de qualidade pressupõe assegurar a elaboração e aprovação de um Plano Único de Cargo, Carreira e Salário para os Trabalhadores em Educação. Em junho de 1998, a APP-Sindicato protocola a entrega de seu Plano de Cargo, Carreira e Salário – PCCS na Assembleia Legislativa. Trava-se uma grande batalha no combate ao Plano de Desenvolvimento de Pessoal – PLADEP proposto pelo Governo do Estado do Paraná. Enquanto o primeiro propõe avanços na construção da carreira e na profissionalização dos professores, o segundo desconstrói as conquistas já realizadas, apresentando enfoques na privatização e precarização do trabalho dos professores (FEIGES, 2003, p. 95).

Em 1999 realizou-se o “I Encontro Estadual de Funcionários”, que trouxe a temática “Sem funcionários a escola não funciona”, segundo a APP era “uma tentativa de sensibilizar e construir o reconhecimento devido a estes trabalhadores”. (APP, 2013, p.2). No ano de 2000, foi realizada a campanha “Prato Vazio”, representada na figura 5, que de acordo com a APP, foi:

Lançada com o objetivo de alertar o governo para sobre a situação de miséria a qual os (as) funcionários(as) da educação eram submetidos, pois recebiam um vencimento inferior ao salário mínimo que na época era desvalorizado, e, ao mesmo tempo sensibilizar a sociedade na busca pela valorização desse segmento (APP, 2015, p. 1).

Figura 5 – Campanha Prato Vazio lançada no ano de 2000.



Fonte: APP, 2015.

4.2.3 A luta pelo Plano de Carreiras de 2003 a 2008

Uma preocupação constante do sindicato era a aprovação de um plano de carreira. Nesse período, propunha um plano de carreiras único para professores e funcionários. A luta contra a defasagem dos salários era outra vertente pela qual o sindicato se enveredava.

Essa preocupação ficou evidenciada na edição nº 98, de março de 2003, do Jornal 30 de Agosto:

A campanha salarial é a principal bandeira da APP – Sindicato em 2003. Dois fatores justificam a tarefa: 1) os educadores públicos estaduais não tiveram qualquer correção nos salários a partir de agosto de 1995; 2) na campanha eleitoral o governo Requião assumiu o compromisso com a APP-Sindicato de discutir a questão salarial do pessoal da educação (APP, 2003a, p. 3).

Além da questão salarial, o sindicato, estabeleceu uma pauta de reivindicações que almejava a: “Aprovação e implementação do Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS), construído pelos Trabalhadores em Educação, que está em tramitação há cinco anos na Assembleia Legislativa” (APP, 2003b, p3); concurso Público para os funcionários de escola; implementação de projeto de profissionalização de funcionários; fim das iniciativas para a terceirização dos funcionários de escolas.

O sindicato chegou a informar que haveria um concurso público para funcionário de escola no final daquele ano, o que não se concretizou. Por outro lado, demonstrava atenção com a situação dos funcionários CLT e PARANAEDUCAÇÃO:

A APP-Sindicato entende que a realização do concurso no final do ano dará tempo para que todos os funcionários contratados pelo regime CLT e Paranaeducação se preparem de forma adequada para as provas. Ao agendar o concurso para o final do ano, o Governo do Estado cumpre com seus compromissos defendidos durante a campanha eleitoral, entre os quais o fim de privatizações do Estado: isto contempla nosso antigo objetivo: não trabalhar com contrato precário ou terceirizado (APP, 2003b, p 6).

Nessa época o sindicato noticiava um projeto de Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS para professores e funcionários, que estava parado havia mais de cinco anos na ALEP:

No Paraná, a APP-Sindicato tomou a frente e partiu para elaborar junto com a categoria um projeto de PCCS que coloca todo o pessoal da Educação num quadro só. No dia 17 de junho de 1998, a APP

entregou a proposta em solenidade na Assembléia Legislativa. Como a intenção do governo Lener era terceirizar a contratação de profissionais, por meio da Paranaeducação, o governo anterior agiu contra o PCCS proposto pela categoria. O governo Requião prometeu recolocar o tema em debate (APP, 2003c, p. 3).

Em 2003 o governo instaurou uma comissão, por meio da Resolução 42/2003, formada por representantes do sindicato e da SEED, para que fossem retomadas as discussões sobre os PCCS (APP, 2003e).

A APP em seminário realizado no dia 30 de agosto de 2003 apresentou e atualizou sua proposta de PCCS e aguardava retorno do governo. Reconhecia-se à época que umas das principais divergências entre o sindicato e o governo era o plano unificado. O sindicato buscava um plano único, no qual fossem enquadrados professores, pedagogos e funcionários, já o governo relutava no reenquadramento dos funcionários e desejava mantê-los no QPPE.

De fato, em 15 de março de 2004 foi sancionada a Lei Complementar nº 103, que institui e dispôs sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, que beneficiou apenas professores e pedagogos que passaram a compor o Quadro Próprio do Magistério – QPM.

Diante da resistência do executivo em aprovar o plano de carreira para os funcionários, foi lançada a campanha com o tema “Sou Funcionário (a): Eu também Educo. Não abro mão da minha carreira”, representada na figura a seguir.

Figura 6 – Campanha “Sou Funcionário(a): Eu também Educo. Não abro mão da minha carreira”, lançada no ano de 2004.



Fonte: APP, 2015.

Em junho de 2004, foi realizado o II Encontro Estadual dos funcionários da

Educação. De acordo com a APP:

O dia 4 de junho de 2004 está marcado na história de lutas dos funcionários da Educação. Nesta data foi realizado na Sociedade Thalia, em Curitiba, o II Encontro Estadual de Funcionários da Educação. Mais de 2 mil pessoas participaram dos debates sobre o Plano de Carreira. Foi um evento muito importante, pois uniu forças para nossa luta por carreira e vencimentos (APP, 2004d, p. 3).

Com base nesse evento, em agosto, foi publicada uma edição especial do Jornal 30 de Agosto, voltada inteiramente para os funcionários. Nela, foi apresentada uma nova proposta de plano de carreiras com definição de cargos e salários (ANEXO D).

A APP passou a defender que somente fosse realizado um novo concurso após a aprovação de um plano de carreira para os funcionários, pois entendia que se utilizassem as regras do QPPE, devido à baixa escolaridade dos servidores na época, milhares deles ficariam sem emprego, pois não atenderiam aos critérios mínimos de escolaridade para assumirem os cargos. Na época, fazia-se o cálculo de que aproximadamente sete mil funcionários não haviam concluído o Ensino Fundamental e assim não poderiam participar do concurso.

Apresentou uma pauta de reivindicações específicas para os funcionários, que seriam cobradas nas mobilizações a serem realizadas no dia 30 de agosto daquele ano:

- Aprovação do Plano de Carreira dos Funcionários da Educação. - Que não seja realizado concurso agora, mas só depois de aprovado o plano. - Reposição das perdas salariais, que precisam ser corrigidos como o novo plano de carreira. [...] – Aprovação de lei que regulamente os contratos temporários[...] (APP, 2004d, p. 5).

Em relação aos funcionários, a luta pela aprovação do plano de carreiras e pela realização de concurso público, eram as mais evidentes. De acordo com a entidade, ocorreram avanços importantes, como a formação de uma comissão para a discussão do plano com a participação do executivo:

A diretoria da APP-Sindicato participou de audiência com o Governo, dia 16 de setembro, na Secretaria de Administração, para debater o Plano de Carreira dos Funcionários de Escolas. Esteve presente a presidente da CNTE, professora Juçara Dutra Vieira. Pela primeira vez, equipes das Secretarias de Educação e da Administração estiveram juntas para análise e discussão do Plano de Carreira dos Funcionários. Os debates foram preliminares e versaram sobre a disposição política do governo em discutir o plano (APP, 2004g, p. 4).

Para o sindicato, em 2004 a organização dos funcionários deu um salto de qualidade, com maior presença nos eventos e mobilizações promovidas pela entidade. Apesar disso, expressava a preocupação com a morosidade na discussão do Plano de Carreira e as condições para a realização do concurso, que seria realizado no próximo ano.

No final daquele ano, a APP interessou-se, para que o governo do Estado participasse do Programa de Valorização dos Funcionários da Educação, que depois viria a ser chamado de Profuncionário. O governo federal buscava estados parceiros para testar o programa.

Em 2005 iniciou a seguinte pauta em relação aos funcionários: - Aprovação do Plano de Carreira dos Funcionários; - Concurso Público para Funcionários; - Auxílio Transporte para funcionários (APP, 2005a, p. 07). A entidade realizou várias atividades em prol da aprovação do Plano de Carreira, entre elas a direção da APP conseguiu o auxílio de autoridades de diversos municípios, principalmente de câmeras de vereadores, que aprovaram moções de apoio ao projeto.

Entre os dias 22 e 27 de abril do mesmo ano, foi realizada a “Marcha pelo Plano de Carreira dos Funcionários de Escola Pública”, em um percurso de aproximadamente 120 quilômetros, que iniciou na Praça Barão do Rio Branco, no centro de Ponta Grossa e terminou na praça do Palácio Iguazu em Curitiba:

A mobilização de 27 de abril foi colorida e alegre, apesar da fria garoa que cobriu Curitiba naquela manhã. Mais de 5 mil professores e funcionários de escolas estaduais participaram da passeata para defender e promover a educação pública de qualidade. As principais reivindicações do movimento do Paraná são a implantação do Plano de Carreira dos Funcionários e a correção salarial dos professores [...] (APP, 2005a, p. 4).

Essa manifestação tinha por objetivo divulgar para a sociedade a necessidade de profissionalização e valorização da categoria. Nesse mesmo ato foram entregues cerca de 10 mil cartões postais ao Chefe da Casa Civil com mensagens de apoio ao projeto.

Figura 7 – Marcha pelo Plano de Carreira dos Funcionários, realizada entre 22 e 27 de abril de 2005.



Fonte: APP, 2015, p. 2.

Nesse mesmo período, o governo anunciou a realização de concurso para contratação de agentes de execução para trabalharem nas escolas em funções administrativas. Com esta confirmação muitos núcleos sindicais em parceria com universidades e professores, viabilizaram a formação de cursos de formação e grupos de estudos voltados aos funcionários:

O governo convocou pelo Edital Nº 69, concurso para funcionários administrativos. O concurso para funcionários de serviços gerais ainda está sem data. Mesmo assim, todos devem intensificar seus estudos para fazer um bom concurso. [...] Nas reuniões de negociação com o governo para tratar do concurso, a direção da APP-Sindicato defendeu as propostas que os funcionários de escolas formularam em encontros realizados em 2004. Algumas delas foram acatadas pelo governo, outras não. Uma das principais reivindicações atendidas foi a garantia de pontuação para tempo de trabalho na função na prova de títulos. A direção sindical também defendeu que a prova de conhecimentos fosse apenas classificatória. O governo, no entanto, insistiu num número mínimo de questões para os candidatos acertarem.... (APP, 2005b, p. 8).

Apesar do posicionamento da APP favorável à realização do concurso, era grande o descontentamento com os critérios utilizados para a classificação e o nível de dificuldade da prova de conhecimentos gerais e específicos. O sindicato, em análise feita juntamente com professores da UFPR, considerou a prova como de

redação “complexa”, “extensa”, “exaustiva” e “cansativa”.

A APP demonstrou preocupação com a condição dos técnicos administrativos que não foram aprovados no concurso realizado naquele ano, alegando que durante os vários anos de atuação não ocorreu incentivo à formação ou a continuidade dos estudos:

A APP reivindica que os funcionários não aprovados no concurso público para o administrativo não sejam demitidos. Estes não podem ser penalizados por uma falta de planejamento do Estado. Afinal, foram aproximadamente 20 anos sem concurso público para este segmento. Muitos funcionários, inclusive já estão próximos da aposentadoria. Dedicaram parte significativa de suas vidas à educação pública. A não demissão é possível e necessária, visto que o número de vagas do concurso não suprem a demanda existente e, além do mais, serão necessários mais funcionários com o aumento do porte das escolas (APP, 2005d, p. 4).

Em outubro de 2005, foi lançada a campanha estadual pela valorização dos trabalhadores em educação que tinha como lema “Educar é nobre! Não é missão, é profissão! ”, esta propagava que “valorização se faz com melhores salários e condições de trabalho” (APP, 2005d, p. 1).

Outra situação que incomodava o sindicato era a aprovação do Plano de Carreiras para os funcionários que havia sido elaborado pela comissão constituída, em 2004, e que foi entregue ao executivo, mas sem continuidade em sua tramitação:

Desde que concluíram as negociações com a comissão formada pela Secretaria de Educação, os funcionários de escolas aguardam o governo enviar proposta de Plano de Carreira à Assembléia Legislativa, para aprovação. Isto já dura mais de meio ano e o projeto continua na gaveta (APP, 2005g, p. 3).

O final de 2005 foi bastante atribulado. O governo anunciou que no ano seguinte seria realizado concurso para agente de apoio. Em contrapartida houveram demissões de funcionários READ, CLAD e PEAD. O governo convocou os funcionários concursados no final de janeiro de 2006, mas havia demitido em dezembro de 2005 e muitas escolas ficaram sem funcionários administrativos, durante todo o mês de janeiro:

Tudo isto porque o governo decidiu realizar as demissões em dezembro pra economizar com os salários de janeiro, e também com o não pagamento de verbas rescisórias para celetistas. A direção da APP-Sindicato defendeu a manutenção dos contratos até a posse dos

concursados, até porque muitos apenas mudariam o regime de trabalho (APP, 2005a, p. 06).

Entre as reivindicações para 2006, estavam a aprovação do Plano de Carreiras para os funcionários, a realização do concurso para agente de apoio, a reposição salarial, a regularização do vale transporte dos funcionários e a preocupação com a saúde dos educadores.

Em relação ao concurso para os serviços gerais, a APP queria regras diferentes daquelas utilizadas no concurso para agente de execução. Desta forma, pretendiam uma prova apenas classificatória, contagem do tempo de serviço e mudanças na forma como ocorrera a prova de títulos. Desta vez, a APP conseguiu a garantia de que os CLT e PARANAEDUCAÇÃO não fossem demitidos.

Com grande defasagem salarial, o sindicato lançou a campanha “Quanto vale o trabalho de um(a) educador(a)? Basta de Discriminação”, que pretendia para os funcionários, a incorporação dos abonos e mais reajuste salarial de 48% (Figura 8). Estes reajustes foram alcançados a partir do mês de junho, entretanto, só contemplaram os servidores efetivos. A APP-Sindicato cobrava do governo reajuste salarial para os funcionários celetistas. “De forma estranha, o reajuste para os estatutários não foi estendido para os celetistas” (APP, 2006f, p, 3).

Figura 8 – Quanto vale o trabalho do(a) um educador (a)?



Fonte: APP, 2008g, p.1

No que diz respeito à formação profissional, naquele ano começaram as

primeiras turmas do Profucionário, lançado no Paraná em 26 de outubro de 2005:

Existe um projeto piloto sendo implantado em cinco estados brasileiros, conhecido como Profucionário. Devido à atuação da Secretaria de Funcionários da APP-Sindicato e da CNTE junto ao MEC, o Paraná foi incluído no projeto. No Paraná, o Profucionário conta com 33 turmas que abrange cerca de 1 mil servidores nas áreas de gestão escolar, alimentação e multi-meios didáticos e manutenção de infra-estrutura escolar (APP, 2006a, p. 9).

A preocupação com a aprovação do Plano de Carreiras para os funcionários é uma constante na produção sindical e em suas proposições de mobilização, como é possível verificar na “carta aberta” dirigida a pais, mães e responsáveis, na qual se justifica as mobilizações que ocorreriam no mês de março de 2006:

Para os funcionários de escolas, queremos que o governo encaminhe o Plano de Carreira para a aprovação da Assembléia Legislativa. Este plano propicia, entre outras coisas, ascensão profissional e formação continuada para este segmento que também é de educadores. Os funcionários sabem que têm responsabilidade na educação das nossas crianças e jovens. Como exemplo, uma inspetora de alunos deve ser bem preparada para interferir com qualidade juto aos estudantes. A maneira como ela se posiciona num conflito pode servir de aprendizado de vida. Portanto, ela participa do processo educativo e merece uma carreira profissional digna (APP, 2006c, p. 1).

Figura 9 - Plano de Carreira dos(as) Funcionários na Educação. Faço parte desta Luta!



Fonte: APP, 2015, p.2

Diante da negativa do executivo em mandar o projeto para a ALEP, a APP conseguiu que o então Deputado André Vargas apresentasse o projeto de Lei

Complementar nº 150/2006, que chegou a ser aprovado, e vetado pelo governador sob a alegação daquela matéria ser de proposição exclusiva do executivo.

Para a APP:

Não pegaram de surpresa a categoria os vetos do governador Requião aos projetos de lei 149/06 e 150/06. Todos temos ciência de que esta foi apenas uma etapa da luta, que será mantida até conquistarmos nossas reivindicações. A luta pela aprovação dos projetos na Assembléia Legislativa, que ocorreu em 28 de junho, colocou nossas bandeiras em pauta e aglutinou forças. A aprovação dos projetos foi possível graças a mobilização. Os deputados receberam e-mails, cartas e abaixo-assinados de todo o Estado. Depois da manifestação de 20 de junho, a categoria permaneceu atenta acompanhando a movimentação no legislativo (APP, 2006f, p. 5).

Em dezembro de 2006, o governo assumiu o compromisso de retomar a negociação sobre a implementação do Plano de Carreira. Além disso, iniciou o chamamento e para posse dos agentes de apoio recém-concursados em 2007. O sindicato lutava pela ampliação de vagas ofertadas no concurso.

No início de 2007, a APP apresentou as propostas encampadas na Conferência Estadual realizada no ano anterior, para o novo mandato do então reeleito governador Requião. Estas estavam relacionadas às condições dos trabalhadores com foco nos salários, condições de trabalho e infraestrutura das escolas, carreira e saúde. (APP, 2007a).

A entidade considerava aquele era um momento importante para a afirmação profissional e construção da identidade do funcionário, ao destacar que:

Estamos vivendo um momento especial para este segmento profissional, que tem se afirmado e conquistado o reconhecimento social de sua atividade educativa, como trabalhadores indispensáveis no cotidiano educacional. Nos dias atuais, os funcionários estão ganhando força e visibilidade, sobretudo nas suas lutas pela profissionalização e pela valorização profissional (APP, 2007a, p. 06).

A busca pela aprovação do Plano de Carreira continuava sendo a principal meta em relação aos funcionários. De acordo com o sindicato havia o compromisso das secretarias da educação e da administração em retomar o debate sobre a temática. O que ocorreu em setembro, mediante a publicação da Resolução da SEED, nº 3966 de 19 de setembro de 2007, que constituiu uma comissão formada por membros da APP e do Governo para a elaboração do plano.

A APP, ressaltava que:

Em todo o país cresce o apelo para a regulamentação, valorização da carreira e para a profissionalização dos funcionários de escolas. Para consolidação desta, é fundamental a aprovação de Planos de Carreira para os funcionários de Escola. Aqui no Paraná, estivemos muito próximos de concretizar esta reivindicação histórica de nossa categoria. Desde 1996, a APP luta pela Carreira dos Funcionários. Várias atividades, mobilizações foram feitas para isto. Em 2006, chegamos à uma proposta de consenso com o governo. Na hora de encaminhá-la para a Assembléia Legislativa, o governo recuou. Mesmo assim, a categoria definiu apresentar o Projeto ao parlamento (projeto de Lei 150/2006). Este foi aprovado pelos deputados e vetado pelo governador. Na sequência, apesar da Mobilização da APP, o veto foi mantido pelos parlamentares. Na Mobilização do dia 30 de Agosto, o governo retoma o debate com o sindicato sobre o tema. Uma comissão formada pelo sindicato e pelo governo foi designada para reformatar a proposta de plano. Vamos ficar atentos e mobilizados para concretizar este sonho da categoria (APP, 2007e, p. 04).

O sindicato participava da luta nacional pela profissionalização dos funcionários de escola, mediante o reconhecimento destes, enquanto categoria profissional vinculada à educação.

No meio do ano ocorreu a posse dos primeiros aprovados para o concurso de agente de apoio. O sindicato acompanhava de perto os procedimentos para a nomeação:

No dia 18 de junho deste ano, o governo do Estado publicou o Decreto 985/07 dando posse a candidatos aprovados no concurso público para agente de apoio realizado em outubro de 2006. Foram convocados para nomeação parte dos aprovados dentro do número de vagas estabelecidas pelo edital 128, de 22 de agosto de 2006 que convocou o concurso público. O edital previu 3282 vagas para todo o estado do Paraná. No entanto, em virtude de questionamento judicial por um dos aprovados, até o momento foram nomeados aproximadamente dois mil aprovados. Assim que se resolve a pendência judicial, o governo irá convocar os outros candidatos e candidatas aprovadas dentro do número de vagas. A APP- Sindicato está acompanhado junto ao governo todo o processo de nomeação dos funcionários. A direção sindical reivindica que as vagas previstas no Edital 128/06 sejam ampliadas, o mais rápido possível, visto que muitos funcionários foram aprovados no concurso fora do número de vagas. Isto poderá acontecer assim que o governo dê posse aos 3.282 primeiros candidatos aprovados (APP, 2007d, p. 04).

A essa altura a APP solicitava o aumento das vagas ofertadas para a contratação de agentes de apoio e de execução, pois considerava que o número era insuficiente para o atendimento das escolas.

Em 19 de Dezembro de 2007, aconteceu a solenidade de formatura das

primeiras turmas do Profuncionário, realizada no Centro de Convenções de Curitiba. Contando com a presença de autoridades do governo estadual como o então secretário da Educação Maurício Requião, o vice-governador Orlando Pessuti e o Governador Roberto Requião, além de representantes do sindicato:

Numa solenidade marcada pela emoção, 1.023 funcionários de escolas da rede estadual de ensino do Paraná foram diplomados. O evento ocorreu no último dia 19, no Centro de Convenções de Curitiba. Além do diploma, os formandos receberam outro motivo para comemorar: o governador do Estado, Roberto Requião, anunciou na cerimônia que a categoria terá um Plano de Carreira no próximo ano. Ele também afirmou que o prazo para a concretização de uma proposta é de seis meses (APP, 2007f, p.4).

Durante a cerimônia o governador Requião, fez o seguinte anúncio: “Hoje começa um estudo sério para delinear um plano de cargos e salários, que incorpore a qualificação, a construção intelectual de cada um, no sentido da melhoria da qualidade do ensino” (APP, 2007g). Com a promessa de que em seis meses seria apresentado o projeto, aproveitando-se das discussões realizadas pela comissão constituída em setembro, que a essa altura já estava com os trabalhos adiantados.

A aprovação do Plano de Carreiras continuava como um dos “Desafios para 2008” de acordo com a edição pedagógica publicada no início daquele ano. Entretanto, concomitantemente na campanha salarial, ilustrada na figura 10, havia a preocupação com a melhoria salarial, a ampliação de vagas para os concursos realizados em 2005 e 2006 e a expansão do Profuncionário:

A campanha salarial 2008 não para por aí. A conquista do Plano de Carreira para os funcionários é uma tarefa e um objetivo histórico para cada professor(a) e para cada funcionário(a). A concretização desta reivindicação, aliada a ampliação da formação continuidade trará contribuições enormes para tornar uma realidade nosso lema “Funcionário também educa!” Aos poucos estamos levando a todo país uma experiência concreta de unificação no mesmo local de trabalho (APP, 2008c, p. 02).

Figura 10 – Campanha Salarial 2008



Fonte: APP, 2008f, p1

A proposta de Plano de Carreiras para os funcionários foi entregue pela comissão, em 30 de maio para o secretário Maurício Requião, pelo diretor geral Ricardo Bezerra (APP, 2008e). Em 13 de junho o secretário de educação reafirmou o compromisso com a categoria de que o plano seria enviado à assembleia legislativa, mediante o Ofício nº 1.732 da Secretaria de Estado da Educação. O plano foi enviado a ALEP no fim de agosto e tramitou rapidamente, sendo aprovado ainda naquele mês:

O dia 26 de agosto de 2008 entrou, definitivamente, para a história dos educadores paranaenses. Após uma década de luta sem trégua da categoria, a Assembléia Legislativa do Paraná (ALEP) finalmente aprovou, por unanimidade e sem emendas, o projeto de lei que criou o Plano de Carreira e Vencimentos dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná (APP, 2008h, p. 1).

O sindicato falava em “Um sonho que virou realidade”, anunciou que no dia 09 de setembro foi sancionada e publicada a lei complementar nº 123. Neste mês foi lançada a edição nº 136, um especial dedicado aos funcionários de escola, com a palavra “Vitória!” como destaque, conforme demonstra a figura a seguir.

Figura 11 – Capa da edição especial do Jornal 30 de Agosto, dedicada aos funcionários da escola, publicado em setembro de 2008.

ano XVI | nº 136 | Setembro 2008

Jornal
30 de Agosto

APP SINDICATO
Em defesa da escola pública
CUT CRI

Edição Especial - Funcionários da Escola

Vitória!

Funcionários conquistam plano de carreira

Plano já é realidade para os funcionários de escola do PR
Esta conquista histórica beneficia 15 mil trabalhadores da rede estadual de ensino

O dia 26 de agosto de 2008 entrou, definitivamente, para a história dos educadores paranaenses. Após uma década de luta sem trégua da categoria, a Assembleia Legislativa do Paraná (Alepr) finalmente aprovou, por unanimidade e sem emendas, o projeto de lei que criou o Plano de Carreira e Vencimentos dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná.

A segunda votação da proposta ocorreu no dia 27 e o projeto seguiu, então, para sanção do governador, que também deve sancionar o aumento de 10% para o magistério. Fruto direto das negociações entre os educadores - organizados pela APP-Sindicato - e o governo estadual, o plano beneficiará cerca de 15 mil trabalhadores.

E os benefícios alcançados com a criação do mesmo são imediatos. Entre eles estão: criação do auxílio-transporte, que será em valores de gratificação no valor de R\$ 283,20 (veja outros avanços no box da página 2).

Além desses avanços, lembra o secretário de Funcionários da APP, José Valdivino de Morais, a principal conquista obtida com o plano é a consolidação da carreira. "O plano consolida um processo de valorização que inicia pelo ingresso do funcionário, através de um concurso público; pela sua efetivação; por bons salários e, obrigatoriamente, pelo seu reconhecimento enquanto profissional com formação específica", destaca.

26/08/08 - Aprovação do plano na Assembleia Legislativa

hoje R\$ 188,80 para todos, o direito a gratificação de período noturno, que significará um acréscimo de 20% sobre as horas trabalhadas após as 19h00. Para quem atua como secretário(a) da escola, uma

Confira esta e outras notícias em nosso site: www.app.com.br

Fique ligado!

Enquadramento - Com a aprovação do projeto de lei, os funcionários de escola que hoje pertencem ao Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE) serão enquadrados, automaticamente, no novo plano de carreira nas funções de Agente Educacional I e II.

Obs: Para aqueles que quiserem permanecer sob os regimes do QPPE, será dado um prazo de 60 dias para requerer a volta ao mesmo.

APP - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do PR
Rua Voluntários da Pátria, 475 - 14º andar - Ed. Asa - Fone: 41.3026.9822 - CEP 80020-926 - Curitiba / PR

Gestão Independência, democracia e futuro.

Fonte: APP, 2008h, p.1

Ainda em clima de comemoração, a edição nº 137, trazia a capa com a manchete "Conquista!", apontando que fora alcançado reajuste para professores e o plano de carreiras dos funcionários.

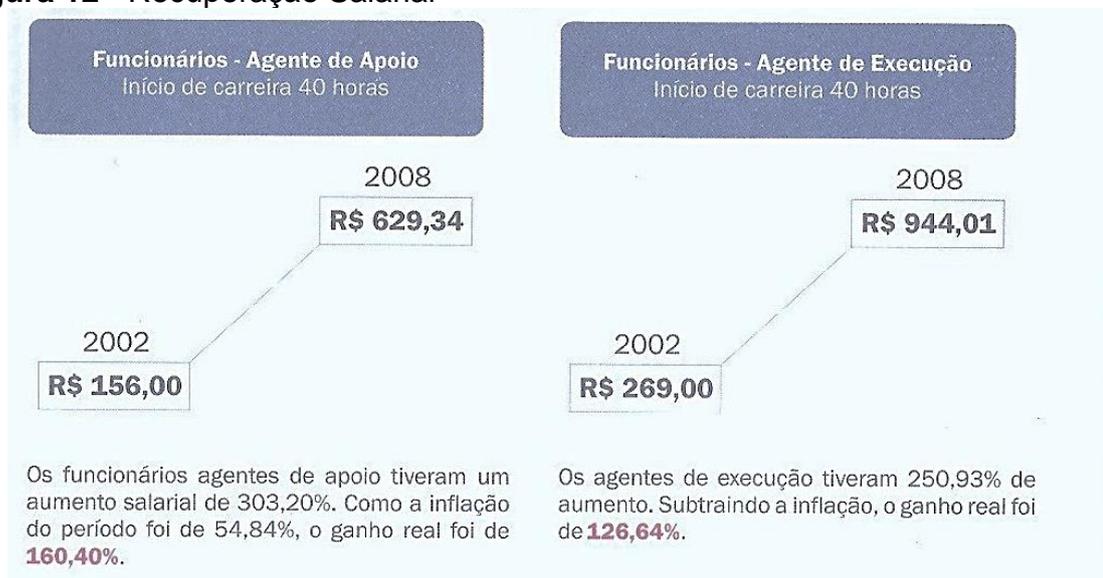
De acordo com a publicação:

Depois de um intenso calendário de mobilizações e de negociações entre sindicato e governo, a categoria deu mais passo importante em direção à valorização de suas carreiras e da escola pública do Paraná. Foram sancionados pelo governador Roberto Requião os projetos de reajuste de 10% para os professores e do Plano de Carreira para os funcionários de escolas. A aprovação dos dois projetos atende parte das reivindicações da campanha salarial 2008 da APP-Sindicato. Outros pontos como a implantação do cargo de 40 horas e a aposentadoria especial para diretores e pedagogos continuam e negociação. A APP-Sindicato acompanhou a sanção dos Projetos, que ocorreu na terça-feira, dia 9 de setembro, no Palácio das Araucárias, durante a Escolinha de Governo (APP, 2008i, p. 03).

Naquele momento, a APP avaliava que as mobilizações da categoria trouxeram

conquistas. Para além da aprovação do plano de carreira, apontava entre elas a recuperação real de salários.

Figura 12 - Recuperação Salarial



Fonte: APP (2008i, p 02)

Nessa edição havia uma página inteira dedicada ao plano de carreiras e os benefícios para àqueles que aderissem ao novo quadro, além de expor a comemoração dos servidores.

Além dos benefícios financeiros, a APP considerava que o novo plano reforçava a identidade do funcionário enquanto educador, pois estimulava e reconhecia a formação dos trabalhadores, mediante sua profissionalização:

Desde a década de 90, a APP-Sindicato tem atuado para conquistar plano de carreira para os trabalhadores em educação do Paraná: professores e funcionários. A proposta era de um plano unificado. Isto não foi possível. Em 2004 a categoria conquistou o Plano de Carreira para o professor e agora o Plano para os funcionários. A proposta foi debatida e construída democraticamente com a categoria. O Plano que alia formação e valorização profissional trará melhorias salariais e de carreira para estes educadores. A partir de agora, cerca de 15 mil funcionários efetivos das escolas públicas do Paraná terão direito a um plano de cargos e salários, auxílio transporte e gratificações. A aprovação do plano é fruto das mobilizações e da atuação da direção da APP-Sindicato (APP, 2008i, p. 4).

O quadro a seguir, desenvolvido pelo sindicato, traz o comparativo entre a situação dos funcionários pertencentes ao QPPE e aos que aderissem ao novo quadro funcional.

Quadro 3 – QPPE x plano de carreira: veja as diferenças

QPPE	Plano de Carreira
Ingresso: Mediante aprovação em concurso público	Ingresso: Mediante aprovação em concurso público
Estruturação dos Cargos: Agente de Apoio, agente de execução e agente profissional.	Estruturação dos cargos: define uma nova estrutura de cargos: - agente educacional I , que compreende as funções do atual agente de apoio e cria as funções de: manutenção de infraestrutura escolar e preservação de meio ambiente; alimentação escolar e interação com educando. - agente educacional II , que hoje são os agentes de execução. As funções criadas para este cargo são: administração escolar e operação de multimeios escolares.
Estágio probatório: não pode avançar, mesmo aqueles que já tem tempo de trabalho no Estado superior a três anos.	Estágio probatório: pode avançar na carreira desde que tenha 3 ou mais anos de serviço como efetivo Paraná Educação, Clad (CLT) e Adeja.
Progressão: até quatro classes, de quatro em quatro anos. Ela vai considerar: tempo de serviço, avaliação de desempenho e titulação. As regras são as mesmas para os agentes de apoio e de execução.	Progressão: No intervalo de cada dois anos, o funcionário poderá progredir até duas classes, sendo uma correspondente a avaliação de desempenho e outra relacionada a atividade de qualificação e capacitação (com o mínimo de 40 horas). A progressão ocorrerá, de dois em dois anos, no mês de agosto.
Promoção: ocorrerá a cada quatro anos, no mesmo cargo, desde que existam vagas no próximo nível. Atualmente, o quadro de vagas está assim: Agente de Apoio – Nível III: 9.864 vagas/ Nível II: 3.035 vagas / Nível I 2.276 vagas; Agente de Execução – Nível III: 15.961 vagas; Nível II: 4.9111 vagas / Nível I: 3.684 vagas. Além disso, só pode mudar de nível após avaliação de títulos, ter um mínimo de dois anos na classe e na função e somente após o estágio probatório.	Promoção: a primeira promoção acontecerá no mês de janeiro de 2009, mediante: grau de escolaridade e formação profissional. - Agente educacional I – pode optar por avançar sete classes ao completar o ensino médio ou seis classes ao completar o Profuncionário ou formação profissional na Área 21 - Agente Educacional II – pode optar por avançar seis classes ao completar o Profuncionário ou formação profissional na Área 21, ou cinco ao concluir o curso superior. * De uma promoção para outra tem que respeitar o intervalo de um ano. * Não poderá ser utilizado o mesmo título para mais de uma forma de avanço na carreira, seja promoção ou progressão.
Vale-transporte: são fornecidos dois vales por dia, desde que o município tenha transporte coletivo, o funcionário receba até três salários mínimos e não more próximo à escola, portanto nem todos recebem.	Auxílio Transporte: corresponde a 20% sobre o vencimento inicial, classe 1, do cargo Agente Educacional II. Em valores de hoje, isso corresponde a R\$ 188,80, e será fornecido para todos, independente da forma de contrato ou salário.
Gratificações - Secretário (a): recebe uma gratificação de R\$ 5,63	Gratificações - Diretor ou diretor-auxiliar: no exercício da função de diretor ou diretor auxiliar, com valor igual ao recebido pelo professor da rede estadual de Educação Básica. - Secretário (a): valor equivalente a 30% do vencimento inicial, classe 1, nível I, do cargo de agente educacional II. Hoje, corresponde a R\$ 283,20. - Período Noturno: para o funcionário que trabalhar no período noturno, com valor de 20% sobre as horas trabalhadas a partir das 18h00, considerando-se para o cálculo da gratificação o valor correspondente ao nível e à classe em que se encontra na carreira.

Fonte: APP (2008i, p. 4)

Apesar da grande comemoração, o sindicato traçou novas metas entre as quais, reivindicar o chamamento, a posse dos aprovados e a ampliação de vagas nos concursos de 2005 e 2006, garantir que a lei que instituía a data-base em 1º de maio fosse respeitada e a ampliação dos programas de formação do estado,

principalmente, o Profuncionário. Foi anunciado no mês de dezembro a abertura de 200 novas turmas, contemplando seis mil servidores e a convocação de cinco mil agentes de apoio e três mil agentes de execução que seriam reenquadrados de acordo com o novo plano de carreiras (APP, 2008I).

4.2.4 Resistências, perspectivas e conquistas de 2009 a 2014

Com a aprovação do Plano de Carreira, a APP iniciou 2009, mudando o foco de suas reivindicações, que passaram a se centrar no chamamento dos novos concursados e na garantia de que as regras do plano fossem cumpridas, como o pagamento de promoções e a regulamentação de progressões. A campanha salarial, expressa na figura 13, buscava melhores condições de trabalho e saúde, a posse de novos funcionários, o pagamento de vale transporte para todos e a mudança no porte das escolas.

Figura 13 – Campanha salarial 2009



Fonte: APP, 2009

Em agosto foi lançada a Campanha Estadual de Saúde, com o tema “Quanto vale a saúde de um(a) educador(a)?”, representada na figura 14. O objetivo era: “mobilizar a categoria para combater o quadro de adoecimento existente e sensibilizar os governantes a respeito desta natureza enfrentados pelos trabalhadores em Educação” (APP, 2009e, p.05).

Figura 14 – Campanha Estadual de Saúde: Quanto vale a saúde de um(a) educador(a)?

CAMPANHA ESTADUAL DE SAÚDE

Quanto vale a saúde de um(a) educador(a)?

Os (as) educadores (as) estão ficando doentes!

Vamos mudar este quadro!

SAÚDE DE QUALIDADE

- . Reativação do IPE-SAÚDE
- . Atendimento de qualidade em todos os municípios
- . Instituição de programas de prevenção
- . Humanização das perícias médicas
- . Aprovação do PL de saúde do trabalhador

www.app.com.br

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- . Redução do número de alunos por turma
- . Ampliação da hora-atividade
- . Ampliação do Porte das Escolas
- . Aquisição de equipamentos de proteção a saúde para os(as) funcionários (as)
- . Política de atendimento a acidentes e doenças adquiridas no trabalho

APP SINDICATO
Em defesa da escola pública.
COTA CBR 2

EDUCADOR(A) SAUDÁVEL: EDUCAÇÃO DE QUALIDADE!

Fonte: APP, 2009.

A APP constatava que na maioria das escolas os funcionários não usavam Equipamento de Proteção Individual – EPI, como luvas, máscaras, calçados adequados, tão pouco estes equipamentos eram fornecidos pelo Estado, sendo eminente o risco de acidentes.

De acordo com a APP, existia:

[...] um quadro de adoecimento da categoria. É visível o crescimento de professores e funcionários que se afastam do trabalho por motivo de doença. Pensando nisto, a APP-Sindicato, em seu último Congresso Estadual, aprovou a criação da Secretaria de Saúde e Previdência, que já está em funcionamento – em todos os núcleos sindicais e na diretoria estadual – desde outubro passado. (APP, 2009f, p. 02)

A última edição do “30 de agosto” em 2009, trouxe um balanço das ações do ano e perspectivas para o próximo. Nela é comemorada a aprovação do “Dia do Funcionário” e o reconhecimento como profissional da educação pela LDB:

A aprovação do projeto de lei que reconhece a importância do funcionário de escola como educador na Assembleia legislativa em novembro foi um dos momentos mais importantes da categoria. O Projeto de Lei Nº 415/2009, de autoria do deputado professor José Lemos, institui no calendário oficial do Estado do Paraná o “Dia do Funcionário de Escola”, em 7 de agosto.

Outra conquista importante veio com a publicação, no Diário Oficial da União, da Lei 12.014/2009, que reconhece os funcionários de escola como Profissionais da Educação, na LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação). O reconhecimento dos funcionários como educadores é uma vitória histórica, fruto de uma luta de vários anos, que uniu, sob uma mesma bandeira, de trabalhadores e entidades sindicais a parlamentares (APP, 2009g, p. 04).

O Projeto de Lei nº 415, citado acima, foi aprovado e se transformou na Lei 16.423, de 22 de fevereiro de 2010, publicado no Diário Oficial nº. 8178 de 12 de março de 2010, que instituiu, no calendário oficial do Estado do Paraná, o Dia do Funcionário de Escola, a ser comemorado, anualmente, no dia 07 de agosto.

Sobre os concursos, informava que seguiam as contratações e havia expectativas de novas nomeações:

A direção da APP – Sindicato acompanha passo a passo todo o processo de chamamento dos concursados, com o objetivo de que a Secretaria de Educação acelere o programa de posse e exercício de todos os aprovados. A realização de Concursos Públicos, na área da Educação, garante estabilidade para os educadores, por isso a APP passou este ano de 2009 e constante negociação com a Secretaria de Educação e Secretaria de Administração para garantir a posse de maior número possível concursados. Dos concursados para funcionários de escolas, realizados em 2006 e 2005 mais de 12 mil já tomaram posse. Estão aguardando nomeação 3.300 Agentes Educacional I e 2.400 Agentes Educacional II. A SEED já garantiu o aumento de vagas para Agente I (APP, 2009g, p. 05).

No início de 2010, a APP cobrava agilidade no processamento das progressões dos funcionários, a substituição de licenciados e a nomeação de novos funcionários. A APP lançou a campanha “Somos funcionários(as). Respeitem os nossos direitos.” Os principais pontos da pauta eram: a posse imediata dos Agentes Educacionais I, o direito à substituição em caso de licença, regulamentação do processo de remoção, permissão para o recesso escolar entre o Natal e o Ano Novo, pagamento de auxílio transporte e período noturno aos CLT, PARANÁEDUCAÇÃO e PSS, reconhecimento do tempo trabalhado para efeitos de pagamentos de quinquênios e a garantia de oferta de cursos de profissionalização (Profuncionário) e formação continuada.

O sindicato, no final de 2010, esboçava preocupação pelo não cumprimento de algumas reivindicações, e sugeria que em 2011 iniciaria um novo período de resistência, lutas e conquistas:

Diferente do esperado pela APP-Sindicato e pelos educadores, o ano de 2010 não se encerrou de maneira tranquila. A despeito de definições tiradas em diversas negociações com a categoria, o governo, no apagar das luzes desta gestão, tomou decisões que surpreenderam de maneira negativa os trabalhadores, bem como também deixou de cumprir acordos firmados publicamente. Exemplo disso foi o não pagamento de promoções e progressões aos educadores em datas anunciadas. Apesar disso, a mobilização dos trabalhadores em educação (paralisações, debates, acompanhamento de votações na Assembleia legislativa do Paraná, etc.) conseguiu assegurar o cumprimento de itens importantes da pauta, a exemplo das implementações da dobra do padrão e da progressão dos funcionários de escola, bem como a conquista da lei do PDE (APP, 2010g, p. 3).

A possibilidade de haver retrocessos no novo governo que se iniciava, com a posse de Carlos Alberto Richa (Beto Richa) (2011-2014), preocupava o sindicato no início de 2011, que ressaltava a importância da união e mobilização da categoria:

Avançar sempre, nenhum retrocesso: esse é o grande desafio de 2011 para nossa categoria nesse governo. A direção da APP-Sindicato já realizou reuniões com Secretário Flávio Arns, apresentando nossa pauta, as necessidades urgentes, as políticas de médio prazo. Já apresentamos nossa defesa na ampliação e fortalecimento do Estado e das políticas públicas. Não pautamos a educação com voluntariado e tampouco na parceria sistemática com setores da iniciativa privada que buscam nos recursos públicos a ampliação mercadológica e os lucros (APP, 2011a, p.5).

Para os funcionários, foi apresentada uma pauta própria de reivindicações, com as principais perspectivas para 2011, demonstrada na figura 15, que previa a

contratação de novos funcionários efetivos, a aprovação de um piso salarial profissional nacional, a criação de um curso superior para funcionários de escolas e adequações do plano de carreira, com o acréscimo da graduação (para Agente Educacional I) e da pós-graduação (para Agente Educacional II) como requisito para avançar na tabela salarial.

Figura 15 – Funcionários(as) de Escola: perspectivas para 2011

FUNCIONÁRIOS(AS) DE ESCOLA: PERSPECTIVAS PARA 2011

- Efetivar a contratação dos 5.171 funcionários, ampliar vagas para os outros 4.028 temporários, ampliar vagas no Profucionário para chegar a 100% dos funcionários profissionalizados na rede estadual e criar oferta de curso regular para a população que queira participar de concurso público nas condições de profissional da educação.
- Aprovar no Congresso Nacional a Lei Federal N.º 2.738/03 que cria o Piso Salarial Profissional Nacional para os funcionários da Educação e a PLC 280, que regulamenta o artigo 62 da LDB tornando obrigatória a formação dos funcionários seguindo o exemplo da formação dos professores, que iniciou o processo de obrigatoriedade em 1961.
- Criação da oferta de curso superior para funcionário da Educação em Universidades Públicas.
- Melhorar o Plano de Carreira no Paraná, com a criação uma Promoção por curso superior para os funcionários do cargo Educacional I, criação da Promoção por título de pós-graduação para os funcionários do cargo Educacional II, criação de um dispositivo que garanta uma promoção por tempo de serviço para os funcionários que já atuavam antes das mudanças na lei, e equiparação de vencimentos entre o cargo Educacional I e Educacional II com a mesma habilitação profissional a partir da formação do Profucionário, até o curso superior e pós-graduação.

Conquistas dos Funcionários

2005 - Publicação da Resolução que cria a profissão dos Funcionários da Educação. Criação do Profucionário.

2006 - Início da oferta dos cursos do Profucionário.

2008 - No Paraná, aprovação e publicação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Funcionários.

2009 - Publicação da Lei Federal N.º 12.014/09, que altera o artigo 61 da LDB e regulamenta o artigo 206 da Constituição Federal e inclui o funcionário como profissional da educação.

2010 - Publicação e homologação da Resolução que cria as Diretrizes Nacionais de Carreira aos Funcionários. Publicação no Catálogo do MEC do Curso Superior de Tecnologia em Processos Escolares para os funcionários.

Fonte: APP, 2011a, p.7

O sindicato se ocupou também da questão salarial, a falta de funcionários, o porte das escolas²⁸ e a regulamentação dos processos de fixação e remoção dos funcionários, entretanto, elegeu como “prioridade o reconhecimento do ensino superior e da pós-graduação na carreira” (APP, 2011d, p4). Em setembro o governo estabeleceu uma comissão que discutiria estas alterações na da Lei Complementar 103/2004 e da Lei Complementar 123/2008. De acordo com a APP:

²⁸ O chamado “porte das escolas”, eram os critérios estabelecidos em resolução própria que o governo utilizava para determinar a quantidade de profissionais que atenderiam cada escola. (PARANÁ, 2011b)

Desde o dia 12 de setembro a “Comissão de Estudos para a Adequação dos Planos de Carreiras dos Professores pertencentes ao Quadro Próprio do Magistério (QPM) e dos Funcionários pertencentes ao Quadro de Funcionários da Educação Básica (QFEB)” reúne-se quase semanalmente na Secretaria de Estado da Educação (Seed) para propor adequações nos planos de carreira dos educadores. [...] Já estão sendo redigidas as alterações na Lei Complementar nº 123 de 2008 que instituiu o plano de cargos, carreiras e vencimentos dos funcionários da educação básica do PR. A minuta será encaminhada ao secretário de Educação, Flávio Arns, e enviado como projeto de lei para a Assembleia Legislativa através do Executivo – o que garantirá maiores chances de aprovação.[...] A nova redação inclui a graduação na tabela salarial do agente educacional I. O mesmo acontece em relação à pós-graduação. Esse é um ponto importante porque a APP entende que todos os funcionários são educadores (APP, 2011i, p. 4).

Apesar dos avanços na discussão, a comissão teve de continuar seus trabalhos em 2012 pois a pauta dos funcionários estava quase fechada, mas as dos professores ainda não. Mesmo assim, comemorava avanços como a nomeação de funcionários, correções no auxílio alimentação, a contratação de concursados e de substitutos. Entretanto, avaliava-se como preocupante o início do governo Beto Richa, de acordo com o discurso sindical, ocorreram restrições dos direitos dos trabalhadores e enfraquecimento do papel do Estado.

O debate sobre as alterações no Plano de Carreiras continuaram em 2012, com a manutenção e acréscimos à pauta como o concurso de remoção, o recesso escolar no final de ano, o reconhecimento do tempo de serviço no PARANÁEDUCAÇÃO; pagamento de auxílio transporte e adicional noturno a todos os funcionários independente do vínculo, o aumento do valor de abrangência do vale alimentação, direitos trabalhistas aos PSS, a realização de novos concursos públicos, a ampliação do Profuncionário e a criação de um curso superior para funcionários (APP, 2012a).

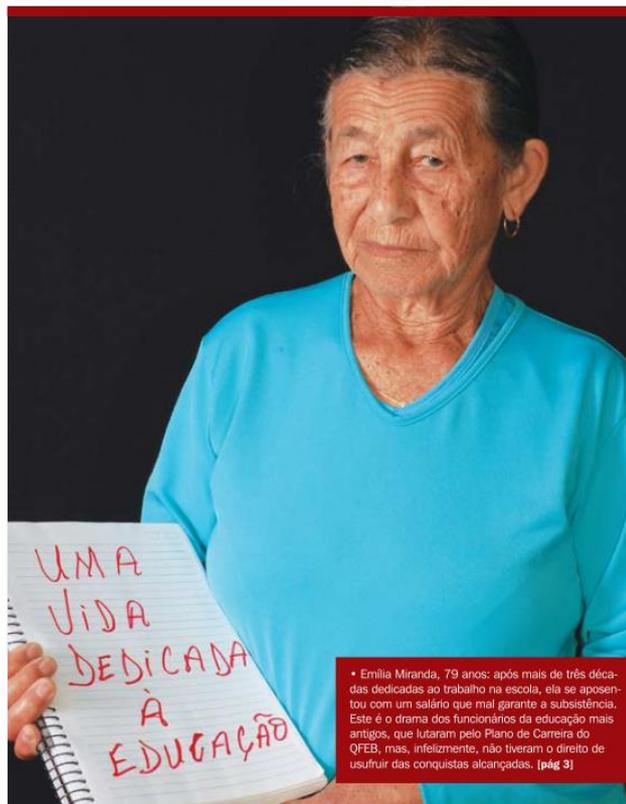
Os baixos salários do início da carreira, motivaram a campanha “Funcionário, menor salário do estado”, que ocorreu concomitantemente à campanha salarial do Estado e requeria um aumento real aos funcionários, além da data-base que corrigiria as perdas inflacionárias.

Paralelamente à campanha salarial, a APP lançará através do Coletivo de Funcionários a campanha “Funcionário, menor salário do estado”. O objetivo é atentar a sociedade para a real situação desses trabalhadores e embasar perante o governo a necessidade de aumento real (APP, 2012d, p. 6).

No mês de julho de 2012, foi divulgada a campanha “Quem não tem carreira não tem futuro!”, que observamos na figura 16. Contava a história de Emília Miranda,

na época com 79 anos e recém-aposentada. Antes da aposentadoria, trabalhou no Colégio Estadual Maria Cândida de Jesus, no distrito de Paraná D'Oeste, Município de Moreira Sales e como muitos de sua geração, dedicou a vida inteira ao trabalho na escola, mas não conseguiu ingressar no QFEB, o que fez com que se aposentasse com salário mínimo, bem inferior ao que era pago quando estava em atividade.

Figura 16 – Campanha “Quem não tem carreira, não tem futuro!”²⁹



Fonte: APP, 2015, p2

Assim relatou à APP:

Ao ingressar no Estado, no final da década de 70, Dona Emília viveu uma realidade que nem de longe se compara a que hoje é vivenciada por aqueles que ingressaram na carreira. O ingresso não era por concurso, mas por teste seletivo. Além disso, o vínculo empregatício muda conforme a ocasião e necessidade. Foi CLAD (ou CLT), ParanáEducação, etc. Profissionalização era uma palavra desconhecida. Valorização e identidade do funcionário como educador sequer estava em debate. O resultado é que, após tantos anos de trabalho árduo, o servidor da área se aposentava com o salário mínimo (APP, 2012h, p. 03).

²⁹ Na figura está escrito o seguinte: “Emília Miranda, 79 anos: após mais de três décadas dedicadas ao trabalho na escola, ela se aposentou com um salário que mal garante a subsistência. Este é o drama dos funcionários da educação mais antigos, que lutaram pelo Plano de Carreira do QFEB, mas, infelizmente, não tiveram direito de usufruir das conquistas alcançadas.”

A campanha intencionava demonstrar às novas gerações de funcionários, que se distanciavam da luta sindical, a necessidade do embate contínuo, objetivando melhorias na carreira e valorização da profissão.

Apesar das várias promessas realizadas pelo governo de que enviaria o projeto para a ALEP, nenhuma se concretizou, sendo um dos argumentos para que se votasse, em assembleia realizada em 15 de dezembro, pela organização de uma greve com início previsto para 15 de março de 2013:

Há meses os funcionários da Educação aguardam o envio para a Assembleia Legislativa (Alep) do projeto de lei com as alterações no Plano de Carreira. O primeiro prazo definido pelo governo foi em setembro, o segundo em outubro e o terceiro em dezembro. Isso após um ano de discussão na Comissão que elaborou a minuta, formada por membros da APP e do governo (APP, 2012m, p. 5).

No início de 2013 podemos destacar, a luta pelas alterações no plano de carreira e o lançamento de uma nova campanha sindical, ressaltando o respeito aos direitos dos funcionários e seu papel educativo. A campanha com o tema “Funcionários(as): Somos educadores(as), temos direitos!” e “refletia sobre a superação da ideia dos (as) funcionários(as) serem meros técnicos ou burocrata para se constituírem em agentes ativos no processo educativo”(APP, 2015, p. 2).

Figura 17 – Campanha Funcionários(as): Somos educadores(as), temos direitos!



Nessa campanha a APP abordava os direitos dos funcionários, estabelecendo uma pauta de reivindicações que norteariam sua atuação naquele ano, ao questionar:

Quais são nossos direitos? Uma boa e atraente carreira; concurso público para todas as vagas; um vencimento que proporcione um boa qualidade de vida; acesso à formação técnica de nível médio a todos; Abertura de curso específico superior e pós-graduação aos funcionários da educação; incorporação do auxílio-transporte com igualdade nos vencimentos considerando a mesma formação entre professores e funcionários; Reconhecimento do PSPN como parâmetro de reajuste das tabelas; Aprovação do PSPN e de leis que defina o reajuste com ganhos reais (APP, 2013c, p. 01).

As adequações do plano de carreira continuavam na pauta sindical e tiveram como resultado a aprovação da lei complementar nº 156 no mês de maio. O ano de 2013:

[...] ficará na história da carreira dos(as) funcionários(as) como o ano da aprovação da lei 156/2013. A legislação agora define os novos termos de progressão, que garantem um avanço de até três classes a partir de agosto de 2014 e, em agosto deste ano, uma classe para os (as) ocupantes de cargos efetivos e que já tenham passado pelo estágio probatório (que significará um incremento de 3,8% nos salários). Para 2013, está mantida a progressão de mais duas classes (para aqueles que têm este direito por ser um ano ímpar). Outra conquista: conforme acordado com a APP-Sindicato durante o processo de votação do PL, o governo elaborou uma resolução estabelecendo o recesso nas escolas durante o período de 24 de dezembro a 1º de janeiro de cada ano. Além do reconhecimento da graduação (para o agente I) e de pós-graduação (para os agentes II) para fins de avanço na carreira, a alteração no QFEB garante outras conquistas aos(as) agentes. Os funcionários e funcionárias de escola passam a ter direito ao concurso de remoção (deixa de existir o sistema de concessão pelos chefes imediatos). As atribuições de cada função também serão incluídas no descritivo do plano, esclarecendo assim, quaisquer dúvidas sobre o que é e o que não é atribuição de cada agente educacional (APP, 2013h, p. 6).

Durante o ano foram discutidos outros itens como a realização de novos concursos para agente educacional, melhorias na assistência à saúde dos educadores e a valorização profissional:

Melhorar as condições de trabalho, promover a valorização da profissão e defender os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras da Educação, estes são alguns dos principais temas da luta da APP-Sindicato na ampla campanha pela qualidade do ensino público do Estado do Paraná. Estes propósitos vêm sendo alcançados ano após ano, com a persistência, o trabalho e a união de toda uma categoria. Em 2013, funcionários e funcionárias de escola somam avanços em suas profissões (APP, 2013j, p.6).

Com o lema “Governador! Pague o que nos deve!”, o sindicato encerrou 2013, cobrando do governo promoções e progressões em atraso e protestando contra a propaganda governamental, que de acordo com a APP, estaria induzindo a população a erro ao propagar que tratava a categoria com respeito, quando na realidade descumpria promessas, acordos e atrasando pagamentos de direitos.

A APP iniciou 2014 incentivando os funcionários a participarem da semana pedagógica, conforme demonstra a figura 18, como forma de valorizar a profissão e as conquistas históricas da categoria, principalmente em relação a organização, ao estudo e à formação.

Figura 18 – Semana Pedagógica: somos funcionários(as) da educação, nossa participação faz a diferença!



Fonte: APP (2014c, p.1)

A entidade acreditava que naquele momento a categoria possuía motivos para comemorar e lutar. Entre as conquistas recentes estavam o reconhecimento da graduação e pós-graduação para agentes I e II respectivamente, concurso de remoção, o ingresso por concurso público, o Profuncionário, ganhos reais do salário, auxílio-transporte e participação na semana pedagógica.

Figura 19 – Conquista e desafios para 2014

Conquistas	Desafios 2014
Reconhecimento da graduação e pós-graduação para agente I e II	Pagamento das promoções e progressões em atraso
Concurso de remoção com a adequação do Plano de Cargos e Carreiras	Regulamentação imediata do concurso de remoção
Ingresso por Concurso público	Contra as terceirizações, por concurso público, haja vista que o último concurso realizado para funcionários(as) da educação foi em 2005/2006
Profuncionário	Mais investimento no Profuncionário
Planos de Carreira	Implantação da Meta 18 do PNE – Assegurar que após dois anos da aprovação do PNE, seja instituído em todos estados e municípios o plano de carreira a todos os profissionais da educação
Profissionalização	Oferta de cursos específicos de nível superior
Ganhos reais no salário	Pela Aprovação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e da Lei que defina o reajuste com ganhos reais, inclusive para os funcionários(as) da educação
Implantação do Auxílio-transporte	Auxílio- transporte para todos(as) funcionários(as) com equiparação do valor entre professores(as) e funcionários(as)
Participação dos Funcionários(as) na Semana Pedagógica	Formação continuada, com real participação dos(as) funcionários(as) da educação

Fonte: APP, 2014c, p.3

Apesar da grande mobilização da categoria, que exigia reajuste dos (as) funcionários (as), pagamentos de avanços em atraso; concurso público; novo modelo de atendimento à saúde; porte das escolas; infraestrutura adequada; pelo fim do desmonte pedagógico; pelo fim do desconto do auxílio transporte, o governo não cedeu à maioria e foi realizada Greve Geral entre os dias 23 e 29 de abril:

Esgotadas as tentativas dos(as) professores(as) e funcionários(as) de escola em garantir seus direitos, não restou outro caminho a não ser a greve geral por tempo indeterminado. Foram Mobilizações, negociações, campanhas. Foram meses de paciência, na esperança de efetivar direitos garantidos por lei, mas, ainda assim, ignorados pelo governo estadual. Enquanto isso, os(as) educadores(as) continuam adoecendo nas escolas, com cada vez mais professores(as) cansados e desanimados em sala de aula. Além de adoecidos, faltam funcionários(as) nas unidades. Há evasão de alunos, violência, enfim, um quadro desanimador (APP, 2014e, p,2).

Em sua avaliação anual, a APP considerou que conquistas como o reajuste dos funcionários e o pagamento de atrasados foram alcançados mediante a mobilização da categoria na greve, porém demonstrava grande preocupação com o que viria em 2015 e o novo mandato do reeleito governador Beto Richa.

5 CONCLUSÃO

Compreender o processo de formação da categoria dos trabalhadores em educação das escolas estaduais do Paraná e a forma como se organizaram enquanto categoria profissional, exigiu que trilhássemos um percurso que passou pela história, estudo de conceitos e análise de documentos.

Discutimos as concepções de trabalho e escola pública, vinculados ao desenvolvimento do trabalhador e suas necessidades, observando que a escola apresenta uma relação contraditória a respeito da formação do homem/sujeito. Esta instituição, influenciada pelos interesses de uma classe dominante, sendo utilizada como instrumento político na manutenção de um projeto de poder, contraditoriamente, serviu como acesso à classe trabalhadora no acesso aos conhecimentos historicamente acumulados e sistematizados.

A escola pública, na forma com está organizada é fruto do desenvolvimento das relações sociais, políticas e econômicas modernas que culminaram no sistema capitalista industrial. Nesse cenário, exploramos as peculiaridades no desenvolvimento do trabalho escolar, como forma de ressaltar que o modelo atual de escola, diante sua complexidade estrutural necessita de vários profissionais que atuem em consonância com os objetivos pedagógicos.

Aproximamos da nossa temática, observando a história dos funcionários, analisando a organização dessa categoria, suas lutas no movimento sindical e a legislação nacional pertinente. Discutimos que desde que surgiram as primeiras instituições de ensino formal, existiram trabalhadores que se dedicaram a organização extraclasse, sejam eles, os irmãos coadjuutores, os escravos, os funcionários públicos e mais recentemente os trabalhadores terceirizados.

A trajetória da categoria e suas principais lutas em âmbito nacional, possibilitou verificar que a constituição de uma luta unificada é muito recente, cerca de trinta anos, ainda em fase de consolidação em algumas regiões. Porém, este processo, ainda que complexo, resultou na produção de uma legislação específica, que amparou o seu desenvolvimento profissional.

Discorremos sobre os trabalhadores em educação, no estado do Paraná, externando a quantidade e movimentação entre os vínculos contratuais, onde demonstramos que em 2004 havia uma maioria com contratos considerados

temporários e que até o ano de 2014 ocorrem mudanças substanciais, no qual a maioria dos funcionários era concursado.

Nesse contexto, a aprovação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro de Funcionários da Educação Básica do Estado do Paraná, foi decisiva para a profissionalização dos funcionários, mediante ao estímulo financeiro a escolarização e formação continuada. As lutas travadas pela APP-Sindicato foram fundamentais para o reconhecimento do funcionário enquanto profissional que possuidor de direitos e uma carreira definida. O embate pelo plano de carreiras durou pelo menos uma década e exigiu mobilizações intensas, com a realização de marchas, passeatas, recolhimento de assinaturas, enfim persistência diante as resistências governamentais.

Analisamos as conquistas da última década, mas também apontamos fatores que podem instigar debates como: o número elevado de profissionais temporários em 2014, que passam anualmente pela incerteza da continuidade de seus contratos e convivem com salários baixos.

Consideramos que ocorreram avanços, principalmente em relação à legislação nacional e estadual. Porém, o reconhecimento profissional do trabalhador em educação encontra alguns limitadores. O primeiro está na desigualdade da sociedade brasileira, no plano econômico e social, nos estados e municípios. Estas condições inviabilizaram até o presente momento para que fossem implantados principalmente nas redes municipais, sistemas de profissionalização e reconhecimento salarial como o plano de carreira. Os funcionários do QFEB, nesse sentido, privilegiados diante as mazelas que ainda emolduram o quadro da educação básica brasileira.

Contraditoriamente, CNTE e APP-Sindicato que lutaram para o reconhecimento legal dos trabalhadores em educação, enquanto uma categoria profissional da educação básica, continuam designando-os em seus estatutos como funcionários. Este foi um dos fatores que nos levaram a adotar as duas terminologias. Em determinado momento chegamos a pensar em utilizar somente a terminologia legal, mas como a produção da escrita sindical e boa parte da legislação, continuam utilizando funcionários dificultaria a compreensão. Pensamos, porém, que o uso de trabalhadores em educação é o mais apropriado, pois tanto trabalhador, quanto educação são termos carregados de significados históricos, que agregam séculos de lutas e contradições.

Os trabalhadores em educação têm em seu trabalho e nas formas como ele se

desenvolveu, elementos que os uniu e os identificou socialmente. Sua história, de certa forma, reflete a história da sociedade brasileira. Para além de suas funções vinculadas ao processo educativo formal, atualmente, são uma parcela da mão de obra que vende sua força de trabalho ao estado em busca de meios para sua sobrevivência. É elemento importante para a compreensão da constituição da escola pública brasileira e dos desafios que se colocarão para a sua organização e reestruturação, diante as demandas da sociedade.

As dimensões social e pedagógica do trabalho dos funcionários podem, por vezes, ser confundidas, mas apesar de complementares, estão em esferas de atuação diferentes. O trabalho na escola possui uma dimensão social que engloba fatores econômicos e políticos que reproduzem de certa forma a ordem vigente, sentido expresso principalmente, pela burocratização e universalização escolar, que resultou na ampliação do número de funções atribuídas à escola e conseqüentemente na ampliação no número de postos de trabalho.

Nem todas estas atividades apresentavam um caráter pedagógico, criando uma situação complexa. O movimento sindical, representado a nível nacional pela CNTE e no Estado pela APP-sindicato, defendeu ao longo das últimas décadas a bandeira do funcionário de escola pública como “educador”. Este conceito é abrangente, com diferentes interpretações, gerando debates e polêmicas, sobre a descaracterização e precarização do trabalho docente na sala de aula, ao admitir que o processo educativo poderia se fazer presente em outros espaços escolares, como refeitórios, bibliotecas, laboratórios, pátio e secretaria.

Por outro, valoriza aqueles profissionais que estão que fazem parte da rotina escolar, que acompanham o desenvolvimento dos alunos, mas que não tinham o reconhecimento social e legal. Ainda, de acordo com o discurso sindical, este entendimento ampliado de educador, aliviaria a pressão sobre os professores, ao coletivizar a responsabilidade sobre a formação dos sujeitos.

Essa posição dos sindicatos tem procurado disseminar a ideia da escola como um espaço educativo, não limitado a sala de aula. Se da escola foram exigidas novas funções como o alimentar e o cuidar, estes momentos deveriam ter um sentido educativo. Utilizar, por exemplo, o momento do lanche para ensinar práticas de alimentação saudável, os processos burocráticos para conscientizá-los da importância do conhecimento das leis e normatizações, os momentos de lazer para estimular o convívio em grupo e a conservação dos ambientes coletivos. Essa é uma

discussão, que merece ser abordada com profundidade em produções futuras, pois este não era o nosso objetivo.

Atualmente, vivemos um momento de instabilidades no cenário político e econômico, sendo adotadas políticas de viés conservador que visam a diminuição do papel do estado. As escolas públicas, principalmente, da rede estadual paranaense, não estão imunes a esses movimentos.

É grande a pressão para a diminuição do que o governo considera como “custos”, que tem resultado no fechamento de turmas e turnos de funcionamento e mesmo de escolas inteiras. Em outra frente o governo procura meios para reduzir a folha de pagamento, mediante retirada de direitos que foram adquiridos em períodos anteriores, como vale transporte e quinquênios.

Além disso, os últimos concursos para a contratação de agentes educacionais foram realizados há mais de uma década, o que vem provocando desde 2015 a redução do número de funcionários efetivos.

Todas as conquistas da categoria no período estudado, foram precedidas de mobilizações que duraram, algumas delas, vários anos e que as novas realizações dependerão da persistência e da capacidade de organização. Ainda é grande o desafio para que todos os funcionários gozem dos direitos assegurados pela lei e para que sejam reconhecidos como profissionais da educação básica.

Concluimos este estudo reafirmando nossa hipótese inicial de que a escola pública vive permeada por interesses e contradições e que sua universalização, burocratização e a conseqüente criação de novas funções em seu interior tem a ver com as necessidades do capitalismo em alocar trabalhadores e formar uma mão de obra disciplinada e minimamente qualificada. Por outro, lado percebemos que o processo de organização dos trabalhadores escolares e sua luta sindical proporcionaram novos entendimentos sobre a importância dessas funções, possibilitando uma reflexão sob uma perspectiva educativa.

Esperamos com este trabalho não encerrar o estudo, mas instigar novas pesquisas no sentido de melhor compreender o papel do funcionário no interior da escola.

REFERÊNCIAS

ABICALIL, Carlos Augusto. **Prefácio**. In: MONLEVADE, João A. C. **Funcionários das Escolas Públicas: Educadores Profissionais ou Servidores Descartáveis?** Acorizal, MT: Editora do Autor, 1995.

AFUSE. Sindicato dos Funcionários e servidores da Educação do Estado de São Paulo. **Estatuto social**. São Paulo: AFUSE, 2014.

AFUSE. Sindicato dos Funcionários e servidores da Educação do Estado de São Paulo. **Histórico da AFUSE**. Disponível em <http://afuse.org.br/publicacoes/historico.pdf>. Acesso 22 fev. 2016.

ALVES, Gilberto Luiz. **A produção da escola pública contemporânea**. 4 ed. Campinas: Autores Associados, 2006.

ALTHUSSER, Louis. **Sobre a reprodução**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

ANPED. **Entrevista com Dermeval Saviani**: Entrevista. [04 de abril de 2014]. Rio de Janeiro: ANPED. Disponível em <http://www.anped.org.br/news/entrevista-com-dermeval-saviani-pne>. Acesso em 25 abr. 2016.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIII, n 98, mar. 2003a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIII, n 99, abr. 2003b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIII, n 100, maio. 2003c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Reforma da Previdência**. Curitiba, Ano XIII, jun. 2003d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIII, n 101, jul. 2003e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIII, n 102, ago. 2003f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIII, n 103, set. 2003g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIV, n 105, mar. 2004a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIV, n 106, maio. 2004b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIV, n 106, jun./jul. 2004c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**: Edição Especial Funcionários da Educação. Curitiba, Ano XIV, ago. 2004d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**: Edição Especial Material para debate. Curitiba, Ano XIV, ago. 2004e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIV, n 107, set. 2004f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIV, n 108, out. 2004g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XIV, n 108, dez. 2004h.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XV, n 110, maio. 2005a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XV, n 111, jul. 2005b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XV, n 112, ago. 2005c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Material para debate**. Curitiba, out. 2005d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XV, n 113, nov. 2005e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: edição especial eleição de diretores**. Curitiba, Ano XV, n 1, nov. 2005f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, Ano XV, n 114, maio. 2005g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: edição pedagógica**. Curitiba, jan. 2006a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Carta aberta à sociedade paranaense**. Curitiba, mar. 2006b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Carta aos Pais, Mães ou Responsáveis**. Curitiba, mar. 2006c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto. Especial.** Curitiba, abr. 2006d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVI, n. 117, maio. 2006e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVI, n. 118, ago. 2006f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVI, n. 122, maio. 2006g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Edição Pedagógica.** Curitiba, fev. 2007a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVI, n. 122 mar. 2007b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, maio. 2007c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ago. 2007d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVI, n 127, out. /nov. 2007e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVI, n 128, dez. 2007f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Formatura da Primeira turma do programa Profucionário.** Curitiba, 2007g, som, color, (00:04:36 min). Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=8LH173D00EI>.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto Especial: Edição Pedagógica.** Curitiba, fev. 2008a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto Edição Especial: Material para debate nas escolas.** Edição Pedagógica. Curitiba, ano XVII, n. 130 mar. 2008b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVI, n. 131 mar. /abr. 2008c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Edição Especial.** Curitiba, maio, 2008d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná.

Boletim Especial. Curitiba, jun. 2008e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVI, n. 134 jul. 2008f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição Especial. Curitiba, ano XVI, n. 135 set. 2008g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição Especial – Funcionários da Escola. Curitiba, ano XVI, n. 136 set. 2008h.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVII, n. 137 ago. /set. 2008i.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição Especial PSPN. Curitiba, out. 2008j.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVII, n. 138 out. /nov., 2008k.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVII, n. 139 dez., 2008l.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Especial CONAE 2010. Curitiba, ano XIX, n. 143, maio 2009a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVII, n. 144 maio/jun. 2009b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Especial Semana Pedagógica. Curitiba, ano XIX, n. 145 jul. 2009c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Material para debate. Curitiba, ano XIX, n. 146 ago. 2009d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVII, n. 147 set./out. 2009e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Especial Saúde. Curitiba, ano XIX, n. 148 out. 2009f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XVII, n. 150 Dez. 2009g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XX, n. 151 mar. 2010a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XX, n. 152 mar./abr. 2010b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, ano XX, n. 153 maio/jun. 2010c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**: especial semana pedagógica. Curitiba, ano XX, n. 154 ag. 2010d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, ano XX, n. 155 ag. 2010e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**: Edição pedagógica. Curitiba, 2010f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, ano XX, n 157, dez. 2010g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**: Edição pedagógica. Curitiba, fev. 2011a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, ano XXI, n 158, mar. 2011b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, ano XXI, n 159, abr. 2011c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**: Material para debates. Curitiba, maio, 2011d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**: Especial. Curitiba, jun. 2011e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**: Edição Pedagógica. Curitiba, jul. 2011f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**: Especial. Curitiba, ano XXI, n 163, jul. 2011g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, ano XXI, n 164., set. 2011h.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, ano XXI, n 165, nov. 2011i.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**. Curitiba, ano XXI, n 167., dez. 2011j.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto**: Edição Pedagógica. Curitiba, jan. 2012a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná.

Informativo APP-Sindicato. Curitiba, fev. 2012b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXII, n 168 mar. 2012c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXII, n 169 abr. 2012d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXII, n 170 maio. 2012e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Especial.** Curitiba, ano XXII, n 171 jul. 2012f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Edição Pedagógica.** Curitiba, jul. 2012g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Edição Especial Funcionários e funcionárias da educação.** Curitiba, ano XXII, nº 172, jul. 2012h.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Edição Especial.** Curitiba, ano XXII, nº 173, Ago. 2012i.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Edição Especial.** Curitiba, ano XXII, nº 174, Set. 2012j.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXII, nº 175, Set. 2012K.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Especial 20 de Novembro de 2012.** Curitiba, nov. 2012l.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXII, n 177 dez. 2012m.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Edição Pedagógica.** Curitiba, jan. 2013a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto: Edição Especial – Início de ano letivo.** Curitiba, ano XXIII, n 178 jan. 2013b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXIII, n 179 fev. 2013.c

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXIII, n 180 mar. 2013d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal**

30 de Agosto. Curitiba, ano XXIII, n 181 abr. 2013e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição Pedagógica. Curitiba, jul. 2013f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXIII, n 183, jul. 2013g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXIII, n 184, ago. 2013h.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXIII, n 185, set. 2013i.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXIII, n 186, dez. 2013j.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição Pedagógica. Curitiba, jan. 2014a.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição Especial. Curitiba, ano XXIV, n 187, jan. 2014b.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição Especial – Funcionários e Funcionárias da Educação. Curitiba, ano XXIV, n 188, jan. 2014c.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXIV, n 189, jan. 2014d.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição Especial. Curitiba, ano XXIV, n 190, abr. 2014e.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição Especial. Curitiba, ano XXIV, n 192, maio. 2014f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição pedagógica. Curitiba, jul. 2014g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXIV, n 193, ago. 2014f.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto.** Curitiba, ano XXIV, n 195, nov. 2014g.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal 30 de Agosto:** Edição Especial – Gestão Democrática. Curitiba, ano XXIV, n 196, nov. 2014h.

APP, Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Jornal**

30 de Agosto. Curitiba, ano XXIV, n 197, nov. 2014i.

APP. Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná.. **Funcionários(as):** Campanhas que marcaram nossa história. Disponível em <http://appsindicato.org.br/index.php/funcionariosas-campanhas-que-marcaram-nossa-historia/>. Acesso em 05 ago. 2015.

APP. Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. **Histórico.** Disponível em <http://appsindicato.org.br/index.php/historico/>. Acesso em 28 fev. 2016.

APP. Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná. Núcleo Sindical de Campo Mourão. **Ata da Assembléia Regional realizada na Fecilcam.** IN: Livro Ata para Assembléias Regionais da APP-Sindicato. Campo Mourão, 16 ago. 1997.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e Superfluidade.** In: LOMBARDI, José C.; SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José L. (org.). Capitalismo, trabalho e educação. Campinas, SP: Autores Associados, 2002. p. 35-44.

BURKE, Peter (Org.). **A escrita da história:** Novas perspectivas. São Paulo: UNESP, 1992. Tradução Magda Lopes.

BRASIL. **Decreto nº 1.341, de 17 de janeiro de 1891.** Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextolIntegral.action?id=50339&norma=66128>. Acesso em 26 ago. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 05 de outubro de 1988. 40 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. **Lei Nº 8.666.** Brasília, 21 jun. 1993a.

BRASIL. **Lei Nº 8.745.** Brasília, 9 dez. 1993b.

BRASIL. **Lei nº 9394.** Brasília, 20 dez. 1996.

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

BRASIL. **Conselhos Escolares:** Uma estratégia de gestão democrática da educação pública. Brasília: SEB/MEC, 2004b.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CEB nº 16.** Brasília, 03 ago. 2005a.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 05.** Brasília, 22 nov. 2005b.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 53.** Brasília, 19 dez. 2006.

BRASIL. Ministério da educação. **Portaria normativa nº 25.** Brasília, 31 maio 2007a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade 1.864-9**. Brasília: STF, 2007b.

BRASIL. Ministério da Educação. **Orientações gerais**. 2 ed. Brasília: UNB, 2008.

BRASIL. **Lei nº 12.014**. Brasília, 6 ago. 2009.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 05**. Brasília, 3 ago. 2010a.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Parecer nº 9/2010**. Brasília: CEB, 2010b.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 7.415**. Brasília, 30 dez. 2010c.

BRASIL. **Lei nº 12.796**. Brasília, 04 abr. 2013.

BRASIL. **Lei nº 13.005**. Brasília, 25 jun. 2014.

BRASIL. **Medida provisória nº 746**. Brasília, 22 set. 2016a.

BRASIL. **Decreto nº 8.752**. Brasília, 09 maio 2016b.

BRASIL. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. **Histórico PNAE**. Disponível em <http://www.fnde.gov.br/programas/alimentacao-escolar/alimentacao-escolar-historico>. Acesso em 2 fev. 2016.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse estatística da educação básica 2014**. Disponível em <http://portal.inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>. Acesso em 26 jan. 2106.

BRESSER PEREIRA, L. C. **Ideologias econômicas e democracia no Brasil**. Revista Estudos Avançados, vol. 3, n 6, São Paulo: Maio/Agosto 1989. Disponível <http://www.scielo.br/pdf/ea/v3n6/v3n6a04.pdf>. Acesso em 23 de Abril de 2016.

BRUNO, Lúcia. **Poder e administração no capitalismo contemporâneo**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade (Org.). *Gestão democrática da educação: desafios contemporâneos*. Petrópolis: Vozes, 1997.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em educação. **A CNTE**. Disponível em <http://www.cnte.org.br/index.php/institucional/a-cnte.html>. Acesso em 28 fev. 2016.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em educação. **Entidades Filiadas**. Disponível em <http://www.cnte.org.br/index.php/entidades-filiadas.html>. Acesso em 31 maio 2015.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em educação. **Estatuto da CNTE 2014**. Disponível em http://www.cnte.org.br/images/stories/2012/Estatuto_da_CNTE_2014_2017.pdf.

Acesso em 28 abr. 2016.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em educação. **Jornal Mural: CNTE Notícias**. Brasília, mar. 2004a.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em educação. **Jornal Mural: CNTE Notícias**. Brasília, maio/jun. 2004b.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em educação. **Encaminhamentos Finais: VI encontro nacional do DEFE**. Valparaíso, jul. 2007.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em educação. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 3, n. 5, jul. /dez. 2009.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em educação. **Encaminhamentos Finais: VII encontro nacional do DEFE**. Valparaíso, jul. 2010.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em educação. **Posição da CNTE sobre a normatização do ART. 62-A da Lei 9.394/96 (LDB), pelo Conselho Nacional de Educação**. Brasília, dez. 2015.

D' ARAUJO, Maria Celina (Org.). **Getúlio Vargas**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2011. Série perfis parlamentares. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/getulio-vargas/perfil-parlamentar-de-getulio-vargas>. Acesso em 27 set 2015.

DUARTE, Marisa Ribeiro Teixeira. **Reforma do Estado e administração pessoal: Reflexões sobre a história política de gestão dos trabalhadores em educação**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade (Org.). **Gestão democrática da educação: desafios contemporâneos**. Petrópolis: Vozes, 1997.

ENGUITA, Mariano. **A face oculta da escola: Educação e Trabalho no Capitalismo**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989. Tradução Tomaz Tadeu da Silva.

FEIGES, Maria Madselva Ferreira. **A dimensão do trabalho dos funcionários da educação na perspectiva do projeto político-pedagógico da escola pública: limites e possibilidades**. Curitiba: UFPR, 2003. Disponível em: http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/25462/Dissertacao_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 05 março 2015.

FILHO, Horácio Francisco Reis. **Profuncionário: formação e transformação**. Cadernos de Educação. Funcionários de escola: identidade e compromisso, ano XII, n. 18, p. 31-36, jul. 2007.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra: segundo as observações do autor e fontes autênticas**. São Paulo: Boitempo, 2008. Tradução de B. A. Schumann.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. 3 ed. São. Paulo: Ed. Cortez, 1999.

GINDIN, Julián. **Sindicalismo dos trabalhadores em Educação: tendências políticas e organizacionais (1978-2011)**. Educar em Revista, Curitiba, n 48, p. 15-92, abr./jun. 2013. Editora UFPR. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/er/n48/n48a06.pdf>. Acesso em 01 maio 2016.

HOLANDA, Sérgio Buarque. **Raízes do Brasil**. 26 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

IBGE. **Indicadores Sociais Mínimos: Conceitos**. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>. Acesso em 26 abr. 2016.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Empregos**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pmemet2.shtm>. Acesso em 26 abr. 2016.

IBGE. **População por situação de domicílio**. Disponível em <http://serieestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=10&op=0&vcodigo=CD91&t=populacao-situacao-domicilio-populacao-presente-residente>. Acesso em 15 no, 2015.

JUSTIN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

KUENZER, Acácia Z. **Pedagógica da Fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador**. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2001.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia Alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 1998. Tradução de Luis Claudio de Castro e Costa.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política- Tomo 2**. São Paulo: Nova Cultural, 1996. Coleção Os Economistas. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kotcue.

MARX, Karl. O método da Economia Política. In: _____. **Contribuição à Crítica da Economia Política**. São Paulo: Expressão Popular, 2008. Introdução e Tradução de Florestam Fernandes.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2013.

MONLEVADE, João A. C. **Funcionários das Escolas Públicas: Educadores Profissionais ou Servidores Descartáveis?** Acorizal, MT: Editora do Autor, 1995.

MONLEVADE, João. **O processo histórico de luta e a organização dos funcionários de escola**. Cadernos de Educação. Funcionários de escola: identidade e compromisso, ano XII, n. 18, p. 9-16, jul. 2007.

MONLEVADE, João Antônio Cabral. **História e construção da identidade: compromissos e expectativas**. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 3, n. 5, p. 339-352, jul./dez. 2009.

MONLEVADE, João. **Profissionalização e terceirização?** O futuro dos funcionários de educação à luz das conquistas e desafios do presente. Brasília: Edição do autor, 2014.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital.** São Paulo: Boitempo, 2005. Disponível em: http://resistir.info/meszaros/meszaros_educacao.html.

NASCIMENTO, Francisco das Chagas F. **Os funcionários da educação: da constituição da identidade à ação como co-gestores de escola.** 2006. Disponível: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/6416>. Acesso em 05 nov. 2013.

NASCIMENTO, Francisco das Chagas F. **A terceirização dos funcionários de escola:** caminhos e possibilidades da desconstrução. Cadernos de Educação. Funcionários de escola: identidade e compromisso, ano XII, n. 18, p. 17-30, jul. 2007.

NISKIER, Arnaldo. **Educação Brasileira:** 500 anos de história, 1500-2000. 2 eds. Rio de Janeiro: Consultor, 1995.

PARANÁ. **Lei 6.174 de 16 de novembro de 1970.** Curitiba, 16 nov. 1970.

PARANÁ. **Lei 7.424 de 17 de dezembro de 1980.** Curitiba, Diário Oficial do Estado do Paraná, ano LXVIII, n 950, 23 dez. 1980.

PARANÁ. **Constituição do Estado do Paraná.** Curitiba, Diários Oficial do Estado do Paraná, n 3116, 05 out. 1989.

PARANÁ. Assembleia Legislativa do Paraná. **Resolução nº 159/90.** Curitiba, 28 dez. 1990.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. **APM: O que é e como fazer.** Curitiba: Imprensa Oficial, s.d.

PARANÁ. **Lei 11.970 de 19 de dezembro de 1997.** Curitiba, Diário Oficial do Estado do Paraná, n 5.156, 19 dez. 1997a.

PARANÁ. Serviço Social Autônomo PARANAEDUCAÇÃO. **Estatuto.** Curitiba: SUED, 1997b.

PARANÁ. Serviço Social Autônomo PARANAEDUCAÇÃO. **Contrato de Gestão.** Curitiba: SUED, 1997c.

PARANÁ. Assembleia Legislativa do Paraná. **Projeto de Lei 281/1998.** Curitiba, 02 jul. 1998a.

PARANÁ. **Decreto nº 4002.** Curitiba, 05 fev. 1998b.

PARANÁ. Assembleia Legislativa do Paraná. **Projeto de Lei 297/1999.** Curitiba, 01 jun. 1999.

PARANÁ. **Lei 13.666 de 05 de julho de 2002**. Curitiba, 05 jul. 2002.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. **Estatuto APMF – Associação de pais, mestres e funcionários**. Curitiba: SEED, 2003a.

PARANÁ. **Decreto 1705**. Curitiba, 13 ago. 2003b.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 103 de 15 de março de 2004**. Curitiba, 15 mar. 2004.

PARANÁ. **Edital nº 129/2005**. Curitiba: SEAP, 22 maio 2005a.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 108 de 18 de maio de 2005**. Curitiba, 18 maio 2005b.

PARANÁ. Assembleia Legislativa do Paraná. **Projeto de Lei Complementar 150/2006**. Curitiba, 30 mar. 2006a.

PARANÁ. Conselho Estadual de Educação. **Parecer nº 67/2006 aprovado em 05 de abril de 2006**. Curitiba: CEE, 2006b.

PARANÁ. **Edital nº 128/2006**. Curitiba: SEAP, 22 ago. 2006c.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. **Resolução 4.111 de 11 de setembro de 2006**. Curitiba: SEED, 2006d.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. **Resolução Nº 3966**. Curitiba, 19 set. 2007.

PARANÁ. Assembleia Legislativa do Paraná. **Projeto de Lei Complementar 359/2008**. Curitiba, 20 ago. 2008a.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 123 de 09 de setembro de 2008**. Curitiba, 09 set. 2008b.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. **Plano de Cargos e salários dos funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná**. Curitiba: SEED, 2008c.

PARANÁ. **Decreto nº 3.088**. Curitiba, 18 jul. 2008d.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. **Subsídios para elaboração do estatuto da associação de pais, mestres e funcionários**. Curitiba: SEED, 2009.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. **Instrução nº 031/2010 SUED/SEED**. Curitiba: SUED, 2010.

PARANÁ. PROCURADORIA GERAL DO ESTADO. **Parecer nº 29/2011**. Curitiba: PGE, 2011

PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. **Resolução 4.534**. Curitiba, 31 out 2011b.

PARANÁ. Assembleia Legislativa do Paraná. **Projeto de Lei Complementar 3/2013**. Curitiba, 19 mar. 2013a.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 156 de 21 de maio de 2013**. Curitiba, 21 maio 2013b.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. **Instrução nº 01/2015**. Curitiba, 04 fev. 2015.

PARANÁ. **Totais de funcionários do estado por vínculo**. Disponível em <http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/>. Acesso em 28 fev. 2016.

PARANÁ. **Tabelas Salariais**. Disponível em <http://www.portaldoservidor.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=445>. Acesso em 27 nov. 2016.

PARANÁ. Instituto Paranaense de desenvolvimento econômico e Social. **Despesas municipais nas funções trabalho, educação, cultura, direitos da cidadania, urbanismo, habitação, saneamento, gestão ambiental, ciência e tecnologia e agricultura, segundo os municípios do paraná – 2014**. Disponível em http://www.ipardes.pr.gov.br/anuario_2014/index.html. Acesso em 10 maio 2016.

PARO, Vitor Henrique. **Gestão democrática da escola pública**. 3 ed. São Paulo: Ática, 2005.

PIKETTY, Thomas. **O Capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PRADO, José Carlos Bueno; OLIVEIRA, João Alexandrino; CHAGAS, Marcelo. **Defe, 15 anos de luta e história: O que seria da educação sem ele?** Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 3, n. 5, p. 339-352, jul. /dez. 2009.

RASIA, José Miguel. **Pedagogia e educação ou de como falar sobre o óbvio**. In: PINO, Ivany Rodrigues (Org.). A formação do educador em debate. Cadernos Cedes, 2. São Paulo: Cortez, 1989. p. 9-27.

ROSAR, Maria de Fátima Félix. **Administração escolar: um problema educativo ou empresarial?** 5 ed. Campinas: autores associados, 2012.

SAEDF. Sindicato dos Trabalhadores em Escolas Públicas no Distrito Federal. **O sindicato**. Disponível em http://www.saedf.org.br/s/?page_id=428. Acesso em 28 maio 2016.

SHARPE, Jim. **A História Vista de Baixo**. In: BURKE, Peter (Org.). A escrita da história: Novas perspectivas. São Paulo: UNESP, 1992. Tradução Magda Lopes. (p. 39 – 62)

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia**. 42 ed. Campinas: Autores Associados,

2012.

SAVIANI, Dermeval. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. 4 ed. Campinas: Autores Associados, 2013.

SAVIANI, Dermeval. **O legado educacional do “longo Século XX” brasileiro**. In: _____ [et al]. **O legado educacional do Século XX**. 2 ed. Campinas: Autores Associados, 2006.

SAVIANI, Dermeval. **Sistema Nacional de Educação e Plano Nacional de Educação**. São Paulo: Autores Associados, 2014.

SILVA, Luciana Aparecida (org.). **O método pedagógico dos jesuítas: o *Ratio Studiorum***. Disponível em http://www.histedbr.fe.unicamp.br/navegando/fontes_escritas/1_Jesuitico/ratio%20studiorum.htm. Acesso em 25 nov. 2016.

SILVA JÚNIOR, Celestino Alves. **A escola pública como local de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1993.

SILVA, Maria Abádia. **Educadores e educandos: tempos históricos**. 3 ed. Brasília: UNB, 2008.

SAPELLI, Marlene Lucia Siebert. **Políticas educacionais do governo Lerner no Paraná (1995-2002)**. Cascavel: Gráfica Igol, 2003.

VIEIRA, Juçara Dutra. **Apresentação**. In: **Cadernos de Educação**. Funcionários de escola: identidade e compromisso, ano XII, n. 18, p. 9-16, jul. 2007.

ANEXOS

ANEXO A – Lei nº 12.014 – Altera o art. 61 da Lei nº 9394/1996 e define as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação.



Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 12.014, DE 6 DE AGOSTO DE 2009.

Altera o art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

- I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;
- II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;
- III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

Parágrafo único. A formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, terá como fundamentos:

- I – a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;
- II – a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;
- III – o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 6 de agosto de 2009; 188ª da Independência e 121ª da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Este texto não substitui o publicado no DOU de 7.8.2009

ANEXO B – Lei complementar nº 123 – Institui o Plano de Carreiras do Quadro de Funcionários da Educação Básica do Estado do Paraná



CASA CIVIL Sistema Estadual de Legislação

Lei Complementar 123 - 09 de Setembro de 2008

Publicado no [Diário Oficial nº. 7802](#) de 9 de Setembro de 2008

Súmula: Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná, conforme especifica e adota outras providências.

Observação: Anexos I e II substituídos pelos anexos constantes da Lei Complementar 156 - 21 de Maio de 2013.

A Assembléia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E GARANTIAS

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 conseqüência, 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 - oportunidade 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.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4º. Para efeito desta lei entende-se por:

I - CARGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições de determinado grau de complexidade e responsabilidade, criado por lei, com denominação própria, em número certo e remuneração paga pelo Poder Público, provido e exercido por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II - PROVIMENTO: ato de designação de uma pessoa para titularizar um cargo público, atendidos os requisitos para a investidura;

III - VENCIMENTO BÁSICO: retribuição pecuniária pelo exercício de cargo na Rede Estadual de Ensino, correspondente à natureza das atribuições e requisitos de avaliação de desempenho, qualificação profissional e grau de escolaridade;

IV - REMUNERAÇÃO: vencimento de cargo na Rede Estadual de Ensino, acrescido dos adicionais e das gratificações estabelecidas em lei;

V - CARREIRA: conjunto de classes que define a evolução funcional e remuneratória do funcionário, de acordo com o grau de escolaridade, o desempenho e a qualificação profissional;

VI - TABELA: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

VII - CLASSE: divisão da carreira em unidades de avanço funcional;

VIII - EVOLUÇÃO FUNCIONAL: desenvolvimento do funcionário na carreira, mediante critérios de progressão e promoção;

IX - PROGRESSÃO: passagem de uma classe para outra, 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.

X - PROMOÇÃO: avanço nas classes da carreira mediante grau de escolaridade e formação profissional.

XI - ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: conhecimento específico que orienta a qualificação profissional, mediante realização de cursos de atualização, profissionalização e capacitação, dentre as atribuições previstas no cargo em que o funcionário ocupa na carreira.

XII - QUADRO: conjunto de cargos de provimento efetivo, escalonados em classes.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DE CARGOS

Art. 5º. O Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná é integrado pelos cargos de Agente Educacional I e Agente Educacional II, conforme descrição de cargos constante dos Anexos I e II, com suas respectivas atribuições.

Parágrafo Único: É permitido o exercício da função gratificada de secretário de estabelecimento de ensino, desde que devidamente designado através de resolução da Secretaria de Estado da Educação, aos servidores ocupantes do cargo de Agente Educacional I e II. ([Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013](#))

~~**Art. 6º.** O Agente Educacional I tem suas atribuições definidas no Anexo I desta lei e poderá realizar sua qualificação profissional em ou mais das seguintes áreas de concentração:~~

Art. 6º. O Agente Educacional I tem suas atribuições definidas no Anexo I desta lei, de acordo com a função a ser exercida, e poderá realizar sua qualificação profissional em uma ou mais das seguintes áreas de concentração: [\(Redação dada pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

I - manutenção de infra-estrutura escolar e preservação do meio ambiente;

II - alimentação escolar;

III - interação com o educando.

IV - apoio à administração escolar; [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

V - apoio operacional. [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

Parágrafo único. ~~Para o ingresso no cargo de Agente Educacional I é exigido ensino fundamental completo.~~

§ 1º Para o ingresso no cargo de Agente Educacional I é exigido ensino fundamental completo. [\(Renumerado pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

§ 2º Para o exercício das funções de motorista e de tratorista é exigido ensino fundamental completo e a carteira nacional de habilitação. [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

Art. 7º. O Agente Educacional II tem suas atribuições definidas no Anexo II desta lei e poderá realizar sua qualificação profissional em ou mais das seguintes áreas de concentração:

I - administração escolar;

II - operação de multimeios escolares.

Parágrafo único. Para o ingresso no cargo de Agente Educacional II é exigido ensino médio completo.

Art. 8º. O gestor do estabelecimento estimulará a atuação do funcionário em áreas de concentração que atendam à necessidade da educação, valorizando a sua qualificação profissional.

Art. 9º. Os cargos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná são divididos em classes, de acordo com a tabela de vencimentos integrante do Anexo III.

CAPÍTULO V DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I DO INGRESSO

Art. 10. Os cargos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em lei, sendo o ingresso na classe inicial de vencimento do respectivo cargo, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação previstos nos artigos 6º e 7º da presente Lei.

§ 1º. No edital do concurso referido no *caput* deste artigo, deverá constar o número de vagas a serem providas.

§ 2º. As exigências inerentes ao cargo deverão estar satisfeitas e apresentadas até a data da posse, sendo desnecessário apresentá-las por ocasião da inscrição no concurso.

§ 3º. As atribuições para o desempenho de função específica serão definidas no Edital de Regulamentação do Concurso, sendo que quando ocorrer cessação de demanda da função específica, o servidor poderá, sem prejuízo funcional, ser remanejado para onde houver demanda aberta. [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

Art. 11. Em caso de vacância, os cargos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná deverão ser supridos por concurso público.

Art. 12. É assegurada a reserva de vagas, conforme estabelecido em lei.

SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 13. O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, durante o qual o Agente Educacional I e o Agente Educacional II são avaliados para atingir a estabilidade no cargo para o qual foram nomeados.

§ 1º. Durante o estágio probatório, serão proporcionados meios para a integração e o desenvolvimento das potencialidades do funcionário em relação ao interesse público, com o objetivo de inseri-lo na estrutura e organização do Sistema Educacional e da Administração Pública.

§ 2º. Cabe à Secretaria de Estado da Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do Agente Educacional I e do Agente Educacional II em estágio probatório.

§ 3º. Em caso de reprovação na avaliação, o funcionário será exonerado, mediante decisão fundamentada, sendo-lhe asseguradas as garantias do contraditório e da ampla defesa.

SEÇÃO III DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 14. A evolução funcional é o desenvolvimento do funcionário na carreira, com avanço nas classes, mediante critérios de progressão e promoção, e está vinculada à qualidade do serviço prestado bem como às melhorias obtidas no ambiente educacional.

Parágrafo único. A diferença percentual de vencimentos base entre as classes das carreiras de Agente Educacional I e Agente Educacional II é de 3,8% (três vírgula oito por cento).

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 seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional, e será feita mediante critérios objetivos, nos termos da regulamentação específica.

§ 2º. A qualificação profissional, visando à valorização do funcionário e à 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.~~

§ 4º. A cada interstício de dois anos, o funcionário poderá progredir até três classes, a partir de agosto de 2014, sendo uma correspondente à obtenção de conceito satisfatório em avaliação de desempenho e duas classes

correspondentes à participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional, com critérios estabelecidos por meio de resolução. [\(Redação dada pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

§ 5º. O funcionário terá direito à progressão na carreira em agosto.

§ 6º. A capacitação ofertada pela Secretaria de Estado da Educação nos dias pedagógicos constantes do calendário escolar terá aproveitamento de 100% (cem por cento) para efeito de carga horária. [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

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.~~

II - seis classes, se concluir curso de formação profissional do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, consubstanciada no Eixo Tecnológico: Desenvolvimento Educacional e Social, obedecidas as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, com carga horária mínima de mil e duzentas horas, nos termos da regulamentação vigente. [\(Redação dada pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

III - cinco classes, se concluir curso de graduação. [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

§ 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.~~

§ 2º. Será respeitado o interstício de um ano entre as promoções realizadas com base nos critérios estabelecidos pelos incisos I, II e III deste artigo, sendo que na primeira promoção o funcionário deverá utilizar o critério estabelecido no inciso I, na segunda promoção, deverá utilizar o critério estabelecido pelo inciso II deste artigo, na terceira promoção, deverá utilizar o critério estabelecido pelo inciso III deste artigo. [\(Redação dada pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

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;~~

I - seis classes, se concluir curso de formação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, consubstanciado no Eixo Tecnológico: Desenvolvimento Educacional e Social, obedecidas as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, com carga horária mínima de mil e duzentas horas, nos termos da regulamentação vigente. [\(Redação dada pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

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

III - sete classes, se concluir curso de pós-graduação lato sensu. [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

§ 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.~~

§ 2º. Será respeitado o interstício de um ano entre as promoções realizadas com base nos critérios estabelecidos pelos incisos I, II e III deste artigo, sendo que, na primeira promoção, o funcionário poderá utilizar apenas um dos critérios estabelecidos nos incisos I e II deste artigo, na segunda promoção, deverá utilizar o critério não utilizado na primeira promoção, na terceira promoção deverá utilizar o critério estabelecido no inciso III deste artigo. [\(Redação dada pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

Art. 19. Fica assegurada a participação certificada do funcionário convocado para atividades de formação, atualização, capacitação e qualificação profissional promovidas ou previamente autorizadas pela Secretaria de Estado da Educação, sem prejuízo funcional e remuneratório.

Art. 20. O funcionário terá direito a promoção e progressão na carreira após o cumprimento do estágio probatório e desde que não esteja aposentado, em disponibilidade ou em licença sem vencimentos para trato de interesse particular.

Art. 21. Não poderá ser utilizado o mesmo certificado, diploma, título ou comprovante de realização de atividades de formação, atualização, capacitação e qualificação profissional para mais de uma forma de avanço na carreira, seja por promoção ou progressão.

CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO E DAS VERBAS INDENIZATÓRIAS

Art. 22. Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo de Agente Educacional I e Agente Educacional II da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, que compreende o vencimento, valor correspondente à classe em que se encontra na carreira, acrescido do adicional por tempo de serviço e de gratificações previstas em lei.

Parágrafo único. Sobre o montante da remuneração incidirá contribuição previdenciária mensal, para efeitos de recebimento de proventos de aposentadoria.

Art. 23. O funcionário perceberá adicional por tempo de serviço, nos termos da Lei 6.174/1970.

Art. 24. O funcionário receberá auxílio transporte correspondente a 20 % (vinte por cento) sobre o vencimento inicial, Classe 1, do cargo de Agente Educacional II.

Art. 24. O funcionário receberá auxílio-transporte correspondente a R\$ 360,74 (trezentos e sessenta reais e setenta e quatro centavos), devendo tal valor ser corrigido sempre no mesmo percentual e nas mesmas datas que forem concedidos reajustes para os funcionários deste Quadro.

Parágrafo único. O pagamento do auxílio transporte desobriga a Administração do fornecimento do vale transporte previsto na Lei Federal 7.418/85 e na Lei Estadual 9.490/90.

Art. 25. Será devido auxílio alimentação na forma da legislação vigente.

Art. 26. Serão concedidas as seguintes gratificações:

I - para o funcionário no exercício da função de diretor ou diretor auxiliar de estabelecimento de ensino, nos termos da Lei n.º 14.231/2003, com valor igual ao percebido pelo professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, conforme Lei Complementar n.º 103/2004.

~~II - para o funcionário no exercício da função de secretário de estabelecimento de ensino, devidamente designado por resolução da Secretaria de Estado da Educação, com valor equivalente a 30% (trinta por cento) do vencimento inicial, Classe 1, do cargo de Agente Educacional II.~~

II - para o funcionário no exercício da função de secretário de estabelecimento de ensino, devidamente designado por resolução da Secretaria de Estado da Educação, com valor equivalente a 30% (trinta por cento) do vencimento inicial, Classe 1, do cargo de Agente Educacional II, para jornada semanal de quarenta horas e o valor proporcional para jornada de vinte horas. [\(Redação dada pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

III - para o funcionário que laborar no período noturno, com valor de 20% (vinte por cento) sobre as horas trabalhadas a partir das dezoito horas, considerando-se para o cálculo da gratificação o valor correspondente à Classe em que se encontra na Carreira.

CAPÍTULO VII DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

Art. 27. A carga horária dos cargos de Agente Educacional I e Agente Educacional II será de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo Único: Fica regulamentado o Regime de Trabalho em Turnos para o servidor ocupante do cargo de Agente Educacional I, no exercício da função de vigia, alternando doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, com duas folgas mensais. [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

Art. 28. O Funcionário da Educação Básica fará jus férias anuais, nos termos da Lei nº 6.174/70.

CAPÍTULO VIII DA MOVIMENTAÇÃO DE SERVIDORES

Art. 29. A movimentação de funcionários entre os estabelecimentos de ensino da Rede Pública Estadual será feita desde que exista vaga no cargo e na função correspondente atendendo:

I - à necessidade da administração;

II - ao interesse do funcionário.

Parágrafo Único: Cabe à Secretaria de Estado da Educação realizar anualmente concurso de remoção para os ocupantes dos cargos de Agente Educacional I e II do Quadro de Funcionários da Educação Básica. [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 30. Ficam criados 20 (vinte) mil cargos de Agente Educacional I e 15 (quinze) mil cargos de Agente Educacional II para compor o Quadro de Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná.

Art. 31. Fica assegurado ao Agente Educacional I e ao Agente Educacional II, em disponibilidade funcional para desempenho de mandato eletivo em sindicato ou associação de classe, o direito de promoção e progressão na carreira e retorno à lotação de origem.

Art. 32. Os funcionários integrantes do Quadro Próprio do Poder Executivo – QPPE, regidos pela Lei nº 13.666/2002, com alterações dadas pela Lei nº 15.044/2006, em exercício na Rede Pública Estadual de Educação Básica do Paraná, que não optarem, no prazo de 60 (sessenta) dias da entrada em vigor desta lei, pela sua permanência no QPPE ficam automaticamente enquadrados no presente plano de carreira, da seguinte forma:

I - Os atuais ocupantes do cargo de Agente de Apoio ficam enquadrados no cargo de Agente Educacional I, na classe com vencimento igual ou imediatamente superior ao seu vencimento base no QPPE;

II - Os atuais ocupantes do cargo de Agente de Execução ficam enquadrados no cargo de Agente Educacional II, na classe com vencimento igual ou imediatamente superior ao seu vencimento base no QPPE.

§ 1º. O candidato aprovado no concurso público de Agente de Apoio ou Agente de Execução, nos termos da Lei 13.666/2002, para prestar serviço na Rede Pública Estadual de Educação Básica do Paraná, será investido no cargo de Agente Educacional I ou Agente Educacional II, respectivamente, nos termos desta lei complementar, salvo se optarem, no momento da sua nomeação, pelo provimento no QPPE.

§ 2º. O funcionário do QPPE enquadrado neste Plano de Carreira não poderá utilizar, para promoção ou progressão nesta carreira, o mesmo certificado, diploma, título ou comprovante de realização de atividades de formação, atualização, capacitação e qualificação profissional que já utilizou para avançar nas referências salariais ou nas classes do QPPE.

Art. 33. O funcionário que se encontrar, à época da implantação do presente plano de carreira, em licença sem vencimentos para trato de interesse particular, será enquadrado por ocasião da sua reassunção, nos termos desta Lei.

SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 34. ~~Participará do primeiro procedimento de progressão e promoção na carreira o funcionário aprovado em concurso público de provas e títulos que estiver em estágio probatório e que tenha prestado serviço ao Estado do Paraná, contratado pela CLT por intermédio da Secretaria de Estado da Educação, bem como pelo Serviço Social Autônomo Paranaeducação e pelas Associações de Diretores de Escolas Públicas de Educação de Jovens e Adultos e, ainda, os contratados em regime especial mediante processo seletivo simplificado, desde que, somando todo o tempo de serviço prestado nessas condições, tenha trabalhado pelo menos 3 (três) anos até a data de sua promoção ou progressão previstas na presente Lei.~~

Art. 34. Não poderá ser promovido o funcionário em estágio probatório, aposentado, em disponibilidade ou em licença para tratar de interesses particulares. [\(Redação dada pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

Parágrafo Único: Fica excluído da proibição prevista neste artigo, podendo participar dos processos de promoção e progressão na carreira o funcionário aprovado em concurso público de provas e títulos que estiver em estágio probatório e que tenha prestado serviço ao Estado do Paraná como contratado pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT por intermédio da Secretaria de Estado da Educação, bem como pelo Serviço Social Autônomo Paranaeducação e pelas Associações de Diretores de Escolas Públicas de Educação de Jovens e Adultos e, ainda, os contratados em regime especial mediante processo seletivo simplificado, desde que, somando todo o tempo de serviço prestado nessas condições, tenha trabalhado na função pelo menos três anos até a data de sua promoção ou progressão previstas nesta Lei. [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

Art. 35. O primeiro procedimento de promoção neste Plano de Carreira terá início a partir de 120 (cento e vinte) dias da entrada em vigor desta Lei, não tendo validade os requerimentos protocolados antes desse prazo.

Art. 35-A. Receberão o enquadramento, de uma classe na carreira, no mês de agosto de 2013, todos os Agentes Educacionais I e II com mais de três anos de efetivo exercício no Estado do Paraná. [\(Incluído pela Lei Complementar 156 de 21/05/2013\)](#)

SEÇÃO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 37. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros condicionados à disponibilidade orçamentária-financeira, ao comportamento da receita, segundo o que serão atestadas pelas Secretarias de Estado do Planejamento e Fazenda, no estrito e rigoroso cumprimento da execução orçamentária e às disposições da Lei Complementar Federal n.o 101/00.

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 09 de setembro de 2008.

Roberto Requião
Governador do Estado

Yvelise Freitas de Souza Arco-Verde
Secretária de Estado da Educação

Maria Marta Renner Weber Lunardon
Secretária de Estado da Administração e da Previdência

Rafael Iatauro
Chefe da Casa Civil

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado

ANEXOS:

[topo](#) 

Exibir	Descrição
	anexo14087_34558.pdf

© Casa Civil do Governo do Estado do Paraná
Palácio Iguazu - Praça Nossa Senhora de Salette, s/n
80530-909 - Centro Cívico - Curitiba - Paraná



CASA CIVIL



ANEXO C – Anexos da LC 123 após alterações da LC 156**ANEXO I****DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE AGENTE EDUCACIONAL I
DO QUADRO DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA
REDE PÚBLICA ESTADUAL DO PARANÁ****DENOMINAÇÃO DO CARGO:**

- AGENTE EDUCACIONAL I

ÁREAS DE CONCENTRAÇÃO:

- MANUTENÇÃO DE INFRA-ESTRUTURA ESCOLAR E PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE
- ALIMENTAÇÃO ESCOLAR
- INTERAÇÃO COM O EDUCANDO
- APOIO À ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR
- APOIO OPERACIONAL

REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA O INGRESSO:

- ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO

ATRIBUIÇÕES:

Executar atividades de suporte nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e outras de interesse do Poder Executivo Estadual. Elaborar, digitar, classificar e arquivar relatórios, formulários, planilhas e outros documentos. Redigir e digitar memorandos, ofícios e outras correspondências. Preparar, fazer tramitar e arquivar protocolos. Organizar a rotina de serviços e procedimentos. Efetuar a entrada e transmissão de dados, operar fax, teleimpressoras e microcomputadores. Executar atividades técnico-administrativas relacionadas às diversas rotinas da unidade. Efetuar cálculos e conferência de dados. Operar e conferir o funcionamento de equipamentos afetos à sua área de atuação. Atender público em geral, prestando informações e dando orientações. Digitar ofícios, atas, circulares, memorandos, quadros demonstrativos, boletins de frequência e outros, providenciando a reprodução, encadernação e distribuição, se necessário. Coletar dados diversos, revisando documentos, transcrições, publicações oficiais e fornecendo informações necessárias ao cumprimento da rotina administrativa. Manter organizado e/ou atualizar arquivos, fichários e outros, classificando documentos por matéria, ordem alfabética ou outro sistema, para possibilitar controle dos mesmos. Efetuar cálculos simples e conferências numéricas. Efetuar registros, preenchendo fichas, formulários, requisições de materiais,

quadros, carteiras e outros, efetuando lançamento em livros, consultando dados em tabelas, gráficos e demais demonstrativos, a fim de atender às necessidades do setor. Efetuar controle da entrada e saída de materiais, recebendo, estocando, distribuindo e controlando o material sob sua responsabilidade. Operar equipamentos diversos, como máquinas calculadoras, microcomputadores, terminais de vídeo e outros. Emitir listagens e relatórios quando necessário. Atender pessoas e chamadas telefônicas, anotando ou enviando recados para obter ou fornecer informações. Zelar pelo ambiente escolar, preservando, valorizando e integrando o ambiente físico escolar; executar atividades de manutenção e limpeza, tais como: varrer, encerar, lavar salas, banheiros, corredores, pátios, quadras e outros espaços utilizados pelos estudantes, profissionais docentes e não docentes da educação, conforme a necessidade de cada espaço; lavar, passar e realizar pequenos consertos em roupas e materiais; utilizar aspirador ou similares e aplicar produtos para limpeza e conservação do mobiliário escolar; abastecer máquinas e equipamentos, efetuando limpeza periódica para garantir a segurança e funcionamento dos equipamentos existentes na escola; efetuar serviços de embalagem, arrumação, remoção de mobiliário, garantindo acomodação necessária aos turnos existentes na escola; disponibilizar lixeiras em todos os espaços da escola, preferencialmente, garantindo a coleta seletiva de lixo, orientando os usuários – alunos ou outras pessoas que estejam na escola para tal; coletar o lixo diariamente, dando ao mesmo o destino correto; executar serviços internos e externos, conforme demanda apresentada pela escola; racionalizar o uso de produtos de limpeza, bem como zelar pelos materiais como vassouras, baldes, panos, espanadores, etc.; comunicar com antecedência à direção da escola sobre a falta de material de limpeza, para que a compra seja providenciada; abrir, fechar portas e janelas nos horários estabelecidos para tal, garantindo o bom andamento do estabelecimento de ensino e o cumprimento do horário de aulas ou outras atividades da escola; guardar sob sua responsabilidade as chaves da instituição, quando for o caso, ou deixar as chaves nos locais previamente estabelecidos; zelar pela segurança das pessoas e do patrimônio, realizando rondas nas dependências da instituição, atentando para eventuais anormalidades, bem como identificando avarias nas instalações e solicitando, quando necessário, atendimento policial, do corpo de bombeiros, atendimento médico de emergência devendo, obrigatoriamente, comunicar as ocorrências à chefia imediata; controlar o movimento de pessoas nas dependências do estabelecimento de ensino, cooperando com a organização das atividades desenvolvidas na unidade escolar; encaminhar ou acompanhar o público aos diversos setores da escola, conforme necessidade; acompanhar os alunos em atividades extra classe quando solicitado; preencher relatórios relativos a sua rotina de trabalho; participar de cursos, capacitações, reuniões, seminários ou outros encontros correlatas às funções exercidas ou sempre que convocado; agir como educador na construção de hábitos de preservação e manutenção do ambiente físico, do meio ambiente e do patrimônio escolar; efetuar outras tarefas correlatas às ora descritas; Preparar a alimentação escolar sólida e líquida observando os princípios de higiene, valorizando a cultura alimentar local, programando e diversificando a merenda escolar; responsabilizar-se pelo acondicionamento e conservação dos insumos recebidos para a preparação da alimentação escolar; verificar a data de validade dos alimentos estocados, utilizando-os em data própria, a fim de evitar o desperdício e a inutilização dos mesmos; atuar como educador junto à comunidade escolar, mediando e dialogando sobre as questões de higiene, lixo e poluição, do uso da água como recurso natural esgotável, de forma a contribuir na construção de bons hábitos alimentares e ambientais; organizar espaços para distribuição da alimentação escolar e fazer a distribuição da mesma, incentivando os alunos a evitar o desperdício; acompanhar os educandos em atividades extracurriculares e extra classe quando solicitado; realizar chamamento de emergência de médicos, bombeiros, policiais, quando necessário, comunicando o procedimento à

chefia imediata; preencher relatórios relativos a sua rotina de trabalho; comunicar ao(a) diretor(a) , com antecedência, a falta de algum componente necessário à preparação da alimentação escolar, para que o mesmo seja adquirido; efetuar outras tarefas correlatas às ora descritas. Definir rotas e itinerários. Dirigir e manobrar veículos e máquinas pesadas. Transportar pessoas, cargas, documentos e objetos. Realizar inspeções, pequenos reparos e manutenção básica do veículo. Providenciar manutenção preditiva, preventiva e corretiva de veículos e máquinas pesadas. Anotar informações sobre a utilização da máquina. Planejar o trabalho e estabelecer a sequência para a execução de atividades com máquinas pesadas. Selecionar equipamentos de proteção individual (EPI) e sinalização de segurança. Conferir e observar o funcionamento de equipamentos afetos à sua área. Auxiliar na organização da rotina de serviços e procedimentos. Realizar registros e elaborar relatórios. Respeitar a legislação, normas e recomendações de direção defensiva. Controlar o consumo de combustível, quilometragem e lubrificação, visando a manutenção adequada do veículo. Zelar pela conservação e limpeza do veículo ou máquina. Providenciar a realização de ajustes e pequenos reparos. Auxiliar no carregamento e descarregamento de materiais. Efetuar a prestação de contas das despesas AUTORIZADAS, de manutenção do veículo. Preencher os formulários com dados relativos à quilometragem, trajetos, horário de saída e chegada. Realizar viagens a serviço do órgão. Dirigir e manobrar tratores e colheitadeiras de pequeno e médio porte, providos ou não de implementos, tais como: carreta, varredores, etc., obedecendo as normas de trânsito para realizar serviço de transporte, limpeza e similares. Auxiliar no embarque e desembarque de cargas quando necessário. Anotar em mapas próprios, horários de partida, chegada, percurso e trabalho realizado. Realizar pequenos serviços de reparos de emergência no trator ou colheitadeira. Providenciar sua manutenção preditiva, preventiva e corretiva. Planejar o trabalho e estabelecer sequência de tarefas para execução de atividades com a máquina. Selecionar equipamentos de proteção individual (EPI) e sinalização de segurança. Conferir e observar o funcionamento de equipamentos afetos à sua área. Controlar o consumo de combustível, quilometragem e lubrificação, visando a manutenção adequada do trator ou colheitadeira, zelando pela sua conservação. Auxiliar, sob supervisão e orientação, nas seguintes atribuições: Preparar solo para plantio. Manejar, capinar e adubar área de cultivo, jardins e viveiros, escolhendo e transplantando sementes, mudas e outros materiais de uso agrícola, enxertando, regando, irrigando, podando, protegendo, estaqueando e colhendo plantações. Montar viveiros e estufas. Aplicar defensivos agrícolas. Cuidar da reprodução de animais, tratando-os e procedendo a tosa, alimentação, higiene e ordenha. Auxiliar na realização de procedimentos de enfermagem veterinária. Embalar, distribuir e transportar materiais e produtos de uso agropecuário. Registrar dados relativos a sua rotina de trabalho. Zelar pela conservação e guarda de ferramentas, utensílios e equipamentos utilizados no desempenho de suas atividades. Observar, cumprir e utilizar normas e procedimentos de segurança.

ANEXO II**DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE AGENTE EDUCACIONAL II
DO QUADRO DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA
REDE PÚBLICA ESTADUAL DO PARANÁ****DENOMINAÇÃO DO CARGO:**

- AGENTE EDUCACIONAL II

ÁREAS DE CONCENTRAÇÃO:

- ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR
- OPERAÇÃO DE MULTIMEIOS ESCOLARES

REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA O INGRESSO:

- ENSINO MÉDIO COMPLETO

ATRIBUIÇÕES

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 atos 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. Preparar, manipular e armazenar materiais e equipamentos próprios de laboratório; utilizar reagentes, solventes, equipamentos, ferramentas e instrumentos manuais, mecânicos, elétricos e eletrônicos; observar rotinas e normas de segurança em Laboratório de Física, Química e Biologia; preparar soluções; utilizar conhecimentos de propriedades físicas e químicas dos compostos orgânicos; preparar amostras para análise; utilizar conhecimentos básicos de manuseio de instrumentos manuais, mecânicos, elétricos e eletrônicos; estabelecer e aplicar, em conjunto com o corpo docente, normas de segurança para o uso do laboratório; disponibilizar equipamentos e materiais necessários para a preparação e realização das atividades de ensino previstas em várias disciplinas; dar assistência técnica ao professor e seus alunos durante a aula ajudando a manter o bom andamento da atividade prática de laboratório; preparar o ambiente de laboratório para uso do professor e alunos.

ANEXO D – Capas de algumas edições do Jornal 30 de Agosto

Jornal 30 de Agosto

Edição Especial
Funcionários da Educação



APP-Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do PR • Agosto 2004

Funcionários de escolas estão na luta por carreira e salário



Os funcionários da educação pública realizaram no dia 4 de junho de 2004 um dos maiores encontros de servidores estaduais do Paraná. Fora os professores, nenhuma outra categoria do serviço público estadual realizou plenária tão concorrida.

O 2º Encontro Estadual dos Funcionários da Educação debateu a proposta da categoria para o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos. Reuniram-se na Sociedade Thalia, em Curitiba, cerca de 2 mil servidores de escolas estaduais, da Seed e de Núcleos Regionais de Educação.

O objetivo é criar um plano de carreira e um programa de formação e qualificação dos servidores. Ele deve assegurar salários dignos e permitir o crescimento profissional dos funcionários da Educação. Esta é uma proposta que interessa a toda a comunidade escolar, pois visa melhorar a qualidade do ensino público.

Neste jornal você encontra mais informações sobre nossa luta pelo Plano de Carreira dos funcionários, por concurso público.

30 de agosto é dia de mobilização dos funcionários

Nossa luta é forte quando todos contribuem

Filie-se à APP-Sindicato!

Em 30 de agosto de 1988, uma grande manifestação dos professores foi reprimida com violência pela Polícia Militar. Desde então, esta data é referência para a luta pela Educação pública do Paraná.

Neste ano, no dia 30 de agosto realizaremos novamente um grande ato. Desta vez nossa principal reivindicação será Plano de Carreira, Vencimento e concurso público para os funcionários da Educação.

Somos todos educadores, tanto os professores como os

funcionários das escolas, da Secretaria da Educação e dos Núcleos Regionais da Educação.

Vamos continuar lutando unidos pelos nossos direitos e para oferecer educação pública de qualidade!

Participe dos debates que deverão ocorrer nas escolas no dia 24 de agosto, para preparar a mobilização do dia 30.

Procure a APP-Sindicato de sua região e participe da caravana! Todos na luta pelos direitos de todos os educadores!

Pag. 5



Mais de 2 mil trabalhadores participaram do encontro

Concurso público
Só queremos concurso público depois que for aprovado o Plano de Carreira. Vá se preparando desde já.

Pag. 7

CENTRO
87 395-000 - RANCHO ALEGRE D'OEST - PR

Jornal
30 de Agosto



DEUS
GARANTIDA
CORREIOS
IMPRESSO

GARANTIDA
CORREIOS...
Fechamento Autorizado - Pode ser aberto pela ECT



Outubro/novembro de 2007

Gestão independência, democracia e luta

*Educamos,
Ousamos sonhar,
Ousamos lutar*

*Aprendemos na travessia da vida que juntos
podemos construir uma educação e um mundo melhor.
Parabéns professores e funcionários!*



Leia nesta edição:

- Equiparação Salarial, cargo de 40 horas, carreira dos funcionários: negociações continuam
- APP-Sindicato realiza X Congresso Estadual em dezembro
- Concursos Públicos trazem melhoria para a educação pública
- Atividades da APP-Sindicato: aposentados, funcionários, municipais, educacionais, sociais, formação, etc.

APP-Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do PR • ano XVI • Edição n° 127
Rua Voluntários da Pátria, 475 - 1º andar - Ed. Asa - Fone 41 3026-9822 - CEP: 80020-926 - Curitiba - PR

Jornal 30 de Agosto



Edição Especial - Funcionários da Escola

Vitória!

Funcionários conquistam plano de carreira

Plano já é realidade para os funcionários de escola do PR

Esta conquista histórica beneficia 15 mil trabalhadores da rede estadual de ensino

O dia 26 de agosto de 2008 entrou, definitivamente, para a história dos educadores paranaenses. Após uma década de luta sem trégua da categoria, a Assembleia Legislativa do Paraná (Alep) finalmente aprovou, por unanimidade e sem emendas, o projeto de lei que criou o Plano de Carreira e Vencimentos dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná.

A segunda votação da proposta ocorreu no dia 27 e o projeto seguiu, então, para sanção do governador, que também deve sancionar o aumento de 10% para o magistério. Fruto direto das negociações entre os educadores - organizadas pela APP Sindicato - e o governo estadual, o plano beneficiará cerca de 15 mil trabalhadores.

E os benefícios alcançados com a criação do mesmo são imediatos. Entre eles estão: criação do auxílio-transporte, que será em valores de



26/08/08 - Aprovação do plano na Assembleia Legislativa

hoje R\$ 188,80 para todos; o direito a gratificação de período noturno, que significará um acréscimo de

20% sobre as horas trabalhadas após as 18h00. Para quem atua como secretário(a) de escola, uma

gratificação no valor de R\$ 283,20 (veja outros avanços no box da página 2).

Além desses avanços, lembra o secretário de Funcionários da APP, José Valdivino de Moraes, a principal conquista obtida com o plano é a consolidação da carreira. "O plano consolida um processo de valorização que inicia pelo ingresso do funcionário, através de um concurso público; pela sua efetivação; por bons salários e, obrigatoriamente, pelo seu reconhecimento enquanto profissional com formação específica", destaca.

Confira esta e outras matérias em nosso site: www.app.com.br



Encontro Estadual dos Funcionários - junho de 2008



Várias mobilizações foram realizadas para que o plano de carreira se tornasse uma realidade. Entre elas, três marchas de Ponta Grossa a Curitiba.

Fique ligado!

Enquadramento - Com a aprovação do projeto de lei, os funcionários de escola que hoje pertencem ao Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE) serão enquadrados, automaticamente, no novo plano de carreira nas funções de Agente Educacional I e II.

Obs: Para aqueles que quiserem permanecer sob as regras do QPPE, será dado um prazo de 60 dias para requerer a volta ao mesmo.

APP - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do PR

Rua Voluntários da Pátria, 475 - 14º andar - Ed. Asa - Fone: 41 3026 9822 - CEP 80020-926 - Curitiba / PR

Gestão Independência, democracia e luta.

AV. PARANA, S/N
CENTRO
87.395-000 RANCHO ALEGRE D'OESTE - PR

Postal
99123-006-0-2008-CR/PR
World Letter
INTERNATIONAL LTD.
CORREIOS
Fechamento Autorizado - Pode ser aberto pela ECT



Jornal 30 de Agosto

Conquista!



Reajuste para professores e Plano de Carreira dos funcionários estão em vigor.



Leia nesta edição:

Equiparação salarial está mais próxima | 03
Plano de carreira dos funcionários | 04
20 anos do 30 de agosto | 06
Piso Salarial Profissional Nacional | 07

Aposentados na ativa | 08
25 de setembro: eleições da APP-Sindicato | 10
Atuação dos movimentos sociais e sindicais | 15
Casa da APP é reinaugurada | 16

APP - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do PR
Rua Voluntários da Pátria, 475 - 14º andar - Ed. Asa - Fone: 41 3026.9822 - CEP 80020-926 - Curitiba / PR

Gestão, Independência, democracia e luta.

Sempre na luta



**APOSENTADOS(AS)
PLANEJAM AÇÕES
PARA O ANO**

[pág. 11]



**PARANÁ INSTITUI
FÓRUM ESTADUAL
DE EDUCAÇÃO**

[pág. 8]

30 de Agosto



Abril de 2013

Ano XXIII | nº 181

Jornal da APP-Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do PR | www.appsindicato.org.br

Mobilização

CAMPANHA NACIONAL



**24 DE ABRIL
GREVE NACIONAL**

PARE!

Dia Estadual de Paralisação

BASTA!

Queremos um novo modelo de atendimento à saúde

24 de abril é dia de
paralisação estadual

O Paraná somará forças com o restante do país na defesa da educação pública de qualidade e dos(as) educadores(as) [pág. 3]

É lutando que se avança!

Através da união, mobilização e perseverança, categoria avança na conquista de direitos e se prepara para os desafios [págs. 4 e 5]



**Projetos da
Educação na
Alep**

Sindicato continua acompanhando atentamente a tramitação das propostas, que devem ser votadas logo [pág. 6]

**A luta no
Paraná pela
hora-atividade
é antiga**

Primeira grande campanha em defesa do direito foi em 1996 [pág. 7]

**Veja as principais
mudanças na
carreira dos
funcionários(as)**
[pág. 7]

Edição Especial - Funcionários e Funcionárias da Educação

30 de Agosto



Ano XXV | nº 188

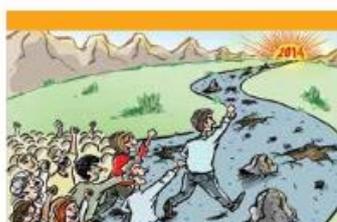
Janeiro de 2014

Jornal da APP-Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do PR | www.appsindicato.org.br



Funcionários(as): Participem da semana pedagógica!

Saiba por que é importante que cada funcionário(a) participe ativamente desta semana do calendário escolar [pág 2]



Sindicato buscará avanços para 2014

Concurso público e reajuste vinculado ao piso são algumas das lutas deste ano. [pág 3]

