



**GOVERNO DO ESTADO DE RONDÔNIA**  
Secretaria de Estado da Saúde - SESAU  
GERÊNCIA DE SELEÇÃO, PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA - SESAU-GSPDC

**JUSTIFICATIVA**

**TÉCNICA PARA ENCAMINHAMENTO À MENP — SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO (SESAU/RO)**

**Interessado:** Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia – SESAU/RO

**Processo de referência:** 0036.042680/2025-98 (Relatório Preliminar)

**Fundamento normativo principal:** Decreto nº 24.642/2019 (com alterações), Constituição Federal art. 37, LC 101/2000 (LRF), Lei 14.965/2024, Lei 14.133/2021, LC 68/1992, Lei Estadual 5.243/2021 (PCCR/SESAU).

**1. SÍNTESE DA SOLICITAÇÃO**

A Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia (SESAU/RO) encaminha a presente justificativa para solicitar, em caráter de urgência, autorização para a realização de Concurso Público. A medida fundamenta-se no Relatório preliminar para Contratação de banca organizadora de concurso público — SESAU/RO (SEI 0065784161), elaborado pela comissão designada (Portaria nº 5246 de 02 de setembro de 2025, publica no dia 03 de setembro de 2025, no Diário Oficial do Estado de Rondônia nº 167), que identifica um déficit estrutural crítico de pessoal e a necessidade de provimento de cargos efetivos para garantir a manutenção e a qualidade dos serviços de saúde.

Conforme demonstrado no Relatório preliminar para Contratação de banca organizadora de concurso público — SESAU/RO (SEI nº 0065784161), esta SESAU/RO opera com apenas 44,7% do quadro efetivo previsto em lei (PCCR = 12.801 cargos; ativos = 5.712), resultando em déficit de 7.082 postos (55,3%). O núcleo do déficit está nas áreas finalísticas (Saúde), sobretudo Especialista em Saúde e Médico (déficit 66%), sendo agravado por afastamentos e alta dependência de temporários (média anual 2.640 em 2025) e por custos recorrentes com horas extras. Tais evidências impõem recomposição estrutural via concurso público, com regionalização conforme necessidade da rede.

O estudo técnico aponta para um déficit global de 7.082 postos de trabalho, operando esta Secretaria com apenas 44,7% do quadro legal previsto em lei. A proposta recomendada (Cenário 06) visa o provimento de 3.000 vagas, demonstrando-se fiscalmente responsável por substituir a despesa atual com contratos temporários por um custo inferior de servidores efetivos.

**2. ATENDIMENTO AO ART. 3º DO DECRETO Nº 24.642/2019 — DIRETRIZES PARA O PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO**

Em conformidade com o Art. 3º do Decreto nº 24.642, de 30 de dezembro de 2019, detalhamos as diretrizes que fundamentam este pedido:

**I. PERFIL NECESSÁRIO AOS CANDIDATOS; E II. DESCRIÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO E IMPACTO NO DESEMPENHO:**

Perfis alinhados ao PCCR/SESAU (Lei 5.243/2021): Médico; Especialista em Saúde; Técnico de Serviços em Saúde; Cirurgião Bucomaxilofacial; além de cargos administrativos e de apoio (Superior Administrativo da Saúde; Técnico Administrativo Operacional; Auxiliar de Serviços Gerais; Motorista), observadas atribuições e habilitações legais.

- Perfil e Processo: A SESAU necessita urgentemente de servidores efetivos para executar tanto a atividade-fim (assistência direta, com foco em Médicos, Especialistas em Saúde e Técnicos de Serviços em Saúde) quanto a atividade-meio (gestão, planejamento e suporte administrativo).
- Impacto da Defasagem: O déficit atual compromete severamente o desempenho da Secretaria. A falta de pessoal gera sobrecarga nos servidores remanescentes (refletida em altos custos de horas extras), dificuldade em manter escalas, risco de descontinuidade assistencial e dependência de vínculos precários (temporários e terceirizados). O concurso visa recompor a força de trabalho, reduzir a rotatividade e garantir a estabilidade necessária para os serviços de alta complexidade.

A força de trabalho atua na assistência SUS (média e alta complexidade), suporte administrativo e regulação. Há pressão assistencial e demanda reprimida (p.ex., 5.257 colonoscopias em espera no SISREG/fev.2024), o que demonstra risco à continuidade do cuidado e reforça a necessidade de provimento estável.

**III. BASE DE DADOS CADASTRAL E NÚMERO DE VAGAS DISPONÍVEIS:**

- Quadro Legal (PCCR): A Lei nº 5.243/2021 (PCCR/SESAU) prevê um total de 12.801 cargos efetivos.
- Efetivo Atual: A folha de agosto/2025 registra apenas 5.712 servidores ativos (ou 5.719, conforme Tabela IX).
- Vagas Disponíveis (Déficit): O déficit global é de 7.082 cargos vagos, significando que a SESAU opera com apenas 44,7% de sua capacidade legal. Descontando os 457 servidores afastados, a cobertura operacional real cai para 41,1%.
- Focos Críticos: A defasagem é alarmante em cargos essenciais (base Ago/2025):
  - Superior Administrativo da Saúde: 95,4% de déficit (apenas 13 ativos).
  - Especialista em Saúde: 65,9% de déficit (2.190 vagas).
  - Médico: 66,0% de déficit (1.290 vagas).
  - Técnico Administrativo Operacional: 63,0% de déficit (886 vagas).

#### **IV. EVOLUÇÃO DO QUADRO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS E ESTIMATIVA DE APOSENTADORIA:**

Séries 2018–2025 mostram redução contínua do efetivo; o estudo consolida ingressos, desligamentos e aposentadorias (tabelas XIX–XXI do Relatório preliminar para Contratação de banca organizadora de concurso público — SESAU/RO (SEI nº 0065784161)), com parâmetro médio de desoneração anual entre 156 e 172 servidores/ano para projeções.

- Evolução (Desoneração): O quadro de efetivos está em redução contínua. Desde 2018, a SESAU sofreu a perda de 1.382 profissionais (aposentadoria, exoneração, etc.). A média de desoneração (saídas) é de 156 servidores por ano.
- Estimativa de Aposentadoria: O risco de novas vacâncias é iminente e elevado:
  - 77 servidores ativos estão na faixa de 70 a 74 anos.
  - 101 aposentadorias compulsórias (75+) estão projetadas até 2030.
  - 45 servidores já estão afastados aguardando aposentadoria (dados de 2025)

#### **V – QUANTITATIVO DE SERVIDORES CEDIDOS E CESSÕES NOS ÚLTIMOS 5 ANOS:**

Considerando a solicitação de apresentação do histórico de cedências referentes aos últimos cinco anos realizado por meio do Despacho (0063537670), destaca-se que o controle sistemático dessas informações passou a ser efetivamente realizado pela Gerência de Administração de Pessoal (SESAU-GAP), somente no final de 2023, quando sua estrutura organizacional foi formalmente instituída. Em razão disso, não há dados consolidados e plenamente confiáveis anteriores a esse período.

Diante dessa limitação, foi apresentado através do Despacho (0066496682) e Errata (0066547104), o levantamento atualizado das cedências vigentes no ano de 2025, muitas das quais possuem duração prolongada, permitindo, assim, oferecer um panorama representativo e consistente da atual realidade de servidores cedidos, conforme abaixo:

- **QUANTITATIVO DE SERVIDORES OU EMPREGADOS CEDIDOS:**

O levantamento atualizado realizado pela Gerência de Administração de Pessoal (SESAU-GAP) identificou que a Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia (SESAU/RO) possui atualmente 239 servidores cedidos a diversos órgãos e entidades da administração pública federal, estadual e municipal.

- **NÚMERO DE CESSÕES REALIZADAS NOS ÚLTIMOS 5 (CINCO) ANOS:**

Com base nas informações prestadas pela Gerência de Administração de Pessoal (SESAU-GAP), foi possível identificar o quantitativo de cessões formalizadas pela Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia (SESAU/RO) no período correspondente aos últimos cinco anos. No total, 63 cessões foram registradas entre 2019 e 2025, contemplando solicitações de órgãos municipais, estaduais e federais.

#### **VI – INDICADORES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS E METAS (ÚLTIMOS 3 ANOS):**

Análise da produção hospitalar e ambulatorial por estabelecimento e natureza jurídica (Tabelas XXII–XXVI e gráficos no Relatório preliminar para Contratação de banca organizadora de concurso público — SESAU/RO (SEI 0065784161)), RAG 2022–2024 e PES 2024–2027, demonstrando expansão da rede e necessidade de recomposição do efetivo para cumprimento de metas.

- Expansão da Rede: A SESAU está em plena expansão da rede assistencial, conforme o RAG 2024 e o PES 2024-2027. Isso inclui a gestão de novas unidades (Hospital Regional de Vilhena, Hospital de Guajará-Mirim) e a ampliação de serviços críticos (Hospital de Base, CEMETRON).
- Aumento da Demanda: Os investimentos cresceram 33,5% e a produção hospitalar e ambulatorial acompanha essa alta.
- Necessidade de Pessoal: O quadro atual, com 41,1% de cobertura operacional, é insuficiente para atender a demanda existente e absolutamente incapaz de absorver a expansão da rede. O concurso é condição essencial para a efetivação dessas políticas públicas.

#### **VII – EXISTÊNCIA DE PLANO ANUAL DE CONTRATAÇÕES (PAC):**

No que se refere à previsão no Plano Anual de Contratações (PAC), informa-se que a presente contratação ainda não consta no referido instrumento, uma vez que não houve, até o momento, autorização por parte da Mesa de Negociação Permanente – MENP, condição necessária para sua inclusão formal no planejamento anual de contratações da Secretaria.

Destaca-se, contudo, que a despesa relativa ao certame já está contemplada na Lei Orçamentária Anual (LOA 2025), garantindo a previsão orçamentária indispensável para a execução da futura contratação. Assim, tão logo seja emitida a autorização pela MENP, o procedimento será imediatamente inserido no PAC, em conformidade com as diretrizes legais e regulamentares vigentes.

#### **VIII – PARTICIPAÇÃO EM INICIATIVAS DE CONTRATAÇÕES COMPARTILHADAS/CENTRALIZADAS CONDUZIDAS PELA MENP:**

A SESAU manifesta adesão a modelos compartilhados e centralizados para banca organizadora, caso deliberado pela MENP, visando escala, padronização e economicidade.

#### **IX – PREVISÕES DE REMOÇÃO DE LOCALIDADE:**

Conforme dispõe o art. 5º do Decreto nº 24.642/2019, a princípio não haverá remoções, uma vez que a seleção interna de remoção ocorrerá somente após a posse e o efetivo exercício dos servidores aprovados no certame. Finalizadas essas fases, a SESAU poderá proceder à remoção interna, pautada em critérios objetivos, respeitada a conveniência e a necessidade da administração pública.

#### **X – QUADRO COMPARATIVO DE PROGRESSÕES E DISPONIBILIDADE DE VAGAS POR CLASSE/GRADUAÇÃO/POSTO:**

A consolidar a partir do PCCR/Lei 5.243/2021 e assentamentos funcionais (SIGEP/FOPAG), para juntada como anexo ao pedido (tabelas por carreira e classe). O Relatório indica a defasagem estrutural e servirá de base para distribuição de vagas por classe no edital e indicado a previsão das progressões nas carreiras dos servidores na Nota 7673 (SEI nº 0066154127).

#### **XI – NÚMERO DE SERVIDORES EM EXERCÍCIO POR MUNICÍPIOS/REGIÕES DE PLANEJAMENTO E GESTÃO:**

Atualmente, com base nas informações constantes no Processo nº 0036.036114/2025-47 e no Despacho SEI nº 0066450463, apresenta-se a seguir o quantitativo de servidores da SESAU, compatível com a regionalização prevista no edital (art. 4º).

Ressalte-se que, por se encontrar o exercício de 2025 ainda em curso, o levantamento considerou os dados consolidados até agosto de 2025, o que não afasta a necessidade de atualização posterior para fins de consolidação definitiva dos números.

• **QUANTITATIVO DE SERVIDORES EFETIVOS POR MUNICÍPIO:**

Conforme série histórica abaixo (2018–2025), observa-se o quantitativo de servidores efetivos da SESAU distribuídos por município, com variações anuais que refletem, sobretudo, aposentadorias, exonerações, falecimentos e limitada reposição por meio de concurso público:

QUANTITATIVO DE EFETIVOS POR MUNICÍPIO								
MUNICÍPIO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ARIQUEMES	185	144	137	136	132	122	113	110
CACOAL	898	1062	1048	1036	1025	995	941	907
DISTRITO DE EXTREMA	100	77	77	73	72	63	55	53
BURITIS	106	136	126	124	120	113	109	106
JI-PARANÁ	299	188	176	166	159	152	149	153
ROLIM DE MOURA	168	107	94	82	71	65	61	63
VILHENA	176	171	154	139	126	121	114	106
PORTO VELHO	5053	4775	4703	4577	4505	4143	4188	4114
SÃO FRANCISCO DO GUAPORÉ	109	153	148	146	143	133	120	115
TOTAL	7094	6813	6663	6479	6353	5907	5850	5727

(Fonte: Processo: 0036.036114/2025-47 - Despacho (0066450463))

Do exame da série histórica, verifica-se, em síntese:

- Redução progressiva do quadro efetivo em diversos municípios, inclusive em polos regionais estratégicos, como Cacoal, Ariquemes, Ji-Paraná, Vilhena e Rolim de Moura.
- Concentração de servidores em Porto Velho, que, embora permaneça como o maior polo de força de trabalho, também apresenta tendência de queda no número de efetivos ao longo do período analisado.
- Municípios de pequeno porte (como Parecis, São Felipe d’Oeste, Ministro Andreazza, entre outros) apresentam quantitativos irrisórios de servidores efetivos, o que dificulta sobremaneira a garantia de oferta contínua de serviços de saúde no território.

Esse cenário evidencia a descaracterização gradual da capilaridade regional da força de trabalho efetiva, com aumento de assimetrias entre as regiões de saúde, em desacordo com o modelo de regionalização e com as diretrizes de integralidade e equidade do SUS.

• **QUANTITATIVO DE TEMPORÁRIOS POR MUNICÍPIO:**

No que se refere aos vínculos temporários, observa-se crescimento expressivo, especialmente a partir de 2020, com maior concentração nos municípios-polo:

QUANTITATIVO - TEMPORÁRIOS								
MUNICÍPIOS	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ARIQUEMES	5	-	2	2	5	5	4	4
BURITIS	4	6	27	19	49	67	55	49
CACOAL	13	29	166	146	365	508	417	378
DISTRITO DE EXTREMA	-	-	4	6	28	43	37	40
JI-PARANÁ	5	2	1	-	1	-	-	-
PORTO VELHO	67	108	782	837	1552	2307	2226	2113
ROLIM DE MOURA	6	3	1	1	4	5	5	6
SÃO FRANCISCO DO GUAPORÉ	3	4	26	18	48	65	56	52
VILHENA	2	-	1	-	3	1	-	-
TOTAL	105	152	1010	1029	2055	3001	2800	2642

(Fonte: Processo: 0036.036114/2025-47 - Despacho (0066450463))

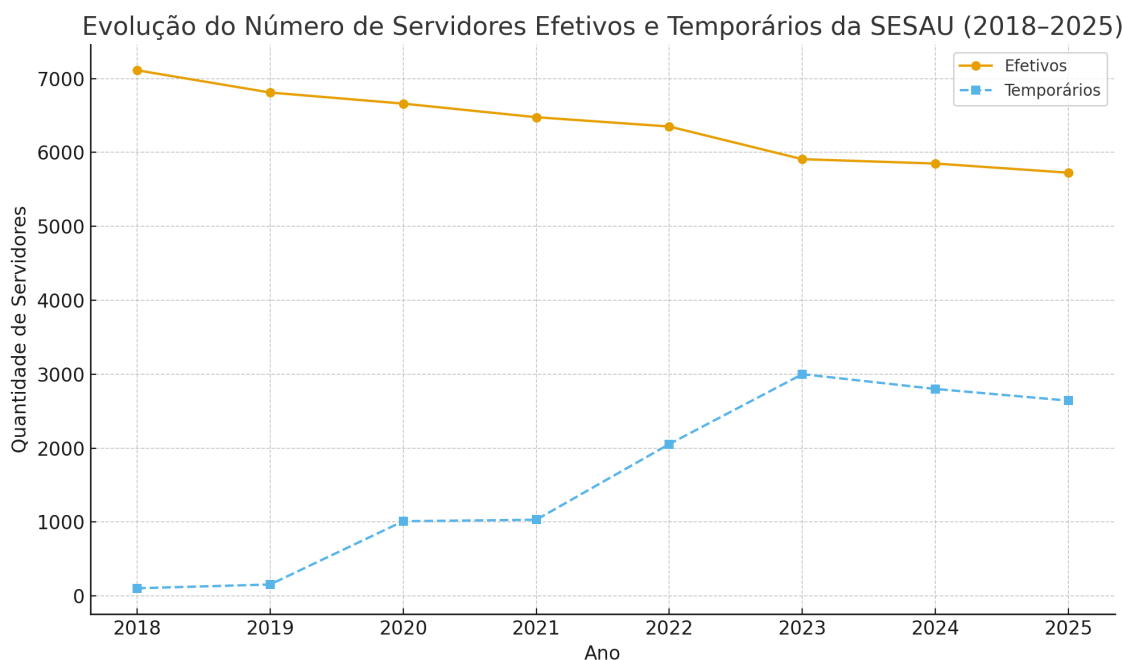
Da leitura do quadro de temporários, destacam-se, de forma sintética:

- Aumento significativo de temporários em Cacoal e Porto Velho, sobretudo a partir de 2020, revelando a utilização desses vínculos para suprir carências estruturais do quadro efetivo.
- Relevante participação de temporários em Buritis, Distrito de Extrema e São Francisco do Guaporé, indicando dependência dessas localidades em relação a vínculos precários para manutenção da assistência.
- Manutenção de vínculos temporários em municípios com poucos ou nenhum servidor efetivo, o que reforça o caráter substitutivo – e não meramente complementar – dessa modalidade de contratação.

A carência de pessoal afeta, portanto, todas as regiões de saúde, ainda que em intensidades diferentes, gerando:

- sobrecarga de trabalho nas equipes existentes;
- maior risco de descontinuidade de serviços essenciais;
- aumento da judicialização para garantia de acesso; e

- pressões externas constantes (Ministério Público, órgãos de controle, entidades de classe, usuários e gestores locais) pela recomposição do quadro de pessoal, preferencialmente por meio de concurso público, em substituição paulatina dos vínculos temporários hoje utilizados em larga escala.



- QUADRO DE CARGOS E DÉFICIT DE PROVIMENTO:**

Para além da distribuição territorial, faz-se necessário analisar o quadro de cargos efetivos previstos na legislação específica, de modo a evidenciar o déficit estrutural da SESAU.

QUADRO DE CARGOS DAS ÁREAS ESPECÍFICAS DA SAÚDE				
CARGO EFETIVO	Nº DE CARGOS	OCUPAÇÃO	DEFASAGEM	QUADRO DE VAGAS
Técnico de Serviços em Saúde	4.264	2.365	1.899	400
Especialista em Saúde	3.325	1.135	2.190	498
Cirurgião Bucomaxilofacial	20	14	6	6
Médico	1.956	666	1.290	600
<b>TOTAL</b>	<b>9.565</b>	<b>4.180</b>	<b>5.385</b>	<b>1.504</b>
QUADRO DE CARGOS DAS ÁREAS ADMINISTRATIVA E DE APOIO OPERACIONAL				
CARGO EFETIVO	Nº DE CARGOS	OCUPAÇÃO	DEFASAGEM	QUADRO DE VAGAS
Auxiliar de Serviços Gerais da Saúde	721	414	307	307
Motorista	133	102	31	31
Técnico Administrativo Operacional da Saúde	1.407	521	886	886
Superior Administrativo da Saúde	285	13	272	272
<b>TOTAL</b>	<b>2.546</b>	<b>1.050</b>	<b>1.496</b>	<b>1.496</b>
<b>TOTAL GERAL:</b>	<b>12.111</b>	<b>5.230</b>	<b>6.881</b>	<b>3.000</b>

(Fonte: Elaborado pelo Autor)

Observa-se que, apenas nas carreiras específicas da saúde, há 5.385 cargos vagos, ao passo que o quadro de vagas proposto para o concurso público (1.504) corresponde apenas a parte do déficit hoje existente, ainda que represente importante avanço para recomposição mínima da força de trabalho.

O quadro administrativo e de apoio é igualmente crítico, com 1.496 cargos vagos, sendo que o quantitativo de vagas proposto para o concurso (1.496) apenas recompõe o déficit apurado, sem representar expansão estrutural da capacidade instalada.

- SÍNTESE GERAL DO DÉFICIT DE PESSOAL EFETIVO:**

TOTAL GERAL (CARGOS ANALISADOS):

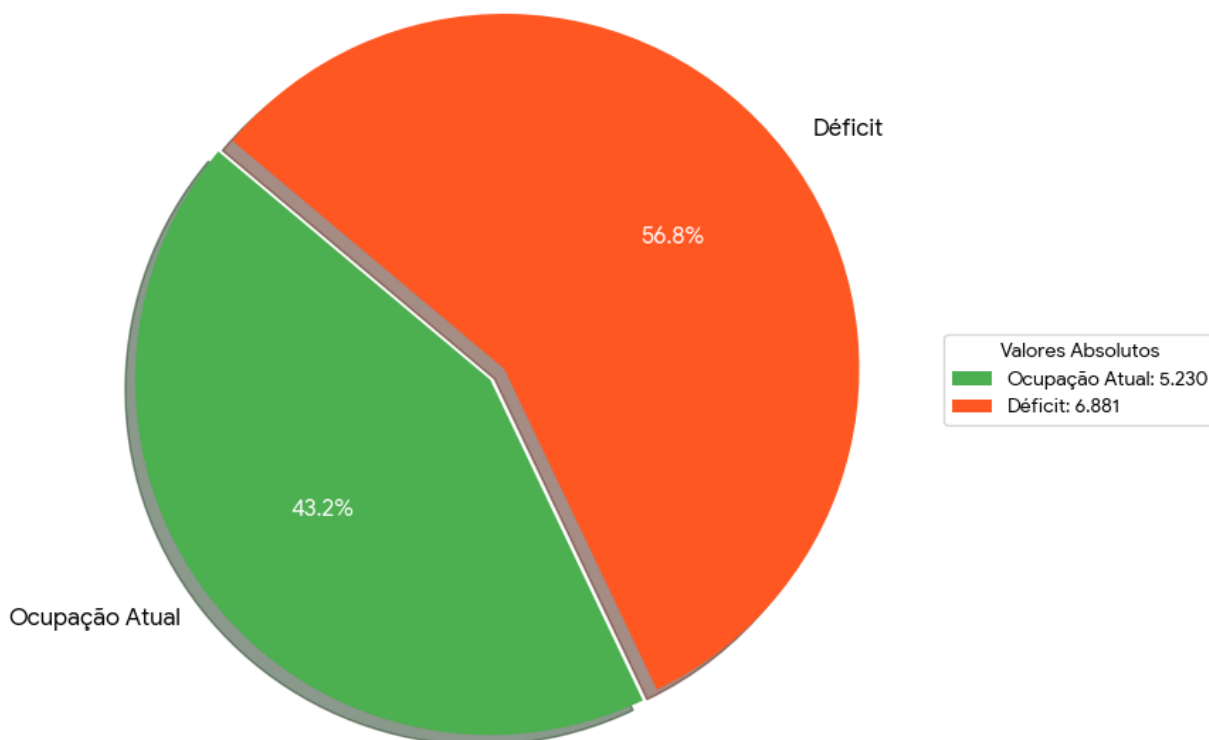
- Total de cargos previstos: 12.111
- Ocupação atual: 5.230
- Déficit: 6.881
- Percentual do déficit: 56,82%
- Percentual de ocupação: 43,18%

O quadro ora demonstrado evidencia que a SESAU/RO opera com apenas 43,18% da sua capacidade de servidores efetivos legalmente estabelecida, ou seja, com déficit de 56,82% dos cargos previstos, o que revela um desequilíbrio estrutural e crítico entre a organização formal do quadro de pessoal e a realidade operacional dos serviços de saúde, em todas as regiões do Estado.

Esse descompasso, compromete a sustentabilidade da rede assistencial, impõe a manutenção de elevado número de contratos temporários para garantir o funcionamento mínimo das unidades e reforça a imprescindibilidade da realização de concurso público de ampla abrangência, como medida estruturante para recompor, de forma gradual e planejada, o quadro efetivo, reduzir a dependência de vínculos precários e assegurar maior estabilidade, continuidade e qualidade na prestação dos serviços de saúde à população rondoniense.

Ressalte-se que o atual quadro de vagas autorizado conforme documento SEI nº 0066592792, que garante a esta SESAU a possibilidade de recompor apenas 32,05% do déficit de pessoal (equivalente a 3.881 vagas de um total estimado de 12.111 previstas na própria legislação da Secretaria), percentual este manifestamente insuficiente para solucionar a carência de servidores que atualmente compromete a rede estadual de saúde.

### Síntese Geral do Déficit de Pessoal Efetivo - SESAU/RO (Total de Cargos Previstos: 12.111)



### 3. JUSTIFICATIVA ADICIONAL REFERENTE AO ARTIGO 3º

Além dos requisitos do Art. 3º, a realização do concurso é crucial para reverter os seguintes quadros de instabilidade operacional e risco fiscal:

- Dependência de Contratos Temporários: A SESAU mantém 2.577 profissionais temporários (dados de Ago/2025). Este modelo, que cresceu 2.315% desde 2018, é marcado pela alta rotatividade, fragilidade do vínculo e descontinuidade assistencial.
- Custos com Horas Extras: A sobrecarga dos servidores efetivos gerou um custo de R\$ 72,6 milhões em horas extras em 2024, e R\$ 45,6 milhões até setembro de 2025.
- Uso Irregular de Terceirização: A falta de efetivos levou à contratação de serviços terceirizados para atividades-fim (ex: Anestesiologia, Nefrologia, Ortopedia). Pareceres da Procuradoria-Geral do Estado (PGE) classificam esta prática como "terceirização ilícita" para atividades permanentes, reiterando que o provimento deve ocorrer por concurso público.
- Recomendações de Órgãos de Controle: O Tribunal de Contas (TCE) e o Ministério Público (MP) têm recomendado/exigido a realização de concurso para sanar a carência de profissionais (ex: Neonatologistas) e regularizar o quadro.

### 4. DIRETRIZES DE REGIONALIZAÇÃO E ABRANGÊNCIA — ART. 4º

Propõe-se vagas regionalizadas por município/regiões conforme necessidade assistencial e capacidade de fixação, com possibilidade de abrangência geral onde couber. Para a SESAU, o §3º do Decreto nº 24.642/2019, admite definir a lotação conforme a necessidade no ato da solicitação, especialmente para a área finalística.

Em cumprimento ao Art. 6º do Decreto, apresentamos a proposta e seu impacto financeiro:

### I. QUANTITATIVO DE CARGOS A SEREM PROVIDOS:

O Relatório apresenta cenários graduais de recomposição (Cenários 01 ao 06), incluindo quadros com 1.000; 2.000; 3.000 vagas, além de repartições por cargo e margem orçamentária. Contudo o Relatório Preliminar recomenda a adoção do Cenário 06, que prevê a abertura de 3.000 vagas. Esta proposta não visa preencher o déficit total (7.082), mas sim substituir o valor gasto com a força de trabalho temporária e suprir as carências mais críticas, com a seguinte distribuição:

QUADRO DE CARGOS DAS ÁREAS ESPECÍFICAS DA SAÚDE	
CARGO EFETIVO	VAGAS POSSÍVEIS
Técnico de Serviços em Saúde	400
Especialista em Saúde	498
Cirurgião Bucomaxilofacial	6
Médico	600
<b>TOTAL</b>	<b>1504</b>
QUADRO DE CARGOS DAS ÁREAS ADMINISTRATIVA E DE APOIO OPERACIONAL	
CARGO EFETIVO	VAGAS POSSÍVEIS
Auxiliar de Serviços Gerais da Saúde	307
Motorista	31
Técnico Administrativo Operacional da Saúde	886
Superior Administrativo da Saúde	272
<b>TOTAL</b>	<b>1496</b>
<b>TOTAL GERAL:</b>	<b>3000</b>

(Fonte: TABELA XXXVIII - QUADRO COM 3.000 VAGAS (CENÁRIO 06) do Relatório ( 0065784161)

Esta distribuição corrige a grave distorção na atividade-meio, provendo 272 vagas para Superior Administrativo (cargo com 95,4% de déficit) e 886 para Técnico Administrativo.

## II – VALORES REFERENTES A REMUNERAÇÃO, ENCARGOS E BENEFÍCIOS (Impacto Financeiro):

A remuneração inicial e as vantagens observarão o disposto na Lei nº 5.243/2021 (PCCR) e nos demais normativos pertinentes. Ressalte-se que a estimativa dos impactos orçamentário-financeiros encontra-se demonstrada nos autos, notadamente nos IDs 0065787470e 0065787478, no processo 0036.023940/2024-45 e no Estudo Técnico Preliminar 2 — ETP (SEI nº 0065127819), constituindo evidência da economicidade estrutural da medida.

Cumpra destacar, ainda, que a mão de obra efetiva revela-se substancialmente mais vantajosa do que a contratação temporária, por garantir continuidade do serviço público, maior estabilidade institucional e menor rotatividade, mitigando riscos de desassistência.

Nessa linha, reafirma-se a responsabilidade fiscal da proposta: o provimento por concurso não acarretará aumento de despesa momentaneamente, porquanto representa a substituição de dispêndio precário e volátil (vínculos temporários) por despesa planejada, estável e mais econômica (cargos efetivos), com ganhos de previsibilidade e eficiência, vejamos:

- Custo Atual (Temporários): O custo mensal da folha de temporários (2.577 servidores) em agosto de 2025 foi de R\$ 22.835.865,69 (vinte e dois milhões, oitocentos e trinta e cinco mil oitocentos e sessenta e cinco reais e sessenta e nove centavos).
- Custo Proposto (Efetivos): O custo mensal projetado para os 3.000 novos servidores efetivos (Cenário 06) é de R\$ 21.501.921,68 (vinte e um milhões, quinhentos e um mil novecentos e vinte e um reais e sessenta e oito centavos).

### Sinaliza-se ainda:

- Custeio médio anual de temporários em 2025: R\$ 194,6 milhões, mostrando potencial de substituição gradual por efetivos estáveis.
- Horas extras: pagamentos anuais relevantes (2023–2025), reforçando que recomposição do efetivo reduz necessidade de adicional extraordinário.
- Dependência de Contratos Terceirizados: Contratos de terceirização para execução de atividades de apoio e de natureza finalística, com vistas a suprir a necessidade de força de trabalho nas unidades de saúde

### Conclusão Orçamentária:

A proposta de 3.000 vagas gera uma economia mensal de R\$ 1.333.944,00 (um milhão, trezentos e trinta e três mil novecentos e quarenta e quatro reais) em relação ao gasto atual com temporários. A medida converte despesa já existente em provimento efetivo, alinhando-se à LRF, à eficiência administrativa e à estabilidade do serviço. A remuneração detalhada por cargo consta na Tabela XXXV do relatório.

## III. MÊS PREVISTO PARA INGRESSO:

Dada a urgência, solicita-se celeridade na autorização para que o edital seja publicado o mais brevemente possível, permitindo as primeiras nomeações em 2026.

Sugere-se cronograma para 1º ingresso a partir do 2º semestre de 2026, condicionando a publicação do edital dentro do prazo do art. 10 (até 8 meses após autorização) e respeitando o art. 11 e 12 (publicidade e conteúdo do edital).

### 5. VANTAGENS DO CONCURSO PÚBLICO (MÉRITO, CONTINUIDADE E CUSTOS)

- I - reduz rotatividade e fortalece a memória institucional;
- II - permite planejamento de lotação e carreira;
- III - substitui arranjos temporários em esgotamento;
- IV - melhora a qualidade assistencial frente à demanda reprimida; e
- V - racionaliza custos hoje elevados com temporários e horas extras.

### 6. PEDIDO

À vista do exposto, solicita-se à MENP:

1. Autorização para realização de Concurso Público da SESA/RO, com vagas regionalizadas por necessidade e previsão de cadastro reserva onde

couber (art. 8º), priorizando carreiras finalísticas e suporte administrativo crítico.

2. Anuência para adoção de banca organizadora preferencialmente em modelagem centralizada/compartilhada pela MENP, visando padronização e economicidade.
3. Aprovação do cronograma indicativo: publicação do edital dentro do prazo do art. 10 e nomeações a partir do 2º semestre/2026, com remoções internas após a posse, conforme art. 5º.

#### 7. DOCUMENTOS QUE INSTRUEM ESTE PEDIDO

- Relatório Preliminar para Contratação de Banca Organizadora – SESAU/RO (SEI 0036.042680/2025-98) - (SEI nº 0065784161)
- Decreto nº 24.642/2019 (com alterações), para demonstração de aderência item a item (SEI nº 0066605348)
- Constituição Federal (art. 37) — concurso público e princípios administrativos (SEI nº 0066611003)
- Lei nº 14.965/2024 - Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos (SEI nº 0066610964)
- Lei Complementar nº 101/2000 (LRF) — planejamento e limites de gasto com pessoal (SEI nº 0066611021)
- Lei Federal nº 14.133/2021 — planejamento da contratação (ETP/TR) e gestão de riscos; este Relatório compõe os autos como peça técnica preparatória (SEI nº 0066611057)
- Lei Complementar nº 68/1992 - regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Rondônia (SEI nº 0066611091)
- Lei Estadual nº 5.243/2021 (PCCR – Grupo Ocupacional Saúde/SESAU) (SEI nº 0066611164)
- Lei nº 13.709/2018 (LGPD) — proteção de dados de candidatos (SEI nº 0066611131)
- Relatórios Anuais de Gestão (RAGs) da SESAU/RO: 2021, 2022, 2023, 2024. (Relatório Anual de Gestão (Parte I) (SEI nº 0066610817); Relatório Anual de Gestão (Parte II) (SEI nº 0066610831); Relatório Anual de Gestão (Parte III) (SEI nº 0066610858) e Relatório Anual de Gestão (Parte IV) (SEI nº 0066610876))
- ATA DE REUNIÃO COMITÊ INTERNO DE GOVERNANÇA - CIG/RO Portaria n.º 4327 de 18 de julho de 2025 Reunião Ordinária – Exercício de 2025 (SEI nº 0066607448)
- Dados de desligamentos e efetivo de servidores da SESAU/RO (2017-2024) (SEI nº 0065747154)
- Portaria nº 3105 de 22 de maio de 2025 - Estrutura Organizacional da SESAU/RO (SEI nº 0066611311)
- Portaria de Comissão nº 5246 de 02 de setembro de 2025 (SEI nº 0066610983) e (SEI nº 0066610983)
- 0036.036114/2025-47 - levantamento e a consolidação das informações dentro da SDGP (SEI nº 0066610980)
- 0036.039073/2025-41 - relação de contratos e processos de contratação de serviços com alocação de mão de obra terceirizada nas unidades de saúde (SEI nº 0066611027)
- Programa Anual de Saúde de 2025 (SEI nº 0066611161)

#### 8. CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS

Diante do exposto, a realização de Concurso Público é a única medida capaz de solucionar o déficit estrutural de 6.881 cargos, cessar a dependência de vínculos temporários, atender às recomendações dos órgãos de controle e viabilizar a expansão da rede de saúde.

A proposta de 3.000 vagas (Cenário 06) é tecnicamente justificada, operacionalmente indispensável e fiscalmente sustentável, pois substitui custos atuais sem ampliar a despesa líquida mensal.

Solicitamos, portanto, a autorização desta Mesa de Negociação Permanente para a imediata deflagração dos atos necessários à realização do certame.

Porto Velho, 18 de novembro de 2025.

**JEFFERSON RIBEIRO DA ROCHA**  
Secretário de Estado da Saúde|SESAU-RO

**MARIANA AYRES HENRIQUE BRAGANÇA**  
Secretária Adjunta da Secretaria do Estado da Saúde|SESAU-RO

**ELÓIA DUARTE RODRIGUES**  
Secretária Executiva de Estado da Saúde|SESAU-RO



Documento assinado eletronicamente por **JEFFERSON RIBEIRO DA ROCHA**, Secretário(a), em 19/11/2025, às 09:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do [Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [portal do SEI](#), informando o código verificador **0066232414** e o código CRC **4BEEB952**.