



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA-LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA-FAI
CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA

LIANCARLAS SILVA E SILVA

**CONTRIBUIÇÕES DE PROFISSIONAIS DO APOIO ADMINISTRATIVO
NA GESTÃO ESCOLAR: Análise na Escola Municipal de Ensino
Fundamental Antônio Gonzaga Barros, em Itaituba- Pará.**

Itaituba – PA

2020

LIANCARLAS SILVA E SILVA

**CONTRIBUIÇÕES DE PROFISSIONAIS DO APOIO ADMINISTRATIVO
NA GESTÃO ESCOLAR: Análise na Escola Municipal de Ensino
Fundamental Antônio Gonzaga Barros, em Itaituba- Pará.**

Monografia de Graduação apresentada ao Curso de
Pedagogia da Faculdade de Itaituba, para obtenção do
título de Licenciada Plena em Pedagogia.

Orientadora: Profª Lucia Maria da Costa Cruz, Esp.

Itaituba – PA

2020

SILVA. Liancarlas Silva e.

CONTRIBUIÇÕES DE PROFISSIONAIS DO APOIO ADMINISTRATIVO NA GESTÃO ESCOLAR: Análise na Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Gonzaga Barros, em Itaituba- Pará / LIANCARLAS SILVA E SILVA - Itaituba: CLPP da FAI, 2020.

76 Fls.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Faculdade de Itaituba-FAI, Curso de Pedagogia, Licenciatura Plena em Pedagogia, Itaituba, BR-PA, 2020.

Orientadora: Prof.^a Lucia Maria da Costa Cruz, Esp.

I. Educação. Colaboradores. Funções. II. CRUZ, Lucia Maria da Costa. III. Faculdade de Itaituba- FAI, Itaituba- BR- Pará/2020.

LIANCARLAS SILVA E SILVA

**CONTRIBUIÇÕES DE PROFISSIONAIS DO APOIO ADMINISTRATIVO NA GESTÃO
ESCOLAR: Análise na Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio
Gonzaga Barros, em Itaituba- Pará.**

Monografia de Graduação apresentada ao Curso de Pedagogia da Faculdade de Itaituba, para obtenção do título de Licenciado Pleno em Pedagogia, sob a orientação da Prof.^a Lucia Maria da Costa Cruz, Esp.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: _____ Nota: _____
Prof.^a Lúcia Maria, da Costa Cruz, Esp.

Avaliadora: _____ Nota: _____
Prof.^a Margaret Ferreira de Aguiar, Esp.

Avaliadora: _____ Nota: _____
Prof.^a Raquel Peres Rocha, Ma.

Resultado: _____ Média: _____

Itaituba-PA, 05 de março de 2020.

Dedico este Trabalho de Conclusão de Curso à minha família pois acredito ser presentes de Deus e que estão comigo em todos os momentos, apoiando, encorajando e vibrando com minhas vitórias.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a **Deus** por seu amor e fidelidade para com minha vida, por ser o autor e consumidor da minha fé, e grande responsável por minhas conquistas.

A meus avós **Sebastião Bento** (*in memorian*) e **Antônia Bento** (*in memorian*) que me criaram, dedicando todo o amor e cuidado.

A minha família, irmãos, primos e primas, pela torcida e incentivo para que eu conseguisse me manter firme rumo á uma graduação.

Ao meu esposo **Messias Rodrigues de Sousa** e a meus filhos **Davi** e **Miguel**, que entenderam meu stress, as vezes por conta da sobrecarga que é conciliar todas as atividades de casa, trabalho e escola, e que ainda assim entenderam e me apoiaram com palavras e financeiramente.

Aos colegas de trabalho da escola Antônio Gonzaga Barros, pois, também, contribuíram com essa formação, até mesmo na forma de se tornarem incentivadoras quando cansada da jornada, torciam e vibravam comigo desde a conquista pela Bolsa de estudo que consegui do PROUNI. Em especial, cito as colegas: **Alcione Silva**, **Francinaira Matos**, **Joelda Pereira da Silva** e **Andreia Guedes**.

E ainda, não menos importante a família Brito constituída por **Edmilson**, **Regilda**, **Yasmim** e **Leticia**, os quais foram solidários comigo, ao saberem que eu tinha um longo trajeto de bicicleta até a instituição, e sensíveis a essa causa se disponibilizaram a me levar todas as noites por mais de um ano. Esse gesto jamais será esquecido por mim.

As colegas da turma de Pedagogia que me ajudaram nos trabalhos, tirando as dúvidas e encorajando sempre. Inclusive a mãe de uma colega de sala **Deuzinete**, que me ajudou na compra de um notebook, que facilitou muito a realização dos meus trabalhos acadêmicos.

A todos os professores do curso em especial aos de monografia e estágio, que foram tão importantes na minha vida acadêmica.

À professora **Lucia Maria da Costa Cruz**, pela paciência na orientação, pelo incentivo, pela força de vontade, em me orientar tornando assim possível a conclusão desta monografia.

Escola é sobretudo gente, gente que trabalha, que estuda, que se alegra, se conhece, se estima. O diretor é gente, o coordenador é gente, o professor é gente, o aluno é gente, cada funcionário é gente (Paulo Freire).

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, tem por objetivos, fazer uma abordagem a respeito das contribuições dos funcionários de apoio de uma escola, a fim de conhecer a importância destes profissionais, como também as dificuldades que eles encontram no desempenho de seu trabalho além de identificar as atribuições do apoio administrativo, averiguar as contribuições dos colaboradores anônimos da escola, compreender as funções dos recursos humanos da escola e principalmente analisar as funções dos atores da educação. As questões que norteadoras deste trabalho são o intuito de demonstrar as contribuições que os funcionários de apoio administrativo proporcionam para a escola, a função dos mesmos dentro do ambiente escolar e como se pode definir a função do professor dentro da sala de aula. Durante as leituras sobre essa temática, foram encontrados muitos textos que tratam da importância dos funcionários de uma escola, da importância de uma gestão compartilhada como também da falta de valorização dos atores passivos de uma escola. As metodologias adotadas foram: pesquisa bibliográfica e uma coleta de dados através de questionários voltados aos funcionários de todos os segmentos da escola, para se chegar aos resultados desejados foram analisados os dados e discutidos as respostas e em seguida sugeridas propostas de intervenção e a conclusão de todo o estudo. Com as respostas obtidas no questionário, verificou-se que os funcionários sabem da sua importância para o funcionamento da escola, entendem que ainda falta melhorias em muitos pontos, e que existe um esforço da gestão para que todos sintam se valorizados, porém essa valorização ainda não é sentida por todos. Com tudo se nota que alguns professores ainda não entendem o verdadeiro papel de um ator passivo, que a gestão procura auxiliar seus funcionários para que a escola alcance seus objetivos e que os funcionários de apoio não se sentem valorizados em relação aos demais funcionários. É evidente que, necessita-se de mecanismos que auxiliem na relação interpessoal dos funcionários, pois a escola deve ser um lugar de igualdade para que os alunos aprendam a respeitar as diferenças com os professores e demais funcionários, já que os mesmos muitas vezes são as referências que os alunos pretendem seguir.

Palavras-Chave: Escola. Profissionais. Contribuições

ABSTRACT

The present Course Conclusion Work aims to make an approach regarding the contributions of the support staff of a school, in order to know the importance of these professionals, as well as the difficulties they encounter in the performance of their work, besides identifying the attributions of administrative support, verifying the contributions of anonymous school employees, understanding the functions of the school's human resources and, especially analyzing the functions of the actors of education. The guiding questions of this work are the aim of demonstrating the contributions that administrative support staff provide to the school, their role within the school environment and how the teacher's role can be defined within the classroom. During the readings on this theme, many texts were found that deal with the importance of the employees of a school, the importance of shared management as well as the lack of appreciation of the passive actors of a school. The methodologies adopted were: bibliographic research and data collection through questionnaires aimed at employees of all segments of the school, to reach the desired results, the data were analyzed and the answers were discussed and then suggested intervention proposals and the conclusion of the entire study. With the answers obtained in the questionnaire, it was found that the employees know their importance for the operation of the school, understand that there is still a lack of improvements in many points, and that there is an effort of management for everyone to feel valued, but this appreciation not yet felt by all. It is clear that some teachers still do not understand the true role of a passive actor, that management seeks to assist its employees so that the school reaches its objectives and that the support staff do not feel valued in relation to other employees. It is clear that mechanisms are needed to assist in the interpersonal relationship of employees, because the school must be a place of equality for students to learn to respect differences with teachers and other employees, since they are often the references that students intend to follow.

Keywords: School. Professionals. Contributions

LISTA DE QUADROS

Quadro 01. Como define a sua atuação como professor em sala de aula?.....	52
Quadro 02. Comente os desafios da docência.....	53
Quadro 03. Qual a função dos atores passivos (serviços gerais) da educação?.....	54
Quadro 04. Que contribuições os funcionários ativos e passivos proporcionam para a escola.....	55
Quadro 05. Fale sobre o que significa exercer sua função em uma escola.....	56
Quadro 06. Quais os desafios que são vivenciados nesta profissão.....	57
Quadro 07. Comente sobre a importância dos trabalhos dos colaboradores desta escola.....	58
Quadro 08. A escola oferece subsídios necessários para o desenvolvimento do trabalho de seus colaboradores? Justifique sua resposta.....	59
Quadro 09. Você gosta de seu trabalho nesta instituição? Fale sobre.....	61
Quadro 10. Você se sente valorizado nesta profissão? Comente.....	62
Quadro 11. Pretende permanecer nesta função ou não? Porquê?.....	63
Quadro 12. Você tem boas relações profissionais com os alunos e outros trabalhadores da educação nesta escola? Justifique sua resposta.....	64
Quadro 13. Quais as dificuldades de exercer este trabalho?.....	65

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 ABORDAGEM SOBRE OS COLABORADORES DA EDUCAÇÃO	12
1.1 A ESCOLA E A EQUIPE MULTIDISCIPLINAR	12
1.2 ORGANIZAÇÃO INTERNA DOS RECURSOS HUMANOS DE UMA ESCOLA .	16
1.3 FUNÇÕES E ATRIBUIÇÕES DE QUEM TRABALHA NO AMBIENTE ESCOLAR	22
2 A IMPORTÂNCIA DE QUEM TRABALHA NA ESCOLA	28
2.1 CONTRIBUIÇÕES DOS ATORES PASSIVOS DA ESCOLA: CARGOS E FUNÇÕES	28
2.2 O DOCENTE E OS EDUCANDOS.....	33
2.3 O SECRETÁRIO, O GESTOR E O TÉCNICO EDUCACIONAL	38
3 CONTRIBUIÇÕES DE PROFISSIONAIS DO APOIO ADMINISTRATIVO NA GESTÃO ESCOLAR: ANÁLISE NA ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO FUNDAMENTAL ANTÔNIO GONZAGA BARROS, EM ITAITUBA- PARÁ	45
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA	45
3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	47
3.3 PERFIS DOS ENTREVISTADOS.....	49
3.4 ANÁLISE DA PEQUISA COM COLABORADORES DA EDUCAÇÃO.....	50
3.4.1 Concepções dos professores	50
3.4.2 Percepções do gestor, técnico educacional e secretário	56
3.4.3 Pontos de vista de colaboradores passivos	60
3.5 PROPOSTAS CONTRIBUENTES	66
CONCLUSÃO	68
REFERÊNCIAS	70
APÊNDICE	74

INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso faz uma abordagem sobre as Contribuições de Profissionais do Apoio Administrativo na Gestão Escolar. Com pesquisas bibliográficas a respeito dessa temática, detectou-se que os funcionários da escola são de suma importância para o funcionamento da escola apesar de não terem o reconhecimento merecido.

Sabe-se que grande parte das pessoas não conhecem a verdadeira importância de uma merendeira, um auxiliar de serviços gerais por exemplo, as pessoas acreditam que os mesmos têm apenas a função de fazer o lanche e limpar a escola, porém a função dos mesmos vai muito além, pois os mesmos também são responsáveis pela formação do aluno mesmo que de forma indireta.

Pensando nessa problemática buscou-se, com este trabalho propostas que contribuam para que haja o reconhecimento dos demais funcionários da escola, como também para que eles sejam valorizados. Em nossas leituras sobre essa temática, foram encontrados muitos textos que tratam da falta de capacitações para esses funcionários, como também de textos que relatam a importância deles no ambiente escolar, já que os mesmos são atores passivos na educação dos alunos.

Nessa perspectiva, observa-se que há uma vasta bibliografia sobre os problemas concernentes no ambiente escolar, mas pouca sobre metodologias que realmente orientem esse tipo de trabalho. Assim, ao se usar metodologias que façam com que os funcionários possam se capacitar é consecutivamente agregar valor à sua função.

Além disso é evidente e necessário que aconteçam ações de intervenção para que haja mais companheirismo e comprometimento entre os funcionários, pois muitas vezes existe uma certa indiferença entre funcionários que acreditam que tem uma posição superior a outros o que é um equívoco, pois todos são parte importantes para que as engrenagens da escola funcionem de forma a fluir bons resultados.

Para melhor entendimento e organização da pesquisa, foram levantadas questões norteadoras como: a valorização dos profissionais, os desafios obtidos na prática da profissão, a importância dos colaboradores da escola, dentre outros que são de suma importância para o entendimento de como ocorre as relações entre alunos e funcionários dentro do ambiente escolar.

Este estudo é bibliográfico e a pesquisa que direcionou foi de ordem qualitativa. É qualitativa, pois levou em consideração o levantamento de dados sobre as contribuições de profissionais do apoio administrativo na gestão escolar na escola campo da pesquisa, foi analisado opiniões e expectativa dos funcionários obtidos através de questionário.

A pesquisa foi realizada durante o mês de dezembro de 2019, na Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Gonzaga Barros, com aplicação de questionários com os funcionários da referida escola com objetivo de conhecer suas concepções a respeito da importância de seu trabalho para o funcionamento da escola.

O estudo fundamentou-se nas referências bibliográficas de autores que tratam da temática, como: Brasil (2004), Carvalho (1999), Gil (1999), Libâneo (2008), Maturana (1998), Souza (2003), Senge (2004); autores esses que discutem a temática abordada, enfatizando a importância da equipe de apoio escolar.

O primeiro capítulo faz uma abordagem sobre os colaboradores da educação levando em consideração a equipe multidisciplinar, como também a organização interna dos recursos humanos de uma escola e por fim as funções e atribuições de quem trabalha no ambiente escolar.

No segundo capítulo, por sua vez, será demonstrado assuntos que abordam a importância de quem trabalha na escola, em seguida foi feito um aparato sobre as contribuições dos atores passivos da escola dando ênfase nos cargos e funções de cada um, ainda foi discorrido com base em alguns teóricos a respeito da relação docente e educandos, e finalizando o segundo capítulo teremos um relato sobre a importância do secretário, do gestor e do técnico educacional.

E o terceiro capítulo será feita a análise das pesquisas e demonstrado os resultados atingidos na pesquisa. Tais direcionamentos práticos servem como referência para que se conheçam a realidade dos funcionários de uma escola, pois nem sempre se percebem o que os mesmos sentem a respeito de sua função e o que anseiam para a melhoria e consecutivamente para melhor desempenho de seu trabalho.

1 ABORDAGEM SOBRE OS COLABORADORES DA EDUCAÇÃO

1.1 A ESCOLA E A EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

A escola, na condição de ambiente educacional e escolarização, como também um espaço de partilha e troca de conhecimento e experiência para que ocorra a construção do conhecimento, precisa lidar com contradições e embates, na busca por uma educação de qualidade, através de um grupo de profissionais qualificados prestando serviços eficazes.

A amplitude e o fazer do psicólogo escolar justifica-se pela pluralidade de situações, demandas e sujeitos que compõem o cenário escolar. Assim, compete a esse profissional desenvolver trabalhos de orientação vocacional e profissional com alunos; trabalhar no desenvolvimento de ações preventivas; desenvolver ações com o corpo docente sobre temas pertinentes que merecem atenção na escola; realizar trabalhos com familiares; participar da construção do projeto político pedagógico da escola, dentre outros (MIRANDA, 2013, p. 01).

Sobretudo, para que se possa enfrentar toda a complexidade do ser humano em desenvolvimento, absorvido pela atual conjuntura, necessita-se ampliar o quadro de profissionais da educação. Apresenta-se nesse momento, como contribuição às necessidades do trabalho que precisa ser desenvolvido nas escolas, a Equipe Multiprofissional, composta por Pedagogo, Assistente Social e Psicólogo, que tem como intuito auxiliar no processo de ensino e aprendizagem e promover uma educação de qualidade e profissionais de apoio como o vigia, zelador, servente, merendeira e demais que se empenham para que a assistência ao estudante seja efetuada com segurança.

Diante das possibilidades da multifuncionalidade, Santos (2012, p. 12), afirma que “o trabalho do Serviço Social na Educação volta-se para identificar e atender as demandas provenientes da questão social que perpassa o cotidiano do campo educacional”, vindo ao encontro das necessidades da escola nos dias atuais, agindo em equipe e em conjunto com os profissionais da Equipe Multiprofissional, pedagogos, professores, equipe diretiva e demais funcionários da Educação. Fazenda (1995) explica que o movimento multidisciplinar:

O movimento multidisciplinar surgiu de forma significativa na Europa na década de 1960, período em que era reivindicado um novo estatuto de universidade e escola que rompesse com a educação em partes, que era completamente alienado das questões cotidianas. A evolução do movimento rumo à multidisciplinaridade foi dividida didaticamente pela autora em três períodos, abarcando as décadas de 1970, 1980 e 1990, apresentando também informações sobre a situação brasileira no contexto do desenvolvimento da interdisciplinaridade, principalmente na área da educação (FAZENDA, 1995, p. 48).

É sabido que a multidisciplinaridade, não tem apenas o objetivo de fazer com que não haja fronteiras entre as disciplinas estudadas e sim fazer com que os discentes possam desenvolver várias concepções acerca do conteúdo que está sendo estudado, fazendo assim com que haja uma nova estrutura na forma de como os conhecimentos são apresentados para os alunos, tendo assim uma direção nova.

Sendo assim as equipes multidisciplinares tem um grande desafio para a escola como também para a equipe pedagógica, pois devem trazer para o ambiente escolar uma pratica multidisciplinar que ultrapassem as dificuldades, como também possam disponibilizar experiências interdisciplinares.

Em consonância com Nicolescu (2000, p. 14), a multidisciplinaridade nada mais e que uma busca que visa integrar os conhecimentos tendo como base o estudo de certo objeto de uma ou várias disciplinas ao mesmo tempo, e traz à tona contribuições com bastante significado a uma disciplina especifica devido “ultrapassar as disciplinas, mas sua finalidade continua inscrita na estrutura da pesquisa disciplinar”. Domingues (2005), destaca as principais características de experiências tidas como multidisciplinares, que são elas:

Aproximação de diferentes disciplinas para a solução de problemas específicos; diversidade de metodologias: cada disciplina fica com a sua metodologia; os campos disciplinares, embora cooperem, guardam suas fronteiras e ficam imunes ao contato (DOMINGUES, 2005, p. 22).

Para Freire (2002, p. 41), “ensinar exige reconhecimento e assunção da identidade cultural”, ou seja, em uma educação de qualidade, que tem como objetivo formar cidadãos, de acordo com o que e defendido pelos PCN'S, e de suma importância que o educando seja respeitado, assim como também e de suma importância que seja ensinado ao alunado a valorizar sua identidade e respeitar as diferenças dos outros, e daí que se inserem as equipes multidisciplinares.

Também se tem um outro fator que justifica a importância dessas equipes dentro da escola é que, quando se trabalha com um mesmo tema em diversos focos em várias disciplinas, acaba por possibilitar que o aluno tenha uma visão mais profunda dos conceitos relacionado a tal disciplina. Segundo Canen (1997):

Todas as disciplinas possuem certos aspectos, aquém de qualquer conteúdo, que permitem prestar atenção a questões de justiça social e diversidade. Nesse contexto, emerge o desafio de levantar os conteúdos que privilegiem essa perspectiva, contribuindo para a formação do sujeito. Todavia, devemos considerar que abordar as diferenças étnico-raciais não significa falar sobre elas, mas levar aos alunos a conhecê-las e debatê-las (CANEN, 1997, p. 481).

Sendo assim pode se perceber que o papel de uma equipe multidisciplinar dentro de uma escola é fazer com que os alunos sejam submetidos a situações e atividades que façam com que os mesmos possam ser estimulados e saibam valorizar e respeitar as diferenças, como também aprender de forma variadas tendo como base várias disciplinas abordando um mesmo tema.

Com a equipe multidisciplinar ativa na escola é possível que se alcance objetivos que devem ser colocados em pauta no início do ano letivo, para que seja acompanhado os resultados durante todo o período escolar, dentre esses objetivos devem estar mudanças no comportamento dos alunos, como também, o respeito que os alunos devem adquirir entre os próprios com também com os demais membros da comunidade escolar.

Portanto, uma pesquisa multidisciplinar ocorre a partir do momento em que um grupo de pessoas tais como, pesquisadores, estudiosos, profissionais das mais diversificadas áreas colocam em xeque seu ponto de vista sobre determinado assunto vista acerca de um único objeto.

Sendo assim se tem a multidisciplinaridade como um exame, avaliação e definição de um único objeto de estudo tendo como base as mais disciplinas. Cada área com seu especialista, faz sua abordagem colocando seu ponto de vista, sem ter acesso aos pontos de vistas dos especialistas das outras áreas, sendo assim não existe uma articulação ou associação do assunto proposto.

Esse tipo de abordagem do conhecimento não nega as disciplinas, uma vez que está ancorado nelas para o seu desenvolvimento. O mais importante é a preocupação com a unidade do saber, algo que somente é encontrado no verdadeiro cientista, o qual, diferentemente do especialista, “ao mesmo tempo que aprofunda a inteligibilidade deste ou daquele domínio do

conhecimento, é capaz de situar o seu saber na totalidade do saber, isto é, no horizonte global da realidade humana” (GUSDORF, 2006, p. 56).

Não há no trabalho multidisciplinar qualquer intenção de se estabelecer relações diretas e integrativas entre as diversas disciplinas. O que se pretende com a reunião das diferentes especialidades é que cada especialista emita um ponto de vista único, a partir de seus saberes particularizados, ou seja, o papel da multidisciplinariedade dentro da escola e fazer com que os alunos aprendam determinado assunto sob os mais diversificados pontos de vista tendo assim uma melhor assimilação do que está em foco, e um trabalho conjunto de toda equipe escolar e quando possível de alguns especialistas de fora da escola, para que a multidisciplinariedade tenha uma maior abrangência de conhecimento.

O trabalho em equipe multidisciplinar e de suma importância seja em qualquer área não só na educação devido a mesma ter como base uma forma bastante especial de organização, e tem como ponto principal e mais importante a ajuda recíproca entre os profissionais inseridos na equipe, que não deve ser apenas de educadores, ou seja uma equipe multidisciplinar não pode ser composta só por educadores, porém pode haver profissionais de outras áreas inseridos, e pode afirmar que com a inserção de profissionais de outras áreas o objetivo buscado pode ser alcançado mais rapidamente, pois uma equipe multidisciplinar tem como objetivo um determinado trabalho, buscando um objetivo comum, que permite que todos inseridos façam parte.

O conhecimento trocado pela equipe multidisciplinar é determinante para as relações humanas, devido o mesmo tem como objetivo buscar de forma coesa e coerente os objetivos traçados e quando se trata de uma escola pública, pode-se notar os benefícios de quando se há um planejamento que tem como direção a multidisciplinariedade.

É importante ressaltar que um profissional para ser bem sucedido não deve em hipótese alguma ficar estagnado apenas em sua área de atuação, o mesmo principalmente quando se trata de professores deve estar sempre em constante pesquisa, atualização e estudos sobre todo e qualquer assunto que possa ser de valia em sua disciplina e ajudar na formação de seus alunos, dando enfoque a cada aluno dando a chance para que eles façam parte da mesma, seja no campo escolar, profissional ou, até mesmo, em atividades cotidianas.

O Trabalho em Equipe, além de possibilitar a troca de conhecimento é determinante nas relações humanas, pois motiva o grupo a buscar de forma coesa os objetivos traçados. É preciso ficar claro que não há profissão melhor ou pior que a outra. O que deve existir é a consciência de que, em se tratando de seres humanos, nenhum tipo de conhecimento é demais. Todo conhecimento é válido e jamais se conhece sobre tudo. O trabalho em equipe é necessário e fundamental. O trabalho em equipe possibilita dar e receber, por parte de cada um de seus membros, afeição, aceitação e sentimento de importância (GUSDORF, 2006, p. 74).

O significado de trabalhar em equipe compartilhar da mesma direção, já que é bastante claro que quando se faz uma atividade em grupo está encorajando todos pertencentes ao grupo o que faz com que seja aumentado do desempenho de todos para realizar a atividade ao qual foi proposta, pois aumenta a autoconfiança desenvolve as habilidades faz com que haja união e a autoconfiança levando assim toda equipe ao sucesso.

Vale ressaltar que a multidisciplinariedade pode ser desenvolvida em todas as áreas não só dentro das escolas, pois a mesma tem o intuito de unir para alcançar mais longe, ou seja a multidisciplinariedade pode fazer com que os alunos, conheçam e entendam determinados assuntos partindo de pontos de vistas distintos, tendo como base profissionais de outras áreas além da dos professores.

Portanto, é de suma importância que se tenha sempre que possível dentro das instituições de ensino públicas uma equipe multidisciplinar para que ajudem os alunos a abrangerem seus pontos de vista a respeito do mundo e dos acontecimentos que ocorrem a todo instante no mundo, levar palestras com profissionais atuantes na área da saúde, segurança pública, meio ambiente dentre outros para com que os alunos conheçam a verdadeira realidade e não apenas aquela que vêm estampadas nos livros didáticos, para isso é necessário uma parceria entre todos os setores sendo eles públicos ou não com as escolas, para que os alunos de hoje sejam cidadãos conscientes amanhã.

1.2 ORGANIZAÇÃO INTERNA DOS RECURSOS HUMANOS DE UMA ESCOLA

Qualquer proposta a ser elaborada sempre existe pontos com maior importância e na maioria das vezes os recursos humanos são os que merecem maior destaque, pois sem o apoio deste recurso não existe um motivo dos demais, pois, será perda de tempo pelo fato de que não haverá da ideia original. E quando se trata da educação não é diferente, como podemos ver nas palavras de Fortunati (2007):

A gestão de recursos se refere aos processos diretivos de obtenção, distribuição e articulação de recursos humanos, financeiros e materiais necessários para alcançar as metas de aprendizagem e desenvolvimento dos estudantes de determinado estabelecimento educativo. Os critérios relativos à gestão de pessoas consideram as ações destinadas à implementação de estratégias para melhor utilização dos recursos humanos, o desenvolvimento do trabalho em equipe e a geração de um ambiente de trabalho adequado e motivador (FORTUNATI, 2007, p. 53).

De acordo com a citação acima a gestão de recursos humanos e de suma importância dentro da escola, pois a mesma tem o dever de dividir de acordo com as necessidades da escola o pessoal que trabalha em tal instituição, como também fazer a articulação das atividades a serem desenvolvidas por cada um inserido no ambiente além disso, a gestão de recursos trabalha com a divisão das verbas destinadas a escola, tendo o dever de dividir de acordo com as necessidades, sem deixar de lado nenhuma das áreas.

Sendo assim, tem-se que levar em conta toda a equipe escolar e não somente o corpo docente, pois para que se tenha resultados positivos dentro da escola é necessário que todos os setores funcionem de forma a atender as necessidades da escola, e não se deve apenas dar atenção as necessidades dos docentes e deixar de lado os demais setores da escola, como geralmente é feito, Schneider (2009) dá ênfase nesta temática:

Todos os envolvidos no processo educativo são importantes, são eles os atores do cotidiano escolar que dão o complemento ao que não está completo, os alunos vão para aprender, os professores para ensinar e os funcionários para dar suporte a este conjunto das mais variadas formas. Entretanto, o que visualizamos no dia a dia da escola pública em geral é uma descaracterização de algumas funções de apoio, onde não ficam bem claras as suas obrigações e também acabam por deixar muitas vezes de cumprir suas tarefas por esta falta de organização (SCHNEIDER, 2009, p. 59).

Cada servidor da escola tem um papel diferente do outro o professor tem uma função, o servente outra, a merendeira uma outra diferente das demais, a secretaria cuida da parte burocrática, também possui a parte financeira que geralmente fica a cargo de um conselho, e ainda se tem a direção que tem a responsabilidade de dirigir todos os setores sejam eles internos ou externos da comunidade escolar de forma prodigiosa.

São áreas distintas com pessoas diferentes responsáveis cada um por uma atividade distinta, cada uma dessas atividades tem sua importância e complexidade,

devido, a Educação ser “criação, tratamento, cuidados que se aplicam aos educandos, visando adaptar seu comportamento a expectativas e exigências de um determinado meio social” como afirma Nespoli (2012, p. 07). E por esse motivo que a administração dos recursos humanos e de suma importância, e para que a mesma seja feita de forma proveitosa e necessária que haja dedicação e disponibilidade de tempo para se formar um grupo que siga à risca a proposta da escola desempenhando suas funções com responsabilidade.

Para que o trabalho dentro de uma escola seja feito de forma a gerar benefícios a instituição e necessário que cada funcionário leve a sério sua função, para que nesse local cada um que alo está sinta-se acolhido dentro de suas complexidades e especificidades construindo um time a partir das particularidades de cada um, tarefa essa bastante difícil pois sempre haver divergências de pensamentos, conforme afirma Senge (2004):

Parece impossível agradar a “gregos e troianos”, porém, a motivação e o bom relacionamento interpessoal são mais atraentes e eficazes na manutenção da equipe do que simplesmente o valor financeiro a ser recebido no final do mês. Os profissionais afirmam que abrem mão de salários mais altos em troca de um ambiente favorável de trabalho. E também é mais interessante para o gestor. (SENGE, 2004, p. 201).

Um líder de sucesso tem também a função de agregar pessoas, já que quando o líder é bem sucedido as pessoas geralmente desejam estar próximas a ele, devido o mesmo sempre saber como resolver as pendências que aparecem no dia a dia em um ambiente escolar, e assim fazer da escola um ambiente agradável para todos que ali se encontram seja, alunos, professores, a equipe de apoio e até mesmo a comunidade que muitas vezes procura auxílio na escola.

Quando os funcionários de uma escola são motivados e recebem elogios pelo desempenho demonstrado ao executar seu trabalho, o mesmo faz suas tarefas com maior empolgação e vontade, devido o mesmo querer cada vez mais ver seu trabalho reconhecido, e dessa forma os objetivos buscados pela escola serão alcançados com maior rapidez e eficiência, além de se ter um local mais propício a convivência, pois funcionários incentivados geram menos atritos e são mais produtivos.

Segundo todos os especialistas em administração escolar, o clima organizacional de uma escola é um dos fatores decisivos para o bom

funcionamento da escola. O diretor e sua equipe diretiva têm um papel determinante na sua definição e implementação. Um bom clima de trabalho favorece a motivação da equipe e aumenta o compromisso da comunidade educativa com a qualidade do ensino (FORTUNATI, 2007, p. 56).

De acordo com a citação acima, existe uma clara necessidade de sempre haver qualificação da equipe que trabalha na área dos Recursos humanos devido ser ela que deve motivar os demais funcionários da escola, como também e de suma importância que tenha mais de uma pessoa a frente da instituição de ensino para que o mesmo não fique sobrecarregado e deixe de lado uma ou outra área dentro da escola.

Sendo assim, é perceptível que não existe possibilidade de que um a única pessoa consiga administrar uma escola sozinho de forma a agradar todos os lados, mesmo quando se trata de uma escola de pequeno porte, com 100 alunos no máximo, dessa forma é evidente que o diretor necessita de auxílio para que consiga dirigir toda a escola resolvendo todas as necessidades da instituição, quando o diretor não tem auxílio ele irá dar mais atenção a certos pontos do que para outros.

Neste sentido, sempre haverá mais destaque e solução para os problemas dos que estão mais próximos da direção o que irá acabar por gerar descontentamento aos que estão mais distantes, e assim acabará por gerar intrigas e por consequência a frustração da direção que se sentira fracassado por não conseguir administrar os recursos destinados a instituição e assim trabalho acaba sendo prejudicado.

Sem dúvida, pode-se, de forma figurada, considerar a imagem do diretor como o coração e a alma da escola, pois, por meio de sua presença, positiva ou negativa, teremos uma unidade de ensino mais atuante, mais motivada, com maior participação da comunidade escolar, com uma preocupação maior em construir, de forma permanente, um ensino de melhor qualidade para os seus estudantes. A influência da pessoa do diretor é decisiva, pois é ele quem determina o clima emocional e intelectual da escola. É ele quem traça o rumo e assume a liderança (FORTUNATI, 2007, p. 56).

Levando em conta a citação acima pode se entender que o que causa uma má administração de recursos humanos, muitas vezes é a falta de qualificação dos dirigentes da instituição, desde a primeira formação até as formações continuadas, e quando se tem uma administração de pessoas que não atende as expectativas acaba por se gerar uma baixa qualidade no resultado final, que no caso da escola é o ensino aprendizagem dos alunos.

Quando se trata de escola pública, a grande maioria dos funcionários são concursados, o que não possibilitado que seja feita uma seleção de pessoal, e dessa forma é necessário que o diretor ou divida as responsabilidades criando um conselho para que seja delegado funções para os funcionários de todas as áreas, para que se tenha um maior engajamento de pessoal.

Outra causa da apatia no processo institucional está, conforme foi observado, diretamente ligado a falta de continuidade e permanência dos profissionais na mesma instituição, pois, perceberam-se várias novas tecnologias educacionais, projetos inovadores e cursos preparatórios que deveriam qualificar cada vez mais o trabalho escolar. Foi observado que muitos projetos com experiências de sucesso são abandonados devido à rotatividade de profissionais nas escolas. Aos profissionais que se destacam positivamente são oferecidos cargos, que pagam mais para tirar os bons profissionais da sala de aula. Aos que se destacam negativamente resta à solicitação da equipe diretiva para o remanejamento destes, de forma a lapidar o quadro de servidores das escolas (FORTUNATI, 2007, p. 58).

Sendo assim pode-se afirmar que o papel de um gestor líder e de suma importância, pois o mesmo além de dirigir a escola deve motivar, aconselhar, apoiar e articular a permanência dos profissionais que desenvolvem um bom trabalho dentro da escola, porém a realidade que está de frente para nós é bem diferente, pois pode-se ver muitos professores sendo remanejados de local ou setores, já que na maioria das vezes na educação quem está fora da sala de aula tem um salário melhor do que quem está trabalhando com alunos, e sabido que nos dias atuais o salário é um das motivações mais eficazes para se desenvolver um bom trabalho.

Assim, é necessário que o gestor e sua equipe sejam capacitados para lidar com o trabalho de gestão dos recursos humanos, já que são eles os responsáveis por fazer a proposta da escola ser desenvolvida de forma eficaz na prática como foi elaborada no papel.

Se colocadas em prática as afirmativas já citadas aqui seria possível deixar de se fazer reuniões onde se perdem muitos minutos para que os gestores possam convencer os professores a aceitarem o que é proposto pela administração que geralmente é trocada a cada dois anos, como também poderia ser economizado o dinheiro dos cofres públicos que são investidos em cursos para resolver problemas que se instalam pela falta de entendimento entre direção e os demais funcionários, e esse dinheiro poderia ser investido em capacitação e renovação de práticas docentes, não queremos afirmar aqui que os funcionários devem ser submissos à gestão e sim que a gestão deve ser pautada na cooperação e aceitação.

Há uma longa caminhada pela frente, mas que deve ser enfrentada com rigor teórico e científico no intuito de atração e retenção de bons profissionais. Só assim, uma rede pode destacar-se realmente. Não somente pelas notas dos alunos é que se constrói uma escola de qualidade, mas sim, quando toda a comunidade escolar está satisfeita e unida em torno da proposta da escola. Quando os profissionais estão satisfeitos o trabalho docente passa a ser satisfatório automaticamente. Quando os alunos estão em um processo de ensino e aprendizagem satisfatório os pais se agregam a escola porque sentem orgulho de terem seus filhos em uma escola que se destaca das demais por algum motivo (SCHNEIDER, 2009, p. 62).

Toda equipe da gestão escolar seja eleita ou indicada tem o dever de ter a capacidade de se auto constituir dentro da escola tendo como base o comprometimento de trazer para a instituição, bons profissionais para que a proposta trazida seja colocada em prática e tenha resultados positivos.

Para que uma escola consiga desenvolver o ensino aprendizagem de seus alunos é necessário que a mesma tenha padrões para o funcionamento, para isso as escolas geralmente adotam várias medidas políticas educacionais para que assim se tenha um ensino de qualidade para os alunos inseridos na escola, como também melhores condições de trabalho para todos os funcionários.

Para que se consiga obter esses padrões que sejam capazes de fazer com que a escola tenha um bom funcionamento e os alunos tenham um bom ensino assim como também estrutura para uma melhor aprendizagem é necessário que seja se tenha alguns itens que são essenciais para o funcionamento tais como recursos pedagógicos, instalações físicas, mobiliário e equipamentos e principalmente recursos humanos que são a parte mais importante em toda e qualquer escola.

Os recursos humanos dentro da escola são de suma importância devido a ser ele o responsável por garantir aos alunos e professores assim como todo o quadro de funcionários da escola que suas necessidades básicas sejam atendidas ou seja os recursos humanos deve dar suporte pedagógico aos alunos no desenvolvimento das atividades como também deve conter competência profissional comprovada e condições adequadas de trabalho.

Destaca-se como funções dos e responsabilidades dos recursos humanos dentro da instituição escolar, o processo de admissão dos servidores que trabalham na escola, porém essa função aqui no município de Itaituba dentro das escolas públicas fica a cargo da Secretaria de Educação, pois como é sabido os funcionários

da esfera pública em sua maioria são concursados e a outra parte contratada geralmente o contrato se dá por meio de avaliação de currículos ou indicação.

Portanto, o papel dos recursos humanos na escola é avaliar o desempenho dos funcionários, para saber se os mesmos estão desempenhando seu papel de forma produtiva, e buscar formas de melhorias tanto para a escola, alunos e toda as categorias de funcionários, pois todo e qualquer funcionário deve ter seus direitos respeitados e devem também cumprir seus deveres.

1.3 FUNÇÕES E ATRIBUIÇÕES DE QUEM TRABALHA NO AMBIENTE ESCOLAR

A escola é composta por vários funcionários que desempenham faz mais variadas funções e sabido que os funcionários de uma instituição de ensino são membros de organizações de determinadas características, Chiavenato (*apud* LIBÂNEO, 2008) afirma que, “as organizações são unidades sociais” e assim sendo as mesmas são compostas por várias pessoas que tem a missão de trabalhar em conjunto buscando o mesmo objetivo que podem ser desde o lucro, as transações comerciais.

Assim, o ensino, a prestação de serviço público, a caridade, o lazer, dentre vários outros, e sendo assim e evidente que toda a nossa vida está ligada diretamente a organizações porque tudo que fazemos e feito dentro de uma determinada organização. Com base na conceituação clássica de “organização”, Libâneo (2008) afirma que:

A organização é uma sociedade que reúne pessoas que interagem entre si, que operam por meio de estruturas e processos organizativos próprios, a fim de alcançar os objetivos da instituição. No caso das escolas, pode-se dizer, portanto, que são organizações nas quais sobressai a interação entre as pessoas, para a promoção da formação humana (LIBÂNEO, 2008, p. 97).

De acordo com a citação acima a sociedade e feita através da interação entre pessoas das mais diferentes personalidades e essas pessoas tem um objetivo em comum que e de buscar objetivos que melhorem a instituição na qual as mesmas estão inseridas, e para que os objetivos buscados sejam alcançados e necessário deixar as diferenças de lado e se unir, para que os esforços de todos sejam recompensados.

Percebe-se que a escola é uma organização, que para funcionar de forma que se tenha um produto final arqueado, faz-se necessário que todos ali inseridos trabalhem juntos, mesmo quando a divergências de ideias, e necessário a união, e para que as diferenças sejam superadas e necessário que haja reunião para pôr em pauta as necessidades da escola e deixar de lado as necessidades pessoais. Ainda de acordo com o autor Libâneo (2008), a organização e gestão das escolas buscam:

Promover as condições, os meios e todos os recursos necessários ao ótimo funcionamento da escola e do trabalho em sala de aula; promover o envolvimento das pessoas no trabalho por meio da participação e fazer o acompanhamento e a avaliação dessas participações, tendo como referência os objetivos de aprendizagem; garantir a realização da aprendizagem de todos os alunos (LIBÂNEO, 2008, p. 100-101).

Baseado nas ideias acima citadas pode se afirmar que o ambiente escolar e sim um espaço organizacional, devido a mesma agregar muitas pessoas que tem como meta buscar um só objetivo, e assim as mesmas tem que interagir entre si, buscando ter uma organização adequada para os processos de ensino aprendizagem, utilizando os mecanismos que se tem em mãos.

Seguindo nesse viés, Libâneo (2008) ainda nos mostra que, em meio as concepções de gestão escolar, a gestão democrático-participativa, que tem como base a democracia entre gestão e os demais funcionários da instituição escolar, faz com que os objetivos comuns de todos os envolvidos sejam estabelecidos dado a importância que se deve a cada objetivo determinado e assim assumidos por todos.

Para a que os objetivos propostos sejam efetivados e necessários que haja uma coletividade na hora de se tomar as decisões, sem deixar de lado a responsabilidade de cada um em questão. Desta forma, “tomadas as decisões coletivamente, cada membro da equipe deve assumir sua parte no trabalho”. O Autor acima citado ainda nos mostra como as características do modelo acima citado segue:

Definição explícita de objetos sócio-políticos e pedagógicos da escola, pela equipe escolar; Articulação entre a atividade de direção e a iniciativa e participação das pessoas da escola e das que se relacionam com ela; A gestão é participativa mas espera-se, também, a gestão da participação; Qualificação e competência profissional; Busca de objetividade no trato das questões da organização e gestão, mediante coleta de informações reais. Acompanhamento e avaliação sistemáticos com finalidade pedagógica: diagnóstico, acompanhamento dos trabalhos, reorientação dos rumos e ações, tomada de decisões; todos dirigem e são dirigidos, todos avaliam e são avaliados (LIBÂNEO, 2008, p. 124).

A gestão democrática de participação nas escolas públicas tem respaldo pelo artigo 14 da LDB, que dá responsabilidade aos sistemas de ensino para definir as normas que serão adquiridas pela gestão democrática do ensino público. Nos demais incisos do artigo dá ênfase a garantia de que os profissionais da educação devem ser participativos na elaboração do projeto político pedagógico assim como a comunidade também deve participar de tal processo por meio do conselho escolar.

Não se deve pensar na educação apenas pelo ponto de vista docente, pois quando se pensa assim e dizer que a aprendizagem escolar e a reconstrução do conhecimento exigem materialidade por menor que seja tais materialidades como: um espaço escolar, registro acadêmico dos professores, relações interpessoais, materiais didáticos entre outros aspectos, pois é sabido que os espaços exalam conhecimentos.

Dessa forma, os materiais exigem conhecimentos e os registros geram conhecimentos, mais para que isso flua de maneira natural e de suma importância que tenha a presença de profissionais além dos docentes, e necessário que haja profissionais que sirvam de suporte para os docentes e ao próprio processo educacional.

Para que o processo educacional participativo ocorra é necessário que sejam agregadas as tomadas de decisões os docentes, os não docentes e todos devem utilizar seus esforços de forma coletiva pois quando estão reunidos por um único propósito se tem maior força, tendo como base objetivos comuns que sejam provenientes para todos inseridos na comunidade escolar.

É importante lembrar que a respeito do ensino ou seja ao ministrar aulas os funcionários estão dando cumprimento ao que se chama de “atividades-meio”, e sabido que a educação não se reúne apenas em ministrar aulas e nem apenas em “zelar para aprendizagem dos alunos”, conforme exposto na (LDB, Art. 13, III), pois quando se trata de organização do trabalho escolar, desde de sua execução até sua avaliação no modelo democrático participativo.

Neste sentido, todo e qualquer funcionário pertencente a instituição escolar deve ser tida como agentes da educação propriamente dito. Existe uma luta perceptível para todos, luta essa que busca a afirmação dos funcionários da área educacional para tornarem-se uma classe de trabalhadores, que luta vem se tornando cada dia mais possível, de acordo com Libâneo (2008):

A luta pela afirmação enquanto classe de trabalhadores vem se tornando possível, devido ao grande aumento da oferta do ensino público no Brasil, como também pelo grande aumento de profissionais qualificados nas áreas de apoio a educação, pois tais atividades efetuadas pelos trabalhadores tidos como de apoio são consideradas atividades que possibilitam o ensino pela própria organização social (LIBÂNEO, 2008, p. 136).

Sendo assim é possível afirmar, que a educação atualmente está sendo possível a maioria da população o que anos atrás era privilégio apenas de uma pequena parte da sociedade, como também vem sendo bem maior o número de profissionais para o trabalho na área da educação

O processo de distribuição da educação não se dá por si só, ele é orgânico, ou seja, é feito a partir da atuação de vários funcionários de áreas distintas, que trabalham na relação do não se dá de modo isolado, ele é orgânico, se dá na do indivíduo com sua família, com a sociedade e, o mais importante na relação do indivíduo com o ambiente escolar, pois é de suma importância que se tenha uma ação integrada da equipe de gestão, que tem a obrigação de fazer de forma articulada e adequada uma junção dos recursos humanos e de recursos materiais.

Neste sentido, tendo em vista um trabalho integrado entre todos os profissionais do ambiente escolar sejam eles docentes ou não-docentes, assim o processo de educação e ensino aprendizagem acontecerá tendo meios e suportes adequados.

Deve-se ter ciência de que se o professor que está em sala de aula deve ser capaz de educar tendo uma técnica para transmitir os conhecimentos ao aluno, para os demais funcionários da escola devem ter total domínio dos conceitos pertinentes a educação, como o espaço e matérias pedagógicos, pois assim haverá um adequado suporte para que o processo educacional flua de forma eficaz e proveitosa.

Não tem como se falar em educação e deixar de lado a administração pública, pois a mesma tem um papel com o mesmo grau de importância dos demais atores da educação, a administração não tem apenas o papel de supervisionar o processo legislativo e normativo, ela é também a fomentadora do processo de formação dos funcionários da escola, pois é legal e pertinente e a legislação já reconhece como legítimo o papel dos funcionários de escola.

Com base nesses conhecimentos, os funcionários das instituições escolares conseguirão, dentro da gestão democrática do ensino, produzir discussões inerentes

à gestão escolar e ao próprio Projeto Político Pedagógico, dando assim uma maior contribuição para fazer mais forte os elos que são relevantes para o alcance dos objetivos de todos que atuam nas escolas, buscando uma melhor a qualidade do ensino prestado à sociedade. De acordo com a CNTE (2016):

A complexificação das escolas e de suas competências educativas e o avanço dos funcionários nas suas conquistas, levaram a um movimento de profissionalização da categoria e isso se reflete na criação de cursos técnicos de nível médio para habilitação profissional em quatro áreas: técnico em alimentação escolar; técnico em gestão escolar; técnico em Multimeios didáticos; e técnico em manutenção da infraestrutura escolar (CNTE, 2016, p. 12).

Seguindo neste viés, no ano de 2016 foi aprovado pela Câmara de Educação Superior a Resolução nº 2/2016, publicada no Diário Oficial da União em 16 de maio do mesmo ano. Tal resolução traz em seu conteúdo Diretrizes Curriculares Nacionais para Formação Inicial e Continuada em Nível Superior para Funcionários da Educação Básica.

Diante disso, pode-se perceber que atualmente o sistema de ensino superior está dando um grande passo e consecutivamente contribuindo para a qualificação dos profissionais da área da educação e dessa forma tende a dar melhores resultados na qualidade da educação básica, a resolução citada leva afirma:

Que a ação educativa desenvolvida pelos funcionários, nas áreas de atuação (Secretaria Escolar, Alimentação Escolar, Infraestrutura Escolar e Multimeios Didáticos), se configura como processo pedagógico intencional e metódico, envolvendo conhecimentos específicos, interdisciplinares e pedagógicos, conceitos, princípios e objetivos da formação que se desenvolvem na socialização e construção de conhecimentos e no diálogo constante entre diferentes visões de mundo; Os movimentos em prol da construção da identidade dos funcionários da educação, buscando superar a invisibilidade social, subalternidade política e marginalidade pedagógica, subvalorização salarial e a indefinição funcional, ao afirmar seu papel de profissionais da educação e sua atuação técnico-pedagógica nas instituições de educação básica e nos sistemas de ensino; A importância do funcionário nas instituições de educação básica e nos sistemas de ensino nas áreas de atuação e de sua valorização profissional, assegurada pela garantia de formação inicial e continuada, plano de carreira, salário e condições dignas de trabalho (BRASIL, Resolução CNE/CES 2/2016. Destaques apostos).

A resolução tem o intuito de qualificar e profissionalizar os funcionários da instituição escolar dando direção para a formação dos mesmos, seja ela inicial ou continuada, ela busca também dar evidência a reconhecimento aos funcionários a

respeito das funções que o funcionário exerce dentro do ambiente escolar, pois os funcionários exercem funções que muitas vezes não são enxergadas pela sociedade, e essa resolução propõe uma valorização profissional por meio plano de carreira dentre outros mecanismos.

A formação para os funcionários além de ajudar no desenvolvimento e transformação pessoal e profissional e garantida para os profissionais da educação pela LDB. Gastaldo e Arenhart (2014, p. 28), ressaltam a importância desta lei devido, a citada lei “concebe a formação ou capacitação ou educação continuadas, ou, em serviço, dos profissionais da educação não só como exigência, mas também como direito desses profissionais”. No parágrafo único, constante no artigo 61 da LDB, ficam estabelecidos os fundamentos para a formação dos profissionais de educação, tendo em vista que a mesma se dê de sólida, juntando a teoria e prática, ocorrendo em serviço e aproveitando experiências anteriores de outras instituições ou profissionais.

Monlevade (2001, p. 92), afirma que a formação dos funcionários deve “transformá-los”: de uma específica função *de apoio* para uma nova identidade categorial de profissional de educação”; a formação proposta pelo autor citado teria de integrar “educação geral”, “formação pedagógica básica” e “formação técnica específica”, específica de cada subcategoria dos funcionários.

Sendo assim cada funcionário do ambiente escolar tem funções e atribuições específicas, que vão além do que está exposto, pois o funcionamento da escola não depende da união de todos que ali trabalham, e a gestão democrática ajuda para que além de funcionar perfeitamente se tenha resultados positivos no ensino.

2 A IMPORTÂNCIA DE QUEM TRABALHA NA ESCOLA

2.1 CONTRIBUIÇÕES DOS ATORES PASSIVOS DA ESCOLA: CARGOS E FUNÇÕES

A escola pública é uma necessidade para a sociedade, pois a mesma tem o papel de disciplinar as pessoas além de ser a transmissora das regras de civilidade, como também a mesma é quem conduz a produção econômica, assim como a mesma tem o papel de formar os cidadãos do futuro, dessa forma é importante que a mesma esteja sempre em constante evolução para compreender as mudanças ocorridas nos alunos ao longo dos anos.

A relação da escola com seus alunos deve sempre ser uma relação de vai além do ensino aprendizagem, além de educar a escola deve ser amiga dos seus alunos auxiliando e dando apoio nas situações que ocorrem cotidianamente na vida de cada um que ali está presente, pois alunos mais próximos e participativos na escola tem um melhor desempenho. Mas nem sempre a escola foi um lugar de igualdade como é exposto na citação a seguir:

As funções da escola pública seriam, então, determinadas por meio do modelo de homens e de mulheres necessário à sociedade capitalista. Portanto, coube às escolas, entre outras instituições, selecionar, hierarquizar e classificar aqueles que tinham aptidão para o comando. Outros, considerados incapazes de aprender, deveriam ser encaminhados às tarefas manuais e inferiores (SILVA, 2005, p. 54).

Olhando para o passado, tomando como base a estrutura da sociedade pode-se entender o motivo de os professores das épocas remotas serem vindos, em sua grande maioria de famílias privilegiadas, era perceptível também que os funcionários que pertenciam a uma classe menos privilegiada da sociedade, não tinham a opção de ocupar uma profissão de destaque.

Assim, como uma profissão transformadora como é a de um professor, e assim essas pessoas sempre ocupavam as funções mais burocráticas com menor destaque e valorização, profissões essas que tinham o mesmo valor das profissões manuais, e esse fator influenciou por algumas décadas seguintes o reconhecimento dos trabalhadores da área da educação.

Na atualidade a escola não é mais apenas uma instituição que educa somente dentro da sala de aula e sim em todo seu espaço, tal mudança ocorreu devido a s mudanças sociais, pois foi através delas que houve a universalização do acesso à escola, tais mudanças também modificaram a concepção do trabalho dentro das mesmas, pois as mesmas possibilitaram um maior acesso por parte de toda sociedade ao trabalho formal. E dessa forma a escola deixou de ser apenas um espaço de ensino aprendizagem e passou a ser um espaço educativo, tendo várias tarefas além de repassar conhecimentos, abrindo espaço para outros profissionais além dos professores.

Nem sempre todos os envolvidos no processo se dão conta ou estão preparados para assumir essa função. As merendeiras, em geral, continuam preparando e distribuindo alimentos, como se não fossem responsáveis também pela educação alimentar dos estudantes; o pessoal da secretaria manipula os registros de avaliação e se relacionam com os pais e alunos de forma burocrática; os que atendem em bibliotecas, laboratórios e informática costumam estar mais atentos aos equipamentos tecnologias do que à inclusão dos estudantes na cultura e na comunicação; os que trabalham na conservação e limpeza das escolas voltam-se mais para as tarefas rotineiras, sem se responsabilizar pela transformação das escolas e de seu entorno em espaços educativos (BRASIL, 2005, p. 12-13).

Como é sabido houve um aumento significativo na demanda de escolarização o que fez com que precisasse fazer uma reestruturação na rede física do sistema de ensino, e dessa forma foi necessário a construção de mais prédios e maiores do que os que estávamos acostumados a encontrar, e assim consequentemente foi necessário a contratação de mais atores passivos mais conhecidos como pessoal de apoio.

Os atores passivos ou funcionários das funções de apoio, são geralmente conhecidos por diversas nomenclaturas, tais como, serviçais, servidores, auxiliares, devido os mesmos exercerem papéis que são tidos por muitos como meros cumpridores de tarefas, a partir de então passaram a ter novo papel dentro do ambiente escolar, devido as muitas transformações por quem passando a escola e a sociedade.

Com o frequente e progressivo aumento da escolarização, é nítido que a população e os estudantes precisam mais do que ser instruída por professores, a população necessita ser educada por educadores, como também é necessário que entendam que todos os presentes no ambiente escolar são educadores, independentemente da função exercida dentro do ambiente escolar.

Geralmente o alunado que frequentam um ambiente escolar tende a ver os demais funcionários da escola como auxiliares, apenas varrendo, lavando, cozinhando, vigiando, anotando, e não tem nenhuma participação no processo educativo, pensamento que está totalmente errado e vem de uma lógica colonialista, pois nesta época as funções dos ditos de apoio estavam quase sempre ligadas ao plano da mão-de-obra barata e desqualificada.

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

Não é de hoje que se tem a preocupação com a alimentação dos alunos, porém na antiguidade essa função ficava a cargo dos professores, atualmente já se tem um funcionário responsável por essa função, vale a pena ressaltar que dentro das escolas públicas é bastante comum encontrar alunos que tem sua única refeição baseada na merenda escolar, por isso é tão importante conhecer a realidade de cada aluno, pois um aluno bem alimentado tem um desempenho de aprendizagem bem maior.

Todo e qualquer funcionário é de suma importância para a escola. Cada um de forma particular tem a missão de preparar a base e construir a estrutura escolar na qual será desenvolvido o trabalho dos demais profissionais, como também todos eles assumem o papel de educador, devido a fazerem parte do ensino, além disso todos têm o dever de auxiliar os alunos que necessitam de apoio seja na educação ou na vida pessoal, pois quando se ingressar numa escola como funcionário se assume uma missão muito maior do que a que está designada no papel.

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

Sendo assim, os profissionais assumem funções diferentes, e nessas atribuições existem exigências que diferem uma da outra para a prática da profissão. De um lado tem-se as atribuições formais que são aquelas que estão descritas nas disposições contratuais, os requisitos necessários, que geralmente são levados em conta já no ato da contratação, tanto quando o processo seletivo é interno, como quando se trata de concurso público, a exigência de escolaridade, de experiência anterior e de habilidade específica é considerada.

Diante disso, há uma dificuldade perceptível em relação ao espaço ao qual é designado ao funcionário para a realização de suas atividades profissionais, que claramente não são apenas as especificadas no papel, não existe dificuldade no desempenho das atividades que são oficialmente designada ao cargo pertencente ao funcionário.

Todos sabem que uma merendeira sempre saberá o horário de iniciar a produção do lanche do dia, a hora de servir e a hora de recolher os utensílios usados pelos alunos para degustar seu lanche, como também é sabido que um auxiliar administrativo sabe bem sua função, e até onde pode ir sem necessitar de orientações isso vale para todos os funcionários em relação as funções oficialmente pertinentes a seu cargo.

Porém quando se trata do papel como educador que todos os funcionários do ambiente escolar também devem desenvolver, há uma grande mudança, pois geralmente os funcionários não sabem em que momento devem realizar seu papel de educador, e esse papel pelo que se sabe deve ser desenvolvido em quase todo o tempo, pois os alunos estão em toda parte da escola e necessitam de cuidados, atenção, apoio e quem tem o dever de dar esse apoio e quem está mais próximo no momento.

E verídico que o processo educativo é uma ação continuada e os funcionários são que completam as necessidades educativas dos alunos. Não se trata daquela demanda pelo ensino formal, mas, sim, da que diz respeito aos valores, aos comportamentos e às atitudes. Sobre isso Codo e Soratto (1999) afirma que:

Cada um destes profissionais tem uma contribuição importante formação educacional dos alunos. Eles compõem os modelos mais próximos para as relações que se estabelecem no dia a dia. A merendeira auxilia na ordem e disciplina, enquanto oferece o lanche; o porteiro oferece limites para aqueles que chegam atrasados, oferece exemplos de como recepcionar as

mais diversas pessoas com as mais variadas necessidades, inclusive as do próprio aluno e de seus familiares; o agente de conservação e limpeza, muitas vezes, tem a função de observar e orientar as crianças na hora do recreio; o auxiliar administrativo (ou outra função desta natureza) é exemplo de como prestar informações - e assim por diante. Devemos lembrar, novamente, que os atendidos por estes profissionais não são apenas pessoas comuns; trata-se de crianças, adolescentes, jovens e adultos, todos na busca de uma formação que os prepare para a vida (CODO; SORATTO, 1999, p. 365).

Deve-se reconhecer a parte da educação que está sob a responsabilidade dos profissionais que trabalham na escola que não são professores. Pois muitas vezes os mesmos se sentem desqualificados, e a justificativa para essa sensação não se dá apenas pelo fato da falta de preparação, em relação as funções que os mesmos desenvolvem, como também em grande escala pelo fato de haver uma grande necessidade de participar, de modo informal, de um cotidiano que exige mais do que sua função específica, em uma instituição que, em geral, não os prepara para isso e nem sempre reconhece o seu papel.

As exigências de que haja uma relação entre a população escolar e bastante específica, os alunos, têm uma característica que os torna ímpares nesse ambiente, pois eles criam vínculos e gostam disso. Mas as possibilidades de expressão afetiva, ao mesmo tempo que requisitadas, são também ignoradas pela própria exigência do seu trabalho e dos demais profissionais.

O problema em duas dimensões: há os que têm um nível de escolaridade mais alto, reclamando, com razão, que seu trabalho é rotineiro, e não aproveitam suas potencialidades; há os que se encontram com nível de escolaridade compatível com a função, mas sentem que precisam mais, pois participam da educação e recebem condições de trabalho suficientes, apenas, para "lavar alfaces". Uma forma de mudar as condições de trabalho de modo positivo para o conjunto dos trabalhadores seria trazer à superfície, institucionalizando, o papel que o bibliotecário, porteiro, pessoal de limpeza e alimentação desempenham na socialização dos alunos. Isto levaria à integração do conjunto da comunidade escolar no circuito educativo da escola, gerando a valorização destes trabalhadores. Instituir uma formação técnica, tanto em nível médio como de nível superior, dentro da área profissional específica (CODO; SORATTO, 1999, p. 367).

Pode-se perceber que dentro da escola existem vários atores passivos, que não atuam diretamente com os alunos, como é o caso do professor, porém tem um papel essencial para formação dos mesmos, e esses atores muitas vezes não conhecem seu verdadeiro papel dentro da instituição escolar, e muitas vezes se sentem menosprezados, por acreditar que sua função não tem importância para os

alunos, mas é sabido que para o funcionamento completo de uma escola e para que o ensino seja repassado de forma eficaz e necessário que toda a equipe escolar se dê conta de sua importância e assume o papel de educador e não apenas de um funcionário secundário e alheio ao processo de ensino aprendizagem.

Sendo assim preciso a valorização e formações para esses funcionários, pois assim os mesmos poderão aprender sobre seu verdadeiro papel, e assim ser mais participativo dentro do ambiente escolar, fazendo assim da escola um lugar mais harmonioso, acolhedor e próprio ao desenvolvimento do ensino.

2.2 O DOCENTE E OS EDUCANDOS

Inicialmente acreditava-se que a aprendizagem só poderia ser desenvolvida na escola sendo a mesma um acúmulo de informações transmitidas de forma mecânicas pelos professores e apenas decoradas pelos alunos, porém esse sistema só funcionou no passado conforme a sociedade evoluiu a mesma não conseguiu atender a necessidade da sociedade atual. Maturana (1998), refere-se à aprendizagem humana da seguinte maneira:

A aprendizagem é o caminho da mudança estrutural que segue o organismo (incluindo seu sistema nervoso) em congruência com as mudanças estruturais do meio como resultado da recíproca seleção estrutural que se produz entre ele e este, durante a recorrência de suas interações, com conservação de suas respectivas identidades (MATURANA, 1998, p. 32).

Para Demo (2004, p. 60) a aprendizagem é um “processo dinâmico, complexo não linear, de teor autopoietico, hermenêutico, tipicamente interpretativo, fundado na condição de sujeito que participa desconstruindo e reconstruindo conhecimento”. Sendo assim o conhecimento pode ser considerado como um questionamento, pois a mesma é um processo dialético de desconstruir e reconstruir o conhecimento.

A aquisição de conhecimento geralmente é constante, como também incompleta na formação dos indivíduos para a vivência na sociedade e assim a mesma tem, e dessa forma o professor se torna um agente de fomento da busca pelo conhecimento desenvolvido no aluno, a partir daí fica a cargo apenas do aluno para que o processo de aprendizagem obtenha sucesso.

O processo de aprendizagem ocorre quando se tem a necessidade de conseguir alguma coisa, quando se consegue e de suma importância que se

obtenha mecanismos para serem utilizados nessa ação, portanto o ensino não deve em hipótese alguma ser considerado como precursor da aprendizagem, pois o sujeito geralmente aprende por sua própria vontade e não por meio do que se ensina. Freire (1996) fala que “aprender precedeu ensinar, em outras palavras, ensinar se diluía na experiência realmente fundante de aprender”. O aprender dentro da escola deve ser empregado de forma significativa, portanto o conhecimento deve partir de um ponto fixo, do conhecimento prévio e dos interesses e experiências dos alunos.

Gómez (1998) afirma, ao se tratar sobre a aprendizagem significativa de Ausubel, que “a aprendizagem significativa está na vinculação substancial das novas ideias e conceitos com a bagagem cognitiva do indivíduo”, sendo assim percebe-se que quando o conteúdo a ser estudado na escola não possui nenhum vínculo como cotidiano, faz com que o aluno apenas decore as informações transmitidas pelo professor e com o passar do tempo os mesmos acabam esquecendo o que foi transmitido. Antunes (2002) afirma que:

Os saberes não se acumulam, não constituem um estoque que se agrega à mente, e sim há a transformação da integração, da modificação, do estabelecimento de relação e da coordenação entre esquemas de conhecimento que já possuímos, em novos vínculos e relações a cada nova aprendizagem conquistada (ANTUNES, 2002, p. 29).

Quando se trata do processo de ensino aprendizagem, dentro da escola deve-se destacar dois atores de total importância nesse aspecto que é o aluno que nesse caso é o agente ativo pois participa de forma ativa e participativa do processo da própria aprendizagem e o professor que é o agente responsável pela mediação entre aluno e o conhecimento buscado.

A aprendizagem ainda é tida por muitos professores como função da aula, tais professores acreditam que a quantidade de aula é proporcional a aprendizagem, de forma que, “quanto mais aula se dá, mais o aluno aprenderia” (DEMO, 2007), porém este pensamento equivocado também faz parte do pensamento de muitos pais dos alunos que creem que seus filhos aprendem conforme a quantidade de aula que o mesmo tem, e essa confusão também foi exposta pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação quando determinou que o período letivo fosse aumentado para 200 dias.

A responsabilidade pela aprendizagem final do aluno, e o próprio aluno, pois o mesmo e quem deve atribuir significado aos conteúdos estudados porem e o professor quem determina as atividades que devem ser desenvolvidas pelos alunos, e dessa forma, possibilita uma base adequada para que o processo de construção seja eficiente, com isso pode-se perceber que o potencial de aprendizagem do aluno e construído a partir da soam de sua capacidade de interação com o meio onde está inserido através de um processo intermediado pelo professor com a capacidade cerebral de processar as informações.

É sabido que o processo de aprendizagem deve ocorrer concomitantemente no aluno e no professor, conforme Demo (2007) “Se quisermos melhorar a aprendizagem dos alunos, há que promover a aprendizagem do professor”. Portanto e de suma importância que o professor viva sempre em busca de formações e adequação ao período em que está vivendo, buscando sempre ler, estudar, pesquisar e elaborar, dando assim a oportunidade de os alunos terem um mecanismo que proponha condições para o desenvolvimento da autonomia para aprender.

Atualmente as informações estão ao alcance de toda e qualquer pessoa de várias formas distintas, sendo assim não cabe mais ao professor a função de repassar aso alunos, e sim a função de mediar a organização das informações para que as mesmas façam sentido para os alunos.

Sendo assim fica claro que o professor necessita fazer a reconstrução do seu papel dentro do processo de ensino aprendizagem, o professor precisa deixar de ser apenas o transmissor de conteúdos e passar a atuar como mediador de conhecimentos. E necessário que o professor passe a deixar de considerar o erro do aluno como aparato par críticas e punição e veja o erro do aluno como uma forma de reconstrução, já que é a partir dos desacertos que acontece uma aprendizagem concreta, ou seja, cometer um erro e retomá-lo é o caminho para aprender. Cortella (2006) afirma que:

Errar é, sem dúvida, decorrência da busca e, pelo óbvio, só quem não busca não erra. Nossa escola desqualifica o erro, atribuindo-lhe uma dimensão catastrófica; isso não significa que, ao revés, deva-se incentiva-lo, mas, isso sim, incorporá-lo como uma possibilidade de ser chegar a novos conhecimentos. Ser inteligente não é não errar; é saber como aproveitar e lidar bem com os erros (CORTELLA, 2006, p. 112).

Demo (2006), mostra que para que o aluno possa aprender de forma eficaz, e necessário que o professor também esteja em constante aprendizado, sempre em busca de aprimoramentos e para isso é necessário muita leitura e estudo. Sendo assim o pensamento de que quando se torna professor não precisa mais aprender porque agora sua função é ensinar acaba sendo extinta.

Mas para que o aprendizado tanto do aluno quanto do professor seja desenvolvido e surta efeito é preciso que o professor entenda sua importância e significado, pelo simples fato de que nenhum profissional, de todo e qualquer setor, tem a capacidade de aprofundar seu conhecimento de algo que não tem sentido para ele, a esse respeito Becker (2003) faz a seguinte afirmativa:

Procurei pensar as condições que julgo necessário para que a vida retorne à escola, para que a escola torne-se um lugar significativo para o aluno. Lembrando sempre que a criança e o adolescente não deixam de fazer coisas por serem difíceis, mas por não terem sentido. E o professor tornar-se-á um bom educador, apreciado pelos alunos, na medida em que deixar de fazer coisas que para ele mesmo não têm sentido (BECKER, 2003, p. 23).

A definição de aprendizagem tem sua base na pedagogia diretiva, e a mesma está pautada epistemologicamente no empirismo, nesta definição o professor assume o papel de falar e direcionar as ações que serão escutadas e executadas pelos alunos, sem fazer nenhum questionamento.

Dessa forma a aprendizagem é tida como mudança de comportamento que é resultado de treino ou da própria experiência dos alunos, assim o conhecimento de tudo como algo que vem de fora que é trazido pelo professor, e nesse sistema o aluno não deve questionar a origem do mesmo e sim assimilá-lo e são os sentidos responsáveis pela apreensão do conhecimento, pois através deles que o aluno tem contato com as coisas do mundo exterior.

Assim o aluno é comparado a uma tábula rasa ou uma folha de papel em branco, que ainda não sabe de coisa alguma em termo de conhecimento e precisa que as informações sejam transferidas, ou seja, os alunos são tratados como um ser desprovido de conhecimento, que está apto somente a receber e reproduzir informações, como enfatiza Becker (2001):

O professor acredita no mito da transferência do conhecimento: o que ele sabe, não importa o nível de abstração ou de formalização, pode ser

transferido ou transmitido para o aluno. Tudo que o aluno tem a fazer é submeter-se à fala do professor (BECKER, 2001, p.18).

Quando tratado apenas como um simples receptor de informações, não tendo direito sequer de participar do seu próprio processo de aprendizagem, o aluno acaba se transformando em alguém sem capacidade crítica, ineficiente ao exercer a cidadania.

A construção do conhecimento se dá pela interação do indivíduo com o meio físico e social, sendo assim a pedagogia no que se refere ao construtivismo não acredita que o aluno é apenas um simples receptor de informações que são passadas pelo professor, muito pelo contrário, o professor quando trabalha tendo base a epistemologia construtiva

Entende-se que o aluno já traz inserido em seu intelecto o conhecimento que foi construído durante sua vida e este conhecimento não pode de forma alguma ser deixado de lado, pois através deste conhecimento obtido na vivência o aluno constrói um novo conhecimento tendo o professor como auxiliador nesse processo. Dessa forma o conhecimento torna-se uma construção na qual o sujeito estará agindo com as estruturas que já possui, sobre o meio físico ou social.

O aluno tira o que o mesmo considera importante do meio em que vive e o reconstrói a partir do que é repassado pelo professor, sendo assim o aluno só poderá construir um conhecimento novo se problematizar e agir sobre suas ações, para isso é necessário que haja assimilação e acomodação do que está sendo vivenciado e conseqüentemente estudado.

Quando o professor concebe o conhecimento do ponto de vista construtivista, percebe que o aluno é sujeito ativo com ação assimiladora e acomodadora. O professor não aceita que o aluno fique passivo ouvindo sua fala ou repetindo lições que consistem em responder mecanicamente os problemas que não assimilou. Dessa forma o professor e a escola preparam o aluno para se tornar um cidadão crítico e participativo, deixando de ser um mero ser manipulável (BECKER, 2001, p. 21).

Sabe-se que aprender é o resultado da interação entre estruturas mentais e o meio ambiente, dessa forma o professor se torna um coautor do processo de aprendizagem dos alunos, pois o mesmo é responsável por levar o conhecimento a ser construído e reconstruído continuamente por seus alunos, porém o fator se tem validade se for colocado em destaque que o professor tem que entender que a aprendizagem é construída através de um processo de mudanças comportamental

que e obtivo por meio das experiência que são construídas por fatores ambientais, relacionais, emocionais e neurológicos.

A melhor definição para o processo de construção de aprendizagem eficiente encentra-se na palavra “interatividade”, já que e dessa forma que o professor coloca em prática sua habilidade de mediador das construções de aprendizagem, já que mediar nada mais e que intervir para gerar mudanças provocando o sujeito fazendo que o mesmo pensa e haja em seu ambiente. O professor se torna colaborador e exerce a criatividade do seu papel de coautor do processo de aprender dos alunos.

O exercício da docência tem o dever de formar um sujeito com a capacidade de ter sua própria história, e não um ser que copie a história alheia, tendo o conhecimento como cooperação, criatividade e criticidade, fomentando a liberdade para interferir e transformar, tornando-se protagonista da sua aprendizagem.

Portanto a relação professor e aluno e mais profunda do que se imagina, o professor se torna parte integral na vida do aluno, já que o mesmo e parte integral na construção da vida de seu alunado, quando o professor e engajado no seu papel que e de formador de cidadãos pensantes e capazes de interagir com o mundo, com certeza se tem uma aprendizagem mais produtiva para tanto para o aluno como para o professor.

2.3 O SECRETÁRIO, O GESTOR E O TÉCNICO EDUCACIONAL

Na Atualidade a profissão de secretario escolar vem sendo mais valorizada, fato esse que pode ser percebido pelo fato de que toda escola hoje deve ter um secretário escolar. Sendo assim pode- se perceber que tal profissão está em constante crescimento no Brasil, pois já existem diversos cursos presenciais e a distância, em instituições de educação profissionalizantes privadas e públicas.

Quanto ao ingresso do secretário escolar nas escolas pública e sabido que se dá através de concurso público, no qual o candidato deve fazer sua inscrição, e deve possuir o curso de Técnico de Secretária Escolar, porem em localidades que não existe concursos para essa área e designado funcionários do quadro efetivo para exercer tal função, tais como apoio técnico administrativo e professores que são indicados pelo gestor. Quanto aos conhecimentos específicos do cargo de especialidade em Secretário Escolar, são exigidos conhecimentos como:

Gestão secretarial, Processos administrativos, Gestão do atendimento a clientes na secretaria escolar, Gestão contábil-financeira, Escrituração e arquivo escolar, Registro e protocolo, Técnicas de organização do arquivo escolar, Gestão pedagógica e acadêmica de cursos, Fundamentos de Direito Educacional. Constituição Federal (GDF, 2009, p 12).

A gestão é indispensável no ambiente escolar, devido a mesma ser responsável pelo bom funcionamento de todas as áreas da escola, pois o gestor é quem deve orientar e supervisionar todos os funcionários para que os mesmos possam exercer sua função de forma eficaz, quando não se tem um gestor na escola essa função fica a cargo do secretário escolar, por esse motivo é necessário que o mesmo tenha noções de gestão em todos os aspectos.

O secretário escolar deve estar ciente que não é apenas um simples funcionário destinado fazer apenas as tarefas burocráticas, o mesmo deve entender que ele é um profissional que tem a seu alcance dados que são essenciais para o bom funcionamento da escola, suas funções são bastante amplas, e está ligada diretamente e permanentemente com as mais variadas áreas de atuação da Unidade Educativa, exigindo sua interação com todos os envolvidos, no trabalho escolar.

Em suas funções diárias, o secretário escolar deve ser mais do que uma pessoa encarregada de digitação das correspondências, manutenção do arquivo e atendimento de telefonemas. Às vezes, esse profissional é a ponte entre aqueles que tomam decisões gerenciais e os que executarão tais decisões; muitas vezes, porém, toma decisões e executa tarefas relevantes e decisivas. É, pois, nesse momento, verdadeiro assessor, função que exige competências e formação básica bem específicas (MEDEIROS; HERNANDEZ, 1999, p. 17).

É evidente que é pelo secretário escolar e de sua organização que o mesmo faz em seu ambiente de trabalho que a escola consegue elaborar e ter acesso a dados estatísticos de aprendizagem, sociais, familiares e sociais de seus educandos de modo geral, é de suma importância que a organização da secretaria escolar seja de fácil acesso para todos os membros da escola, pois como afirma Magalhães (1999), “Não basta limpar, inventariar e organizar, é também fundamental reinstalar a informação a partir de uma nova organização, para que o acervo e a conservação condignos sejam possibilitados”.

Sendo assim é de fundamental importância que se tenha um secretário escolar na escola, para que junto com os demais funcionários se possa construir um

ambiente propício ao aprendizado, e necessário também que o secretário tenha uma boa relação com a direção da escola, pois quando se trabalha em conjunto e com amistosidade se pode chegar bem mais longe e assim tornar a educação bem melhor, tanto para os alunos como para todo o ambiente escolar.

O gestor e outro cargo de suma importância para o bom funcionamento da escola pois o mesmo exerce o papel de líder dentro da escola, tem que desenvolver e administrar determinadas atividades, coordenando sua equipe para que juntos tenham êxito em suas ações e alcancem os objetivos da instituição, tal cargo é mantido pelo Estado via cobrança de impostos, pois é um servidor público, prestador de serviços ao povo, estando sob a orientação constitucional e estatutária das leis nº 10.261/68 nº 444/85.

É sabido que o diretor e a autoridade máxima dentro da unidade escolar e sendo assim o mesmo e o responsável por todos os acontecimentos dentro do ambiente escolar, sendo seu representante legal e a pessoa que personifica a instituição, o mesmo deve ainda conhecer toda a atividade técnica que é feita pela equipe da escola, como também deve participar de toda e qualquer atividade feitas dentro da instituição.

A administração não é um processo desligado da atividade educacional, mas, ao contrário, acha-se inexplicavelmente envolvido nela, de tal forma que o diretor precisa estar sempre atento às consequências educativas de suas decisões e atos. Quando desempenha sua função, ou decide alguma coisa, o diretor é antes de tudo um educador, preocupado com o bem-estar dos alunos, e não apenas um administrador em busca de eficiência. (DIAS *apud* MENESES, 1998, p. 274).

De acordo com a citação acima o administrador escolar também é educador, pois a responsabilidade do desenvolvimento ou não da escola é do mesmo, pois todo o trabalho de uma escola passa pela decisão do mesmo, e a partir de suas decisões que o trabalho flui, e assim o mesmo torna-se educador por ser o responsável pelo ensino aprendizado de todos os alunos da escola.

O diretor deve assumir o papel líder na escola, fazendo com que seja assegurado o a conquista dos objetivos da mesma, fazendo também o planejamento, organizando como também coordenando os esforços e fazendo a avaliação dos resultados obtidos. Pois é sabido que quando um gestor é dedicado e capaz, ele vai em busca e encontra os melhores meios para corrigir os erros existentes em sua escola. De acordo com Sperb (1976):

A técnica de liderança democrática, principalmente, revela-se pela teoria da ação. Palavra, apenas, não são convincentes". A função do diretor deve ser desempenhada por um pedagogo com habilitação em administração escolar, com conhecimento profundo em administração e no campo pedagógico (SPERB, 1976, P.38).

Um dos fatores mais importantes para que a escola funcione dentro da normalidade e consecutivamente consiga alcançar os objetivos almejados e a direção, pois o diretor tem o dever de orientar, estimular e também facilitar o desempenho dos professores, alunos e todos os demais funcionários que compõem a escola.

Quando se tem uma gestão democrática a escola tem maior probabilidade de crescimento já que as decisões são tomadas a partir do consenso de todos os funcionários da unidade escolar e consecutivamente os mesmos tem ciência de que são responsáveis pelo bom desenvolvimento das ideias que devem ser postas em pratica na escola.

A administração, porém, não é privilégio de uma pessoa, mas função que se reparte entre todos os participantes do empreendimento, sob liderança do diretor. Só o esforço conjunto e harmônico pode levar a escola a alcançar seus objetivos (BREJON, 1986, p.211).

A tarefa do diretor é bastante complexa e importante, levando isso em consideração e necessário que o mesmo seja qualificado como também um profissional digno da confiança de toda a comunidade escolar.

O cargo de gestor vem rodeada de direito como também de muitos deveres, o mesmo e um servidor e como tal deve atender aos alunos e pais que o procuram, o corpo docente da escola, todos os funcionários de apoio da escola professores e também os órgãos superiores da educação, as associações auxiliares da escola, as igrejas toda a comunidade do bairro, município dentre outros, e como representante legal da escola o gestor tem um papel de muita importância na elaboração do regimento escolar, dando garantia que a escola funcione, seja nos aspectos pedagógicos ou administrativos.

Há pelo menos duas razões fundamentais para que a posição do diretor de escola não seja meramente a de administrador, mas a de líder: a natureza peculiar da atividade escolar, que exige um tratamento mais refinado que o que pode ser observado em outros ambientes de trabalho, e as atribuições

do diretor, que incluem outros aspectos além do simples administrador (DIAS *apud* MENESES, 1998, p. 276).

É papel do gestor como maior autoridade dentro do ambiente escolar fazer a mobilização, orientação assim como a coordenação de todo o trabalho desenvolvido dentro da comunidade escolar para que as pessoas possam dar o melhor de si nas ações de caráter sociocultural voltadas para a contínua melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem, ela se assenta sobre uma atitude proativa e pelo entusiasmo e elevadas expectativas do gestor.

O gerenciamento de pessoas é uma missão bastante difícil por isso o diretor deve ser bastante maleável para compreender as necessidades de cada um e procurar a melhor forma de intervir sem causar prejuízos ao desenvolvimento da escola, e nem de seu funcionário, o gestor deve encontrar o consenso para a resolução dos problemas de forma proveitosa para ambas as partes.

Cabe ao gestor a identificação dos princípios de gestão democrática e participativa, orientando, fazendo uso de processos e práticas adequados ao princípio de gestão democrática de ensino público, atento aos princípios de liderança, mediação e gestão de conflitos e também fazendo uso de indicadores sociais e educacionais na descrição, análise e explicação da realidade e na proposição de ações para modificá-las (SÃO PAULO, 2013).

Por fim mais não menos importante é dever do gestor fazer a análise e acompanhar os resultados do aproveitamento das atividades feitas na escola, por meio da frequência, do desempenho nas avaliações interna e externa de todos os alunos, apresentando e analisando os indicadores junto à equipe escolar, conseqüentemente, à compreensão de todos sobre o resultado dos trabalhos e das projeções de melhorias fazendo uma reunião para que tanto alunos, como funcionários e pais possam ter ciência dos resultados obtidos pelo trabalho feito na escola.

Compete ainda ao diretor fazer a divulgação, junto à comunidade intra e extraescolares, as ações que são demandadas a partir dos indicadores e dos resultados de sua implementação, analisando-os para auxiliar na tomada de decisões, como consequência, uma melhoria da proposta pedagógica escolar.

Na escola existe ainda uma outra função que é de suma importância para a melhoria do trabalho pedagógico essa função pertence ao técnico educacional, este

profissional faz parte da equipe gestora, e ocupa um papel de destaque ao lado do diretor.

É responsabilidade do técnico educacional o acompanhamento do desenvolvimento pessoal de cada um dos alunos da escola, além disso o técnico deve auxiliar na formação do aluno como cidadão, ajudar na compreensão sobre os valores morais e éticos, e principalmente intermediar na resolução de conflitos existentes na escola.

Juntamente com os professores, o técnico educacional deve zelar pelo processo de ensino aprendizagem e também pela formação dos discentes, dando o devido auxílio aos professores para que os mesmos possam compreender de forma clara as atitudes comportamentais, mais especificamente.

Assim, pode-se afirmar que enquanto o professor tem o papel de cumprir o currículo disciplinar, o técnico educacional tem o dever de resolver os conteúdos atitudinais, ou seja o técnico tem o dever de ajudar a construir o currículo oculto do aluno, esse currículo oculto é formado pelos aspectos que as crianças aprendem na escola de forma não explícita que são os valores e a construção de relações interpessoais, a convivência em comunidade e também o respeito mútuo.

Por tratar diretamente das relações humanas, o orientador educacional pode ter suas funções confundidas com as de um psicólogo. Essa confusão, no entanto, deve ser evitada, porque, embora também lide com problemas de convivência e com dificuldades de aprendizagem das crianças, a função do orientador se aproxima mais do aspecto pedagógico e não da dimensão terapêutica do atendimento (MEDEIROS; HERNANDEZ, 1999, p. 89).

Para que o trabalho do técnico seja feito de forma adequada o mesmo deve circular no ambiente escolar para poder perceber o que ocorre dentro da escola, e não apenas ficar em sua sala recebendo alunos que são expulsos da sala, pois geralmente os acontecimentos que geram malcriações no ambiente escolar tem início nos pátios e áreas de lazer dos alunos.

É necessário também que os professores aceitem a orientação do técnico educacional, pois é papel do mesmo ajudar nos conflitos entre professores e alunos, porém muitos professores não aceitam as orientações por acreditarem saber desenvolver seu papel sem ajuda de outros.

Esse trabalho também ultrapassa os muros da escola. O orientador deve atuar como uma ponte entre a instituição e a comunidade, entendendo sua realidade, ouvindo o que ela tem a dizer e abrindo o diálogo entre suas expectativas e o planejamento escolar (MEDEIROS; HERNANDEZ, 1999, p. 92).

As funções que devem ser desenvolvidas pelos técnicos, são sem nenhuma dúvida essenciais no processo de ensino e aprendizagem, porém nem sempre existe este profissional na escola, pois esta função ainda está em ascensão nas escolas brasileiras, quando não tem esse profissional no quadro de funcionários da escola, as funções que seriam pertinentes a ele não podem deixar de ser feitas, e assim essas funções ficam a cargo do diretor, coordenador ou até mesmo dos professores.

A partir do que foi explanado a respeito dos cargos acima citados é possível perceber que para que uma escola funcione em todos os aspectos é necessário que tanto secretário, gestor e técnico educacional trabalhem em busca do mesmo objetivo, pois o trabalho não surte efeito se não houver uma união entre a equipe, já que mesmo sendo trabalhos distintos todos estão interligados.

3 CONTRIBUIÇÕES DE PROFISSIONAIS DO APOIO ADMINISTRATIVO NA GESTÃO ESCOLAR: ANÁLISE NA ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO FUNDAMENTAL ANTÔNIO GONZAGA BARROS, EM ITAITUBA- PARÁ.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA

A Escola Municipal de Ensino Fundamental “Antônio Gonzaga Barros” pertence à esfera Pública Municipal e está situada na Av. Riomar Tapajós Virgulino Lages (23ª rua), Bairro Bom Remédio, nesta cidade de Itaituba-Pará. Segundo Projeto Político Pedagógico (PPP) a Instituição Educacional tem como filosofia “A formação do educando em seus aspectos físico, intelectual e cultural, de forma harmônica e crítica”.

Considerando sempre uma realidade sócio/econômico e cultural, suas reais necessidades e interesses, garantindo assim, a apropriação do conhecimento, que assegura ao educando uma participação político social mais efetiva na sociedade, baseada na confiança mútua, na participação, no respeito e na solidariedade, devendo estar presente em toda a prática escolar, seja essa prática pedagógica, política ou puramente administrativa.

A escola vem mudando ao longo de tempo, segundo relatos de pessoas que participaram dessas transformações, a escola foi murada com a ajuda dos alunos principalmente do turno da noite que levavam tijolos das construções por onde passavam ao ir para escola, isso por um apelo da então diretora Srª. Rosirene Lopes, que foi quem participou ativamente de muitos momentos da escola (no ano de 2016 a escola fez uma belíssima homenagem a ela durante o desfile de 7 de setembro).

A Instituição de Ensino iniciou atividades educativas, no ano de 1981, continha 02 (duas) salas de aulas, 01 (uma) secretaria, 01 (uma) cozinha e 01 (um) banheiro. A Escola atendia uma demanda de 245 (duzentos e quarenta e cinco) alunos, devidamente matriculados nos turnos: manhã, tarde e noite.

Atualmente a escola conta com um total de 1.450 (um mil quatrocentos e cinquenta) alunos matriculados, sendo 41 (quarenta e um) desses da educação especial, em número de funcionários a escola conta com 109 (cento e nove) colaboradores no geral, quadro que diminuiu no último ano. A escola oferta o Ensino

Fundamental menor e maior, EJA (Educação de Jovens e Adultos), e Educação Especial, sendo a escola polo em Educação Especial.

Após várias melhorias na estrutura física, no ano de 2004 a escola foi dividida em três blocos: No primeiro encontra-se uma cantina, um auditório, uma sala de Coordenação do Programa Mais Educação e uma sala de Atendimento Educacional Especializado. O segundo bloco é formado por uma Sala de leitura com acervo bibliográfico, um telecentro, uma sala dos professores com banheiro, uma secretaria, uma diretoria, duas salas para coordenação técnico-Pedagógica, um banheiro administrativo, uma sala para o arquivo passivo, uma sala do conselho escolar, três salas de aula. O terceiro bloco está composto por dois pisos.

Ainda sobre a estrutura da escola, no térreo existe doze banheiros femininos, doze banheiros masculinos, oito salas de aulas, um refeitório com bebedouro e tanque, uma cozinha com dispensa e depósito internos. No andar superior estão doze salas de aulas, doze banheiros femininos e doze banheiros masculinos.

A composição da escola está estendida uma quadra coberta, uma confortável área/passarela coberta, área para recreações cimentada sem cobertura, três áreas reservadas para jardins e hortas, uma rampa de acessibilidade, uma área para bicicletário, e uma área de areia. Vale ressaltar que esse espaço vem sendo revitalizado e reorganizado depois que a Senhor Antônio Carvalho assumiu a direção da escola, segundo relato de professores, com essas mudanças até a qualidade do ensino está melhorando gradativamente.

Como toda instituição de grande porte existem também as dificuldades, sendo que a escola era considerada a maior em número de alunos do município. Desse modo, eram muitos os contratempos encontrados e cabia a direção e técnicos encontrarem soluções. A escola funciona em três turnos fazendo com que houvesse um revezamento entre técnicos e direção, afim de, acompanhar o turno da noite e manter a ordem na instituição.

O quadro de funcionários é bem amplo, e para que tudo funcione bem é necessário um bom planejamento interno e principalmente uma colaboração de todos os envolvidos no processo educacional. A instituição procura fazer com que todos se relacionem harmonicamente e cada vez mais busca trazer a família para o convívio escolar, ação que apresenta resultados positivos, pois os pais participam ativamente nas atividades e projetos ali desenvolvidos.

3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos desta pesquisa foi baseada na abordagem qualitativa e visa compreender as principais funções dos colaboradores ativos e passivos da educação; está fundamentada basicamente em referências bibliográficas, uma vez que será feito um levantamento teórico como: Carvalho (1999), Cury (2003), Chalita (2004), Costa, Lima e Ribeiro (2002), Libâneo (2008), Luck (2008) dentre outros, em que será investigado especialmente a contribuição de tais atores para a educação escolar.

A investigação tem as seguintes questões norteadoras: Qual a função dos atores passivos da educação? Que contribuições os funcionários passivos proporcionam para a escola? Como definir a função do professor em sala de aula? De acordo com os objetivos que essa pesquisa pretende alcançar, consistem em Analisar as funções dos atores da educação; Identificar as funções dos atores passivos da educação na escola; Averiguar as contribuições dos colaboradores anônimos para a escola e compreender a função do professor na escola.

O presente estudo foi realizado na E.M.E.F. Antônio Gonzaga Barros, Município de Itaituba- Pará, através de uma pesquisa de campo e cunho qualitativo, com colabores da educação da referida escola. Pois nesta pesquisa:

Precisamos, pois, considerar os fenômenos sociais em si mesmos, destacados dos indivíduos conscientes que formulam representações a seu respeito; é necessário estudá-los de fora, como coisas exteriores, pois é nesta qualidade que se apresentam a nós... e mesmo que, afinal de contas, os fenômenos sociais não apresentem todos os caracteres intrínsecos de coisas, deveriam primeiramente ser tratados como se os possuíssem. Esta regra se aplica, pois, à realidade social inteira, sem que haja razão para exceção alguma (DURKHEIM, 1995, p. 24).

Para se chegar aos resultados almejados, os dados serão coletados por meio de questionário elaborados, através de entrevistas, com a análises de dados com discussão sobre as respostas, propostas de intervenção e a conclusão de todo o estudo.

O presente estudo se dá pelo levantamento bibliográfico e que possibilitou abordagem didática e histórica do tema proposto. Um dos conceitos de uma pesquisa bibliográfica, Gil (1999) explica que:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo (GIL, 1999, p. 65).

Através dos dados bibliográficos se tem contato com outros trabalhos desenvolvidos nessa mesma linha de estudo que já se tornaram públicos, através de publicações em livros, artigos, revistas, etc. A pesquisa bibliográfica tem por finalidade propor ao pesquisador contato direto com boa parte do que já foi escrito, sobre o tema proposto.

No primeiro passo para a pesquisa bibliográfica buscou-se adquirir embasamento teórico para correlacioná-lo com os dados que foram obtidos na pesquisa. O embasamento teórico possibilita saber em que estado está atualmente o problema, as pesquisas que já foram realizadas e opiniões diversas sobre o assunto, permitindo estabelecer um modelo teórico inicial como referência, auxiliando na elaboração das ideias geral da pesquisa.

Nesta pesquisa foi utilizada a coleta de dados por meio de um questionário. Lakatos (2010) explica sobre como deve se direcionar uma pesquisa por um questionário.

Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Em geral, o pesquisador envia o questionário ao informante, pelo correio ou um portador; depois de preenchido, o pesquisado devolve-o do mesmo modo. Junto com o questionário deve-se enviar uma nota ou carta explicando a natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade de obter respostas, tentando despertar o interesse do recebedor, no sentido de que ele preencha e devolva o questionário dentro de um prazo razoável (LAKATOS, 2010, p.184).

Pelo questionário, podem-se obter respostas precisas, pois através desse método de coleta de dados, o entrevistado se sente livre para responder em razão do anonimato. Após ficarem prontos, os questionários foram recolhidos para serem feitas as análises dos dados.

A pesquisa realizada tem caráter quantitativo-qualitativa, a escolha dessa metodologia definida através do questionário. Gil (1999) relata:

Pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc (GIL, 1999, p.128).

A metodologia utilizada contribui para levantar dados sobre o tema, contribuições de profissionais do apoio administrativo na gestão escolar. Para que se averiguassem os dados propostos para análise, foram escolhidos educadores, administrativo e o povo de apoio de uma escola municipal, situada em Itaituba- Pará. Através dos dados obtidos e observações sobre a pesquisa, apresentam-se algumas contribuições para que novos olhares sejam voltados para contribuições de profissionais do apoio administrativo na gestão escolar.

3.3 PERFIS DOS ENTREVISTADOS

Na realização desta pesquisa foram entrevistados quatro (04) professores que lecionam no ensino fundamental da escola municipal Antônio Gonzaga Barros, os quatro (04) entrevistados são do sexo feminino, quanto à idade dos entrevistados todos possuem idade entre 40 a 55 anos. Em relação em formação acadêmica três (3) são graduados em pedagogia e possuem pós graduação um em neuropsicopedagogia, o outro em psicopedagogia além de gestão escolar e educação inclusiva e o terceiro neuropsicopedagogia e educação especial inclusiva, o quarto entrevistados possui graduação em Licenciatura em plena em Letras possuem e pós graduação na área de linguística e literatura, dos professores entrevistados um trabalha na escola á 2 anos, outro á 23 anos, outro á 24 anos e o último a 8 anos, todos eles já trabalharam em outras instituições de ensino.

Ainda foi entrevistado um vice diretor do sexo feminino, que possui 61 anos de idade a mesma possui licenciatura plena em pedagogia pós graduação em gestão escolar a mesma trabalha na instituição a vinte e um (21) anos e já trabalhou em outras instituições de ensino, um técnico educacional do sexo feminino que possui cinquenta e um (51) anos de idade, possui graduação em pedagogia e história e pós graduação em pedagogia escolar, orientação supervisão e gestão escolar, trabalha na escola a 26 anos sendo vinte e cinco (25) como professora e um (01) como técnica educacional e a mesma já trabalhou em outras instituições de ensino, e por fim foi entrevistado o secretario escolar o mesmo e do sexo masculino

e tem graduação e licenciatura plena em pedagogia, trabalha na escola a apenas oito (08) meses, e já trabalhou em outras escolas.

Foram entrevistados também cinco (05) funcionários de apoio da escola os mesmos tem idade entre 30 a 40 anos, dentre os entrevistados estão dois (02) vigias, os mesmos são do sexo masculino, um deles possui nível superior completo e o outro o ensino médio completo, dois (02) auxiliares de serviços gerais, os mesmos são do sexo feminino, um possui o ensino médio completo e o outro o nível superior completo e uma merendeira, do sexo feminino, a mesma possui nível superior incompleto, dois (02) dos entrevistados trabalham na referida escola a 12 anos, e um trabalha na escola a onze (11) anos, o outro trabalha a dois (02) anos e o outro as (05) anos, três (03) dos entrevistados já trabalharam em outras escolas enquanto dois (02) só trabalharam nesta instituição até o momento.

Pode-se perceber, portanto, que todos os entrevistados possuem experiência suficiente para serem bons educadores, pois não é papel apenas do professor de educar os alunos e sim trata-se de uma tarefa de todos envolvidos no ambiente escolar.

A formação de professores assim como de gestores, técnicos educacionais e todo o pessoal de apoio de uma escola deve estar em contínua capacitação, principalmente no quesito qualificação profissional, para que se possa estar sempre em busca de novas práticas e informações que agreguem valor para se ter uma aprendizagem significativa.

3.4 ANÁLISE DA PEQUISA COM COLABORADORES DA EDUCAÇÃO

3.4.1 Concepções dos professores

A escola é responsável pela formação das crianças e adolescentes que estão inseridos na mesma, ou seja, não é papel apenas do professor fazer com que os alunos consigam se desenvolver nas áreas sociais, cognitivas, pessoais dentre outras, sendo assim é necessário que haja comprometimento e companheirismo entre todos que estão inseridos no processo educacional.

Tendo em vista essa problemática fez se necessário uma pesquisa na escola pública de Ensino Fundamental Antônio Gonzaga Barros do município de Itaituba no Estado do Pará, pois é sabido que existem alguns problemas frequentes relativos a

interação de funcionários no ambiente escolar, daí surgiu a necessidade de se elaborar um questionário o qual visa saber e compreender as causas de alguns problemas corriqueiros que surgem dentro da escola, para que se busque possíveis soluções.

Para realização da pesquisa, foi aplicado três (03) questionário que tinha o objetivo de coletar dados sobre o conhecimento e trabalho dos funcionários da escola, tais como professores, secretario, vigias, merendeira dentre outros, buscando saber como os mesmos se sentem no ambiente de trabalho, qual a relação que os mesmos têm com os demais funcionários, além de saber o que os mesmos desejam para que sintam que seu trabalho é reconhecido e respeitado.

No âmbito escolar, é evidente que existe deficiências no que tange a relação social e pessoal, pois é sabido que precisamos saber conviver em conjunto, respeitando a individualidade de cada um, é necessário saber ouvir e também saber falar, portanto fica claro que a linguagem e a comunicação tanto podem facilitar como podem prejudicar, de acordo com Carvalho (1999, p. 17) “escola é uma unidade social de agrupamentos humanos, em que há uma interação entre indivíduos e grupos, distinta das demais organizações pela sua especificidade, pela sua construção social operada por professores, alunos, pais e elementos da comunidade”, sendo assim é necessário que os anseios dos funcionários sejam ouvidos e que se busquem soluções.

O primeiro questionário foi realizado com os professores, o mesmo buscou saber alguns fatores cruciais que refletem diretamente no processo de ensino aprendizagem, como também buscou saber como se dá a relação dos professores e os demais funcionários da escola, e quais as dificuldades encontradas no exercício da atividade docente, as questões realizadas nos questionários para os professores estão expostas abaixo em quadros. Estes questionamentos foram relevantes não só por mostrar a visão do professor em relação ao trabalho desenvolvido por ele, como também para que se pudesse entender um pouco mais sobre a visão do professor em relação ao trabalho dos profissionais do apoio administrativo. Para iniciar, a questão que trata sobre a atuação do professor em sala de aula.

Quadro 1 - Como definir a sua atuação como professor em sala de aula?

Professor(a)	Relato das professoras
P1	<i>“Uma grande responsabilidade, pois o professor é responsável pelo aprendizado do aluno, ao professor resta buscar mecanismos adequados, para que esse aluno consiga assimilar e adquirir conhecimento”.</i>
P2	<i>“Como mediador do conhecimento e que auxilia os alunos nas relações sociais, familiares e como foco principal a leitura, escrita e conhecimento matemático”.</i>
P3	<i>“Uma professora dinâmica que trabalha na área do construtivismo instigando o aluno a ser pesquisador crítico do assunto trabalhado”.</i>
P4	<i>“Tendo em vista os desafios e os resultados obtidos considero minha atuação muito boa”.</i>

Fonte: Professores da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

O que motiva os alunos a irem para a escola são os professores, não a matéria. Quando um professor é bom ir para a escola torna-se um prazer, sendo assim como o professor se considera na atividade de sua profissão é de suma importância para que o mesmo consiga ser uma boa influência na vida de seus alunos. Partindo deste viés foi perguntado aos professores como o mesmo define sua atuação em sala de aula?

Com base nas respostas dadas pelos professores entrevistados, que podem ser acompanhadas no quadro 01, pode-se concluir que todos sabem que são responsáveis pelo desenvolvimento de seus alunos, por seu aprendizado e que os mesmos devem sempre estar em constante atualização para que possa aguçar em seus alunos a vontade de aprender.

Sabe-se que o professor tem a responsabilidade de preparar o aluno para se tornar um cidadão ativo dentro da sociedade, apto a questionar, debater e romper paradigmas. Cury (2003, p. 127) afirma que “a exposição interrogada gera a dúvida, a dúvida gera o estresse positivo, e este estresse abre as janelas da inteligência, assim formamos pensadores, e não repetidores de informações”.

Sendo assim ser professor é um grande desafio, além disso é necessário que o professor seja instigador da curiosidade dos alunos, mediador do conhecimento, seja dinâmico e aberto a novos métodos de ensino assim ele conseguirá ter uma boa atuação, sendo satisfatório o resultado obtido no processo educativo como um todo, o que refletirá de forma positiva na vida do aluno que terá vontade de permanecer na escola. Prosseguindo, a pergunta sobre os desafios da docência.

Quadro 2 - Comente sobre os desafios da docência.

Professor(a)	Relato das professoras
P1	<i>“Um grande desafio, pois recebemos alunos de todos os tipos de pessoas, então precisamos estar sempre atualizados”.</i>
P2	<i>“A falta de estrutura arquitetônica, materiais pedagógicos. Ausência da família no processo de ensino aprendizagem dos filhos. Falta de respeito. O uso de celular na escola”.</i>
P3	<i>“É uma jornada de grandes desafios com os alunos adolescentes que em sua maioria não querem estudar e concluir seus estudos”.</i>
P4	<i>“Considero hoje a participação dos responsáveis o desafio a ser conquistado, já que muitos dos problemas enfrentados (indisciplina, abandono, falta de interesse, dentre outros) são em grande parte, decorrentes da ausência da família na escola”.</i>

Fonte: Professores da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

Sabe-se que são inúmeros os desafios tidos pelos professores no exercício de sua profissão devido, e que para continuar nesta área de trabalho é preciso muito mais que apenas formação acadêmica é necessário amor pelo ensino aprendizagem, é possível afirmar que não existe um educador que trabalhe apenas pelo salário, pois o dinheiro que o professor recebe não é o suficiente para que o mesmo enfrente todas as dificuldades existentes nesta profissão, Cury (2003) afirma que:

Os educadores, apesar das suas dificuldades, são insubstituíveis, porque a gentileza, a solidariedade, a tolerância, a inclusão, os sentimentos altruístas, enfim todas as áreas da sensibilidade não podem ser ensinadas por máquinas, e sim por seres humanos (CURY, 2003, P.65).

Portanto, a profissão do educador é uma profissão na qual através dela surgem todas as outras profissões, sendo assim a mesma jamais pode deixar de existir, já que os professores são os responsáveis de formar os cidadãos. Quando perguntado sobre quais são os desafios que os professores entrevistados encontram ao desenvolver suas atividades, os mesmos destacam como pontos principais a falta de cursos para atualização, além da infraestrutura da escola, falta de matérias, a ausência da família e a falta de respeito por parte de alguns alunos.

Além dos desafios já citados os professores também destacam como grandes problemas que afetam seu trabalho o uso de celulares em sala de aula, pois devido os avanços da tecnologias os alunos estão muito ligados em seus aparelhos eletrônicos e acabam não dando atenção aos conteúdos explanados pelos professores, como também a falta de vontade de alguns alunos adolescentes de aprender o que faz com que o professor tenha bastante dificuldade, além disso esse

desinteresse faz com que os alunos abandonem a escola precocemente, temos ainda como um dos principais pontos de dificuldade tidas pelos professores no desempenho de seu trabalho a indisciplina na sala de aula que acaba por atrapalhar o desempenho dos alunos que realmente anseiam aprender, podemos acompanhar as respostas dos professores no quadro (02) dois. Em seguida temos as respostas dos educadores a respeito da função dos atores passivos da escola.

Quadro 3 - Qual a função dos atores passivos (Serviços gerais) da educação?

Professor(a)	Relato das professoras
P1	<i>“O papel deles e muito deles e muito importante, pois a escola para funcionar precisa que todos os servidores cumpram seu papel.</i>
P2	<i>Creio que além de cumprirem com as obrigações correspondente ao seu trabalho devem também participar de todas as práticas educativas realizada na escola”.</i>
P3	<i>“São pessoas que precisam de oportunidades para serem alfabetizados e buscar ampliar seus conhecimentos da vida cotidiana”.</i>
P4	<i>“Em uma escola todos (seja professor, direção, corpo técnico ou apoio) são partes importantes do processo educacional. Todos devem atuar efetivamente”.</i>

Fonte: Professores da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

Quando perguntados sobre a função dos atores passivos na educação, os professores entrevistados responderam o que os mesmos entendem como atores passivos, sendo assim obteve-se respostas bem diferentes umas das outras, como podemos acompanhar no quadro (03) três.

Pode-se perceber com as respostas dos entrevistados que alguns professores não têm conhecimento do que é um ator passivo, além de estarem no escuro a respeito da formação escolar dos mesmos, pois de acordo Chalita (2004) é sabido que “atualmente encontram-se funcionários que trabalham na área de serviços gerais, vigia e merendeiras que já são graduados e até mesmo pós graduados”.

Assim, outros sabem da importância dos mesmos dentro do ambiente escolar, e reconhecem que os mesmos são partes indispensáveis para o bom funcionamento da escola, sendo assim percebe-se que falta um pouco de interação entre alguns professores e os atores passivos da escola, para que todos saibam qual o papel de cada funcionário dentro da escola, como também para que haja maior companheirismo e entendimento entre todos.

Pode-se perceber ainda que alguns dos entrevistados reconhece o valioso papel dos atores passivos, pois tem ciência que para que uma escola funcione

perfeitamente e necessário que todos os envolvidos nesse processo desempenhem seu papel com bastante empenho, além disso os mesmos devem estar inseridos em todas as ações realizadas na escola, para que os mesmos sintam-se partes essenciais na escola. No quadro abaixo encontra-se as contribuições que são dadas para a escola pelos funcionários ativos e passivos de acordo com o ponto de vista dos professores.

Quadro 4 - Que contribuições os funcionários ativos e passivos proporcionam para a escola?

Professor(a)	Relato das professoras
P1	<i>“Uma grande contribuição para somar com a gestão cada um desempenhando sua função”.</i>
P2	<i>“Funcionário ativo: contribuem ao não se limitar apenas em cumprir seu trabalho, mas buscar participar dos eventos e muitas vezes até ensinar bons hábitos aos alunos e serem muito urbanos com as pessoas. Funcionário passivo: creio que este tipo de funcionário além de se limitar em cumprir apenas suas obrigações não traz muita colaboração e por tanto não é reconhecido por seu trabalho”.</i>
P3	<i>“Devem contribuir na área educacional em todos os espaços em que se encontra inserido”.</i>
P4	<i>Apesar do professor ter a responsabilidade de passar os componentes curriculares, o que talvez lhe desse maior relevância, mas, no tocante, ao processo educativo como um todo, volto a repetir, todos são engrenagens e peças importantes no processo educativo”.</i>

Fonte: Professores da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

No quadro (04) temos as concepções dos professores a respeito das contribuições trazidas pelos atores passivos e ativos para o ambiente escolar, nas respostas dos entrevistados podemos perceber que alguns entendem que as contribuições dadas por estes funcionários são de suma importância para o desenvolvimento da escola, já outros não tem um conhecimento claro do que são atores passivos e atores ativos de uma escola.

De acordo com Charlot (Nova Escola, p. 18) “a escola ideal é aquela que faz sentido para todos e na qual o saber é fonte de prazer” Diante dessa afirmação vê-se que a escola que se deseja é a que promova saberes que o aluno entenda, e que todos os funcionários estejam empenhados para que a escola atinja seu objetivo maior que é de formar cidadãos.

Dessa forma percebe-se que falta entendimento por parte de alguns professores do que são atores ativos e passivos, como também, é perceptível que existe uma necessidade de maior entrosamento entre todos os funcionários da referida escola para que se tenha um clima de trabalho melhor e consecutivamente os objetivos sejam alcançados com maior facilidade.

A partir do questionário aplicado aos professores, podemos concluir que ainda existe uma falha no relacionamento entre os professores e os funcionários de apoio, apesar dos mesmos terem ciência de que a escola só funciona com a participação de todos os funcionários e que os mesmos são indispensáveis para o funcionamento da mesma.

Pode-se também perceber que existem muitas dificuldades para que os professores possam desenvolver seu trabalho com maior facilidade e consecutivamente obter melhores resultados no ensino aprendido dos alunos, pois o processo de ensino não consiste apenas na repassagem de conteúdos para os alunos.

3.4.2 Percepções do gestor, técnico educacional e secretário

O segundo questionário foi direcionado a equipe gestora, o mesmo foi respondido por uma das vice-diretora, pelo técnico educacional e pelo secretário, o mesmo teve como objetivo analisar os pros e contras dessas profissões as respostas em relação as perguntas feitas podem estão relacionados nos quadros abaixo. O primeiro quadro traz um aparato do que significa exercer a função de cada um dos entrevistados.

Quadro 5 - Fale sobre o que significa exercer sua função em uma escola?

Entrevistados	Respostas
Gestor	<i>“O exercício da minha função, consiste em contribuir com o crescimento da educação no município”.</i>
Técnico Educacional	<i>“É uma função de grande responsabilidade e de suma importância para o sucesso da instituição, pois devemos estar motivando e orientando os professores e alunos para que desenvolvam um trabalho de qualidade”.</i>
Secretário	<i>“Significa um privilégio imenso; ajudar a comunidade escolar nos trabalhos não só burocráticos, mais em geral e uma, função prazerosa principalmente quando você ama sua profissão”.</i>

Fonte: Equipe Administrativa da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

É sabido que para que se tenha uma escola desenvolvida e produtiva, e necessário o engajamento de todos os colaboradores da mesma, porem a responsabilidade de gerir, aconselhar e designar as funções de cada um dentro da escola fica a cargo da equipe gestora, tendo ciência desse fato foram entrevistados

alguns dos responsáveis da escola a fim de entender como os mesmos sentem-se a respeito de sua função dentro da escola.

Foi solicitado a um membro da equipe de direção, ao técnico educacional e ao secretário escolar, que os mesmos falassem a respeito do que significa para o mesmo exercer sua função em uma escola, já que os mesmos compõem a equipe de gestão da escola e os mesmos trabalham em parceria para que o trabalho surta o efeito desejado, foram dadas respostas bastante interessantes as quais podem ser acompanhadas no quadro (05) cinco.

Como pode-se perceber com as respostas os mesmos entendem que seu papel é de suma importância para a escola, Segundo Libâneo (2008, p. 10), “o modo como a escola funciona suas práticas de organização e gestão faz diferença em relação aos resultados escolares”, sendo assim a equipe de gestão e responsáveis de forma direta pelo crescimento da escola, pois o incentivo para que os demais funcionários trabalhem de forma prazerosa, e sendo assim podemos perceber que os entrevistados estão cientes do seu papel dentro da escola. A seguir são demonstrados os desafios que a equipe gestora encontra no dia a dia em relação ao desempenho de sua função.

Quadro 6 - Quais os desafios que são vivenciados nesta profissão?

Entrevistados	Respostas
Gestor	<i>“A falta de responsabilidade dos responsáveis pelos alunos em relação a estrutura familiar”.</i>
Técnico Educacional	<i>“A resistência de alguns professores que não aceitam orientações técnicas, se consideram sabedores de tudo, porém não desenvolvem um bom trabalho”.</i>
Secretário	<i>“Os desafios principais são: relacionamento com os outros colaboradores da escola; a estrutura principalmente tecnológica. Porém com criatividade e amor ao trabalho conseguimos vencer”.</i>

Fonte: Equipe Administrativa da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

No quadro (06) seis, tem-se as respostas dadas pelos representantes da equipe gestora, quando foram indagados sobre os desafios que os mesmos vivenciam no exercício da profissão exercida, obtivemos resposta distintas, porém as mesmas fazem parte dos problemas recorrentes que são encontrados no ambiente escolar, e que são vivenciados não só na escola alvo da pesquisa mais na maioria das escolas o Brasil.

Um dos pontos destacados como resposta para as dificuldades foi a falta da participação e de responsabilidade por parte da família dos alunos, assunto esse

que sempre e pauta de discussões a respeito da educação, pois muitos dos pais e responsáveis acreditam que as responsabilidades apenas da escola de educar seus filhos e dessa forma não participam das programações que a escola faz para reunir toda a comunidade escolar, pois como afirma Chalita (2004, p. 17) diz que “por melhor que seja a escola, por mais bem preparados que estejam seus professores, nunca vai suprir a carência deixada por uma família ausente”.

Também foi destacado nas respostas a dificuldade que alguns professores tem de aceitar as orientações que são dadas pelo técnico educacional, para que possam desenvolver com maior eficiência sua função, pois alguns professores creem que não necessitam de orientação e sabem fazer seu papel de forma eficaz, porém, é sabido que toda e qualquer orientação serve para que o mesmo possa compreender alguns pontos que não estão sendo bem explorados, ainda foi apontado como dificuldade a falta de companheirismo entre os funcionários e a estrutura escolar que apesar de não ser tão precária ainda necessita de melhorias. No quadro a abaixo estão os comentários da equipe gestora sobre a importância dos trabalhos dos colaboradores da escola alvo desta pesquisa.

Quadro 7- Comentário sobre a importância dos trabalhos dos colaboradores desta escola.

Entrevistados	Respostas
Gestor	<i>“É muito importante, pois juntos construímos um mundo melhor”.</i>
Técnico Educacional	<i>“Por ser uma escola de grande porte é muito importante que os colaboradores ajudem e dão ideias de como agir. Toda ajuda é bem vinda”.</i>
Secretário	<i>“É fundamental, visto que a escola é de grande porte a sintonia faz com que o trabalho desenvolva a contento; valorizar o trabalho dessas pessoas traz grande sucesso”.</i>

Fonte: Equipe Administrativa da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

No quadro (07) sete tem-se as respostas dos entrevistados que foram perguntados sobre a importância dos trabalhos de todos os colaboradores da escola, os mesmos responderam que a é de suma importância que os trabalhos dos funcionários, pois a escola só funciona por completa quando todos fazem sua parte e se empenhe para que a escola tenha um bom desempenho.

Sabe-se que o funcionamento da escola, não depende apenas dos alunos e professores e necessário uma grande equipe, para que as engrenagens do ensino se movam, e preciso que a equipe gestora esteja sempre analisando e incentivando os trabalhos, que os vigias estejam em seus postos, que a merendeira faça a

merenda com todo zelo, que os serviços gerais façam a limpeza para que se tenha um ambiente agradável para todos e que todos os outros funcionários desempenhem seus trabalhos.

Assim, além disso é necessário que todos participem das decisões de como manter o bom funcionamento escolar, Segundo Libâneo (2008, p. 10), “o modo como a escola funciona suas práticas de organização e gestão faz diferença em relação aos resultados escolares”.

Sendo assim pode-se concluir que todos da equipe escolar são importantes, pois juntos conseguiram chegar mais longe, porém o papel da equipe gestora estar atenta ao que cada funcionário está fazendo e dessa forma orientando e incentivando e assim abrindo a chance de se ter uma escola melhor. Abaixo temos as respostas dos entrevistados sobre a indagação de se a escola oferece subsídios suficientes para que os funcionários desenvolvam seu trabalho.

Quadro 8 - A escola oferece subsídios necessários para o desenvolvimento do trabalho de seus colaboradores? Justifique sua resposta.

Entrevistados	Respostas
Gestor	<i>“Sim, porém não supri todas as necessidades como gostaríamos, por causa da demanda da instituição e a burocracia”.</i>
Técnico Educacional	<i>Sempre que possível sim. Eles são bem aceitos na escola.</i>
Secretário	<i>“Sim, dentro das possibilidades, pois o financeiro não é suficiente, mas o empenho dos gestores a escola consegue subsidiar o necessário”.</i>

Fonte: Equipe Administrativa da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

Quando perguntados se a escola oferece subsídios suficientes para o bom funcionamento e desenvolvimento do trabalho de seus funcionários, os entrevistados foram unânimes na resposta todas afirmam que a escola possui sim os subsídios necessários para que os colaboradores desenvolvem seu trabalho, como é possível acompanhar no quadro (08) oito.

Porém ressalvas a respeito dos subsídios oferecidos pela escola, pois apesar dos entrevistados afirmarem que a escola oferece os subsídios suficientes os mesmos reconhecem que tais subsídios ainda são bem limitados, devido a demanda da escola ser grande, pois a escola é uma das maiores do município, e o recurso recebido pela escola não é suficiente.

Porém a equipe gestora sempre busca meios para suprir as necessidades básicas da escola, dando assim os subsídios necessários para que os demais colaboradores possam desempenhar seu trabalho, Luck (2008, p. 96) afirma que “gestão é um processo pelo qual se mobiliza e coordena o talento humano, coletivamente organizado, de modo que as pessoas, em equipe, possam promover resultados desejados”, e os gestores da escola buscam formas de propiciar aos colaboradores boas condições de trabalho mesmo com os recursos limitados de acordo com as respostas tidas no quadro abaixo.

Analisando as respostas dadas por alguns dos componentes da equipe gestora da Escola Municipal de Ensino Fundamental Antônio Gonzaga Barros, podemos perceber que a tal equipe sempre está disposta a ajudar e orientar os demais funcionários, porém ainda existem obstáculos que dificultam o trabalho dos mesmos.

Existe a falta de aceitação de orientação por parte de alguns, os recursos limitados da escola, a estrutura que ainda não é suficiente para acomodar de forma confortável todos os participantes do ambiente escolar, porém podemos perceber que a equipe gestora está sempre em busca de benefícios para o melhor funcionamento da escola e melhor desempenho dos funcionários.

3.4.3 Pontos de vista de colaboradores passivos

O terceiro e último questionário foi destinado aos funcionários de apoio da escola, o mesmo foi elaborado no intuito de saber como os funcionários se sentem em relação ao exercício da profissão, quais as melhorias que os mesmos anseiam para que possam desenvolver melhor seu trabalho, dentre outros fatores que tem bastante relevância no ambiente escolar. As respostas obtidas deram conta da perspectiva de profissionais que também contribuem com o processo educativo de uma instituição escolar e que por vezes não são tidos como parte desse processo, o que pode influenciar na motivação desses profissionais no ambiente de trabalho. Os resultados dos questionamentos estão relacionados nos quadros abaixo. No quadro abaixo temos os funcionários de apoio responderam se gostam de seu trabalho e qual o motivo de gostar ou não do mesmo.

Quadro 9 - Você gosta de seu trabalho nesta instituição? Fale sobre.

Colaboradores	Respostas
Vigia I	<i>"Sim, me relaciono bem com todos os funcionários e mantenho uma ótima convivência com os alunos e comunidade escolar".</i>
Vigia II	<i>"Gosto muito, e uma escola bem organizada de grande porte onde todos se respeitam".</i>
Aux. Ser. Gerais I	<i>"Sim, sempre procuro fazer meu trabalho da melhor forma possível, afinal é através dele que sustento minha família".</i>
Aux. Ser. Gerais II	<i>"Sim, gosto do trabalho em si, mas não gosto muito da maneira que somos vistos, devido ao cargo que ocupamos".</i>
Merendeira	<i>"Sim, embora seja cansativo e ainda falte alguns direitos, gosto do que faço".</i>

Fonte: Colaboradores passivos da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

No quadro (09) nove os servidores de apoio foram questionados a responderem se gostam ou não do trabalho que desempenha na escola, e os motivos que o fazem gostar ou não da profissão que exerce, as respostas foram todas positivas, ou seja todos afirmam que gostam de seu trabalho, porem os motivos de gostarem de tal profissão são bem distintos uns dos outros.

Foi afirmado pelos entrevistados que gostam de seu trabalho por terem um bom relacionamento com os demais colegas, também por é através deste trabalho que se tira o sustento da família, também e afirmado que gostam do trabalho pois a escola em bem organizada, porem alguns dos entrevistados dizem que apesar de gostar de seu trabalho o mesmo e cansativo e os funcionários de apoio não tem todos seus direitos respeitados e também não são bem aceitos por todos os demais funcionários.

Costa, Lima e Ribeiro (2002) afirmaram que esses profissionais devem receber estímulo à prática regular e sistemática de indagação e de intercâmbio entre os indivíduos, e a colaboração mútua e contínua entre equipe e demais funcionários da escola, desta forma os mesmos terão melhor desempenho e melhor gosto por seu trabalho, pois é sabido que o estímulo e o incentivo faz com que o funcionário tenha melhor desempenho na prática de suas atividade corriqueiras, pois os mesmos sentem mais valorizados, fato esse que contribui significativamente com o ensino, pois independente da função que desempenha dentro da escola, ele irá estar disposto a ir além de suas atribuições sem questionar buscando inclusive meios para que se resolva algum imprevisto que venha a ocorrer dentro da escola. A seguir temos as respostas dos atores passivos da escola sobre a valorização deles na profissão em que exercem.

Quadro 10 - Você se sente valorizado nesta profissão? Comente.

Colaboradores	Respostas
Vigia I	<i>“Não muito. Ainda há algumas coisas que podem melhorar para que essa profissão seja mais valorizada”.</i>
Vigia II	<i>“Sinto-me valorizado, pois trabalho sem pressão e respeito todos em geral e também sou respeitado”.</i>
Aux. Ser. Gerais I	<i>“Não. Apesar de que eu não gosto de reclamar do meu trabalho, sinto e vejo que falta muito apoio ao nosso trabalho acredito que deveríamos ser mais valorizados”.</i>
Aux. Ser. Gerais II	<i>“Não. Não me sinto valorizada, pois vejo que somos tratados com indiferença”.</i>
Merendeira	<i>“Não. Apesar das formações destinadas à nossa profissão, existe ainda por parte de algumas pessoas o desrespeito, falta de consideração por nossa função”.</i>

Fonte: Colaboradores passivos da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

No quadro (10) dez tem-se a concepção dos funcionários de apoio da escola em relação a valorização de seu trabalho dentro da escola, pelos professores, gestores, professores alunos e todos as pessoas que fazem parte do ambiente escolar, os mesmos foram bem (04) quatro dos entrevistados afirmam que não percebem a valorização de seu trabalho, enquanto apenas um se considera valorizado.

Foram apontados vários fatores que fazem com que a maioria dos colaboradores entrevistados não se sintam valorizados, tais como a falta de apoio, a indiferença que os mesmos percebem vinda de outros funcionários, o desrespeito de outros funcionários para com os mesmos, a falta de consideração dos colegas de trabalho e principalmente a não valorização que os mesmos afirmam que existe, sim para com sua profissão.

Pode-se perceber que os colaboradores da escola não desenvolvem seu trabalho da melhor forma possível, porém não sentem que não recebem de volta a valorização devida, pois os mesmos acreditam que são tratados de forma diferente pelo fato de terem um trabalho que não é tão bem visto pela maioria das pessoas, pois de acordo com Carvalho (2008), “apesar da responsabilidade, destes profissionais, em muitas situações, são desvalorizados socialmente e sofrem pressões constantes no ambiente de trabalho”.

E perceptível que os entrevistados não estão felizes e realizados em sua função atual, pois não sentem que são tratados com igualdade em relação aos demais funcionários da escola, o que causa uma insatisfação no desempenho de suas funções. Abaixo encontramos as respostas dos entrevistados quando foram

indagados a respeito de se pretendem continuar na função em que exercem e quais os motivos de querer ou não permanecer em tal função.

Quadro 11- pretende permanecer nesta função ou não? Por que?

Colaboradores	Respostas
Vigia I	<i>“Não, essa profissão foi apenas para poder conseguir uma estabilidade financeira e galgar outros maiores e mais bem remunerados”.</i>
Vigia II	<i>“Pretendo permanecer, pois não tenho motivos para sair, me dou bem com todos”.</i>
Aux. Ser. Gerais I	<i>“Por enquanto sim! Mais em breve pretendo voltar para meus estudos e assim conseguir um trabalho melhor, menos cansativo”.</i>
Aux. Ser. Gerais II	<i>“Não. Não pretendo continuar, porque quero progredir, por isso me formei em pedagogia, para que futuramente possa prestar outro concurso e assim atuar em sala de aula”.</i>
Merendeira	<i>“Não. Por ser uma função cansativa, e que portanto causa algumas sequelas na saúde pretendo ao concluir minha formação, buscar atuar nesta”.</i>

Fonte: Colaboradores passivos da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

Os entrevistados foram indagados se pretendem continuar na mesma função na qual se encontram hoje, nas respostas pode-se perceber que a maioria dos entrevistados estão insatisfeitos com sua profissão e anseiam deixar as mesmas e ingressar em outra função “melhor”, com mais oportunidades de crescimento e melhores salários, apenas (01) um entrevistado se diz satisfeito com sua função enquanto os outros (04) pretendem abandoná-la assim que possível, como pode-se perceber no quadro (11) onze.

Com as respostas dos entrevistados podemos concluir que a função em que os mesmos estão no momento e apenas a forma de custear o estilo de vida, como também de custear seus estudos para que futuramente os mesmos consigam um cargo com um trabalho menos braçal, com salário melhor, pois sabemos que os cargos com maiores benefícios existem um nível maior de estudo.

A maioria dos entrevistados já possuem graduação ou estão quase concluindo o nível, superior daí percebe-se que os mesmos estão apenas na espera de uma oportunidade para progredir profissionalmente, Para Costa, Lima e Ribeiro (2002) afirma que, “o trabalho desses profissionais é socialmente desvalorizado por não exigir alto nível de escolaridade e qualificação”, portanto percebemos que os entrevistados escolheram sua profissão, devido não terem formação suficiente para se candidatar a uma com melhores condições.

Além disso, os mesmos afirmam que não pretendem permanecer nesta profissão devido a mesma causar danos para a saúde, ser cansativo e não ser tão bem remunerado, assim os mesmos anseiam por oportunidades para progredir e conseguir um trabalho nas áreas em que se formaram ou estão se formando. Seguindo as entrevistas com os funcionários de apoio da escola indagamos se os mesmos têm boas relações profissionais com os alunos e outros trabalhadores da educação na escola, as respostas encontram-se no quadro abaixo.

Quadro 12- Você tem boas relações profissionais com os alunos e outros trabalhadores da educação nesta escola? Justifique sua resposta.

Colaboradores	Respostas
Vigia I	<i>“Sim, tenho um ótimo relacionamento com todos da comunidade escolar”.</i>
Vigia II	<i>“Sim, pois respeito todos os alunos e funcionários e todos respeitam e gostam de mim”.</i>
Aux. Ser. Gerais I	<i>“Acredito que a melhor possível, procuro sempre respeitar a opinião e os limites de cada um apesar das minhas falhas humanas, procuro ser sempre a melhor possível”.</i>
Aux. Ser. Gerais II	<i>“Sim, procuro me relacionar bem com as pessoas a minha volta. Acredito que seja importante no ambiente de trabalho”.</i>
Merendeira	<i>“Sim. Procuro ter empatia por todos dentro do meu trabalho, pois acredito que juntos podemos desenvolver um excelente trabalho”.</i>

Fonte: Colaboradores passivos da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

No quadro (12) doze os entrevistados foram perguntados a respeito de suas relações profissionais com os demais funcionários e com os alunos, os mesmos afirmam de forma unânime que tem uma boa relação, com o restante dos componentes da comunidade escolar.

Os entrevistados destacam que o que faz com que os mesmos tenham boas relações profissionais e pessoais com as outras pessoas e o respeito que as mesmas têm por todos e que todos têm por elas, os mesmos dizem que além disso prezam pelo bom desempenho de seu trabalho, e tem ciência que com respeito e cooperação conseguem desenvolver um trabalho de excelência.

Piaget (2005) fala que “o respeito constitui o sentimento fundamental que possibilita a aquisição de noções morais”, sendo assim através do respeito mútuo entre os funcionários e alunos, a escola conseguirá alcançar seus objetivos, que é formar cidadãos críticos e capazes de interagir em sociedade respeitando e aceitando as diferenças de cada um que está inserido no ambiente escolar. Entende-se que o respeito vai além do tratamento destinado a um indivíduo, está diretamente ligado com a apatia, o que faz com que um profissional trabalhe de

forma amigável cuidando das relações interpessoais. Por fim foi perguntado quais as dificuldades dos funcionários em exercer seu trabalho.

Quadro 13 - Quais suas dificuldades de exercer este trabalho?

Colaboradores	Respostas
Vigia I	<i>“Nenhuma relevante. O trabalho é simples, mas trabalhoso”.</i>
Vigia II	<i>“Não tenho dificuldades em exercer esse trabalho”.</i>
Aux. Ser. Gerais I	<i>“Para mim a maior dificuldade é a falta de material de trabalho adequado, que facilite nosso trabalho, com isso a nossa saúde fica bastante comprometida, principalmente a coluna vertebral”.</i>
Aux. Ser. Gerais II	<i>“Bom, e, algumas situações tenho dificuldades pela falta de condições de trabalho, tipo: falta de materiais”.</i>
Merendeira	<i>“As principais dificuldades no exercício dessa função se dá pelo fato das sequelas adquiridas ao longo dos anos nessa profissão”.</i>

Fonte: Colaboradores passivos da EMEF Antônio Gonzaga Barros, Itaituba-PA (2019).

Por último foi solicitado aos entrevistados que expos em a dificuldades que tem ao desempenhar seu trabalho, as respostas dadas por (02) dois dos entrevistados que ocupam o cargo de vigia na escola, foi que os mesmos não tem nenhuma dificuldade no desenvolvimento de seu trabalho, pois é um trabalho bem simples, tais respostas são bem diferentes dos outros (03) que responderam o questionário dos profissionais de serviços gerais e merendeira, pois as mesmas afirmam que tem sim dificuldades como podemos observar no quadro (13) treze.

Os entrevistados que afirmam ter dificuldades no desempenho de seu trabalho apontam as que mais dificultam a eficácia no desenvolvimento de suas funções, que são a falta de materiais adequados, pois o uso dos materiais que os mesmos têm disponíveis acaba por gerar problemas de saúde.

Pode-se também destacam as sequelas deixadas pela pratica dos serviços que as mesmas desenvolvem, isso também ocorre pelo fato da escola ser bastante grande e os funcionários serem poucos para mantê-la limpa e a escola acomoda um grande número de alunos dessa forma a merendeira tem que fazer uma grande quantidade de alimento que fica bastante cansativo para a mesma.

Uma pesquisa qualitativa desenvolvida no Rio de Janeiro, RJ, com trabalhadores de escolas da rede pública estadual em 2000, mostrou que as questões do reconhecimento e da valorização (inclusive financeira) do trabalho das merendeiras e serventes devem ser analisadas, pois consiste na dignidade nas relações de trabalho como pontos geradores de saúde, pelo fato de patologias que podem ser acarretas por esta exaustiva jornada (SOUZA, 2003, p. 89).

Portanto, fica claro que é necessário que haja mais valorização e melhores condições de trabalho para estes funcionários, pois os mesmos são de suma importância para o bom funcionamento da escola, não existe escola formada apenas de alunos e professores, para que a escola alcance seus objetivos e preciso que todos sejam valorizados e respeitados, e o desenvolvimento da mesma depende de toda a comunidade escolar. É necessárias ações que valorizem os funcionários de apoio da escola, para que os mesmos sintam-se parte da mesma e não como estejam ali apenas para ter um renda e sim por amor ao trabalho.

3.5 PROPOSTAS CONTRIBUINTES

Tendo como base a pesquisa acima, pode-se perceber que a gestão busca valorizar seus funcionários que é um dos papéis mais importantes de um bom líder, porém apesar das tentativas da gestão alguns dos funcionários não sente-se valorizados, o que gera uma pouco de desmotivação nos trabalhadores, pois quando um funcionário se sente valorizado o mesmo desenvolve seu trabalho com mais felicidade, motivados tendo assim melhores oportunidades de exercer seu potencial.

E necessário que os funcionários da escola, sintam se integrados aos objetivos que a escola busca como também e preciso que os mesmos sintam-se valorizados para que isso ocorra e necessário que haja algumas intervenções tais como implantar na equipe a consciência de que todo e qualquer funcionário tem um papel importante no processo de ensino aprendizagem, mesmo que os mesmos não tenham uma ligação direta com os alunos.

Sabe-se que uma aula pode se tornar mais interessante e atrativa quando ministrada em um local limpo e com segurança, a responsabilidade de manter esse local limpo e seguro e dos faxineiro e vigias e sabemos também que quando os alunos estão bem alimentados tem maior facilidade de aprender aqui entra a merendeira, também é necessário funcionário para manter a documentação atualizada aí entram os auxiliares, secretário e para que tudo funcione corretamente.

Assim, é preciso alguém para gerir por isso e necessário que haja uma equipe de gestão, e para que tudo isso funcione de forma eficaz e preciso que essa equipe esteja integrada que haja companheirismo e entendimento entre todos, para isso e necessário que haja reuniões com toda a equipe escola para a definição de metas e que tais reuniões sejam realizadas com maior frequência.

Vale lembrar também que a educação vai muito além do aprendizado de conteúdos curriculares. Ela envolve uma série de competências atitudinais e a transmissão de valores como o respeito ao próximo e às diferenças, que podem ser pregados e replicados por todos os membros da equipe. Para que isso aconteça, no entanto, é fundamental os funcionários de apoio da escola sejam integrados ao projeto pedagógico e que tenham consciência clara de seus objetivos educacionais. O recomendável é que, na hora de transmiti-los, o gestor realize reuniões coletivas, que envolvam toda a equipe, e não apenas os responsáveis diretos por conduzir o dia a dia em sala de aula (CARVALHO, 2008, p. 69).

Sendo assim importante a gestão escolar, ouça todos os funcionários e sejam capazes de dialogar, aceitando e fazendo críticas, dando e aceitando sugestões, e necessário que esta equipe consiga perceber os problemas existentes, ou seja e necessário que a equipe participe de tudo e insira todos os funcionários e tudo que e desenvolvido na escola.

É evidente que a busca de melhorias coletivamente, faz com que surja novos ambientes para a participação do processo de resolução de problemas e assim todos sentem mais valorizados, quando se dá destaque a importância da profissão de um certo alguém ele sentira que é importante para o crescimento da escola, e estará mais propicio a participar do alcance de objetivos.

A valorização não e apenas fazer com que o mesmo seja percebido dentro do espaço em que está inserido, ela também está presente no momento em que os funcionários passam a ter iguais condições de trabalho, como também quando se tem condições de se capacitarem para que possam evoluir em suas atribuições seja ela qual for.

A formação continuada é um bom exemplo de valorização, porém a mesma deve deixar de ser direcionada apenas para os professores, e necessário que se faça palestras, cursos constantemente para todos os setores existentes de uma escola, para que todos tenham oportunidade de agregar valor à sua função.

Por fim, o mais importante e que a escola consiga mostrar a seus funcionários que os mesmos são muito importantes para o funcionamento eficaz da mesma, pois este e um caminho bastante promissor para que se tenha uma equipe de apoio feliz e motivada.

CONCLUSÃO

Pôde-se verificar, com este trabalho que ainda existe muito a ser reparado quando se trata da relação entre funcionários de uma escola, aparentemente, acredita-se que todos estão satisfeitos com sua profissão e felizes com a atenção e valorização que lhe é dada. Porém ao se investigar mais a fundo percebe-se a insatisfação de uma parte significativa dos funcionários, que acreditam que não recebem o mesmo incentivo e tratamento de outros funcionários, apesar da gestão buscar das melhores condições de trabalhos a todos, alguns funcionários afirmam não ter subsídios suficientes para exercer suas funções de forma eficaz.

A pesquisa que norteou este trabalho foi desenvolvida na escola Municipal de Ensino fundamental Antônio Gonzaga Barros situada no município de Itaituba – Pará com funcionários das mais variadas funções, a mesma teve início no mês de dezembro do ano de 2019 e findou-se no mês de janeiro do ano de 2020.

O principal objetivo que levou a elaboração desta pesquisa foi compreender o trabalho de cada funcionário, como também saber de suas principais dificuldades em relação ao trabalho e consecutivamente buscar melhorias para toda a classe de trabalhadores da educação e indispensável para que todos sintam –se iguais dentro da escola, já que a mesma é o local de igualdade, e também é lá que os alunos aprendem a respeitar e conviver em sociedade. Nesse intento, este trabalho buscou propostas que auxiliem na valorização dos funcionários. Percebeu-se que, é imprescindível a elaboração de cursos e formações que aperfeiçoem o trabalho de os inseridos no ambiente escolar, para que assim a escola possa alcançar objetivos maiores.

Verificou-se ainda, que os funcionários de apoio da escola, estão ali nesta função apenas pelo fato de que é a partir da mesma que se tem o sustento das famílias dos mesmos, e não por sentirem-se bem em estar desempenhando seu trabalho e consecutivamente auxiliando no processo de ensino aprendizagem dos alunos, isso ocorre devido os mesmos sentirem-se desvalorizados e muitas vezes este trabalho acaba sendo prejudicial à saúde.

Nesse sentido, vê-se a necessidade de fazer com tais funcionários sintam-se bem dentro da escola, pois pode-se perceber que apesar dos esforços da equipe gestora ainda existe uma indiferença nas relações interpessoais dos funcionários.

Portanto, é necessários projetos que agreguem valor para o relacionamento entre funcionários, além de cursos e palestras que envolvam todos os funcionários da escola, pois assim se tem uma escola mais unida, com funcionários mais motivados, que serão capazes de despenhar seu trabalho com mais amor e carinho, ao sentir que são vistos de igual para igual em relação a todos presentes, pois para a escola ser completa todos são importantes seja em qualquer função.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, A. **Aceita um Conselho? Como organizar o colegiado escolar**, 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.
- BECKER, Fernando. **A origem do conhecimento e a aprendizagem escolar**. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- _____, Fernando. **Educação e construção do conhecimento**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.
- BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional-LDB. 9.394/96**. 1996
- _____. **Resolução CNE/CES Nº 2, de 13 de maio de 2016**. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial e Continuada em Nível Superior para Funcionários da educação Básica. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em: 02 jan.2020.
- _____. Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros Curriculares Nacionais: Introdução aos Parâmetros Curriculares Nacionais**. – Brasília: MEC/SEF, 1997.
- BREJON, M. **Estrutura e Funcionamento do Ensino de 1º e 2º Graus**: Leituras. São Paulo: Pioneira, 1986.
- CANEN, A., **Competência Pedagógica e Diversidade Cultural**: eixo na formação de professores? Cadernos de Pesquisa, n. 102, pp. 89 - 107, 1997a.
- CARVALHO, A. T. et al. **Programa de alimentação escolar no município de João Pessoa – PB, Brasil**: as merendeiras em foco. Interface (Botucatu), Botucatu, v. 12, n. 27, p. 823-834, 2008.
- CARVALHO, Angelina et al. **Projeto Educativo**. Porto: Ed. Afrontamento, 1999.
- CHALITA, Gabriel. **Educação**: a solução está no afeto. 12ª Ed. São Paulo: Gente, 2004.
- CHARLOT, Bernard. Fala mestre. In: **NOVA ESCOLA**, nº 196, outubro, 2006.
- CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde Mental e Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 1999.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO – CNTE. **Funcionários da Educação**: conquistas e desafios da formação e da valorização profissional. Disponível em: <http://www.Cnte.Org.br>. Acesso em: 10 jan. 2020.
- CORTELLA, Mario Sergio. **A escola e o conhecimento**: fundamentos epistemológicos e políticos. São Paulo, Cortez: Instituto Paulo Freire, 2006.

COSTA, E. de Q.; LIMA, E. da S.; RIBEIRO, V. M. B. O treinamento de merendeiras: análise do material instrucional do Instituto de Nutrição Annes Dias - Rio de Janeiro (1956-94). **Hist. cienc. saúde-Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, 2002.

CURY, Augusto Jorge. **Pais brilhantes, professores fascinantes**. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

DEMO, Pedro. **Aprendizagem no Brasil**: ainda muito por fazer. Porto Alegre: Mediação, 2004.

DEMO, Pedro. **Estudar**. 2006: Disponível em: <http://pedrodemo.blog.uol.com.br/>. Acesso em: 25 jan. 2020.

DEMO, Pedro. **Teoria e Prática do Projeto Pedagógico**. 2007. Disponível em: <http://pedrodemo.blog.uol.com.br>. Acesso em: 15 jan. 2020.

DOMINGUES, Ivan. Em busca do método. In: _____. (Org.) **Conhecimento e transdisciplinaridade II: aspectos metodológicos**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

DIAS, José Augusto. Gestão da Escola. In: VÁRIOS AUTORES. **Estrutura e funcionamento da educação básica**: leituras. 2ª ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

FAZENDA, Ivani Catarina. **Interdisciplinaridade**: história, teoria e pesquisa. 2 ed. Campinas, Papirus, 1995.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra S.A, 2002.

FREIRE, Paulo. **Professora sim, tia não**. Cartas a quem ousa ensinar. São Paulo: Olho D'Água, 1996.

FORTUNATI, José. **Gestão da educação pública**: caminhos e desafios. Porto Alegre: Artmed, 2007.

GASTALDO, Luis Fernando e ARENHART, Livio. O começo de uma história e suas razões: a gênese de uma proposta interinstitucional de formação continuada de professores no noroeste do estado do Rio Grande do Sul. In: GASTALDO, Luis Fernando; ARENHART, Livio Osvaldo; ANGST, Francisco (Org.). **Formação Continuada Macromissioneira**.

Governo do Distrito Federal. Edita nº 1 – **SEPLAG/EDUCAÇÃO, DE 19 DE JUNHO DE 2009**. Recuperado em 19 de março de 2013. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/seplag_educacao2009. Acesso em: 15 jan. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Napoldina Sanches. **Liderança como fator de sucesso na gestão escolar**. O caso da Escolar Secundária Amor de Deus. Cabo Verde: Universidade Jean Piaget, 1998.

GUSDORF, Georges. O gato que anda sozinho. In: POMBO, Olga; GUIMARAES, Henrique Manuel; LEVY, Teresa. **Interdisciplinaridade**: antologia. Porto/PT: Campo das Letras, 2006. (Entrevista concedida a POMBO, Olga; GUIMARÃES, Henrique; LEVY, Tereza: Strasbourg, França, 1991).

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e Gestão da Escola**: teoria e prática. 5ª ed. Goiânia: MF Livros, 2008.

LÜCK, Heloísa. **Dimensões de gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Positivo, 2008.

MATURANA, Humberto, **Emoções e Linguagens na Educação e na Política**. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

MAGALHÃES, J. Experiências de exploração do arquivo histórico de um liceu. In: FERNANDEZ, R.; MAGALHÃES, J.(org.) **Para a história do ensino liceal em Portugal**. Braga, Portugal: Universidade do Minho, 1999.

MEDEIROS, JOÃO Bosco; HERNANDES, Sonia. **Manual da secretária**. SP: Atlas, 1999.

MIRANDA, Alex Barbosa Sobreira de. **O trabalho do Psicólogo Escolar**. 2013. Disponível em: <https://psicologado.com/atuacao/psicologia-escolar/o-trabalho-dopsicologo-na-escola>. Acesso em: 20 maio 2019.

NESPOLI, Ziléa Baptista. **Pedagogia e Empreendedorismo**. Curitiba: IESDE Brasil S. A., 2012.

NICOLESCU, Basarab et al (orgs) **Educação e transdisciplinaridade**. Tradução de VERO, Judite; Mello, Maria F. de; e SOMMERMAN, Américo. Brasília: UNESCO, 2000 (Edições UNESCO).

PIAGET, Jean. **Inteligência e Afetividade**. Introdução e revisão: Mario Carretero. Buenos Aires: Aique Grupo Editor, [1954] 2005.

SANTOS, Clovis Roberto. **O gestor educacional de uma escola em mudança**. São Paulo: Thonsom, 2012.

SÃO PAULO. **Resolução nº 52/2013 de 14 de agosto de 2013**. Dispõe sobre os perfis, competências e habilidades requeridas dos Profissionais da Educação da

rede estadual de ensino, os referenciais bibliográficos e de legislação, que fundamentam e orientam a organização de exames, concursos e processos seletivos, e dá providências correlatas. São Paulo, p. 31-41, 2013.

SCHNEIDER, Carlos Evandro. **Funcionários de escola: coadjuvantes ou figurantes da escola pública?** 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Universidade do Vale do Rio Dos Sinos/UNISINOS, São Leopoldo/RS, 2009.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina.** 17.ed. São Paulo: Best Seller, 2004.

SILVA, Eliene Pereira. A importância do gestor educacional na instituição escolar. In: **Revista Conteúdo**, Capivari, v.1, n.2, jul./dez. 2005.

SOUZA, K. R. de et al. **O desenvolvimento compartilhado de impressos como estratégia de educação em saúde junto a trabalhadores de escolas da rede pública do Estado do Rio de Janeiro.** **Cad. Saúde Pública.** Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, Apr. 2003.

SPERB, D. C. **Administração e Supervisão Escolar.** Porto Alegre: Globo, 1976.

APÊNDICE A - ENTREVISTAS



FACULDADE DE ITAITUBA- FAI CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA - PARÁ.

Este questionário é parte integrante do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “Funções de Colaboradores Ativos e Passivos da Educação” do Curso de Pedagogia da Faculdade de Itaituba- FAI.

Questionários para os Professores

Identificação:

*Idade: _____ Sexo: _____
*Graduação: _____
*Pós- graduação _____
*Há quanto tempo trabalha nesta escola? _____
* Já trabalhou em outra instituição? _____

1. Como definir a sua atuação professor em sala de aula?

2. Comente sobre desafios da docência.

3. Qual a função dos atores passivos (Serviços gerais) da educação?

4. Que contribuições os funcionários ativos e passivos proporcionam para a escola?



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA
CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA
PORTARIA/MEC Nº. 2560 DE 15/09/03

Este questionário faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso, do curso de Pedagogia da Faculdade de Itaituba- Pará, intitulado “Funções de Colaboradores Ativos e Passivos da Educação”.

Questionários para o Gestor, Técnico Educacional e Secretário

Identificação:

- *Sexo: _____ Idade: _____
- *Graduação: _____
- *Pós- Graduação: _____
- * **Profissão:** _____
- *Quantos anos trabalha nesta escola? _____
- *Já trabalhou em outra instituição de ensino? _____

1.Fale sobre o que significa exercer sua função em uma escola.

2.Quais desafios que são vivenciados nesta profissão?

3.Comente sobre a importância dos trabalhos dos colaboradores desta escola.

4. A escola oferece subsídios necessários para o desenvolvimento do trabalho de seus colaboradores? Justifique sua resposta.

Obrigada!



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA
CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA
PORTARIA/MEC Nº. 2560 DE 15/09/03

Este questionário faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso, do curso de Pedagogia da Faculdade de Itaituba- Pará, intitulado “Funções de Colaboradores Ativos e Passivos da Educação”.

Questionários para os Colaboradores (as)

Identificação:

- *Sexo: _____ Idade: _____
- * Escolaridade: _____
- * Qual sua função nesta Escola? _____.
- * Há quantos anos você trabalha nesta escola? _____.
- * Já trabalhou em outra escola: _____.

1. Você gosta de seu trabalho nesta instituição? Fale sobre.

2. Você se sente valorizado nesta profissão? Comente.

3. Pretende permanecer nesta função ou não? Por quê?

4. Você tem boas relações profissionais com alunos e os outros trabalhadores da educação nesta escola? Justifique sua resposta.

5. Quais suas dificuldades de exercer este trabalho?

Obrigada!