



Processo TC n.º 02.905/25

RELATÓRIO

Tratam os presentes autos acerca de **LEVANTAMENTO** no âmbito da **Secretaria de Estado da Educação – SEE**, instaurada com o objetivo de “verificar os seguintes aspectos dos **Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério** do Estado e dos municípios paraibanos: legislação que alicerça a carreira dos professores; ingresso na carreira e modo de seleção dos professores; jornada de trabalho e remuneração; e evolução na carreira.”

A Unidade Técnica de Instrução, após análise inicial minuciosa, elaborou **Relatório de Levantamento**, fls. 28/52, informando que os dados foram coletados por meio de questionário eletrônico, com taxa de resposta dos municípios paraibanos de 65,47%, oferecendo-se um diagnóstico sobre:

1. elaboração dos PCCR - com 17,8% dos PCCR aprovados em 2008 ou antes;
2. concurso para ingresso - há mais de quinze anos em 16,4% dos municípios - e processo seletivo - realizado em apenas 26,71% dos municípios e em somente seis existe um percentual máximo para contratados;
3. jornada de trabalho - 23,29% dos PCCR prevê uma parcela inferior a 1/3 da jornada destinada para atividades extraclasse e apenas quatorze municípios afirmaram que 100% dos docentes estão alocados em uma escola; e remunerações por vínculo e escolaridade; e
4. progressão, promoção e evolução funcional na carreira - critérios, limites, interstício e amplitude total da carreira.

Foram propostos encaminhamentos internos para que o levantamento possa subsidiar futuros trabalhos de fiscalização no âmbito do próprio TCE-PB, e os seguintes alertas aos municípios para visando a implementação de uma política de valorização do magistério em sua rede de ensino, de forma a reter os profissionais e impactar positivamente a aprendizagem dos estudantes:

1. revisar e atualizar, quando for o caso, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Magistério, de modo a valorizar a carreira docente;
2. proceder ao levantamento da necessidade de realização de concurso público para provimento do cargo de professor e, no caso de contratação temporária, realizar processo seletivo simplificado e estabelecer um percentual máximo, estipulado em lei, para esta categoria;
3. incluir, caso não exista, previsão no PCCR de no mínimo 1/3 da carga horária para atividades extraclasse, como planejamento, avaliação e formação continuada;
4. alocar, na medida do possível, professores para que atue cada um em uma única escola;
5. observar as condições para ampliação e redução da carga horária dos professores;
6. realizar o pagamento do valor do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica, atribuindo ajustes proporcionais a professores em diferentes posições da Carreira, quando há atualizações do PSPN; e
7. incluir no PCCR, caso não exista, ou aprimorar critérios e mecanismos de progressão, promoção ou evolução funcional na carreira.

É o Relatório, informando que foram dispensadas as comunicações de estilo para a presente Sessão.



3. METODOLOGIA

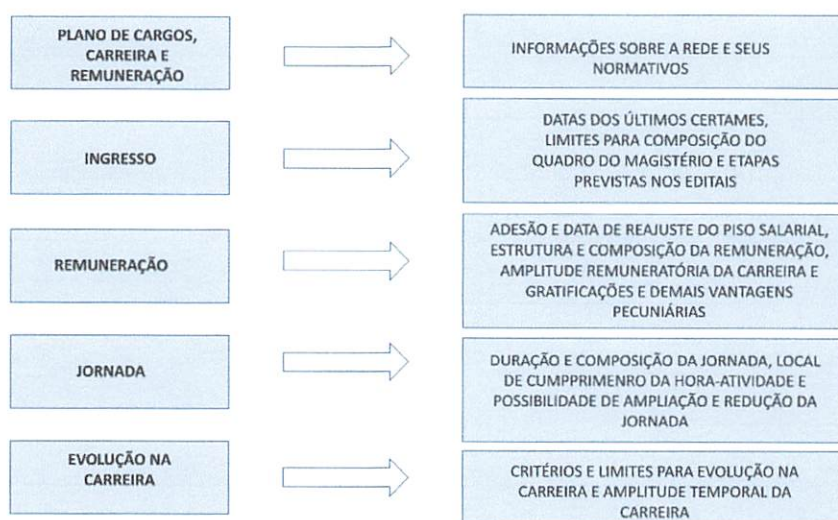
A instrução do presente processo observou a Resolução RN-TC-06/2017, que dispõe sobre a fiscalização por meio de Levantamento no âmbito deste Tribunal, e a metodologia e o cronograma estabelecidos pela Coordenação da Ação no âmbito do Comitê Técnico do Instituto Rui Barbosa.

A execução dos trabalhos abrangeu as seguintes atividades:

- Treinamento *online* das equipes de auditores dos Tribunais de Contas, por parte da Coordenação da Ação e do Movimento Profissão Docente;
- Envio de ofício de apresentação às unidades fiscalizadas, contendo link para cadastro da unidade na plataforma;
- Envio de questionário estruturado, padronizado nacionalmente, à Secretaria de Estado da Educação (SEE) e às Secretarias de Educação dos municípios paraibanos;
- Acompanhamento, pelas equipes de auditores dos TCs, do preenchimento dos questionários;
- Coleta e análise de dados por meio da plataforma Inspect, do TCE-ES, com apoio do Instituto Península;
- Disponibilização do Painel de Análise; e
- Elaboração de relatório individualizado, fornecendo informações no âmbito do território estadual.

O instrumento de coleta de dados contemplou 54 questões, assim estruturadas:

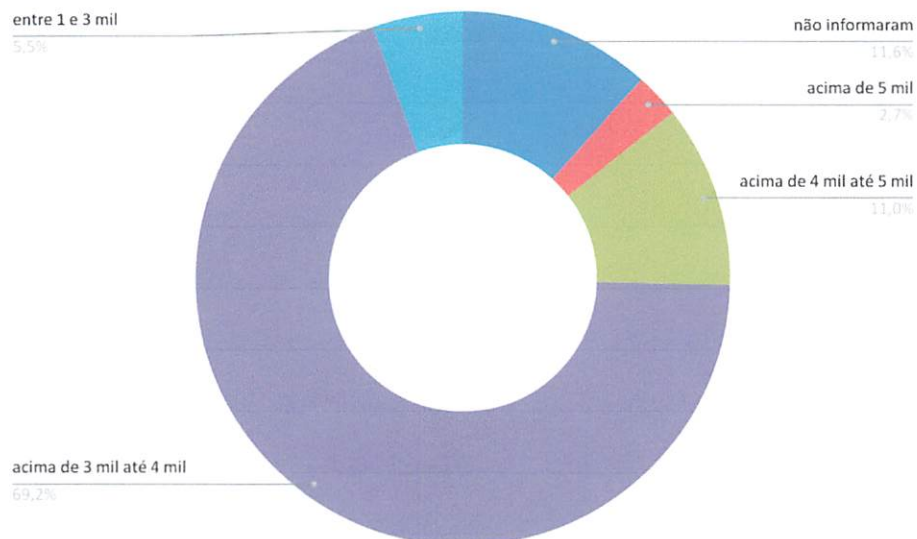
FIGURA 1 - ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO



Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI.

Dos que responderam, o menor valor informado foi de R\$ 1.711,00 e o maior de R\$ 6.362,90. Os mais frequentes foram acima de R\$ 3.000,00 até R\$ 4.000,00 (69,2%), como mostra a Figura 5.

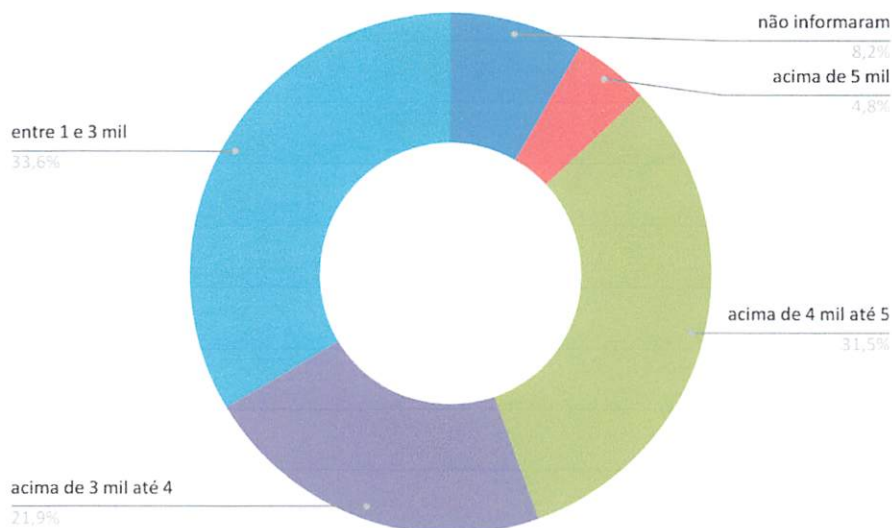
FIGURA 5 - REMUNERAÇÃO - EFETIVOS NÍVEL MÉDIO



Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI, a partir de dados do Questionário.

Quanto à remuneração paga aos professores temporários, doze municípios não forneceram a informação (8,2%). Dos que responderam, o menor valor informado foi de R\$ 1.518,00 e o maior, de R\$ 6.698,33. Os mais frequentes foram acima de R\$ 1.000,00 até R\$ 3.000,00 (33,6%), como demonstra a Figura 6.

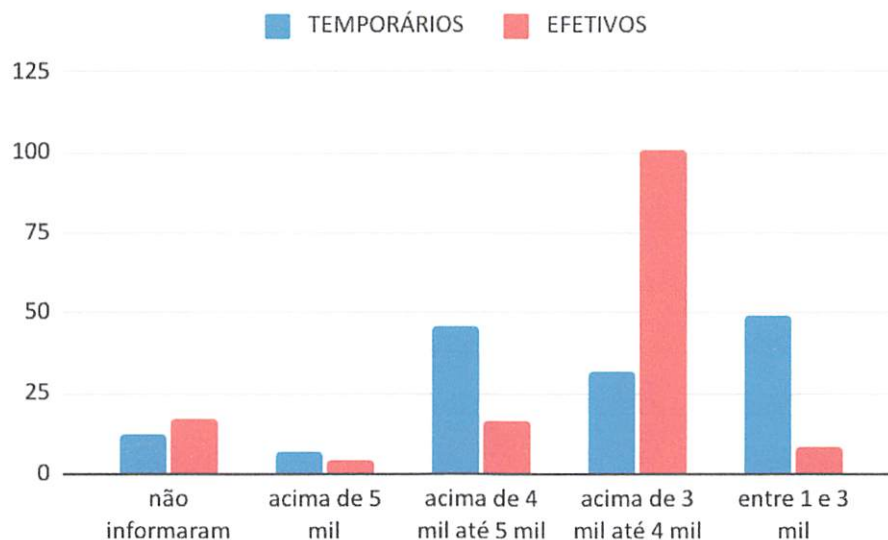
FIGURA 6 - REMUNERAÇÃO - TEMPORÁRIOS



Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI, a partir de dados do Questionário.

A Figura 7 consolida e compara as remunerações de professores temporários e efetivos nível médio informadas no questionário.

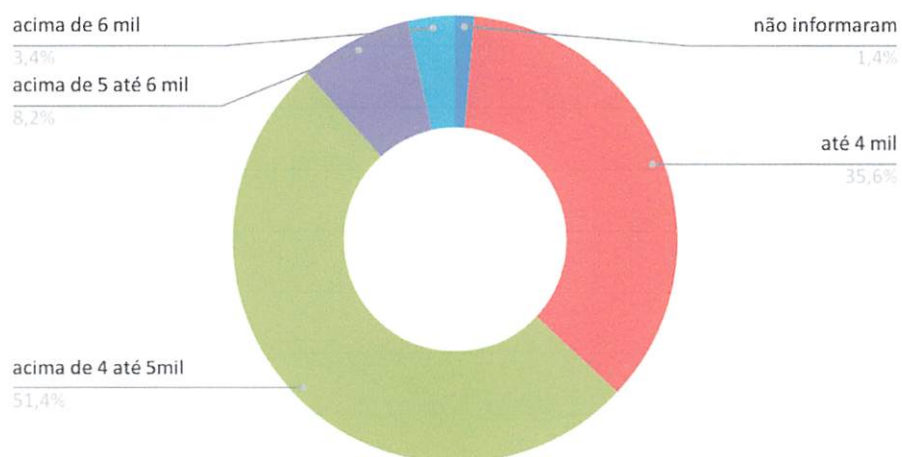
FIGURA 7 - REMUNERAÇÃO - TEMPORÁRIOS E EFETIVOS



Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI, a partir de dados do Questionário.

Para os professores com nível superior (licenciaturas e pedagogia), as remunerações iniciais deixaram de ser informadas por apenas dois municípios. Dos que informaram, a menor foi de R\$ 3.118,18 e a maior, de R\$ 7.584,79. As mais frequentes são de acima de R\$ 4.000,00 até R\$ 5.000,00 (51,5% dos respondentes), como mostra a Figura 8.

FIGURA 8 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES NÍVEL SUPERIOR



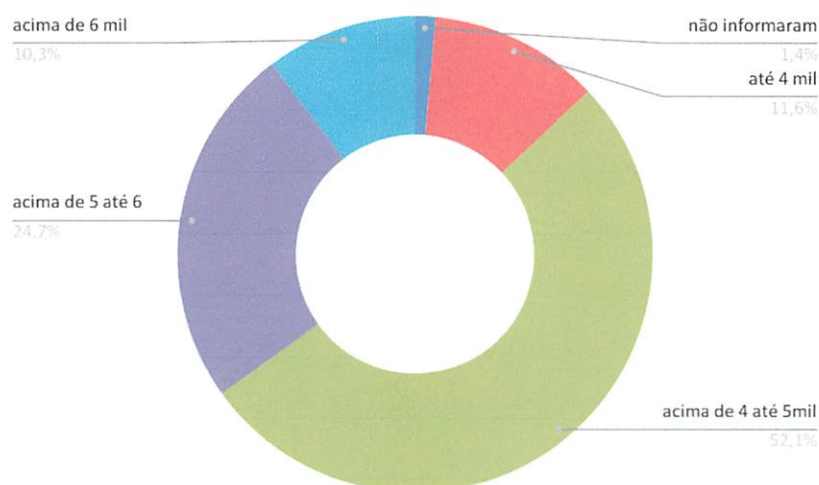
Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI, a partir de dados do Questionário.

As remunerações finais para os professores efetivos com nível superior, por sua vez, são superiores a R\$ 6.000,00 em 32 municípios, o correspondente a 22% dos respondentes do questionário. Quando

se indagou sobre a remuneração final máxima mensal para professores(as) efetivos com a maior titulação prevista, este percentual foi de 78,77% dos municípios respondentes.

A remuneração inicial para professores com especialização deixou de ser informada também por dois municípios. A menor informada foi de R\$ 3.118,18 e a maior de R\$10.264,00 (por um município). As mais frequentes são de acima de R\$ 4.000,00 até R\$ 5.000,00, como demonstra a Figura 9.

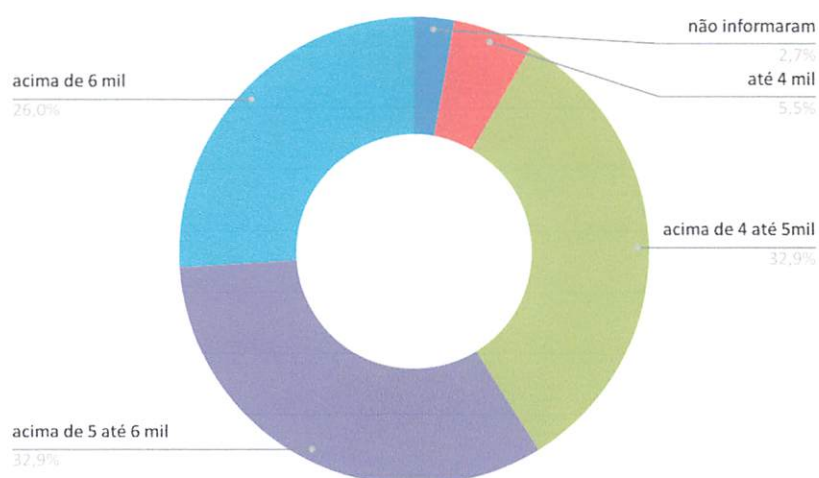
FIGURA 9 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES COM ESPECIALIZAÇÃO



Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI, a partir de dados do Questionário.

Para os professores com mestrado, quatro deixaram de informar a remuneração inicial. As remunerações de menor e de maior valor informadas foram idênticas às de professores com especialização (R\$ 3.118,18 e R\$10.264,00, respectivamente). Predominam, segundo o questionário, as remunerações acima de R\$ 4.000,00 até R\$ 5.000,00 (32,9%) e as acima de R\$ 5.000,00 até R\$ 6.000,00 (informadas por 32,9% dos municípios). A Figura 10 exibe esses resultados.

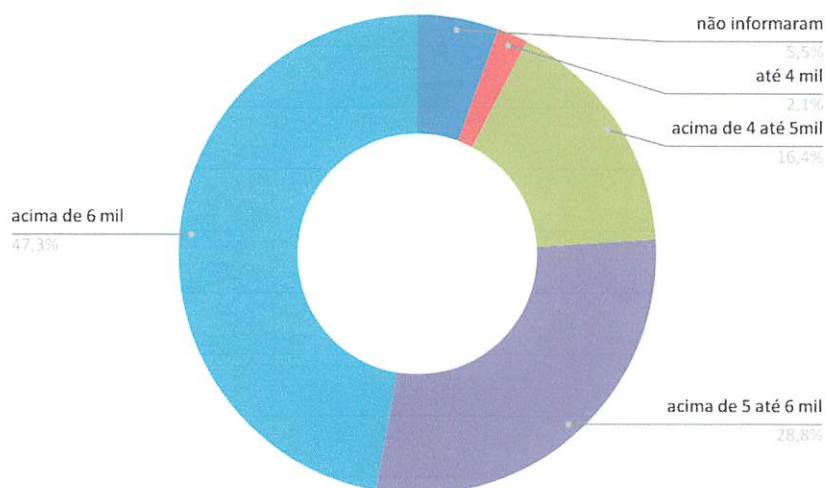
FIGURA 10 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES COM MESTRADO



Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI, a partir de dados do Questionário.

Por fim, para os professores com doutorado, oito municípios deixaram de informar a remuneração inicial. Dos que o fizeram, as remunerações de menor e de maior valor informadas foram idênticas às de professores com especialização e com mestrado (R\$ 3.118,18 e R\$10.264,00, respectivamente). Porém, a frequência de acordo com as faixas de remuneração variou, como mostra a Figura 11.

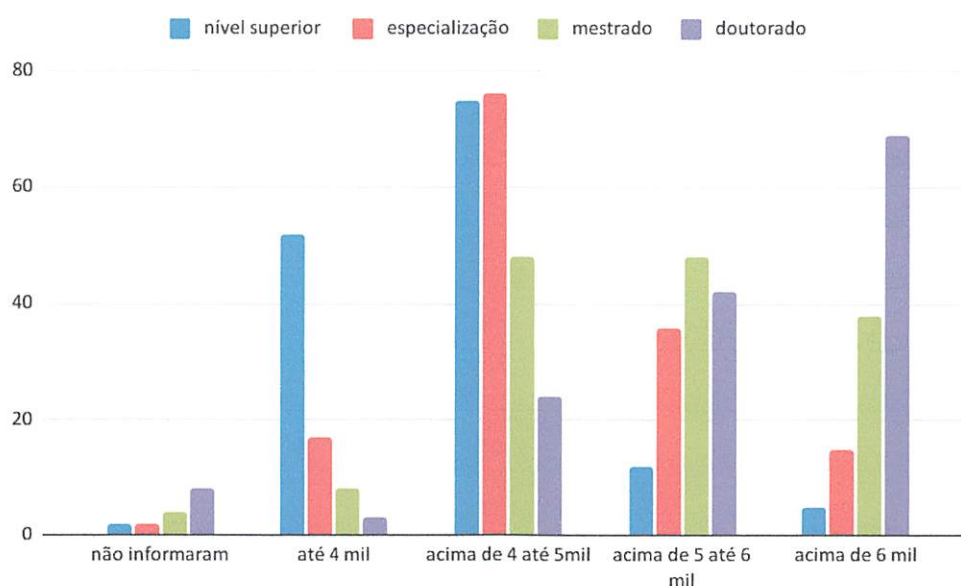
FIGURA 11 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES COM DOUTORADO



Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI, a partir de dados do Questionário.

Na sequência, apresentamos a Figura 12, consolidando e comparando a frequência das faixas de remuneração das quatro categorias de titulação de professor efetivo - com nível superior, especialização, mestrado e doutorado.

FIGURA 12 - REMUNERAÇÃO INICIAL - PROFESSORES EFETIVOS



Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI, a partir de dados do Questionário.



Segundo 77,4% dos respondentes, o crescimento remuneratório não se dá de forma mais acentuada nos primeiros quinze anos de carreira. Quanto ao pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica, 91,8% dos municípios declararam realizar a atualização do vencimento base ou subsídio inicial e cinco que o pagamento de parcela complementar ao ao vencimento base ou ao subsídio inicial para garantir que a remuneração atinja o valor do piso salarial. Praticamente todos os respondentes (96,57%) afirmaram atualizar toda a tabela de remuneração do magistério, atribuindo ajustes proporcionais a professores em diferentes posições da Carreira, quando há atualizações do PSPN.

4.4 EVOLUÇÃO NA CARREIRA

A Lei nº 9.394/96, em seu artigo 67, ao tratar da valorização dos profissionais da educação, determina a existência de planos de carreira que permitam a progressão com base na titulação ou no tempo de serviço. A evolução na carreira deve ser tratada, portanto, nos planos de carreira do magistério, que são de responsabilidade de cada rede de ensino (municipal, estadual ou federal). Eles estabelecem as regras para a progressão e a evolução salarial dos profissionais com base em critérios como a titulação (especialização, mestrado, doutorado), tempo de serviço e/ou avaliações de desempenho.

O questionário aplicado previu os seguintes critérios de progressão, promoção ou evolução funcional na carreira:

- Tempo de efetivo exercício no cargo como critério isolado - movimentação na carreira de forma automática após um determinado intervalo de tempo;
- Tempo de efetivo exercício no cargo como interstício, atrelado a outro(s) critério(s) para progressão, promoção ou evolução funcional - período mínimo de serviço para progressão de um nível/classe a outro mediante atendimento também aos demais critérios de progressão, promoção ou evolução funcional;
- Qualificação ou Titulação de Licenciatura - evolução funcional ao obter o título de Licenciado - Aplica-se apenas aos professores de nível médio;
- Qualificação ou Titulação de Especialização com carga horária mínima de 360h - evolução funcional ao obter o título de Especialista;
- Qualificação ou Titulação de Mestrado - evolução funcional ao obter título de Mestre;
- Qualificação ou Titulação de Doutorado - evolução funcional ao obter título de Doutor;
- Participação em cursos de aperfeiçoamento - evolução funcional ao participar de cursos de curta duração ;
- Participação em cursos de formação continuada e em serviço ofertados pela rede;
- Resultados de avaliação de aprendizagem dos estudantes;
- Avaliação de Desempenho - evolução funcional ao ser aprovado na avaliação de desempenho docente;



- Assiduidade ou pontualidade - evolução funcional ao ter assiduidade ou pontualidade dentro de parâmetros definidos pela Secretaria;
- Participação em evento acadêmico ou publicação de materiais - evolução funcional ao participar de eventos acadêmicos ou publicar materiais; e
- Permanência mínima na mesma unidade escolar - evolução funcional ao permanecer em uma mesma unidade escolar por um tempo mínimo definido pela rede.

De acordo com as respostas ao questionário, predominaram os seguintes critérios ou a combinação deles:

- Qualificação ou titulação (Doutorado, Mestrado, Especialização e Licenciatura) e de Tempo de efetivo exercício no cargo como critério isolado - por 24 municípios (16,44% dos respondentes);
- Tempo de efetivo exercício no cargo como critério isolado - por quatorze municípios (9,6%) ;
- Qualificação ou titulação (Doutorado, Mestrado, Especialização e Licenciatura) e de Tempo de efetivo exercício no cargo como interstício, atrelado a outro(s) critério(s) para progressão, promoção ou evolução funcional - por doze municípios (8,2%) ;
- Participação em cursos de aperfeiçoamento, Qualificação ou titulação (Doutorado, Mestrado, Especialização e Licenciatura), Tempo de efetivo exercício no cargo como interstício, atrelado a outro(s) critério(s) para progressão, promoção ou evolução funcional e Tempo de efetivo exercício no cargo como interstício, atrelado a outro(s) critério(s) - por doze municípios (8,2%); e
- Apenas os critérios de Qualificação ou titulação (Doutorado, Mestrado, Especialização e Licenciatura) - por onze municípios (7,53%).

Apenas 8,2% dos respondentes afirmaram existir limites de número de vagas ou limite orçamentário para progressão, promoção ou evolução na carreira.

Quanto ao interstício, ou seja, tempo mínimo de exercício no cargo exigido para fins de promoção ou progressão na carreira combinado aos demais critérios, a maioria dos respondentes (43,8%) citou o período de cinco anos; 15% o de 3 anos e 24% informaram o valor "0".

A amplitude temporal total da carreira (duração completa da trajetória profissional) mais informada pelos respondentes foi de 30 anos, por 32,2%, seguida da de 25 anos, por 29,45%.



5. CONCLUSÃO E SUGESTÕES DE ENCAMINHAMENTOS

Com base em todo o exposto, são apresentadas as propostas de encaminhamento a seguir.

I. Internos

1. Promover a divulgação das informações consolidadas obtidas neste levantamento, em informativos e no portal do TCE-PB;
2. Encaminhar aos Relatores (Conselheiros e Conselheiros Substitutos) e membros do Ministério Público junto ao TCE-PB o presente relatório, como subsídio para suas análises, relatórios, pareceres e/ou votos;
3. Encaminhar aos DEAGM 1 e 2 e ao GPC/DIAFI o presente relatório, como subsídio para o acompanhamento da gestão e análise da prestação de contas anuais dos jurisdicionados e planejamento de fiscalizações;
4. Determinar à SECPL/TCE-PB a remessa de cópia deste relatório de Levantamento à/ao:
 - a) Secretaria de Estado da Educação (SEE-PB);
 - b) Secretarias Municipais de Educação;
 - c) União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação – UNDIME-PB;
 - d) Federação dos Municípios da Paraíba - FAMUP;
 - e) Centro de Apoio Operacional às Promotorias de Justiça de Educação do Ministério Público Estadual - MPE; e
 - f) Comissão de Educação, Cultura e Desportos da Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba.

II. Externos

1. Emitir alerta aos/às Prefeito(a)s Municipais, no sentido de:
 - a) Revisar, quando for o caso, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Magistério, de modo a: i. Incluir previsão de no mínimo 1/3 da carga horária para atividades extraclasse, como planejamento, avaliação e formação continuada; e ii. Incluir ou aprimorar critérios e mecanismos de progressão, promoção ou evolução funcional na carreira;
 - b) Proceder ao levantamento da necessidade de realização de concurso público para provimento do cargo de professor e, no caso de contratação temporária, realizar processo seletivo simplificado e estabelecer um percentual máximo, estipulado em lei, para esta categoria;
 - c) Alocar, na medida do possível, professores para que atue cada um em uma única escola;
 - d) Observar as condições para ampliação e redução da carga horária dos professores;
 - e) Realizar o pagamento do valor do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica, atribuindo ajustes proporcionais a professores em diferentes posições da Carreira, quando há atualizações do PSPN; e



Com esses encaminhamentos, espera-se que o presente diagnóstico possa subsidiar futuros trabalhos de fiscalização no âmbito do próprio TCE-PB, ao mesmo tempo em que contribua para que o Estado e os municípios paraibanos implementem uma política de valorização do magistério em sua rede de ensino, de forma a reter os profissionais e impactar positivamente a aprendizagem dos estudantes.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 set. 2025.

_____. Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 02 set. 2025.

_____. Lei n. 11.738 de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 02 set. 2025.

ABRUCIO, Fernando Luiz; FERNANDES, Gustavo Andrey. A Qualidade do Professor Brasileiro: Significado, impacto e políticas sistêmicas de aperfeiçoamento da oferta e desempenho docente. São Paulo: Instituto Península, 2024

Fundação Carlos Chagas. Volume de trabalho dos professores dos anos finais do ensino fundamental: estudos de caso em redes estaduais e municipais brasileiras. 2021-2022. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/fcc-pesquisa/volume-de-trabalho-dos-professores-dos-anos-finais-do-ensino-fundamental-estudos-de-caso-em-redes-estaduais-e-municipais-brasileiras>. Acesso em: 02 set. 2025.

Todos pela Educação e Profissão Docente. Professores - recomendações de políticas docentes para os governos estaduais. Novembro de 2022. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2022/11/educacao-ja-2022-professores-e-estadual.pdf>. Acesso em: 02 set. 2025.

Assinado 12 de Setembro de 2025 às 12:16



Assinado Eletronicamente

conforme LC 192/2024 e Regimento Interno -
RN-TC nº 07/2024

George Lucas Lisboa da Silva
AUDITOR DE CONTROLE EXTERNO

Assinado 12 de Setembro de 2025 às 10:13



Assinado Eletronicamente

conforme LC 192/2024 e Regimento Interno -
RN-TC nº 07/2024

Adriana Falcão do Rêgo
AUDITORA DE CONTROLE EXTERNO