



Acórdão 00786/2023-6 - Plenário

Processo: 07977/2022-2

Classificação: Controle Externo - Fiscalização - Levantamento

UGs: PM - Prefeitura Municipal de Vila Valério, PMA - Prefeitura Municipal de Alegre, PMA - Prefeitura Municipal de Anchieta, PMA - Prefeitura Municipal de Apiacá, PMAB - Prefeitura Municipal de Águia Branca, PMAC - Prefeitura Municipal de Afonso Cláudio, PMAC - Prefeitura Municipal de Alfredo Chaves, PMADN - Prefeitura Municipal de Água Doce do Norte, PMARN - Prefeitura Municipal de Alto Rio Novo, PMAV - Prefeitura Municipal de Atilio Vivácqua, PMB - Prefeitura Municipal de Brejetuba, PMBE - Prefeitura Municipal de Boa Esperança, PMBJN - Prefeitura Municipal de Bom Jesus do Norte, PMBSF - Prefeitura Municipal de Barra de São Francisco, PMC - Prefeitura Municipal de Castelo, PMC - Prefeitura Municipal de Colatina, PMCB - Prefeitura Municipal de Conceição da Barra, PMCC - Prefeitura Municipal de Conceição do Castelo, PMCI - Prefeitura Municipal de Cachoeiro de Itapemirim, PMDM - Prefeitura Municipal de Domingos Martins, PMDRP - Prefeitura Municipal de Dolores do Rio Preto, PMDSL - Prefeitura Municipal de Divino de São Lourenço, PMG - Prefeitura Municipal de Guaçuí, PMG - Prefeitura Municipal de Guarapari, PMGL - Prefeitura Municipal de Governador Lindenberg, PMI - Prefeitura Municipal de Ibatiba, PMI - Prefeitura Municipal de Ibirajú, PMI - Prefeitura Municipal de Ibitirama, PMI - Prefeitura Municipal de Iconha, PMI - Prefeitura Municipal de Irupí, PMI - Prefeitura Municipal de Itaguaçu, PMI - Prefeitura Municipal de Itapemirim, PMI - Prefeitura Municipal de Itarana, PMI - Prefeitura Municipal de Iúna, PMJM - Prefeitura Municipal de Jerônimo Monteiro, PMJN - Prefeitura Municipal de João Neiva, PMLT - Prefeitura Municipal de Laranja da Terra, PMM - Prefeitura Municipal de Mantenedópolis, PMM - Prefeitura Municipal de Marataízes, PMM - Prefeitura Municipal de Marilândia, PMM - Prefeitura Municipal de Montanha, PMM - Prefeitura Municipal de Mucurici, PMM - Prefeitura Municipal de Muqui, PMMF - Prefeitura Municipal de Marechal Floriano, PMMF - Prefeitura Municipal de Muniz Freire, PMMS - Prefeitura Municipal de Mimoso do Sul, PMNV - Prefeitura Municipal de Nova Venécia, PMP - Prefeitura Municipal de Pinheiros, PMP - Prefeitura Municipal de Piúma, PMPANCAS - Prefeitura Municipal de Pancas, PMPB - Prefeitura Municipal de Ponto Belo, PMPC - Prefeitura Municipal de Pedro Canário, PMRB - Prefeitura Municipal de Rio Bananal, PMRNS - Prefeitura Municipal de Rio Novo do Sul, PMS - Prefeitura Municipal de Sooretama, PMSDN - Prefeitura Municipal de São Domingos do Norte, PMSGP - Prefeitura Municipal de São Gabriel da Palha, PMSJC - Prefeitura Municipal de São José do Calçado, PMSL - Prefeitura Municipal de Santa Leopoldina, PMSMJ - Prefeitura Municipal de Santa Maria de Jetibá, PMSRC - Prefeitura Municipal de São Roque do Canaã, PMST - Prefeitura Municipal de Santa Teresa, PMVA - Prefeitura Municipal de Vargem Alta, PMVNI - Prefeitura Municipal de Venda Nova do Imigrante, PMVP - Prefeitura Municipal de Vila Pavão, SEDU - Secretaria de Estado da Educação, SEDU - Secretaria Municipal de Educação de Serra, SEME - Secretaria Municipal de Educação de Cariacica, SEME - Secretaria Municipal de Educação de Linhares, SEME - Secretaria Municipal de Educação de Presidente Kennedy, SEME - Secretaria Municipal de Educação de Vitória, SEMEC - Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esporte de Jaguaré, SEMED - Secretaria de Educação de Aracruz, SEMED - Secretaria Municipal de Educação de Baixo Guandu, SEMED - Secretaria Municipal de Educação de Fundão, SEMED - Secretaria Municipal de Educação de Viana, SEMED - Secretaria Municipal de Educação de Vila Velha, SME - Secretaria Municipal de Educação de São Mateus, SMEC - Secretaria Municipal de Educação e Cultura de Ecoporanga

Relator: Luiz Carlos Ciciliotti da Cunha

**CONTROLE EXTERNO – FISCALIZAÇÃO –
LEVANTAMENTO – VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS
DO MAGISTÉRIO NAS REDES PÚBLICAS DE ENSINO
MUNICIPAIS E ESTADUAL DO ESPÍRITO SANTO –
CIENTIFICAR – ARQUIVAR**

O RELATOR EXMO. SR. CONSELHEIRO LUIZ CARLOS CICILIOTTI DA CUNHA:

1. RELATÓRIO

Trata-se de fiscalização na modalidade Levantamento que teve como objetivo levantar a valorização dos profissionais do magistério nas redes municipais de ensino do Espírito Santo, conforme previsto no Plano Anual de Controle Externo para o exercício 2022, aprovado pela Decisão Plenária 0003/2022 e revisado pela Decisão Plenária 006/2022.

O Relatório de Levantamento 0004/2022-1 (peça 6), e seus Apêndices, analisou informações sobre diferentes variáveis de valorização dos professores e sua situação nos municípios capixabas, com o objetivo de, a partir do Levantamento, promover a melhoria no planejamento das fiscalizações relativas à valorização dos profissionais docentes.

Considerando as análises realizadas no mencionado Relatório, a equipe de fiscalização sugeriu as seguintes propostas de encaminhamento:

- A. Com fundamento no art. 191 do RITCEES e art. 4º da Resolução 279,2014, impor sigilo sobre o **Apêndice 0221/2022-1**, que contém a avaliação de riscos das ações e dos municípios e possíveis ações de controle a serem realizadas.
- B. Arquivar os presentes autos.

Ato contínuo, foi elaborada a Instrução Técnica Conclusiva 4474/2022 (peça 21), que declara anuir com todos os encaminhamentos propostos pela equipe de fiscalização.

Por meio da Decisão Monocrática 1254/2022 (peça 24) determinei que o Núcleo de Controle de Documentos – NCD coloque sob sigilo o Apêndice 00222/2022 (peça 20).

Com a remessa dos autos ao Ministério Público de Contas, foi produzido o Parecer 03489/2023 (peça 28), anuindo à proposta de encaminhamento apresentada pelo Relatório de Levantamento 0004/2022 (ratificada pela Instrução Técnica Conclusiva 04474/2022) e pugnando pelo levantamento do sigilo do documento Apêndice 0221/2022 em relação ao Ministério Público de Contas.

É o Relatório, passo a fundamentar.

VOTO

2. FUNDAMENTAÇÃO

A Lei Complementar nº 621/2012 (Lei Orgânica deste Tribunal) prevê no artigo 51, III o instrumento de fiscalização na modalidade levantamento. De acordo com a Resolução TC 279/2014, a finalidade das fiscalizações na modalidade Levantamento é: conhecer a organização e o funcionamento dos órgãos e entidades dos Poderes do Estado e dos Municípios, no que se refere aos aspectos contábeis, financeiros, orçamentários, operacionais e patrimoniais; identificar ações, fatos ou atos a serem fiscalizados; avaliar a viabilidade da realização de fiscalizações; e subsidiar o planejamento de fiscalização a ser realizada pelas unidades técnicas, bem como a formação de cadastro dos órgãos e entidades jurisdicionados.

O presente Levantamento foi realizado com o objetivo de obter informações acerca da valorização dos profissionais da educação nos municípios do Estado do Espírito Santo.

O Relatório de Levantamento 004/2022 trouxe importantes conclusões relacionadas aos docentes, especificamente sobre: a) formação inicial; b) formação continuada; c) atendimento pedagógico; d) tipo de vínculo; e) remuneração e; f) avaliação de desempenho.

Abaixo transcreve-se os principais pontos do Relatório de Levantamento citado:

2. FORMAÇÃO INICIAL

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB (Lei 9.394/2013) prevê, em seu art. 62, § 3º, a preferência pela formação inicial de profissionais de magistério na modalidade presencial, apesar de reconhecer a possibilidade da formação continuada e a capacitação a possibilidade de utilização de recursos e tecnologias de educação a distância.

A escolha do legislativo pela preferência à formação presencial para os professores se fundamenta na necessidade de contemplar suas atribuições em ambiente escolar e não escolar. O professor necessita de uma prática reflexiva, porque em uma sociedade em constante transformação é determinante a capacidade de inovar, negociar e regular; e de uma implicação crítica, porque a sociedade necessita que os educadores participem das discussões políticas sobre a educação, nos estabelecimentos escolares das regiões e do país.¹

Para tanto, a formação docente necessita de formação prática, por meio de amplas parcerias com escolas e docentes que acolham estagiários, de forma que os professores possam dominar os conhecimentos a serem transmitidos e sendo capazes de assumir as responsabilidades inerentes ao exercício de sua profissão.²

A formação EAD de professores, geralmente, carece desse viés prático, não permitindo que o futuro professor conheça o que ocorre realmente no cotidiano de sua profissão, ou seja, conheça as reais condições e limitações.

Cabe ressaltar, contudo, a importância da formação na modalidade EAD, tecnologias da informação e comunicação se fazem essenciais para a implementação e manutenção dos cursos para as pessoas que não teriam a oportunidade de realizar uma graduação presencial. Diante dessa realidade, aumenta-se a importância de treinamentos voltados para a prática docente mesmo após o ingresso do professor na rede, como cursos de formação, formações continuadas e de capacitações.³

No presente Levantamento, a Formação Inicial do magistério foi o primeiro ponto de análise. Além da informação sobre o quantitativo de professores na rede, questionou-se sobre quantos desses professores possuíam formação inicial, ou seja, curso de graduação, na modalidade de Ensino a Distância – EAD.

Verificou-se que apenas 31% (trinta e um por cento) dos municípios do Espírito Santo acompanham as informações sobre o quantitativo de professores de suas redes possuem formação inicial na modalidade EAD. Ou seja, 54 municípios não dispõem dessa informação (Apêndice 0212/2022-1).

As redes municipais que possuem informações sobre a modalidade da formação inicial de seus professores, totalizam 5.502 (cinco mil quinhentos e dois) profissionais, dos quais 44,95% possuem formação em curso superior na modalidade EAD. Assim, apesar da LDB prever o caráter excepcional nessa modalidade de formação para os professores, em 12 (doze) redes municipais ela é regra, representando mais da metade dos docentes da rede (Apêndice 0213/2022-5).

¹ PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**. Tradução de Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

² BALLUZ, Elsa Helena Almeida Silva et al. **Diálogos do cotidiano escolar: desafios e possibilidades para (re) pensar a prática docente**. 2014.

³ SILVA PEREIRA, Andressa; ROCHA DAMASCENO, Alan. **Pedagogia: para quê? Desafios contemporâneos à formação para afirmação da diversidade humana**. Educação, v. 40, n. 1, 2017.

3. FORMAÇÃO CONTINUADA

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação, em seu art. 67, ao promover a valorização dos profissionais do magistério assegura a estes o direito ao aperfeiçoamento profissional continuado.

No tocante à formação continuada fora questionada qual seria a carga horária média dos cursos realizados, sendo obtidas as seguintes totalizações das respostas:

Tabela 1 – Carga horária média dos cursos de formação continuada

Carga horária média dos cursos da formação continuada		
Menor que 120h	Entre 120h e 200h	Maior que 200h
37	47	6

Obs.:10 municípios informaram mais de uma resposta para a carga horária da formação continuada.

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

A distribuição pode ser melhor visualizada no gráfico que segue:

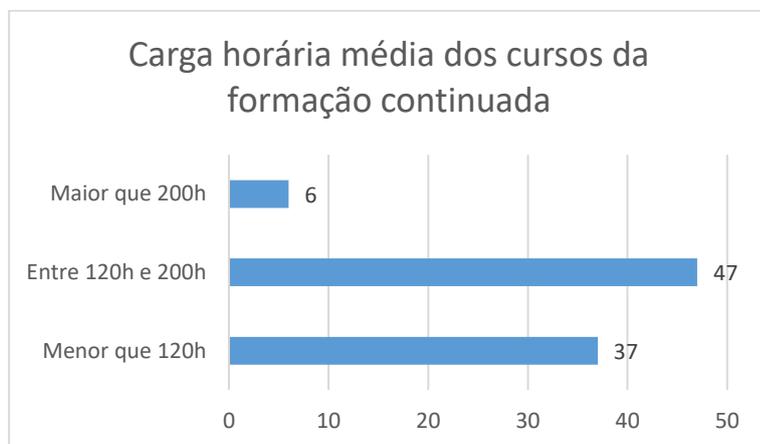


Gráfico 1 - Forma dos cursos da formação continuada

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

Dos dados obtidos pode-se observar que somente 6 (seis) redes municipais, 7,7% do total, informaram possuir formação continuada com carga horária superior a 200h, faixa de carga horária em que estão inseridas as Especializações *Lato Sensu*.

Cabe destacar que a Meta 16 do Plano Nacional de Educação prevê a formação, em nível de pós graduação, de 50% dos professores da Educação Básica, até o último ano de vigência Plano.

Na sequência da aplicação do questionário também foi solicitada informação sobre qual seria a forma dos cursos da formação continuada, sendo obtidos os seguintes resultados:

Tabela 2 – Formato do curso de formação continuada

Forma dos cursos da formação continuada		
Presencial	Híbrido	Remoto
34	44	24

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

A distribuição pode ser melhor visualizada no gráfico que segue:

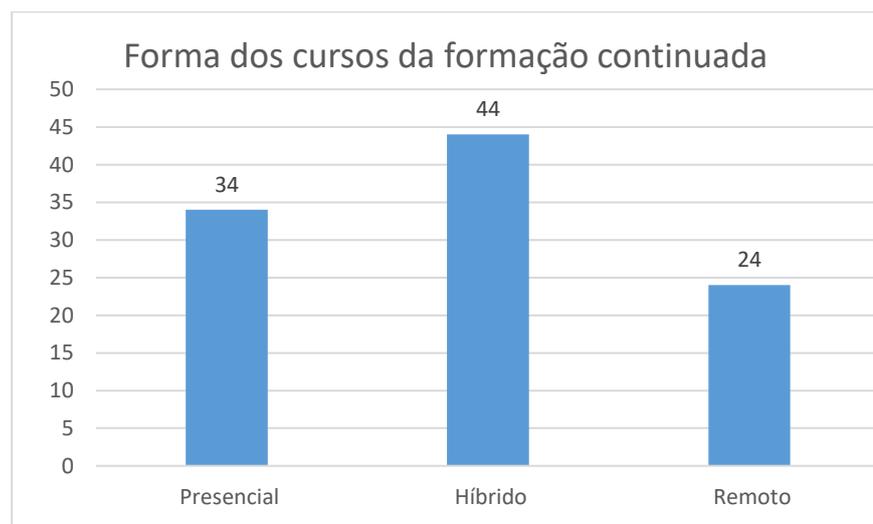


Gráfico 2 - Forma dos cursos da formação continuada (em unidades)

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

Das respostas obtidas observou-se que 24 (vinte e quatro) redes municipais informaram utilizar a forma remota para os cursos de formação continuada. Em 12 (doze) destas redes é utilizada somente esta modalidade para a formação continuada dos profissionais docentes.

A tabela que segue evidencia as redes municipais e as modalidades dos cursos da formação continuada. A cor verde demonstra as redes que possuem a modalidade presencial. Na cor amarela estão as redes de educação que não possuem a modalidade presencial, entretanto possuem a híbrida. Por último, a cor vermelha demonstra as redes que somente possuem a modalidade remota de formação continuada.

Tabela 3 - Distribuição da modalidade dos cursos da formação continuada

Rede Municipal de Ensino	Forma dos cursos da formação continuada		
	Presencial	Híbrido	Remoto
Alegre	Sim	Sim	Não
Anchieta	Sim	Sim	Sim
Apiacá	Sim	Não	Não
Atílio Vivacqua	Sim	Não	Não
Barra de São Francisco	Sim	Não	Sim
Boa Esperança	Sim	Não	Não
Bom Jesus do Norte	Sim	Não	Não
Brejetuba	Sim	Não	Não
Conceição da Barra	Sim	Sim	Não
Conceição do Castelo	Sim	Não	Sim
Divino de São Lourenço	Sim	Não	Sim
Dores do Rio Preto	Sim	Não	Não
Governador Lindenberg	Sim	Não	Não
Guaçuí	Sim	Sim	Sim
Guarapari	Sim	Sim	Sim
Ibiraçu	Sim	Não	Não
Ibitirama	Sim	Não	Não
Irupi	Sim	Não	Não
Itaguaçu	Sim	Não	Não
Itapemirim	Sim	Não	Sim
Itarana	Sim	Não	Não
Iúna	Sim	Não	Não
Jaguaré	Sim	Sim	Sim
João Neiva	Sim	Não	Não
Linhares	Sim	Não	Não
Mantenópolis	Sim	Não	Não
Montanha	Sim	Sim	Sim
Muqui	Sim	Sim	Sim
Pinheiros	Sim	Sim	Não
Piúma	Sim	Sim	Não
Presidente Kennedy	Sim	Não	Não
Santa Leopoldina	Sim	Sim	Não
Sooretama	Sim	Sim	Sim
Viana	Sim	Não	Não
Água Doce do Norte	Não	Sim	Não
Águia Branca	Não	Sim	Não
Alto Rio Novo	Não	Sim	Não
Aracruz	Não	Sim	Não
Baixo Guandu	Não	Sim	Não
Cachoeiro de Itapemirim	Não	Sim	Não
Cariacica	Não	Sim	Não
Castelo	Não	Sim	Não
Colatina	Não	Sim	Não
Domingos Martins	Não	Sim	Não
Iconha	Não	Sim	Não
Jerônimo Monteiro	Não	Sim	Não

Laranja da Terra	Não	Sim	Não
Marataízes	Não	Sim	Não
Marechal Floriano	Não	Sim	Não
Marilândia	Não	Sim	Não
Mucurici	Não	Sim	Não
Nova Venécia	Não	Sim	Não
Pancas	Não	Sim	Sim
Rio Bananal	Não	Sim	Não
Rio Novo do Sul	Não	Sim	Não
Santa Maria de Jetibá	Não	Sim	Não
Santa Teresa	Não	Sim	Não
São Domingos do Norte	Não	Sim	Não
São Gabriel da Palha	Não	Sim	Não
São Mateus	Não	Sim	Não
São Roque do Canaã	Não	Sim	Não
Serra	Não	Sim	Não
Venda Nova do Imigrante	Não	Sim	Não
Vila Valério	Não	Sim	Não
Vila Velha	Não	Sim	Não
Vitória	Não	Sim	Não
Afonso Cláudio	Não	Não	Sim
Alfredo Chaves	Não	Não	Sim
Ecoporanga	Não	Não	Sim
Fundão	Não	Não	Sim
Ibatiba	Não	Não	Sim
Mimoso do Sul	Não	Não	Sim
Muniz Freire	Não	Não	Sim
Pedro Canário	Não	Não	Sim
Ponto Belo	Não	Não	Sim
São José do Calçado	Não	Não	Sim
Vargem Alta	Não	Não	Sim
Vila Pavão	Não	Não	Sim

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

É certo que os cursos à distância oportunizam um maior número de participantes, entretanto, mesmo que disponham de ferramentas que viabilizem a disponibilização do conhecimento teórico pretendido, não substituem a atividade prática e interativa necessária à formação do profissional docente.

4. ATENDIMENTO PEDAGÓGICO

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB (Lei 9.394/2013) prevê, em seu art. 64, que as funções de administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, é competência de profissionais pedagogos formados em curso de graduação, ou pós-graduação, a critério da instituição de ensino.

No tocante ao tema foi questionado aos municípios se todas as escolas possuíam atendimento pedagógico. Do universo de 78 (setenta e oito) redes municipais, quatro informaram não possuir atendimento pedagógico em todas as escolas da rede, a saber: Alegre, Guarapari, Pedro Canário e São Gabriel da Palha.

Merece destacar que, além das funções de gestão escolar, como orientação, supervisão e direção, também fazem parte das atribuições do pedagogo, dentre

outras, a atualização curricular, elaboração do calendário escolar, coordenação de reuniões com pais de alunos.

5. TIPO DE VÍNCULO

O Plano Nacional de Educação – PNE (Lei nº 13.005/2014) dispõe como estratégia primeira da Meta 18 a preferência pelo vínculo efetivo para os profissionais do magistério, conforme segue:

18.1) estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, **90%** (noventa por cento), **no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério** e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes **sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo** e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados; (grifamos)

Mais do que previsão legal, a predominância de professores ocupantes de cargos de provimento efetivo se fundamenta na importância desse professor na qualidade da aprendizagem. A aprendizagem é um processo de conhecimento mediado pelo professor, ou seja, a necessidade de um vínculo afetivo entre as partes está na própria natureza do trabalho do professor.⁴

Reconhecendo a importância da contratação de professores por meio de vínculos temporários, conforme Relatório de Auditoria 23/2019 (processo TC 5960/2018), esse tipo de vínculo deveria ser a exceção.

O professor efetivo, pelo caráter da continuidade de seu vínculo, vivencia o cotidiano da rede de ensino a que pertence e da instituição, além disso, permite ao profissional se qualificar e se dedicar a projetos sem a preocupação com a descontinuidade. Para o gestor, essa continuidade do vínculo representa a permanência em sua rede de ensino de investimentos em relação aos seus professores, por meio de ações para sua qualificação e valorização.

No Espírito Santo, conforme Apêndice 0207/2022-1, apenas 36 municípios possuem quantitativo de profissionais do magistério ocupantes de cargo em provimento efetivo superior ao quantitativo de profissionais ocupantes de cargos temporários ou em comissão. Desses, apenas 3 possuem percentual igual ou superior a 90%, conforme previsão do PNE.

Dos 42 municípios em que o tipo de vínculo de seus profissionais do magistério não é, em regra, de provimento efetivo, 2 possuem quantidades iguais e 3 possuem menos de 20% de seus profissionais em vínculo efetivo. (Apêndice 0206/2022-5)

A distribuição percentual por município pode ser observada na tabela a seguir:

Tabela 4 – Distribuição percentual de professores por tipo de vínculo

Qual a Rede Municipal de Ensino para a qual o questionário está sendo preenchido?	Qual o percentual de professores com vínculo efetivo/estável? (em %)	Qual o percentual de professores com vínculo distinto de efetivo/estável? (em %)
Afonso Cláudio	67	33
Água Doce do Norte	55	45

⁴ <https://www.institutoclaro.org.br/educacao/nossas-novidades/noticias/qual-a-importancia-do-professor-efetivo-para-a-aprendizagem/>

Águia Branca	15	85
Alegre	85	15
Alfredo Chaves	48	52
Alto Rio Novo	28	72
Anchieta	54	46
Apiacá	93	7
Aracruz	62	38
Atílio Vivacqua	54	46
Baixo Guandu	70	30
Barra de São Francisco	38	62
Boa Esperança	39	61
Bom Jesus do Norte	86	31
Brejetuba	70	30
Cachoeiro de Itapemirim	41	59
Cariacica	64	36
Castelo	41	59
Colatina	75	25
Conceição da Barra	48	51
Conceição do Castelo	50	50
Divino de São Lourenço	2	98
Domingos Martins	38	62
Dores do Rio Preto	29	69
Ecoporanga	90	10
Fundão	60	40
Governador Lindenberg	48	52
Guaçuí	47	53
Guarapari	59	41
Ibatiba	40	60
Ibiraçu	65	35
Ibitirama	55	45
Iconha	35	65
Irupi	70	30
Itaguaçu	32	137
Itapemirim	41	59
Itarana	11	89
Iúna	40	60
Jaguaré	43	57
Jerônimo Monteiro	48	52
João Neiva	80	20
Laranja da Terra	56	44
Linhares	79,75	20,25
Mantenópolis	75	25
Marataízes	69	31
Marechal Floriano	31	69
Marilândia	47	53
Mimoso do Sul	44	56

Montanha	26	74
Mucurici	36	64
Muniz Freire	39	61
Muqui	56	43
Nova Venécia	40	60
Pancas	48	51
Pedro Canário	47	53
Pinheiros	36	64
Piúma	53	47
Ponto Belo	55	45
Presidente Kennedy	28	72
Rio Bananal	48	52
Rio Novo do Sul	62	38
Santa Leopoldina	35	65
Santa Maria de Jetibá	44	56
Santa Teresa	25	75
São Domingos do Norte	21	79
São Gabriel da Palha	53	47
São José do Calçado	27	73
São Mateus	51	49
São Roque do Canaã	57	43
Serra	47	52
Sooretama	40	60
Vargem Alta	54	46
Venda Nova do Imigrante	52	48
Viana	43	47
Vila Pavão	14	14
Vila Valério	44,3	55,7
Vila Velha	72	28
Vitória	72	28

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

A nomeação dos profissionais em cargos de provimento efetivo se dá mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme previsão constitucional (art. 37, II CF/88).

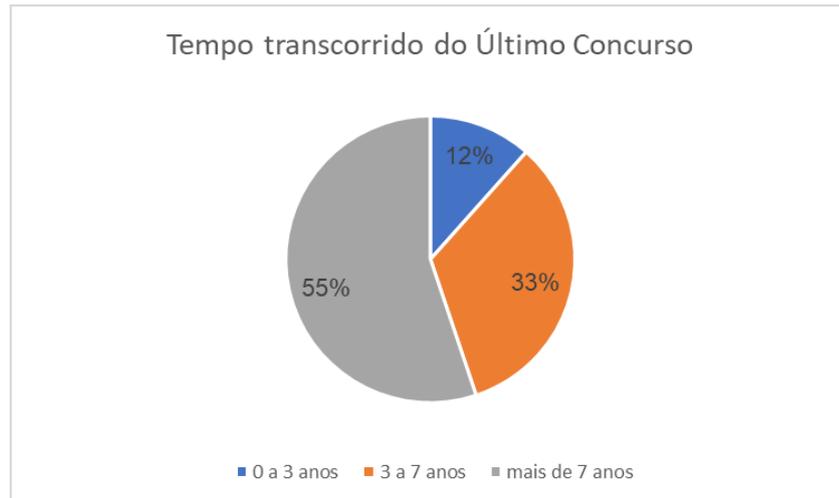


Gráfico 3 - Tempo de realização do último concurso público para professores

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

Analisando o tempo de realização dos concursos públicos para provimento em vínculo efetivo de profissionais do magistério, 9 municípios o realizaram entre zero e 3 anos. O último concurso público para professores foi realizado entre 3 e 7 anos em 26 municípios. Por fim, sua realização ocorreu há mais de 7 anos em 43 municípios.

Assim, considerando o elevado percentual de professores em regime de contratação temporária ou outro vínculo similar, e o tempo transcorrido desde a realização dos últimos concursos públicos, questionou-se sobre a planejamentos para futuros concursos. Dezesesseis municípios, o equivalente a 20% das redes municipais do estado, informaram haver previsão para realização de novo concurso.

6. REMUNERAÇÃO

Os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério foram uma obrigação prevista na Lei do Piso Nacional dos Professores (Lei n° 11.738/2008) e com suas diretrizes fixadas no Plano Nacional de Educação (Lei n° 13.005/2014), além de ser um compromisso dos entes federados com a remuneração dos profissionais do magistério, eles organizam a vida funcional da categoria, promovendo a qualidade da educação e atraindo para a carreira bons professores.

Assim, tão importante quanto o respeito ao piso salarial nacional dos professores da educação básica, fixado em R\$ 3.845,63 para 2022⁵, é a projeção de uma carreira atrativa, com capacidade de oferecer desenvolvimento constante aos profissionais e claras possibilidades de crescimento na carreira.

Para conhecer a remuneração dos profissionais do magistério nos municípios capixabas, e sua progressão durante a carreira, foram solicitados os valores da remuneração para o início da carreira⁶ e para o final, bem como o quantitativo de tempo necessário para progredir, considerando, exclusivamente, progressão por tempo de serviço.

Inicialmente, cabe apontar que, considerando que os valores informados pelas redes municipais de ensino se referem à carga horária semanal de 25h, 65% das

⁵ Considerando a carga-horária semanal de 40h. Para a carga-horária semanal de 25h considera-se o cálculo proporcional de R\$2.403,52.

⁶ Adotou-se o entendimento, conforme Orientação Recomendatória CTE-IRB n°01/2022 de que o Piso Nacional dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública deve ser considerado sobre o vencimento-base, ou seja, o valor do salário inicial da carreira.

redes possuem remuneração inicial abaixo do piso salarial nacional dos professores da educação básica, desconsiderando possíveis adicionais.

O piso salarial nacional é pago no início da carreira em 27% das redes municipais. E, em 8%, é pago um valor pelo menos 10% superior àquele fixado nacionalmente.

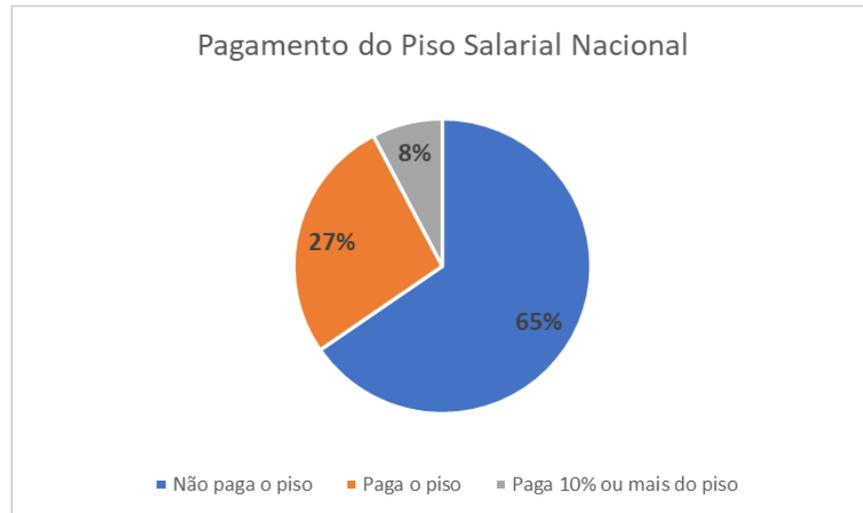


Gráfico 4 - Pagamento do Piso Salarial Nacional no Início da Carreira por rede de ensino

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

O pagamento do piso salarial no início de carreira, por município, pode ser observado na tabela que segue:

Tabela 5 – Pagamento do piso salarial no início da carreira

Município	Qual o valor do salário inicial da carreira docente em sua rede? (em R\$)
Afonso Cláudio	1.348,00
Água Doce do Norte	1.263,19
Águia Branca	1.400,00
Alegre	1.700,00
Alfredo Chaves	2.464,37
Alto Rio Novo	906,89
Anchieta	2.125,00
Apiacá	2.403,00
Aracruz	2.416,00
Atílio Vivacqua	2.403,51

Baixo Guandu	2.005,00
Barra de São Francisco	1.608,94
Boa Esperança	1.984,29
Bom Jesus do Norte	2.403,52
Brejetuba	1.675,42
Cachoeiro de Itapemirim	4.000,00
Cariacica	2.502,00
Castelo	1.902,54
Colatina	2.403,00
Conceição da Barra	1.803,90
Conceição do Castelo	2.998,09
Divino de São Lourenço	2.852,94
Domingos Martins	2.405,00
Dores do Rio Preto	2.031,69
Ecoporanga	2.417,00
Fundão	2.403,00
Governador Lindenberg	1.729,00
Guaçuí	2.049,73
Guarapari	2.467,00
Ibatiba	1.800,00
Ibiraçu	1.841,23
Ibitirama	1.565,90
Iconha	1.225,22
Irupi	1.990,00
Itaguaçu	2.403,50
Itapemirim	2.929,00
Itarana	2.182,64
Iúna	2.152,00
Jaguaré	2.403,00

Jerônimo Monteiro	1.691,04
João Neiva	1.661,00
Laranja da Terra	2.263,00
Linhares	1.924,54
Mantenópolis	1.810,00
Marataízes	1.552,72
Marechal Floriano	1.944,11
Marilândia	1.939,00
Mimoso do Sul	2.186,18
Montanha	2.165,00
Mucurici	2.403,52
Muniz Freire	1.459,00
Muqui	1.728,97
Nova Venécia	2.199,64
Pancas	2.364,04
Pedro Canário	1.803,00
Pinheiros	2.403,00
Piúma	2.388,00
Ponto Belo	2.561,61
Presidente Kennedy	2.886,38
Rio Bananal	2.403,51
Rio Novo do Sul	1.902,00
Santa Leopoldina	1.991,00
Santa Maria de Jetibá	2.312,00
Santa Teresa	2.020,00
São Domingos do Norte	1.948,15
São Gabriel da Palha	2.403,52
São José do Calçado	1.803,00
São Mateus	1.198,00

São Roque do Canaã	2.050,00
Serra	2.333,13
Sooretama	2.407,00
Vargem Alta	1.754,75
Venda Nova do Imigrante	2.600,00
Viana	2.616,00
Vila Pavão	2.895,00
Vila Valério	1.930,00
Vila Velha	1.981,30
Vitória	2.149,00

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

Outra análise realizada foi a progressão do salário considerando o início e o final da carreira. Considerou-se que baixas variações salariais representariam um achatamento da carreira e representaria uma menor atratividade para os profissionais. A esse respeito, em 10 redes a variação é maior do que 200%, sendo que, na maioria das redes (35) a variação é entre 50% e 99%. Destaca-se que em 4 redes essa variação do salário inicial da carreira ao final é inferior a 20%, sendo que em 1 rede não há variação, conforme Apêndice 0209/2022-9.

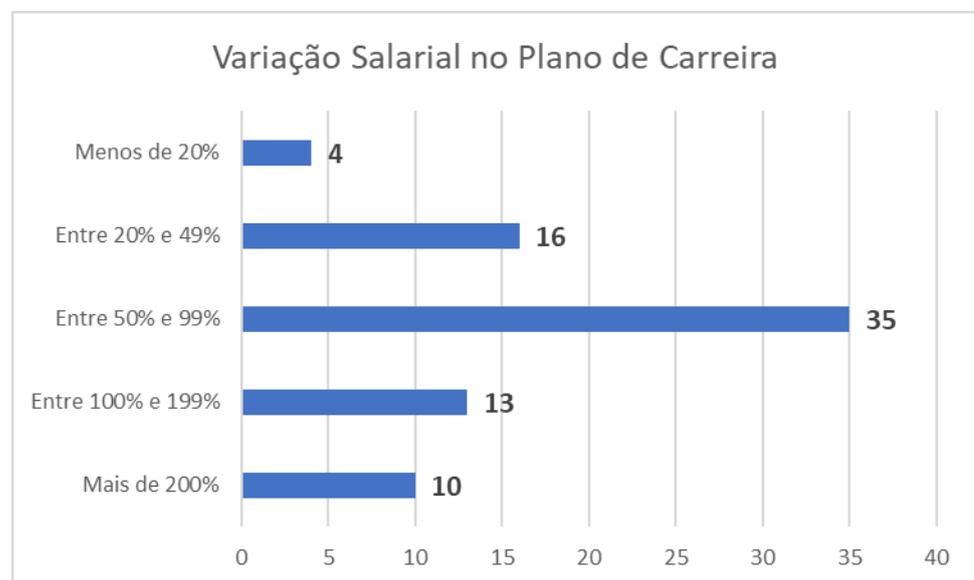


Gráfico 5 - Variação entre o salário inicial da carreira e o final

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

Por fim, considerando exclusivamente o tempo de trabalho para a progressão na carreira, o menor tempo de progressão é 2 anos, e o maior é de 66 anos, conforme informado pelas redes. Em média, nos municípios do Espírito Santo, esse tempo é de 30 anos.

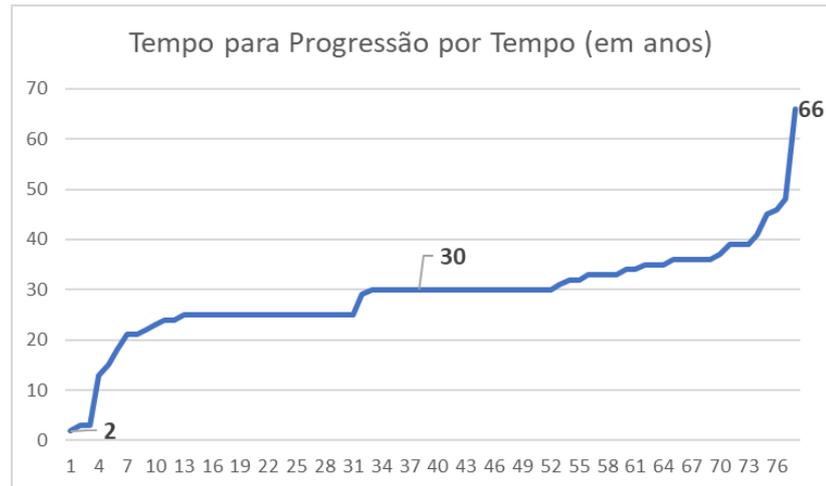


Gráfico 6 - Tempo para progressão por tempo até o final da carreira

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

Vale destacar que períodos excessivamente curtos para atingir o final da carreira desestimulam a busca por outras formas de progressão, como por cursos e especializações. Por outro lado, períodos muito longos podem tornar a carreira pouco atrativa se impuser dificuldades para outros tipos de progressão.

Não foi encontrada correlação entre a variação salarial e o tempo para progressão na carreira.

7. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES

A avaliação de desempenho trata-se de ferramenta de gestão de pessoas cujo objetivo é o aprimoramento profissional. No caso dos docentes a ferramenta se faz ainda mais importante pois o aprimoramento profissional do docente tem impacto direto na qualidade do ensino e, por consequência, nos resultados educacionais. A avaliação de desempenho dos docentes possibilita identificar deficiências e potencialidades dos profissionais, configurando-se em importante ferramenta para a gestão da educação.

Na aplicação do questionário do Levantamento foi solicitada informação sobre a existência de avaliação de desempenho dos docentes, sendo obtidas as informações conforme tabela:

Tabela 6 – Avaliação de desempenho docente por município

Rede Municipal de Ensino	Há avaliação de desempenho dos docentes?
Afonso Cláudio	Não
Água Doce do Norte	Sim
Água Branca	Sim
Alegre	Não
Alfredo Chaves	Não
Alto Rio Novo	Não
Anchieta	Não

Apiacá	Não
Aracruz	Sim
Atílio Vivacqua	Não
Baixo Guandu	Sim
Barra de São Francisco	Sim
Boa Esperança	Não
Bom Jesus do Norte	Não
Brejetuba	Sim
Cachoeiro de Itapemirim	Sim
Cariacica	Sim
Castelo	Não
Colatina	Sim
Conceição da Barra	Sim
Conceição do Castelo	Sim
Divino de São Lourenço	Não
Domingos Martins	Sim
Dores do Rio Preto	Sim
Ecoporanga	Não
Fundão	Não
Governador Lindenberg	Sim
Guaçuí	Sim
Guarapari	Não
Ibatiba	Sim
Ibiraçu	Sim
Ibitirama	Sim
Iconha	Sim
Irupi	Não
Itaguaçu	Sim
Itapemirim	Sim
Itarana	Sim
Lúna	Não
Jaguaré	Sim
Jerônimo Monteiro	Sim
João Neiva	Sim
Laranja da Terra	Não
Linhares	Sim
Mantenópolis	Sim
Marataízes	Não
Marechal Floriano	Sim
Marilândia	Sim
Mimoso do Sul	Sim
Montanha	Sim
Mucurici	Não
Muniz Freire	Sim
Muqui	Não
Nova Venécia	Não
Pancas	Sim
Pedro Canário	Sim
Pinheiros	Não
Piúma	Sim
Ponto Belo	Sim
Presidente Kennedy	Não

Rio Bananal	Sim
Rio Novo do Sul	Sim
Santa Leopoldina	Sim
Santa Maria de Jetibá	Não
Santa Teresa	Sim
São Domingos do Norte	Não
São Gabriel da Palha	Sim
São José do Calçado	Sim
São Mateus	Sim
São Roque do Canaã	Sim
Serra	Sim
Sooretama	Não
Vargem Alta	Sim
Venda Nova do Imigrante	Sim
Viana	Sim
Vila Pavão	Não
Vila Valério	Sim
Vila Velha	Sim
Vitória	Sim

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

O gráfico que segue ilustra a distribuição das totalizações das respostas:

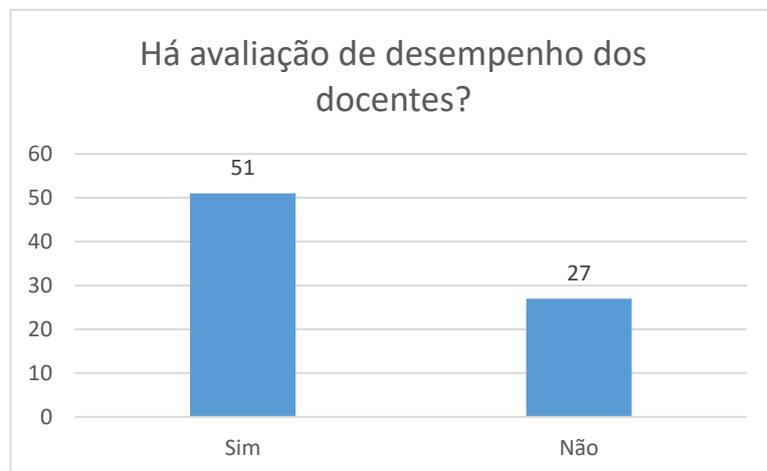


Gráfico 7 - Número de municípios que realizam avaliação de desempenho dos professores

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

Percebe-se um número significativo de redes municipais, 27 ao todo, que não possuem qualquer tipo de avaliação de desempenho dos professores.

A distribuição pode ser ainda melhor visualizada no gráfico que segue:



Gráfico 8 - Percentual de municípios que realizam avaliação de desempenho dos professores

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

Como se pode observar, 35% dos municípios do Estado não possuem avaliação de desempenho de seus docentes.

Cabe ressaltar que a avaliação de desempenho do professor, além de importante ferramenta de gestão, é requisito para a progressão funcional na carreira do magistério, conforme previsão contida no art. 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

Na sequência também foi questionado qual seria o método de avaliação utilizado, sendo obtido, dentre os 51 municípios que adotam algum método de avaliação de desempenho dos docentes, os seguintes dados:

Tabela 7 – Método de avaliação do desempenho docente

Método de avaliação do desempenho utilizado					
Teste de conhecimento	Desempenho dos alunos	Avaliação pelos gestores escolares	Avaliação por Comissão específica	Auto avaliação	Outros
0	4	35	22	10	6

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

A distribuição pode ser ainda melhor visualizada no gráfico que segue:

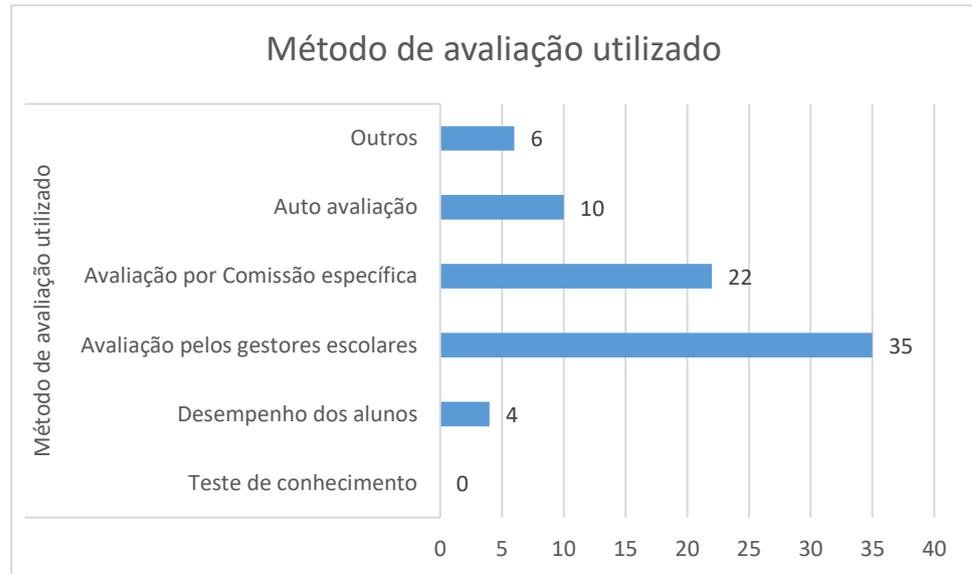


Gráfico 9 - Método de avaliação do desempenho dos professores

Fonte: Elaboração própria com base em questionário respondido pelos municípios.

Como se pode observar o principal método de avaliação de desempenho utilizado é a avaliação pelos gestores escolares.

Dentre os métodos de avaliação indicados, ainda merece destaque o desempenho escolar do aluno, que foi indicado como critério de avaliação somente por quatro municípios, cerca de 5% do total, ainda que tal modalidade seja mencionada em artigos/estudos como a principal modalidade de avaliação de desempenho docente utilizado no Brasil.

8. CONCLUSÃO

Ainda que parte das variáveis da aprendizagem, principalmente aquelas sociais e de segurança, não estejam sob o controle dos profissionais da educação, a atuação destes possui papel imprescindível para o sucesso escolar.

A valorização dos profissionais da educação é de tal importância para os resultados educacionais que passou a ser matéria legal contida na LDB (Lei nº 9.394/1996), em que foram dispostos fatores de valorização profissional que devem ser assegurados, tais como: carreira profissional; formação continuada; piso salarial; condições de trabalho adequadas; dentre outros.

Para o desenvolvimento dos trabalhos propostos para o Levantamento foi aplicado questionário on-line, em que foram solicitadas informações sobre aspectos relevantes da valorização profissional dos educadores, do qual foram obtidos os resultados que se seguem:

No tocante a “Formação Inicial” foi solicitado informação sobre o quantitativo de educadores que possuíam formação inicial na modalidade EAD. Somente 24 (vinte e quatro) redes municipais, 31% (trinta e um por cento) do total, dispunham da informação. Estas 24 redes, contavam com um total de 5.502 (cinco mil quinhentos e dois) profissionais, dos quais 44,95% dos professores possuíam formação na modalidade EAD, ainda que a LDB disponha sobre o caráter excepcional dessa modalidade de formação inicial.

Quanto a “Formação Continuada” foi solicitado, num primeiro momento, que fosse informada a carga horária média dos cursos da formação continuada, dentre três

possibilidades de carga horária (<120h; de 120h a 200h; >200h). Somente 6 (seis) redes municipais, 7,7% do total, informaram possuir formação continuada com carga horária superior a 200h, faixa de carga horária em que estão inseridas as Especializações *Lato Sensu*, ainda que a Meta 16 do PNE preveja a formação de 50% dos professores da educação básica em nível de pós graduação até o final da vigência do Plano.

Na sequência, ainda quanto a formação continuada, foi solicitado que fosse informada o formato dos cursos disponibilizados, dentre três possibilidades (presencial, híbrido e remoto). Das respostas obtidas, 12 redes municipais informaram utilizar somente a modalidade remota para a formação continuada dos profissionais da educação.

Quanto ao atendimento de pedagogo nas escolas, quatro dos 78 municípios informaram não possuir tal atendimento profissional em todas as escolas da rede, ainda que a LDB preveja, em seu art. 64, serem as funções de administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, competência de profissionais pedagogos formados em curso de graduação, ou pós-graduação.

No tocante ao tipo de vínculo dos profissionais da educação, somente 36 municípios informaram possuir quantitativo de profissionais efetivos/estáveis superior ao total de contratados (temporários ou comissionados). Destes, somente 3 municípios possuem 90% ou mais de profissionais da educação efetivos. Dos 42 municípios em que a relação efetivos/estáveis e contratados é inversa, 3 municípios possuem menos de 20% de seus profissionais com vínculo efetivo/estável.

Também foi questionado o tempo de realização do último concurso público para provimento de cargos no magistério. Das informações obtidas, destaca-se que 43 municípios realizaram o último concurso para o magistério a mais de 7anos.

A remuneração dos profissionais do magistério também foi objeto de questionamento. A partir dos valores informados, para uma carga horária de 25h semanais, 65% das redes municipais possuem remuneração inicial da carreira inferior ao piso nacional da educação básica.

Ainda sobre a carreira profissional dos educadores foi questionado sobre a variação salarial da carreira, sendo constatado, na maioria das redes (35), uma variação ente 50% e 99%.

Também foi analisado o tempo para a completa progressão na carreira. A partir das informações obtidas observou-se que o tempo médio de progressão na carreira profissional nos municípios capixabas é de 30 anos.

Por fim o Levantamento também tratou da avaliação de desempenho dos docentes, em que foram solicitadas informações sobre a existência da avaliação, bem como o método utilizado.

Das respostas obtidas observou-se que 27 redes municipais de educação, equivalente a 35% do total, não realizam avaliação de desempenho dos docentes, ainda que tal avaliação seja requisito para progressão funcional na carreira previsto no art. 62 da LDB.

Observou-se ainda que o método de avaliação mais utilizado é a "Avaliação pelos gestores escolares", com 35 indicações.

O que se depreende de tudo o que foi exposto é que a valorização dos profissionais da educação, embora se trate de matéria legal, tendo em vista a importância destes profissionais para a sociedade, ainda prescinde de maior atenção dos gestores da educação e dos gestores municipais.

Constata-se que o competente Levantamento mostrado acima identificou importantes pontos, relacionados aos profissionais de educação, que necessitam de atenção pelos gestores públicos, pois refletem na prestação do serviço educacional fornecido à população.

Cabe pontuar que a Corte Ministerial do TCEES, que anuiu à proposta de encaminhamento apresentado pelo Relatório de Levantamento 0004/2022 (ratificada pela Instrução Técnica Conclusiva 04474/2022), pugnou pelo levantamento do sigilo do documento Apêndice 0221/2022 em relação ao Ministério Público de Contas, ressaltando que tal Peça não está sendo exibida no rol de documentos que integram o Processo.

Porém, conforme informado pelo Núcleo de Controle Externo de Avaliação e Monitoramento de Políticas Públicas Educação - NEDUC (Despacho 48647/2022, peça 22), “a numeração referente ao Anexo a ser imposto sigilo foi alterado em relação à numeração citada no Relatório. Quando se citar no Relatório de Levantamento 04/2022 o Apêndice 0221/2022, estará se fazendo referência ao Apêndice 0222/2022.”

Feita esta observação em relação ao número da Peça que está sob reserva, concordo com o pleito ministerial de levantamento do sigilo do Apêndice 0222/2022 em relação ao Ministério Público de Contas, haja vista que a razão justificadora de sigilo do referido Apêndice (que contém a avaliação de riscos das ações e dos municípios e possíveis ações de controle a serem realizadas) é apenas em relação aos entes federativos objeto do Levantamento.

Ante todo o exposto, acompanhando o entendimento da Área Técnica e do Ministério Público de Contas, VOTO para que seja adotada a deliberação que ora submeto à apreciação deste Colegiado.

LUIZ CARLOS CICILIOTTI DA CUNHA
Relator

1. ACÓRDÃO TC-00786/2023-6:

Vistos, relatados e discutidos estes autos, **ACORDAM** os Conselheiros do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo, reunidos em Sessão do Plenário, ante as razões expostas em:

1.1 CIENTIFICAR o Plenário de que os riscos identificados neste levantamento poderão subsidiar futuras ações de controle externo, a depender da oportunidade, conveniência e disponibilidade de recursos humanos;

1.2. RATIFICAR O SIGILO SOBRE O APÊNDICE 0222/2022, que contém a avaliação de riscos dos processos e dos municípios e as possíveis ações de controle a serem realizadas, **levantando, entretanto, referido sigilo em relação ao Ministério Público de Contas;**

1.3. DISPONIBILIZAR o Relatório de Levantamento 00004/2022, no portal deste Tribunal, em formato aberto e legível por máquina, atendendo ao disposto no artigo 8º, §3º, II, III e IV, da Lei 12.527/2011;

1.4. CIENTIFICAR os atuais gestores, por meio de ofício, que o teor do Relatório de Levantamento está disponível para consulta no sítio eletrônico do TCE-ES, ressaltando-se ser desnecessária a apresentação de razões de justificativas quanto às situações identificadas e aqui relatadas;

1.5. DAR CIÊNCIA aos interessados;

1.6. Após os trâmites regimentais, **ARQUIVAR** os presentes autos.

2. Unânime.

3. Data da Sessão: 14/09/2023 - 45ª Sessão Ordinária do Plenário.

4. Especificação do quórum:

4.1. Conselheiros: Rodrigo Flávio Freire Farias Chamoun (presidente), Luiz Carlos Ciciliotti da Cunha (relator), Sebastião Carlos Ranna de Macedo, Sérgio Aboudib Ferreira Pinto, Domingos Augusto Taufner, Sérgio Manoel Nader Borges e Rodrigo Coelho do Carmo.

CONSELHEIRO RODRIGO FLÁVIO FREIRE FARIAS CHAMOUN

Presidente

CONSELHEIRO LUIZ CARLOS CICILIOTTI DA CUNHA

Relator

CONSELHEIRO SEBASTIÃO CARLOS RANNA DE MACEDO

CONSELHEIRO SÉRGIO ABOUDIB FERREIRA PINTO

CONSELHEIRO DOMINGOS AUGUSTO TAUFNER

CONSELHEIRO SÉRGIO MANOEL NADER BORGES

CONSELHEIRO RODRIGO COELHO DO CARMO

Fui presente:

PROCURADOR DE CONTAS LUIS HENRIQUE ANASTÁCIO DA SILVA

Procurador-geral

ODILSON SOUZA BARBOSA JUNIOR

Secretário-geral das Sessões