

ESTRUTURA DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DE PORTO VELHO/RO E CAMPO GRANDE/MS

Kawany Aparecida Padilha (UFPR) – kawany.padilha@outlook.com

Ana Paula dos Santos Pereira Coelho (UFPR) – anahpaulla_santos@hotmail.com

Alessandra Biscaia de Andrade (UFPR) – aleeandrade17@gmail.com

Introdução do Problema

Os funcionários da educação formam uma categoria expressiva com quase dois milhões de trabalhadores no país (UFPR; UFG, 2021), sendo elementos centrais para garantia de uma educação de qualidade. Estes profissionais da educação básica são a categoria com menor visibilidade nas políticas educacionais, tendo sua identidade profissional conquistada ao passo de muita luta por meio dos movimentos sindicais (Dourado, 2016).

Apesar de conquistas importantes serem alcançadas, algumas lacunas ainda não foram preenchidas, uma vez que não há regulamentação nacional a respeito da composição do quadro destes trabalhadores entre as redes de ensino, o que resulta em organizações diversas do quadro funcional entre as localidades, não havendo consenso sequer no que se refere a nomenclatura das funções.

Assim, o presente resumo busca evidenciar quais são as funções que formam o quadro funcional da educação municipal de Porto Velho/RO e Campo Grande/MS, bem como a quantidade, forma de contratação, remuneração, escolaridade, forma de ingresso e carga horária a partir dos dados recolhidos do portal da transparência dos municípios no mês de outubro de 2022. Este trabalho é parte de uma pesquisa em andamento na Universidade Federal do Paraná (UFPR), o qual visa fazer um levantamento nacional sobre as diferentes formas de composição dos quadros funcionais em diferentes localidades do país.

Desenvolvimento

Os funcionários da educação básica são marcados pela invisibilidade nas políticas educacionais devido ao não reconhecimento de suas funções enquanto atividades pedagógicas que contribuem para oferta de uma educação pública de qualidade (Dourado, 2016). Desse modo, suas pautas e reivindicações são por vezes, secundarizadas, dado que os funcionários da educação básica não se constituem como centrais nas discussões

acadêmicas (ESQUINSANI; SOBRINHO, 2023) nem nas políticas educacionais nacionais.

Conforme o Portal da Transparência, o quadro funcional de Porto Velho/RO é composto por 8 funções, de ingresso exclusivo por concurso em todas as funções e com carga horária de 40 horas semanais. Esta composição é estabelecida por 1.369 funcionários, distribuídos por 169 escolas municipais de Educação Infantil e Ensino Fundamental, como exposto no quadro a seguir:

TABELA 1 – QUADRO DE FUNCIONÁRIOS DE PORTO VELHO/RO, 2022

Função	Quantidade	Remuneração Média (R\$)	Escolaridade
Agente de secretaria escolar	137	1.596	EM
Agente de vigilância escolar	142	1.648	EM
Auxiliar bibliotecário	1	1.756	EM
Inspetor escolar	53	1.604	EM
Técnico em multimídias didáticas	3	1.593	EM
Cuidador de alunos	64	1.596	EM
Agente de limpeza escolar	454	1.548	EF
Merendeira Escolar	515	1.510	EF

Legenda: EM – Ensino Médio; EF- Ensino Fundamental.

Fonte: Elaborado a partir dos dados disponibilizados no portal da transparência referente ao mês de outubro de 2022 e o plano de carreira municipal (escolaridade e carga horária).

Já o quadro de funcionários de Campo Grande/MS, conforme a tabela abaixo, é organizado de forma diferente, com 12 funções de nomenclaturas diferentes, com forma de ingresso tanto por concurso quanto por contratos temporários, porém a carga horária também é de 40 horas semanais para todas as funções. Diferentemente de Porto Velho/RO, o portal da transparência de Campo Grande/MS não apresenta a alocação do funcionário por escola, o que dificulta a compreensão da quantidade de funcionários por instituição, bem como a análise dos funcionários que atuam efetivamente nas escolas de educação básica. Além disso, o plano de carreira e o estatuto do servidor não se encontram de fácil acesso ao público, fator que dificulta análises referentes a estabilidade e carreira dos funcionários.

TABELA 2 – QUADRO DE FUNCIONÁRIOS DE CAMPO GRANDE/MS, 2022

Função	Quantidade	Remuneração Média (R\$)	Escolaridade	Ingresso
Assistente de secretaria	199	1.445	EM	Concurso
Assistente administrativo	191	1.813	EM	Concurso
Assistente de tecnologia	43	1.533	EM	Temporário
Agente de patrimônio	226	1.997	EF-I	Temporário
Assistente em biblioteca	27	1.566	EM	Concurso
Inspetor de alunos 1	14	2.013	EM	Concurso
Inspetor de alunos 2	10	1.235	EM	Temporário
Agente de atividades educacionais	92	1.890	EM	Concurso
Agente de limpeza escolar	21	1.500	EF-I	Temporário
Auxiliar de manutenção	503	1.268	EF-I	Temporário
Auxiliar de serviços diversos	618	1.350	EF-I	Concurso
Merendeira	304	1.480	EF-I	Concurso
Merendeiro	402	1.223	EF-I	Temporário

Legenda: EM: Ensino Médio; EF-I: Ensino Médio Incompleto

Fonte: Elaborado a partir dos dados disponibilizados no portal da transparência referente ao mês de outubro de 2022 e diário oficial (escolaridade e carga horária).

Ao analisar os quadros percebe-se que ambos os municípios contratam seus funcionários para uma jornada de 40 horas semanais e as funções com mais funcionários são os que desempenham atividades relacionadas a alimentação, secretaria e limpeza escolar. Os salários também se mantêm próximos em relação à média em todas as funções, independentemente da escolaridade.

Ao analisar os dois municípios, percebe-se que o quadro funcional de Campo Grande é maior que de Porto Velho, isso pode ocorrer por conta do número de escolas e/ou matrículas em cada rede, também se nota que Campo Grande apresenta mais funções, sendo até mesmo algumas específicas de contratação temporária. Uma hipótese para o portal da transparência mostrar mais funções, pode ser por conta de algumas funções terem a diferenciação apenas pelo formato de contratação, uma vez que diferentes funções podem exercer as mesmas atividades funcionais, como no caso de Merendeira e Merendeiro.

Em relação aos contratos temporários, percebe-se que Campo Grande tem um volume considerável de funcionários nesta condição, chegando a quase metade do quadro

funcional do município. Contudo, isso revela uma precarização do trabalho e prejudica o alcance da qualidade na educação, dado que um dos princípios ao se tratar de qualidade da educação é a valorização dos profissionais da educação básica a partir de sua estabilidade e planos de carreira.

Conclusões

Neste trabalho, objetivamos examinar o quadro funcional nos municípios de Porto Velho/RO e Campo Grande/MS, e análise demonstrou diferenças referentes à organização, diversidade de funções, formas de contratação, na quantidade de funções, bem como uma disparidade no acesso às informações disponíveis em ambas as capitais.

A carência de regulamentações nacionais para a composição do quadro de funcionários resulta em disparidades e indefinições, evidenciando a falta de consenso até mesmo na nomenclatura das funções desempenhadas por esses profissionais. Enquanto Porto Velho/RO apresenta uma estrutura mais compacta, com funções claramente definidas, Campo Grande/MS exibe uma diversidade maior, incluindo funções específicas de contratação temporária.

Embora este estudo tenha focado em duas capitais, ressaltamos a possibilidade de ampliação para outras regiões. A importância do acesso às informações públicas via Portal da Transparência é evidente, embora a falta de padronização dificulte a busca por informações em alguns municípios. Destacamos que a observação do quadro funcional e suas características é crucial para as políticas educacionais e a garantia do direito à educação.

Referências

CAMPO GRANDE. Diário Oficial de Campo Grande-MS, Ano XXIV, n. 6.379, 10 de ago. 2021. Edital n. EDITAL n. 16/2021-01. Registro n. 26.965, Livro A-48, Protocolo n. 244.286, Livro A-10, 4º Registro Notarial e Registral de Títulos e Documentos da Comarca de Campo Grande, Estado de Mato Grosso do Sul, p. 5-6, 2021.

DOURADO, L. F. Valorização dos profissionais da educação - Desafios para garantir conquistas da democracia. **Retratos da Escola**, v. 10, n. 18, 2016. Disponível em: <<https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/649>>. Acesso em: 6 jan. 2024.

ESQUINSANI, S. S. R.; SOBRINHO, S. A. C. (des)consideração de funcionários/as da educação básica nas produções científicas: uma discussão a partir do conceito de divisão social do trabalho. **Retratos da Escola**, [S. l.], v. 17, n. 38, 2023.

PORTO VELHO. Lei Complementar nº 360, de 04 de setembro de 2009. Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação da Rede Pública Municipal. 2009. Disponível em: https://www.portovelho.ro.gov.br/uploads/docman/lc_360_2009_com_alteracoes_feitas_pelas_lc_n._370,_n._386.pdf. Acesso em: 16 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR); UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG). **Plataforma de Dados Educacionais**. Laboratório de Dados Educacionais. [S.l.], 2024. Disponível em: <https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/mapfor-brasil/>. Acesso em: 16 jan. 2024.