

Como alocar professores em uma única escola?

A experiência do
Mato Grosso com
um novo processo
de alocação docente



**Como alocar professores
em uma única escola?**
A experiência do Mato Grosso
com um novo processo de
alocação docente

Setembro de **2026**

Ficha técnica

Elaboração

Movimento Profissão Docente

Coordenação geral

Haroldo Corrêa Rocha

Diretor-geral

Maria Cecília Gomes Pereira

Diretora de Políticas Públicas

Redação

Giuliana Cucciolito

Revisão

Maria Cecília Gomes Pereira

Diretora de Políticas Públicas

Lara Lopes Moraes

Coordenadora de

Carreira do Magistério

Thiago Guimarães

Consultor do projeto

Secretaria de Estado de

Educação do Mato Grosso

Flávia Emanuelle de Souza Soares

Lucimeire Alves Cassiano

Jesus Eduardo

Comunicação

Audrey Borsetto

Diagramação

Estúdio Arandu

Ficha catalográfica

Movimento Profissão Docente, Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso.

Como alocar professores em uma única escola? A experiência do Mato Grosso com um novo processo de alocação docente

Setembro de 2026

42 páginas

1. Educação. 2. Alocação docente. 3. Educação pública. 4. Professores. 5. Carreira docente. 6. Jornada de trabalho. 7. Mato Grosso.

Orientação para citação:

MOVIMENTO PROFISSÃO DOCENTE;
SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE
MATO GROSSO. Como alocar professores
em uma única escola? A experiência do Mato
Grosso com um novo processo de alocação
docente. Cuiabá, set. 2026. 42 p.

Sobre o Movimento Profissão Docente

Somos uma coalizão de organizações do terceiro setor e acreditamos que os professores transformam a educação atuando em seu pleno potencial.

Trabalhamos de maneira suprapartidária e pautados por evidências e experiências bem-sucedidas, apoiando governos de todo o país na construção de políticas docentes que possam garantir que todo estudante tenha professores bem-preparados, motivados e com boas condições de trabalho.

Há muitos caminhos para transformar a educação, todos eles passam pelos professores!

Conheça mais sobre a nossa agenda em
profissaodocente.org.br



O Movimento é promovido por



Parceiros



Sumário executivo

Este documento sistematiza a experiência da Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso (Seduc/MT) na implementação de um novo modelo de alocação docente, desenvolvido para reduzir a atuação de professores em múltiplas escolas e ampliar a concentração da jornada de trabalho em uma única unidade escolar.

O novo modelo reorganizou o processo de atribuição de aulas, substituindo a escolha de turmas isoladas pela seleção de blocos de aulas organizados por escola, turno e componente curricular, e promoveu o alinhamento entre as matrizes curriculares e as jornadas docentes. Essas mudanças foram acompanhadas pela articulação entre as áreas de gestão de pessoas, gestão pedagógica, gestão da rede e de tecnologia, além da revisão de normas e sistemas. Paralelamente, houve o aumento da carga horária semanal dos docentes, tanto para os professores efetivos quanto para os temporários, com a criação das jornadas de 20 e 40 horas semanais, para além da jornada existente de 30 horas.

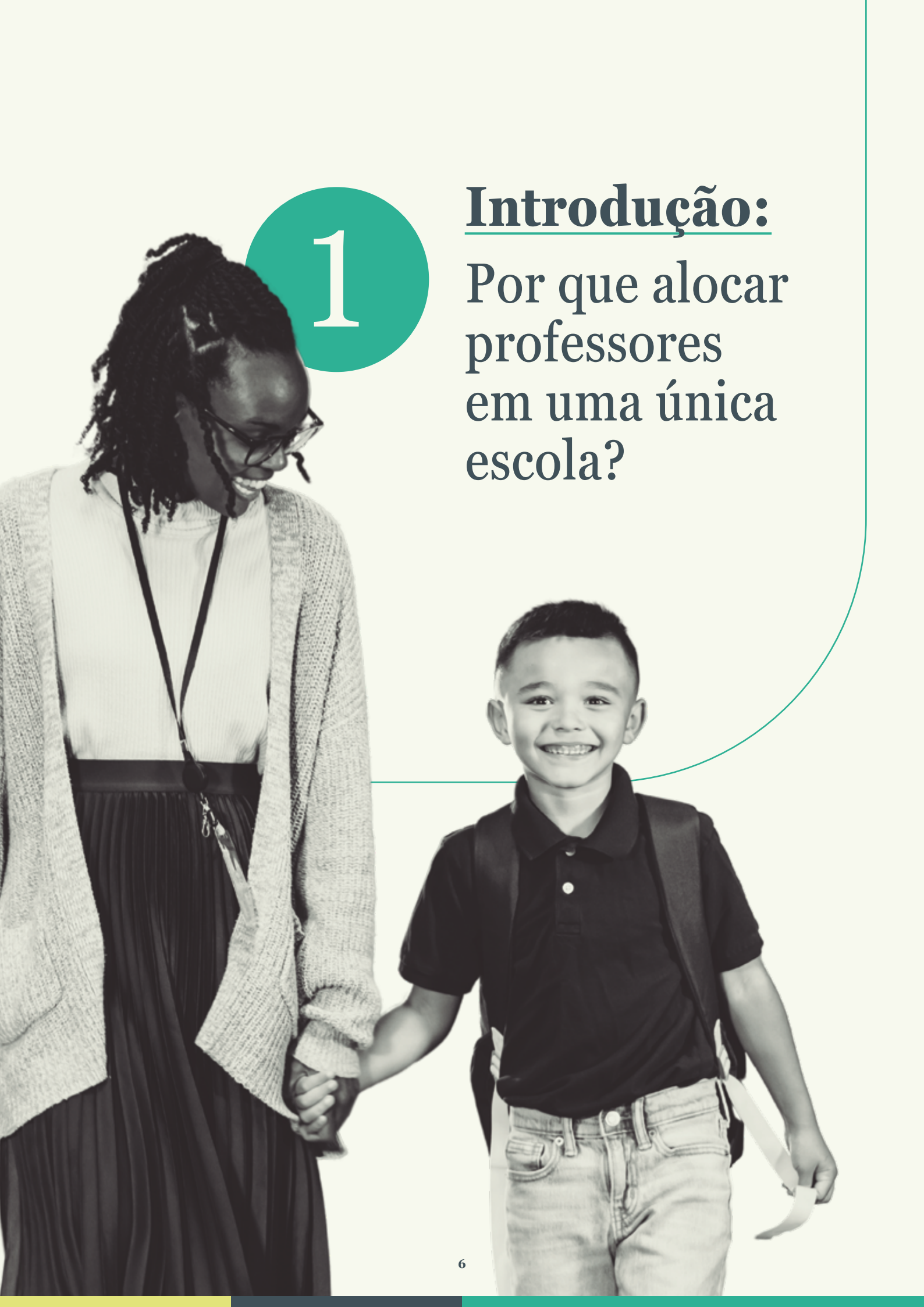
Os resultados obtidos após a implementação foram significativos. Entre 2024 e 2025, a proporção de professores atuando em apenas uma escola aumentou inicialmente de 83,5% para 90,4%, atingindo 93,4%, enquanto o percentual de docentes em duas escolas caiu de 14% para 8%, representando uma queda de 43%, e a atuação em três ou mais escolas se tornou residual. Os avanços foram observados tanto entre professores efetivos quanto temporários.

O documento também evidencia que o sucesso da política dependeu de fatores institucionais importantes, como planejamento antecipado de matrículas, integração entre diferentes áreas da Secretaria, comunicação contínua com os professores da rede, transparência nos critérios de alocação e utilização de sistemas informatizados capazes de operacionalizar o novo modelo. Além disso, a experiência mostrou que a adoção de regras claras e de processos padronizados reduziu a discricionariedade na atribuição de aulas e aumentou a eficiência da gestão de pessoas.

Por fim, a sistematização apresenta aprendizados e recomendações para outras redes de ensino interessadas em enfrentar esse desafio. A experiência de Mato Grosso demonstra que a reorganização dos processos de alocação pode contribuir simultaneamente para a valorização dos professores e a melhoria da aprendizagem dos estudantes.

Sumário

1. Introdução: Por que alocar professores em uma única escola?	6
2. Sobre a rede estadual de Mato Grosso	10
3. Resultados	14
Método	15
Resultados gerais	15
4. Alocação de professores no Mato Grosso	20
Principais mudanças no processo de alocação docente	21
Como Mato Grosso implementou o novo processo de alocação docente	22
Etapas do processo de alocação docente no Mato Grosso	25
5. Aprendizados	32
Anexo I	34
Referências	39



1

Introdução:

Por que alocar
professores
em uma única
escola?

Os professores são o fator intraescolar de maior impacto na aprendizagem dos estudantes (Hanushek; Rivkin, 2010; Rockoff, 2004). A efetividade pedagógica docente está diretamente condicionada a aspectos do sistema educacional, dentre os quais a atuação docente em múltiplas escolas se destaca como desafio. O aumento no número de escolas em que o professor atua tem impacto negativo no desempenho dos seus estudantes (Marioni; Freguglia; Menezes-Filho, 2019), em especial aqueles em contextos econômicos mais vulneráveis (Elacqua; Marotta, 2020).

A fragmentação da jornada em mais de uma instituição compromete o bem-estar dos professores, elevando os índices de absenteísmo por questões de saúde física e mental, bem como por problemas vocais e estresse (Rodríguez-Loureiro et al., 2019; Medeiros et al., 2023). Paralelamente, a sobrecarga de deslocamentos entre escolas limita a participação docente em programas formativos e atividades pedagógicas coletivas, como planejamentos e conselhos escolares (Marotta, 2019; Sousa; Moura, 2020), medidas altamente correlacionadas à eficácia docente, isto é, a capacidade do professor de promover a aprendizagem de seus alunos (Darling-Hammond, 2019).

Além disso, quando um docente atua em mais de uma instituição, o vínculo que o professor estabelece com a escola e seus alunos se fragiliza, reduzindo sua capacidade de conhecer a fundo o perfil dos seus alunos, de participar ativamente da comunidade escolar e de construir relações com seus colegas, essenciais para um ambiente de desenvolvimento.

A atuação docente em mais de uma escola é uma realidade no Brasil, contrastando com a maioria dos sistemas educacionais internacionais, em que essa prática é significativamente menos comum, já que, na média dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), apenas 4,4% dos professores atuam em múltiplas escolas (OCDE, 2020). Dados do Censo Escolar de 2023 revelam que 19,4% dos professores da educação básica brasileira trabalham em mais de uma escola, sendo 15,9% em duas escolas e 2,6% em três (Inep, 2024), condição de trabalho que acarreta impactos multidimensionais e, portanto, implicações à qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Entre as etapas da educação básica, a atuação em múltiplas escolas é mais comum no ensino médio (36,4%) e nos anos finais do ensino fundamental (34,4%), com maior incidência nas redes estaduais (32,8%) em comparação às municipais (22,5%). Há também variações importantes por componente curricular, com taxas próximas a 40% entre professores de física, química e biologia, enquanto língua portuguesa e matemática apresentam percentuais em torno de 20% (Moriconi et al., 2024).

No que se refere ao tipo de vínculo, ainda que a incidência de docentes temporários atuando em mais de uma escola seja ligeiramente maior do que entre os efetivos (cerca de 3%), a diferença é pouco expressiva (Moriconi et al., 2024).

Apesar de ser um problema público já caracterizado, suas causas ainda estão sendo investigadas pela literatura. No entanto, já se identificam evidências de que práticas de gestão, especialmente relacionadas à organização e à eficiência dos processos de alocação de professores, exercem papel determinante: **entre os docentes que atuam em múltiplas escolas, mais da metade o faz dentro da mesma rede pública de ensino** (FCC, 2024).

Diante desse cenário, o presente documento tem como objetivo sistematizar a experiência da rede estadual de ensino de Mato Grosso na implementação de um novo processo de alocação docente, desenhado para reduzir a fragmentação da jornada de trabalho dos professores efetivos e temporários em múltiplas escolas. Para tanto, está estruturado em quatro partes:

- **Caracterização da rede estadual de ensino:** apresenta o panorama geral da rede, incluindo dados quantitativos sobre sua estrutura e funcionamento;
- **O que foi feito:** analisa mudanças em indicadores de alocação docente observadas após a adoção do novo processo de alocação, destacando avanços e desafios encontrados;
- **Como foi feito:** expõe as mudanças realizadas e os procedimentos adotados durante o processo, com especial atenção à etapa de execução;
- **Aprendizados:** destaca os principais aprendizados obtidos, fornecendo recomendações para redes de ensino que queiram replicar ou adaptar a iniciativa.

O Movimento Profissão Docente acompanhou o trabalho da Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso desde a concepção até a implementação do processo. A abordagem metodológica para elaboração dessa sistematização incluiu observação direta, entrevistas com gestores da equipe técnica, análise documental e tratamento de dados brutos.

Espera-se que este documento contribua para o aprimoramento dos processos de alocação docente em outras redes de ensino, de modo a aumentar a quantidade de professores que atuam em uma única escola, favorecendo a aprendizagem dos estudantes brasileiros.





Sobre a rede estadual de Mato Grosso



O estado de Mato Grosso, localizado na região Centro-Oeste do Brasil, possui uma população estimada em 3,78 milhões de habitantes em 2024.¹ Sua capital, Cuiabá, é a cidade mais populosa do estado, concentrando cerca de 651 mil habitantes, seguida por Várzea Grande, com 307 mil. No estado, 78% da população total reside em áreas urbanas. Em função da extensão territorial, o estado apresenta baixa densidade demográfica (4,2 hab./km²), característica que impacta diretamente a organização de serviços públicos, incluindo a educação.

Indicadores do Atlas Brasil/PNUD (2022) mostram que Mato Grosso possui IDH-Educação de 0,725 (ligeiramente acima da média nacional, de 0,720), mas ainda enfrenta desafios como a taxa de distorção idade-série de 23,5% nos anos finais do ensino fundamental e 18,3% da população adulta sem ensino fundamental completo.

A rede estadual de ensino atende **319.666 alunos**, abrangendo desde os anos iniciais do ensino fundamental até o ensino médio e a educação de jovens e adultos (EJA). Em meio ao processo de municipalização do ensino, as matrículas da rede se distribuem majoritariamente em **52% no ensino fundamental (anos finais)** e 38% no ensino médio. Para atender a essa demanda, a rede conta com **15.964 professores**, sendo **75% temporários e 25% efetivos**, alocados nas **663 escolas** dos 141 municípios do estado, que, por sua vez, se organizam em treze regionais de ensino.

Do total de escolas, **18% se encontram em áreas de localização diferenciada** (das quais 11% em terras indígenas, 6% em áreas de assentamento e 1% em comunidades quilombolas ou em territórios ocupados por povos e comunidades tradicionais). Esse percentual é superior ao da média nacional, que é de apenas 7%.

Quanto ao esforço empreendido pelos docentes da rede estadual, a maior parte (38%) se encontra no nível 4 do Indicador de Esforço Docente do MEC, ou seja, em geral, atendem entre 50 e 400 alunos, atuando em dois turnos, em uma ou duas escolas e em duas etapas. Há de se destacar que 48% dos docentes estão concentrados até o nível 3, o que indica atuação em uma única escola e etapa, com até 300 alunos atendidos (Figura 1). No Brasil, considerando todas as redes de ensino, esse percentual é de 67%.

¹ Projeção do IBGE com base no último Censo Demográfico (2022), que registrou 3,66 milhões de pessoas (IBGE, 2024).

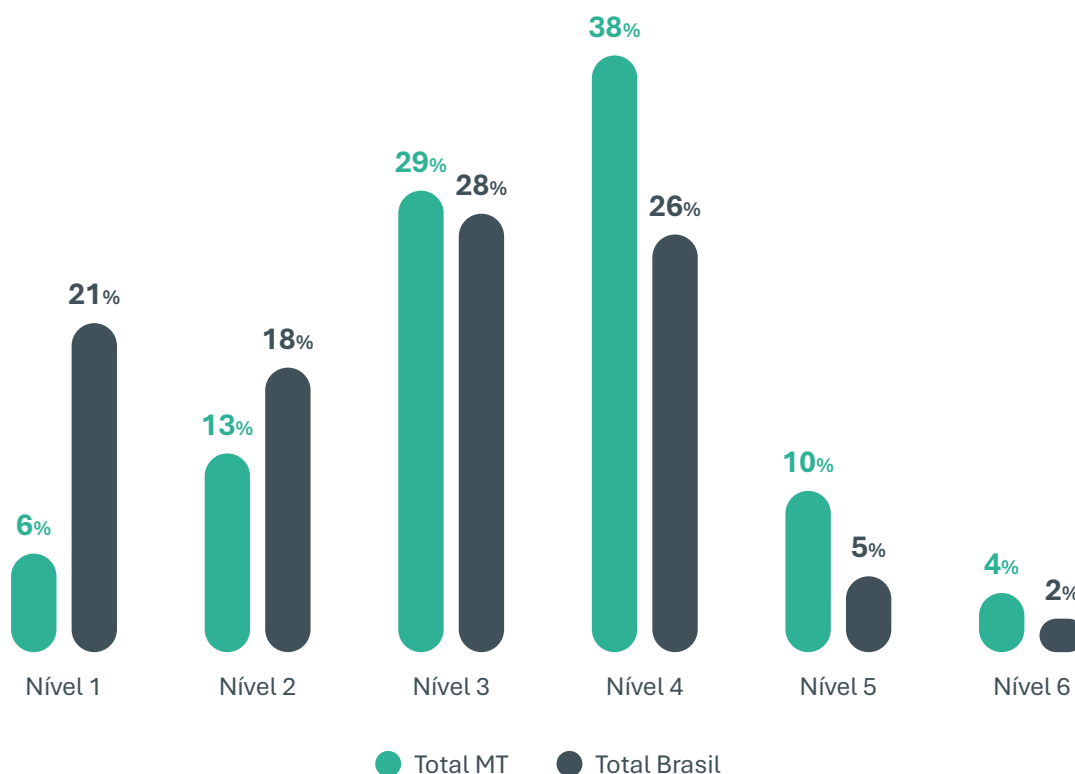
Como alocar professores em uma única escola?

A experiência do Mato Grosso com um novo processo de alocação docente

No recorte por localização, observa-se que 21% dos professores da zona rural estão no nível 1, condição que envolve atuação com até 25 alunos, em uma única escola, turno e etapa, em contraste com apenas 2% na zona urbana. Esse resultado é esperado, uma vez que, em regiões com população mais dispersa, como as áreas rurais, as escolas tendem a ser menores e mais distantes entre si. Isso dificulta a atuação do mesmo docente em mais de uma unidade escolar e favorece vínculos concentrados em apenas uma escola.

Em relação às etapas de ensino, os docentes dos anos iniciais do ensino fundamental se concentram no nível 1 (37%), enquanto os do ensino médio predominam no nível 4 (45% e 40%, respectivamente), indicando um maior nível de esforço. Vale ressaltar ainda que, no ensino médio, 20% dos professores estão nos níveis 5 e 6, o que corresponde a docentes com mais de 300 alunos, atuando nos três turnos, em duas ou três escolas e em duas ou três etapas.

Gráfico 1 – Docentes da educação básica (%) por níveis do Indicador de Esforço Docente em 2024 na rede estadual do MT e nas redes estaduais brasileiras, sendo que níveis elevados indicam maior esforço em termos de número de alunos, etapas, escolas e turnos lecionados



Fonte: Elaborado por Movimento Profissão Docente a partir de dados do Ministério da Educação (2024)





3

Resultados

Método

Para a análise dos efeitos decorrentes das mudanças no processo de alocação de professores, foram utilizados dados administrativos provenientes de bases de atribuição docente da rede. As informações foram disponibilizadas pela Secretaria de Estado de Educação e se referem a dois marcos temporais distintos: 23 de maio de 2024, representando o período *ex-ante* à implementação das novas diretrizes, e 21 de agosto de 2025, o período *ex post*, já sob vigência do novo modelo.

As bases de dados têm como unidade de análise a turma lecionada pelo docente, contendo variáveis como unidade escolar, etapa e ano de ensino, componente curricular, turno lecionado, identificação do docente, carga horária e outras informações. Foram excluídos os docentes que, nos respectivos períodos analisados, não se encontravam em exercício de atividades em sala de aula, o que correspondeu, em média, a 12% do total de profissionais.

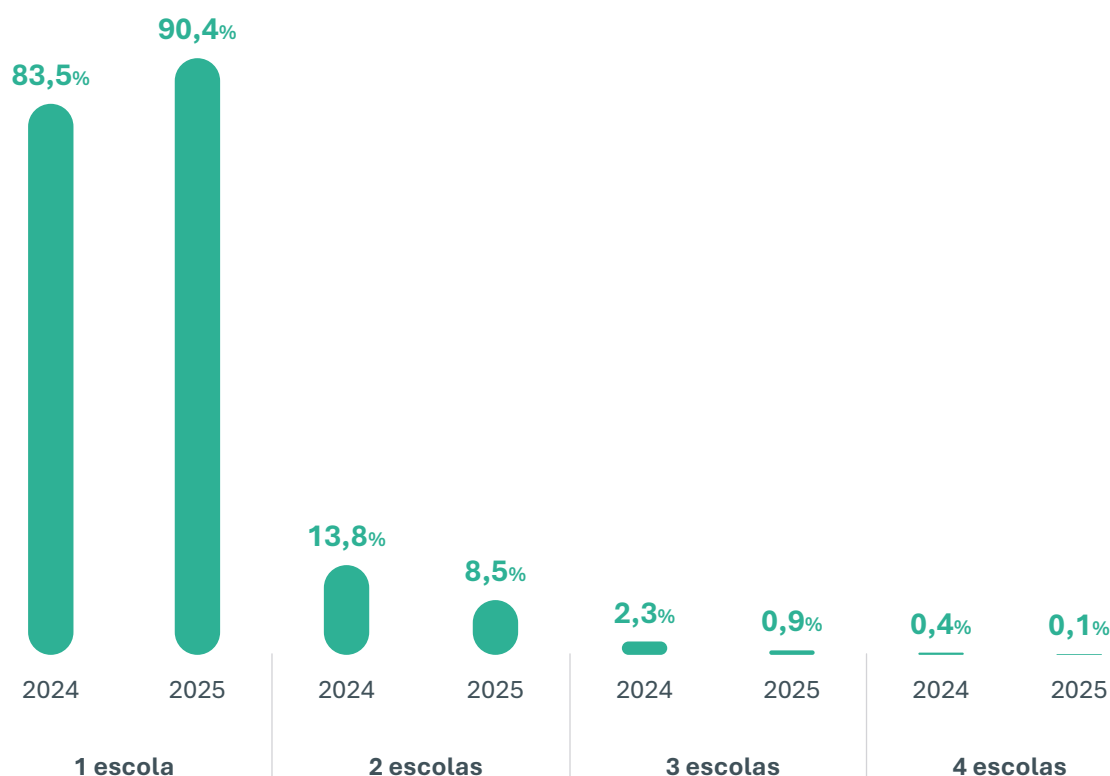
Para a construção dos indicadores, os registros foram organizados com base em três variáveis-chave: identificação individual (CPF), unidade escolar de lotação e carga horária semanal trabalhada. A partir dessas informações, foi possível compilar a carga horária total de cada professor em cada unidade escolar e, na sequência, contabilizar o número de escolas em que cada docente atuava. Essa abordagem metodológica permitiu mensurar a distribuição dos vínculos docentes por unidade escolar, foco do presente estudo, e por carga horária trabalhada semanalmente, variável também relevante, dado que um dos objetivos secundários do novo processo era ampliar a jornada de trabalho dos docentes, em especial daqueles em regime temporário.

Resultados gerais

Os dados revelam uma expressiva concentração da atuação docente em uma única escola ao longo do período analisado. **Em 2024, 83% dos professores estavam vinculados a apenas uma escola; em 2025, esse percentual subiu para inicialmente 90,4%, atingindo 93,4%.** Houve uma queda de 43% na proporção de docentes atuando em duas escolas (de 14% para 8%) e uma redução de 67% nos vínculos com três ou mais escolas, caindo de 3% para 1%, que praticamente desapareceram do sistema. (Gráfico 1)

Esse movimento representa um avanço relevante na valorização docente ao promover maior estabilidade no vínculo entre professor e escola. A concentração em uma única unidade favorece a continuidade pedagógica, fortalece o vínculo com a comunidade escolar, reduz a rotatividade e custos operacionais com gestão de pessoas, contribuindo para um ambiente mais coeso e propício à promoção de ensino-aprendizagem.

Gráfico 2 – Distribuição de professores por número de escolas de atuação em 2024 e 2025 (%)



Fonte: Elaborado por MPD a partir de dados fornecidos pela Seduc/MT

Resultados por tipo de vínculo

A redução da atuação docente em múltiplas escolas foi observada tanto entre temporários quanto entre efetivos, mas o impacto foi mais relevante entre os professores temporários, que historicamente apresentam rotatividade e fragilidade maiores nos vínculos. Entre 2024 e 2025, a proporção de temporários alocados em apenas uma escola aumentou de 82% para 89,4%, um salto de 7,4 pontos percentuais. Já entre os efetivos, o aumento foi de 88,3% para 93,5%, representando um ganho de 5,2 pontos percentuais.

A presença de temporários em duas escolas caiu quase pela metade, de 15,1% para 9,4%, enquanto a atuação em três escolas também foi reduzida de 2,5% para 1%. Entre os efetivos, embora os percentuais fossem mais baixos desde o início, também houve redução: o percentual de efetivos em duas escolas passou de 9,9% para 5,6%, e em três escolas, de 1,4% para 0,8%. Ver tabelas 1 e 2.

Resultados por tipo de vínculo – 2024

Tabela 1 – Frequência absoluta e frequência relativa da quantidade de docentes por número de escolas em que atuam em 2024 (%)

Docentes por número de escolas em que atuam

Vínculo	1	2	3	4	Total de docentes
Temporário	9.429	1.732	293	51	11.505
Efetivo	3.124	351	50	12	3.537
Total	12.553	2.083	343	63	15.042

Docentes por número de escolas em que atuam (%)

Vínculo	1	2	3	4	Total de docentes
Temporário	82,0%	15,1%	2,5%	0,4%	100%
Efetivo	88,3%	9,9%	1,4%	0,3%	100%
Total	83,5%	13,8%	2,3%	0,4%	100%

Fonte: Elaborado por MPD a partir de dados fornecidos pela Seduc/MT

Resultados por tipo de vínculo – 2025

Tabela 2 – Frequência absoluta e frequência relativa da quantidade de docentes por número de escolas em que atuam em 2025

Docentes por número de escolas em que atuam

Vínculo	1	2	3	4	Total de docentes
Temporário	9.024	953	101	12	10.090
Efetivo	3.138	189	26	4	3.357
Total	12.162	1.142	127	16	13.447

Docentes por número de escolas em que atuam (%)

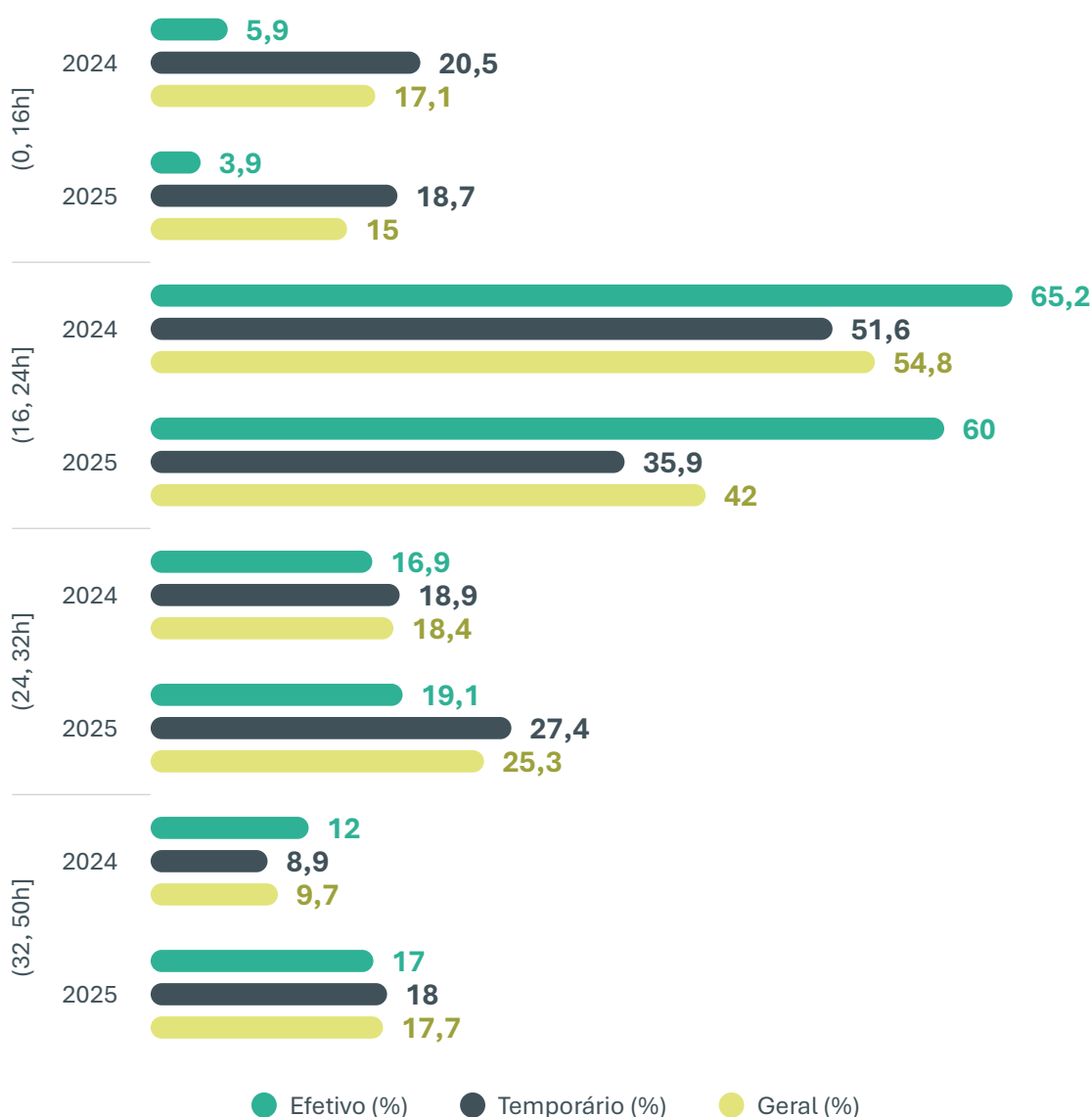
Vínculo	1	2	3	4	Total de docentes
Temporário	89,4%	9,4%	1,0%	0,1%	100%
Efetivo	93,5%	5,6%	0,8%	0,1%	100%
Total	90,4%	8,5%	0,9%	0,1%	100%

Fonte: Elaborado por MPD a partir de dados fornecidos pela Seduc/MT

Resultados por jornada de trabalho

Quanto às alterações na jornada de trabalho dos professores, a análise comparativa entre os dados de 2024 e 2025 revela um aumento expressivo na carga horária semanal dedicada à docência, indicando avanços em um dos objetivos secundários da política de alocação: ampliar a carga horária dos docentes, especialmente dos temporários.

Gráfico 3 – Distribuição de professores por faixa de carga horária trabalhada e tipo de vínculo em 2024 e 2025 (%)



Fonte: Elaborado por MPD a partir de dados fornecidos pela Seduc/MT

Houve um aumento proporcional de professores alocados em faixas de carga horária mais elevadas. A porcentagem de docentes na faixa de **32 a 50 horas semanais aumentou de 10% para 18%**, e **na faixa de 24 a 32 horas, de 18% para 25%**. Por outro lado, as faixas com menos de 24 horas semanais apresentaram redução: de 17% para 15% na faixa até 16 horas, e de 55% para 42% na faixa entre 16 e 24 horas.

Entre os docentes temporários, os efeitos da política foram ainda mais evidentes.

A proporção de temporários com até 24 horas semanais caiu 18%, descendo de 73% em 2024 para 55% em 2025. Paralelamente, cresceu a participação nas faixas mais altas: a faixa de 24 a 32 horas aumentou de 19% para 27%, e a de 32 a 50 horas, de 9% para 18%. Isso representa uma **quase duplicação da presença de temporários nas cargas mais elevadas**, evidenciando uma ampliação significativa do tempo de trabalho atribuído a esse grupo.

Entre os docentes efetivos, houve melhora, ainda que mais sutil. A distribuição por faixa de carga horária se manteve relativamente estável, com leve crescimento nas faixas mais altas. A proporção de efetivos com 32 a 50 horas aumentou de 12% para 17%, e a de 24 a 32 horas, de 17% para 19%. A faixa intermediária, de 16 a 24 horas, sofreu pequena redução (de 65% para 60%), e a faixa de menor carga caiu de 6% para 4%.

Trabalhar com jornadas mais elevadas é fundamental para promover estabilidade, continuidade pedagógica e maior envolvimento dos docentes com a comunidade escolar. Professores com mais horas atribuídas tendem a construir vínculos mais fortes com seus alunos, o que está diretamente associado a melhores resultados de aprendizagem, sobretudo em escolas vulneráveis. Jornadas de trabalho maiores também permitem que os professores tenham mais tempo para planejamento, formação e participação em atividades coletivas da escola, fortalecendo a qualidade das práticas pedagógicas.

Os dados analisados mostram que a política adotada contribuiu para esse cenário, quase dobrando a presença de temporários nas faixas de carga horária mais elevadas. Esse avanço também é estratégico para a atração e a retenção de professores, sobretudo em redes que enfrentam dificuldades de provimento. Docentes com jornadas maiores tendem a receber remunerações mais atrativas e a concentrar sua atuação em uma única rede, reduzindo a necessidade de buscar múltiplos vínculos empregatícios. Isso favorece a dedicação exclusiva à docência, melhora as condições de trabalho e contribui para a construção de carreiras efetivas no magistério.



Alocação de professores no Mato Grosso



Principais mudanças no processo de alocação docente

A seguir, são apresentadas as principais mudanças no processo de alocação docente implementado pela rede estadual de ensino de Mato Grosso. O processo foi reestruturado em três etapas principais: (i) reatribuição de docentes efetivos, (ii) atribuição de docentes efetivos e (iii) atribuição de docentes temporários – cada uma com mudanças específicas em relação ao modelo anterior.

Reatribuição dos docentes efetivos

Como era: ao final do ano letivo, todos os docentes eram automaticamente retirados de suas turmas, independentemente da continuidade das turmas no ano seguinte. Por exemplo, um professor de matemática alocado em três turmas tinha sua jornada encerrada sem possibilidade de manifestação prévia sobre a permanência nas turmas que seguiriam abertas.

Como ficou: no novo processo, após o fechamento das turmas que serão descontinuadas no ano seguinte, os docentes são reatribuídos às suas unidades de lotação, salvo manifestação contrária de interesse em remoção durante o período estabelecido para tal. Essa medida assegura maior estabilidade para os professores, reduz a rotatividade nas unidades escolares e, principalmente, agiliza o processo de alocação, considerando que a maioria opta por permanecer na mesma escola.

Etapas de atribuição dos docentes efetivos

Como era: depois de classificados de acordo com a pontuação na carreira, os professores efetivos escolhiam turmas de interesse para atuação, o que muitas vezes resultava em jornadas fragmentadas (por exemplo: 6 aulas de matemática em uma escola de manhã e 6 aulas de matemática em outra escola à tarde).

Como ficou: os professores efetivos são classificados e selecionam blocos de aulas dentro de sua habilitação. Os blocos de aulas agrupam as aulas de um mesmo componente, em uma mesma escola e turno. Por exemplo, um docente pode optar por um bloco de 24 aulas de componentes cuja habilitação prioritária é licenciatura em matemática, em uma única unidade escolar. Os professores também podem completar até 50% da sua jornada com componentes relacionados à sua área de ensino, mesmo que distintos da disciplina original de ingresso.²

² No Mato Grosso, o concurso público é realizado por disciplina.

Etapas de atribuição dos docentes temporários e de aulas residuais

Como era: similar aos docentes efetivos, após classificação geral, os professores temporários escolhiam turmas avulsas.

Como ficou: os docentes temporários aprovados e classificados em processo seletivo simplificado selecionam no sistema blocos de aulas de interesse em etapas de oferta. Por fim, turmas remanescentes e cargas residuais (ou seja, que não formaram blocos de aula) são atribuídas individualmente a docentes efetivos e temporários da unidade escolar, garantindo a atribuição em todas as turmas da rede.

Como Mato Grosso implementou o novo processo de alocação docente

Em fevereiro de 2023, sob a liderança do Secretário de Educação Alan Porto, o estado de Mato Grosso implementou uma mudança significativa no plano de carreira dos profissionais da educação básica: a criação **de novas jornadas semanais para professores da rede**. Essa medida possibilitou aos professores serem atribuídos em jornadas de 20 ou **40 horas semanais**, além da jornada de 30 horas já prevista anteriormente.

Ainda que a carreira antiga já possibilitasse a redução ou a ampliação da carga horária, essa medida concedeu transparência e previsibilidade aos professores e ao órgão central, agilizando o processo de alocação docente na rede.

A importância da jornada de 40h

Embora não exista uma única jornada de trabalho que seja a mais adequada para toda e qualquer rede, a previsão da jornada de 40h no PCCR permite o cumprimento do $\frac{1}{3}$ de hora-atividade com maior qualidade e desestimula os docentes a terem outros vínculos empregatícios, aspectos correlacionados com resultados positivos de melhoria da prática docente e, portanto, da aprendizagem dos estudantes.

Saiba mais em **Reestruturação de carreiras docentes: elementos para reflexão e ação** (Movimento Profissão Docente, 2022).

O próximo passo foi dado um ano depois da instauração das novas jornadas com o **redesenho do processo de alocação**, tendo em vista três grandes objetivos:

- **Ampliar** a adesão dos professores à jornada de 40 horas;
- **Concentrar** o maior número possível de docentes efetivos e temporários em uma única unidade escolar;
- **Aumentar** a eficiência do processo de alocação docente, ou seja, (i) garantir o preenchimento de todas as vagas disponíveis no menor tempo possível e (ii) maximizar a lotação em uma única unidade escolar.

Esse redesenho exigiu cerca de nove meses de trabalho, entre abril e dezembro de 2024, devido à complexidade das mudanças necessárias para viabilizá-lo.

Alocação e atribuição docente

Nos processos de gestão de pessoal das redes de ensino, é essencial distinguir os conceitos de **alocação** e **atribuição** docente, já que, embora sejam muitas vezes utilizados como sinônimos, eles se referem a etapas distintas da organização da rede.

A alocação diz respeito à lotação do professor em uma unidade escolar – ou seja, ao momento em que se define em qual(is) escola(s) o docente atuará. Já a atribuição é o processo de designação das aulas específicas que esse professor irá ministrar ou das turmas que irá assumir, considerando etapas, componentes curriculares e turnos.

Na prática, é comum que redes de ensino tratem a alocação como consequência da atribuição: ao garantir que todas as aulas estejam atribuídas, é(são) definida(s) a(s) escola(s) de atuação de cada docente.

No entanto, embora assegurar a cobertura total das aulas seja, de fato, um objetivo prioritário e legítimo, tal lógica reduz a alocação a um movimento operacional, pouco estratégico e desconectado de diretrizes mais amplas de valorização docente.

Por prever alterações em processos das diferentes áreas da Secretaria de Estado de Educação, o redesenho do processo de alocação da rede exigiu um fortalecimento da governança interna da Secretaria, sobretudo entre três áreas-chave: Gestão de Pessoas (via Secretaria Adjunta de Gestão de Pessoas – SAGP), Gestão Educacional (via Secretaria Adjunta de Gestão Educacional – SAGE) e Gestão da Rede (via Secretaria Adjunta de Gestão da Rede – SAGR).

A SAGP assumiu a liderança do processo, implementando três mudanças estruturais: o redesenho completo das etapas de alocação com a introdução do sistema de **blocos de aulas**; a modernização dos processos de substituição de professores, reduzindo significativamente a carga operacional das Diretorias Regionais de Ensino (DREs); e a articulação com a área de Tecnologia da Informação, responsável por desenvolver as soluções necessárias à operacionalização do novo modelo.

Paralelamente, a SAGE trabalhou nos aspectos pedagógicos da mudança, definindo licenciaturas prioritárias para todas as componentes curriculares dos Itinerários Formativos do Novo Ensino Médio e regulamentando a flexibilização de até 50% da carga horária docente para componentes da mesma área de formação, mesmo que não fossem da disciplina de ingresso do professor. Essa é uma medida prevista pela Lei nº 13.415/2017 (Brasil, 2017), que amplia as possibilidades de alocação em uma única escola sem comprometer a qualidade do ensino.

No âmbito da governança pedagógica, também se destacou um alinhamento entre as matrizes curriculares e as jornadas docentes disponíveis (Tabela 3). Tratou-se da revisão das cargas horárias das componentes das matrizes como divisores exatos da jornada docente, de modo a evitar aulas remanescentes.

Tabela 3 – Equivalência entre jornadas semanais previstas no Plano de Carreira e número de aulas lecionadas

Jornada semanal (em horas-relógio)	Número de aulas (50 min)
20	16
30	24
40	32



Exemplo: Um professor de matemática com jornada de 40h (32 aulas semanais) alocado em turmas de 7 aulas semanais assumiria 4 turmas (28 aulas), ficando com 4 aulas ociosas, enquanto em turmas de 8 aulas semanais completaria sua jornada exatamente com 4 turmas (32 aulas).

Essa abordagem gerou eficiência operacional e fiscal, pois maximiza o aproveitamento da carga horária docente, e coerência pedagógica, uma vez que aumenta a probabilidade de um docente atuar dentro de sua área de formação.

Em paralelo, a SAGR realizou um ajuste fundamental para a implementação do novo processo de alocação: a antecipação do calendário de matrículas, rematrículas e enturmação. Essa mudança permitiu que a alocação fosse baseada em dados reais de demanda por professores, contrastando com o modelo anterior que trabalhava com projeções.

Para garantir uma governança eficiente, o Secretário designou a liderança da SAGP como responsável pelo projeto, atribuindo-lhe a definição do cronograma e a articulação com as demais áreas para implementar as mudanças necessárias. A condução do processo foi reforçada por reuniões mensais com a participação do Secretário ou do Secretário Executivo, assegurando alinhamento estratégico, visibilidade dos entraves do projeto e agilidade na tomada de decisões.

Após o desenho do processo e a realização das alterações necessárias em sistema para sua implementação, foi publicada a Instrução Normativa 12/2024, que dispõe sobre o processo de atribuição, remoção e contração dos professores pertencentes ao Quadro das Unidades Educacionais da Rede Estadual de Ensino para o ano letivo de 2025 e dá outras providências. O início do processo ocorreu em outubro de 2024 com a manifestação de interesse na redução ou no aumento da jornada semanal pelos docentes e foi finalizado em janeiro de 2025 com a manifestação de interesse em blocos de aula inferiores a 16 aulas (aulas residuais) por servidores efetivos e temporários.

No próximo item, serão detalhadas as etapas do novo processo de alocação e das ações que foram necessárias para implementá-las.

Etapas do processo de alocação docente no Mato Grosso

O novo processo de atribuição de servidores efetivos e temporários na rede estadual de ensino de Mato Grosso foi organizado em etapas sequenciais e criteriosas, conforme detalhado na Instrução Normativa nº 012/2024/SEDUC/MT. A atribuição prioriza servidores efetivos, respeitando a classificação por pontuação (classe e nível) em um mesmo município, com critérios de desempate baseados em tempo de serviço no estado e idade (Art. 13 e 14 da IN).

O processo é dividido em três etapas principais: (i) atribuição de blocos de aula para professores efetivos; (ii) atribuição de blocos de aula para servidores efetivos remanescentes; e (iii) atribuição de blocos de aula para professores temporários e de aulas residuais para efetivos e temporários.

A primeira etapa do processo, detalhada no Quadro 1, é realizada na própria unidade escolar e ocorre após a conclusão dos processos de definição da demanda (matrícula e enturmação dos estudantes) e oferta (número de professores por jornada semanal).

Quadro 1 – Etapa 1: Atribuição de blocos de aula para professores efetivos

Fase	Público-alvo	Regras
Fase 1 – Reatribuição de servidores efetivos em uma mesma unidade escolar	Servidores efetivos da unidade escolar	• O professor pode permanecer na unidade escolar de lotação do seu cargo, de acordo com sua classificação e vagas disponíveis, ou pode optar por ficar remanescente. • Somente são reatribuídos os professores que completam a carga horária do cargo na unidade escolar de atual lotação (Art. 18, §3º) • Docentes com mais de uma habilitação podem ser atribuídos em todos os componentes aos quais são habilitados (Art. 18, §6º)
Fase 2 – Atribuição de docentes efetivos	Servidores efetivos remanescentes	• Secretaria divulga lista de classificação dos professores efetivos por município de acordo com pontuação na carreira e faz o chamamento dos docentes via email com link de acesso ao Portal de Atribuição Seduc (PAS) • Professores efetivos manifestam seu interesse em blocos de aula, organizando suas preferências em ordem de prioridade. • A atribuição é realizada pelo sistema PAS (Portal Atribuição Seduc), que segue a classificação municipal. O algoritmo funciona de forma sequencial (<i>sequential assignment algorithm</i>): inicialmente, verifica a primeira opção do professor mais bem ranqueado e, caso esteja disponível, realiza a atribuição; em seguida, avalia a opção do segundo professor, atribuindo-a se não coincidir com a escola já alocada ao primeiro, ou então considera sua segunda opção, e assim sucessivamente. • Divulgação de listas de vagas remanescentes no site da Seduc

Fonte: Elaborada por MPD a partir da IN Seduc/MT 12/2024

Formação de blocos de aula

No processo anterior de alocação docente da rede estadual de ensino de Mato Grosso, professores efetivos e temporários manifestavam interesse em **turmas** específicas durante a etapa de atribuição. Essa flexibilidade gerava fragmentação da carga horária quando, por exemplo, um docente manifestava interesse apenas por turmas de determinado ano/série ou componentes curriculares, ainda que elas estivessem pulverizadas em diversas instituições.

Visando otimizar a distribuição de aulas e reduzir a fragmentação da jornada em mais de uma escola, o processo atual implementou a atribuição por blocos de aulas, formados a partir de dados de enturmação e da definição de licenciaturas adequadas para as componentes curriculares e etapas. Nesse modelo, a unidade de manifestação de interesse do docente no momento da atribuição é um **bloco de aulas**.

Para viabilizar essa mudança, a rede implementou um algoritmo de blocagem de aulas integrado ao sistema existente de alocação. Esse mecanismo foi desenvolvido com base nas seguintes diretrizes:

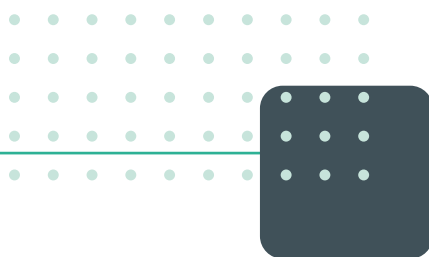
- **Agrupamento por habilitação na unidade escolar:** as aulas são agrupadas em um bloco caso tenham a mesma habilitação prioritária e sejam de uma única unidade escolar, ainda que de diferentes etapas, séries, itinerários formativos e turmas;
- **Blocos de aulas:** cada bloco deve ter carga horária mínima de 16 aulas (equivalente à jornada de 20 horas semanais) e máxima de 32 aulas semanais (equivalente à jornada de 40 horas semanais);
- **Hierarquia de blocagem:** foi priorizada a constituição de blocos de 24 aulas (equivalente à jornada de 30h semanais), tendo em vista que a maioria dos professores está lotada nessa jornada;
- **Distribuição por turno:** em um mesmo turno, o bloco não pode exceder 24 aulas, assegurando viabilidade na distribuição da carga horária do professor.

Para saber mais, veja o **Anexo I – Algoritmo para formação de blocos de aula**

Após a conclusão da primeira etapa, a Secretaria divulga oficialmente a lista de servidores remanescentes³ ordenados por classificação municipal juntamente com as vagas remanescentes (Art. 18, §9º). Esses profissionais são então redirecionados para a etapa 2, detalhada no Quadro 2, conduzida pelas Diretorias Regionais de Educação (DREs, que amplia as oportunidades de atribuição em disciplinas da área de conhecimento do docente e/ou, em último caso, em outras escolas de um mesmo município.

Caso persistam vagas não preenchidas, servidores efetivos são notificados pela DRE e podem ser alocados *ex officio* (Art. 22, §1º a §3º), ou seja, de acordo com a indicação da Secretaria. Nessa etapa, os professores efetivos remanescentes possuem prioridade de manifestação de interesse, seguidos pelos servidores efetivos removidos (ou seja, que solicitaram alteração de município), pelos servidores permutados e professores do Ensina Brasil. Percebe-se, portanto, que o novo processo de alocação docente também desestimula o processo de remoção na rede.

Após isso, as DREs podem atribuir aulas adicionais aos docentes (expansão da jornada docente), desde que sejam observadas regras como o limite máximo de 20 horas semanais, a compatibilidade de horário e a adequação docente (atribuir o professor em sua disciplina de concurso).



Quadro 2 – Etapa 2: Atribuição de blocos de aula para servidores efetivos remanescentes

Fase	Público-alvo	Regras
Fase 1	Servidores efetivos remanescentes	- Professores efetivos desses grupos manifestam interesse em blocos de aula no sistema e são atribuídos conforme algoritmo sequencial. - Professores podem ser atribuídos na área de conhecimento (até 50% da carga horária) ou <i>ex officio</i>.
Fase 2	Servidores efetivos removidos	
Fase 3	Servidores efetivos permutados e Ensina Brasil	
Fase 4 – Aulas adicionais / ampliação de carga horária	Servidores efetivos	Caso persistam vagas não preenchidas, professores podem manifestar interesse em outras aulas de sua unidade escolar (ampliação de carga horária). - Prioridade para professores da própria unidade e disciplina de concurso; - Limite de 20h semanais, condicionado à compatibilidade de horários do docente; - Atribuição feita pelos secretários da unidade escolar na disciplina de concurso e pelas DREs; - Aulas em bloco de 24 ou 16 aulas e aulas residuais.
Fase 5	Atribuição e contratação para modalidades específicas: integral vocacionadas, quilombolas, educação especial, educação em prisões, socioeducativo e outras	Editais específicos (Art. 22, §4º).

Fonte: Elaborado por MPD a partir de entrevistas com a rede

Após a conclusão da etapa 2, é iniciada a terceira e última do processo de atribuição, detalhada no Quadro 3, voltada para a alocação dos professores temporários e da atribuição de aulas residuais. Essa etapa também é conduzida pelas DREs a partir da ordem de classificação dos candidatos aprovados estabelecida no Edital de Processo Seletivo Simplificado 18/2023.

Além da alocação dos docentes temporários e da atribuição de aulas residuais que não formaram blocos completos, essa etapa ainda engloba (i) a alocação para projetos pedagógicos específicos e (ii) as substituições docentes que podem ocorrer em diferentes períodos ao longo do ano letivo. Para tanto, é organizada em quatro fases distintas, com as convocações ocorrendo exclusivamente através do sistema PAS e a publicação dos resultados no site oficial da Seduc.

Quadro 3 – Fases da etapa 3 de alocação docente: servidores temporários e aulas residuais para efetivos e temporários

Fase	Público-alvo	Regras
Fase 1	Servidores temporários	- Professores desse grupo são convocados por e-mail mediante a disponibilidade de vaga no município de classificação e manifestam interesse em blocos de aula disponíveis no sistema; - Duas rodadas de manifestação de interesse e convocação via sistema PAS em dias e horários distintos que variam de acordo com a área dos componentes curriculares; - Cada candidato temporário deverá indicar, no Pannel de Vagas, apenas uma unidade escolar por vez, para concorrer às contratações das vagas remanescentes, após a conclusão de todas as rodadas de Manifestações de interesse e das convocações realizadas pelo Sistema PAS, dentro do prazo estipulado no cronograma de atribuição.
Fases 2 e 3	Servidores efetivos e temporários, respectivamente	- Aulas residuais e projetos remanescentes são ofertados prioritariamente a efetivos/temporários já lotados na escola; - Professores manifestam interesse em completar a jornada com funções de projeto; - Aulas residuais, projetos e demais vagas em aberto são atribuídos diretamente na escola.
Fase 4	Substituições (até 90 dias) por professores temporários	- Atribuições de substituições de até 90 dias são realizadas pelas unidades escolares, enquanto aquelas com duração superior a 90 dias são conduzidas pelas DREs; - Cada candidato temporário indica no Pannel de Vagas uma unidade escolar por vez para concorrer às contratações de substituição com duração de até 90 dias; - Durante o período estabelecido, é possível alterar a unidade escolhida, desde que a nova opção pertença ao mesmo município de sua classificação. A alteração passa a valer a partir da data em que for registrada; - A classificação do candidato é vinculada exclusivamente à unidade selecionada, não sendo possível reivindicar vaga em outra escola, mesmo que haja candidato com menor pontuação alocado nela.

Fonte: Elaborada por MPD a partir da IN Seduc/MT 12/2024

A vinculação das aulas proporcionais ao cargo escolhido é de responsabilidade do Secretário Escolar de cada unidade, e o candidato que não aceitar as aulas/cargo e horários propostos pela unidade escolar nem confirmar sua atribuição não será convocado novamente até o término da terceira etapa de atribuição. Ver box *Riscos de judicialização do processo de contratação de temporários* a seguir.

Riscos de judicialização do processo de contratação de temporários

Durante o desenho do novo processo, a equipe teve dúvidas sobre possíveis questionamentos judiciais em três aspectos principais referentes ao último Processo Seletivo Simplificado para contratação de professores temporários:

- (i) Poderia a rede ofertar jornadas de 40h aos professores temporários, ainda que o Anexo do edital prevísse apenas 30h, uma vez que foi lançado antes da atualização do PCCR?
- (ii) A substituição da livre escolha de carga horária pela oferta de **blocos de aulas fechados possui respaldo legal?**
- (iii) Seria possível fazer com que o candidato perdesse sua posição na lista de classificação dos candidatos ao recusar um bloco de aulas?

Após análise do Edital (018/2023/GS/SEDUC/MT) e das normas correlatas (Portaria 1402/2023 e IN 008/2023), concluiu-se que: (i) a contratação em jornada de 40h poderia ser justificada por alteração legal superveniente, com base na jurisprudência do STF (ARE 944981/2018); (ii) a adoção de blocos fechados, embora represente uma mudança na prática anterior, não configura ilegalidade, ainda que possa gerar contestações; e (iii) a exclusão do candidato do cadastro de reserva por recusa de vaga violaria um item do edital, que garante a manutenção da classificação do candidato. No entanto, para contornar este último risco, bastaria à Secretaria manter o candidato no cadastro de reserva e permitir que ele manifestasse interesse em novas vagas que surgissem, conforme sua disponibilidade. Essa medida evitaria conflitos com o princípio da vinculação ao edital.

Cabe ressaltar que, para garantir a segurança jurídica do painel de vagas destinado às substituições temporárias, a Secretaria de Estado de Educação assegura que as convocações sejam realizadas rigorosamente de acordo com a ordem de classificação prevista no edital e com a manifestação de interesse dos profissionais por unidade escolar. A transparência do processo é fortalecida pela ampla divulgação da classificação geral e da classificação por unidade, o que contribui para a legitimidade do processo e coíbe práticas informais na alocação de profissionais.

5

Aprendizados



O novo processo de alocação docente na rede estadual trouxe importantes aprendizados, que apontam caminhos para aprimorar a gestão e garantir maior transparência, eficiência e equidade. Entre os principais destaques, estão:

COMUNICAÇÃO COMO PILAR FUNDAMENTAL

A realização de lives pela SAGP com lideranças e a elaboração de um documento com perguntas frequentes contribuíram para esclarecer dúvidas e ampliar o entendimento sobre as mudanças.

Para 2025, planeja-se ampliar os canais de comunicação, incluindo WhatsApp e SMS, para atingir melhor os docentes, uma vez que nem todos os professores acessavam o sistema no período estabelecido, em particular aqueles com menor letramento digital, que preferiam realizar o processo presencialmente na escola.

DISTRIBUIÇÃO DO ESFORÇO ENTRE ÓRGÃO CENTRAL E UNIDADES ESCOLARES

Embora tenha facilitado a usabilidade para os professores, a adoção de pacotes de aulas aumentou a carga de trabalho das escolas. A distribuição dos blocos, considerando turnos, turmas e etapas, ficou sob responsabilidade das secretarias escolares, que precisaram organizar e decidir sobre a alocação interna. Por exemplo, quando há vários professores e turmas da mesma disciplina, as escolas precisam definir quem atua em cada turno, sem poder aguardar decisões externas, o que demanda comissões locais e atas formais do processo.

FLEXIBILIDADE E EFICIÊNCIA NA ALOCAÇÃO

A flexibilidade introduzida na etapa 2, que permite complementar até 50% da jornada com componentes da área de ensino mesmo fora da disciplina de ingresso do professor, se mostrou essencial para otimizar a alocação sem comprometer a qualidade pedagógica. Além disso, o alinhamento prévio entre carga horária das disciplinas e jornadas docentes foi identificado como ponto-chave para evitar ociosidade e desperdício de recursos humanos.

TRANSPARÊNCIA E CONTROLE

Todos os registros de convocações e substituições devem ser feitos no sistema SIGEDUCA/GPE, com observância às normas legais e à ordem de classificação. A introdução de um painel histórico de chamamentos, acessível tanto pela rede quanto pelos professores, permitiu maior controle e redução de práticas informais ou manobras na alocação. A lógica do processo também reduziu brechas para favorecimentos pelo gestor escolar.

Anexo I

IN 12/2014

Algoritmo para formação de blocos de aula

O algoritmo a seguir exemplifica o mecanismo para formação de blocos em acordo com as regras descritas na seção anterior. O algoritmo realiza a criação de blocos por componente/escola/turno e prioriza a criação de blocos com, no máximo, 24 aulas em um determinado turno. O total de aulas em um turno dependerá das características de cada rede, como duração das aulas e tempo destinado a outras atividades e projetos.

Algoritmo FormarBlocos

/* =====

PROCEDIMENTO: form_blocos

OBJETIVO: Agrupar as aulas de determinada escola em “blocos” de trabalho, respeitando limites máximos de aulas por bloco e por turno.

PARÂMETROS DE ENTRADA:

- turmas_manha (Inteiro) : Total de turmas no turno da MANHÃ na escola (antigo X).
- turmas_tarde (Inteiro) : Total de turmas no turno da TARDE na escola (antigo Y).
- turmas_noite (Inteiro) : Total de turmas no turno da NOITE na escola (antigo Z).
- aulas_por_turma (Inteiro) : Define o total de aulas semanais de cada turma.

Esse valor varia de acordo com o componente curricular (disciplina) para o qual se está formando os blocos (Ex: matemática=5, história=2).

===== */

Procedimento form_blocos (turmas_manha, turmas_tarde, turmas_noite, aulas_por_turma : Inteiro)

Variáveis

```
max_aulas_bloco, max_aulas_turno : Inteiro
aulas_manha, aulas_tarde, aulas_noite : Inteiro
bloco : Vetor [1..3] de Inteiro
blocos : Lista de Vetor // Armazena a coleção de todos os blocos gerados
aulas_restantes, aulas_para_bloco, turno : Inteiro
i : Inteiro
```

// Máximo de aulas permitidas por bloco e por turno

```
max_aulas_bloco <- 32
max_aulas_turno <- 24
```

// Convertendo o número total de turmas em cada turno para o total de aulas do componente

```
aulas_manha <- turmas_manha * aulas_por_turma
aulas_tarde <- turmas_tarde * aulas_por_turma
aulas_noite <- turmas_noite * aulas_por_turma
```

// 1. Formar blocos cheios (32 aulas) enquanto houver saldo suficiente na escola

```
Enquanto (aulas_manha + aulas_tarde + aulas_noite) >= max_aulas_bloco Faça
  bloco[1] <- 0 // Representa aulas alocadas para a manhã neste bloco
  bloco[2] <- 0 // Representa aulas alocadas para a tarde neste bloco
  bloco[3] <- 0 // Representa aulas alocadas para a noite neste bloco
  aulas_restantes <- max_aulas_bloco
```

// Priorizar o preenchimento das aulas respeitando os limites por turno

Para turno de 1 até 3 faça

```
Se turno = 1 E aulas_manha > 0 Entao
  aulas_para_bloco <- MenorValor(aulas_restantes, max_aulas_turno, aulas_manha)
  bloco[1] <- bloco[1] + aulas_para_bloco
  aulas_manha <- aulas_manha - aulas_para_bloco
  aulas_restantes <- aulas_restantes - aulas_para_bloco
FimSe
```

```
Se turno = 2 E aulas_tarde > 0 Entao
  aulas_para_bloco <- MenorValor(aulas_restantes, max_aulas_turno, aulas_tarde)
  bloco[2] <- bloco[2] + aulas_para_bloco
  aulas_tarde <- aulas_tarde - aulas_para_bloco
  aulas_restantes <- aulas_restantes - aulas_para_bloco
FimSe
```

```
Se turno = 3 E aulas_noite > 0 Entao
  aulas_para_bloco <- MenorValor(aulas_restantes, max_aulas_turno, aulas_noite)
  bloco[3] <- bloco[3] + aulas_para_bloco
  aulas_noite <- aulas_noite - aulas_para_bloco
  aulas_restantes <- aulas_restantes - aulas_para_bloco
FimSe
```

FimPara

// Adiciona o bloco validado à lista de resultados final

```
AdicionarNaLista(blocos, bloco)
FimEnquanto
```

// 2. Formar blocos residuais com o que sobrou das aulas (respeitando limite de 24/turno)

```
Enquanto (aulas_manha + aulas_tarde + aulas_noite) > 0 Faça
  bloco[1] <- 0
  bloco[2] <- 0
  bloco[3] <- 0
  aulas_restantes <- max_aulas_bloco
```

Para turno de 1 até 3 faça

```
Se turno = 1 E aulas_manha > 0 Entao
  aulas_para_bloco <- MenorValor(aulas_restantes, max_aulas_turno, aulas_manha)
  bloco[1] <- bloco[1] + aulas_para_bloco
  aulas_manha <- aulas_manha - aulas_para_bloco
  aulas_restantes <- aulas_restantes - aulas_para_bloco
FimSe
```

```
Se turno = 2 E aulas_tarde > 0 Entao
  aulas_para_bloco <- MenorValor(aulas_restantes, max_aulas_turno, aulas_tarde)
  bloco[2] <- bloco[2] + aulas_para_bloco
  aulas_tarde <- aulas_tarde - aulas_para_bloco
  aulas_restantes <- aulas_restantes - aulas_para_bloco
FimSe
```

```
Se turno = 3 E aulas_noite > 0 Entao
  aulas_para_bloco <- MenorValor(aulas_restantes, max_aulas_turno, aulas_noite)
  bloco[3] <- bloco[3] + aulas_para_bloco
  aulas_noite <- aulas_noite - aulas_para_bloco
  aulas_restantes <- aulas_restantes - aulas_para_bloco
FimSe
```

```
FimPara
```

```
AdicionarNaLista(blocos, bloco)
```

```
FimEnquanto
```

// Exibe o relatório de todos os blocos gerados para o componente

```
Para i de 1 até tamanho(blocos) faça
  bloco <- ObterItem(blocos, i)
  Escrever("Bloco ", i, ": ", bloco[1], " aulas de manhã, ", bloco[2], " aulas de tarde, ", blo-
    co[3], " aulas de noite")
FimPara
```

```
FimProcedimento
```

```
/* =====
```

FUNÇÃO: MenorValor

OBJETIVO: Função utilitária para encontrar o menor valor entre três números.

```
===== */
```

Funcao MenorValor(a, b, c : Inteiro) : Inteiro

Variáveis

 menor : Inteiro

menor <- a

Se b < menor Entao

 menor <- b

FimSe

Se c < menor Entao

 menor <- c

FimSe

Retorne menor

FimFuncao

Início

 // Exemplo de uso:

 // Uma escola com 10 turmas de manhã, 8 à tarde e 6 à noite.

 // O componente curricular é história, que exige 2 aulas por turma.

 form_blocos(10, 8, 6, 2)

 // Outro exemplo:

 // A mesma escola, mas agora para matemática (5 aulas por turma)

 // form_blocos(10, 8, 6, 5)

Referências

BRASIL. Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017. Altera as leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. *Diário Oficial da União*, Brasília, 17 fev. 2017.

DARLING-HAMMOND, L.; BRANSFORD, J. Preparando os professores para um mundo em transformação: o que devem aprender e estar aptos a fazer. Porto Alegre: Penso Editora, 2019.

ELACQUA, Gregory.; MAROTTA, Luana. “Is Working One Job Better Than Many? Assessing the Impact of Multiple School Jobs on Teacher Performance in Rio de Janeiro”. *Economics of Education Review*, v. 78, 2020.

HANUSHEK, Eric A.; RIVKIN, Steven G. “Generalizations about Using Value-Added Measures of Teacher Quality”. *The American Economic Review*, v. 100, n. 2, p. 267-71, 2010.

IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Projeções da população: notas metodológicas 01/2024: Brasil e unidades da federação: estimativas e projeções: revisão 2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). “Censo Escolar da Educação Básica 2023: microdados”. Brasília, 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Sinopse Estatística da Educação Básica 2024. Brasília, DF.

MAROTTA, Luana. “Teachers’ Contractual Ties and Student Achievement: The Effect of Temporary and Multiple-School Teachers in Brazil”. *Comparative Education Review*, v. 63, n. 3, 2019.

MATO GROSSO. Lei Complementar nº 756, de 14 de fevereiro de 2023. Altera e acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 50, de 1º de outubro de 1998, e à Lei Complementar nº 442, de 4 de novembro de 2011, e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado de Mato Grosso*, Cuiabá, 14 fev. 2023.

MEDEIROS, Adriane Mesquita de et al. “Social Vulnerability of Brazilian Metropolitan Schools and Teachers’ Absence from Work Due to Vocal and Psychological Symptoms: A Multilevel Analysis”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 20, n. 4, 2023.

MARIONI, Larissa da Silva; FREGUGLIA, Ricardo da Silva; MENEZES-FILHO, Naercio A. “The Impacts of Teacher Working Conditions and Human Capital on Student Achievement: Evidence from Brazilian Longitudinal Data”. *Applied Economics*, v. 52, n. 6, p. 568-82, 2019.

MORICONI, G. M.; GIMENES, N. A. S.; COUTO, A. A.; ALVES, T. Atuação docente em múltiplas escolas no Brasil. São Paulo: D³e, 2024.

MOVIMENTO PROFISSÃO DOCENTE. Reestruturação de Carreiras Docentes: elementos para reflexão e ação. [S. l.]: Movimento Profissão Docente, 2023. Disponível em: <https://www.pro-fissaodocente.org.br/conteudos-pd/reestrutura%C3%A7%C3%A3o-de-carreiras-docentes%3A-elementos-para-reflex%C3%A3o-e-a%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: set. 2025.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. v. II. Paris: OECD Publishing, 2020.

PNUD BRASIL; IPEA; FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil. Brasília: PNUD, Ipea, FJP, 2022.

ROCKOFF, J. E. “The Impact of Individual Teachers on Student Achievement: Evidence from Panel Data”. *The American Economic Review*, v. 94, n. 2, p. 247-52, 2004.

RODRÍGUEZ-LOUREIRO, Lucía. et al. “Joint Effect of Paid Working Hours and Multiple Job Holding on Work Absence Due to Health Problems among Basic Education Teachers in Brazil”. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 35, 2019.

SOUSA, A.; MOURA, D. Jornada de trabalho e docência: uma análise da hora-atividade na rede estadual do Piauí. *Rev. Educ. Questão*, Natal, v. 58, n. 55, e19125, jan. 2020.



Há muitos caminhos para
transformar a educação, todos
eles passam pelos professores!

Conheça mais sobre a nossa agenda
em profissaodocente.org.br