

2024
EXERCÍCIO



CONTAS ANUAIS
DO GOVERNO DO ESTADO
DE MATO GROSSO

Relatório de Análise –
Gestão de Pessoal





Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. EVOLUÇÃO E ESTRUTURA DOS VÍNCULOS FUNCIONAIS NO PODER EXECUTIVO ESTADUAL.....	4
3. ABSENTEÍSMO	18
4. CONCLUSÃO	22
5. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO	23





1. INTRODUÇÃO

Em atendimento aos arts. 71, inciso I e 75 da Constituição Federal, ao art. 47, inciso I, da Constituição Estadual, bem como aos arts. 1º, inciso I e 25 da Lei Complementar Estadual nº 269/2007 e ao art. 177 do Regimento Interno do TCE- MT (atualizado até a Emenda Regimental nº 7/2024), apresenta-se o Relatório de Análise Técnica Preliminar, contendo o resultado do exame da Gestão de Pessoal do Estado de Mato Grosso, visando subsidiar a emissão do Parecer Prévio sobre as Contas de Governo prestadas pelo Chefe do Poder Executivo Estadual do exercício de 2024.

A elaboração do presente relatório teve como base as informações e documentos apresentados nas prestações de contas encaminhadas a este Tribunal e no Boletim de Indicadores de Pessoal extraído do site da SEPLAG em 16/04/2025¹.

¹ <https://seplag.mt.gov.br/images/files/BOLETIMDEINDICADORESDEPESSOAL202428032025182617.pdf>





2. EVOLUÇÃO E ESTRUTURA DOS VÍNCULOS FUNCIONAIS NO PODER EXECUTIVO ESTADUAL

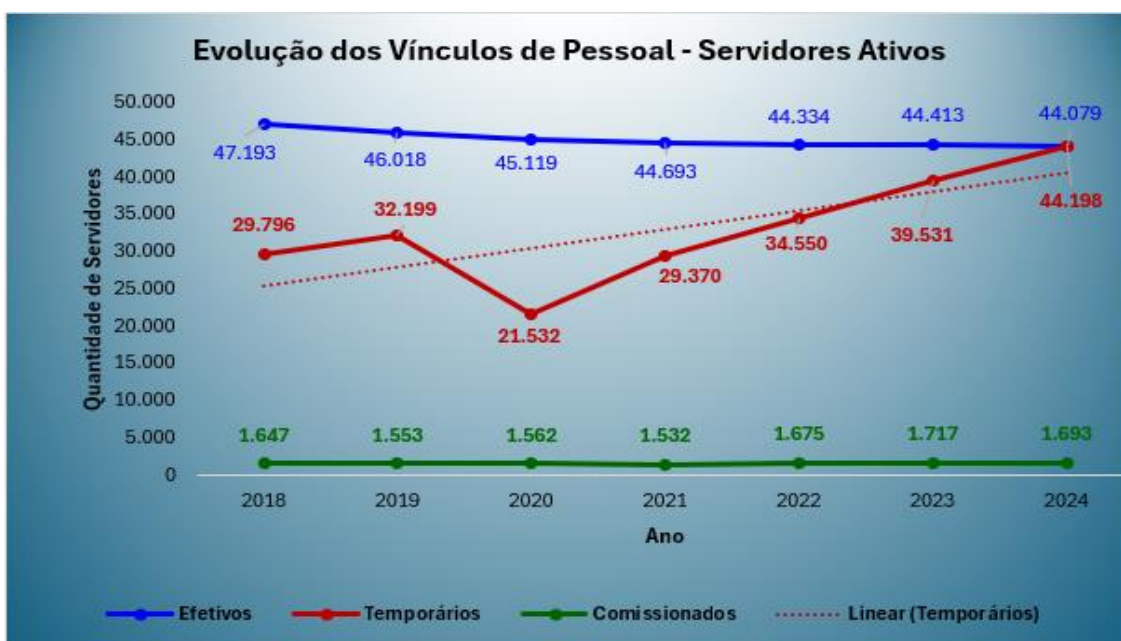
Esta seção apresenta a análise da evolução da força de trabalho ativa do Poder Executivo Estadual no período de 2018 a 2024, com base nos dados do referido Boletim de Indicadores de Pessoal.

O estudo contempla os quantitativos anuais de servidores com vínculo efetivo, temporário e comissionado, permitindo observar mudanças significativas no perfil da ocupação dos cargos públicos ao longo dos anos. Inclusive, a série histórica permite identificar mudanças na estrutura funcional, com destaque para a proporção entre os diferentes vínculos e a estabilidade do número de cargos em comissão, conforme demonstrado na tabela e gráfico a seguir:

Evolução dos Servidores Ativos (2018–2024)

Ano	Efetivos (inclusive efetivos comissionados)	Temporários	Comissionados (exclusivamente)
2018	47.193	29.796	1.647
2019	46.018	32.199	1.553
2020	45.119	21.532	1.562
2021	44.693	29.370	1.532
2022	44.334	34.550	1.675
2023	44.413	39.531	1.717
2024	44.079	44.198	1.693
Variação 2018–2024	-6,6%	+48,34%	+2,7%

Fonte: Boletins de Indicadores de Pessoal – SEPLAG/MT, disponíveis em: <https://seplag.mt.gov.br>



Nota: Os quantitativos de servidores Efetivos incluem os Efetivos Comissionados.





A análise da série histórica de vínculos ativos do Poder Executivo Estadual, no período de 2018 a 2024, revela **importantes transformações na composição da força de trabalho**, com destaque para a **substituição gradual de servidores efetivos por temporários**. Os dados demonstram que:

- O quantitativo de **servidores efetivos**, incluindo aqueles ocupantes de cargos comissionados, apresentou **queda de 6,6%** no período (de 47.193 em 2018 para 44.079 em 2024);
- Por outro lado, o número de **contratações temporárias** cresceu **48,34%**, passando de 29.796 para 44.198 no mesmo intervalo, ultrapassando os efetivos a partir de 2024;
- Somente em 2024, o número de **contratações temporárias** cresceu 11,80%, saltando de 39.531 para 44.198, totalizando 4.667 novas contratações temporárias.
- O total de **cargos comissionados exclusivamente nomeados** manteve-se relativamente estável, com variação positiva de apenas **2,7%**, o que indica que a estratégia de recomposição da força de trabalho não foi centrada neste tipo de vínculo;
- O **número total de servidores ativos** passou de 78.636 para 89.970, o que representa um crescimento de **14,41%** no volume global de vínculos em seis anos.

É importante ressaltar que em 2024, ocorreu um marco histórico na estrutura de pessoal do Executivo Estadual: pela primeira vez, o número de servidores temporários superou o número de efetivos, ainda que por pequena diferença (44.198 temporários contra 44.079 efetivos).

Esse cruzamento de curvas representa mais do que uma mudança quantitativa — trata-se de uma inflexão na política de provimento de pessoal, que sinaliza o predomínio de vínculos precários sobre os estáveis na administração pública estadual.

Dando continuidade à análise da gestão da força de trabalho, torna-se relevante aprofundar a avaliação sob a perspectiva da distribuição dos vínculos de pessoal por órgão, a fim de identificar eventuais focos de concentração e distorções estruturais na ocupação dos cargos públicos no âmbito do Poder Executivo Estadual.

Para isso, foram utilizados os dados detalhados constantes na Tabela 04 do Boletim de Indicadores de Pessoal de 2024, que evidenciam a composição do quadro funcional por tipo de vínculo (efetivo, temporário, exclusivamente comissionado e eletivo), por órgão ou entidade.





A análise revela uma concentração acentuada de vínculos temporários em dois órgãos específicos: a Secretaria de Estado de Educação (SEDUC), que responde por mais de 85% de todos os servidores temporários do Estado e a Secretaria de Estado de Saúde (SES), concentra quase 11%, conforme quadro abaixo.

Essa realidade, além de representar risco à continuidade e à qualidade dos serviços públicos nessas áreas essenciais, reforça a tendência de substituição estrutural de vínculos estáveis por precários, destacada anteriormente na análise da série histórica.

O quadro a seguir sintetiza essa distribuição de vínculos ativos por tipo e por órgão:

Distribuição dos Servidores por Órgão e Tipo de Vínculo - 2024

Órgãos	Efetivos (inclusive efetivos comissionados)		Temporários		Comissionados (exclusivamente)		Eletivos	Total	
	Qdade	%	Qdade	%	Qdade	%		Qdade	Qdade
SEDUC	17.948	40,72%	37.656	85,20%	19	1,12%		55.623	61,82%
SES	2.898	6,57%	4.808	10,88%	175	10,35%		7.881	8,76%
Demais	23.233	52,71%	1.734	3,92%	1.497	88,53%	2	26.466	29,42%
Total	44.079	100%	44.198	100%	1.691	100%	2	89.970	100%

Fonte: Boletim de Indicadores de Pessoal/2024. Tabela 04-Quantitativo de Servidores por Órgão e Tipo de Vínculo – 2024

Para melhor evidenciar a concentração de vínculos temporários nos dois maiores órgãos da administração direta em número de servidores, apresenta-se a seguir o percentual que os contratos temporários representam sobre o total de ativos de cada órgão.

Órgão	Total de Servidores Ativos	Contratos Temporários	Percentual de Temporários (%)
SEDUC	55.623	37.656	67,70%
SES	7.881	4.808	61,08%
Demais	26.466	1.734	6,55%
Total	89.970	44.198	49,13%

Com base na distribuição de servidores ativos por tipo de vínculo e órgão, é possível identificar distorções significativas no modelo de provimento de pessoal atualmente adotado no Estado de Mato Grosso. Os dados indicam que:

- A Secretaria de Estado de Educação (SEDUC) responde por 61,82% do total de servidores ativos do Poder Executivo, mas concentra 85,2% dos vínculos temporários. Esse dado é um indicador claro de dependência estrutural de mão de obra temporária para o funcionamento da rede pública de ensino.





Conforme já demonstrado a partir da análise do Boletim de Indicadores de Pessoal, somente em 2024 foram contratados 4.667 servidores temporários, já segundo o Relatório do Contador, em 2024 foram criados novos postos de trabalhos em 13 órgãos, sendo contratados 605 servidores temporários, conforme quadro extraído do referido relatório (Doc. nº 589200/2025, páginas nº 159 e 160):

SIGLA_ORGAO	QT.
CASA CIVIL	2
MTPREV	19
PGE	10
SECEL	6
SECITECI	1
SECOM	1
SEDUC	333
SEFAZ	52
SEMA	4
SEPLAG	102
SESP	11
SETASC	3
SINFRA	61
Total Geral	605

Fonte: SEAP

Vê-se que mais de 55% das contratações destinaram à SEDUC. Os 45% restantes distribuíram-se entre outros 12 órgãos, com destaque para a SEPLAG (16,86%) e a SINFRA (10%).

Passando agora para a situação encontrada na Secretaria de Estado de Saúde (SES), embora o órgão represente apenas 8,76% do total de servidores ativos do Estado, a composição interna do seu quadro funcional revela um cenário que merece atenção redobrada por parte da Administração.

Dos 7.881 servidores ativos da SES em 2024:

- 4.808 são temporários, o que corresponde a 61,0% da força de trabalho da própria secretaria;





- Apenas 2.898 são efetivos, ou seja, 36,8% do total;
- Os comissionados exclusivamente nomeados somam 175 servidores (2,2%).

Esse perfil indica que a maior parte das atividades finalísticas da SES está sendo executada por servidores sem vínculo permanente, o que fragiliza a continuidade do serviço público e dificulta:

- A consolidação de equipes técnicas estáveis;
- A adoção de políticas de capacitação e desenvolvimento profissional consistentes;
- O planejamento de médio e longo prazo para gestão de pessoas.

Além disso, o uso predominante de contratações temporárias em áreas sensíveis como atenção hospitalar, vigilância sanitária, laboratórios e regulação de leitos compromete a eficiência e a previsibilidade da prestação de serviços à população, especialmente em contextos de alta demanda.

Assim, o caso da SES evidencia não apenas a amplitude do uso de vínculos temporários, mas, sobretudo, sua centralidade na estrutura funcional da pasta, o que exige uma resposta institucional urgente com foco em reposição de cargos efetivos por concurso público e revisão das estratégias de alocação de pessoal.

É importante ressaltar que a análise dos vínculos da SES com base no Boletim de Indicadores, não contempla a contratação de médicos e demais profissionais de saúde por meio de pessoa jurídica (PJ), mecanismo que, apesar de viabilizar a continuidade de serviços essenciais, não configura vínculo funcional com o Estado e escapa ao controle tradicional da gestão de pessoal. Assim, a análise técnica ora apresentada não abrange essa modalidade de contratação - ainda mais precária - o que, por consequência, subdimensiona a real extensão da utilização de vínculos precários em áreas essenciais como a saúde.

Em contrapartida, os demais órgãos da administração estadual, que somam 29,42% do total de vínculos, representam apenas 3,92% dos temporários, mas concentram 88,53% dos exclusivamente comissionados.

Essa concentração revela uma estrutura funcional fragilizada nas demais áreas finalísticas essenciais, baseada predominantemente em vínculos precários, o que compromete a estabilidade institucional, a continuidade das políticas públicas e a eficiência na prestação dos serviços.





Assim, a distribuição dos cargos exclusivamente comissionados nos demais órgãos indica a necessidade de revisão da estrutura administrativa, com foco na racionalização das funções de confiança e cargos de assessoramento.

Entende-se a partir da análise que a utilização crescente de vínculos temporários reflete, em parte, a estratégia do Poder Executivo de responder às demandas de pessoal sem expandir o quadro permanente. No entanto, a substituição de servidores efetivos por temporários em funções de caráter permanente — especialmente nas áreas da Educação e Saúde — aponta para uma fragilidade na estrutura funcional e na política de provimento de cargos efetivos.

Ademais, a análise da composição e evolução do quadro de servidores ativos do Poder Executivo Estadual permite identificar tendências estruturais da gestão de pessoal e eventuais distorções na distribuição funcional entre os tipos de vínculo.

A substituição gradual de servidores efetivos por contratações temporárias representa um fator crítico, com impacto direto sobre a continuidade administrativa, a qualidade dos serviços públicos e o cumprimento do princípio constitucional do concurso público.

O cenário exige planejamento estratégico e ações corretivas por parte da Administração, especialmente no que se refere à reposição de servidores efetivos e ao uso racional de vínculos precários.

A distribuição percentual por vínculo indica riscos estruturais, principalmente pela substituição de efetivos por temporários sem reposição via concurso público.

A análise da gestão de pessoal ao longo dos anos evidencia uma persistente fragilidade estrutural relacionada ao elevado número de contratações temporárias, especialmente na SEDUC e na SES.

Diante da situação encontrada é importante apresentar os normativos que tratam do tema:

LEI COMPLEMENTAR Nº 600/2017

Dispõe sobre a contratação por tempo determinado pelo Poder Executivo do Estado de Mato Grosso para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal e do inciso VI do art. 129 da Constituição Estadual, e dá outras providências.

Art. 1º Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da administração direta, as autarquias e as fundações públicas do Poder Executivo poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos nesta Lei Complementar. (grifou-se)





Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

I – assistência a emergências em saúde pública, inclusive surtos epidemiológicos;

II - realização de recenseamentos;

III – assistência a situações de calamidade pública;

IV – admissão de professores substitutos ou visitantes, inclusive estrangeiros, pela:

a) Fundação Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT;

b) Secretaria de Estado de Educação - SEDUC;

V – admissão de professores auxiliares pela Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação – SECITECI;

VI – atendimento de situações motivadamente urgentes, decorrentes de decisão judicial;

VII – atividades técnicas não permanentes do órgão ou entidade pública contratante, que resultem na expansão ou aperfeiçoamento da ação governamental, para atuar exclusivamente no âmbito de projetos com prazo de duração determinado, inclusive aqueles resultantes de acordo, convênio ou contrato celebrado com organismos internacionais ou com órgãos dos governos federal, estadual ou municipal, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública;

VIII – contratação para substituir servidor efetivo que esteja afastado de seu cargo por prazo igual ou superior a 3 (três) meses, em decorrência de nomeação para exercício de cargo comissionado ou função gratificada, licença à gestante, licença médica, capacitação e vacância, desde que justificada a necessidade da contratação temporária e a impossibilidade de realização de concurso público em tempo hábil;

IX – atividades de vigilância e inspeção relacionadas à defesa agropecuária, pelo Instituto de Defesa Agropecuária de Mato Grosso – INDEA, ou órgão ou entidade equivalente, para atendimento de situações emergenciais ligadas ao comércio de produtos de origem animal ou vegetal, ou de iminente risco à saúde animal, vegetal ou humana.

É importante enfatizar que com base na lei, a contratação de pessoal por tempo determinado no âmbito do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso está condicionada à existência de **necessidade temporária de excepcional interesse público**, nos termos do art. 37, inciso IX, da Constituição Federal.

A norma elenca hipóteses específicas que caracterizam essa excepcionalidade, tais como emergências em saúde pública, assistência em calamidades, realização de recenseamentos, substituição de servidores afastados por período superior a três meses e execução de projetos com prazo definido.





Além disso, a contratação só poderá ocorrer mediante a observância de um procedimento administrativo formal, que inclui justificativa técnica da demanda, cálculo do impacto financeiro, parecer da SEPLAG, análise da PGE quanto à legalidade do ato e autorização da autoridade máxima do órgão demandante.

Tais requisitos visam assegurar a legalidade, a motivação e o controle das admissões temporárias, evitando que sejam utilizadas como meio de burla ao concurso público ou de perpetuação indevida de vínculos precários na administração pública.

Embora a legislação estadual autorize contratações por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, observa-se, no âmbito do Governo do Estado de Mato Grosso, a utilização recorrente e ampliada desse instrumento, em especial nas Secretarias de Estado de Educação (SEDUC) e de Saúde (SES), contrariando os pressupostos legais que justificam sua adoção.

Nos casos analisados, o número de contratos temporários cresce de forma sistemática ano após ano, revelando uma situação estrutural que extrapola qualquer caráter de transitoriedade.

Em ambos os casos, há perda da natureza excepcional e temporária que justifica a contratação precária, com a permanência de contratações temporárias como forma rotineira de suprimento da força de trabalho, em áreas que demandariam vínculos permanentes, dada a continuidade e essencialidade dos serviços prestados, o que denota fragilidade no planejamento de pessoal e na gestão estratégica de recursos humanos.

Tais práticas acabam por afrontar o princípio constitucional do concurso público (art. 37, II, da CF/88), exigindo medidas corretivas e o fortalecimento do planejamento de provimento por meio de concursos regulares.

Nesse sentido, essa situação tem sido objeto de advertência recorrente por parte do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso, registrada em diversos pareceres prévios emitidos ao longo do tempo.

Os alertas emitidos ressaltam a dependência excessiva de vínculos precários na pasta da educação, incompatível com a natureza permanente das funções exercidas.

A seguir, destacam-se os principais pareceres em que o TCE/MT abordou diretamente essa distorção e recomendou providências corretivas por parte do Poder Executivo.





Parecer	Ano	Síntese da Advertência/Recomendação
PP 5/2012	2012	h) melhorar a gestão da folha de pagamento da SEDUC, em razão do elevado número de contratos temporários, bem como dos afastamentos ocorridos no exercício de 2011;
PP 2/2013	2013	33. Adequar planejamento para extinguir ou pelo menos diminuir a quantidade de pessoal contratado temporariamente, tendo em vista que do quadro de pessoal do Poder Executivo, esse tipo de vínculo representa 28,94% em relação ao quadro total de servidores ativos, ou seja, do quantitativo de 65.288 servidores ativos, 18.892 são de contratados temporariamente; 34. No exercício de 2012 evidencia-se o percentual de 48,87 de professores temporários em relação ao quadro total de professores. Desse modo, considera-se essencial a aceleração da política de substituição dos professores contratados temporariamente por professores efetivos, conforme a recomendação que já havia sido proferida por esta Corte de Contas mediante Parecer Prévio das Contas Anuais de Governo – Estado de Mato Grosso – exercício de 2011;
PP 4/2015	2015	26) intensifique esforços para a melhoria da gestão da folha de pagamento da SEDUC, especialmente na substituição de professores temporários por professores efetivos e na diminuição do quantitativo de afastamento de professores, conforme já anteriormente recomendado por meio dos Pareceres Prévios nºs 5/2012 e 2/2013 e, inclusive, caso entenda pertinente, realize concurso público;
PP 9/2019	2019	36) adote melhorias de gestão de pessoas na SEDUC, especialmente quanto à substituição de professores temporários por professores efetivos e à redução do número de afastamento de professores;
PP 55/2021	2021	28) oriente os responsáveis pela gestão de pessoas da SEDUC que: a) incluam no plano de ação apresentado, de modo prioritário, a realização de estudo da demanda temporária e permanente de servidores da Secretaria de Estado de Educação, visando promover um resultado eficiente para as contratações temporárias do órgão e, caso seja identificada a necessidade permanente de servidores no âmbito da Secretaria de Estado de Educação, nomeie os candidatos aprovados no Concurso Público nº 001/2017 e, não existindo mais candidatos aprovados para determinada lotação ou área específica, adote providências para iniciar o processo de realização de concurso público, a fim de suprir a demanda permanente do órgão, devendo apresentar o plano de ação completo ao Tribunal de Contas, discriminando o prazo e os responsáveis para cada fase, no prazo de 180 dias, para que seja realizado monitoramento pela Secex competente; e; b) façam a avaliação periódica do plano de ação, a fim de assegurar que as ações propostas estão apresentando os resultados esperados, de modo a promover os ajustes necessários no planejamento.

Fonte: Processo nº 1784390/2024_Doc. nº 454642/2024. Relatório de Análise Técnica Preliminar - Gestão de Pessoal. Contas do Governador - Exercício 2023.





Extrai-se do relatório técnico preliminar da gestão de pessoal do exercício de 2023, as providências adotadas em resposta à recomendação do item 28 do Parecer Prévio nº 55/2021 (Processo nº 1784390/2024, Docs. nº 454422/2024 e 454642/2024).

O plano apresentado buscou enfrentar o problema da alta dependência de contratações temporárias, propondo ações estruturadas para melhorar o provimento de pessoal na educação, que deveriam ser concluídas até 01/03/2022, a saber:

1. Desenvolvimento de novo estudo da demanda temporária e permanente de servidores, com foco na identificação dos cargos necessários ao funcionamento regular da SEDUC e entidades vinculadas;
2. Identificação da necessidade de provimento por concurso público, com base no estudo técnico, e adoção de providências administrativas para a realização de certames para os cargos mapeados.

Ademais, ao analisar o relatório executivo detalhado da Administração, verificou-se a projeção da demanda de docentes da rede estadual para o período de 2023 a 2033, orientada pelas seguintes diretrizes (Processo nº 1784390/2024, Doc. nº 454422/2024):

- Resultados a partir das jornadas de trabalho de 40h e 36h semanais;
- Projeção da força de trabalho docente por sala de aula e por disciplina;
- Municipalização das demandas docentes em sala de aula, como estratégia de planejamento e eficiência na alocação de pessoal.

Segundo o relatório da Administração, evidenciou-se a necessidade de realização de concursos públicos como medida essencial para o adequado provimento de cargos efetivos na rede estadual de ensino, incluindo essa ação no Plano Plurianual do Estado para o período de 2024 a 2027.

Para operacionalizar essa diretriz, a SEDUC encaminhou o Ofício nº 01675/2024/SUPM/SEDUC, de 25 de janeiro de 2024, ao Gabinete do Governador, solicitando autorização para a realização de concursos públicos anuais entre 2024 e 2028 com previsão de provimento de:

- 1.500 cargos em 2024;
- 1.000 cargos em cada ano de 2025 a 2028.





Como complemento, a SEDUC também elaborou e executou Planos de Providências de Controle Interno (PPCIs), sob coordenação da SAGP-SEDUC e com supervisão da Controladoria Geral do Estado – CGE, assegurando a aderência às recomendações do Tribunal de Contas.

Considerando as ações já executadas, a equipe técnica que analisou as contas de 2023 propôs o seguinte encaminhamento:

Que seja determinado ao Exmo. Governador do Estado para atualizar o plano de ação completo contido no item 28 do Parecer Prévio n. 55/2021, apresentando a este Tribunal de Contas no prazo de 90 (noventa dias), a fim de que constem, em cada fase, as próximas ações, os responsáveis, os prazos e as metas para a diminuição do número de contratos temporários na SEDUC, com base no estudo realizado acerca do modelo de demanda de docentes temporários e permanentes.

Considerando o histórico de recomendações emitidas por este Tribunal de Contas ao longo do tempo, especialmente quanto à elevada dependência da SEDUC por contratações temporárias que cresce ano após ano, e tendo em vista a proposta de encaminhamento formulada pela equipe técnica no exame das Contas de Governo de 2023, verificou-se, a partir da análise do Relatório de Auditoria nº 014/2025 da CGE e dos Planos de Providências elaborados pela SEDUC e SEPLAG, que não consta qualquer ação voltada à atualização do plano de ação previsto no item 28 do Parecer Prévio nº 55/2021, conforme proposto.

No entanto, embora não conste nos Planos de Providências analisados qualquer previsão específica relacionada à atualização do plano de ação previsto no item 28 do Parecer Prévio nº 55/2021, importa registrar que, em 2 de abril de 2025, foi publicado o Edital nº 001/2025-SEPLAG/SEDUC/MT, referente à abertura de concurso público para provimento de 1.500 vagas para o cargo de Professor da Educação Básica.

Embora essa iniciativa represente um avanço na busca por maior estabilidade e qualificação do corpo docente, os dados revelam que não há, até o momento, um impacto efetivo na redução das contratações temporárias, ou seja, apesar da realização de concurso público pela SEDUC para o provimento de 1.500 vagas, a medida, por si só, não se revela suficiente para reverter a crescente dependência de contratações temporárias na educação estadual.

No caso específico da Secretaria de Estado de Educação, que concentra a maior parte dos vínculos precários do Executivo estadual, o concurso público anunciado tem impacto limitado frente à elevada dependência de contratos temporários na pasta. Em 2024, o total de vínculos temporários na SEDUC alcançou 37.656 servidores, o que demonstra que o número de vagas ofertadas no concurso representa apenas aproximadamente 4% do total de temporários atualmente em exercício na secretaria.





Diante disso, verifica-se que o concurso, ainda que positivo, não configura uma resposta estrutural à precarização dos vínculos laborais no âmbito da educação estadual. Para que se observe uma redução consistente da utilização de contratos temporários, seria necessário um planejamento de médio e longo prazo, com concursos públicos periódicos e dimensionados à real necessidade de pessoal efetivo, garantindo maior estabilidade, continuidade pedagógica e valorização profissional na rede pública de ensino.

Portanto, a análise evidencia a persistência do quadro de elevada dependência de contratações temporárias no âmbito da SEDUC e, mesmo diante desse cenário, não foi identificada, nos documentos de planejamento analisados, a atualização formal do plano de ação correspondente ao item 28 do Parecer Prévio nº 55/2021.

Diante disso, entende-se como necessária a reafirmação da proposta de encaminhamento formulada no exame das Contas de Governo de 2023, no sentido de que a Administração apresente plano de providências atualizado, contendo de forma estruturada todas as ações já realizadas, em andamento e futuras, voltadas à substituição gradual dos vínculos temporários por efetivos, com prazos, metas e responsáveis definidos por etapa. Tal instrumento é fundamental para permitir o monitoramento efetivo por parte deste Tribunal e assegurar a regularização progressiva da política de provimento de pessoal na área educacional.

Recomenda-se, portanto, que seja determinada ao Chefe do Poder Executivo Estadual a apresentação de um plano de providências atualizado, no qual constem de forma estruturada todas as ações já realizadas, em execução e a executar, voltadas à substituição gradativa dos vínculos temporários por efetivos no âmbito da SEDUC. O plano deve conter prazos, metas e responsáveis definidos por etapa, com base no estudo técnico de demanda já produzido, de modo a viabilizar o efetivo monitoramento por parte deste Tribunal de Contas e garantir a regularização progressiva da política de provimento de pessoal no setor educacional.

Já em relação à situação encontrada na Secretaria de Estado de Saúde (SES), a elevada proporção de vínculos temporários no âmbito dessa Secretaria representa uma distorção consolidada e reiteradamente não enfrentada pela Administração Pública Estadual.

Em 2024, 61,08% dos servidores ativos da SES estavam contratados temporariamente — conforme demonstrado nas tabelas, o que evidencia a prevalência de um modelo de provimento funcional incompatível com os princípios constitucionais da legalidade, da impessoalidade e da estabilidade no serviço público.





A gravidade do quadro é agravada pela ausência de ações corretivas no Plano de Providências apresentado pela pasta (PPCI nº 001/2025), que se limitou a propor medidas finalísticas na área da saúde materno-infantil, sem qualquer abordagem estruturante relativa à gestão de pessoas.

Diante desse cenário, e tendo como base a responsabilidade do controle externo de não apenas apontar falhas, mas também indicar caminhos para sua superação, propõe-se o conjunto de recomendações técnicas a seguir:

Nº	Ação Recomendada	Responsável Sugerido	Prazo Sugerido	Objetivo / Resultado Esperado	Impacto Esperado	Justificativa
1	Levantamento técnico da demanda de pessoal nas unidades regionais de saúde	UNISECI/SES e Coordenação de Gestão de Pessoas da SES	1º semestre de 2026	Dimensionar o quadro ideal de pessoal e identificar déficits	Base técnica para subsidiar concursos e otimizar distribuição de servidores	Etapa diagnóstica essencial que fundamenta todas as demais ações planejadas.
2	Reestruturação normativa e controle dos contratos temporários	SES, CGE-MT e PGE	1º semestre de 2026	Ajustar regras e limites para uso do vínculo temporário	Alinhamento com os princípios da legalidade e excepcionalidade	Corrige distorções no uso do vínculo temporário e estabelece critérios claros de utilização.
3	Elaboração de cronograma plurianual de concursos públicos	SES e SEPLAG	2º semestre de 2026	Planejamento contínuo e previsível para provimentos futuros	Redução da dependência de contratações precárias	Define o ritmo da substituição dos temporários com base no diagnóstico.
4	Previsão de concursos no PPA e LDO	SEPLAG e SES	PPA/LDO 2027 (elaboradas em 2026)	Garantir amparo legal e orçamentário para o provimento efetivo	Sustentação legal para recomposição do quadro de efetivos	Permite a viabilização financeira dos concursos previstos no cronograma.
5	Inclusão de metas de substituição de temporários nos PPCIs futuros	UNISECI/SES e CGE-MT	Ciclo PPCI 2026	Estabelecer plano com metas progressivas e responsáveis definidos	Controle da execução e responsabilização institucional	Formaliza os compromissos assumidos com base nas etapas anteriores.

Portanto, toda a análise evidencia uma inflexão preocupante na política de provimento de pessoal do Poder Executivo Estadual, marcada pela substituição progressiva de servidores efetivos por vínculos temporários, especialmente nas Secretarias de Educação e Saúde.





Esse dado revela uma alteração estrutural no modelo de gestão de pessoas, que tem priorizado soluções precárias em detrimento do concurso público, contrariando os princípios constitucionais da legalidade, da impessoalidade e da eficiência.

A elevada concentração de contratos temporários em órgãos estratégicos como a SEDUC e a SES, responsáveis por funções essenciais e permanentes, acentua o risco à continuidade das políticas públicas, fragiliza a institucionalização de equipes técnicas e pode comprometer a qualidade dos serviços prestados à população. Além disso, o uso recorrente desse tipo de vínculo, como substituto de efetivos, demonstra ausência de planejamento de médio e longo prazo para recomposição do quadro funcional.

Portanto, o cenário atual exige da Administração Pública Estadual a adoção de medidas estruturantes que assegurem a retomada de uma política de provimento baseada na estabilidade funcional, com ênfase em concursos públicos periódicos, alocação racional de pessoal e maior controle sobre o uso de vínculos precários, especialmente nas áreas de educação e saúde.





3. ABSENTEÍSMO

O **índice de absenteísmo** é um indicador que expressa a proporção do tempo em que os servidores públicos estiveram ausentes do trabalho em relação ao total de tempo de serviço esperado, dentro de um período específico.

No contexto da gestão de pessoal do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, ele tem papel estratégico no diagnóstico da eficiência administrativa, uma vez que revela falhas de presença que afetam diretamente a produtividade e o custo da máquina pública.

O cálculo é realizado conforme metodologia adotada pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG), e está descrito no *Boletim de Indicadores de Pessoal de 2024*:

$$\text{Índice de Absenteísmo (\%)} = \left(\frac{\text{Nº de dias não trabalhados}}{\text{Nº de servidores no período} \times \text{Nº de dias do período}} \right) \times 100$$

O boletim classifica o absenteísmo conforme a causa da ausência:

- Faltas não justificadas (Somatória de dias não trabalhados por motivo de faltas não justificadas);
- Licenças médicas periciadas (Somatória dos dias não trabalhados por licenças médicas através da perícia);
- Atestados de até 3 dias - sem perícia (Somatória dos dias não trabalhados por licenças saúde atestadas de até 3 dias).

A seguir, apresenta-se o comparativo dos índices de absenteísmo por órgão, referente aos exercícios de 2024 e 2023, permitindo identificar variações no comportamento das ausências de cada órgão que compõem o Poder Executivo Estadual:





Órgão	2024	2023	Δ
INDEAMT	6,04%	5,86%	●
SESP	4,71%	4,52%	●
ERMAT	3,84%	0,78%	●
SETASC	3,62%	7,04%	●
POLITEC	3,43%	3,93%	●
FUNAC	3,41%	8,53%	●
DETRAN	3,22%	5,57%	●
AGER	2,84%	5,53%	●
SES	2,72%	2,54%	●
CGE	2,68%	5,25%	●
FAPEMAT	2,55%	3,59%	●
PM	2,53%	2,42%	●
SEPLAG	2,52%	5,00%	●
SEAF	2,44%	3,49%	●
SECITECI	2,38%	2,97%	●
IPEM	2,36%	3,77%	●
SEFAZ	2,24%	3,01%	●
JUCEMAT	2,04%	3,08%	●
CBM	2,00%	2,51%	●
SEMA	1,88%	4,47%	●
MTPREV	1,84%	4,33%	●
UNEMAT	1,83%	2,13%	●
SEDUC	1,70%	2,51%	●
SINFRA	1,64%	3,24%	●
INTERMAT	1,57%	2,43%	●
SECEL	1,51%	2,80%	●
PGE	1,43%	3,05%	●
PJC	1,40%	1,72%	●
SEDEC	1,39%	2,33%	●
MT SAÚDE	1,02%	1,18%	●
CASA CIVIL	0,88%	1,77%	●
SECOM	0,72%	1,31%	●
GOV	-	1,02%	-
MT (média)	2,04%	2,70%	●

Fontes: Boletim de Indicadores de Pessoal 2024 (Doc. nº 600203/2025). Relatório de Análise 2023 (Processo nº 1784390/2024. Doc. nº 454642/2024, Página nº 17).





A análise dos índices de absenteísmo por órgão, nos exercícios de 2023 e 2024, mostra uma redução da média estadual, que passou de 2,70% para 2,04%.

Alguns órgãos apresentaram variações positivas mais expressivas, a exemplo da AGER, CGE, SEMA e SETASC, o que pode estar relacionado a melhorias nos processos de controle de frequência, ações voltadas à qualidade de vida no trabalho ou outros fatores internos.

Por outro lado, aumentos observados em órgãos como INDEAMT, SESP, ERMAT, SES e PM, sugerem a necessidade de atenção quanto à gestão de afastamentos.

Ainda que não seja possível, com base exclusiva nesses dados, concluir sobre a eficácia das práticas de gestão de pessoal adotadas, a comparação permite indicar tendências que podem subsidiar análises mais aprofundadas e orientar a atuação dos controles internos e da alta gestão.

Nesse contexto, ressalta-se a importância de um monitoramento contínuo, especialmente nos órgãos com índices persistentemente elevados e que apresentaram piora.

A Tabela 39, extraída do Boletim de Indicadores de Pessoal 2024, apresenta o impacto quantitativo e financeiro do absenteísmo no âmbito do Poder Executivo Estadual.

No exercício de 2024, foram registrados 983.842 dias de ausência, dos quais 816.776 dias referem-se a afastamentos por motivos de saúde com atestados superiores a três dias (considerados pericíveis), 152.064 dias a atestados de até três dias, e 15.002 dias a faltas não justificadas.

Este volume resultou em um custo estimado de R\$ 296 milhões, sendo que aproximadamente 82% desse valor está relacionado ao absenteísmo por motivo de saúde.

Servidores Ativos (Vínculos) 131.944	Absenteísmo Geral (Dias)	Abs. Faltas (Dias)	Abs. Saúde Pericível (Dias)	Abs. Saúde 3 Dias (Dias)	Índice Absenteísmo 2,04%
	983.842	15.002	816.776	152.064	
	<small>(R\$) Abs. Geral</small> R\$296.036.018,88	<small>(R\$) Abs. Falta</small> R\$2.717.456,52	<small>(R\$) Abs. Saúde Pericível</small> R\$242.463.259,43	<small>(R\$) Abs. Saúde 3 Dias</small> R\$50.855.302,93	

Portanto, os dados evidenciam que, além de seu reflexo na continuidade dos serviços públicos, o absenteísmo representa ônus financeiro expressivo ao erário.

O índice de 2,04% para 2024, embora inferior ao verificado em 2023 (2,70%), ainda configura um indicativo relevante para ações preventivas na área de saúde ocupacional e no acompanhamento das condições de trabalho.





Reforça-se a necessidade de políticas voltadas à gestão integrada de saúde do servidor e ao fortalecimento dos controles internos para monitoramento das ausências, com vistas à melhoria da eficiência administrativa e ao uso racional dos recursos públicos.

Por fim, apenas para fins de registro, a análise dos gastos de pessoal e a verificação do cumprimento dos limites para despesas com pessoal consta em tópico específico do relatório técnico conclusivo.





4. CONCLUSÃO

A análise da gestão de pessoal do Poder Executivo Estadual no exercício de 2024 evidenciou a persistência de um modelo funcional fortemente sustentado por vínculos temporários, especialmente nas Secretarias de Educação (SEDUC) e Saúde (SES), em desconformidade com os preceitos constitucionais da estabilidade e do concurso público.

Embora tenham sido identificadas iniciativas pontuais visando à regularização, como a realização de concurso público para professores, o cenário atual ainda revela fragilidades estruturais no planejamento de provimento de cargos efetivos.

Paralelamente, os índices de absenteísmo, embora tenham apresentado queda média em 2024, seguem impondo impactos relevantes à continuidade dos serviços e à sustentabilidade fiscal do Estado, com mais de 980 mil dias de ausência registrados e um custo estimado de R\$ 296 milhões. Esses dados reforçam a necessidade de aprimoramento dos mecanismos de planejamento, controle e gestão da força de trabalho.





5. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

Considerando os achados da presente análise e os riscos estruturais identificados, propõem-se as seguintes medidas corretivas e preventivas para aprimorar a gestão de pessoal no âmbito do Poder Executivo Estadual, com destaque para as áreas mais críticas, como Educação e Saúde.

- 1) Atualize o plano de ação da SEDUC, conforme o item 28 do Parecer Prévio nº 55/2021, com cronograma, metas, prazos e responsáveis, inclusive com a previsão orçamentária e legal em PPA e LDO para concursos públicos periódicos.
- 2) Elabore e acompanhe os planos internos de controle e redução do absenteísmo nos órgãos com índices elevados, conforme análise apresentada no Tópico 3, deste relatório.
- 3) Determine à gestão da SES para que em conjunto com a CGE elabore plano de providências voltado à realização de concurso público, considerando a persistência de elevado número de vínculos temporários na Secretaria de Estado de Saúde, que atingiu 61,08% dos servidores ativos da Secretaria em 2024.

Nº	Ação Recomendada	Responsável Sugerido	Prazo Sugerido	Objetivo / Resultado Esperado	Impacto Esperado	Justificativa
1	Levantamento técnico da demanda de pessoal nas unidades regionais de saúde	UNISECI/SES e Coordenação de Gestão de Pessoas da SES	1º semestre de 2026	Dimensionar o quadro ideal de pessoal e identificar déficits	Base técnica para subsidiar concursos e otimizar distribuição de servidores	Etapa diagnóstica essencial que fundamenta todas as demais ações planejadas.
2	Reestruturação normativa e controle dos contratos temporários	SES, CGE-MT e PGE	1º semestre de 2026	Ajustar regras e limites para uso do vínculo temporário	Alinhamento com os princípios da legalidade e excepcionalidade	Corrige distorções no uso do vínculo temporário e estabelece critérios claros de utilização.
3	Elaboração de cronograma plurianual de concursos públicos	SES e SEPLAG	2º semestre de 2026	Planejamento contínuo e previsível para provimentos futuros	Redução da dependência de contratações precárias	Define o ritmo da substituição dos temporários com base no diagnóstico.





4	Previsão de concursos no PPA e LDO	SEPLAG e SES	PPA/LDO 2027 (elaboradas em 2026)	Garantir amparo legal e orçamentário para o provimento efetivo	Sustentação legal para recomposição do quadro de efetivos	Permite a viabilização financeira dos concursos previstos no cronograma.
5	Inclusão de metas de substituição de temporários nos PPCIs futuros	UNISECI/SES e CGE-MT	Ciclo PPCI 2026	Estabelecer plano com metas progressivas e responsáveis definidos	Controle da execução e responsabilização institucional	Formaliza os compromissos assumidos com base nas etapas anteriores.

6ª Secretaria de Controle Externo, 07 de maio de 2025.

(Assinatura Digital)

EDNEI ECKEL
AUDITOR PÚBLICO EXTERNO

