



Processo TC n.º 02.905/25

RELATÓRIO

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

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

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

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

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

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



Processo TC n.º 02.905/25

VOTO DO RELATOR

Considerando as conclusões da Unidade Técnica de Instrução, VOTO para que os Exmos. Srs. Conselheiros Membros do Egrégio Tribunal Pleno DETERMINEM a adoção de providências:

1. De **caráter interno**, pelo respectivo setor responsável deste Tribunal, para os seguintes encaminhamentos:
 - a) Promover a divulgação das informações consolidadas obtidas neste levantamento, em informativos e no portal do TCE-PB;
 - b) Encaminhar aos Relatores (Conselheiros e Conselheiros Substitutos) e membros do Ministério Público junto ao TCE-PB o presente relatório, como subsídio para suas análises, relatórios, pareceres e/ou votos;
 - c) Encaminhar aos DEAGM 1 e 2 e ao GPC/DIAFI o presente relatório, como subsídio para o acompanhamento da gestão e análise da prestação de contas anuais dos jurisdicionados e planejamento de fiscalizações;
 - d) Determinar à SECPL/TCE-PB a remessa de cópia deste relatório de Levantamento à/ao:
 - Secretaria de Estado da Educação (SEE-PB);
 - Secretarias Municipais de Educação;
 - União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação – UNDIME-PB;
 - Federação dos Municípios da Paraíba - FAMUP;
 - Centro de Apoio Operacional às Promotorias de Justiça de Educação do Ministério Público Estadual - MPE; e
 - Comissão de Educação, Cultura e Desportos da Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba.
2. De **caráter externo**, pela **EMISSÃO DE ALERTA** aos/às Prefeito(a)s Municipais, no sentido de:
 - a) Revisar, quando for o caso, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Magistério, de modo a: i. Incluir previsão de no mínimo 1/3 da carga horária para atividades extraclasse, como planejamento, avaliação e formação continuada; e ii. Incluir ou aprimorar critérios e mecanismos de progressão, promoção ou evolução funcional na carreira;
 - b) Proceder ao levantamento da necessidade de realização de concurso público para provimento do cargo de professor e, no caso de contratação temporária, realizar processo seletivo simplificado e estabelecer um percentual máximo, estipulado em lei, para esta categoria;
 - c) Alocar, na medida do possível, professores para que atue cada um em uma única escola;
 - d) Observar as condições para ampliação e redução da carga horária dos professores;
 - e) Realizar o pagamento do valor do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica, atribuindo ajustes proporcionais a professores em diferentes posições da Carreira, quando há atualizações do PSPN.

É o Voto.

Antônio Gomes Vieira Filho
Conselheiro Relator



Processo TC n.º 02.905/25

Objeto: **Levantamento**

Jurisdicionado: **Secretaria de Estado da Educação - SEE**

Autoridade Responsável: **José Wilson Santiago Filho**

Levantamento. Auditoria Operacional. Secretaria de Estado da Educação. Providências internas a serem promovidas pelo TCE/PB. Emissão de alertas à Secretaria Estadual e aos municípios paraibanos. Adoção de providências de caráter interno e externo.

ACÓRDÃO APL TC n.º 0495 / 2025

Vistos, relatados e discutidos os autos do **Processo TC n.º 02.629/25**, referente a **LEVANTAMENTO** no âmbito da **Secretaria de Estado da Educação – SEE**, instaurada com o objetivo de “verificar os seguintes aspectos dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério do Estado e dos municípios paraibanos: legislação que alicerça a carreira dos professores; ingresso na carreira e modo de seleção dos professores; jornada de trabalho e remuneração; e evolução na carreira” **ACORDAM** os Membros do **TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA PARAÍBA**, à unanimidade, em Sessão realizada nesta data, na conformidade do Relatório e do Voto do Relator, partes integrantes do presente ato formalizador, em **DETERMINAR** a adoção de providências:

1. De **caráter interno**, pelo respectivo setor responsável deste Tribunal, para os seguintes encaminhamentos:
 - a) Promover a divulgação das informações consolidadas obtidas neste levantamento, em informativos e no portal do TCE-PB;
 - b) Encaminhar aos Relatores (Conselheiros e Conselheiros Substitutos) e membros do Ministério Público junto ao TCE-PB o presente relatório, como subsídio para suas análises, relatórios, pareceres e/ou votos;
 - c) Encaminhar aos DEAGM 1 e 2 e ao GPC/DIAFI o presente relatório, como subsídio para o acompanhamento da gestão e análise da prestação de contas anuais dos jurisdicionados e planejamento de fiscalizações;
 - d) Determinar à SECPL/TCE-PB a remessa de cópia deste relatório de Levantamento à/ao:
 - Secretaria de Estado da Educação (SEE-PB);
 - Secretarias Municipais de Educação;
 - União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação – UNDIME-PB;
 - Federação dos Municípios da Paraíba - FAMUP;
 - Centro de Apoio Operacional às Promotorias de Justiça de Educação do Ministério Público Estadual - MPE; e
 - Comissão de Educação, Cultura e Desportos da Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba.
2. De **caráter externo**, pela **EMISSÃO DE ALERTA** aos/às Prefeito(a)s Municipais, no sentido de:
 - a) Revisar, quando for o caso, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do



Processo TC n.º 02.905/25

Magistério, de modo a: i. Incluir previsão de no mínimo 1/3 da carga horária para atividades extraclasse, como planejamento, avaliação e formação continuada; e ii. Incluir ou aprimorar critérios e mecanismos de progressão, promoção ou evolução funcional na carreira;

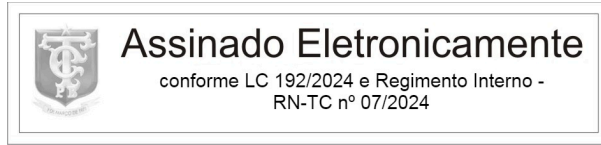
- b) Proceder ao levantamento da necessidade de realização de concurso público para provimento do cargo de professor e, no caso de contratação temporária, realizar processo seletivo simplificado e estabelecer um percentual máximo, estipulado em lei, para esta categoria;
- c) Alocar, na medida do possível, professores para que atue cada um em uma única escola;
- d) Observar as condições para ampliação e redução da carga horária dos professores;
- e) Realizar o pagamento do valor do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica, atribuindo ajustes proporcionais a professores em diferentes posições da Carreira, quando há atualizações do PSPN

Publique-se, registre-se e cumpra-se.

TCE/PB – Sala das Sessões do Tribunal Pleno - Plenário Ministro João Agripino Filho

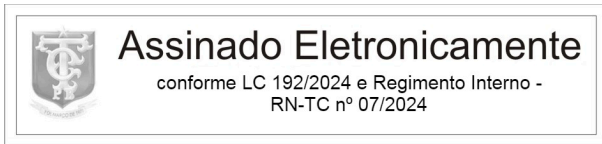
João Pessoa, 26 de novembro de 2025.

Assinado 30 de Novembro de 2025 às 16:20



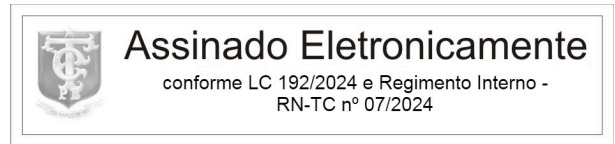
Cons. André Carlo Torres Pontes
PRESIDENTE EM EXERCÍCIO

Assinado 27 de Novembro de 2025 às 10:44



Cons. Antonio Gomes Vieira Filho
RELATOR

Assinado 28 de Novembro de 2025 às 09:05



Elvira Samara Pereira de Oliveira
PROCURADORA GERAL



PROCESSO TC Nº 02905/25

**RELATÓRIO DE LEVANTAMENTO
DOS PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO**

Objetivo geral: Proceder ao levantamento dos seguintes aspectos dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério: **i.** legislação que alicerça a carreira dos professores; **ii.** ingresso na carreira e modo de seleção dos professores; **iii.** jornada de trabalho e remuneração; e **iv.** evolução na carreira.

Relator: Conselheiro Antônio Gomes Vieira Filho.

Período abrangido pelo levantamento: Abril e maio de 2025.

Composição da equipe:

Auditor de Contas Públicas	Matrícula
Adriana Falcão do Rêgo	370110-7
George Lucas Lisboa da Silva	370799-7

Unidades envolvidas:

Secretaria de Estado da Educação (SEE) e Secretarias de Educação dos municípios paraibanos.



SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente levantamento teve como objetivo verificar os seguintes aspectos dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério do Estado e dos municípios paraibanos: **i.** legislação que alicerça a carreira dos professores; **ii.** ingresso na carreira e modo de seleção dos professores; **iii.** jornada de trabalho e remuneração; e **iv.** evolução na carreira.

O trabalho decorreu de iniciativa do Comitê Técnico de Educação do Instituto Rui Barbosa (CTE-IRB), como ação nacionalizada para 2025, tendo em vista a importância do PCCR para a qualidade do docente e, conseqüentemente, para o aprendizado dos estudantes. No âmbito do TCE-PB, foi formalizado o Processo TC Nº 02905/25, sendo designado como Relator o Conselheiro Antônio Gomes Vieira Filho.

Os dados foram coletados por meio de questionário eletrônico, com taxa de resposta dos municípios paraibanos de 65,47%, oferecendo-se um diagnóstico sobre:

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

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

- revisar e atualizar, quando for o caso, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Magistério, de modo a valorizar a carreira docente;
- proceder ao levantamento da necessidade de realização de concurso público para provimento do cargo de professor e, no caso de contratação temporária, realizar processo seletivo simplificado e estabelecer um percentual máximo, estipulado em lei, para esta categoria;
- incluir, caso não exista, previsão no PCCR de no mínimo 1/3 da carga horária para atividades extraclasse, como planejamento, avaliação e formação continuada;
- alocar, na medida do possível, professores para que atue cada um em uma única escola;
- observar as condições para ampliação e redução da carga horária dos professores;



- realizar o pagamento do valor do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica, atribuindo ajustes proporcionais a professores em diferentes posições da Carreira, quando há atualizações do PSPN; e
- incluir no PCCR, caso não exista, ou aprimorar critérios e mecanismos de progressão, promoção ou evolução funcional na carreira.



LISTA DE FIGURAS

FIGURA	PÁGINA
FIGURA 1 - ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO	10
FIGURA 2 - PERÍODO DE ELABORAÇÃO DO PCCR	11
FIGURA 3 - ANO DO ÚLTIMO CONCURSO PARA MAGISTÉRIO	12
FIGURA 4 - ATIVIDADES EXTRACLASSE	13
FIGURA 5 - REMUNERAÇÃO - EFETIVOS NÍVEL MÉDIO	15
FIGURA 6 - REMUNERAÇÃO - TEMPORÁRIOS	15
FIGURA 7 - REMUNERAÇÃO - TEMPORÁRIOS E EFETIVOS	16
FIGURA 8 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES NÍVEL SUPERIOR	17
FIGURA 9 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES COM ESPECIALIZAÇÃO	17
FIGURA 10 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES COM MESTRADO	18
FIGURA 11 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES COM DOUTORADO	19
FIGURA 12 - REMUNERAÇÃO INICIAL - PROFESSORES EFETIVOS	19



LISTA DE SIGLAS

CTE-IRB	Comitê Técnico de Educação do Instituto Rui Barbosa
DEAGM	Departamento de Auditoria da Gestão Municipal
DIAFI	Diretoria de Auditoria e Fiscalização
GAOP	Grupo de Auditoria Operacional
GPC	Grupo de Planejamento e Controle
MPE-PB	Ministério Público do Estado da Paraíba
PCCR	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
PSS	Processo Seletivo Simplificado
SEE	Secretaria de Estado da Educação
TCE-PB	Tribunal de Contas do Estado da Paraíba



SUMÁRIO

1. FUNDAMENTAÇÃO.....	7
2. VISÃO GERAL.....	8
3. METODOLOGIA.....	9
4. ASPECTOS ABORDADOS.....	11
4.1 PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO.....	11
4.2 INGRESSO NA CARREIRA.....	12
4.3 JORNADA E REMUNERAÇÃO.....	13
4.4 EVOLUÇÃO NA CARREIRA.....	20
5. CONCLUSÃO E SUGESTÕES DE ENCAMINHAMENTOS.....	22
REFERÊNCIAS.....	24



1. FUNDAMENTAÇÃO

A presente fiscalização refere-se à ação nacionalizada desenvolvida em 2025, selecionada pelo Comitê Técnico de Educação do Instituto Rui Barbosa (CTE-IRB), tendo como objetivo obter dados detalhados dos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério Público, por meio de sistema informatizado. Para viabilizar a iniciativa, foi firmada uma parceria do IRB com o Movimento Profissão Docente¹, composto por sete organizações do terceiro setor - Instituto Península, Itaú Social, Fundação Lemann, Instituto Unibanco, Fundação Telefônica Vivo e Flupp. Essa parceria possibilitou o custeio e desenvolvimento de uma plataforma dedicada à coleta de dados sobre as carreiras públicas do magistério.

Participaram da ação de fiscalização 33 Tribunais de Contas, envolvendo 26 estados, além do Distrito Federal, e 5.571 municípios. No âmbito do TCE-PB, foi formalizado o Processo TC Nº 02905/25, sendo designado como Relator o Conselheiro Antônio Gomes Vieira Filho.

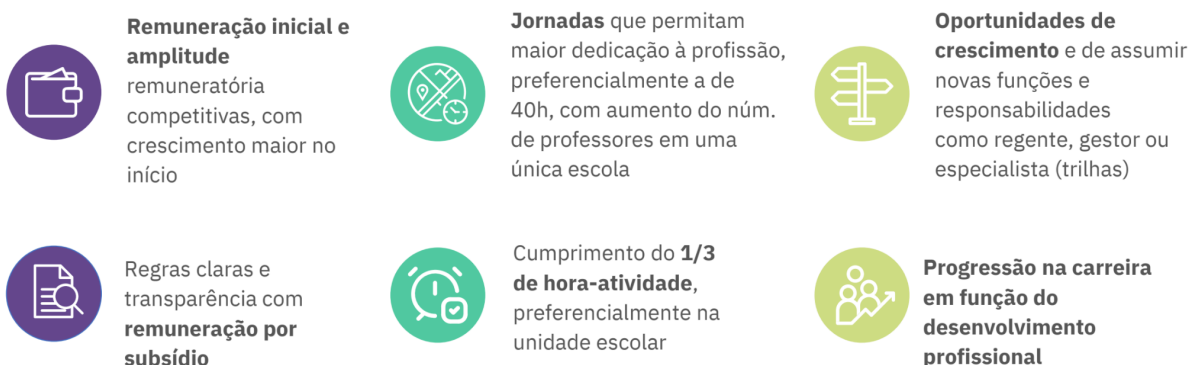
¹ Movimento da sociedade civil que tem como objetivo elevar a qualidade da educação com equidade, por meio do fortalecimento da profissão docente.

2. VISÃO GERAL

Estudos demonstram que a qualidade do professor é capaz de explicar até 60% dos resultados dos alunos do Ensino Fundamental (ABRUCIO, 2024). A carreira do magistério torna-se, assim, importante para que os estudantes tenham professores de qualidade e eficazes. De acordo com o Movimento Profissão Docente, a carreira do magistério não se refere somente a uma lei com tabela de remuneração, mas sobretudo um percurso de desenvolvimento profissional, capaz de:

- atrair e reter talentos;
- proporcionar o desenvolvimento profissional dos professores e estimular a melhoria da prática em sala de aula; e
- valorizar e reconhecer os profissionais que impactam positivamente os resultados de aprendizagem dos estudantes.

Nesta perspectiva, foram produzidos documentos² dos quais foram extraídos os seguintes elementos de qualidade para as carreiras efetivas, componentes de uma estrutura que possibilita ao professor atuar em seu pleno potencial:



Fonte: Treinamento do IRB para o presente Levantamento.

Ao mesmo tempo, verifica-se um apagão de informações sobre as carreiras docentes no Brasil e esta ausência de visibilidade impede a identificação de oportunidades de melhorias das políticas docentes. Faz-se portanto necessário um diagnóstico das carreiras docentes subnacionais, a partir de questões como:

- Há quanto tempo as redes não realizam concursos públicos?
- Qual é a qualidade do ingresso dos professores nas redes?
- Quantos municípios pagam o Piso do Magistério?

² Temas estratégicos para as carreiras do magistério, pelo CONSED & CONSAD (2021), e Educação Já- Recomendações de políticas docentes para os governos estaduais, pelo Todos pela Educação & Movimento Profissão Docente (2022).



- Quanto ganham os professores no início e no fim da carreira?
- Quais mecanismos de incentivo à melhoria da prática docente existem nas carreiras dos professores brasileiros?

3. METODOLOGIA

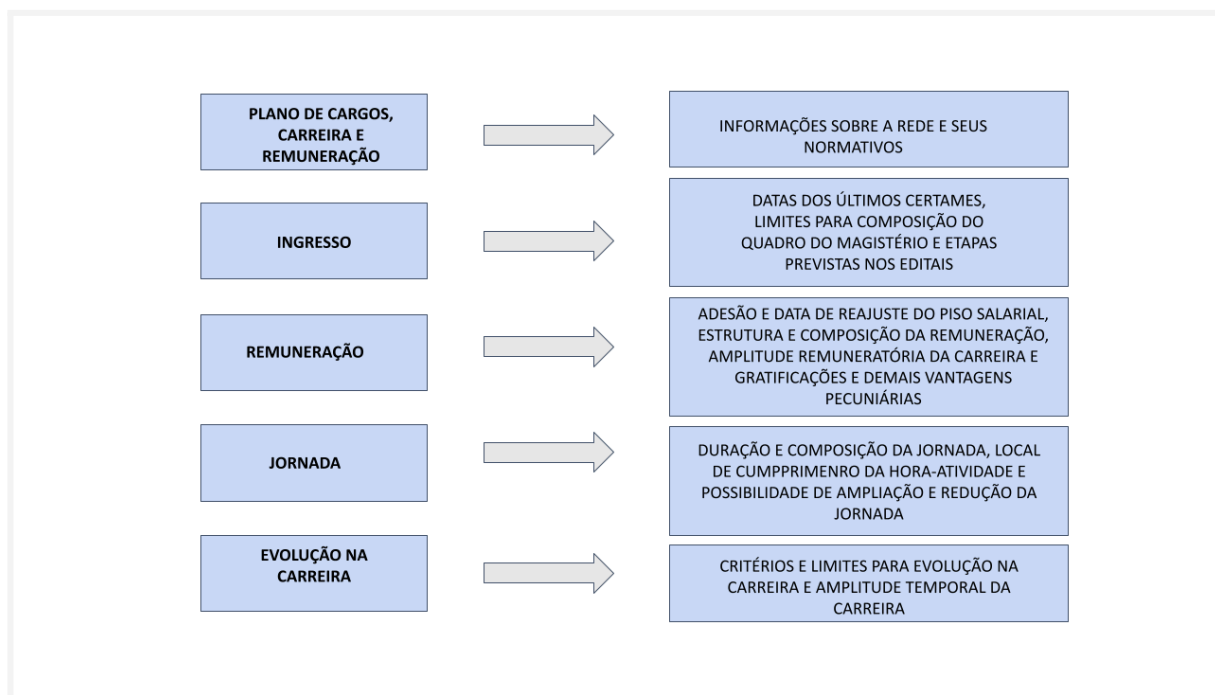
A instrução do presente processo observou a Resolução RN-TC-06/2017, que dispõe sobre a fiscalização por meio de Levantamento no âmbito deste Tribunal, e a metodologia e o cronograma estabelecidos pela Coordenação da Ação no âmbito do Comitê Técnico do Instituto Rui Barbosa.

A execução dos trabalhos abrangeu as seguintes atividades:

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

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

FIGURA 1 - ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO



Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI.



Na Paraíba, responderam ao questionário as pastas de educação de 146 municípios, o que corresponde a 65,47% do total.

A Secretaria de Estado da Educação não atendeu ao chamamento do Tribunal, assim como os setenta e sete municípios listados: Alcantil, Alhandra, Amparo, Areial, Aroeiras, Baía da Traição, Bananeiras, Baraúna, Belém, Bom Jesus, Bonito de Santa Fé, Boqueirão, Cabaceiras, Cachoeira dos Índios, Cacimbas, Cajazeiras, Camalaú, Capim, Condado, Conde, Congo, Coremas, Cruz do Espírito Santo, Cuité de Mamanguape, Curral de Cima, Desterro, Duas Estradas, Esperança, Frei Martinho, Guarabira, Gurjão, Imaculada, Ingá, Itabaiana, Itatuba, Lagoa, Lagoa de Dentro, Livramento, Lucena, Marizópolis, Massaranduba, Mato Grosso, Mogeiro, Monte Horebe, Mulungú, Natuba, Nova Olinda, Parari, Patos, Paulista, Pedras de Fogo, Pilar, Pitimbu, Pombal, Puxinanã, Quixaba, Riachão do Poço, Riacho de Santo Antônio, Riacho dos Cavalos, Santa Cecília, Santa Terezinha, Santo André, São Bentinho, São Domingos do Cariri, São Francisco, São José do Bonfim, São Miguel de Taipu, São Vicente do Seridó, Sapé, Serra Grande, Soledade, Sossego, Tacima, Teixeira, Uiraúna, Várzea e Vista Serrana.

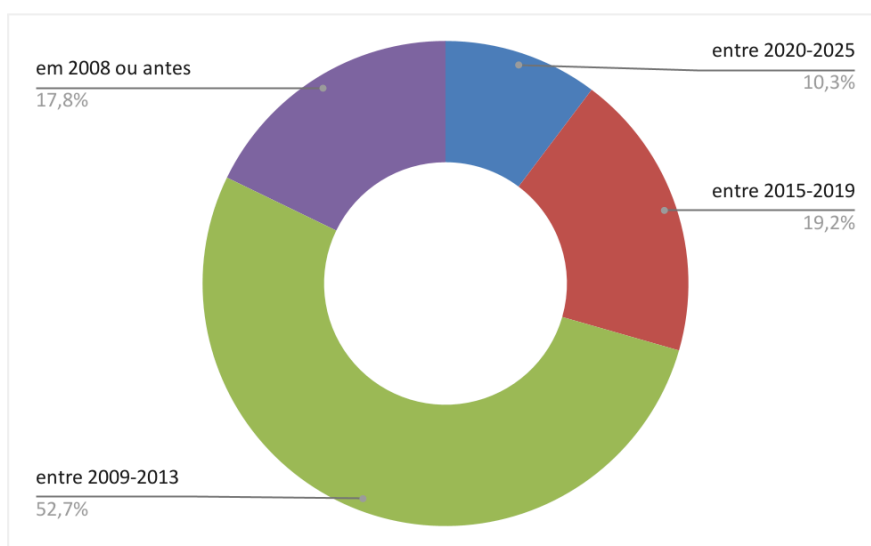
4. ASPECTOS ABORDADOS

4.1 PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

Por meio do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), são estabelecidos os cargos, a remuneração e as regras para a progressão na carreira dos docentes da Educação Básica. Este documento deve definir critérios de ingresso, promoções, estrutura remuneratória e vantagens pecuniárias, garantindo que os professores tenham um plano de desenvolvimento profissional dentro da rede de ensino.

Todos os municípios respondentes afirmaram a existência de Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para os professores da educação básica. A maioria teve seu plano aprovado entre 2009 e 2013 (52,7%); 17,8% dos respondentes declararam ter sido o PCCR aprovado em 2008 ou antes. A Figura 2 mostra essa situação.

FIGURA 2 - PERÍODO DE ELABORAÇÃO DO PCCR



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

Segundo 52,74% dos respondentes, existe a previsão de ingresso para professores com formação de nível médio no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para os professores da educação básica.

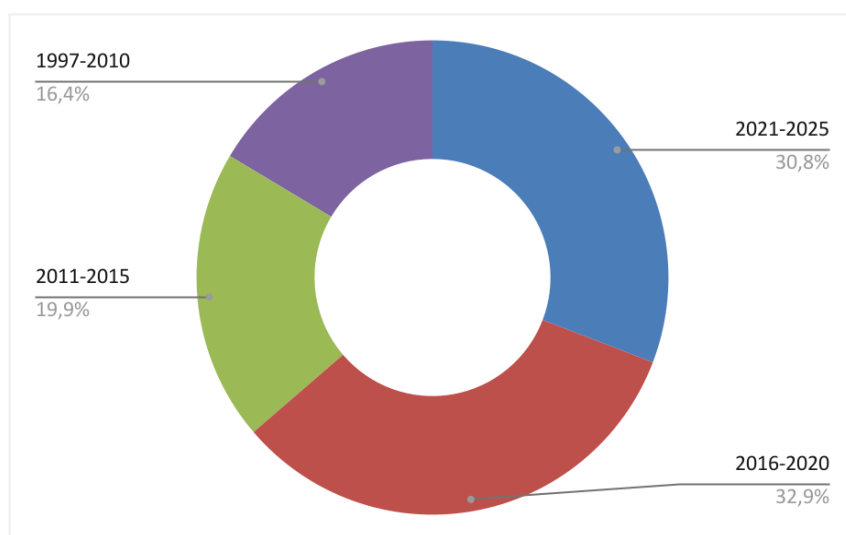
Embora a SEE-PB não tenha preenchido o formulário enviado, ressalte-se que foi emitido, em 2024, um novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) para os profissionais da educação da Paraíba, formalizado por meio da Lei nº 13.258/2024, contemplando os aspectos abordados neste levantamento.

4.2 INGRESSO NA CARREIRA

A forma de ingresso para cargos efetivos na administração pública é o concurso público. Já para contratações temporárias, utiliza-se o processo seletivo simplificado (PSS).

Segundo o questionário aplicado, 30,8% dos respondentes realizaram concurso público nos últimos cinco anos (de 2021 a 2025) e 32,9% entre 2016 e 2020, na grande maioria com vigência de 24 meses (em 134 municípios, sendo prorrogada em 71 deles). Cabe ressaltar que em 16,4% dos municípios a data de realização do último concurso público para professores da educação básica passa de quinze anos, entre 1997 e 2020, como mostra a Figura 3.

FIGURA 3 - ANO DO ÚLTIMO CONCURSO PARA MAGISTÉRIO



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

A quantidade de vagas ofertadas nos concursos realizados é bem variável, muito em face do porte do município, sendo a quantidade mais frequente entre 2 e 25 vagas. Perguntados sobre as etapas de avaliação do último concurso, a grande maioria (76%) declarou ter abrangido prova objetiva e prova de títulos.

Quanto à contratação de professores temporários, apenas 26,71% dos respondentes afirmaram que os contratados de sua rede passaram por processo seletivo simplificado e somente seis informaram a existência de um percentual máximo, estipulado em lei, de professores temporários na rede.

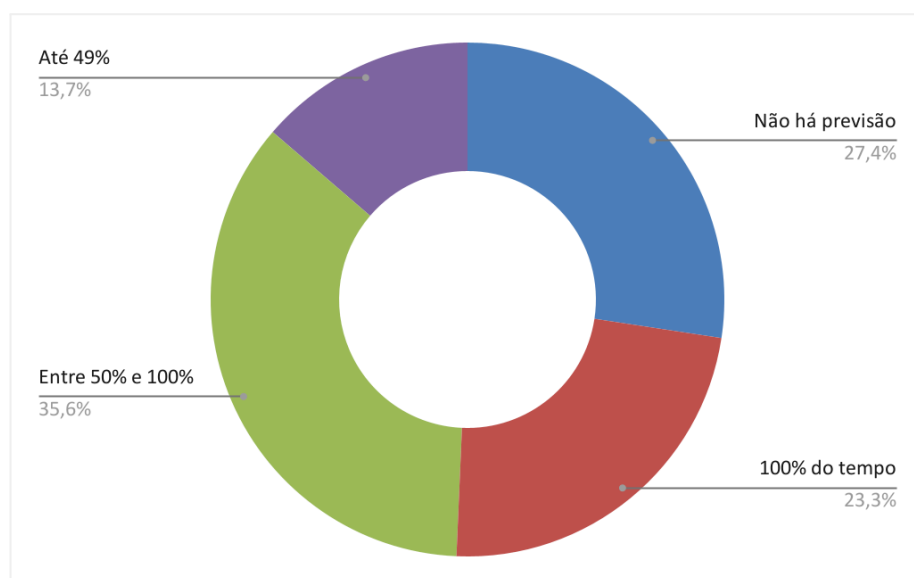
4.3 JORNADA E REMUNERAÇÃO

O artigo 2º, § 4º da Lei 11.738/2008 (Lei do Piso do Magistério) estabelece que, na composição da jornada de trabalho dos profissionais do magistério público da educação básica, no máximo 2/3 (dois terços) dessa carga horária pode ser destinada às atividades de interação com os educandos, reservando assim no mínimo 1/3 (um terço) para as atividades extraclasse, como planejamento, avaliação e formação continuada.

Seis dos municípios respondentes afirmaram inexistir no PCCR esta previsão; 23,29%, que o PCCR prevê uma parcela inferior a 1/3 da jornada de trabalho destinada para atividades sem interação com os educandos; 67,80%, que o plano prevê uma parcela de exatamente 1/3; e 4,8%, uma parcela superior a esta proporção.

Com relação ao local de cumprimento dessa parcela, 27,4% declararam inexistir previsão no PCCR que seja cumprida na unidade escolar e/ou ambiente destinado à formação continuada; 13,7%, que o plano prevê até 49% dessa parcela sendo cumprida dessa forma; 35,6%, que há previsão do cumprimento dessa forma de uma parcela igual ou superior a 50% e inferior a 100%; e 28,29%, que toda essa parcela seja cumprida na unidade escolar e/ou ambiente destinado à formação continuada. A situação é demonstrada a seguir na Figura 4.

FIGURA 4 - ATIVIDADES EXTRACLASSE



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

Estudos demonstram que a alocação de professores em uma única escola é uma estratégia benéfica tanto para o aprendizado como também para os docentes, pois reduz a sobrecarga de trabalho, fortalece os vínculos e potencializa a prática pedagógica. Pesquisa realizada em 2021, pela Fundação



Carlos Chagas, indicou que pelo menos 20% dos professores do ensino fundamental no Brasil atuam em múltiplas escolas, quando este percentual corresponde a 4,7% na França e a 2,7% no Japão³.

Questionados sobre o percentual de professores alocado em uma única escola, apenas quatorze municípios afirmaram que 100% deles estão alocados em uma escola em 2025, o correspondente a 9,6% dos respondentes. Fazendo o recorte deste percentual pelo vínculo, o percentual de respondentes que afirmaram estarem todos os professores efetivos alocados em uma única escola em 2025 é de 8,9% e, quanto aos temporários, de 7,53%. Cabe ressaltar o alto índice de não resposta das questões referentes a este tópico.

Perguntados sobre a possibilidade de ampliação da jornada de trabalho do professor no PCCR, 72,6% dos municípios responderam positivamente, com 65,7% afirmando que esta ampliação deve ser temporária. Quanto ao limite máximo de horas que podem ser acrescentadas à jornada, 24% informaram ser de 10 horas, 13% de 15 horas, 11% de 40 horas e 10,3% de 20 horas.

De outra parte, foi perguntado sobre a previsão, no PCCR, sobre a possibilidade de redução de jornada de trabalho para o professor, tendo 80,8% respondido negativamente, com metade afirmando haver redução proporcional da remuneração, e outra metade não.

A carga horária mais citada foi de 30 horas, por 50,68% dos respondentes, seguida pela de 40 horas, por 34,25%. A grande maioria (93,83%) informou ser esta carga horária contabilizada semanalmente. A contabilização é feita em horas-aula por 69,2% dos municípios, e em horas-relógio (60 min) por 30,8%. A duração da hora-aula predominante é de 45 min, em 42,46% dos municípios respondentes, seguida pela de 50 min em 15%. De forma geral, varia entre 40 e 60 minutos.

Sobre o regime de remuneração adotado, todos os respondentes afirmaram ser o de vencimento, composto por uma parcela correspondente ao vencimento base e por outras parcelas correspondentes às vantagens pecuniárias específicas. O vencimento base é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, com valor fixado em lei, e que não contempla bônus, gratificações e adicionais. As vantagens pecuniárias são verbas remuneratórias permanentes ou transitórias, recebidas em virtude de condições em que o serviço é realizado ou em virtude de condições pessoais do servidor. As vantagens pecuniárias mais comuns são os adicionais e as gratificações.

O subsídio é um regime de remuneração em parcela única previsto no art. 39, §§ 4º e 8º da Constituição Federal que contribui para a transparência remuneratória e permite a absorção e a consolidação de gratificações e adicionais que após a reforma da previdência de 2019 não mais poderão ser levados para a aposentadoria do professor (§ 9º, art. 39, Constituição Federal). No subsídio, podem ser pagas somente vantagens pecuniárias para atividades que extrapolem as atribuições do cargo ou para condições excepcionais para o seu exercício, por exemplo, gratificação para ocupar a função de diretor escolar ou para dar aula em locais de difícil acesso e/ou de alta vulnerabilidade.

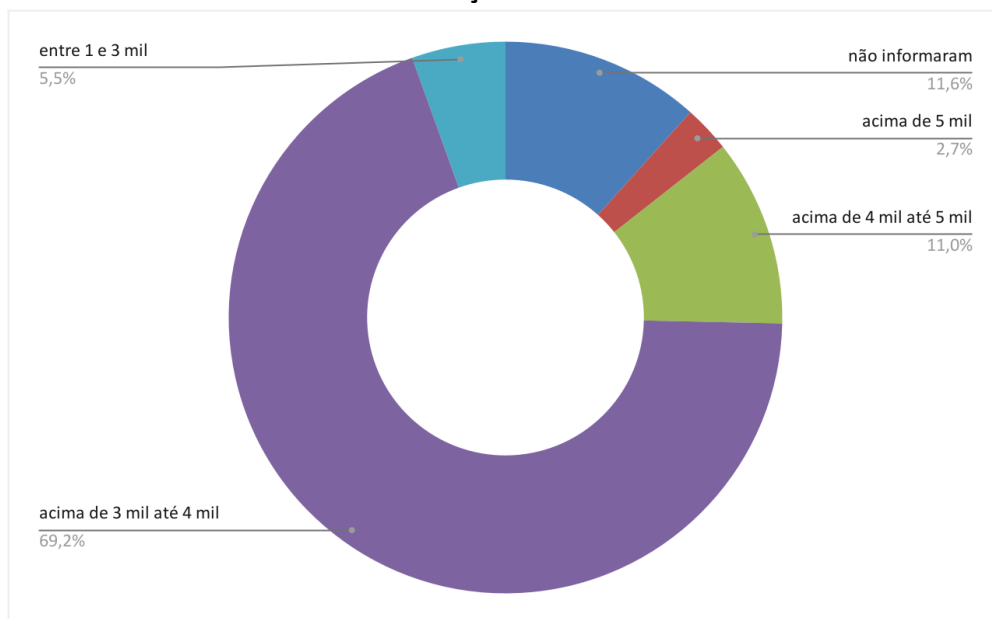
Perguntados sobre o vencimento ou subsídio inicial mensal para professores(as) efetivos com formação de nível médio para a maior jornada informada, dezessete deixaram de responder (11,64%).

3

<https://www.fcc.org.br/fcc-pesquisa/volume-de-trabalho-dos-professores-dos-anos-finais-do-ensino-fundamental-estudos-de-caso-em-redes-estaduais-e-municipais-brasileiras/>

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

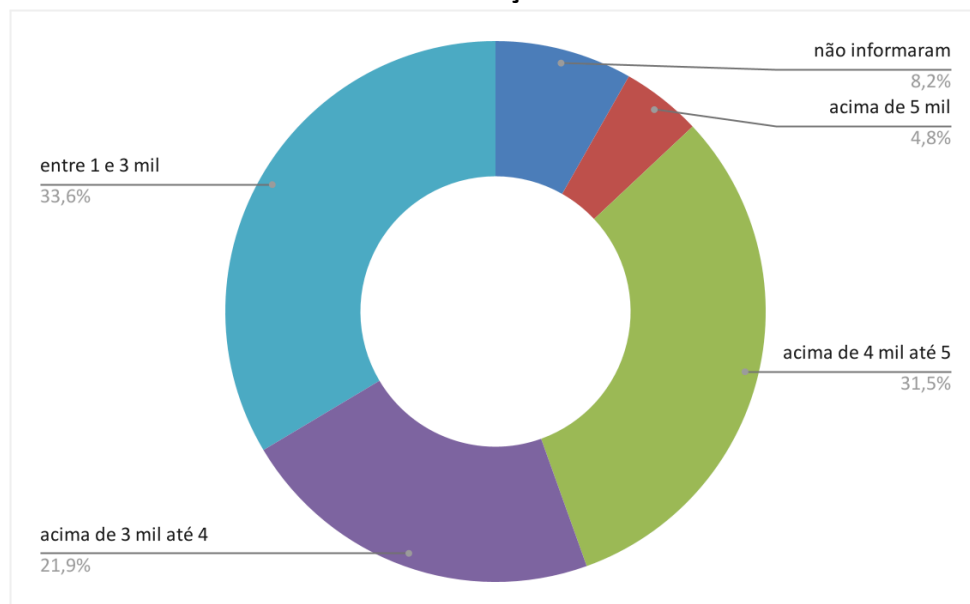
FIGURA 5 - REMUNERAÇÃO - EFETIVOS NÍVEL MÉDIO



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

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

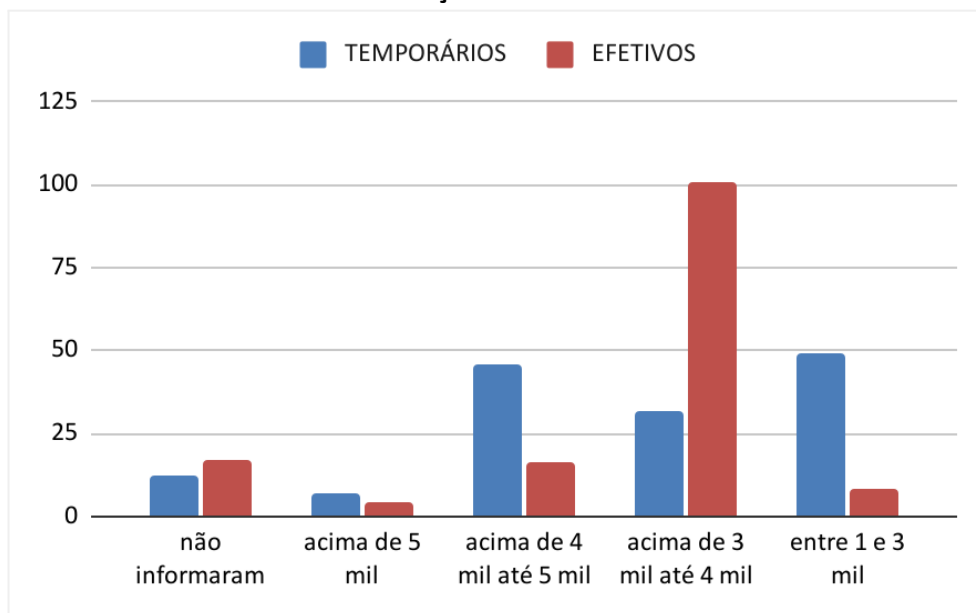
FIGURA 6 - REMUNERAÇÃO - TEMPORÁRIOS



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

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

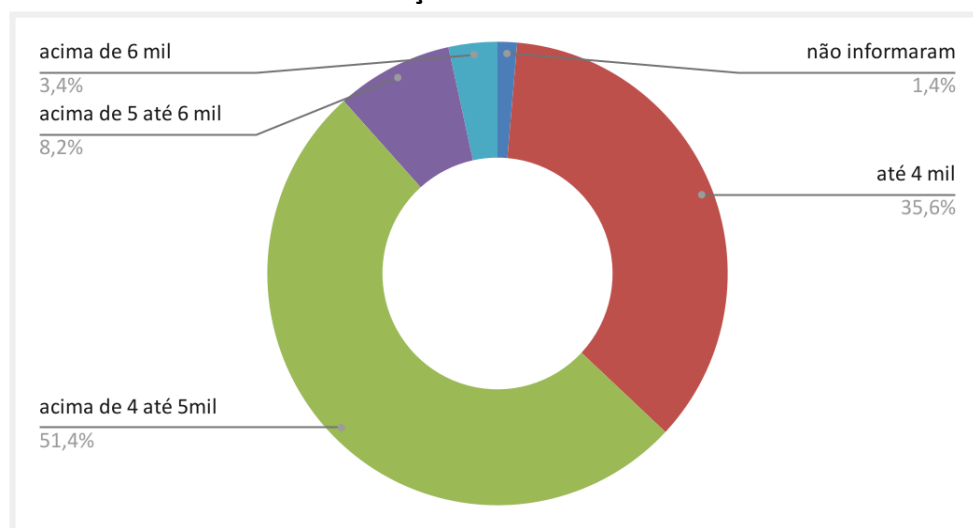
FIGURA 7- REMUNERAÇÃO - TEMPORÁRIOS E EFETIVOS



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

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

FIGURA 8 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES NÍVEL SUPERIOR



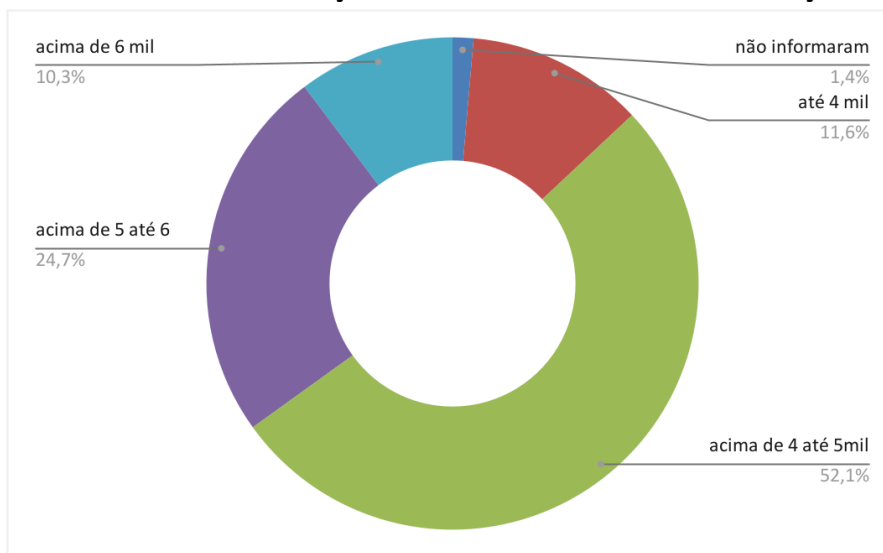
Fonte: Elaborado pela equipe do GAOP/DIAFI, a partir de dados do Questionário.

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

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

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

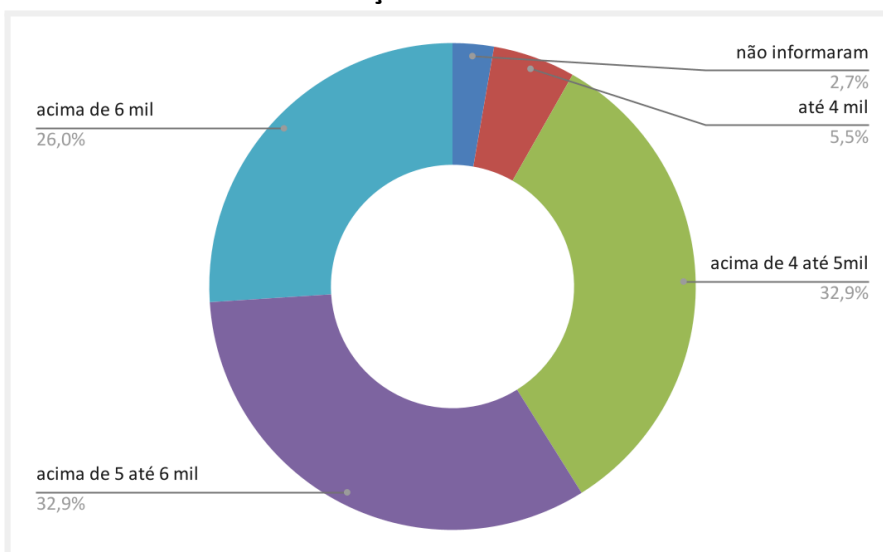
FIGURA 9 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES COM ESPECIALIZAÇÃO



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

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

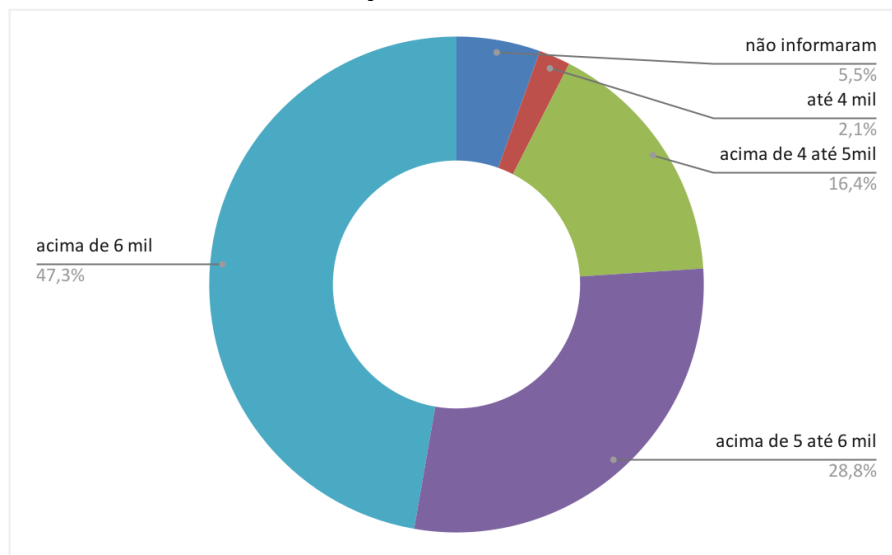
FIGURA 10 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES COM MESTRADO



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

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

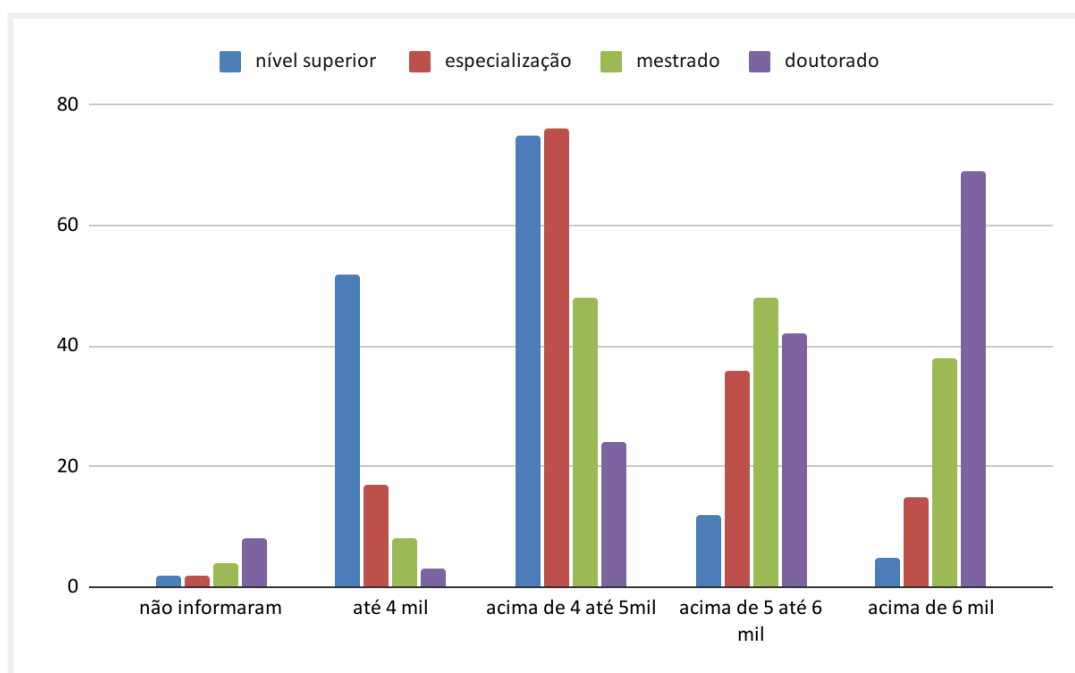
FIGURA 11 - REMUNERAÇÃO - PROFESSORES COM DOUTORADO



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

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

FIGURA 12 - REMUNERAÇÃO INICIAL - PROFESSORES EFETIVOS



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



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

4.4 EVOLUÇÃO NA CARREIRA

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

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

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



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

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

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

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

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

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



5. CONCLUSÃO E SUGESTÕES DE ENCAMINHAMENTOS

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

I. Internos

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

II. Externos

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



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



REFERÊNCIAS

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

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

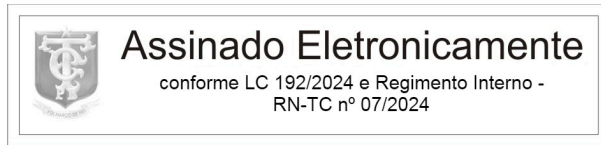
_____. Lei n. 11.738 de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm.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

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

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

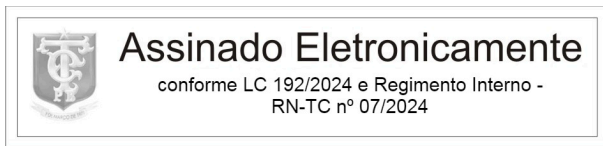
Todos pela Educação e Profissão Docente. Professores - recomendações de políticas docentes para os governos estaduais. Novembro de 2022. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2022/11/educacao-ja-2022-professores-e-stadual.pdf>. Acesso em: 02 set. 2025.

Assinado 12 de Setembro de 2025 às 12:16



George Lucas Lisboa da Silva
AUDITOR DE CONTROLE EXTERNO

Assinado 12 de Setembro de 2025 às 10:13



Adriana Falcão do Rêgo
AUDITORA DE CONTROLE EXTERNO