



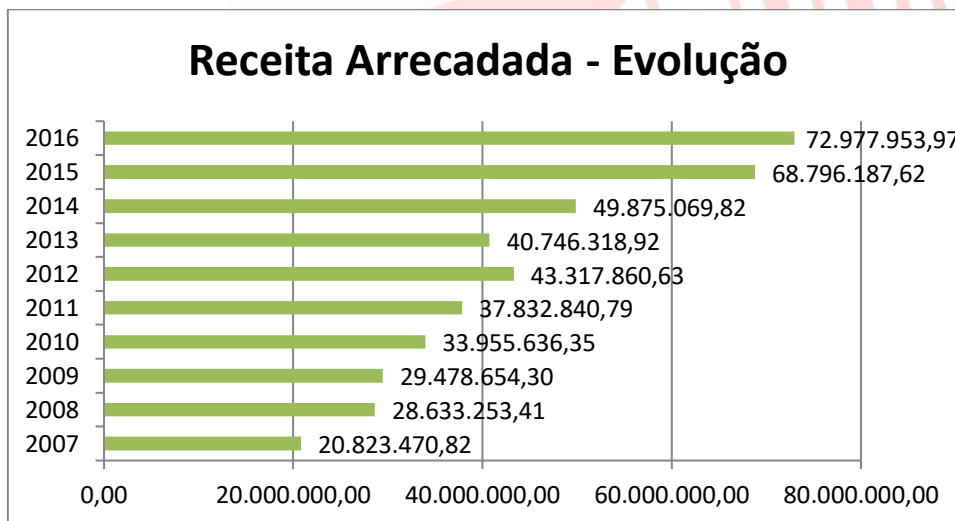
NOTA TÉCNICA

Irregularidades, excessos
e má gestão da folha:
situações que podem ser
empecilhos para a
concessão de reajuste ao
servidor



O governo federal já adiantou que o reajuste do piso do magistério será de 6,81% um dos menores desde a criação da Lei 11.738/08 que estipulou o piso dos docentes. Para os demais servidores defende-se que se faz necessário estabelecermos um percentual de correção de 4,0% como forma da gestão manter a isonomia no aspecto da recomposição dos respectivos vencimentos destes trabalhadores.

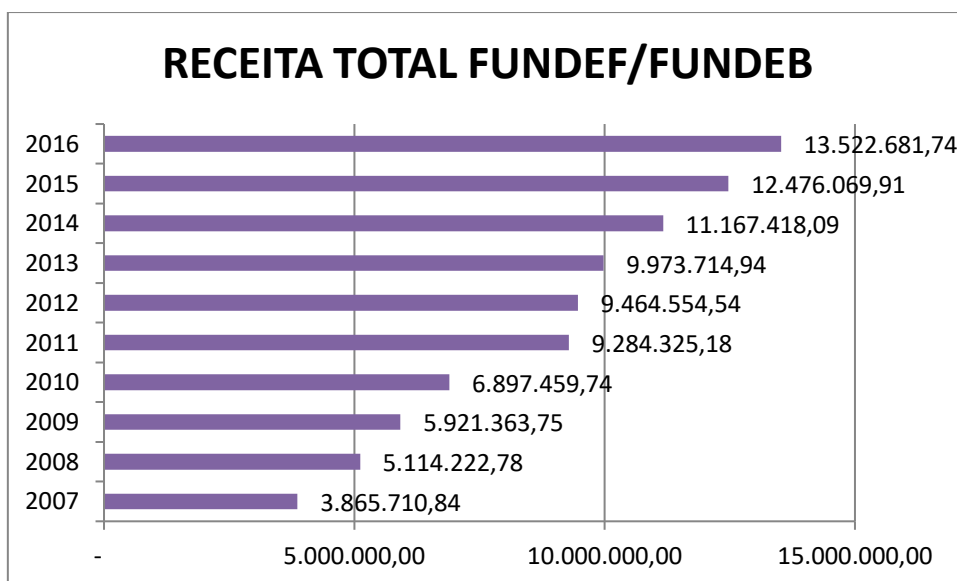
Em análise dos dados municipais que espelham as realidades de financiamento, tanto no âmbito do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, quanto na questão da Receita arrecadada e dos percentuais de comprometimento dos recursos com folha de pagamento, é importante atestar que a viabilização dos percentuais requeridos não se apresenta impossibilitada no âmbito da melhoria anual dessas receitas, como revelam os dados do Tribunal de Contas do Estado (TCE) através do Sistema de Informações Municipais (SIM).



Fonte: TCE- SIM – Relatórios Municipais

Note-se que a receita arrecadada, sobretudo no último decênio, enseja um crescimento anual permanente, com variações de aumento que chegam a 27,50% (maior percentual) como é o caso de 2014 a 2015 e de 5,73% como é o caso de 2015 a 2016 (menor percentual). O cenário, dessa forma não desabona a proposição de efetivar com os servidores das atividades meio e saúde um percentual de 4%, mais próximo dos percentuais a serem trabalhados com os profissionais do magistério, porém diferenciado, considerando as fontes dos recursos. Neste caso, toma-se como fundamento a lógica de elevação positiva das receitas que sustentam esses investimentos. Impõe-se a esse modo de ver, é claro, o questionamento acerca do planejamento municipal no seu uso adequado.

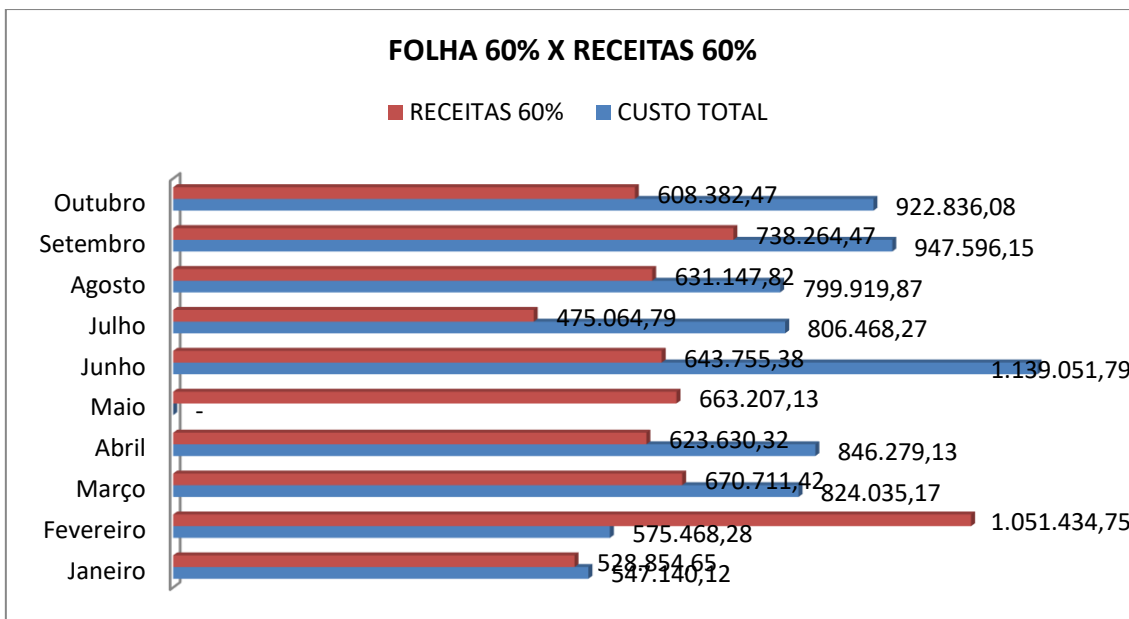
O caso dos profissionais do magistério demonstra uma compreensão de que os requeridos 6,81%, valor estimado para o ajuste do Piso Nacional em 2018, possa ser praticado sem muitos impactos, frente os processos de evolução municipal dos recursos do FUNDEB como demonstra o gráfico abaixo.



Fonte: SIOPE/FNDE

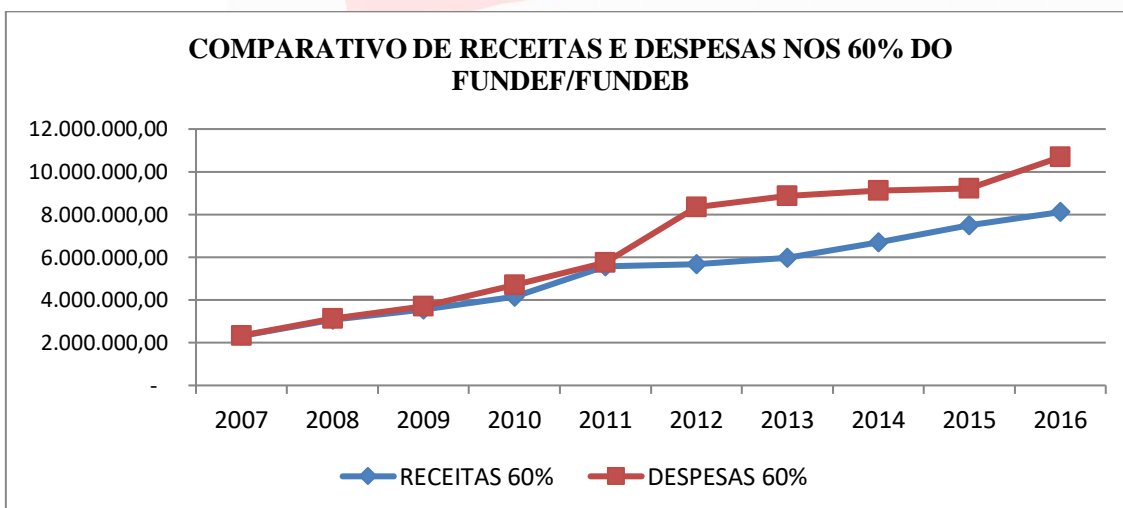
Observando as variações percentuais para mais do FUNDEB ano a ano, pode-se atestar também que os números de aumento vão de R\$1.193.703,15 (11,97%) em 2014, R\$ 1.308.15182 (11,72%) em 2015, R\$ 1.046.611,83 (8,39%) em 2016, não chegando a menos de 7% no último quadriênio. Considerando o proposto de aumento (6,81%) e aplicando-se supostamente como uma variação possível de aumento aos anos de 2017 e 2018, pode-se até projetar a possibilidade de elevação do fundo, que pode dar ao recurso a cifra aproximada de R\$ 14.185.293,15 em 2017 e de R\$ 14.880.372,51 em 2018 que poderão dar de aporte ao FUNDEB nos anos citados valores superiores a R\$ 1.000.000,00. No entanto, é sabido que em 2017 o valor do FUNDEB chegou a uma redução final de cerca de 3,56%, numa diminuição de recurso na casa de R\$ 481.221,99 em relação a 2016, o que, no quadro de redução de recursos das políticas de educação e saúde, sobretudo, pelo governo federal, exige do governo municipal capacidade de planejamento e gestão eficiente de pessoal para dar conta do piso do magistério. Porque ainda que os recursos tenham crescimento diferente dos anos anteriores, com menos aporte financeiro, não se dará em quedas sequenciadas, mas o governo local haverá que ter uma política de organização adequada da rede de ensino a esse novo cenário.

Obviamente, a distribuição dos valores nas situações de pagamento dos 60% e dos 40% segue o mesmo padrão de elevação anual, mostrando-se, apesar da contínua redução da matrícula no município, em cifras superiores de ano para ano. No entanto, a equação receitas do FUNDEB x despesas do FUNDEB, no que se refere aos recursos dos 60% e pagamento de pessoal do magistério, registra condições preocupantes como demonstra os gráficos abaixo:



Fonte: SIOPE/FNDE

De fato, a distância entre as receitas e despesas dos 60% chegam em outubro a 51%, consideradas a variação do FUNDEB mês a mês. Mas tal variação não se explica somente pela transferência a menor em si, mas pelo efetivo distanciamento entre a organização dos profissionais do magistério nas escolas e no sistema de ensino e o planejamento disso em relação aos recursos disponíveis. Esse distanciamento é percebido, sobretudo, desde 2011 no diagnóstico do Plano Municipal da Educação, que atesta, nos anos, essa conta que não bate em relação ao quadro de pessoal usado para o funcionamento da rede municipal de ensino e o cálculo dos recursos para financiar essa rede. Veja-se, como no gráfico abaixo, que a partir de 2011, o nível de despesas com os 60% estão sempre a maior que suas receitas.



Fonte: SIOPE/Relatórios Municipais



Aproximar essas distâncias pela via da organização da oferta da educação infantil e fundamental nas escolas, estabelecendo padrões de oferta na medida do padrão de financiamento parece um caminho mais razoável, a não ser que o município se posicione junto ao Ministério da Educação, com documentação comprobatória, para comprovar inviabilidade dos recursos do FUNDEB na manutenção da rede municipal de ensino e solicitar ampliação/complementação em nível municipal.

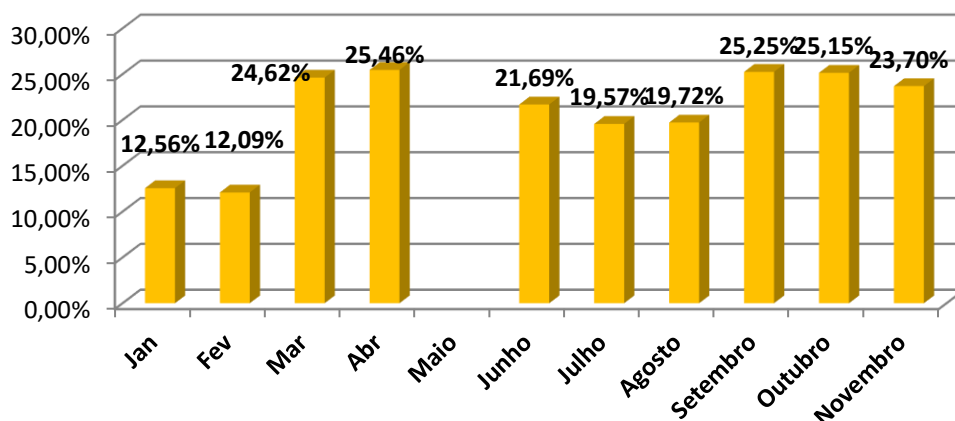
Assim, é sustentado por parte do governo a compreensão de que os recursos destinados ao financiamento do pagamento dos profissionais do magistério são insuficientes no que se refere aos 60%. Mas, no modo de ver do SINDISERPUMI, essa realidade está relacionada em muito ao modo específico de organização da rede municipal de ensino e seus padrões de organização escolar, que avolumam a folha de pagamento, bem como ao tratamento dado aos casos de readaptações e licenças médicas, obrigando o município a arcar com até três vezes o salário de um mesmo cargo/vaga, por exemplo. O porte de escolas e a capacidade de manutenção delas com os recursos dos 40% estão comprometidos por essa situação. Repetidas vezes, situações semelhantes ocorrem no caso dos servidores técnicos administrativos, que também se mostram com as situações de desvio de função, de cumprimento de carga horária, de afastamentos sem suporte legal, de jogos internos de substituições ilegais, entre outros aspectos criados à revelia da fiscalização do governo e, às vezes, com conivência de gestores.

Em tempo, o comportamento das receitas em relação aos investimentos em pessoal nos últimos quadriênios seguem os padrões acima, já que, considerando os dados, se mostra prejudicada, não pela ausência de suficiência nos recursos, mas pela aplicação desgovernada em contratação de temporários e cargos comissionados, tratando aqui somente da questão de folha de pessoal. Veja-se que, tomando os dados da transparência municipal, os percentuais de gastos com temporários atingem os 25% ou mais, e se mantêm elevação na maioria dos meses em 2017, atingindo em setembro, por exemplo, 25,25% dos servidores, voltando ao patamar de abril onde se deu o maior pico (25,46%) do total da folha, como demonstra o gráfico abaixo:





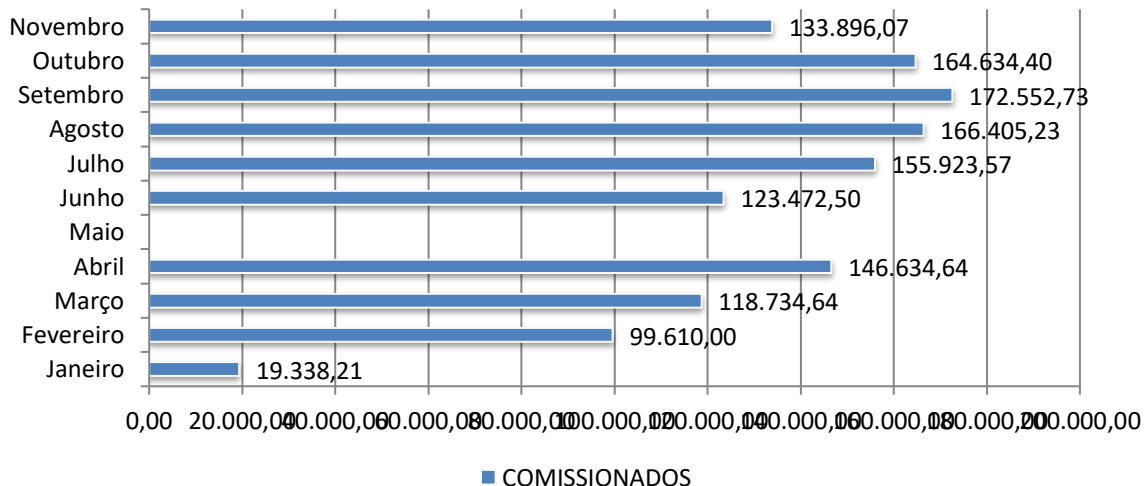
Percentual da Folha 2017 COM TEMPORÁRIOS



Fonte: <http://transparencia.setorpeessoal.com>

Do mesmo modo, os investimentos em nomeação de cargos comissionados, no decorrer do ano de 2017 seguem os mesmos modos, ensejando elevação contínua dos valores pagos nesse vínculo específico como se pode ver no gráfico abaixo, como retirado do <http://transparencia.setorpeessoal.com>:

COMISSIONADOS

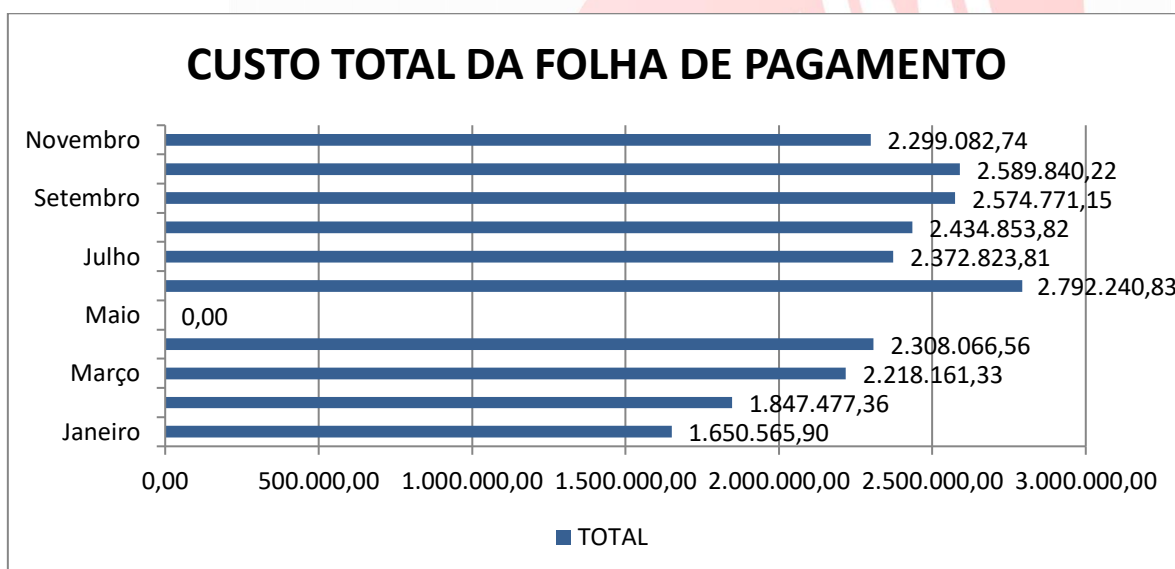


Fonte: <http://transparencia.setorpeessoal.com>

Os gráficos logo acima demonstram que há um movimento estratégico no nível governamental que ainda não se configurou como efetiva mudança de postura em relação ao enxugamento da folha e de seus vícios políticos, a saber, reorganização dos serviços, aproveitamento otimizado dos servidores efetivos, mas como ação paliativa provisória de redução dos percentuais de gastos de pessoal. Como



revelado nos dados acima, o mês de maio marca um desses momentos, como é sabido de todos, pela demissão dos contratados à época. No entanto, logo em seguida, no quadriênio junho-setembro, os valores dos servidores contratados e de cargos comissionados se elevam e superam até os anteriores, Isso aponta o já citado, que não é uma política de redução, minimizando apenas pontualmente, como visto a partir de outubro, mas cedendo aos encantos das pressões políticas subsequentes. De fato, no percurso até outubro, não há esforço de redução de folha de pagamento como se vê abaixo:



Fonte: <http://transparencia.setorpessoal.com>

Ora, contratos temporários e cargos comissionados, seguindo aqui os dados do site acima citado, somam em setembro (pico) R\$ 822.813,33, que se expressam conjuntamente em quase 32% da folha de setembro, como por exemplo. Em tese, a redução de pelo menos 2/3 desse valor, cerca de 20,12% da folha (R\$ 518.043,95, aproximadamente), viabiliza em muito a redução efetiva dos gastos com pessoal em benefício da melhoria salarial sólida dos servidores técnicos administrativos que, na perspectiva de elevação salarial de 4,0% proposta.

Como citado, grosso modo, aplicando esse valor sobre o valor total da folha, R\$ 2.574.711,15, obtém-se uma redução para R\$ 2.056.667,20 que, sob o impacto de 4,0% chegaria a R\$ 2.157.443,89, e ainda deixaria cerca de significativos 15,22% desse total de redução de folga financeira ao governo, na perspectiva de alcançar um quadriênio com percentuais mais tranquilos em relação à Lei de Responsabilidade Fiscal. De quebra, os servidores receberiam forte aparato motivacional para o serviço público, tendo que teriam sua referência inicial na tabela salarial do PCCR cerca de 2,19% a maior do valor fixado em nível nacional para o salário mínimo.



Em continuidade dessa argumentação, já ao analisarmos o Relatório de Gerenciamento Fiscal (RGF) do TCE do ano em exercício, e compararmos aos números da Receita Corrente Líquida (RCL) em relação aos gastos com pessoal entre o 3º quadrimestre de 2016 e o 1º e 2º quadrimestre de 2017, identificamos que não há redução nos gastos com folha no período como podemos ver no quadro abaixo:

Quadrimestre	RCL	Desp. Pessoal	percentual	ano
3º	R\$ 58.836.641,62	R\$ 31.884.065,49	54,19%	2016
1º	R\$ 63.216.217,12	R\$ 32.886.709,97	52,02%	2017
2º	R\$ 64.871.906,27	R\$ 34.351.833,57	52,95%	2017

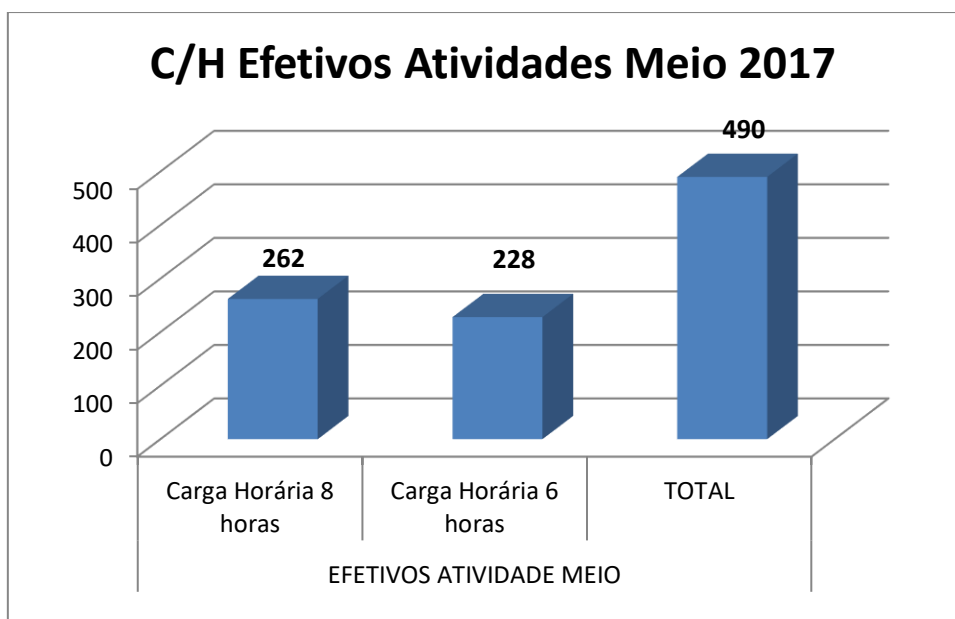
Fonte: TCE-GRF

Neste sentido, os dados demonstram que houve um incremento na receita corrente líquida na ordem de 9,5%, quando comparado o 1º e 2º quadrimestre de 2017 com o 3º quadrimestre de 2016. No mesmo período, a elevação de gastos com pessoal foi da ordem aproximada de 4,31%, referendado, a princípio, pelos mesmos gargalos de gestões anteriores.

A aparente redução nos números de despesa de pessoal é fictícia, visto que o que houve foi um incremento maior de recursos, e não uma contenção de gastos na folha. Ao compararmos a RCL do 3º quadrimestre de 2016 com os gastos de pessoal do 2º quadrimestre de 2017, os gastos com folha superaram a marca de 58,5%, ultrapassando em muito a Lei de responsabilidade Fiscal (LRF) que é de 54% limite total. Observando-se ainda o crescimento vegetativo da folha de janeiro para agosto do ano em curso a mesma teve um aumento de algo aproximado de 43%.

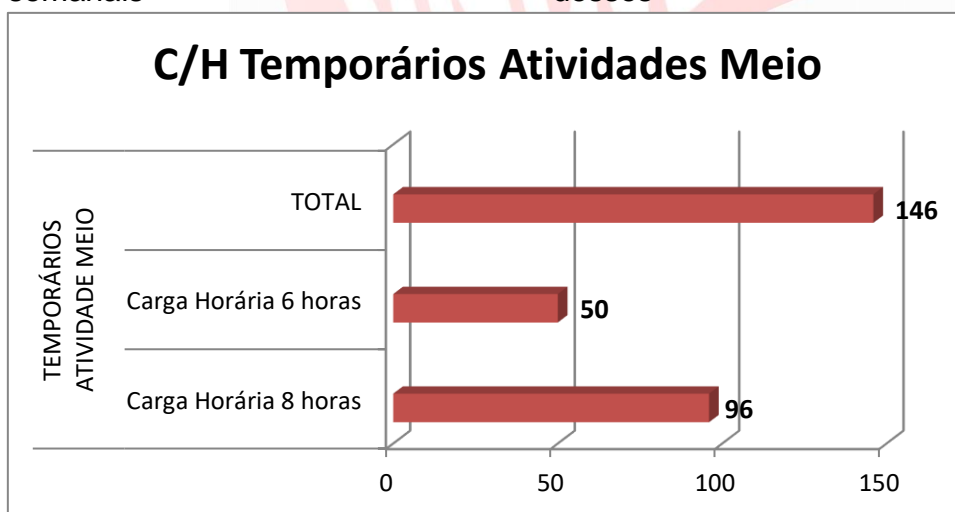
Não obstante os demais argumentos acima há ainda outra disparidade que precisamos nos ater. Em alguns momentos, algumas instituições, tanto públicas quanto privadas, aplicam a jornada de 6 horas ininterruptas, estipulando um conjunto de tarefas a serem cumpridas e atendendo ao princípio da economicidade. No caso das gestões municipais em Icapuí, essa condição de horário corrido, além de não ser isonômica, não atende ao princípio mãe dessa condição, a economicidade. Atende, na verdade, aos interesses obscuros da administração pública, levando a municipalidade ao comprometimento ainda mais agudo da folha de pagamento. Analisando friamente esse aspecto, e levando-se em conta a folha de novembro já com os ajustes feitos nos meses de setembro e outubro, vejamos:

- O município conta atualmente com 490 servidores efetivos para atividade meio e saúde, Destes, apenas 262 praticam as 08 horas diárias. Os demais, 228 servidores, trabalham apenas 06 horas corridas. Essa condição leva a gestão a renunciar a 456 horas semanais de serviço desses servidores.



Fonte: Setor de pessoal PMI/SINDSERPUMI

- No caso da prestação de serviço, também ocorre essa condição esdrúxula. DE 146 servidores, apenas 96 trabalham 08 horas. Os demais, 50 servidores, trabalham apenas 06 horas diárias, e, nesse caso o município abdica de 100 horas semanais desses servidores.



- Somando-se as 456 horas dos efetivos com mais 100 horas dos prestadores, o município abdica de usar no seu quadro de servidores efetivos e prestadores da atividade meio e saúde de 556 horas semanais.
- No cenário atual do mês de novembro, se o município passar a utilizar essas 556 horas na carga horária de 08 horas diárias de todos os seus servidores, ao invés de precisar contratar 146 prestadores, precisaria de apenas 76 prestadores, ou



seja, 70 servidores a menos, sem nenhum prejuízo para os serviços prestados a população.

- Em valores reais podemos fazer o seguinte raciocínio: digamos que cada servidor desses 70 ganhe um salário mínimo de R\$ 954,00 reais; nesse caso, o governo iria dispor ao final de cada mês de uma economia direta de R\$ 66.780,00. Isso apenas simulando.

É preciso levar em conta que, no entanto, uma boa parte desses servidores, em especial os efetivos, ganham valores maiores do que o salário mínimo. Desse modo, essa quantia de R\$ 65.950,00 de economia mensal pode ser bem mais volumosa. Acrescente-se a isso que parte significativa desses servidores não cumpre com essa carga horária de 06 horas corridas, por ter outros vínculos, ou até mesmo por falta de condições de trabalho em alguns setores, não levando em conta as questões sabidas de pontualidade e assiduidade.

No âmbito dessa preocupação e das questões da RCL em relação ao percentual gasto com pessoal, ambas as ações se conectam, requerendo, como já sugerido, ações simultâneas como: a) enxugamento efetivo dos contratos temporários e cargos comissionados, efetivando a carga horária diária para toda administração; b) ajustamento na organização e gestão de pessoal aos adequados e suficientes quadros necessários em cada setor, com ênfase na correção dos desvios e abandonos de função de origem e no cumprimento de carga horária contratada; c) elevação salarial sólida e segura para os servidores (técnicos administrativos e magistério) de 4,0%; e valorização do servidor público em seu trabalho. O desajuste das receitas com os percentuais de comprometimento passa, principalmente, pela má gestão de pessoal, historicamente instalado no quadro da prefeitura municipal e visivelmente repetido pelo atual governo.

Essas ações inserem-se como condição “sine qua non” de sustentabilidade do governo e de contínua garantia de valorização dos servidores públicos pela via salarial e de formação continuada, que sejam feitos esses ajustes administrativos, em especial pelo quadro que se projeta em nível nacional de sequenciada redução de aportes financeiros aos municípios advindos das transferências federais.

Fica explícito, então, que é do tamanho da máquina que não se encaixa no limite de sua sustentação financeira, tanto no que se refere ao campo do financiamento da educação quanto do financiamento das atividades meio e saúde. Enseja-se, igualmente, que é a extrapolada capacidade sustentação financeira da folha de pessoal que obstaculiza os investimentos na qualidade dos serviços públicos e na infraestrutura municipal.



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE ICAPUI

JANEIRO DE 2018



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE ICAPUI

Rua Engenheiro Francisco de Assis Filho, 545 – Centro - CEP: 62.810-000 – Icapuí – CE - CNPJ: 86.941.598/0001-39
Fone: (88) 3432-1037 - www.sindicapui.org.br / sindicapui@yahoo.com.br - Fundado em 19 de novembro de 1993