

PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS

2025 - 2027





Governador do Estado de Rondônia

Marcos José Rocha dos Santos

Vice-Governador do Estado de Rondônia

Sérgio Gonçalves da Silva

Secretário de Estado da Educação

Massud Jorge Badra Neto

Secretária Adjunta de Estado da Educação

Josirene Valéria Ximenes

Secretário Executivo de Estado da Educação

José Carlos Barbosa

Diretor Técnico

Thiago Carvalho Pinheiro

Diretor de Gestão de Pessoas

Nilson Gonçalves Vieira

Coordenadora de Desenvolvimento e Carreiras

Maíra Tamires Lujan R. Da Silva

Coordenador de Administração de Pessoal

Abnael Carvalho de Lima

Gerente de Políticas de Gestão de Pessoas

Clarissa Morais Costa Fernandes

FICHA TÉCNICA

Equipe Responsável pela Elaboração:

Clarissa Moraes Costa Fernandes

Maíra Tamires Lujan R. da Silva

Elizangela Cavalcante da Silva

Giovanna P. Coutinho Simões

Marden Phelipe Melo Terço

Mikeline Nascimento Souza Rufino

Simone Rodrigues de Almeida

Cauanny Santana Rodrigues

Identificação Administrativa

Órgão Responsável

Secretaria de Estado da Educação de Rondônia

Elaboração

Diretoria de Gestão de Pessoas

Gerência de Políticas de Gestão de Pessoas

Data da Publicação

01 de junho de 2026



Josireni Valéria Ximenes

Secretária-Adjunta de Estado da Educação



José Carlos Barbosa

Secretário Executivo

O Plano de Gestão de Pessoas - PGP é o alicerce estratégico para a excelência que buscamos na educação de Rondônia. Nosso foco é claro: transformar o potencial humano em resultados educacionais concretos. Por isso, este PGP é um instrumento abrangente, focado na valorização integral do servidor e no desenvolvimento contínuo de competência técnicas e pedagógicas.

Como Secretária Adjunta, meu papel é garantir a execução eficaz das diretrizes estabelecidas, e assim faremos acreditando na força da colaboração e na sinergia entre todos, da sala de aula à área administrativa.

Afinal é fundamental criarmos um ambiente justo, transparente e estimulante, onde cada profissional se sinta motivado a contribuir para a missão de garantir uma educação de qualidade. A excelência depende da nossa gente, e o PGP é o nosso mapa para esse futuro.

A eficácia administrativa é mais que um objetivo: é o caminho para a verdadeira valorização do servidor. Com o novo Plano de Gestão de Pessoas, damos um passo decisivo rumo a uma nova governança moderna, transparente e guiada pelo mérito, pela eficiência e pelo respeito a cada profissional que constroi a SEDUC diariamente.

Nossa Secretaria Executiva assume o compromisso de acompanhar, com equidade e sensibilidade, todas as etapas da trajetória funcional de nossos servidores, do ingresso à ascensão na carreira, garantindo que cada avanço seja justo, ágil e significativo.

Ao simplificar e modernizar nossos processos, liberamos energia para o que realmente importa: promover o crescimento, a realização e o bem-estar daqueles que dedicam seu talento ao serviço público.



Thiago Carvalho Pinheiro
Diretor Técnico



Nilson Gonçalves Vieira
Diretor de Gestão de Pessoas

A gestão eficiente é o suporte necessário para que a educação aconteça. O Plano de Gestão de Pessoas da SEDUC/RO nasce do reconhecimento de que uma gestão modelo moderna e eficiente só se sustenta quando as pessoas que a compõem são valorizadas, capacitadas e bem direcionadas.

Como diretor técnico, assumo o compromisso de que cada diretriz deste plano seja traduzida em condições reais de trabalho, em desenvolvimento profissional contínuo e em processos mais ágeis e transparentes. Porque quando os servidores crescem a escola cresce, e quando a escola cresce, Rondônia avança. Pois, investir nos servidores é fortalecer a capacidade institucional da SEDUC de gerar resultados cada vez melhores para a educação de Rondônia.

O Plano de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia – SEDUC, representa uma aspiração concretizada para todos os servidores, estando em total conformidade com o Planejamento Estratégico, alinhado aos objetivos e metas institucionais, e fornecendo o direcionamento claro de nossa situação atual e onde almejamos chegar.

A estruturação dos procedimentos administrativos confere segurança e padronização, permitindo que qualquer novo servidor na gestão possa dar seguimento às diretrizes estabelecidas.

Mais do que ações administrativas, trata-se de valorizar as pessoas que, diariamente, dedicam seu trabalho à construção de uma educação pública cada vez melhor.



CARTA AOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

Meus queridos profissionais da Educação que fazem a nossa SEDUC acontecer, é com responsabilidade institucional e transparência que apresentamos o Plano de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia – PGP/SEDUC, instrumento de planejamento estratégico construído em conformidade com os princípios da legalidade, eficiência e moralidade pública, insculpidos no art. 37 da Constituição Federal.

O PGP não representa apenas uma iniciativa de gestão interna. Ele responde a uma exigência objetiva: alinhar a capacidade do quadro de servidores às demandas educacionais do Estado, com rastreabilidade, metas mensuráveis que oportunizam uma gestão eficiente.

Do ponto de vista de governança, o Plano está estruturado em, mapeamento de competências, capacitação continuada, gestão de desempenho, valorização e saúde do servidor. Esta Secretaria terá à disposição a documentação que sustenta cada eixo: os diagnósticos, os critérios metodológicos, os fluxos de aprovação, os instrumentos de monitoramento e os relatórios de execução.

Reconhecemos que o servidor público é o meio pelo qual o Estado cumpre sua função social. Pois, gerir pessoas com planejamento não é uma escolha administrativa, é uma obrigação ética perante o cidadão que depende da qualidade do serviço prestado, em especial na educação pública.

O PGP/SEDUC, foi concebido para ser um instrumento vivo, sujeito a revisão, aprimoramento e prestação de contas contínua. Colocamos este plano à disposição para verificação, monitoramento e, acima de tudo, para construção conjunta de uma educação pública que orgulhe o Estado de Rondônia.

Massud Jorge Badra Neto

Secretário de Estado da Educação de Rondônia

APRESENTAÇÃO

A implementação do Plano de Gestão de Pessoas – PGP, constitui-se em um pilar fundamental para o alcance da excelência na administração pública, em particular no contexto da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia - SEDUC/RO. Este documento estratégico não é apenas uma formalidade, mas um imperativo para a modernização e a eficácia das políticas educacionais, no qual sua relevância reside na capacidade de alinhar o capital humano aos desafios e metas institucionais. Por isso, o PGP estabelece diretrizes e ações prioritárias que visam otimizar o desempenho de todos os servidores, através de um gerenciamento eficiente e humanizado buscando criar um ambiente de trabalho motivador e produtivo.

Neste contexto, a gestão de pessoas transcende a mera administração de recursos, focando no desenvolvimento e na valorização profissional, sendo imprescindível que este Plano esteja intrinsecamente ligado à concretização dos objetivos estratégicos da SEDUC/RO. Pois, a educação de qualidade, a garantia de acesso, permanência e sucesso do estudante, bem como a excelência na gestão, dependem diretamente da competência e do engajamento de seus profissionais. Portanto, este plano atua como um motor para que a visão de futuro da Secretaria se materialize, contemplando ações específicas de mapeamento de competências, capacitação continuada e gestão de desempenho, pois essas ferramentas assegurarão que o corpo funcional possua as habilidades necessárias para enfrentar os desafios educacionais contemporâneos.

Um aspecto crucial deste Plano é o seu caráter inclusivo, beneficiando a totalidade dos servidores da SEDUC/RO, independentemente da função ou lotação, todos são essenciais na execução do melhor serviço na educação estadual.

Em síntese, o presente Plano de Gestão de Pessoas é a bússola que orientará a SEDUC/RO na potencialização de seu maior ativo: as pessoas. Visando garantir que com o esforço integrado e o desenvolvimento contínuo de seus servidores, a Secretaria não apenas atinja seus objetivos estratégicos, mas também promova uma educação pública de referência para o Estado de Rondônia.

O QUE É O PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS?

O Plano de Gestão de Pessoas – PGP, é um instrumento estratégico e operacional que organiza, orienta e sistematiza as ações voltadas à administração e desenvolvimento dos servidores ou colaboradores de uma instituição, de forma alinhada aos objetivos organizacionais. É um conjunto estruturado de políticas, diretrizes, programas e ações destinados ao desenvolvimento, valorização, retenção e avaliação de pessoas, visando a eficiência institucional e o bem-estar dos colaboradores.

Suas principais finalidades são:

- Alinhar competências individuais aos objetivos da organização;
- Promover uma cultura de desempenho, capacitação contínua e valorização profissional; e
- Contribuir para um ambiente de trabalho saudável, ético e inclusivo;

Este instrumento é estratégico e orientador que visa assegurar o alinhamento entre as competências individuais e coletivas dos servidores e os objetivos estratégicos da SEDUC/RO, promovendo práticas sustentáveis, inclusivas e orientadas por resultados, em consonância com os princípios da legalidade e eficiência. **Como finalidades específicas, o PGP contempla:**

- Planejar e gerir o ciclo de vida funcional dos servidores (ingresso, desenvolvimento, mobilidade e desligamento), com foco na valorização do capital humano e na eficiência dos processos administrativos;
- Promover a qualificação contínua e o desenvolvimento dos profissionais, alinhando suas competências essenciais para o alcance das metas do Plano Estadual de Educação;

- Estimular a valorização e o reconhecimento dos profissionais da educação, fortalecendo o compromisso com a aprendizagem dos estudantes;
- Fomentar um ambiente de trabalho saudável, ético, colaborativo e inovador.
- Estimular um ambiente de trabalho pautado na ética, no respeito mútuo e na inovação, favorecendo relações saudáveis, colaborativas e inclusivas que impulsionam a produtividade e o bem-estar coletivo, e
- Subsidiar as ações da Política de Gestão de Pessoas do Governo de Rondônia, alinhando-se ao modelo de gestão por competências e à legislação vigente.

A Política de Gestão de Pessoas representa um pilar fundamental para o sucesso e a sustentabilidade de qualquer organização, e na Secretaria de Estado da Educação de Rondônia – SEDUC/RO, sua relevância é ainda mais acentuada. Ela não se restringe a um conjunto de regras administrativas, mas sim a um direcionamento estratégico que visa otimizar o capital humano, reconhecendo que o desempenho e a motivação dos servidores são diretamente proporcionais à qualidade dos resultados educacionais. Afinal, uma política bem estruturada promove um ambiente de trabalho justo, transparente e estimulante, onde o desenvolvimento profissional é incentivado, a comunicação é fluida e o bem-estar do colaborador é priorizado, refletindo positivamente na entrega de serviços à sociedade.

Dessa forma, para que a Política de Gestão de Pessoas da SEDUC/RO atinja seu potencial máximo, é imprescindível que esteja intrinsecamente alinhada com a Missão, Visão, Princípios e Valores da instituição.

A Missão da Seduc, de garantir educação de qualidade, deve ser o norte para todas as ações de gestão de pessoas, desde a seleção e capacitação até a avaliação de desempenho.

A Visão de futuro, por sua vez, deve inspirar programas de desenvolvimento que preparem os profissionais para os desafios e inovações do cenário educacional. Esse alinhamento garante que cada decisão relacionada ao corpo funcional contribua diretamente para os objetivos estratégicos da Secretaria, fortalecendo sua identidade e propósito.

Finalmente, a adoção de princípios e valores sólidos na Política de Gestão de Pessoas da SEDUC/RO serve como guia ético e comportamental para todos os envolvidos. Valores como ética, transparência, respeito, inovação e compromisso com a educação devem ser vivenciados e fomentados em todas as práticas de gestão, desde o reconhecimento até a resolução de conflitos.

Ao consolidar uma política que reflete esses pilares, a SEDUC/RO não apenas otimiza seus processos internos e o desempenho de seus servidores, mas também reforça seu papel social, construindo uma cultura organizacional robusta e um ambiente propício para a formação de cidadãos e o avanço da educação em Rondônia.



MISSÃO

Garantir uma educação pública de qualidade, equitativa e inclusiva, promovendo o desenvolvimento integral dos estudantes, por meio da gestão eficiente das pessoas e dos processos na SEDUC/RO, em consonância com as diretrizes do Estado e sua rede de parceiros.



VISÃO

Ser referência em gestão de pessoas na educação pública do Estado de Rondônia, reconhecida pela capacidade de formar profissionais comprometidos com a aprendizagem, inovação e transformação social, no horizonte de 2027.



VALORES

- | | |
|-------------------|----------------------------|
| • Comprometimento | • Inovação |
| • Cooperação | • Sustentabilidade |
| • Ética | • Transparência |
| • Equidade | • Valorização do Servidor. |

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

O Diagnóstico Organizacional é um processo sistemático de análise que visa identificar, compreender e interpretar a estrutura, os processos e os comportamentos dentro de uma organização, com o objetivo de reconhecer seus pontos fortes, fragilidades e oportunidades de melhoria, subsidiando a tomada de decisões estratégicas para seu desenvolvimento sustentável. Sendo uma ferramenta estratégica fundamental para a administração pública, especialmente no contexto da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia – SEDUC/RO. Por meio dele, é possível compreender com maior profundidade os aspectos que influenciam o desempenho institucional, identificar gargalos e oportunidades de melhoria, e orientar o planejamento das ações voltadas à gestão de pessoas.

No cenário educacional, caracterizado por constante transformação e demandas sociais crescentes, esse diagnóstico se torna ainda mais essencial, pois subsidia decisões alinhadas às necessidades reais da força de trabalho, ao mesmo tempo em que fortalece o compromisso com a qualidade do serviço público oferecido à população.

No que se refere ao ambiente interno da SEDUC/RO, a análise da estrutura organizacional revela a importância da não centralização em áreas técnicas, como a área administrativa, para que não haja morosidade em processos decisórios e sobrecarga em determinados setores. A existência de fluxos estabelecidos formalmente não exime a importância da comunicação interna para que sempre haja eficiência nas entregas das responsabilidades da Secretaria.

Em relação às competências, observa-se a presença de profissionais comprometidos e tecnicamente qualificados, que evidenciam a importância de não haver lacunas nas competências comportamentais e de liderança, especialmente em níveis intermediários de gestão. Esses pontos sempre indicarão a atenção de políticas efetivas de formação continuada e avaliação de desempenho.

No ambiente externo, diversos fatores impactam diretamente a atuação da SEDUC/RO, afinal as tendências do mercado de trabalho, incluindo a digitalização de processos e a valorização de competências socioemocionais, exigem uma adequação contínua das práticas da Secretaria. Além disso, mudanças sociais e tecnológicas, como o avanço da educação híbrida e o uso de plataformas digitais, demandam mais preparação e estruturas mais adaptadas às novas realidades. Tais ações, quando integradas ao Plano de Gestão de Pessoas, podem potencializar o desempenho institucional da SEDUC/RO e melhorar significativamente o ambiente de trabalho.

Conclui-se, portanto, que o diagnóstico organizacional é peça-chave para a construção de uma política de gestão de pessoas mais eficaz, transparente e coerente com as demandas da educação pública em Rondônia. Afinal, os dados e análises em um diagnóstico organizacional oferecem uma base sólida para decisões estratégicas que valorizem os servidores, promovam o desenvolvimento profissional e fortaleçam o compromisso da SEDUC/RO com uma educação de qualidade.

Como próximos passos, destaca-se a importância de implementar planos de ação específicos por eixo, criando sempre indicadores de monitoramento que garantam a atenção e a melhoria contínua das áreas responsáveis no âmbito da Educação Pública.

AMBIENTE INTERNO SEDUC

Estrutura Organizacional

A SEDUC/RO apresenta uma estrutura administrativa hierárquica, com unidades centralizadas em Porto Velho e regionais de ensino distribuídas pelo Estado, o que permite maior capilaridade na execução das políticas educacionais. No entanto, muitas vezes as diferenças sociais e até ambientais entre regiões, podem dificultar a padronização na execução de programas e rotinas administrativas considerando a grande diversidade e constante mudança educacionais. Portanto, é importante a existência de políticas que atendam as realidades sociais e que auxiliem na construção estrutural da Secretaria para execução de um melhor serviço educacional para a população do Estado.

Cultura Organizacional

A cultura da SEDUC/RO é marcada por um forte senso de missão educacional e compromisso com os estudantes, onde muitos profissionais apresentam um engajamento elevado, especialmente nas escolas estaduais localizadas em regiões de maior vulnerabilidade social. Essa cultura reflete o cotidiano de uma rede educacional que busca se reinventar diante dos desafios sociais, estruturais e humanos presentes na realidade rondoniense. Mais do que normas e metas, o que se vive nas escolas, coordenações e setores administrativos é o esforço coletivo por uma educação pública com sentido e propósito. **Entre as principais marcas dessa cultura estão:**

Compromisso com pessoas: servidores e educadores são incentivados a se desenvolverem continuamente por meio da gestão por competências, capacitações e reconhecimento dos talentos existentes na rede;

Cuidado com o ambiente escolar: projetos como Educação de Paz e Justiça Restaurativa mostram a preocupação com um espaço seguro, acolhedor e saudável para estudantes e profissionais;

Valorização da cultura local: por meio de festivais, arte nas escolas e incentivo à identidade rondoniense, a SEDUC promove o orgulho e o pertencimento à história e diversidade do estado;

Busca por eficiência com empatia: mesmo diante de limitações burocráticas, há esforço para modernizar processos, integrar sistemas e garantir que a gestão seja mais ágil, sem perder o olhar humano;

Transparência e responsabilidade: há um trabalho contínuo de alinhamento ético, controle interno e uso consciente dos recursos públicos, respeitando a legislação e a confiança da sociedade.

Desafios Reconhecidos

No âmbito do Serviço Público é comum ocorrer desafios estruturais que muitas vezes perduram por anos e que exigem maior atenção administrativa, principalmente com as mudanças sociais contínuas, como por exemplo o avanço tecnológico que exige estruturas e conhecimentos avançados em ferramentas digitais que modernizam os procedimentos e processos administrativos educacionais. Superar essas barreiras é crucial para o avanço e melhoria educacional que garante benefícios não somente para o próprio serviço público, mas principalmente para a população.

Outro ponto de destaque é o alto volume de demandas que a Secretaria possui, conforme suas responsabilidades legais, que exigem atenção e cuidado com a execução e entrega do serviço, porém garantindo a celeridade distribuindo as funções de forma equânime, a garantir o cuidado e valorização dos profissionais que promovem a Educação Pública. Dessa forma é importante destacar a importância da valorização contínua dos servidores e a ampliação dos canais de escuta ativa, garantindo a implementação de mecanismos que permitam a expressão de sugestões e feedback por parte dos profissionais, assim reconhecendo a sua importância estratégica, que por consequência gerará um ambiente onde se sintam ouvidos e valorizados. Afinal, o cuidado é essencial para a criação de uma gestão positiva que por consequência gera excelentes resultados a sociedade.

Por fim, destaca-se que a demanda por efetivações de profissionais para a Educação Pública é um ato contínuo e necessário para a manutenção e melhoria estrutural da Secretaria de Educação, que garantirá uma melhor entrega de serviços, redução dos desafios atuais e ampliação nos atendimentos as necessidades constantes que emerge em sociedade.

Competências Institucionais

A SEDUC é o órgão responsável por planejar, coordenar e executar as políticas públicas de educação no âmbito estadual, possuindo servidores com sólida formação técnica e acadêmica, especialmente nas áreas pedagógicas. Dessa forma, para garantir o pleno funcionamento de suas atividades finalísticas, evidencia-se o papel estratégico da gestão de pessoas como sustentação institucional, sendo destacado as seguintes competências institucionais diretamente relacionadas à força de trabalho:

Planejamento da força de trabalho

- Identificar necessidades quantitativas e qualitativas de servidores para suprir as demandas educacionais da rede;
- Alinhar o dimensionamento da força de trabalho com os objetivos estratégicos da SEDUC.

Desenvolvimento e Capacitação

- Identificar necessidades quantitativas e qualitativas de servidores para suprir as demandas educacionais da rede;
 - Alinhar o dimensionamento da força de trabalho com os objetivos estratégicos da SEDUC.
-

Avaliação e desempenho institucional

- Implantar e acompanhar instrumentos de avaliação de desempenho alinhados às metas institucionais;
 - Utilizar os resultados da avaliação para subsidiar promoções, progressões e ações formativas.
-

Valorização e qualidade de vida no trabalho

- Implementar políticas de valorização dos servidores, reconhecendo o mérito, a dedicação e a contribuição de cada profissional;
 - Promover ações voltadas ao bem-estar, saúde mental, clima organizacional e condições adequadas de trabalho.
-

Governança e Integridade

- Garantir práticas de gestão de pessoas pautadas na ética, transparência, legalidade e respeito à diversidade;
 - Integrar a gestão de pessoas às políticas de governança e controle interno do Órgão.
-

Inovação e modernização da gestão

- Estimular o uso de ferramentas tecnológicas e soluções digitais para otimizar os processos de gestão de pessoas;
 - Adotar práticas modernas de gestão por competências e inteligência institucional.
-

AMBIENTE EXTERNO SEDUC

Análise do Ambiente Externo para a Gestão de Pessoas

O ambiente legal que rege a atuação da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (SEDUC/RO) exige alinhamento constante com a legislação federal e estadual, bem como com as decisões dos órgãos de controle. Normas como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), o Plano Nacional de Educação (PNE) e o Plano Estadual de Educação (PEE) estabelecem metas e obrigações que demandam estratégias sólidas de gestão de pessoas, visando resultados e a melhoria contínua da qualidade da educação pública oferecida no estado.

A vida administrativa dos servidores é profundamente norteadada por um conjunto de leis, incluindo a Lei Complementar nº 68/1992, a Lei Complementar nº 680/2012 (Plano de Carreira da SEDUC/RO) e a Lei nº 14.133/2021, que trata de licitações e contratos. Adicionalmente, a Constituição Estadual e a Federal de 1988, junto a decretos estaduais, compõem a estrutura legal.

A atuação de órgãos de controle externo, como os Tribunais de Contas e o Ministério Público, incentiva a adoção de um modelo de gestão mais estratégico, técnico e orientado a resultados, exigindo maior transparência, eficiência e efetividade nas políticas educacionais. Já no âmbito do mercado de trabalho, a atração e retenção de talentos nas regiões mais afastadas de Rondônia, especialmente em áreas rurais e indígenas, representam desafios significativos para a equidade no atendimento educacional. Embora a carreira do magistério tenha registrado avanços salariais nos últimos anos, ainda é vital implementar uma política estruturada de progressão por mérito, incentivando a inovação

docente e valorizando o desempenho profissional para combater a evasão e a dificuldade de lotação em escolas remotas.

O contexto externo apresenta demandas crescentes por práticas pedagógicas híbridas e pelo uso intensivo de tecnologias digitais. Essa realidade exige da SEDUC/RO uma força de trabalho capacitada, adaptável, criativa e continuamente atualizada para atender às novas necessidades de ensino e aprendizagem. As tendências apontam para o fortalecimento da gestão por competências, avaliação de desempenho baseada em resultados e formação continuada por meio de plataformas digitais, consolidando a transformação digital acelerada pela pandemia.

Integração com a prática

A integração do Plano de Gestão de Pessoas (PGP) com a análise do ambiente externo permite à SEDUC/RO transformar desafios em oportunidades estratégicas. Ao mapear as exigências legais e de controle, o PGP pode desenhar programas de desenvolvimento e capacitação focados em transparência e eficiência, garantindo que os servidores dominem as normas atualizadas e as práticas de governança necessárias. Isso não apenas mitiga riscos legais, mas também fortalece a instituição perante a sociedade e os órgãos fiscalizadores.

Uma das grandes vantagens da articulação é a criação de um sistema de remuneração e incentivos que dialogue diretamente com o mercado de trabalho. Ao reconhecer a dificuldade de atrair profissionais para áreas remotas, o PGP pode propor políticas específicas, que sejam essenciais para promover a equidade educacional e cumprir as metas do PEE, que visam a inclusão e a permanência de todos os estudantes. Além disso, a análise das tendências de inovação e tecnologia orienta o PGP a priorizar a formação em competências digitais e metodologias ativas. Ao investir proativamente no desenvolvimento de uma força de trabalho capaz de utilizar inteligência artificial e análise de dados, a SEDUC/RO se posiciona na vanguarda da gestão pública. Isso possibilita uma administração mais preditiva, analítica e focada tanto na saúde mental e qualidade de vida do servidor quanto no sucesso de aprendizagem do estudante.

Estratégia e prática

Em suma, a formulação de um Plano de Gestão de Pessoas coeso e eficaz na SEDUC/RO deve ser intrinsecamente ligada à leitura minuciosa do ambiente externo. A observância da legislação, o enfrentamento dos desafios de atração de talentos em regiões distantes e a incorporação das tendências tecnológicas e de bem-estar são pilares para o sucesso.

Ao adotar essa perspectiva estratégica, a SEDUC/RO não apenas assegura o cumprimento de suas obrigações legais, mas também constrói uma força de trabalho resiliente, inovadora e alinhada com os objetivos de excelência da educação pública rondoniense.

O PGP, assim, torna-se a ferramenta fundamental para garantir que o corpo funcional seja o motor da transformação e da qualidade educacional esperada pela sociedade.

OBJETIVOS DO PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Plano de Gestão de Pessoas (PGP) da SEDUC/RO configura-se como um instrumento estratégico fundamental para a modernização da gestão pública educacional, pois seu propósito central é garantir que a força de trabalho da Secretaria esteja plenamente qualificada, motivada e alinhada com as demandas contemporâneas de ensino e aprendizagem.

Ao focar no capital humano, o PGP assume um papel de catalisador na busca incessante pela melhoria contínua dos indicadores educacionais do estado. Este planejamento abrangente busca ir além da mera administração de recursos humanos, estabelecendo metas claras para o desenvolvimento de cada servidor e a otimização dos processos internos. Acreditamos que o sucesso da política educacional depende diretamente da excelência dos profissionais que atuam na SEDUC/RO, desde a sala de aula até as funções administrativas. Portanto, o PGP constitui importante instrumento para transformar os desafios da educação rondoniense em resultados concretos de qualidade.

Um dos pilares do PGP é a valorização efetiva dos profissionais da educação, buscando aprimorar as estruturas de carreira e remuneração. Os objetivos nesta área incluem a implementação de mecanismos transparentes de progressão horizontal e vertical, garantindo que o tempo de serviço e a qualificação sejam devidamente reconhecidos. Tais ações visam não apenas o reconhecimento interno, mas também a atração e retenção de talentos em todo o território estadual. Adicionalmente, o Plano estabelece como meta a revisão e atualização periódica do Plano de Carreira, Cargos e Remuneração (PCCR), tornando-o mais competitivo em relação ao mercado e a outros estados da federação.

A garantia de um caminho profissional claro e motivador é essencial para reduzir a rotatividade de pessoal e promover o comprometimento de longo prazo. Desta forma, o PGP transforma a carreira em um fator de estabilidade e de atratividade para a SEDUC/RO, afinal este plano tem como foco primordial o desenvolvimento contínuo dos servidores, alinhando suas competências individuais às necessidades estratégicas da SEDUC/RO. Os objetivos envolvem a estruturação de um robusto programa de capacitação e formação continuada, com ênfase em metodologias ativas e tecnologias digitais. Esse investimento visa dotar os profissionais das habilidades necessárias para enfrentar os desafios da educação do século XXI.

Outra meta crucial é a consolidação da gestão por competências em todos os níveis da Secretaria, desde a identificação de lacunas de conhecimento até o planejamento de intervenções de desenvolvimento. A padronização de um mapa de competências garante que cada cargo possua o perfil ideal de habilidades e que as trilhas de aprendizado sejam personalizadas. Essa abordagem assegura o aumento da performance e a excelência na execução das políticas educacionais.

No campo do desempenho, o PGP objetiva implementar um sistema de Avaliação de Desempenho (AD) justo, transparente e focado em resultados mensuráveis. Este sistema deve estar diretamente ligado às metas do Plano Estadual de Educação (PEE), promovendo o mérito e fornecendo feedbacks contínuos para o aprimoramento individual e coletivo. O monitoramento eficaz de resultados é crucial para a tomada de decisões baseadas em dados concretos. Paralelamente, o Plano estabelece metas para a melhoria do clima organizacional e a promoção da qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores. Isso inclui a criação de canais de escuta ativa, políticas de saúde mental e ações de prevenção ao estresse ocupacional. Um ambiente de trabalho saudável e motivador é reconhecido como um fator direto para a eficiência administrativa e para a satisfação geral dos profissionais da educação.

Em síntese, os objetivos do Plano de Gestão de Pessoas da SEDUC/RO configuram uma agenda ambiciosa e essencialmente transformadora para a administração educacional do Estado. Ao integrar a valorização da carreira, o desenvolvimento contínuo de competências e a gestão do desempenho com foco em resultados, o PGP solidifica o compromisso da Secretaria com a excelência. O Plano, portanto,

não é apenas um documento administrativo, mas o principal instrumento para moldar uma cultura organizacional de alta performance, transparência e bem-estar para os servidores. A execução bem-sucedida destes objetivos garantirá que a SEDUC/RO disponha do capital humano necessário para atingir as metas educacionais e, conseqüentemente, impulsionar o desenvolvimento social e econômico de Rondônia.

A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

A Política de Gestão de Pessoas em uma instituição pública de educação deve ser orientada por diretrizes que assegurem a coerência entre a missão institucional e o desenvolvimento do seu corpo funcional. Essas diretrizes servem como alicerces para todas as ações, programas e decisões que envolvem os servidores, promovendo uma gestão pautada pela justiça, eficiência e valorização do trabalho público. Com base nos princípios institucionais, essa política busca consolidar uma administração pública moderna, ética e voltada para resultados sustentáveis, com foco na excelência do serviço prestado à sociedade.

A valorização do mérito é uma diretriz central, pois reconhece o esforço, a competência e o desempenho dos servidores como critérios legítimos para progressão, reconhecimento e desenvolvimento profissional. Essa prática contribui para a motivação dos profissionais, fortalece a cultura de desempenho e estabelece uma relação justa entre esforço e recompensa. Complementar a essa premissa está o princípio da equidade, que assegura a igualdade de oportunidades, respeitando as diversidades étnicas, culturais, de gênero e outras, e combatendo toda forma de discriminação no ambiente de trabalho.

Outro fundamento essencial é a ética, que orienta a conduta dos gestores e servidores na relação com o bem público. Atuar com integridade, respeito e justiça fortalece a confiança na instituição e garante que todas as práticas de gestão de pessoas estejam comprometidas com os interesses coletivos. Ao lado da ética, a transparência se estabelece como valor inegociável, por meio da comunicação clara e acessível das decisões, garantindo o controle social e a legitimidade das ações da gestão.

A política de gestão de pessoas também deve ser guiada pelo compromisso com a educação pública, alinhando suas estratégias à missão institucional de oferecer ensino de qualidade e de promover o desenvolvimento social. Isso implica investir em práticas inovadoras, estimulando a inovação como ferramenta de transformação e melhoria contínua, modernizando processos e promovendo soluções criativas para os desafios da administração pública. Nesse contexto, a colaboração surge como pilar indispensável, fortalecendo o trabalho em equipe, a escuta ativa e a construção participativa de soluções.

Portanto este Plano de Gestão de Pessoas deve nortear todas as práticas, com foco constante na qualidade dos serviços prestados. Isso demanda responsabilidade na gestão dos recursos humanos, considerando os impactos de curto, médio e longo prazo das ações adotadas. A valorização do servidor completa esse conjunto de diretrizes ao reconhecer o papel central dos profissionais da educação como agentes de transformação social, cuja atuação qualificada e motivada é indispensável para o cumprimento dos objetivos institucionais.

O MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

O mapeamento de competências é uma ferramenta essencial para identificar, organizar e alinhar as habilidades, conhecimentos e atitudes necessários para o desempenho eficaz das funções na SEDUC/RO. Ele apoia o desenvolvimento profissional, o planejamento de capacitações e a gestão estratégica do capital humano.

O principal objetivo da Política de Gestão de Pessoas (PGP) no âmbito da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia é estabelecer um arcabouço de diretrizes e práticas que visem o aprimoramento contínuo do desempenho institucional. Isso se dará por meio do desenvolvimento, da valorização e da correta alocação de seu capital humano. Busca-se, assim, alinhar as capacidades e o potencial dos servidores às metas estratégicas da organização, garantindo a eficácia de suas ações. Por isso, é de suma importância que a PGP esteja firmemente norteada pelo bem-estar do servidor público, pois ambientes de trabalho saudáveis, que promovem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, são cruciais para a motivação e a produtividade. Ao priorizar a saúde física e mental dos profissionais, a gestão reconhece o valor humano, fortalecendo o vínculo e o engajamento com a missão institucional.

Este foco no bem-estar e na melhoria contínua da qualidade de vida do servidor impacta diretamente nos resultados entregues à sociedade. Um corpo funcional valorizado e satisfeito tende a ser mais dedicado, criativo e eficiente na prestação de serviços públicos. A alta performance dos profissionais da educação, por exemplo, traduz-se em um ensino de melhor qualidade, beneficiando diretamente os estudantes e a comunidade rondoniense.

Para otimizar essa relação entre bem-estar e serviço, a Política de Gestão de Pessoas deve ser centrada em resultados. Isso implica a implementação de sistemas de avaliação de desempenho transparentes e meritocráticos, focados em indicadores de impacto. O gerenciamento por resultados assegura que os esforços e investimentos em desenvolvimento de pessoas estejam diretamente ligados à consecução dos objetivos estratégicos da SEDUC/RO.

Em síntese, a PGP da SEDUC/RO se propõe a criar um ciclo virtuoso que é o de investir no bem-estar e na qualidade de vida do servidor que gere maior engajamento e desempenho. Esse desempenho superior, por sua vez, resultará na melhoria dos serviços educacionais, cumprindo a missão da Secretaria e atendendo às expectativas da sociedade de Rondônia de forma mais eficiente e com excelência.

PLANEJAMENTO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCCR)

O Planejamento de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) é um instrumento estratégico para a gestão de pessoas no setor público, especialmente na Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (SEDUC/RO). Ele garante clareza nas atribuições, justiça na progressão funcional e estímulo ao desenvolvimento profissional, fortalecendo o compromisso dos servidores com a educação pública. Sua estruturação de funções e níveis hierárquicos assegura coerência entre responsabilidades e competências, contribuindo para uma carreira mais valorizada e atrativa. Planos de Progressão e Políticas salariais equilibradas, por exemplo, favorecem a motivação, a retenção de talentos e a equidade entre os servidores.

Na SEDUC/RO o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Rondônia é regido pela Lei Complementar n.º 680 de 07 de setembro de 2012, que dispõe sobre a instituição, implantação e gestão das carreiras, cargos e remunerações. Este Plano tem por objetivo organizar a estrutura organizacional e garantir a valorização profissional dos servidores da rede de educação pública, servindo como um instrumento legal e de gestão para alinhar os recursos humanos às metas da Instituição.

Outra importante legislação que disciplina o Quadro de Magistério Público Indígena do Estado de Rondônia, da carreira de Professor Indígena e da carreira de Técnico Administrativo Educacional é a Lei n.º 578 de 01 de junho de 2010. A regulamentação do Magistério Público Indígena garante o reconhecimento

jurídico e o respeito às especificidades culturais e formativas dos educadores que atuam nas comunidades originárias, sendo fundamental para assegurar o desenvolvimento profissional e o respeito à Identidade e aos Saberes Tradicionais.

Destaca-se que todo Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR) devem ter como principais objetivos para garantir sua correta execução:

- Transparência e Equidade;
- Desenvolvimento Profissional;
- Retenção de Talentos e Motivação;
- Planejamento e Eficiência;

Um PCCR bem estruturado estabelece regras claras para ingresso, movimentação e ascensão, eliminando distorções salariais históricas e reduzindo a subjetividade. Além disso, é a principal ferramenta para a atração e retenção de talentos, reduzindo por consequência a alta rotatividade e ausência de profissionais.

Para avaliar a criação ou reestruturação de um PCCR, é necessário que haja a participação da unidade de Gestão de Pessoas e a unidade responsável por Orçamento e Finanças, pois é fundamental o cruzamento de dados financeiros com indicadores de gestão de pessoas e de resultados.

A análise de viabilidade e o monitoramento de um plano exigem um conjunto robusto de indicadores para garantir que ele seja legalmente viável e estrategicamente eficaz, sendo a responsabilidade fiscal o primeiro gargalo de qualquer alteração de carreira no serviço público.

É importante que seja analisado o impacto na receita corrente líquida, avaliando o percentual de comprometimento da folha de pagamento em relação à receita do Estado, para garantir o estrito cumprimento dos limites de alerta e prudências da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). O cálculo do impacto financeiro deve avaliar não somente o ano de implantação, mas principalmente a projeção da folha de pagamento nos próximos anos considerando o crescimento vegetativo com, por exemplo, progressões automáticas e o impacto no regime próprio de previdência.

Outro importante elemento para a formulação de um PCCR é o dimensionamento e alocação da força de trabalho, pois é importante entender o tamanho e a distribuição da equipe para atender as demandas da Secretaria, sendo avaliado por exemplo:

- O número de cargos vagos;
- A proporção entre servidores efetivos e contratos temporários;
- O percentual de servidores em cada nível e classe;
- Índice de exonerações a pedido;
- Índice de afastamentos e de servidores readaptados;
- Qualificações, Gratificações e Adicionais;

Essas informações auxiliam na construção ou reestruturação de um Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações de uma Secretaria, devendo ser avaliado e implementado conforme as responsabilidades e demandas da Instituição, principalmente no âmbito Educacional, como é o caso da SEDUC/RO que possui mais de 15 mil servidores em seu quadro funcional.

Em síntese, um PCCR bem fundamentado e implementado na Secretaria de Educação através do plano de gestão de pessoas representa um avanço decisivo para a valorização dos servidores e para a qualidade da educação pública. Além de promover maior justiça e transparência nas relações de trabalho, ele fortalece a identidade institucional, melhora o clima organizacional e impulsiona a eficiência na prestação dos serviços educacionais.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O Recrutamento e Seleção constitui a porta de entrada para a excelência na prestação dos serviços educacionais no Estado de Rondônia. No âmbito da SEDUC/RO, este processo transcende o mero preenchimento de vagas operacionais, configurando-se como um pilar estratégico que assegura a captação de talentos alinhados aos desafios pedagógicos, administrativos e socioculturais da rede estadual de ensino. O objetivo principal deste eixo é garantir que as escolas, superintendências regionais e a sede administrativa possuam o quadro de pessoal quantitativa e qualitativamente adequado, respeitando as especificidades logísticas e demográficas de Rondônia, que incluem o atendimento a comunidades urbanas, rurais, ribeirinhas e indígenas.

A complexidade da rede estadual exige diferentes estratégias de atração de profissionais, divididas em formas diferente de ingresso à SEDUC, sendo as principais através de:

- Concurso Público: via principal e permanente de ingresso para cargos efetivos;
- Processo Seletivo Simplificado (PSS): instrumento ágil e temporário, utilizado estritamente para suprir as necessidades excepcionais de interesse público, como, por exemplo, déficits emergenciais em disciplinas específicas e áreas remotas;

Para garantir a eficácia do recrutamento, a gestão de pessoas da SEDUC/RO seguirá um fluxo padronizado de atuação, avaliando o dimensionamento e planejamento da força de trabalho e as definições claras dos requisitos, utilização de bancas examinadoras (concurso público).

É importante destacar que o processo de seleção não termina na nomeação, o recrutamento e seleção integra-se ao eixo de desenvolvimento para garantir que os novos servidores passem por um acolhimento institucional, integrando o servidor à cultura organizacional da Secretaria, apresentando as ferramentas de trabalho e os objetivos estratégicos da educação estadual.

Por fim, o recrutamento e seleção reside na garantia de um ensino de qualidade e na proteção da administração pública contra contratações arbitrárias, garantindo processos eficientes e transparentes para valorização do servidor e elevação do índice educacional, afinal o capital humano é o maior ativo na educação, recrutar e selecionar profissionais capacitados impacta diretamente no desempenho dos alunos e no funcionamento das escolas.

CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A valorização do servidor público passa, impreterivelmente, pelo investimento contínuo em sua formação. No contexto da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (SEDUC/RO), a Capacitação e o Desenvolvimento formam o eixo que garante a atualização das competências técnicas, pedagógicas e comportamentais de professores, especialistas e técnicos administrativos, alinhando suas atuações aos desafios contemporâneos da educação pública. O desenvolvimento contínuo não é apenas um benefício ao servidor, mas um mecanismo direto de melhoria na qualidade do serviço prestado à sociedade. Em um estado com dimensões continentais e realidades diversas (comunidades urbanas, rurais, indígenas e ribeirinhas) como Rondônia, a capacitação garante que haja atualização pedagógica com professores dominando as novas metodologias ativas e ferramentas tecnológicas, além de garantir a eficiência administrativa com servidores aprimorando a gestão de recursos, o atendimento ao público e o uso de sistemas governamentais eletrônicos.

O planejamento e a execução das ações de desenvolvimento estão ancorados em legislações federais e estaduais, garantindo a legitimidade e a obrigatoriedade do investimento em gestão de pessoas como por exemplo:

- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei nº 9.394/96), que assegura a formação continuada dos profissionais da educação como um direito e uma condição para a melhoria da qualidade do ensino.
- Plano Nacional de Educação (PNE) e Plano Estadual de Educação (PEE/RO) que estabelecem metas específicas para a titulação e formação continuada dos profissionais da educação básica.

- Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia (Lei Complementar nº 68/1992) no qual prevê o direito ao aperfeiçoamento profissional.
- Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR da Educação) que vincula a progressão e a promoção na carreira (adicionais de titulação e capacitação) à carga horária de cursos realizados, tornando o desenvolvimento um indutor financeiro e de ascensão profissional.

Para que o desenvolvimento chegue a todos os servidores, de Porto Velho aos municípios mais distantes, a SEDUC/RO deve sempre utilizar de um ecossistema diversificado de ferramentas como:

- Levantamento das necessidades de treinamentos, com o diagnóstico aplicado periodicamente para identificar lacunas de competências entre o que a SEDUC precisa e o que o servidor atualmente domina;
- Plataforma de Educação a Distância que é essencial para democratizar o acesso aos cursos, superando as barreiras logísticas de Rondônia;
- Estruturação de cursos conectados, desenhados para perfis específicos como por exemplo: Trilha do novo gestor escolar, trilha da educação inclusiva.

Conheça o nosso AVA!

Desenvolvido pela Gerência de Capacitação Técnica (GCT), o Ambiente Virtual de Aprendizagem da SEDUC/RO é um ecossistema universal e acessível a todos os servidores da rede. **O que você encontra na plataforma:**

- **Catálogo Dinâmico:** Diversos cursos listados e voltados à sua formação.
- **Banco de Questões:** Avaliações integradas para fixação do conhecimento.
- **Certificação Automática:** Emissão rápida de certificados para otimizar sua progressão funcional.

Acesse agora: gct.seduc.ro.gov.br

- A utilização de parcerias institucionais, podendo ocorrer através de convênios com instituições como a Universidade Federal de Rondônia (UNIR), a Escola de Governo do Estado, entre outros.

A estruturação de um sistema de educação corporativa fortalece a gestão do conhecimento e estimula o aprendizado colaborativo, promovendo o compartilhamento de experiências e inovações dentro da rede estadual de ensino. Além das competências técnicas, a Secretaria valoriza o desenvolvimento de

competências comportamentais, como ética, empatia, liderança, comunicação eficaz e capacidade de inovação fundamentais para um ambiente institucional saudável e resiliente.

Vale ressaltar que o sucesso da capacitação e do desenvolvimento exigem uma governança clara e descentralizada com setores e unidades realizando o planejamento estratégico, a avaliação de custos e a execução das propostas realizadas conforme suas competências e designações. A Gestão de Pessoas, através da unidade de capacitação é responsável em maior parte pelo desenvolvimento e capacitações, todavia destaca-se a importância das Superintendências Regionais de Educação como braços executores nos polos do interior, sendo responsáveis por mapear as demandas locais, organizar as logísticas dos treinamentos presenciais e engajar os servidores de sua jurisdição.

O desenvolvimento deve ser um processo fluido, intercalando momentos de grande mobilização com aprendizado contínuo como a integração ao novo servidor, a participação na programação pedagógica e a utilização de cursos de curta duração e oficinais, afinal a capacitação e o desenvolvimento contínuo dos servidores são essenciais para fortalecer a gestão educacional e aprimorar a qualidade do ensino público. No âmbito da SEDUC/RO, investir na qualificação dos profissionais representa uma ação estratégica que impacta diretamente o desempenho institucional e a efetividade das políticas públicas. Desta forma, a Secretaria promove programas de capacitação voltados ao aperfeiçoamento técnico, metodológico e de gestão, por meio de cursos, oficinas, seminários e jornadas pedagógicas, presenciais e virtuais.

Essas iniciativas favorecem a atualização constante dos servidores e a disseminação de boas práticas educacionais.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho é uma ferramenta estratégica para a gestão de pessoas na SEDUC/RO, voltada à medição sistemática dos resultados individuais e coletivos dos servidores. Seu objetivo é promover o aperfeiçoamento contínuo, alinhar esforços às metas institucionais e fortalecer a cultura de responsabilidade, mérito e excelência no serviço público educacional. Para ser efetiva, a avaliação deve considerar critérios coerentes com cada função, incluindo aspectos técnicos, pedagógicos e comportamentais, como:

- produtividade;
- qualidade do trabalho;
- cooperação;
- cumprimento de metas.

Os resultados das avaliações devem ser utilizados para subsidiar ações de capacitação, progressão, gratificação e promoção, contribuindo para o reconhecimento e desenvolvimento profissional. A sua importância central reside na capacidade de alinhar os objetivos individuais dos servidores às metas institucionais da secretaria e aos indicadores de sucesso escolar. Por meio de um processo avaliativo bem estruturado, torna-se possível identificar potenciais, mapear necessidades urgentes de capacitação, fornecer retornos construtivos sobre a atuação profissional e garantir que o mérito, o engajamento e a eficiência sejam os critérios decisivos para a evolução e a ascensão na carreira pública.

O amparo legal deste processo confere segurança jurídica e obrigatoriedade à sua execução regular. A prática avaliativa está ancorada no princípio constitucional da eficiência, previsto no artigo 37 da Constituição Federal, bem como nas diretrizes

da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que preconiza a valorização dos profissionais da educação. No contexto estadual, o processo é estritamente regulamentado pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia (Lei Complementar nº 68/1992) e pelas normativas específicas do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR) da Educação. Estes marcos legais determinam que o resultado satisfatório e comprovado na avaliação de desempenho é condição inegociável para a concessão da progressão funcional e para o consequente desenvolvimento financeiro na trajetória do servidor, garantindo a lisura do gasto com a folha de pagamento.

Destaca-se o que preconiza a Lei n. 680/2012 (PCCR/SEDUC), no art. 32, §2º:

A Avaliação de Desempenho do servidor em estágio probatório é obrigatória para a aquisição da estabilidade, devendo este obter na média de 03 (três) avaliações, nota igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação total considerada, sendo realizada uma avaliação a cada ano do estágio probatório.

Assim, a avaliação de desempenho consolida-se como um instrumento essencial para a melhoria dos processos, o fortalecimento institucional e a qualidade da educação pública em Rondônia.

CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O Clima Organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho representam a dimensão humana e cuidadora do Plano de Gestão de Pessoas no âmbito da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (SEDUC/RO). Este eixo reconhece que o ambiente de trabalho e o bem-estar físico e mental dos servidores são determinantes diretos para a qualidade do ensino público. A atuação na educação pública de Rondônia é historicamente marcada por desafios logísticos e estruturais de atuar em áreas remotas, indígenas e ribeirinhas, o investimento na qualidade de vida no trabalho e na gestão do clima organizacional é fundamental para prevenir o adoecimento ocupacional, reduzir as taxas crônicas de absenteísmo (licenças médicas) e combater a Síndrome de Burnout, pois um clima organizacional positivo, pautado no respeito, na escuta ativa e na segurança psicológica, eleva o engajamento do servidor, fortalece o senso de pertencimento e reflete diretamente na redução da rotatividade e na melhoria do ambiente de aprendizagem para os estudantes.

As ações de qualidade de vida no trabalho não são meramente motivacionais; elas cumprem um dever legal do Estado de prover um ambiente de trabalho seguro e saudável, estando este fundamentado nas seguintes normativas:

- Constituição Federal de 1988 que assegura em seu art. 39, § 3º, e art. 7º, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia (Lei Complementar nº

68/1992) que garante direitos relacionados à licença para tratamento de saúde, inspeções médicas e condições salubres de trabalho;

- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei nº 9.394/1996) no qual coloca a valorização do profissional da educação como pilar, o que abrange suas condições de trabalho;
- Normas Regulamentadoras (NRs): Em especial os princípios da NR-17 (Ergonomia), que são aplicados subsidiariamente para adequação do mobiliário escolar e administrativo;

Para transformar as diretrizes da qualidade de vida no trabalho em práticas reais, é necessário a adoção de um conjunto de ferramentas diagnósticas e interventivas, como:

- Pesquisa de Clima Organizacional com questionário estruturado, anônimo e periódico, aplicado para medir a percepção dos servidores sobre liderança, comunicação, infraestrutura e satisfação geral;
- Rodas de Escuta e Acolhimento Psicológico com espaços mediados por profissionais de saúde mental para acolhimento de servidores.
- Ouvidoria Interna e Canais de Mediação com estruturas seguras para o relato de assédio moral, conflitos interpessoais e sugestões de melhoria.
- Ginástica Laboral e Campanhas de Saúde com a inserção de pausas ativas e adesão a campanhas preventivas como Janeiro Branco, Setembro Amarelo, e Outubro Rosa.

A promoção da qualidade de vida exige uma atuação em rede, descentralizando as ações para alcançar todo o estado não somente da Gestão de Pessoas que é responsável por um planejamento mais macro, que pode estabelecer parcerias para atendimento em saúde, monitorando também os indicadores de absenteísmo, mas também é importante a participação das Superintendências Regionais que são fundamentais para a regionalização do atendimento, adaptação das campanhas e ações de acolhimento à realidade dos municípios do interior, e também a participação das lideranças escolares, onde são os principais agentes de clima organizacional, com a responsabilidade de promover um ambiente colaborativo e de incentivo a participação das equipes nas ações de qualidade de vida no trabalho.

Por fim, destaca-se que a constância é vital para que as ações de clima não pareçam eventos isolados, mas sim uma cultura institucional, devendo ter ações contínuas com atuações da ouvidoria, mediações de conflitos pelas direções escolares e canais de escutas, sendo essencial também as campanhas temáticas mensais de conscientização em saúde e ginásticas laborais nas unidades, que ajudam na qualidade de vida no ambiente de trabalho e no clima organizacional educacional.

GESTÃO DE BENEFÍCIOS E INCENTIVOS

A valorização dos profissionais da educação é essencial para fortalecer o ensino público. Nesse contexto, a gestão de benefícios e incentivos da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (SEDUC/RO) atua como ferramenta estratégica para promover reconhecimento, satisfação e retenção de talentos. A correta implementação dessas políticas vai além da remuneração, abrangendo aspectos como motivação, bem-estar e engajamento dos servidores.

Entre os principais instrumentos estão os auxílios, licenças, gratificações e jornadas especiais, que visam atender às necessidades dos servidores e valorizar o trabalho docente e técnico. Além dos benefícios formais, a SEDUC/RO promove ações de reconhecimento simbólico e institucional, como campanhas de valorização, fortalecendo o vínculo entre servidor e instituição. Afinal a motivação no serviço público depende da transparência e da justiça na concessão dos benefícios e incentivos, assegurando equidade e legitimidade nas ações da gestão. Para isso, é necessário a utilização contínua de mecanismos de avaliação de desempenho, escuta ativa e comunicação clara com os servidores.

Dessa forma, ressalta-se a importância da gestão eficiente de benefícios e incentivos estar alinhada ao planejamento estratégico da SEDUC/RO, contribuindo para a melhoria dos indicadores educacionais e da qualidade do atendimento aos alunos. Para consolidar esta visão, a operacionalização deste eixo exige estruturação rigorosa, baseada na legislação vigente e na aplicação de ferramentas de gestão modernas.

No setor público, a concessão de qualquer benefício ou incentivo está vinculada ao

princípio constitucional da legalidade (Art. 37 da Constituição Federal). As políticas deste eixo devem ser desenhadas e executadas em conformidade com:

- Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia (Lei Complementar nº 68/1992) que regulamenta direitos fundamentais, como licenças (prêmio, capacitação, saúde), adicionais de insalubridade, férias e auxílios.
- Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR da Educação) que define as regras para gratificações de titularidade (especialização, mestrado, doutorado), progressões por mérito e incentivos de lotação (como a gratificação para atuação em áreas de difícil acesso ou escolas de tempo integral).
- Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) que condiciona a concessão de benefícios financeiros aos limites orçamentários e à saúde fiscal do Estado, exigindo previsibilidade e estudo de impacto.

Destaca-se que a administração desses incentivos divide-se em três categorias principais:

01

Incentivos Financeiros: vantagens pecuniárias previstas em lei, atreladas à qualificação, função ou local de trabalho. Exemplo: Gratificação por titulação, adicional de difícil provimento e funções gratificadas para direções;

02

Benefícios de Tempo e Rotina: focados na flexibilidade e na qualidade de vida, garantindo tempo para descanso ou estudo. Exemplo: Licenças para capacitações, horários especiais para estudantes e licença-prêmio por assiduidade.

03

Reconhecimento Simbólico: ações não financeiras que reforçam o pertencimento e o orgulho profissional. Exemplo: Menções honrosas, certificados de desempenho e destaques nos canais oficiais de comunicação.

Para que os benefícios cheguem de forma justa e transparente aos servidores, é importante a utilização de sistemas integrados de gestão que auxiliem na avaliação e concessão dos benefícios, seja financeiros ou somente de reconhecimentos.

GESTÃO DA INFORMAÇÃO E INDICADORES

A transição de um setor de Recursos Humanos focado apenas em rotinas operacionais para uma Gestão de Pessoas verdadeiramente estratégica depende da governança de dados. No âmbito da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (SEDUC/RO), a Gestão da Informação e Indicadores é o eixo que transforma o imenso volume de registros administrativos em inteligência institucional. A tomada de decisão baseada em evidências é o coração da gestão pública moderna. Em uma rede capilarizada como a de Rondônia que atende escolas em zonas urbanas, rurais, indígenas e ribeirinhas, a intuição gerencial é insuficiente, pois a Gestão da Informação permite mapear o cenário atual e prever cenários futuros.

Sua importância se consolida ao evitar a interrupção do serviço educacional pois através de dados precisos, é possível prever ondas de aposentadorias, identificar padrões de adoecimento (absenteísmo) em determinadas unidades e garantir a distribuição equitativa da força de trabalho docente, afinal sem indicadores estruturados, o planejamento falha, resultando em turmas sem professores e ineficiência na alocação do orçamento estadual. Por isso a gestão da informação e o uso de indicadores de RH são fundamentais para subsidiar decisões estratégicas na SEDUC/RO. A adoção de sistemas modernos permite acompanhar a realidade funcional da secretaria, identificar tendências e aprimorar políticas voltadas à valorização dos servidores e à eficiência administrativa. O uso de sistemas integrados de gestão traz agilidade, reduz erros e possibilita decisões baseadas em dados confiáveis com uma análise inteligente das informações que fortalece a transparência e a prestação de contas, é possível promover uma cultura de governança orientada por resultados.

O tratamento de dados de servidores públicos exige um equilíbrio rigoroso entre a transparência das contas públicas e o direito à privacidade individual. A execução deste eixo deve seguir estritamente legislações como:

- Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - Lei nº 13.709/2018): Regulamenta o tratamento de dados dos servidores, exigindo estrito sigilo e restrição de acesso a dados sensíveis, além de estabelecer rigor absoluto no armazenamento, processamento e compartilhamento dessas informações.
- Lei de Acesso à Informação (LAI - Lei nº 12.527/2011) que garante a transparência ativa, obrigando a secretaria a publicar dados consolidados sobre o quadro de pessoal, remunerações e quantitativo de cargos vagos e ocupados.
- Constituição Federal (Art. 37) que fundamenta-se nos princípios da Publicidade e da Eficiência, tornando o monitoramento de resultados um dever constitucional do administrador público.

A consolidação de uma cultura orientada a dados exige o abandono de controles paralelos em planilhas isoladas e a adoção de tecnologias integradas utilizando de Sistema Integrado de Gestão de Pessoas com um software robusto que centralize toda a vida funcional do servidor, desde o ingresso até a aposentadoria, conectando folha de pagamento, frequência escolar e cadastro. Para a avaliação da saúde de gestão de pessoas, a SEDUC/RO deve monitorar sistematicamente um conjunto de Indicadores, como por exemplo:

- **Taxa de Absenteísmo** (medindo o volume de ausências por licenças médicas e faltas não justificadas);
- **Índice de Rotatividade** (avaliando a taxa de servidores que deixam a Secretaria, ajudando a medir a retenção de talentos)
- **Cobertura Docente por Matriz** (avaliando o percentual de disciplinas com professores efetivos alocados versus a necessidade real das escolas)
- **Curva de Aposentadoria** (criação projeções do quantitativo de servidores que atingirão os requisitos para aposentadoria nos próximos 5 anos).
- **Percentual da folha na RCL** (avalia o comprometimento financeiro da folha de pagamento em relação à Receita Corrente Líquida do Estado (LRF).

A responsabilidade dos dados é uma responsabilidade compartilhada, sendo utilizada por exemplo pela:

- Diretoria de Gestão de Pessoas para atuar como a gestora estratégica dos dados, sendo responsável por definir quais indicadores precisam ser monitorados, analisando os relatórios e propondo políticas preventivas.
- Diretoria de Tecnologia da Informação que fornece o suporte tecnológico garantindo a interoperabilidade entre os sistemas da SEDUC/RO e outros sistemas do Governo de Rondônia, além de assegurar a segurança da informação contra vazamentos.

Dessa forma, a SEDUC/RO consolida uma gestão moderna e baseada em evidências, voltada para a valorização dos servidores e a melhoria contínua da educação pública em Rondônia.

PLANO DE COMUNICAÇÃO INTERNA

o contexto da administração pública, especialmente em uma estrutura com a magnitude e a capilaridade territorial da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (SEDUC/RO), a Comunicação Interna transcende o mero repasse de informativos, ela atua como o sistema nervoso central da Gestão de Pessoas, sendo o pilar que garante o alinhamento estratégico, o engajamento dos servidores e a coesão institucional entre a sede administrativa, as unidades regionais e as unidades escolares.

A principal função de um Plano de Comunicação Interna robusto é combater a desinformação e os ruídos paralelos, que geram ansiedade e desmotivação no corpo funcional. Quando o servidor compreende claramente os rumos da secretaria, seus direitos, seus deveres e as políticas educacionais em vigor, ele desenvolve um maior senso de pertencimento e segurança psicológica. Além disso, a comunicação eficaz é a base para o sucesso de todos os outros eixos da Gestão de Pessoas. pois de nada adianta um excelente programa de capacitação ou um novo pacote de benefícios se essas informações não chegarem de forma clara, tempestiva e acessível ao professor que atua em uma escola rural ou ribeirinha no interior do estado.

A comunicação na gestão pública não é apenas uma boa prática gerencial, mas um dever amparado por normativas constitucionais e administrativas:

- Princípio da Publicidade e Impessoalidade (Art. 37 da Constituição Federal) que exige que os atos administrativos sejam transparentes e acessíveis a todos os servidores de maneira uniforme, evitando privilégios no acesso à informação.

- Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011) que reforça a obrigatoriedade da transparência ativa. Exemplo: o servidor, como cidadão e agente público, tem o direito de acessar diretrizes, portarias e manuais que regem sua vida funcional de forma clara.
- Validade dos Atos Administrativos como a comunicação oficial (Diário Oficial e memorandos via sistemas de processo eletrônico) é o que confere validade legal a convocações, remoções, avaliações e prazos administrativos.

Para superar os desafios logísticos de Rondônia e alcançar diferentes perfis geracionais de servidores, a comunicação deve ser multicanal, dividindo-se entre canais oficiais (para validade legal) e canais de engajamento (para proximidade), por exemplo:

1. **Canais oficiais e normativos:** (Sistema de Processo Eletrônico (SEI), Diário Oficial do Estado), que tem a finalidade de publicar portarias, convocações, editais e formalizar decisões com validade jurídica;
2. **Canais de engajamento:** (Grupos institucionais oficiais, murais físicos nas escolas), que tem por finalidade disseminar campanhas, cartilhas e notícias;
3. **Canais de escuta e retorno:** (Ouvidoria, pesquisas rápidas e reuniões híbridas de alinhamento) que garantem a escuta ativa permitindo que a base envie sugestões, dúvidas e críticas.

A comunicação interna eficiente não é responsabilidade de um único setor, mas o resultado de uma governança compartilhada entre Gestão de Pessoas, Assessoria de Comunicação e principalmente as lideranças que são os patrocinadores da comunicação. Dessa forma é fundamental a utilização de comunicações internas assertivas e claras de forma que a informação chegue a todos os servidores pertencentes a Instituição.

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

Para que um Plano de Gestão de Pessoas não se torne apenas uma carta de intenções, é imprescindível a estruturação do eixo de Monitoramento e Avaliação. No âmbito da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia (SEDUC/RO), este eixo funciona como a bússola gerencial que mede a efetividade das ações implementadas, garantindo que o investimento em capital humano se traduza, de fato, em melhorias na prestação do serviço educacional. A principal função deste eixo é promover a transição de uma gestão baseada no "esforço" para uma gestão baseada em "resultados".

Na administração pública, é comum medir o sucesso de um programa pelo volume de ações executadas (ex: número de cursos oferecidos ou de cartilhas entregues). Contudo, o monitoramento e avaliação estratégico avalia o impacto como por exemplo: “o curso oferecido reduziu a evasão escolar? O programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) diminuiu o absenteísmo na Coordenadoria Regional?”

A implementação rigorosa do monitoramento e avaliação permite a correção de rotas em tempo hábil (evitando o desperdício de recursos públicos), assegura a continuidade das políticas bem-sucedidas independentemente de transições governamentais e fortalece a prestação de contas perante a sociedade e os órgãos de controle.

A avaliação contínua das políticas públicas é uma exigência normativa que resguarda o gestor público e valida o uso do orçamento do Estado, conforme:

- Princípio da Eficiência (Art. 37 da Constituição Federal) que impõe à administração pública o dever de buscar os melhores resultados com o menor custo possível, o que só pode ser atestado por meio de avaliação.
- Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) que exige o acompanhamento rigoroso das metas fiscais e do impacto orçamentário decorrente de planos de carreira e benefícios.
- Plano Estadual de Educação de Rondônia que estabelece metas decenais que exigem o monitoramento sistemático de indicadores relacionados à valorização, formação e remuneração dos profissionais da educação.
- Diretrizes do Tribunal de Contas do Estado onde os órgãos de controle externo realizam auditorias operacionais que requer das secretarias a comprovação da eficácia (e não apenas da legalidade) de seus programas de gestão de pessoas.

Para a estruturação de um monitoramento e avaliação, é importante a utilização de ferramentas que garantam a coleta e a análise sistemática de dados, como metodologias, indicadores, painéis de monitoramento e pesquisas de avaliação de reação e impacto como formulários aplicados aos servidores para medir a percepção imediata sobre uma iniciativa.

O monitoramento e avaliação não é uma atividade isolada, mas uma cultura organizacional que perpassa diversos níveis institucionais que vai da Gestão de Pessoas, ao Controle Interno, Superintendências Regionais e Gestores Educacionais que são os responsáveis por alimentar o sistema com dados precisos e tempestivos (como controle de faltas e avaliações de estágio probatório) sendo a base empírica para qualquer avaliação.

Para que o monitoramento e avaliação seja bem-sucedido, é fundamental a comunicação clara que a avaliação dos programas visa auditar processos e não pessoas, pois um monitoramento e avaliação eficiente gera aprendizado institucional no qual permite que a Instituição invista seus esforços naquilo que realmente promove a qualidade de vida do servidor e a excelência da educação pública em Rondônia.

INDICADORES HOLÍSTICOS E DE POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

Os Indicadores Holísticos são métricas que avaliam uma situação ou sistema de forma GLOBAL e INTEGRADA. O foco desses indicadores é avaliar o “todo”, não apenas partes isoladas ou apenas dados numéricos, mas busca a conexão entre o desempenho técnico, o bem-estar social, o impacto ambiental e o contexto cultural. A estruturação do PGP na administração pública estadual exige a transição de um modelo meramente transacional (focado em folha de pagamento e controle de ponto) para uma atuação estratégica. Na Secretaria de Estado da Educação de Rondônia, essa evolução depende diretamente da adoção de Indicadores Holísticos, que diferente das métricas tradicionais esses indicadores avaliam o servidor em sua totalidade, considerando fatores físicos, mentais, ambientais e de desenvolvimento contínuo, alinhando o bem-estar do profissional da educação à qualidade do ensino oferecido à população.

A gestão de pessoas por indicadores e o estabelecimento de diretrizes gerais claras são elementos cruciais para a administração moderna e orientada a resultados. Estes mecanismos fornecem a bússola necessária para mensurar o desempenho, identificar desvios e garantir que as ações diárias estejam alinhadas com a visão de longo prazo da SEDUC/RO. Trata-se de transformar intenções estratégicas em metas quantificáveis, tornando o sucesso alcançável e verificável. A relevância da gestão de indicadores reside na sua capacidade de evidenciar o progresso rumo aos objetivos organizacionais. Ao monitorar métricas específicas, a Secretaria pode tomar decisões baseadas em dados concretos, otimizando o uso de recursos escassos e promovendo a melhoria contínua.

Essa metodologia assegura que os esforços de toda a equipe sejam concentrados nas áreas de maior impacto para o sistema educacional de Rondônia. A vinculação com o Plano Estratégico da SEDUC/RO garante que as políticas e ações de desenvolvimento do capital humano contribuam diretamente para o alcance dos objetivos maiores da Secretaria. Assim, a gestão de pessoas deixa de ser uma área puramente operacional e se consolida como um motor estratégico de transformação educacional.

Adicionalmente, este plano de indicadores estabelece um alinhamento fundamental com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). A incorporação de metas globais, especialmente aquelas relacionadas à Educação de Qualidade (ODS 4) e à Paz, Justiça e Instituições Eficazes (ODS 16), demonstra o compromisso da SEDUC/RO com padrões internacionais de excelência. Este alinhamento com os ODS da ONU não é apenas uma declaração de boas práticas, mas também é uma estratégia inteligente para a captação de recursos externos. Ao demonstrar que os projetos de gestão de pessoas e educação estão em consonância com as agendas mundiais, a SEDUC/RO fortalece sua elegibilidade e credibilidade junto a agências de fomento e parceiros internacionais, viabilizando investimentos essenciais.

Finalidades Principais e Específicas

No ambiente escolar e administrativo da Educação, desgastes emocionais e físico afetam diretamente o absenteísmo e a qualidade do serviço, por isso a importância de utilizar indicadores inclui:

- Prevenção e Acolhimento que permite atuar preventivamente na saúde ocupacional, reduzindo licenças médicas e afastamentos ao monitorar os sinais de alerta antes que se tornem patologias crônicas.
- Decisões Baseadas em Dados que fornecem aos gestores um raio-X real do clima organizacional, permitindo intervenções direcionadas em escolas ou coordenadorias específicas.
- Dimensionamento Estratégico que facilita o planejamento e dimensionamento da força de trabalho, cruzando dados de saúde, perfil demográfico e necessidades pedagógicas.

- Retenção de Talentos e Engajamento no qual profissionais que se sentem valorizados e ouvidos apresentam maior engajamento, refletindo diretamente nos índices de aprendizado dos alunos (Ideb, por exemplo).

Diagnóstico Organizacional

Os indicadores holísticos funcionam como o Raio-X do Diagnóstico Organizacional, mapeando o DNA da força de trabalho. Sua relevância está em mensurar a pulsação do bem-estar e o alinhamento cultural dos colaboradores com a identidade corporativa, no qual traduz o engajamento e satisfação em dados, tais indicadores asseguram que o Plano de Gestão de Pessoas deixe o campo das diretrizes abstratas para se consolidar em práticas concretas que impulsionam resultados, fazendo com que essa análise profunda capacite o Plano de Gestão a atuar em seu mais alto nível estratégico.

O Diagnóstico Organizacional torna-se preditivo: se a meta é liderar em inovação, métricas holísticas revelam a autonomia e criatividade dos times, se o foco é a ética elas aferem a integridade e o clima.

Assim, os indicadores não apenas avaliam a performance isolada, mas sobretudo a eficácia com que a gestão de pessoas transforma a estratégia e a missão da organização em ações e resultados cotidianos.

Princípios, Missão, Visão e Valores

A relevância dos indicadores reside em quantificar o alinhamento da cultura e do bem-estar dos colaboradores com a identidade corporativa (Princípios, Missão, Visão e Valores). Ao monitorar engajamento, satisfação e alinhamento cultural, eles garantem que os princípios do Plano transcendam diretrizes teóricas, tornando-se práticas concretas que impulsionam os resultados esperados. Essa correlação direta eleva o Plano de Gestão de Pessoas ao seu máximo potencial estratégico. Se a visão da organização é a inovação, indicadores medirão a autonomia e a criatividade das equipes, sendo a adesão aos valores de ética monitorada por métricas de integridade e clima. Assim, eles avaliam não só o desempenho individual, mas também a eficácia com que a gestão de pessoas traduz a missão e

a estratégia global em comportamentos e resultados diários.

Ferramentas Necessárias

Para capturar e cruzar dados objetivos e subjetivos, o PGP deve prever um ecossistema tecnológico e processual integrado como:

- **Sistemas de Gestão de RH (e-Estado):** Para extração de dados brutos sobre movimentação, folha, licenças (cruzamento de CIDs) e progressão funcional.
- **Business Intelligence (BI) e Dashboards:** Ferramentas (como Power BI, Metabase ou Qlik) para centralizar os dados e gerar painéis visuais interativos que atualizem os indicadores de bem-estar em tempo real.
- **Plataformas de Pesquisa de Clima Escolar/Organizacional:** Formulários estruturados aplicados periodicamente para medir segurança psicológica, infraestrutura e satisfação.
- **Avaliação 180° (Adaptadas ao Setor Público):** Para cruzamento de desempenho, potencial e necessidades de capacitação contínua.

Importantes Normativos

A implementação de qualquer métrica no serviço público deve estar estritamente respaldada pela legislação vigente, por isso o Plano de Gestão de Pessoas utiliza-se de diversas legislações, em vigor, para respaldo das ações, como:

- **Constituição Federal de 1988**, principalmente o art. 37 que versa sobre o princípio da eficiência na Administração Pública;
- **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei n.º 9.394/96)** que regulamenta as diretrizes para a valorização e formação continuada dos profissionais;
- **Estatuto dos Servidores Públicos de Rondônia (Lei Complementar n.º 68/92)** que é a base legal para direitos, deveres, licenças, readaptações e progressões funcionais;
- **Plano Estadual de Educação de Rondônia**, com metas referentes à valorização, plano de carreira e condições de trabalho, e
- **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei n.º 13.709/2018)** que é fundamental para o tratamento de dados sensíveis, especialmente os de saúde dos servidores.

Sugestão de Indicadores

1) Taxa de Alinhamento de Competências:

- Percentual de servidores com competências alinhadas aos objetivos organizacionais.
- Média percentual atingida por servidores nas competências comportamentais e técnicas exigidas durante a Avaliação de Desempenho.

2) Taxa de Ocupação de Vagas:

- Percentual de vagas preenchidas conforme o planejamento do ciclo de vida funcional.
- Percentual de escolas que possuem o quadro completo de professores e técnicos em relação ao dimensionamento aprovado.
- Percentual de vagas abertas e não preenchidas em áreas de difícil provimento.

3) Taxa de retenção de talentos:

- Percentual de servidores que permanecem na instituição anualmente e volume geral de servidores efetivos que deixam a rede por iniciativa própria.
- Percentual de recém-concursados que solicitam exoneração antes de completarem 3 anos de serviço.
- Percentual de professores que optam por permanecer em lotações de alta vulnerabilidade ou escolas rurais por mais de 2 anos consecutivos.

4) Taxa de adesão a planos de carreira:

- Percentual de servidores que aderem e progridem nos planos de carreira.
- Proporção da força de trabalho que obteve a progressão no prazo legal estimado.
- Percentual do quadro efetivo que apresentou certificados de pós-graduação, mestrado ou doutorado para fins de ascensão funcional.
- Percentual de servidores que não mudam de nível ou classe há mais de 5 anos (análise de desmotivação ou falta de oportunidades).

5) Índice de participação em capacitações:

- Número de servidores que participaram de programas de capacitação contínua.
- Percentual de servidores que se inscrevem em capacitações internas, mas abonam antes da certificação final.
- Média de horas-aula de capacitação cursada anualmente por cada servidor da rede.

6) Índice de clima organizacional:

- Pontuação média na pesquisa sobre ambiente de trabalho saudável, ético e inclusivo.

7) Índice de digitalização de processos de RH:

- Percentual de processos de RH que foram digitalizados.
- Proporção de rotinas de RH que tramitam de forma 100% digital.
- Percentual de requisições resolvidas diretamente pelo servidor via aplicativo/sistema.

8) Índice de percepção dos valores:

- Avaliação da aderência dos servidores aos valores institucionais (por meio de pesquisa).

9) Avaliação de desempenho de líderes:

- Pontuação média na avaliação das competências de liderança.

10) Número de programas de desenvolvimento de lideranças:

- Quantidade de programas implementados para formação de líderes.
- Percentual de gestores recém-nomeados que passaram por um programa estruturado de capacitação gerencial antes ou nos primeiros 30 dias de posse.

11) Número de iniciativas de inclusão e equidade:

- Quantidade de eventos, campanhas institucionais e capacitações específicas sobre inclusão e combate à discriminação.

12) Grau de alinhamento com a missão e visão:

- Avaliação da compreensão e engajamento dos servidores com a missão e visão da SEDUC.
- Percentual de servidores que conseguem identificar como suas atividades diárias impactam os objetivos globais da Secretaria.

13) Tempo médio de decisão:

- Média de tempo para aprovação de processos administrativos.

14) Índice de satisfação com a comunicação interna:

- Percentual de servidores satisfeitos com a comunicação interna.

15) Percentual de líderes com lacunas de competência:

- Proporção de líderes que necessitam de desenvolvimento em competências comportamentais e de liderança.
- Proporção de diretores/líderes avaliados abaixo do nível aceitável em competências como "Gestão de Conflitos" e "Comunicação".
- Percentual de gestores em cargos de chefia/direção que possuem certificação em Gestão Escolar/Gestão Pública.

Correlação com o Plano Estratégico da Secretaria de Educação 2024-2027

Missão do Plano Estratégico: Assegurar educação de qualidade, garantindo o acesso, a permanência e o sucesso do estudante no processo de ensino e aprendizagem, com excelência na gestão educacional.

Visão do Plano Estratégico: Ser referência nacional em gestão e execução de políticas públicas educacionais, com foco em resultados.

Valores do Plano Estratégico: Incluem “Comprometimento - Cooperação - Ética - Equidade - Excelência - Inovação - Sustentabilidade - Transparência - Valorização do Servidor.”

Objetivos de Gestão e Suporte:

OBJETIVO 1: Fortalecimento da Gestão Escolar Integrada

Aprimorar a gestão escolar nas unidades estaduais por meio do desenvolvimento de diretrizes, indicadores e avaliações contínuas, fortalecendo de forma equilibrada as dimensões pedagógicas, administrativas, institucionais e relacionais.

OBJETIVO 2: Planejamento e Provimento de Recursos Humanos

- Otimizar a força de trabalho nas unidades escolares mediante a realização de diagnósticos precisos de necessidades, garantindo o suprimento contínuo e ágil de profissionais qualificados em todas as escolas.

OBJETIVO 3: Formação Continuada e Certificação de Gestores

Aprimorar os processos formativos dos gestores lotados na sede da SEDUC/RO, nas Regionais de Educação e nas unidades escolares, alinhando-os aos padrões de desempenho estabelecidos e garantindo sua constante atualização.

OBJETIVO 4: Monitoramento e Indicadores de Desempenho da Gestão

Estabelecer e acompanhar indicadores estratégicos de gestão, com foco no percentual de gestores capacitados/certificados anualmente e na taxa de implementação do Plano Estratégico de Formação.

OBJETIVO 5: Valorização, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

Implementar indicadores de bem-estar e qualidade de vida, promovendo o diagnóstico preventivo e o monitoramento contínuo da situação de saúde física e mental dos profissionais da Educação.

Correlação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis da ONU

ODS 3: Saúde e Bem-Estar

Meta 3.4: Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis por meio de prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar. (Relacionado à promoção de bem-estar e saúde ocupacional).

ODS 4: Educação de Qualidade

Meta 4.c: Aumentar substancialmente o contingente de professores qualificados, inclusive por meio da cooperação internacional para a formação de professores nos países em desenvolvimento, especialmente os países menos desenvolvidos e pequenos Estados insulares em desenvolvimento.

Meta 4.4: Aumentar consideravelmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo.

Meta 4.5: Eliminar as disparidades de gênero na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais

vulneráveis, incluindo pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situação de vulnerabilidade.

ODS 5: Igualdade de Gênero

Meta 5.1: Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.

ODS 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico

Meta 8.5: Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Meta 8.6: Reduzir substancialmente a proporção de jovens que não estão empregados, nem em educação ou formação.

Meta 8.8: Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

ODS 9: Indústria, Inovação e Infraestrutura

Meta 9.5: Aumentar a pesquisa científica, aprimorar as capacidades tecnológicas de setores industriais em todos os países, particularmente nos países em desenvolvimento, inclusive, até 2030, incentivando a inovação e aumentando substancialmente o número de trabalhadores de pesquisa e desenvolvimento por milhão de pessoas, bem como os gastos públicos e privados em pesquisa e desenvolvimento.

ODS 10: Redução das Desigualdades

Meta 10.3: Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive eliminando leis, políticas e práticas discriminatórias e promovendo legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.

ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes

Meta 16.6: Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.

Meta 16.5: Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.

Meta 16.6: Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.

Meta 16.7: Assegurar a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis.

A adoção de Indicadores Holísticos e de Gestão de Pessoas no PGP da SEDUC/RO representa uma quebra de paradigma na administração pública estadual. Ao mensurar e agir sobre o bem-estar, a saúde mental e o engajamento dos profissionais da educação, a Secretaria deixa de atuar apenas na consequência para atuar na causa raiz. Gerir pessoas é compreender que o servidor público não é apenas uma matrícula no sistema, mas o motor intelectual e operacional do Estado. Ao cuidar integralmente de quem ensina e de quem gere a educação, o Estado de Rondônia garante, por consequência direta, a excelência e a humanização do ensino público entregue aos estudantes rondonienses.

COMPÊNDIO LEGISLATIVO

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: estabelece os princípios da administração pública, os direitos sociais, a valorização dos profissionais da educação e as diretrizes gerais da educação nacional;

Constituição do Estado de Rondônia: dispõe sobre a organização administrativa estadual e sobre as competências relacionadas à educação pública e à gestão de pessoal;

Lei Complementar nº 68, de 09 de dezembro de 1992: dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Rondônia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, regulamentando direitos, deveres, vantagens, movimentações, licenças e demais institutos funcionais;

Plano Plurianual (PPA) 2024–2027: define as metas e diretrizes para a valorização dos servidores da educação.

Plano Estadual de Educação (PEE/RO): apresenta as estratégias para a gestão de pessoas na educação.

Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001: institui o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.

Lei nº 6.146, de 12 de setembro de 2025: prorroga a vigência do Plano Estadual de Educação de Rondônia (PEE), instituído pela Lei nº 3.565, de 3 de junho de 2015.

Decreto nº 16.860, de 25 de junho de 2012: altera a estrutura da SEDUC/RO e impacta a gestão de pessoal.

Decreto nº 15.866, de 29 de abril de 2011: institui o Conselho Escolar na rede pública de ensino.

Decreto nº 23.444, de 18 de dezembro de 2018: dispõe sobre a estrutura básica, estabelece as competências da Secretaria de Estado da Educação e dá outras providências.

COMPÊNDIO LEGISLATIVO

Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019: consolida os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pela República Federativa do Brasil.

Portaria GAB/SEDUC nº 1.345/2011: estabelece as diretrizes para a implantação dos Conselhos Escolares.

Portaria GAB/SEDUC nº 1.755/2011: regula as eleições diretas para diretores escolares.

Resolução CEE/RO nº 138/1999: promove a adaptação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) ao contexto estadual.

Lei Complementar nº 578, de 1 de junho de 2010: dispõe sobre a criação do Quadro de Magistério Público Indígena do Estado de Rondônia, da carreira de Professor Indígena e da carreira de Técnico Administrativo Educacional Nível 1 e Técnico Administrativo Educacional Nível 3, na forma que indica.

Lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012: dispõe o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Rondônia.

Lei Complementar nº 965, de 20 de dezembro de 2017: dispõe sobre a organização e estrutura do Poder Executivo do Estado de Rondônia e dá outras providências.

Lei Complementar n. 1.180, de 14 de março de 2023: altera, acresce e revoga dispositivos da Lei Complementar nº 965, de 20 de dezembro de 2017, referente aos cargos de direção superior e assessoramento da SEDUC.

COMPÊNDIO LEGISLATIVO

Lei Complementar nº 1.181, de 14 de março de 2023: altera, acresce e revoga dispositivos da Lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012.

Lei Complementar nº 1.214 de 21 de dezembro de 2023: institui o Programa de Educação Integral - PEI, no âmbito do Estado de Rondônia, vinculado à Secretaria de Estado da Educação - SEDUC, revoga a Lei nº 4.202, de 12 de dezembro de 2017, e dá outras providências.

Lei Complementar nº 1.225 de 15 de abril de 2024: dispõe sobre a concessão de reajuste de vencimento básico aos Técnicos Educacionais e Analistas Educacionais e altera dispositivos da Lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012.

Lei Complementar nº 1.246 de 31 de julho de 2024: altera, acresce e revoga dispositivos da Lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012 e acresce dispositivos ao Anexo II da Lei Complementar nº 965, de 20 de dezembro de 2017.

Lei Complementar nº 1.247 de 31 de julho de 2024: instituiu as Superintendências Regionais de Educação, no âmbito da Secretaria de Estado da Educação - Seduc, altera e revoga dispositivos da Lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012, altera anexo da Lei Complementar nº 965, de 20 de dezembro de 2017, e revoga a Lei Complementar nº 829, de 15 de julho de 2015.

Lei Complementar nº 1.275 de 30 de abril de 2025: dispõe sobre a concessão de reajuste de vencimento básico aos Técnicos Educacionais e Analistas Educacionais e altera dispositivos da Lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012.

Lei Ordinária nº 1860, de 10 de Janeiro de 2008: veda o assédio moral e sexual no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder Legislativo, Executivo e Judiciário do Estado de Rondônia, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais ou interesse público, e dá outras providências.

COMPÊNDIO LEGISLATIVO

Lei Ordinária nº3.018 de 17 de abril de 2013: dispõe sobre a Gestão Democrática na Rede Pública Estadual de Ensino de Rondônia e dá outras providências.

Lei Ordinária nº 3.830 de 27 de junho de 2016: regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública do Estado de Rondônia.

Decreto nº 10.712, de 11 de novembro de 2003: regulamenta a concessão do Adicional pela Prestação de Serviços Extraordinários, previsto na Subseção III, da Lei Complementar nº 68, de 9 de dezembro de 1992, e dá outras providências.

Decreto nº 14.828, de 13 de Dezembro de 2009: dispõe sobre a jornada de trabalho nos órgãos de Administração Direta, e dá outras providências.

Decreto nº 27.021, de 21 de abril de 2022: altera e acrescenta dispositivos do Decreto nº 10.712, de 11 de novembro de 2003.

Decreto nº30.185, de 23 de abril de 2025: atualiza os valores do Anexo I da Lei Complementar nº 680, de 7 de setembro de 2012.

Decreto Estadual nº 30.274, de 16 de maio de 2025: remaneja, transforma e renomeia os Cargos de Direção Superior da Secretaria de Estado da Educação - Seduc e da Superintendência Regional de Educação - Super, e revoga o Decreto nº 27.581, de 8 de novembro de 2022.

Portaria nº 1337, de 10 de março de 2020: código de Ética dos servidores da Secretaria de Estado da Educação de Rondônia.

Portaria nº 122 de 05 de janeiro de 2023: institui critérios técnicos, normas, perfil profissional e análise de desempenho para Processo Seletivo Simplificado Interno, para designação de diretores e vice-diretores nas escolas da Rede Pública Estadual de Ensino de Rondônia.

COMPÊNDIO LEGISLATIVO

Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977: altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.

Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996: diretrizes e bases da educação nacional.

Lei nº 11.326, de 24 de julho de 2006: política Nacional da Agricultura Familiar.

Lei nº 11.947, de 16 de junho de 2009: alimentação escolar e Programa Dinheiro Direto na Escola.

Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010: política Nacional de Resíduos Sólidos.

Lei nº 5.738, de 22 de janeiro de 2024: programa de Alimentação Escolar em Rondônia.

Decreto nº 28.874, de 25 de janeiro de 2024: regulamenta contratações públicas.

Decreto nº 6.286, de 5 de dezembro de 2007: institui o Programa Saúde na Escola – PSE.

Decreto nº 19.115, de 25 de agosto de 2014: regula repasses do PNAE.

Decreto nº 28.999, de 22 de março de 2024: regulamenta o Programa Estadual de Alimentação Escolar- PEALE.

Resolução nº 6/2020, Resolução nº 20/2020, Resolução nº 21/2021: atendimento da alimentação escolar no PNAE.

Resolução CFN nº 795/2024: dispõe sobre procedimentos para Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) e Anotação de Responsabilidade pelas Atividades de Alimentação e Nutrição (ARAAN) para o nutricionista e dá outras providências.

COMPÊNDIO LEGISLATIVO

Resoluções RDC (nº 216/2004, nº 275/2002, nº 360/2003, nº 26/2015): boas práticas e rotulagem de alimentos.

Resoluções CD/FNDE (nº 2/2012, nº 43/2012, nº 24/2013, nº 22/2014): sistemas de prestação de contas e conselhos.

Portarias Interministeriais (nº 1.010/2006, nº 675/2008, nº 1.055/2017): Alimentação saudável e Programa Saúde na Escola.

Portarias MAPA/SAF (nº 242/2021, nº 387/2021): Cadastro da Agricultura Familiar.

IN SEGES nº 58/2022: Estudos Técnicos Preliminares (ETP) para contratações públicas.

Nota Técnica nº 02/2014/COSAN/CGPAE/DIRAE/FNDE: aquisição de leite em pó para a alimentação escolar.

Nota Técnica nº 5002/2016/COSAN/CGPAE/DIRAE: Controle de estoque de alimentos no PNAE.

Nota Técnica nº 5007/2016/COSAN/CGPAE/DIRAE: Especificação de gêneros alimentícios para o Programa Nacional de Alimentação Escolar – PNAE.

Nota Técnica nº 1879810/2020/COSAN/CGPAE/DIRAE: Alterações dos aspectos de alimentação e nutrição e de segurança alimentar e nutricional da Resolução CD/FNDE nº 6, de 8 de maio de 2020.

Nota Técnica nº 1894673/2020/COSAN/CGPAE/DIRAE: Atualização das recomendações acerca da alimentação vegetariana no Programa Nacional 87 de Alimentação Escolar - PNAE.

Nota Técnica nº 1897361/2020/DIDAF/COSAN/CGPAE/DIRAE: Alterações dos aspectos da agricultura familiar da Resolução CD/FNDE nº 6, de 8 de maio de 2020.

