

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

NOTA TÉCNICA Nº 03/2016

**ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DO
QUADRO DE PESSOAL DO
PODER EXECUTIVO ESTADUAL
DE 2010 À 2015 E PROJEÇÃO
PARA 2016 A 2020**

DOUGLAS MORAES LEMOS DA SILVA
KEILA COIMBRA SANCHES
LARISSA FERREIRA MARQUES DUARTE
PATRÍCIA CRISTINA FARIA GUALBERTO
REJANE CRISTINA DA SILVA BARROS

CUIABÁ | MT
JULHO/2016

INTRODUÇÃO

Esta Nota Técnica (NT) tem como objetivo analisar a evolução quantitativa do quadro de servidores no período de 2010 a 2015 para projetar os ingressos de servidores efetivos necessários no período 2016 a 2020.

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 e Empresas Públicas que possuem sistemas próprios de Recursos Humanos (RH): CEASA, EMPAER, METAMAT, MT FOMENTO, MT GÁS, MT PAR, MTI.

O período de análise 2010 a 2015 dá-se pela continuidade da segunda edição desta Nota Técnica, seguindo o período de análise de 06 (seis) anos anteriores ao exercício vigente. Por sua vez, para o período das projeções, que no primeiro momento tomou-se por referência o período de 2014 a 2018, foi conseqüentemente alterado nesta terceira edição para 2016 a 2020.

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 do Sistema SEAP, Planilhas de evolução da remuneração dos servidores elaboradas pelo Núcleo de Gestão Estratégica para Resultados (NGER), Relatório de Gestão Fiscal fornecido pela SEFAZ, Indicadores de MT em números formatado pela SEPLAN, relatórios do IEL, entre outras fontes. A tabulação dos dados foi feita em planilhas eletrônicas.

FICHA TÉCNICA

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO

José Pedro Taques - Governador

SECRETARIA DE ESTADO DE GESTÃO

Júlio Cesar Modesto - Secretário de Estado

SECRETARIO ADJUNTO DE GESTÃO DE PESSOAS

Joelson Obregão Matoso - Secretário Adjunto de Estado

SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Marionice do Nascimento Guibor - Superintendente

COORDENADORIA DE PROVIMENTO

Kelen Taques Siqueira Matta - Coordenadora

GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO DE PESSOAL

Keila Coimbra Sanches - Gerente

EQUIPE TÉCNICA

Douglas Moraes Lemos da Silva

Larissa Ferreira Marques Duarte

Patrícia Cristina Faria Gualberto

Rejane Cristina da Silva Barros

CAPA

Loíse Maria Viegas Dorileo

Nota Técnica 03 – Julho de 2016.

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) 3613-3727

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	2
LISTA DE SIGLAS	5
LISTA DE SIGLAS DOR ÓRGÃOS E ENTIDADES	6
MODELO DE PLANEJAMENTO DE PESSOAL DO GOVERNO ESTADUAL DE MATO GROSSO	7
1. Evolução do Quadro de Pessoal	11
1.1. Evolução do quadro por Tipo de Vínculo	11
1.2. Evolução do quadro por Órgão/Entidade	15
1.3. Evolução do quadro por Categoria	21
1.4. Evolução do quadro de Temporários por Órgão	24
1.5. Evolução do quadro de Temporários por Categoria	27
1.6. Quadro de Estagiários por Órgão/Entidade.....	29
2. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2016-2020	32
2.1. Metodologia para previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2016-2020	32
2.1.1. Aposentadoria.....	32
2.1.2. Vacância.....	32
2.2. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2016-2020 por Órgão/Entidade..	35
2.3. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2016-2020 por Categoria	37
3. Priorização para concursos	39
3.1. Priorização de concursos por Órgãos/Entidades	39
3.2. Priorização de concursos por Categoria	42
4. Recomendações de concursos de 2016 a 2020	45
5. Evolução da remuneração e do gasto com pessoal	48
6. Outras recomendações	55

LISTA DE SIGLAS

DFT	Dimensionamento da Força de Trabalho
DTP	Despesa Total com Pessoal
GPP	Gerência de Planejamento de Pessoal
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOA	Lei Orçamentária Anual
LRF.....	Lei de Responsabilidade Fiscal
NGER	Núcleo de Gestão Estratégica para Resultados
NT.....	Nota Técnica
PCCS	Plano de Cargos, Carreiras e Salários
PPA	Plano Plurianual
PTA	Plano de Trabalho Anual
RCL	Receita Corrente Líquida
RH	Recurso Humano
SEAP	Sistema Estadual de Administração de Pessoas
SGP	Superintendência de Gestão de Pessoas

LISTA DE SIGLAS DOS ÓRGÃOS E ENTIDADES

AGECOPA.....	Agência Estadual de Execução dos Projetos da Copa do Mundo do Pantanal - FIFA 2014 (extinta)
AGEM.....	Agência de Desenvolvimento Metropolitano da Região do Vale do Rio Cuiabá
AGER.....	Agência Estadual de Regulação dos Serviços Públicos Delegados
CASA CIVIL.....	Casa Civil
CASA MILITAR.....	Casa Militar
CEASA.....	Central de Abastecimento do Estado de Mato Grosso
CGE.....	Controladoria Geral do Estado
DETRAN.....	Departamento Estadual de Trânsito
EMPAER.....	Empresa Matogrossense de Pesquisa, Assistência e Extensão Rural
FAPEMAT.....	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Mato Grosso
FUNAC.....	Fundação Nova Chance
GCOM.....	Gabinete de Comunicação
GDR.....	Gabinete de Articulação e Desenvolvimento Regional
GAE.....	Gabinete de Assuntos Estratégicos
GGOV.....	Gabinete de Governo
GTCC.....	Gabinete de Transparência e Combate à Corrupção
IMEQ.....	Instituto de Metrologia e Qualidade de Mato Grosso
INDEA.....	Instituto de Defesa Agropecuária de Mato Grosso
INTERMAT.....	Instituto de Terras do Estado de Mato Grosso
IPEM.....	Instituto de Pesos e Medidas de Mato Grosso
JUCEMAT.....	Junta Comercial do Estado de Mato Grosso
METAMAT.....	Companhia Matogrossense de Mineração
MT FOMENTO.....	Agência de Fomento do Estado de Mato Grosso
MT GAS.....	Companhia Matogrossense de Gás
MT PAR.....	MT Participações e Projetos S.A.
MT PREV.....	Mato Grosso Previdência
MT SAUDE.....	Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado
MTI.....	Empresa Matogrossense de Tecnologia da Informação
PGE.....	Procuradoria Geral do Estado
SAD.....	Secretaria de Estado de Administração (transformada em SEGES)

SEAF	Secretaria de Estado de Agricultura Familiar e Assuntos Fundiários
SEC	Secretaria de Estado de Cultura
SECEL	Secretaria de Estado de Cultura, Esporte e Lazer (extinta)
SECID	Secretaria de Estado de Cidades
SECITEC	Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação
SECOPA	Secretaria de Extraordinária da Copa do Mundo - FIFA 2014 (extinta)
SEDEC	Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico
SEDTUR	Secretaria de Estado de Desenvolvimento de Turismo (extinta)
SEDUC	Secretaria de Estado de Educação, Esporte e Lazer
SEEL	Secretaria de Estado de Esporte e Lazer (extinta)
SEFAZ	Secretaria de Estado de Fazenda
SEGES	Secretaria de Estado de Gestão
SEJUDH	Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos
SEJUSP	Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (extinta)
SEMA	Secretaria de Estado de Meio Ambiente
SEPLAN	Secretaria de Estado de Planejamento
SES	Secretaria de Estado de Saúde
SESP	Secretaria de Estado de Segurança Pública
SETAS	Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social
SETECS	Secretaria de Estado de Trabalho, Emprego, Cidadania e Assistência Social (extinta)
SETPU	Secretaria de Estado de Transporte e Pavimentação Urbana (extinta)
SINFRA	Secretaria de Estado de Infraestrutura e Logística
UNEMAT	Universidade do Estado de Mato Grosso
VICE GOV	Vice Governadoria

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 (2008), há vários modelos operacionais de Planejamento de Recursos Humanos (RH). Segue exemplificado abaixo cinco modelos:

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 aos 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; • Leva em conta a composição mutável da força de trabalho; • 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 (2008)

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 cargos criados, Despesa Total com Pessoal, Receita Corrente Líquida, Plano Plurianual, Plano de Trabalho Anual, 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, por exemplo JUCEMAT, pode-se adotar o modelo baseado na procura estimada do produto ou serviço.

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

Abaixo o modelo proposto:

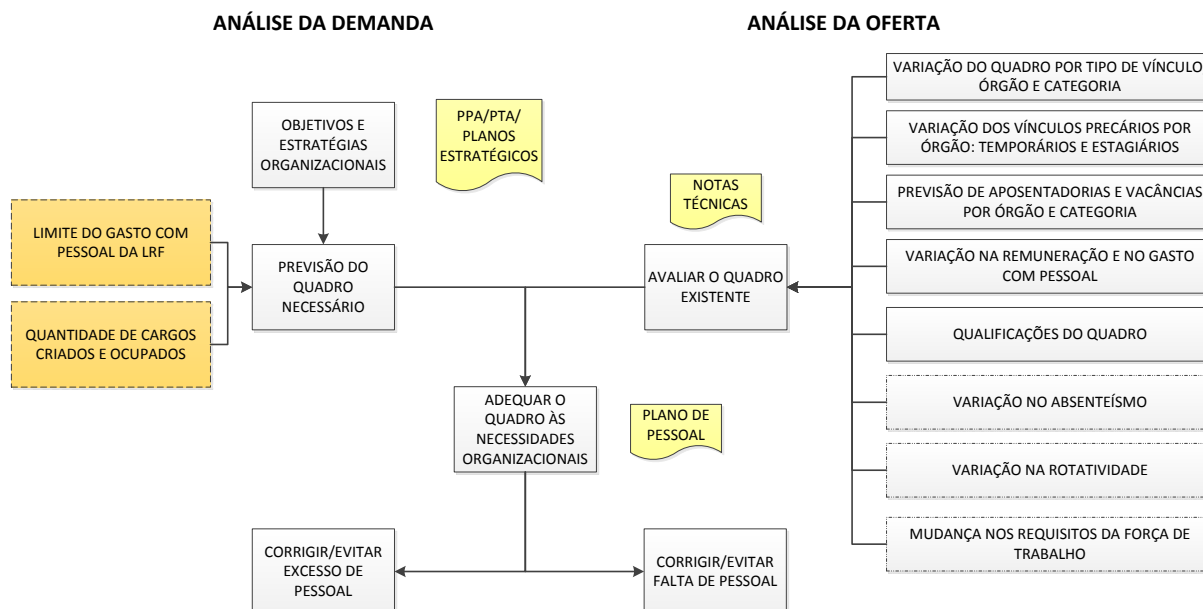


Figura 01 – Modelo de Planejamento de Pessoal do Governo Estadual de Mato Grosso.

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 RCL, para atendimento do preconizado na LRF.

1. Evolução do Quadro de Pessoal

Esta seção apresenta a evolução do quadro de pessoal por Tipo de Vínculo, Órgão/Entidade e Categoria. Também demonstra o quadro de Temporários por Órgão e por Categoria. Por fim, apresenta o quadro de Estagiários por Órgão/Entidade.

1.1. Evolução do quadro por Tipo de Vínculo

TIPO DE VÍNCULO			2010	2011	2012	2013	2014	2015	Taxa de Crescimento 2010-2015	Média de Crescimento Anual	Taxa de Crescimento 2014-2015
INATIVOS	APOSENTADO	Qt. Serv.	17.879	19.021	20.361	21.842	23.152	24.289	36%	6%	5%
		Despesa	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	139.078.935	181%	30%	25%
	PENSIONISTA	Qt. Serv.	6.097	6.237	6.210	6.268	6.287	6.253	3%	0%	-1%
		Despesa	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	26.754.776	92%	15%	14%
ATIVOS	EFETIVO E COMISSIONADO	Qt. Serv.	5.301	4.068	4.360	4.385	4.683	4.895	-8%	-1%	5%
		Despesa	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	R\$ 39.189.304,56	66%	11%	10%
	EFETIVO	Qt. Serv.	31.819	39.322	39.846	39.308	41.449	41.172	29%	5%	-1%
		Despesa	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	R\$ 262.719.151,78	138%	23%	18%
	EXCLUSIV. COMISSIONADO	Qt. Serv.	2.131	2.217	2.183	2.194	2.091	1.587	-26%	-4%	-24%
		Despesa	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	R\$ 5.718.077,69	12%	2%	-18%
	TEMPORÁRIO	Qt. Serv.	29.828	24.593	26.639	28.109	26.897	30.037	1%	0%	12%
		Despesa	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	R\$ 44.691.629,05	73%	12%	26%
Total - Nº Servidores			93.055	95.458	99.599	102.106	104.559	108.233	16%	3%	4%
Total - Valor Despesa Bruto			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	R\$ 518.151.873,80	127%	21%	19%

Quadro 02 - Evolução do quadro por tipo de vínculo

Fonte: NG 39 Alterada de 2010 à 2015 (para os Temporários foi considerada a quantidade de pessoas, não de vínculos, de Novembro de cada ano).

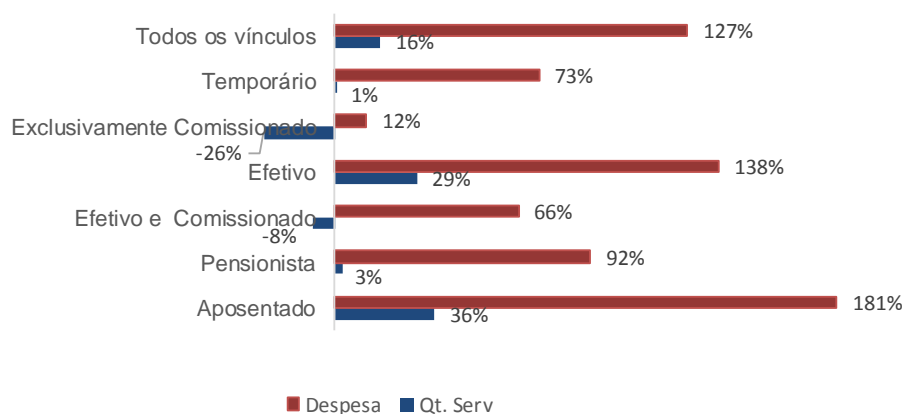


Gráfico 01– Variação no quantitativo de servidores e na despesa de 2010 a 2015, por Tipo de Vínculo.

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

- No período analisado (2010-2015) verificou-se um aumento no quadro de servidores de 16%, tendo uma média aproximada anual de 3% e em 2014-2015 com o percentual de 4%.
- Embora o número de servidores total tenha aumentado 16%, as despesas com pessoal do mesmo período aumentaram no valor de R\$ 289.899.646,72, ou seja, 127% em relação a folha de pagamento de 2010. Já no período de 2014-2015 registrou-se o aumento na despesa com a folha de pagamento em 19%, sendo que no período de 2013-2014, o aumento foi de 22% e no período de 2012-2013 o aumento foi de 13%.
- O quantitativo de aposentados teve um aumento de 36%, já a despesa com a folha de pagamento desses teve um crescimento de 181% que corresponde à R\$ 89.542.417,62. Levando-se em consideração que o aumento médio da quantidade de aposentados no período foi de 6%, a despesa aumentou em média também no mesmo período em 30%. Este percentual é acima do crescimento médio do total da folha de pagamento no mesmo período que foi de apenas 21%.
- Em relação ao vínculo de pensionista no período analisado, 2010-2015, houve aumento de 3% que equivale a 156 novos pensionistas. Em relação

as despesas o aumento foi de 92%, que representa R\$ 12.829.624,23 a mais na folha de pagamento. Em 2015 totalizou-se 6.253 pensionistas sendo a média de valor recebido R\$ 4.278,71.

➤ No vínculo efetivo comissionado, especificamente entre os anos de 2010 e 2011 ocorreu uma diminuição de 1.233 servidores, entretanto nos anos seguintes tiveram pequenos aumentos mantendo-se a média de 4.478 servidores efetivos com cargo comissionado. No período 2010-2015 as despesas aumentaram em 66% gerando um valor de R\$ 15.590.879,17 de acréscimo à folha de pagamento. Entre 2014-2015 o aumento foi de 5% de servidores efetivos comissionados gerando um aumento de 10% nas despesas conforme quadro 02.

➤ Em relação ao vínculo de efetivos no período analisado, 2010-2015, houve o aumento de 9.353 novos servidores equivalente a 29%, provocando o aumento na folha de pagamento de R\$ 152.421.163,28 que correspondeu a 138%. Entretanto, somente no ano de 2014-2015 houve o egresso de 1% no quadro, ou seja, 277 servidores.

➤ No vínculo de exclusivamente comissionado, para o mesmo período, 2010-2015, ocorreu uma diminuição de 544 vínculos. Em contrapartida o aumento na despesa foi de R\$ 592.248,98. Entre os anos de 2014-2015 houve uma diminuição de 504 servidores neste vínculo proporcional a -24%, diminuindo a despesa em -18% equivalente a R\$ 1.273.017,08.

➤ No vínculo de temporários, entre 2010-2015, houve um aumento no quadro de 1% equivalente a 209 servidores, porém o aumento da despesa foi de 73% proporcional a R\$ 18.932.313,38. Somente no ano de 2014-2015 o aumento foi de 12% que representa 3.140 servidores temporários.

➤ A quantidade de inativos (aposentados e pensionistas), obteve um aumento na ordem de 27,39% no período de 2010-2015. Por outro lado a quantidade de ativos (efetivo, efetivo com cargo comissionado, exclusivamente comissionado e temporário) registrou um aumento de 12,47%. Já no que se refere às despesas com a folha de pagamento, para os inativos o aumento foi no percentual de 161,31%, e a de ativos de 113,80%, ou seja, houve um aumento

considerável nas despesas com a folha de pagamento dos inativos sendo bem superior ao registrado no crescimento total que foi de 127%.

➤ Entre os anos de 2014-2015 houve o aumento de 4.492 servidores que estão nos vínculos: aposentados (1.137), efetivos comissionados (215) e temporários (3.140). Sendo assim, a despesa aumentou em R\$41.218.635,81. Houve também uma diminuição no quadro de 815 servidores nos vínculos: pensionistas (34), efetivos (277) e exclusivamente comissionado (504), contudo, embora ocorresse essa diminuição no quantitativo de pessoas, houve o aumento da despesa em R\$ 42.700.711,02, composta pelo aumento de R\$3.356.357,37 do vínculo pensionistas, R\$ 40.617.370,73 do vínculo efetivo e a diminuição em R\$1.273.017,08 do vínculo de exclusivamente comissionado. Esse aumento considerável na despesa, é possível que deu-se, também, devido aos reajustes salariais e progressões de carreiras.

OBS: Os dados mensais são referentes ao mês de dezembro dos respectivos anos, exceto para temporários.

1.2. Evolução do quadro por Órgão/Entidade

ÓRGÃO/ENTIDADE	2010		2011		2012		2013		2014		2015		Taxa Cresc 2010-2015		Taxa Cresc 2014-2015	
	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
SEDTUR	40	18	38	20	43	24	49	27	66	41	-	-	-100%	-100%	-100%	-100%
SEEL / SECEL	65	35	65	34	57	22	75	44	91	49	2		-97%	-100%	-98%	-100%
AGECOPA/SECOPA	73	-	63	17	85	29	109	54	121	56	-	-	-100%	-	-100%	-100%
CASA CIVIL	234	74	189	67	178	56	204	72	170	56	133	47	-43%	-36%	-22%	-16%
SINFRA	635	532	550	480	527	459	515	450	481	420	432	381	-32%	-28%	-10%	-9%
SES	5.553	4.790	5.460	4.702	4.995	4.578	4.741	4.359	4.584	4.218	4.414	4.095	-21%	-15%	-4%	-3%
INTERMAT	107	67	127	77	121	74	120	76	126	79	86	67	-20%	0%	-32%	-15%
SEAF	107	35	136	34	132	35	146	40	131	39	89	46	-17%	31%	-32%	18%
SEFAZ	1.629	1.505	1.562	1.461	1.479	1.384	1.458	1.367	1.449	1.371	1.364	1.313	-16%	-13%	-6%	-4%
SEGES	538	413	509	397	529	410	590	463	637	500	473	374	-12%	-9%	-26%	-25%
SETAS	524	265	451	227	382	229	413	266	554	415	461	401	-12%	51%	-17%	-3%
CASA MILITAR	98	73	84	74	81	71	80	71	83	73	89	84	-9%	15%	7%	15%
JUCEMAT	92	57	87	52	88	52	99	61	105	66	95	64	3%	12%	-10%	-3%
SECITECI	300	114	380	124	402	124	424	127	332	102	312	100	4%	-12%	-6%	-2%
DETRAN	823	640	856	673	836	660	905	731	883	812	865	791	5%	24%	-2%	-3%
PGE	158	121	146	119	142	115	161	136	176	144	168	133	6%	10%	-5%	-8%
SEMA	648	341	644	429	702	483	737	537	804	587	705	580	9%	70%	-12%	-1%
SEDUC	42.192	14.797	41.678	18.183	45.106	19.200	45.584	18.223	44.861	18.685	47.057	17.873	12%	21%	5%	-4%
PJC	2.360	2.358	2.634	2.632	2.629	2.628	2.466	2.464	2.401	2.399	2.842	2.839	20%	20%	18%	18%
SEPLAN	189	140	177	133	173	133	267	231	270	239	235	219	24%	56%	-13%	-8%
PM	5.973	5.973	6.938	6.938	6.776	6.776	6.516	6.516	6.954	6.954	7.456	7.456	25%	25%	7%	7%

IPEM	64	61	64	61	68	60	73	62	80	67	80	67	25%	10%	0%	0%
INDEA	697	554	669	646	684	658	751	726	946	919	909	892	30%	61%	-4%	-3%
SEJUDH	2.757	1.521	2.687	2.610	2.758	2.701	3.299	3.266	3.877	3.771	3.830	3.711	39%	144%	-1%	-2%
UNEMAT	1.413	1.079	1.473	1.057	1.551	1.119	1.661	1.169	1.962	1.466	2.020	1.456	43%	35%	3%	-1%
POLITEC	536	457	623	580	630	579	593	548	803	792	770	761	44%	67%	-4%	-4%
FAPEMAT	14	3	14	4	14	5	17	7	21	12	21	10	50%	233%	0%	-17%
CBM	896	896	989	989	967	967	954	954	1.086	1.086	1.356	1.356	51%	51%	25%	25%
AGE	62	53	66	56	68	59	97	87	109	98	102	94	65%	77%	-6%	-4%
SECEL	111	79	98	68	99	67	103	68	110	65	183	135	65%	71%	66%	108%
SEDEC	83	28	87	32	86	32	101	39	100	38	152	82	83%	193%	52%	116%
AGER	33	22	65	35	62	37	75	45	75	47	62	43	88%	95%	-17%	-9%
VICE GOVERNADORIA	9	1	86	23	80	20	73	17	71	22	19	10	111%	900%	-73%	-55%
MT SAUDE	16	12	19	14	20	15	29	24	39	32	35	29	119%	142%	-10%	-9%
GCOM	46	5	53	13	51	11	53	12	65	21	127	24	176%	380%	95%	14%
NOVA CHANCE	4	1	12	10	16	14	15	14	21	20	25	24	525%	2300%	19%	20%
GTCC											8	1	-	-		
AGEM							11		12	2	11	1	-	-	-8%	-50%
LEMAT			4		4		4		5	1	-	-	-	-	-100%	-100%
SECID			121	80	117	80	130	94	169	126	216	149	-	-	28%	18%
SESP			296	239	290	240	298	246	290	239	307	261	-	-	6%	9%
MT PREVE											106	84				
GAE											17	6				
GDR											16	2				
GGOV											41	6				
TOTAL GERAL	69.079	37.120	70.200	43.390	73.028	44.206	73.996	43.693	75.120	46.129	77.691	46.067	12%	24%	3%	0%

Quadro 03 - Evolução do Quadro por tipo de vínculo

Fonte: NGs 39 de dezembro de 2010 a 2015 (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 (2010-2015).

Para os nove órgãos/entidades que não possuem dados referente ao ano de 2010 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 2010-2015, houve o aumento de 12% no quantitativo total de servidores, já em relação aos servidores efetivos o aumento foi de 24%. Referente ao período de 2014-2015. Verifica-se assim, um aumento de 3% do quadro geral de servidores e uma pequena baixa de -0,13% do número de servidores efetivos. Contudo, há déficit no quadro de servidores e de servidores efetivos em alguns órgãos/entidades, sendo evidenciado no decorrer dos anos.

Dentre os 45 órgãos/entidades do Estado, foi analisado os 12 primeiros. Importante ressaltar que três deles foram extintos em 2015 com suas funções absorvidas por outras secretarias sendo esses a SEEL/SECEL, SEDTUR e AGECOPA/SECOPA.

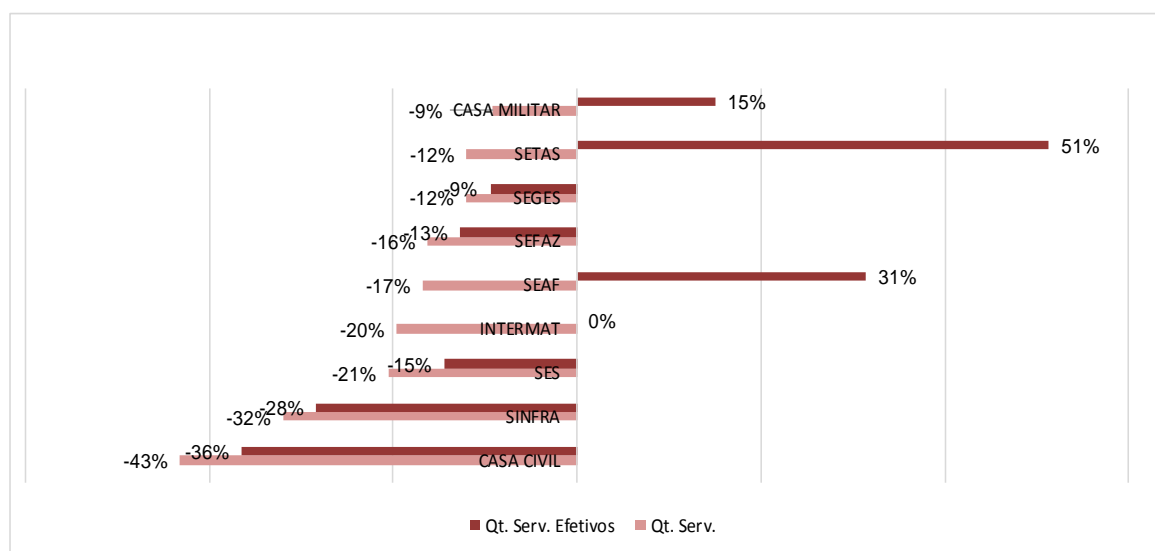


Gráfico 02- Variação no quantitativo de servidores efetivos e total de servidores entre 2010 a 2015 por Órgão/Entidade

Nota-se que durante o período de 2010-2015, cinco órgãos/entidades apresentaram uma queda no número total de servidores e também em relação aos servidores efetivos, sendo estes: CASA CIVIL (-43% e -36%), SINFRA (-32% e -28%), SES (-21% e -15%), SEFAZ (-16% e -13%), SEGES (-12% e -9%). O INTERMAT teve uma diminuição em -20% do número total de servidores, já o número de servidores efetivos manteve-se estável nos anos de 2010 e 2015. Em três órgãos/entidades, embora tenham tido uma queda no número total de servidores no período analisado, houve um aumento no quadro de servidores efetivos, sendo estes: SEAF (-17% e 31%), SETAS (-12% e 51%) e CASA MILITAR (-9% e 15%).

No período de 2014-2015 os seis primeiros órgãos/entidades citados acima apresentaram recuo no quadro total de servidores *versus* servidores efetivos, respectivamente: CASA CIVIL (-22% e -16%), SINFRA (-10% e -9%), SES (-4% e -3%), SEFAZ (-6% e -4%), SEGES (-26% e -25%), INTERMAT (-32% e -15%), além da SETAS (-17% e -3%).

Nota-se ainda, que em vinte e sete órgãos/entidades o crescimento foi positivo em relação ao percentual quantitativo de servidores e em vinte e cinco órgãos/entidades houve 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 2010 a 2015, dentre eles destacam-se sete, com os maiores aumentos: NOVA CHANCE (2300% e 525%), VICE GOVERNADORIA (900% e 111%), GCOM (380% e 176%), FAPEMAT (233% e 50%), SEDEC (193% e 83%) e SEJUDH (144% e 39%). Ao analisar cada uma dessas separadamente, tem-se as seguintes informações:

➤ NOVA CHANCE: Ao analisar o período verifica-se que no ano base (2010) o quadro de servidores efetivos possuía apenas 1 servidor que correspondia 25% de todo o quadro e no ano findo do período (2015) esse número elevou para 24, correspondendo então 96% de todo o quadro de servidores da fundação. Observa-se que o maior aumento percentual do quadro de servidores efetivos ocorreu no ano de 2011 onde a quantidade de servidores efetivos passou de 1 para

10 (900% de aumento), enquanto a quantidade total de servidores passou de 4 para 12 (200% de aumento).

➤ VICE GOVERNADORIA: No ano base (2010) o órgão possuía o total de 9 servidores, desses apenas 1 era servidor efetivo correspondendo nessa ótica 11% do quadro geral e ao final do período (2015) o número total de servidores era de 19, representando um aumento de 111% em relação ao ano base. Desses, 10 são servidores efetivos correspondendo um percentual de 52,63% do quadro geral de servidores do ano, representando um aumento no período de 900% em relação ao ano base. Em análise de todo período nota-se um salto significativo no número total de servidores no ano de 2011 com um aumento de 855,55%, passando nesse ano a contar com 86 servidores, desses 23 são servidores efetivos. Nota-se ainda que a maior queda no número total de servidores se deu no ano de 2015 com uma retração de 73,24% em relação ao quadro de 2014, devido a reestruturação do órgão através do Decreto nº 169 de 1º de julho de 2015.

➤ GCOM: Dos números apresentados observa-se o aumento de 176% do quadro geral e 380% do quadro de servidores efetivos em 2015 tendo como base o ano de 2010. O aumento mais significativo ocorreu entre os anos de 2014 e 2015 onde o quadro geral cresceu em 95% e o quadro de servidores efetivos em 14%.

➤ FAPEMAT: O número total de servidores se manteve estável nos anos de 2010, 2011 e 2012 com 14 servidores. Houve uma progressão no número servidores efetivos respectivamente 3, 4 e 5 nos anos citados. O maior aumento ocorreu entre os anos de 2013 e 2014 onde o quadro geral cresceu 23,52 % e o quadro de efetivos 71,42%.

➤ SEDEC: Ocorreu um aumento de 83% no período total analisado e 52% no ano de 2015 em relação ao ano de 2014 do seu quadro geral de servidores no órgão. Referente aos servidores efetivos, os aumentos foram de 193% e 116% respectivamente. É importante ressaltar que grande parte desse aumento se dá pelo fato da secretaria em conformidade com o Decreto nº 01 de 2 de janeiro de 2015, ter absorvido as atribuições, competências, atividades, programas, ações e unidades administrativas pela junção da Secretaria de Estado de Desenvolvimento

de Turismo e da Secretaria de Estado de Indústria, Comércio, Minas e Energia, bem como algumas superintendências de outras secretarias.

➤ SEJUDH: Obteve um aumento constante no quadro de servidores efetivos entre os anos de 2010 até 2014 tendo um pequeno recuo de -1,59% no ano de 2015 em relação ao ano anterior. Ainda em relação aos servidores efetivos observa-se que o maior aumento registrado ocorreu no ano de 2011 em 71,59% em comparação com o ano de 2010. Quanto ao quadro geral de servidores no ano de 2011 houve uma redução em -2,54% e em 2015 de -1,21%, tendo aumentado nos anos subsequentes de 2012, 2013 e 2014. O maior aumento ocorreu em 2013 em 19,62%.

No gráfico 03 ilustrado abaixo, destacam-se os sete órgãos principais ligados as três principais áreas sociais: saúde, segurança e educação; prioritárias para o governo.

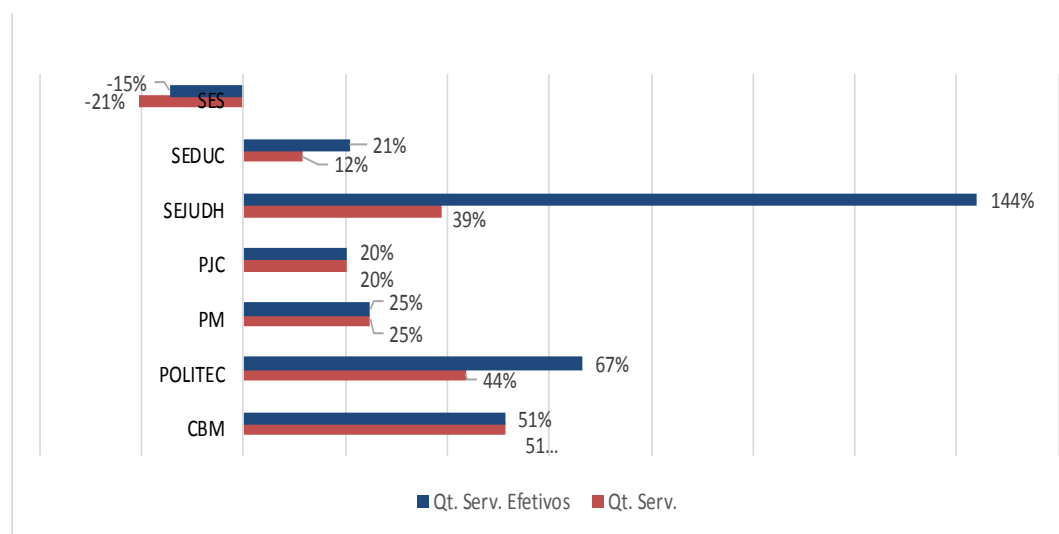


Gráfico 03– Variação no quantitativo de servidores efetivos e total de servidores entre 2010 a 2015 por Órgão/Entidade (Saúde, Educação e Segurança)

Da análise do gráfico acima, conclui-se que:

➤ O único órgão, no qual o número de servidores do quadro regrediu no período analisado, foi da Secretaria de Estado de Saúde, que obteve uma redução de -15% no número de servidores efetivos e -21% do número total de servidores.

➤ A Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos se destaca pelo aumento de servidores efetivos em 144% e 39% no número total de servidores no período.

1.3. Evolução do quadro por Categoria

CATEGORIA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010 - 2015	2014 - 2015
MAGISTÉRIO	33	24	22	20	12	13	-61%	8%
SERVIDORES PCCS/92	236	197	166	124	87	68	-71%	-22%
PROF. CEPROTEC	80	75	72	69	67	66	-18%	-1%
AG. ADM. FAZENDARIA	239	233	229	221	212	201	-16%	-5%
PROF. DO SUS	4.781	4.700	4.576	4.357	4.211	4.069	-15%	-3%
GRUPO TAF	877	849	783	746	721	694	-21%	-4%
PROF. Q. ADM. PGE	63	61	60	59	58	49	-22%	-16%
POLICIA CIVIL	2.366	2.632	2.617	2.464	2.372	2.811	19%	19%
PROF. METROL. QUAL. IND.	60	59	59	59	59	59	-2%	0%
PROF. DO INTERMAT	64	75	71	74	71	59	-8%	-17%
CARREIRA MILITAR	6.871	7.949	7.762	7.495	8.083	8.894	29%	10%
PROF. EDUC. BÁSICA	14.549	17.997	19.043	18.085	18.548	17.773	22%	-4%
PROC. DO ESTADO	59	58	54	76	72	68	15%	-6%
PROF. DESENV. ECON. SOC.	1.528	1.590	1.609	1.725	1.980	1.817	19%	-8%
PROF. EDUC.SUP.	654	642	636	622	830	828	27%	0%
PROF. AREA INST.	960	1.014	1.028	1.235	1.499	1.458	52%	-3%
PROF. M.AMBIENTE	322	414	412	440	478	473	47%	-1%
PROF. TÉC. EDUC. SUP.	427	415	485	550	641	628	47%	-2%
POLICIA TÉCNICA	366	446	434	411	592	592	62%	0%
PROF. INDEA	555	649	659	727	904	880	59%	-3%
PROF. ANALISTA REGULAD.	21	34	35	35	34	32	52%	-6%
GESTORES GOVERN.	49	48	48	100	109	110	124%	1%
PROF. SERV. TRÂNSITO	637	668	658	728	812	782	23%	-4%
PROF. S. PRISIONAL/PENITENCIÁRIO	1.191	2.098	2.230	2.694	3.015	2.992	151%	-1%
PROF. DEFESA CONSUMIDOR	13	37	34	37	39	39	200%	0%
AUDIT. DO ESTADO	49	47	50	70	69	67	37%	-3%
PROF. SIST. SOC. EDUC	70	379	374	470	554	542	674%	-2%
TOTAL GERAL	37.120	43.390	44.206	43.693	46.129	46.064	24%	0%

Quadro 04 - Evolução do Quadro por Categoria

Fonte: NGs 39 de dezembro de 2010 a 2015

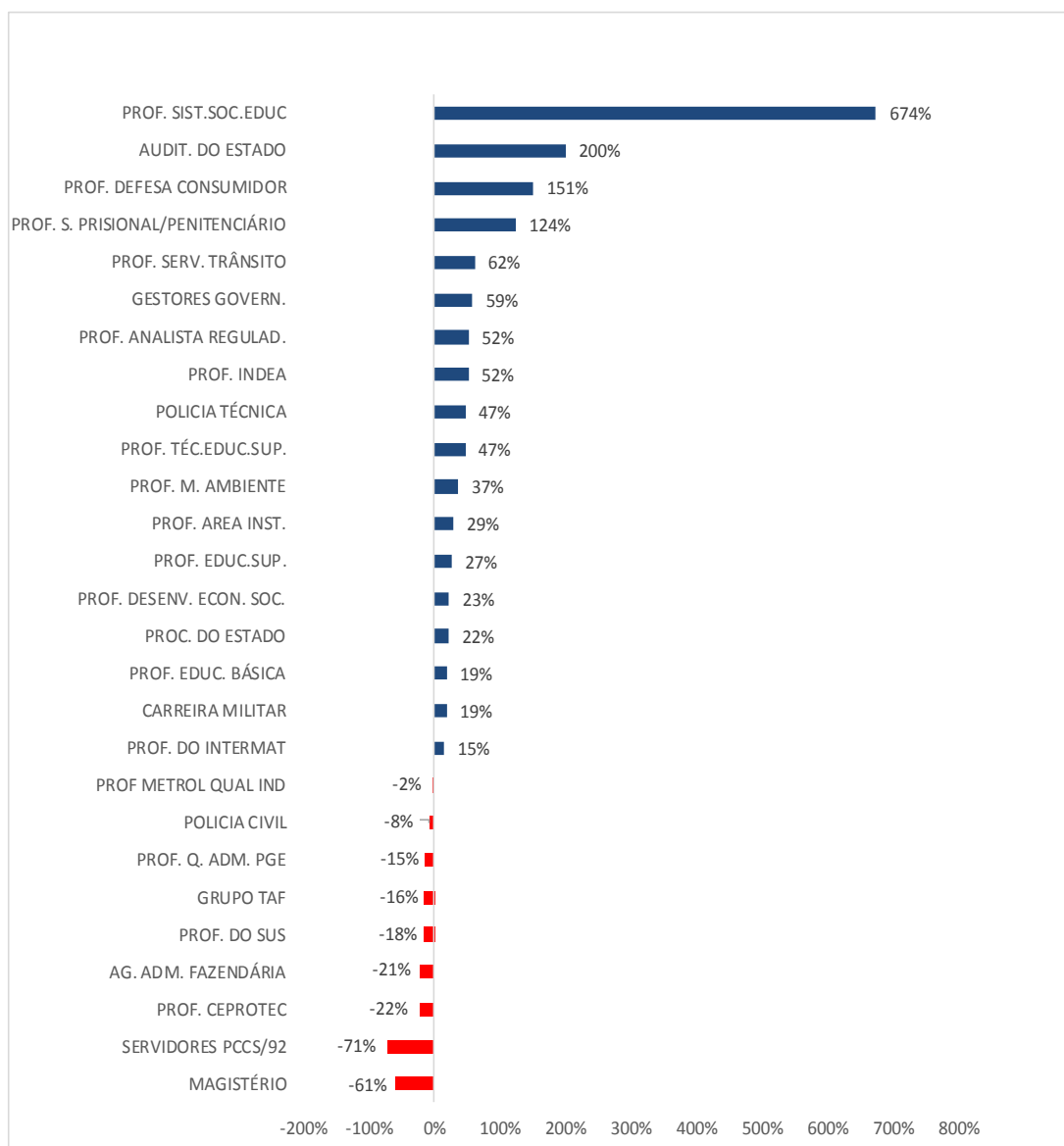


Gráfico 04– Variação no quantitativo de servidores efetivos por categoria entre 2010 a 2015

O quadro 04 e o gráfico 04 referem-se a evolução do quadro de servidores efetivos por categoria no decorrer do período de 2010-2015 e está organizado em ordem crescente. Da análise das informações verifica-se que:

- A evolução de crescimento do quadro de servidores efetivos por categoria durante o período de 2010-2015 se deu em 24%, sendo 8.944 novos servidores efetivos.

➤ Em algumas categorias o quadro de servidores efetivos no período de 2010-2015 diminuiu sendo eles: PROF.CEPROTEC (22%), PROF.SUS (18%), GRUPO TAF (16%), PROF.Q.ADM.PGE (15%), POLICIA CIVIL (8%) e PROF.METROL.QUAL.IND. (2%).

➤ As categorias que apresentaram o maior percentual de crescimento no quadro de servidores efetivos, em relação à 2010-2015, foram: PROF.SIST.SOC.EDUC. (674%), AUDIT. DO ESTADO (200%), PROF.DA DEFESA DO CONSUMIDOR (151%), PROF.S.PRISIONAL/PENITENCIÁRIO (124%) e PROF.SERV.TRÂNSITO (62%).

➤ Em análise quantitativa referente ao período de 2014-2015 percebe-se o ingresso significativo de servidores efetivos nas seguintes categorias: CARREIRA MILITAR (811) e POLICIA CIVIL (439).

OBS: As categorias de Magistério, Servidores do PCCS/92 e os Agentes da Administração Fazendária têm diminuído no decorrer dos anos por encontrar-se em extinção.

1.4. Evolução do quadro de Temporários por Órgão/Entidade

ÓRGÃO/ ENTIDADE	2010		2011		2012		2013		2014		2015		Var. 2010-2015		Var. 2014-2015	
	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo	Pessoa	Vínculo
AGER	4	4											-100%	-100%	-	-
SECOPA									12	12			-	-	-100%	-100%
INDEA	123	123											-100%	-100%	-	-
SEJUSP/SEJUDH	1.125	1.125	6	6					73	73	90	90	-92%	-92%	23%	23%
SINFRA/SETPU	8	8											-100%	-100%	-	-
SETECS/SETAS	139	139	103	103	28	28	2	2					-100%	-100%	-	-
SES	542	542	457	457	129	129	98	98	75	75	115	115	-79%	-79%	53%	53%
SEDUC	20.543	27.326	17.405	23.431	18.148	25.839	19.605	27.300	19.063	26.114	20.812	29.128	1%	7%	9%	12%
UNEMAT	334	334	415	416	432	432	492	492	496	496	564	564	69%	69%	14%	14%
SECITEC	79	79	147	147	171	171	182	183	127	127	140	140	77%	77%	10%	10%
POLITEC	73	73	32	32	40	40	34	34					-100%	-100%	-	-
SECID			1	1									-	-	-	-
SEMA	75	75											-100%	-100%	-	-
TOTAL GERAL	23.045	29.828	18.566	24.593	18.948	26.639	20.413	28.109	19.846	26.897	21.721	30.037	-6%	1%	9%	12%

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

Fonte: NGS 39 de dezembro de 2010 a 2015 (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 (2010-2015), onde é feita uma relação entre o número de pessoas e o número de vínculos que a mesma possui com o Estado. Importante esclarecer que “pessoa” refere-se ao nº de matrícula do servidor, que possui no sistema cadastro único por CPF. Já o “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; sendo assim o mesmo servidor possui dois vínculos com o Estado e recebe sua remuneração de acordo com cada vínculo.

Como já citado, para os órgãos/entidades que não possuem dados referente ao ano de 2010 não foi possível realizar a taxa de crescimento. Também está mencionado neste quadro apenas os órgãos/entidades que possuíram no período analisado, o vínculo de temporários.

Da análise do quadro 05, pode-se concluir que:

- No Executivo Estadual a quantidade de servidores temporários (pessoa) diminuiu em relação aos anos de 2010-2015 em 1324 pessoas (-6%) com um pequeno aumento de vínculos em 209, o que corresponde 1%.
- Dos treze órgãos/entidades analisados, oito deixaram de ter em seu quadro servidores temporários até o ano de 2015, sendo eles: AGER, SECOPA, INDEA, SINFRA/SETPU, SETECS/SETAS, POLITEC, SECID e SEMA.
- Considerando os órgãos/entidades com servidores temporários em 2015, a SEJUSP/SEJUDH se destaca pela diminuição desse quadro em relação a 2010 em 92% tanto para pessoa quanto para vínculo, o que corresponde ao número de -1035 (pessoas e vínculo). É importante observar também que no ano de 2011 essa queda representava 99,46% e que nos anos seguintes (2012 e 2013) o quadro zerou. Entretanto, no ano de 2014 ingressaram 73 novos temporários para compor o quadro, tendo um aumento de 23% no ano de 2015.
- O órgão/entidade que obteve o maior aumento percentual considerando os anos de 2010-2015 foi a SECITEC, que aumentou seu quadro de servidores temporários em 77% de pessoas e vínculos, seguida pela UNEMAT com 69% de aumento tanto para pessoas quanto para vínculos.

➤ A SEDUC obteve o maior aumento quantitativo referente ao ano de 2015 em relação ao ano de 2010 (269 “pessoa” e 1802 “vínculo”). Destaca-se dos demais órgãos/entidades durante o período (2010-2015), visto que é o órgão que mais contém temporários representando 95,82% “pessoa” e 96,97% “vínculo” de todo quantitativo de servidores temporários do Poder Executivo do Estado. Diante disso, segue o gráfico 05 da evolução do quadro de temporários durante o período de 2010-2015 da SEDUC.

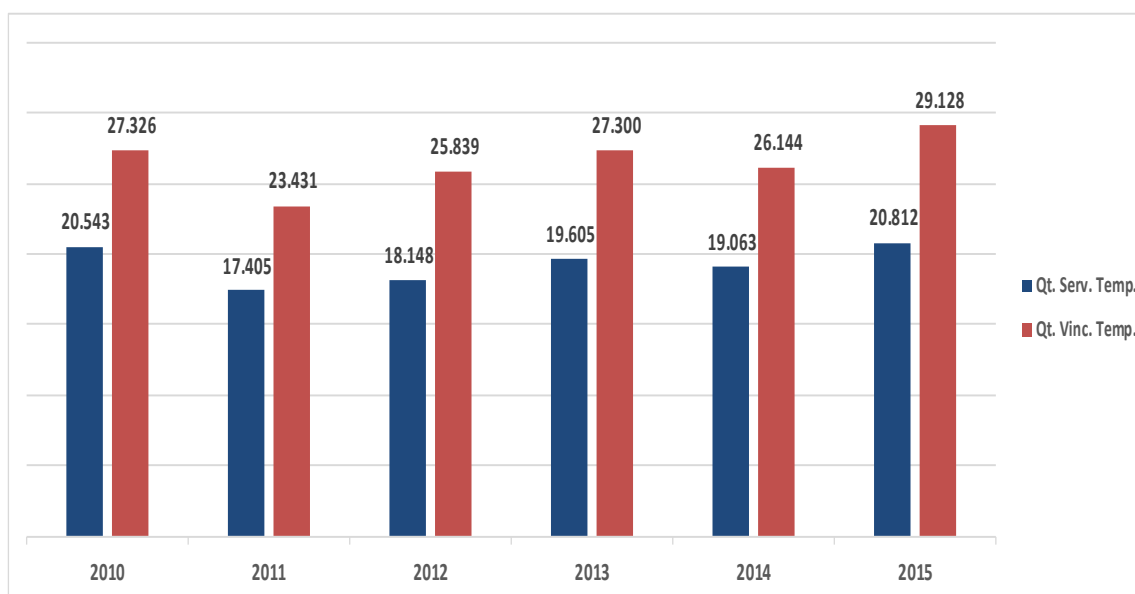


Gráfico 05- Variação no quantitativo de servidores temporários (pessoa) e vínculos de servidores temporários na SEDUC entre 2010 a 2015

Durante o período analisado verifica-se uma pequena oscilação no quantitativo de servidores temporários (pessoas) e vínculos temporários. Em média a SEDUC possuiu no período 19.262 servidores (pessoas) e 26.528 vínculos temporários. A maior queda foi em 2010 com uma diminuição em -15,27% (3.138) no número de servidores temporários e -14,25% (3.895) no número de vínculos temporários. O maior aumento foi no ano de 2015 com o acréscimo em relação ao ano anterior em 9,17% (1.749) no número de servidores temporários e 11,54% (3.014) no quantitativo de vínculos temporários.

1.5. Evolução do Quadro de Temporários por Categoria

TEMPORÁRIOS	2010		2011		2012		2013		2014		2015		Var. 2010-2015		Var. 2014-2015	
	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo	Pessoa	Vinculo
PROF. ANALISTA REGULAD.	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
PROF. INDEA	123	123	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
PROF. SIST.PRISIONAL	795	795	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
POLICIA TÉCNICA	117	117	32	32	40	40	34	34	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
PROF. M.AMBIENTE	75	75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-100%	-100%	-	-
PROF. DO SUS	542	542	456	456	129	129	98	98	75	75	115	115	-79%	-79%	53%	53%
PROF. SIST.SOC.EDUC	222	222	3	3	-	-	-	-	58	58	78	78	-65%	-65%	34%	34%
PROF. DESENV. ECON. SOC.	486	486	369	369	333	333	228	228	226	226	224	224	-54%	-54%	-1%	-1%
PROF. EDUC. BÁSICA	20.247	27.030	17.142	23.167	17.843	25.534	19.379	27.074	18.837	25.888	20.588	28.904	2%	7%	9%	12%
PROF. CEPROTEC	79	79	147	147	171	171	182	183	127	127	140	140	77%	77%	10%	10%
PROF. TÉC. EDUC. SUP.	79	79	23	23	-	-	36	36	57	57	45	45	-43%	-43%	-21%	-21%
PROF. EDUC. SUP.	255	255	392	393	432	432	456	456	439	439	519	519	104%	104%	18%	18%
PROF. S.PENITENC.	21	21	-	-	-	-	-	-	15	15	12	12	-43%	-43%	-20%	-20%
TOTAL GERAL	23.045	29.828	18.567	24.593	18.948	26.639	20.413	28.109	19.834	26.885	21.721	30.037	-6%	1%	10%	12%

Quadro 06 - Evolução do Quadro de Temporários por Categoria

Fonte: NGs 39 de dezembro de 2010 a 2015 (Para os temporários foi considerada a quantidade de vínculo de novembro de cada ano).

O quadro 06 demonstra a evolução do vínculo de temporários por categoria, diante das informações pode-se considerar que:

➤ Cinco categorias no decorrer do período foram reduzindo o seu quadro de temporários até a sua eliminação no ano de 2014, são elas: Prof. Analista Regulador, Prof. INDEA, Prof. Sist. Prisional, Polícia Técnica e Prof. M. Ambiente.

➤ No período analisado, verificou-se uma diminuição no quantitativo total de temporários (1.324) “pessoa” sendo (1.114) pertencentes as categorias no qual não possuem servidores temporários desde 2014. Embora tenha ocorrido essa diminuição ocorreu no mesmo período um pequeno aumento no número de vínculos temporários em 1% o que corresponde 209 vínculos.

➤ Verifica-se que três categorias tiveram aumento significativo de temporários “pessoa” no período de 2010-2015, sendo elas: Prof. Educ. Básica (+341), Prof. Educ. Superior (+264) e Prof. Ceprotec (+61). Somando as três categorias tem-se um aumento total de 666 novos servidores temporários “pessoa”. Verifica-se ainda que essas mesmas categorias corresponderam um aumento de 2.199 vínculos, sendo a categoria Prof. Educ. Básica responsável por 85% desse número.

➤ Em contrapartida é averiguado a diminuição de 305 servidores temporários no período de 2010-2015 em outras três categorias: Prof. Desenv. Econ. Soc. em -54% (-262 “pessoa” e vínculo), Prof. Téc. Educ. Sup. em -43% (-34 “pessoa” e vínculo) e Prof. S. Penitenc. -43% (-9 “pessoa” e vínculo).

➤ As categorias: Prof. Sist. Soc. Educ., Prof. Técnico de Educ. Superior e Prof. Sist. Penitenciário apresentaram ausência de temporários nos respectivos períodos, 2012-2013, 2012 e 2011-2013, mas efetuaram contratos com a volta dos temporários a compor seu quadro de servidores no período posterior.

1.6. Quadro de Estagiários por Órgão/Entidade

ÓRGÃO/ENTIDADE	2014			2015			Taxa de Crescimento 2014-2015
	Qt. Estagiários	Qt. Servidores	% Estagiários	Qt. Estagiários	Qt. Servidores	% Estagiários	
AGEM	-	12	0%	-	11	0%	-
CASA MILITAR	-	83	0%	-	89	0%	-
DETRAN	-	883	0%	2	865	0%	-
LEMAT	-	5	0%	-	0	0%	-
GAE	-	-	-	-	17	0%	-
GDR	-	-	-	-	16	0%	-
GGOV	-	-	-	-	41	0%	-
GTCC	-	-	-	-	8	0%	-
MTPREV	-	-	-	-	106	0%	-
SECOM	-	65	0%	-	127	0%	-
SES	-	4584	0%	-	4414	0%	-
SICME	-	100	0%	-	152	0%	-
UNEMAT	-	1962	0%	-	2020	0%	-
VICE GOVERNADORIA	-	71	0%	-	19	0%	-
SEJUSP/SEJUDH	88	3877	2%	134	3830	3%	52%
SESP	199	290	41%	930	307	75%	367%
FAPEMAT	2	21	9%	-	21	0%	-100%
SEDUC	15	44861	0%	-	47057	0%	-100%
PGE	20	176	10%	-	168	0%	-100%
SECID	18	169	10%	35	216	14%	94%
SEC	10	110	8%	-	0	0%	-100%
INTERMAT	2	126	2%	3	86	3%	50%
PJC	52	2401	2%	-	2842	0%	-100%
SINFRA/SETPU	98	481	17%	-	432	0%	-100%
SEFAZ	32	1449	2%	13	1364	1%	-59%
SEDER/SEDRAF	3	131	2%	-	89	0%	-100%
INDEA	23	946	2%	1	909	0%	-96%
AGER	7	75	9%	-	62	0%	-100%
SEMA	69	804	8%	-	705	0%	-100%
SEGES/SAD	33	637	5%	44	473	9%	33%
SEPLAN	9	270	3%	-	235	0%	-100%
CGE/AGE	1	109	1%	-	102	0%	-100%
SECEL/SEEL	2	91	2%	-	185	0%	-100%
AGECOPA/SECOPA	-	121	0%	-	0	0%	-
CASA CIVIL	-	170	0%	-	133	0%	-
CBM	-	1086	0%	-	1356	0%	-
IMEQ/IPEM	-	80	0%	5	80	6%	-
JUCEMAT	-	105	0%	-	95	0%	-
MT SAUDE	-	39	0%	4	35	10%	-
NOVA CHANCE	-	21	0%	-	25	0%	-
PM	-	6954	0%	-	7456	0%	-
POLITEC	-	803	0%	-	770	0%	-
SECITEC	-	332	0%	-	312	0%	-
SEDTUR	-	66	0%	-	0	0%	-
SETECS/SETAS	-	554	0%	-	461	0%	-
TOTAL GERAL	683	75.120	0,9%	1.171	77.691	1,5%	71%

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

Fonte: IEL

Da análise do quadro acima que se refere ao quantitativo de estagiários por órgão/entidade no período de 2014-2015, constata-se que:

➤ Houve um aumento de 488 estagiários no ano de 2015 nos órgãos/entidades, o que representa um acréscimo em 71% em relação ao ano anterior.

➤ Dos 45 órgãos/entidades analisados, 19 deles possuíam estagiários no quadro em 2014, desses, apenas 7 mantiveram no ano de 2015, e 2 outros órgãos incluíram estagiários em seu quadro nesse último ano.

➤ O INDEA e a SEFAZ apresentaram uma redução no ano de 2015 de -96% e -59%, mantendo em seu quadro respectivamente 1 e 13 estagiários.

➤ Cinco órgãos/entidades apresentaram um crescimento de estagiário em seu quadro: SESP (367%), SECID (94%), SEJUSP/SEJUDH (52%), INTERMAT (50%) e SAD/SEGES (33%), totalizando 806 novos estagiários conforme gráfico abaixo.

➤ O alto número de estagiários que constam na SESP se dá pelo fato dessa secretaria ter em sua composição outros órgãos que compõe a sua estrutura no nível de administração descentralizada.

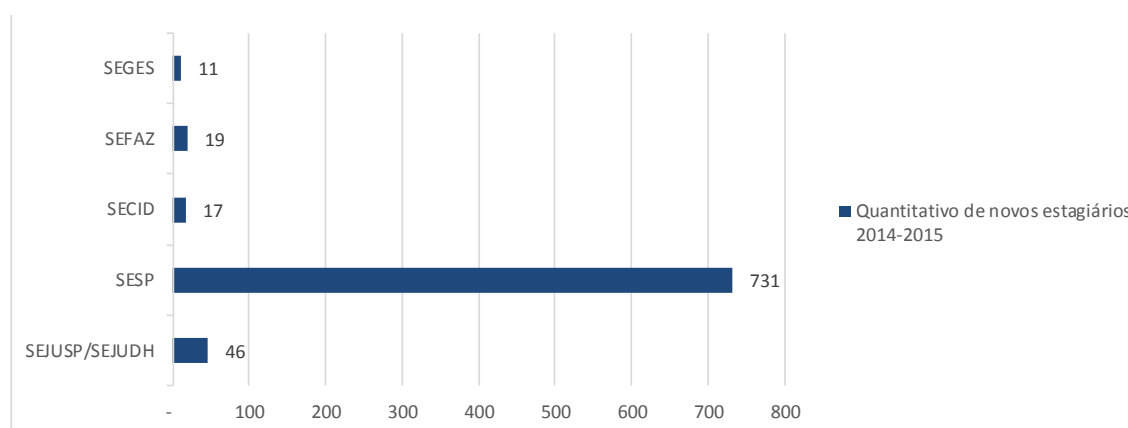


Gráfico 06– Variação no quantitativo de estagiários por Órgão/Entidades entre 2014 - 2015

A última alteração na legislação que dispõe sobre o estágio de estudantes está expressa na Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008. No âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, o estágio remunerado é disciplinado pelo Decreto nº 634 de 08 de julho de 2016, que define o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal dos órgãos ou entidades públicas na seguinte proporção:

- De um a cinco servidores: um estagiário;
- De seis a dez servidores: até dois estagiários;
- De onze a vinte e cinco servidores: até cinco estagiários; e
- Acima de vinte e cinco servidores: até vinte por cento de estagiários.

2. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2016-2020

Esta seção trata da metodologia para as previsões das aposentadorias e das vacâncias para o período entre 2016 a 2020 por órgão/entidade e por categorias.

2.1. Metodologia para previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2016-2020

2.1.1. Aposentadorias

De acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, disposto na Lei Complementar nº 04/1990, em seu art. 213, o servidor será aposentado por invalidez permanente, compulsoriamente ou voluntariamente, cada qual com suas especificações.

A metodologia para previsão de aposentadorias de servidores efetivos, elaborada pela Gerência de Planejamento de Pessoal, foi desenvolvida considerando as modalidades de aposentadoria compulsória ou voluntária, baseada 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 por meio da análise de todas as aposentadorias concedidas no período de 2010 a 2015.

3 – A média encontrada no item 02, foram somadas a data de início do exercício e a data de nascimento dos servidores ativos em dez/2015. Ademais, 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 ADM. ÁREA MEIO
DATA DE EXERCÍCIO	23/07/2007
DATA DE NASCIMENTO	07/03/1983
IDADE MÉDIA PARA APOSENTADORIA	60,5
TEMPO DE SERVIÇO MÉDIO PARA APOSENTADORIA	34,8
DATA PROVÁVEL DA APO. BASE IDADE	07/09/2043
DATA PROVÁVEL DA APO. BASE TEMPO DE SERVIÇO	11/05/2041
DATA APOSENTADORIA COMPULSÓRIA	07/03/2053
DATA PROVÁVEL DA APOSENTADORIA TRÊS CRITÉRIOS	07/09/2043

Quadro 08– Exemplo para análise de Aposentadorias.

No caso acima, por ocupar o cargo Analista Administrativo da Área Meio, é provável que João da Silva se aposente quando completar 60,5 anos de idade com a data provável da APO base - Idade (07/09/2043), ou quando completar 34,8 anos de exercício com a data provável da APO base - Tempo de Serviço (11/05/2041).

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.

Neste contexto, a metodologia utilizada é puramente empírica, pois ainda não se trata de um modelo científico. Existe um longo caminho a ser percorrido para que haja mais assertividade no que diz respeito ao estabelecimento de números corretos das previsões para as aposentadorias e vacâncias. Os números apresentados retratam apenas uma tendência, uma probabilidade, desde que mantidas e observadas as premissas descritas acima.

As previsões além de serem baseadas nos critérios estabelecidos acima, podem apresentar limitações como:

- I. A média de idade e o tempo de serviço das aposentadorias passadas não se aplica 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 de início do 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.

2.1.2. Vacâncias

Em relação a vacâncias, de acordo com a LC 04/1990, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, no art.43, ocorrerá as vacâncias em casos de: exoneração, demissão, transferência, readaptação, posse em outro cargo inacumulável, falecimento, ascensão, acesso e também aposentadoria.

Para calcular a projeção da vacância foi retirado o tipo de vacância - aposentadoria por ser tratada de forma específica no item 2.1.1. Aposentadoria. As vacâncias do tipo ascensão e acesso foram suspensas por inconstitucionalidade através da ADIN/837/STF.

Para embasamento em uma métrica, foi utilizado os dados de seis anos anteriores (2010-2015) e a sua média. Por exemplo, para a projeção de 2016, foi elaborado a somatória dos dados do ano de 2010-2015 e feita a média dividindo por 6. No ano seguinte de 2017, foi elaborado a somatória dos dados do ano de 2011-2016 e feita a média dividindo por 6, e assim por diante até o ano de projeção final, 2020.

2.2. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2016-2020 por Órgão/Entidade

ÓRGÃO/ ENTIDADE	APO 2010-2015	VAC 2010-2015	PREV. APO 2016-2020	PREV.VAC 2016-2020	PREV. VAC + APO 2016-2020	Serv.Efet. Dez/2015	% APO + VAC X Serv.Efet.
SINFRA/SETPU	225	29	257	24	281	381	74%
INTERMAT	34	3	31	4	35	67	52%
CASA CIVIL	30	8	12	7	19	47	41%
PGE	22	21	25	22	47	133	35%
IMEQ-IPEM	2	1	21	1	22	67	32%
SEFAZ	326	113	333	90	423	1.313	32%
GCOM	3	6	2	5	7	24	30%
SECITECI	-	32	2	25	27	100	27%
SEGES	116,00	37	57	27	84	374	23%
SEC	41	1	29	1	30	135	22%
SEDER-SEDRAF	12	3	8	2	10	46	21%
SEPLAN	55	24	27	19	46	219	21%
AGE	9	16	3	17	20	94	21%
PM	977	639	1.027	508	1.535	7.456	21%
JUCEMAT	7	12	4	9	13	64	20%
VICE GOVERNADORIA	-	-	2	-	2	10	20%
SESP	15	34	15	36	51	261	20%
SETECS-SETAS	95	29	48	30	78	401	20%
POLITEC	-	26	122	22	144	761	19%
MT SAUDE	6	1	4	1	5	29	18%
DETRAN	91	87	71	74	145	791	18%
SEDUC	6.572	1.225	2.148	1.098	3.246	17.873	18%
SECID	-	13	14	10	24	149	16%
MT PREV	-	-	12	-	12	84	14%
SES	720	160	420	137	557	4.095	14%
CBM	107	48	140	38	178	1.356	13%
SICME	11	2	8	2	10	82	13%
UNEMAT	51	100	92	85	177	1.456	12%
PJC	745	124	240	103	343	2.839	12%
SEMA	29	31	38	29	67	580	11%
INDEA	125	31	72	28	100	892	11%
AGER	2	-	3	-	3	43	7%
CASA MILITAR	9	-	5	-	5	84	6%
SEJUSP-SEJUDH	250	174	57	149	206	3.711	6%
SEEL	13	4	-	3	3	-	0%
SEDTUR / SICME	2	-	-	-	-	-	0%
AGECOPA- SECOPA	-	-	-	-	-	-	0%
LEMAT	-	-	-	-	-	-	0%
GDR	-	-	-	-	-	2	0%
GGOV	-	-	-	-	-	6	0%
GTCC	-	-	-	-	-	1	0%
GAE	-	-	-	-	-	6	0%
AGEM	-	-	-	-	-	1	0%
FAPEMAT	-	-	-	-	-	10	0%
NOVA CHANCE	-	-	-	-	-	24	0%
TOTAL GERAL	10.702	3.034	5.349	2.609	7.958	46.067	17%

Quadro 09 - Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2016-2020 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 (2016-2020) por órgão/entidade, que informa os dados referente ao total de aposentadorias (2010-2015), total de vacância (2010-2015), previsão de aposentadorias (2016-2020), previsão de vacância (2016-2020), previsão total da aposentadoria + vacância (2016-2020), quantitativo total de servidores efetivos e o percentual de aposentadoria + vacância em relação ao quantitativo total de servidores efetivos.

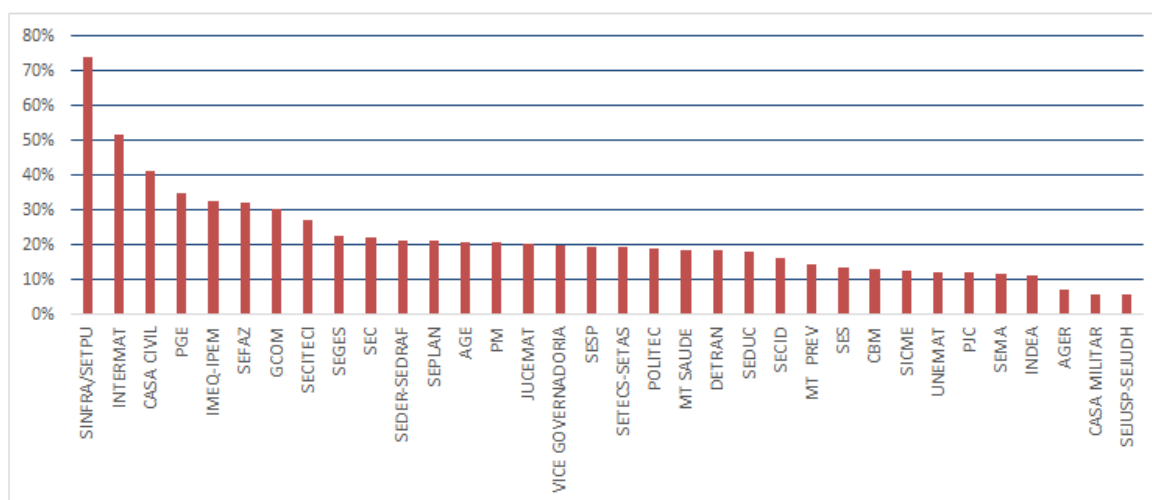


Gráfico 07 - Previsão de aposentadorias e vacâncias 2016-2020 por Órgão/Entidade.

No gráfico acima os órgãos/entidades estão em ordem decrescente (maior para menor) conforme a prioridade e necessidade de provimento de servidores decorrentes do percentual de vacâncias.

Da análise do quadro 09 e do gráfico 07, conclui-se que:

➤ Dos 45 órgãos/entidades existentes no período de 2010-2015, 34 destes poderão sofrer com a vacância de 7.958 servidores conforme a projeção 2016-2020.

➤ Os órgãos/entidades mais atingidos serão SINFRA/SETPU (74%), INTERMAT (52%), CASA CIVIL (41%), PGE (35%), IMEQ/IPEM(32%), SEFAZ (32%) e GCOM (30%), de acordo com o percentual de aposentadorias e vacâncias em relação ao quantitativo de servidores efetivos.

➤ Os órgãos/entidades com maiores quantitativos de servidores que poderão se aposentar e entrar em vacância são: SEDUC (3246), PM (1535), SES (557), SEFAZ (423), PJC (343), SINFRA/SETPU (281).

2.3. Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2016-2020 por Categoria

CATEGORIA	APO 2010-2015	VAC 2010-2015	PREV. APO 2016-2020	PREV.VAC 2016-2020	PREV. VAC + APO 2016- 2020	Serv.Efetivo Dez/2015	% APO + VAC X Serv.Efet.
MAGISTÉRIO	41	7	12	7	19	13	146%
SERVIDORES PCCS/92	215	14	36	12	48	68	70%
PROF. DO INTERMAT	34	3	29	4	33	59	55%
AG. ADM. FAZENDARIA	43	8	85	6	91	201	45%
PROC. DO ESTADO	8	13	17	13	30	68	44%
PROF. METROL. QUAL. IND.	2	1	20	1	21	59	35%
PROF. DESENV. ECON. SOC.	684	134	509	121	630	1.817	35%
GRUPO TAF	164	47	189	31	220	694	32%
PROF. Q. ADM. PGE	12	8	7	9	16	49	32%
PROF. CEPROTEC	-	27	-	21	21	66	31%
AUDIT. DO ESTADO	6	11	4	12	16	67	23%
PROF. AREA INST.	255	160	151	134	285	1.458	20%
CARREIRA MILITAR	1.037	685	1.153	544	1.697	8.894	19%
PROF. SERV. TRÂNSITO	91	87	71	74	145	782	19%
PROF. EDUC. BÁSICA	6.277	1.198	2.107	1.075	3.182	17.773	18%
PROF. DEFESA CONSUMIDOR	2	6	-	6	6	39	16%
POLICIA TÉCNICA	64	20	75	15	90	592	15%
PROF. TÉC. EDUC. SUP.	9	69	23	65	88	628	14%
PROF. DO SUS	715	159	417	136	553	4.069	14%
POLICIA CIVIL	719	122	237	101	338	2.811	12%
PROF. M. AMBIENTE	28	23	31	22	53	473	11%
PROF. INDEA	124	30	70	27	97	880	11%
PROF. EDUC. SUP.	42	31	67	21	88	828	11%
PROF. SIST. SOC. EDUC	34	35	12	30	42	542	8%
GESTORES GOVERN.	-	8	1	7	8	110	7%
PROF. ANALISTA REGULAD.	2	-	2	-	2	32	6%
PROF. S. PRISIONAL/PENITENCIÁRIO	38	120	24	103	127	2.992	4%
TOTAL GERAL	10.646	3.026	5.349	2.598	7.947	46.064	17%

Quadro 10 - Previsão de Aposentadorias e Vacâncias 2016-2020 por Categoria

Fonte: Relatório de Aposentados do SEAP.

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

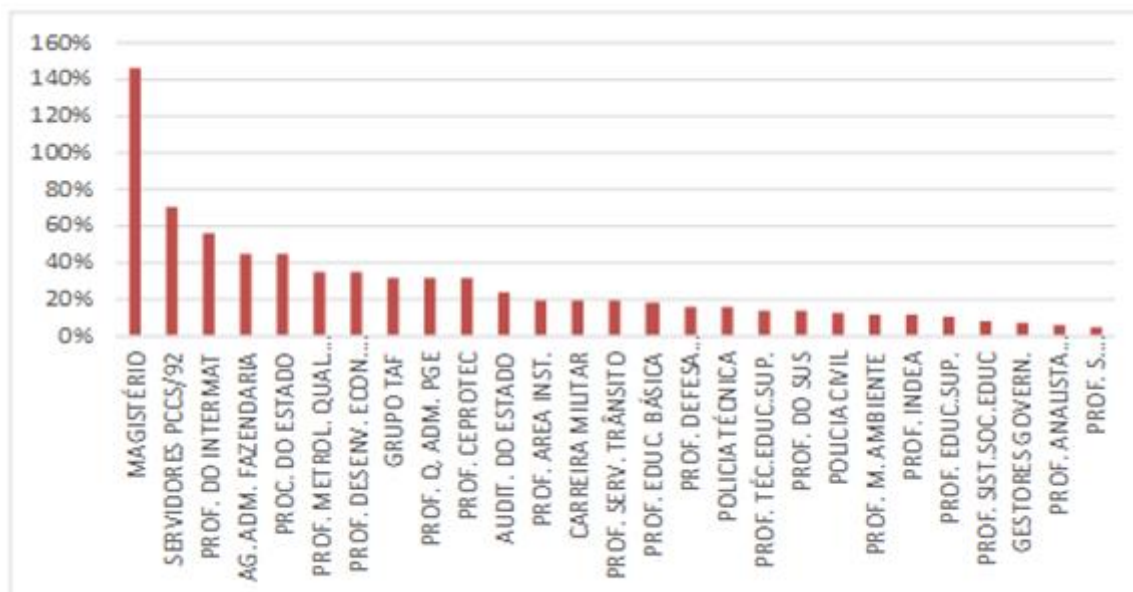


Gráfico 08 - Previsão de aposentadorias e vacâncias 2015-2019 por Categoria

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

- O total previsto na projeção de aposentadorias e vacâncias (2016-2020) é de 7.947 servidores efetivos, sendo a previsão de aposentadoria com 5.349 e a vacância com 2.598 servidores efetivos.
- As categorias mais atingidas na projeção de aposentadorias e vacâncias (2016-2020) em percentual referente ao quantitativo de servidores efetivos são: Prof. Intermat (55%), Proc. do Estado (44%), Prof. Metrol. Qual. Ind. (35%), Prof. Desenv. Econ. Soc. (35%), Grupo TAF (32%), Prof. Q. Adm. PGE (32%) e Prof. Ceprotec (31%); totalizando 971 servidores. A categoria com maior quantitativo, a qual impacta diretamente esse grupo é a dos Prof. Desenv. Econ. Soc. com 630 servidores.
- Quanto ao quantitativo de servidores efetivos com previsão de aposentadorias e vacâncias (2016-2020), as seis categorias com maior quantitativo são: Prof. Educ. Básica (3.182), Carreira Militar (1.697), Prof. Desenv. Econ. Soc. (630), Prof. SUS (553), Polícia Civil (338) e Prof. Área Inst. (285), totalizando 6.685 servidores efetivos, o que representa 84,12% do total geral previsto.

OBS: As categorias Magistério, Servidores PCCS/92 e Agentes da Administração Fazendária estão em extinção, portanto não receberão novos servidores.

3. Priorização para concursos

Os órgãos/entidades e categorias apresentadas serão as doze que obtiveram os resultados mais desfavoráveis, e em cada indicador estarão assinalados em vermelho. O status indica o quantitativo de resultados conforme indicador, apresentando assim o parâmetro para priorização de concursos por órgãos/entidades e por categorias.

3.1. Priorização de concursos por Órgãos/Entidade

A apresentação da escala de priorização para concursos referente aos órgãos/entidades foi embasada nos quadros anteriores utilizando o agrupamento de cinco indicadores: % Efetivos (quanto maior, melhor), Idade média dos efetivos (quanto menor, melhor), % Estagiários (quanto menor, melhor), % Aposentadorias previstas de 2016 a 2020 (quanto menor, melhor) e Situação = ING-APO-VAC de 2010 a 2015 (quanto maior, melhor).

Análise da evolução do quadro de pessoal do Poder Executivo Estadual de 2010 a 2015 e projeção para 2016 a 2020

ÓRGÃO/ ENTIDADE	QT. EFETIVO	QT. SERV	% EFETIVO	IDADE MÉDIA EFET.	QT. ESTAG.	% ESTAG.	PREV. APO. + VAC. 2016-2020	%PREV.APO. + VAC. 2016-2020	ING. 2010 - 2015	APO 2010 - 2015	VAC. 2010 - 2015	Situação (ING-APO-VAC) 2010 a 2015	STATUS
SEFAZ	1.313	1.364	96%	48,1	13	1%	423	32%	135	326	113	(304)	4
INTERMAT	67	86	78%	47,3	3	3%	35	52%	30	34	3	(7)	4
CASA CIVIL	47	133	35%	48,2	-	0%	19	41%	14	30	8	(24)	4
SECITECI	100	312	32%	41,9	-	0%	27	27%	30	0	32	(2)	4
SECEL	135	183	74%	43,9	-	0%	33	25%	58	54	5	(1)	3
SINFRA	381	432	88%	56,4	-	0%	281	74%	44	225	29	(210)	3
PGE	133	168	79%	44,3	-	0%	47	35%	38	22	21	(5)	3
IPEM	67	80	84%	48,8	5	2%	22	32%	5	2	1	2	3
GGOV	6	41	15%	45,0	-	0%	-	0%				-	3
GCOM	24	127	19%	37,8	-	0%	7	30%	19	3	6	10	3
SES	4.095	4.414	93%	48,7	-	0%	557	14%	16	720	160	(864)	3
SEGES	374	473	79%	42,4	44	9%	84	23%	264	116	37	111	2
PJC	2.839	2.842	100%	40,3		0%	343	12%	1132	745	124	263	1
SEAF	46	89	52%	43,4		0%	10	21%	27	12	3	12	1
SESP	261	307	85%	38,8	930	75%	51	20%	180	15	34	131	1
SEDUC	17.873	47.059	38%	43,4		0%	3246	18%	9174	6572	1225	1.377	1
SECID	149	216	69%	41,1	35	14%	24	16%	90	0	13	77	1
CASA MILITAR	84	89	94%	37,3	-	0%	5	6%	4	9	-	(5)	1
SEJUDH	3.711	3.830	97%	38,4	134	3%	206	6%	2376	250	174	1.952	1
GTCC	1	8	13%	42,0	-	0%	-	0%				-	1
GAE	6	17	35%	35,3	-	0%	-	0%				-	1
GDR	2	16	13%	33,0	-	0%	-	0%				-	1
AGEM	1	11	9%	39,0	-	0%	-	0%	1	0	0	1	1
FAPEMAT	10	21	48%	38,7	-	0%	-	0%	2	0	0	2	1

ÓRGÃO/ ENTIDADE	QT. EFETIVO	QT. SERV	% EFETIVO	IDADE MÉDIA EFET.	QT. ESTAG.	% ESTAG.	PREV. APO. + VAC. 2016-2020	%PREV.APO. + VAC. 2016-2020	ING. 2010 - 2015	APO 2010 - 2015	VAC. 2010 - 2015	Situação (ING-APO-VAC) 2010 a 2015	STATUS
MT SAUDE	29	35	83%	42,4	4	10%	5	18%	17	6	1	10	1
CGE	94	102	92%	41,6	-	0%	20	21%	58	9	16	33	0
DETRAN	791	865	91%	37,7	2	0%	145	18%	319	91	87	141	0
AGER	43	62	69%	41,3	-	0%	3	7%	25	2	0	23	0
NOVA CHANCE	24	25	96%	40,0	-	0%	-	0%	9	0	0	9	0
SEPLAN	219	235	93%	43,4	-	0%	46	21%	142	55	24	63	0
PM	7.456	7.456	100%	34,2	-	0%	1535	21%	3416	977	639	1.800	0
JUCEMAT	64	95	67%	36,8	-	0%	13	20%	31	7	12	12	0
VICE GOVERNADORIA	10	19	53%	37,8	-	0%	2	20%	9	0	0	9	0
SETAS	401	461	87%	42,2	-	0%	78	20%	268	95	29	144	0
POLITEC	761	770	99%	43,2	-	0%	144	19%	397	0	26	371	0
MTPREV	84	106	79%	41,6	-	0%	12	14%		0	0	-	0
CBM	1.356	1.356	100%	33,5	-	0%	178	13%	598	107	48	443	0
SEDEC	82	152	54%	41,6	-	0%	10	13%	31	13	2	16	0
UNEMAT	1.456	2.020	72%	41,0	-	0%	177	12%	535	51	100	384	0
SEMA	580	705	82%	41,3	-	0%	67	11%	296	29	31	236	0
INDEA	892	909	98%	42,2	1	0%	100	11%	471	125	31	315	0
TOTAL	46.067	77.691	28	1.705	1.171	1%	7.958	7	20.261	10.702	3.034	6.525	

Quadro 11 - Priorização para Concurso

Fonte: Relatório de Aposentados do SEAP e NGs 39 de dezembro de 2010 a 2015.

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

3.2. Priorização de concursos por Categoria

A apresentação da escala de priorização para concursos referente as categorias foi feita pelo agrupamento de três indicadores: Idade média dos efetivos (quanto menor, melhor), % Aposentadorias previstas de 2016 a 2020 (quanto menor, melhor) e Situação = ING-APO-VAC de 2010 a 2015 (quanto maior, melhor).

Em consonância ao informado anteriormente, as categorias de Magistério, Servidores PCCS/92 e Agentes da Administração Fazendária estão em extinção, por isso não contaram dentre os doze primeiros resultados desfavoráveis, aparecendo apenas no quadro para efeito de apresentação dos dados.

CATEGORIA	QT.SERV	IDADE MÉDIA EFET.	PREV. APO + VAC. 2016-2020	%PREV. APO + VAC. 2016-2020	ING. 2010 -2015	APO 2010 - 2015	VAC. 2010 -2015	Situação (ING-APO-VAC) 2010 a 2015	STATUS
AG. ADM. FAZENDARIA	201	50,5	91	45,1%	0	44	8	(52)	extinção
SERVIDORES PCCS/92	68	58,3	48	70,4%	0	214	14	(228)	extinção
MAGISTERIO	13	52,9	19	146,3%	0	43	7	(50)	extinção
PROF. DO INTERMAT	59	48,0	33	55,3%	27	34	3	(10)	3
PROC. DO ESTADO	68	44,4	30	44,3%	29	10	13	6	3
PROF. METROL. QUAL. IND.	59	50,2	21	35,2%	5	2	1	2	3
GRUPO TAF	694	51,0	220	31,7%	1	163	47	(209)	3
PROF. Q. ADM. PGE	49	45,4	16	31,7%	0	12	8	(20)	3
PROF. DESENV. ECON. SOC.	1.817	46,0	630	34,7%	949	706	134	109	2
AUDIT. DO ESTADO	67	42,7	16	23,3%	33	6	11	16	2
PROF. DO SUS	4.069	48,8	553	13,6%	1	718	159	(876)	2
PROF. ANAL. REGULAD.	32	43,3	2	6,3%	14	2	0	12	2
PROF. CEPROTEC	66	41,0	21	31,2%	0	0	27	(27)	2
PROF. AREA INST.	1.458	40,5	285	19,6%	809	268	160	381	1
CARREIRA MILITAR	8.894	34,1	1697	19,1%	4009	1035	685	2.289	1
PROF. DEFESA CONSUMIDOR	39	36,6	6	16,1%	32	2	6	24	1
PROF. EDUC. SUP.	828	43,6	88	10,6%	242	42	31	169	1
PROF. EDUC. BÁSICA	17.773	43,3	3182	17,9%	9083	6289	1198	1.596	1
PROF. SERV. TRANSITO	782	37,7	145	18,6%	319	91	87	141	0
POLICIA TÉCNICA	592	42,8	90	15,3%	303	64	20	219	0
PROF. TÉC. EDUC. SUP.	628	37,5	88	14,0%	293	9	69	215	0
POLICIA CIVIL	2.811	40,2	338	12,0%	1107	723	122	262	0
PROF. M. AMBIENTE	473	42,6	53	11,3%	199	29	23	147	0
PROF. INDEA	880	42,2	97	11,0%	457	125	30	302	0
PROF. SIST. SOC. EDUC.	542	37,3	42	7,8%	467	33	35	399	0
GESTORES GOVERN.	110	43,0	8	7,3%	66	0	8	58	0
PROF. S. PRISIONAL/PENITEN	2.992	39,4	127	4,3%	1817	38	120	1.659	0
TOTAL	46064	43,8	7947	17,3%	20262	10702	3026	0	0

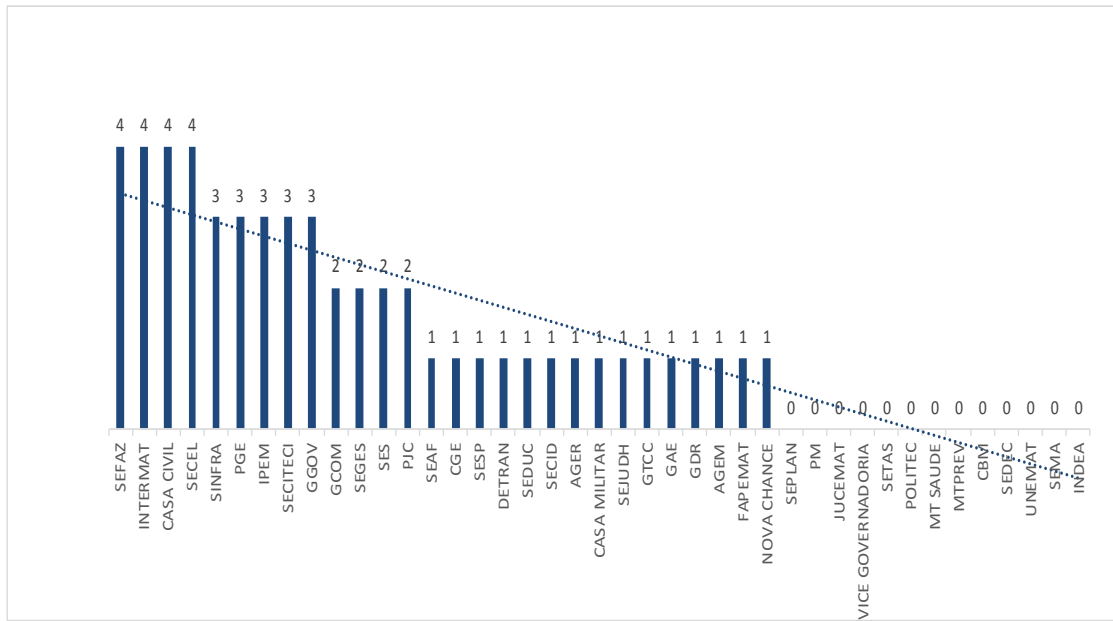


Gráfico 09 - Priorização para Concursos por Órgão/Entidades

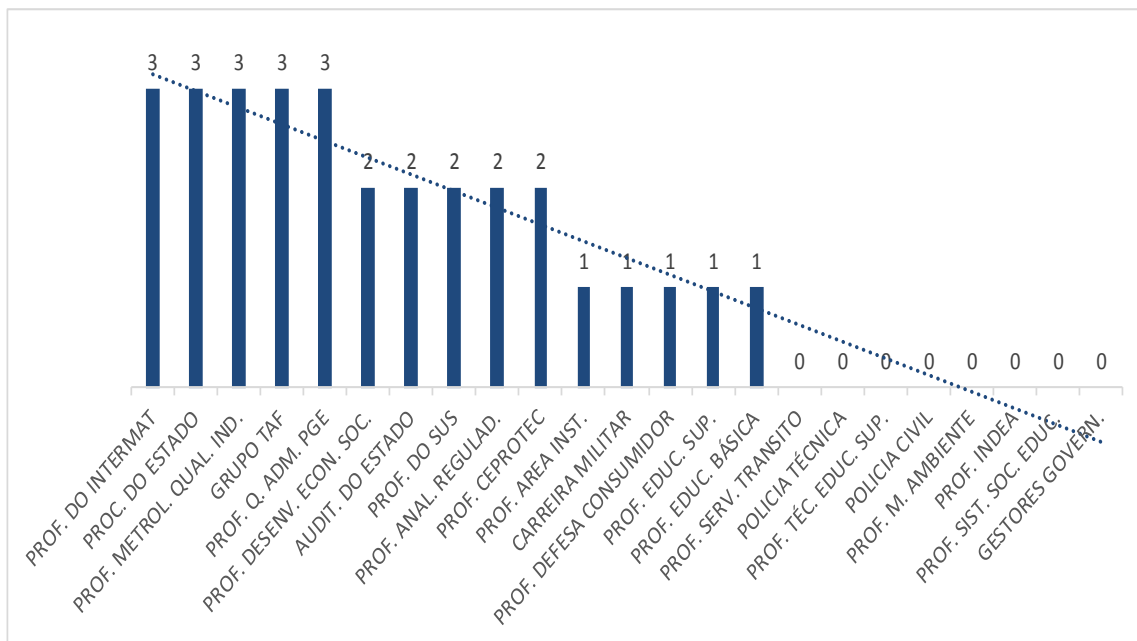


Gráfico 10 - Priorização para Concursos por Categoria

4. Recomendações de concursos de 2016 a 2020

Conforme explanado no item 3.2 *Priorização de concurso por categoria*, será apresentado as doze primeiras categorias que obtiveram resultado desfavorável, apontando urgência em repor o quadro de pessoal. Este resultado servirá de parâmetro para escalonar a urgência.

Diante dos indicadores de aposentadoria e vacância, será justificada a previsão de cada categoria frente a necessidade de concurso. Importante frisar que esta nota técnica é recomendatória, portanto não assegura a realização de concurso para as categorias com quadro de pessoal deficitário.

Entretanto, ainda que a tomada de decisão não cabia a essa gerência, é preciso que os órgãos/entidades envolvidos participem das definições dos concursos, já que, por estarem mais próximos da rotina, conhecem melhor que o órgão central os objetivos e necessidades.

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 2016-2020 é de 33 servidores o que representa 55,3% do quadro total de servidores ativos.
2	PROC.DO ESTADO	PGE	Previsão de aposentadoria e vacância no período de 2016-2020 é de 30 servidores, que representam 44,3% do quadro de procuradores ativos no Estado.
3	GRUPO TAF	SEFAZ	O Grupo TAF também é uma categoria específica do órgão que apresentou com a priorização de concurso com status 4 no órgão e status 3 na categoria. Há uma previsão de aposentadoria e vacância no período de 2016-2020 de 220 servidores o que representa 31,7% do quadro total de servidores ativos e em relação a idade média apresentou a maior idade entre as categorias, que é de 51 anos.

4	PROF. METROL. QUAL. IND.	IPEM	O Prof. Metrol. Qual. Ind. é carreira específica do órgão e apresentou status 4 em relação ao órgão e status 3 em relação a categoria para priorização de concurso, com previsão de 21 servidores para aposentar que representa 35,3% do quadro.
5	PROF. Q. ADM. PGE	PGE	O quadro administrativo da PGE também apresentou necessidade de concurso devido a previsão de 31,7% de aposentadoria do quadro ativo da categoria.
6	PROF. DESENV. ECON. SOC.	VÁRIOS ÓRGÃOS principalmente SEC/SECEL, SINFRA/SETPU e SEGES	Há uma previsão de aposentadoria e vacância na ordem de 630 servidores efetivos entre 2016 e 2020, representando 34,7% do total de efetivos e com idade média de 46 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 desfavoráveis foram SEC/SECEL (status 4), SINFRA/SETPU (status 3) e SEGES (status 2).
7	PROF. CEPROTEC	SECITEC	O Prof. Ceprotec apresentou com status 2 na priorização de concurso na categoria e com status 3 no órgão Secitec. Há previsão de aposentadoria e vacância de 21 servidores sendo 31,2% do quadro de efetivos.
8	PROF. AREA INSTRUM. (ÁREA MEIO)	VÁRIOS ÓRGÃOS	O quantitativo previsto para aposentadorias no período de 2016-2020 é 285 servidores, que representa 19,6% de seu quadro de servidores.
9	POLICIA CIVIL	PJC	Apresenta na priorização de concurso na órgão com status 2, pelo indicadores de % prev. apo + vac. no período de 2016-2020 com 12% do seu quadro de servidores que representa 338 servidores.
10	CARREIRA MILITAR	PM E CBM	Há uma previsão de vacâncias 2016-2020 de 1697 servidores efetivos que representa 19,1% do total de efetivos. Recomenda-se que o efetivo militar cresça no mínimo o mesmo percentual do crescimento populacional (1% ao ano).

11	PROF. EDUCA BÁSICA	SEDUC	O quantitativo previsto para aposentadorias no período de 2016-2020 é 3182 servidores que representa 17,9% do quadro de efetivos, mas diante da priorização é a categoria que possui o maior quantitativo de servidores que irão vagar.
12	PROF. DO SUS	SES	O quantitativo previsto para aposentadorias no período de 2016-2020 é de 553 servidores, que representa 13,6% de seu quadro e com idade média dos servidores de 48,8 anos.
<p>As doze categorias listadas acima totalizaram 7026 servidores que poderão ter vacância e aposentadoria no período de 2016-2020, representando 15,25% do total de servidores efetivos conforme projeção de aposentadoria e vacância em todo o Poder Executivo Estadual no mesmo período.</p>			

5. Evolução da remuneração e do gasto com pessoal

Este item apresenta a evolução de vários indicadores relevantes para o planejamento de pessoal, como produto interno bruto, receita corrente líquida, despesa total com pessoal, remuneração média dos servidores, subsídio médio, etc. Esses indicadores, 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	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Var. média (2010-2015)
Receitas	Produto Interno Bruto (PIB)	59.599.990.117	71.417.805.278	80.830.108.029	89.729.502.922	97.724.401.633		
	Variacão PIB	4,0%	19,8%	13,2%	11,0%	8,9%		
	Receita Corrente Líquida (RCL)	7.099.677.148	7.820.251.902	8.900.113.951	9.702.677.708	10.910.584.449	11.636.649.237	907.394.418
	Variacão RCL	0,0%	10,1%	13,8%	9,0%	12,4%	6,7%	12,8%
	%RCL/PIB	11,9%	11,0%	11,0%	10,8%	11,2%		
Despesa com pessoal	Despesa Total com Pessoal (DTP)	2.923.599.069	3.409.602.112	3.973.923.183	4.249.875.548	5.073.727.478	5.841.714.494	583.623.085
	Variacão DTP	13,6%	16,6%	16,6%	6,9%	19,4%	15,1%	20,0%
	Despesa com Inativos e Pensionistas	857.896.957	1.048.462.032	1.241.128.189	1.437.724.262	1.727.705.702	1.929.670.478	214.354.704
	% Despesa com Inativos e Pensionistas/DTP	29,3%	30,8%	31,2%	33,8%	34,1%	33,0%	0,7%
	Despesa com Terceirização	16.524.925	17.404.482	13.274.693	12.609.752			
	% Despesa com Terceirização/DTP	0,6%	0,5%	0,3%	0,3%	0,0%		-0,1%
	Despesa com Ativos	2.049.177.186	2.343.735.598	2.719.520.301	2.799.541.533	3.346.021.776	3.930.363.292	376.237.221
	% Despesa com Ativos/DTP	70,1%	68,7%	68,4%	65,9%	65,9%	67,3%	-0,6%
	% DTP/PIB	4,9%	4,8%	4,9%	4,7%	5,2%		
% DTP/RCL	41,2%	43,6%	44,7%	43,8%	46,5%	50,2%	1,8%	

Remuneração	Limite prudencial 46,55%	3.304.899.712	3.640.327.260	4.143.003.044	4.516.596.473	5.078.877.061	5.416.860.220	422.392.101
	Margem para aumento DTP	381.300.644	230.725.148	169.079.861	266.720.926	5.149.583	(424.854.275)	(161.230.984)
	Remuneração Média dos Efetivos	3.607	3.979	4.245	4.784	5.584	6.554	589
	Variação Remuneração Média dos Efetivos		10,3%	6,7%	12,7%	16,7%	17,4%	16,3%
	Subsídio Médio Inicial dos Efetivos	2.433	2.930	3.411	3.774	4.402	5.009,07	515
	Variação Subsídio Médio Inicial dos Efetivos		20,4%	16,4%	10,7%	16,6%	13,8%	21,2%
	Subsídio Médio Final dos Efetivos	6.148	7.398	8.620	9.232	10.999	12.697	1.310
	Variação Subsídio Médio Final dos Efetivos	12,5%	20,3%	16,5%	7,1%	19,1%	15,4%	21,3%
	Reajuste Geral Anual (RGA)	4,1%	6,5%	6,1%	6,2%	6,2%	6,2%	5,9%
	Índice de Preços ao Consumidor (IPCA)	6,5%	6,1%	6,2%	5,6%	5,6%	5,6%	5,9%
Quantidade de servidores	Qt. Servidores ativos	69.079	70.200	73.028	73.996	75.120	77.691	1.722
	Variação na Qt. Servidores ativos		1,6%	4,0%	1,3%	1,5%	3,4%	2,5%
	Qt. Servidores ativos efetivos	37.120	43.390	44.206	43.693	46.129	46.067	1.789
	Variação na Qt. Servidores ativos efetivos	-5,8%	16,9%	1,9%	-1,2%	5,6%	-0,1%	4,8%
	Servidores efetivos/ Servidores ativos	53,7%	61,8%	60,5%	59,0%	61,4%	59,3%	1,1%
	Qt. Servidores inativos e pensionistas	23.976	25.258	26.571	28.110	29.439	30.542	1.313
	Variação na Qt. Servidores inativos e pensionistas		5,3%	5,2%	5,8%	4,7%	3,7%	5,5%
População	População	3.057.261	3.035.122	3.075.862	3.115.336	3.182.113	3.265.486	41.645
	Variação população	1,6%	-0,7%	1,3%	1,3%	2,1%	2,6%	1,4%
	%Qt. Servidores ativos/População	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	0,0%

Quadro 13 - Evolução de Remuneração e do Gasto com Pessoal

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

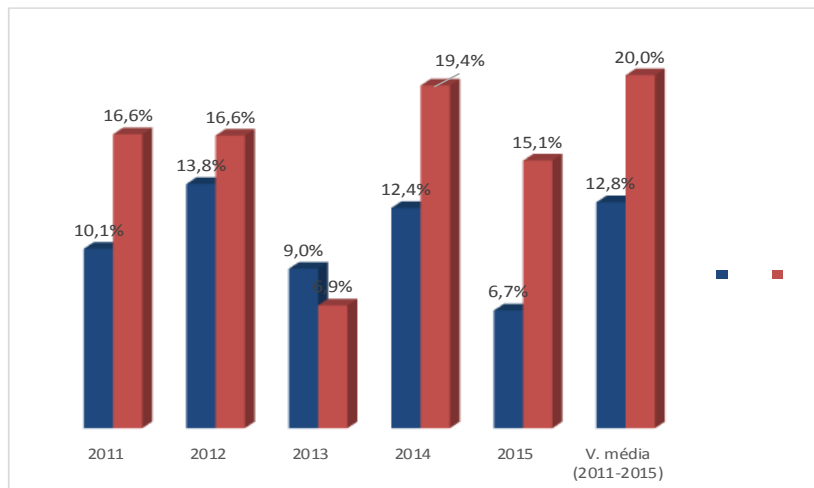


Gráfico 11 - Variação da RCL e DTP 2010-2015

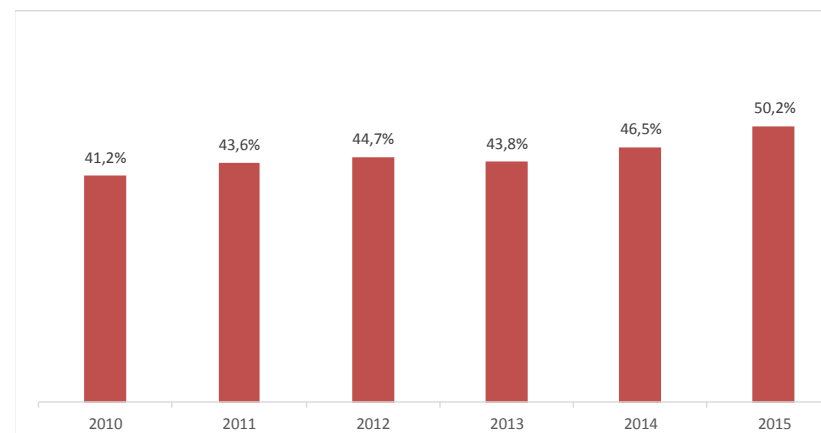


Gráfico 12 - Percentual da DTP em relação a RCL 2010-2015

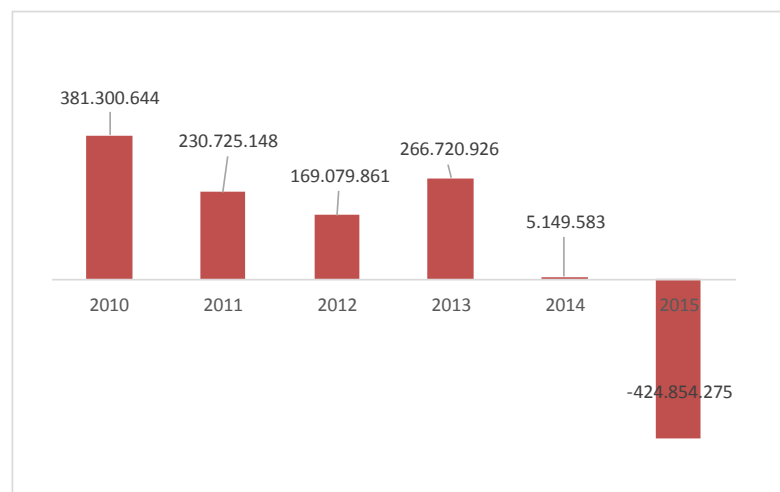


Gráfico 13 - Margem para aumento DTP 2010-2015

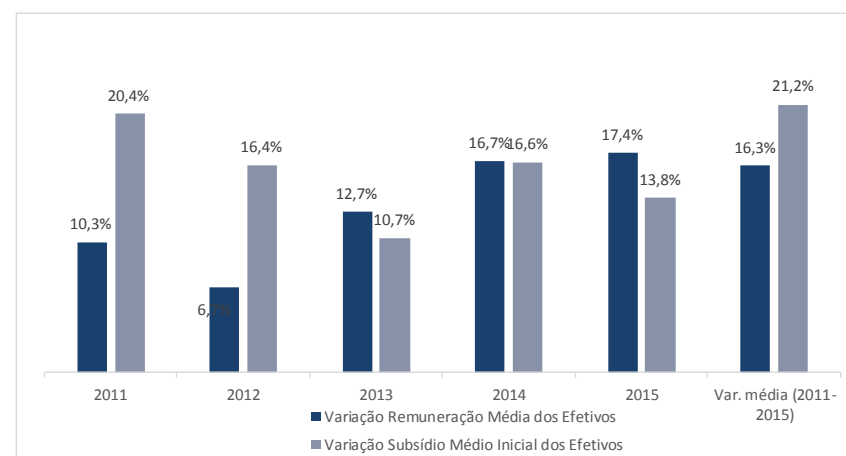


Gráfico 14 - Variação da remuneração e das tabelas salariais 2010-2015

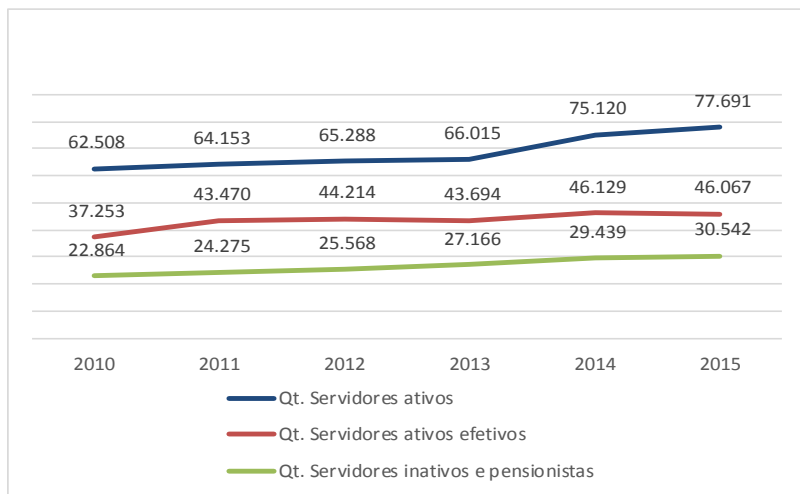


Gráfico 15 - Evolução quantitativa do quadro 2010-2015

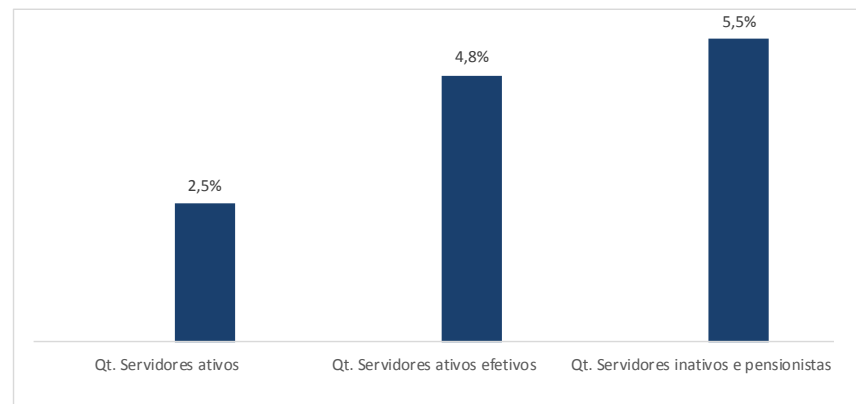


Gráfico 16 - Variação anual do quadro 2010-2015

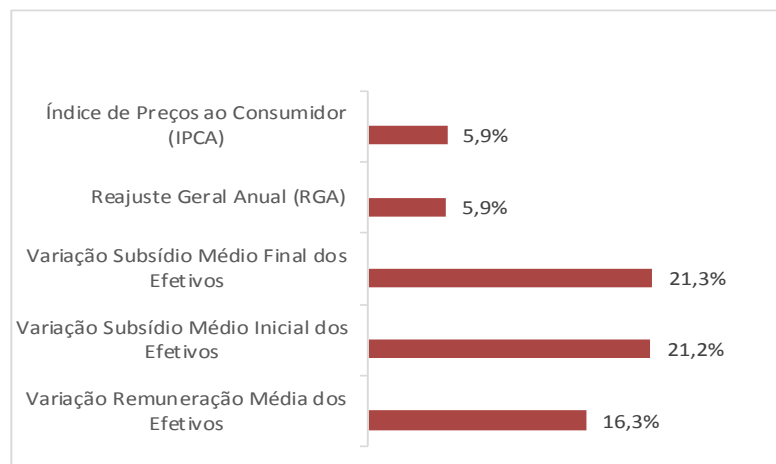


Gráfico 17 - Variação média anual do IPCA, RGA, Subsídios e Remuneração 2010-2015

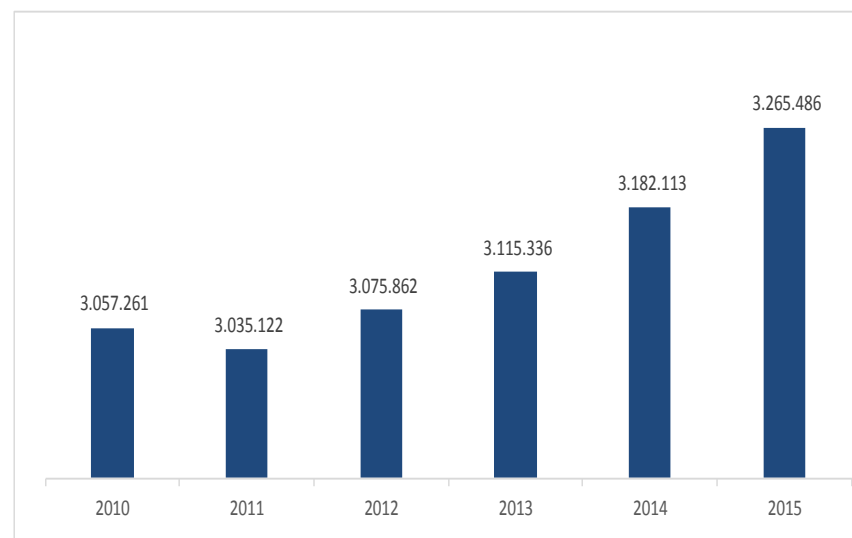


Gráfico 18 - Variação da População de Mato Grosso 2010-2015

Da análise do quadro e dos gráficos acima, verifica-se que:

➤ Houve um aumento da despesa total com pessoal (DTP), com variação média de 20% em relação ao ano base 2011. O total dispendido em 2015 foi de R\$ 5.841.714.494,00.

➤ A DTP em percentual em relação a RCL em 2015 apresentou-se com 50,2%, ou seja, comprometendo o limite prudencial de 46,55% estipulado pela LRF, do qual será abordado especificamente abaixo.

➤ Quanto a remuneração dos servidores efetivos, o subsídio médio inicial e subsídio médio final, tiveram um crescimento em torno de 21,2% e a remuneração média dos efetivos em 16,3%. A remuneração total dos servidores teve portanto, um aumento real em torno de 10,4%, haja visto, que o índice do IPCA no período ficou em 5,9%.

➤ 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, houve um aumento no quantitativo dos inativos na ordem de 27,38%, enquanto que no servidores ativos esse índice foi de 12,46%. Conseqüentemente, houve percentualmente um aumento maior da despesa com a folha dos inativos do que o registrado com os ativos.

➤ A variação da população de Mato Grosso foi de 6,81% no período 2010-2015, 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.

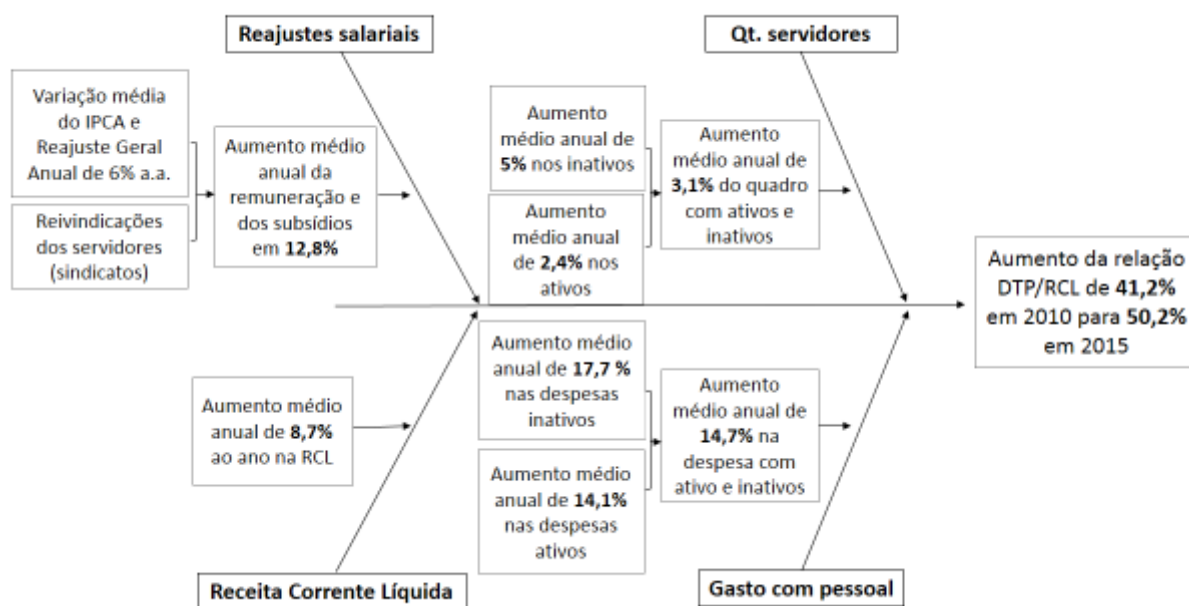


Figura 02 – Análise das causas do aumento na relação da Despesa Total com Pessoal (DTP) / Receita Corrente Líquida (RCL) de 41,2% em 2010 para 50,2% em 2015.

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). Assim, as principais causas identificadas são: reajuste salarial, quantidade de servidores ativos e inativos, receita corrente líquida e gasto com pessoal.

Identificou-se que o aumento em 2015 foi de 50,2% DTP/RCL, acima do limite máximo estipulado pela a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) que é 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 públicas, visando o aumento de receitas e/ou a redução de gastos.

Segundo a LRF entre as vedações até o reenquadramento do limite prudencial estão as 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, o que sugere uma revisão das políticas previdenciárias.

6. Outras recomendações

Além da necessidade de novos ingressos, a avaliação do quadro realizada nesta Nota Técnica, permite recomendar no período 2016-2020, que:

1. Os órgãos/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/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/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. Revisar os critérios para concessão de aposentadorias, pois eles impactam diretamente na folha de pagamento.
9. Capacitar os órgãos/entidades para redimensionar e planejar o quadro necessário para cumprir os objetivos organizacionais.
10. Estabelecer, com base nesta Nota Técnica e conjuntamente com os órgãos/entidades, um cronograma de concursos para o período 2016-2020.
11. Desenvolver parcerias entre órgãos/entidades e municípios, a partir da plena utilização das competências essenciais de cada uma.
12. Desenvolver estudos que identifiquem quais serviços prestados pelo Estado poderão ser feitos em outras modalidades, através de parcerias público/privado.