



## **ESTUDO TÉCNICO:**

**LOTAÇÃO E NECESSIDADE DE PROVIMENTO DE PROFESSORES NAS UNIDADES ESCOLARES DA REDE PÚBLICA ESTADUAL**

**SEDUC**  
Secretaria de Estado da  
Educação

**RONDÔNIA**  
★  
Governo do Estado





**Governador do Estado de Rondônia**  
MARCOS JOSÉ ROCHA DOS SANTOS

**Vice-Governador do Estado de Rondônia**  
SÉRGIO GONÇALVES DA SILVA

**Secretária do Estado da Educação**  
ANA LÚCIA DA SILVA SILVINO PACINI

**Secretária Adjunta de Estado da Educação**  
DÉBORA LÚCIA RAPOSO DA SILVA

**Secretária Executiva**  
MARTA SOUZA COSTA

**Diretora de Gestão de Pessoas**  
WALNEYA COSTA BEZERRA



## FICHA TÉCNICA

### **Elaboração do Estudo Técnico**

ELIANE RAMOS DOS SANTOS

### **Colaboração:**

ADRIANA JUDITE DE ALMEIDA

DANIEL SCHEFFMACHER DE SOUZA

DIEGO FIGUEREDO MOURA

FERNANDO TERRA VALEJO MELO

HUMBERTO FILHO DE OLIVEIRA CORTEZIA

IRANY DE OLIVEIRA LIMA MORAIS

IZIS CÚBIA MENDES LEANDRO DA SILVA

JHOSEANNE PORTUGAL DE CASTRO LINS ZEED

JORGE LUIZ FARIAS DE CASTRO

JOSÉ LUÍS QUEIROZ PINHEIRO

JOSÉ WILIANS MARTINS DA ROCHA

LEONICE SOARES DANTAS CABRAL

LUCIANA REGINA NOBRE

MARCIA HELENA GIROTTO

MARIA ELIZABET DE LIMA CANDIDO

MARIA QUEITE DIAS FEITOSA

MARIANA GOMES FIORI

MARLI MOREIRA SAMPAIO DE ARAÚJO

MICHELA APARECIDA SANTIAGO

ONEIDE BARBOSA DE JESUS GOMES

RUTE ARRÁS BRITO

RYAN HENRIQUE CAMPOS DE LIMA

SAMANTHA DE MORAES MOREIRA

SIRLEI RIBEIRO DE BARROS

WALNEYA COSTA BEZERRA

WANDERLEI FERREIRA LEITE



## SUMÁRIO

GLOSSÁRIO .....	7
LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS/QUADROS .....	12
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS .....	14
INTRODUÇÃO .....	16
1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA NECESSIDADE DO ESTUDO .....	18
1.1. Objetivo Geral e Específico do Estudo Técnico .....	21
1.1.1. Objetivos Específicos .....	21
1.2. Justificativa .....	22
1.3. Delimitação do Estudo .....	22
1.4. Estruturação do Estudo .....	23
2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL.....	24
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....	26
4. METODOLOGIA.....	29
4.1. Fontes dos Dados.....	29
4.2. Coleta de Dados .....	30
4.3. Análise de Dados.....	31
4.3.1. Ensino Fundamental I.....	31
4.3.2. Ensino Fundamental II e Ensino Médio .....	31
4.3.3. Mediação Tecnológica.....	33
4.3.4. Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional .....	34
4.3.5. Movimentação de Professores .....	35
4.3.6. Aposentadoria – projeções.....	36
4.3.7. Contratação Temporária.....	36
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	37
6. CARACTERIZAÇÃO DAS UNIDADES ESCOLARES DA SEDUC .....	37
7. LOTAÇÃO ATUAL DE PROFESSORES EFETIVOS NAS UNIDADES ESCOLARES.....	41
7.1. Análise dos resultados – Ensino Fundamental II e Ensino Médio .....	48
7.2. Análise dos resultados - Ensino Fundamental I .....	55
7.2.1. Análise Técnica e Interpretativa – Anos Iniciais do Ensino Fundamental.....	59
7.3. Análise dos resultados - Mediação Tecnológica .....	60
7.3.1. Análise Técnica Interpretativa - Mediação Tecnológica .....	64
7.4. Análise dos resultados - Coordenação Pedagógica e Orientação Escolar .....	66
7.4.1. Análise Técnica Interpretativa - Coordenação Pedagógica e Orientação Escolar .....	66



	74
7.5. Movimentação de Professores.....	74
7.5.1. Cedência .....	74
7.5.2. Aceite de Cedência .....	76
7.5.3. Análise Técnica Interpretativa – Movimentação: Cedência e Aceite de Cedência de professores.....	77
7.6. Vacância por Aposentadoria .....	80
7.6.1. Análise Técnica Interpretativa – Vacância por Aposentadoria (2026 – 2029) .	84
7.7. Contratos Temporários .....	86
7.7.1. Superintendência Regional de Educação de Alta Floresta .....	91
7.7.2. Superintendência Regional de Educação de Ariquemes .....	95
7.7.3. Superintendência Regional de Educação de Cacoal .....	101
7.7.4. Superintendência Regional de Educação de Costa Marques .....	105
7.7.5. Superintendência Regional de Educação de Espigão D'Oeste.....	107
7.7.6. Superintendência Regional de Educação de Guajará-Mirim.....	112
7.7.7. Superintendência Regional de Educação de Ji-Paraná.....	118
7.7.8. Superintendência Regional de Educação de Machadinho .....	124
7.7.9. Superintendência Regional de Educação de Ouro Preto.....	129
7.7.10. Superintendência Regional de Educação de Pimenta Bueno .....	135
7.7.11. Superintendência Regional de Educação de Rolim de Moura .....	140
7.7.12. Superintendência Regional de Educação de São Francisco.....	145
7.7.13. Superintendência Regional de Educação de Buritis .....	150
7.7.14. Superintendência Regional de Educação de Cerejeiras .....	156
7.7.15. Superintendência Regional de Educação de Extrema .....	163
7.7.16. Superintendência Regional de Educação de Jaru .....	166
7.7.17. Superintendência Regional de Educação de Porto Velho.....	171
8. DIAGNÓSTICO DA NECESSIDADE DE PROVIMENTO.....	180
8.1. Ensino Fundamental II e Ensino Médio.....	181
8.2. Ensino Fundamental I (Anos Iniciais).....	181
8.3. Modalidade de Mediação Tecnológica .....	182



8.4. Coordenação Pedagógica e Orientação Escolar.....	182
8.5. Projeção de Aposentadorias.....	182
8.6. Contratos Temporários e Horas Extras.....	183
9. ANÁLISE CONCLUSIVA E RECOMENDAÇÕES DA COMISSÃO-DGRH.....	184
9.1. Principais Achados.....	184
9.2. Correspondência aos Objetivos do Estudo.....	186
9.3. Síntese Diagnóstica.....	188
9.4. Recomendações da Comissão-DGRH.....	190
10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	193
11. ANEXOS.....	197



## GLOSSÁRIO

- **Análise Qualitativa:** Revisão de normativas aplicáveis à gestão de pessoal para verificar a coerência entre fundamentos legais, realidade institucional e diretrizes de alocação funcional.
- **Análise Quantitativa:** Levantamento e interpretação de dados sobre a distribuição de servidores nas unidades escolares, por meio de extração de fontes institucionais.
- **Anos Iniciais do Ensino Fundamental (EF I):** Etapa da educação básica que compreende os anos iniciais (1º ao 5º anos) do Ensino Fundamental. O estudo aponta para a possibilidade de remanejamento interno de professores já existentes para suprir as necessidades localizadas nesta etapa, sem a abertura de novas vagas em concurso público, devido a um excesso de 228 docentes em outras unidades e uma necessidade localizada de 48 professores.
- **Aposentadoria:** Processo de vacância do cargo devido à aquisição dos requisitos para inatividade, com projeções de vacâncias voluntárias para períodos futuros. O estudo projeta 934 vacâncias no quadro docente da Seduc entre 2026 e 2029, com 2026 representando o pico, com 317 aposentadorias previstas.
- **Base Nacional Comum Curricular (BNCC):** Documento de caráter normativo que define o conjunto orgânico e progressivo de aprendizagens essenciais que todos os alunos devem desenvolver ao longo das etapas e modalidades da Educação Básica, de modo a que tenham assegurados seus direitos de aprendizagem e desenvolvimento.
- **Cenário 1 (Por Unidade Escolar):** Estimativa da demanda por professores baseada na análise detalhada de cada escola, considerando matrizes curriculares e aulas exigidas por componente, representando a necessidade docente ideal para a rede. Essa projeção não considera variáveis operacionais, logísticas ou legais que possam impactar a alocação imediata dos profissionais.
- **Cenário 2 (Por Localidade/Município/Distrito):** Estimativa da demanda por professores a partir de um recorte territorial, considerada uma projeção mais realista e exequível para o provimento docente, permitindo a composição de



carga horária integral em unidades próximas. Este cenário é recomendado como base oficial para o concurso público por ser mais equilibrado em relação à viabilidade prática de lotação dos profissionais.

- **Censo Escolar:** Conjunto de dados estatísticos da educação básica no Brasil, utilizado como fonte de informações para caracterizar as unidades escolares e a distribuição de matrículas. O Censo Escolar 2024 foi utilizado no estudo.
- **Comissão de Diagnóstico da Gestão de Recursos Humanos (Comissão-DGRH):** Grupo responsável pela condução e elaboração do estudo técnico, incluindo a análise de dados e formulação de recomendações. A Comissão-DGRH foi responsável por solicitar projeções de aposentadoria e realizar a coleta de dados.
- **Concurso Público:** Processo seletivo para provimento de cargos permanentes na Administração Pública, prioritário conforme a Constituição Federal. É o instrumento legalmente determinado para assegurar a continuidade, legalidade e qualidade dos serviços públicos, sendo reiteradamente exigido pelo Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO).
- **Contratos Temporários/Contratações Emergenciais/Processos Seletivos Simplificados:** Vínculos de trabalho temporários que têm sido utilizados pela Seduc para suprir necessidades imediatas. Não são consideradas soluções definitivas para demandas permanentes e são objeto de recomendações do Tribunal de Contas do Estado (TCE-RO). O estudo identificou mais de 3.000 professores atuando sob esses vínculos, caracterizando uma dependência sistêmica e precarização das relações de trabalho.
- **Coordenador Pedagógico:** Profissional do Magistério, Pedagogo com habilitação em supervisão escolar ou equivalente que tem como função planejar, orientar, organizar e garantir a aplicação eficaz do currículo, em colaboração com os professores nas escolas da rede pública estadual.
- **Demandas (das unidades escolares):** Necessidades objetivas das escolas da rede pública estadual, especialmente relacionadas ao número de professores, turmas e recursos necessários para o pleno funcionamento pedagógico e administrativo.
- **Dimensionamento de Força de Trabalho:** Ferramenta de gestão para



identificar o quantitativo necessário de pessoal para atender às demandas de trabalho com eficiência, eficácia e efetividade.

- **Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP):** Setor organizacional da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (Seduc) ao qual a Comissão de Diagnóstico da Gestão de Recursos Humanos (Comissão-DGRH) está vinculada.
- **Ensino Fundamental I:** Etapa da educação básica que compreende os anos iniciais (1º ao 5º anos) do Ensino Fundamental.
- **Ensino Fundamental II:** Etapa da educação básica que compreende os anos finais (6º ao 9º anos) do Ensino Fundamental.
- **Ensino Médio:** Etapa da educação básica que sucede o Ensino Fundamental, em conformidade com as alterações recentes instituídas pelas diretrizes curriculares do ensino médio.
- **Estágio Probatório:** Período de avaliação inicial do desempenho de um servidor público após sua posse em cargo efetivo. É um aspecto regulado pelo Regime Jurídico.
- **Excesso de Professores:** Indica a alocação de professores em número superior à demanda de turmas ou a ocupação de funções fora da docência, como atividades administrativas, pedagógicas de apoio ou em readaptação funcional. Não representa excedente real de profissionais sem função, mas sim um desequilíbrio na distribuição ou desvio de função, que pode ser corrigido por remanejamento.
- **Horas Extras:** Carga horária adicional exercida por professores efetivos ou temporários além de sua jornada regular de trabalho.
- **Lotação:** Ação de distribuir e alocar os profissionais nas unidades escolares. O estudo realiza um diagnóstico da lotação atual de professores efetivos, apontando desequilíbrios entre unidades com carência e aquelas com excesso de profissionais.
- **Matriz Curricular:** Documento que estabelece o conjunto de aulas e componentes curriculares exigidos para cada etapa e modalidade de ensino em uma unidade escolar. É fundamental para o cálculo da necessidade de provimento docente.



- **Mediação Tecnológica:** Projeto específico para o Ensino Médio, com Mediação Tecnológica, desenvolvido por meio de professores presenciais onde estão localizadas as turmas, professores ministrantes e profissionais de Apoio/Intérprete que atuam em estúdio.
- **Necessidade de Provimento:** A quantificação da carência de profissionais efetivos em diferentes cargos ou áreas, identificada para fins de planejamento de concursos públicos ou remanejamento interno. No estudo, **valores numéricos negativos indicam necessidades**. É o objetivo geral do estudo.
- **Orientador Educacional:** Profissional do Magistério Pedagogo com habilitação em orientação educacional ou equivalente que tem como função acompanhar o desenvolvimento das habilidades cognitivas e socioemocionais dos estudantes a partir das atividades desenvolvidas no ambiente escolar, mediar conflitos entre estudantes e docentes, implementar estratégias para melhorar a proficiência nas áreas do conhecimento e que reverberem nas condutas dos estudantes, orientar escolhas de carreira, em colaboração com professores, pais e psicólogos atuantes nas escolas da rede pública estadual.
- **Pico de Vacância:** Período de maior concentração de desligamentos por aposentadoria projetados para o quadro docente. No estudo, o ano de 2026 representa o pico, com 317 aposentadorias previstas.
- **Plano de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR):** Conjunto de normas que regulamenta as carreiras, cargos e remunerações dos profissionais da Educação Escolar Básica da Rede Pública Estadual de Ensino de Rondônia. Foi instituído pela Lei Complementar nº 680/2012 e alterado pela Lei Complementar nº 1.246/2024.
- **Plano Estadual de Educação (PEE):** Marco estratégico da política educacional de Rondônia, com metas para a melhoria da educação e valorização dos profissionais. O PEE 2014-2024 estabelece a Meta 17, sobre valorização dos profissionais do magistério, e a Meta 18, sobre planos de carreira.
- **Provimento:** Preenchimento de cargos vagos, tipicamente por meio de concurso público.
- **Regime Jurídico:** Conjunto de leis que regulam aspectos como provimento,



posse, exercício, estágio probatório e estabilidade dos servidores públicos civis do Estado de Rondônia. É regido pela Lei Complementar nº 68/1992.

- **Remanejamento:** Processo de realocação de profissionais excedentes entre escolas ou localidades para suprir necessidades em outras unidades. É uma solução estratégica recomendada pelo estudo para áreas com excesso de docentes, como o Ensino Fundamental I e a Mediação Tecnológica.
- **Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (Seduc):** Órgão responsável pela gestão e garantia da qualidade da educação pública no estado de Rondônia. É a entidade foco do estudo técnico.
- **Sistema de Gestão Integrada da Seduc (SGIS):** Sistema de gestão interna da Seduc, utilizado como uma das principais e oficiais fontes de dados para o estudo técnico, incluindo lotação de servidores, frequência, quadros de lotação, projeção de aposentadoria e dados de matrículas.
- **Superintendência Regional de Educação (SUPER):** Novas estruturas administrativas que substituem as antigas Coordenadorias Regionais de Educação (CRE). O estudo analisa a necessidade de provimento e a situação dos contratos temporários e horas extras por Superintendência Regional.
- **Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO):** Órgão de controle externo que tem acompanhado e emitido recomendações formais sobre a utilização de contratos temporários pela Seduc, exigindo a regularização por meio de concurso público. O TCE-RO tem reiterado que as contratações temporárias não devem suprir demandas permanentes, em conformidade com a Constituição Federal.
- **Unidades Escolares Regulares:** Escolas da rede estadual de ensino de Rondônia, abrangendo diversas tipologias (urbanas, rurais, militares, prisionais), com exceção das indígenas, que não foram o foco principal do estudo. O estudo foca no diagnóstico de lotação e provimento nessas unidades.
- **Vacância Efetiva:** Cargo que se torna definitivamente vago, por exemplo, devido a aposentadorias ou exonerações, e que justifica o provimento por concurso público.
- **Vacância por Aposentadoria:** Projeção de cargos que se tornarão vagos devido à aposentadoria voluntária de servidores, utilizada para planejar a



reposição de pessoal. O estudo projeta 934 vacâncias entre 2026 e 2029, com 2026 sendo o ano de maior impacto (317 vacâncias).

## LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS/QUADROS

### Gráficos:

- Distribuição de Matrículas por Etapa/Modalidade e Localização.
- Quantitativo de unidades escolares regulares por nível de complexidade da Seduc.
- Quantitativo Geral de CEEJAs.
- Vacâncias por Aposentadoria em 2026 – Por Componente Curricular.

### Tabelas/Quadros:

- Combinação de Oferta de Etapa/Modalidade de Ensino por Localização.
- Quantitativo Geral de Professores Lotados nas Unidades Escolares (discriminado por habilitação, professores com horas extras e professores ativos).
- Necessidade de Professores (20H) e Necessidade de Professores (40H) por Componente Curricular (Cenário 1 para Ensino Fundamental II e Ensino Médio).
- Necessidade de Professores (20H) e Necessidade de Professores (40H) por Componente Curricular (Cenário 2 para Ensino Fundamental II e Ensino Médio).
- Quadro Geral de Necessidade de Professores – Séries Iniciais (para Ensino Fundamental I).
- Quadro Geral de Excesso de Professores – Séries Iniciais (para Ensino Fundamental I).
- Quadro Geral do Necessidade de Professores na Mediação Tecnológica.
- Quadro Geral do Excesso de Professores na Mediação Tecnológica.
- Quadro de Necessidade de Coordenador Pedagógico (por localidade, quantidade atual, quantidade necessária e necessidade).



- Quadro de Excesso de Coordenador Pedagógico (por localidade, quantidade atual, quantidade necessária e excesso).
- Quadro de Necessidade de Orientador Escolar (por localidade, quantidade atual, quantidade necessária e necessidade).
- Quadro de Excesso de Orientador Escolar (por localidade, quantidade atual, quantidade necessária e excesso).
- Quadro de Vacância por Aposentadoria (por localidade e projeções anuais de 2026 a 2029, e total geral).
- Quantitativo Geral de Professores Temporários (por localidade, soma de hora extra e contratos).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Alta Floresta D'Oeste).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Ariquemes).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Cacoal).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Costa Marques).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Espigão D'Oeste).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Guajará-Mirim).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Ji-Paraná).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Machadinho D'oeste).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Ouro Preto Do Oeste).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Pimenta Bueno).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a



- Superintendência Regional de Educação de Rolim de Moura).
- Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de São Francisco do Guaporé).
  - Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Burity).
  - Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Cerejeiras).
  - Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Extrema).
  - Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Jaru).
  - Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Porto Velho).
  - Localidade/Habilitação Soma de Hora Extra Contratos (para a Superintendência Regional de Educação de Vilhena).

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- **BAF:** Boletim Mensal de Frequência
- **BMF:** Boletim Mensal de Frequência
- **BNCC:** Base Nacional Comum Curricular
- **CEEJAs:** Centros de Educação de Jovens e Adultos
- **CIRCAE:** Coordenadoria de Informação, Regulação, Currículo e Avaliação Educacional
- **Comissão-DGRH:** Comissão de Diagnóstico da Gestão de Recursos Humanos
- **CRE:** Coordenadorias Regionais de Educação
- **DGE:** Diretoria Geral de Educação
- **EC:** Emenda Constitucional
- **EF I:** Ensino Fundamental I
- **EF II:** Ensino Fundamental II
- **EJA:** Educação de Jovens e Adultos
- **EM:** Ensino Médio



- **GCP:** Gerência de Concursos Públicos (Parte de SEGEP-GCP)
- **GSS/COTIC:** Gerência de Suporte de Sistemas / Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação
- **ICGE:** Indicador de Complexidade de Gestão Escolar
- **IDH:** Índice de Desenvolvimento Humano
- **INEP:** Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
- **LC:** Lei Complementar
- **MP-RO:** Ministério Público de Rondônia
- **PCCR:** Plano de Carreira, Cargos e Remuneração
- **PEE:** Plano Estadual de Educação
- **Seduc:** Secretaria de Estado da Educação de Rondônia
- **SEGEP:** Secretaria de Estado da Gestão de Pessoas (Parte de SEGEP-GCP)
- **SEI:** Sistema Eletrônico de Informações
- **SGIS:** Sistema de Gestão Integrada da Seduc
- **SUPER:** Superintendência Regional de Educação
- **TCE-RO:** Tribunal de Contas do Estado de Rondônia



## INTRODUÇÃO

O presente estudo técnico tem como finalidade apresentar, de forma clara, fundamentada e sistematizada, o diagnóstico da real necessidade da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (Seduc) em recompor e reforçar seu quadro de servidores efetivos nas unidades escolares regulares. Tal iniciativa visa assegurar não apenas a continuidade das atividades pedagógicas e funções administrativas, mas também promover uma gestão de pessoas mais eficiente, transparente e sustentável.

A literatura educacional é unânime em apontar que a presença de professores efetivos, com vínculo estável e formação adequada, é fator determinante para a melhoria da aprendizagem e da continuidade pedagógica nas escolas públicas (GATTI et al., 2019). A persistente dependência de contratos temporários compromete a estabilidade institucional das escolas, dificulta o planejamento estratégico, prejudica a qualidade do ensino e afeta significativamente a gestão dos recursos humanos no âmbito educacional. Estudos também indicam que escolas com maior proporção de docentes contratados temporariamente tendem a apresentar menor desempenho em avaliações externas, quando comparadas àquelas com corpo docente efetivo consolidado (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS; OCDE, 2018).

Entre os principais objetivos deste estudo, destacam-se: analisar a estrutura organizacional das unidades escolares; avaliar os impactos do uso recorrente de contratações temporárias de professores; projetar os efeitos das aposentadorias previstas; identificar o perfil funcional dos servidores readaptados; estimar a necessidade de provimento de cargos efetivos por meio de concurso público; e propor soluções técnicas que contribuam para a otimização do quadro funcional e a melhoria dos serviços educacionais prestados.

O Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO), por meio de recomendações formais, tem reiterado a necessidade da realização de concurso público, conforme preconiza a Constituição Federal. Esse órgão de controle tem identificado a utilização indevida de contratações temporárias para suprir demandas permanentes, em desacordo com a legislação vigente. Ainda assim, o próprio Tribunal



reconhece os esforços atuais da Administração Pública Estadual na organização e deflagração do certame, considerado urgente e prioritário.

O histórico recente demonstra que, desde 2016, a Seduc tem recorrido, de forma recorrente, a contratações temporárias. Embora essas medidas tenham atendido a situações específicas e pontuais, já não se mostram compatíveis com as exigências legais nem eficazes como solução de longo prazo para os desafios estruturais enfrentados pela rede estadual de ensino.

A escassez de servidores efetivos compromete a continuidade do processo educativo e prejudica a qualidade dos serviços prestados nas escolas, exigindo ações estruturadas, planejadas e tecnicamente embasadas para recomposição do quadro funcional de forma responsável e sustentável. Nesse contexto, o presente diagnóstico adquire relevância estratégica ao oferecer uma análise aprofundada da situação atual, subsidiando o planejamento e a tomada de decisões da gestão educacional.

Trata-se, portanto, de um instrumento técnico de apoio à administração pública, orientado à regularização e ao provimento adequado de profissionais da educação. Para além da resposta a uma demanda imediata, este estudo contribui para o fortalecimento de uma política educacional mais consistente, duradoura e comprometida com a qualidade do ensino e o desenvolvimento social do estado de Rondônia.



## 1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA NECESSIDADE DO ESTUDO

A Secretaria de Estado da Educação de Rondônia Seduc, tem enfrentado, ao longo dos anos, desafios significativos na gestão e no provimento de seu quadro de servidores. As crescentes demandas educacionais, somadas às mudanças nas diretrizes pedagógicas — como a implementação do Novo Ensino Médio — e às vacâncias decorrentes de aposentadorias, exonerações, falecimentos, licenças e readaptações, têm impactado diretamente a capacidade da rede estadual de ensino em manter seus serviços com qualidade, regularidade e segurança jurídica.

Para atender às necessidades imediatas das unidades escolares e garantir a continuidade do serviço público educacional, a Seduc passou a recorrer, nos últimos anos, à realização de processos seletivos simplificados. Embora essas medidas tenham sido importantes em momentos críticos, especialmente em situações temporárias, elas não se configuram como solução definitiva, considerando que a Constituição Federal determina que o provimento de cargos permanentes na Administração Pública deve ocorrer, prioritariamente, por meio de concurso público.

O último concurso público da Seduc foi realizado em 2016, por meio do Edital nº 237/GCP/SEGEP<sup>1</sup>, de 22 de setembro de 2016, com a oferta de 672 vagas, sendo 553 para Professores Classe C, 46 para Analistas Educacionais e 73 para Técnicos Educacionais de nível médio. Na ocasião, apenas 70,6% dessas vagas foram efetivamente preenchidas, o que já indicava, à época, dificuldades no suprimento do quadro funcional da rede estadual.

Desde então, a Secretaria passou a adotar, de forma recorrente, processos seletivos simplificados para a contratação temporária de profissionais, com destaque para os seguintes editais:

<sup>1</sup> Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/publicacao/2292016-237-abertura-de-concurso-publico-Seduc/>



- ✓ **2019:** Edital nº 031/2019/SEGEp-GCP<sup>2</sup> - 850 vagas (845 para Professor Classe “C” - 40h e 5 para Professor Classe “C” - 20h).
- ✓ **2021:** Edital nº 199/2021/SEGEp-GCP<sup>3</sup> - 2.247 vagas para professores, analistas e técnicos educacionais.
- ✓ **2023:** Edital nº 40/2023/SEGEp-GCP<sup>4</sup> - 667 vagas (656 para Professores Classe “C” - 40h e 11 para Professores Classe “C” - 20h).
- ✓ **2024:** Edital nº 27/2024/SEGEp-GCP<sup>5</sup> - 2.109 vagas (1.949 Professores Classe “C” - 40h e 160 Técnicos Educacionais Nível II).

Apesar de relevantes para mitigar, em parte, os efeitos da carência de profissionais nas escolas, essas contratações temporárias não garantem a estabilidade, a continuidade e a qualidade que o serviço público exige. Por sua própria natureza, não fortalecem institucionalmente as escolas e apresentam limitações operacionais, pedagógicas e jurídicas.

Desde 2019, o Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO) tem acompanhado de forma rigorosa a aplicação desses processos seletivos simplificados, alertando quanto à necessidade de observância ao artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, que estabelece que o ingresso em cargos públicos permanentes deve ocorrer por meio de concurso público.

Ao analisar o Processo nº 00397/23, referente ao Edital nº 040/2023/SEGEp-GCP<sup>6</sup>, o TCE-RO, por meio do Acórdão AC2-TC 00471/23<sup>7</sup>, determinou que a SEGEp e a Seduc priorizassem a realização de concurso público, ressaltando que

<sup>2</sup> Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/publicacao/832019-edital-n-0312019segep-gcpabertura-processo-seletivo-seduc-professor-classe-c/>

<sup>3</sup> Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2021/09/Edital-n.-199-2021-SEGEp-GCP-Abertura-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-Professor-Analista-Educacional-Tecnico-Educacional.pdf>

<sup>4</sup> Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2023/02/Edital-n.-40-2023- SEGEp-GCP-Abertura-de-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-Professor-Classe-C-1.pdf>

<sup>5</sup> Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Edital-n.-27-2024-SEGEp-GCP-Abertura-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-2024-Professor-CuidadorInterprete-Libras.pdf>.

<sup>6</sup> Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2023/02/Edital-n.-40-2023-SEGEp-GCP-Abertura-de-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-Professor-Classe-C-1.pdf>

<sup>7</sup> [https://tce.ro.gov.br/doe/arquivos/Diario\\_02979\\_2023-12-19-17-9-39.pdf](https://tce.ro.gov.br/doe/arquivos/Diario_02979_2023-12-19-17-9-39.pdf)



contratações temporárias sem justificativas adequadas violam os incisos II e IX do artigo 37 da Constituição Federal.

Mais recentemente, no âmbito do Processo nº 00728/24, referente ao Edital nº 027/2024/SEGEPI-GCP<sup>8</sup>, o Tribunal, por meio do Acórdão AC1-TC 00257/25<sup>9</sup>, concluiu que as justificativas apresentadas pela Administração não caracterizavam situação de excepcional interesse público, uma vez que as necessidades apontadas — como aposentadorias, exonerações, falecimentos, licenças, readaptações, aumento de matrículas e implementação do Novo Ensino Médio — são de natureza contínua e permanente, devendo ser atendidas, obrigatoriamente, por meio de concurso público.

Apesar de reconhecer irregularidades formais, o TCE-RO, sensível à urgência da situação e à necessidade de preservação do ano letivo, deliberou, de forma excepcional, pela manutenção dos efeitos do edital, como medida transitória. Ainda assim, determinou expressamente a realização do concurso público como forma de regularização da situação. O Tribunal também registrou a existência do processo administrativo SEI nº 0029.009618/2024-01, que trata do diagnóstico e planejamento da gestão de pessoal da Seduc, reconhecendo que há, por parte da Administração, um movimento transparente e estruturado em favor da realização do certame.

Importante destacar que, mesmo diante de manifestações do Ministério Público de Contas defendendo a aplicação imediata de sanções, o relator do processo, considerando as providências adotadas pela gestão, optou por reforçar a prioridade da realização do concurso como medida de adequação e conformidade institucional.

Diante desse cenário, a realização de um novo concurso público para os cargos de Professor da Seduc não se impõe apenas como um dever legal e constitucional, mas como uma estratégia essencial para assegurar a continuidade, a legalidade, a eficiência e a qualidade dos serviços educacionais prestados à população. Assim, o

<sup>8</sup> Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Edital-n.-27-2024-SEGEPI-GCP-Abertura-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-2024-Professor-Cuidador-Interprete-Libras.pdf>

<sup>9</sup> Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Edital-n.-27-2024-SEGEPI-GCP-Abertura-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-2024-Professor-Cuidador-Interprete-Libras.pdf>



presente estudo técnico representa uma etapa fundamental nesse processo, ao oferecer subsídios concretos para a tomada de decisão e contribuir para o alinhamento da política educacional às determinações dos órgãos de controle, com base nas reais necessidades da rede estadual de ensino.

## 1.1. Objetivo Geral e Específico do Estudo Técnico

Este estudo técnico tem como objetivo geral diagnosticar, com rigor técnico e fundamentação legal, a necessidade de provimento de professores efetivos na rede estadual de ensino de Rondônia, a fim de subsidiar a realização de concurso público que assegure a continuidade e a qualidade dos serviços educacionais ofertados à população.

### 1.1.1. Objetivos Específicos

- Mapear, de forma detalhada, a estrutura organizacional e funcional das unidades escolares regulares, considerando a tipologia, o número de matrículas e a localização geográfica;
- Apresentar diagnósticos objetivos sobre a utilização de contratações temporária, evidenciando suas causas e os impactos na organização e na gestão das escolas;
- Disponibilizar projeções de aposentadorias, com o intuito de subsidiar o planejamento estratégico de reposição de pessoal;
- Estimar a demanda real por cargos efetivos, com base em critérios legais e pedagógicos;
- Propor soluções técnicas viáveis para otimizar o quadro funcional, aprimorar a qualidade do ensino e promover o uso racional da força de trabalho docente.



## 1.2. Justificativa

Este estudo técnico justifica-se por seu caráter estratégico para a Seduc, ao oferecer uma base sólida, técnica e legalmente embasada para a recomposição e regularização do quadro de servidores efetivos. Além de respaldar o cumprimento dos princípios constitucionais da legalidade, da eficiência e da economicidade, o diagnóstico contribui para estabilizar a força de trabalho e fortalecer a gestão educacional.

A constante dependência de vínculos temporários compromete a continuidade das práticas pedagógicas, fragiliza o planejamento escolar e dificulta a implementação de políticas educacionais consistentes. Nesse sentido, o presente estudo assume papel fundamental na construção de soluções estruturais para os desafios enfrentados pela rede estadual de ensino, impactando positivamente na qualidade do ensino e no desenvolvimento social do estado de Rondônia.

## 1.3. Delimitação do Estudo

O presente estudo concentra-se exclusivamente nas unidades escolares regulares da rede estadual de ensino de Rondônia, tanto urbanas quanto rurais. A análise considera os professores efetivos e a necessidade de provimento de Docentes, Coordenadores Escolares e Orientadores Educacionais nas diversas tipologias administrativas da rede.

O diagnóstico incide sobre a demanda associada às matrizes curriculares estabelecidas para cada unidade escolar, bem como sobre os cargos efetivos atualmente vagos ou com perspectiva de vacância definitiva. Os critérios adotados observam a legislação vigente — especialmente a Lei Complementar nº 1.100, de 18 de outubro de 2021 —, as diretrizes administrativas da Seduc, e as recomendações do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO), assegurando objetividade, segurança jurídica e respaldo técnico à proposta apresentada.



Cabe esclarecer que este estudo não contempla afastamentos temporários, como licenças maternidade, licenças para tratamento de saúde, ou afastamentos para tratar de interesses particulares. Por se tratarem de ausências transitórias, tais situações devem ser geridas por mecanismos administrativos provisórios, como contratações temporárias, designações temporárias, redistribuições internas ou banco de horas, de acordo com a disponibilidade orçamentária e o planejamento da Secretaria.

Dessa forma, o presente diagnóstico limita-se à identificação das necessidades permanentes de provimento no quadro docente da rede estadual, servindo como instrumento técnico de apoio à gestão educacional e à tomada de decisões estratégicas.

#### 1.4. Estruturação do Estudo

O estudo técnico foi organizado em seções estratégicas para garantir clareza, objetividade e fundamentação nas análises e recomendações. A estrutura compreende:

- **Elementos de apoio à leitura:** Glossário, lista de siglas, gráficos e tabelas para facilitar a compreensão dos termos e dados.
- **Introdução:** Contextualiza o estudo, define seus objetivos, justifica sua importância e delimita seu escopo, focando nos professores da rede estadual.
- **Fundamentação Teórica:** Expõe as bases legais e conceituais que sustentam o estudo, com destaque para normas estaduais e diretrizes de gestão pública.
- **Metodologia:** Descreve os métodos de coleta e análise dos dados, detalhando fontes oficiais e critérios adotados para cada etapa do diagnóstico.
- **Apresentação e Análise dos Resultados:** Reúne os principais dados e interpretações sobre a lotação atual, as necessidades e excessos, os contratos temporários e as projeções de vacância.
- **Diagnóstico da Necessidade de Provimento:** Consolida as evidências técnicas para orientar decisões sobre concurso público e reorganização interna da força de trabalho.



- **Análise Conclusiva e Recomendações:** Resume os achados principais e apresenta as recomendações da Comissão-DGRH, com foco em ações imediatas e planejamento estratégico.
- **Referências e Anexos:** Contêm as fontes utilizadas e materiais complementares que reforçam a credibilidade do estudo.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A compreensão da organização, estrutura e valorização dos profissionais da Educação Básica do Estado de Rondônia exige o exame atento do arcabouço normativo que fundamenta a carreira, o regime jurídico e a gestão educacional. Entre os principais instrumentos legais que regem essa temática, destacam-se a Lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012, a Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992, a Lei Complementar nº 1.246, de 31 de julho de 2024 e o Plano Estadual de Educação (PEE) 2014-2024.

A **Lei Complementar nº 680/2012** institui o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR) dos Profissionais da Educação Escolar Básica da Rede Pública Estadual de Ensino de Rondônia. Essa norma estabelece as três carreiras fundamentais no âmbito educacional: Profissional do Magistério, Analista Educacional e Técnico Educacional<sup>10</sup>. A estrutura do plano baseia-se em critérios de classe e referência, os quais definem, respectivamente, a posição funcional e o vencimento-base do servidor. As formas de movimentação funcional incluem progressão e promoção, sendo esta última aplicável exclusivamente aos profissionais do magistério, mediante a aquisição de nova habilitação específica de nível superior<sup>11</sup>.

Complementarmente, a **Lei Complementar nº 68/1992** dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis do Estado de Rondônia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais<sup>12</sup>. Essa norma regula aspectos como provimento,

<sup>10</sup> RONDÔNIA. *Lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012*. Institui o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação Escolar Básica do Estado de Rondônia. Diário Oficial do Estado de Rondônia, Porto Velho, 2012.

<sup>11</sup> Idem, art. 11 a 13.

<sup>12</sup> RONDÔNIA. *Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992*. Institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis



posse, exercício, estágio probatório, estabilidade, movimentação, licenças, deveres funcionais e processo administrativo disciplinar. Embora de caráter geral, muitos de seus dispositivos são aplicáveis aos servidores da educação, especialmente no que se refere à investidura, à avaliação de desempenho e à aquisição de estabilidade funcional.

Com a promulgação da **Lei Complementar nº 1.246/2024**, o PCCR e a estrutura administrativa da Secretaria de Estado da Educação passaram por alterações significativas. A LC nº 1.246/2024 atualizou atribuições de diversas funções do magistério, como a do Orientador Educacional, e alterou nomenclaturas, a exemplo do Supervisor Escolar, agora denominado Coordenador Pedagógico<sup>13</sup>. Essa norma revoga dispositivos que fixavam quantitativos rígidos para lotação de cargos. Ademais, instituiu novas gratificações funcionais, como a Gratificação pela Complexidade de Gestão Escolar e a Gratificação de Apoio Pedagógico<sup>14</sup>.

Adicionalmente, o Plano Estadual de Educação (PEE) 2014–2024 representa o marco estratégico da política educacional de Rondônia. Elaborado por meio de um processo democrático e participativo, o PEE estabelece vinte metas para a melhoria da educação em todas as suas dimensões. Destacam-se, neste estudo, a **Meta 17**, que trata da valorização dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, com o objetivo de equiparar gradualmente seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, e a **Meta 18**, que assegura a elaboração e a implantação de planos de carreira para todos os profissionais da educação básica<sup>15</sup>. O plano reforça a importância da formação inicial e continuada, da avaliação de desempenho e das condições adequadas de trabalho como pilares para a valorização do magistério.

do Estado de Rondônia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Diário Oficial do Estado de Rondônia, Porto Velho, 1992.

<sup>13</sup>RONDÔNIA. Lei Complementar n.º 1.246, de 31 de julho de 2024. Disponível em: <<http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/Files/LC1246.pdf>>. Acesso em: 3 jun. 2025.

<sup>14</sup> Idem, arts. 22-A a 22-G.

<sup>15</sup> RONDÔNIA. *Plano Estadual de Educação 2014–2024*. Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/educacao/pee/>. Acesso em: 1 jun. 2025.



### 3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Além das normativas internas, foram analisadas referências externas, as quais enriquecem o presente estudo por meio de relevantes pesquisas doutrinárias, conforme exposto a seguir.

A adequada gestão de pessoas nas unidades escolares da rede pública estadual exige mais do que a simples quantificação de profissionais lotados. Ela pressupõe a compreensão da função social da escola, das exigências impostas pela política educacional e dos marcos teóricos que sustentam a análise do dimensionamento de pessoal na administração pública.

Nesse sentido, esta seção busca articular três eixos complementares: (i) a gestão de pessoas na educação; (ii) os fundamentos metodológicos do dimensionamento da força de trabalho; e (iii) a realidade empírica do quadro funcional das escolas brasileiras. Essa articulação visa garantir consistência conceitual, aplicabilidade prática e aderência ao contexto organizacional da Seduc.

O primeiro eixo desta pesquisa está ancorado na obra "**Gestão de Pessoas na Educação: uma análise das propostas participativas no desenvolvimento das políticas públicas educacionais**"<sup>16</sup>, que oferece uma visão ampla sobre o papel estratégico da gestão de pessoas no ambiente escolar. O estudo ressalta que a atuação dos profissionais da educação deve estar alinhada à missão institucional da escola, com vistas ao fortalecimento da qualidade do ensino, à melhoria da aprendizagem e à construção de um ambiente colaborativo.

Sob essa ótica, o dimensionamento adequado da força de trabalho escolar não se reduz à alocação numérica, mas envolve o reconhecimento da **competência como eixo estruturante**, o que requer que os profissionais possuam habilidades específicas e sejam distribuídos de forma estratégica para garantir a efetividade das ações pedagógicas e administrativas. A autora defende a gestão de pessoas como prática

---

<sup>16</sup> SOARES, Lídia de Oliveira. *Gestão de pessoas na educação: uma análise das propostas participativas no desenvolvimento das políticas públicas educacionais*. Brasília: Liber Livro, 2011.



articuladora entre planejamento educacional, valorização profissional e participação coletiva, destacando dimensões como **liderança eficaz, trabalho em equipe e melhoria contínua** como fundamentos para uma escola eficaz.

No segundo eixo, a referência central é a obra "**Dimensionamento na Administração Pública Federal: mensuração da capacidade produtiva e análise de tipificação**"<sup>17</sup>, que fornece a estrutura metodológica para a realização do presente diagnóstico. A obra conceitua o dimensionamento como uma ferramenta de gestão orientada à identificação do quantitativo necessário de pessoal para assegurar a realização das entregas institucionais com eficiência, eficácia e efetividade.

Dentre as etapas metodológicas, destaca-se a análise de tipicidade organizacional, considerada ponto de partida para a compreensão da lógica de funcionamento das unidades escolares, permitindo sua categorização a partir de variáveis como público-alvo, complexidade das atividades, dispersão territorial, grau de automatização, entre outras. Tal abordagem é essencial no contexto da Seduc, cuja diversidade estrutural e geográfica exige soluções específicas para cada unidade escolar.

A publicação também explora modelos quantitativos aplicáveis ao dimensionamento, como os métodos algébricos, estatísticos e os baseados em fronteiras eficientes (como DEA – Data Envelopment Analysis), além de discutir os fatores organizacionais que influenciam a aplicação dos resultados, tais como cultura institucional, maturidade da gestão e resistência a mudanças. Esses fatores são particularmente relevantes em ambientes educacionais, nos quais o dimensionamento não pode prescindir de uma análise crítica dos facilitadores e barreiras contextuais.

O terceiro eixo da fundamentação teórica está representado pelo estudo "**Dimensionamento do quadro de funcionários das escolas de educação básica**

---

<sup>17</sup> BRASIL. Ministério da Economia. *Dimensionamento na Administração Pública Federal: mensuração da capacidade produtiva e análise de tipificação*. Brasília: SEGES, 2020.



no Brasil"<sup>18</sup>, que oferece um panorama sobre a situação do pessoal nas escolas públicas do país. A pesquisa evidencia a heterogeneidade da rede de ensino básica brasileira, tanto em termos de distribuição dos profissionais quanto de infraestrutura, e reconhece as lacunas existentes na formulação de políticas públicas voltadas à composição do quadro funcional escolar.

Apesar das limitações identificadas nos dados do Censo Escolar – como a ausência de detalhamento sobre o tipo e o vínculo dos profissionais – a publicação propõe a construção de indicadores adaptáveis à realidade local, o que se mostra pertinente no caso da Seduc. A possibilidade de construir métricas a partir de informações disponíveis, mesmo que fragmentadas, contribui para a elaboração de uma proposta de dimensionamento realista e factível, respeitando as particularidades regionais e institucionais.

A articulação entre essas três abordagens – **conceitual, metodológica e contextual** – possibilita a construção de um modelo analítico robusto para o diagnóstico da lotação e a identificação da necessidade de provimento de servidores nas unidades escolares regulares da Seduc. Ao integrar os princípios da gestão educacional com as técnicas modernas de dimensionamento e com os desafios concretos vivenciados pelas escolas públicas brasileiras, o presente estudo se estrutura não apenas como uma exigência burocrática, mas como um **instrumento estratégico para a formulação de políticas de pessoal** e para a deflagração de um concurso público eficaz e responsivo à realidade da rede estadual.

Dessa forma, o conjunto normativo e pesquisas doutrinárias aqui examinado fornece as bases legais e políticas para compreender a organização da carreira, as mudanças recentes na estrutura funcional da Seduc e os desafios contemporâneos relativos à valorização dos profissionais da educação no estado de Rondônia.

---

<sup>18</sup> OLIVEIRA, Romualdo Portela de et al. *Dimensionamento do quadro de funcionários das escolas de educação básica no Brasil*. São Paulo: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 2018.



## 4. METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo técnico fundamenta-se em uma abordagem mista, articulando análises quantitativas e qualitativas com o objetivo de garantir um diagnóstico preciso da distribuição atual dos professores com função docente nas unidades escolares regulares da rede estadual de ensino de Rondônia. O foco da análise é subsidiar o planejamento de provimento de cargos efetivos, especialmente para fins de concurso público, assegurando o atendimento das necessidades pedagógicas de forma estruturada e sustentável.

Os dados utilizados foram extraídos do Sistema de Gestão Integrada da Seduc (SGIS), plataforma oficial de controle da lotação de servidores, com recorte específico para professores em exercício da docência. As informações foram organizadas por município, componente curricular, nível de ensino e tipo de vínculo funcional, permitindo uma análise detalhada e regionalizada da força de trabalho docente.

### 4.1. Fontes dos Dados

As informações utilizadas no estudo foram extraídas de diferentes bases institucionais, considerando a confiabilidade, abrangência e atualidade dos registros. As principais fontes de dados incluem:

- Sistema de Gestão Integrada da SEDUC (SGIS);
- Boletim Mensal de Frequência (BAF/BMF);
- Quadros de Lotação das unidades escolares;
- Documentos formalizados por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI):

- a) 0029.009618/2024-01, que solicita a “Realização de Diagnóstico Educacional de Gestão de Recursos humanos” in loco (0046187795);
- b) 0029.042041/2024-31, que contém os dados consolidados pela Comissão da Diretoria Geral de Educação que realizou o Estudo Técnico



Preliminar para “Reordenamento de unidades escolares das Superintendências Regionais de Educação” (0054878237) e;

c) 0029.029995/2025-39, que formalizado para o estudo técnico para a deflagração do concurso para professores (0060702855);

- Análises da Comissão-DGE<sup>19</sup>, referentes aos estudos da Coordenadoria de Informação, Regulação, Currículo e Avaliação (**CIRCAE**) vinculada à Diretoria Geral de Educação - DGE;
- Matrizes curriculares e itinerários formativos vigentes inseridas pela CAIE no Sistema SGIS;
- Entrevistas realizadas com técnicos educacionais e profissionais da educação durante o diagnóstico *in loco*.

## 4.2. Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada de forma sistemática e multifacetada, combinando fontes documentais e observações diretas. A Comissão – DGRH utilizou os seguintes procedimentos:

- **Análise Qualitativa:** revisão das normativas aplicáveis à gestão de pessoal, visando verificar a coerência entre fundamentos legais, realidade institucional e as diretrizes de alocação funcional.
- **Análise Quantitativa:** levantamento e interpretação de dados sobre a distribuição de servidores nas unidades escolares, por meio de extração das fontes institucionais indicadas.
- **Diagnóstico *in loco*:** entre agosto e dezembro de 2024, onze membros da Comissão realizaram visitas técnicas às **305 unidades escolares**, abrangendo diferentes jurisdições e realidades, com observação direta das condições de lotação e funcionamento.

<sup>19</sup> Comissão composta por membros da DGE designada para realizar estudos técnicos preliminares do mapeamento e distribuição das unidades escolares da rede pública estadual de ensino de Rondônia. Portaria disponível em [https://sei.sistemas.ro.gov.br/sei/controlador.php?acao=procedimento\\_trabalhar&id\\_procedimento=52082082&id\\_documento=55061641](https://sei.sistemas.ro.gov.br/sei/controlador.php?acao=procedimento_trabalhar&id_procedimento=52082082&id_documento=55061641)



- **Entrevistas presenciais:** coleta de informações por meio de escuta ativa de técnicos educacionais e outros profissionais das unidades escolares, com o intuito de complementar os dados objetivos com percepções institucionais.
- **Levantamento da demanda de aulas:** cálculo da necessidade de aulas por componente curricular, com base em informações do SGIS, matrizes curriculares, número de turmas, níveis e modalidades de ensino, considerando os parâmetros legais da jornada escolar.
- **Atividades complementares:** quatro membros da Comissão-DGRH também acompanharam processos de alocação de servidores e realizaram o levantamento e a homologação da lotação de profissionais em escolas indígenas dentro das Superintendências sob sua jurisdição.

### 4.3. Análise de Dados

#### 4.3.1. Ensino Fundamental I

Para identificar a necessidade de provimento docente nos anos iniciais do Ensino Fundamental (EF I), adotou-se um procedimento de análise baseado na comparação direta entre o número de professores disponíveis em cada unidade escolar e o total de turmas existentes nessa mesma etapa de ensino.

A metodologia aplicada consiste na subtração do total de turmas da quantidade de professores por escola, conforme a fórmula: ***Necessidade = Quantidade de Professores - Total de Turmas***

Esse cálculo permite quantificar, de maneira objetiva, a diferença entre o número de docentes em atuação e o número de turmas que demandam atendimento.

#### 4.3.2. Ensino Fundamental II e Ensino Médio

A análise dos dados foi conduzida prioritariamente sob uma perspectiva **quantitativa**, orientada por etapas sequenciais que possibilitaram o diagnóstico preciso da necessidade de provimento de servidores. As etapas adotadas foram:



- a. **Levantamento da necessidade de aulas:** quantificação das aulas necessárias por componente curricular em cada unidade escolar.
- b. **Mapeamento da oferta atual de aulas:** consolidação das aulas atribuídas aos docentes efetivos, respeitando os limites legais de jornada (16 aulas para 20h e 32 aulas para 40h).
- c. **Cruzamento entre demanda e oferta:** identificação de **saldos positivos (excedentes)** e **negativos (necessidades)** por componente e por escola.
- d. **Conversão dos saldos em quantitativos de cargos docentes:** aplicação da equivalência padrão de carga horária para estimar o número de cargos (20h e 40h) necessários ao provimento, como base para o planejamento de contratações de novos professores.
- e. **Estruturação por cenários de lotação:**
  - o **Cenário 1 – Por Unidade Escolar:** detalhamento da necessidade de docentes por escola.
  - o **Cenário 2 – Por Localidade:** consolidação da necessidade por município ou distrito, permitindo a compensação de saldos entre unidades escolares.
- f. **Validação técnica dos dados:** conferência da consistência metodológica e legal dos resultados obtidos, com análise crítica pela Comissão-DGRH.
- g. **Produção dos demonstrativos analíticos:** elaboração de relatórios e tabelas com o diagnóstico da necessidade de docentes, organizados por componente curricular, unidade escolar e localidade, e convertidos em quantitativos de cargos.

Essa abordagem permitiu identificar com precisão os desequilíbrios existentes entre a demanda e a força de trabalho disponível, viabilizando a proposição de estratégias de recomposição, redistribuição ou ampliação do quadro funcional, conforme as diretrizes institucionais e os parâmetros legais.



### 4.3.3. Mediação Tecnológica

Para estimar a necessidade (necessidade ou excedente) de professores nas escolas da rede estadual de Rondônia participantes do Projeto Ensino Médio com Mediação Tecnológica, foi adotado um procedimento quantitativo direto, fundamentado na relação um para um entre o número de turmas ativas no projeto e o número de professores presenciais alocados para o respectivo acompanhamento pedagógico.

Importa destacar que, nesse modelo, não se aplica a lógica de distribuição baseada na matriz curricular, uma vez que os componentes são ministrados por professores especializados a partir dos estúdios centrais. Assim, o professor presencial atua como responsável pelo acompanhamento e mediação local, independentemente do número de disciplinas ofertadas na turma. Portanto, a necessidade de professores presenciais equivale diretamente ao número de turmas ativas, sendo essa a base adotada para o cálculo de possíveis excedentes ou necessidades no âmbito do projeto.

A metodologia adotada observou os seguintes passos:

- **Coleta de Dados:**

Foram reunidas, para cada unidade escolar participante do projeto, as seguintes informações: Código Inep da escola, nome da unidade escolar, localização (distrito/município), Superintendência Regional de Ensino correspondente, quantidade total de turmas atendidas no âmbito do projeto, quantidade de professores designados para atendimento às referidas turmas.

**Cálculo da Necessidade de Professores:**

A necessidade (ou excedente) de professores foi obtida por meio da subtração entre o número de turmas e o número de professores, conforme fórmula:

***Necessidade = Quantidade de Turmas - Quantidade de Professores.***



A interpretação dos resultados segue a lógica:

- Valor negativo: indica necessidade (necessidade) de professores para suprir a totalidade das turmas;
- Valor zero: indica que a quantidade de professores está em equilíbrio com o número de turmas;
- Valor positivo: indica um excedente de professores em relação à quantidade de turmas.

- **Totalização Geral:**

Foi realizada a soma de todas as necessidades individuais por escola, gerando um indicador global de saldo (positivo ou negativo) para a rede estadual no âmbito do projeto.

- **Limitações da Análise:**

Cabe destacar que esse procedimento não contempla variáveis qualitativas como:

- Carga horária atribuída por docente;
- Número de componentes curriculares ministrados;
- Eventual atuação de um mesmo professor em mais de uma turma;
- Regime de dedicação dos profissionais (parcial ou integral).

Portanto, trata-se de um indicador inicial e quantitativo, cujo objetivo é orientar o planejamento de provimento ou remanejamento de docentes com base na proporcionalidade entre turmas existentes e recursos humanos disponíveis.

#### **4.3.4. Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional**

O procedimento de análise de dados utilizado para levantar a **necessidade (ou necessidade) de professores** nas funções de Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional foi baseado em uma comparação direta entre a quantidade atual e a quantidade considerada necessária de profissionais em cada escola.



O procedimento seguiu os seguintes passos:

- **Identificação da escola e da função do profissional do magistério** (Coordenador Pedagógico ou Orientador Educacional);
- **Registro da Quantidade Atual** de professores atuando naquela função em cada escola;
- **Registro da Quantidade Necessária** estimada para a mesma função e escola;
- **Cálculo da Necessidade**, subtraindo a quantidade atual da quantidade necessária: ***Necessidade = Quantidade Necessária – Quantidade Atual***;
- **Interpretação do resultado**, em que um valor negativo indica uma necessidade (**necessidade não atendida**) de profissionais naquela função;
- **Totalização final**, somando as necessidades de todas as escolas para obter a necessidade geral de cada função: Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional

Esse procedimento é de natureza quantitativa simples, sem aplicação de metodologias estatísticas avançadas, baseando-se unicamente em dados comparativos de alocação funcional.

#### 4.3.5. Movimentação de Professores

O levantamento das informações relativas à movimentação de servidores, na condição de **cedência** e **aceite de cedência**, foi realizado por meio do Processo SEI nº 0029.019415/2025-03, no qual, por meio do memorando nº 0059291956, foi solicitada à Gerência de Lotação e Movimentação de Servidores a disponibilização do quantitativo atualizado de servidores cedidos e daqueles cuja cedência foi aceita pela Seduc.

Em resposta, a referida gerência encaminhou dois arquivos extraídos diretamente do Sistema SGIS em 24 de junho de 2025, os quais foram anexados ao processo supracitado. Esses documentos serviram como base primária para a análise apresentada neste estudo.



#### 4.3.6. Aposentadoria – projeções

Com o objetivo de subsidiar o estudo técnico que fundamentará a deflagração de concurso público no âmbito da Seduc, a Comissão de Diagnóstico da Gestão de Pessoas, solicitou à Gerência de Aposentadoria a projeção de vacâncias por aposentadoria previstas para os próximos anos.

Em atendimento à solicitação, a Gerência de Aposentadoria encaminhou, por meio do processo SEI nº 0029.024759/2025-26 (ID 0060996952), um levantamento detalhado, elaborado a partir da análise dos dados do sistema SGIS e informações internas da própria Gerência. A análise considerou os critérios legais de elegibilidade à aposentadoria previstos tanto na Lei Complementar nº 432/2008 — aplicável aos servidores com direito adquirido até a Emenda Constitucional nº 103/2019 — quanto na Lei Complementar nº 1.100/2021, atualmente vigente no Estado de Rondônia.

A projeção contempla exclusivamente a modalidade de aposentadoria voluntária e foi realizada com base em um conjunto unificado de servidores efetivos ativos, resultando em uma estimativa tecnicamente consistente das vacâncias previstas para o quinquênio de 2025 a 2029. No entanto, para os fins deste estudo, serão consideradas apenas as aposentadorias projetadas a partir do ano de 2026, uma vez que os desligamentos ocorridos em 2024 e os previstos até o final de 2025 já foram contemplados no processo seletivo anterior, conforme mencionado em seção própria deste documento.

#### 4.3.7. Contratação Temporária

Do Relatório de Lotações Organizacionais de Servidores da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia foram extraídos e analisados os seguintes dados:

- Identificação do servidor e matrícula funcional;
- Cargo e tipo de cargo
- Classe/Nível funcional e carga horária (CH);
- Habilitação docente e função exercida



- Unidade escolar de lotação (com código INEP, nome da escola, localidade, superintendência e nível de complexidade);
- Ambiente físico e setor de atuação;
- Informações de formalização (datas de início e homologação da lotação, status de homologação e se o servidor está ativo);
- Indicação de horas extras, vínculo com Educação Especial, e situação de excedente.

## 5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

**Nota metodológica sobre a apresentação e análise dos resultados:** Ao longo deste estudo, os valores apresentados com sinal negativo (ex.: -1, -2, -10) indicam a necessidade de professores efetivos, ou seja, representam necessidades identificadas nas unidades escolares regulares da rede estadual de ensino.

Por outro lado, os valores positivos, embora denominados como **excesso** nos relatórios extraídos do SGIS, **não devem ser interpretados como excedente real de profissionais**. Nesses casos, os dados indicam a **lotação de professores fora da função docente**, seja no exercício de **atividades administrativas**, como cargos de direção escolar, seja em decorrência de **situações transitórias**, como **afastamentos por motivo de saúde** ou **readaptação funcional**.

## 6. CARACTERIZAÇÃO DAS UNIDADES ESCOLARES DA SEDUC

Compreender a forma como a rede estadual de ensino de Rondônia está estruturada é, antes de tudo, reconhecer sua diversidade e o papel essencial que desempenha na garantia do direito à educação para milhares de estudantes, distribuídos por todo o estado — seja em áreas urbanas ou rurais.

Segundo dados do Censo Escolar 2024, disponibilizados pela Diretoria Geral de Educação (DGE), a rede estadual conta, atualmente, com **307 unidades escolares regulares em funcionamento**. Deste total, **289 escolas estão localizadas na zona urbana** e **18 na zona rural**, evidenciando a capilaridade da

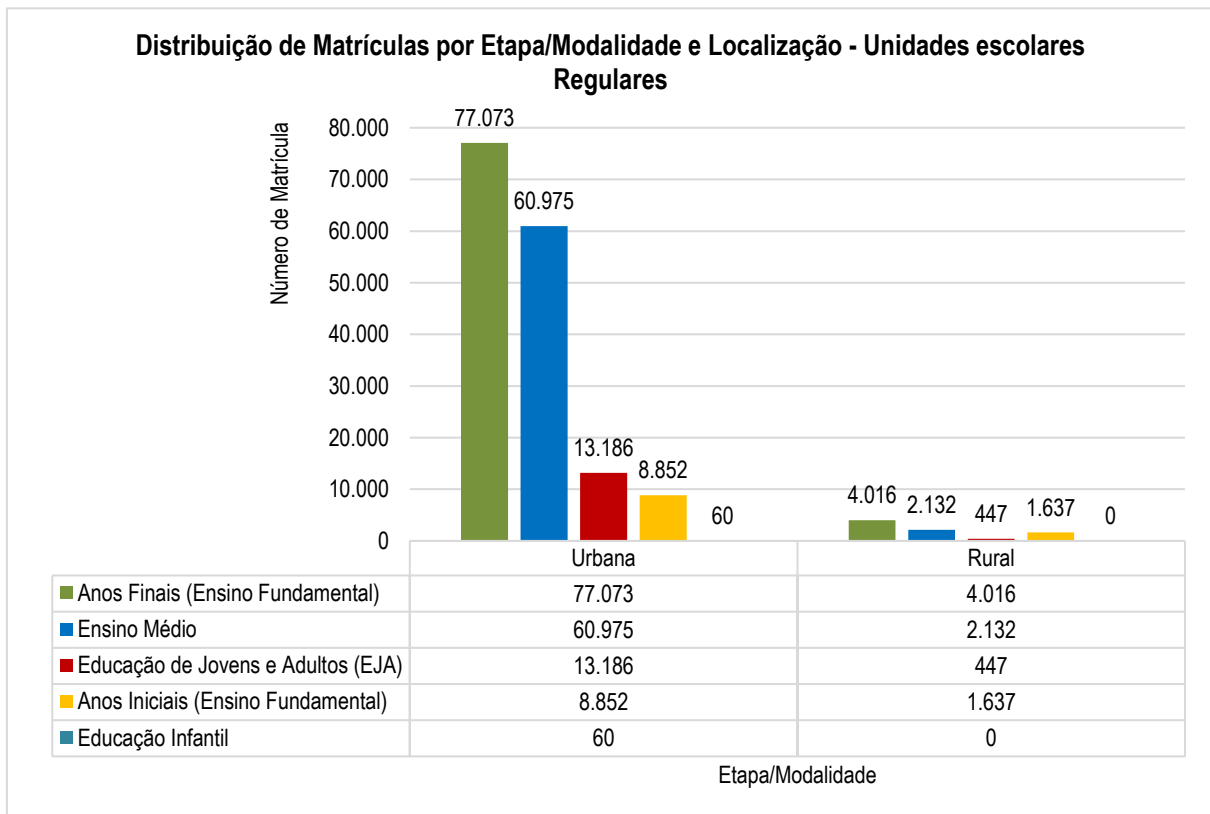


atuação da Seduc, tanto em centros urbanos quanto em regiões mais afastadas, onde a escola muitas vezes assume também o papel de núcleo de integração social e comunitária.

Em relação ao número de estudantes atendidos, a rede pública estadual encerrou o ano de 2024 com um total de **168.378 matrículas**, distribuídas da seguinte forma:

- **160.146** matrículas em escolas urbanas
- **8.232** matrículas em escolas rurais

Essas matrículas estão organizadas entre diferentes etapas e modalidades de ensino, reafirmando o compromisso da rede pública estadual com o acesso, a permanência e a qualidade do ensino em todo o território rondoniense.



Fonte: Censo Escolar - Sedic 2024

Ao analisar os dados de matrículas da rede estadual, observa-se que sua atuação está fortemente concentrada nas etapas finais da Educação Básica. Os Anos



Finais do Ensino Fundamental somam 81.089 estudantes, representando aproximadamente 48% de todas as matrículas da rede. Em seguida, o Ensino Médio contabiliza 63.107 matrículas, o que reforça seu papel estratégico na formação dos jovens rondonienses.

A Educação de Jovens e Adultos (EJA) também ocupa espaço relevante, com 13.633 estudantes matriculados, evidenciando sua importância como política de inclusão. Essa modalidade garante oportunidades a pessoas que, por diferentes motivos, não concluíram seus estudos na idade regular e agora retornam às salas de aula em busca de uma nova trajetória educacional.

Por outro lado, a Educação Infantil apresenta participação residual na rede estadual, com apenas 60 matrículas, todas concentradas na zona urbana. Esse dado está em conformidade com a legislação vigente, que estabelece a responsabilidade prioritária dos municípios na oferta dessa etapa da educação básica.

Quanto à distribuição territorial, cerca de 95% das matrículas concentram-se na zona urbana, enquanto apenas 5% estão localizadas na zona rural. Esse panorama reflete tanto a dinâmica populacional do estado quanto os desafios relacionados ao acesso e à permanência escolar nas regiões mais remotas.

Nas escolas rurais, a maior demanda recai sobre os Anos Iniciais do Ensino Fundamental, com 1.637 alunos matriculados. Essa etapa é fundamental para garantir o acesso à educação básica de crianças residentes em áreas isoladas, incluindo comunidades indígenas, ribeirinhas, quilombolas e outras localidades de difícil acesso.

Esse conjunto de informações evidencia o compromisso da rede estadual de Rondônia não apenas com a expansão do acesso, mas também com a inclusão educacional e a valorização da diversidade sociocultural dos seus estudantes.

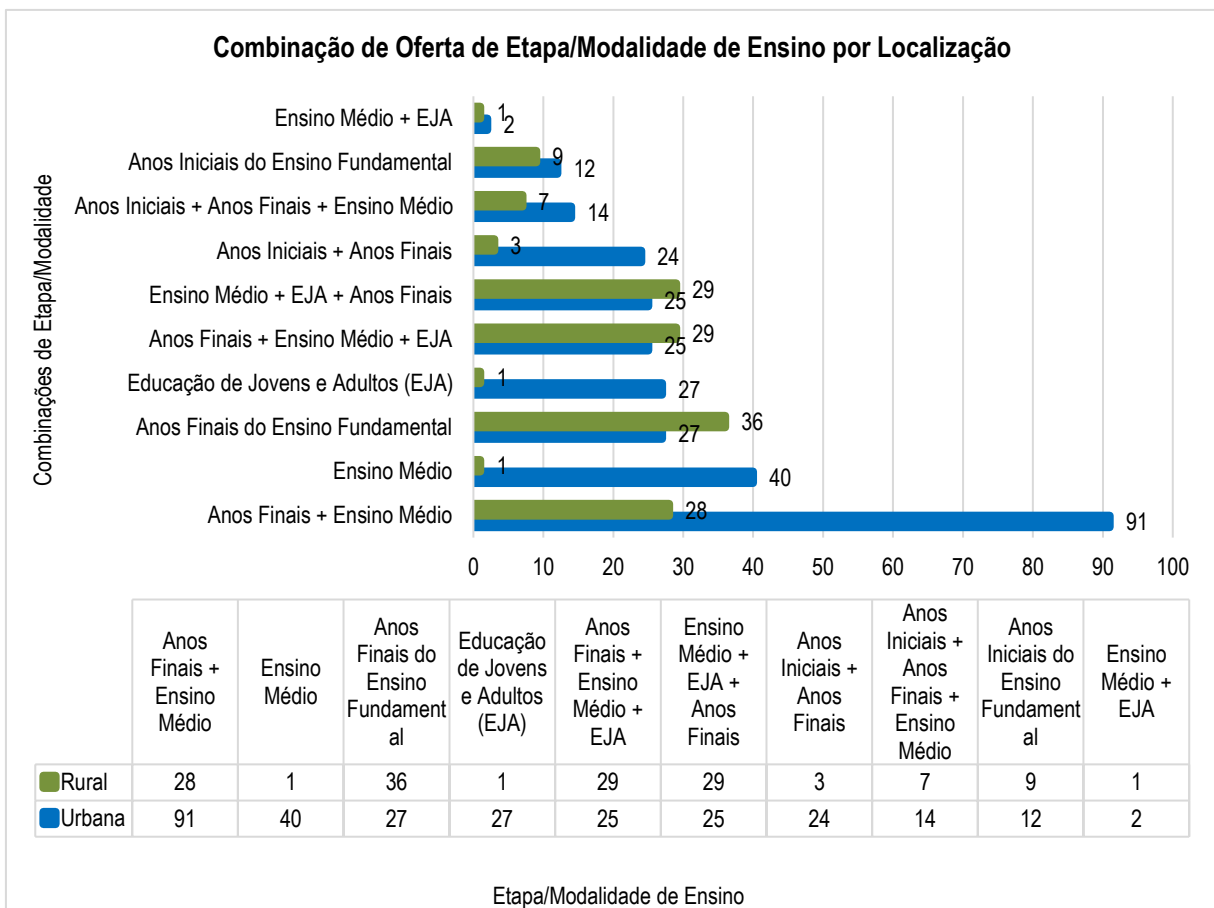
Mais do que um levantamento quantitativo, este diagnóstico oferece um retrato da educação pública estadual — um sistema que se organiza para atender desde



crianças em processo de alfabetização até jovens e adultos em retomada de estudos, contemplando as diversas realidades do território rondoniense.

Esse cenário subsidia o planejamento da gestão educacional, especialmente no que se refere à distribuição e ao provimento de profissionais nas unidades escolares. Com base nesses dados, é possível alinhar decisões estratégicas às necessidades reais da rede, assegurando seu papel social de promover uma educação pública, gratuita, inclusiva e de qualidade para todos.

Para aprofundar a análise entre as escolas urbanas e rurais, foram identificadas as etapas e modalidades de ensino ofertadas em cada unidade. Consideraram-se as matrículas ativas nos Anos Iniciais, Anos Finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Educação de Jovens e Adultos (EJA). Ressalta-se que, conforme os dados disponíveis, nenhuma escola apresentou matrículas na etapa de Educação Infantil, motivo pelo qual ela foi excluída desta análise conforme o gráfico a seguir.



Fonte: Elaboração própria a partir do Censo Escolar - Seduc 2024



Esse panorama revela aspectos importantes sobre o perfil das unidades escolares da rede estadual. A maioria das escolas concentra sua atuação na oferta dos Anos Finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio, especialmente nas áreas urbanas. Observa-se, ainda, um número expressivo de unidades — tanto urbanas quanto rurais — que ofertam, de forma simultânea, os Anos Finais, o Ensino Médio e a Educação de Jovens e Adultos (EJA). Esse dado evidencia a diversidade e a complexidade da organização pedagógica e administrativa da rede, especialmente em contextos que demandam múltiplas ofertas em um mesmo espaço físico.

Outro ponto que merece destaque é a inexistência de escolas que combinem exclusivamente os Anos Iniciais com o Ensino Médio ou com a EJA. Essa ausência reforça a existência de uma segmentação clara e estruturada das etapas de ensino nas unidades escolares, respeitando suas especificidades pedagógicas e organizacionais.

## 7. LOTAÇÃO ATUAL DE PROFESSORES EFETIVOS NAS UNIDADES ESCOLARES

Das **6.334 lotações de professores efetivos** nas unidades escolares regulares da rede estadual de ensino, registradas no SGIS, foram consideradas, para fins desta análise, **6.094 lotações classificadas como “Principal”**. A opção metodológica por esse recorte justifica-se pelo fato de que as 240 lotações do tipo **“Secundária”** se referem, majoritariamente, a **complementações de carga horária**, não representando o local prioritário de exercício do servidor e podendo resultar em duplicidade na contagem e interpretação dos dados.

Com base nas **lotações principais**, identificou-se a seguinte distribuição funcional dos professores:

- **4.381** servidores exercem a função de **Docente Efetivo**;

É importante destacar que, dentro desse universo de lotações principais, **540 professores efetivos desempenham suas atividades com carga horária excedente**, caracterizando a realização de **hora extra**. Esse dado é particularmente



relevante, pois indica uma sobrecarga em parte do corpo docente e sugere a necessidade de reavaliação na distribuição da força de trabalho ou mesmo no dimensionamento da equipe escolar.

Essa composição demonstra que, embora o foco da análise seja a atuação docente, existem registros pontuais de professores efetivos exercendo outras funções, como: Agente de Alimentação (1), Assistente de Biblioteca (409), Assistente de Informática (79), Assistente de Laboratórios (245), Atividades Administrativas (2), Atividades de Secretariado (6), Auxiliar de Sala de Recursos (24), Auxiliar Pedagógico (66), Coordenador Pedagógico (251), Cuidador (4), Docente Temporário (1), Inspetoria (4), Intérprete de Libras (5), Monitor (1), Orientador Educacional (379), Psicólogo (7), Psicopedagogo (15), Supervisor (187) e Técnico (27) nas unidades escolares. Tais registros incluem, ainda, situações transitórias, como readaptação funcional ou afastamentos por motivo de aposentadoria em andamento. Essas informações são fundamentais para compreender com precisão a distribuição dos profissionais na rede, além de revelarem eventuais lacunas e/ou inconsistências nos registros do sistema.

Os dados aqui apresentados foram obtidos a partir da emissão de relatórios no sistema SGIS entre os dias 17 a 24 de junho de 2025.

Com essas informações, foi possível obter uma visão consolidada e atualizada da distribuição dos professores efetivos em exercício nas escolas da rede, permitindo uma análise qualificada da composição do quadro funcional, com foco específico na atuação docente.

<b>Quadro de Lotações Atuais nas Unidades Escolares da Seduc</b>	
<b>Habilitação (Área de Formação)</b>	<b>Professores Ativos</b>
Pedagogia Series Iniciais	1407
Língua Portuguesa	807
Matemática	456
História	380



Educação Física	335
Geografia	308
Biologia	304
Magistério Indígena	125
Língua Inglesa	120
Química	111
Magistério	92
Física	69
Ciências	49
Língua Espanhola	47
Filosofia	35
Pedagogia/Supervisão Escolar	32
Pedagogia/Orientação Educacional	32
Arte	18
Não Se Aplica	17
Sabedor Indígena	14
Sociologia	11
Ciências Da Natureza E Da Matemática Intercultural	10
Ciências Da Sociedade Intercultural	10
Ciências Da Linguagem Intercultural	9
Educação Escolar No Ensino Fundamental E Gestão Escolar	7
Multimídia	5
Ensino Religioso	4
Multimídia Educacional	3
(Vazio)	3
Libras	3
Pedagogia/Psicopedagogia	3
Psicologia	2
Língua Materna	2
Informática	1
Ciências Biológicas	1
<b>Total Geral</b>	<b>4831</b>

Fonte: [https://sgjs.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgjs.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 24/06/2025



- **Conformidade das Lotações com a Habilitação dos Professores: Análise Técnica e Recomendações**

A compatibilidade entre a habilitação dos professores e o componente curricular no qual estão efetivamente lotados constitui uma diretriz central da política de valorização profissional no âmbito da educação básica. Essa diretriz está prevista na Lei Complementar nº 680/2012, que institui o Plano de Carreira dos Profissionais da Educação do Estado de Rondônia, e foi reforçada pelas alterações introduzidas pela Lei Complementar nº 1.246/2024.

Essas normas estabelecem que a lotação do professor deve respeitar sua formação específica e estar vinculada à área de atuação prevista no edital de contratação, sendo vedado, salvo em situações excepcionais e devidamente justificadas, o exercício da docência em componente diverso daquele para o qual o servidor possui habilitação formal.

Com base na base de dados extraída do SGIS, identificou-se que, dos 4.831 professores ativos lotados nas unidades escolares regulares da rede estadual, a maioria possui habilitação compatível com o componente curricular em que atua. No entanto, foram encontrados 98 registros com inconsistências ou incompatibilidades na lotação, os quais exigem reavaliação e correção no referido sistema.

Cumprе destacar, ainda, a presença de professores com habilitação como “Sabedor Indígena” lotados em unidades escolares regulares, o que pode decorrer de inconsistências no momento do cadastro, possivelmente relacionadas à fase inicial de implantação do sistema SGIS. A alocação ocorreu no âmbito da Superintendência Regional de Educação. Recomenda-se a reavaliação dessas lotações, considerando a especificidade da habilitação.



**a) Professores com habilitações voltadas à gestão ou apoio pedagógico (não indicadas para a docência direta):**

Habilitação	Quantitativo
Pedagogia / Supervisão Escolar	32
Pedagogia / Orientação Educacional	32
Pedagogia / Psicopedagogia	3
Psicologia	2
<b>Subtotal A</b>	<b>69</b>

Esses profissionais, embora com formação na área educacional, devem ser priorizados para funções de suporte técnico-pedagógico, em vez de regência de classe. A atuação direta em sala de aula, nesses casos, pode configurar desvio de função e contrariedade ao princípio da adequação entre formação e exercício funcional.

**b) Registros com informação incompleta, genérica ou inconsistentes:**

Registro de Habilitação	Quantitativo
"Não se aplica"	17
(Vazio)	3
Multimídia / Multimídia Educacional	8
Informática	1
<b>Subtotal B</b>	<b>29</b>

Esses casos indicam falhas no registro ou ausência de documentação comprobatória da habilitação, o que prejudica a transparência dos dados funcionais e compromete a qualidade do planejamento estratégico de provimentos.

**Total de casos com necessidade de ajustes na lotação: 69 (a) + 29 (b) = 98 registros.**

É importante observar que, em algumas dessas situações, os professores estão readaptados, afastados temporariamente da docência direta por razões de



saúde ou limitação funcional e aguardando aposentadoria. Nesses casos, o SGIS deve refletir a função real exercida e conter ressalvas no Memorando de Lotação, a fim de assegurar a correta identificação do status funcional do servidor.

Recomendações Técnicas para Regularização:

- **Atualização da Função para Casos de Readaptação ou Afastamento**

- Sempre que o servidor estiver em situação de readaptação funcional, licença médica ou afastamento temporário, a função cadastrada no SGIS deve ser alterada para refletir sua atuação real (ex: apoio pedagógico, administrativo, técnico, etc.).
- O memorando de lotação deve conter ressalva expressa, indicando a natureza da atuação transitória, a justificativa (ex: laudo médico, portaria de readaptação) e o período estimado.

- **Correção das Lotações Incompatíveis com a Habilitação**

- Professores com habilitações voltadas à **supervisão, orientação ou psicopedagogia** devem ser **remanejados para funções técnicas ou de suporte pedagógico**, compatíveis com sua formação.
- O exercício de componente curricular por profissionais sem habilitação específica deve ser **evitado**, e, quando absolutamente necessário, **formalmente justificado** e autorizado pela instância superior da Seduc.

- **Revisão e Completação dos Registros de Habilitação**

- Os campos com informações genéricas como “Não se aplicam”, “(Vazio)” ou “Multimídia” devem ser corrigidos com base em documentos comprobatórios da formação.
- Recomenda-se ação conjunta entre as Superintendências Regionais de Educação e a equipe do setor de lotação da Seduc - sede para **atualizar os registros de forma centralizada e padronizada**.

- **Implantação de Rotina Periódica de Auditoria**



- Sugere-se a institucionalização de **verificação anual das lotações docentes**, com foco na verificação da conformidade entre habilitação e componente.
- Casos excepcionais devem ser documentados em processo próprio, com acompanhamento das equipes técnicas.

Embora o número total de professores (cedidos, em licenças, em efetivo exercício na educação, em Termo de Cooperação, etc.) registrados no sistema SGIS represente o quantitativo oficial de profissionais vinculados à rede pública estadual de ensino, o estudo avançou para além desse dado, buscando compreender com mais profundidade a real cobertura das matrizes curriculares. Para tanto, foram elaborados dois cenários técnicos, com foco na identificação precisa da necessidade de professores por componente curricular e por carga horária, tanto no Ensino Fundamental – Anos Finais, quanto no Ensino Médio.

Paralelamente, a comissão também conduziu análises específicas voltadas a segmentos estratégicos, com o objetivo de garantir uma visão abrangente e integrada da atuação docente na rede estadual. Dentre esses estudos, destacam-se:

- **Ensino Fundamental I (Anos Iniciais):** foi realizada uma análise da lotação dos professores por **escola, distrito e Superintendência Regional de Educação**, permitindo observar a distribuição territorial da força docente e eventuais disparidades no atendimento.
- **Mediação Tecnológica:** mapeou-se a atuação dos professores envolvidos com essa modalidade, considerando sua alocação por **unidade escolar, distrito e superintendência**, dada a importância estratégica desse recurso pedagógico para a ampliação do acesso à educação.
- **Professores em cargos da área Pedagógica:** identificaram-se os profissionais efetivos que exercem funções como **coordenadores pedagógicos e orientadores educacionais**, com distribuição detalhada por **superintendência, escola, localidade e função específica desempenhada**.



Essa abordagem técnica, combinada a um olhar atento às **realidades territoriais e pedagógicas** da rede estadual, possibilitou uma compreensão mais qualificada sobre a **adequação do quadro docente** frente às **demandas reais das unidades escolares** da Seduc. Ao respeitar as especificidades de cada etapa, modalidade de ensino e função exercida, o estudo fornece subsídios concretos para o planejamento estratégico da gestão de pessoas no âmbito da educação pública estadual.

## 7.1. Análise dos resultados – Ensino Fundamental II e Ensino Médio

- **Cenário 1**

O Cenário 1 apresenta uma estimativa de necessidade de professores baseada na análise detalhada de cada escola da rede estadual, considerando as matrizes curriculares adotadas e o número de aulas exigidas por componente curricular em cada unidade escolar. Esta abordagem permite levantar a necessidade ideal de professores para o pleno atendimento das cargas horárias previstas, refletindo uma demanda abrangente e específica para cada componente.

Neste cenário, a necessidade total estimada é de 4.087 professores com carga horária de 40 horas semanais ou 5.884 professores com carga horária de 20 horas semanais, conforme a tabela a seguir:

Componente Curricular	Necessidade de Professores (20H)	Necessidade de Professores (40H)
Matemática	-957	-560
Ciências	-659	-430
Geografia E Geografia De Rondônia	-587	-384
Arte	-507	-363
História E História De Rondônia	-526	-346



Ensino Religioso	-376	-323
Língua Portuguesa	-513	-315
Língua Inglesa	-371	-284
Educação Física	-301	-217
Sociologia	-241	-202
Física	-265	-192
Filosofia	-209	-177
Química	-211	-155
Biologia	-103	-81
Língua Materna	-58	-58
<b>Total</b>	<b>-5884</b>	<b>-4087</b>

Fonte: [https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 17/06/2025

As áreas com maior necessidade absoluto incluem Matemática, Ciências, Geografia, Arte, História e Língua Portuguesa. Destaca-se também a demanda relevante nas disciplinas de Educação Física, Sociologia, Física, Filosofia, Química e Biologia, além de Língua Materna, que apresenta uma necessidade idêntica de 58 professores para ambas as cargas horárias, indicando ausência total de provimento atual.

Este cenário representa a necessidade docente ideal para a rede, com base na matriz curricular vigente de cada unidade escolar, considerando o pleno atendimento das aulas regulares. Contudo, essa projeção não considera variáveis operacionais, logísticas ou legais, tais como:

- Restrições orçamentárias;
- Distribuição territorial e ruralidade das escolas;
- Disponibilidade de profissionais habilitados;
- Vínculos e jornadas dos docentes atualmente em exercício.



Esses fatores podem impactar a viabilidade da alocação imediata de todos os profissionais estimados, exigindo estratégias complementares como redistribuição interna ou contratações.

- **Cenário 2**

O Cenário 2 apresenta uma estimativa da demanda por professores da rede estadual de ensino a partir de um recorte territorial, considerando as necessidades por município, distrito e localidade. A metodologia aplicada neste cenário também leva em conta as matrizes curriculares vigentes, com base no número de aulas exigidas por componente curricular. No entanto, o diferencial está na organização territorial da rede, o que permite uma visão mais realista da possibilidade de lotação efetiva dos docentes.

Neste cenário, a necessidade total estimada é de **2.046 professores com carga horária de 40 horas semanais** ou **3.535 professores com carga horária de 20 horas semanais**, distribuídos entre os diversos componentes curriculares, conforme demonstrado a seguir:

Componente Curricular	Necessidade de Professores (20H)	Necessidade de Professores (40H)
Matemática	-724	-375
Ciências	-494	-268
Arte	-336	-187
Geografia	-298	-164
História	-251	-143
Ensino Religioso	-219	-134
Língua Portuguesa	-196	-108
Física	-167	-101
Língua Inglesa	-165	-99
Sociologia	-152	-97
Geografia De Rondônia	-99	-76
História De Rondônia	-99	-76



Filosofia	-105	-71
Química	-99	-65
Educação Física	-102	-60
Biologia	-29	-22
<b>Total</b>	<b>-3535</b>	<b>-2046</b>

Fonte: [https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 17/06/2025

Esse cenário se destaca por apresentar uma distribuição mais racional e logisticamente viável da necessidade de provimento docente, considerando a possibilidade de composição de carga horária integral em uma ou mais unidades escolares próximas geograficamente. Essa abordagem reduz a fragmentação da jornada de trabalho dos professores, o que frequentemente inviabiliza a lotação regular quando analisada isoladamente por escola.

Além disso, a análise revela a manutenção de demanda em todas as áreas do conhecimento, com ênfase nos componentes da Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e nos componentes regionais. Destacam-se Geografia e História de Rondônia, que somam, em conjunto, uma necessidade de 152 professores com carga horária de 40h ou 198 professores com carga horária de 20h.

Esse retrato indica a persistência de lacunas no provimento docente mesmo com racionalizações aplicadas, reforçando a necessidade de planejamento estratégico para o dimensionamento de novos concursos públicos e redistribuições de jornada com base na realidade local das unidades escolares.

- **Critério de Cálculo da Necessidade Docente por Componente Curricular**

Para fins de dimensionamento da força de trabalho para suprimir a necessidade de professores nas unidades escolares da rede pública estadual de ensino de Rondônia, foi adotado um critério técnico baseado na carga horária contratual dos docentes e na quantidade de aulas exigidas por componente curricular, conforme previsto nas matrizes curriculares em vigor.



A metodologia considera que:

- Cada professor com contrato de 40 horas semanais deve ministrar até 32 aulas semanais;
- Cada professor com contrato de 20 horas semanais deve ministrar até 16 aulas semanais.

Dessa forma, para cada componente curricular, a necessidade de professores é apurada a partir da divisão entre o total de aulas disponíveis e a carga horária correspondente, com arredondamento para cima (utilizando a função teto). Essa lógica garante que, sempre que a quantidade de aulas disponíveis ultrapassar o limite de atendimento de um único professor, mesmo que por poucas aulas, será considerado necessário o acréscimo de um novo docente.

- **Fórmulas aplicadas:**

- Para professores com 40h:

$$\text{Nº de Professores 40h} = \left\lceil \frac{\text{Total de Aulas Disponíveis}}{32} \right\rceil$$

- Para professores com 20h:

$$\text{Nº de Professores 20h} = \left\lceil \frac{\text{Total de Aulas Disponíveis}}{16} \right\rceil$$

Onde  $\lceil \cdot \rceil$  representa o arredondamento para cima, assegurando que frações de carga horária sejam consideradas para garantir o atendimento integral da demanda.

***Exemplo prático:***

Se uma escola possui 79 aulas semanais de Matemática:

- Considerando professores com 40h:

$$\left\lceil \frac{79}{32} \right\rceil = \lceil 2,46875 \rceil = 3 \text{ professores } 40h$$



- Considerando professores com 20h:

$$\left[ \frac{79}{16} \right] = [4,9375] = 5 \text{ professores } 20h$$

Portanto, mesmo que um professor não alcance a carga horária contratual máxima, a necessidade é computada integralmente, pois a cobertura da matriz curricular exige a presença desse profissional.

Esse critério permite aferir com precisão a quantidade mínima necessária de professores por componente curricular e é fundamental para fundamentar a projeção de vagas a serem solicitadas no concurso público, evitando descobertas de carga horária e garantindo o pleno funcionamento das escolas.

#### 7.1.1.1. Análise Técnica Interpretativa dos cenários 1 e 2

Os dados apresentados em ambos os cenários indicam diferenças relevantes nas estimativas de necessidade docente. O Cenário 1, baseado na análise individual de cada escola com base nas matrizes curriculares completas, aponta uma demanda idealizada e ampla, resultando em uma necessidade total de 4.087 docentes para 40h e 5.884 para 20h. Já o Cenário 2, estruturado a partir de um recorte territorial (município, distrito e localidade), apresenta uma projeção mais realista e exequível: 2.046 docentes para 40h e 3.535 para 20h.

Embora o Cenário 1 reflita a necessidade ideal para o pleno cumprimento curricular, sua aplicação direta enfrentaria limitações logísticas, orçamentárias e legais, especialmente no que diz respeito à alocação física e à viabilidade de compor a carga horária dos professores efetivos nas diversas unidades escolares.

O Cenário 2 considera a logística real de lotação, ou seja, a capacidade de distribuir os professores de forma racional e legal dentro da rede estadual, respeitando critérios como:

- Disponibilidade de turmas e turnos em cada localidade;



- Agrupamento territorial que possibilita a composição integral da jornada dos docentes (evitando deslocamentos inviáveis ou complementações insuficientes);
- Adequação à legislação vigente sobre lotação funcional, carga horária mínima e máxima, e critérios de provimento;
- Compatibilidade com a infraestrutura física e pedagógica das escolas, inclusive em áreas rurais e de difícil acesso.

Diante disso, recomenda-se que o Cenário 2 seja adotado como base oficial para o concurso público, por ser o que melhor atende às necessidades operacionais, legais e logísticas da rede estadual de ensino de Rondônia.

Trata-se de um cenário mais equilibrado entre a necessidade pedagógica real e a viabilidade prática de lotação dos profissionais, assegurando o provimento de cargos efetivos de forma planejada, racional e conforme os princípios da administração pública.

- **Considerações sobre a Parte Diversificada e os Itinerários Formativos**

Nos dois cenários analisados neste estudo, foi elaborado um quadro sintético intitulado “Totalizadores de Parte Diversificada e Itinerários Formativos”, que contempla diversos componentes curriculares, tais como: *Componente de Livre Escolha, Eletivas, Projeto de Vida, Trilhas de Aprofundamento nas Áreas do Conhecimento, Práticas e Vivências em Protagonismo Juvenil, Noções Básicas de Agroecologia e Zootecnia (NBAZ), Avaliação Semanal, Clubes de Protagonismo, Estudo Orientado, Nivelamento de Língua Portuguesa e Matemática, Práticas Experimentais, Pós-Médio, Protagonismo Juvenil, Cultura do Povo e História e Cultura do Povo.*

Esses componentes integram a Parte Diversificada e os Itinerários Formativos do Novo Ensino Médio, cuja finalidade é permitir ao estudante a construção de percursos formativos personalizados, alinhados ao seu Projeto de Vida, aos seus interesses individuais e às demandas contemporâneas da sociedade e do mundo do trabalho. Trata-se de um conjunto curricular com alto grau de flexibilidade, cuja



implementação varia conforme o contexto territorial, o projeto político-pedagógico de cada escola e a disponibilidade local de profissionais com competências específicas.

Diante dessas especificidades, não haverá, neste concurso público, a previsão de vagas exclusivamente destinadas à Parte Diversificada e aos Itinerários Formativos. Isso se deve ao fato de que sua implementação exige modelagens pedagógicas próprias, planejamento territorial minucioso e estudos técnicos complementares sobre viabilidade de provimento e lotação.

Ressalta-se, ainda, que a carga horária referente a esses componentes poderá, futuramente, ser atendida por meio de estratégias complementares, como a complementação ou redistribuição de carga horária entre servidores efetivos e parcerias pedagógicas, até que estudos específicos viabilizem uma proposta definitiva para o provimento desses componentes curriculares.

Faz-se, no entanto, uma exceção para o componente de Língua Espanhola, previsto como disciplina optativa na Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e presente nas matrizes curriculares da rede estadual. Apesar de integrar a parte flexível do currículo, sua oferta deve ser garantida pelas redes de ensino, cabendo ao estudante a decisão quanto à adesão. Por esse motivo, haverá previsão de provimento de vagas para o componente de Língua Espanhola no concurso público em pauta, com demonstrativo de necessidade apresentado em seção específica deste estudo.

## 7.2. Análise dos resultados - Ensino Fundamental I

O levantamento realizado de professores nas unidades escolares que ofertam os anos iniciais do Ensino Fundamental I da rede estadual de ensino de Rondônia identificou a existência de **674** professores, **494 turmas** distribuídas em **63 unidades escolares**.

Com base no Demonstrativo de necessidade de professores por turma para os anos iniciais, constatou-se o seguinte panorama:



- **Insuficiência de Professores de Séries Iniciais:**

Com base nos dados levantados, observa-se que, para atender adequadamente a **183 turmas dos anos iniciais**, estão disponíveis apenas **135 professores**, o que configura uma necessidade de **48 docentes** nas unidades escolares analisadas, conforme demonstra o quadro a seguir:

<b>Quadro Geral de Necessidade de Professores – Séries Iniciais</b>			
<b>Localidade</b>	<b>Professores</b>	<b>Turmas</b>	<b>Necessidade</b>
Porto Velho	57	89	-32
Ji-Paraná	52	61	-9
Jaru	5	8	-3
Estrela de Rondônia	4	6	-2
Cacoal	4	5	-1
Rolim de Moura	13	14	-1
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>183</b>	<b>-48</b>

Fonte: [https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 17/06/2025

- **Excesso de Professores de Séries Iniciais:**

Constatou-se que, para o atendimento de 311 turmas dos anos iniciais do ensino fundamental, encontram-se 539 professores cadastrados no Sistema SGIS com função docente vinculada a essa etapa de ensino, resultando em um excedente de 228 docentes.

No entanto, ao analisar os dados funcionais extraídos do SGIS, observou-se que esse quantitativo excedente não se reflete em atividades de regência de classe. Isso indica que esses professores, embora estejam oficialmente registrados no sistema como docentes dos anos iniciais, estão desempenhando outras atividades dentro das unidades escolares, cuja natureza não está explicitada ou identificável no relatório gerado pelo sistema.



Essa ausência de registro claro sobre a função efetivamente exercida impossibilita a distinção entre casos de readaptação funcional, funções administrativas, pedagógicas de apoio ou outras atribuições transitórias, o que compromete a transparência dos dados e dificulta o diagnóstico preciso da necessidade real de provimento docente.

Quadro Geral de excedências de Professores – Séries Iniciais			
Localidade	Professores	Turmas	Excesso
Jaru	5	5	0
Nova Esperança	5	5	0
Novo Riachuelo	5	5	0
Espigão D'oeste	12	11	1
Guajará-Mirim	13	12	1
Machadinho D'oeste	10	8	2
Nova Londrina	7	5	2
Ariquemes	11	8	3
Santa Cruz Da Serra	8	5	3
Iata	9	5	4
Vila Bandeira Branca	9	5	4
São Francisco Do Guaporé	10	4	6
Corumbiara	8	1	7
Colorado Do Oeste	12	4	8
Theobroma	14	4	10
Cerejeiras	16	4	12
Presidente Médici	22	10	12
Alvorada Doeste	26	12	14
Ji-Paraná	72	52	20
Cacoal	65	27	38
Porto Velho	200	119	81
<b>Total</b>	<b>539</b>	<b>311</b>	<b>228</b>

Fonte: [https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 17/06/2025



O diagnóstico evidencia um desequilíbrio na **distribuição dos professores dos anos iniciais do Ensino Fundamental**, com **excesso de 228 docentes** em determinadas unidades escolares e, simultaneamente, uma **necessidade de 48 professores** em outras, resultando em **uma diferença líquida positiva de 180 profissionais** disponíveis para realocação.

A existência de um número expressivo de professores excedentes, muitos dos quais se encontram desempenhando funções fora da sala de aula, diante da carência real em regiões específicas, **demonstra haver margem operacional suficiente para a adoção de estratégias de remanejamento interno**, especialmente nas localidades com maior concentração de docentes em desvio de função, como **Porto Velho (+81)**, **Cacoal (+38)** e **Ji-Paraná (+20)**.

Entretanto, é imprescindível observar que a simples existência de professores excedente **não garante, por si só, a viabilidade do remanejamento**, sendo necessário considerar uma série de fatores administrativos e legais, tais como:

- **Compatibilidade da jornada de trabalho** dos servidores excedentes com as demandas locais (20h ou 40h);
- **Viabilidade logística e territorial** para deslocamentos entre as unidades escolares e/ou municípios;
- **Situações específicas** como licenças, readaptações, jornadas reduzidas ou impedimentos legais para relocação;
- **Preservação da continuidade pedagógica**, evitando rupturas frequentes nas turmas e prejuízos à aprendizagem dos estudantes.

Diante desse cenário, recomenda-se que a Secretaria de Estado da Educação realize viabilizar o remanejamento estratégico destes professores, considerando:

- A revisão das funções atualmente exercidas por professores com desvio de função;
- A otimização da alocação docente com base na proximidade geográfica entre as unidades escolares;



- A priorização da regularização da lotação nas escolas com necessidade efetivo, antes de qualquer medida de ampliação de quadro via concurso público ou contratação temporária.

Tal medida deve estar fundamentada nas diretrizes da legislação vigente e pautada pelos princípios da economicidade, da continuidade pedagógica e do melhor aproveitamento da força de trabalho disponível na rede estadual de ensino.

### 7.2.1. Análise Técnica e Interpretativa – Anos Iniciais do Ensino Fundamental

A leitura integrada dos dados de necessidade (48 professores) e excesso (228 professores) nos anos iniciais do Ensino Fundamental revela um descompasso estrutural na distribuição docente entre as unidades escolares da rede estadual. Esse descompasso não está relacionado à ausência de profissionais no quadro efetivo, mas sim à distribuição desigual e à ocupação de funções fora da docência por parte de professores habilitados e concursados para atuar em sala de aula.

- **Necessidade real e pontual:**

O número de professores em falta para atendimento às 183 turmas mapeadas é de 48. Esta necessidade é distribuída em poucos municípios, sendo mais expressivo em Porto Velho (-32) e Ji-Paraná (-9). Esses números, embora relevantes, são localizados e pontuais, e não refletem uma insuficiência global de docentes na rede.

- **Excedente expressivo e concentrado:**

Por outro lado, o levantamento apontou 539 professores para atender 311 turmas, gerando um excesso de 228 docentes. Esse excedente está amplamente concentrado em municípios como Porto Velho (+81), Cacoal (+38) e Ji-Paraná (+20), onde muitos professores estão alocados fora da função docente, desempenhando atividades administrativas ou pedagógicas complementares.



Essa relação revela que, em termos absolutos, o número de professores dos anos iniciais já presentes na rede estadual é superior à demanda real. O problema, portanto, não é de quantidade, mas de gestão da força de trabalho.

O cenário atual permite inferir que:

- Há possibilidade concreta de realocação interna de professores para suprir a necessidade existente, sem a necessidade de novos provimentos via concurso público ou contratação temporária.
- A ocupação de funções não docentes por professores habilitados para os anos iniciais requer revisão criteriosa, uma vez que compromete a efetividade do quadro existente.
- A ausência de mecanismos regulares de monitoramento e correção da lotação ao longo do tempo contribui para a consolidação de desequilíbrios entre escolas com carência e aquelas com excesso de docentes.

A partir deste diagnóstico, não se recomenda, neste momento, a contratação de professores dos anos iniciais do Ensino Fundamental, considerando que:

- O quadro atual de professores é suficiente em número absoluto para atender à totalidade das turmas em funcionamento;
- O excesso identificado é quatro vezes maior que a necessidade existente, o que indica margem operacional adequada para correção via remanejamento interno;
- A prioridade da política de gestão docente deve ser a redistribuição eficiente dos recursos humanos já disponíveis, com base em critérios pedagógicos, territoriais, legais e administrativos.

### **7.3. Análise dos resultados - Mediação Tecnológica**

O Projeto Ensino Médio com Mediação Tecnológica, implementado nas escolas estaduais de Rondônia, exige a presença de professores presenciais mediadores em



cada turma, conforme determina a Portaria nº 3029/2018/SEDUC-GCME<sup>20</sup>. A falta desses profissionais compromete a efetividade da mediação tecnológica e a qualidade do ensino ofertado.

- **Necessidade de Professores na Mediação Tecnológica:**

Com base nos dados levantados, observa-se que, para atender de forma adequada às 50 turmas vinculadas à Mediação Tecnológica, estão disponíveis atualmente apenas 28 professores, o que configura uma necessidade de 22 docentes nas unidades escolares analisadas e apresentadas no quadro a seguir:

<b>Quadro Geral do Necessidade de Professores na Mediação Tecnológica</b>			
<b>Localidade</b>	<b>Professores</b>	<b>Turmas</b>	<b>Necessidade</b>
Espigão D'oeste	8	15	-7
Vista Alegre Do Abunã	6	10	-4
Campo Novo De Rondônia	1	3	-2
Guajará-Mirim	0	2	-2
Nazaré	2	4	-2
Extrema	2	3	-1
Jacynopolis	3	4	-1
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>-22</b>

Fonte: [https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 17/06/2025

Esta necessidade de professores nos polos de Mediação Tecnológica compromete a continuidade e a qualidade do atendimento pedagógico ofertado por essa modalidade, especialmente em localidades remotas ou de difícil acesso, onde essa estratégia é, muitas vezes, a única alternativa de escolarização para centenas de estudantes.

- **Excedente de Professores na Mediação Tecnológica:**

<sup>20</sup> [https://diof.ro.gov.br/data/uploads/2018/07/Doe-30\\_07\\_2018.pdf](https://diof.ro.gov.br/data/uploads/2018/07/Doe-30_07_2018.pdf)



A análise dos dados relativos à modalidade de Mediação Tecnológica revela um excedente expressivo de professores, com 439 docentes alocados para o atendimento de 247 turmas, o que representa um excesso de 192 profissionais nas unidades escolares analisadas.

Esse cenário evidencia uma sobredisponibilidade de recursos humanos na modalidade, com destaque para municípios que apresentam número de professores muito superior ao necessário para a quantidade de turmas em funcionamento. Entre os casos mais relevantes estão:

- **Buritis:** 26 professores para 12 turmas (**excesso de 14**);
- **Campo Novo de Rondônia:** 14 professores para 3 turmas (**excesso de 11**);
- **Costa Marques:** 19 professores para 7 turmas (**excesso de 12**);
- **Jaru:** 21 professores para 9 turmas (**excesso de 12**);
- **Nova Mamoré:** 13 professores para 3 turmas (**excesso de 10**);
- **Cujubim:** 16 professores para 7 turmas (**excesso de 9**);
- **Migrantinópolis:** 10 professores para 1 turma (**excesso de 9**);
- **São Miguel do Guaporé:** 14 professores para 4 turmas (**excesso de 10**).

A seguir, apresenta-se o quadro detalhado com os dados consolidados por município:

Quadro Geral do Excesso de Professores na Mediação Tecnológica			
Localidade	Professores	Total de Turmas	Excedente
Cacaulândia	6	6	0
Nova Londrina	3	3	0
Ouro Preto Do Oeste	5	5	0
Pimenteiras Doeste	4	4	0
Primavera De Rondônia	3	3	0
São Carlos	2	2	0
Cabixi	4	3	1



Theobroma	16	15	1
Alta Floresta D'oeste	19	18	1
Colina Verde	5	3	2
Novo Riachuelo	5	3	2
Quinto BEC	5	3	2
Ariquemes	21	18	3
Cacoal	9	6	3
Estrela De Rondônia	6	3	3
Machadinho D'oeste	18	15	3
Monte Negro	12	9	3
Presidente Medici	6	3	3
Vale Do Paraíso	6	3	3
Vilhena	13	7	3
Governador Jorge Teixeira	7	3	4
Guajará-Mirim	7	3	4
Nova Dimensão	8	4	4
Alto Alegre Dos Parecis	17	12	5
Pimenta Bueno	14	9	5
Santa Cruz Da Serra	8	3	5
Corumbiara	15	9	6
Iata	10	3	7
Tarilândia	10	3	7
Chupinguaia	20	12	8
Porto Velho	13	5	8
Cujubim	16	7	9
Migrantinópolis	10	1	9
Nova Mamoré	13	3	10
São Miguel Do Guaporé	14	4	10
Campo Novo De Rondônia	14	3	11
Costa Marques	19	7	12
Jaru	21	9	12



Buritis	26	12	14
<b>Total</b>	<b>439</b>	<b>247</b>	<b>192</b>

Fonte: [https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 17/06/2025

A identificação de um excesso tão significativo — quase o dobro da necessidade identificada em outros polos — revela potencial imediato de realocação interna de professores da Mediação Tecnológica. Esses dados indicam a necessidade de uma revisão urgente na distribuição e no aproveitamento do quadro docente da modalidade, a fim de:

- Corrigir desigualdades de lotação entre polos;
- Evitar o subaproveitamento de profissionais qualificados;
- Garantir economicidade e continuidade pedagógica.

### 7.3.1. Análise Técnica Interpretativa - Mediação Tecnológica

Os dados levantados revelam que, para atender adequadamente às 50 turmas ativas da Mediação Tecnológica, estão disponíveis apenas 28 professores, resultando em uma necessidade de 22 docentes. Esse número, embora aparentemente pequeno, representa 22 salas de aula que, neste momento, não contam com a presença de um professor mediador — figura essencial para garantir o vínculo pedagógico e o acompanhamento dos estudantes na modalidade.

Municípios como Espigão d'Oeste (-7), Vista Alegre do Abunã (-4) e Campo Novo de Rondônia (-2) são os que enfrentam os maiores desafios, refletindo uma realidade preocupante para as comunidades que dependem exclusivamente dessa modalidade de ensino como meio de acesso à educação básica, especialmente em áreas rurais e de difícil acesso.

Por outro lado, o estudo também identificou que há 439 professores alocados para atender 247 turmas, gerando um excesso de 192 profissionais nos polos de Mediação Tecnológica. Em outras palavras, há mais professores do que o necessário em diversas localidades, muitos dos quais podem estar desempenhando atividades



fora da função-fim da docência ou subutilizados, sem a devida correspondência com a carga horária de aulas disponíveis.

Alguns exemplos evidentes incluem:

- **Buritis**, com 26 professores para apenas 12 turmas (excesso de 14 docentes);
- **Campo Novo de Rondônia**, com 14 professores para 3 turmas (excesso de 11, apesar de também constar no quadro de necessidade em outra unidade);
- **Costa Marques**, com 19 professores para 7 turmas (excesso de 12);
- **Jaru e Nova Mamoré**, cada um com 12 e 10 professores a mais do que o necessário, respectivamente.

Esses números indicam uma distribuição desigual de professores, em que algumas escolas contam com mais profissionais do que precisam, enquanto outras seguem sem o básico necessário para garantir o direito à aprendizagem dos estudantes.

Mais do que uma questão quantitativa, a análise revela um desafio qualitativo e organizacional. Na rede pública estadual de ensino não há necessidade de professores na Mediação Tecnológica — pelo contrário, há docentes em número mais do que suficiente para atender todas as turmas em funcionamento.

Essa realidade gera impactos pedagógicos e humanos importantes: há turmas desassistidas, estudantes que vivenciam rotatividade ou ausência docente, e professores capacitados que não estão atuando plenamente onde mais se precisa deles.

Por isso, antes de se considerar qualquer medida de expansão do quadro por meio de contratação, é fundamental reorganizar os recursos humanos já existentes, com um olhar atento às especificidades da modalidade. Considerando a análise realizada, recomenda-se:



- Realizar um levantamento detalhado dos professores em excesso, com análise de suas atribuições atuais, carga horária disponível e local de lotação, promovendo redistribuições planejadas para polos com necessidade, sempre com base em critérios pedagógicos, legais e territoriais.
- Estabelecer um sistema de monitoramento semestral da ocupação docente na Mediação Tecnológica, para evitar novas distorções e permitir ajustes regulares, com transparência e previsibilidade para as equipes escolares.
- Organizar a lotação dos professores da Mediação com foco em cada polo como unidade de referência, respeitando a realidade local, o número real de turmas em funcionamento e a demanda específica por disciplina e carga horária.
- Com base no cenário atual, não se recomenda a contratação de novos professores para a modalidade, uma vez que o número de profissionais disponíveis supera amplamente a demanda existente. A prioridade deve ser o aproveitamento racional e estratégico da força de trabalho já existente na rede.

Essa análise evidencia que há caminhos possíveis e viáveis para melhorar a gestão da Mediação Tecnológica com os recursos humanos já disponíveis.

#### 7.4. **Análise dos resultados - Coordenação Pedagógica e Orientação Escolar**

A análise da distribuição de **Coordenadores Pedagógicos e Orientadores Escolares** nas unidades da rede estadual de ensino revelou um cenário que vai além da simples falta de profissionais: trata-se uma alocação desproporcional dos profissionais nas unidades escolares, indicativa de falhas no dimensionamento da força de trabalho. Essa dinâmica, que combina necessidades e excessos, exige da Seduc uma abordagem estratégica e integrada, considerando tanto o planejamento de novos provimentos quanto o remanejamento de servidores já lotados.

- **Necessidade de Coordenador Pedagógico:**

A situação dos Coordenadores Pedagógicos é particularmente desafiadora. Atualmente, a rede apresenta uma necessidade global de 124 profissionais, o que indica uma carência significativa de suporte à coordenação pedagógica nas escolas



estaduais. Essa necessidade, no entanto, não está uniformemente distribuído: concentra-se em municípios como Porto Velho (-25), Ji-Paraná (-17) e Rolim de Moura (-12) – sendo este último um caso crítico, com nenhum coordenador pedagógico atualmente em exercício.

Além disso, muitos municípios de menor porte operam com número insuficiente de coordenadores, com registros de apenas 0 ou 1 profissional, mesmo quando a demanda local exige uma equipe mais robusta. Isso pode comprometer seriamente a qualidade do acompanhamento pedagógico, a execução do projeto político-pedagógico e o alinhamento das práticas escolares às diretrizes da rede.

Localidade	Quantidade Atual	Quantidade Necessária	Necessidade
Porto Velho	41	66	-25
Ji-Paraná	13	30	-17
Rolim De Moura	0	12	-12
Pimenta Bueno	2	7	-5
Ouro Preto Do Oeste	3	7	-4
Cabixi	1	4	-3
Cacoal	12	15	-3
Espigão D'oeste	2	5	-3
Nova Brasilândia Doeste	1	4	-3
São Francisco Do Guaporé	0	3	-3
São Miguel Do Guaporé	0	3	-3
Seringueiras	0	3	-3
Candeias Do Jamari	2	4	-2
Cerejeiras	3	5	-2
Chupinguaia	0	2	-2
Costa Marques	2	4	-2
Santa Luzia D'oeste	0	2	-2
Ariquemes	11	12	-1
Cacaulândia	0	1	-1



Castanheiras	0	1	-1
Colina Verde	0	1	-1
Corumbiara	3	4	-1
Estrela De Rondônia	0	1	-1
Extrema	0	1	-1
Governador Jorge Teixeira	0	1	-1
Guajará-Mirim	8	9	-1
Iata	0	1	-1
Jacynópolis	0	1	-1
Migrantinópolis	0	1	-1
Mirante Da Serra	2	3	-1
Monte Negro	1	2	-1
Nazaré	0	1	-1
Nova Califórnia	0	1	-1
Nova Dimensão	0	1	-1
Nova Esperança	0	1	-1
Nova União	0	1	-1
Novo Horizonte Do Oeste	0	1	-1
Novo Riachuelo - RO	0	1	-1
Parecis	0	1	-1
Pimenteiras Do Este	0	1	-1
RO-489(Primavera De Rondônia)	0	1	-1
Santa Cruz Da Serra	0	1	-1
São Carlos	0	1	-1
São Felipe Doeste	1	2	-1
Marilândia	0	1	-1
Teixeirópolis	0	1	-1
Vila Bandeira Branca	0	1	-1
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>232</b>	<b>-124</b>

Fonte: [https://sgjs.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgjs.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 17/06/2025



- **Excesso de Coordenador Pedagógico:**

Em contrapartida, 22 coordenadores pedagógicos estão lotados em municípios com excesso, como Vilhena (+5), Presidente Médici (+4) e Colorado do Oeste (+3). Outros 16 municípios estão em equilíbrio, com o número de profissionais adequado às demandas.

Essa assimetria sugere um problema menos de ausência absoluta de profissionais e sim de movimentação lotando-os adequadamente dentro das necessidades em aberto. Tecnicamente, seria possível que parte dos coordenadores excedentes fosse realocada para regiões em necessidade, mas a viabilidade dessa redistribuição envolve fatores logísticos, administrativos e pessoais – como a disposição dos servidores para mudança de lotação e as regras internas de movimentação. Assim, ainda que a redistribuição seja uma alternativa parcial, a contratação continua sendo necessária para suprir as necessidades mais críticas.

Localidade	Quantidade Atual	Quantidade Necessária	Excesso
Alta Floresta D' oeste	5	5	0
Alto Alegre Dos Parecis	1	1	0
Alto Paraiso	2	2	0
Buritis	4	4	0
Calama	1	1	0
Nova Londrina	2	2	0
Primavera De Rondônia	1	1	0
Quinto BEC	1	1	0
Rio Crespo	1	1	0
Riozinho	1	1	0
Ro-387(Espigão D' oeste)	1	1	0
Theobroma	1	1	0
Urupá	2	2	0
Vale Do Anari	1	1	0



Vale Do Paraiso	1	1	0
Vista Alegre Do Abunã	1	1	0
Campo Novo De Rondônia	3	2	1
Itapuã Do Oeste	3	2	1
Jaci Paraná	3	2	1
Jaru	10	9	1
Machadinho D'oeste	7	6	1
Ministro Andreazza	2	1	1
Nova Mamoré	4	3	1
RO-205(Cujubim)	2	1	1
Alvorada Doeste	6	4	2
Colorado Do Oeste	6	3	3
Presidente Médici	9	5	4
Vilhena	17	12	5
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>76</b>	<b>22</b>

Fonte: [https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 17/06/2025

- **Necessidade de Orientador Escolar:**

No caso dos Orientadores Escolares, a necessidade total é de 94 profissionais, uma carência expressiva, embora menor do que no caso dos coordenadores. Municípios como Porto Velho (-8), Ji-Paraná (-6) e Machadinho d'Oeste (-3) concentram as maiores demandas. A ausência desses profissionais pode impactar diretamente no acompanhamento psicopedagógico, na mediação de conflitos escolares e no suporte ao bem-estar emocional dos estudantes.

Localidade	Quantidade Atual	Quantidade Necessária	Necessidade e
Porto Velho	58	66	-8
Ji-Paraná	24	30	-6
Machadinho D'oeste	3	6	-3



Cabixi	2	4	-2
Candeias Do Jamari	2	4	-2
Chupinguaia	0	2	-2
Corumbiara	2	4	-2
Nova Londrina	0	2	-2
Seringueiras	1	3	-2
Extrema	0	1	-1
Jacynopolis	0	1	-1
Mirante Da Serra	2	3	-1
Nazaré	0	1	-1
Nova Dimensão	0	1	-1
Primavera De Rondônia	0	1	-1
Quinto BEC	0	1	-1
Ro-489(Primavera De Rondônia)	0	1	-1
São Carlos	0	1	-1
Turilândia	0	1	-1
Vista Alegre Do Abunã	0	1	-1
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>134</b>	<b>94</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 17/06/2025

- **Excedente de Orientador Escolar:**

Por outro lado, chama atenção o elevado excesso de 75 orientadores escolares, distribuídos principalmente em Cacoal (10), Ariquemes (7), Rolim de Moura (6) e Jaru (6). Além disso, 22 municípios encontram-se em equilíbrio.

Esse cenário sugere que uma redistribuição planejada e coordenada desses 75 profissionais excedentes poderia atenuar substancialmente a necessidade atual, reduzindo a necessidade de novas contratações. Considerando uma hipótese ideal de remanejamento integral, restariam apenas 19 vagas a serem preenchidas via contratação.



Localidade	Quantidade Atual	Quantidade Necessária	Excedente
Alto Alegre Dos Parecis	1	1	0
Cacaulândia	1	1	0
Cerejeiras	5	5	0
Colina Verde	1	1	0
Espigão D'oeste	5	5	0
Estrela De Rondônia	1	1	0
Governador Jorge Teixeira	1	1	0
Guajará-Mirim	9	9	0
Iata	1	1	0
Itapuã Do Oeste	2	2	0
Nova Califórnia	1	1	0
Nova Esperança	1	1	0
Novo Riachuelo - RO	1	1	0
Pimenteiras Do Este	1	1	0
RO-387(Espigão D'oeste)	1	1	0
Santa Cruz Da Serra	1	1	0
São Felipe Doeste	2	2	0
São Francisco Do Guaporé	3	3	0
São Miguel Do Guaporé	3	3	0
Vale Do Anari	1	1	0
Vale Do Paraiso	1	1	0
Vila Bandeira Branca	1	1	0
Alto Paraiso	3	2	1
Calama	2	1	1
Campo Novo De Rondônia	3	2	1
Castanheiras	2	1	1
Colorado Do Oeste	4	3	1
Costa Marques	5	4	1
Migrantinópolis	2	1	1



Ministro Andreazza	2	1	1
Monte Negro	3	2	1
Nova Mamoré	4	3	1
Nova União	2	1	1
Novo Horizonte Do Oeste	2	1	1
Parecis	2	1	1
Rio Crespo	2	1	1
Riozinho	2	1	1
RO-205(Cujubim)	2	1	1
Santa Luzia D'Oeste	3	2	1
Teixeirópolis	2	1	1
Theobroma	2	1	1
Urupá	3	2	1
Alvorada Doeste	6	4	2
Buritis	6	4	2
Jaci Paraná	4	2	2
Nova Brasilândia Doeste	6	4	2
Presidente Médici	7	5	2
Alta Floresta D'oeste	8	5	3
Ouro Preto Do Oeste	11	7	4
Vilhena	16	12	4
Pimenta Bueno	12	7	5
Jaru	15	9	6
Rolim De Moura	18	12	6
Ariquemes	19	12	7
Cacoal	25	15	10
<b>Total</b>	<b>249</b>	<b>174</b>	<b>75</b>

Fonte: [https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 17/06/2025

Assim, ao contrário da situação dos coordenadores pedagógicos – cuja carência é mais rígida e menos supável por movimentações internas –, o quadro dos



orientadores permite maior margem de gestão estratégica, com foco em otimização dos recursos humanos existentes antes da abertura de novas vagas.

### 7.4.1. Análise Técnica Interpretativa - Coordenação Pedagógica e Orientação Escolar

A análise dos dados de lotação, realizada com base nas informações extraídas em 17 de junho de 2025, reforça a importância de políticas públicas baseadas em evidências e dados reais. A Seduc enfrenta, de fato, desafios distintos entre os dois grupos profissionais analisados:

- Para os **Coordenadores Pedagógicos**, a prioridade é o provimento de novos cargos por meio de contratação, sobretudo nos municípios em situação crítica, sem profissionais atuando;
- Para os **Orientadores Escolares**, a redistribuição interna pode ser uma estratégia eficaz para reduzir o impacto da necessidade, evitando um aumento desnecessário da folha de pagamento e valorizando os profissionais já existentes na rede.

Em ambos os casos, os dados reforçam a necessidade de uma gestão de pessoal mais dinâmica, estratégica e sensível às realidades locais, capaz de equilibrar eficiência administrativa e qualidade pedagógica.

## 7.5. Movimentação de Professores

### 7.5.1. Cedência

Considerando as cedências exclusivamente de professores, observa-se uma ampla cooperação entre a Seduc e diversos órgãos das esferas estadual e municipal, além de outras instituições públicas.



O ponto focal desta análise recai sobre os casos cuja **data fim de cedência ocorre entre agosto e 31 de dezembro de 2025**, período crucial para o planejamento da gestão de pessoal da rede estadual.

- **Quantitativo Geral de Professores Cedidos por Habilitação:**

Habilitação	Professores Cedidos
Pedagogia – Séries Iniciais	54
Língua Portuguesa	22
História	16
Matemática	14
Pedagogia / Supervisão Escolar	12
Educação Física	11
Pedagogia / Orientação Educacional	10
Geografia	8
Biologia	5
Língua Inglesa	5
Magistério	5
Física	2
Administração	1
Ciências	1
Ciências Biológicas	1
Multimídia	1
Psicologia	1
Sociologia	1
<b>Total Geral</b>	<b>170</b>

Esse panorama quantitativo contribui para a projeção de **potenciais vacâncias** nas unidades escolares, exigindo ações coordenadas entre as áreas de lotação e provimento. A predominância de professores com habilitação em **Pedagogia, Língua Portuguesa, História e Matemática** reforça a importância de ações antecipadas para garantir a continuidade da oferta educacional.



### 7.5.2. Aceite de Cedência

Conforme os registros analisados, foram identificados **105 aceites de cedência formalizados pela Seduc**, distribuídos entre diferentes áreas de habilitação docente. Esse número representa a quantidade de professores cujo vínculo funcional temporário foi **oficialmente reconhecido pela Seduc**, permitindo sua atuação em unidades escolares, programas ou projetos sob responsabilidade da própria rede pública estadual.

- **Quantitativo Geral de Professores com Aceite de Cedência pela Seduc (até 31/12/2025):**

Habilitação	Aceites de Cedência
Pedagogia – Séries Iniciais	58
Matemática	15
Língua Portuguesa	8
Geografia	4
História	4
Biologia	3
Ciências	3
Educação Física	2
Língua Inglesa	2
Magistério	2
Pedagogia / Supervisão Escolar	2
Ciências Biológicas	1
Língua Espanhola	1
<b>Total Geral</b>	<b>105</b>

A habilitação com maior número de aceites é Pedagogia – Séries Iniciais, com 58 docentes, o que representa aproximadamente 55% do total. Esse dado reflete a ampla utilização desses profissionais em funções pedagógicas e administrativas, especialmente em contextos relacionados à alfabetização, gestão escolar, programas de correção de fluxo e outras demandas estruturantes da rede estadual.



Entre as habilitações com maior frequência de aceite destacam-se:

- Matemática: 15 aceites – indicando forte demanda por docentes com domínio técnico para ações de reforço escolar, apoio técnico e formação continuada;
- Língua Portuguesa: 8 aceites – com atuação voltada para produção textual, assessoria pedagógica e suporte à elaboração de materiais;
- Geografia e História: 4 aceites cada – sugerindo envolvimento em projetos interdisciplinares e ações educacionais específicas.

Habilitações com menor número de aceites (até 3 professores) incluem Biologia, Ciências, Educação Física, Língua Inglesa, Magistério e Pedagogia/Supervisão Escolar, além de casos pontuais nas áreas de Ciências Biológicas e Língua Espanhola. Isso pode indicar uma demanda institucional mais restrita ou disponibilidade limitada de profissionais com esses perfis no quadro da Seduc.

### 7.5.3. Análise Técnica Interpretativa – Movimentação: Cedência e Aceite de Cedência de professores

Esta análise interpretativa conjuga os dados de cedência de professores da rede estadual com os respectivos aceites de cedência formalizados pela Seduc, com foco no período que se estende até 31 de dezembro de 2025. O objetivo é identificar convergências e disparidades entre os dois processos, além de oferecer subsídios para o planejamento de recursos humanos na rede estadual de ensino.

Panorama Geral da Movimentação Docente:

- Total de professores cedidos com habilitação docente específica: 170
- Total de professores com aceite de cedência pela Seduc: 105
- Diferença quantitativa: 65 professores foram cedidos para outros órgãos ou esferas institucionais sem aceite pela Seduc, o que representa aproximadamente 38% do total de cedências analisadas.



Essa diferença evidencia que a Seduc atua não apenas como órgão de origem, mas também como órgão de destino, mas de forma seletiva e estratégica, absorvendo parte dos servidores cedidos conforme suas prioridades operacionais e pedagógicas.

A análise cruzada mostra que as habilitações com maior número de cedências coincidem em grande parte com aquelas que tiveram maior número de aceites pela Seduc, sugerindo coerência entre a demanda por cessões e a capacidade institucional de absorção funcional. Destaques:

Habilitação	Cedências	Aceites Seduc	Observações
Pedagogia – Séries Iniciais	54	58	Alta demanda e aceite superior ao total cedido, possivelmente por períodos distintos
Matemática	14	15	Perfil técnico altamente requisitado
Língua Portuguesa	22	8	Boa parte cedida para outros órgãos fora da Seduc
História	16	4	Menor aceite em relação ao total cedido
Geografia	8	4	Situação similar à de História
Ciências / Biologia / Físicas	10	7	Distribuição entre órgãos diversos
Educação Física	11	2	Baixa absorção pela Seduc
Demais (Magistério, Supervisão, Espanhola etc.)	35	7	Demandas pontuais, muitos aceites fora da Seduc

As habilitações de Pedagogia e Matemática apresentam equilíbrio entre cedência e aceite, enquanto Língua Portuguesa, História, Geografia e Educação



Física registram cedências elevadas e baixos aceites pela Seduc, sinalizando que os docentes dessas áreas estão atuando majoritariamente em outros órgãos públicos.

A divergência entre cedência e aceite demonstra que a Seduc possui critérios próprios de absorção funcional, alinhados a suas prioridades curriculares e estruturais.

Aspectos críticos identificados:

- A Seduc absorve prioritariamente habilitações fundamentais para anos iniciais e reforço escolar;
- A alta cedência de profissionais sem aceite pela Seduc demanda monitoramento ativo para evitar déficit em sala de aula;
- A existência de apenas 1 professor com aceite pela Seduc com término de cessão até 31/12/2025 evidencia um ponto de atenção sobre gestão de prazos e renovação de cessões.

Recomendações:

- a) Mapeamento por escola:** cruzar os dados de cedência com a lotação original para prever onde as ausências impactam diretamente o ensino.
- b) Fortalecimento da análise prévia ao aceite:** avaliar tecnicamente o impacto da cessão por habilitação antes de formalizar o aceite.
- c) Gestão antecipada da reposição:** considerar a reposição de profissionais com cessão expirando até o fim de 2025.
- d) Revisão de critérios de aceite:** garantir que áreas com maior evasão funcional (como Língua Portuguesa e História) tenham reforço interno ou convocação de novos profissionais.

Essa análise integrada é uma ferramenta essencial para que a Seduc mantenha o equilíbrio entre cooperação institucional e continuidade do serviço educacional, especialmente em um cenário onde as demandas de pessoal são cada vez mais específicas e estratégicas.



## 7.6. Vacância por Aposentadoria

Esta análise considera a projeção de vacâncias por aposentadoria de servidores da categoria **Professor** no período de **2026 a 2029**, com base em dados atualizados e extraídos do Sistema de Gestão Integrada de Servidores (SGIS), refletindo critérios legais vigentes e parâmetros definidos para o planejamento da força de trabalho da rede estadual de ensino.

A projeção foi realizada com base na "**Regra Atual**", conforme estabelecido pela **Lei Complementar nº 1.100, de 27 de outubro de 2021**, que regulamenta o Regime Próprio de Previdência Social dos servidores públicos civis do Estado de Rondônia.

De acordo com essa legislação, os requisitos para concessão da aposentadoria voluntária são:

- **Homens:** 65 anos de idade e 25 anos de contribuição, com no mínimo 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria;
- **Mulheres:** 62 anos de idade e 25 anos de contribuição, com os mesmos requisitos de 10 anos no serviço público e 5 anos no cargo;
- **Professores da educação básica (homens e mulheres):** redução de 5 anos na idade mínima, desde que comprovado o tempo de efetivo exercício das funções de magistério.

A aplicação desses critérios assegura que a projeção considere apenas os servidores que, de acordo com a norma vigente, estarão aptos à aposentadoria voluntária no período analisado. Vale destacar que os desligamentos ocorridos em 2024 e os previstos até o final de 2025 não integram esta projeção, pois já foram contemplados no último processo seletivo mencionado neste estudo.

**Nota Explicativa:** Todos os valores numéricos apresentados com sinal negativo (–) nesta subseção representam **necessidades futuras de reposição**. No



caso da vacância por aposentadoria, indicam a **quantidade projetada de desligamentos**, ou seja, cargos que deverão ser desocupados nos anos analisados.

Quadro de Vacância por Aposentadoria					
Localidade	Projeções				
	2026	2027	2028	2029	Total Geral
Porto Velho	-147	-103	-91		-341
Ji-Paraná	-22	-6		-34	-62
Rolim De Moura	-20	-8	-7	-20	-55
Cacoal	-19	-12	-15	-16	-62
Ariquemes	-16	-11		-20	-47
Cerejeiras	-10	-2	-2		-14
Machadinho D'oeste	-8	-1	-1	-9	-19
Presidente Médici	-7		-4	-2	-13
Ouro Preto Do Oeste	-7		-8	-11	-26
Alta Floresta D'oeste	-6	-6		-10	-22
Buritis	-5	-3		-5	-13
Cabixi	-5		-2	-1	-8
Nova Brasilândia Doeste	-5	-2		-4	-11
Candeias Do Jamari	-4	-1	-1		-6
Nova Mamoré	-4			-6	-10
Itapuã Do Oeste	-3	-1		-6	-10
Alvorada Doeste	-3	-2	-3		-8
Theobroma	-3		-1		-4
Primavera De Rondônia	-3	-1		-1	-5
Colorado Do Oeste	-2		-8	-6	-16
Jaci Paraná	-2			-3	-5
Santa Luzia Doeste	-2			-4	-6
Urupá	-2				-2
Extrema	-2			-3	-5
Nova Dimensão	-1			-1	-2



Costa Marques	-1	-1	-3	-1	-6
Vila Bandeira Branca	-1		-1		-2
Seringueiras	-1		-2	-1	-4
Calama	-1				-1
Tarilândia	-1			-2	-3
Chupinguaia	-1		-1	-3	-5
Parecis	-1				-1
Santa Cruz Da Serra	-1				-1
Espigão D'oeste	-1			-3	-4
Nova Califórnia		-1			-1
Guajará-Mirim		-2	-3	-6	-11
São Carlos				-2	-2
Pimenta Bueno		-6		-7	-13
São Felipe Doeste				-1	-1
Governador Jorge Teixeira			-2		-2
São Francisco Do Guaporé		-1	-2	-3	-6
Ministro Andreazza		-3		-1	-4
São Miguel Do Guaporé				-6	-6
Riozinho				-2	-2
Alto Alegre Dos Parecis			-1		-1
RO-489(Primavera De Rondônia)				-1	-1
Itapuã Do Oeste			-1		-1
Monte Negro		-1			-1
Teixeirópolis				-1	-1
Pimenteiras Do Este			-1		-1
Estrela De Rondônia			-1	-1	-2
Rio Crespo			-1		-1
Novo Horizonte Do Oeste		-1			-1
Mirante Da Serra		-1		-1	-2
Vale Do Paraíso				-1	-1
Migrantinópolis			-1		-1

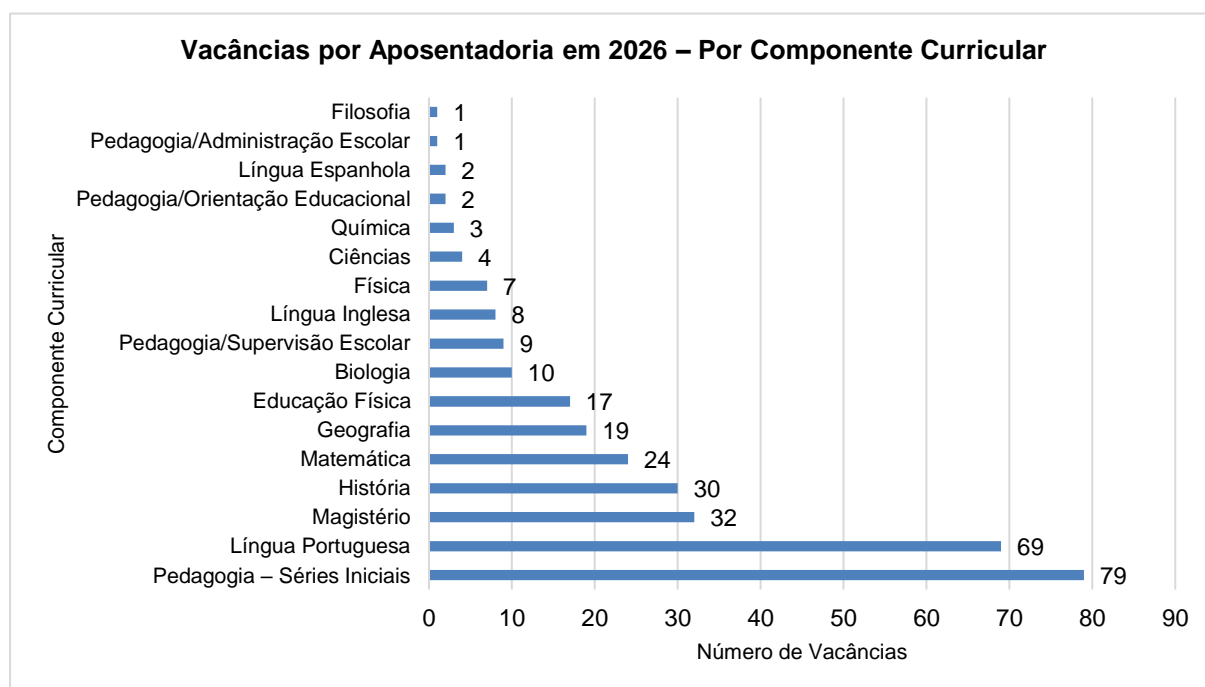


Jaru		-3	-3	-8	-14
Castanheiras			-2		-2
Vilhena		-17	-16	-23	-56
Ro-387(Espigão D'oeste)		-1			-1
<b>Total Geral</b>	<b>-317</b>	<b>-197</b>	<b>-184</b>	<b>-236</b>	<b>-934</b>

Fonte: [https://sgis.Seduc.ro.gov.br/i\\_predios/dashboards](https://sgis.Seduc.ro.gov.br/i_predios/dashboards) - Acessado em 18/06/2025

Tomando como ponto focal desta projeção o ano de 2026, tem-se o seguinte panorama: com base nos dados extraídos do SGIS em 18/06/2025, foram projetadas 934 vacâncias no quadro docente da Seduc no período de 2026 a 2029, todas decorrentes de aposentadorias voluntárias. A maior concentração de desligamentos está prevista justamente para o ano de 2026, com 317 vacâncias, o que demanda planejamento imediato para reposição por meio de contratação de servidor efetivo, com alta probabilidade de necessidade de contratação já no primeiro ano do quadriênio.

Os componentes curriculares com maior número de vacâncias projetadas para 2026 são:



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados acessados no sistema SGIS em 18/06/2025



### 7.6.1. Análise Técnica Interpretativa – Vacância por Aposentadoria (2026 – 2029)

A análise das projeções de vacância por aposentadoria no quadro docente da Seduc, com base nos dados extraídos do SGIS em 18 de junho de 2025, revela um cenário de significativa perda de capital humano nas unidades escolares ao longo do próximo quinquênio (2026 a 2029). Estima-se um total de **934 desligamentos** por aposentadoria voluntária nesse período, exigindo medidas urgentes de reposição e planejamento estratégico para manutenção da qualidade do ensino.

- **Pico de Vacância em 2026**

O ano de **2026** concentra o maior volume de vacâncias projetadas, com **317 aposentadorias previstas**, o que representa cerca de **34%** do total acumulado no período analisado. Esse dado indica a urgência de deflagração de um concurso público já no curto prazo, especialmente para atender a reposição imediata nos municípios mais afetados.

A distribuição da vacância é desigual entre os municípios, com destaque para os seguintes polos educacionais:

- **Porto Velho** lidera amplamente, com **341 aposentadorias previstas**, sendo **147 somente em 2026**. Isso representa mais de **36% de toda a vacância estadual**, evidenciando a necessidade de um plano de recomposição específico e proporcional à sua dimensão e complexidade administrativa.
- **Vilhena**, com **56 vacâncias projetadas**, concentra o impacto entre 2027 e 2029, com picos em **2029 (23 desligamentos)**, demandando ações preventivas que contemplem o médio prazo.
- **Cacoal e Ji-Paraná**, com **62 vacâncias** cada, também apresentam projeções relevantes, exigindo atenção especial por se tratarem de polos de médio porte com redes escolares diversificadas.

Embora 2026 concentre o maior número de desligamentos, os anos subsequentes mantêm uma média elevada de vacâncias:



- **2027:** 197 vacâncias
- **2028:** 184 vacâncias
- **2029:** 236 vacâncias

Esse comportamento indica que a vacância não se trata de um evento isolado, mas sim de um ciclo contínuo de esvaziamento do quadro funcional. Assim, medidas pontuais não serão suficientes — será necessário um plano permanente de recomposição do quadro, com concursos regulares e estratégias de valorização e retenção de profissionais.

Apesar do menor volume absoluto, municípios com redes menores podem ser desproporcionalmente impactados pela saída de poucos servidores. Por exemplo:

- **Nova Mamoré, Itapuã do Oeste, Seringueiras, Espigão D'Oeste** e outros pequenos municípios apresentam entre 4 e 10 vacâncias, o que pode significar até **50% da força de trabalho docente local**.

A ausência de reposição imediata tende a agravar a dependência de vínculos temporários, comprometendo a estabilidade pedagógica, a execução dos projetos político-pedagógicos e a implementação de políticas educacionais estruturantes, especialmente nas escolas do campo e urbanas de difícil acesso.

Em virtude desse diagnóstico, recomenda-se:

- **Deflagração imediata de concurso público** com previsão de nomeações em 2026, priorizando os municípios com maior projeção de vacância.
- **Planejamento escalonado de concursos** para os anos seguintes, com base na distribuição temporal das vacâncias projetadas.
- **Análise por componente curricular**, de forma a cruzar os dados de vacância com a necessidade por disciplina (já em estudo), garantindo um edital aderente à real demanda.
- **Atenção especial às escolas com poucos docentes**, onde a saída de um único profissional pode comprometer o funcionamento da unidade.



- **Mapeamento do impacto pedagógico e financeiro**, considerando a substituição gradual de contratos temporários por servidores efetivos, com foco em estabilidade e continuidade.

## 7.7. Contratos Temporários

Esta seção apresenta os quantitativos de professores que atualmente exercem suas atividades na rede estadual de ensino sob vínculo emergencial por meio de contratos temporários. Tais vínculos, embora essenciais para garantir a continuidade do atendimento escolar, representam uma situação transitória. Diante disso, considerando a importância de assegurar a estabilidade das equipes pedagógicas e a regularidade do processo de ensino e aprendizagem, recomenda-se a substituição imediata desses profissionais por servidores efetivos, preferencialmente mediante concurso público, conforme as necessidades específicas de cada município sob a jurisdição de sua respectiva Superintendência Regional de Educação.

Com o objetivo de embasar essa recomendação, foi realizado, no dia 20 de junho de 2025, um levantamento detalhado no Sistema de Gestão Integrada – SGIS, a partir do módulo de Recursos Humanos.

A partir dessa filtragem, foi gerado um relatório completo com a quantidade de professores temporários em exercício por unidade escolar, considerando exclusivamente os vínculos temporários ativos na data de extração.

Na sequência, será apresentado o quadro geral consolidado com os resultados obtidos, que servirá de base para análises regionais e recomendações específicas quanto à necessidade de provimento de docentes efetivos.

Quantitativo Geral de Professores Temporários		
Localidade	Soma de Hora Extra	Contratos
Porto Velho	672	779
Ji-Paraná	122	294
Vilhena	256	150



Cacoal	264	149
Rolim De Moura	113	108
Ariquemes	175	103
Guajará-Mirim	89	101
Machadinho D' oeste	373	99
Buritis	173	87
Pimenta Bueno	40	85
Alta Floresta D' oeste	191	77
Jaru	28	61
Ouro Preto Do Oeste	31	56
Candeias Do Jamari	55	46
São Francisco Do Guaporé	78	42
Espigão D' oeste	41	40
Cerejeiras	46	37
São Miguel Do Guaporé	9	36
Chupinguaia	24	34
RO-387(Espigão D' oeste)	32	33
Costa Marques	68	33
Seringueiras	137	31
Colorado Do Oeste	16	29
Cabixi	28	25
Vista Alegre Do Abunã	14	24
Extrema	0	24
Quinto BEC	34	24
Nova Mamoré	4	22
Alto Paraiso	5	20
Vale Do Anari	17	19
Campo Novo De Rondônia	0	19
Alto Alegre Dos Parecis	132	18
Nova Esperança	0	17
Presidente Médici	13	17



Monte Negro	26	15
Nova Dimensão	8	15
Jacynopolis	110	15
São Felipe Doeste	10	15
Alvorada Doeste	1	14
Nova Califórnia	32	14
Mirante Da Serra	0	13
Nova Brasilândia Doeste	0	13
Corumbiara	4	12
Itapuã Do Oeste	42	12
Ro-205(Cujubim)	70	12
Novo Riachuelo - RO	0	11
Estrela De Rondônia	0	9
Theobroma	0	9
Nova União	10	8
Pimenteiras Do Este	12	8
Teixeirópolis	17	8
Cacaulândia	14	7
Colina Verde	2	7
Ministro Andreazza	0	7
Riozinho	22	7
Vale Do Paraíso	0	6
Iata	0	6
Primavera De Rondônia	1	6
Migrantinópolis	1	6
Ro-489(Primavera De Rondônia)	0	6
Castanheiras	12	5
Marilândia	6	5
Vila Bandeira Branca	0	4
Novo Horizonte Do Oeste	12	4
Urupá	0	4



Calama	14	4
Santa Cruz Da Serra	0	4
Rio Crespo	0	3
Jaci Paraná	0	3
Nazaré	2	3
Santa Luzia Doeste	5	3
Parecis	2	3
Governador Jorge Teixeira	12	2
Nova Londrina	0	2
<b>Total Geral</b>	<b>3.727</b>	<b>3.049</b>

Fonte: [https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sgis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

O levantamento aponta que mais de 3 mil professores temporários estão atualmente em atuação nas escolas estaduais de diversos municípios de Rondônia. Desses, 3.727 estão fazendo horas extras. Esses números revelam uma forte dependência de contratos temporários para garantir o funcionamento da rede de ensino, sobretudo nos grandes centros urbanos e em localidades com desafios logísticos. A seguir, destacam-se os principais pontos observados:

- Porto Velho lidera com ampla margem, totalizando 779 professores temporários e 672 horas extras. Esse volume expressivo está diretamente relacionado tanto à dimensão da rede escolar da capital quanto à sua abrangência em áreas de difícil acesso, como os distritos de Extrema, Calama e Vista Alegre do Abunã.
- Ji-Paraná ocupa o segundo lugar, com 294 professores temporários e uma carga menor de horas extras (122), o que pode indicar uma distribuição mais equilibrada da carga horária entre os profissionais.
- Outros polos regionais como Vilhena, Cacoal, Rolim de Moura e Ariquemes também apresentam números elevados de contratos temporários, refletindo suas altas demandas educacionais e, em muitos casos, a ausência de professores efetivos suficientes para atender à totalidade das turmas.



Mesmo com um número mais enxuto de profissionais, alguns municípios registram altas médias de horas extras por professor, o que pode indicar acúmulo de funções e sobrecarga de trabalho:

- Em Machadinho D'Oeste, cada professor temporário acumula, em média, quase 4 horas extras – um indicativo claro de desequilíbrio na distribuição da carga horária e provável necessidade de pessoal efetivo.
- Situações semelhantes ocorrem em Alta Floresta D'Oeste, Seringueiras e Jacynopolis, onde a média de horas extras por professor também é elevada.

Esses contextos demandam atenção especial e respostas rápidas no sentido de garantir melhores condições de trabalho e atendimento pedagógico.

Há também municípios que, embora contem com um número pequeno de professores temporários (entre 15 e 25), desempenham papel estratégico para a rede. É o caso de Extrema, Quinto BEC, Nova Mamoré, Campo Novo de Rondônia e Nova Esperança.

A presença de vínculos temporários nessas localidades pode estar associada à escassez de candidatos efetivos dispostos a atuar em áreas remotas, à rotatividade docente ou mesmo à dificuldade de fixação de profissionais.

Alguns municípios não registram horas extras, mesmo tendo professores temporários em atuação – como é o caso de Extrema, Nova Esperança e Campo Novo de Rondônia. Essa situação pode refletir:

- Jornada regular sendo cumprida dentro da carga horária contratada;
- Atuação em escolas de menor porte ou com turmas reduzidas;
- Ou ainda, possível subcobertura de turnos e componentes curriculares.

Observa-se que a maior parte dos contratos temporários se concentra em regiões urbanas ou semiurbanas. No entanto, também há forte presença desses vínculos em distritos rurais e áreas isoladas, como:



- Vista Alegre do Abunã, Calama, Extrema e Quinto BEC – localidades que, apesar das dificuldades de acesso, mantêm escolas em funcionamento graças à atuação de professores em regime emergencial.

Diante desse cenário, é imprescindível e urgente substituir os professores que atuam em caráter temporário por profissionais efetivos, por meio de concurso público. Na sequência, será apresentada a distribuição desses docentes temporários, organizada por Superintendência Regional de Educação, localidade de atuação, formação dos profissionais (habilitação) e a carga horária excedente executada em cada componente curricular.

### 7.7.1. Superintendência Regional de Educação de Alta Floresta

A análise da lotação de professores nas localidades sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Alta Floresta revela uma significativa dependência de horas extras e contratos temporários, o que justifica a substituição por efetivo em diversas componentes curriculares.

Na Superintendência Regional de Educação de Alta Floresta D'Oeste registra 323 horas extras e 95 contratos, indicando uma necessidade generalizada de reforço no quadro de professores efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Alta Floresta D'oeste</b>	<b>191</b>	<b>77</b>
Língua Portuguesa	43	15
Pedagogia Series Iniciais	0	11
Física	23	7
Matemática	38	6
Geografia	12	6
Educação Física	0	5
Sociologia	6	4
Química	11	4



Biologia	14	4
História	22	4
Língua Espanhola	14	3
Língua Inglesa	4	2
Filosofia	0	2
Ciências	0	2
(Vazio)	0	1
Arte	4	1
<b>Alto Alegre Dos Parecis</b>	<b>132</b>	<b>18</b>
Pedagogia Series Iniciais	12	3
Matemática	24	3
Sociologia	12	2
Língua Portuguesa	12	2
Língua Inglesa	12	1
Filosofia	0	1
Educação Física	0	1
Física	12	1
Química	12	1
Geografia	12	1
Biologia	12	1
Língua Espanhola	12	1
<b>Total Geral</b>	<b>323</b>	<b>95</b>

Fonte: [https://sqs.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sqs.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

A necessidade de efetivo pode ser justificada pela presença de horas extras (indicando que o quadro atual não é suficiente para a carga de trabalho normal) e/ou pela quantidade de contratos (demonstrando uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda).



O município de Alta Floresta D' oeste apresenta um total de 191 horas extras e 77 contratos temporários, evidenciando uma lacuna considerável no quadro de professores efetivos.

- **Língua Portuguesa:** Com 43 horas extras e 15 contratos, há uma clara necessidade de contratação de professores efetivos para cobrir a demanda e reduzir a dependência de trabalho extra e temporário.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Embora não haja horas extras registradas (0), a existência de 11 contratos indica que a demanda por professores nesta área está sendo suprida por vínculos temporários, justificando a efetivação para estabilidade.
- **Física:** O componente registra 23 horas extras e 7 contratos, o que aponta para uma subdimensionamento do quadro, necessitando de professores efetivos para normalizar a carga horária e reduzir os contratos.
- **Matemática:** Com 38 horas extras e 6 contratos, a área de Matemática demonstra uma alta demanda por profissionais, justificando a contratação de efetivos para cobrir as necessidades existentes e diminuir a sobrecarga e os vínculos temporários.
- **Geografia:** Registra 12 horas extras e 6 contratos, indicando uma necessidade de efetivos para reduzir a dependência de contratos e horas extras.
- **Educação Física:** Sem horas extras (0), mas com 5 contratos, justifica-se a efetivação para garantir a permanência de profissionais e a continuidade pedagógica.
- **Sociologia:** Apresenta 6 horas extras e 4 contratos, evidenciando a necessidade de professores efetivos para estabilizar o quadro e diminuir a sobrecarga.
- **Química:** Com 11 horas extras e 4 contratos, a demanda por professores efetivos é clara para suprir a carga de trabalho e reduzir a dependência de vínculos temporários.
- **Biologia:** São 14 horas extras e 4 contratos, indicando que o quadro de efetivos não é suficiente, demandando contratação para cobrir as horas e substituir os temporários.



- **História:** Com 22 horas extras e 4 contratos, a área tem uma alta demanda de trabalho extra, justificando a contratação de efetivos para equilibrar a carga horária e substituir os contratos.
- **Língua Espanhola:** Registra 14 horas extras e 3 contratos, indicando a necessidade de efetivos para absorver a carga de trabalho extra e formalizar os vínculos.
- **Língua Inglesa:** Com 4 horas extras e 2 contratos, mesmo em menor volume, ainda há uma indicação de necessidade de professores efetivos para eliminar a dependência de horas extras e contratos.
- **Filosofia:** Com 0 horas extras, mas 2 contratos, a contratação de efetivos se justifica para substituir os contratos e promover a estabilidade no componente curricular.
- **Ciências:** Similar à Filosofia, com 0 horas extras e 2 contratos, há uma base para a efetivação de professores para garantir a continuidade dos serviços.
- **Arte:** Com 4 horas extras e 1 contrato, a presença desses dados justifica a contratação de um professor efetivo para suprir a demanda.

No município de Alto Alegre Dos Parecis totaliza 132 horas extras e 18 contratos temporários, também evidenciando a necessidade de mais professores efetivos.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 12 horas extras e 3 contratos, há uma demanda por efetivos para cobrir a carga de trabalho extra e substituir os contratos.
- **Matemática:** Apresenta 24 horas extras e 3 contratos, justificando a contratação de professores efetivos para reduzir a sobrecarga e os vínculos temporários.
- **Sociologia:** Com 12 horas extras e 2 contratos, a necessidade de efetivos é demonstrada para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro.
- **Língua Portuguesa:** Registra 12 horas extras e 2 contratos, indicando a necessidade de efetivos para reduzir horas extras e contratos.
- **Língua Inglesa:** Com 12 horas extras e 1 contrato, há uma sobrecarga significativa para um único contrato.
- **Filosofia:** Apesar de 0 horas extras, o 1 contrato justifica a efetivação para estabilidade.
- **Educação Física:** Com 0 horas extras e 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica



para suprir a vaga de forma permanente.

- **Física:** Apresenta 12 horas extras e 1 contrato, o que sugere uma sobrecarga e a necessidade de um professor efetivo.
- **Química:** Com 12 horas extras e 1 contrato, há uma clara necessidade de efetivo para reduzir a sobrecarga.
- **Geografia:** Registra 12 horas extras e 1 contrato, indicando a necessidade de um professor efetivo para formalizar a posição e aliviar a sobrecarga.
- **Biologia:** Com 12 horas extras e 1 contrato, a alta demanda de horas extras para um único contrato justifica a efetivação.
- **Língua Espanhola:** Com 12 horas extras e 1 contrato, há uma necessidade de efetivo para cobrir a carga de trabalho extra e estabilizar a oferta da disciplina.

Considerando esse contexto, a existência de horas extras e/ou contratos temporários em todas as componentes curriculares e em ambos os municípios analisados justifica a ampliação do quadro de professores efetivos, visando a redução de custos com sobrejornada, a diminuição da rotatividade de profissionais e a melhoria contínua da qualidade do ensino.

### 7.7.2. Superintendência Regional de Educação de Ariquemes

A análise da lotação de professores nos municípios sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Ariquemes demonstra uma considerável dependência de horas extras e contratos temporários, o que justifica a substituição por efetivos em diversas componentes curriculares.

No total geral, a Superintendência Regional de Educação de Ariquemes registra 290 horas extras e 160 contratos, indicando uma necessidade abrangente de reforço no quadro de professores efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Ariquemes</b>	<b>175</b>	<b>103</b>
Matemática	56	26
Língua Portuguesa	29	20



Sociologia		10
Geografia	18	8
Pedagogia Series Iniciais	24	7
Física		6
Biologia	12	6
História	10	6
Química	5	5
Língua Inglesa	10	5
Educação Física	11	3
Filosofia		1
<b>Alto Paraiso</b>	<b>5</b>	<b>20</b>
Língua Portuguesa	3	5
Pedagogia Series Iniciais	1	3
Matemática		3
Física		2
Geografia		2
História		2
Biologia	1	1
Química		1
Educação Física		1
<b>Monte Negro</b>	<b>26</b>	<b>15</b>
Língua Portuguesa	2	4
Matemática	16	3
História	2	3
Pedagogia Series Iniciais		2
Pedagogia/Supervisão Escolar		1
Geografia		1
Biologia	6	1
<b>RO-205(Cujubim)</b>	<b>70</b>	<b>12</b>
Matemática	40	5
Língua Portuguesa	18	3



História	12	1
Educação Física		1
Biologia		1
Geografia		1
<b>Cacaulândia</b>	<b>14</b>	<b>7</b>
Pedagogia Series Iniciais	12	4
Matemática	2	2
Filosofia		1
<b>Rio Crespo</b>		<b>3</b>
Língua Portuguesa		1
Química		1
Matemática		1
<b>Total Geral</b>	<b>290</b>	<b>160</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

A necessidade de efetivos é justificada pela presença de horas extras (sinalizando que o quadro atual não é suficiente para a carga de trabalho normal) e/ou pela quantidade de contratos (demonstrando uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda).

O município de Ariquemes apresenta um total de 175 horas extras e 103 contratos temporários, evidenciando uma lacuna significativa no quadro de professores efetivos.

- **Matemática:** Com 56 horas extras e 26 contratos, há uma demanda muito alta por professores efetivos para cobrir a carga de trabalho excessiva e reduzir a dependência de vínculos temporários.
- **Língua Portuguesa:** Registra 29 horas extras e 20 contratos, indicando uma clara necessidade de contratação de professores efetivos para equilibrar a carga horária e diminuir o uso de temporários.
- **Sociologia:** Embora não haja horas extras registradas (0), a existência de 10 contratos demonstra que a demanda está sendo suprida por vínculos



temporários, justificando a efetivação para estabilidade do corpo docente.

- **Geografia:** Apresenta 18 horas extras e 8 contratos, o que aponta para um subdimensionamento do quadro, necessitando de professores efetivos para normalizar a carga horária e reduzir os contratos.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 24 horas extras e 7 contratos, há uma necessidade evidente de efetivos para cobrir a carga extra e substituir os contratos, garantindo a continuidade do ensino nas séries iniciais.
- **Física:** Com 6 horas extras (e nenhum contrato explicitado), a presença de horas extras já justifica a contratação de um professor efetivo para absorver a demanda.
- **Biologia:** São 12 horas extras e 6 contratos, indicando que o quadro de efetivos não é suficiente, demandando contratação para cobrir as horas e substituir os temporários.
- **História:** Com 10 horas extras e 6 contratos, a área tem uma alta demanda de trabalho extra, justificando a contratação de efetivos para equilibrar a carga horária e substituir os contratos.
- **Química:** Apresenta 5 horas extras e 5 contratos, evidenciando a necessidade de professores efetivos para estabilizar o quadro e diminuir a dependência de vínculos temporários.
- **Língua Inglesa:** Com 10 horas extras e 5 contratos, há uma clara indicação de necessidade de professores efetivos para absorver a carga de trabalho extra e formalizar os vínculos.
- **Educação Física:** Registra 11 horas extras e 3 contratos, o que justifica a contratação de professores efetivos para suprir a demanda e reduzir a sobrecarga.
- **Filosofia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivos se justifica para substituir o vínculo temporário e promover a estabilidade no componente curricular.
- O município de Alto Paraíso totaliza 5 horas extras e 20 contratos, evidenciando uma dependência significativa de temporários para suprir o quadro.
- **Língua Portuguesa:** Com 3 horas extras e 5 contratos, há uma demanda por efetivos para cobrir a carga de trabalho extra e substituir os contratos.



- **Pedagogia Séries Iniciais:** Apresenta 1 hora extra e 3 contratos, justificando a contratação de professores efetivos para reduzir a sobrecarga e os vínculos temporários.
- **Matemática:** Com 3 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a necessidade de efetivos é demonstrada para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro.
- **Física:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Geografia:** Apresenta 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), o que sugere a necessidade de um professor efetivo.
- **História:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), há uma clara necessidade de efetivo para suprir a demanda de forma estável.
- **Biologia:** Registra 1 hora extra e 1 contrato, indicando a necessidade de um professor efetivo para formalizar a posição e aliviar a sobrecarga.
- **Química:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a demanda por um efetivo é clara para garantir a continuidade dos serviços.
- **Educação Física:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Monte Negro apresenta um total de 26 horas extras e 15 contratos, indicando a necessidade de efetivos.

- **Língua Portuguesa:** Com 2 horas extras e 4 contratos, há uma necessidade de efetivos para reduzir horas extras e contratos.
- **Matemática:** Apresenta 16 horas extras e 3 contratos, justificando a contratação de professores efetivos para reduzir a sobrecarga e os vínculos temporários.
- **História:** Com 2 horas extras e 3 contratos, a necessidade de efetivos é demonstrada para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Pedagogia/Supervisão Escolar:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra



explicitada), há uma base para a efetivação de professores para garantir a continuidade dos serviços.

- **Geografia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), justifica-se a efetivação para garantir a permanência de profissionais e a continuidade pedagógica.
- **Biologia:** Registra 6 horas extras e 1 contrato, indicando uma sobrecarga e a necessidade de um professor efetivo.

A localidade de RO-205 (Cujubim) totaliza 70 horas extras e 12 contratos, apontando uma demanda considerável por efetivos.

- **Matemática:** Com 40 horas extras e 5 contratos, a alta demanda justifica a contratação de professores efetivos para cobrir as necessidades existentes e diminuir a sobrecarga e os vínculos temporários.
- **Língua Portuguesa:** Apresenta 18 horas extras e 3 contratos, indicando uma clara necessidade de contratação de professores efetivos para cobrir a demanda e reduzir a dependência de trabalho extra e temporário.
- **História:** Com 12 horas extras e 1 contrato, há uma sobrecarga significativa para um único contrato, justificando a efetivação.
- **Educação Física:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Biologia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Geografia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Cacaulândia totaliza 14 horas extras e 7 contratos, indicando a necessidade de mais professores efetivos.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 12 horas extras e 4 contratos, há uma demanda por efetivos para cobrir a carga de trabalho extra e substituir os contratos.
- **Matemática:** Apresenta 2 horas extras e 2 contratos, justificando a contratação



de professores efetivos para reduzir a sobrecarga e os vínculos temporários.

- **Filosofia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Rio Crespo totaliza 3 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários.

- **Língua Portuguesa:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Química:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Matemática:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

Ante esse quadro, a presença de horas extras e/ou contratos em todas as componentes curriculares e em todos os municípios sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Ariquemes justifica a ampliação do quadro de professores efetivos. Esta medida visa a redução de custos com sobrejornada, a diminuição da rotatividade de profissionais e a melhoria contínua da qualidade e estabilidade do ensino oferecido.

### 7.7.3. Superintendência Regional de Educação de Cacoal

A análise da lotação de professores nos municípios sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Cacoal revela uma significativa dependência de horas extras e contratos temporários, o que justifica a substituição por professores efetivos em diversas componentes curriculares.

No total geral, a Superintendência Regional de Educação de Cacoal registra 286 horas extras e 163 contratos temporários, indicando uma necessidade abrangente de reforço no quadro de professores efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.



Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Cacoal</b>	<b>264</b>	<b>149</b>
Língua Portuguesa	45	31
Matemática	38	22
História	32	17
Pedagogia Series Iniciais	15	15
Química	66	15
Física	27	11
Geografia	25	10
Educação Física		7
Biologia	5	7
Língua Inglesa	9	5
Filosofia	2	4
Pedagogia/Orientação Educacional		2
Alterar Habilitação		1
Sociologia		1
Pedagogia/Supervisão Escolar		1
<b>Riozinho</b>	<b>22</b>	<b>7</b>
Língua Portuguesa	10	2
Matemática		2
História	12	2
Geografia		1
<b>Ministro Andrezza</b>		<b>7</b>
Língua Portuguesa		2
Biologia		2
Matemática		1
Física		1
Geografia		1
<b>Total Geral</b>	<b>286</b>	<b>163</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025



A necessidade de efetivos é justificada pela presença de horas extras (sinalizando que o quadro atual não é suficiente para a carga de trabalho normal) e/ou pela quantidade de contratos (demonstrando uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda).

O município de Cacoal apresenta um total de 264 horas extras e 149 contratos, evidenciando uma lacuna significativa no quadro de professores efetivos.

- **Língua Portuguesa:** Com 45 horas extras e 31 contratos, há uma demanda muito alta por professores efetivos para cobrir a carga de trabalho excessiva e reduzir a dependência de vínculos temporários.
- **Matemática:** Registra 38 horas extras e 22 contratos, indicando uma clara necessidade de contratação de professores efetivos para equilibrar a carga horária e diminuir o uso de temporários.
- **História:** Apresenta 32 horas extras e 17 contratos, o que aponta para um subdimensionamento do quadro, necessitando de professores efetivos para normalizar a carga horária e reduzir os contratos.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 15 horas extras e 15 contratos, há uma necessidade evidente de efetivos para cobrir a carga extra e substituir os contratos, garantindo a continuidade do ensino nas séries iniciais.
- **Química:** Com 66 horas extras e 15 contratos, a demanda é extremamente alta, justificando a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Física:** Com 27 horas extras e 11 contratos, a presença de horas extras e contratos justifica a contratação de professores efetivos para absorver a demanda e estabilizar o quadro.
- **Geografia:** Apresenta 25 horas extras e 10 contratos, evidenciando a necessidade de professores efetivos para estabilizar o quadro e diminuir a dependência de vínculos temporários.
- **Educação Física:** Com 7 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivos se justifica para substituir os vínculos temporários e promover a estabilidade no componente curricular.
- **Biologia:** São 5 horas extras e 7 contratos, indicando que o quadro de



efetivos não é suficiente, demandando contratação para cobrir as horas e substituir os temporários.

- **Língua Inglesa:** Com 9 horas extras e 5 contratos, há uma clara indicação de necessidade de professores efetivos para absorver a carga de trabalho extra e formalizar os vínculos.
- **Filosofia:** Com 2 horas extras e 4 contratos, o componente tem demanda de trabalho extra e vínculos temporários, justificando a contratação de efetivos para equilibrar a carga horária e substituir os contratos.
- **Pedagogia/Orientação Educacional:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivos é justificada para suprir as vagas de forma permanente.
- **Alterar Habilitação:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), há uma base para a efetivação de professor para garantir a continuidade dos serviços.
- **Sociologia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Pedagogia/Supervisão Escolar:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), justifica-se a efetivação para garantir a permanência de profissionais e a continuidade pedagógica.

O município de Riozinho totaliza 22 horas extras e 7 contratos, evidenciando uma dependência significativa de temporários e horas extras para suprir o quadro.

- **Língua Portuguesa:** Com 10 horas extras e 2 contratos, há uma demanda por efetivos para cobrir a carga de trabalho extra e substituir os contratos.
- **Matemática:** Apresenta 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), justificando a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro.
- **História:** Com 12 horas extras e 2 contratos, a necessidade de efetivos é demonstrada para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro.
- **Geografia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), o que sugere a necessidade de um professor efetivo.



O município de Ministro Andreazza totaliza 7 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários.

- **Língua Portuguesa:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Biologia:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Matemática:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Física:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Geografia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

Face a esse panorama, a presença de horas extras e/ou contratos em praticamente todas as componentes curriculares e em todos os municípios sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Cacoal justifica a ampliação do quadro de professores efetivos. Esta medida visa a redução de custos com sobrejornada, a diminuição da rotatividade de profissionais e a melhoria contínua da qualidade e estabilidade do ensino oferecido.

#### 7.7.4. Superintendência Regional de Educação de Costa Marques

A análise da lotação de professores na Superintendência Regional de Educação de Costa Marques revela uma dependência de horas extras e contratos temporários, justificando a substituição por professores efetivos em diversas componentes curriculares.

No total geral, a Superintendência Regional de Educação de Costa Marques registra 68 horas extras e 33 contratos temporários, indicando a necessidade de



reforço no quadro de professores efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Costa Marques</b>	<b>68</b>	<b>33</b>
Educação Física		6
Biologia	8	6
História	10	5
Geografia	4	4
Matemática	3	3
Pedagogia Series Iniciais	12	3
Língua Inglesa	9	3
Língua Portuguesa	12	2
Física	10	1
<b>Total Geral</b>	<b>68</b>	<b>33</b>

A necessidade de efetivos é justificada pela presença de horas extras (sinalizando que o quadro atual não é suficiente para a carga de trabalho normal) e/ou pela quantidade de contratos (demonstrando uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda).

O município de Costa Marques apresenta um total de 68 horas extras e 33 contratos, evidenciando uma lacuna significativa no quadro de professores efetivos.

- **Educação Física:** Com 6 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivos se justifica para substituir os vínculos temporários e promover a estabilidade no componente curricular.
- **Biologia:** Registra 8 horas extras e 6 contratos, indicando uma clara necessidade de contratação de professores efetivos para equilibrar a carga horária e diminuir o uso de temporários.
- **História:** Apresenta 10 horas extras e 5 contratos, o que aponta para um subdimensionamento do quadro, necessitando de professores efetivos para



normalizar a carga horária e reduzir os contratos.

- **Geografia:** Com 4 horas extras e 4 contratos, há uma demanda por efetivos para cobrir a carga de trabalho excessiva e reduzir a dependência de vínculos temporários.
- **Matemática:** Com 3 horas extras e 3 contratos, a presença de horas extras e contratos justifica a contratação de professores efetivos para absorver a demanda e estabilizar o quadro.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 12 horas extras e 3 contratos, a demanda é alta, justificando a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Língua Inglesa:** Apresenta 9 horas extras e 3 contratos, evidenciando a necessidade de professores efetivos para estabilizar o quadro e diminuir a dependência de vínculos temporários.
- **Língua Portuguesa:** Com 12 horas extras e 2 contratos, há uma demanda muito alta por professores efetivos para cobrir a carga de trabalho excessiva e reduzir a dependência de vínculos temporários.
- **Física:** Com 10 horas extras e 1 contrato, a demanda é alta e justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.

Com base nos dados apresentados, a presença de horas extras e/ou contratos em praticamente todas as componentes curriculares da Superintendência Regional de Educação de Costa Marques justifica a ampliação do quadro de professores efetivos. Esta medida visa a redução de custos com sobrejornada, a diminuição da rotatividade de profissionais e a melhoria contínua da qualidade e estabilidade do ensino oferecido.

#### 7.7.5. Superintendência Regional de Educação de Espigão D'Oeste

A análise da lotação de professores na Superintendência Regional de Educação de Espigão D'Oeste revela uma significativa dependência de horas extras e contratos temporários, o que justifica a substituição por professores efetivos em diversas componentes curriculares.



No total geral, a Superintendência Regional de Educação de Espigão D'Oeste registra 73 horas extras e 90 contratos, indicando uma necessidade abrangente de reforço no quadro de professores efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

<b>Localidade/Habilitação</b>	<b>Soma de Hora Extra</b>	<b>Contratos Temporário</b>
<b>Espigão D'oeste</b>	<b>41</b>	<b>40</b>
Língua Portuguesa	6	9
Matemática	6	9
História	18	6
Educação Física		4
Pedagogia Series Iniciais		3
Química	3	3
Geografia	8	3
Biologia		1
Filosofia		1
Ciências Biológicas		1
<b>RO-387(Espigão D'oeste)</b>	<b>32</b>	<b>33</b>
Pedagogia Series Iniciais		12
Língua Portuguesa	9	5
História	11	5
Matemática	12	3
Biologia		3
Química		1
Física		1
Ciências Biológicas		1
Educação Física		1
Geografia		1
<b>Nova Esperança</b>		<b>17</b>
Pedagogia Series Iniciais		9



Química		2
Matemática		2
História		2
Geografia		1
Ciências Biológicas		1
<b>Total Geral</b>	<b>73</b>	<b>90</b>

Fonte: [https://sqs.seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sqs.seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

A necessidade de efetivos é justificada pela presença de horas extras (sinalizando que o quadro atual não é suficiente para a carga de trabalho normal) e/ou pela quantidade de contratos (demonstrando uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda).

O município de Espigão D' Oeste (localidade principal) apresenta um total de 41 horas extras e 40 contratos, evidenciando uma lacuna significativa no quadro de professores efetivos.

- **Língua Portuguesa:** Com 6 horas extras e 9 contratos, há uma demanda muito alta por professores efetivos para cobrir a carga de trabalho excessiva e reduzir a dependência de vínculos temporários.
- **Matemática:** Registra 6 horas extras e 9 contratos, indicando uma clara necessidade de contratação de professores efetivos para equilibrar a carga horária e diminuir o uso de temporários.
- **História:** Apresenta 18 horas extras e 6 contratos, o que aponta para um subdimensionamento do quadro, necessitando de professores efetivos para normalizar a carga horária e reduzir os contratos.
- **Educação Física:** Com 4 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivos se justifica para substituir os vínculos temporários e promover a estabilidade no componente curricular.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 3 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), há uma necessidade evidente de efetivos para substituir os contratos, garantindo a continuidade do ensino nas séries iniciais.
- **Química:** Com 3 horas extras e 3 contratos, a demanda justifica a contratação



de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.

- **Geografia:** Com 8 horas extras e 3 contratos, a presença de horas extras e contratos justifica a contratação de professores efetivos para absorver a demanda e estabilizar o quadro.
- **Biologia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Filosofia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Ciências Biológicas:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

A localidade RO-387 (Espigão D'oeste) totaliza 32 horas extras e 33 contratos, evidenciando uma dependência significativa de temporários e horas extras para suprir o quadro.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 12 horas extras (e nenhum contrato explicitado), há uma demanda por efetivos para cobrir a carga de trabalho extra.
- **Língua Portuguesa:** Com 9 horas extras e 5 contratos, a necessidade de efetivos é demonstrada para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro.
- **História:** Com 11 horas extras e 5 contratos, a demanda é alta, justificando a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Matemática:** Apresenta 12 horas extras e 3 contratos, evidenciando a necessidade de professores efetivos para estabilizar o quadro e diminuir a dependência de vínculos temporários.
- **Biologia:** Com 3 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Química:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Física:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.



- **Ciências Biológicas:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Educação Física:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Geografia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Nova Esperança totaliza 17 contratos (e nenhuma hora extra explicitada no subtotal), demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 9 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Química:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Matemática:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **História:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Geografia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Ciências Biológicas:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explicitada), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

Ante esse quadro, a presença de horas extras e/ou contratos em praticamente todas as componentes curriculares e em todas as localidades sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Espigão D'Oeste justifica a ampliação do quadro de professores efetivos. Esta medida visa a redução de custos com sobrejornada, a diminuição da rotatividade de profissionais e a melhoria contínua da qualidade e estabilidade do ensino oferecido.



### 7.7.6. Superintendência Regional de Educação de Guajará-Mirim

A análise da lotação de professores na Superintendência Regional de Educação de Guajará-Mirim revela uma dependência substancial de horas extras e contratos temporários, o que justifica a substituição por professores efetivos em diversas componentes curriculares e localidades.

No total geral, a Superintendência Regional de Educação de Guajará-Mirim registra 101 horas extras e 144 contratos, indicando uma necessidade abrangente de reforço no quadro de professores efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Guajará-Mirim</b>	<b>89</b>	<b>101</b>
Matemática	24	25
Pedagogia Series Iniciais	7	17
Língua Portuguesa	18	14
Química	11	9
História	1	6
Física	6	5
Educação Física		5
Biologia	8	5
Sociologia		3
Língua Inglesa	2	3
Pedagogia/Supervisão Escolar	11	2
Geografia		2
Arte	1	2
Língua Espanhola		1
Ensino Religioso		1
Filosofia		1
<b>Nova Mamoré</b>	<b>4</b>	<b>22</b>



Matemática	3	4
Língua Portuguesa		3
Pedagogia Series Iniciais		3
Educação Física		2
Língua Inglesa		2
Química		2
História		2
Biologia		1
Filosofia		1
Arte	1	1
Língua Espanhola		1
<b>Nova Dimensão</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
Pedagogia Series Iniciais		5
Matemática		4
Língua Portuguesa		2
Educação Física	6	1
Biologia		1
Geografia	2	1
História		1
<b>lata</b>		<b>6</b>
Pedagogia Series Iniciais		3
Matemática		1
História		1
Língua Portuguesa		1
<b>Total Geral</b>	<b>101</b>	<b>144</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

A necessidade de efetivos é justificada pela presença de horas extras (sinalizando que o quadro atual não é suficiente para a carga de trabalho normal) e/ou pela quantidade de contratos (demonstrando uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda).



O município de Guajará-Mirim apresenta um total de 89 horas extras e 101 contratos, evidenciando uma lacuna significativa no quadro de professores efetivos.

- **Matemática:** Com 24 horas extras e 25 contratos, há uma demanda muito alta por professores efetivos para cobrir a carga de trabalho excessiva e reduzir a dependência de vínculos temporários.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Registra 7 horas extras e 17 contratos, indicando uma clara necessidade de contratação de professores efetivos para equilibrar a carga horária e diminuir o uso de temporários.
- **Língua Portuguesa:** Apresenta 18 horas extras e 14 contratos, o que aponta para um subdimensionamento do quadro, necessitando de professores efetivos para normalizar a carga horária e reduzir os contratos.
- **Química:** Com 11 horas extras e 9 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **História:** Com 1 hora extra e 6 contratos, a contratação de efetivos se justifica para substituir os vínculos temporários e promover a estabilidade no componente curricular.
- **Física:** Apresenta 6 horas extras e 5 contratos, evidenciando a necessidade de professores efetivos para estabilizar o quadro e diminuir a dependência de vínculos temporários.
- **Educação Física:** Com 5 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivos se justifica para substituir os vínculos temporários e promover a estabilidade no componente curricular.
- **Biologia:** Com 8 horas extras e 5 contratos, a presença de horas extras e contratos justifica a contratação de professores efetivos para absorver a demanda e estabilizar o quadro.
- **Sociologia:** Com 3 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Inglesa:** Apresenta 2 horas extras e 3 contratos, indicando a necessidade de professores efetivos para estabilizar o quadro e diminuir a



- dependência de vínculos temporários.
- **Pedagogia/Supervisão Escolar:** Com 11 horas extras e 2 contratos, a demanda é alta e justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
  - **Geografia:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
  - **Arte:** Com 1 hora extra e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
  - **Língua Espanhola:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
  - **Ensino Religioso:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
  - **Filosofia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Nova Mamoré totaliza 4 horas extras e 22 contratos, demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários e cobrir horas extras.

- **Matemática:** Com 3 horas extras e 4 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Língua Portuguesa:** Com 3 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 3 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Educação Física:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da



habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

- **Língua Inglesa:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Química:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **História:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Biologia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Filosofia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Arte:** Com 1 hora extra e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Língua Espanhola:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Nova Dimensão registra 8 horas extras e 15 contratos, evidenciando uma dependência de temporários e horas extras para suprir o quadro.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 5 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Matemática:** Com 4 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Portuguesa:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha



da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

- **Educação Física:** Com 6 horas extras e 1 contrato, a demanda é alta e justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Geografia:** Com 2 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **História:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Iata totaliza 6 contratos (e nenhuma hora extra explícita no subtotal para o município ou nas habilitações), demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 3 contratos (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.

- **Matemática:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

- **História:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

- **Língua Portuguesa:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra explícita na linha da habilitação), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.



À luz desse cenário, a presença generalizada de horas extras e/ou contratos em todas as componentes curriculares e nas diferentes localidades sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Guajará-Mirim justifica a ampliação do quadro de professores efetivos. Esta medida visa a redução de custos com sobrejornada, a diminuição da rotatividade de profissionais e a melhoria contínua da qualidade e estabilidade do ensino oferecido.

### 7.7.7. Superintendência Regional de Educação de Ji-Paraná

A análise da lotação de professores na Superintendência Regional de Educação de Ji-Paraná revela uma dependência significativa de contratos temporários e, em menor grau, de horas extras, o que justifica a substituição por professores efetivos em diversas componentes curriculares e localidades.

No total geral, a Superintendência Regional de Educação de Ji-Paraná registra 136 horas extras e um total impressionante de 351 contratos, indicando uma necessidade abrangente de reforço no quadro de professores efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Ji-Paraná</b>	<b>122</b>	<b>294</b>
Pedagogia Series Iniciais	10	67
Língua Portuguesa	30	45
Matemática	16	36
Biologia	14	26
História	23	26
Geografia	3	21
Educação Física	4	20
Química	10	16
Língua Inglesa	2	11
Filosofia		5



Arte	6	5
Sociologia		5
Física	3	5
Ciências	1	4
Pedagogia/Orientação Educativa		1
Magistério		1
<b>Presidente Médici</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
Língua Portuguesa	8	5
Pedagogia Series Iniciais		3
Pedagogia/Orientação Educativa		2
Educação Física	2	2
História		2
Matemática	3	1
Geografia		1
Arte		1
<b>Alvorada Doeste</b>	<b>1</b>	<b>14</b>
Matemática	1	7
Biologia		2
Filosofia		2
Geografia		2
Química		1
<b>Novo Riachuelo - RO</b>		<b>11</b>
Pedagogia Series Iniciais		7
Educação Física		1
Matemática		1
História		1
Língua Portuguesa		1
<b>Estrela De Rondônia</b>		<b>9</b>
Pedagogia Series Iniciais		5



Educação Física		2
Matemática		1
Língua Portuguesa		1
<b>Vila Bandeira Branca</b>		<b>4</b>
Matemática		2
Geografia		1
Língua Portuguesa		1
<b>Nova Londrina</b>		<b>2</b>
História		1
Alterar Habilitação		1
<b>Total Geral</b>	<b>136</b>	<b>351</b>

Fonte: [https://sqsis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sqsis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

A necessidade de efetivos é justificada pela presença de horas extras (sinalizando que o quadro atual não é suficiente para a carga de trabalho normal) e/ou pela quantidade de contratos (demonstrando uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda).

O município de Ji-Paraná apresenta um total de 122 horas extras e 294 contratos, evidenciando a maior parte da lacuna significativa no quadro de professores efetivos dentro da superintendência.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 10 horas extras e 67 contratos, há uma demanda muito alta por professores efetivos para cobrir a carga de trabalho excessiva e reduzir a dependência de vínculos temporários, garantindo a estabilidade nas séries iniciais.
- **Língua Portuguesa:** Registra 30 horas extras e 45 contratos, o que aponta para um subdimensionamento do quadro, necessitando de professores efetivos para normalizar a carga horária e reduzir os contratos.
- **Matemática:** Com 16 horas extras e 36 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 14 horas extras e 26 contratos, a presença de horas extras e



contratos justifica a contratação de professores efetivos para absorver a demanda e estabilizar o quadro.

- **História:** Com 23 horas extras e 26 contratos, a demanda é alta e justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Geografia:** Apresenta 3 horas extras e 21 contratos, indicando uma clara necessidade de contratação de professores efetivos para equilibrar a carga horária e diminuir o uso de temporários.
- **Educação Física:** Com 4 horas extras e 20 contratos, a demanda é significativa e justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Química:** Com 10 horas extras e 16 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Língua Inglesa:** Apresenta 2 horas extras e 11 contratos, indicando a necessidade de professores efetivos para estabilizar o quadro e diminuir a dependência de vínculos temporários.
- **Filosofia:** Com 5 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e garantir a continuidade da disciplina.
- **Arte:** Com 6 horas extras e 5 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Sociologia:** Com 5 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Física:** Com 3 horas extras e 5 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Ciências:** Com 1 hora extra e 4 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Pedagogia/Orientação Educacional:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Magistério:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.



O município de Presidente Médici totaliza 13 horas extras e 17 contratos, demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários e cobrir horas extras.

- **Língua Portuguesa:** Com 8 horas extras e 5 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 3 contratos, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Pedagogia/Orientação Educacional:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Educação Física:** Com 2 horas extras e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **História:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Matemática:** Com 3 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Geografia:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Arte:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Alvorada Doeste registra 1 hora extra e 14 contratos, evidenciando uma dependência de temporários e horas extras para suprir o quadro.

- **Matemática:** Com 1 hora extra e 7 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Filosofia:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a



vaga de forma permanente.

- **Geografia:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Química:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Novo Riachuelo - RO totaliza 11 contratos, demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 7 contratos, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Educação Física:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Matemática:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **História:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Portuguesa:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Estrela de Rondônia totaliza 9 contratos, demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 5 contratos, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Educação Física:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Matemática:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Portuguesa:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Vila Bandeira Branca totaliza 4 contratos, demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários.



- **Matemática:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Geografia:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Portuguesa:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Nova Londrina totaliza 2 contratos, demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários.

- **História:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Alterar Habilitação:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

Com base nos dados apresentados, a presença esmagadora de contratos e, em menor grau, de horas extras em todas as componentes curriculares e nas diferentes localidades sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Ji-Paraná, especialmente no próprio município de Ji-Paraná, justifica a ampliação urgente do quadro de professores efetivos. Esta medida visa a redução de custos com sobrejornada e a enorme dependência de vínculos temporários, a diminuição da rotatividade de profissionais e a melhoria contínua da qualidade e estabilidade do ensino oferecido.

#### 7.7.8. Superintendência Regional de Educação de Machadinho

A análise da lotação de professores na Superintendência Regional de Educação de Machadinho revela uma dependência significativa de contratos temporários e, em menor grau, de horas extras, o que justifica a substituição por professores efetivos em diversas componentes curriculares e localidades.

No total geral, a Superintendência Regional de Educação de Machadinho registra um impressionante total de 424 horas extras e 142 contratos, indicando uma



necessidade abrangente de reforço no quadro de professores efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Machadinho D'oeste</b>	<b>373</b>	<b>99</b>
Matemática	69	16
Língua Portuguesa	66	14
História	61	13
Pedagogia Series Iniciais	12	12
Geografia	26	9
Educação Física	15	8
Biologia	16	7
Língua Inglesa	30	6
Sociologia	10	4
Filosofia	30	3
Química	7	2
Ciências	19	2
Física		2
Língua Espanhola	12	1
<b>Quinto BEC</b>	<b>34</b>	<b>24</b>
Pedagogia Series Iniciais	5	4
História	1	4
Educação Física		3
Pedagogia/Orientação Educacional		3
Matemática	16	3
Geografia	8	2
Pedagogia/Supervisão Escolar		2
Língua Portuguesa	4	2
Biologia		1



<b>Vale Do Anari</b>	<b>17</b>	<b>19</b>
Matemática	1	5
Pedagogia Series Iniciais		2
Língua Portuguesa	1	2
Educação Física	10	2
Sociologia	1	2
Biologia		2
História	4	2
Física		1
Geografia		1
<b>Total Geral</b>	<b>424</b>	<b>142</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

A necessidade de efetivos é justificada pela presença de horas extras (sinalizando que o quadro atual não é suficiente para a carga de trabalho normal) e/ou pela quantidade de contratos (demonstrando uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda).

O município de Machadinho D' oeste apresenta um total de 373 horas extras e 99 contratos, evidenciando uma lacuna significativa e a maior parte da demanda por professores efetivos dentro da superintendência.

- **Matemática:** Com 69 horas extras e 16 contratos, há uma demanda muito alta por professores efetivos para cobrir a carga de trabalho excessiva e reduzir a dependência de vínculos temporários, garantindo a estabilidade.
- **Língua Portuguesa:** Registra 66 horas extras e 14 contratos, o que aponta para um subdimensionamento do quadro, necessitando de professores efetivos para normalizar a carga horária e reduzir os contratos.
- **História:** Com 61 horas extras e 13 contratos, a demanda é alta e justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 12 horas extras e 12 contratos, a demanda



justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos, garantindo a estabilidade nas séries iniciais.

- **Geografia:** Apresenta 26 horas extras e 9 contratos, indicando uma clara necessidade de contratação de professores efetivos para equilibrar a carga horária e diminuir o uso de temporários.
- **Educação Física:** Com 15 horas extras e 8 contratos, a demanda é significativa e justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 16 horas extras e 7 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Língua Inglesa:** Com 30 horas extras e 6 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Sociologia:** Com 10 horas extras e 4 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Filosofia:** Com 30 horas extras e 3 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Química:** Com 7 horas extras e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Ciências:** Com 19 horas extras e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Física:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e garantir a continuidade da disciplina.
- **Língua Espanhola:** Com 12 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.



O município do Quinto BEC totaliza 34 horas extras e 24 contratos, demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários e cobrir horas extras.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 5 horas extras e 4 contratos, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **História:** Com 1 hora extra e 4 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Educação Física:** Com 3 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Pedagogia/Orientação Educacional:** Com 3 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Matemática:** Com 16 horas extras e 3 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Geografia:** Com 8 horas extras e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Pedagogia/Supervisão Escolar:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Portuguesa:** Com 4 horas extras e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Vale Do Anari totaliza 17 horas extras e 19 contratos, evidenciando uma dependência de temporários e horas extras para suprir o quadro.

- **Matemática:** Com 1 hora extra e 5 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 2 contratos, a efetivação é justificada para



estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.

- **Língua Portuguesa:** Com 1 hora extra e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Educação Física:** Com 10 horas extras e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Sociologia:** Com 1 hora extra e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **História:** Com 4 horas extras e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Física:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Geografia:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

De acordo com as informações, a presença esmagadora de contratos e, em menor grau, de horas extras em todas as componentes curriculares e nas diferentes localidades sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Machadinho, especialmente no próprio município de Machadinho D'oeste, justifica a ampliação urgente do quadro de professores efetivos. Esta medida visa a redução de custos com sobrejornada e a enorme dependência de vínculos temporários, a diminuição da rotatividade de profissionais e a melhoria contínua da qualidade e estabilidade do ensino oferecido.

#### 7.7.9. Superintendência Regional de Educação de Ouro Preto

A análise da lotação de professores na Superintendência Regional de Educação de Ouro Preto revela uma dependência de contratos e, em menor grau, de



horas extras, o que justifica a substituição por professores efetivos em diversas componentes curriculares e localidades.

No total geral, a Superintendência Regional de Educação de Ouro Preto registra um total de 58 horas extras e 95 contratos, indicando a necessidade de reforço no quadro de professores efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

<b>Localidade/Habilitação</b>	<b>Soma de Hora Extra</b>	<b>Contratos Temporários</b>
<b>Ouro Preto Do Oeste</b>	<b>31</b>	<b>56</b>
Língua Portuguesa	1	12
Matemática	10	11
Pedagogia Series Iniciais		11
Educação Física	12	8
História	3	5
Biologia		3
Física	4	3
Química		2
Ciências	1	1
<b>Mirante Da Serra</b>		<b>13</b>
Biologia		3
Matemática		3
Língua Portuguesa		2
Pedagogia Series Iniciais		2
Física		1
Geografia		1
História		1
<b>Nova União</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
Matemática	6	2
Biologia		2
Pedagogia Series Iniciais		1
Educação Física		1



Língua Espanhola		1
Geografia	4	1
<b>Teixeirópolis</b>	<b>17</b>	<b>8</b>
Química		2
Língua Portuguesa		2
Física	10	2
Educação Física	3	1
História	4	1
<b>Vale Do Paraiso</b>		<b>6</b>
Pedagogia Series Iniciais		3
Geografia		1
Educação Física		1
Física		1
<b>Urupá</b>		<b>4</b>
Língua Espanhola		2
Química		1
Geografia		1
<b>Total Geral</b>	<b>58</b>	<b>95</b>

Fonte: [https://sqis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sqis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

A necessidade de efetivos é justificada pela presença de horas extras (sinalizando que o quadro atual não é suficiente para a carga de trabalho normal) e/ou pela quantidade de contratos (demonstrando uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda).

O município de Ouro Preto Do Oeste apresenta um total de 31 horas extras e 56 contratos, evidenciando uma lacuna significativa e a maior parte da demanda por professores efetivos dentro da superintendência.

- **Matemática:** Com 10 horas extras e 11 contratos, há uma demanda alta por professores efetivos para cobrir a carga de trabalho excessiva e reduzir a dependência de vínculos temporários, garantindo a estabilidade.



- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 11 contratos, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Língua Portuguesa:** Registra 1 hora extra e 12 contratos, o que aponta para um subdimensionamento do quadro, necessitando de professores efetivos para normalizar a carga horária e reduzir os contratos.
- **Educação Física:** Com 12 horas extras e 8 contratos, a demanda é significativa e justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **História:** Com 3 horas extras e 5 contratos, a demanda é alta e justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 3 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e garantir a continuidade da disciplina.
- **Física:** Com 4 horas extras e 3 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Química:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Ciências:** Com 1 hora extra e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.

O município de Mirante Da Serra totaliza 13 contratos, demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários.

- **Biologia:** Com 3 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Matemática:** Com 3 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Portuguesa:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 2 contratos, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Física:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga



de forma permanente.

- **Geografia:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **História:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Nova União totaliza 10 horas extras e 8 contratos, evidenciando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários e cobrir horas extras.

- **Matemática:** Com 6 horas extras e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 1 contrato, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Educação Física:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Espanhola:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Geografia:** Com 4 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.

O município de Teixeiraópolis totaliza 17 horas extras e 8 contratos, demonstrando uma dependência de temporários e horas extras para suprir o quadro.

- **Física:** Com 10 horas extras e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Química:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Portuguesa:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para



suprir a vaga de forma permanente.

- **Educação Física:** Com 3 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **História:** Com 4 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.

O município de Vale Do Paraíso totaliza 6 contratos, justificando a necessidade de efetivos.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 3 contratos, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Geografia:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Educação Física:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Física:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Urupá totaliza 4 contratos, justificando a necessidade de efetivos.

- **Língua Espanhola:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Química:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Geografia:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

Em resumo, a presença de contratos e horas extras em todas as componentes curriculares e nas diferentes localidades sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Ouro Preto justifica a ampliação urgente do quadro de professores



efetivos. Esta medida visa a redução de custos com sobrejornada e a dependência de vínculos temporários, a diminuição da rotatividade de profissionais e a melhoria contínua da qualidade e estabilidade do ensino oferecido.

### 7.7.10. Superintendência Regional de Educação de Pimenta Bueno

A análise da lotação de professores na Superintendência Regional de Educação de Pimenta Bueno revela uma alta dependência de contratos e, em menor grau, de horas extras, o que justifica a substituição por professores efetivos em diversas componentes curriculares e localidades.

No total geral, a Superintendência Regional de Educação de Pimenta Bueno registra um total de 53 horas extras e 115 contratos, indicando uma necessidade significativa de reforço no quadro de professores efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Pimenta Bueno</b>	<b>40</b>	<b>85</b>
Matemática	8	19
Língua Portuguesa	6	19
Biologia		9
História	21	6
Física	2	5
Química		5
Geografia		5
Filosofia		4
Sociologia		3
Ciências Biológicas		3
Língua Inglesa		3
Língua Espanhola		1
Ciências		1



Educação Física		1
Pedagogia Series Iniciais	3	1
<b>São Felipe Doeste</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
Língua Espanhola		4
História	10	3
Matemática		2
Física		2
Química		1
Alterar Habilitação		1
Língua Portuguesa		1
Ciências Biológicas		1
<b>Ro-489(Primavera De Rondônia)</b>		<b>6</b>
Matemática		2
Educação Física		1
Língua Portuguesa		1
Geografia		1
História		1
<b>Primavera De Rondônia</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Matemática	1	1
Química		1
Pedagogia Series Iniciais		1
Língua Espanhola		1
História		1
Língua Inglesa		1
<b>Parecis</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Alterar Habilitação		1
Matemática		1
História	2	1
<b>Total Geral</b>	<b>53</b>	<b>115</b>

Fonte: [https://sajis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sajis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025



A necessidade de efetivos é justificada pela presença de horas extras (sinalizando que o quadro atual não é suficiente para a carga de trabalho normal) e/ou pela quantidade de contratos (demonstrando uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda).

O município de Pimenta Bueno apresenta um total de 40 horas extras e 85 contratos, evidenciando a maior parte da demanda por professores efetivos dentro da superintendência.

- **Matemática:** Com 8 horas extras e 19 contratos, há uma demanda muito alta por professores efetivos para cobrir a carga de trabalho excessiva e reduzir a dependência de vínculos temporários, garantindo a estabilidade.
- **Língua Portuguesa:** Com 6 horas extras e 19 contratos, a situação é similar à de Matemática, apontando para um subdimensionamento do quadro, necessitando de professores efetivos para normalizar a carga horária e reduzir os contratos.
- **Biologia:** Registra 9 contratos, justificando a contratação de efetivos para suprir a vaga de forma permanente e garantir a continuidade da disciplina.
- **História:** Com 21 horas extras e 6 contratos, a demanda é extremamente alta em horas extras, o que justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Física:** Com 2 horas extras e 5 contratos, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Química:** Com 5 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Geografia:** Registra 5 contratos, justificando a contratação de efetivo para suprir a vaga de forma permanente.
- **Filosofia:** Com 4 contratos, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Sociologia:** Com 3 contratos, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Ciências Biológicas:** Com 3 contratos, a efetivação é justificada para



estabilidade e continuidade do serviço.

- **Língua Inglesa:** Com 3 contratos, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Língua Espanhola:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Ciências:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Educação Física:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 3 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.

O município de São Felipe D'Oeste totaliza 10 horas extras e 15 contratos, demonstrando a necessidade de efetivos para substituir vínculos temporários e cobrir horas extras.

- **Língua Espanhola:** Com 4 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **História:** Com 10 horas extras e 3 contratos, a demanda é alta em horas extras, justificando a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Matemática:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Física:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Química:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Alterar Habilitação:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Portuguesa:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.



- **Ciências Biológicas:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

A localidade de RO-489 (Primavera de Rondônia) registra 6 contratos, justificando a necessidade de efetivos.

- **Matemática:** Com 2 contratos, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Educação Física:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Portuguesa:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Geografia:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **História:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Primavera de Rondônia totaliza 1 hora extra e 6 contratos, justificando a necessidade de efetivos e o manejo de horas extras.

- **Matemática:** Com 1 hora extra e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Química:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 1 contrato, a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Língua Espanhola:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **História:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Inglesa:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.



O município de Parecis totaliza 2 horas extras e 3 contratos, justificando a necessidade de efetivos e o manejo de horas extras.

- **Alterar Habilitação:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Matemática:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **História:** Com 2 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.

Em resumo, a presença de contratos e horas extras em todas as componentes curriculares e nas diferentes localidades sob jurisdição da Superintendência Regional de Educação de Pimenta Bueno justifica a ampliação urgente do quadro de professores efetivos. Esta medida visa a redução de custos com sobrejornada e a dependência de vínculos temporários, a diminuição da rotatividade de profissionais e a melhoria contínua da qualidade e estabilidade do ensino oferecido.

#### 7.7.11. Superintendência Regional de Educação de Rolim de Moura

A Superintendência Regional de Educação de Rolim de Moura apresenta um total geral de **143 horas extras** e **139 contratos**, indicando uma necessidade considerável de professores efetivos em diversas localidades e componentes curriculares para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

A presença de horas extras e contratos sinaliza que o quadro atual de professores efetivos não é suficiente para a carga de trabalho normal e que há uma dependência de vínculos temporários para suprir a demanda educacional na região.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Rolim De Moura</b>	<b>113</b>	<b>108</b>
Matemática	48	24



Geografia	1	17
Língua Portuguesa	4	13
Biologia	10	10
Física	4	9
História	14	8
Química	24	6
Pedagogia Series Iniciais	5	5
Língua Inglesa		5
Filosofia		5
Educação Física		3
Arte	3	2
Ciências Biológicas		1
<b>Nova Brasilândia Doeste</b>		<b>13</b>
Matemática		7
Língua Portuguesa		2
História		2
Língua Inglesa		2
<b>Migrantinópolis</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Matemática	1	2
Língua Portuguesa		2
Educação Física		1
História		1
<b>Castanheiras</b>	<b>12</b>	<b>5</b>
Língua Portuguesa	6	1
Biologia		1
Matemática	4	1
Educação Física	2	1
História		1
<b>Novo Horizonte Do Oeste</b>	<b>12</b>	<b>4</b>
Língua Portuguesa		1
Língua Inglesa	2	1



Biologia	5	1
Geografia	5	1
<b>Santa Luzia Doeste</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
Língua Portuguesa	5	3
<b>Total Geral</b>	<b>143</b>	<b>139</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

O município de Rolim de Moura registra o maior volume de demandas dentro da superintendência, com um total de **113 horas extras e 108 contratos**.

- **Matemática:** Com 48 horas extras e 24 contratos, há uma demanda muito alta, justificando a contratação de efetivos para reduzir a dependência de vínculos temporários e cobrir a carga horária excessiva.
- **Geografia:** Apresenta 1 hora extra e 17 contratos, indicando uma alta dependência de professores temporários, o que justifica a efetivação.
- **Língua Portuguesa:** Com 4 horas extras e 13 contratos, também mostra uma necessidade de efetivos para formalizar os vínculos e diminuir as horas extras.
- **Biologia:** Registra 10 horas extras e 10 contratos, evidenciando a necessidade de efetivos para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro.
- **Física:** Com 4 horas extras e 9 contratos, a demanda justifica a contratação de efetivos para cobrir a carga de trabalho e reduzir a dependência de contratos.
- **História:** Apresenta 14 horas extras e 8 contratos, necessitando de professores efetivos para absorver a carga e formalizar os vínculos.
- **Química:** Com 24 horas extras e 6 contratos, há uma demanda significativa em horas extras, justificando a contratação de efetivos.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Registra 5 horas extras e 5 contratos, justificando a efetivação para estabilidade e continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Língua Inglesa:** Com 5 contratos (e nenhuma hora extra), a efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.



- **Filosofia:** Com 5 contratos (e nenhuma hora extra), justifica-se a efetivação para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Educação Física:** Com 3 contratos (e nenhuma hora extra), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Arte:** Registra 3 horas extras e 2 contratos, justificando a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Ciências Biológicas:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra), a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Nova Brasilândia D'Oeste totaliza 13 contratos (e nenhuma hora extra), o que justifica a contratação de professores efetivos para preencher essas vagas de forma permanente.

- **Matemática:** Com 7 contratos, há uma necessidade considerável de efetivos.
- **Língua Portuguesa:** Apresenta 2 contratos.
- **História:** Registra 2 contratos.
- **Língua Inglesa:** Com 2 contratos.

O município de Migrantópolis registra 1 hora extra e 6 contratos.

- **Matemática:** Com 1 hora extra e 2 contratos, a demanda justifica a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Língua Portuguesa:** Apresenta 2 contratos, justificando a efetivação para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Educação Física:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **História:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Castanheiras totaliza 12 horas extras e 5 contratos.



- **Língua Portuguesa:** Com 6 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Matemática:** Registra 4 horas extras e 1 contrato, justificando a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Educação Física:** Com 2 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **História:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.

O município de Novo Horizonte D'Oeste apresenta 12 horas extras e 4 contratos.

- **Língua Portuguesa:** Com 1 contrato, a contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente.
- **Língua Inglesa:** Registra 2 horas extras e 1 contrato, justificando a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 5 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Geografia:** Com 5 horas extras e 1 contrato, a demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.

O município de Santa Luzia D'Oeste registra 5 horas extras e 3 contratos.



- **Língua Portuguesa:** Apresenta 5 horas extras e 3 contratos, indicando uma forte necessidade de efetivos para absorver a carga horária excessiva e formalizar os vínculos.

Frente a essa situação, a análise da Superintendência Regional de Educação de Rolim de Moura revela uma alta dependência de contratos e o uso extensivo de horas extras em praticamente todas as localidades e disciplinas. Essa situação reforça a necessidade de abertura de concursos públicos e contratação de professores efetivos para estabilizar o quadro funcional, reduzir os custos operacionais, diminuir a rotatividade de profissionais e, conseqüentemente, elevar a qualidade e a continuidade do ensino oferecido na região.

### 7.7.12. Superintendência Regional de Educação de São Francisco

A Superintendência Regional de Educação de São Francisco apresenta um total geral de **224 horas extras** e **109 contratos**, indicando uma considerável dependência de vínculos temporários para suprir a demanda educacional na região. A presença de horas extras e contratos sinaliza que o quadro atual de professores efetivos não é suficiente para a carga de trabalho normal, o que justifica a contratação de efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>São Francisco Do Guaporé</b>	<b>78</b>	<b>42</b>
Matemática	28	12
Língua Portuguesa	13	7
Pedagogia Series Iniciais	24	6
História	2	4
Biologia	4	3
Química	5	2
Geografia		2
Sociologia		2



Não Se Aplica	2	2
Filosofia		1
Educação Física		1
<b>São Miguel Do Guaporé</b>	<b>9</b>	<b>36</b>
Pedagogia Series Iniciais		7
Matemática	3	7
Biologia	1	4
Geografia	1	4
Filosofia		3
Língua Portuguesa		3
História		3
Educação Física	4	2
Língua Espanhola		2
Física		1
<b>Seringueiras</b>	<b>137</b>	<b>31</b>
Língua Portuguesa	29	7
Matemática	19	6
Biologia	35	6
História		3
Geografia	6	2
Educação Física	12	2
Pedagogia Series Iniciais	12	1
Língua Inglesa	12	1
Sociologia	12	1
Arte		1
Física		1
<b>Total Geral</b>	<b>224</b>	<b>109</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

O município de São Francisco do Guaporé registra um total de **78 horas extras** e **42 contratos**. Isso demonstra uma alta dependência de vínculos temporários e



horas suplementares para cobrir a demanda educacional, justificando a contratação de professores efetivos.

- **Matemática:** Com 28 horas extras e 12 contratos, há uma demanda muito alta. A contratação de efetivos é essencial para reduzir a dependência de contratos temporários e absorver a carga horária excessiva, garantindo estabilidade e continuidade no ensino da disciplina.

- **Língua Portuguesa:** Apresenta 13 horas extras e 7 contratos. A necessidade de efetivos é clara para formalizar os vínculos e diminuir as horas extras, assegurando a qualidade do ensino de português.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 24 horas extras e 6 contratos, há uma demanda significativa. A efetivação é justificada para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, fundamentais para a base educacional dos alunos.

- **História:** Registra 2 horas extras e 4 contratos. A necessidade de professores efetivos se justifica para formalizar os vínculos e absorver a carga de trabalho, promovendo a estabilidade na disciplina.

- **Biologia:** Com 4 horas extras e 3 contratos. A contratação de efetivos é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do ensino de Biologia.

- **Química:** Apresenta 5 horas extras e 2 contratos. Há uma demanda por efetivos para cobrir a carga de trabalho e reduzir a dependência de contratos temporários.

- **Geografia:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra). A efetivação é justificada para suprir a vaga de forma permanente e garantir a continuidade do ensino.

- **Sociologia:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra). A contratação de efetivo se justifica para preencher a vaga de forma permanente e estabilizar o ensino da disciplina.

- **Não se Aplica:** Com 2 horas extras e 2 contratos. Embora a habilitação não esteja especificada, a existência de horas extras e contratos indica a necessidade de efetivos para preencher essas lacunas.



- **Filosofia:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra). A efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Educação Física:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra). A contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e assegurar a oferta regular da disciplina.

O município de São Miguel do Guaporé totaliza **9 horas extras** e **36 contratos**. Isso indica uma forte dependência de professores temporários, reforçando a necessidade de efetivos para formalizar os vínculos e estabilizar o quadro docente.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 7 contratos (e nenhuma hora extra). A efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, que são a base da educação.
- **Matemática:** Apresenta 3 horas extras e 7 contratos. A demanda justifica a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos temporários.
- **Biologia:** Com 1 hora extra e 4 contratos. A contratação de efetivos é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do ensino de Biologia.
- **Geografia:** Com 1 hora extra e 4 contratos. A necessidade de efetivos se justifica para formalizar os vínculos e absorver a carga de trabalho, promovendo a estabilidade na disciplina.
- **Filosofia:** Registra 3 contratos (e nenhuma hora extra). A efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Língua Portuguesa:** Com 3 contratos (e nenhuma hora extra). A necessidade de efetivos é clara para formalizar os vínculos e assegurar a qualidade do ensino de português.
- **História:** Com 3 contratos (e nenhuma hora extra). A contratação de efetivo se justifica para preencher a vaga de forma permanente e estabilizar o ensino da disciplina.
- **Educação Física:** Apresenta 4 horas extras e 2 contratos. A demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.



- **Língua Espanhola:** Com 2 contratos (e nenhuma hora extra). A efetivação é justificada para suprir a vaga de forma permanente e garantir a continuidade do ensino.

- **Física:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra). A contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e estabilizar a oferta da disciplina.

O município de Seringueiras registra o maior volume de demandas dentro da superintendência, com um total de **137 horas extras e 31 contratos**. Essa situação demonstra uma sobrecarga significativa sobre os professores existentes e uma alta dependência de vínculos temporários, justificando amplamente a contratação de efetivos.

- **Língua Portuguesa:** Com 29 horas extras e 7 contratos. Há uma demanda muito alta, o que justifica a contratação de efetivos para reduzir a dependência de vínculos temporários e cobrir a carga horária excessiva, garantindo a qualidade e a continuidade do ensino.

- **Matemática:** Apresenta 19 horas extras e 6 contratos. A necessidade de efetivos é clara para formalizar os vínculos e diminuir as horas extras, assegurando a qualidade do ensino de matemática.

- **Biologia:** Com 35 horas extras e 6 contratos. A demanda significativa por horas extras e contratos evidencia a necessidade de efetivos para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro da disciplina.

- **História:** Registra 3 contratos (e nenhuma hora extra). A necessidade de professores efetivos se justifica para formalizar os vínculos e promover a estabilidade na disciplina.

- **Geografia:** Com 6 horas extras e 2 contratos. A contratação de efetivos é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do ensino de Geografia.

- **Educação Física:** Apresenta 12 horas extras e 2 contratos. A demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.



- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 12 horas extras e 1 contrato. A efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, que são a base da educação.
- **Língua Inglesa:** Com 12 horas extras e 1 contrato. A demanda por horas extras e a existência de contrato justificam a contratação de efetivos para estabilizar a oferta da disciplina.
- **Sociologia:** Com 12 horas extras e 1 contrato. A necessidade de efetivos é clara para formalizar o vínculo e diminuir as horas extras, assegurando a qualidade do ensino de sociologia.
- **Arte:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra). A contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e estabilizar a oferta da disciplina.
- **Física:** Com 1 contrato (e nenhuma hora extra). A contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e estabilizar a oferta da disciplina.

Em suma, a análise da Superintendência Regional de Educação de São Francisco, e em particular dos municípios de São Francisco do Guaporé, São Miguel do Guaporé e Seringueiras, revela uma necessidade urgente de contratação de professores efetivos em praticamente todos os componentes curriculares. A grande quantidade de horas extras e contratos temporários gera instabilidade no quadro docente, impacta a continuidade do processo de ensino-aprendizagem e pode acarretar custos operacionais mais elevados a longo prazo. A efetivação desses profissionais por meio de concursos públicos é fundamental para estabilizar o corpo docente, garantir a qualidade da educação e oferecer uma base sólida para o desenvolvimento dos alunos na região.

### 7.7.13. Superintendência Regional de Educação de Buritis

A Superintendência Regional de Educação de Buritis apresenta um total geral de **389 horas extras** e **138 contratos**. Isso indica uma dependência significativa de vínculos temporários e horas suplementares para cobrir a demanda educacional na região. A existência de um alto número de horas extras e contratos sinaliza que o quadro atual de professores efetivos é insuficiente para a carga de trabalho normal e



a oferta de todas as disciplinas, justificando a necessidade de contratação de efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Buritis</b>	<b>173</b>	<b>87</b>
Língua Portuguesa	50	16
Pedagogia Series Iniciais	10	16
Matemática	27	13
Educação Física	9	8
Biologia	23	8
Geografia	15	7
História	17	7
Filosofia		3
Química	9	3
Língua Inglesa	5	3
Sociologia	8	1
Física		1
Ensino Religioso		1
<b>Campo Novo De Rondônia</b>		<b>19</b>
Pedagogia Series Iniciais		5
Língua Portuguesa		4
Matemática		4
Física		1
Língua Espanhola		1
Educação Física		1
Biologia		1
Geografia		1
História		1
<b>Porto Velho</b>	<b>106</b>	<b>17</b>
Pedagogia Series Iniciais	32	5



Educação Física	16	3
Biologia	24	3
Matemática	10	2
Geografia	4	1
Pedagogia/Orientação Educacional	10	1
Língua Portuguesa	10	1
História		1
<b>Jacynopolis</b>	<b>110</b>	<b>15</b>
Pedagogia Series Iniciais	34	5
Língua Portuguesa	36	3
Matemática	12	2
História	11	2
Biologia	8	1
Educação Física	9	1
Língua Espanhola		1
<b>Total Geral</b>	<b>389</b>	<b>138</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

O município de Buritis registra um total de **173 horas extras e 87 contratos**. Isso demonstra uma considerável dependência de vínculos temporários e horas suplementares para atender à demanda educacional, o que justifica a contratação de professores efetivos para formalizar os vínculos e estabilizar o quadro docente.

- **Língua Portuguesa:** Com 50 horas extras e 16 contratos, há uma demanda muito alta. A contratação de efetivos é essencial para reduzir a dependência de contratos temporários e absorver a carga horária excessiva, garantindo estabilidade e continuidade no ensino da disciplina.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Apresenta 10 horas extras e 16 contratos. A efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, fundamentais para a base educacional dos alunos.



- **Matemática:** Com 27 horas extras e 13 contratos. A demanda justifica a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos temporários, assegurando a qualidade do ensino de matemática.
- **Educação Física:** Com 9 horas extras e 8 contratos. A contratação de professores efetivos se justifica para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos, garantindo a oferta regular da disciplina.
- **Biologia:** Registra 23 horas extras e 8 contratos. A demanda significativa por horas extras e contratos evidencia a necessidade de efetivos para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro da disciplina.
- **Geografia:** Com 15 horas extras e 7 contratos. A necessidade de efetivos se justifica para formalizar os vínculos e absorver a carga de trabalho, promovendo a estabilidade na disciplina.
- **História:** Apresenta 17 horas extras e 7 contratos. A contratação de efetivo se justifica para preencher a vaga de forma permanente e estabilizar o ensino da disciplina.
- **Filosofia:** Com 3 contratos (sem horas extras listadas). A efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Química:** Com 9 horas extras e 3 contratos. Há uma demanda por efetivos para cobrir a carga de trabalho e reduzir a dependência de contratos temporários.
- **Língua Inglesa:** Apresenta 5 horas extras e 3 contratos. A demanda por horas extras e a existência de contratos justificam a contratação de efetivos para estabilizar a oferta da disciplina.
- **Sociologia:** Com 8 horas extras e 1 contrato. A necessidade de efetivos é clara para formalizar o vínculo e diminuir as horas extras, assegurando a qualidade do ensino de sociologia.
- **Física:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas). A contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e estabilizar a oferta da disciplina.
- **Ensino Religioso:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas). A efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.



O município de Campo Novo de Rondônia registra 19 contratos (sem horas extras listadas). Isso indica uma dependência de professores temporários para preencher vagas, reforçando a necessidade de efetivos para formalizar os vínculos e estabilizar o quadro docente.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 5 contratos. A efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, que são a base da educação.
- **Língua Portuguesa:** Apresenta 4 contratos. A necessidade de efetivos é clara para formalizar os vínculos e assegurar a qualidade do ensino de português.
- **Matemática:** Com 4 contratos. A demanda justifica a contratação de efetivos para formalizar os vínculos temporários.
- **Física:** Com 1 contrato. A contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e estabilizar a oferta da disciplina.
- **Língua Espanhola:** Com 1 contrato. A efetivação é justificada para suprir a vaga de forma permanente e garantir a continuidade do ensino.
- **Educação Física:** Com 1 contrato. A contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e assegurar a oferta regular da disciplina.
- **Biologia:** Com 1 contrato. A efetivação é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do ensino de Biologia.
- **Geografia:** Com 1 contrato. A necessidade de efetivos se justifica para formalizar o vínculo e promover a estabilidade na disciplina.
- **História:** Com 1 contrato. A contratação de efetivo se justifica para preencher a vaga de forma permanente e estabilizar o ensino da disciplina.

A localidade de Porto Velho, sob a jurisdição desta superintendência (Burity), totaliza **106 horas extras** e **17 contratos**. Isso indica uma considerável dependência de horas suplementares e professores temporários, justificando a contratação de efetivos para formalizar os vínculos e estabilizar o quadro docente.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 32 horas extras e 5 contratos. A efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, que são a base da educação.



- **Educação Física:** Apresenta 16 horas extras e 3 contratos. A demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Biologia:** Com 24 horas extras e 3 contratos. A demanda significativa por horas extras e contratos evidencia a necessidade de efetivos para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro da disciplina.
- **Matemática:** Registra 10 horas extras e 2 contratos. A demanda justifica a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos temporários.
- **Geografia:** Com 4 horas extras e 1 contrato. A necessidade de efetivos se justifica para formalizar o vínculo e absorver a carga de trabalho, promovendo a estabilidade na disciplina.
- **Pedagogia/Orientação Educacional:** Apresenta 10 horas extras e 1 contrato. A contratação de efetivos é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do serviço de orientação educacional.
- **Língua Portuguesa:** Com 10 horas extras e 1 contrato. A necessidade de efetivos é clara para formalizar o vínculo e diminuir as horas extras, assegurando a qualidade do ensino de português.
- **História:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas). A contratação de efetivo se justifica para preencher a vaga de forma permanente e estabilizar o ensino da disciplina.

O município de Jacynópolis registra um total de **110 horas extras e 15 contratos**. Isso demonstra uma alta dependência de vínculos temporários e horas suplementares para cobrir a demanda educacional, o que justifica a contratação de professores efetivos.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 34 horas extras e 5 contratos. A efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, que são a base da educação.
- **Língua Portuguesa:** Apresenta 36 horas extras e 3 contratos. A demanda muito alta justifica a contratação de efetivos para reduzir a dependência de



contratos temporários e cobrir a carga horária excessiva, garantindo a qualidade e a continuidade do ensino.

- **Matemática:** Com 12 horas extras e 2 contratos. A demanda justifica a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos temporários.
- **História:** Registra 11 horas extras e 2 contratos. A necessidade de efetivos se justifica para formalizar os vínculos e absorver a carga de trabalho, promovendo a estabilidade na disciplina.
- **Biologia:** Com 8 horas extras e 1 contrato. A efetivação é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do ensino de Biologia.
- **Educação Física:** Apresenta 9 horas extras e 1 contrato. A demanda justifica a contratação de professores efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar o vínculo.
- **Língua Espanhola:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas). A efetivação é justificada para suprir a vaga de forma permanente e garantir a continuidade do ensino.

Considerando esse contexto, a Superintendência Regional de Educação de Buritis enfrenta um desafio considerável devido à alta dependência de professores temporários e à significativa carga de horas extras, totalizando **389 horas extras e 138 contratos**. Essa situação gera instabilidade no quadro docente e pode comprometer a continuidade e a qualidade do processo de ensino-aprendizagem nas localidades de Buritis, Campo Novo de Rondônia, Porto Velho e Jacynópolis. A contratação de professores efetivos, por meio de concursos públicos, é fundamental para estabilizar o corpo docente, formalizar os vínculos de trabalho e assegurar uma educação de maior qualidade e estabilidade para os alunos da região.

#### 7.7.14. Superintendência Regional de Educação de Cerejeiras

A Superintendência Regional de Educação de Cerejeiras apresenta um total geral de **106 horas extras e 111 contratos**. Esses números indicam uma dependência considerável de vínculos temporários e horas suplementares para cobrir a demanda educacional na região. A alta ocorrência de horas extras e contratos



sinaliza que o quadro atual de professores efetivos é insuficiente para a carga de trabalho normal e a oferta de todas as disciplinas, justificando a necessidade de contratação de efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Cerejeiras</b>	<b>46</b>	<b>37</b>
Matemática	30	9
Pedagogia Series Iniciais		8
Língua Portuguesa	1	5
Química		4
Biologia	14	4
Geografia		3
Educação Física		2
Filosofia		1
Língua Inglesa	1	1
<b>Colorado do Oeste</b>	<b>16</b>	<b>29</b>
Ciências Biológicas		6
Pedagogia Series Iniciais		6
Matemática	2	4
Língua Inglesa	3	3
Química		2
Ciências Da Sociedade Intercultural		2
Biologia		2
Geografia		2
História	1	1
Filosofia	10	1
<b>Cabixi</b>	<b>28</b>	<b>25</b>
Matemática	18	7
Pedagogia Series Iniciais	10	7



Língua Portuguesa		7
Biologia		2
Pedagogia/Supervisão Escolar		1
Ciências		1
<b>Corumbiara</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
Pedagogia Series Iniciais		6
Matemática	3	4
Biologia		1
Geografia	1	1
<b>Pimenteiras D'Oeste</b>	<b>12</b>	<b>8</b>
Pedagogia Series Iniciais		4
Biologia	4	1
Matemática	8	1
Educação Física		1
Língua Portuguesa		1
<b>Total Geral</b>	<b>106</b>	<b>111</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

O município de Cerejeiras registra um total de **46 horas extras** e **37 contratos**. Isso demonstra uma dependência significativa de vínculos temporários e horas suplementares, o que justifica a contratação de professores efetivos para formalizar os vínculos e estabilizar o quadro docente.

- **Matemática:** Com 30 horas extras e 9 contratos, há uma demanda substancial. A contratação de efetivos é essencial para reduzir a dependência de contratos temporários e absorver a carga horária excessiva, garantindo estabilidade e continuidade no ensino da disciplina.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Apresenta 8 contratos (sem horas extras listadas). A efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, fundamentais para a base educacional dos alunos.
- **Biologia:** Com 14 horas extras e 4 contratos. A demanda significativa por horas



extras e contratos evidencia a necessidade de efetivos para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro da disciplina.

- **Língua Portuguesa:** Registra 1 hora extra e 5 contratos. A necessidade de efetivos é clara para formalizar os vínculos e assegurar a qualidade do ensino de português.
- **Química:** Com 4 contratos (sem horas extras listadas). Há uma demanda por efetivos para cobrir a carga de trabalho e reduzir a dependência de contratos temporários.
- **Geografia:** Apresenta 3 contratos (sem horas extras listadas). A necessidade de efetivos se justifica para formalizar os vínculos e promover a estabilidade na disciplina.
- **Educação Física:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas). A contratação de professores efetivos se justifica para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos, garantindo a oferta regular da disciplina.
- **Filosofia:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas). A efetivação é justificada para estabilidade e continuidade do serviço.
- **Língua Inglesa:** Com 1 hora extra e 1 contrato. A demanda por horas extras e a existência de contratos justificam a contratação de efetivos para estabilizar a oferta da disciplina.

O município de Colorado do Oeste registra um total de **16 horas extras** e **29 contratos**. Isso indica uma dependência de professores temporários para preencher vagas e cobrir horas adicionais, reforçando a necessidade de efetivos para formalizar os vínculos e estabilizar o quadro docente.

- **Ciências Biológicas:** Com 6 contratos (sem horas extras listadas). A efetivação é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do ensino da disciplina.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 6 contratos (sem horas extras listadas). A efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, que são a base da educação.
- **Matemática:** Apresenta 2 horas extras e 4 contratos. A demanda justifica a



contratação de efetivos para formalizar os vínculos temporários e absorver a carga de trabalho.

- **Língua Inglesa:** Com 3 horas extras e 3 contratos. A demanda por horas extras e a existência de contratos justificam a contratação de efetivos para estabilizar a oferta da disciplina.
- **Química:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas). Há uma demanda por efetivos para cobrir a carga de trabalho e reduzir a dependência de contratos temporários.
- **Ciências da Sociedade Intercultural:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas). A contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e estabilizar a oferta da disciplina.
- **Biologia:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas). A efetivação é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do ensino de Biologia.
- **Geografia:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas). A necessidade de efetivos se justifica para formalizar o vínculo e promover a estabilidade na disciplina.
- **História:** Com 1 hora extra e 1 contrato. A contratação de efetivo se justifica para preencher a vaga de forma permanente e estabilizar o ensino da disciplina.
- **Filosofia:** Com 10 horas extras e 1 contrato. A demanda por horas extras e a existência de contratos justificam a contratação de efetivos para estabilizar a oferta da disciplina.

O município de Cabixi registra um total de **28 horas extras e 25 contratos**. Isso demonstra uma alta dependência de vínculos temporários e horas suplementares para cobrir a demanda educacional, o que justifica a contratação de professores efetivos.

- **Matemática:** Com 18 horas extras e 7 contratos. A demanda justifica a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos temporários.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Apresenta 10 horas extras e 7 contratos. A



efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, que são a base da educação.

- **Língua Portuguesa:** Com 7 contratos (sem horas extras listadas). A necessidade de efetivos é clara para formalizar os vínculos e assegurar a qualidade do ensino de português.
- **Biologia:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas). A efetivação é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do ensino de Biologia.
- **Pedagogia/Supervisão Escolar:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas). A contratação de efetivos é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do serviço de supervisão escolar.
- **Ciências:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas). A contratação de efetivo se justifica para suprir a vaga de forma permanente e estabilizar a oferta da disciplina.

O município de Corumbiara registra um total de **4 horas extras** e **12 contratos**. Embora as horas extras sejam menores, o número de contratos indica uma dependência de professores temporários para preencher vagas, o que justifica a contratação de professores efetivos.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 6 contratos (sem horas extras listadas). A efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, que são a base da educação.
- **Matemática:** Apresenta 3 horas extras e 4 contratos. A demanda justifica a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos temporários.
- **Biologia:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas). A efetivação é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do ensino de Biologia.
- **Geografia:** Com 1 hora extra e 1 contrato. A necessidade de efetivos se justifica para formalizar o vínculo e absorver a carga de trabalho, promovendo a estabilidade na disciplina.



O município de Pimenteiras do Este registra um total de **12 horas extras e 8 contratos**. Isso indica uma dependência de vínculos temporários e horas suplementares para cobrir a demanda educacional, justificando a contratação de professores efetivos.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 4 contratos (sem horas extras listadas). A efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais, que são a base da educação.
- **Biologia:** Com 4 horas extras e 1 contrato. A efetivação é importante para estabilizar o quadro e garantir a continuidade do ensino de Biologia.
- **Matemática:** Apresenta 8 horas extras e 1 contrato. A demanda justifica a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos temporários.
- **Educação Física:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas). A contratação de professores efetivos se justifica para absorver a carga de trabalho e formalizar o vínculo.
- **Língua Portuguesa:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas). A necessidade de efetivos é clara para formalizar o vínculo e assegurar a qualidade do ensino de português.

Tendo em vista essa realidade, a Superintendência Regional de Educação de Cerejeiras, com um total de **106 horas extras e 111 contratos**, demonstra uma necessidade premente de estabilização de seu corpo docente. A forte dependência de professores temporários e horas extras em diversas disciplinas e localidades como Cerejeiras, Colorado do Oeste, Cabixi, Corumbiara e Pimenteiras do Este, pode gerar instabilidade e impactar a continuidade e a qualidade do processo de ensino-aprendizagem. A contratação de professores efetivos, por meio de concursos públicos, é fundamental para formalizar os vínculos de trabalho, reduzir a carga de horas extras e assegurar uma educação de maior qualidade e estabilidade para os alunos da região.



### 7.7.15. Superintendência Regional de Educação de Extrema

A Superintendência Regional de Educação de Extrema apresenta um total geral de **46 horas extras** e **62 contratos**. Esses números indicam uma dependência de vínculos temporários e horas suplementares para cobrir a demanda educacional na região. A ocorrência de horas extras e contratos sinaliza que o quadro atual de professores efetivos pode ser insuficiente para a carga de trabalho normal e a oferta de todas as disciplinas, justificando a necessidade de contratação de efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos
<b>Extrema</b>		<b>24</b>
Língua Portuguesa		7
Pedagogia Series Iniciais		5
Matemática		3
Educação Física		2
Biologia		2
História		2
Filosofia		1
Química		1
Geografia		1
<b>Vista Alegre Do Abunã</b>	<b>14</b>	<b>24</b>
Pedagogia Series Iniciais	4	4
Biologia	2	4
Pedagogia/Supervisão Escolar		3
Educação Física		3
Matemática	5	3
Língua Portuguesa	2	3
História	1	2
Filosofia		1
Pedagogia/Orientação Educacional		1
<b>Nova Califórnia</b>	<b>32</b>	<b>14</b>



Língua Portuguesa	12	4
Matemática	10	3
Biologia		2
Geografia	10	2
História		2
Pedagogia Series Iniciais		1
<b>Total Geral</b>	<b>46</b>	<b>62</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

O município de Extrema registra um total de **24 contratos**, sem um valor total de horas extras especificado para a localidade, mas com horas extras detalhadas por disciplina em outras sublocalidades da superintendência. A alta quantidade de contratos aponta para a necessidade de preenchimento de vagas por meio de efetivação.

- **Língua Portuguesa:** Com 7 contratos, há uma demanda significativa que justifica a efetivação para garantir estabilidade e continuidade no ensino da disciplina.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Apresenta 5 contratos, indicando uma necessidade crucial de efetivos para assegurar a continuidade e a qualidade da educação na base do ensino fundamental.
- **Matemática:** Com 3 contratos, a efetivação é importante para cobrir a demanda e estabilizar o quadro docente da disciplina.
- **Biologia:** Registra 2 contratos.
- **Educação Física:** Apresenta 2 contratos.
- **História:** Com 2 contratos.
- **Filosofia:** Com 1 contrato.
- **Geografia:** Com 1 contrato.
- **Química:** Com 1 contrato.

O município de Vista Alegre do Abunã registra um total de **14 horas extras** e **24 contratos**. Isso indica uma dependência tanto de professores temporários para



preencher vagas quanto de horas suplementares para cobrir a demanda adicional, reforçando a necessidade de efetivos.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 4 horas extras e 4 contratos, a demanda é alta, reforçando a importância da efetivação para a estabilidade e continuidade da educação nas séries iniciais.
- **Biologia:** Apresenta 2 horas extras e 4 contratos, justificando a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Matemática:** Com 5 horas extras e 3 contratos, a demanda por efetivos é clara para formalizar os vínculos temporários e absorver a carga de trabalho.
- **Língua Portuguesa:** Registra 2 horas extras e 3 contratos, evidenciando a necessidade de efetivos para garantir a continuidade e a qualidade do ensino.
- **Pedagogia/Supervisão Escolar:** Com 3 contratos (sem horas extras listadas), a efetivação é importante para estabilizar o suporte pedagógico.
- **Educação Física:** Com 3 contratos (sem horas extras listadas), a contratação de efetivos é necessária para formalizar os vínculos e garantir a oferta regular da disciplina.
- **História:** Apresenta 1 hora extra e 2 contratos.
- **Filosofia:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).
- **Pedagogia/Orientação Educacional:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).

O município de Nova Califórnia registra um total de **32 horas extras** e **14 contratos**. Este perfil, com mais horas extras do que contratos, sugere uma sobrecarga sobre o corpo docente existente, além da necessidade de preenchimento de vagas.

- **Língua Portuguesa:** Com 12 horas extras e 4 contratos, há uma demanda substancial por efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Matemática:** Apresenta 10 horas extras e 3 contratos, indicando uma alta demanda que justifica a efetivação para estabilidade e continuidade no ensino da disciplina.



- **Geografia:** Com 10 horas extras e 2 contratos, a demanda por horas extras é significativa, justificando a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro da disciplina.
- **Biologia:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas).
- **História:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas).
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas), a efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais.

Ante a esse quadro, a Superintendência Regional de Educação de Extrema, com um total de **46 horas extras** e **62 contratos**, demonstra uma necessidade premente de estabilização de seu corpo docente. A forte dependência de professores temporários e horas extras em diversas disciplinas e localidades, como Extrema, Vista Alegre do Abunã e Nova Califórnia, pode gerar instabilidade e impactar a continuidade e a qualidade do processo de ensino-aprendizagem. A contratação de professores efetivos, por meio de concursos públicos, é fundamental para formalizar os vínculos de trabalho, reduzir a carga de horas extras e assegurar uma educação de maior qualidade e estabilidade para os alunos da região.

#### 7.7.16. Superintendência Regional de Educação de Jaru

A Superintendência Regional de Educação de Jaru apresenta um total geral de **48 horas extras** e **88 contratos**. Esses números indicam uma dependência de vínculos temporários e horas suplementares para cobrir a demanda educacional na região. A ocorrência de horas extras e contratos sinaliza que o quadro atual de professores efetivos pode ser insuficiente para a carga de trabalho normal e a oferta de todas as disciplinas, justificando a necessidade de contratação de efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Jaru</b>	<b>28</b>	<b>61</b>
Matemática	13	10



Língua Portuguesa		9
História	5	8
Química		7
Biologia		7
Física		7
Geografia	7	5
Pedagogia Series Iniciais		3
Língua Inglesa		3
Ciências		1
Alterar Habilitação	3	1
<b>Theobroma</b>		<b>9</b>
Matemática		3
Língua Inglesa		2
Química		1
Pedagogia Series Iniciais		1
Educação Física		1
História		1
<b>Colina Verde</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
Matemática		2
Biologia		2
Pedagogia Series Iniciais		1
Educação Física	1	1
Língua Portuguesa	1	1
<b>Tarilândia</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
Matemática	5	2
História		1
Biologia		1
Geografia	1	1
<b>Santa Cruz Da Serra</b>		<b>4</b>
Pedagogia Series Iniciais		2
Geografia		1



Matemática		1
<b>Governador Jorge Teixeira</b>	<b>12</b>	<b>2</b>
Biologia	12	2
<b>Total Geral</b>	<b>48</b>	<b>88</b>

Fonte: [https://sqis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sqis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

O município de Jaru registra um total de **28 horas extras e 61 contratos**. A alta quantidade de contratos e um número significativo de horas extras apontam para uma demanda considerável por preenchimento de vagas por meio de efetivação e absorção da carga de trabalho.

- **Matemática:** Com 13 horas extras e 10 contratos, há uma demanda substancial por efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Língua Portuguesa:** Apresenta 9 contratos (sem horas extras listadas), indicando a necessidade de efetivação para garantir a continuidade e qualidade do ensino.
- **História:** Com 5 horas extras e 8 contratos, justifica a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Química:** Registra 7 contratos (sem horas extras listadas).
- **Biologia:** Apresenta 7 contratos (sem horas extras listadas).
- **Física:** Com 7 contratos (sem horas extras listadas).
- **Geografia:** Com 7 horas extras e 5 contratos, há uma demanda por efetivos para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro da disciplina.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 3 contratos (sem horas extras listadas), a efetivação é crucial para a estabilidade e continuidade da educação nas séries iniciais.
- **Língua Inglesa:** Apresenta 3 contratos (sem horas extras listadas).
- **Ciências:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).
- **Alterar Habilitação:** Com 3 horas extras e 1 contrato.



O município de Theobroma registra um total de **9 contratos**, sem horas extras listadas para a localidade, mas com horas extras detalhadas por disciplina. Isso indica uma dependência de professores temporários para preencher vagas.

- **Matemática:** Com 3 contratos (sem horas extras listadas), a efetivação é importante para cobrir a demanda e estabilizar o quadro docente da disciplina.
- **Língua Inglesa:** Apresenta 2 contratos (sem horas extras listadas).
- **Química:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas), a efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Educação Física:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).
- **História:** Apresenta 1 contrato (sem horas extras listadas).

O município de Colina Verde registra um total de **2 horas extras e 7 contratos**. O número de contratos indica a necessidade de preenchimento de vagas, enquanto as horas extras podem sinalizar sobrecarga no corpo docente.

- **Matemática:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas).
- **Biologia:** Apresenta 2 contratos (sem horas extras listadas).
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas), a efetivação é crucial para garantir a estabilidade e a continuidade do serviço nas séries iniciais.
- **Educação Física:** Com 1 hora extra e 1 contrato, a demanda por efetivos é clara para formalizar os vínculos temporários e absorver a carga de trabalho.
- **Língua Portuguesa:** Com 1 hora extra e 1 contrato, evidenciando a necessidade de efetivos para garantir a continuidade e a qualidade do ensino.

O município de Tarilândia registra um total de **6 horas extras e 5 contratos**. Este perfil sugere uma combinação de sobrecarga sobre o corpo docente existente e a necessidade de preenchimento de vagas.

- **Matemática:** Com 5 horas extras e 2 contratos, há uma demanda significativa



que justifica a efetivação para garantir estabilidade e continuidade no ensino da disciplina.

- **História:** Apresenta 1 contrato (sem horas extras listadas).
- **Biologia:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).
- **Geografia:** Com 1 hora extra e 1 contrato, a demanda por horas extras é significativa, justificando a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e estabilizar o quadro da disciplina.

O município de Santa Cruz da Serra registra um total de **4 contratos**, sem horas extras listadas para a localidade ou disciplinas.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 2 contratos, há uma necessidade crucial de efetivos para assegurar a continuidade e a qualidade da educação na base do ensino fundamental.
- **Geografia:** Apresenta 1 contrato.
- **Matemática:** Com 1 contrato.

O município de Governador Jorge Teixeira registra um total de **12 horas extras e 2 contratos**. O destaque para horas extras, com menor número de contratos, pode indicar uma sobrecarga significativa para o pequeno número de professores ou a dificuldade em preencher vagas.

- **Biologia:** Com 12 horas extras e 2 contratos, a demanda é alta, reforçando a importância da efetivação para a estabilidade e continuidade no ensino da disciplina e para formalizar os vínculos.

À luz desse cenário, a Superintendência Regional de Educação de Jaru, com um total de **48 horas extras e 88 contratos**, demonstra uma necessidade premente de estabilização de seu corpo docente. A forte dependência de professores temporários e horas extras em diversas disciplinas e localidades, como Jaru, Theobroma, Colina Verde, Tarilândia, Santa Cruz da Serra e Governador Jorge Teixeira, pode gerar instabilidade e impactar a continuidade e a qualidade do processo de ensino-aprendizagem. A contratação de professores efetivos, por meio de



concursos públicos, é fundamental para formalizar os vínculos de trabalho, reduzir a carga de horas extras e assegurar uma educação de maior qualidade e estabilidade para os alunos da região.

### 7.7.17. Superintendência Regional de Educação de Porto Velho

A Superintendência Regional de Educação de Porto Velho apresenta um total geral de **679 horas extras** e **830 contratos**. Esses números indicam uma dependência extremamente alta de vínculos temporários e horas suplementares para cobrir a demanda educacional na região. A ocorrência massiva de horas extras e contratos sinaliza que o quadro atual de professores efetivos é drasticamente insuficiente para a carga de trabalho normal e a oferta de todas as disciplinas, justificando a necessidade urgente de contratação de efetivos para garantir a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos Temporários
<b>Porto Velho</b>	<b>566</b>	<b>762</b>
Matemática	271	201
Língua Portuguesa	62	109
Geografia	37	68
Pedagogia Series Iniciais		53
História	37	53
Biologia	26	45
Língua Inglesa	16	45
Educação Física	24	44
Física	26	37
Filosofia	13	27
Química	17	22
Língua Espanhola	19	20
Arte	12	19
Sociologia	6	8
Ensino Religioso		5



Multimídia		2
Ciências Biológicas		2
Pedagogia/Supervisão Escolar		1
Ciências		1
<b>Candeias Do Jamari</b>	<b>55</b>	<b>46</b>
Matemática	20	16
História	10	6
Geografia	3	5
Língua Portuguesa	4	4
Língua Inglesa	8	4
Biologia	2	3
Educação Física	1	3
Física	7	2
Pedagogia Series Iniciais		2
Química		1
<b>Itapuã Do Oeste</b>	<b>42</b>	<b>12</b>
Matemática	14	4
Filosofia		3
Língua Portuguesa	8	2
Arte	9	1
Pedagogia Series Iniciais		1
Biologia	11	1
<b>Calama</b>	<b>14</b>	<b>4</b>
Língua Portuguesa		2
Pedagogia/Supervisão Escolar	12	1
História	2	1
<b>Jaci Paraná</b>		<b>3</b>
História		2
Matemática		1
<b>Nazaré</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Filosofia		1
Matemática	2	1
Língua Portuguesa		1
<b>Total Geral</b>	<b>679</b>	<b>830</b>



Fonte: [https://sqis.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sqis.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

O município de Porto Velho, como sede da superintendência, registra o maior volume, com um total de **566 horas extras e 762 contratos**. A altíssima quantidade de contratos e horas extras aponta para uma demanda crítica por preenchimento de vagas por meio de efetivação e absorção da carga de trabalho.

- **Matemática:** Com 271 horas extras e 201 contratos, esta disciplina apresenta a maior demanda, sendo crucial a efetivação para estabilizar o quadro e reduzir a sobrecarga.
- **Língua Portuguesa:** Apresenta 62 horas extras e 109 contratos, indicando uma necessidade significativa de efetivação para garantir a continuidade e qualidade do ensino.
- **Geografia:** Registra 37 horas extras e 68 contratos, justificando a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 53 contratos (sem horas extras listadas diretamente para a disciplina em Porto Velho), a efetivação é crucial para a estabilidade e continuidade da educação nas séries iniciais.
- **História:** Com 37 horas extras e 53 contratos, a demanda por efetivos é clara para formalizar os vínculos temporários e absorver a carga de trabalho.
- **Biologia:** Apresenta 26 horas extras e 45 contratos, evidenciando a necessidade de efetivos para garantir a continuidade e a qualidade do ensino.
- **Língua Inglesa:** Registra 16 horas extras e 45 contratos.
- **Educação Física:** Com 24 horas extras e 44 contratos.
- **Física:** Apresenta 26 horas extras e 37 contratos.
- **Filosofia:** Com 13 horas extras e 27 contratos.
- **Química:** Com 17 horas extras e 22 contratos.
- **Língua Espanhola:** Registra 19 horas extras e 20 contratos.
- **Arte:** Com 12 horas extras e 19 contratos.
- **Sociologia:** Apresenta 6 horas extras e 8 contratos.
- **Ensino Religioso:** Com 5 contratos (sem horas extras listadas).
- **Multimídia:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas).
- **Ciências Biológicas:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas).



- **Pedagogia/Supervisão Escolar:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).
- **Ciências:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).

O município de Candeias do Jamari registra um total de **55 horas extras** e **46 contratos**. Isso indica uma dependência tanto de professores temporários para preencher vagas quanto de horas suplementares para cobrir a demanda adicional, reforçando a necessidade de efetivos.

- **Matemática:** Com 20 horas extras e 16 contratos, a demanda é alta, reforçando a importância da efetivação para a estabilidade e continuidade no ensino da disciplina.
- **História:** Apresenta 10 horas extras e 6 contratos, justificando a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Geografia:** Com 3 horas extras e 5 contratos.
- **Língua Portuguesa:** Registra 4 horas extras e 4 contratos.
- **Língua Inglesa:** Apresenta 8 horas extras e 4 contratos.
- **Biologia:** Com 2 horas extras e 3 contratos.
- **Educação Física:** Com 1 hora extra e 3 contratos.
- **Física:** Com 7 horas extras e 2 contratos.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas).
- **Química:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).

O município de Itapuã do Oeste registra um total de **42 horas extras** e **12 contratos**. O destaque para horas extras, com menor número de contratos, indica uma sobrecarga significativa para o corpo docente existente, além da necessidade de preencher vagas.

- **Matemática:** Com 14 horas extras e 4 contratos, a demanda é alta, reforçando a importância da efetivação para a estabilidade e continuidade no ensino da disciplina e para formalizar os vínculos.
- **Filosofia:** Com 3 contratos (sem horas extras listadas).
- **Língua Portuguesa:** Apresenta 8 horas extras e 2 contratos.



- **Arte:** Com 9 horas extras e 1 contrato.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).
- **Biologia:** Com 11 horas extras e 1 contrato.

O município de Calama registra um total de **14 horas extras e 4 contratos**. Similar a Itapuã do Oeste, há uma indicação de sobrecarga sobre os professores existentes.

- **Língua Portuguesa:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas).
- **Pedagogia/Supervisão Escolar:** Com 12 horas extras e 1 contrato, a alta demanda por horas extras para o único contrato existente nessa função é notável.
- **História:** Com 2 horas extras e 1 contrato.

O município de Jaci Paraná registra um total de **3 contratos**, sem horas extras listadas. Isso indica dependência exclusiva de professores temporários para preencher vagas.

- **História:** Com 2 contratos.
- **Matemática:** Com 1 contrato.

O município de Nazaré registra um total de **2 horas extras e 3 contratos**.

- **Filosofia:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).
- **Matemática:** Com 2 horas extras e 1 contrato.
- **Língua Portuguesa:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).

Frente a essa situação, a Superintendência Regional de Educação de Porto Velho, com um total avassalador de **679 horas extras e 830 contratos**, enfrenta o maior desafio entre as superintendências analisadas até agora para a estabilização de seu corpo docente. A dependência crítica de professores temporários e horas extras em praticamente todas as disciplinas e localidades, especialmente na própria capital Porto Velho, pode gerar uma instabilidade sistêmica e impactar severamente a continuidade e a qualidade do processo de ensino-aprendizagem. A contratação



massiva de professores efetivos, por meio de concursos públicos, é urgentemente fundamental para formalizar os vínculos de trabalho, reduzir a sobrecarga de horas extras e assegurar uma educação de maior qualidade, estabilidade e sustentabilidade para os alunos de toda a região.

#### 7.7.17.1. Superintendência Regional de Educação de Vilhena

A Superintendência Regional de Educação de Vilhena registra um total geral de **280 horas extras** e **184 contratos**. Esses números indicam uma dependência significativa de vínculos temporários e horas suplementares para suprir as demandas educacionais na região. A coexistência de um volume considerável de horas extras e contratos sugere que o quadro de professores efetivos é insuficiente para cobrir integralmente a carga de trabalho e a oferta de disciplinas, ressaltando a necessidade de contratações efetivas para promover a estabilidade e a qualidade do ensino.

Localidade/Habilitação	Soma de Hora Extra	Contratos
<b>Vilhena</b>	<b>256</b>	<b>150</b>
Matemática	79	34
Língua Portuguesa	49	25
Pedagogia Series Iniciais	11	16
Geografia	29	14
Biologia	11	12
História	17	10
Língua Inglesa		9
Filosofia	24	7
Química		7
Física	23	6
Alterar Habilitação		3
Educação Física	12	3
Sociologia		1
Arte		1
Ciências	1	1



Língua Espanhola		1
<b>Chupinguaia</b>	<b>24</b>	<b>34</b>
Pedagogia Series Iniciais		12
Biologia	15	4
Língua Portuguesa		3
Educação Física	1	3
Matemática	1	3
Filosofia	3	2
Geografia	1	2
História		2
Pedagogia/Orientação Educacional		1
(Vazio)	3	1
Língua Inglesa		1
<b>Total Geral</b>	<b>280</b>	<b>184</b>

Fonte: [https://sais.Seduc.ro.gov.br/r\\_contrato\\_servidores](https://sais.Seduc.ro.gov.br/r_contrato_servidores) - Acessado em 20/06/2025

O município de Vilhena, sendo a principal localidade da superintendência, apresenta a maior parte desses números, com um total de **256 horas extras** e **150 contratos**. A alta quantidade de contratos e horas extras indica uma demanda considerável por preenchimento de vagas e absorção de carga de trabalho por meio de efetivação.

- **Matemática:** Com 79 horas extras e 34 contratos, esta disciplina demonstra uma das maiores demandas, sendo fundamental a efetivação para estabilizar o quadro e reduzir a sobrecarga.
- **Língua Portuguesa:** Apresenta 49 horas extras e 25 contratos, indicando uma necessidade significativa de efetivação para garantir a continuidade e a qualidade do ensino.
- **Geografia:** Registra 29 horas extras e 14 contratos, justificando a contratação de efetivos para absorver a carga de trabalho e formalizar os vínculos.
- **Filosofia:** Com 24 horas extras e 7 contratos, demonstra uma demanda notável por efetivos.



- **Física:** Apresenta 23 horas extras e 6 contratos.
- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 11 horas extras e 16 contratos, a efetivação é crucial para a estabilidade e continuidade da educação nas séries iniciais.
- **Biologia:** Com 11 horas extras e 12 contratos, evidencia a necessidade de efetivos para garantir a continuidade e a qualidade do ensino.
- **História:** Apresenta 17 horas extras e 10 contratos.
- **Educação Física:** Com 12 horas extras e 3 contratos.
- **Língua Inglesa:** Registra 9 contratos (sem horas extras especificadas para esta entrada).
- **Química:** Apresenta 7 contratos (sem horas extras especificadas para esta entrada).
- **Alterar Habilitação:** Com 3 contratos (sem horas extras especificadas para esta entrada).
- **Sociologia:** Com 1 contrato (sem horas extras especificadas para esta entrada).
- **Arte:** Com 1 contrato (sem horas extras especificadas para esta entrada).
- **Ciências:** Registra 1 hora extra e 1 contrato.
- **Língua Espanhola:** Com 1 contrato (sem horas extras especificadas para esta entrada).

O município de Chupinguaia registra um total de **24 horas extras e 34 contratos**. Isso indica uma dependência tanto de professores temporários para preencher vagas quanto de horas suplementares para cobrir a demanda adicional, reforçando a necessidade de efetivos.

- **Pedagogia Séries Iniciais:** Com 12 contratos (sem horas extras listadas), a disciplina tem uma demanda significativa por estabilização.
- **Biologia:** Apresenta 15 horas extras e 4 contratos, indicando uma sobrecarga e necessidade de efetivação.
- **Língua Portuguesa:** Com 3 contratos (sem horas extras listadas).
- **Educação Física:** Com 1 hora extra e 3 contratos.
- **Matemática:** Com 1 hora extra e 3 contratos.
- **Filosofia:** Com 3 horas extras e 2 contratos.



- **Geografia:** Com 1 hora extra e 2 contratos.
- **História:** Com 2 contratos (sem horas extras listadas).
- **Pedagogia/Orientação Educacional:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).
- **(Vazio - Categoria não especificada):** Com 3 horas extras e 1 contrato.
- **Língua Inglesa:** Com 1 contrato (sem horas extras listadas).

Em síntese, a Superintendência Regional de Educação de Vilhena, com um total de **280 horas extras e 184 contratos**, apresenta uma considerável necessidade de estabilização de seu corpo docente. A dependência de professores temporários e horas extras em diversas disciplinas e localidades, especialmente em Vilhena, pode gerar instabilidade e impactar a continuidade e a qualidade do processo de ensino-aprendizagem. A contratação de professores efetivos, por meio de concursos públicos, é crucial para formalizar os vínculos de trabalho, reduzir a sobrecarga e assegurar uma educação mais estável e de maior qualidade para os alunos da região.

#### 7.7.17.2. Análise Técnica Interpretativa – Professores Temporários nas Unidades Escolares

A avaliação das 18 Superintendências Regionais de Educação revela um quadro crítico e generalizado de dependência de contratos temporários e do pagamento de horas extras para garantir o funcionamento das unidades escolares. Essa realidade evidencia uma deficiência estrutural no quadro de docentes efetivos, comprometendo a estabilidade das equipes pedagógicas e a continuidade do processo de ensino e aprendizagem.

Em praticamente todas as regiões e componentes curriculares, observa-se a necessidade imediata de substituição dos vínculos temporários por professores efetivos, conforme demonstrado pelos dados. A forte presença de contratos provisórios e jornadas suplementares revela os seguintes pontos críticos:

- **Insuficiência de Quadro Efetivo:** O número atual de professores concursados é incapaz de atender às necessidades básicas e específicas das escolas, principalmente em áreas como Matemática e Língua Portuguesa.



- **Sobrecarga dos Docentes Efetivos:** A elevada quantidade de horas extras indica que muitos professores efetivos estão assumindo cargas horárias excessivas, o que pode comprometer a qualidade do ensino e a saúde dos profissionais.
- **Instabilidade Pedagógica:** A rotatividade inerente aos contratos temporários prejudica a continuidade dos projetos pedagógicos, enfraquece o vínculo entre professores e estudantes e impacta a coesão das equipes escolares.
- **Urgência na Realização de Concurso Público:** Diante desse cenário, é imprescindível que a substituição dos vínculos temporários por servidores efetivos ocorra de forma imediata, por meio de concurso público. Essa medida é essencial para garantir a regularidade dos vínculos, reduzir a sobrecarga dos atuais servidores e assegurar um sistema educacional mais estável, eficiente e comprometido com a qualidade do ensino.

Portanto, a contratação de professores efetivos não pode mais ser postergada. A urgência em preencher essas vagas de forma definitiva é vital para superar as fragilidades atuais e promover uma educação pública de qualidade em todas as Superintendências Regionais de Educação.

## 8. DIAGNÓSTICO DA NECESSIDADE DE PROVIMENTO

A identificação precisa das necessidades de provimento de pessoal é fundamental para garantir a continuidade, a qualidade e a estabilidade dos serviços educacionais prestados pela Seduc. Embora os resultados quantitativos já tenham sido apresentados na seção anterior, esta seção consolida e interpreta tecnicamente as evidências para subsidiar decisões estratégicas quanto à deflagração de concurso público, ao remanejamento interno e à racionalização da força de trabalho.

A análise evidencia um quadro complexo e multifacetado, com necessidades relevantes em determinadas etapas e funções, ao passo que, em outras, observa-se excesso de profissionais ou possibilidades reais de reorganização. A seguir, detalha-se o diagnóstico por eixo de atuação:



## 8.1. Ensino Fundamental II e Ensino Médio

A rede estadual apresenta **necessidade significativo de professores efetivos** para essas etapas, especialmente nos componentes curriculares de **Matemática, Ciências, Geografia, Arte, História e Língua Portuguesa**.

Dois cenários foram projetados:

- **Cenário 1 – Por Unidade Escolar (Ideal):** estima uma necessidade de **4.087 professores de 40h** e **5.884 professores de 20h**, considerando a lotação ideal em cada escola.
- **Cenário 2 – Por Localidade/Município/Distrito (Realista e Executável):** indica uma necessidade de **2.046 professores de 40h** e **3.535 professores de 20h**. Este cenário é tecnicamente recomendado como referência para o próximo concurso, pois contempla a possibilidade de composição de carga horária integral entre escolas próximas e respeita os limites operacionais de lotação.

Para os **itinerários formativos e parte diversificada** do Novo Ensino Médio, não se recomenda, neste momento, a previsão de vagas exclusivas, com exceção do componente **Língua Espanhola**, cuja permanência e demanda foram confirmadas.

## 8.2. Ensino Fundamental I (Anos Iniciais)

O diagnóstico aponta um cenário paradoxal, com **necessidade localizado de 48 professores** em algumas localidades, como Porto Velho e Ji-Paraná, e, simultaneamente, um **excesso de 228 docentes** em outras unidades escolares. A análise funcional revelou que muitos desses profissionais atuam em funções administrativas ou em desvio de função.

Dessa forma, não se recomenda a abertura de vagas no concurso para esta etapa. A prioridade deve ser o **remanejamento interno e a revisão dos vínculos funcionais**, promovendo o retorno desses profissionais às salas de aula.



### 8.3. Modalidade de Mediação Tecnológica

A modalidade apresenta uma necessidade pontual **de 22 professores** para 50 turmas ativas, o que compromete sua regularidade. Contudo, também registra um **excesso de 192 docentes**, totalizando **439 professores para apenas 247 turmas**. Essa diferença sinaliza uma alocação ineficiente de recursos humanos.

Recomenda-se, portanto, a **reorganização interna da força de trabalho**, priorizando o equilíbrio entre turmas e professores, sem necessidade de novos provimentos via concurso público nesta modalidade.

### 8.4. Coordenação Pedagógica e Orientação Escolar

- **Coordenadores Pedagógicos:** A necessidade global é de **124 profissionais**, concentrado principalmente em **Porto Velho, Ji-Paraná e Rolim de Moura**, este último sem nenhum coordenador. Há um pequeno excesso (22 servidores) em outras regiões, porém insuficiente para resolver o desequilíbrio. **Recomenda-se o provimento imediato de cargos via concurso público para esta função.**
- **Orientadores Educacionais:** Há **necessidade de 94 profissionais**, com **excesso de 75 orientadores** em outras localidades. A redistribuição interna pode suprir grande parte da demanda, restando poucas vagas a serem abertas em concurso.

### 8.5. Projeção de Aposentadorias

A análise da vacância por aposentadoria revela a perda progressiva de capital humano na rede estadual. Com base em projeções extraídas do SGIS em **18 de junho de 2025**, estima-se que **934 professores se aposentarão entre 2026 e 2029**.

O ano de **2026 representa o pico do processo de aposentadoria**, com **317 vacâncias previstas**, correspondendo a aproximadamente **34% do total**. O município de **Porto Velho** concentra o maior número de casos. Este cenário reforça a



**necessidade de concursos escalonados**, com provimento inicial em 2026 e planejamento contínuo até 2029.

## 8.6. Contratos Temporários e Horas Extras

A rede estadual apresenta forte **dependência de vínculos temporários e sobrecarga de jornada**:

- Atualmente, mais de **3.000 professores contratados temporariamente** atuam na rede;
- Estão registradas **3.727 horas extras semanais**, indicando sobrecarga e utilização de docentes além da jornada regular.

Essa condição gera **instabilidade pedagógica**, eleva os custos operacionais e contraria as recomendações do **Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO)**. Além disso, compromete a continuidade das ações educacionais e a permanência de professores nas escolas.

A substituição imediata desses vínculos por servidores efetivos é medida urgente e estratégica, viabilizada exclusivamente por meio de concurso público.

O diagnóstico da necessidade de provimento demonstra que a Seduc enfrenta **carência estrutural de professores efetivos**, principalmente nos componentes curriculares do Ensino Fundamental II e Ensino Médio e no cargo de **Coordenador Pedagógico**. Por outro lado, etapas como os **Anos Iniciais** e a **Mediação Tecnológica** apresentam **excesso de docentes**, o que requer remanejamento racional e estratégico, e não ampliação do quadro.

Adicionalmente, o volume de **aposentadorias projetadas** e a **alta dependência de contratos temporários e horas extras** consolidam o argumento técnico pela **deflagração imediata de concurso público**, com planejamento de provimentos por etapas, visando estabilizar e recompor o quadro docente da rede estadual com vistas à garantia de regularidade, qualidade e eficiência dos serviços educacionais.



## 9. ANÁLISE CONCLUSIVA E RECOMENDAÇÕES DA COMISSÃO-DGRH

A Comissão de Diagnóstico da Gestão de Recursos Humanos apresenta, a partir das análises detalhadas no estudo técnico, uma visão consolidada do quadro funcional de professores da Seduc, evidenciando desafios e oportunidades para uma gestão de pessoal mais eficiente e estratégica.

### 9.1. Principais Achados

O estudo técnico revelou um conjunto robusto de evidências que justificam a urgência na recomposição do quadro de servidores efetivos por meio de contratações. Dentre os principais achados, destacam-se:

- a) **Urgência na Reposição do Quadro Efetivo e Necessidade Imediata de Concurso Público** Foi evidenciada uma situação de insuficiência crítica de professores efetivos nas escolas estaduais, o que gera impactos diretos na aprendizagem, sobrecarga dos profissionais em exercício e instabilidade nas equipes pedagógicas. O uso reiterado de contratos temporários para suprir necessidades permanentes contraria os princípios constitucionais e as recomendações do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO), que tem reforçado a obrigatoriedade de concurso público. A realização de um novo certame se impõe como medida legal, estratégica e indispensável para garantir a continuidade, a regularidade e a qualidade dos serviços educacionais.
- b) **Desequilíbrio entre Necessidades e Excessos por Etapa de Ensino e Função**
  - o **Ensino Fundamental II e Ensino Médio:** O estudo projetou dois cenários de necessidade. O **Cenário 1 (Ideal por Escola)** estima uma necessidade de **4.087 professores de 40 horas e 5.884 professores de 20 horas**, com carência acentuada nas disciplinas de Matemática, Ciências, Geografia, Arte, História e Língua Portuguesa. O **Cenário 2 (Realista por Localidade)** aponta uma necessidade de **2.046 professores de 40 horas e 3.535 professores de 20 horas**, sendo este o recomendado como referência para o próximo concurso público por sua exequibilidade e adaptação à realidade territorial. Para os itinerários



formativos do Novo Ensino Médio, não se propõe abertura de vagas específicas neste momento, com exceção da disciplina de Língua Espanhola.

- **Ensino Fundamental I (Anos Iniciais):** Identificou-se uma necessidade localizada de **48 professores** em municípios como Porto Velho e Ji-Paraná. No entanto, há um **excesso de 228 professores** em outras localidades, muitos dos quais estão afastados da sala de aula exercendo funções administrativas. Diante disso, não se recomenda a abertura de concurso para esta etapa, sendo prioritário o remanejamento interno e o redirecionamento funcional desses profissionais.
- **Mediação Tecnológica:** Apesar de uma necessidade pontual de **22 professores mediadores**, a análise aponta um **excesso significativo de 192 docentes**, configurando um quadro de sobredimensionamento. A solução recomendada é a reorganização interna, sem necessidade de novo provimento para esta modalidade.
- **Coordenadores Pedagógicos:** Há uma necessidade expressiva de **124 profissionais**, concentrada em Porto Velho, Ji-Paraná e Rolim de Moura (este último sem nenhum coordenador). Embora exista um excesso residual de 22 servidores, a redistribuição interna não é suficiente, tornando o provimento via concurso uma prioridade.
- **Orientadores Educacionais:** A necessidade é de **94 profissionais**, com um **excesso de 75 orientadores** em outras regiões. A redistribuição poderá atenuar parte da demanda, restando poucas vagas para concurso após a otimização da força de trabalho.

**c) Vacância por Aposentadoria – Quadro em Esgotamento Progressivo** A projeção de aposentadorias voluntárias entre 2026 e 2029 aponta para um total de **934 vacâncias** previstas no quadro docente da Seduc, com destaque para o ano de **2026, que concentrará 317 desligamentos** – cerca de um terço do total projetado. A localidade mais impactada é Porto Velho. Esse cenário impõe a necessidade de concursos públicos escalonados, com nomeações planejadas ano a ano, de forma a evitar o esvaziamento do quadro docente da rede estadual.

**d) Alta Dependência de Contratos Temporários e Horas Extras** Mais de **3.000**



**professores contratados temporariamente** e o registro de **3.727 horas extras semanais** evidenciam uma sobrecarga sistêmica e uma gestão de pessoal altamente dependente de vínculos precários. Essa realidade compromete a continuidade pedagógica, aumenta os custos operacionais e contraria os princípios da legalidade e da eficiência. A análise por Superintendência mostra que a presença de temporários e horas suplementares é ampla e abrange quase todos os componentes curriculares, reforçando a necessidade urgente de reposição por servidores efetivos.

- e) Dinâmica da Movimentação de Professores – Impacto e Gestão da Cedência** O estudo técnico detalhou que um total de **170 professores foram cedidos** da Seduc para outros órgãos e esferas institucionais. Em contrapartida, foram formalizados **105 aceites de cedência** pela Seduc, ou seja, 105 professores de outros órgãos foram aceitos para atuar na rede estadual. Essa dinâmica resulta em uma **diferença quantitativa de 65 professores cedidos da Seduc que não foram absorvidos por meio de aceite de cedência por parte da própria Seduc**, evidenciando que parte do capital humano da Secretaria está atuando fora de sua rede direta. As habilitações de **Pedagogia – Séries Iniciais e Matemática** apresentaram maior equilíbrio entre cedência e aceite, enquanto **Língua Portuguesa, História, Geografia e Educação Física** registraram um número elevado de cedências e menor aceite pela Seduc, indicando que esses docentes estão atuando majoritariamente em outros órgãos públicos. A existência de apenas um professor com aceite de cedência com término até 31/12/2025 evidencia a necessidade de uma gestão mais proativa dos prazos e renovações de cessões.

## 9.2. Correspondência aos Objetivos do Estudo

Os resultados apresentados ao longo deste estudo técnico estão em plena sintonia com os objetivos definidos na seção 1.1.1 – Objetivos Específicos. A seguir, detalha-se como cada achado central se articula diretamente com os propósitos iniciais da análise:

- a) Reforço do Quadro Efetivo e Urgência de Concurso Público** A constatação de uma expressiva carência de professores efetivos, sobrecarga dos profissionais em exercício e utilização indevida de contratos temporários responde diretamente aos objetivos de "**estimar a demanda real por cargos**



efetivos, com base em critérios legais e orçamentários" e "propor soluções técnicas viáveis para otimizar o quadro funcional, aprimorar a qualidade do ensino e racionalizar o uso da força de trabalho". O concurso público é, assim, validado como a alternativa mais eficiente e legal para garantir a continuidade e a qualidade do serviço educacional.

- b) Diagnóstico de Necessidade e Excesso por Etapa e Função** As análises para diferentes etapas e modalidades de ensino (Ensino Fundamental II, Ensino Médio, Anos Iniciais, Mediação Tecnológica, Coordenação Pedagógica e Orientação Escolar) revelaram um panorama realista entre carências e excedentes. Esses achados correspondem a "**estimar a demanda real por cargos efetivos**" por meio de cenários que quantificam as necessidades, e a "**propor soluções técnicas viáveis**" ao recomendar a realocação interna para casos de excesso, promovendo o uso racional da força de trabalho disponível. Além disso, contribuem para "**mapear, de forma detalhada, a estrutura organizacional e funcional das unidades escolares**", considerando as especificidades locais e regionais.
- c) Projeções de Aposentadorias** A projeção de 934 aposentadorias previstas para o período de 2026 a 2029, com pico em 2026, responde de forma direta e objetiva ao objetivo de "**disponibilizar projeções de aposentadorias, com o intuito de apoiar o planejamento estratégico de reposição de pessoal**". Isso permite à gestão antecipar o esvaziamento do quadro e organizar concursos escalonados com previsibilidade.
- d) Alta Dependência de Contratações Temporárias** A identificação de mais de 3.000 professores contratados temporariamente e 3.727 horas extras semanais corresponde diretamente ao objetivo de "**apresentar diagnósticos objetivos sobre a utilização de contratações temporários, evidenciando suas causas e os impactos na gestão escolar**". O estudo demonstra como essa dependência de vínculos precários afeta a continuidade dos projetos pedagógicos, onera financeiramente o sistema e exige a substituição urgente por vínculos efetivos.
- e) Otimização do Quadro Funcional e Mapeamento da Estrutura Organizacional com Base na Movimentação de Professores** A análise da



movimentação de professores, incluindo as **170 cedências** da Seduc e os **105 aceites de cedência**, alinha-se aos objetivos de "**propor soluções técnicas viáveis para otimizar o quadro funcional**" e "**mapear detalhadamente a estrutura organizacional e funcional das unidades escolares**". Ao evidenciar a dinâmica de saída e entrada de profissionais e as habilitações envolvidas (Pedagogia – Séries Iniciais e Matemática com equilíbrio; Língua Portuguesa, História, Geografia e Educação Física com alta cedência e baixo aceite), o estudo aprimora a compreensão de como a força de trabalho é distribuída entre diferentes esferas e como isso impacta a rede da Seduc.

### 9.3. Síntese Diagnóstica

A análise realizada evidencia um panorama desafiador e multifatorial para a Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (Seduc), especialmente no que se refere à lotação, manutenção e provimento de servidores. Os dados apontam para fragilidades estruturais, desequilíbrios funcionais e um grau elevado de precarização dos vínculos laborais, demandando ações urgentes e estratégicas.

- a) **Insuficiência Estrutural de Servidores Efetivos e Utilização Recorrente de Contratos Temporários** O estudo revela um quadro persistente de insuficiência de professores efetivos em diversas unidades escolares, compensado por mais de **3.000 contratos temporários** e **3.727 horas extras semanais**. Essa dependência de vínculos precários, embora legal em caráter emergencial, não deve substituir o provimento por concurso público e tem sido reiteradamente observada pelo Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO).
- b) **Desequilíbrio Funcional entre Necessidades e Excessos por Etapa e Modalidade de Ensino** O diagnóstico detalhado mostrou necessidades expressivas no Ensino Fundamental II e Ensino Médio (recomendando **2.046 professores de 40h** e **3.535 de 20h** no cenário realista). Em contrapartida, nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, o **excesso de 228 professores** suplanta a necessidade localizada de 48, indicando a prioridade de remanejamento



interno. Similarmente, na Mediação Tecnológica, um **excesso de 192 docentes** sobrepõe a necessidade pontual de 22 mediadores, sugerindo reorganização interna sem novos provimentos. Para Coordenadores Pedagógicos, a necessidade de **124 profissionais** exige concurso, enquanto para Orientadores Educacionais, a necessidade de **94 profissionais** pode ser substancialmente reduzida pelo remanejamento dos **75 em excesso**.

- c) Aposentadorias Previstas e Esgotamento Gradual do Quadro** A projeção de **934 vacâncias por aposentadoria** entre 2026 e 2029, com um **pico de 317 em 2026**, especialmente em Porto Velho, indica um esvaziamento contínuo do quadro funcional. Este cenário reforça a urgência de um planejamento escalonado de concursos públicos para garantir a reposição e a continuidade da oferta educacional.
- d) Mobilidade Docente e seus Impactos no Equilíbrio do Quadro** A Seduc demonstra um fluxo constante de movimentação de profissionais, com **170 professores cedidos para outros órgãos e 105 aceites de cedência de profissionais de outras instituições**. Embora a capacidade de absorção de professores cedidos demonstre uma gestão seletiva para atender demandas internas prioritárias (especialmente em Pedagogia – Séries Iniciais e Matemática), a **divergência de 65 profissionais cedidos que não foram aceitos pela Seduc** indica que parte do capital humano formado e alocado pela Secretaria está fora da sua rede. Essa movimentação, se não for estrategicamente gerenciada, pode agravar a insuficiência de docentes em áreas críticas e comprometer o planejamento a longo prazo. A análise detalhada das habilitações envolvidas nessas movimentações é fundamental para compreender a real disponibilidade de talentos e as áreas mais impactadas pelas saídas para outros órgãos.

Em síntese, a Seduc opera atualmente com um quadro de pessoal docente estruturalmente defasado, submetido a vínculos precários, jornadas excessivas e riscos de esvaziamento progressivo. A necessidade consolidada, especialmente nos componentes curriculares do Ensino Fundamental II e Médio e no cargo de



Coordenador Pedagógico, aliada à dinâmica de mobilidade docente, evidencia a necessidade urgente e inadiável de reposição efetiva por meio de concurso público.

#### 9.4. Recomendações da Comissão-DGRH

A Comissão de Diagnóstico da Gestão de Recursos Humanos apresenta um conjunto consistente de recomendações técnicas para a recomposição, otimização e valorização da força de trabalho na rede estadual de ensino:

- a) **Reforço Imediato do Quadro Efetivo por Meio de Concurso Público** A Comissão considera urgente e inadiável a realização de um novo concurso público para provimento de cargos efetivos nas unidades escolares da rede estadual. Esta medida é essencial para suprir a carência estrutural de profissionais, garantir a continuidade das atividades pedagógicas, reduzir a rotatividade e assegurar a estabilidade funcional, alinhando-se às determinações do TCE-RO.
- b) **Adoção do Cenário 2 como Referência para Planejamento do Concurso (Ensino Fundamental II e Médio)** Recomenda-se que o planejamento do próximo concurso seja baseado no **Cenário 2**, que projeta a necessidade de **2.046 professores de 40 horas e 3.535 de 20 horas**, considerando a possibilidade de composição de jornada em unidades próximas. Essa adoção contribui para evitar a fragmentação de carga horária e favorece a fixação dos docentes nas escolas.
- c) **Remanejamento Interno nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental** Para o Ensino Fundamental I, a Comissão recomenda que **não sejam abertas novas vagas** no próximo concurso, dado que o número atual de professores efetivos é superior à demanda real em grande parte das localidades. O foco deve ser a otimização da força de trabalho existente, com remanejamento estratégico dos profissionais excedentes e revisão das funções em desvio de função, priorizando seu retorno à sala de aula.
- d) **Reorganização da Modalidade de Mediação Tecnológica** Diante do excesso de professores alocados na Mediação Tecnológica, recomenda-se **não abrir**



**novas vagas nem realizar contratações temporárias** para essa modalidade. Deve-se promover uma realocação planejada dos profissionais excedentes para polos com necessidade, com base em levantamento detalhado por região. Sugere-se também a criação de um sistema de monitoramento semestral da lotação por polo, para assegurar o equilíbrio entre número de docentes e turmas atendidas.

**e) Priorização do Concurso para Coordenadores Pedagógicos e Ajuste no Quadro de Orientadores Educacionais**

- Para o cargo de Coordenador Pedagógico, recomenda-se o **provimento imediato de novos cargos via concurso público**, especialmente nos municípios com ausência total de profissionais, como Rolim de Moura.
- Para os Orientadores Educacionais, a redistribuição interna dos **75 profissionais em excesso** pode atenuar substancialmente a necessidade atual (de 94 profissionais). Assim, apenas as vagas remanescentes após essa reorganização devem ser contempladas em concurso.

**f) Planejamento Escalonado para Reposição por Aposentadoria** Considerando a projeção de **934 aposentadorias entre 2026 e 2029**, com destaque para **2026 (317 desligamentos)**, recomenda-se a deflagração imediata de concurso público com nomeações a partir de 2026, priorizando os municípios com maior impacto, como Porto Velho. O concurso deve prever etapas escalonadas de reposição, com base em projeções por disciplina e localidade, assegurando a reposição gradual e eficiente do quadro.

**g) Substituição Gradual e Urgente de Contratos Temporários por Efetivos** A Comissão ressalta a necessidade urgente de substituir professores temporários por servidores efetivos, a fim de enfrentar a instabilidade pedagógica e a sobrecarga de jornada registrada. Com **mais de 3 mil temporários em atuação e 3.727 horas extras semanais**, a rede opera em um modelo insustentável. A substituição gradual, via concurso, deve priorizar as localidades mais afetadas, incluindo todas as Superintendências Regionais de Educação analisadas (Alta Floresta D'Oeste, Ariquemes, Cacoal, Costa Marques, Espigão D'Oeste, Guajará-Mirim, Ji-Paraná, Machadinho, Ouro



Preto, Pimenta Bueno, Rolim de Moura, São Francisco, Buritis, Cerejeiras, Extrema, Jaru, Porto Velho e Vilhena).

**h) Gestão Estratégica da Movimentação de Professores (Cedência e Aceite de Cedência)** A Comissão recomenda a implementação de um plano de gestão proativo para as movimentações de professores, a fim de mitigar impactos negativos e otimizar a força de trabalho disponível. Para isso, sugere-se:

- **Mapeamento detalhado por escola e habilitação:** É fundamental cruzar os dados de cedência com a lotação original dos professores para prever o impacto direto das ausências no ensino em cada unidade escolar.
- **Fortalecimento da análise prévia ao aceite de cedência:** Avaliar tecnicamente o impacto da cessão por habilitação antes de formalizar o aceite, garantindo que a decisão esteja alinhada às prioridades curriculares e estruturais da Seduc.
- **Gestão antecipada da reposição:** Considerar a reposição de profissionais com cessão expirando no curto e médio prazo, especialmente aqueles com término de cessão até o final de 2025, para evitar lacunas repentinas no quadro.
- **Revisão e alinhamento dos critérios de aceite:** Garantir que as áreas com maior evasão funcional (como Língua Portuguesa e História, que têm alta cedência e baixo aceite pela Seduc) tenham reforço interno ou sejam consideradas na convocação de novos profissionais em concursos futuros, assegurando o equilíbrio necessário para a oferta de todas as disciplinas.

As recomendações apresentadas pela Comissão-DGRH visam apoiar a tomada de decisões estratégicas pela gestão superior da SEDUC, garantindo legalidade, racionalidade e eficiência na administração da força de trabalho docente. A implementação dessas medidas é fundamental para o fortalecimento da educação pública estadual, a valorização dos profissionais da educação e o pleno atendimento das necessidades dos estudantes da rede.



## 10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**BRASIL. Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988. (Citada implicitamente em referência ao Art. 37, IX).

**BRASIL. Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019.** Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, n. 219-A, p. 1-31, 13 nov. 2019.

**BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Nota Técnica n. 040/2014.** Dispõe sobre o Indicador de Complexidade de Gestão Escolar (ICGE). Brasília, DF, 2014. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/informacoes\\_estatisticas/indicadores\\_educacionais/2014/escola\\_complexidade\\_gestao/nota\\_tecnica\\_indicador\\_escola\\_complexidade\\_gestao.pdf](https://download.inep.gov.br/informacoes_estatisticas/indicadores_educacionais/2014/escola_complexidade_gestao/nota_tecnica_indicador_escola_complexidade_gestao.pdf). Acesso em: 3 jun. 2025

**BRASIL. Ministério da Economia. Dimensionamento na Administração Pública Federal:** mensuração da capacidade produtiva e análise de tipificação. Brasília: SEGES, 2020.

**OLIVEIRA, Romualdo Portela de et al. Dimensionamento do quadro de funcionários das escolas de educação básica no Brasil.** São Paulo: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 2018.

**RONDÔNIA. Lei Complementar n. 68, de 9 de dezembro de 1992.** Institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Rondônia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. *Diário Oficial do Estado de Rondônia*, Porto Velho, 9 dez. 1992.

**RONDÔNIA. Lei Complementar n. 432, de 13 de julho de 2008.** Dispõe sobre a aposentadoria dos servidores públicos do Estado de Rondônia.

**RONDÔNIA. Lei Complementar n. 680, de 7 de setembro de 2012.** Institui o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação Escolar Básica



da Rede Pública Estadual de Ensino de Rondônia. *Diário Oficial do Estado de Rondônia*, Porto Velho, 7 set. 2012.

**RONDÔNIA. Lei Complementar n. 1.100, de 13 de janeiro de 2021.** Dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia.

**RONDÔNIA. Lei Complementar n. 1.246, de 31 de julho de 2024.** Dispõe sobre [colocar o e mentário, se desejar]. Disponível em: <http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/Files/LC1246.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2025.

**RONDÔNIA. Lei Complementar n. 1.247, de 31 de julho de 2024.** Dispõe sobre [colocar o e mentário, se desejar]. Disponível em: [https://transparencia.al.ro.leg.br/media/arquivos\\_plcpec/LC1247.pdf](https://transparencia.al.ro.leg.br/media/arquivos_plcpec/LC1247.pdf). Acesso em: 3 jun. 2025.

**RONDÔNIA. Plano Estadual de Educação 2014–2024:** SEDUC, 2014. Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/educacao/pee/>. Acesso em: 1 jun. 2025.

**RONDÔNIA. Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos. Edital n. 031/2019/SEGEP-GCP, de 8 de fevereiro de 2019.** Abertura Processo Seletivo SEDUC-Professor Classe “C”. Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/publicacao/832019-edital-n-0312019segep-gcpabertura-processo-seletivo-Seduc-professor-classe-c/>. Acesso em: 3 jun. 2025.

**RONDÔNIA. Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos. Edital n. 199/2021/SEGEP-GCP, de 29 de setembro de 2021.** Abertura Processo Seletivo Simplificado SEDUC-Professor, Analista Educacional, Técnico Educacional. Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2021/09/Edital-n.-199-2021-SEGEP-GCP-Abertura-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-Professor-Analista-Educacional-Tecnico-Educacional.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2025

**RONDÔNIA. Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos. Edital n. 237/SEGEP, de 22 de agosto de 2016.** Abertura de Concurso Público



SEDUC. Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/publicacao/2292016-237-abertura-de-concurso-publico-Seduc/>. Acesso em: 3 jun. 2025

**RONDÔNIA. Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos. Edital n. 27/2024/SEGEP-GCP, de 29 de janeiro de 2024.** Abertura Processo Seletivo Simplificado SEDUC-2024-Professor Cuidador Interprete Libras. Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Edital-n.-27-2024-SEGEP-GCP-Abertura-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-2024-Professor-Cuidador-Interprete-Libras.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2025

**RONDÔNIA. Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos. Edital n. 40/2023/SEGEP-GCP, de 3 de fevereiro de 2023.** Abertura de Processo Seletivo Simplificado SEDUC-Professor Classe "C". Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2023/02/Edital-n.-40-2023-SEGEP-GCP-Abertura-de-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-Professor-Classe-C-1.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2025

**RONDÔNIA. Secretaria de Estado da Educação.** Portaria n. 11.071, de 27 de setembro de 2024. Dispõe sobre a tipologia das unidades escolares da Rede Pública Estadual de Rondônia. Disponível em: [https://sei.sistemas.ro.gov.br/sei/controlador.php?acao=procedimento\\_trabalhar&id\\_procedimento=54912902&id\\_documento=54971879](https://sei.sistemas.ro.gov.br/sei/controlador.php?acao=procedimento_trabalhar&id_procedimento=54912902&id_documento=54971879). Acesso em: 3 jun. 2025

**RONDÔNIA. Secretaria de Estado da Educação.** Portaria n. 3029, de 2018.

**RONDÔNIA. Secretaria de Estado da Educação. Gerência de Suporte de Sistemas (GSS/COTIC). Power BI - Projeção de Aposentadoria, 2025.** Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiOTFkNjQxMjMtNDc0OS00MDAzLTg0NzktZGI3MGY2MjhhYjdkliwidCI6Ijc3NmMwZWU2LTZhZDktNGRhYy04OTM4LWQzOWUwODVhZmViNSJ9>. Acesso em: 10 jun. 2025.



**SOARES, Lídia de Oliveira. Gestão de pessoas na educação: uma análise das propostas participativas no desenvolvimento das políticas públicas educacionais.** Brasília: Liber Livro, 2011.

**RONDÔNIA. Tribunal de Contas do Estado.** Processo n. 00728/24. **Acórdão AC1-TC 00257/258.** In: *Diário Oficial Eletrônico*, n. 03313, Porto Velho, 9 maio 2025. Disponível em: [https://www.tce.ro.gov.br/doe/arquivos/Diario\\_03313\\_2025-5-9-17-58-8.pdf](https://www.tce.ro.gov.br/doe/arquivos/Diario_03313_2025-5-9-17-58-8.pdf). Acesso em 3 jun. 2025

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. *Professores do Brasil: impasses e desafios*. Brasília: UNESCO, 2019.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS; OCDE. *A atratividade da carreira docente no Brasil*. São Paulo: FCC, 2018. Disponível em: <https://www.fcc.org.br>. Acesso em: 24 jun. 2025.



## 11. ANEXOS

ANEXO I - Abertura do concurso em 2016 - EDITAL N. 237/GCP/SEGEPE, DE 22 DE SETEMBRO DE 2016.

ANEXO II - Processo Seletivo Simplificado para contratação de professores, por tempo determinado

ANEXO III - EDITAL Nº 000\_2020\_SEGEPE-GCP

ANEXO IV - Edital-n.-40-2023-SEGEPE-GCP-Abertura-de-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-Professor-Classe-C-1

ANEXO V - Processo Seletivo Simplificado para contratação de professores, por tempo determinado

ANEXO VI - Acórdão AC2-TC 00471/23 do Processo nº 00397/23 do Tribunal de Contas

ANEXO VII - Edital-n.-40-2023-SEGEPE-GCP-Abertura-de-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDUC-Professor-Classe-C-1

ANEXO VIII - Processo Seletivo Simplificado para contratação de professores, por tempo determinado

ANEXO IX - Lei Complementar nº 1.100, de 18 de outubro de 2021

ANEXO X – Lei Complementar nº 432 Compilada e revogada pela LC 1.100/2021

ANEXO XI - Lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012

ANEXO XII – Lei Complementar nº 1.246 - Alterações na LC 680.2012

ANEXO XIII - Lei Complementar N\_\_1.247 - Alterações na LC 680.2012

ANEXO XIV - Lei Complementar nº 68, de 09 de dezembro de 1992

ANEXO XV - Plano Estadual de Educação - PEE-2014-2024

ANEXO XVI - GESTÃO DE PESSOAS NA EDUCAÇÃO: uma análise das propostas participativas no desenvolvimento das políticas públicas educacionais

ANEXO XVII - DIMENSIONAMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL - Mensuração da Capacidade Produtiva e Análise de Tipificação

ANEXO XVIII - Dimensionamento do quadro de funcionários das escolas de educação básica no Brasil

ANEXO XIX - Portaria\_2836 - Comissão de Diagnóstico de Gestão de Recurso Humanos



ANEXO XX - Portaria\_9555 - Alteração da Portaria de Diagnóstico de Gestão de Recursos Humanos

ANEXO XXI – Portaria 4898 - Comissão de elaboração da Portaria de Lotação da SEDUC RO

ANEXO XXII - Lotações - professores docentes efetivos - acessado em 17.06.2025

ANEXO XXIII - 1º Cenário - Demonstrativo da necessidade de aulas por componente por escola - acessado em 17.06.25

ANEXO XXIV - 2º Cenário - Demonstrativo da necessidade de aulas por componente por localidade acessado em 17.06.25

ANEXO XXVI - Demonstrativo da necessidade de professores por turma para os anos iniciais – PEDAGOGOS

ANEXO XXVII - Demonstrativo da necessidade de professores por turma para mediação tecnológica

ANEXO XXVIII - Demonstrativo da necessidade de professores para cargos de administração - ORIENTADOR E COORDENADOR - acessado em 17.06.2025

ANEXO XXIX – LOTAÇÃO GERAL DE PROFESSORES\_SGIS

ANEXO XXX – RELATÓRIO DE MOVIMENTAÇÃO – CEDÊNCIA – Acessado em 24.062025

ANEXO XXXI – RELATÓRIO DE MOVIMENTAÇÃO – ACEITE DE CEDENCIA

ANEXO XXXII - RELATÓRIO DE VACÂNCIA POR APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA