

## EIXO 12

### PLANO DE CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Na LDB no art. 67 determina que os sistemas de ensino promovam a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para este fim, piso salarial profissional, progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho e condições adequadas de trabalho.

O município de Foz do Iguaçu através da Lei 4.245/2014 - Institui o Plano de carreira do magistério da rede pública municipal. A lei contempla: hora atividade 33%, forma de Ingresso, avanço vertical e horizontal por formação. Havendo uma real valorização do Magistério sendo que a lei 17, de 30 de agosto de 1993 e Lei nº 1.997, de 13 de março de 1996 não contempla todos os requisitos. Entretanto a valorização dos profissionais da educação demanda discussões e ações que articulem formação, remuneração, carreira e condições de trabalho. Percebe-se, na sociedade atual, uma ênfase muito grande no valor da educação, porém, paradoxalmente, ao mesmo tempo, não existe a valorização do professor de maneira adequada, o que suscita questionamentos profundos sobre o papel do educador e os cuidados específicos com a sua formação.

A valorização dos profissionais da educação é condição fundamental para garantia do direito à educação e, conseqüentemente, ao acesso dos educandos à escola de qualidade, sendo uma obrigação dos sistemas e base da construção da identidade profissional. Desta forma, constitui-se pauta imperativa para a União, Estados, DF e municípios, no sentido de promover a elaboração de planos de carreira, valorizando, dentre outros aspectos, a formação continuada e a titulação dos profissionais da educação.

A formação dos docentes, na atualidade, foi revista e apresentou avanços, com a promulgação da Constituição Brasileira em 1988 e com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, em dezembro de 1996, que vem redesenhando o sistema educacional brasileiro em todos os níveis: desde a educação infantil com a incorporação das creches às universidades, além das modalidades de ensino, incluindo a educação

## PLANO MUNICIPAL DE FOZ DO IGUAÇU

---

especial, de jovens e adultos, profissional, indígena, do campo e ensino a distância; além dos recursos financeiros, formação e diretrizes para a carreira dos profissionais da área.

O artigo 61 da LDB propõe a necessidade de sólida formação básica do professor, fundamentada nos conhecimentos científicos e sociais; a presença do estágio supervisionado, propiciando a associação entre teorias e práticas (ação-reflexão-ação), a capacitação em serviço e o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades, a formação do professor para a Educação Básica deverá realizar-se em nível superior e em cursos de licenciatura; a formação de docentes para o ensino superior far-se-á em cursos de pós-graduação.

A formação continuada do profissional da educação abrange oportunidades de aprendizagem diversas, e devem ser asseguradas nos planos municipais.

Além da formação inicial e continuada, é preciso que a política de valorização e formação do profissional da educação garanta o acesso a diversos meios e equipamentos que possibilitem a busca de informações, conteúdos e vivências para a ampliação do conhecimento pessoal.

Essa política de valorização e formação dos profissionais da educação deverá abranger, além dos professores, todos os demais profissionais que atuam no processo educativo, pois a intervenção do professor e de outros funcionários é decisiva no fazer pedagógico cotidiano, ao organizarem a proposta pedagógica; ao questionarem; ao adequarem os interesses; ao lançarem desafios; ao proporem metodologias diferenciadas e inovadoras; ao respeitarem a diversidade. O profissional deve ser acima de tudo, comprometido com o desenvolvimento da pessoa humana e, por isso, toda qualificação deverá ser oportunizada.

Além das políticas e ações voltada para a formação inicial e continuada, a valorização dos profissionais da educação demanda a efetivação de uma política mais ampla que envolva, tal como aponta (CONAE, 2014), a garantia pelos sistemas de ensino de mecanismos de democratização da gestão, avaliação, financiamento e as garantias de ingresso na carreira por concurso público, assim como a existência de planos de cargos e carreiras coerentes com as Diretrizes Nacionais de Carreira (CNE 2009).

A partir das considerações supracitadas, é imprescindível que o planejamento das ações educacionais intrínsecas ao Plano Municipal de Educação garantam as conquistas da Lei 4.245/2014 que institui o Plano de carreira do magistério da rede pública municipal de Foz do Iguaçu.

## PLANO MUNICIPAL DE FOZ DO IGUAÇU

---

É nessa perspectiva que a valorização dos profissionais da educação é concebida neste PME, articulando formação, remuneração, carreira e condições de trabalho, aspectos estes materializados nas metas e estratégias que ora se apresentam, tendo como base os princípios anteriormente ressaltados e expostos na Lei Municipal nº 4.245/2014 e as políticas educacionais em nível nacional e estadual, com destaques para a LDB, Lei nº 9394/96, as Diretrizes Nacionais de Carreira (CNE 2009), o Plano Nacional e o Sistema Nacional de Educação como política de Estado e o Plano Estadual de Educação.

As leis estaduais que dispõem sobre a valorização dos profissionais da educação, em consonância com as diretrizes e legislações nacionais, são: Lei nº 6.884/1986 – Estatuto do Magistério; Lei Complementar nº 1139/1992 – Plano de Cargos e Salários; Lei Complementar nº 457/2009 – Altera o Progresso Funcional; Lei Federal nº 11.738/2008 – Institui o Piso Nacional para os profissionais do Magistério; Lei Complementar nº 455/2009 – Complemento ao Piso Nacional; Lei Complementar nº 539/2011 – Garante o pagamento do Piso Salarial para os profissionais do magistério; Decreto nº 602/2007 – Avaliação Especial de Desempenho; Decreto nº 915/2012 – Institui Política de Formação Continuada dos Profissionais da Educação.

Outro avanço legal significativo está na alteração do Artigo 61 da LDB, pela Lei nº 12.014/2009, que define como profissionais da educação escolar básica: professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio; trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas; trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim. A partir daí, também são considerados como profissionais da educação os funcionários de escola com formação em curso técnico ou superior, favorecendo a consolidação da identidade desta categoria. Em contrapartida ao que estabelece a legislação, ainda não existem dados, informações ou indicadores que tratem desse conjunto de trabalhadores, inviabilizando um diagnóstico mais preciso da realidade atual. Faz-se necessário um censo específico que contemple esse público, para que seja possível planejar e aplicar políticas públicas adequadas às necessidades de todos os profissionais de educação, atuantes em sala de aula ou em outros setores da escola. Atualmente, as pesquisas oficiais existentes trazem informações apenas dos profissionais que atuam em sala de aula.

## Diagnóstico

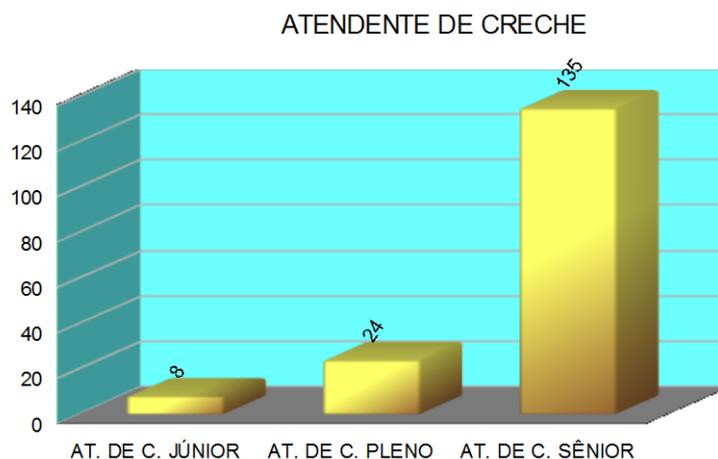
No planejamento estratégico da educação no Município, a questão da valorização dos trabalhadores da educação deve receber atenção especial. O “fazer pedagógico” não é uma ação isolada, mas uma interação constante entre necessidades e possibilidades das crianças em construir seus conhecimentos e, para isso, a intervenção do professor e de outros funcionários são decisivas. A aprendizagem dos alunos será facilitada pela ação do professor ao organizar a proposta pedagógica; questionar; adequar os interesses; lançar desafios; propor metodologias diferenciadas e inovadoras; respeitar a diversidade.

O profissional deve ser acima de tudo, comprometido com o desenvolvimento da pessoa humana e, por isso, toda qualificação deverá ser oportunizada. A caracterização da situação existente é imprescindível para propor ações que favoreçam um melhor desempenho dos docentes e dos demais profissionais em educação, que atendam as questões de salário, carreira, qualificação e valorização.

O grau de escolaridade dos docentes da Educação Infantil está relacionado ao cargo da seguinte maneira:

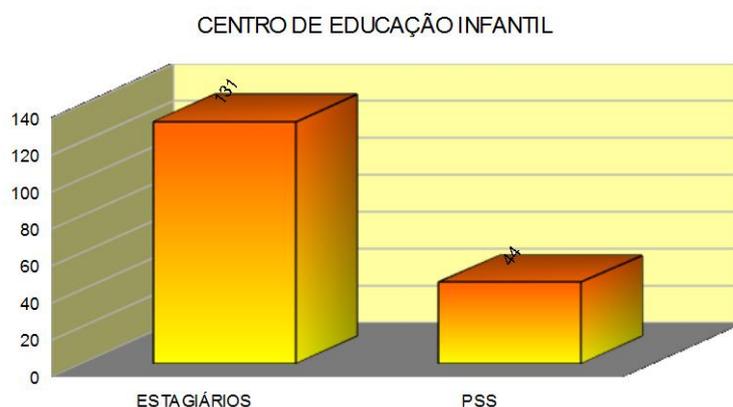
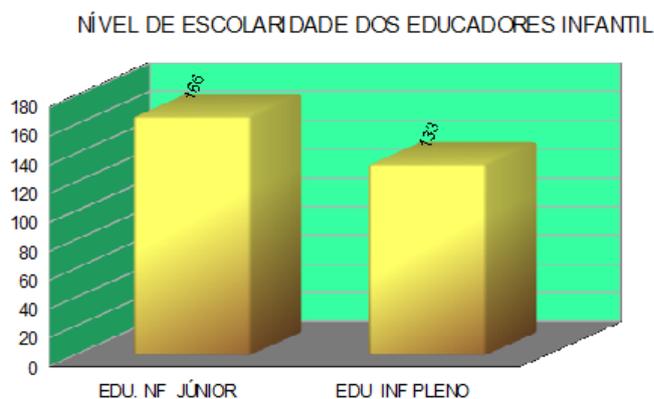
- Atendente de Creche Júnior - Magistério,
- Atendente de Creche Pleno - Graduação,
- Atendente de Creche Sênior - Pós Graduação.

Abaixo quadros demonstrativos do número de docentes nestas categorias fornecidos pelo RH da SMED, observando que estes dados sofrerão alterações devido à Lei da Ascensão, pois muitos educadores já possuem pós e graduação mais ainda não acenderam.



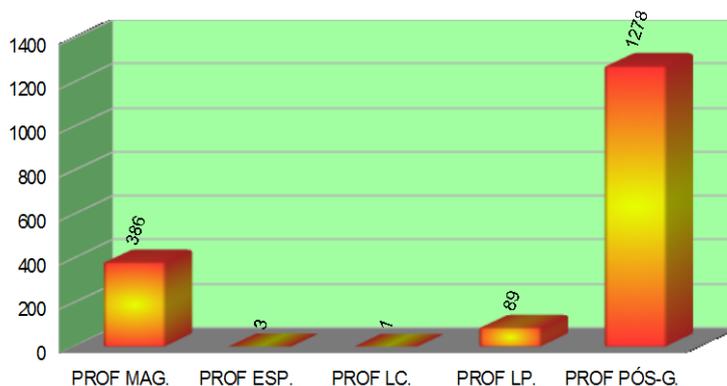
## PLANO MUNICIPAL DE FOZ DO IGUAÇU

- Educador Júnior - Magistério
- Educador Pleno – Graduação



O quadro abaixo fornece um panorama do nível de escolaridade dos docentes do Ensino Fundamental da Rede Pública Municipal, distribuídos nas escolas municipais.

NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL

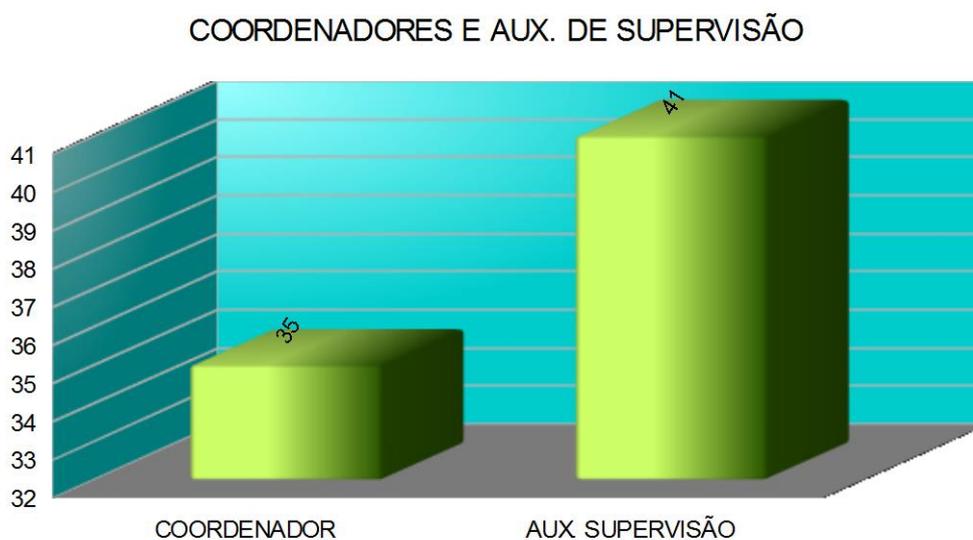
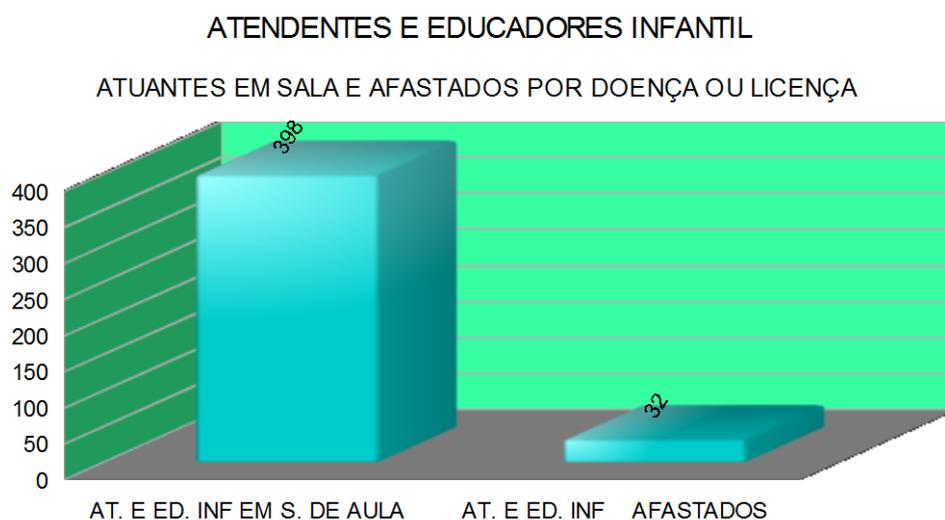


## PLANO MUNICIPAL DE FOZ DO IGUAÇU

A valorização do profissional do magistério consiste também em cuidar e prevenir a saúde deste profissional, adotando medidas preventivas com atendimento médico, fonoaudiólogos, psicólogos e demais profissionais da área da saúde.

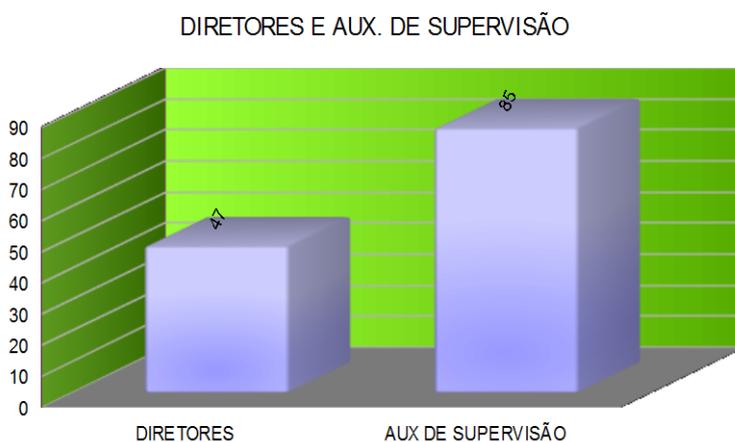
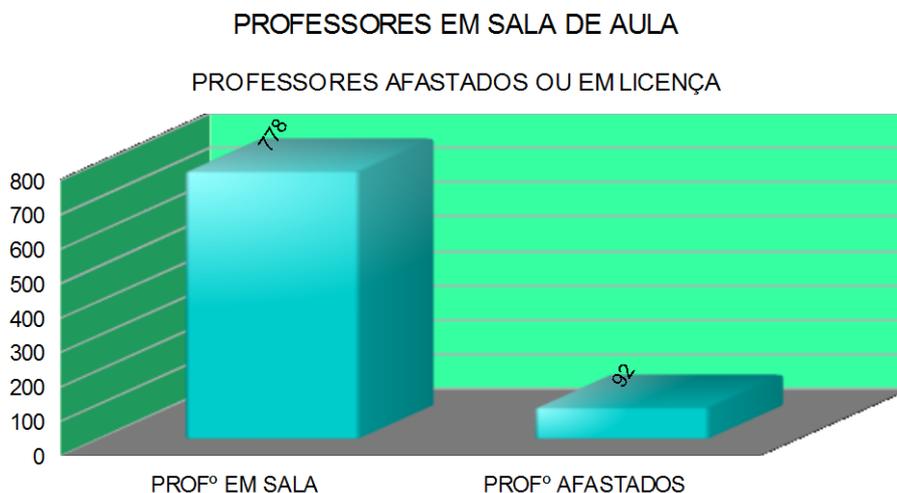
O gráfico abaixo apresenta demonstrativo de profissionais da Educação Infantil e Ensino Fundamental que se encontram afastados por motivos de saúde.

- CMEIs – 32 Centro de Educação Infantil
- Dados coletados em 32 CMEIs



## PLANO MUNICIPAL DE FOZ DO IGUAÇU

- Escolas de Ensino Fundamental 51
- Dados de 47



Disponibilizar concurso público é extremamente necessário para complementar o quadro do magistério conforme o diagnóstico colocado abaixo e da análise da quantidade dos professores que já estão inativos do ano 1983 a 2014 e nos anos posteriores que irão aposentar no período de tempo de 2014 a 2022. Dados FOZPREV.

## PLANO MUNICIPAL DE FOZ DO IGUAÇU

---

VÍNCULOS EXISTENTES PMFI E MODALIDADE DE INGRESSO CLT E ESTATUTÁRIO	
ESTATUTÁRIOS	2227
CLT	95
TOTAL VÍNCULOS	2322

ANO	Nº DE APOSENTADOS
2015	79
2016	93
2017	80
2018	113
2019	60
2020	107
2021	124
2022	97
2023	81
2024	60
TOTAL	894

ANO	APOSENTADORIAS CONCEDIDAS
1983	1
1996	17
1997	16
1998	12
1999	7
2000	8
2001	12
2002	8
2003	17
2004	2
2005	8
2006	12
2007	23
2008	27
2009	36
2010	46
2011	54
2012	49
2013	48
2014	49
TOTAL	452

## PLANO MUNICIPAL DE FOZ DO IGUAÇU

---

Diante do diagnóstico apresentado e da Lei nº 4.245/2014 que institui o plano de carreira do magistério da rede pública municipal, apresentam-se, metas e estratégias voltadas para a valorização dos profissionais da educação, indicando as responsabilidades, corresponsabilidades, atribuições concorrentes, complementares e colaborativas entre os diversos intervenientes da política educacional, tendo como base os princípios de garantia da participação popular, cooperação federativa e o regime de colaboração.

### Meta 17:

Valorizar os profissionais do magistério da rede pública municipal de educação básica, assegurando o cumprimento da Lei nº 4.245/2014 que institui o plano de carreira do magistério da rede pública municipal.

### Estratégias Meta 17:

17.1 Revisar anualmente a partir da vigência deste plano, a lei nº 4.245/2014 que institui o plano de carreira do magistério para os profissionais da educação básica pública municipal, com a participação de comissão técnica avaliativa da PMFI e SMED, em atenção às estratégias abaixo descritas.

17.2 Assegurar a existência de comissões e fóruns permanentes de profissionais da educação de todos os sistemas públicos de ensino atuando em todas as instâncias do Estado, para subsidiar os órgãos, na atualização dos planos de carreira.

17.3 Atualizar o plano de carreira, em acordo com as diretrizes definidas na base nacional comum de valorização dos profissionais da educação.

17.4 Garantir condições de trabalho, valorização dos profissionais da educação e concretização das políticas de formação, como forma de garantia da qualidade na educação.

17.5 Estabelecer ações especificamente voltadas para a promoção, prevenção, atenção e atendimento à saúde e integridade física, mental e emocional dos profissionais da educação, como condição para a melhoria da qualidade educacional.

## PLANO MUNICIPAL DE FOZ DO IGUAÇU

---

17.6 Estruturar as redes públicas de educação básica, de modo a que pelo menos 80% (oitenta por cento) dos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento) dos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontram vinculados.

17.7 Assegurar a realização periódica de concurso público para provimento de vagas na Educação Infantil, Ensino Fundamental, e específico na área de Educação Física, comprovadamente, excedentes e permanentes.

17.8 Assegurar a realização periódica de concurso público para admissão de profissionais de diversas áreas do conhecimento, que atuarão nas escolas da rede pública municipal, estabelecendo critérios que contemplem o perfil profissional e o conhecimento das especificidades e diversidades dos estudantes da rede em todos os níveis e modalidades de ensino, como: assistentes sociais, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, psicólogos, psicopedagogos.

17.9 Implantar, nas redes públicas de educação básica, acompanhamento dos profissionais iniciantes, supervisionados por equipe de profissionais experientes, a fim de fundamentar, com base nos programas de acompanhamento, por meio de avaliação documentada, a decisão pela efetivação após o estágio probatório e oferecer, durante este período, curso de aprofundamento de estudos na área de atuação do professor, com destaque para os conteúdos a serem ensinados e as metodologias de ensino de cada disciplina.

17.10 Garantir a contratação e formação continuada aos profissionais administrativos e operacionais, como: merendeiras, serviços gerais, porteiros, entre outros, da rede pública municipal de ensino, para uma prática mais efetiva no processo educacional de qualidade.

17.11 Garantir as condições materiais, financeiras e humanas para implementação de uma política de formação continuada na rede pública municipal de ensino, de forma articulada, contemplando os diversos seguimentos da escola (docentes, gestores, secretários, administrativos, coordenadores pedagógicos e demais servidores), com foco nas dimensões pedagógicas, administrativas, financeiras e relacionais assegurando as peculiaridades das escolas de tempo parcial e de tempo integral.