

Funcionário de escola

Indicadores e desafios

LUIZ FERNANDES DOURADO*
KARINE NUNES DE MORAES**

RESUMO: O artigo apresenta a análise preliminar da enquete implementada pela CNTE, em 2009/2010, junto aos dirigentes dos sindicatos estaduais e a ela filiados, a fim de obter informações e indicadores sobre os *funcionários de escola*. O estudo desenvolvido indicou um movimento progressivo de organização e reconhecimento desse segmento junto às próprias entidades sindicais e ao poder público, bem como a indicação de desafios no sentido de reafirmação das lutas coletivas dos profissionais da educação.

Palavras-chave: Profissionais da educação. Funcionários de escola. Identidade profissional. Políticas e indicadores

Introdução

Ao longo do ano de 2009 a Confederação Nacional de Trabalhadores da Educação (CNTE) desenvolveu uma enquete exploratória (ESFORCE, 2010) com o objetivo de traçar o perfil do segmento de funcionários de escola, hoje reconhecidos legalmente como profissionais da educação. O propósito inicial da CNTE era a realização de uma pesquisa nacional, contando com a participação dos funcionários de escola, que abarcasse as dimensões econômicas, de saúde e lazer, vida profissional e atividades sociais, políticas e sindicais.

Entretanto, dadas as condições objetivas e complexas requeridas para uma pesquisa dessa envergadura e a necessidade de ampla atualização de informações sobre os/as sindicalizados/as em várias entidades, optou-se, após várias reuniões¹, pelo

* Doutor em Educação. Professor Titular da FE/UFG; editor da Revista *Retratos da Escola*.
E-mail: <douradol@terra.com.br>.

** Doutoranda em Educação pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Professora Assistente da FE/UFG.
E-mail: <karine.ufg@gmail.com>.

desenvolvimento de um instrumento exploratório que possibilitasse obter dados primários sobre esse segmento, uma vez que ainda não há censo específico ou base de dados consistente nas estatísticas oficiais. O instrumento para coleta de dados – questionário – foi encaminhado para as entidades sindicais estaduais filiadas à CNTE para que, a partir da ótica do dirigente sindical ou de pessoa/grupo por ele indicado sobre o segmento, tivéssemos elementos que possibilitassem a contextualização do tema/segmento em âmbito nacional. Desse modo, da base de 36 sindicatos filiados à CNTE, foram enviados questionários para 27 entidades com base estadual, obtendo respostas de 24².

O questionário foi organizado em quatro sessões principais, a saber: 1) Identificação da entidade e do dirigente; 2) Indicadores gerais relativos aos profissionais da educação; 3) Vida profissional; 4) Atividades sindicais, sociais e políticas. Com um total de 40 questões, buscou levantar informações sobre o perfil dos funcionários trabalhadores da educação e, apesar de não se tratar de um censo *stricto sensu*, buscou mapear: a existência de planos de carreira, formas/regime de contratação, vinculação administrativa, os cargos exercidos nas escolas e nos sindicatos, representatividade do sindicato em conselhos institucionais, representação do sindicato por funcionários, estrutura do sindicato, avaliação das políticas estaduais e nacionais para os funcionários de escola e atividades de saúde e lazer.

A coleta, tabulação e análise das informações configuraram-se como processo complexo, marcado por: a) dinâmica coletiva e colaborativa para elaboração do próprio instrumento de coleta dos dados, o que, por si só, demandou bastante tempo para sua construção; b) ação institucional das entidades no que concerne ao lapso de tempo entre a recepção do instrumento, orientações e o encaminhamento do questionário, respondido para a CNTE, apesar de todo o processo ter sido efetivado por meio eletrônico e estimulado por contatos telefônicos; d) necessidade de reenvio do questionário para algumas entidades sindicais, devido a significativas respostas em branco, num primeiro momento; e) falta de dados sistemáticos e mais precisos sobre indicadores quantitativos dos profissionais da educação, o que resultou, em alguns casos, na indicação de informações aproximadas ou ausência destas.

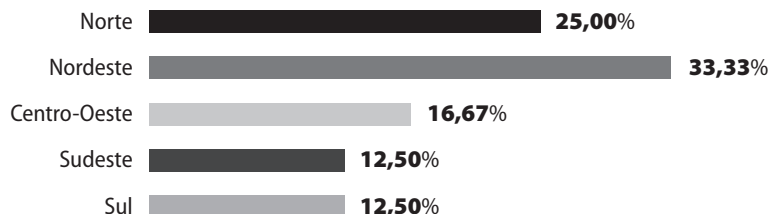
As significativas informações coletadas junto às entidades sindicais sobre os funcionários que trabalham na educação permitem um primeiro balizamento do estado da arte desse segmento no movimento sindical dos trabalhadores em educação, o que, certamente, realça a importância de processos mais sofisticados de investigação, incluindo a realização de um censo sobre os funcionários de escola. Assim, em que pese a existência de informações parciais, em algumas questões vale destacar a participação efetiva das entidades no processo, revelando algumas características, avanços e desafios enfrentados por esses profissionais no cotidiano de sua ação político-pedagógica. Essas informações também nos permitem vislumbrar o horizonte

de possibilidades que hoje se estrutura nas ações cotidianas articuladas dos trabalhadores da educação.

Trata-se, como afirmamos, de uma enquete exploratória que nos permite identificar alguns achados sobre nosso objeto, sem que haja a pretensão de generalização dos dados, pois se configura como uma primeira aproximação com o sujeito da pesquisa, pouco investigado no País: o funcionário de escola. Assim, com o objetivo de contribuir com a caracterização do segmento de funcionários de escola no conjunto dos profissionais da educação, passaremos a apresentar e comentar, de modo sucinto, o conjunto de dados coletados. Para isso, organizamos o texto em sete tópicos, a saber: 1) Caracterização das entidades sindicais e sujeitos participantes; 2) Vida profissional: contratação, vinculação, provimento, cargos; 3) Atividades formativas, sindicais, sociais e políticas; 4) As entidades sindicais e a participação dos funcionários na estrutura de gestão; 5) Políticas educacionais: algumas indicações e avaliações; 6) Atividades de lazer e saúde para os funcionários de escola; e, 7) Alguns desafios na luta pela profissionalização efetiva dos funcionários.

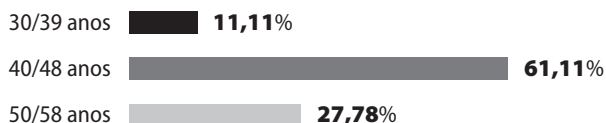
Caracterização das entidades e sujeitos participantes

Esta enquete exploratória e os processos para coleta de dados se desenvolveram ao longo de 2009. Após a elaboração coletiva e colaborativa do questionário, ele foi encaminhado às 27 entidades sindicais filiadas à CNTE, para que fosse respondido pelo (a) dirigente ou coordenador(a) geral ou, ainda, por pessoa ou coletivo designado pela entidade. Deste total, 24 (88,88%) entidades filiadas contribuíram com o processo de coleta de dados, devolvendo o questionário respondido para a CNTE. Pelo percentual de entidades participantes, podemos inferir que os dados coletados tendem a expressar importantes indicadores relativos a esse segmento na base estadual dos sindicatos vinculados à CNTE. Segundo os dados informados pelas 24 entidades respondentes, todas elas contam com a participação e representação dos funcionários de escola em sua base. As entidades participantes, encontram-se distribuídas nas cinco regiões geográficas do País, conforme indicado no Gráfico 1, sendo seis (25,00%) da Região Norte, oito (33,33%) no Nordeste, quatro (16,67%) no Centro-Oeste, três (12,50%) no Sudeste e três (12,50%) na Região Sul.

Gráfico 1 – Participação das entidades sindicais, segundo a localização geográfica

Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Com relação aos respondentes foi possível detectar que: em 70,83%³ dos casos, o questionário foi respondido individualmente por um dirigente ou por alguém designado por este e em 29,17% ele foi respondido coletivamente de acordo com a dinâmica própria adotada pelo sindicato. Considerando apenas os respondentes individuais, os dados coletados indicaram que: 50% são do sexo feminino e 50% são do masculino e que a faixa etária da maioria (61,11%) está entre 40/48 anos, enquanto 27,78% estão entre 50/59 anos e 11,11% entre 30/39 anos, conforme indicado no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Faixa etária dos respondentes

Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

No tocante ao quantitativo de profissionais da educação e de funcionários de escola sindicalizados, foi possível identificar ocorrência de dados parciais. Esses dados, nem sempre sistematizados, não permitiram aos respondentes a revelação de indicadores precisos. Nesse cenário, apenas sete entidades (29,17%) declararam informar dados exatos relativos ao total de profissionais em educação e, particularmente, de funcionários de escola sindicalizados. Em sua maioria (70,83%), os dados informados são aproximados, o que indica a importância de estudos futuros e, ainda, a necessidade de aprimoramento dos processos de estruturação das informações relativas à base sindicalizada.

Tal constatação reforça a necessidade da realização de um amplo censo dos funcionários de escola, identificando quem são, quantos são e onde estão esses profissionais, que, segundo algumas estimativas, ultrapassam um milhão de trabalhadores.⁴

Na questão referente ao número de profissionais em educação e de funcionários de escola sindicalizados, o número de respostas oscilou. A maior participação das entidades foi na resposta sobre o total de profissionais da educação⁵. De acordo com os dados coletados, o número aproximado de profissionais da educação que são sindicalizados é de 390.205. Neste universo, o número de funcionários de escola é de 124.949, o que representa 32,02% do total de profissionais em educação sindicalizados.

Do total de funcionários de escola sindicalizados informados (124.949), 35.065 são do sexo masculino (28,06%) e 89.884, do sexo feminino (71,94%). Ao comparar o número de funcionários de escola sindicalizados ao número total de profissionais sindicalizados, mesmo se tratando do predomínio de dados aproximados, veremos que os funcionários de escola correspondem a quase 1/3 do total de profissionais sindicalizados. Todavia, este indicador deve ser objeto de levantamento pormenorizado, incluindo, em investigação futura, um censo que abranja o conjunto de profissionais, de modo geral, e de funcionários, de modo particular. Além disso, caberia o desenvolvimento de pesquisa, envolvendo todos os sindicalizados vinculados à CNTE (base municipal e estadual).

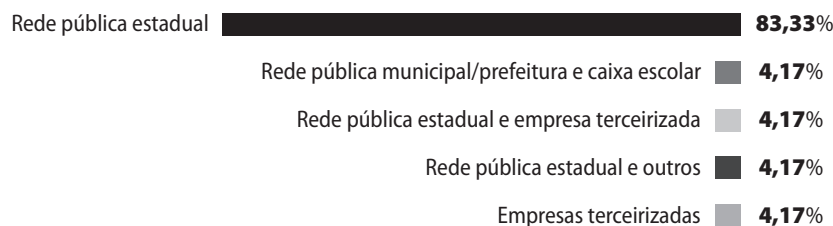
Contratação, vinculação, provimento e cargos

Outro aspecto explorado pelo questionário se refere à vida profissional dos funcionários de escola. Buscou-se mapear: a) a esfera administrativa responsável pela contratação; b) as formas de provimento do cargo; c) a secretaria de estado a que estão vinculados; d) o regime de contratação; e) a situação dos funcionários de escola em relação ao plano de carreira; e, f) os cargos/funções desempenhados nas escolas. A análise dos dados coletados indicou que, de estado para estado, as situações envolvendo a vida profissional dos funcionários de escola são bastante diversas; em alguns casos, há diferenças significativas no interior do próprio contingente de uma mesma base estadual. Uma análise mais complexa, envolvendo todos os sindicalizados (pertencentes a estados e municípios), certamente propiciaria um quadro ainda mais complexo sobre as condições de trabalho desses profissionais.

Quanto à esfera administrativa responsável pela contratação dos funcionários de escola, a rede pública estadual se apresenta como a principal instituição contratante, sendo indicada por 20 entidades sindicais (83,33%). Contudo, outras entidades também se fazem presentes no processo de contratação, muitas vezes em parceria com a própria rede pública, conforme indicado por quatro entidades sindicais (16,67%), caracterizando o que se poderia chamar de processo misto. Dentre as demais instituições responsáveis pela contratação, destacam-se: rede pública municipal/prefeitura e caixa escolar (4,17%), rede pública estadual e outro contratante⁶ (4,17%). Uma das

entidades indicou que a contratação é feita exclusivamente por empresas terceirizadas (4,17%). Como pode ser observado no Gráfico 3:

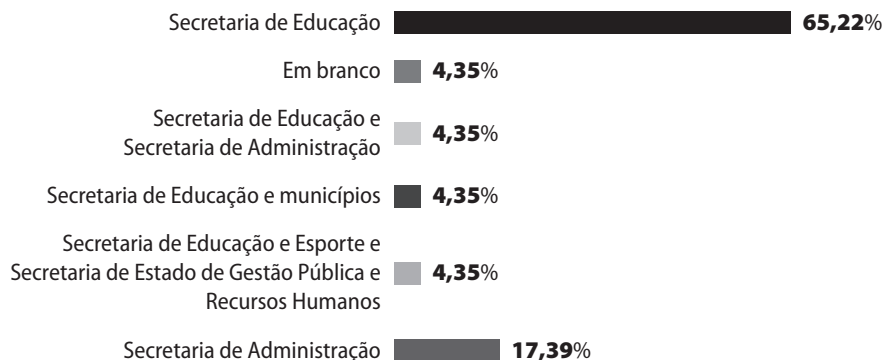
Gráfico 3 – Esfera administrativa responsável pela contratação



Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

De maneira geral, depreende-se que a contratação é majoritariamente feita pela rede pública estadual. A terceirização direta não constitui uma política disseminada nem exclusiva na contratação de funcionários de escola, restrita, como afirmamos, a um caso. Vale ressaltar, contudo, a necessidade de análises posteriores, buscando apreender formas diretas ou indiretas de terceirização, adotadas pelas secretarias estaduais, bem como as municipais.

Gráfico 4 – Vinculação dos funcionários de escola



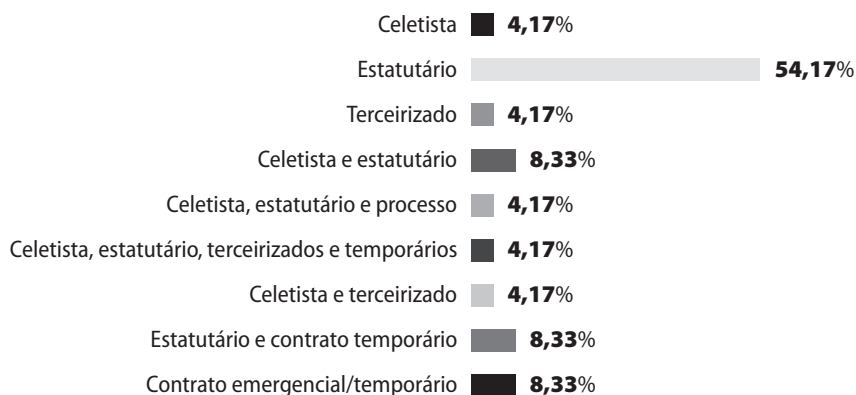
Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Quanto à vinculação dos funcionários de escola, podemos observar, no Gráfico 4, que ela se concentra nas secretarias de educação, seja exclusivamente (65,22%) seja em parceria com outras secretarias (30,43%), tais como: secretaria de administração

(4,35%), municípios (4,35%) secretaria de gestão pública e recursos humanos⁷ (4,35%). Há casos, também, em 17,39% das informações, que a vinculação é feita exclusivamente pelas secretarias de administração. Ou seja, de maneira geral, os dados fornecidos indicam que os funcionários de escola se vinculam, de forma prevalente, ao serviço público.

De acordo com o Gráfico 5, o regime de contratação dos funcionários de escola também se apresenta de forma bastante diversificada. Esta diversidade acontece não somente de um estado para o outro, mas, também, dentro de um mesmo estado. Dos respondentes, 54,17% indicaram que o regime de contratação era exclusivamente estatutária, 4,17%, celetistas, 4,17%, terceirizados e 8,33%, contratos emergenciais/temporários. Outros 29,17% indicaram um regime de contratação bastante diversificado em seu próprio estado, sendo: 8,33% celetistas e estatutários, 4,17% celetistas, estatutários e processos⁸; 4,17% celetistas, estatutários, terceirizados e temporários; 4,17% celetistas e terceirizados. A maioria dos indicadores revela a existência de processos de precarização, direta ou indireta, nas relações de trabalho deste segmento.

Gráfico 5 – Regime de contratação



Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

No que se refere ao plano de carreira, Gráfico 6, a grande maioria está vinculada a algum tipo de plano de carreira, enquanto que 20,83% dos casos não estão enquadrados. Dentre os vinculados a planos, ressalta-se que 29,17% estão em plano de carreira unificado com o magistério, 29,17% possuem plano de carreira próprio de funcionários de escola e 12,50% estão enquadrados em plano de carreira geral da administração direta. Também foi indicado que em dois estados os funcionários de escola estão enquadrados em planos de carreira mistos, sendo: plano de carreira

unificado com o magistério e plano de carreira geral da administração direta (4,17%) ou plano de carreira unificado com o magistério, plano de carreira geral da administração direta e não enquadrados em plano de carreira (4,17%).

Gráfico 6 – Situação dos funcionários de escola em relação a planos de carreira



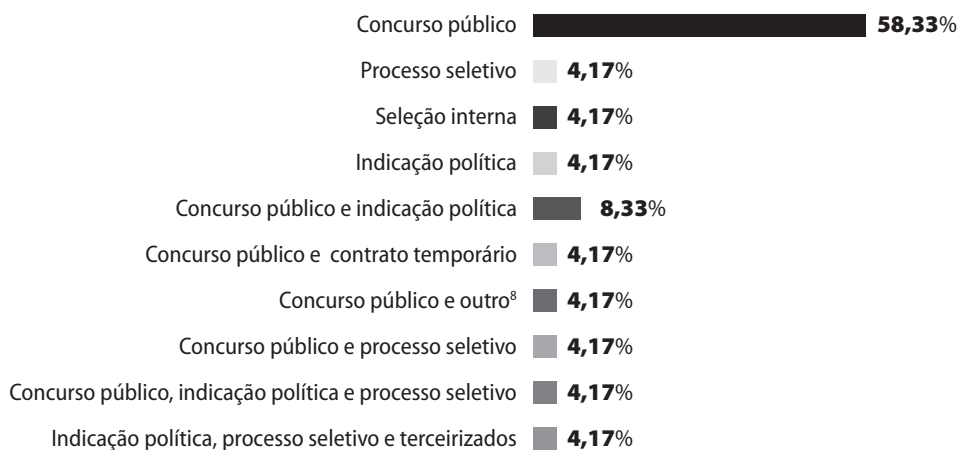
Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Os avanços na legislação atual, incluindo a aprovação das diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica pública⁹, remetem à necessidade de ampliar as lutas de modo a garantir a extensão dessas diretrizes a todos os profissionais da educação. A esse respeito, Dourado (2009, p. 135-136) afirma que

A partir da análise das diretrizes, pode-se refletir sobre as condições objetivas dos profissionais da educação, chamando a atenção, num primeiro momento, para a história política da CNTE, a fim de forjar o alargamento do próprio horizonte dos profissionais da educação, não restrito, apenas, aos profissionais do magistério. Quando se fala em diretrizes, este é um ponto importante a ser tematizado e melhor equacionado, destacando-se, entre outros, o papel do Conselho Nacional de Educação (CNE).

Como forma de provimento ao cargo, o concurso público foi a mais indicada pelos participantes como meio exclusivo ou combinado com outros mecanismos. Contudo, de acordo com o Gráfico 7, a indicação política ainda aparece como uma forma exclusiva de provimento ao cargo em 4,17% dos casos. De modo geral, 58,33% das entidades sindicais indicaram o concurso público como forma exclusiva de provimento ao cargo e 29,17% delas em que o concurso público também se fazia presente no estado, contudo articulado a outros mecanismos, tais como: indicação política (8,33%); indicação política mais processo seletivo (4,17%); processo seletivo (4,17%); contrato temporário (4,17%). Há, também, forma de provimento por meio de seleção interna (4,17%) e processo seletivo (4,17%), indicados como meios exclusivos de provimento aos cargos. Uma análise pormenorizada poderá fornecer subsídios para a discussão sobre possíveis alterações nas relações de trabalho e, ainda, evidenciar a ocorrência sistemática ou não de formas de precarização das condições trabalho desse segmento.

Gráfico 7 – Formas de provimento ao cargo



Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Sobre os cargos ocupados pelos funcionários de escola, assim como a carga horária, o salário e a remuneração inicial, observamos que respostas dadas a esta questão dificultaram, em grande parte, sua análise, sobretudo pela diversificação e diferenciação na nomenclatura dos cargos e pela necessidade de investigações futuras sobre a complexa relação entre os cargos e a escolarização exigida para o seu exercício.

Assim, apesar de listarmos cargos com nomenclatura semelhante, houve a dificuldade em verificar se o nome do cargo indicaria a mesma função exercida por um funcionário, de um estado para o outro. Segundo, uma vez não tendo conhecimento sobre a função exercida de acordo com a nomenclatura do cargo, não foi possível estabelecer comparação entre a carga horária e o salário inicial, sendo possível ter um indicativo inicial sobre esses itens. E, terceiro, que também se desdobra dos anteriores, que, sem ter informações sobre o nível de escolarização exigido para o cargo, a comparação com a remuneração pode ficar inconsistente, dada a tendência de se vincular e diferenciar a remuneração de um mesmo cargo ao nível de escolarização e qualificação profissional, mesmo onde não há plano de cargos e carreira/salários.

Tudo isso indica a necessidade de as entidades sindicais discutirem e buscarem encaminhamento para essa questão, que, em última análise, demanda sinalizações sobre a carreira desse segmento: diferentes nomenclaturas utilizadas e a função articulada a cada uma delas; relação entre estas e etapas/níveis de escolarização requeridos; e a definição de um piso salarial nacional que considere cargos, carga horária, identidade e remuneração destes profissionais. Nessa direção, as recentes definições legais contribuem para o estabelecimento de bases para a carreira dos funcionários.¹⁰

Dos dados levantados tem-se o seguinte quadro:

Tabela 1 – Indicadores: cargos assumidos por funcionários de escola, salário inicial e remuneração inicial

CARGO ¹¹	SALÁRIO INICIAL		REMUNERAÇÃO INICIAL	
	MIN.	MÁX.	MIN.	MÁX.
Agente educacional	280,80	1.050,00	-	-
Assistente/auxiliar da educação	334,06	959,18	441,56	2.590,20
Agente/técnico administrativo	348,48	540,50	415,00	1.357,51
Secretário de escola	762,04	1.015,00	842,04	3.262,20
Agente de organização escolar/ coordenador	574,86	1604,30	654,86	1.216,80
Merendeira	470,00	540,00	465,00	578,81
Motoristas	470,00	540,00	-	-
Vigia	465,00	540,00	465,00	945,00
Zeladoras	465,00	-	-	-
Auxiliar/operacionais de serviços gerais	187,40	525,00	465,00	652,97
Assistente de serviços diversos	470,00	540,00	-	-

Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Da Tabela 1 é possível identificar, ainda, grande variação entre salários e remuneração, bem como entre cargos que guardam, entre si, funções correlatas. Tal processo pode indicar a necessidade de articular a discussão dos cargos à(s) função(ões) correspondente(s).

Atividades formativas, sindicais, sociais e políticas

Aos respondentes foi solicitado identificar as ações por meio das quais as entidades sindicais têm contribuído para a formação dos funcionários de escola. Neste quesito houve especial realce à implementação do programa federal Profuncionário, devido à sua centralidade na formação de funcionários. Também, buscou-se analisar as atividades sindicais, sociais e políticas, envolvendo a participação e/ou representação de funcionários de escola.

O Profuncionário foi avaliado por 58,33% entidades sindicais participantes da pesquisa como tendo um impacto positivo na carreira. O Gráfico 8 indica que 87,50% das entidades desenvolvem de ações de apoio e estímulo à formação oferecida pelo programa. Outras 8,33% declararam não desenvolver nenhuma ação neste sentido, devido à ausência do programa em seu estado e 4,17% não responderam a questão. De maneira geral, é possível destacar que a adesão ao programa resulta das lutas e reivindicações da categoria por sua formação e profissionalização.

Gráfico 8 – Apoio das entidades sindicais para participação no Profuncionário



Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Segundo a Tabela 2¹², dentre as ações de apoio e/ou estímulo à participação no Profuncionário, destacam-se: divulgação de notícias, publicação de opinião no boletim/site do sindicato (87,50%); pauta de negociação (79,17%); discussão em instância da entidade ou em fóruns de interesse do servidor público (66,67%). Outras ações também foram mencionadas, tais como: apoio à efetivação do Profuncionário (4,17%); participação nas discussões da conferência e nas construções dos planos municipais de educação (4,17%); participação na representação da coordenação estadual do Profuncionário e acompanhamento da execução do programa (4,17%); realização de seminários, encontros e congressos (4,17%); e desenvolvimento de ações no campo legislativo (4,17%). De maneira geral, percebe-se que os sindicatos têm uma agenda direcionada para esse segmento.

Tabela 2 - Ações de apoio e/ou estímulo à participação no Profuncionário

Ação	Nº Respondentes*	%
Divulgação de notícias e de opinião no boletim/site do Sindicato	21	87,50
Pauta de negociação	19	79,17
Discussão em instância da entidade ou em fóruns de interesse do servidor público	16	66,67
Outros	5	20,83

Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Foi solicitado aos respondentes que indicassem, em ordem de importância, os principais impactos do Profuncionário sobre a carreira. A Tabela 3 indica que o reconhecimento profissional foi apontado em primeiro lugar pelas entidades (58,33%), seguido do aumento de remuneração (45,83%). Além destes, foram apontadas: a melhoria das condições de trabalho (33,33%); e maior e/ou melhor participação na gestão da escola (33,33%). Com menos expressividade, outros aspectos também foram indicados, tais como: participação ativa nas lutas da categoria (4,17%); mudança significativa no conceito da sociedade sobre os trabalhadores em educação pública (4,17%). Vale ressaltar que uma das entidades indicou não haver o Profuncionário no estado (4,17%). Face às informações, pode-se afirmar que a formação é tida como um item de grande importância para a categoria, segundo os sindicatos, interferindo em questões relativas à identidade, inserção profissional e aumento da remuneração.

Tabela 3 – Profuncionário: impactos sobre a carreira do funcionário de escola

Ação	Nº Respondentes*	%
Reconhecimento profissional	14	58,33
Aumento de remuneração	11	45,83
Melhoria das condições de trabalho	8	33,33
Melhor participação da gestão da escola	8	33,33
Outros	3	12,56

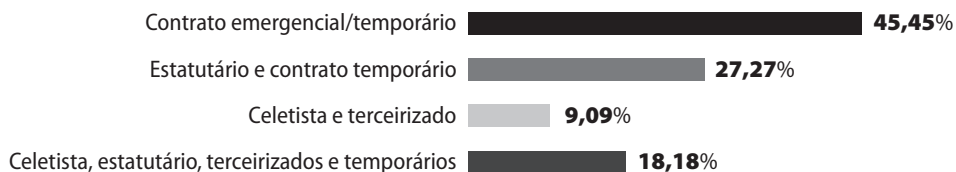
Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

As entidades sindicais e a participação dos funcionários na estrutura de gestão

O processo de unificação com a criação da CNTE repercutiu nas entidades de base. Assim, as entidades sindicais, apesar de apresentarem uma estrutura diversificada, em sua maioria, compreendem espaços ou sessões específicas para as questões pertinentes aos funcionários de escola, com exceção de 18,18% das que declararam não ter estrutura específica voltada a este segmento. Todas as demais declararam ter em sua estrutura uma secretaria de funcionários de escola (45,45%) ou um departamento de funcionários de escola (27,27%). Mas foi registrado também o caso em que a entidade sindical informou ter em sua estrutura tanto uma secretaria de funcionários de escola como um coletivo de funcionários de escola (9,09%). Tais indicadores,

apresentados no Gráfico 9, revelam que a criação de espaços destinados à participação dos funcionários vem tendo ampla acolhida na estrutura do sindicato e, certamente, traduz a estrutura em nível central da CNTE, que conta com o Departamento de Funcionários (Defe) há 15 anos.

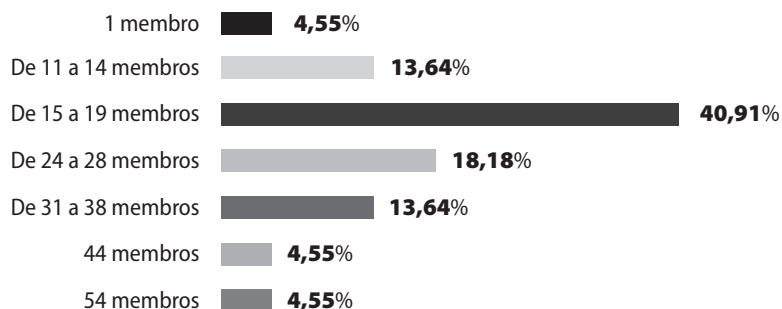
Gráfico 9 – Estrutura nas entidades sindicais específicas para atender funcionários de escola



Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

A composição da diretoria executiva possui estrutura e tamanhos bastante diferenciados, conforme indicado no Gráfico 10. Este dado indicou a necessidade de se estabelecer intervalos para as respostas sobre o número de membros que compõem a diretoria executiva da entidade. Encontramos os seguintes estruturas e intervalos: 40,91% das entidades possuem entre 15 e 19 membros; 13,64% entre 11 e 14 membros; 18,18% de 24 a 28 membros; 13,64% entre 31 e 38 membros; 4,55% são compostas por 44 membros; 4,55%, por 54 membros; 4,55% possuem apenas um membro (o que pode indicar que o respondente indicou a participação de um membro representante de funcionários na estrutura e não em sua efetiva composição).

Gráfico 10 – Composição da diretoria executiva



Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Esses dados revelam que cada entidade se organiza de acordo com suas peculiaridades históricas, originando tamanhos e setores diferenciados. Compreender as razões políticas e administrativas que norteiam tal opção institucional coloca-se como um fértil caminho de investigação, incluindo, neste contexto, os diversos cargos e funções exercidas.

E, assim como o número de membros na diretoria executiva das entidades sindicais varia bastante, a proporção de funcionários nessas diretorias também segue a mesma tendência, como pode ser observado na Tabela 4.

Tabela 4 – Número de funcionários de escola na diretoria executiva

Entidade	Nº de membros da diretoria executiva	Nº de funcionários de escola na diretoria executiva ¹³	
		Nº	%
APLB/BA	17	1	5,88
APP/PR	17	3	17,65
CPERS/RS	15	1	6,67
FETEMS/MS	19	5	26,32
APEOC/CE	12	-	-
SINSEPEAP/AP	24	1	4,16
SINTEP/MT	28	6	21,42
SINTEAC/AC	17	4	23,52
SINDIUPES/ES	38	-	-
SIND-UTE/MG	54	1	1,85
SINPROEEMMA/MA	19	1	5,26
SINTE/RN	14	2	14,28
SINTE/SC	11	-	-
SINTEAL/AL	28	3	10,71
SINTEAM/AM	19	1	5,26
SINTEGO/GO	25	4	16,00
SINTEP/PB	36	1	2,77
SINTEPE/PE	31	1	3,22
SINTE/PI	16	4	25,0
SINTEPP/PA	44	3	6,81
SINTERO/RO	15	5	33,33
SINETET/TO	1	1	100,0

Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Sobre o cargo de presidência ou coordenação geral das entidades sindicais por funcionários de escola, a grande maioria (81,82%) respondeu que ela nunca foi ocupada por um funcionário de escola e 4,55% não respondeu à questão. Somente em 13,64% este cargo foi ocupado por funcionário. No caso da Afuse/SP e do SAE/DF, não foram indicados na Tabela 4, por tratar-se de entidades que organizam somente o segmento de funcionário de escola. Desse modo, todos os membros da direção executiva dessas entidades são funcionários de escola.

Dentre as entidades que declararam que um funcionário de escola assumiu a Presidência (13,64%), destaca-se a indicação de renovação de mandatos (14,29%), bem como o caso de funcionário de escola com mandato em curso.

A maioria das entidades sindicais (95,45%) indicou ter representação de funcionários em conselhos institucionais. De acordo com a Tabela 5, dentre os conselhos institucionais cuja representação é feita por funcionários de escola, destacam-se o conselho estadual ou municipal de alimentação escolar (59,09%), o conselho estadual ou municipal de educação (31,82%) e o conselho do Fundeb (31,82%). Além destes, ainda há representação de funcionários no conselho estadual do Profuncionário (13,64%), no conselho estadual ou municipal da criança e do adolescente (9,09%), conselho da secretaria da mulher e conselho estadual dos direitos da mulher (9,09%), no conselho de saúde e/ou conselho fiscal/instituto de saúde (9,09%), no conselho fórum de servidores públicos (4,55%), na comissão de reforma do plano de cargo e carreira (4,55%), na coordenação estadual da Conae (4,55%) e na comissão de emprego e renda (4,55%).

Tabela 5 – Representação da entidade sindical por funcionários de escola

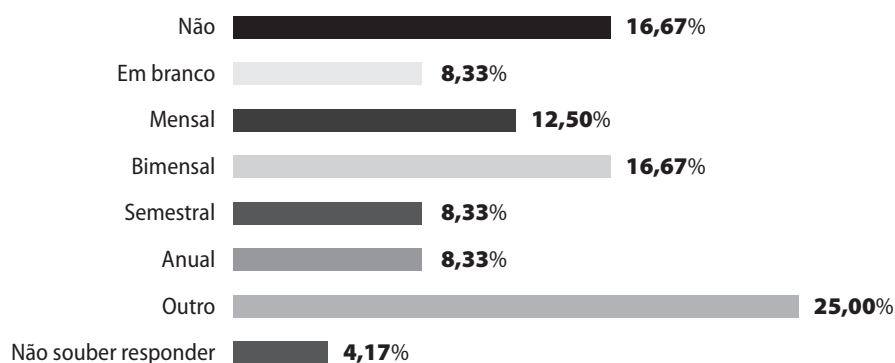
Identificação dos Conselhos	Nº respondentes*	%
Conselho estadual ou municipal de alimentação escolar	13	59,09
Conselho estadual ou municipal de educação	7	31,82
Conselho estadual do Profuncionário	3	13,64
Conselho Fundeb	7	31,82
Conselho estadual ou municipal da criança e do adolescente	2	9,09
Conselho da secretaria e dos direitos da mulher	2	9,09
Conselho de saúde e/ou conselho fiscal/instituto de saúde	2	9,09
Conselho fórum de servidores públicos – suplente	1	4,55
Comissão de reforma do plano de cargo e carreira	1	4,55
Coordenação estadual da Conae	1	4,55
Comissão de emprego e renda	1	4,55

Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Tais indicações traduzem, de um lado, esforço coletivo para ampliar a agenda dos funcionários de escola em questões e temáticas mais amplas que as demandas específicas da categoria e, de outro, a evidência de conquista de espaços sociais, por parte dos funcionários de escola.

Dentre as atividades desenvolvidas pelas entidades sindicais envolvendo os funcionários de escola, o Gráfico 11 destaca a realização de reuniões periódicas (75,00%). Apenas 16,67% declararam não realizar, com periodicidade, reuniões envolvendo o segmento, e 8,33% não responderam à questão. Este é um indicador importante, que deve ser agregado em levantamentos futuros, para identificação da efetiva participação dos funcionários nessas atividades.

Gráfico 11 – Realização de reuniões envolvendo o segmento funcionários de escola e sua periodicidade



Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

O Gráfico 11 ainda indica que, dos que responderam a questão sobre a periodicidade de realização envolvendo o segmento funcionários de escola, a frequência variou entre reunião bimensal (16,67%), mensal (12,50%), semestral (8,33%) e anual (8,33%). As demais entidades (25,00%), apesar de realizarem reuniões para funcionários, não indicaram a frequência com que ela ocorre, sinalizando que devem ser realizadas sempre que necessário e conforme a demanda, e 4,17% não souberam responder.

Dentre as atividades sindicais e formativas informadas, destaca-se a realização de congressos e encontros de funcionários de escola por 83,33% das entidades. Quando indagadas sobre a primeira edição deste tipo de atividade, 52,38% souberam indicar o ano, o restante ou não soube precisar o ano (28,57%) ou deixou a questão em branco (14,29%). Dentre os respondentes, um indicou que a primeira edição aconteceu no ano de 1986, mas a maioria indicou que a primeira edição foi realizada entre os

anos de 1996 e 2005. Esses indicadores nos permitem afirmar que, após a unificação dos trabalhadores em educação, com a criação da CNTE, em 1990, a realização dessas atividades passou a se incorporar ao cotidiano da maioria das entidades. Quanto à última edição de congresso ou encontro, dos 42,86% que registraram o ano, 28,57% indicaram o ano de 2009 e os outros 14,29% indicaram os anos entre 2005 e 2008. Sobre o registro do número de edições, somente 47,62% souberam indicar quantas foram realizadas.

Políticas educacionais: algumas indicações e avaliações

Os respondentes (dirigentes ou membros indicados por estes) convergem suas indicações e análises no que se refere aos avanços conquistados no campo das políticas educacionais. A esse respeito, a Tabela 6 indica que, ao avaliar as políticas de âmbito nacional para funcionários de escola, as entidades sindicais indicaram como principais aspectos positivos: a) a política de formação, sobretudo a criação da Área 21 e a efetivação do Profuncionário (91,67%); b) o reconhecimento dos funcionários de escola como trabalhadores da educação e a regulamentação da profissão com a aprovação da Lei nº 12.014, de 2009 (87,50%); e c), o piso nacional, valorização profissional e salarial, remuneração, aumento salarial (20,83%).

Tabela 6 – Principais aspectos positivos relativos às atuais políticas de âmbito nacional para funcionários de escola

Aspectos positivos	Nº respondentes	%
Política de formação (Área 21 e Profuncionário)	22	91,67
Reconhecimento como trabalhadores da educação e regulamentação da profissão (Lei nº 12.014/2009)	21	87,50
Piso nacional, valorização profissional e salarial, remuneração, aumento salarial	5	20,83

Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Por outro lado, a Tabela 7, ao indicar os principais pontos negativos das atuais políticas nacionais para esse segmento, sinaliza para uma agenda historicamente demandada de se avançar nos processos atinentes à identidade e valorização do profissional, na medida em que as entidades sinalizam para: a) a falta de piso salarial profissional nacional para funcionários de escola e a existência de baixos salários para a categoria (54,17%); b) o acesso limitado à formação, por não haver política de

formação superior para funcionários, além da falta de incentivo para formação continuada, curso superior e curso superior específico (50,00%); e c) falta de política nacional mais ampla que contemple as demandas dos funcionários de escola (33,33%). Assim, uma vez mais, destaca-se a relação entre carreira, formação e valorização profissional como base para a efetiva profissionalização deste segmento.

Tabela 7 – Principais aspectos negativos relativos às atuais políticas de âmbito nacional para funcionários de escola

Aspectos negativos	Nº respondente*	%
Falta de Piso para funcionários de escola e existência de baixos salários	13	54,17
Acesso limitado à formação (inicial e continuada) e ausência de política de formação superior	12	50,00
Ausência de política nacional que contemple as demandas específicas	8	33,33

Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Na avaliação das políticas de âmbito estadual para funcionários de escola, as entidades sindicais indicaram como principais aspectos positivos: a) existência de plano de carreira unificado (58,33%); b) implantação do Profuncionário (50,00%); e c) política de incentivo à formação (20,83%), conforme pode ser observado na Tabela 8.

Tabela 8 – Principais aspectos positivos relativos às atuais políticas de âmbito estadual para funcionários de escola

Aspectos positivos	Nº respondente*	%
Plano de carreira unificado	14	58,33
Implantação do Profuncionário	12	50,00
Política de incentivo à formação	5	20,83

Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Quanto aos aspectos negativos, foram indicados: a) a terceirização e/ou contratação precária (33,33%); b) falta ou não aplicação integral do plano de cargo e carreira (29,17%); c) achatamento salarial (29,17%); d) condições de trabalho precárias e/ou inadequadas (25,00%); e, e) ausência e/ou insuficiência de política de formação (25,00%).

Tabela 9 – Principais aspectos negativos relativos às atuais políticas de âmbito estadual para funcionários de escola

Aspectos negativos	Nº respondentes*	%
Terceirização e/ou contratação precária	8	33,33
Falta ou não aplicação integral do plano de cargo e carreira	7	29,17
Achatamento salarial	7	29,17
Condições de trabalho precárias e/ou inadequadas	6	25,00
Ausência e/ou insuficiência de política de formação	6	25,00

Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Também nesses casos, a convergência é grande, o que, certamente, traduz um acúmulo da categoria no tocante ao diagnóstico de sua condição e as bandeiras de luta a serem implementadas e/ou ampliadas.

Atividades de lazer e saúde para os funcionários de escola

Sobre atividades de lazer, 62,50% das entidades sindicais indicaram dispor de estrutura de apoio sistemático de lazer para aos funcionários de escola, contudo, não é possível precisar qual é essa estrutura disponível e sobre a frequência com que ela é utilizada.

Gráfico 12 – Existência de estrutura de apoio sistemático de lazer

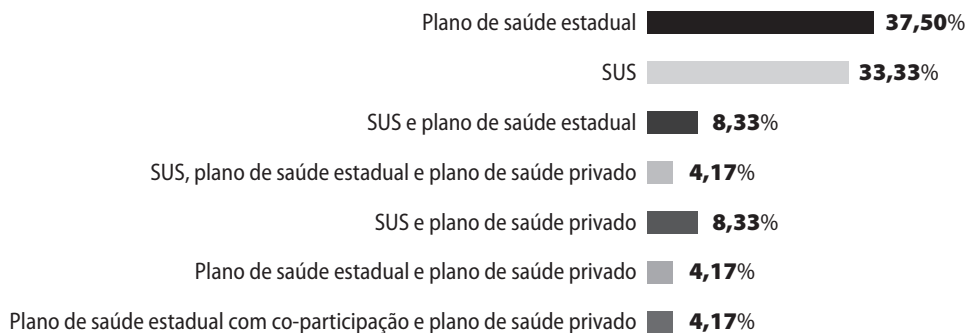


Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Sobre as atividades de saúde, consultas médicas ou odontológicas, exames laboratoriais ou algum tratamento de saúde, o Gráfico 13 indica que 37,50% das entidades indicaram que os funcionários de escola utilizam plano estadual de saúde e 33,33% o Sistema Único de Saúde (SUS). Outros 29,17% indicaram o uso articulado do: a) SUS e plano de saúde estadual (8,33%); b) SUS, plano de saúde estadual e plano de saúde privado (4,17%); c) SUS e plano de saúde privado (8,33%); e, d) plano de saúde estadual e plano de saúde privado (8,33%). Percebe-se uma forte incidência do uso

de planos de saúde articulados ao SUS, mostrando que, mesmo quando o SUS não é enumerado sozinho, ele se agrega às outras formas de atendimento à saúde.

Gráfico 13 – Acesso dos funcionários de escola a planos de saúde



Fonte: Enquete exploratória, ESFORCE, 2010.

Desafios na luta pela profissionalização efetiva dos funcionários

A história de consolidação dos funcionários como profissionais da educação remonta à sua trajetória de organização sindical e ao grande impulso decorrente da transformação da Confederação de Professores do Brasil em CNTE. Segundo Vieira (2007, p. 7)

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 escola. 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.

A respeito desse processo de unificação, Monlevade (2007, p. 14) destaca que

Em um primeiro momento, foram eleitas três prioridades: sindicalização dos funcionários nas entidades de base estadual ou municipal dos educadores; unificação das lutas; profissionalização dos trabalhadores em educação.

A criação do Departamento de Funcionários (Defe) na CNTE, há 15 anos, as lutas conjuntas, os variados processos formativos (incluindo congressos, greves e

manifestações, assembleias e outros) vêm avançando, portanto, no sentido da valorização e profissionalização dos funcionários de escola.

O avanço, no entanto, ainda enfrenta alguns limites para a efetiva participação dos funcionários. Monlevade (2007, p. 14) afirma que

[...] no chão das escolas ainda persistem sinais de subalternidade e de separação dos funcionários, não somente em relação aos outros atores como ao projeto político-pedagógico e às concepções e práticas cotidianas da educação escolar.

Tais constatações sinalizam para a necessidade de constante reafirmação das lutas coletivas, da superação das barreiras culturais, políticas e econômicas na esteira dos avanços alcançados, destacando-se, sobretudo, a unificação sindical, a aprovação da área 21 no Conselho Nacional de Educação, a efetivação do Profissionais e a aprovação da Lei nº 12.014/2009 (BRASIL, 2009b), que propõe a inclusão dos funcionários de escola que tenham formação em curso técnico ou superior como profissional da educação, para a efetiva consolidação da identidade dos funcionários de escola como profissionais da educação.

A presente enquête suscita a necessidade de discutir concepções e desenvolver ações e proposições no sentido de:

- » Demandar a realização de censo, pelo Governo Federal, da categoria funcionários abrangendo questões relativas à inserção profissional, formas de provimento ao cargo/função, carga horária de trabalho, titulação, salário, plano de carreira e etc.
- » Proceder ao (re) cadastramento de todos os profissionais da educação, incluindo os funcionários de escola, no âmbito das entidades sindicais, objetivando atualizar os dados desses profissionais sindicalizados, bem como a ampliação da base de dados, agregando novos indicadores que permitam análise mais detalhada do perfil e das condições objetivas de trabalho desses profissionais.
- » Realizar pesquisas sistemáticas, bem como análises dos indicadores sobre os profissionais da educação que permitam a construção de séries históricas e estudos temáticos específicos (gênero, salário, cargos e funções, saúde...), que subsidiem, ainda mais, a agenda de discussões, proposições e demandas de políticas direcionadas a esses profissionais.
- » Consolidar as propostas de formação, incluindo como meta a de nível superior de todos aqueles que atuam na escola, bem como a garantia à formação continuada. Tal dinâmica deve ser articulada à ampliação da formação técnica aos que ainda não disponham de formação em nível médio ou equivalente.
- » Garantir a efetivação de piso salarial profissional nacional para todos os profissionais da educação.

Recebido em dezembro de 2009 e aprovado em janeiro de 2010.

Notas

- 1 Participaram dessas reuniões e da elaboração do questionário, bem como das discussões relativas à implementação deste: Juçara M. Dutra Vieira, Luiz Fernandes Dourado, Leda Scheibe, João Antonio Cabral de Monlevade, Marcelo Francisco Pereira da Cunha, Karine Nunes de Moraes, Rui Oliveira, José Carlos Bueno do Prado, José Valdivino de Moraes e João Alexandrino de Oliveira.
- 2 Deste universo, as 24 entidades participantes foram: Sintero, Sinteac, Sinteam, Sinsepeap, Sintepp/PA, Sintet, Sinproesemma/MA, Sinte/PI, Apeoc, Sinte/RN, Sintep/PB, Sintepe/PE, Sinteal, APLB, Sintep/MT, Fetems, SAE, Sintego, Sind-UTE/MG, Sindiupes, Afuse, APP, Sinte/SC e CPERS. Tendo em vista que o estudo tem como objeto os funcionários de escola, base estadual, o questionário não foi enviado para nove entidades: Sinpro/DF e Apeoesp/SP por não contarem com funcionários em sua base de sindicalizados e sete entidades de base municipal, a saber: Sinterg (de Rio Grande/RS), Sismmac (Curitiba); Sinpeem (da capital paulista); Sispec (Camaçari/BA); Sindipema (Aracaju); Sinproja (Jaboatão dos Guararapes/PE) e Sintem (João Pessoa).
- 3 Para fins de análise e apresentação dos dados coletados, utilizamos como referência o percentual válido das respostas.
- 4 A esse respeito, Monlevade (2007, p. 15) fala em 1,2 milhões de funcionários. Em seu *blog*, a senadora Fátima Cleide fala em mais de um milhão de funcionários beneficiados pela Lei nº 12.014, de 2009.
- 5 Nas questões referentes aos indicadores quantitativos sobre os profissionais da educação e, particularmente, dos funcionários de escola algumas entidades indicaram dados aproximados. Além disso, algumas entidades não responderam todos os itens. Assim, quando perguntados sobre o número de profissionais da educação sindicalizados, três entidades não responderam a questão; sobre o item relativo a gênero, quatro entidades não indicaram o número de funcionários de escola do sexo masculino e cinco entidades não responderam sobre o número de funcionários de escola do sexo feminino.
- 6 Em um dos protocolos de pesquisa, não foi indicada qual instituição seria a outra responsável pela contratação dos funcionários de escola.
- 7 Uma das entidades sindicais indicou que uma parte dos funcionários de escola estava vinculada à Secretaria de Estado da Educação e Esporte e, outra parte, na Secretaria de Estado da Gestão Pública e Recursos Humanos. Isso aconteceu devido ao plano de carreira. Para os funcionários de escola serem vinculados à Secretaria de Estado da Educação e Esporte teriam que ter, no mínimo, o ensino fundamental completo. Esse indicador revela a importância da formação inicial e continuada como base para a profissionalização.
- 8 A entidade sindical não identificou qual é o tipo de "processo".
- 9 Ver BRASIL, 2009a.
- 10 Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública e o estabelecimento da área 21 pelo CNE.
- 11 A nomenclatura dos cargos varia bastante de um estado para outro. Assim, os dados foram aglutinados segundo a semelhança na nomenclatura.
- 12 Da Tabela 2 à 9, e exceto na 4, serão indicadas com asterisco (*) a coluna quantificando os respondentes das questões de múltipla escolha em que, dentre as opções constantes no questionário, os próprios respondentes poderiam escolher tantas alternativas quanto achassem necessário.
- 13 Dados aproximados. Eles tiveram como referência a indicação dos de cargos ocupados por funcionários de escola.

Referências

BRASIL. CNE. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 2, de 2009a**. Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública.

_____. **Lei nº 12.014, de 06 de agosto de 2009b**. Altera o art. 61 da Lei nº 9.394, de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. Disponível em: <www.planalto.gov.br/legislacao>. Acesso em: 17 out. 2009.

DOURADO, Luiz F. Uma política de Estado para a carreira na educação básica. **Cadernos de Educação**: diretrizes para a carreira e formação, Brasília: CNTE, ano XIV, n.21, 2. ed., p. 132-144, nov. 2009.

ESFORCE. Escola de Formação da CNTE. **Funcionário como profissional da Educação**: consolidando nossa identidade. Brasília: CNTE, 2010. [Enquete exploratória].

MONLEVADE, João A. C. de. O processo histórico de luta e a organização dos funcionários de escola. **Cadernos de educação**: funcionários de escolas: identidade e compromisso, Brasília: CNTE, ano 12, n. 18, jul. 2007.

VIEIRA, Juçara M. Dutra. Apresentação. **Cadernos de educação**: funcionários de escolas: identidade e compromisso, Brasília, DF: CNTE, ano 12, n. 18, jul. 2007.

School Employees *Indicators and challenges*

ABSTRACT: This article presents the preliminary analyze of the survey implemented in 2009/2010 by CNTE to the union leaders of the affiliated state unions, aiming at obtaining information and indicators about the school employees. The developed study indicated a progressive movement of organization and recognition of this segment in the union entities and in the public sector, as well as, the indication of challenges in the way of reaffirming the collective struggles of the educational professionals.

Keywords: Educational Professionals. School employees. Professional Identity. Policies and Indicators.

Employé d'école *Indicateurs et défis*

RÉSUMÉ: Cet article présente l'analyse préliminaire de l'enquête réalisée par la CNTE, dans les années 2009/2010, avec les dirigeants des syndicats de l'état avec le but d'obtenir informations et indicateurs sur les *employés d'école*. L'étude développée a indiqué un mouvement progressif d'organisation et reconnaissance de ce segment près des entités syndicales mêmes et du pouvoir public, ainsi que l'indication de défis dans le sens de réaffirmation des luttes collectives des professionnels de l'éducation.

Mots-clés: Professionnels de l'éducation. Employés de l'école. Identité professionnelle. Politiques et indicateurs.

Funcionario de escuela *Indicadores y desafíos*

RESUMEN: El artículo presenta el análisis preliminar de la encuesta implementada por la CNTE, en 2009/2010, junto a los dirigentes de los sindicatos estatales a ella filiados, con el fin de obtener informaciones e indicadores sobre los *funcionarios de escuela*. El estudio desarrollado indicó un movimiento progresivo de organización y reconocimiento de ese segmento junto a las propias entidades sindicales y al poder público, así como la indicación de desafíos en el sentido de reafirmación de las luchas colectivas de los profesionales de la educación.

Palabras-claves: Profesionales de la educación. Funcionarios de la escuela. Identidad profesional. Políticas e indicadores.