

planejamento
de pessoal

planejamento
de pessoal
planejamento
de pessoal

planejamento
de pessoal
planejamento
de pessoal

planejamento
de pessoal
planejamento
de pessoal

planejamento
de pessoal
planejamento
de pessoal

planejamento
de pessoal

SEGES
SECRETARIA DE
ESTADO DE
GESTÃO



GOVERNO DE
MATO GROSSO
ESTADO DE TRANSFORMAÇÃO

NOTA TÉCNICA Nº 02

**ANÁLISE DA EVOLUÇÃO
DO QUADRO DE PESSOAL
DO PODER EXECUTIVO ESTADUAL
DE 2009 A 2014 E
PROJEÇÃO PARA 2015 A 2019**

DOUGLAS MORAES LEMOS
KEILA COIMBRA SANCHES
OLANDIR RODRIGUES RONDON JUNIOR
REGINA AKIKO IMADA DOY
REJANE CRISTINA BARROS
WAGNER DE SOUZA

CUIABÁ | MT
NOVEMBRO/2015

INTRODUÇÃO

A Nota Técnica - NT tem como objetivo analisar a evolução quantitativa do quadro de servidores no período de 2009 a 2014 para projetar os ingressos de servidores efetivos necessários no período 2015 a 2019.

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

O período de análise 2009 a 2014 dá-se pela continuidade da segunda edição desta Nota Técnica, seguindo o período de análise de 06 (seis) anos anterior ao exercício vigente. E o período das projeções, tomando-se por referência o período da próxima gestão (2015 a 2019).

A nota analisou as principais variáveis necessárias para o Planejamento de Pessoal: evolução do quadro de pessoal, previsão de aposentadoria e vacância, priorização para concursos, evolução da remuneração e do gasto com pessoal e sugestões de melhoria nos requisitos da força de trabalho.

As principais fontes dos dados foram: Boletim de Indicadores de Pessoal, Relatórios da Folha de Pagamento de Novembro e Dezembro de cada ano (NGs 39), Relatórios SEAP, Planilhas de evolução da Remuneração dos servidores do Núcleo de Gestão Estratégica para Resultados (NGER), Relatório de Gestão Fiscal da SEFAZ, Indicadores do MT em Números da SEPLAN, CIEE, IEL entre outras fontes. A tabulação dos dados foi feita em planilhas eletrônicas.

Tendo em vista, que esta Nota Técnica foi elaborada com dados e informações referente aos anos de 2009 a 2014 e as nomenclaturas de alguns órgãos foram alteradas, iremos manter as nomenclaturas vigentes até o ano de 2014, sendo alteradas na próxima Nota Técnica. Exemplo: SAD ⇒ SEGES.

FICHA TÉCNICA

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO

José Pedro Taques – Governador

SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO

Júlio Cesar Modesto- Secretário de Estado

SECRETARIO ADJUNTO DE GESTÃO DE PESSOAS

Joelson Obregão Matoso – Secretário Adjunto de Estado

SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Ronaldo Rodrigues da Silva Costa – Superintendente

COORDENADORIA DE PROVIMENTO

Luzinete Aparecida Campos Caldereiro – Coordenadora (Em substituição)

GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO DE PESSOAL

Keila Coimbra Sanches – Gerente

EQUIPE TÉCNICA

Douglas Moraes Lemos da Silva
Olandir Rodrigues Rondon Junior
Regina Akiko Imada Doy
Rejane Cristina da Silva Barros
Wagner de Souza

Nota Técnica 02 – Novembro de 2015.

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

Secretaria de Estado de Gestão
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	8
1.1. Evolução do quadro por Tipo de Vínculo	8
1.2. Evolução do quadro por Órgão/Entidade	12
1.3. Evolução do quadro por Categoria	17
1.4. Evolução do quadro de Temporários por Órgão	20
1.5. Evolução do Quadro de Temporários por Categoria	23
1.6. Quadro de Estagiários por Órgão/Entidade	25
2. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2015-2019	27
2.1. Metodologia para previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2015-2019	27
2.2. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2015-2019 por Órgão/Entidade ..	30
2.3. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2015-2019 por Categoria	32
3. Priorização para concursos	34
3.1. Priorização de concursos por Órgãos/Entidade	34
3.2. Priorização de concursos por Categoria	37
4. Recomendações de concursos de 2015 a 2019	40
5. Evolução da remuneração e do gasto com pessoal	43
6. Outras recomendações	50

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
Modelo baseado na procura estimada do produto ou serviço	<ul style="list-style-type: none"> • As necessidades de pessoal são uma variável e depende da procura estimada de produto/serviço; • 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; • Utiliza dados históricos • Predominante para o nível operacional; • Limita-se a aspectos quantitativos;
Modelo baseado em segmentos de cargos	<ul style="list-style-type: none"> • Restrito ao nível operacional; • Utilizado em empresas de grande porte; • 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.
Modelo de substituição do postos-chave	<ul style="list-style-type: none"> • Representação visual de quem substitui quem na eventualidade de alguma possível vaga futura; • A substituição depende da avaliação de desempenho do candidato e da promovabilidade; • Funciona como um plano de carreiras;
Modelo baseado no fluxo de pessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Mapeia o fluxo das pessoas para dentro, através e para fora da organização; • Modelo vegetativo e conservador, de natureza contábil e quantitativa;
Modelo de planejamento integrado	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo sistêmico; • 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.

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 de servidores 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:

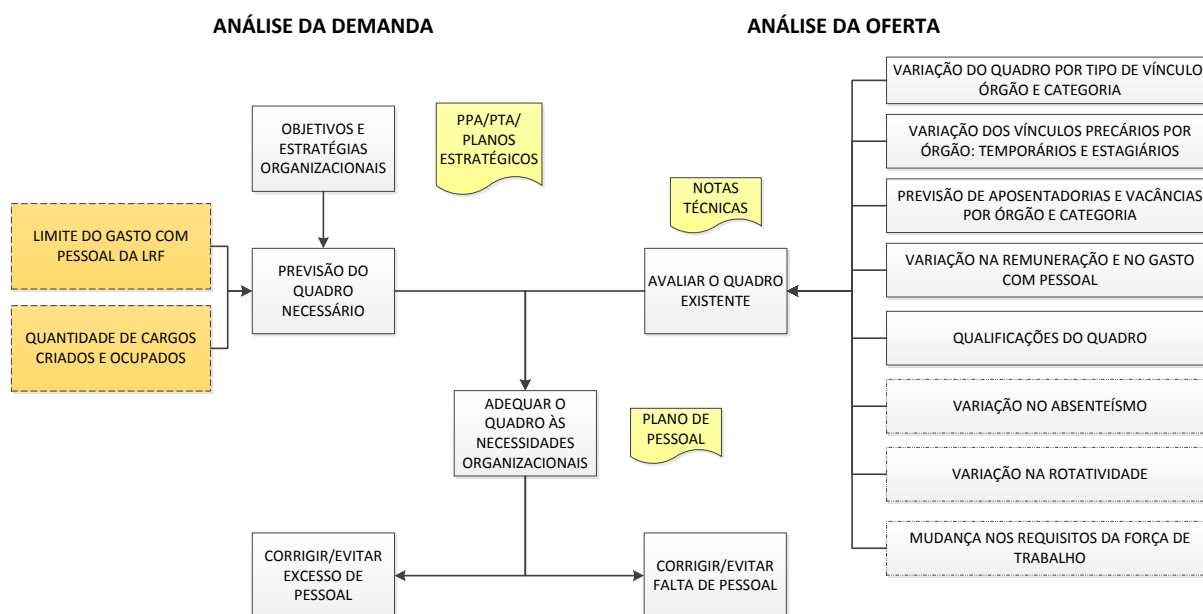


Figura 01 – Modelo de Planejamento de Pessoal do Governo Estadual de Mato Grosso.

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.

O Plano Estratégico de Pessoal será formulado a partir da análise da demanda de pessoal (extraída dos planos governamentais como PPA, PTA e Planos Estratégicos) e da oferta de pessoal (notas técnicas que avaliam o quantitativo e qualitativo do quadro existente, bem como projeta a necessidade do quadro futuro considerando as previsões de aposentadorias e vacâncias). Essa análise conterá informações que auxiliará as futuras tomadas de decisão como 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).

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, Órgão e Categoria.

1.1. Evolução do quadro por Tipo de Vínculo

TIPO DE VÍNCULO		2009	2010	2011	2012	2013	2014	Taxa de Crescimento 2009-2014	Média de Crescimento Anual	Taxa de Crescimento 2013-2014	
INATIVOS	APOSENTADO	Qt. Serv.	15.500	17.879	19.021	20.361	21.842	23.152	49%	8%	6%
		Despesa	R\$ 38.972.638,34	R\$ 49.536.517,04	R\$ 63.224.338,03	R\$ 75.810.442,88	R\$ 90.305.472,13	R\$ 110.896.377,79	185%	31%	23%
	PENSIONISTA	Qt. Serv.	5.892	6.097	6.237	6.210	6.268	6.287	7%	1%	0%
		Despesa	R\$ 12.127.949,18	R\$ 13.925.151,77	R\$ 16.846.633,27	R\$ 17.900.253,48	R\$ 19.776.117,32	R\$ 23.398.418,69	93%	15%	18%
ATIVOS	EFETIVO E COMISSIONADO	Qt. Serv.	4.675	5.301	4.068	4.360	4.385	4.683	0%	0%	7%
		Despesa	R\$ 18.362.958,33	R\$ 23.598.425,39	R\$ 22.188.264,34	R\$ 25.844.234,86	R\$ 27.890.471,45	R\$ 35.494.729,44	93%	16%	27%
	EFETIVO	Qt. Serv.	34.728	31.819	39.322	39.846	39.308	41.449	19%	3%	5%
		Despesa	R\$ 101.633.715,37	R\$ 110.306.988,50	R\$ 150.449.030,85	R\$ 161.801.727,62	R\$ 181.140.764,93	R\$ 222.101.781,05	119%	20%	23%
	EXCLUSIV. COMISSIONADO	Qt. Serv.	2.077	2.131	2.217	2.183	2.194	2.091	1%	0%	-5%
		Despesa	R\$ 4.817.077,54	R\$ 5.125.828,71	R\$ 5.368.752,87	R\$ 5.317.758,14	R\$ 5.612.384,08	R\$ 6.991.094,77	45%	8%	25%
	TEMPORÁRIO	Qt. Serv.	30.158	29.828	24.593	26.639	28.109	26.897	-11%	-2%	-4%
		Despesa	R\$ 22.444.376,23	R\$ 25.759.315,67	R\$ 21.068.468,86	R\$ 25.880.183,99	R\$ 30.131.187,34	R\$ 35.350.125,23	58%	10%	17%
Total - Nº Servidores		93.030	93.055	95.458	99.599	102.106	104.559	12%	2%	2%	
Total - Valor Despesa Bruto		R\$ 198.358.714,99	R\$ 228.252.227,08	R\$ 279.145.488,22	R\$ 312.554.600,97	R\$ 354.856.397,25	R\$ 434.232.526,97	119%	20%	22%	

Quadro 02 - Evolução do quadro por tipo de vínculo

Fonte: NG 39 Alterada de 2009 à 2014 (para os Temporários foi considerada a quantidade de pessoas, não de vínculos, de Novembro de cada ano).

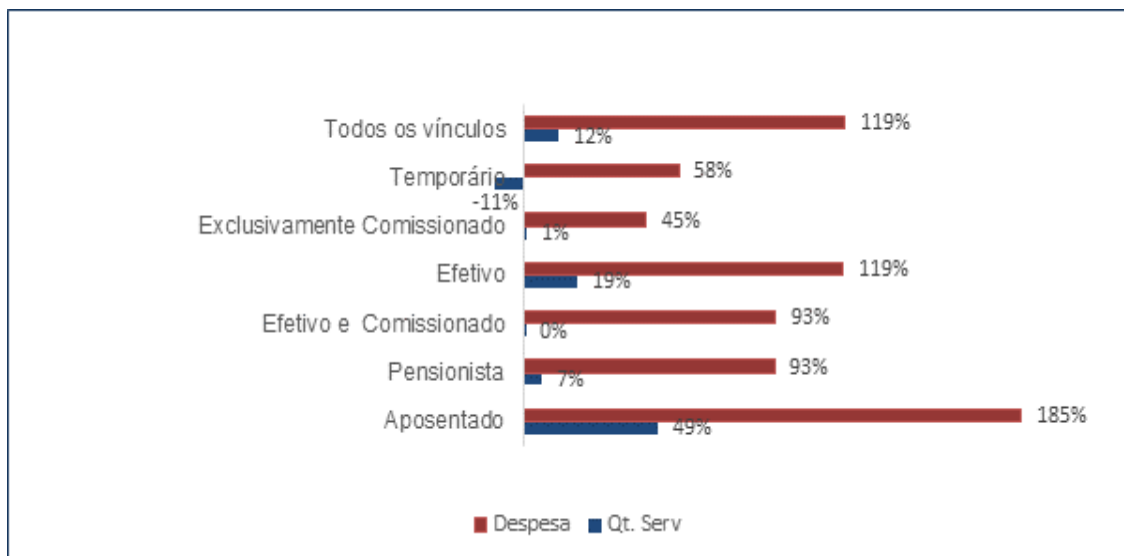


Gráfico 01– Evolução no quantitativo de servidores e na despesa de 2009 a 2014, por Tipo de Vínculo.

Da análise da tabela e do gráfico acima, podemos concluir que:

- ✓ No período analisado (2009-2014) verificou-se um aumento no quadro de Servidores de 12%, tendo uma média anual de 2% e em 2013-2014 se manteve estável com o mesmo percentual.
- ✓ Observa-se o aumento de 12% no total de servidores, que acompanhou também o aumento das despesas no valor de R\$ 235.873,812,00, ou seja, 119% na folha de pagamento. Já no período de 2013-2014 registrou-se o aumento na despesa com a folha de pagamento em 22,37%, sendo que no período de 2012-2013, o aumento foi de 13,53% e no período de 2011-2012 o aumento foi de 11,97%.

Também observarmos que o quantitativo de aposentados teve um aumento de 49%, sendo que a despesa com a folha de pagamento teve um crescimento de 185% que corresponde à R\$ 71.923.740,00. Levando-se em consideração que o aumento médio da quantidade de aposentados no período foi de 8%, a despesa aumentou em média também no mesmo período em 31%. Este percentual é acima do crescimento médio do total da folha de pagamento no mesmo período que foi de apenas 22%.

- ✓ Em relação ao vínculo de pensionista (2009-2014) houve aumento de 7% que equivale a 395 novos pensionistas e em relação as despesas o aumento foi de 93%, representado em R\$ 11.270.470,00 a mais na folha de pagamento. Em 2014 totalizou-se 6.287 pensionistas e a média de valor recebido foi de R\$ 3.721,71.

Já no vínculo de efetivo comissionado, especificamente entre os anos de 2010 e 2011 ocorreu uma diminuição de 1.233 servidores, entretanto nos anos seguintes manteve-se a média de 4.373. No período (2009-2014) as despesas aumentaram em 93% gerando um valor de R\$ 17.131.771,11 à folha de pagamento. Entre 2013-2014 o aumento foi de 7% de servidores efetivos comissionados gerando um aumento de 27% nas despesas conforme quadro acima.

- ✓ Em relação ao vínculo de efetivos (2009-2014) houve o aumento de 6.721 novos servidores equivalente a 19%, proporcionalmente ao aumento na folha de pagamento de R\$ 120.468.066,00 que correspondeu a 119%, sendo somente no ano de 2013-2014 o ingresso de 5% no quadro, ou seja, 2.141 novos servidores.
- ✓ No vínculo de exclusivamente comissionado (2009-2014) manteve-se a média de 2.149 em contrapartida o aumento na despesa foi de R\$ 2.174.017,00. Entre os anos de 2013-2014 houve uma diminuição de 103 servidores neste vínculo proporcional a -5%, mas em relação a despesa o aumento foi de 25% equivalente a R\$1.378.711,00.
- ✓ No vínculo de temporários (2009-2014) houve uma diminuição no quadro de 11% equivalente a 3.261 servidores, porém aumentou a despesa que foi de 58% proporcional a R\$12.905.749,00, somente no ano de 2013-2014 a diminuição foi de 4% sendo maior que a média anual e representa menos 1.212 servidores temporários.

- ✓ Mediante os dados acima, observamos que a quantidade de inativos (aposentados e pensionistas), obteve um aumento na ordem de 37,62% no período de 2009-2014. Por outro lado a quantidade de ativos (efetivo e comissionado, efetivo, exclusivamente comissionado e temporário) registrou um aumento de 4,86%. Já no que se refere às despesas com a folha de pagamento, para os inativos o aumento foi no percentual de 162,40%, e a de ativos de 103,68%, ou seja, tivemos um aumento considerável nas despesas com a folha de pagamento dos inativos sendo bem superior ao registrado no crescimento total que foi de 119%.

- ✓ Entre os anos de 2013-2014 houve o aumento de 2.453 servidores que estão nos vínculos: aposentados (1.310), pensionistas (19), efetivo comissionado (295) e efetivo (2.141) consequentemente a despesa aumentou em R\$72.778.481,14. Houve também uma diminuição no quadro de (1.315) servidores nos vínculos: exclusivamente comissionado (103) e temporário (1.212), contudo diminuiu o quantitativo de servidores, porém a despesa aumentou em R\$ 6.597.648,58. Podemos mencionar que nesse período o aumento considerável na despesa dar-se-á também devido aos reajustes salariais e nas progressões de carreiras.

1.2. Evolução do quadro por Órgão/Entidade

ÓRGÃO/ENTIDADE	2009		2010		2011		2012		2013		2014		Taxa Cresc 2009-2014		Taxa Cresc 2013-2014	
	Qt. Serv.	Qt.Serv. Efetivos	Qt. Serv.	Qt.Serv. Efetivos	Qt. Serv.	Qt.Serv. Efetivos	Qt. Serv.	Qt.Serv. Efetivos	Qt. Serv.	Qt.Serv. Efetivos	Qt. Serv.	Qt.Serv. Efetivos	Qt. Serv.	Qt. Serv. Efetivos	Qt. Serv.	Qt. Serv. Efetivos
SINFRA/SETPU	669	550	635	532	550	480	527	459	515	450	481	420	-28%	-24%	-7%	-7%
CASA CIVIL	231	76	234	74	189	67	178	56	204	72	170	56	-26%	-26%	-17%	-22%
SES	5.758	4.919	5.553	4.790	5.460	4.702	4.995	4.578	4.741	4.359	4.584	4.218	-20%	-14%	-3%	-3%
SEFAZ	1.632	1.499	1.629	1.505	1.562	1.461	1.479	1.384	1.458	1.367	1.449	1.371	-11%	-9%	-1%	0%
PJC	2.586	2.580	2.360	2.358	2.634	2.632	2.629	2.628	2.466	2.464	2.401	2.399	-7%	-7%	-3%	-3%
SECITEC	351	122	300	114	380	124	402	124	424	127	332	102	-5%	-16%	-22%	-20%
SEC	116	80	111	79	98	68	99	67	103	68	110	65	-5%	-19%	7%	-4%
SETECS/SETAS	561	296	524	265	451	227	382	229	413	266	554	415	-1%	40%	34%	56%
SEDUC	44.626	16.646	42.192	14.797	41.678	18.183	45.106	19.200	45.584	18.223	44.861	18.685	1%	12%	-2%	3%
PGE	158	124	158	121	146	119	142	115	161	136	176	144	11%	16%	9%	6%
PM	6.218	6.218	5.973	5.973	6.938	6.938	6.776	6.776	6.516	6.516	6.954	6.954	12%	12%	7%	7%
SAD	566	442	538	413	509	397	529	410	590	463	637	500	13%	13%	8%	8%
SEMA	695	343	648	341	644	429	702	483	737	537	804	587	16%	71%	9%	9%
CBM	915	915	896	896	989	989	967	967	954	954	1.086	1.086	19%	19%	14%	14%
SICME	84	27	83	28	87	32	86	32	101	39	100	38	19%	41%	-1%	-3%
SEJUSP/SEJUDH	3.171	2.027	2.757	1.521	2.687	2.610	2.758	2.701	3.299	3.266	3.877	3.771	22%	86%	18%	15%
IMEQ/IPEM	64	61	64	61	64	61	68	60	73	62	80	67	25%	10%	10%	8%
SEDER/SEDRAF	104	37	107	35	136	34	132	35	146	40	131	39	26%	5%	-10%	-3%
INTERMAT	98	69	107	67	127	77	121	74	120	76	126	79	29%	14%	5%	4%

Análise da evolução do quadro de pessoal do Poder Executivo Estadual de 2009 a 2014 e projeção para 2015 a 2019

INDEA	724	561	697	554	669	646	684	658	751	726	946	919	31%	64%	26%	27%
SEEL	69	38	65	35	65	34	57	22	75	44	91	49	32%	29%	21%	11%
CASA MILITAR	62	55	98	73	84	74	81	71	80	71	83	73	34%	33%	4%	3%
SEPLAN	199	146	189	140	177	133	173	133	267	231	270	239	36%	64%	1%	3%
SECOM	45	7	46	5	53	13	51	11	53	12	65	21	44%	200%	23%	75%
DETRAN	560	373	823	640	856	673	836	660	905	731	883	812	58%	118%	-2%	11%
FAPEMAT	13	2	14	3	14	4	14	5	17	7	21	12	62%	500%	24%	71%
SEDTUR	39	17	40	18	38	20	43	24	49	27	66	41	69%	141%	35%	52%
UNEMAT	1.150	1.096	1.413	1.079	1.473	1.057	1.551	1.119	1.661	1.169	1.962	1.466	71%	34%	18%	25%
AGER	43	22	33	22	65	35	62	37	75	45	75	47	74%	114%	0%	4%
MT SAUDE	20	15	16	12	19	14	20	15	29	24	39	32	95%	113%	34%	33%
JUCEMAT	47	12	92	57	87	52	88	52	99	61	105	66	123%	450%	6%	8%
AGE	37	28	62	53	66	56	68	59	97	87	109	98	195%	250%	12%	13%
NOVA CHANCE	3	-	4	1	12	10	16	14	15	14	21	20	600%	-	40%	43%
VICE GOVERNADORIA	10	-	9	1	86	23	80	20	73	17	71	22	610%	-	-3%	29%
AGECOPA/SECOA	14	-	73	-	63	17	85	29	109	54	121	56	764%	-	11%	4%
AGEM	-	-	-	-	-	-	-	-	11	-	12	2	-	-	9%	-
LEMAT	-	-	-	-	4	-	4	-	4	-	5	1	-	-	25%	-
POLITEC	-	-	536	457	623	580	630	579	593	548	803	792	-	-	35%	45%
SECID	-	-	-	-	121	80	117	80	130	94	169	126	-	-	30%	34%
SESP	-	-	-	-	296	239	290	240	298	246	290	239	-	-	-3%	-3%
TOTAL GERAL	71.638	39.403	69.079	37.120	70.200	43.390	73.028	44.206	73.996	43.693	75.120	46.129	5%	17%	2%	6%

Quadro 03 - Evolução do Quadro por tipo de vínculo

Fonte: NGs 39 de dezembro de 2009 a 2014 (Para os temporários foi considerada a quantidade de vínculo de novembro de cada ano).

O quadro 03 refere-se a Evolução por Órgão/Entidade do quantitativo total de servidores ativos (efetivo, efetivo comissionado, exclusivamente comissionado e temporários) em relação ao quantitativo total de servidores efetivos. A análise está em ordem crescente referente a taxa de crescimento correspondente ao período analisado (2009-2014).

Para os Órgãos/Entidades que não possuem dados referente ao ano de 2009 não foi possível realizar a taxa de crescimento já que o mesmo é o ano-base de cálculo, ficando assim sem o percentual.

Desta forma:

- ✓ No período 2009-2014, houve o aumento de 5% no quantitativo total de servidores, já em relação aos servidores efetivos o aumento foi de 17%. Contudo verifica-se o déficit no quadro de servidores e de servidores efetivos em alguns Órgãos/Entidades sendo evidenciado no decorrer dos anos.

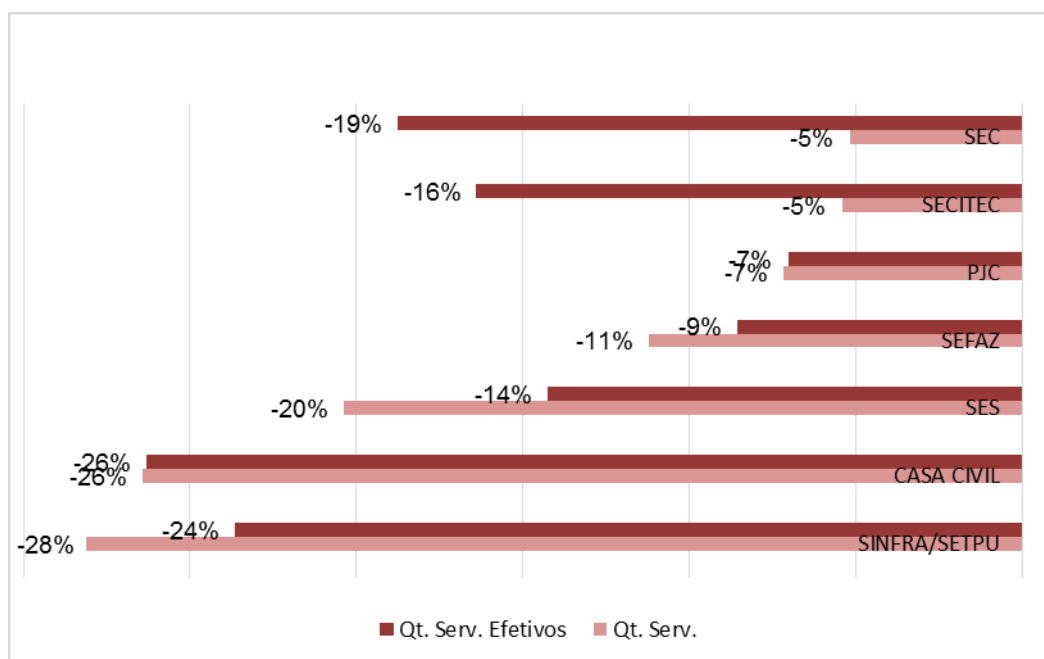


Gráfico 02– Evolução no quantitativo de servidores efetivos e total de servidores entre 2009 a 2014 por Órgão/Entidade

- ✓ Referente aos 40 Órgãos/Entidades do Estado nota-se que cinco Órgãos/Entidades apresentaram uma queda no total de servidores em relação aos servidores efetivos durante o período de 2009-2014, são eles: SINFRA/SETPU (-28% e -24%), CASA CIVIL (-26% e -26%), SES (-20% e -14%), SEFAZ (-11% e -9%), PJC (-7% e -7%), e dois Órgãos/Entidades ao

contrário com maior queda de servidores efetivos em relação ao total de servidores são eles: SECITEC (-5% e -16%) e SEC (-5% e -19%). No período de 2013-2014 os quatro primeiros Órgãos/Entidades que continuaram a apresentar recuo no quadro foram: SECITEC (-22% e -20%), CASA CIVIL (-17% e -22%), SEDER/SEDRAF (-10% e -3%) e SINFRA/SETPU (-7% e -7%) do total de servidores *versus* servidores efetivos.

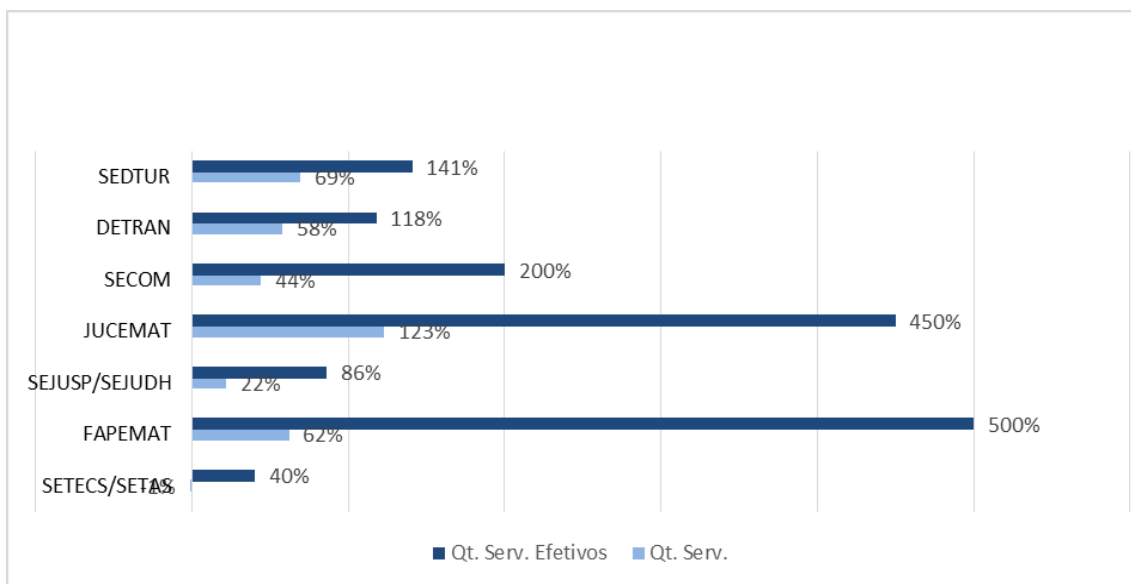


Gráfico 03– Evolução no quantitativo de servidores efetivos e total de servidores entre 2009 a 2014 por Órgão/Entidade

- ✓ Nota-se que em 27 Órgãos/Entidades o crescimento foi positivo em relação ao percentual quantitativo de servidores e em 25 Órgãos/Entidades o crescimento no percentual quantitativo de servidores efetivos.

Alguns Órgãos/Entidades obtiveram um aumento significativo no total de servidores efetivos em relação ao total de servidores no período de 2009 a 2014, dentre eles podemos destacar:

SETEC-SETAS (40% e -1%), FAPEMAT (500% e 62%), SEJUSP-SEJUDH (86% e 22%), JUCEMAT (450% e 123%), SECOM (200% e 44%), DETRAN (118% e 58%), SEDTUR (141% e 69%).

Observamos que a SETEC-SETAS em relação a Nota Técnica 01-2014 apresentava uma diminuição do quadro, nesta análise apresentou-se com aumento no percentual de servidores efetivo de 40%.

- ✓ Criada em 2009 para atender especificamente ao evento da Copa do Mundo, a AGECOPA-SECOPA iniciou-se com 100% de servidores exclusivamente comissionados, e a partir de 2011, passou a ser composto por 17 servidores efetivos, aumentando para 29 em 2012, 54 em 2013 e 56 em 2014, mas podemos notar que também houve um aumento no total de servidores no decorrer dos anos em 764% no quadro, conforme período. Contudo suas atividades foram encerradas em 2015.
- ✓ Verifica-se também que a VICE GOVERNADORIA e a NOVA CHANCE tiveram no período (2009-2014) um aumento em relação ao percentual de total de servidores de 610% e 600% respectivamente; em relação aos servidores efetivos não foi possível observar alguma alteração já que no ano de 2009 não havia servidores efetivos, sendo esse o ano-base para o cálculo da taxa de crescimento. Em contrapartida no período compreendido entre os anos de 2013 e 2014 a VICE GOVERNADORIA teve o crescimento de 29% e a NOVA CHANCE com 43% de servidores efetivos.
- ✓ Os cinco primeiros Órgãos/Entidades que tiveram aumento de servidores efetivos no período de 2013-2014 foram: SEJUSP/SEJUDH (505), SEDUC (462), PM (438), UNEMAT (297) e POLITEC(244).

1.3. Evolução do quadro por Categoria

CATEGORIA	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2009 - 2014	2013 - 2014
MAGISTÉRIO	55	33	24	22	20	12	-78%	-40%
SERVIDORES PCCS/92	331	236	197	166	124	87	-74%	-30%
PROF. CEPROTEC	86	80	75	72	69	67	-22%	-3%
AG. ADM. FAZENDARIA	249	239	233	229	221	212	-15%	-4%
PROF. DO SUS	4.911	4.781	4.700	4.576	4.357	4.211	-14%	-3%
GRUPO TAF	822	877	849	783	746	721	-12%	-3%
PROF. Q. ADM. PGE	66	63	61	60	59	58	-12%	-2%
POLICIA CIVIL	2.575	2.366	2.632	2.617	2.464	2.372	-8%	-4%
PROF. METROL. QUAL. IND.	60	60	59	59	59	59	-2%	0%
PROF. DO INTERMAT	67	64	75	71	74	71	6%	-4%
CARREIRA MILITAR	7.107	6.871	7.949	7.762	7.495	8.083	14%	8%
PROF. EDUC. BÁSICA	16.280	14.549	17.997	19.043	18.085	18.548	14%	3%
PROC. DO ESTADO	59	59	58	54	76	72	22%	-5%
PROF. DESENV. ECON. SOC.	1.590	1.528	1.590	1.609	1.725	1.980	25%	15%
PROF. EDUC.SUP.	664	654	642	636	622	830	25%	33%
PROF. AREA INST.	1.024	960	1.014	1.028	1.235	1.499	46%	21%
PROF. M.AMBIENTE	322	322	414	412	440	478	48%	9%
PROF. TÉC. EDUC. SUP.	431	427	415	485	550	641	49%	17%
POLICIA TÉCNICA	378	366	446	434	411	592	57%	44%
PROF. INDEA	560	555	649	659	727	904	61%	24%
PROF. ANALISTA REGULAD.	21	21	34	35	35	34	62%	-3%
GESTORES GOVERN.	51	49	48	48	100	109	114%	9%
PROF. SERV. TRÂNSITO	372	637	668	658	728	812	118%	12%
PROF. S. PRISIONAL/PENITENCIÁRIO	1.205	1.191	2.098	2.230	2.694	3.015	150%	12%
PROF. DEFESA CONSUMIDOR	14	13	37	34	37	39	179%	5%
AUDIT. DO ESTADO	23	49	47	50	70	69	200%	-1%
PROF. SIST. SOC. EDUC	80	70	379	374	470	554	593%	18%
TOTAL GERAL	39.403	37.120	43.390	44.206	43.693	46.129	17%	6%

Quadro 04 - Evolução do Quadro por Categoria

Fonte: NGs 39 de dezembro de 2009 a 2014

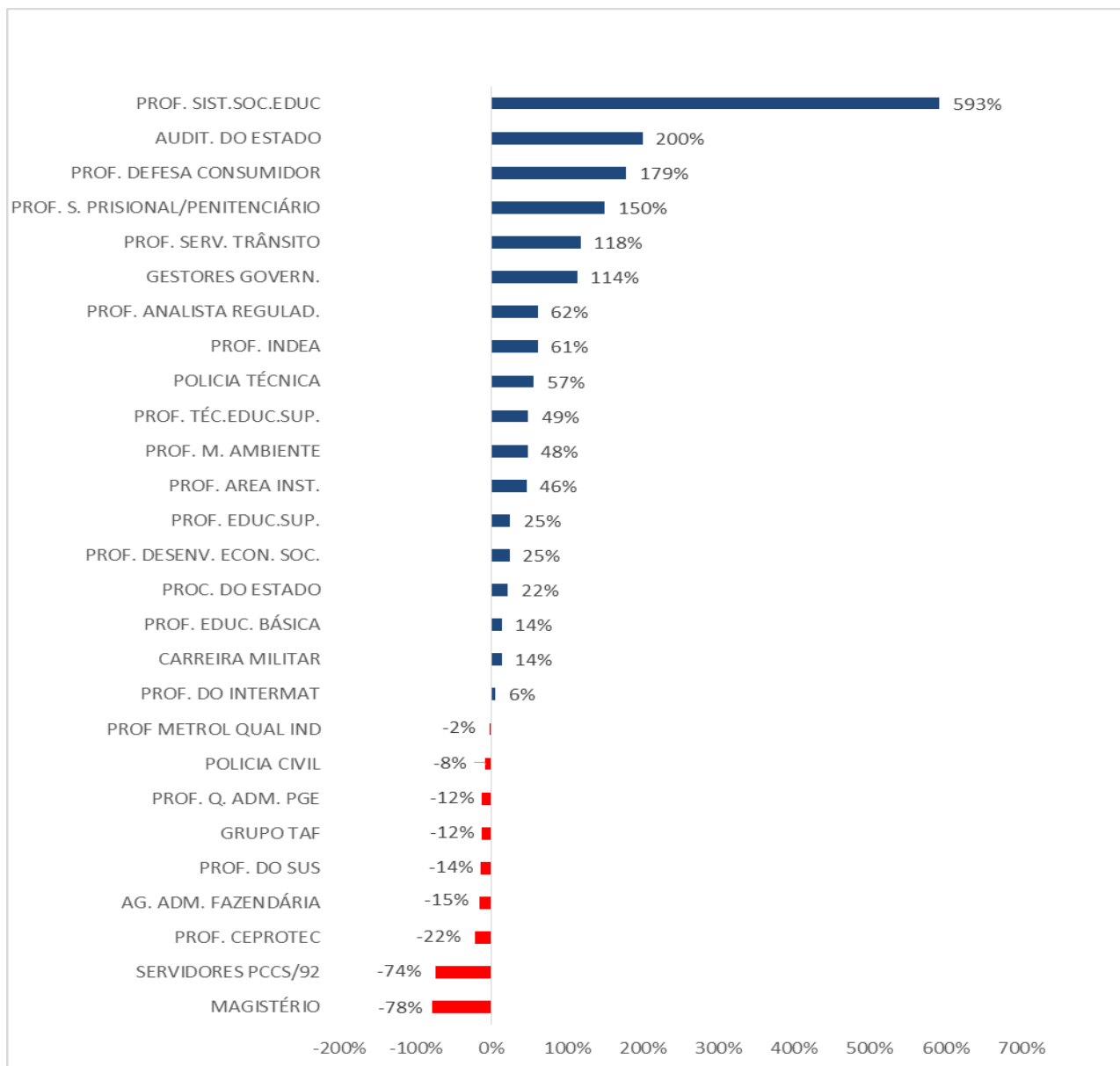


Gráfico 04– Evolução no quantitativo de servidores efetivos por categoria entre 2009 a 2014

O quadro e o gráfico acima se referem a evolução do quadro de servidores efetivos por categoria no decorrer do período de 2009-2014 e está em ordem crescente.

Conforme análise:

- ✓ As categorias de MAGISTÉRIO, Servidores do PCCS/92 e os AG.ADM.FAZENDÁRIA têm diminuído no decorrer dos anos por encontrarem-se em extinção.

- ✓ Verifica-se que algumas categorias estão diminuindo no quadro de servidores efetivos no período de 2009-2014 são PROF.CEPROTEC (22%), PROF.SUS (14%), PROF. Q. ADM. PGE (12%), GRUPO TAF (12%), POLICIA CIVIL (8%) e PROF.METROL.QUAL.IND. (2%).
- ✓ A evolução de crescimento do quadro de servidores efetivos por categoria durante o período de 2009-2014 se deu em 17% sendo 6.726 novos servidores efetivos.
- ✓ As categorias que apresentaram o maior percentual de crescimento no quadro de servidores efetivos, em relação à 2009 - 2014, foram: PROF.SIST. SOC. EDUC. (593%), AUDIT. DO ESTADO (200%), PROF.DA DEFESA DO CONSUMIDOR (179%), PROF. S. PRISIONAL/PENITENCIÁRIO (150%) e PROF.SERV. TRÂNSITO (118%).
- ✓ Referente ao período de 2013-2014 percebe-se o ingresso significativo de servidores efetivos nas seguintes categorias: CARREIRA MILITAR (588), PROF.EDUC.BÁSICA (463), PROF. S. PRISIONAL/PENITENCIÁRIO(321), PROF.ÁREA INST.(264) e PROF.DESENV.ECON.SOC. (255).

1.4. Evolução do quadro de Temporários por Órgão/Entidade

ÓRGÃO/ ENTIDADE	2009		2010		2011		2012		2013		2014		Var. 2009-2014		Var. 2013-2014	
	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo
AGER	14	14	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
INDEA	144	144	123	123	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
SINFRA/SETPU	21	21	8	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
SETECS/SETAS	146	146	139	139	103	103	28	28	2	2	-	-	-100%	-100%	-100%	-100%
SEMA	90	90	75	75	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
SEJUSP/SEJUDH	1.013	1.024	1.125	1.125	6	6	-	-	-	-	73	73	-93%	-93%	-	-
SES	618	618	542	542	457	457	129	129	98	98	75	75	-88%	-88%	-23%	-23%
SEDUC	20.473	27.915	20.543	27.326	17.405	23.431	18.148	25.839	19.605	27.300	19.063	26.114	-7%	-6%	-3%	-4%
SECITEC	132	132	79	79	147	147	171	171	182	183	127	127	-4%	-4%	-30%	-31%
UNEMAT	54	54	334	334	415	416	432	432	492	492	496	496	819%	819%	1%	1%
SECOPA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	12	-	-	-	-
POLITEC	-	-	73	73	32	32	40	40	34	34	-	-	-	-	-100%	-100%
SECID	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL GERAL	22.705	30.158	23.045	29.828	18.566	24.593	18.948	26.639	20.413	28.109	19.846	26.897	-13%	-11%	-3%	-4%

Quadro 05 - Evolução do Quadro de Temporários por Órgão/Entidade

Fonte: NGs 39 de dezembro de 2009 a 2014 (Para os temporários foi considerada a quantidade de vínculo de novembro de cada ano).

O quadro 05 refere-se ao vínculo de temporários por Órgão/Entidade (2009-2014), ou seja, faz uma relação entre a pessoa e o número de vínculos que a mesma possui com o Estado. Para melhor esclarecimento “Pessoa” refere-se ao nº de matrícula do servidor, que possui apenas um cadastro e “Vínculo” refere-se ao total de vínculos com o Estado, por exemplo: Na SEDUC, um servidor exerce sua atividade como técnico administrativo de 40h no período diurno e também exerce atividade como docente 20h no período noturno, assim o mesmo servidor terá 02 vínculos com o Estado e receberá sua remuneração de acordo com cada vínculo.

Como já citado, os Órgãos/Entidades que não possuem dados referente ao ano de 2009 não foi possível realizar a taxa de crescimento. Também está mencionado neste quadro apenas os Órgãos/Entidades que possuíram no período analisado, o vínculo temporários.

Da análise do quadro acima, podemos concluir que:

- ✓ No Executivo Estadual a quantidade de servidores temporários diminuiu no decorrer dos anos (2009-2014), sendo (2.859) servidores “pessoa” e (3.261) “vínculos”.
- ✓ No período de 2013-2014 verificamos que 07 Órgãos/Entidades (AGER, INDEA, SINFRA/SETPU, SETECS/SETAS, SEMA, POLITEC e SECID) não possuem mais temporários em seu quadro.
- ✓ Observa-se que os Órgãos/Entidades que apresentaram maior queda no quantitativo de temporários foram SEDUC (1410 “pessoa” e 1801 “vínculo”), SEJUSP/SEJUDH (940), SES (543), SETECS/SETAS (146) e INDEA (144), dentre outros.
- ✓ Em contrapartida a UNEMAT vem apresentando um crescimento constante no quantitativo de temporários em relação ao ano de 2009, tendo um crescimento de 819% sendo 442 novos temporários no quadro.
- ✓ A SEJUSP/SEJUDH tinha conseguido eliminar os temporários nos anos de 2012-2013, entretanto no ano de 2014 ingressaram 73 novos temporários a compor no seu quadro.

- ✓ A SEDUC durante o período (2009-2014) houve uma diminuição significativa no quadro de temporários, contudo é o Órgão que mais contém temporários representando 96,05% “Pessoa” e 97,09% “Vínculo” do quantitativo total de servidores temporários do Estado. Diante disso segue o gráfico da Evolução do quadro de temporários durante o período de 2009-2014 da SEDUC.

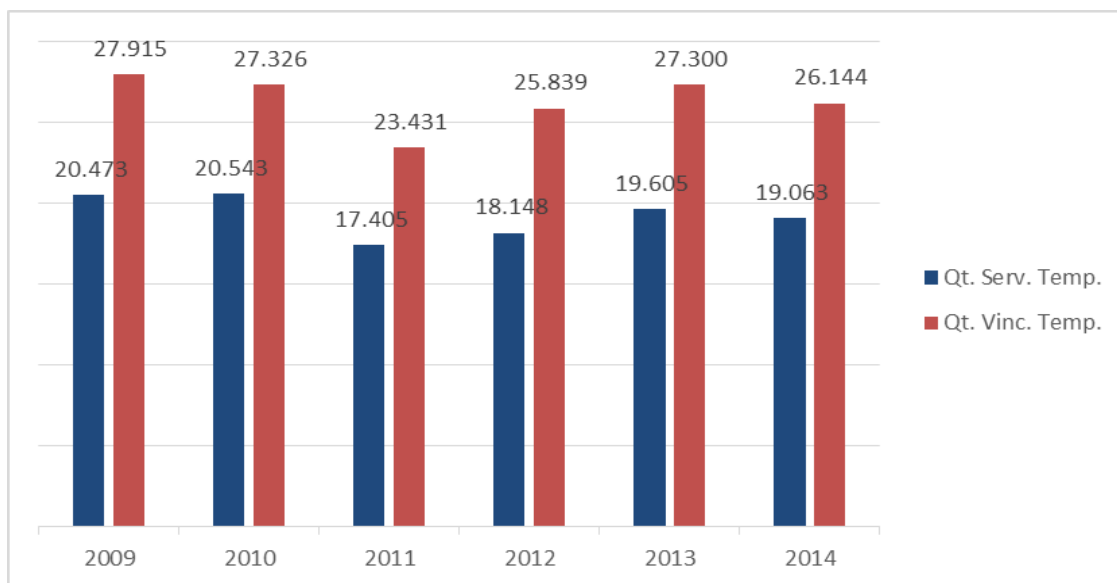


Gráfico 05– Variação no quantitativo de servidores temporários (pessoa) e vínculos do servidores temporários entre 2009 a 2014

1.5. Evolução do Quadro de Temporários por Categoria

TEMPORÁRIOS	2009		2010		2011		2012		2013		2014		Var. 2009-2014		Var. 2013-2014	
	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo
PROF. ANALISTA REGULAD.	14	14	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
PROF. INDEA	144	144	123	123	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
PROF. SIST.PRISIONAL	656	662	795	795	3	3	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
SERVIDORES PCCS/92	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
POLICIA TÉCNICA	90	93	117	117	32	32	40	40	34	34	-	-	-100%	-100%	-100%	-100%
PROF. M.AMBIENTE	90	90	75	75	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
PROF. DO SUS	618	618	542	542	456	456	129	129	98	98	75	75	-88%	-88%	-23%	-23%
PROF. SIST.SOC.EDUC	229	229	222	222	3	3	-	-	-	-	58	58	-75%	-75%	-	-
PROF. DESENV. ECON. SOC.	427	427	486	486	369	369	333	333	228	228	226	226	-47%	-47%	-1%	-1%
PROF. EDUC. BÁSICA	20.254	27.694	20.247	27.030	17.142	23.167	17.843	25.534	19.379	27.074	18.837	25.888	-7%	-7%	-3%	-4%
PROF. CEPROTEC	132	132	79	79	147	147	171	171	182	183	127	127	-4%	-4%	-30%	-31%
PROF. TÉC.EDUC.SUP.	45	45	79	79	23	23	-	-	36	36	57	57	27%	27%	58%	58%
PROF. EDUC.SUP.	9	9	255	255	392	393	432	432	456	456	439	439	4778%	4778%	-4%	-4%
PROF. S.PENITENC.	-	-	21	21	-	-	-	-	-	-	15	15	-	-	-	-
TOTAL GERAL	22.709	30.158	23.045	29.828	18.567	24.593	18.948	26.639	20.413	28.109	19.834	26.885	-13%	-11%	-3%	-4%

Quadro 06 - Evolução do Quadro de Temporários por Categoria

Fonte: NGs 39 de dezembro de 2009 a 2014 (Para os temporários foi considerada a quantidade de vínculo de novembro de cada ano).

O quadro 06 mostra a evolução do vínculo de temporários por categoria, diante das informações podemos considerar que:

- ✓ No período analisado, verificou-se uma diminuição significativa no quantitativo total de temporários (2.875) “Pessoa” sendo somente na categoria de Prof. Educ. Básica a redução foi de 1.417 “Pessoa” que representa 48,70% do total geral de servidores temporários no Estado.
- ✓ Percebe-se que 06 categorias no decorrer do período foram reduzindo o seu quadro de temporários até a sua eliminação no ano de 2014, são eles: Prof. Analista Regulador, Prof. INDEA, Prof. Sist. Prisional, Servidores PCCS/92, Polícia Técnica e Prof. M. Ambiente.
- ✓ Contudo verifica-se que 03 categorias - Prof. Téc. de Educ. Superior (12), Prof. Educ. Superior (430) e Prof. Sist. Penitenciário (15), tiveram aumento significativo de temporários no período de 2009-2014, somando-se as três categorias temo um total de 457 novos temporários.
- ✓ As categorias: Prof. Sist. Soc. Educ. (2012-2013), Prof. Técnico de Educ. Superior (2012) e Prof. Sist. Penitenciário (2011-2013) apresentaram durante o período de 2009-2014 ausência de temporários em algum momento, mas referente ao ano de 2014 voltaram a compor em seu quadro de servidores, os temporários.

1.6. Quadro de Estagiários por Órgão/Entidade

ÓRGÃO/ENTIDADE	2013			2014			Taxa de Crescimento 2013-2014
	Qt. Estagiários	Qt. Servidores	% Estagiários	Qt. Estagiários	Qt. Servidores	% Estagiários	
AGEM	-	11	0%	-	12	0%	-
CASA MILITAR	-	80	0%	-	83	0%	-
DETRAN	-	905	0%	-	883	0%	-
LEMAT	-	4	0%	-	5	0%	-
SECOM	-	53	0%	-	65	0%	-
SES	-	4741	0%	-	4584	0%	-
SICME	-	101	0%	-	100	0%	-
UNEMAT	-	1661	0%	-	1962	0%	-
VICE GOVERNADORIA	-	73	0%	-	71	0%	-
SEJUSP/SEJUDH	25	3299	1%	88	3877	2%	252%
SESP	94	298	24%	199	290	41%	112%
FAPEMAT	1	17	6%	2	21	9%	100%
SEDUC	11	45584	0%	15	44861	0%	36%
PGE	18	161	10%	20	176	10%	11%
SECID	18	130	12%	18	169	10%	0%
SEC	10	103	9%	10	110	8%	0%
INTERMAT	2	120	2%	2	126	2%	0%
PJC	55	2466	2%	52	2401	2%	-5%
SINFRA/SETPU	115	515	18%	98	481	17%	-15%
SEFAZ	41	1458	3%	32	1449	2%	-22%
SEDER/SEDRAF	4	146	3%	3	131	2%	-25%
INDEA	31	751	4%	23	946	2%	-26%
AGER	10	75	12%	7	75	9%	-30%
SEMA	104	737	12%	69	804	8%	-34%
SEGES/SAD	51	590	8%	33	637	5%	-35%
SEPLAN	14	267	5%	9	270	3%	-36%
CGE/AGE	2	97	2%	1	109	1%	-50%
SECEL/SEEL	6	75	7%	2	91	2%	-67%
AGECOPA/SECOPA	22	109	17%	0	121	0%	-100%
CASA CIVIL	6	204	3%	0	170	0%	-100%
CBM	51	954	5%	0	1086	0%	-100%
IMEQ/IPEM	2	73	3%	0	80	0%	-100%
JUCEMAT	8	99	7%	0	105	0%	-100%
MT SAUDE	3	29	9%	0	39	0%	-100%
NOVA CHANCE	2	15	12%	0	21	0%	-100%
PM	65	6516	1%	0	6954	0%	-100%
POLITEC	80	593	12%	0	803	0%	-100%
SECITEC	11	424	3%	0	332	0%	-100%
SEDTUR	1	49	2%	0	66	0%	-100%
SETECS/SETAS	35	413	8%	0	554	0%	-100%
TOTAL GERAL	898	73.996	1,2%	683	75.120	0,9%	-24%

Quadro 07 - Evolução do Quadro de Estagiários por Órgão/Entidade

Fonte: CIEE e IEL

O quadro acima refere-se ao quantitativo de estagiários por Órgão/Entidade no período de 2013-2014,

Da análise concluímos que:

- ✓ Durante o período de 2013-2014 houve uma redução de 215 estagiários nos Órgão/Entidades que representa (24%).
- ✓ Dos 40 Órgãos/Entidades analisados em 21 deles não possuíram estagiários em seu quadro em 2014.
- ✓ Dentre os Órgão/Entidades que apresentaram uma redução no ano de 2014 mesmo mantendo em seu quadro os estagiários podemos destacar: SEMA (35), SEGES/SAD (18), SINFRA/SETPU (17), SEFAZ (9), INDEA (8), SEPLAN (5), SECEL/SEEL (4), PJC (3), AGER (3), SEDER/SEDRAF (1) e CGE/AGE (1).
- ✓ Apesar da redução do número de estagiários, 05 Órgão/Entidades apresentaram um crescimento destes em seu quadro: SEJUSP/SEJUDH (252%), SESP (112%), FAPEMAT (100%), SEDUC (36%) e PGE (11%), totalizando 175 novos estagiários conforme gráfico abaixo.

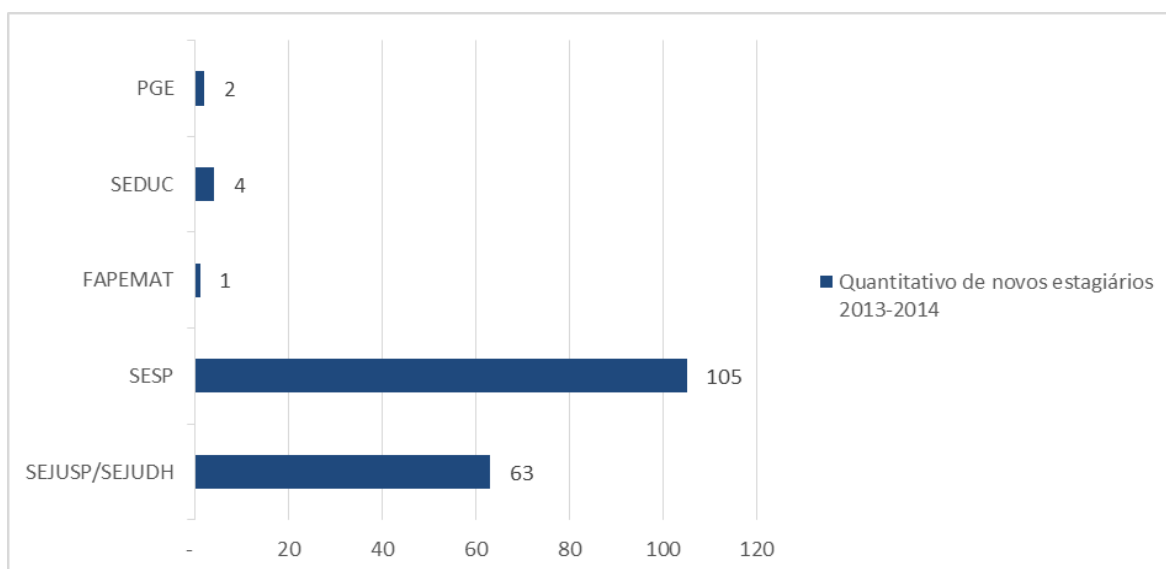


Gráfico 06– Variação no quantitativo de estagiários por Órgão/Entidades entre 2013 - 2014

Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2015-2019

Apresentaremos a metodologia para as previsões das aposentadorias e das vacâncias para o período entre 2015 a 2019 por Órgão/Entidade e Categorias.

1.7. Metodologia para previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2015-2019

1.7.1. Aposentadorias

De acordo com a LC 004/1990 – Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, no Art.213, o Servidor será aposentado por Invalidez permanente, Compulsoriamente e Voluntariamente, cada qual com suas especificações.

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

1 – A idade média e o tempo de serviço médio que os servidores ativos se aposentarão é igual a média dos servidores hoje já aposentados.

2 – A média do tempo de serviço e a idade (aposentadorias voluntárias), foram levantadas através da análise de todas as aposentadorias concedidas no período de 2009 a 2014.

3 – A média encontrada no item 02, foram somadas a data do início do exercício e a data de nascimento dos servidores ativos em 12/2014. Ressaltamos que todos os servidores se aposentam compulsoriamente ao completar 70 anos, sendo esta a data limite para aposentadoria.

OBS: Não foram levadas em consideração as peculiaridades de cada categoria para a comparação das médias da idade e do tempo de serviço entre os servidores ativos e inativos.

A tabela abaixo apresenta um exemplo da aplicação da metodologia.

CAMPOS	DADOS
NOME	JOÃO DA SILVA
CARGO	ANALISTA ADMINISTRATIVO ÁREA MEIO.
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

Quadro 08– Exemplo para análise de Aposentadorias.

No caso acima, por ocupar o cargo Analista Administrativo Área Meio, é provável que João da Silva se aposente quando completar 60,2 anos de idade com a data provável da APO base - Idade (20/05/2043), ou quando completar 33,1 anos de exercício com a data provável da APO base – Tempo de Serviço (19/08/2040).

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.

Ressaltamos que a metodologia utilizada é puramente empírica, ainda não se trata de um modelo científico. Temos um longo caminho a ser percorrido para sermos mais assertivos no que diz respeito a estabelecermos números corretos das previsões para as aposentadorias e vacâncias. Os números apresentados trata-se apenas de uma tendência, uma probabilidade, desde que forem mantidas e observadas as premissas descritas acima.

Informamos que as previsões além de basearem nos critérios estabelecidos acima, podem apresentar limitações decorrentes de:

- I. De que a média de idade e o 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. A metodologia não considera diferenças de sexo (mulheres geralmente se aposentam antes dos homens) e nem o tipo de aposentadoria (um número grande de aposentadorias por invalidez pode fazer a média das aposentadorias aumentar);
- III. Podem haver inconsistências na data de nascimento e na data do início efetivo do exercício no SEAP, principalmente dos servidores mais antigos, decorrentes de erros de lançamentos no sistema e da ausência de dados do tempo de serviço averbado no SEAP.

1.7.2. Vacâncias

Em relação a Vacâncias, de acordo com a LC 004/1990 – Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais no Art.43, ocorrerá as vacâncias quando: exoneração, demissão, transferência, readaptação, posse em outro cargo inacumulável, falecimento, ascensão, acesso e também a aposentadoria.

Para calcularmos a projeção da vacância foi retirado o tipo de vacância-aposentadoria por tratarmos de forma específica no item 2.1.1.Aposentadoria, e referente a vacância – ascensão e acesso ambas foram suspensas por inconstitucionalidade através da ADIN/837/STF.

Para embasarmos em uma métrica foi utilizado os dados de 06 anos anteriores (2009-2014) e a sua média. Por exemplo, para a projeção de 2015 foi elaborado a somatória dos dados do ano de 2009-2014 e feita a média dividindo por 06, e no ano seguinte de 2016 foi elaborado a somatória dos dados do ano de 2010-2015 e feita a média dividindo por 06, e assim por diante até o ano de projeção final (2019).

1.8. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2015-2019 por Órgão/Entidade

ÓRGÃO/ ENTIDADE	APO 2009-2014	VAC 2009-2014	PREV. APO 2015-2019	PREV.VAC 2015-2019	PREV. VAC + APO 2015-2019	Serv.Efet. Dez/2014	% APO + VAC X Serv.Efet.
SINFRA/SETPU	178	32	312	31	343	420	82%
INTERMAT	24	3	40	3	43	79	55%
CASA CIVIL	35	10	18	8	26	56	46%
SEC	39	1	20	1	21	65	33%
SEFAZ	295	123	330	95	425	1.371	31%
SECOM	3	4	2	4	6	21	30%
SICME	7	2	9	2	11	38	30%
SEDER-SEDRAF	15	2	10	2	12	39	30%
SECITEC	-	37	2	28	30	102	29%
SAD	86	38	97	28	125	500	25%
PGE	16	19	13	20	33	144	23%
SEPLAN	52	27	24	26	50	239	21%
SEEL	14	2	8	2	10	49	21%
JUCEMAT	7	13	2	11	13	66	20%
AGE	11	17	3	16	19	98	20%
SEDTUR	3	-	8	-	8	41	20%
PM	1.063	542	873	474	1.347	6.954	19%
SESP	-	32	12	33	45	239	19%
DETRAN	78	84	78	73	151	812	19%
POLITEC	-	22	123	21	144	792	18%
PJC	667	134	319	114	433	2.399	18%
CASA MILITAR	4	-	13	-	13	73	18%
SETECS-SETAS	112	26	44	28	72	415	17%
SEDUC	6.773	1.193	1.894	1.108	3.002	18.685	16%
SECID	-	9	11	9	20	126	16%
SES	634	165	430	148	578	4.218	14%
UNEMAT	43	125	80	112	192	1.466	13%
INDEA	99	29	80	28	108	919	12%
CBM	99	38	80	35	115	1.086	11%
MT SAUDE	5	1	2	1	3	32	10%
AGECOPA- SECOPA	-	1	4	1	5	56	9%
SEMA	25	30	15	29	44	587	7%
IMEQ-IPEM	2	1	4	1	5	67	7%
SEJUSP-SEJUDH	213	171	60	159	219	3.771	6%
AGEM	-	-	-	-	-	2	0%
AGER	1	-	-	-	-	47	0%
FAPEMAT	-	-	-	-	-	12	0%
LEMAT	-	-	-	-	-	1	0%
NOVA CHANCE	-	-	-	-	-	20	0%
VICE GOVERNADORIA	-	-	-	-	-	22	0%
TOTAL GERAL	10.603	2.933	5.020	2.653	7.673	46.129	17%

Quadro 09 - Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2015-2019 por Órgão/Entidade

Fonte: Relatório de Aposentados do SEAP.

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

O quadro acima refere-se à Previsão de Aposentadorias e Vacância (2015-2019) por Órgão/Entidade, informando os dados referente ao total de aposentadorias (2009-2014), total de vacância (2009-2014), previsão de aposentadorias (2015-2019), previsão de vacância (2015-2019), previsão total da aposentadoria + vacância (2015-2019), quantitativo total de servidores efetivos e o percentual de aposentadoria + vacância em relação ao quantitativo total de servidores efetivos.

Os Órgãos/Entidades estão em ordem decrescente (maior para menor) conforme a prioridade e necessidade de provimento de servidores decorrentes do percentual de vacâncias.

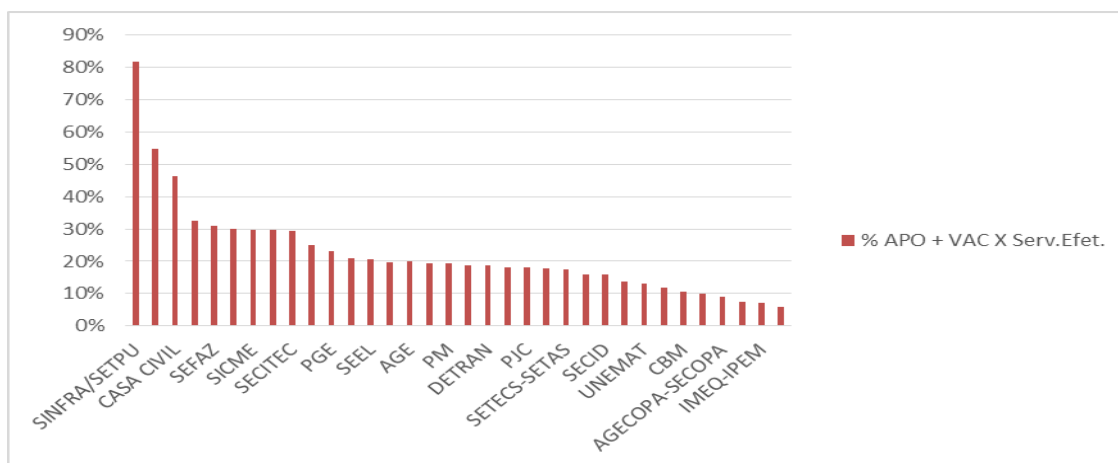


Gráfico 07 - Previsão de aposentadorias e vacâncias 2015-2019 por Órgão/Entidade.

Da análise do quadro e do gráfico acima, concluímos que:

- ✓ Dos 40 Órgãos/Entidades existentes, 34 destes poderão sofrer com a vacância de 7.673 servidores conforme a projeção 2015-2019.
- ✓ Os Órgãos/Entidades mais atingidos serão SINFRA/SETPU (82%), INTERMAT (55%), CASA CIVIL (46%), SEC (33%), SEFAZ (31%), SECOM (30%), SICME (30%), SEDER/SEDRAF (30%) entre outros de acordo com o percentual de aposentadorias e vacâncias em relação ao quantitativo de servidores efetivos.
- ✓ Em relação ao quantitativo de servidores que poderão se aposentar e entrar em vacância os Órgãos/Entidades que possuirão os maiores quantitativos são: SEDUC (3002), PM (1347), SES (578), PJC (433), SEFAZ (425), SINFRA/SETPU (343).

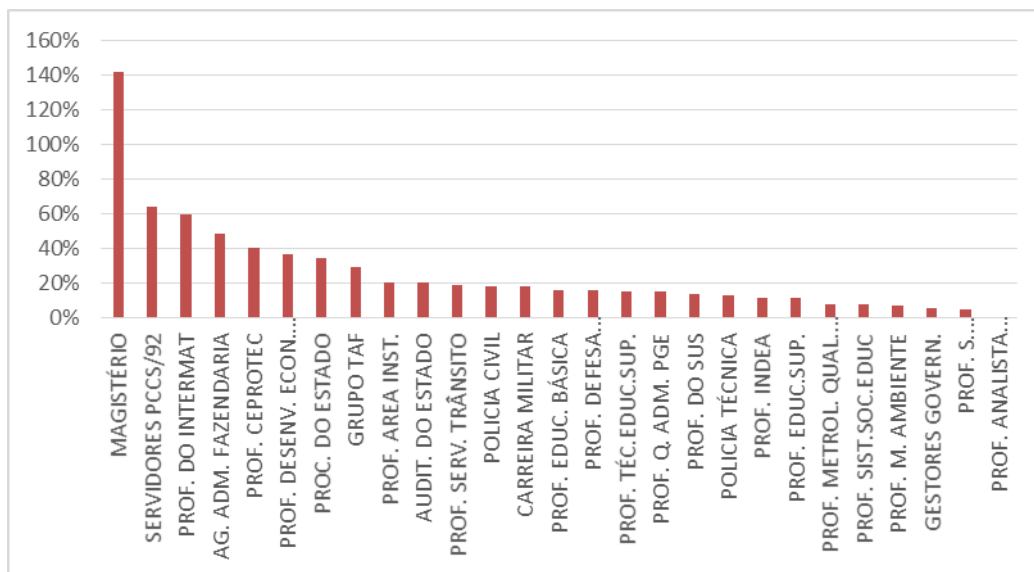
1.9. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2015-2019 por Categoria

CATEGORIA	APO 2009-2014	VAC 2009-2014	PREV. APO 2015-2019	PREV.VAC 2015-2019	PREV. VAC + APO 2015-2019	Serv.Efetivo Dez/2014	% APO + VAC X Serv.Efet.
MAGISTÉRIO	62	10	8	9	17	12	142%
SERVIDORES PCCS/92	233	15	42	14	56	87	64%
PROF. DO INTERMAT	24	3	39	3	42	71	60%
AG. ADM. FAZENDARIA	36	8	96	7	103	212	49%
PROF. CEPROTEC	-	35	-	27	27	67	40%
PROF. DESENV. ECON. SOC.	632	123	609	122	731	1.980	37%
PROC. DO ESTADO	12	10	13	12	25	72	34%
GRUPO TAF	146	56	166	43	209	721	29%
PROF. AREA INST.	239	160	171	133	304	1.499	20%
AUDIT. DO ESTADO	8	10	4	10	14	69	20%
PROF. SERV. TRÂNSITO	78	84	80	73	153	812	19%
POLICIA CIVIL	652	134	313	114	427	2.372	18%
CARREIRA MILITAR	1.106	587	933	518	1.451	8.083	18%
PROF. EDUC. BÁSICA	6.453	1.166	1.850	1.084	2.934	18.548	16%
PROF. DEFESA CONSUMIDOR	-	6	-	6	6	39	16%
PROF. TÉC. EDUC. SUP.	7	78	19	78	97	641	15%
PROF. Q. ADM. PGE	4	9	-	9	9	58	15%
PROF. DO SUS	633	164	429	146	575	4.211	14%
POLICIA TÉCNICA	51	18	60	15	75	592	13%
PROF. INDEA	99	27	77	26	103	904	11%
PROF. EDUC. SUP.	36	47	59	34	93	830	11%
PROF. METROL. QUAL. IND.	2	1	4	1	5	59	8%
PROF. SIST. SOC. EDUC	28	31	13	31	44	554	8%
PROF. M. AMBIENTE	25	25	10	23	33	478	7%
GESTORES GOVERN.	-	9	-	6	6	109	6%
PROF. S. PRISIONAL/PENITENCIÁRIO	37	123	25	114	139	3.015	5%
PROF. ANALISTA REGULAD.	1	-	-	-	-	34	0%
TOTAL GERAL	10.604	2.939	5.020	2.659	7.679	46.129	17%

Quadro 10 - Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2015-2019 por Categoria

Fonte: Relatório de Aposentados do SEAP.

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



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.
- ✓ O total previsto na projeção de aposentadorias e vacâncias (2015-2019) é de 7.679 servidores efetivos, sendo a previsão de aposentadoria com 5.020 e a vacância com 2.659 servidores efetivos.
- ✓ As categorias mais atingidas na projeção de aposentadorias e vacâncias (2015-2019) em percentual referente ao quantitativo de servidores efetivos são: Prof. Intermat (60%), Prof. Ceprotec (40%), Prof. Desenv. Econ. Soc. (40%), Proc.do Estado (37%) e Grupo TAF (34%), totalizando 1.034 servidores. A categoria com maior quantitativo e que impacta esse grupo é o Prof. Desenv. Econ. Soc. com 731 servidores.
- ✓ Quanto ao quantitativo de servidores efetivos previsto na projeção de aposentadorias e vacâncias (2015-2019) estaremos expondo as 06 primeiras categorias com maior quantitativo são eles: Prof. Educ. Básica (2.934), Carreira Militar (1.451), Prof. Desenv. Econ. Soc.(731), Prof. SUS (575), Policia Civil (427) e Prof. Área Inst.(304), totalizando 6.422 servidores efetivos, o que representa 83,63% do total geral.

2. Priorização para concursos

Os Órgãos/Entidades e Categorias apresentadas serão as dez que obtiveram os resultados mais desfavoráveis, e em cada indicador estarão assinalados em vermelho. Sendo que o status indica o quantitativo de resultados conforme indicador, o que significa a priorização de concursos nesses Órgãos/Entidades e nessas Categorias.

2.1. Priorização de concursos por Órgãos/Entidade

Apresentaremos uma escala de priorização para concursos referente aos Órgãos/Entidades, embasados nos quadros anteriores que é o agrupamento de cinco indicadores: % Efetivos (quanto maior, melhor), Idade média dos efetivos (quanto menor, melhor), % Estagiários (quanto menor, melhor), % Aposentadorias previstas de 2015 a 2019 (quanto menor, melhor) e Situação = ING-APO-VAC de 2009 a 2014 (quanto maior, melhor).

ÓRGÃO/ENTIDADE	QT. EFETIVO	QT.SERV	% EFETIVO	IDADE MÉDIA EFET.	QT. ESTAG.	% ESTAG.	PREV. APO. + VAC. 2015-2019	%PREV.APO. + VAC. 2015-2019	ING. 2009 -2014	APO 2009 - 2014	VAC. 2009 - 2014	Situação (ING-APO-VAC) 2009 a 2014	STATUS
SINFRA/SETPU	420	481	87%	57,6	98	17%	343	82%	57	178	32	(153)	4
CASA CIVIL	56	170	33%	48,6	0	0%	26	46%	15	35	10	(30)	4
SEC	65	110	59%	47,9	10	8%	21	32%	24	39	1	(16)	4
INTERMAT	79	126	63%	48,5	2	2%	43	54%	26	24	3	(1)	3
SEFAZ	1.371	1.449	95%	47,5	32	2%	425	31%	238	295	123	(180)	3
SECITEC	102	332	31%	41,0	0	0%	30	29%	30	0	37	(7)	3
SICME	38	100	38%	44,1	0	0%	11	29%	20	7	2	11	3
SEDER/SEDRAF	39	131	30%	43,1	3	2%	12	31%	23	15	2	6	2
SECOM	21	65	32%	38,9	0	0%	6	29%	17	3	4	10	2
SAD	500	637	78%	43,2	33	5%	125	25%	238	86	38	114	2
SES	4.218	4.584	92%	48,1	0	0%	578	14%	17	634	165	(782)	2
AGEM	2	12	17%	35,5	0	0%	0	0%	1	0	0	1	2
LEMAT	1	5	20%	53,0	0	0%	0	0%	1	0	0	1	2
PGE	144	176	82%	44,0	20	10%	33	23%	38	16	19	3	1
SEPLAN	239	270	89%	42,2	9	3%	50	21%	147	52	27	68	1
SEDTUR	41	66	62%	44,6	0	0%	8	20%	11	3	0	8	1
SESP	239	290	82%	38,1	199	41%	45	19%	179	0	32	147	1
PJC	2.399	2.401	100%	42,3	52	2%	433	18%	543	667	134	(258)	1
CASA MILITAR	73	83	88%	41,0	0	0%	13	18%	4	4	0	-	1
SEDUC	18.685	44.861	42%	42,8	15	0%	3.002	16%	9.518	6.773	1.193	1.552	1
SECID	126	169	75%	39,6	18	10%	20	16%	89	0	9	80	1

AGECOPA-SECOPA	56	121	46%	39,8	0	0%	5	9%	2	0	1	1	1
SEMA	587	804	73%	40,4	69	8%	44	7%	296	25	30	241	1
IMEQ - IPEM	67	80	84%	47,3	0	0%	5	7%	5	2	1	2	1
FAPEMAT	12	21	57%	37,8	2	9%	0	0%	2	0	0	2	1
VICE GOVERNADOR	22	71	31%	38,1	0	0%	0	0%	8	0	0	8	1
AGER	47	75	63%	40,7	7	9%	0	0%	25	1	0	24	1
SEEL	49	91	54%	40,5	2	2%	10	20%	29	14	2	13	0
JUCEMAT	66	105	63%	35,9	0	0%	13	20%	81	7	13	61	0
AGE	98	109	90%	40,5	1	1%	19	19%	86	11	17	58	0
PM	6.954	6.954	100%	34,6	0	0%	1.347	19%	2.119	1.063	542	514	0
DETRAN	812	883	92%	37,4	0	0%	151	19%	590	78	84	428	0
POLITEC	792	803	99%	43,4	0	0%	144	18%	381	0	22	359	0
SETECS-SETAS	415	554	75%	41,2	0	0%	72	17%	268	112	26	130	0
UNEMAT	1.466	1.962	75%	40,2	0	0%	192	13%	546	43	125	378	0
INDEA	919	946	97%	42,0	23	2%	108	12%	476	99	29	348	0
CBM	1.086	1.086	100%	35,8	0	0%	115	11%	306	99	38	169	0
MT SAUDE	32	39	82%	41,3	0	0%	3	9%	17	5	1	11	0
SEJUDH - SEJUSP	3.771	3.877	97%	37,5	88	2%	219	6%	2.577	213	171	2.193	0
NOVA CHANCE	20	21	95%	37,2	0	0%	0	0%	9	0	0	9	0
TOTAL	46.129	75.120	61%	42,08	683	1%	7.671	17%	19.059	10.603	2.933	5.523	

Quadro 11 - Priorização para Concurso

Fonte: Relatório de Aposentados do SEAP e NGs 39 de dezembro de 2009 a 2014.

Legenda: Qt.Efet. - Quantidade de Servidores Efetivos, Qt.Serv. - Quantidade de Servidores geral, Efet. Efetivos, Qt.Estag. - Quantidade de Estagiários, PREV. APO + VAC - Previsão de Aposentadoria e vacância, VAC - Vacâncias, APO - Aposentadoria e ING. - Ingresso.

2.2. Priorização de concursos por Categoria

Apresentaremos a escala de priorização para concursos referente as Categorias e o agrupamento de três indicadores: Idade média dos efetivos (quanto menor, melhor), % Aposentadorias previstas de 2015 a 2019 (quanto menor, melhor) e Situação = ING-APO-VAC de 2009 a 2014 (quanto maior, melhor). Ressaltamos que as Categorias de Magistério, Servidores PCCS/92 e Ag. Adm. Fazendária estão em extinção por isso não contarão dentre os dez primeiros resultados desfavoráveis, aparecendo apenas no quadro para efeito de apresentação dos dados.

CATEGORIA	QT.SERV	IDADE MÉDIA EFET.	PREV. APO + VAC. 2015-2019	%PREV. APO + VAC. 2015-2019	ING. 2009 -2014	APO 2009 - 2014	VAC. 2009 - 2014	Situação (ING-APO-VAC) 2009 a 2014	STATUS
MAGISTERIO	12	51,8	17	141,7%		62	10	(72)	extinção
SERVIDORES PCCS/92	87	58,2	56	64,4%		233	15	(248)	extinção
AG. ADM. FAZENDARIA	212	49,8	103	48,6%		36	8	(44)	extinção
PROF. DO INTERMAT	71	49,5	42	59,6%	23	24	3	(4)	3
GRUPO TAF	721	50,3	209	29,0%	109	146	56	(93)	3
PROC. DO ESTADO	72	43,2	25	34,2%	29	12	10	7	3
PROF. DO SUS	4.211	48,1	575	13,7%	1	633	164	(796)	2
POLICIA CIVIL	2.372	42,3	427	18,0%	518	652	134	(268)	2
PROF. CEPROTEC	67	39,9	27	40,3%		0	35	(35)	2
PROF. Q. ADM. PGE	58	46,4	9	14,9%		4	9	(13)	2
PROF. METROL. QUAL. IND.	59	49,2	5	8,1%		2	1	(3)	2
PROF. ANAL. REGULAD.	34	43,6	0	0,0%	14	1	0	13	2
PROF. DESENV. ECON. SOC.	1.980	46,4	731	36,9%	993	632	123	238	2
PROF. DEFESA CONSUMIDOR	39	36,7	6	15,7%	30	0	6	24	1
AUDIT. DO ESTADO	69	41,8	14	20,3%	61	8	10	43	1
PROF. EDUC. SUP.	830	42,9	93	11,2%	254	36	47	171	1
PROF. AREA INST.	1.499	40,1	304	20,3%	780	239	160	381	1
PROF. SERV. TRANSITO	812	37,4	153	18,9%	590	78	84	428	1
CARREIRA MILITAR	8.083	34,7	1451	18,0%	2420	1106	587	727	1
PROF. EDUC. BÁSICA	18.548	42,8	2934	15,8%	9425	6453	1166	1.806	1
GESTORES GOVERN.	109	42,2	6	5,5%	64	0	9	55	0
PROF. M. AMBIENTE	478	41,7	33	6,9%	198	25	25	148	0
PROF. TÁC. EDUC. SUP.	641	36,7	97	15,1%	292	7	78	207	0
POLICIA TÉCNICA	592	42,5	75	12,7%	287	51	18	218	0
PROF. INDEA	904	42,0	103	11,4%	462	99	27	336	0
PROF. SIST. SOC. EDUC.	554	36,5	44	7,9%	532	28	31	473	0
PROF. S. PRISIONAL/PENITENCIÁRIO	3.015	37,5	139	4,6%	1955	37	123	1.795	0
TOTAL	46.129	43,49	7.679	17%	19.037	10.604	2.939	5.494	

Quadro 12 - Priorização para Concurso

Fonte: Relatório de Aposentados do SEAP e NGS 39 de dezembro de 2009 a 2014.

Legenda: QT.Serv.- Quantidade de Servidores geral, PREV. APO.- Previsão de Aposentadoria, VAC - Vacâncias, APO - Aposentadoria e ING.

Ingresso de 22 servidores requisitados .

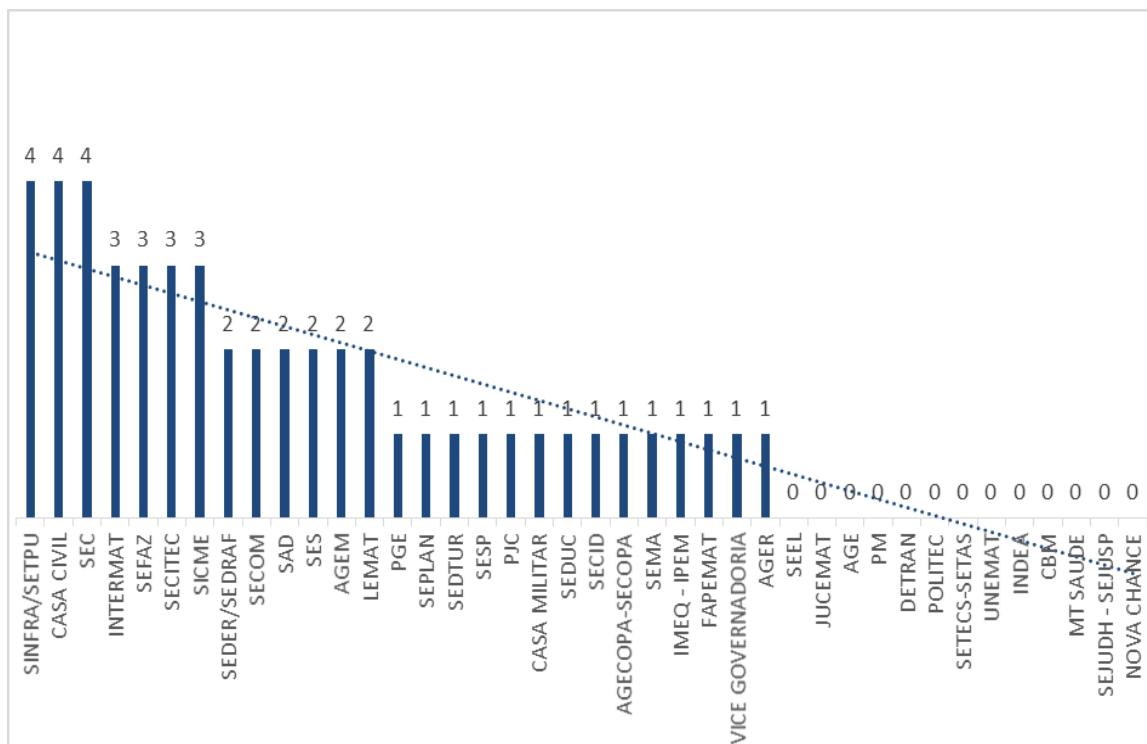


Gráfico 09 - Priorização para Concursos por Órgão/Entidades

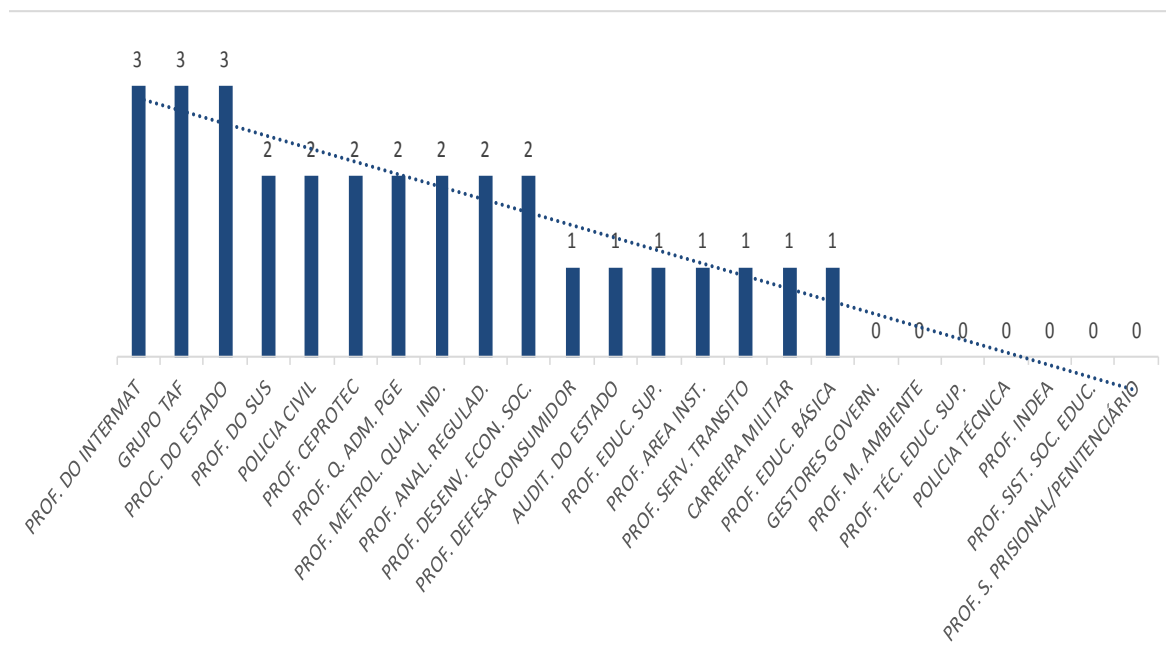


Gráfico 10 - Priorização para Concursos por Categoria

3. Recomendações de concursos de 2015 a 2019

Seguindo o item 3.2. Priorização de concurso por categoria citaremos as dez primeiras categorias que apresentaram os resultados desfavorável que servirá de parâmetro para escalonar as categorias conforme status.

Diante dos Indicadores de aposentadoria e vacância, justificaremos a previsão de cada categoria frente a necessidade de concurso. Lembrando que são recomendações, o que não assegura a realização dos mesmos em concurso, pois a tomada de decisão não cabe a essa gerência. 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.

Nº	CATEGORIA	ÓRGÃOS ATENDIDOS	JUSTIFICATIVA
1	PROF. INTERMAT	INTERMAT	O Prof. da Intermat é uma categoria específica do Órgão que apresentou com priorização de concurso tanto no órgão como na categoria. A previsão de aposentadoria e vacância no período de 2015-2019 é de 42 servidores o que representa 59,6% do quadro total de servidores ativos.
2	PROF. DESENV. ECON. SOC.	VÁRIOS ÓRGÃOS (Principalmente SINFRA/SETPU, SEC, SEDER/SEDRAF e SICME)	Há uma previsão de aposentadoria e vacância na ordem de 731 servidores efetivos entre 2015 e 2019, representando 36,9% do total de efetivos e com idade média de 46,4 anos. Esta carreira está presente em 31 dos 40 Órgãos/Entidades do Executivo e conforme a priorização de concurso, os Órgãos que mais apresentaram os resultados desfavorável são SINFRA/SETPU (status 4), SEC (status 4), SICME (status 3) e SEDER/SEDRAF (status 2).

3	PROC.DO ESTADO	PGE	Previsão de aposentadoria e vacância no período de 2015-2019 é de 25 servidores, que representam 34,2% do quadro de servidores efetivos e com a idade média de 43,2 anos.
4	GRUPO TAF	SEFAZ	O Grupo TAF também é uma categoria específica do Órgão apresentou com a priorização de concurso com status 3 no órgão e na categoria. Há uma previsão de aposentadoria e vacância no período de 2015-2019 de 209 servidores o que representa 29% do quadro total de servidores ativos e em relação a idade média apresentou-se com a maior idade entre as categorias que é de 50,3 anos.
5	PROF. CEPROTEC	SECITEC	O Prof. Ceprotec apresentou com status 02 na priorização de concurso na categoria e com status 03 no órgão Secitec. Há previsão de aposentadoria e vacância de 27 servidores sendo 40,3% do quadro de efetivos.
6	PROF. AREA INSTRUMENTAL	VÁRIOS ÓRGÃOS	O quantitativo previsto para aposentadorias no período de 2015-2019 é 304 servidores, que representa 20,3% de seu quadro de servidores. Essa categoria é da área meio que se faz lotação em vários órgãos, podendo suprir as necessidades de priorização de concurso nos órgãos que há necessidade de servidores como: SINFRA/SETPU, CASA CIVIL, SEC, SEFAZ e dentre outros.
7	POLICIA CIVIL	PJC	Apresenta na priorização de concurso na categoria com status 02 e no Órgão com status 01, pelo indicadores de % prev. apo + vac. no período de 2015-2019 com 18% do seu quadro de servidores que representa 427 servidores.

8	CARREIRA MILITAR	PM E CBM	Há uma previsão de vacâncias 2015-2019 de 1.451 servidores efetivos (18% do total de efetivos). Recomenda-se que o efetivo militar cresça no mínimo o mesmo percentual do crescimento populacional (1% ao ano).
9	PROF. EDUCA BÁSICA	SEDUC	O quantitativo previsto para aposentadorias no período de 2015-2019 é 2.934 servidores que representa 15,8% do quadro de efetivos, mas diante da priorização é a categoria que possui o maior quantitativo de servidores que irão vagar.
10	PROF. DO SUS	SES	O quantitativo previsto para aposentadorias no período de 2015-2019 é de 575 servidores, que representa 13,7% de seu quadro e com idade média dos servidores de 48 anos.
As dez categorias listadas acima totalizou 6.725 servidores que poderão ter vacância e aposentadoria no período de 2015-2019, representando 86% do total de servidores efetivos conforme projeção de aposentadoria e vacância em todo o Poder Executivo Estadual no mesmo período.			

4. Evolução da remuneração e do gasto com pessoal

Este item 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. Esses indicadores que ao serem analisados 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	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Var. média (2009-2014)
Receitas	Produto Interno Bruto (PIB)	57.294.192.153	59.599.990.117	71.417.805.278	80.830.108.029	89.729.502.922	97.724.401.633	8.086.041.896
	Varição PIB		4,0%	19,8%	13,2%	11,0%	8,9%	14,1%
	Receita Corrente Líquida (RCL)	6.467.670.586	7.099.677.148	7.820.251.902	8.900.113.951	9.702.677.708	10.910.584.449	888.582.773
	Variacao RCL	-	9,8%	10,1%	13,8%	9,0%	12,4%	13,7%
	%RCL/PIB	11,3%	11,9%	11,0%	11,0%	10,8%	11,2%	11,0%
Despesa com pessoal	Despesa Total com Pessoal (DTP)	2.574.338.364	2.923.599.069	3.409.602.112	3.973.923.183	4.249.875.548	5.073.727.478	499.877.823
	Variacao DTP	-	13,6%	16,6%	16,6%	6,9%	19,4%	19,4%
	Despesa com Inativos e Pensionistas	705.948.008	857.896.957	1.048.462.032	1.241.128.189	1.437.724.262	1.727.705.702	204.351.539
	%Despesa com Inativos e Pensionistas/DTP	27,4%	29,3%	30,8%	31,2%	33,8%	34,1%	1,3%
	Despesa com Terceirização	23.301.026	16.524.925	17.404.482	13.274.693	12.609.752	-	(4.660.205,3)
	%Despesa com Terceirização/DTP	0,9%	0,6%	0,5%	0,3%	0,3%	0,0%	-0,2%
	Despesa com Ativos	1.845.089.329	2.049.177.186	2.343.735.598	2.719.520.301	2.799.541.533	3.346.021.776	300.186.489
	%Despesa com Ativos/DTP	71,7%	70,1%	68,7%	68,4%	65,9%	65,9%	-1,1%
	%DTP/PIB	4,5%	4,9%	4,8%	4,9%	4,7%	5,2%	0,1%
%DTP/RCL	39,8%	41,2%	43,6%	44,7%	43,8%	46,5%	1,3%	

Remuneração	Limite prudencial 46,55%	3.010.700.658	3.304.899.712	3.640.327.260	4.143.003.044	4.516.596.473	5.078.877.061	413.635.281
	Margem para aumento DTP	436.362.294	381.300.644	230.725.148	169.079.861	266.720.926	5.149.583	(86.242.542,2)
	Remuneração Média dos Efetivos	3.428	3.960	4.640	4.995	5.484	6.469	608
	Variação Remuneração Média dos Efetivos	-	15,5%	17,2%	7,6%	9,8%	18,0%	17,7%
	Subsídio Médio Inicial dos Efetivos	2.180	2.433	2.930	3.411	3.774	4.402	444
	Variação Subsídio Médio Inicial dos Efetivos		11,6%	20,4%	16,4%	10,7%	16,6%	20,4%
	Subsídio Médio Final dos Efetivos	5.466	6.148	7.398	8.620	9.232	10.999	1.107
	Variação Subsídio Médio Final dos Efetivos		12,5%	20,3%	16,5%	7,1%	19,1%	20,2%
	Reajuste Geral Anual (RGA)	6,5%	4,1%	6,5%	6,1%	6,2%	6,2%	5,9%
	Índice de Preços ao Consumidor (IPCA)	4,1%	6,5%	6,1%	6,2%	5,6%	5,6%	5,7%
Quantidade de servidores	Qt. Servidores ativos	71.638	69.079	70.200	73.028	73.996	75.120	696
	Variação na Qt. Servidores ativos		-3,6%	1,6%	4,0%	1,3%	1,5%	1,0%
	Qt. Servidores ativos efetivos	39.403	37.120	43.390	44.206	43.693	46.129	1.345
	Variação na Qt. Servidores ativos efetivos		-5,8%	16,9%	1,9%	-1,2%	5,6%	3,4%
	Servidores efetivos/ Servidores ativos	55,0%	53,7%	61,8%	60,5%	59,0%	61,4%	1,3%
	Qt. Servidores inativos e pensionistas	21.392	23.976	25.258	26.571	28.110	29.439	1.609
	Variação na Qt. Servidores inativos e pensionistas		12,1%	5,3%	5,2%	5,8%	4,7%	7,5%
População	População	3.009.571	3.057.261	3.035.122	3.075.862	3.115.336	3.182.113	34.508
	Variação população		1,6%	-0,7%	1,3%	1,3%	2,1%	1,1%
	%Qt. Servidores ativos/População	2,4%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,4%	2,3%

Quadro 13 - Evolução de Remuneração e do Gasto com Pessoal

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

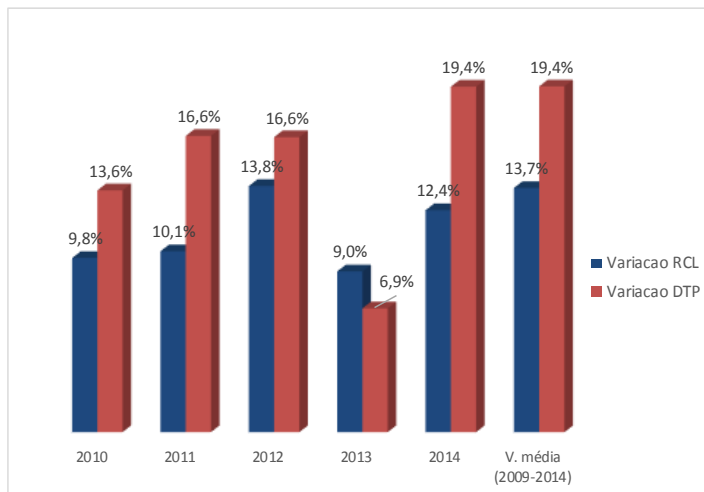


Gráfico 11 - Variação da RCL e DTP 2009-2014

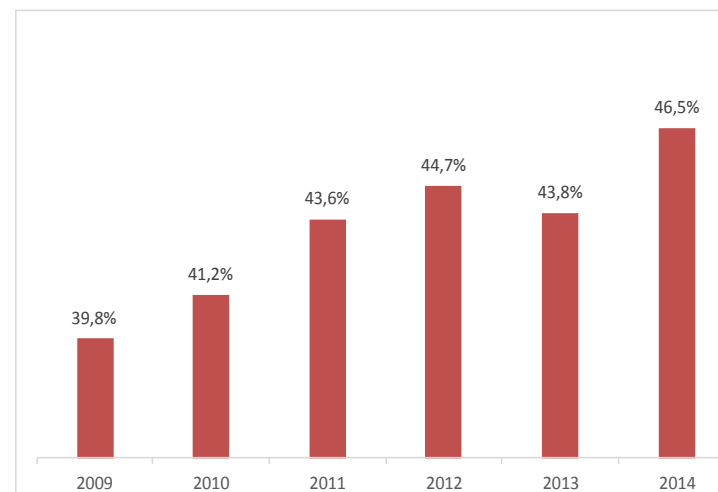


Gráfico 12 - Percentual da DTP em relação a RCL 2009-2014

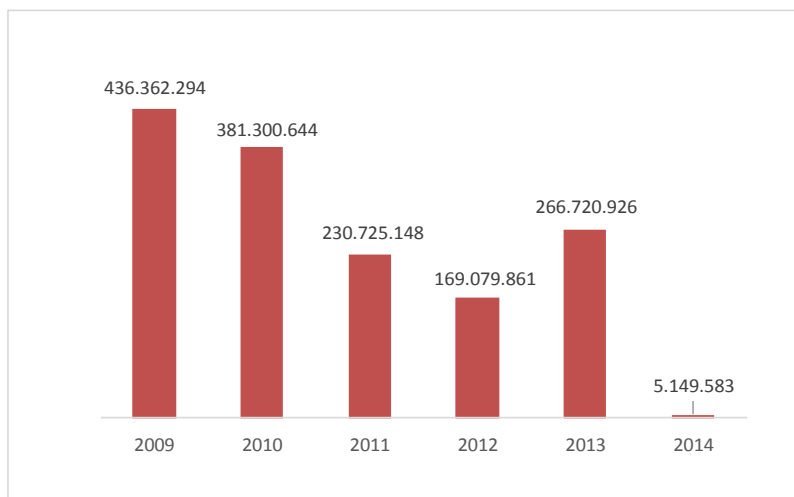


Gráfico 13 - Margem para aumento DTP 2009-2014

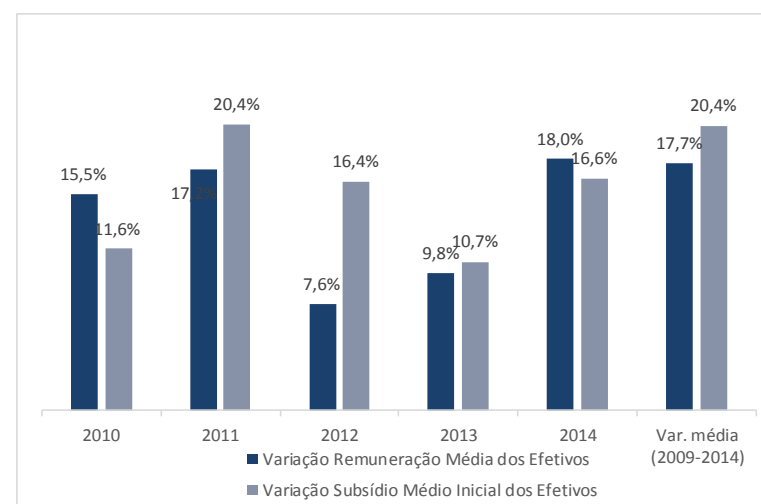


Gráfico 14 - Variação da remuneração e das tabelas salariais 2009-2014

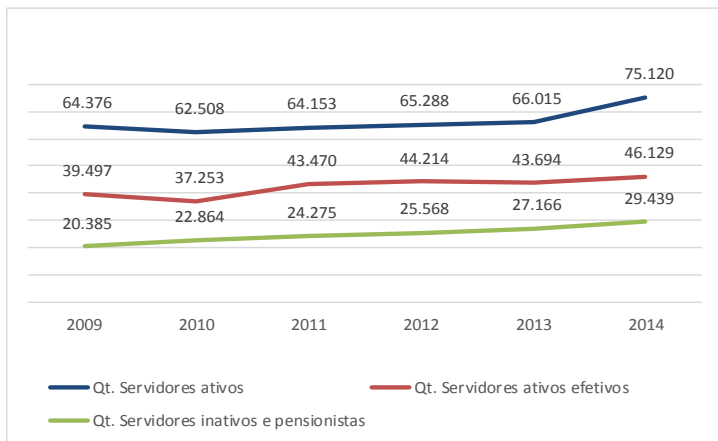


Gráfico 15 - Evolução quantitativa do quadro 2009-2014

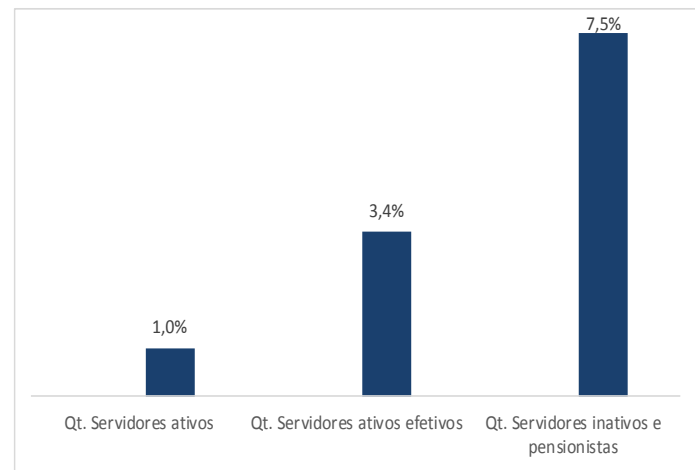


Gráfico 16 - Variação anual do quadro 2009-2014

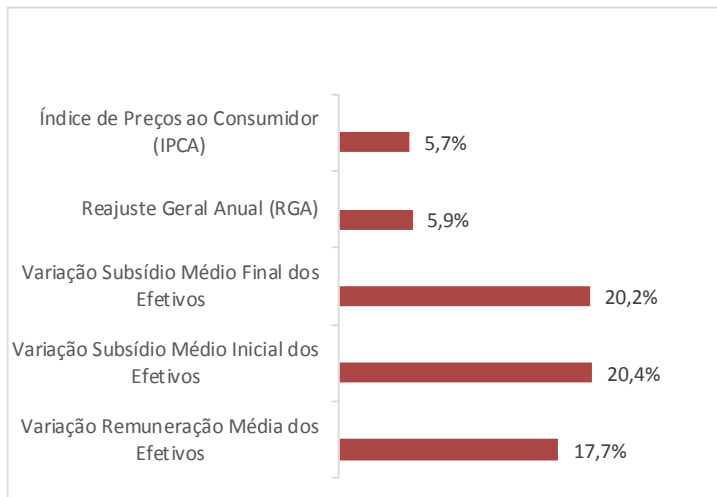


Gráfico 17 - Variação média anual do IPCA, RGA, Subsídios e Remuneração 2009-2014

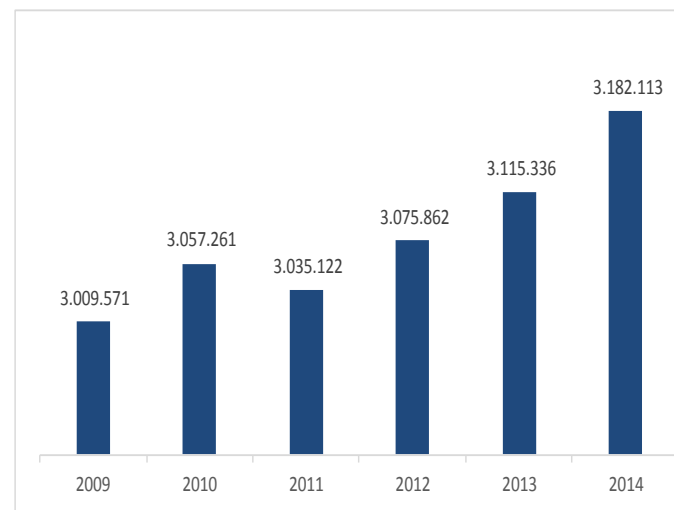


Gráfico 18 - Variação da População de Mato Grosso 2009-2014

Da análise do quadro e dos gráficos acima:

- ✓ Observamos a oscilação de crescimento ao longo do período analisado de 2009-2014, do PIB, da RCL e da DTP. O PIB e a RCL, cresceram na mesma proporção no período, tendo inclusive o mesmo percentual de média, que foi de 14%, diferente da DTP. Mantendo desta forma a proporção entre o PIB/RCL em 11% ao longo do mesmo período. Por outro lado a DTP, teve um crescimento médio no período de 19%, evidenciando desta forma um comprometimento cada vez maior da RCL, que por sua vez vem diminuindo de maneira considerável a margem para o futuros aumentos da DTP.
- ✓ Verifica-se o aumento das despesas total com Pessoal do qual sua variação média foi de 19%, sendo totalizado R\$ 5.073.727.478,00 no ano de 2014. Desse total são 66% da despesa destinado ao servidores ativos e 34% destinado aos inativos e com os terceirizados não foi constatado os valores conforme relatório de gestão Fiscal.
- ✓ A despesas total com Pessoal (DTP) em percentual em relação a Receita Corrente Líquida (RCL) em 2014 apresentou-se com 47%, ou seja, comprometendo o limite (46,55%) estipulado pela LRF - Lei de Responsabilidade Fiscal, do qual abordaremos especificamente abaixo.
- ✓ Ao analisarmos a remuneração dos servidores efetivos, constatamos que a remuneração média, o subsídio médio inicial e subsídio médio final, tiveram um crescimento em torno de 20,00%, ou seja a remuneração total dos servidores teve, no período analisado, um aumento real em torno de 14,00%, haja visto, que o índice do IPCA no período ficou em 6,00%.
- ✓ No que diz respeito ao aumento da DTP, o que mais merece atenção é o aumento das despesas total com os Inativos. No período em questão, tivemos um aumento no quantitativo dos inativos na ordem de 37,62%, enquanto que no servidores ativos esse índice foi de 4,86%. Isso obviamente teve como consequência o aumento maior da despesa com a folha dos inativos bem acima do registrado com os ativos, conforme descrito acima.

- ✓ O aumento médio do quadro de servidores ativos em relação a população foi de 2% no período 2009-2014, sendo que esse constante aumento da população poderá impactar na arrecadação do Estado e conseqüentemente na maior prestação de serviço à sociedade, principalmente em relação as ações prioritárias nas áreas de educação, saúde e segurança pública.

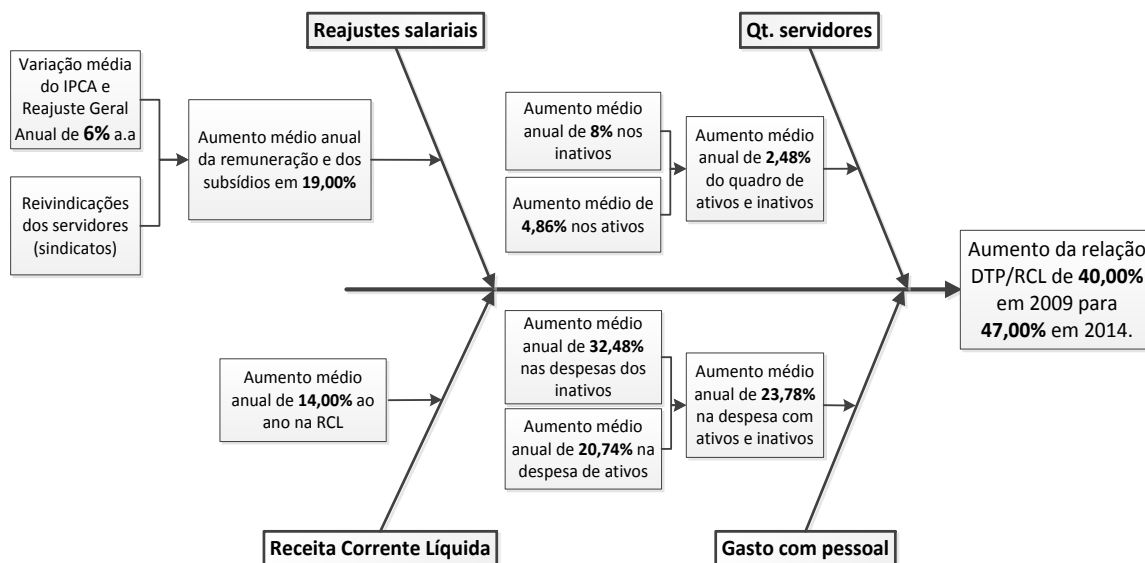


Figura 02 – Análise das causas do aumento na relação da Despesa Total com Pessoal (DTP) / Receita Corrente Líquida (RCL) de 40% em 2009 para 47% em 2014.

A figura representa a metodologia de espinha de peixe (Diagrama de Ishikawa) utilizada para diagnosticar as principais causas que impactaram no aumento em relação ao DTP/RCL (Despesa Total de Pessoal versus Receita Corrente Líquida). Sendo as principais causas: Reajuste salarial, Quantidade de Servidores ativos e inativos, Receita Corrente Líquida e Gasto com pessoal.

Identificou-se que o aumento em 2014 foi de 47% DTP/RCL, que é o limite prudencial estipulado pela a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que estabelece o limite máximo de 49% para a relação DTP/RCL para o Executivo Estadual 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).

Diante deste cenário desfavorável, o Poder Executivo Estadual deverá tomar medidas emergenciais para retornar ao equilíbrio das contas (Receita Corrente Líquida - Despesa Total de Pessoal), visando o aumento de receitas ou a redução de gastos (sendo vedadas concessões de reajustes, criação de cargos e qualquer outra alteração de estrutura que provoque aumento nessa despesa). Nota-se também o crescimento constante dos Inativos no quadro e o valor de suas despesas, sugerimos uma revisão das políticas previdenciárias.

5. Outras recomendações

Além da necessidade de novos ingressos, a avaliação do quadro realizada nesta Nota Técnica, permite recomendar no período 2015-2019, que:

1. Os Órgãos e Entidades deverão buscar inovações tecnológicas para que auxiliem no andamento das atividades de seus servidores e na agilidade dos processos e assim haverá a melhoria na entrega de seus serviços à sociedade;
2. Diante da necessidade de futuros ingressos e da restrição da LRF (Lei de responsabilidade fiscal) deverão os Órgãos e Entidades melhorarem seus processos (atividades), como na gestão do conhecimento e na geração de comprometimento, contribuindo para a melhoria do relacionamento entre líderes e suas equipes, do qual busquem produzir mais com menos, ou seja, maximizando seu desempenho por meio de comprometimento, desenvolvimento de competências e a melhoria constante em seus processos.
3. Há o desafio de capacitar e desenvolver seus servidores constantemente, formatando um plano de desenvolvimento individual mais pontual voltado para a entrega do servidor;
4. Considerando o *status quo*, os Órgãos e Entidades deverão realizar a pesquisa de clima com intuito de dimensionar os gargalos existentes, do qual auxiliará na busca de mudança cultural já pré-estabelecida nos Órgãos/Entidades;
5. Elaborar um indicador de turnover (rotatividade), para conhecimento do índice, considerando que a rotatividade ocorre constantemente entre os Órgãos/Entidades, com intuito de buscar planos de ação para manter os talentos em seus Órgãos/Entidades.

6. Adotar metodologias de melhoria na gestão com indicadores estratégicos e operacionais envolvendo todos os seus servidores e na avaliação de desempenho conforme metas estabelecidas;
7. Alinhar a política salarial entre as carreiras, com o governo federal, com outros Estados e com o mercado de trabalho, através de pesquisa salarial e seus benefícios existentes;
8. Sejam revistos os critérios para concessão de aposentadorias pois o mesmo impacta diretamente na folha de pagamento;
9. Que os Órgãos e Entidades sejam capacitados para redimensionar e planejar o quadro necessário para cumprir os objetivos organizacionais;
10. Seja estabelecido, com base nesta Nota Técnica e conjuntamente com os Órgãos/Entidades um cronograma de concursos para o período 2015-2019;
11. Desenvolvimento de parcerias entre Órgãos e Entidades e municípios, a partir da plena utilização das competências essenciais de cada uma;
12. O Poder Executivo Estadual desenvolva estudos que identifiquem quais serviços prestados pelo Estado poderão ser feitos em outras modalidades, através de parcerias público/privado.