



## INTRODUÇÃO

Esta Nota Técnica, a primeira elaborada pela Gerência de Planejamento de Pessoal (criada em Dez/2013), faz uma análise da evolução principalmente quantitativa do quadro de servidores no período de 2008 a 2013 para projetar os ingressos de servidores efetivos necessários no período 2014 a 2018.

Fazem parte das análises desta Nota, todos os Órgãos e Entidades do Executivo Estadual, com exceção de terceiros e empregados públicos das Sociedades de Economia Mista: MT GÁS, MT FOMENTO, METAMAT, EMPAER, e da empresa pública CEPROMAT (Entidades que possuem sistemas próprios de RH).

A escolha do período de análise deve-se ao fato de haver maior facilidade de extração das informações de pessoal disponíveis no Sistema Estadual de Administração de Pessoal – SEAP (que entrou em operação em Maio/2008) do que extrair informações disponíveis no antigo sistema QWS.

O período das projeções, por sua vez, foi escolhido, tomando-se por referência o período da próxima gestão (2015-2018) e a execução de um plano de governo diferente do plano atual. O ano 2014 foi incluído nas projeções, mas ao final deste ano, uma nova nota técnica deve ser elaborada alterando os números de 2014 de projeções para dados históricos.

O tipo de análise desta Nota Técnica tem como objetivo subsidiar a elaboração de um Plano Estratégico de Pessoal para o período 2014 a 2018 que contempla as análises feitas aqui, as sugestões apresentadas na parte final deste documento, a contribuição dos órgãos e entidades e as necessidades apresentadas no plano de governo e transformadas em programas, projetos e atividades no PPA e PTAs governamentais.

A nota procurou analisar as principais variáveis necessárias para o Planejamento de Pessoal: evolução do quadro, previsão de saídas, absenteísmo, gasto com pessoal e mudanças nos requisitos da força de trabalho.

As principais fontes dos dados foram: Boletins de Indicadores de Pessoal, Relatórios da Folha de Pagamentos de Novembro e Dezembro de cada ano (NGs 39), Planilhas de evolução da Remuneração dos servidores da Assessoria do Gasto com Pessoal (AGEPS), Relatório de Gestão Fiscal da SEFAZ, Indicadores do MT em Números da SEPLAN, entre outras fontes.

A tabulação dos dados foi feita em planilhas eletrônicas. Em seguida foram elaborados gráficos e análises. Os principais resultados foram: (1) somente para substituir saídas em função de vacâncias e aposentadorias, será necessário ingressar 10.122 novos servidores efetivos entre 2014 e 2018; (2) De 2008 a 2013 houve um crescimento da relação Despesa Total com Pessoal/Receita Corrente Líquida de 36% para 44% puxada pelo crescimento: dos inativos (38%), de ativos (7%), de gasto total com pessoal (89%) da remuneração dos servidores efetivos (87%), das tabelas de subsídios (91%); (3) Para os próximos anos são necessárias novas políticas para reestruturação de carreiras, concessão de aposentadoria e provimento de pessoal.

## FICHA TÉCNICA

### **GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO**

Silval da Cunha Barbosa – Governador

### **SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO**

Pedro Elias Domingos de Mello - Secretário de Estado

### **SECRETARIO ADJUNTO DE GESTÃO DE PESSOAS**

Cláudio Nogueira Dias – Secretário Adjunto de Estado

### **SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Débora Lopes Gagini – Superintendente

### **COORDENADORIA DE PROVIMENTO**

Laura Catarina Moura Moraes – Coordenadora

### **GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO DE PESSOAL**

Joelson Obregão Matoso – Gerente

### **EQUIPE TÉCNICA**

Ana Paula Ludke

Luciana Acioly

### **CAPA**

Loise Maria Viegas Dorileo

**Nota Técnica 01/2014 – Julho de 2014.** Cuiabá. Julho de 2014.

Publicação anual elaborada pela Gerência de Planejamento de Pessoal da Coordenadoria de Provimento, Superintendência de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Administração.

Secretaria de Estado de Administração

Centro Político Administrativo

Bloco III

Cuiabá - MT CEP 78.050-970

Telefone: (65) 3613-3797

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	2
MODELO DE PLANEJAMENTO DE PESSOAL DO GOVERNO ESTADUAL DE MATO GROSSO .....	5
1. Evolução do Quadro de Pessoal .....	7
1.1. Evolução do quadro por Tipo de Vínculo .....	7
1.2. Evolução do quadro por Órgão/Entidade .....	9
1.3. Evolução do quadro por Categoria.....	12
1.4. Evolução do quadro de Temporários por Órgão.....	14
1.5. Evolução do Quadro de Temporários por Categoria.....	16
1.6. Quadro de Estagiários por Órgão/Entidade .....	17
2. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2014-2018.....	19
2.1. Metodologia para previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2014-2018 .....	19
2.2. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2014-2018 por Órgão/Entidade.....	21
2.3. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2014-2018 por Categoria.....	23
3. Priorização para concursos .....	25
3.1. Priorização de concursos por Órgãos/Entidade.....	25
3.2. Priorização de concursos por Categoria.....	27
4. Evolução do Absenteísmo .....	28
4.1. Absenteísmo por tipo.....	28
4.2. Absenteísmo por Órgão/Entidade .....	30
4.3. Absenteísmo por Categoria.....	32
5. Evolução da remuneração e do gasto com pessoal .....	34
6. Mudanças nos requisitos da força de trabalho.....	41
7. Recomendações de concursos de 2014 a 2018 .....	42
8. Outras recomendações .....	44

## MODELO DE PLANEJAMENTO DE PESSOAL DO GOVERNO ESTADUAL DE MATO GROSSO

A adoção de um modelo que apresenta as principais variáveis a serem consideradas no Planejamento de Pessoal é importante para guiar os planejadores na escolha dos métodos e técnicas adequadas.

De acordo com Chiavenato (2004), há cinco modelos de Planejamento de RH:

Modelos de Planejamento de RH	Características
<b>Modelo baseado na procura estimada do produto ou serviço</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As necessidades de pessoal são uma variável e depende da procura estimada de produto/serviço;</li> <li>• A relação entre número de funcionários e procura do produto/serviço é influenciada pela produtividade, tecnologia, disponibilidade interna e externa de recursos financeiros e disponibilidade de pessoas na organização;</li> <li>• Utiliza dados históricos</li> <li>• Predominante para o nível operacional;</li> <li>• Limita-se a aspectos quantitativos;</li> </ul>
<b>Modelo baseado em segmentos de cargos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Restrito ao nível operacional;</li> <li>• Utilizado em empresas de grande porte;</li> <li>• Consiste em escolher um fator estratégico e estabelecer seus níveis históricos; determinar os níveis históricos da força de trabalho para cada unidade, projetando os níveis futuros através da correlação com a projeção dos níveis do fator estratégico correspondente.</li> </ul>
<b>Modelo de substituição do postos-chave</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representação visual de quem substitui quem na eventualidade de alguma possível vaga futura;</li> <li>• A substituição depende da avaliação de desempenho do candidato e da promovabilidade;</li> <li>• Funciona como um plano de carreiras;</li> </ul>
<b>Modelo baseado no fluxo de pessoal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapeia o fluxo das pessoas para dentro, através e para fora da organização;</li> <li>• Modelo vegetativo e conservador, de natureza contábil e quantitativa;</li> </ul>
<b>Modelo de planejamento integrado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo sistêmico;</li> <li>• Permite um diagnóstico mais profundo das necessidades de aporte humano à organização, considerando tanto os aspectos tangíveis quanto os aspectos intangíveis como habilidades, conhecimentos, atitudes, etc.</li> </ul>

Quadro 01– Modelos de Planejamento de RH

Fonte: Chiavenato (2004)

O modelo adotado em Mato Grosso foi elaborado tendo como base principalmente o modelo baseado no fluxo de pessoal e o modelo de planejamento integrado, incluindo alguns elementos próprios da administração pública, como Despesa Total com Pessoal, Receita Corrente Líquida, cargos criados, PPA, PTA, etc.

Esse modelo deve ser adotado de forma global para planejar o quadro necessário no Executivo Estadual, mas as características do trabalho de alguns órgãos/entidades podem justificar a aplicação de algum modelo específico. Nos órgãos que há atendimento ao público, JUCEMAT, por exemplo, pode-se adotar o modelo baseado na procura estimada do produto ou serviço.

Ademais, o modelo não deve ser rígido, imutável, mas ao invés disso, incorporar melhorias decorrentes da aplicação e conhecimento da realidade do quadro de servidores do Executivo Estadual.

Abaixo o modelo proposto:

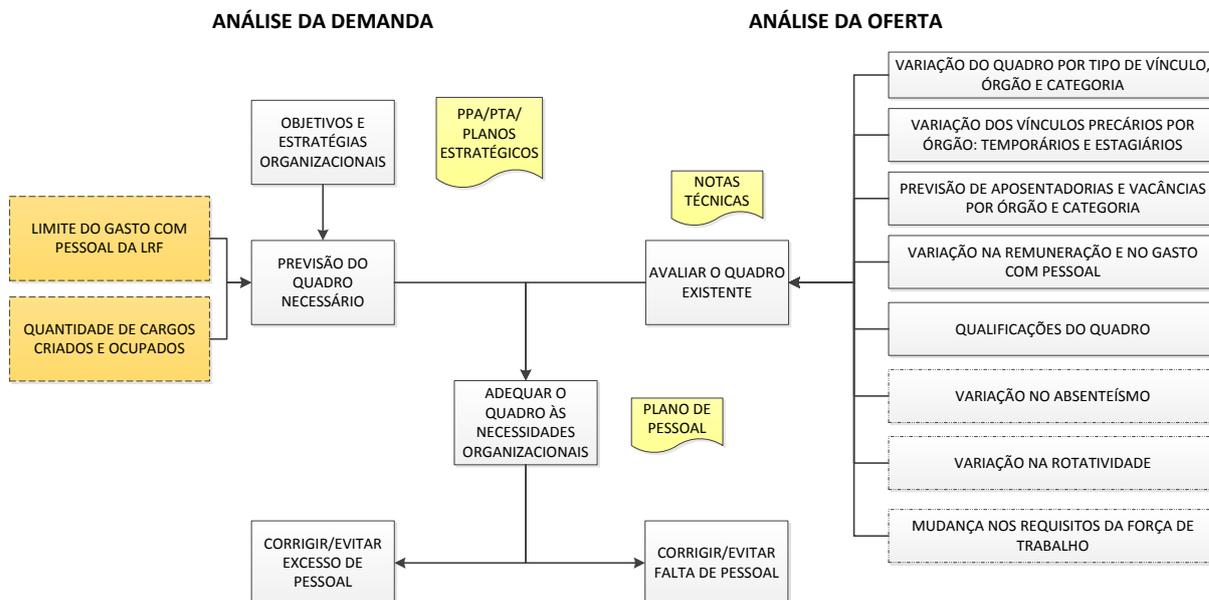


Figura 01 – Modelo de Planejamento de Pessoal do Governo Estadual de Mato Grosso.

O objetivo do modelo (produto final) é a elaboração de um Plano Estratégico de Pessoal que apoie o alcance das metas e objetivos estipulados no Plano Estratégico Governamental.

Esse Plano Estratégico de Pessoal ou simplesmente Plano de Pessoal conterá ações para evitar excesso de pessoal (decisão de não substituir os aposentados de determinada categoria, por exemplo) e ações para evitar a falta de pessoal (previsão de vagas para concurso para cargos que irão vagar em decorrência de vacâncias e aposentadorias).

O Plano Estratégico de Pessoal será formulado a partir da análise da demanda de pessoal (extraída dos planos governamentais como PPA, PTA, Planos Estratégicos) e da oferta de pessoal (notas técnicas que avaliam a quantidade e em alguma medida a qualidade do quadro existente, bem como projeta a necessidade do quadro futuro considerando as previsões de aposentadorias e vacâncias).

A previsão do quadro necessário deve observar o limite de cargos criados para cada categoria, bem como o limite de aumento do Gasto com Pessoal em relação a Receita Corrente Líquida.

## 1. Evolução do Quadro de Pessoal

Esta seção apresenta a evolução do quadro de pessoal por Tipo de Vínculo (com destaque para o quadro de estagiários e temporários), Órgão e Categoria.

### 1.1. Evolução do quadro por Tipo de Vínculo

			2008	2009	2010	2011	2012	2013	Var. 2008- 2013	Var. Anual
INATIVOS	Aposentado	Qt. Serv.	14.846	15.500	17.879	19.021	20.361	21.842	47%	9%
		Despesa	33.378.341	38.972.638	49.536.517	63.224.338	75.810.443	90.305.472	171%	34%
	Pensionista	Qt. Serv.	6.031	5.892	6.097	6.237	6.210	6.268	4%	1%
		Despesa	10.981.018	12.127.949	13.925.152	16.846.633	17.900.253	19.776.117	80%	16%
ATIVOS	Efetivo e Comissionado	Qt. Serv.	4.323	4.675	5.301	4.068	4.360	4.385	1%	0%
		Despesa	15.539.919	18.362.958	23.598.425	22.188.264	25.844.235	27.890.471	79%	16%
	Efetivo	Qt. Serv.	36.148	34.728	31.819	39.322	39.846	39.308	9%	2%
		Despesa	91.680.168	101.633.715	110.306.989	150.449.031	161.801.728	181.140.765	98%	20%
	Exclusivamente Comissionado	Qt. Serv.	1.902	2.077	2.131	2.217	2.183	2.194	15%	3%
		Despesa	4.383.514	4.817.078	5.125.829	5.368.753	5.317.758	5.612.384	28%	6%
	Temporário	Qt. Serv.	18.944	22.668	22.992	18.518	18.911	20.383	8%	2%
		Despesa	19.038.062	22.444.376	25.759.316	21.068.469	25.880.184	30.131.187	58%	12%
<b>TOTAL - Nº SERVIDORES</b>			<b>82.194</b>	<b>85.540</b>	<b>86.219</b>	<b>89.383</b>	<b>91.871</b>	<b>94.380</b>	<b>15%</b>	<b>3%</b>
<b>TOTAL - VALOR BRUTO</b>			<b>175.001.021</b>	<b>198.358.715</b>	<b>228.252.227</b>	<b>279.145.488</b>	<b>312.554.601</b>	<b>354.856.397</b>	<b>103%</b>	<b>21%</b>

Quadro 02– Evolução do quadro por tipo de vínculo.

Fonte: NGs 39 de Dezembro de 2008 a 2013 (para os Temporários foi considerada a quantidade de pessoas, não de vínculos, de Novembro de cada ano).

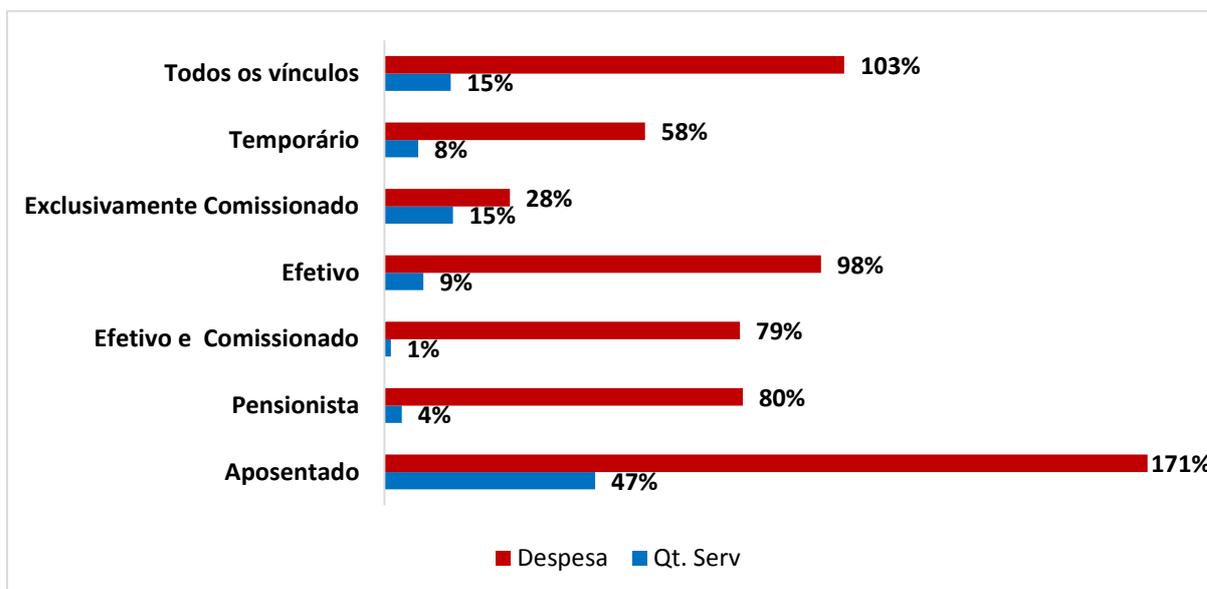


Gráfico 01– Variação no quantitativo de servidores e na despesa de 2008 a 2013, por Tipo de Vínculo.

Da análise da tabela e do gráfico acima, pode-se concluir que:

- ✓ Enquanto a quantidade de servidores cresceu 15% no período analisado a despesa com o quadro de pessoal aumentou 103%.
- ✓ O vínculo que mais cresceu foi o de aposentado com aumento de 47%, e o que menos cresceu foi o comissionado de carreira com aumento de 1%.
- ✓ Em relação aos cargos e funções comissionadas enquanto a ocupação destes por servidores efetivos aumentou 1% a ocupação por servidores exclusivamente comissionados aumentou 15%.
- ✓ Apesar do quadro de servidores efetivos ter aumentado 9% houve necessidade de ampliar em 8% o quadro de temporários.
- ✓ De todos os vínculos analisados o quadro que mais cresce é o de aposentado (47%) refletindo na despesa total de pessoal.
- ✓ Em média a despesa com ativos e inativos aumentou 21% ao ano no período analisado. É preciso que este aumento se persistir nos próximos anos seja acompanhado pelo crescimento das receitas do Executivo Estadual.

## 1.2. Evolução do quadro por Órgão/Entidade

Órgão/Entidade	2008		2009		2010		2011		2012		2013		Var. 2008-2013	
	Qt. Serv.	Qt. Serv. Efetivos	Qt. Serv.	Qt. Serv. Efetivos										
SETECS/SETAS	549	313	561	296	524	265	451	227	382	229	413	266	-25%	-15%
SINFRA/SETPU	668	560	669	550	635	532	550	480	527	459	515	450	-23%	-20%
SES	5.874	4.972	5.758	4.919	5.553	4.790	5.460	4.702	4.995	4.578	4.741	4.359	-19%	-12%
SAD	702	589	566	442	538	413	509	397	529	410	590	463	-16%	-21%
SEC	117	82	116	80	111	79	98	68	99	67	103	68	-12%	-17%
SEFAZ	1.612	1.495	1.632	1.499	1.629	1.505	1.562	1.461	1.479	1.384	1.458	1.367	-10%	-9%
PJC	2.668	2.664	2.586	2.580	2.360	2.358	2.634	2.632	2.629	2.628	2.466	2.464	-8%	-8%
CASA CIVIL	219	82	231	76	234	74	189	67	178	56	204	72	-7%	-12%
PGE	161	127	158	124	158	121	146	119	142	115	161	136	0%	7%
CBM	936	935	915	915	896	896	989	989	967	967	954	954	2%	2%
PM	6.393	6.393	6.218	6.218	5.973	5.973	6.938	6.938	6.776	6.776	6.516	6.516	2%	2%
SEEL	70	38	69	38	65	35	65	34	57	22	75	44	7%	16%
SEDUC	41.856	17.217	44.626	16.646	42.192	14.797	41.678	18.183	45.106	19.200	45.584	18.223	9%	6%
INDEA	666	567	724	561	697	554	669	646	684	658	751	726	13%	28%
IMEQ/IPEM	63	60	64	61	64	61	64	61	68	60	73	62	16%	3%
UNEMAT	1.397	1.103	1.150	1.096	1.413	1.079	1.473	1.057	1.551	1.119	1.661	1.169	19%	6%
SEJUSP/SEJUDH	2.751	2.002	3.171	2.027	2.757	1.521	2.687	2.610	2.758	2.701	3.299	3.266	20%	63%
INTERMAT	99	71	98	69	107	67	127	77	121	74	120	76	21%	7%
SEDTUR	40	16	39	17	40	18	38	20	43	24	49	27	23%	69%
SECOM	41	7	45	7	46	5	53	13	51	11	53	12	29%	71%
SICME	78	23	84	27	83	28	87	32	86	32	101	39	29%	70%
SEMA	562	334	695	343	648	341	644	429	702	483	737	537	31%	61%
SEPLAN	196	146	199	146	189	140	177	133	173	133	267	231	36%	58%

Órgão/Entidade	2008		2009		2010		2011		2012		2013		Var. 2008-2013	
	Qt. Serv.	Qt. Serv. Efetivos	Qt. Serv.	Qt. Serv. Efetivos										
SECITEC	301	115	351	122	300	114	380	124	402	124	424	127	41%	10%
FAPEMAT	12		13	2	14	3	14	4	14	5	17	7	42%	-
MT SAUDE	20	16	20	15	16	12	19	14	20	15	29	24	45%	50%
CASA MILITAR	54	46	62	55	98	73	84	74	81	71	80	71	48%	54%
SEDER/SEDRAF	95	33	104	37	107	35	136	34	132	35	146	40	54%	21%
AGER	48	27	43	22	33	22	65	35	62	37	75	45	56%	67%
DETRAN	563	389	560	373	823	640	856	673	836	660	905	731	61%	88%
JUCEMAT	45	12	47	12	92	57	87	52	88	52	99	61	120%	408%
AGE	44	36	37	28	62	53	66	56	68	59	97	87	120%	142%
NOVA CHANCE	2	1	3		4	1	12	10	16	14	15	14	650%	1300%
VICE GOVERNADORIA	9		10		9	1	86	23	80	20	73	17	711%	-
AGECOPA/SECOPA			14		73		63	17	85	29	109	54	-	-
AGEM											11		-	-
LEMAT							4		4		4		-	-
POLITEC					536	457	623	580	630	579	593	548	-	-
SECID							121	80	117	80	130	94	-	-
SESP							296	239	290	240	298	246	-	-
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>68.911</b>	<b>40.471</b>	<b>71.638</b>	<b>39.403</b>	<b>69.079</b>	<b>37.120</b>	<b>70.200</b>	<b>43.390</b>	<b>73.028</b>	<b>44.206</b>	<b>73.996</b>	<b>43.693</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>

Quadro 03– Evolução do quadro por tipo de vínculo.

Fonte: NGs 39 de Dezembro de 2008 a 2013 (para os Temporários foi considerada a quantidade de vínculos de Novembro de cada ano).

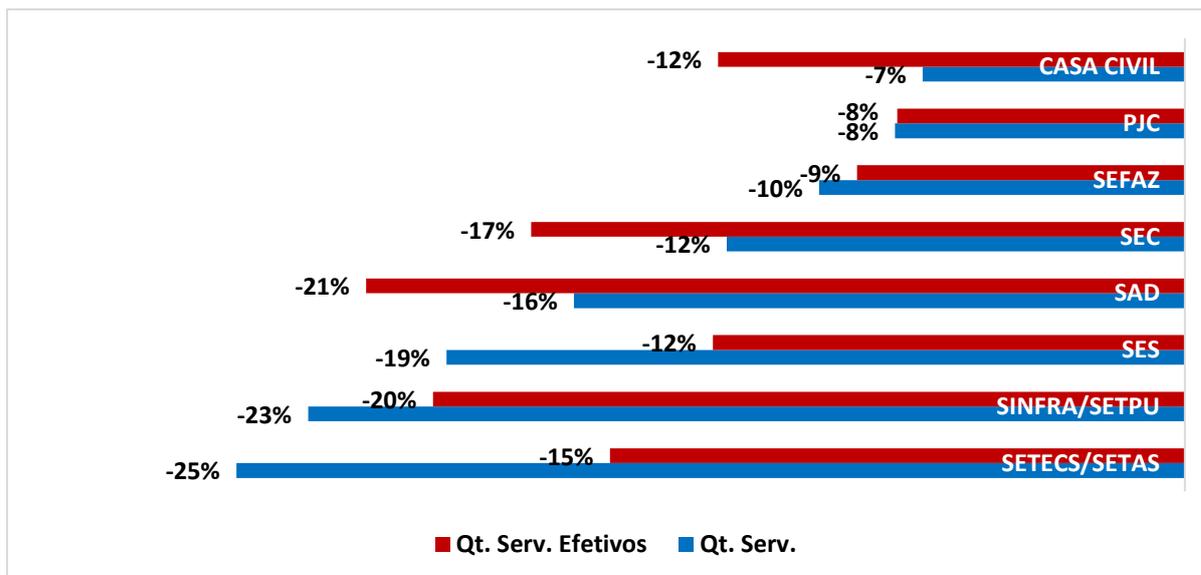


Gráfico 02– Órgãos/entidades que tiveram as maiores reduções no quadro entre 2008 e 2013.

Da análise da tabela e do gráfico acima, pode-se concluir que:

- ✓ Todos os órgãos/entidades com déficit no seu quadro de servidores também apresentaram queda no quantitativo de servidores efetivos.
- ✓ Enquanto o Estado apresentou um aumento geral de 8% no seu quadro de servidores efetivos, alguns órgãos/entidades apresentaram um declínio, como é o caso da SETECS/SETAS (-15%), SINFRA/SETPU (-20%), SES (-12%), SAD (-21%), SEC (-17%), SEFAZ (-9%), PJC (-8%) e Casa Civil (-12%).
- ✓ A maior parte dos órgãos/entidades (30) apresentaram crescimento tanto no quadro geral, quanto no quadro de efetivos, sendo o crescimento do quadro:
  - Em 22 órgãos e entidades o crescimento de efetivos foi de 1% a 88%,
  - Em 3 órgãos/entidades o crescimento de efetivos foi de 142% a 1300%, e
  - Em 5 órgãos/entidades houve crescimento de efetivos, mas em períodos diferentes do analisado (2008 - 2013)
- ✓ No período analisado, a Vice Governadoria aumentou em 711% os seu quadro de servidores, com um pico de crescimento em 2011 em função da mudança em sua estrutura e no nº de vagas dos comissionados. Do mesmo modo a quantidade de efetivos aumentou consideravelmente em 2011, passando a compor 27% do quadro geral de servidores.
- ✓ Criada em 2009 a AGECOPA começou a funcionar com seu quadro de pessoal composto 100% por servidores exclusivamente comissionados, o qual, a partir de 2011, passou a ser composto em 27% por servidores efetivos, aumentando esse percentual para 34% em 2012 e 50% em 2013.
- ✓ No ano de 2010 há uma diminuição do quadro de servidores da SEJUSP, decorrente da redistribuição de servidores para compor o quadro da POLITEC, que passou a ser formado por 85% de servidores da antiga SEJUSP.
- ✓ Em 2011, 81% do quadro da SESP (239 servidores) foi formado por efetivos, 47% deles provenientes da SESUSP, que passou a denominar-se SESP em dezembro de 2010, e 34% oriundos de outros órgãos/ingressos.
- ✓ A LEMAT, foi reativada em 2011, com um quadro de pessoal composto por apenas 4 servidores exclusivamente comissionados, o qual se manteve até 2013.
- ✓ A AGEM foi criada em 2013, com um quadro de pessoal formado 100% por servidores exclusivamente comissionados (11 servidores).

## 1.3. Evolução do quadro por Categoria

<b>Categoria</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Cresc. 2013 em relação à 2008</b>
MAGISTERIO	76	55	33	24	22	20	-74%
SERVIDORES PCCS/92	387	331	236	197	166	124	-68%
AG. ADM. FAZENDARIA	249	249	239	233	229	221	-11%
PROF. CEPROTEC	100	86	80	75	72	69	-31%
PROF. DO SUS	4.964	4.911	4.781	4.700	4.576	4.357	-12%
PROF. Q. ADM. PGE	67	66	63	61	60	59	-12%
GRUPO TAF	810	822	877	849	783	746	-8%
POLICIA CIVIL	2.652	2.575	2.366	2.632	2.617	2.464	-7%
PROFES EDUC SUPERIOR	665	664	654	642	636	622	-6%
PROF METROL QUAL IND	60	60	60	59	59	59	-2%
CARREIRA MILITAR	7.281	7.107	6.871	7.949	7.762	7.495	3%
PROF DESENV ECO SOCI	1.670	1.590	1.528	1.590	1.609	1.725	3%
PROF. DO INTERMAT	69	67	64	75	71	74	7%
PROF. EDUC. BASICA	16.793	16.280	14.549	17.997	19.043	18.085	8%
POLICIA TECNICA	380	378	366	446	434	411	8%
PROF. AREA INST.	1.046	1.024	960	1.014	1.028	1.235	18%
PROC. DO ESTADO	61	59	59	58	54	76	25%
PROF TECNIC EDUC SUP	435	431	427	415	485	550	26%
PROF. INDEA	564	560	555	649	659	727	29%
PROF. M. AMBIENTE	323	322	322	414	412	440	36%
PROF. ANAL. REGULAD.	21	21	21	34	35	35	67%
PROF. SERV. TRANSITO	388	372	637	668	658	728	88%
GESTORES GOVERN.	53	51	49	48	48	100	89%
PROF. S. PRIS./PENITENCIÁRIO	1.237	1.205	1.191	2.098	2.230	2.694	118%
PROF DEFESA CONSUM	15	14	13	37	34	37	147%
AUDIT. DO ESTADO	26	23	49	47	50	70	169%
PROF SIST SOC EDUC	79	80	70	379	374	470	495%
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>40.471</b>	<b>39.403</b>	<b>37.120</b>	<b>43.390</b>	<b>44.206</b>	<b>43.693</b>	<b>8%</b>

Quadro 04– Evolução do quadro por categoria.

Fonte: NGs 39 de Dezembro de 2008 a 2013

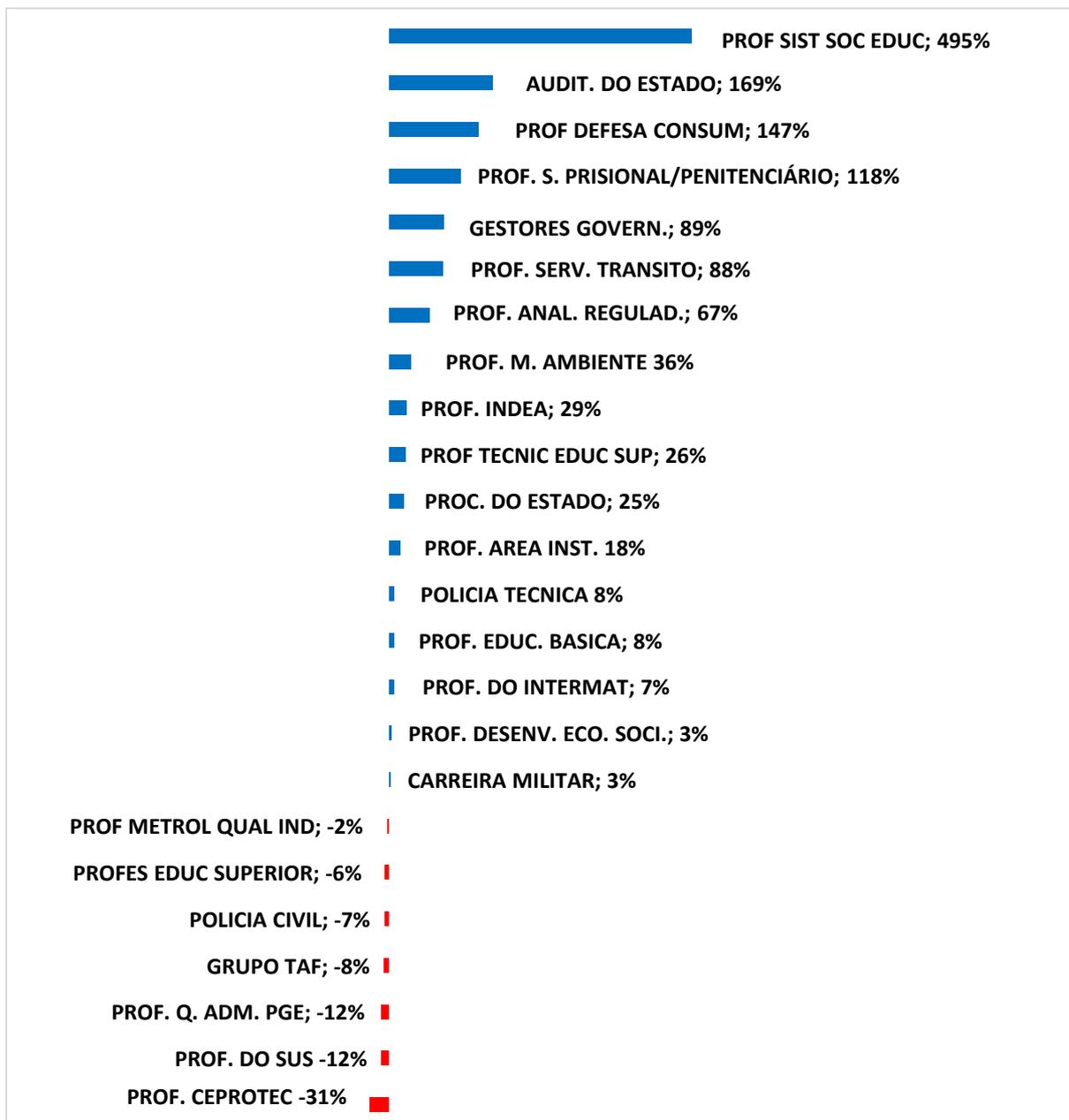


Gráfico 03– Variação do quadro por Categoria entre 2008 e 2013.

Da análise da tabela e do gráfico acima, pode-se concluir que:

- ✓ Dentre as carreiras analisadas, a do Magistério, Servidores do PCCS/92 e os AAF encontram-se em extinção.
- ✓ As carreiras dos Prof. CEPROTEC (-31%), SUS (-12%) e dos Prof. Q. Adm. PGE (-12%) apresentaram os maiores déficits no quadro de servidores.
- ✓ As carreiras que apresentaram o maior percentual de crescimento no quadro de efetivos foram os Prof. S. Prisional/Penitenciário (118%), Prof. da Defesa do Consumidor (147%), Auditor do Estado (169%) e Prof. Sist. Soc. Educ. (495%).
- ✓ Dentre as carreiras analisadas a que mais aumentou o quadro de servidores foi a dos Prof. Sist. Soc. Educ., com um pico de crescimento no ano de 2011, passando de 70 servidores para 379.
- ✓ No período analisado o Estado apresentou um aumento de 8% no seu quadro total de efetivos.

## 1.4. Evolução do quadro de Temporários por Órgão

Órgão/Entidade	2008		2009		2010		2011		2012		2013		Var. 2008-2013	
	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo										
AGER	14	14	14	14	4	4							-100%	-100%
CBM	1	1											-100%	-100%
INDEA	77	77	144	144	123	123							-100%	-100%
SEJUSP/SEJUDH	637	638	1.013	1.024	1.125	1.125	6	6					-100%	-100%
SINFRA/SETPU	12	12	21	21	8	8							-100%	-100%
SETECS/SETAS	127	127	146	146	139	139	103	103	28	28	2	2	-98%	-98%
SES	609	705	618	618	542	542	457	457	129	129	98	98	-84%	-86%
SEDUC	17.119	24.578	20.473	27.915	20.543	27.326	17.405	23.431	18.148	25.839	19.605	27.300	15%	11%
UNEMAT	292	294	54	54	334	334	415	416	432	432	492	492	68%	67%
SECITEC	92	92	132	132	79	79	147	147	171	171	182	183	98%	99%
POLITEC					73	73	32	32	40	40	34	34	-	-
SECID							1	1					-	-
SEMA			90	90	75	75							-	-
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>18.980</b>	<b>26.538</b>	<b>22.705</b>	<b>30.158</b>	<b>23.045</b>	<b>29.828</b>	<b>18.566</b>	<b>24.593</b>	<b>18.948</b>	<b>26.639</b>	<b>20.413</b>	<b>28.109</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>

Quadro 05– Evolução do quadro de temporário por órgão.

Fonte: NGs 39 de Novembro de 2008 a 2013.

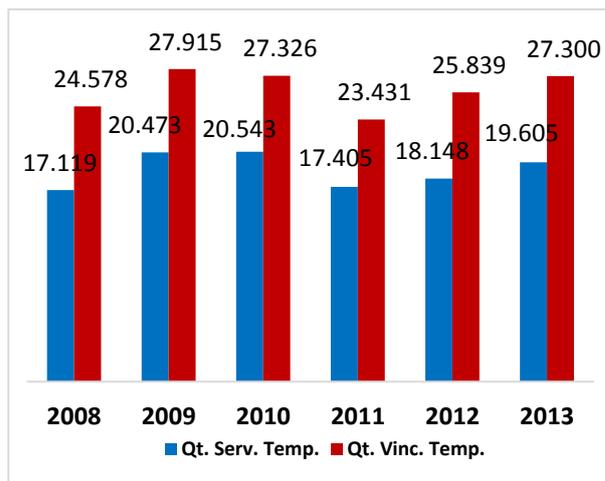


Gráfico 04 – Variação do quadro de temporários da SEDUC por pessoa e vínculo entre 2008 e 2013

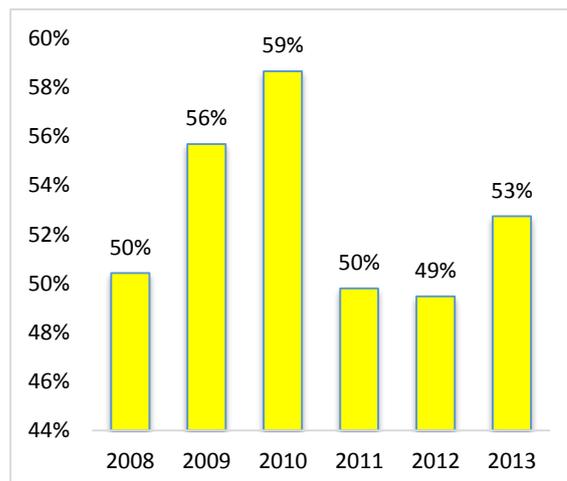


Gráfico 05 – Variação do percentual de temporários no quadro da SEDUC entre 2008 e 2013

Da análise da tabela e do gráfico acima, pode-se concluir que:

- ✓ No Executivo Estadual a quantidade de servidores temporários aumentou 8% no período analisado (em média 1,5% ao ano).
- ✓ Os órgãos AGER, CBM, INDEA, SEJUSP/SEJUDH, SINFRA/SETPU conseguiram eliminar os temporários ao longo do período analisado.
- ✓ Observa-se que houve uma queda considerável no número de servidores temporários para os órgãos SETECS/SETAS (-98%) e SES (-84%).
- ✓ A UNEMAT e a SECITEC vem apresentando um crescimento constante no quantitativo de temporários.
- ✓ A SEDUC apresentou um crescimento, no período analisado, de 15% na quantidade de servidores temporários e 11% na quantidade de vínculos temporários. Esse crescimento apesar de menor que o de outros órgãos, representou um aumento de 2.486 novos servidores temporários e 2.722 novos vínculos temporários. De todos os servidores temporários, 96% são da SEDUC.
- ✓ Apesar dos ingressos nos últimos anos, a SEDUC não vem conseguindo reduzir o percentual de servidores temporários em relação ao quadro total. Esse percentual variou entre 49% em 2012 e 59% em 2010. De acordo com a SEDUC o ideal é que esse percentual não seja superior a 30%.
- ✓ A quantidade de vínculos para cada professor temporário varia de 1,3 a 1,4 demonstrando uma certa estabilidade neste indicador

## 1.5. Evolução do Quadro de Temporários por Categoria

CATEGORIA	2008		2009		2010		2011		2012		2013		Var. 2008-2013	
	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo										
MAGISTERIO	1	1											-100%	-100%
PROF SIST SOC EDUC	105	105	229	229	222	222	3	3					-100%	-100%
PROF. ANAL. REGULAD.	14	14	14	14	4	4							-100%	-100%
PROF. INDEA	77	77	144	144	123	123							-100%	-100%
PROF. S. PRISIONAL	433	433	656	662	795	795	3	3					-100%	-100%
SERVIDORES PCCS/92	529	530	1	1									-100%	-100%
PROF. DO SUS	609	705	618	618	542	542	456	456	129	129	98	98	-84%	-86%
POLICIA TECNICA	87	88	90	93	117	117	32	32	40	40	34	34	-61%	-61%
PROF DESENV ECO SOCI	225	225	427	427	486	486	369	369	333	333	228	228	1%	1%
PROF. EDUC. BASICA	16.525	23.974	20.254	27.694	20.247	27.030	17.142	23.167	17.843	25.534	19.379	27.074	17%	13%
PROF TECNIC EDUC SUP	22	22	45	45	79	79	23	23			36	36	64%	64%
PROFES EDUC SUPERIOR	272	272	9	9	255	255	392	393	432	432	456	456	68%	68%
PROF. CEPROTEC	92	92	132	132	79	79	147	147	171	171	182	183	98%	99%
PROF. M. AMBIENTE			90	90	75	75								
PROF. S. PENITENCIAR					21	21								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>18.991</b>	<b>26.538</b>	<b>22.709</b>	<b>30.158</b>	<b>23.045</b>	<b>29.828</b>	<b>18.567</b>	<b>24.593</b>	<b>18.948</b>	<b>26.639</b>	<b>20.413</b>	<b>28.109</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>

Quadro 06– Evolução do quadro de temporário por categoria.

Fonte: NGs 39 de Novembro de 2008 a 2013.

Da análise da tabela acima, pode-se concluir que:

- ✓ No período analisado, dentre as categorias que apresentaram temporários complementando o seu quadro, 8 delas conseguiram eliminá-los: magistério, Prof Sist Soc Educ, Prof Anal Reguladora, Prof. INDEA, Prof. S. Prisional, Servidores PCCS/92, Prof. M. Ambiente e Prof. S. Penitenciário.
- ✓ Enquanto o Executivo Estadual apresentou um crescimento de 7% na quantidade de pessoas e 6% na quantidade de vínculos, 4 (quatro) categorias apresentaram crescimento superior de temporários tanto no percentual de pessoas quanto no de vínculos: Prof. CEPROTEC (pessoa 98%, vínculo 99%), Profes Educ superior (pessoa 68%, vínculo 68%), Prof Tecnic Educ Sup (pessoa 64%, vínculo 64%) e Prof Educ Básica (pessoa 17%, vínculo 13%).
- ✓ Dentre as categorias com maior crescimento de temporários, Prof Educ Básica é a categoria que mais se destaca em quantidade, com 19.379 pessoas e 27.074 vínculos em 2014.

## 1.6. Quadro de Estagiários por Órgão/Entidade

ÓRGÃO/ENTIDADE	CIEE	IEL	TOTAL ESTAGIÁRIOS	QT. SERVIDORES	% ESTAGIÁRIOS
SESP		94	94	298	24%
SINFRA/SETPU	115		115	515	18%
AGECOPA/SECOPA	22		22	109	17%
SEMA	104		104	737	12%
SECID	18		18	130	12%
POLITEC		80	80	593	12%
AGER	10		10	75	12%
NOVA CHANCE		2	2	15	12%
PGE		18	18	161	10%
MT SAUDE		3	3	29	9%
SEC		10	10	103	9%
SAD	51		51	590	8%
SETECS/SETAS	35		35	413	8%
JUCEMAT	8		8	99	7%
SEEL		6	6	75	7%
FAPEMAT	1		1	17	6%
CBM		51	51	954	5%
SEPLAN	14		14	267	5%
INDEA		31	31	751	4%
CASA CIVIL	6		6	204	3%
SEFAZ		41	41	1.458	3%
IMEQ/IPEM		2	2	73	3%
SEDER/SEDRAF	4		4	146	3%
SECITEC		11	11	424	3%
PJC		55	55	2.466	2%
AGE	2		2	97	2%
SEDTUR	1		1	49	2%
INTERMAT	2		2	120	2%
PM		65	65	6.516	1%
SEJUSP/SEJUDH		25	25	3.299	1%
SEDUC		11	11	45.584	0%
CASA MILITAR				80	0%
DETRAN				905	0%
SECOM				53	0%
SES				4.741	0%
SICME				101	0%
UNEMAT				1.661	0%
VICE GOVERNADORIA				73	0%
AGEM				11	0%
LEMAT				4	0%
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>393</b>	<b>505</b>	<b>898</b>	<b>73.996</b>	<b>1,2%</b>

Quadro 07 - Quadro de Estagiários por Órgão/Entidade em Dezembro de 2013.

Fonte: CIEE e IEL.

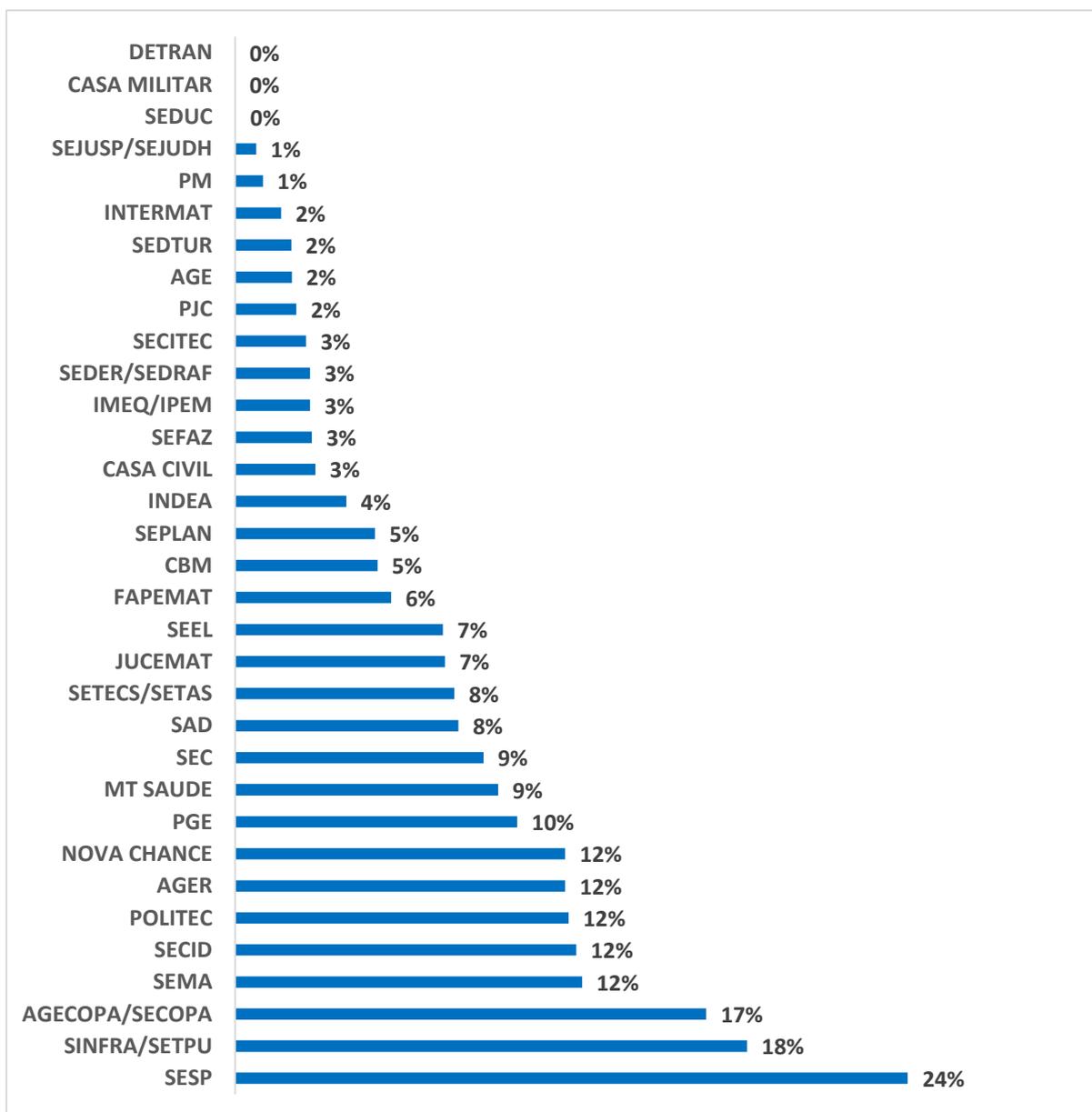


Gráfico 06 – Percentual do quadro de estagiários em relação ao quadro total por Órgão/Entidade em Dezembro/2013.

Da análise da tabela e do gráfico acima, pode-se concluir que:

- ✓ Dos trabalhadores no Executivo Estadual, 1,2% (898) são estagiários.
- ✓ Dos 40 órgãos/entidades do Executivo, 10 não tem estagiários em seus quadros.
- ✓ Dos 40 órgãos/entidades do Executivo, 14 tem até 5% do quadro formado por estagiários.
- ✓ Dos 40 órgãos/entidades do Executivo, 8 tem de 5% a 10% do quadro formado por estagiários.
- ✓ Os órgãos que possuem os maiores percentuais do quadro formados por estagiários são SESP (24%), SETPU (18%) e SECOPA (17%).

## 2. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2014-2018

Esta seção apresenta a metodologia e projeções de vacâncias e aposentarias para o período 2014 a 2018 por Órgão/Entidade e Categorias.

### 2.1. Metodologia para previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2014-2018

A metodologia para previsão de aposentadorias de servidores efetivos, elaborada pela Gerência de Planejamento de Pessoal, baseia-se em quatro premissas:

1. De que a idade média com que se aposentarão os servidores ativos é igual a idade média dos servidores hoje aposentados, na data em que se aposentaram.
2. De que o tempo de serviço médio com que se aposentarão os servidores ativos é igual o tempo de serviço médio dos servidores hoje aposentados, na data em que se aposentaram.
3. De que o cargo ocupado é um parâmetro válido para comparação das médias de idade e tempo de serviço entre os servidores ativos e inativos.
4. Que todos os servidores ativos se aposentam compulsoriamente aos 70 anos de idade.

Para obter a média de tempo de serviço e de idade com que os servidores efetivos se aposentam, foram analisadas todas as aposentadorias de 2009 a 2013.

Uma vez encontradas, essas médias foram somadas à data de exercício e nascimento dos servidores ativos em Dez/2013.

Foi também considerado que, quando completarem 70 anos todos os servidores se aposentarão, independente de outros critérios.

A tabela abaixo apresenta um exemplo da aplicação da metodologia.

CAMPOS	DADOS
NOME	JOÃO DA SILVA
CARGO	TECNICO DA AREA INSTRUMENTAL
DATA DE EXERCÍCIO	23/07/2007
DATA DE NASCIMENTO	07/03/1983
IDADE MÉDIA PARA APOSENTADORIA	60,2
TEMPO DE SERVIÇO MÉDIO PARA APOSENTADORIA	33,1
DATA PROVÁVEL DA APO. BASE IDADE	20/05/2043
DATA PROVÁVEL DA APO. BASE TEMPO DE SERVIÇO	19/08/2040
DATA APO. COMPULSÓRIA	17/02/2053
DATA PROVÁVEL DA APOSENTADORIA TRÊS CRITÉRIOS	20/05/2043
MÊS PROVÁVEL DA APOSENTADORIA TRÊS CRITÉRIOS	5
ANO PROVÁVEL DA APOSENTADORIA TRÊS CRITÉRIOS	2043

No caso acima, por ocupar o cargo Técnico da Área Instrumental - TAIG, é provável que João da Silva se aposente quando completar 60,2 anos de idade ou quando completar 33,1 anos de exercício (médias dos 64 TAIGs que se aposentaram de 2009 a 2013).

Para calcular a data provável da aposentadoria baseada nos três critérios (idade, tempo de serviço e compulsória), o cálculo precisa ser feito em duas etapas. Primeiro encontra-se a maior data entre a data provável da aposentadoria por idade e a data provável da aposentadoria por tempo de serviço. Depois compara-se o resultado da operação anterior com a data da aposentaria compulsória. Se a compulsória for menor, assume a data da compulsória.

As projeções baseiam-se puramente nos critérios estabelecidos e podem apresentar limitações, decorrentes de:

- I. De que a média de idade e tempo de serviço das aposentadorias passadas não se apliquem nas aposentadorias do presente por mudanças legais, sociais, pela quantidade reduzida de servidores aposentados naquele cargo no passado, etc.
- II. O cálculo não considera diferenças de sexo (mulheres geralmente se aposentam antes dos homens) e nem de tipo de aposentadoria (um número grande de aposentadorias por invalidez pode fazer a média do cargo diminuir);
- III. Podem haver inconsistências na data de nascimento e de exercício no SEAP, principalmente dos servidores mais antigos (decorrentes de lançamentos errados no sistema e da ausência de dados no SEAP, dos tempos averbados).

Já para projetar a quantidade de vacâncias, foi utilizada em cada ano a média dos últimos cinco anos. Para projetar os números de 2014 foram utilizados dados das vacâncias de 2009 a 2013, para projetar 2015, de 2010 a 2014 e assim por diante.

## 2.2. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2014-2018 por Órgão/Entidade

ÓRGÃO/ENTIDADE	APO 09-13	VAC 09-13	PREV. APO 14-18	PREV. VAC 14-18	PREV. VAC + APO 14- 18	SERV EFET. Dez/2013	% VAC + APO
SEDUC	5.713	958	2.782	1.310	4.092	18.223	22%
PM	917	475	1.695	628	2.323	6.516	36%
SES	505	131	476	172	648	4.359	15%
PJC	563	109	301	136	437	2.464	18%
SEFAZ	238	103	299	118	417	1.367	31%
SINFRA-SETPU	136	23	316	32	348	450	77%
SEJUSP-SEJUDH	188	128	85	172	257	3.266	8%
CBM	83	30	209	41	250	954	26%
UNEMAT	31	81	103	98	201	1.169	17%
DETRAN	42	67	91	86	177	731	24%
POLITEC		19	135	27	162	548	30%
SAD	67	33	101	37	138	463	30%
INDEA	82	20	68	27	95	726	13%
SETECS-SETAS	92	8	53	11	64	266	24%
SEMA	21	23	29	32	61	537	11%
SESP	0	24	17	36	53	246	22%
SEPLAN	40	16	27	21	48	231	21%
SECITEC		32	6	37	43	127	34%
PGE	13	14	21	22	43	136	32%
INTERMAT	15	1	39	2	41	76	53%
SEC	25	1	31	2	33	68	48%
CASA CIVIL	25	8	22	9	31	72	43%
CASA MILITAR	3		22		22	71	31%
AGE	11	13	3	18	21	87	25%
SECID		7	9	10	19	94	21%
SEEL	13	1	15	2	17	44	38%
SEDER-SEDRAF	13	2	14	3	17	40	41%
IMEQ-IPEM	2	1	14	1	15	62	25%
JUCEMAT	5	10	2	13	15	61	24%
SICME	7	2	8	3	11	39	29%
SEDTUR			7		7	27	26%
SECOM	2	2	3	3	6	12	50%
MT SAUDE	2		4		4	24	17%
V. GOVERNADORIA			2		2	17	12%
AGECOPA-SECOA			2		2	54	4%
NOVA CHANCE			1		1	14	7%
AGER			1		1	45	2%
FAPEMAT						7	0%
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>8.854</b>	<b>2.342</b>	<b>7.013</b>	<b>3.109</b>	<b>10.122</b>	<b>43.693</b>	<b>23%</b>

Quadro 08 – Previsão de aposentadorias e vacâncias 2014-2018 por Órgão.

Fonte: Relatório de Aposentados do SEAP

Legenda: APO – Aposentadorias, VAC – Vacâncias, PREV – Previsão, SERV. EFET. – Servidores Efetivos.

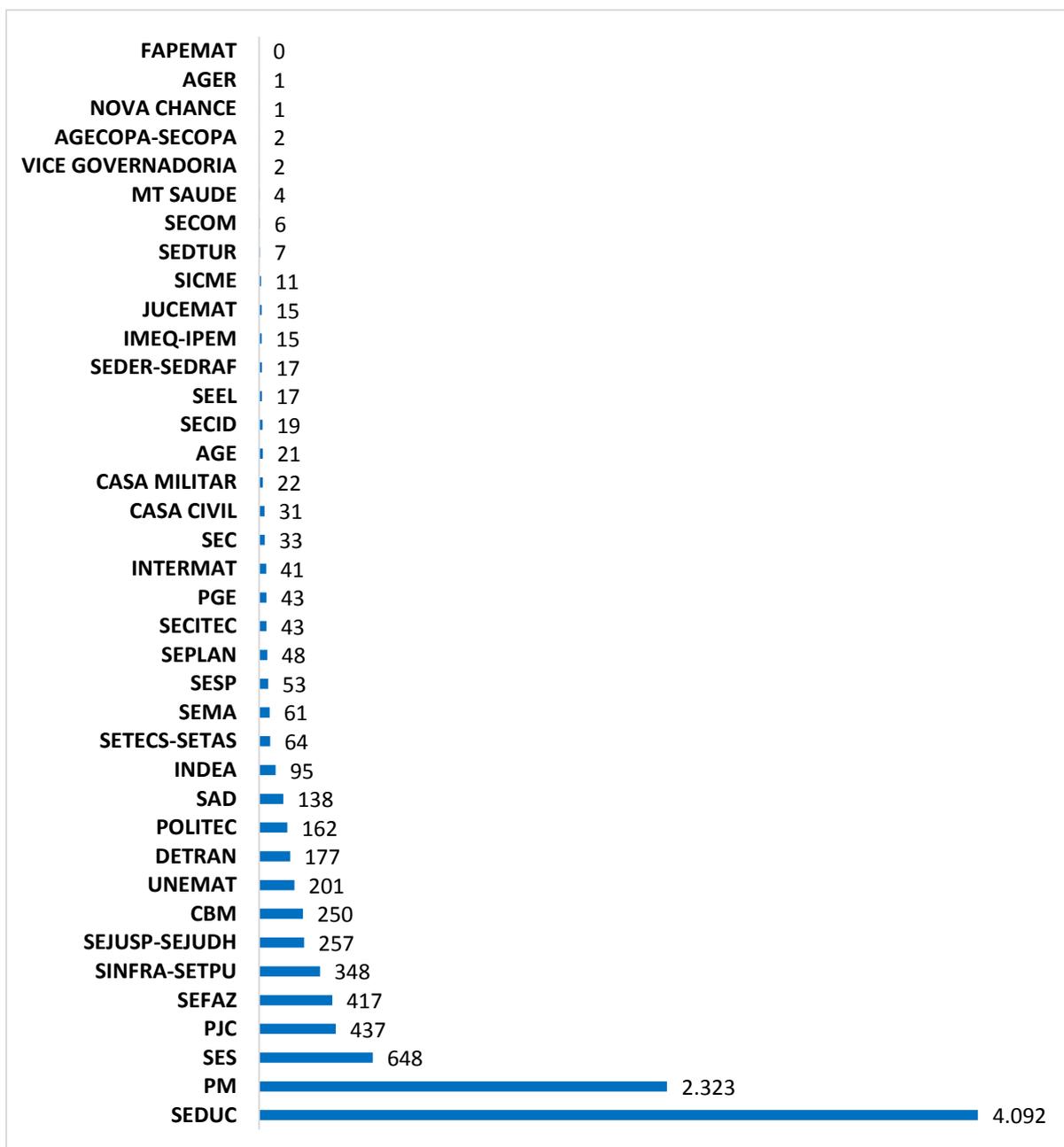


Gráfico 07 - Previsão de aposentadorias e vacâncias 2014-2018 por Órgão/Entidade.

Da análise da tabela e do gráfico acima, pode-se concluir que:

- ✓ Dois órgãos (PM e SEDUC) juntos representam 63% (6.415 servidores) da necessidade de novos ingressos para o período 2014-2018.
- ✓ A SES (648), PJC (437) e SEFAZ (417), em termos quantitativos são os que mais necessitarão de servidores no período 2014-2018, depois da PM e SEDUC.
- ✓ Já em termos proporcionais, os órgãos que mais necessitam de provimentos no período 2014-2018, considerando a previsão de saídas são: SINFRA (348 servidores ou 77% do quadro efetivo), INTERMAT (41 ou 53% do quadro efetivo) e SECOM (6 servidores ou 50% do quadro efetivo)
- ✓ Ainda em termos proporcionais, dos 38 órgãos e entidades, 22 (58%) perderão mais de 23% do quadro efetivo (valor global do Executivo Estadual) nos próximos 5 anos (2014-2018) por vacâncias ou aposentadorias.

## 2.3. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2014-2018 por Categoria

CATEGORIA	APO 09-13	VAC 09-13	PREV. APO 14-18	PREV. VAC 14-18	PREV. VAC + APO 14-18	SERV EFET. Dez/2013	% VAC + APO
PROF. EDUC. BASICA	5.420	937	2.718	1.284	4.002	18.085	22%
CARREIRA MILITAR	961	504	1.903	668	2.571	7.495	34%
PROF DESENV ECO SOCI	492	79	646	110	756	1.725	44%
PROF. DO SUS	504	131	471	172	643	4.357	15%
POLICIA CIVIL	554	108	293	135	428	2.464	17%
PROF. AREA INST.	183	127	169	154	323	1.235	26%
GRUPO TAF	129	48	144	56	200	746	27%
PROF. SERV. TRANSITO	42	67	92	86	178	728	24%
PROF. S. PRIS. /PENITENCIÁRIO	35	91	52	121	173	2.694	6%
PROF TECNIC EDUC SUP	5	47	36	65	101	550	18%
PROFES EDUC SUPERIOR	26	34	66	33	99	622	16%
POLICIA TECNICA	40	16	77	21	98	411	24%
PROF. INDEA	82	20	65	27	92	727	13%
AG. ADM. FAZENDARIA	27	7	83	9	92	221	42%
SERVIDORES PCCS/92	215	10	63	13	76	124	61%
PROF. M. AMBIENTE	21	19	26	26	52	440	12%
PROF SIST SOC EDUC	25	25	12	37	49	470	10%
PROF. DO INTERMAT	15	1	39	2	41	74	55%
PROC. DO ESTADO	9	7	19	12	31	76	41%
PROF. CEPROTEC		27		30	30	69	43%
MAGISTERIO	55	9	17	12	29	20	146%
AUDIT. DO ESTADO	8	8	4	12	16	70	22%
PROF METROL QUAL IND	2	1	14	1	15	59	26%
PROF. Q. ADM. PGE	4	7	1	10	11	59	18%
GESTORES GOVERN.		8	1	9	10	100	10%
PROF DEFESA CONSUM		4	1	6	7	37	19%
PROF. ANAL. REGULAD.			1		1	35	3%
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>8.854</b>	<b>2.342</b>	<b>7.013</b>	<b>3.109</b>	<b>10.122</b>	<b>43.693</b>	<b>23%</b>

Quadro 09 – Previsão de aposentadorias e vacâncias 2014-2018 por categoria.

Fonte: Relatório de Aposentados do SEAP.

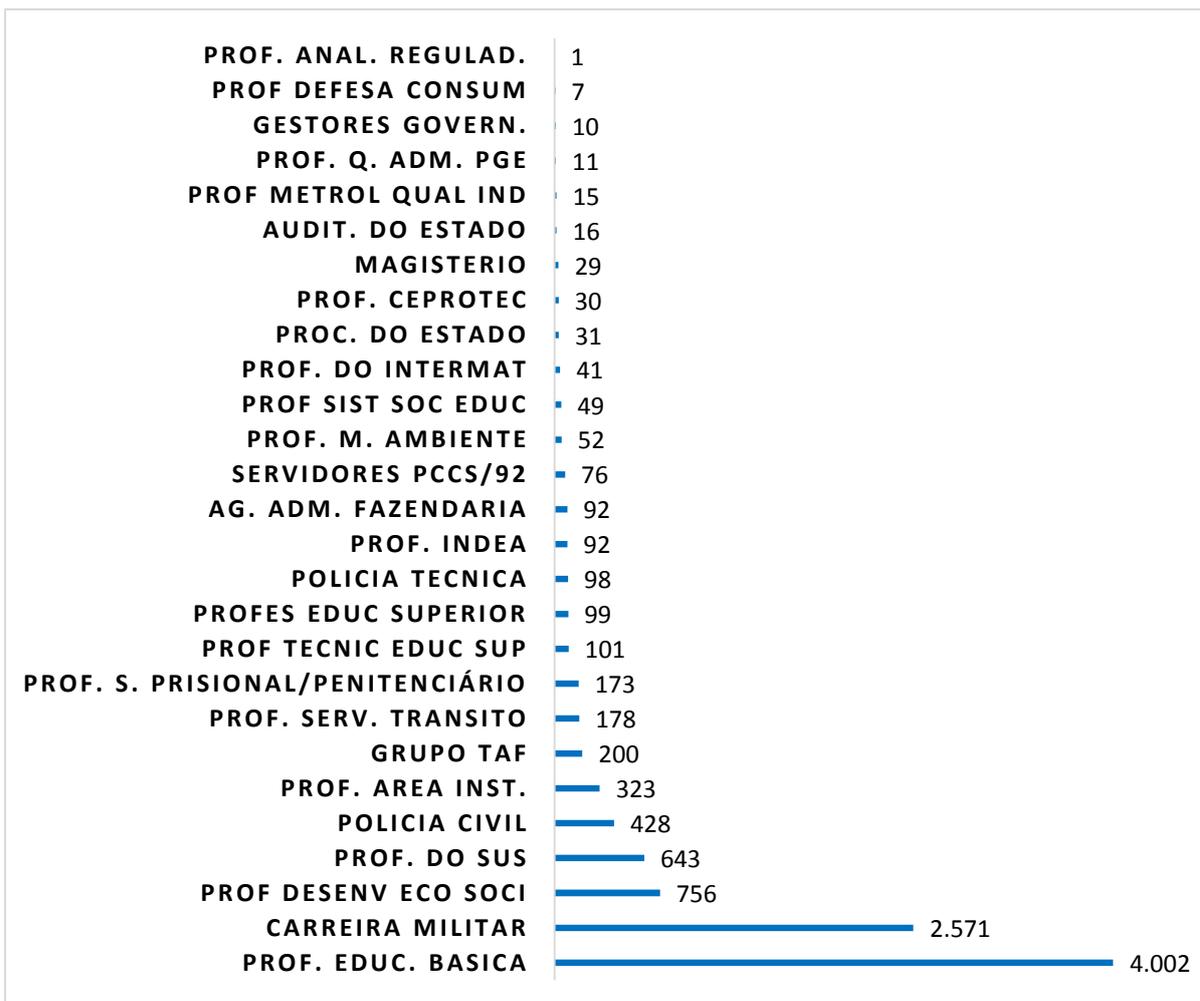


Gráfico 08 - Previsão de aposentadorias e vacâncias 2014-2018 por categoria.

Da análise da tabela e do gráfico acima, pode-se concluir que:

- ✓ As categorias Magistério, Servidores PCCS/92 e Ag. Adm. Fazendária estão em extinção e não receberão novos servidores.
- ✓ A projeção aponta que, de todos os efetivos de carreira, 23% (10.122) deixarão o Executivo por motivo de vacância ou aposentadoria, no período 2014-2018.
- ✓ Duas categorias (Prof. Educ. Básica e Carreira Militar) juntas representam 65% (6.573 servidores) das perdas para o período 2014-2018.
- ✓ A necessidade de novos ingressos para a categoria dos Prof. De Desenvolvimento Econômico (756 novos servidores) tem impacto em vários órgãos do Estado, pois os cargos desta carreira atuam em quase todo o Executivo Estadual.
- ✓ Para a categoria Prof. do SUS, é necessário o ingresso de 643 novos servidores no período 2014-2018, embora esta carreira atende apenas um órgão, a SES. O mesmo ocorre com os Prof. da Polícia Civil, carreira específica da PJC, que necessitará 428 novos servidores.
- ✓ Para os Prof. da Área Instrumental (Área Meio) mesmo com vários ingressos nos últimos anos, haverá necessidade de 323 novos servidores.
- ✓ Para as demais categorias haverá necessidade de 1 a 200 novos servidores, sendo que o concurso para estes pode, de alguma forma, ser combinado com o concurso para outras categorias.

### 3. Priorização para concursos

Esta seção apresenta uma priorização de Órgãos/Entidades e carreiras para os quais devem ser feitos concursos no período de 2014 a 2018, baseando-se no agrupamento de cinco indicadores: % Efetivos (quanto maior, melhor), Idade média dos efetivos (quanto menor, melhor), % do quadro composto por estagiários (quanto menor, melhor), % do quadro efetivo com aposentadorias previstas de 2014 a 2018 (quanto menor, melhor) e saldo de efetivos de 2009 a 2013 (quanto maior, melhor). Os Órgãos/Entidades ou categorias com os dez piores resultados em cada indicador foram assinalados em vermelho. O status representa a quantidade de resultados ruins por órgão ou categoria. Nesta seção todas as análises são feitas em termos proporcionais (usando percentagem) ao contrário da seção anterior, quando a análise foi feita em termos quantitativos.

#### 3.1. Priorização de concursos por Órgãos/Entidade

ÓRGÃO/ ENTIDADE	QT. SERV.	QT. EFET.	% EFET.	IDADE MÉDIA EFET.	QT. ESTAG.	% ESTAG.	APO. PREV. 14-18	% EFET. APO. PREV. 14-18	INGRES. 08-13	APO. 08-13	VAC. 08-13	SALDO EFET. 08-13	STATUS
SINFRA/SETPU	515	450	87%	57,9	115	18%	316	70%	43	136	23	(116)	4
CASA CIVIL	204	72	35%	48,3	6	3%	22	31%	13	25	9	(21)	4
SEC	103	68	66%	52,9	10	9%	31	46%	12	25	1	(14)	3
SEDER/SEDRAF	146	40	27%	45,8	4	3%	14	35%	14	13	2	(1)	3
SES	4.741	4.359	92%	47,5	-	0%	476	11%	11	505	132	(626)	2
SEFAZ	1.458	1.367	94%	47,5	41	3%	299	22%	180	238	103	(161)	2
SECITEC	424	127	30%	39,3	11	3%	6	5%	27		32	(5)	2
CASA MILITAR	80	71	89%	40,1	-	0%	22	31%		3		(3)	2
IMEQ/IPEM	73	62	85%	47,6	2	3%	14	23%		2	1	(3)	2
INTERMAT	120	76	63%	49,6	2	2%	39	51%	19	15	1	3	2
SEDTUR	49	27	55%	48,5	1	2%	7	26%	4			4	2
SECOM	53	12	23%	42,4	-	0%	3	25%	9	2	2	5	2
POLITEC	593	548	92%	47,3	80	12%	135	25%	118		19	99	2
PJC	2.466	2.464	100%	42,0	55	2%	301	12%	496	563	109	(176)	1
FAPEMAT	17	7	41%	36,9	1	6%	0	0%				-	1
AGEM	11	-	0%			0%	0					-	1
LEMAT	4	-	0%			0%	0					-	1

ÓRGÃO/ ENTIDADE	QT. SERV.	QT. EFET.	% EFET.	IDADE MÉDIA EFET.	QT. ESTAG.	% ESTAG.	APO. PREV. 14-18	% EFET. APO. PREV. 14-18	INGRES. 08-13	APO. 08-13	VAC. 08-13	SALDO EFET. 08-13	STATUS
PGE	161	136	84%	43,3	18	10%	21	15%	28	13	14	1	1
AGECOPA/SECOA	109	54	50%	37,5	22	17%	2	4%	2		1	1	1
SETECS/SETAS	413	266	64%	46,3	35	8%	53	20%	102	92	8	2	1
NOVA CHANCE	15	14	93%	39,0	2	12%	1	7%	2			2	1
VICE GOVERNADORIA	73	17	23%	37,1	-	0%	2	12%	5			5	1
SICME	101	39	39%	44,0	-	0%	8	21%	15	7	2	6	1
SEEL	75	44	59%	44,8	6	7%	15	34%	21	13	1	7	1
MT SAUDE	29	24	83%	44,0	3	9%	4	17%	9	2		7	1
AGER	75	45	60%	40,2	10	12%	1	2%	23			23	1
CBM	954	954	100%	37,2	51	5%	209	22%	143	83	30	30	1
SECID	130	94	72%	39,3	18	12%	9	10%	72		7	65	1
PM	6.516	6.516	100%	35,0	65	1%	1695	26%	1.472	917	475	80	1
SESP	298	246	83%	37,6	94	24%	17	7%	127		24	103	1
SEMA	737	537	73%	40,1	104	12%	29	5%	237	21	23	193	1
SEDUC	45.584	18.223	40%	42,8	11	0%	2782	15%	7.928	5.713	960	1.255	1
AGE	97	87	90%	39,4	2	2%	3	3%	73	11	13	49	
SAD	590	463	78%	44,3	51	8%	101	22%	156	67	33	56	
JUCEMAT	99	61	62%	35,2	8	7%	2	3%	71	5	10	56	
SEPLAN	267	231	87%	41,6	14	5%	27	12%	125	40	23	62	
UNEMAT	1.661	1.169	70%	41,1	-	0%	103	9%	202	31	81	90	
INDEA	751	726	97%	43,3	31	4%	68	9%	260	82	21	157	
DETRAN	905	731	81%	38,0	-	0%	91	12%	450	42	67	341	
SEJUSP/SEJUDH	3.299	3.266	99%	36,9	25	1%	85	3%	2.300	188	128	1.984	
<b>Total geral</b>	<b>73.996</b>	<b>43.693</b>	<b>59%</b>	<b>41,7</b>	<b>898</b>	<b>1%</b>	<b>7.013</b>	<b>16%</b>	<b>14.696</b>	<b>8.854</b>	<b>2.342</b>	<b>3.511</b>	

Quadro 010- Priorização de concursos por Órgão/Entidade.

## 3.2. Priorização de concursos por Categoria

CATEGORIA	QT. SERV.	IDADE MÉDIA EFET.	APO. PREV. 14-18	% EFET. APO. PREV. 14-18	INGRES. 08-13	APO. 08-13	VAC. 08-13	SALDO EFET. 08-13	STATUS
AG. ADM. FAZENDARIA	221	49,1	83	38%		27	7	-34	Extinção
MAGISTERIO	20	52,9	17	85%		55	9	-64	Extinção
SERVIDORES PCCS/92	124	56,9	63	51%		215	10	-225	Extinção
GRUPO TAF	746	49,4	144	19%	109	129	48	-68	3
PROF METROL QUAL IND	59	48,2	14	24%		2	1	-3	3
PROF. DO INTERMAT	74	49,7	39	53%	19	15	1	3	3
PROF. DO SUS	4.357	47,5	471	11%	1	504	131	-634	2
PROF. Q. ADM. PGE	59	45,2	1	2%		4	7	-11	2
PROFES EDUC SUPERIOR	622	45,0	66	11%	25		34	-9	2
PROC. DO ESTADO	76	41,6	19	25%	28	9	7	12	2
PROF DESENV ECO SOCI	1.725	49,1	646	37%	585	492	79	14	2
PROF. EDUC. BASICA	18.085	42,7	2.718	15%	7.881	5.420	937	1.524	2
POLICIA CIVIL	2.464	41,8	293	12%	491	554	108	-171	1
PROF. S. PRISIONAL	1.127	41,1	52	5%	5	35	59	-89	1
PROF. CEPROTEC	69	38,9	0	0%			27	-27	1
POLICIA TECNICA	411	46,3	77	19%	89	40	16	33	1
PROF. AREA INST.	1.235	41,1	169	14%	454	183	127	144	1
CARREIRA MILITAR	7.495	35,2	1.903	25%	1.615	961	504	150	1
PROF. INDEA	727	43,3	65	9%	260	82	20	158	1
PROF. SERV. TRANSITO	728	37,9	92	13%	450	42	67	341	1
PROF. ANAL. REGULAD.	35	42,4	1	3%	14			14	
PROF DEFESA CONSUM	37	36,0	1	3%	26		4	22	
AUDIT. DO ESTADO	70	40,5	4	6%	57	8	8	41	
GESTORES GOVERN.	100	41,5	1	1%	53		8	45	
PROF. M. AMBIENTE	440	41,5	26	6%	149	21	19	109	
PROF TECNIC EDUC SUP	550	36,5	36	7%	177	5	47	125	
PROF SIST SOC EDUC	470	35,8	12	3%	457	25	25	407	
PROF. S. PENITENCIAR	1.567	33,8	0	0%	1.802		32	1.770	
<b>Total geral</b>	<b>43.328</b>	<b>41,7</b>	<b>6.850</b>	<b>16%</b>	<b>14.747</b>	<b>8.531</b>	<b>2.316</b>	<b>3.900</b>	

Quadro 011– Priorização de concursos por Categoria.

#### 4. Evolução do Absenteísmo

Esta seção apresenta o Índice de Absenteísmo e a Taxa de Afastamento por tipo, Órgão/Entidade e categoria.

O Absenteísmo é uma variável interveniente do Planejamento de Pessoal e deve ser considerada na hora de prever novos ingressos. Por exemplo, se uma determinada categoria apresenta 5% de Absenteísmo e necessita de 100 novos servidores, devem ser ingressados 105 servidores para que em média o Executivo Estadual possa contar com o trabalho de 100 servidores desta categoria.

##### 4.1. Absenteísmo por tipo

Tipo de Absenteísmo		Doença	Voluntário	Legal	Compulsório	Total Geral
<b>Nº de Ausências 2010 a 2013</b>		52.258	22.926	13.089	413	<b>88.686</b>
<b>Taxa de Absenteísmo</b>	<b>2010</b>	2,36	0,07	1,63	0,10	<b>4,16</b>
	<b>2011</b>	2,39	0,06	1,91	0,14	<b>4,51</b>
	<b>2012</b>	2,69	0,06	2,35	0,18	<b>5,28</b>
	<b>2013</b>	2,80	0,34	1,42	0,02	<b>4,57</b>
	<b>2010 a 2013</b>	<b>2,8</b>	<b>0,1</b>	<b>2,1</b>	<b>0,1</b>	<b>5,2</b>
<b>Taxa de Afastamento</b>	<b>2010</b>	3,59	0,71	1,81	0,10	<b>6,21</b>
	<b>2011</b>	3,79	0,82	2,19	0,14	<b>6,94</b>
	<b>2012</b>	4,44	1,06	2,79	0,19	<b>8,47</b>
	<b>2013</b>	4,62	0,79	1,54	0,02	<b>6,97</b>
	<b>2010 a 2013</b>	<b>3,5</b>	<b>0,7</b>	<b>1,9</b>	<b>0,1</b>	<b>6,2</b>
<b>Custo Absenteísmo</b>	<b>2010</b>	60.454.812	-	36.743.414	326.750	<b>97.524.976</b>
	<b>2011</b>	61.630.720	-	42.554.486	374.540	<b>104.559.747</b>
	<b>2012</b>	67.296.556	-	55.853.583	287.983	<b>123.438.122</b>
	<b>2013</b>	40.245.641	-	6.409.512	-	<b>46.655.153</b>
	<b>2010 a 2013</b>	<b>229.627.730</b>	-	<b>141.560.995</b>	<b>989.273</b>	<b>372.177.998</b>

Quadro 012 – Evolução por tipo de absenteísmo 2010-2013.

Fonte: Boletim Indicadores de pessoal de dezembro de 2013

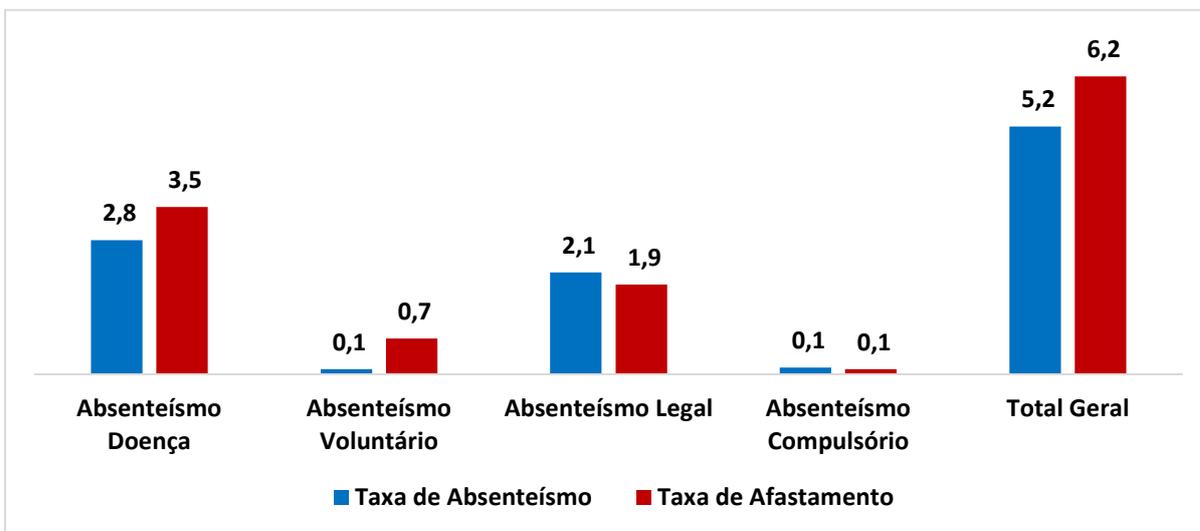


Gráfico 09 – Taxa de absenteísmo e de afastamento 2010-2013.

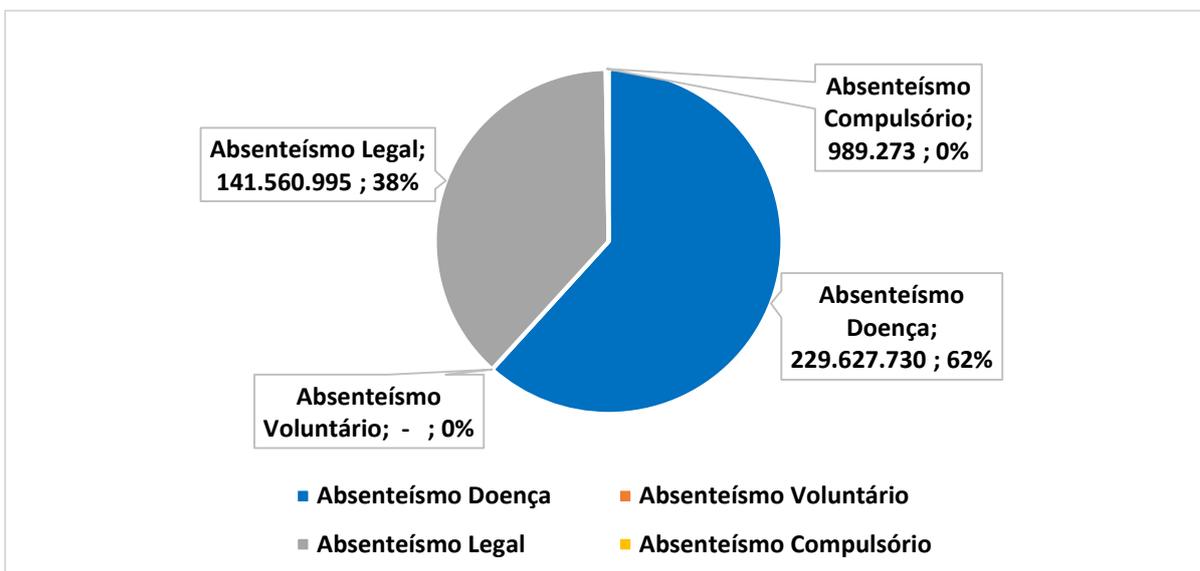


Gráfico 010 – Custo do absenteísmo 2010-2013.

Da análise da tabela e do gráfico acima, pode-se concluir que:

- ✓ Para fins de planejamento de pessoal, deve-se levar em conta que de 2010 a 2013 a taxa de absenteísmo foi de 5,2 e a taxa de afastamento 6,2. Considerando que há falhas na coleta dos dados do Absenteísmo Voluntário porque nem todos os órgãos e entidades dispõe de controles eficientes de assiduidade, estima-se que o absenteísmo pode ser 2,5% maior e a taxa de afastamento 3% maior.
- ✓ Dos tipos, o absenteísmo doença é o que requer mais atenção da gestão de pessoas, porque foi responsável, de 2010 a 2013 por 61% do custo do absenteísmo (229,6 milhões), 54% das abstenções (2,8) e 56% dos afastamentos (3,5).
- ✓ O absenteísmo legal foi responsável, de 2010 a 2013 por 38% dos custos com absenteísmo (141,5 milhões), 41% das abstenções (2,1) e 30% dos afastamentos (1,8).

## 4.2. Absenteísmo por Órgão/Entidade

Órgão/Entidade	Doença	Legal	Compulsório	Voluntário	Total
NOVA CHANCE	11,17	0,18	10,81	0,03	22,19
UNEMAT	2,14	9,34	0,38	0,15	12,01
SEJUSP - SEJUDH - SESP	3,89	2,88	0,39	0,37	7,54
SECITEC	0,72	4,88	0,22	0,88	6,70
SES	3,21	3,04	0,17	0,10	6,52
SETAS (SETECS)	3,31	2,30	0,02	0,38	6,01
PGE	2,60	2,86		0,30	5,76
PJC	4,14	1,30	0,24	0,08	5,75
SEPLAN	1,99	3,57	0,09	0,02	5,67
SAD	2,32	2,91	0,24	0,17	5,63
INTERMAT	3,38	1,73		0,17	5,28
SEFAZ	2,69	1,83	0,21	0,14	4,87
SEDUC	2,59	1,94	0,13	0,08	4,74
AGE	1,68	3,05			4,73
DETRAN	2,05	1,78	0,50	0,11	4,45
VICE GOVERNADORIA	2,27	1,77	0,19	0,08	4,32
POLITEC	2,24	1,72	0,04	0,09	4,08
SEDTUR	3,46	0,55		0,05	4,06
SINFRA - SECID - SETPU	1,86	1,96	0,02	0,07	3,92
AGER	0,64	3,11		0,07	3,82
INDEA	2,01	1,77		0,02	3,80
PM	2,92	0,71	0,02	0,06	3,71
SICME	1,53	1,92		0,19	3,64
SEC	2,68	0,81		0,09	3,58
SEMA	1,13	2,17	0,12	0,06	3,49
CASA MILITAR	0,06	3,04		0,04	3,14
CBM	2,32	0,73	0,00	0,04	3,09
SECOM	0,10	1,21	1,60		2,90
FAPEMAT	0,44	1,81		0,15	2,40
JUCEMAT	1,41	0,39		0,59	2,39
IPEM (IMEQ)	1,05	1,26		0,06	2,37
SEDRAF (SEDER)	1,02	0,75	0,07	0,01	1,85
CASA CIVIL	0,93	0,75	0,02	0,02	1,72
SEEL	0,60	0,19		0,01	0,79
SECOPA (AGECOPA)	0,01	0,47		0,00	0,48
MT SAUDE	0,41			0,01	0,42
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>2,80</b>	<b>2,13</b>	<b>0,14</b>	<b>0,10</b>	<b>5,18</b>

Quadro 013 – Evolução do absenteísmo por órgão 2010-2013.

Fonte: Boletim Indicadores de pessoal de dezembro de 2013.

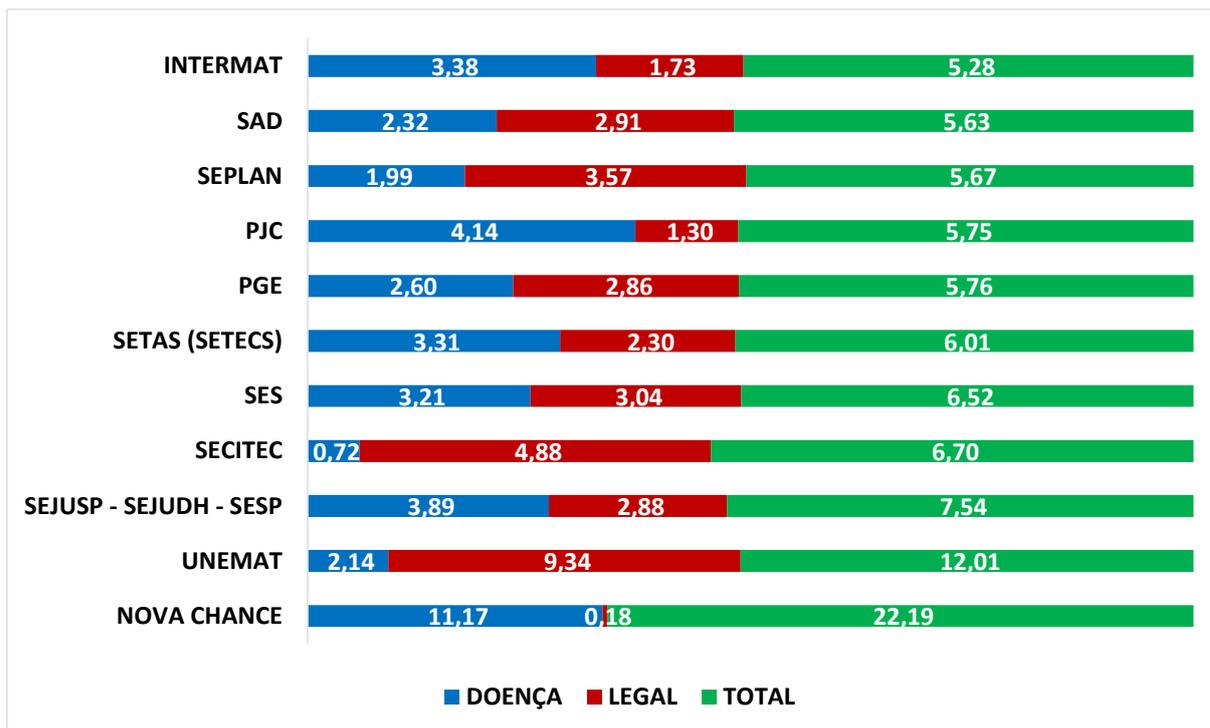


Gráfico 11 – Absenteísmo doença, legal e total 2010-2013 dos 11 órgãos/entidades com absenteísmo total acima da média do Estado.

Da análise da tabela e do gráfico acima, pode-se concluir que:

- ✓ Os cinco órgãos com maior absenteísmo total, no período 2010 a 2013 foram: NOVA CHANCE (22,2), UNEMAT (12,0), SEJUDH (7,5), SECITEC (6,7) e SES (6,5).
- ✓ Os cinco órgãos com maior absenteísmo doença, no período 2010 a 2013 foram: NOVA CHANCE (11,2), PJC (4,1), SEJUDH (3,9), SEDTUR (3,4) e INTERMAT (3,4).
- ✓ Os cinco órgãos com maior absenteísmo legal, no período 2010 a 2013 foram: UNEMAT (9,3), SECITEC (4,8), SEPLAN (3,5), AGER (3,1) e AGE (3,0).

## 4.3. Absenteísmo por Categoria

<b>Categorias</b>	<b>Absenteísmo</b>	<b>Taxa de Afastamento</b>	<b>Custo Absenteísmo</b>
PROF. S. PENITENCIAR	30,44	62,90	1.901.397
PROF DEFESA CONSUM	17,15	26,30	301.017
PROF. CEPROTEC	14,58	20,64	761.035
PROFES EDUC SUPERIOR	13,30	14,79	28.814.406
PROF TECNIC EDUC SUP	9,45	12,67	5.088.120
PROF SIST SOC EDUC	8,14	19,72	1.976.133
AUDIT. DO ESTADO	7,78	12,46	644.510
GESTORES GOVERN.	7,16	8,60	1.467.128
PROF. AREA INST.	6,95	14,24	10.289.802
AG. ADM. FAZENDARIA	6,94	10,77	5.575.465
PROF. DO SUS	6,71	10,97	64.312.289
PROC. DO ESTADO	6,17	9,90	2.854.984
PROF. Q. ADM. PGE	6,02	16,12	246.975
POLICIA CIVIL	5,75	9,13	24.072.836
PROF. SERV. TRANSITO	5,72	9,35	2.615.451
PROF. DO INTERMAT	5,50	12,23	844.153
PROF. ANAL. REGULAD.	5,47	6,75	191.037
PROF. S. PRISIONAL	4,94	9,59	10.785.863
PROF. EDUC. BASICA	4,80	7,58	138.844.881
POLICIA TECNICA	4,32	6,93	5.616.057
PROF. M. AMBIENTE	4,20	5,96	2.933.380
PROF DESENV ECO SOCI	4,13	8,64	11.537.651
GRUPO TAF	3,95	5,52	12.027.233
PROF. INDEA	3,90	5,69	4.941.944
CARREIRA MILITAR	3,63	6,16	30.185.741
SERVIDORES PCCS/92	2,75	3,79	629.373
PROF METROL QUAL IND	2,22	3,72	281.780
COMISSIONADOS	1,89	4,33	1.986.763
MAGISTERIO	1,04	1,46	437.661
PROF. ATIV. AMBIENT.	0,20	0,21	
CONSELHEIRO	0,18	0,27	12.932
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>5,18</b>	<b>6,22</b>	<b>372.177.998</b>

Quadro 14 – Evolução do absenteísmo por categoria 2010-2013.

Fonte: Boletim Indicadores de pessoal de dezembro de 2013.

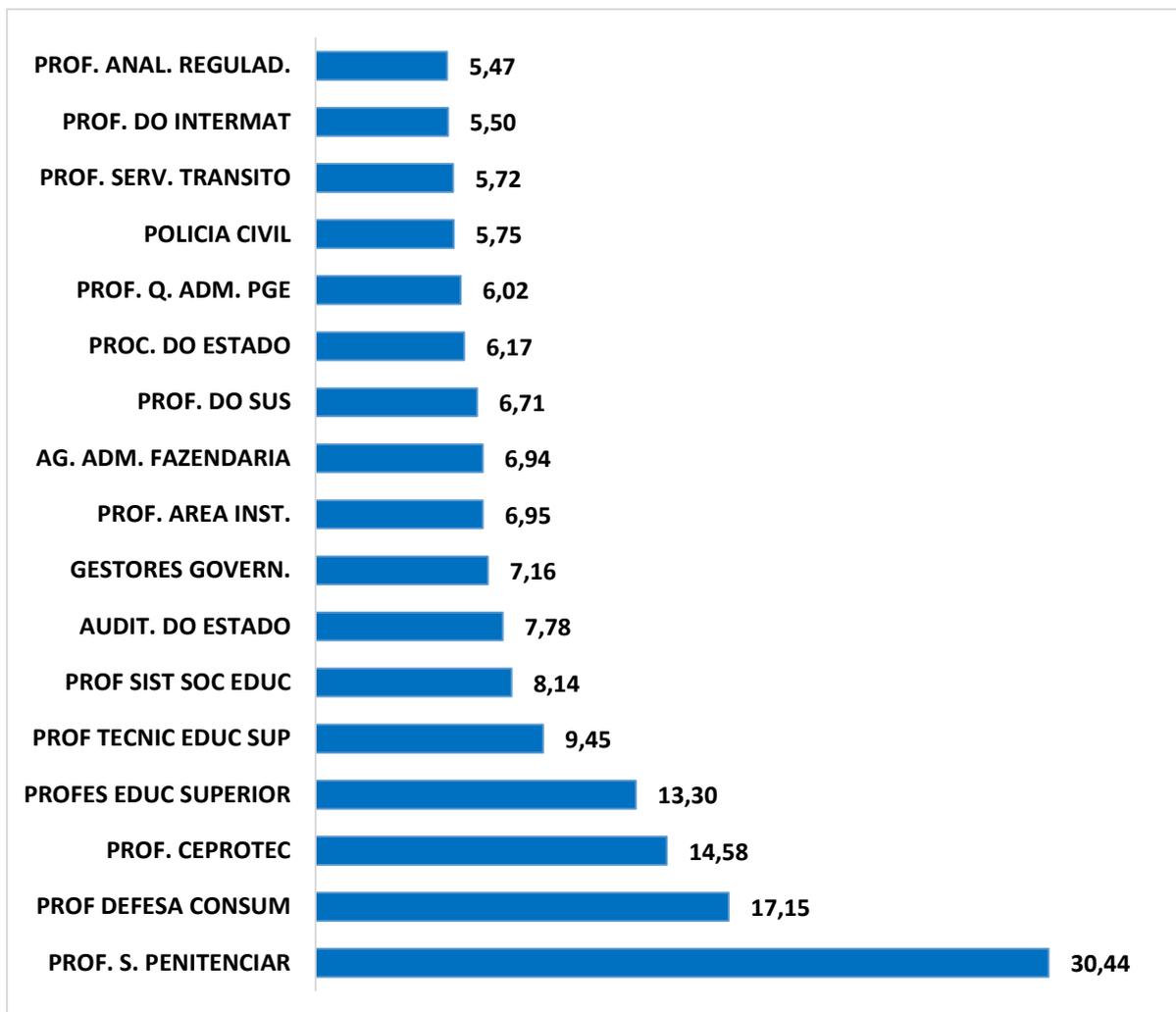


Gráfico 12 – Absenteísmo total 2010-2013 das 17 categorias com absenteísmo total acima da média do Estado.

Da análise da tabela e do gráfico acima, pode-se concluir que:

- As cinco categorias com maior absenteísmo total, no período 2010 a 2013 foram: PROF. S. PENITENCIAR (30,4), PROF DEFESA CONSUM (17,1), PROF. CEPROTEC (14,5), PROFES EDUC SUPERIOR (13,3) e PROF TECNIC EDUC SUP (9,4).
- As cinco categorias com maior taxa de afastamento, no período 2010 a 2013 foram: PROF. S. PENITENCIAR (62,9), PROF DEFESA CONSUM (26,3), PROF. CEPROTEC (20,6), PROFES SIST SOC EDUC (19,7) e PROF. Q. ADM. PGE (16,1).
- As cinco categorias com maior custo de absenteísmo, no período 2010 a 2013 foram: PROF. EDUC. BASICA (138,8 milhões), PROF. DO SUS (64,3 milhões), CARREIRA MILITAR (30,1 milhões), PROFES EDUC SUPERIOR (28,8 milhões) e POLICIA CIVIL (24,0 milhões).
- Acredita-se que a enorme entre o absenteísmo global do Estado (5,2) e o absenteísmo de algumas categorias seja explicado pelo absenteísmo doença elevado (profissionais ligados com a segurança pública) ou absenteísmo legal elevado (profissionais ligados com educação técnica e superior).

## 5. Evolução da remuneração e do gasto com pessoal

Esta seção apresenta a evolução de vários indicadores relevantes para o Planejamento de Pessoal, como PIB, Receita Corrente Líquida, Despesa Total com Pessoal, remuneração média dos servidores, subsídio médio, etc. que em conjunto demonstram o comprometimento das receitas públicas com Gasto de Pessoal e a margem que o Executivo Estadual ainda dispõe para esse tipo de gasto.

TIPO	Indicadores	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Var. média (2008-2013)
RECEITAS	Produto interno bruto (PIB)	53.386.487.673	57.294.192.153	59.599.990.117	71.417.805.278			
	Varição PIB		7%	4%	20%			
	Receita corrente líquida (RCL)	6.181.776.811	6.467.670.586	7.099.677.148	7.820.251.902	8.900.113.951	9.743.749.516	<b>712.394.541</b>
	Varição RCL		5%	10%	10%	14%	9%	<b>12%</b>
	% RCL/PIB	12%	11%	12%	11%			
DESPESA COM PESSOAL	Despesa total com pessoal (DTP)	2.248.711.359	2.574.338.364	2.923.599.069	3.409.602.112	3.973.923.183	4.250.294.588	<b>400.316.646</b>
	Varição DTP		14%	14%	17%	17%	7%	<b>18%</b>
	Despesa com inativos e pensionistas	616.502.226	705.948.008	857.896.957	1.048.462.032	1.241.128.189	1.437.698.749	<b>164.239.305</b>
	Despesa com terceirização	30.934.291	23.301.026	16.524.925	17.404.482	13.274.693	12.609.752	<b>-3.664.908</b>
	% Despesa com inativos e pensionistas/DTP	27%	27%	29%	31%	31%	34%	<b>1%</b>
	% Despesa com terceirização/DTP	1%	1%	1%	1%	0%	0%	<b>0%</b>
	% Despesa com efetivos/DTP	71%	72%	70%	69%	68%	66%	<b>-1%</b>
	% DTP/PIB	4%	4%	5%	5%			
	% DTP/RCL	36%	40%	41%	44%	45%	44%	<b>1%</b>
	Limite prudencial 46,55%	2.877.617.106	3.010.700.658	3.304.899.712	3.640.327.260	4.143.003.044	4.535.715.400	<b>331.619.659</b>
	Margem para aumento DTP	628.905.747	436.362.294	381.300.644	230.725.148	169.079.861	285.420.812	<b>-68.696.987</b>

REMUNERAÇÃO	Remuneração média dos efetivos	2.307	2.707	3.270	3.261	3.988	4.317	<b>402</b>
	Variação remuneração média dos efetivos		17%	21%	0%	22%	8%	<b>17%</b>
	Subsídio médio inicial dos efetivos	1.930	2.180	2.433	2.930	3.411	3.774	<b>369</b>
	Variação subsídio médio inicial dos efetivos		13%	12%	20%	16%	11%	<b>19%</b>
	Subsídio médio final dos efetivos	4.953	5.466	6.148	7.398	8.620	9.232	<b>856</b>
	Variação subsídio médio final dos efetivos		10%	12%	20%	17%	7%	<b>17%</b>
	Reajuste geral anual (RGA)	5%	6%	4%	6%	6%	6%	<b>6%</b>
	Índice de preços ao consumidor (IPCA)	6%	4%	6%	6%	6%	6%	<b>6%</b>
QUANTIDADE DE SERVIDORES	Qt. Servidores ativos	61.613	64.376	62.508	64.153	65.288	66.015	<b>880</b>
	Variação na Qt. Servidores ativos		4%	-3%	3%	2%	1%	<b>1%</b>
	Qt. Servidores ativos efetivos	40.552	39.497	37.253	43.470	44.214	43.694	<b>628</b>
	Variação na Qt. Servidores ativos efetivos		-3%	-6%	17%	2%	-1%	<b>2%</b>
	Qt. Servidores inativos e pensionistas	19.715	20.385	22.864	24.275	25.568	27.166	<b>1.490</b>
	Variação na Qt. Servidores inativos e pensionistas		3%	12%	6%	5%	6%	<b>8%</b>
	% Servidores efetivos	65,8%	61%	60%	68%	68%	66%	<b>0%</b>
POPULAÇÃO	População	3.009.571	3.057.261	3.035.122	3.075.862	3.115.336	3.182.113	<b>34.508</b>
	Variação população		2%	-1%	1%	1%	2%	<b>1%</b>
	% Qt. Servidores ativos/população	2%	2%	2%	2%	2%	2%	<b>2%</b>

Quadro 15 – Evolução da remuneração e do gasto com pessoal 2008-2013.

Fonte: Relatório de Gestão Fiscal, Boletim de Indicadores de Pessoal, AGEPS.

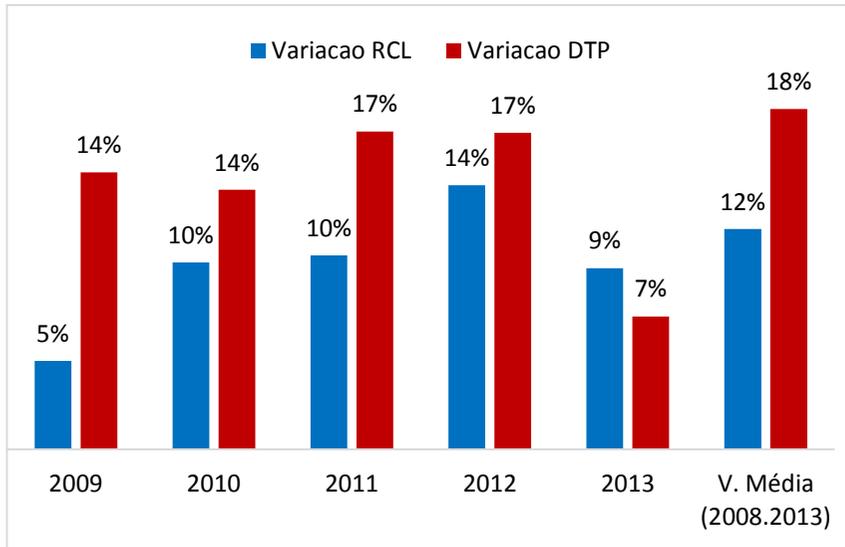


Gráfico 13 – Variação da RCL e DTP 2009-2013.

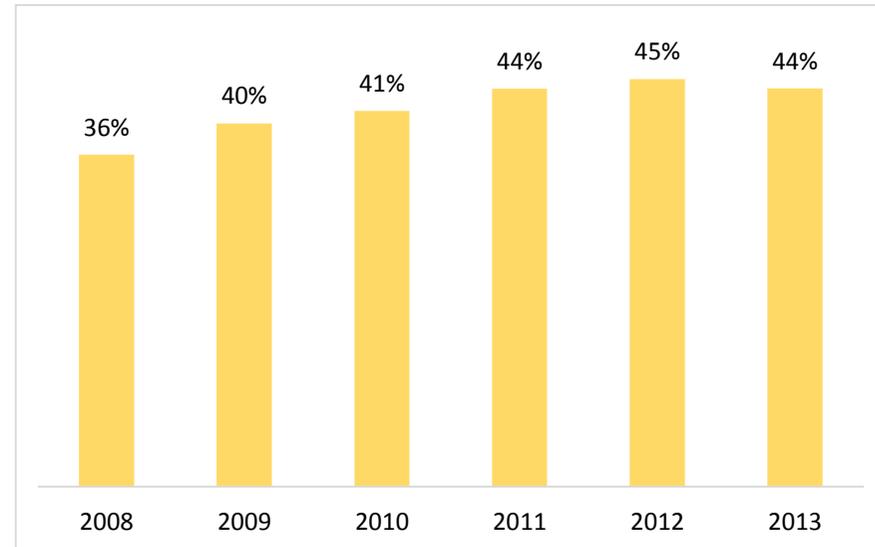


Gráfico 14 – Percentual da DTP em relação a RCL 2008-2013.

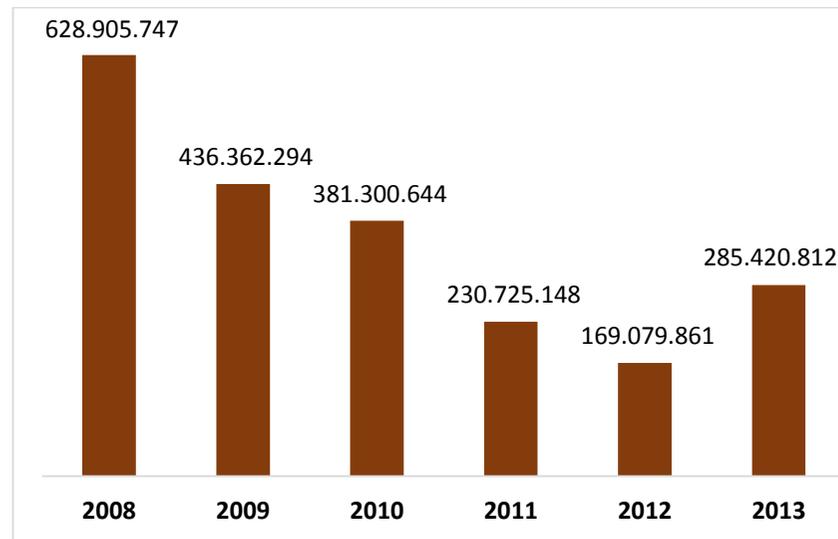


Gráfico 15 – Margem para aumento DTP 2008-2013.

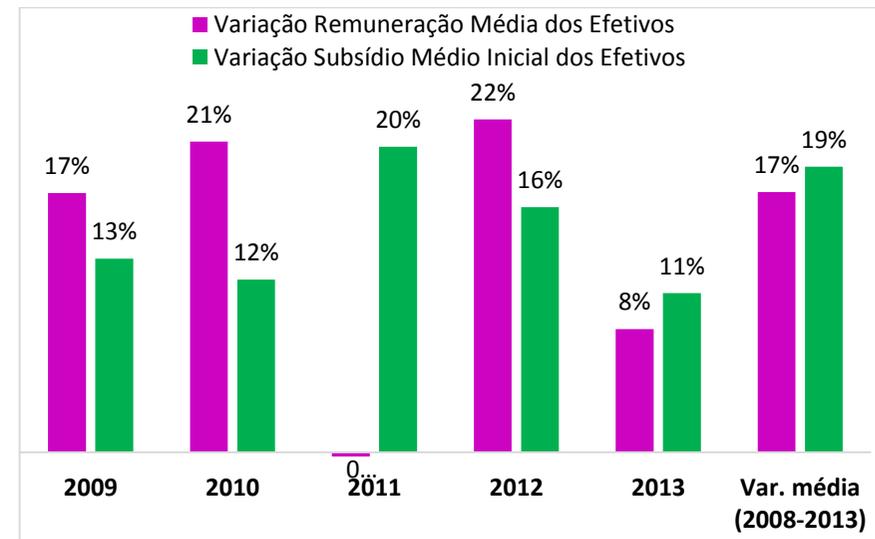


Gráfico 16 - Variação da remuneração e das tabelas salariais 2009-2013.



Gráfico 17 – Evolução quantitativa do quadro 2008-2013

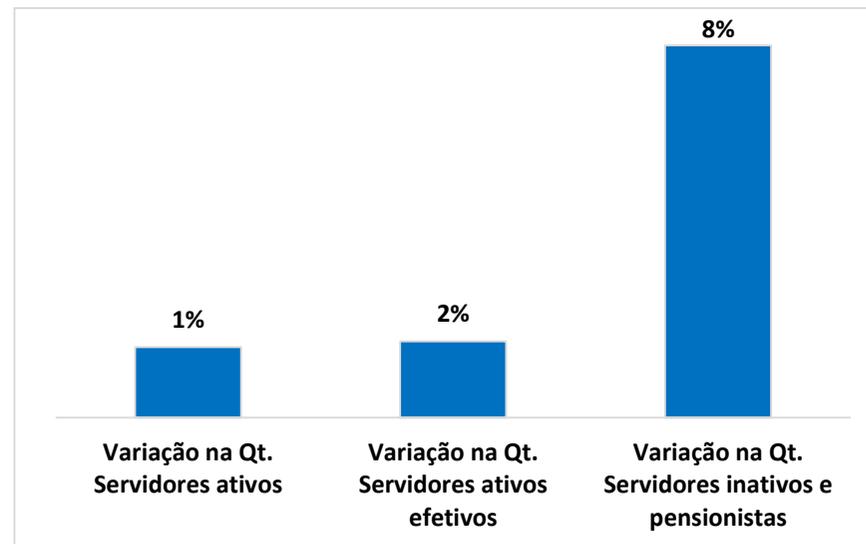


Gráfico 18 – Variação anual do quadro 2008-2013.

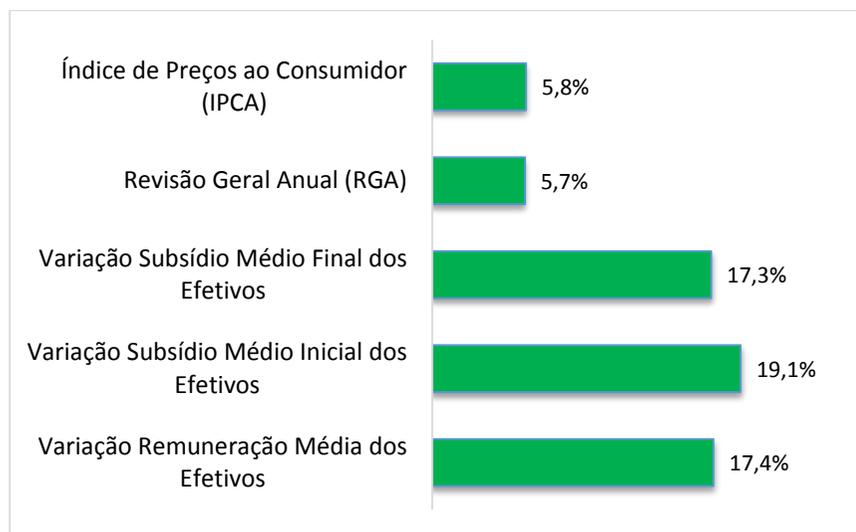


Gráfico 19 – Variação média anual do IPCA, RGA, Subsídios e Remuneração 2008-2013

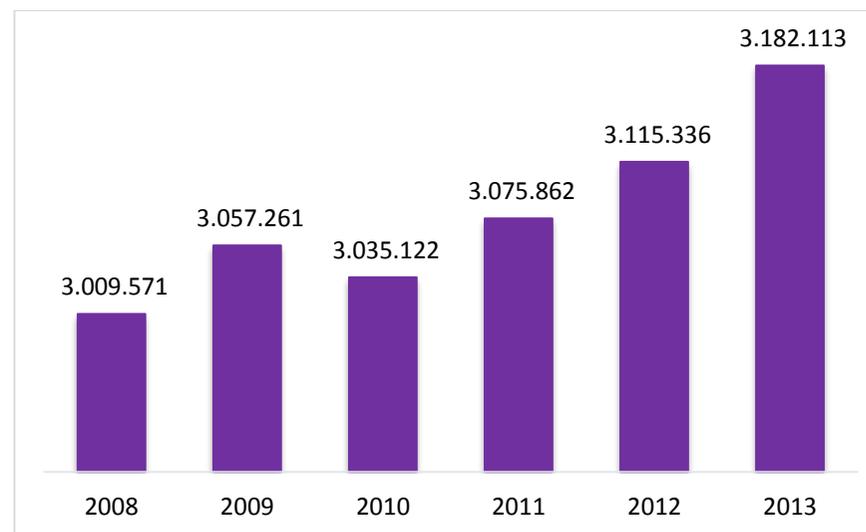


Gráfico 20 – Variação da População de Mato Grosso 2008-2013

Da análise da tabela e dos gráficos acima, pode-se concluir que:

- ✓ Tanto a RCL quanto a DTP apresentaram crescimento entre o período de 2009 a 2013. No entanto, enquanto o aumento médio da RCL foi de 12%, a da DTP foi de 18%, demonstrando que a DTP tem aumentado acima da RCL. Esta relação afetada diretamente na diminuição da margem para aumento com a DTP, que saiu de 628.905.747 em 2008 para 285.420.812 em 2013.
- ✓ Algumas variáveis como:
  - O reajuste geral anual (IPCA) sobre os subsídios;
  - O aumento nas tabelas salariais, de algumas carreiras, decorrente de acordos sindicais sem um controle mais efetivo; e
  - O aumento da despesa total com Inativos e Pensionistas, que apresentou um aumento médio anual de 164.239.305, explicam o aumento desproporcional da DTP em relação a RCL
- ✓ Tanto o subsídio médio inicial dos efetivos quanto remuneração média dos efetivos apresentaram crescimento de 19% e 17% respectivamente, enquanto que a média do INPC acumulado do mesmo período (inflação) ficou em torno de 6%, o que significa que na média os subsídios e remunerações cresceram acima da inflação, e que os servidores tiveram seu poder de compra aumentado.
- ✓ Em 2011 a variação do subsídio médio inicial dos efetivos apresentou o seu maior crescimento, em função do aumento no número de ingressos no período.
- ✓ A remuneração média dos efetivos apresentou crescimento de 17% em 2009, 21% em 2010, 22% em 2012, 8% em 2013, e queda de -0,27% em 2011, o que é explicado em parte pela ocupação/desocupação dos cargos comissionados por efetivos.
- ✓ O número de servidores inativos e pensionistas apresentou variação média anual de 7,56%, enquanto que a de servidores ativos efetivos de 1,55% e a dos servidores ativos de 1,43%, o que significa que o quadro de servidores inativos e pensionistas tem apresentado uma variação de crescimento acima ao do quadro de servidores ativos.

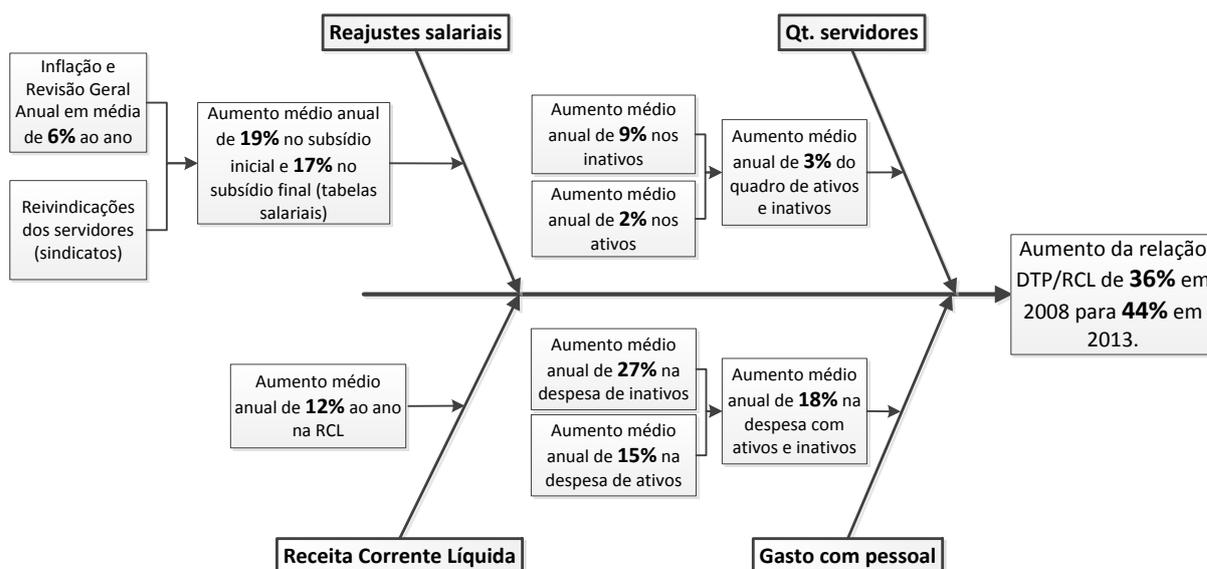


Figura 02 – Análise das causas do aumento na relação da Despesa Total com Pessoal (DTP)/Receita Corrente Líquida (RCL) de 36% em 2008 para 44% em 2013.

A figura acima apresenta as principais causas que fizeram aumentar o percentual da Receita Corrente Líquida necessário para cobrir os gastos com pessoal. Se por um lado o aumento da quantidade de servidores e da remuneração destes servidores implica uma maior ou melhor oferta de serviços públicos, como saúde, segurança e educação, por outro lado, implica também uma diminuição na capacidade do governo de fazer investimentos em infraestrutura, por exemplo.

Com o objetivo de garantir a saúde das contas públicas a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) estabelece o limite máximo de 49% para a relação DTP/RCL para o Executivo Estadual (em dezembro de 2013 o Executivo já tinha atingido 44%) e uma série de vedações quando esse valor atinge 95% do limite, ou seja, 47% na relação DTP/RCL:

Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II - criação de cargo, emprego ou função;

III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança;

V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6o do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias (Lei Complementar 101 de 04/05/2000).

Para evitar que o Executivo Estadual ultrapasse o limite estabelecido pela LRF, é essencial que haja equilíbrio entre receita e gasto com pessoal, ou seja, que sejam formuladas políticas visando aumentar a receita, frear o aumento do quadro (principalmente dos inativos), assegurar que os percentuais de reajustes sejam iguais ou inferiores ao aumento da receita, entre outras medidas.

O aumento médio do quadro de servidores ativos de 1% ao ano (2008-2013), pode ter relação com o aumento da população, também de 1% ao ano no mesmo período. Entretanto, o aumento expressivo de 8% ao ano em média na quantidade de inativos requer do Executivo uma revisão das políticas previdenciárias, visando garantir o equilíbrio atuarial e financeiro do sistema previdenciário.

Em relação à remuneração, pesquisas tem demonstrado que precisa haver mais equilíbrio entre os cargos do Executivo Estadual (em 2013 a média da remuneração mensal dos procuradores foi de R\$ 23.374, enquanto que a de professores foi R\$ 2.735), cargos semelhantes em diferentes Estados (pesquisa salarial do CONSAD) e equilíbrio entre a remuneração do setor público x privado (pesquisa do Jornal O Globo analisou dados do Censo de 2010 de 338 ocupações e concluiu que em 88% das ocupações a remuneração era melhor para os trabalhadores do setor público).

## 6. Mudanças nos requisitos da força de trabalho

A alteração nos requisitos da força de trabalho é uma constante na área pública. O governo eletrônico é uma realidade em muitos Estados, fiscais de tributos estão fiscalizando cada vez mais por meio do cruzamento de dados ao invés de inspeções em rodovias, professores estão trabalhando cada vez mais com *e-learning*, policiais precisam combater crimes digitais, etc.

Cada nova alteração no contexto da prestação dos serviços públicos implica em novos conhecimentos, habilidades e atitudes do quadro de servidores.

Entretanto essa variável, importante para o planejamento da força de trabalho, não foi estudada neste diagnóstico, devendo ser considerada, pelos órgãos/entidades, na hora de solicitar novos concursos públicos.

## 7. Recomendações de concursos de 2014 a 2018

Nº	CATEGORIA	ÓRGÃOS ATENDIDOS	Qt. VAGAS	RECOMENDAÇÕES PARA CONCURSOS	JUSTIFICATIVA
1	PROF. EDUCA BÁSICA	SEDUC	De 4.000 a 9.000	Há um concurso de 1000 vagas em andamento.	Há uma previsão de vacâncias na ordem de 4002 servidores efetivos entre 2014 e 2018 (22% do total de efetivos). A SEDUC tem como meta chegar em 2023 com 70% do quadro efetivo e para isso precisa substituir cerca de 1000 temporários todos os anos.
2	CARREIRA MILITAR	PM E CBM	De 2.500 a 3.000	Há um concurso de 1500 vagas em andamento. Fazer um novo concurso em 2016. Estabelecer política de concursos bianuais.	Há uma previsão de vacâncias na ordem de 2.571 servidores efetivos entre 2014 e 2018 (34% do total de efetivos). Recomenda-se que o efetivo militar cresça no mínimo o mesmo percentual do crescimento populacional (1,1% ao ano)
3	PROF. DO SUS	SES	De 650 a 750	Fazer o concurso em 2015.	Há uma previsão de vacâncias na ordem de 643 servidores efetivos entre 2014 e 2018 (15% do total de efetivos). Em Nov/2013 havia 98 temporários contratados. Se houver mudança no modelo atual de gestão da saúde (por meio de Organizações Sociais) a quantidade de vagas pode ser maior.
4	PROF. DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO	VÁRIOS ÓRGÃOS (Principalmente SETPU, SEC, SEDRAF e SICME)	1.000	Fazer o concurso em 2015.	Há uma previsão de vacâncias na ordem de 756 servidores efetivos entre 2014 e 2018 (44% do total de efetivos). Em Nov/2013 havia 228 temporários contratados. Esta carreira está presente em 31 dos 40 Órgãos e Entidades do Executivo. O concurso beneficiará principalmente órgãos como SETPU, SEC, SEDRAF e SICME que tem um quadro efetivo com idade avançada e perderam diversos efetivos nos últimos anos.
5	GRUPO TAF	SEFAZ	200 a 250	Fazer o concurso em 2015.	Há uma previsão de vacâncias na ordem de 200 servidores efetivos entre 2014 e 2018 (27% do total de efetivos). De 2008 a 2013 essa carreira apresenta um saldo negativo de 68 servidores (saídas não repostas). Os servidores desta carreira tem idade média de 49,4 (segunda carreira com quadro mais antigo perdendo somente para os profissionais do INTERMAT).

6	PROF. DO INTERMAT	INTERMAT	40	Fazer o concurso em 2015.	Há uma previsão de vacâncias na ordem de 41 servidores efetivos entre 2014 e 2018 (55% do total de efetivos). Os servidores desta carreira tem idade média de 49,7 (carreira com quadro mais antigo do Estado) e a previsão aponta para 53% do quadro aposentado até 2018 (carreira que mais vai perder servidores em termos proporcionais).
7	PROF. CEPROTEC	SECITEC	210	Fazer o concurso em 2015. Há um concurso de 162 vagas em andamento.	Há uma previsão de vacâncias na ordem de 30 servidores efetivos entre 2014 e 2018 (43% do total de efetivos). Em Nov/2013 havia 183 temporários contratados. De 2008 a 2013 essa categoria perdeu 31% do seu quadro de servidores.
8	PROF. EDUCAÇÃO SUPERIOR	UNEMAT	550	Há um concurso de 123 vagas em andamento.	Há uma previsão de vacâncias na ordem de 101 servidores efetivos entre 2014 e 2018 (16% do total de efetivos). Em Nov/2013 havia 456 temporários contratados. De 2008 a 2013 essa categoria perdeu 6% do seu quadro de servidores. Os servidores desta carreira tem idade média de 45,0 (fica entre as dez carreiras com quadro mais antigo).
9	PROF. METROLOGIA	IPEM	20	Fazer o concurso em 2015.	Há uma previsão de vacâncias na ordem de 15 servidores efetivos entre 2014 e 2018 (24% do total de efetivos). De 2008 a 2013 essa categoria perdeu 2% do seu quadro de servidores. Os servidores desta carreira tem idade média de 48,2.
10	PROF. AREA INSTRUMENTAL	VÁRIOS ÓRGÃOS	320	Fazer o concurso em 2017.	Há uma previsão de vacâncias na ordem de 323 servidores efetivos entre 2014 e 2018 (14% do total de efetivos).
		<b>TOTAL</b>	<b>12.315</b>	<b>2.785</b>	

Quadro 16 – Recomendações de concursos, por categoria, para 2014-2018.

Fonte: Elaboração própria.

As recomendações de concursos são baseadas na necessidade de substituir os cargos vagos em decorrência de vacâncias e aposentadorias, bem como aqueles ocupados em caráter temporário. Entretanto é preciso que os Órgãos/Entidades envolvidos participem das definições dos concursos por conhecerem melhor do que o órgão central, os objetivos e necessidades em termos de quadro de pessoal.

## 8. Outras recomendações

Além da necessidade de novos ingressos, a avaliação do quadro realizada nesta Nota Técnica, permite recomendar no período 2014-2018, que:

1. Os Órgãos e Entidades façam investimentos em tecnologias que diminuam a necessidade de pessoal;
2. Os Órgãos e Entidades estudem formas de compartilhar serviços com os municípios;
3. Seja estabelecida uma política de Reajustes Gerais Anuais para evitar perda do poder de compra pelos servidores;
4. O Executivo Estadual alinhe a política salarial entre as carreiras, com o mercado de trabalho, com o governo federal e com outros Estados (criar um grupo para fazer estudos comparativos);
5. Sejam revistos os critérios para concessão de aposentadorias para conter o crescimento significativo de aposentados.
6. Seja estabelecido, com base nesta Nota Técnica e conjuntamente com os Órgãos/Entidades um cronograma de concursos para o período 2015-2018.
7. Seja estruturado um processo para remoção interna baseado em critérios objetivos;
8. O processo de avaliação de desempenho seja reestruturado e uma forma meritocrática de progressão de carreira seja estabelecida;
9. Seja realizado uma pesquisa para verificar se as normas relativas aos estagiários estão sendo cumpridas, bem como identificar os Órgãos/Entidades e unidades nos quais o estágio é recomendado.
10. Os Órgãos e Entidades sejam capacitados para redimensionar e planejar o quadro necessário para cumprir com os objetivos organizacionais;
11. O Executivo Estadual faça estudos para identificar quais serviços atualmente prestados pelo Estado podem ser feitos em outras modalidades, como através de parcerias público/privado.
12. Divulgar e debater os dados desta Nota Técnica com os Órgãos/Entidades, principalmente SEPLAN e SEFAZ.