



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 Vivacqua, 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 Ibiracatu, PMI - Prefeitura Municipal de Ibitirama, PMI - Prefeitura Municipal de Iconha, PMI - Prefeitura Municipal de Irupui, 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 Mantenópolis, PMM - Prefeitura Municipal de Marataizes, 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

Assinado por
LUIZ CARLOS
CICILIOTTI DA CUNHA
21/09/2023 15:23

Assinado por
SEBASTIAO CARLOS
RANNA DE MACEDO
21/09/2023 10:36

Assinado por
SERGIO ABOUDIB
FERREIRA PINTO
21/09/2023 09:26

Assinado por
SERGIO MANOEL
NADER
BORGES
20/09/2023 22:31

Assinado por
DOMINGOS AUGUSTO
TAUFNER
20/09/2023 18:15

Assinado por
RODRIGO COELHO DO
CARMO
20/09/2023 17:39

Assinado por
RODRIGO FLAVIO
FREIRE FARIAS
CHAMOUN
20/09/2023 16:25

Assinado por
LOUIS HENRIQUE
ANASTASIO DA SILVA
20/09/2023 16:25

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:

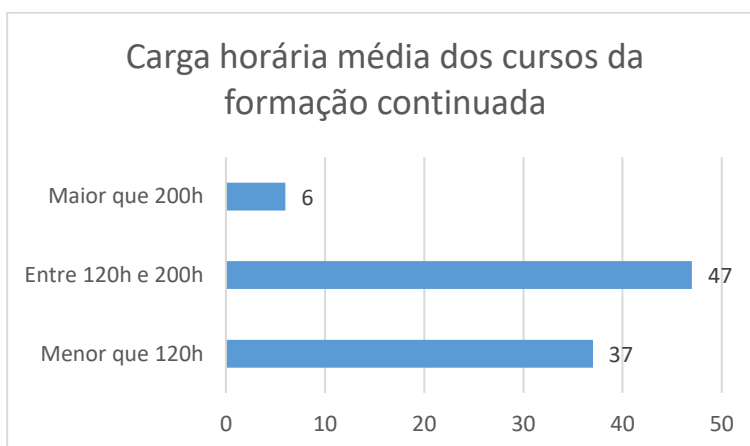


Gráfico 1 - Forma dos cursos da formação continuada

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:

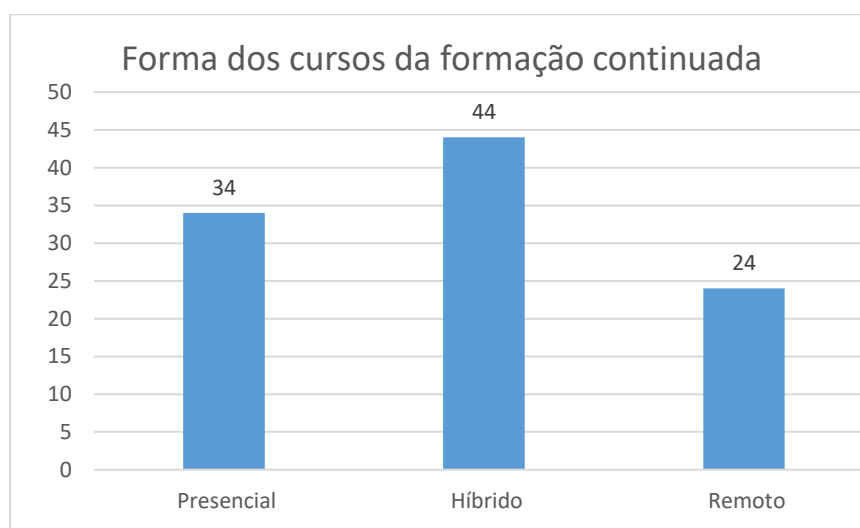


Gráfico 2 - Forma dos cursos da formação continuada (em unidades)

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
Água 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).

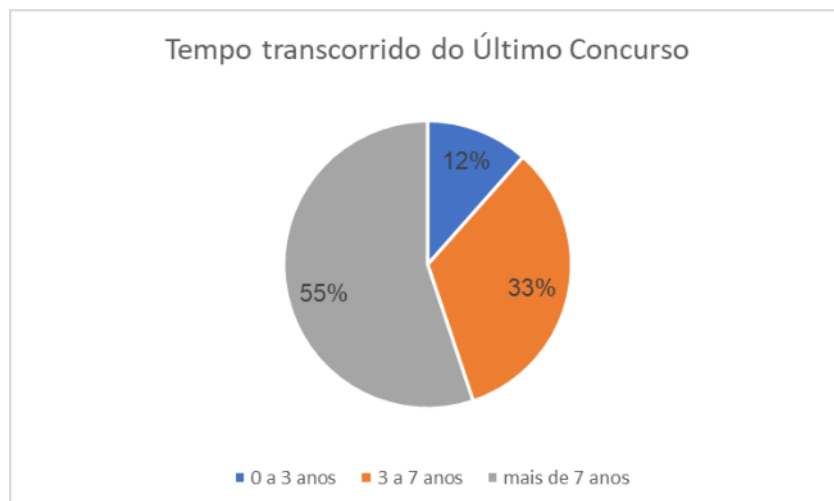


Gráfico 3 - Tempo de realização do último concurso público para professores

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

Analizando 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 nº 11.738/2008) e com suas diretrizes fixadas no Plano Nacional de Educação (Lei nº 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 nº01/2022 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.

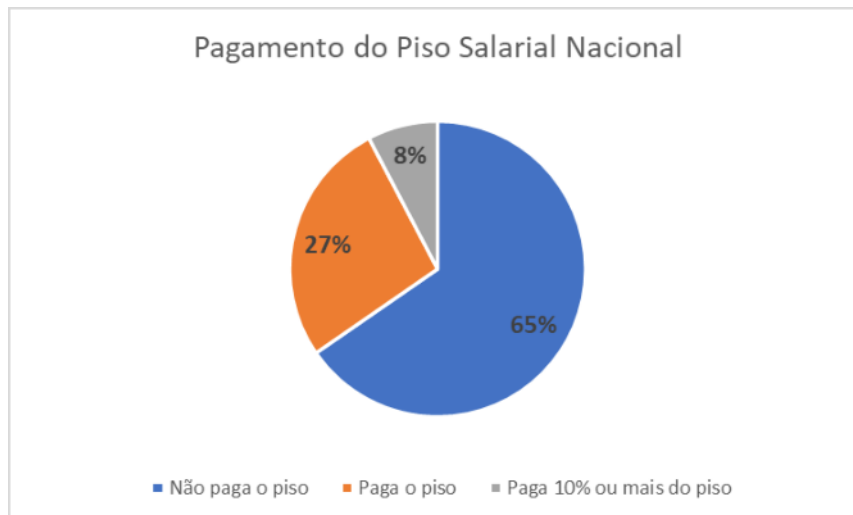


Gráfico 4 - Pagamento do Piso Salarial Nacional no Início da Carreira por rede de ensino

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.

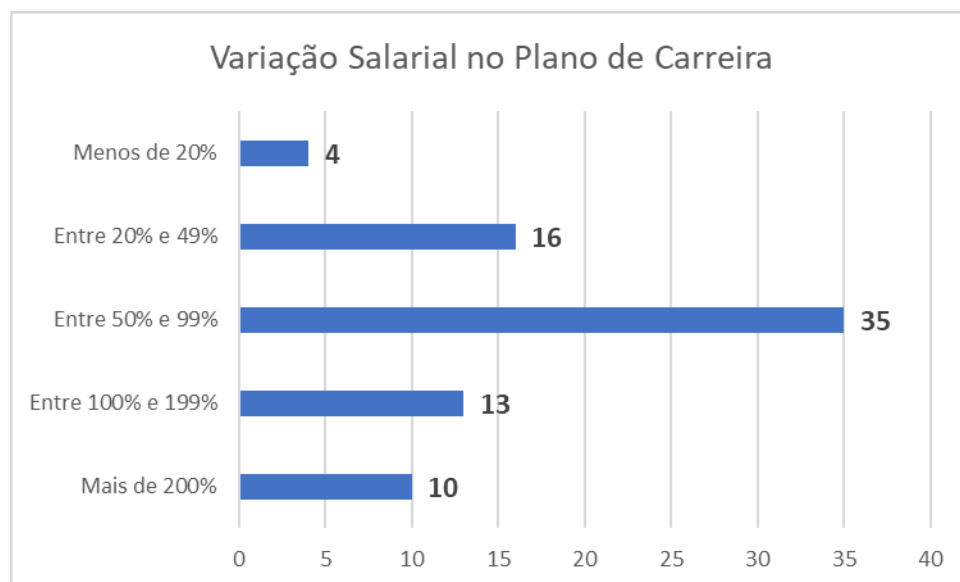


Gráfico 5 - Variação entre o salário inicial da carreira e o final

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.

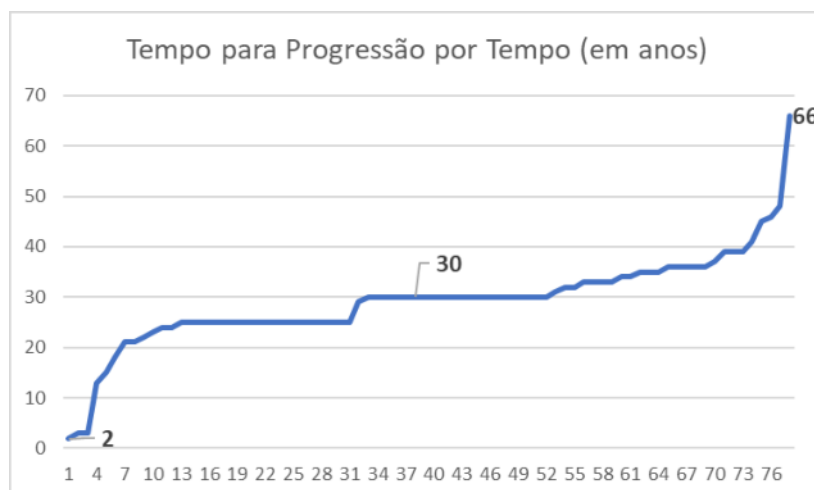


Gráfico 6 - Tempo para progressão por tempo até o final da carreira

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
Águia 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
Iúna	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:

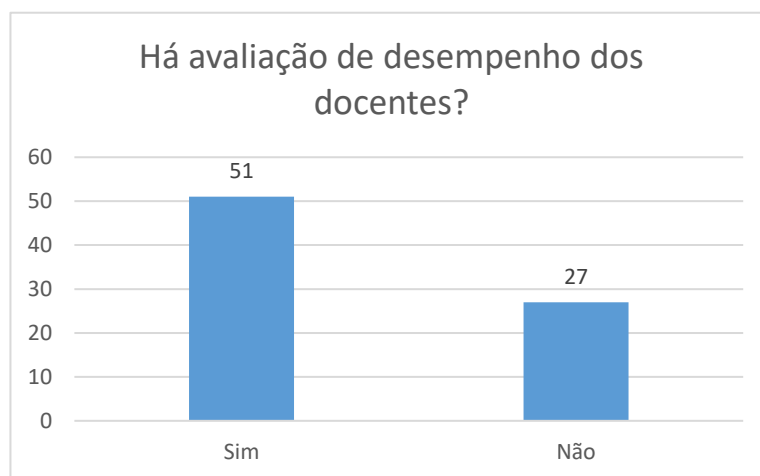


Gráfico 7 - Número de municípios que realizam avaliação de desempenho dos professores

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:

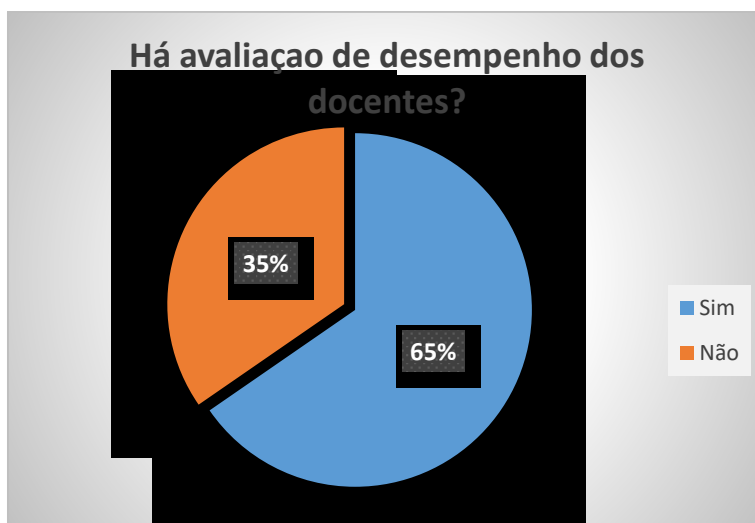


Gráfico 8 - Percentual de municípios que realizam avaliação de desempenho dos professores

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:

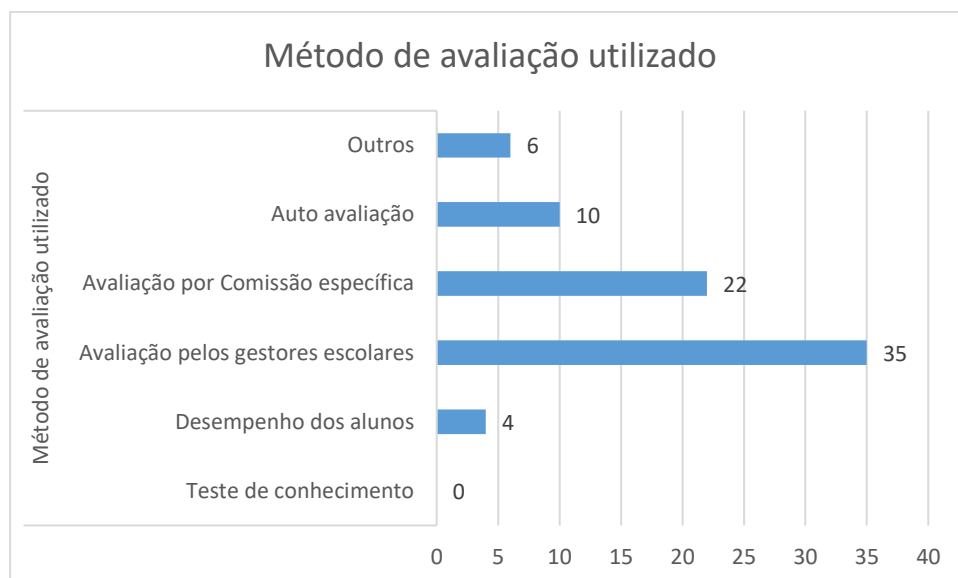


Gráfico 9 - Método de avaliação do desempenho dos professores

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 7 anos.

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 entre 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



Voto do Relator 03759/2023-4

Produzido em fase anterior ao julgamento

Processo: 07977/2022-2

Classificação: Controle Externo - Fiscalização - Levantamento

Setor: GAC - Luiz Carlos Ciciliotti - Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Ciciliotti da Cunha

Criação: 06/09/2023 14:46

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 Ibiracua, PMI - Prefeitura Municipal de Ibitirama, PMI - Prefeitura Municipal de Iconha, PMI - Prefeitura Municipal de Irupi, 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 Maratáizes, 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



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Gabinete do Conselheiro 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 EXMO. SR. CONSELHEIRO RELATOR 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).



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

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.



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicillioti da Cunha

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

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.



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritossanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

professores, em 12 (doze) redes municipais ela é regra, representando mais da metade dos docentes da rede (Apêndice 0213/2022-5).

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:

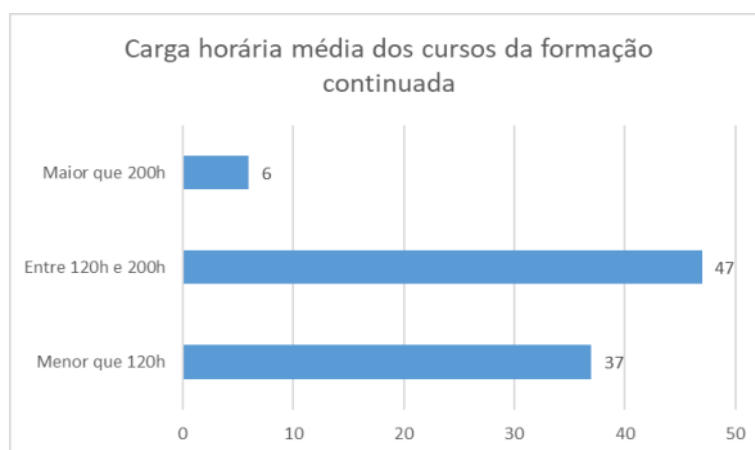


Gráfico 1 - Forma dos cursos da formação continuada

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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritossanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

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:

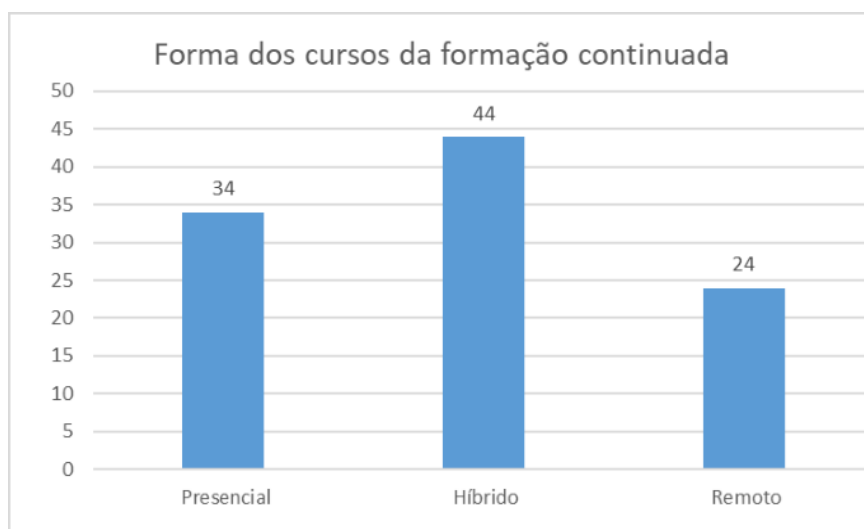


Gráfico 2 - Forma dos cursos da formação continuada (em unidades)

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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicillioti da Cunha

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
Átilio 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
Jaguare	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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicillioti da Cunha

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
Maratáizes	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.



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritossanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

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

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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

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
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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicillioti da Cunha

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
Jaguare	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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

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).

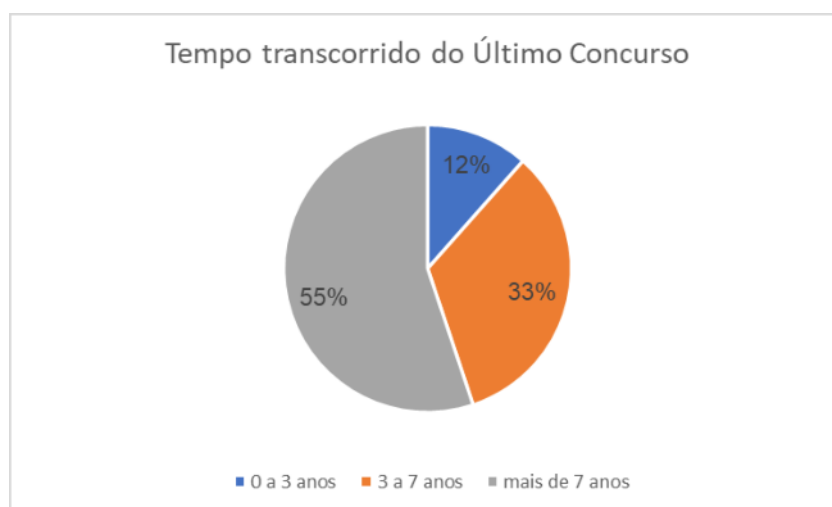


Gráfico 3 - Tempo de realização do último concurso público para professores

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

Analizando 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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

concursos. Dezesseis 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 nº 11.738/2008) e com suas diretrizes fixadas no Plano Nacional de Educação (Lei nº 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 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.

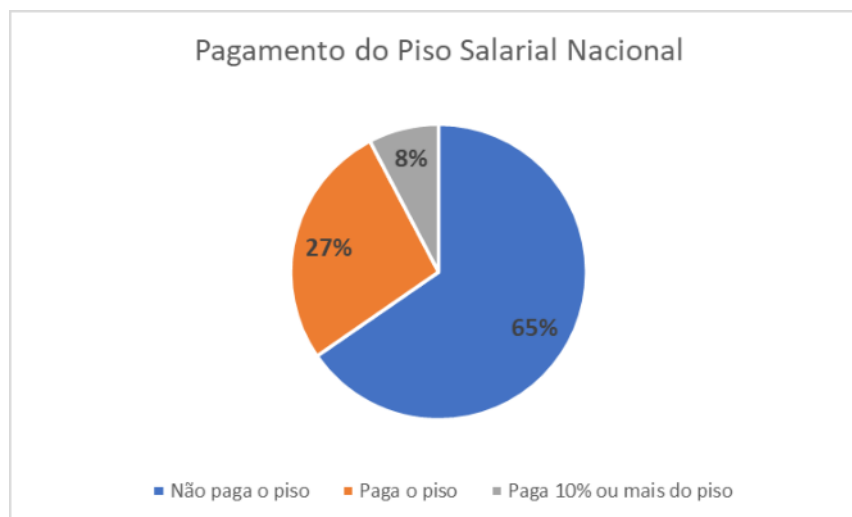


Gráfico 4 - Pagamento do Piso Salarial Nacional no Início da Carreira por rede de ensino

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 nº01/2022 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.



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicillioti da Cunha

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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritossanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicillioti da Cunha

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
Lúna	2.152,00
Jaguareé	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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicillioti da Cunha

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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

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.

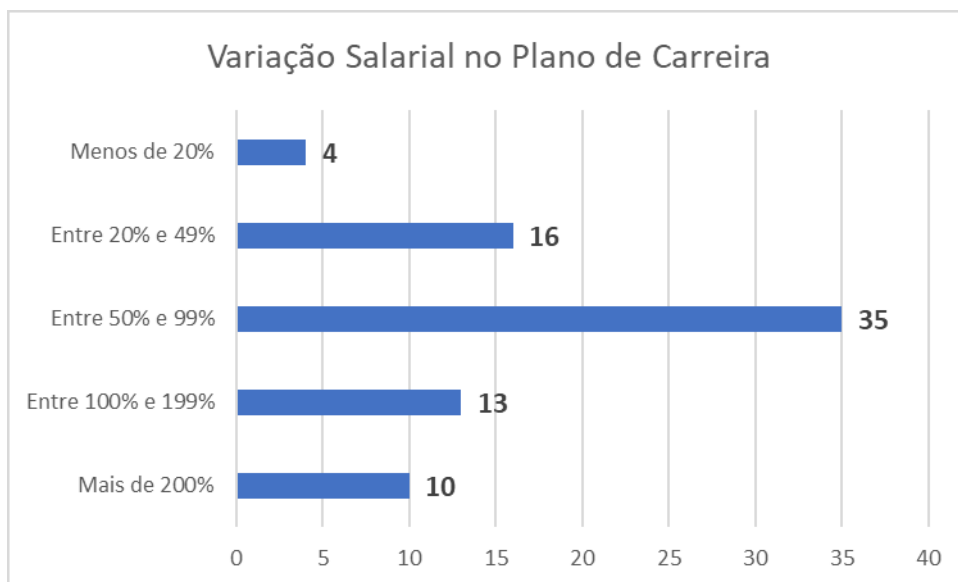


Gráfico 5 - Variação entre o salário inicial da carreira e o final

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.



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritossanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

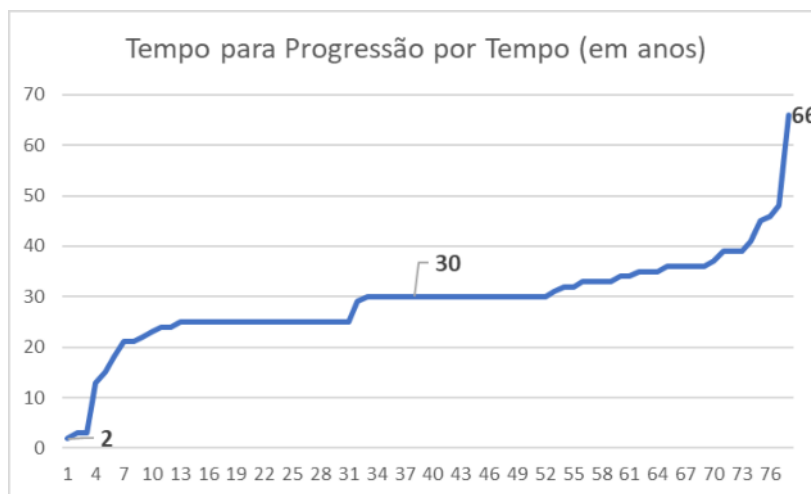


Gráfico 6 - Tempo para progressão por tempo até o final da carreira

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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

Águia 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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

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:



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicillioti da Cunha

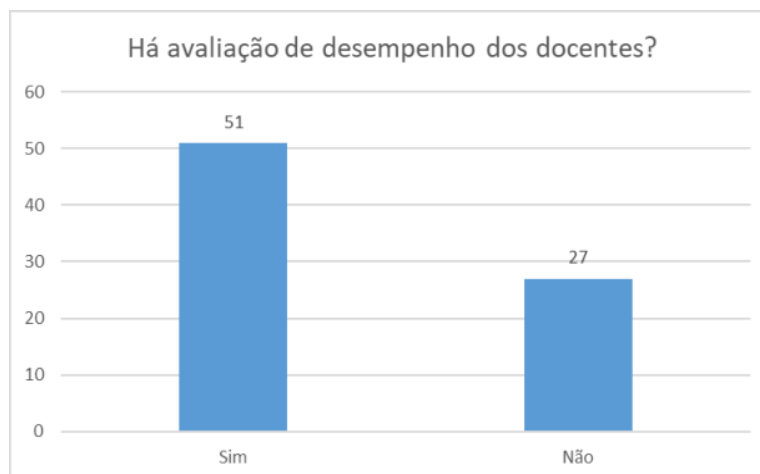


Gráfico 7 - Número de municípios que realizam avaliação de desempenho dos professores

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:

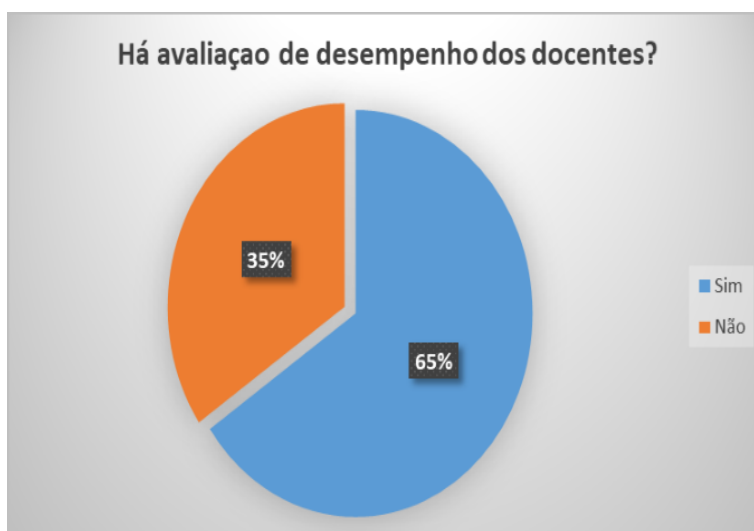


Gráfico 8 - Percentual de municípios que realizam avaliação de desempenho dos professores

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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

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:

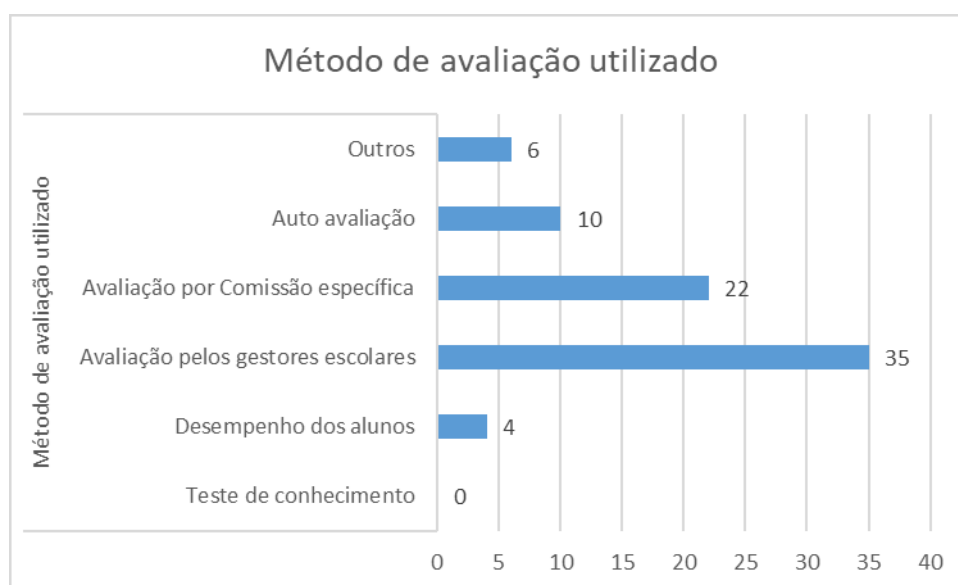


Gráfico 9 - Método de avaliação do desempenho dos professores

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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

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,



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritossanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicillioti da Cunha

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 7 anos.

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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Ciciliotti da Cunha

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



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Cicilliotti da Cunha

ACÓRDÃO

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

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;
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.**
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;
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;
5. **DAR CIÊNCIA** aos interessados;
6. Após os trâmites regimentais, **ARQUIVAR** os presentes autos.



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

RELATÓRIO

LEVANTAMENTO DA VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DOCENTE

2022

Assinado por
PAULA RODRIGUES
SABRA
07/12/2022 15:28

Assinado por
JANE DE ARAUJO
BAPTISTA BELFORT
07/12/2022 15:24

Assinado por
WILLIAN FERNANDES
07/12/2022 15:20

Processo:	7977/2022-2
Relator:	Luiz Carlos Ciciliotti da Cunha
Unidade Técnica Responsável:	NEducação
Plano Anual (PACE):	188/2022-2
Termo de Designação:	67/2022-6
Processo de Fiscalização:	41/2022-1
Objetivo da auditoria:	Levantar aspectos sobre a valorização dos profissionais do magistério nas redes públicas de ensino municipais e estadual do Espírito Santo.
Classificação:	Levantamento

RESUMO

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.

Durante os trabalhos, foram constatadas algumas limitações para o pleno alcance dos objetivos estabelecidos. A dificuldade de comunicação com algumas redes municipais de educação, seja pela falta de atualização de caixas de correio eletrônico, e/ou serviço de telefonia deficiente, resultou em atrasos no recebimento das informações solicitadas. Também a ausência de informações em boa parte das redes municipais, principalmente acerca da formação inicial EAD, prejudicou a análise da informação.

Para cumprir o objetivo proposto a equipe de auditoria identificou na norma vigente (LDB e PNE) os fatores que norteiam a valorização dos profissionais docentes. Nessa esteira foram definidas as seguintes questões de auditoria: Q1 – Há controle nas redes de ensino públicas municipais do tipo de formação inicial dos professores da rede? Q2 – Há curso de formação continuada nas redes de ensino públicas municipais? E qual o seu modelo? Q3 – Qual o tipo de vínculo predominante dos professores das redes de ensino públicas municipais? Há previsão de contratação de efetivos (por meio de concurso público)? Q4 – Qual a política salarial constante no Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais docentes nos municípios? Q5 – Há política de avaliação de desempenho dos profissionais docentes nos municípios?

A partir da aplicação de questionário on-line foram obtidos dados que viabilizaram análises para as respostas das questões de auditoria, de forma a permitir observar a situação da valorização dos profissionais docentes em cada um dos municípios capixabas.

Por fim, com base nas análises realizadas, a equipe elaborou avaliação qualitativa de risco dos programas e ações, avaliação quantitativa de risco dos municípios com

base em indicadores levantados e propostas de possíveis ações de controle com base nos principais riscos identificados.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	6
1.1	Deliberação que autorizou a fiscalização	6
1.2	Visão geral do objeto.....	6
1.3	Objetivo e escopo	10
1.4	Metodologia.....	10
1.5	Limitações de escopo.....	11
1.6	Volume de recursos fiscalizados	12
1.7	Benefícios estimados	12
1.8	Processos conexos	12
2.	Formação Inicial	13
3.	Formação Continuada	14
4.	Atendimento Pedagógico	19
5.	Tipo de Vínculo.....	19
6.	Remuneração	23
7.	Avaliação de Desempenho dos Docentes	29
8.	Conclusão	33
9.	Propostas de Encaminhamento.....	36

1. INTRODUÇÃO

1.1 Deliberação que autorizou a fiscalização

Esta fiscalização está prevista no Plano Anual de Controle Externo para o exercício 2022, aprovado pela Decisão Plenária 0003/2022 e revisado pela Decisão Plenária 006/2022.

1.2 Visão geral do objeto

A política de valorização do profissional docente deve estar alinhada à importância da atividade que estes profissionais desempenham. Tendo em vista serem os profissionais docentes, em última análise, aqueles que formam os profissionais de todas as profissões, não seria exagero afirmar ser a profissão docente a mais importante para a sociedade.

A valorização dos profissionais da educação foi incluída de forma expressa na Lei de Diretrizes Bases e da Educação (Lei nº 9.394/1996). No art. 67 da norma fora indicada a necessidade de os sistemas de ensino assegurarem aos profissionais da educação plano de carreira, aperfeiçoamento profissional e piso salarial, dentre outros.

LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a **valorização dos profissionais da educação**, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho. (g.n.)

Outro importante normativo na esteira da valorização dos profissionais do magistério foi a Lei 11.738/2008 (Lei do Piso), que instituiu o piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Entretanto a valorização destes profissionais ganhou maior destaque no Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014), com a inclusão da temática nas Metas 16, 17, e 18.

META 16

Formar, em nível de pós-graduação, 50% dos professores da Educação Básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos(as) os(as) profissionais da Educação Básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.

META 17

Valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de Educação Básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

META 18

Assegurar, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os(as) profissionais da Educação Básica e Superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de carreira dos(as) profissionais da Educação Básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal

Como se pode observar, a valorização do profissional do magistério não se resume a questão da remuneração, ainda que seja esta um dos principais atrativos de uma carreira, mas envolve também aspectos como: carreira profissional, formação continuada, condições de trabalho, dentre outras variáveis.

Ainda assim a remuneração do professor brasileiro está muito aquém de seus colegas de outros países. Segundo o estudo [Education at a Glance 2021](#), da Organização para Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE), o Brasil possui o piso salarial do magistério mais baixo entre 40 países pesquisados¹.

¹ Disponível em <<https://gife.org.br/especial-redegife-os-desafios-da-valorizacao-docente-no-brasil/>>. Acessado em 03/11/2022.

No tocante à carreira profissional a situação também preocupa, tendo em vista o elevado percentual de professores contratados não efetivos. Segundo o Censo Educacional 2021, cerca de 29% dos professores da rede pública possuem vínculo por contrato², atuando à margem da carreira profissional.

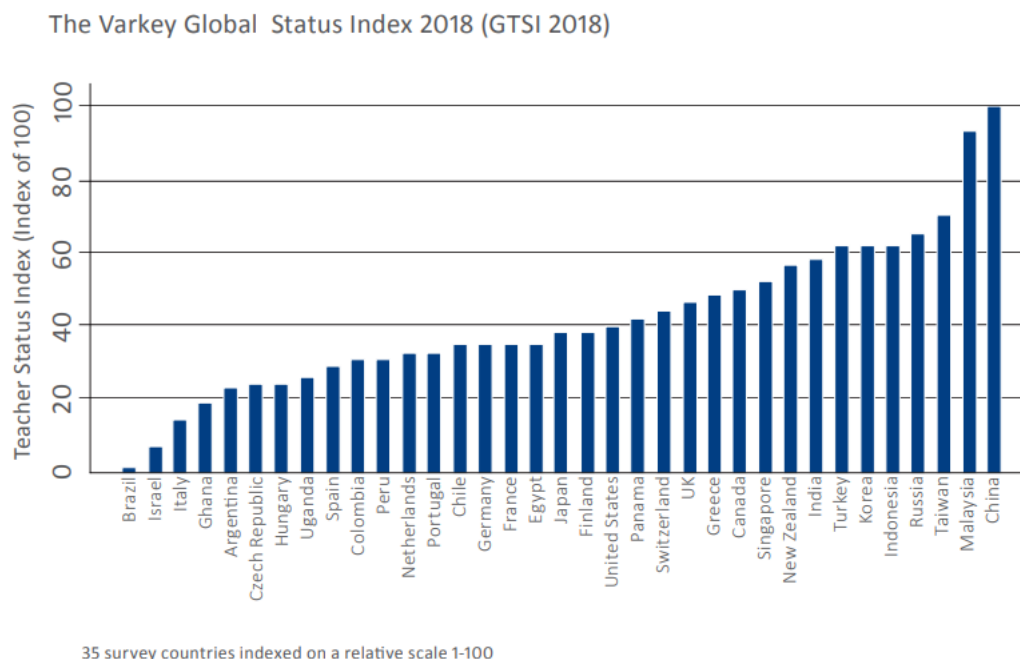
A Formação Continuada, que, em síntese, é a atualização dos conhecimentos adquiridos na formação inicial, adaptando-os às mudanças sociais e tecnológicas a que a sociedade está sujeita com o decorrer do tempo³, ganhou destaque com a LDB (Lei nº 9.394/1996), como um dos critérios da valorização dos profissionais da educação.

Ainda que os esforços para a valorização do profissional docente remontem à década de 90, em medição realizada em 2018, em 35 países, pelo *Global Teacher Status Index*, o índice global, criado pela Fundação Varkey⁴, que mede o status do professor na percepção de sua sociedade, com pontuação de 1 a 100, o Brasil aparece na 35ª posição tendo obtido somente 1 ponto. Ou seja, dentre os países avaliados, o Brasil obteve a pior avaliação.

² Disponível em <<https://gedu.org.br/questionarios-saeb/professores/7-brasil>> Acessado em 10/11/2022.

³ MENEZES, Ebenezer Takuno de. Verbete formação continuada. **Dicionário Interativo da Educação Brasileira - EducaBrasil**. São Paulo: Midiamix Editora, 2001. Disponível em <<https://www.educabrasil.com.br/formacao-continuada/>>. Acesso em 07 nov 2022.

⁴ Fundação Varkey – Instituição que possui atuação global no desenvolvimento da capacidade e status dos professores, com o objetivo de garantir a melhoria da qualidade do ensino.

Figura 1 – The Varkey Status Index 2018

Fonte: *The Varkey Foundation Global Teacher Status Index*

A valorização do profissional docente deve ter início ainda na formação inicial, entretanto, em pesquisa do Instituto Península de 2019, para o estudo “Retratos da Carreira Docente”⁵, realizada junto a 1.800 professores, 65% dos entrevistados apontaram que a formação inicial de professores não prepara para as complexidades do dia a dia na escola. Destaca-se a carência de preparação prática para os desafios da sala de aula.

Outro problema que se vislumbra é o aumento do número de professores formados em cursos EAD (educação à distância). Segundo a Nota Técnica “Panorama dos Concluintes em Cursos de Formação Inicial de Professores”⁶, divulgada em julho de 2022 pelos “Todos Pela Educação”, a partir de dados do Censo da educação Superior do período de 2010 a 2020, 6 de cada 10 alunos concluintes de curso

⁵ Disponível em <https://www.institutopeninsula.org.br/para-65-dos-professores-formacao-e-inadequada-para-o-dia-a-dia-em-sala-de-aula/>. Acessado em 11/11/2022.

⁶ Disponível em < <https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2022/07/nota-tecnica-panorama-dos-concluintes-em-cursos-de-formacao-inicial-de-professores.pdf>>. Acessado em 11/11/2022.

superior em docência estão na modalidade EAD. Fato que tende a potencializar os problemas já existentes, mencionados anteriormente.

1.3 Objetivo e escopo

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.

Com fundamento na referida resolução, a equipe definiu, como primeiro objetivo deste trabalho, conhecer a situação da valorização dos profissionais docentes nos municípios do Estado do Espírito Santo, os principais fatores relacionados à valorização e as ações do poder público para sua promoção.

O segundo objetivo foi, com base nas situações identificadas, realizar avaliação para os riscos das ações e dos municípios. Por fim, foram elencadas possíveis ações de controle baseadas nos principais riscos identificados. Os riscos e as possíveis ações de controle encontram-se descritos no Apêndice 0221/2022-1.

1.4 Metodologia

Para obter um conhecimento geral sobre o tema, que era novo aos integrantes da equipe, foram realizadas leituras da legislação, de manuais técnicos, de artigos científicos e de notícias, todos ligados à temática da valorização dos profissionais da educação. Além disso, a equipe elaborou questionário a ser respondido *on-line*, por

meio do *Lime Survey*⁷, com o objetivo de conhecer as ações realizadas pelos municípios capixabas referentes aos pontos destacados como principais para a valorização dos profissionais docentes.

Ainda no âmbito da fase de planejamento, a equipe elaborou a Matriz de Planejamento, composta pelas seguintes questões:

- Q1 – Há controle nas redes de ensino públicas municipais do tipo de formação inicial dos professores da rede?
- Q2 – Há curso de formação continuada nas redes de ensino públicas municipais? E qual o seu modelo?
- Q3 – Qual o tipo de vínculo predominante dos professores das redes de ensino públicas municipais? Há previsão de contratação de efetivos (por meio de concurso público)?
- Q4 – Qual a política salarial constante no Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais docentes nos municípios?
- Q5 – Há política de avaliação de desempenho dos profissionais docentes nos municípios?

A metodologia utilizada para a elaboração das avaliações de risco será exposta nos capítulos e seções correspondentes.

1.5 Limitações de escopo

Durante os trabalhos, foram constatadas algumas limitações para o pleno alcance dos

objetivos estabelecidos, em especial para conhecer as ações. Destaca-se que, em função da metodologia escolhida para coleta de informações sobre as ações, as

⁷ Disponível do endereço eletrônico <<https://pesquisa.tcees.tc.br/index.php/611431?lang=pt-BR>>

informações prestadas foram auto declaratórias, não sendo feita a validação de todas as informações⁸.

Também cabe citar a dificuldade de comunicação com algumas redes municipais de educação, seja pela falta de atualização de caixas de correio eletrônico, e/ou serviço de telefonia deficiente, resultou em atrasos no recebimento das informações solicitadas. Também a ausência de informações em boa parte das redes municipais, principalmente acerca da formação inicial EAD, prejudicou a análise da informação.

1.6 Volume de recursos fiscalizados

Segundo o Manual de Benefícios do TCE-ES, de 2015, “o volume de recursos fiscalizados é a soma dos valores pertinentes ao objetivo da fiscalização”. Não é possível identificar, de forma precisa, todos os recursos envolvidos nas ações de valorização dos profissionais docentes, com exceção da remuneração.

Ainda assim, conforme as classificações das despesas dos municípios para remuneração dos profissionais da educação, é possível identificar os recursos R\$ 1.780.409.263,62.

1.7 Benefícios estimados

O benefício estimado a partir do presente Levantamento é a melhoria no planejamento das fiscalizações relativas à valorização dos profissionais docentes.

1.8 Processos conexos

Não há processos conexos.

⁸ Foi feita validação das informações concernentes ao quantitativo de profissionais docentes informados e do tipo de vínculo com base nos dados informados por meio do CidadES Folha, tomando por base o mês de outubro de 2022.

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.⁹

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.¹⁰

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

⁹ PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**. Tradução de Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

¹⁰ BALLUZ, Elsa Helena Almeida Silva et al. **Diálogos do cotidiano escolar: desafios e possibilidades para (re) pensar a prática docente**. 2014.

após o ingresso do professor na rede, como cursos de formação, formações continuadas e de capacitações.¹¹

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).

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:

¹¹ SILVA PEREIRA, Andressa; ROCHA DAMASCENO, Alan. **Pedagogia: para quê? Desafios contemporâneos à formação para afirmação da diversidade humana**. Educação, v. 40, n. 1, 2017.

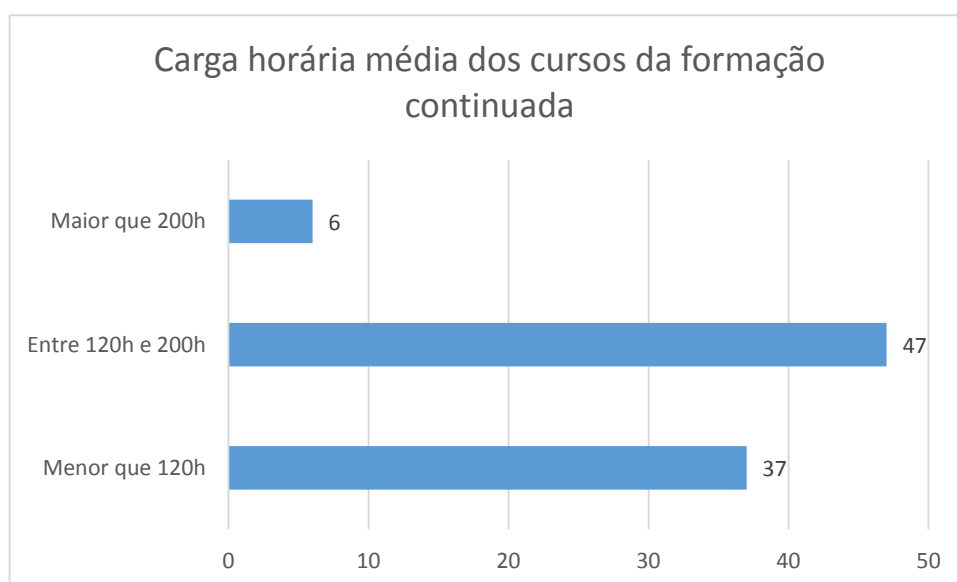
Tabela 1 – Carga horária média dos cursos de formação continuada

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:

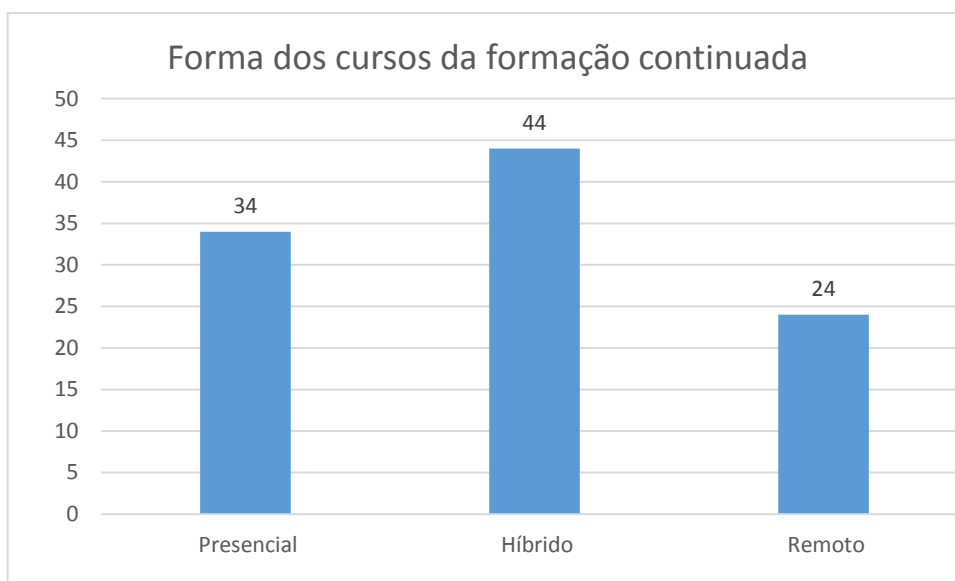


Gráfico 2 - Forma dos cursos da formação continuada (em unidades)

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.¹²

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

¹² <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).

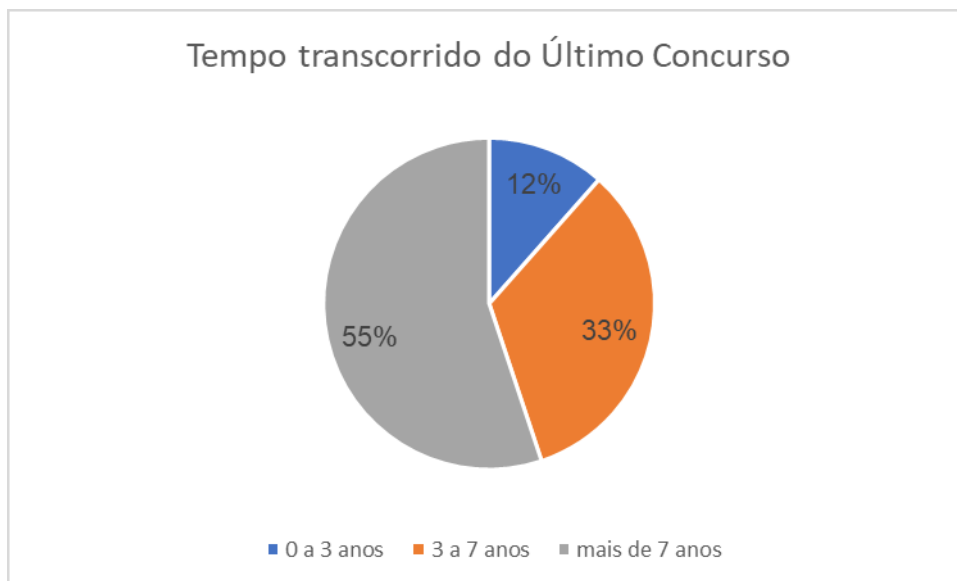


Gráfico 3 - Tempo de realização do último concurso público para professores

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 nº 11.738/2008) e com suas diretrizes fixadas no Plano Nacional de Educação (Lei nº 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 2022¹³, 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 carreira¹⁴ 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 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.

¹³ Considerando a carga-horária semanal de 40h. Para a carga-horária semanal de 25h considera-se o cálculo proporcional de R\$2.403,52.

¹⁴ Adotou-se o entendimento, conforme Orientação Recomendatória CTE-IRB nº01/2022 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.

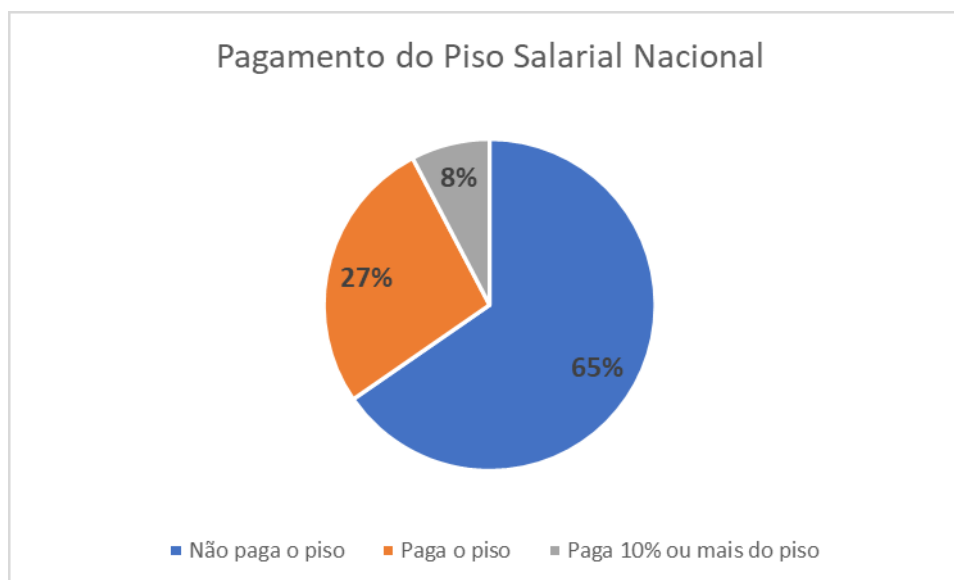


Gráfico 4 - Pagamento do Piso Salarial Nacional no Início da Carreira por rede de ensino

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.

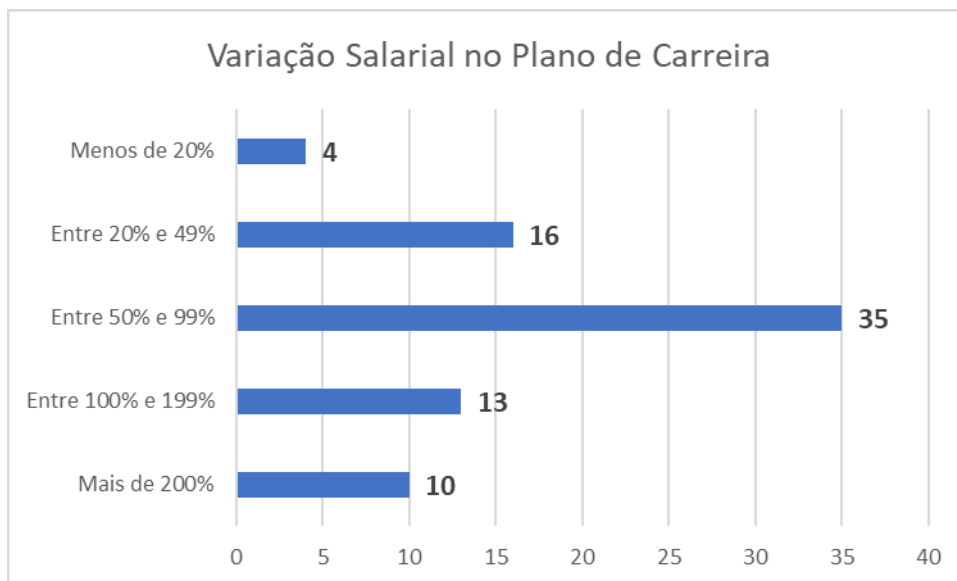


Gráfico 5 - Variação entre o salário inicial da carreira e o final

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.

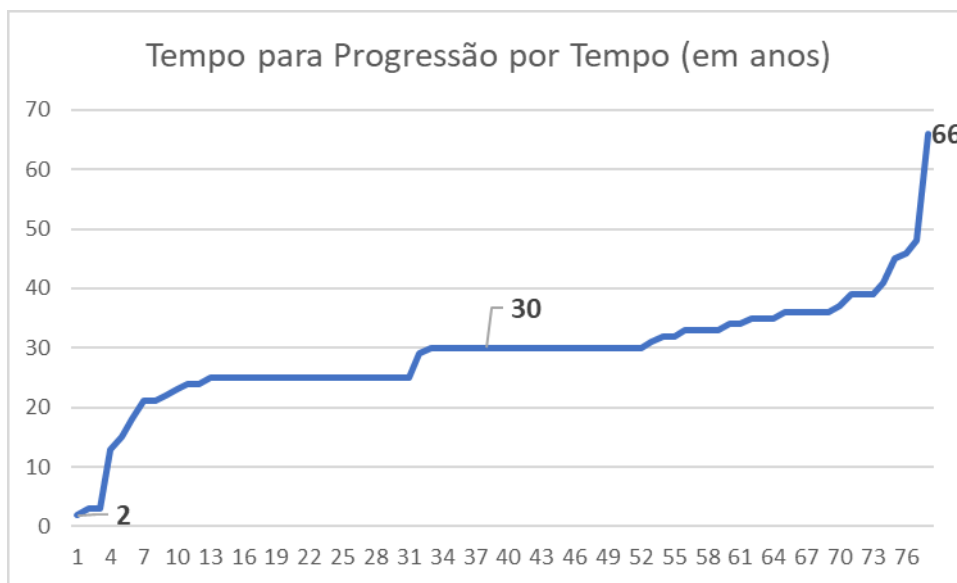


Gráfico 6 - Tempo para progressão por tempo até o final da carreira

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
Águia 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
Iúna	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:

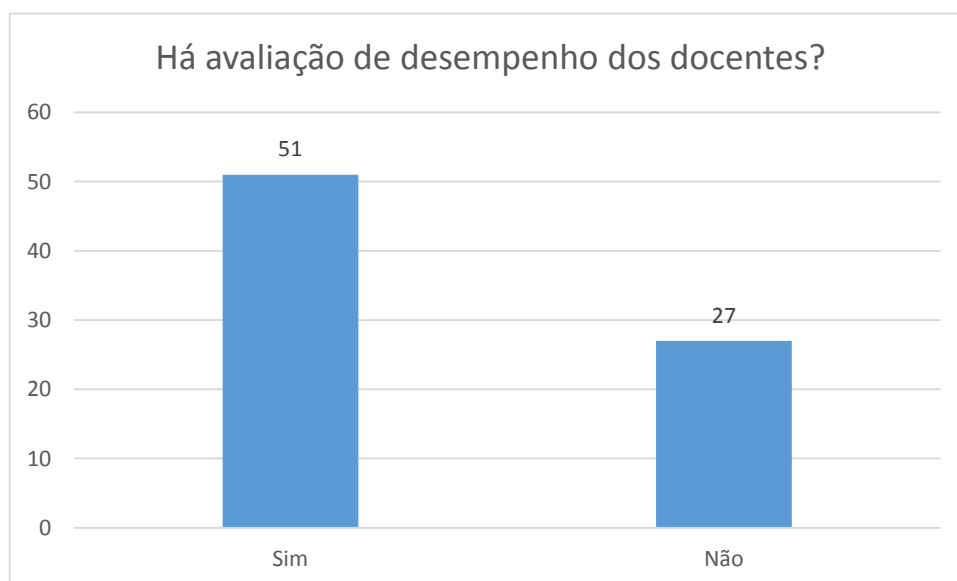


Gráfico 7 - Número de municípios que realizam avaliação de desempenho dos professores

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:

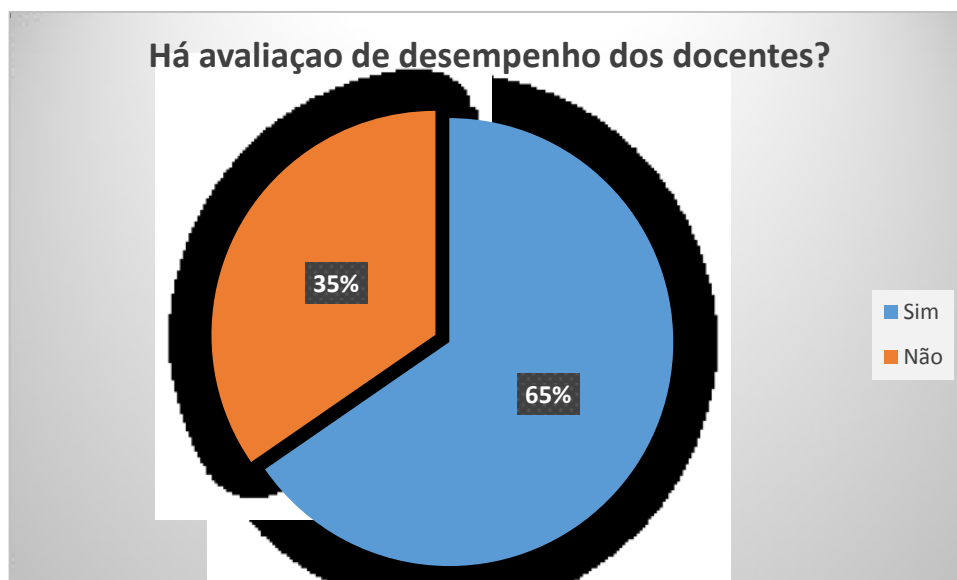


Gráfico 8 - Percentual de municípios que realizam avaliação de desempenho dos professores

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:

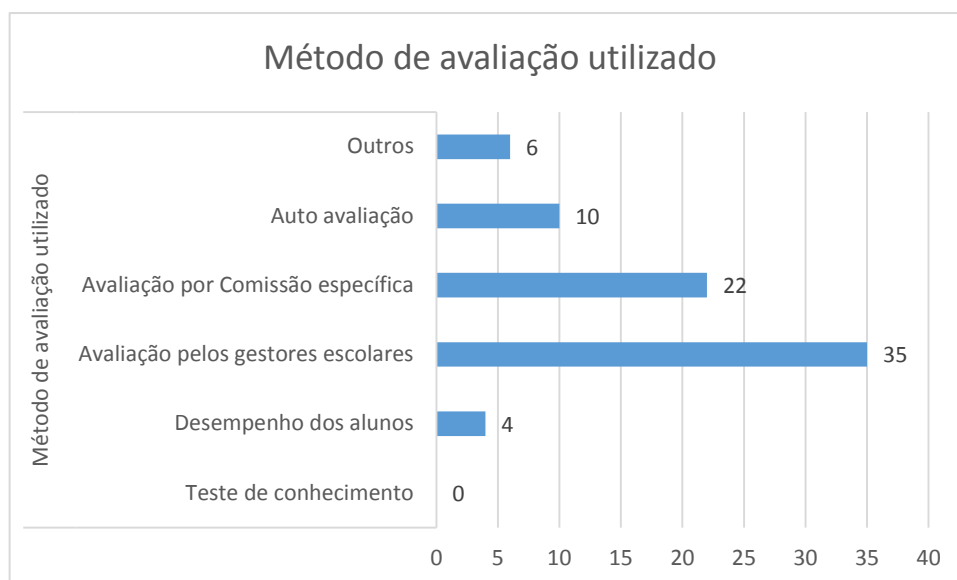


Gráfico 9 - Método de avaliação do desempenho dos professores

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 continuado, 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 7 anos.

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 entre 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.

9. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

Ante o exposto, a equipe de fiscalização apresenta 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.

(assinado digitalmente)
Willian Fernandes
Auditor de Controle Externo
Mat. 202.887

(assinado digitalmente)
Jane de Araujo Baptista Belfort
Auditor de Controle Externo
Mat. 202.612

Supervisão:

(assinado digitalmente)
Paula Rodrigues Sabra
Auditor de Controle Externo
Mat. 203.595

Introdução

Neste apêndice, são apresentados os riscos identificados para os municípios e nas ações de valorização dos profissionais do magistério do Relatório de Levantamento 004/2022-1 e as possíveis ações de controle que podem ser realizadas pelo Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo.

Conforme dispõe a Resolução TC 279/2014, o trabalho de levantamento deve contemplar, além da visão geral do objeto e do mapeamento de seus principais processos, a avaliação simplificada dos riscos e as possíveis ações de controle.

No caso dos processos, a resolução define que a avaliação simplificada de riscos deve ser feita com base nas informações e conhecimentos adquiridos sobre o processo e sobre o órgão/entidade. A equipe deve apontar os riscos associados ao processo. Para tanto, deve identificar os eventos que possam impedir ou dificultar o alcance dos objetivos do processo, bem como estimar qualitativamente suas consequências e probabilidades.

Além desta avaliação de riscos qualitativa, para os processos dos programas e ações, a equipe também elaborou avaliação de riscos para os municípios, com base em dados levantados nesta fiscalização.

A avaliação simplificada de riscos qualitativa permite elaborar possíveis ações de controle nos programas e ações, já a avaliação de risco quantitativa permite indicar, desde já, quais municípios poderiam ser selecionados para constituírem os alvos de futuras ações de controle.

Avaliação de Risco das Ações de Valorização dos Professores

Conforme tratado no presente relatório, a valorização dos professores é um passo para garanti uma educação de qualidade, reconhecendo-se não haver

Assinado por
PAULA RODRIGUES
SABRA
07/12/2022 15:32

Assinado por
WILLIAN FERNANDES
07/12/2022 15:19

educação sem educadores. Assim, para a análise de risco por ação de valorização dos profissionais do magistério será considerado o impacto da ausência da ação para a qualidade da educação.

Para a elaboração da matriz de risco, seguiu-se os seguintes passos:

1. Identificação dos riscos associados a cada ação. Considerou-se como risco ocorrências ou alterações em um conjunto específico de circunstâncias que possam impedir ou dificultar o alcance dos objetivos das ações;
2. Classificação do risco, segundo o impacto para a política pública de sua ocorrência, em 5 níveis (insignificante – 1, pequeno – 2, moderado – 3, alto – 4 e extremo – 5);
3. Classificação do risco segundo a probabilidade de ocorrência com base na situação encontrada no Relatório de Levantamento em 4 níveis (baixo – 0% a 25%, moderado – 29% a 50%, alto – 51% a 75% e certo – 76% a 100%);
4. Classificação dos riscos conforme sua tendência, atribuindo multiplicador de peso para o cálculo (considerável melhora – 50%, moderada melhora – 80%, estabilidade – 100%, moderada piora – 125% e considerável piora – 200%).

A análise resultou na tabela que segue:

Quadro 1 - Análise de Risco por Problema

Situação-problema	Impacto		Situação Encontrada		Tendência		Nível de Gravidade	
Formação inicial em desacordo com os desafios cotidianos do magistério	Extremo	5	Alta	70%	Considerável piora	200%	7,00	1º
Ausência ou Insuficiência de formação continuada	Extremo	5	Moderada	41%	Estabilidade	100%	2,05	5º
Ausência ou insuficiência de apoio pedagógico nas escolas	Alto	4	Baixa	20%	Estabilidade	100%	0,80	6º
Elevado percentual de professores com vínculo não efetivo	Alto	4	Moderada	54%	Moderada piora	125%	2,70	4º
Plano de Carreira pouco atrativo	Extremo	5	Alta	65%	Moderada piora	125%	4,06	3º
Ausência ou insuficiência de avaliação de desempenho	Extremo	5	Alta	72%	Moderada piora	125%	4,50	2º

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Relatório de Levantamento¹

¹ Para a situação encontrada para o risco de “ausência ou insuficiência de avaliação de desempenho” considerou-se as redes municipais que não possuíam processo objetivo e impessoal de avaliação.

Possíveis Ações de Controle

Com base na análise de riscos classificados, foram elaboradas as possíveis propostas de ações de controle:

Quadro 2 – Possíveis ações de controle indicadas para os eventos de risco

Ação	Risco	Nível de Gravidade	Comentários e justificativas
Formação Inicial para ingresso na carreira	Formação inicial em desacordo com os desafios cotidianos do magistério	Extremo	Avaliar se as condições para ingresso na carreira docente observam os conhecimentos e habilidades mínimas para as atividades a serem desenvolvidas.
Formação continuada	Ausência ou Insuficiência de formação continuada	Médio	Avaliar a oferta de Formação Continuada pelas redes de ensino público, observando a carga-horária, a modalidade da oferta e sua coerência com os conhecimentos e habilidade necessárias para as atividades desenvolvidas cotidianamente.
Apoio pedagógico nas unidades escolares	Ausência ou insuficiência de apoio pedagógico nas escolas	Baixo	Avaliar a existência de apoio pedagógico nas unidades escolares e sua atuação para o desenvolvimento das atividades pedagógicas.
Tipo de vínculo dos profissionais do magistério	Elevado percentual de professores com vínculo não efetivo	Médio	Avaliar a forma de contratação dos profissionais do magistério e seus possíveis impactos.
Plano de Carreira atrativo	Plano de Carreira pouco atrativo	Alto	Avaliar os Planos de Cargos e Salários dos Profissionais do Magistério, observando rendimentos, critérios de progressão na carreira, entre outros.
Avaliações de desempenho para os profissionais docentes	Ausência ou insuficiência de avaliação de desempenho	Alto	Avaliar a existência e os critérios de avaliação de desempenho para os profissionais do magistério.

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Relatório de Levantamento

Avaliação de Risco por Município

Além da avaliação de risco elaborada para as principais ações voltadas a valorização dos profissionais do magistério, foi elaborada também avaliações de risco para os municípios capixabas. Este produto tem como objetivo apontar os municípios que poderão ser selecionados para futuras ações de controle.

Enquanto a avaliação de risco das ações teve um caráter qualitativo, seguindo o modelo da matriz com dimensões de nível de consequência e probabilidade, a avaliação de risco dos municípios seguiu um modelo quantitativo, no qual foram utilizados os dados obtidos no Levantamento para a elaboração de um fator de risco.

Para isso, considerando os 6 problemas analisados no Levantamento, atribuiu-se o valor 1 para o município que cumpriu a ação de valorização do profissional do magistério e 2 para o que não cumpriu. Ao final, para a escala de calor, utilizou-se a somatória dos valores atribuídos, multiplicados pelo respectivo nível de gravidade atribuído na Análise de Risco por Problema.

Tabela 1 - Análise de Risco por Município

Município	Formação Inicial	Formação Continuada	Atendimento Pedagógico	Tipo de Vínculo	Plano de Carreira	Avaliação ²	Total com ponderações
Afonso Cláudio	1	1	1	1	2	2	29,67
Água Doce do Norte	1	1	1	1	1	2	25,61
Águia Branca	2	1	1	2	2	1	34,87
Alegre	1	1	2	1	2	2	30,47
Alfredo Chaves	2	1	1	2	2	2	39,37
Alto Rio Novo	1	1	1	2	2	2	32,37
Anchieta	2	1	1	1	1	2	32,61
Apiacá	2	1	1	1	2	2	36,67
Aracruz	2	2	1	1	1	2	34,66
Atílio Vivacqua	2	1	1	1	2	2	36,67
Baixo Guandu	2	1	1	1	1	1	28,11
Barra de São Francisco	2	1	1	2	2	2	39,37
Boa Esperança	2	1	1	2	1	2	35,31
Bom Jesus do Norte	1	1	1	1	1	2	25,61
Brejetuba	2	2	1	1	1	2	34,66
Cachoeiro de Itapemirim	2	1	1	2	1	2	35,31
Cariacica	2	1	1	1	1	1	28,11
Castelo	2	1	1	2	2	2	39,37
Colatina	2	2	1	1	1	2	34,66
Conceição da Barra	2	1	1	2	1	2	35,31
Conceição do Castelo	1	1	1	2	1	1	23,81

² Para a Avaliação de Desempenho do Profissional Docente considerou-se como resposta positiva (1) as redes municipais que possuíam processo objetivo e impessoal de avaliação.

Divino de São Lourenço	2	1	1	2	1	2	35,31
Domingos Martins	2	1	1	2	1	1	30,81
Dores do Rio Preto	2	2	1	2	1	2	37,36
Ecoporanga	1	1	1	1	2	2	29,67
Fundão	2	2	1	1	1	2	34,66
Governador Lindenberg	2	2	1	2	1	1	32,86
Guaçuí	2	1	1	2	2	2	39,37
Guarapari	2	1	2	1	1	2	33,41
Ibatiba	2	2	1	2	2	1	36,92
Ibiraçu	2	1	1	1	2	1	32,17
Ibitirama	2	1	1	1	1	2	32,61
Iconha	2	2	1	2	1	2	37,36
Irupi	1	1	1	1	2	2	29,67
Itaguaçu	1	1	1	2	1	2	28,31
Itapemirim	1	1	1	2	1	1	23,81
Itarana	1	1	1	2	2	2	32,37
Iúna	1	1	1	2	1	2	28,31
Jaguaré	1	1	1	2	1	1	23,81
Jerônimo Monteiro	2	1	1	2	2	2	39,37
João Neiva	2	1	1	1	2	1	32,17
Laranja da Terra	2	1	1	1	1	2	32,61
Linhares	2	1	1	1	2	1	32,17
Mantenópolis	2	2	1	1	1	2	34,66
Marataízes	2	2	1	1	2	2	38,72
Marechal Floriano	2	1	1	2	2	2	39,37
Marilândia	1	1	1	2	2	1	27,87
Mimoso do Sul	2	1	1	2	1	2	35,31
Montanha	2	1	1	2	1	1	30,81
Mucurici	2	1	1	2	2	2	39,37
Muniz Freire	2	2	1	2	2	2	41,42
Muqui	1	1	1	1	1	2	25,61
Nova Venécia	2	1	1	2	2	2	39,37
Pancas	1	1	1	2	2	1	27,87
Pedro Canário	2	1	2	2	2	1	35,67
Pinheiros	1	1	1	2	1	2	28,31
Piúma	2	1	1	1	2	1	32,17
Ponto Belo	1	1	1	1	2	2	29,67
Presidente Kennedy	1	1	1	2	2	2	32,37

Rio Bananal	2	2	1	2	1	2	37,36
Rio Novo do Sul	2	1	1	1	2	2	36,67
Santa Leopoldina	1	1	1	2	1	2	28,31
Santa Maria de Jetibá	2	1	1	2	2	2	39,37
Santa Teresa	1	1	1	2	1	2	28,31
São Domingos do Norte	2	2	1	2	2	2	41,42
São Gabriel da Palha	2	2	2	1	1	1	30,96
São José do Calçado	2	1	1	2	2	2	39,37
São Mateus	2	1	1	1	2	2	36,67
São Roque do Canaã	1	1	1	1	1	1	21,11
Serra	2	2	1	2	2	1	36,92
Sooretama	2	2	1	2	2	2	41,42
Vargem Alta	2	1	1	1	1	2	32,61
Venda Nova do Imigrante	2	2	1	1	1	1	30,16
Viana	2	2	1	2	1	2	37,36
Vila Pavão	1	1	1	2	1	2	28,31
Vila Valério	1	1	1	2	2	1	27,87
Vila Velha	2	2	1	1	2	2	38,72
Vitória	2	2	1	1	2	2	38,72

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Relatório de Levantamento



Instrução Técnica Conclusiva 04474/2022-4

Produzido em fase anterior ao julgamento

Processo: 07977/2022-2

Classificação: Controle Externo - Fiscalização - Levantamento

Setor: NEDUC - Núcleo de Controle Externo de Avaliação e Monitoramento de Políticas Públicas Educação

Criação: 07/12/2022 15:40

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 Vivacqua, 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 Ibiracatu, 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 Mantenópolis, 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

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 Apêndice, 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.

Frente às análises realizadas nos Relatórios de Acompanhamento, 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.

Dessa forma, anuindo com todos os encaminhamentos propostos pela equipe de fiscalização, submete-se o Relatório para apreciação do Eminente Relator.

Paula Rodrigues Sabra
Auditora de Controle Externo
Matrícula: 203.595



Decisão Monocrática 01254/2022-6

Produzido em fase anterior ao julgamento

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 Vivacqua, 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 Ibiracua, 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 Mantenópolis, PMM - Prefeitura Municipal de Marataizes, 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



**TRIBUNAL DE CONTAS DO
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

Gabinete do Conselheiro Luiz Carlos Ciciliotti da Cunha

DECRETAR SIGILO .

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

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.

DETERMINO que o Núcleo de Controle de Documentos – NCD, coloque sob sigilo o Apêndice 00222/2022 (evento 20).

Após, na forma regimental, restitua os autos ao Relator.

LUIZ CARLOS CICILIOTTI DA CUNHA
Conselheiro Relator



+55 27 3334-7600



www.tcees.tc.br



@tceespiritosanto



Rua José de Alexandre Buaiz, 157 - Enseada do Suá | Vitória - ES | CEP: 29050-913



**MINISTÉRIO
PÚBLICO
DE CONTAS**
ESTADO DO
ESPÍRITO SANTO

Conferência em www.tcees.tc.br
Identificador: 56464-67F4F-2B402



3ª Procuradoria de Contas

Parecer do Ministério Público de Contas 03489/2023-7

Processo: 07977/2022-2

Classificação: Controle Externo - Fiscalização - Levantamento

Setor: GAPC - Heron de Oliveira - Gabinete do Procurador Heron Carlos de Oliveira

Criação: 15/08/2023 15:05

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 Vivacqua, 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 Ibiracua, 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 Mantenópolis, PMM - Prefeitura Municipal de Marataizes, 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

SENHOR CONSELHEIRO RELATOR,

O **Ministério Público de Contas**, por meio da 3.^a Procuradoria de Contas, no exercício de suas atribuições institucionais, **anui** à proposta de encaminhamento apresentada pelo [06 - Relatório de Levantamento 00004/2022-1](#), ratificada pela [21 - Instrução Técnica Conclusiva 04474/2022-4](#):

9. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

Ante o exposto, a equipe de fiscalização apresenta 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.

Por oportuno, considerando que o **Apêndice 0221/2022-1**, que contém a **"avaliação de riscos das ações e dos municípios e possíveis ações de controle a serem realizadas"**, não está sendo exibido no rol de documentos que integram os autos do presente Levantamento, circunstância que impede este *Parquet* de Contas não apenas de saber sobre a sua existência, mas também de ter acesso ao seu conteúdo, **pugna-se pelo levantamento do sigilo dos documentos em relação ao Ministério Público de Contas**, de modo a permitir o conhecimento do seu teor por ocasião da remessa do feito para ciência ministerial.

Registre-se que em outro processo da mesma natureza, qual seja, o [Levantamento 1447/2023](#), que também se encontra com o *Parquet* de Contas para emissão de parecer, o [052 - Apêndice 00067/2023-4](#), contendo semelhante **"avaliação de riscos e as possíveis ações de controle a serem realizadas"** e idêntica proposta técnica para imposição de sigilo, é exibido na relação de documentos e se mostra totalmente acessível ao Ministério Público de Contas.

Por derradeiro, com fulcro no inciso III do art. 41 da Lei 8.625/93^[1], bem como no parágrafo único do art. 53 da Lei Complementar nº 621/12^[2], este órgão ministerial reserva-se o direito de manifestar-se oralmente por ocasião da sessão de julgamento/apreciação em defesa da ordem jurídica.

HERON CARLOS GOMES DE OLIVEIRA
Procurador Especial de Contas

^[1] Art. 41. Constituem prerrogativas dos membros do Ministério Público, no exercício de sua função, além de outras previstas na Lei Orgânica: III - ter vista dos autos após distribuição às Turmas ou Câmaras e **intervir nas sessões de julgamento, para sustentação oral ou esclarecimento de matéria de fato;**

^[2] Art. 53. São partes no processo o responsável e o interessado, que poderão praticar os atos processuais diretamente ou por intermédio de procurador regularmente constituído.

Parágrafo único. O Ministério Público junto ao Tribunal de Contas terá os mesmos poderes e ônus processuais do responsável e do interessado, **observadas, em todos os casos, as prerrogativas asseguradas em lei.**