

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE ICAPUÍ –CE

**ESTUDO PRELIMINAR
FOLHA DE PESSOAL (SAÚDE)**

Icapuí CE, agosto de 2023

APRESENTAÇÃO

Este estudo objetiva analisar os dados da RCL (Receita Corrente Líquida) e a despesa com pessoal da saúde pelo município de Icapuí Ce. Evidenciamos o atual contexto do orçamento do município no que diz respeito a suas receitas e despesas, a evolução destas nos últimos nove anos e o detalhamento dos percentuais da saúde. Para tanto, recorreremos aos dados oficiais disponibilizados no portal da transparência municipal e federal, nas folhas de pessoal, dados do SIOPS (Sistema de Informações Sobre Orçamento Público em Saúde), e os documentos de execução orçamentária do município, bem como as prestações de conta e de gestão do governo nos últimos nove anos. O estudo aponta informações operacionais desses limites e despesas, bem como o cumprimento pelo município das prerrogativas necessárias para a saúde financeira preconizadas na LRF (Lei de Responsabilidade Fiscal). Além desses limites, apresentamos uma reflexão acerca dos dispositivos de controle de despesas, os vícios e adequações básicas necessárias para dirimir tais adversidades

Buscamos responder às seguintes perguntas: Os limites da LRF têm sido observados na execução orçamentária do município? Esses limites foram adequadamente dimensionados? Qual a evolução recente das despesas com pessoal e as perspectivas para os próximos anos? A proporcionalidade entre os recursos da saúde destinados a pagamento de pessoal e os demais custeios como manutenção do atendimento básico em saúde tem sido o suficiente para oferecer um serviço de qualidade a população?

O trabalho está dividido em três partes, além da introdução e conclusão. Na primeira parte, abordaremos os mecanismos institucionais de controle das despesas com pessoal, a partir de um breve retrospecto da evolução da RCL e a aplicação em folha de pagamento nos últimos nove anos, em seguida, analisaremos as especificidades da folha da saúde, e por fim, os apontamentos sobre as distorções, desproporcionalidades e mecanismos de melhorar a saúde financeira, garantindo os direitos dos servidores, assim como o atendimento de qualidade a população.

**COMPARATIVO DA RECEITA CORRENTE LÍQUIDA (RCL) E DESPESA
BRUTA COM PESSOAL
(2014-2022)**

O controle dos gastos públicos é o requisito fundamental para garantir o bom funcionamento dos serviços à população, para tanto, é preciso que haja o equilíbrio entre receita e despesa, com planejamento a curto, médio e longo prazo. Ao analisarmos os dados financeiros do município de Icapuí, de forma geral, percebemos a crescente evolução da RCL (Receita Corrente Líquida), entretanto, o aumento do número de servidores e os gastos com pessoal tem consumido boa parte desse percentual, impossibilitando uma destinação maior de recursos para as demais demandas da área. Nos últimos nove anos, a RCL teve uma evolução de 165%, saindo de 42.133.855,66 em 2014, para 109.088.571,86 em 2022/23. Entretanto, a despesa bruta com pessoal manteve um percentual de crescimento equivalente, passando de 27.867.272,65 em 2014 para 68.785.461,64 em 2022, em percentuais, evolução de 142%.

Fica evidenciado que a despesa com pessoal tem consumido boa parte do crescimento da RCL nos últimos anos, e o seu descontrole pode ter consequências nefastas à administração pública, aos servidores e população em geral. Comprometer a maior parte de sua receita disponível com pessoal, como está explícito, implica o comprometimento das políticas públicas, dada a insuficiência de recursos para as demais obrigações do ente. Outro problema decorrente da despesa com pessoal é a sua rigidez, em virtude da estabilidade no cargo gozada pelos servidores públicos. Ainda que haja, em alguns casos, a possibilidade de ajuste fiscal via demissão, o custo político de fazê-lo é alto. Daí porque é necessário impedir que essa despesa cresça acima de determinado limite. Dentro do bojo desse aumento de despesa com pessoal, pudemos identificar o alto número de contratações de pessoal temporários, concessões de diárias e gratificações, nomeações de novos servidores concursados, implementação de plano de cargos e carreiras da atividade, meio e saúde e principalmente os altos salários de algumas categorias em específico que compõem a folha da saúde. Nesse último quesito, podemos citar como exemplo a categoria de especialidade médica, que no ano de

2014 para 40 hs, tinha o vencimento inicial da carreira em 5.500,00 na referência 1, podendo chegar a 13.034,55 na referência 23, e no ano de 2023 esses valores evoluíram consideravelmente para 10.003,73 na referência 01, podendo chegar a 23.708,23 na referência 23. Acentuando que de acordo com o edital 001/2013, de 24/07/2013 que dispõe sobre o concurso público do município de Icapuí, ANEXO I dos Cargos de nível superior para médico PSF, graduado em medicina + registro no conselho de classe, 40 hs, constava o salário base de 5.500,00. Entretanto, ao analisar a folha de pagamento da saúde, dos últimos meses de 2023, identificamos profissionais da categoria citada recebendo salário acima do valor preconizado na última referência da carreira. A seguir utilizaremos a folha de um especialista médico, para tomar como exemplo.

■ DATA DE ADMISSÃO: 31/08/2015
 ■ VÍNCULO: EFETIVO
 ■ CARGO: ESP MEDICO EM SAUDE III CLASSE V REF 13
 ■ SETOR: SETOR: POSTO DE SAUDE SALGADIN

Opções para exportação

Informações salarial

Competência	Tipo folha	Salário base	Proventos
JANEIRO/2023	FOLHA NORMAL	R\$ 0,00	R\$ 22.312,40
FEVEREIRO/2023	FOLHA NORMAL	R\$ 0,00	R\$ 26.538,92
MARÇO/2023	FOLHA NORMAL	R\$ 0,00	R\$ 22.312,40
ABRIL/2023	FOLHA NORMAL	R\$ 0,00	R\$ 24.091,95
MAIO/2023	FOLHA NORMAL	R\$ 0,00	R\$ 32.122,60
JUNHO/2023	FOLHA NORMAL	R\$ 0,00	R\$ 24.091,95
JULHO/2023	FOLHA NORMAL	R\$ 0,00	R\$ 24.091,95

Ativar o Windows
Acesse Configurações para ativar o Windows

No gráfico e tabela abaixo podemos observar melhor os dados citados anteriormente sobre a evolução da RCL e gastos com pessoal.

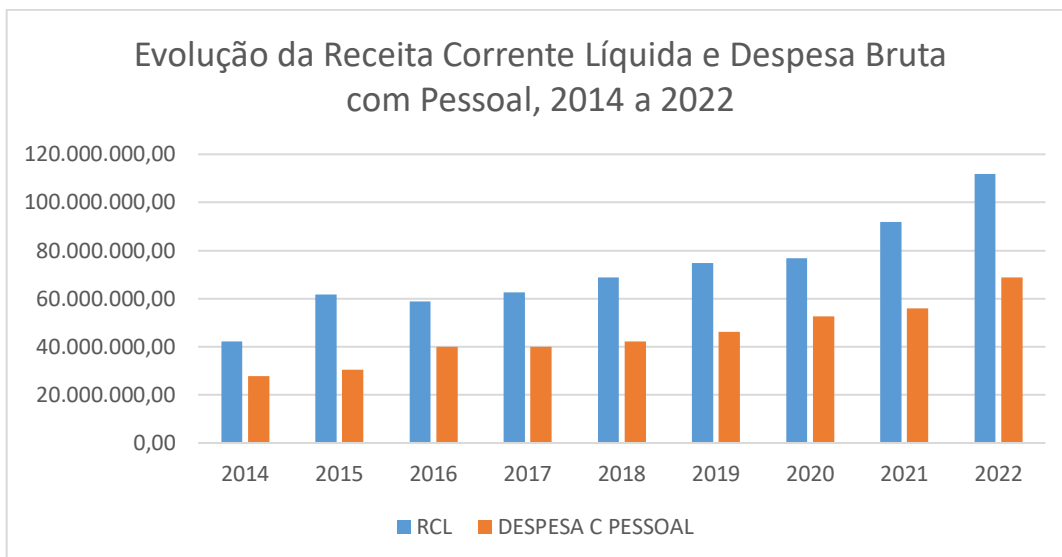


GRÁFICO 01

Tabela 1 RCL, DP e % sobre RCL

ANO	RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	DESPEZA BRUTA COM PESSOAL	% SOBRE RCL
2014	42.133.855,66	27.867.272,65	60,62%
2015	61.785.771,40	30.398.300,26	43,24%
2016	58.774.752,24	39.975.009,14	57,17%
2017	62.548.682,93	40.089.620,01	57,48%
2018	68.906.897,75	42.153.168,69	53,87%
2019	73.488.096,02	46.207.735,85	53,97%
2020	76.275.444,12	52.551.177,13	58,55%
2021	88.856.559,36	55.882.780,49	52,86%
2022	110.757.244,03	68.785.461,64	52,24%

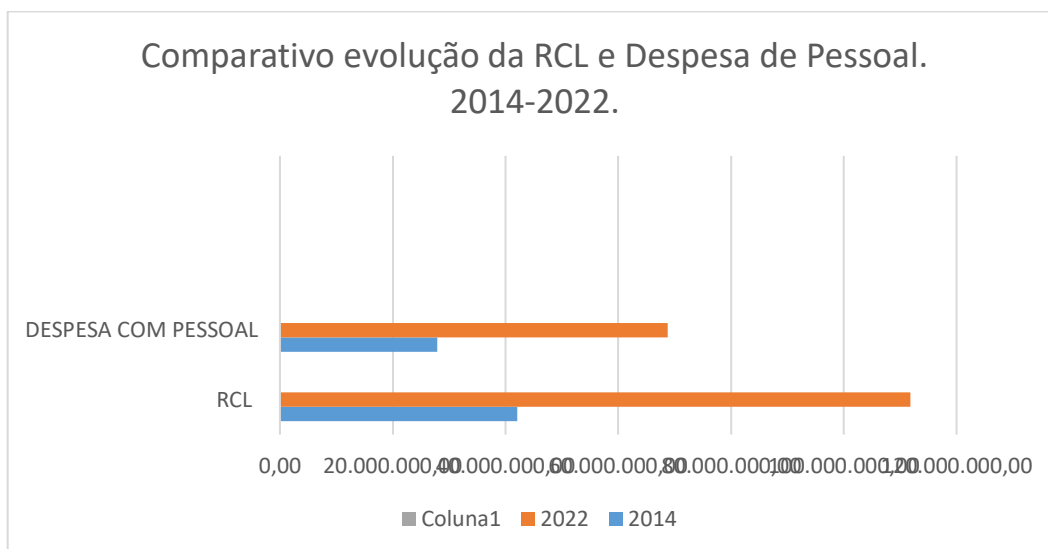


GRÁFICO 02

É importante frisar, como pode ser verificado na tabela 01, nos últimos nove anos, o município de Icapuí sempre esteve no limite prudencial ou acima na aplicação dos recursos da RCL com gasto de pessoal. Tendo atingido nos últimos 12 meses entre 2022 e 2023, o percentual recorde de 56,48%. Em números exatos, nos últimos 12 meses, de abril de 2022 a março de 2023, a RCL foi de 109.088.571,86, enquanto a despesa com pessoal, evoluiu para 61.608.778,85.

Faz-se necessário ressaltar que o município de Icapuí encontra-se há anos entre o limite prudencial e de alerta. De acordo com o art. 22 da LRF (Lei de Responsabilidade Fiscal), se a despesa com pessoal exceder tais limites, o município poderá sofrer sanções, como ser vedado: a) concessão de aumento ou adequação de remuneração a qualquer título, ressalvada a revisão geral anual da remuneração; b) criação de cargo, emprego ou função; c) alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa; d) provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título; e e) contratação de hora extra. Já o art. 59 da LRF prevê que os Tribunais de Contas alertarão os poderes quando constatarem que a despesa com pessoal excedeu o limite previsto. Tomando os dados aqui apresentados, constatamos anualmente o crescimento desproporcional entre RCL e Despesa com pessoal, principalmente quando observamos os quantitativos de servidores, com ênfase, os de contrato temporário.

APLICAÇÃO DO PERCENTUAL DA RCL EM SAÚDE 2014-2022

Nos dados a seguir, analisaremos a aplicação dos percentuais da RCL em saúde pelo município de Icapuí nos últimos 09 anos, demonstrando a curva de crescimento na destinação dos recursos e sua distribuição entre pagamento de pessoal, custeio e capital dos serviços básicos de saúde. Assim como, a evolução da destinação de tais recursos para pagamento de pessoal, em comparativo entre os anos de 2014 e atualmente (junho) de 2023.

Tais dados, demonstram o significativo aumento dos recursos da RCL destinados a saúde, entretanto, ao nos debruçar sobre o orçamento da pasta (saúde) fica evidenciado que, por mais que os percentuais tenham chegado ao 35% da RCL para a saúde, nos últimos 12 meses, por exemplo, 69,61% desse recurso foi utilizado para pagamento de pessoal.

Percentual da RCL aplicado em saúde	
ANO	% MINIMO
2014	27,21%
2015	25,28%
2016	29,65%
2017	28,99%
2018	24,95%
2019	28,68%
2020	34,06%
2021	31,32%
2022	34,01%

TABELA 02 PERCENTUAL DA RCL DESTINADA A SAÚDE

Fonte: siops.datasus.gov.br

No gráfico a seguir, essa observação ficará mais clara, ao analisarmos a evolução do quantitativo de servidores nos últimos meses de 2023, ao comparar com a evolução dos últimos anos, o descomedimento é ainda maior.

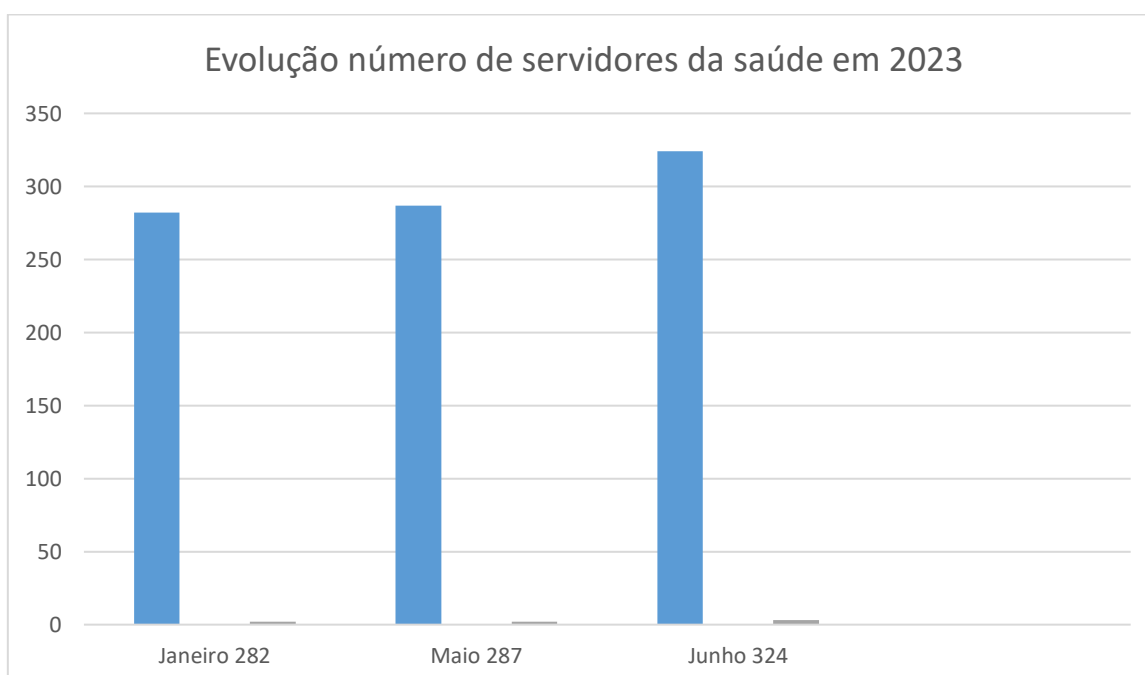


GRÁFICO 03

É perceptível a tendência de crescimento na contratação de pessoal na folha da saúde durante o ano de 2023, ainda no mês de junho o número ultrapassou

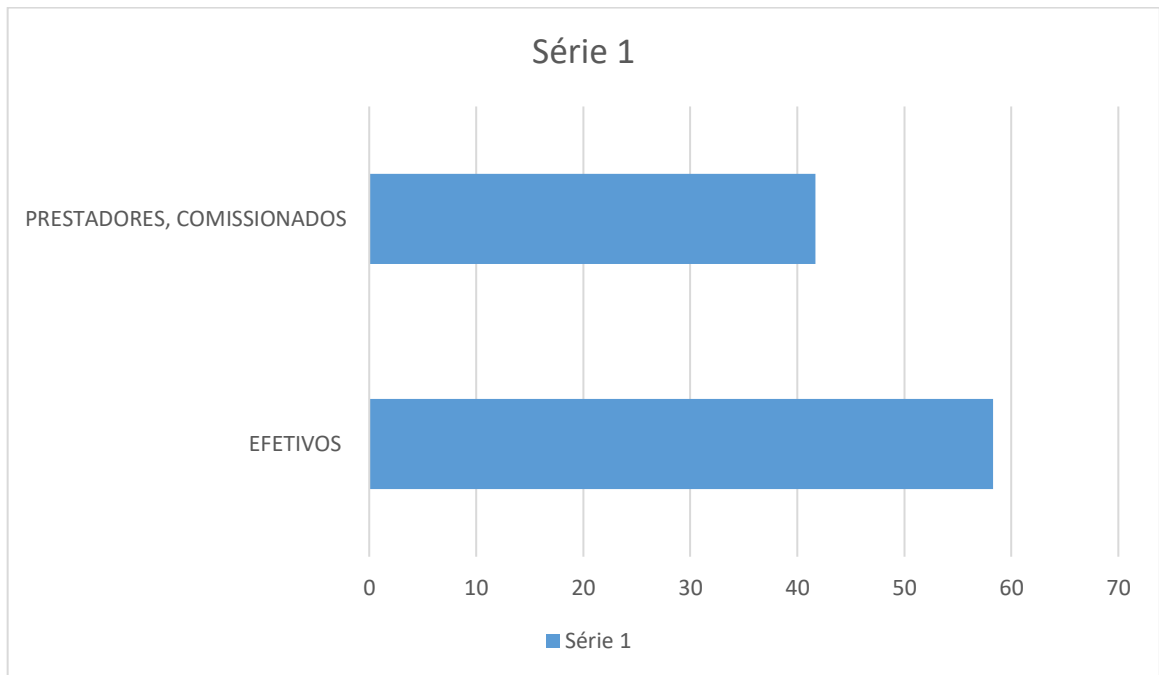
a casa dos **324** servidores, entre efetivos, prestadores e comissionados, gerando uma despesa no mês de junho em torno de **1.601.582,35**. Dos quais **17.802,40** refere-se ao pagamento da folha dos servidores da assistência farmacêutica, que totalizam **05** servidores, **533.486,69** são destinados para o pagamento dos funcionários que trabalham nas 08 UBS do município, que totalizam **117** servidores, já os servidores lotados na secretaria municipal de saúde, consomem **105.918,85**, distribuídos para **33** servidores, a folha do pessoal de vigilância em saúde é responsável por **215.861,54** e conta com **35** servidores, por último, a folha do Hospital Municipal, Caps, Samu e CRI, agregam **134** servidores, com um custo mensal de **728.513,84**. O detalhamento de tais dados indica claramente a proporção exorbitante dos recursos da saúde destinados para PESSOAL, o qual, poderá ter como consequência o esvaziamento da proporção destinada para execução de ações e serviços de atenção básica à **saúde**.

O alto volume de despesa com recursos humanos tem consumido de forma significativa toda a parcela destinada a saúde. Nos gráficos aqui apresentados, fica evidenciado o crescimento no número de contratação de prestadores de serviços, mesmo após a realização de dois concursos públicos para suprir essa carência, 2013-2021. Para se ter uma ideia, atualmente os prestadores de serviço e contratados representam 41,7% dos servidores da saúde, agravando o quadro de superlotação nos órgãos da saúde.

Seria adequado que tais órgãos desenvolvessem cálculos sobre o volume de trabalho em relação ao quantitativo de servidores. Além disso, tais cálculos deveriam ser feitos também por setores dentro dos órgãos, com o objetivo de permitir uma distribuição adequada de servidores nas diversas áreas administrativas e finalísticas, que atenuasse a folha de pessoal e assim proporcionasse um equilíbrio entre o número de servidores, prestação efetivo dos serviços e qualidade na oferta a população, com boas condições humanas, mas também materiais.

Para se ter uma ideia, ao compararmos a folha da educação com a da saúde, por exemplo, um professor com 10 anos de carreiras, nível IV (mestrado) Ref I, com 02 quinquênios, tem um salário equivalente ou bem menor do que

muitos servidores da saúde em início de carreira, em estágio probatório, que já são enquadrados em referências bem elevadas na carreira.



Em termos percentuais, os servidores efetivos correspondem a 58,3%, enquanto os contratados e comissionados ocupam 41,7 da folha da saúde, situação não muito diferente da que encontramos na folha da educação, no que diz respeito a superlotação dos órgãos e alto número de servidores prestadores de serviços e comissionados.

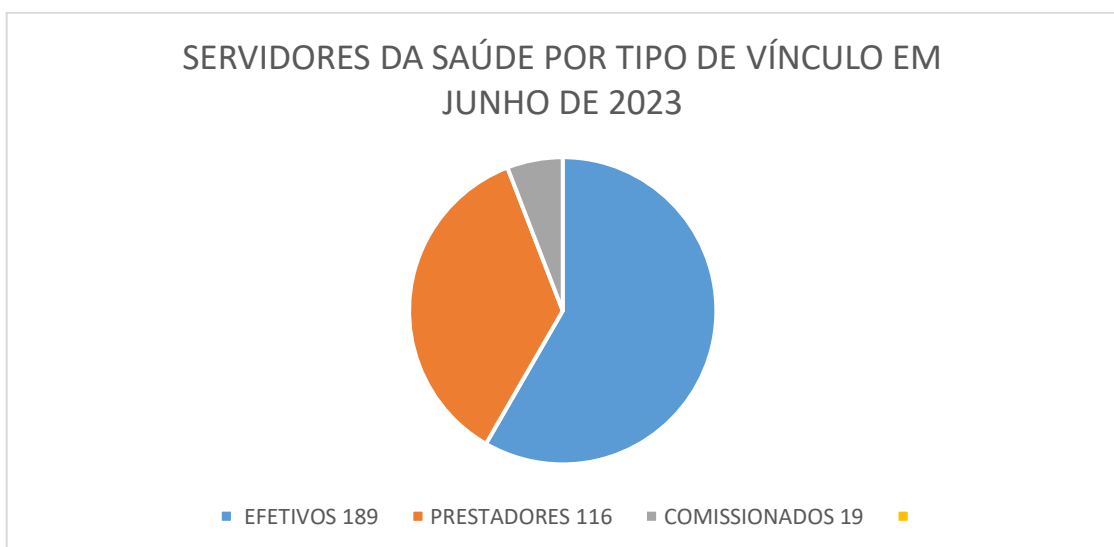


GRÁFICO 04

DETALHAMENTO POR SETOR:

1. Assistência farmacêutica

Itens	Profissionais	Folha Pessoal			
		Nº Profissional	Efetivos	Contratados	Nomeados
1	Assistência Farmacêutica	5	8.975,56	3.207,67	2.751,00
TOTAL		5	8.975,56	3.207,67	2.751,00

Total:14.934,13

2. Unidades Básica de Saúde UBS.

Itens	Estabelecimento de Saúde	Nº Prof.	Folha Pessoal		
			Efetivos	Contratados	Nomeados
1	UBS Belém	9	3.078,36	30.885,81	2.090,76
2	UBS Redonda	23	47.217,90	32.617,19	-
3	UBS Barreiras	13	10.797,54	37.044,36	2.090,76
4	UBS Mutamba	16	39.641,67	30.681,39	3.803,93
5	UBS Morro Alto	16	45.970,59	8.129,11	2.090,76
6	UBS Salgadinho	15	53.862,37	15.614,36	-
7	UBS Morro Pintado	11	9.350,52	35.251,35	2.090,76
8	UBS Peixe Gordo	13	34.206,22	11.604,27	2.090,76
9	Coordenação	1		4.522,07	
TOTAL		117	244.125,17	206.349,91	14.257,73

Total: 464.732,04

3. Hospital, Caps, CRI, policlínica, Samu e Melhor em casa:

Itens	Estabelecimento de Saúde	Nº Prof.	Folha Pessoal		
			Efetivos	Contratados	Nomeados
1	HOSPITAL	101	206.972,37	284.572,82	6.052,20
2	CAPS	13	40.435,83	22.251,29	-
3	CRI	8	35.065,77	4.000,00	2.751,00

4	POLICLINICA	1	-	2.107,79	-
5	MELHOR EM CASA	9	-	32.324,17	-
6	SAMU	2	3.916,07	-	-
TOTAL		134	286.390,04	345.256,07	8.803,20

Total: 640.449,30

4.0 Secretaria de Saúde

Itens	Estabelecimento de Saúde	Nº Prof.	Folha Pessoal		
			Efetivos	Contratados	Nomeados
1	Secretaria	33	64.449,13	10.252,82	21.540,36
TOTAL		33	64.449,13	10.252,82	21.540,36

Total: 96.242,21

5.0 Vigilância em Saúde

Itens	Estabelecimento de Saúde	Nº Prof.	Folha Pessoal		
			Efetivos	Contratados	Nomeados
1	Endemias	26	157.433,85	-	-
2	Vigilância Sanitária	6	12.740,59	-	2.200,80
3	Epidemiologia	1	4.494,64	-	-
4	Imunização	2	-	4.522,07	2.200,80
TOTAL		35	174.669,08	4.522,07	4.401,60

Total: 183.592,85

Entre várias percepções que podemos tomar dos dados de detalhamento do pessoal da saúde, o alto custo das UBS se destaca, são 117 funcionários distribuídos em 08 Unidades Básicas de Saúde, entendemos, em termos gerais, temos cerca de 15 funcionários por USB, entretanto, a UBS da comunidade de Redonda (corresponde a 02 UBS), representa em lotação real a maior dessa de servidores, são 22 servidores a disposição daquela unidade de saúde. Destes servidores, cerca de 60% são prestadores de serviço. Os servidores lotados no hospital municipal, CAPS, SAMU e MELHOR EM CASA, CRI e POLICLINICA totalizam cerca de 134. Destes, os efetivos são responsáveis por 286.390,04 da folha, e os contratados 345.256,07.

CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, resta evidenciado que o gestor público deve, dentre outras, ter atenção para as seguintes providências:

Recomenda-se, a princípio, que O gestor atue na prevenção dos excessos de gastos com pessoal, cumprindo, principalmente, com o limite de alerta preconizado na LRF e com o limite prudencial, evitando chegar ao limite global (54% da RCL, e, com isso, garantindo, um melhor controle fiscal.

Assim, o Gestor deve atentar pelo acautelamento como a melhor medida, evitando prejuízos às contas públicas, obtenção de garantias, recebimento de recursos, benefícios públicos, transferências voluntárias, contratações de operações de crédito e convênios, assim como evitando punições na esfera criminal que atinge o próprio gestor.

Para tanto, é muito importante a atenção aos cálculos do RGF e o acompanhamento quadrimestral. Assim como, ajustes e redimensionamento na rede de saúde municipal, no que diz respeito a reestruturação organizacional e dos mecanismos de lotação, enquadramento (respeito ao que preconiza o Plano de Cargos e Carreiras), progressões e reajustes salariais (principalmente nos altos salários, alguns ultrapassando bastante o teto salarial da última referência preconizado no PCCR (Médicos), estes, atualmente, responsáveis por um bom percentual dos recursos destinados a saúde, e como consequência, esvaziando os investimentos na estrutura física, medicamentos, aparelhos, etc. Primordiais na boa qualidade dos serviços à população.

Todavia, uma vez existente o desequilíbrio de despesas com pessoal, o gestor deve adotar medidas mais rígidas de contenção de despesa, tais como: a redução das despesas com cargos em comissão, prestadores de serviços e funções de confiança.

Por fim, vale destacar a que a presente orientação não tem por escopo esgotar toda a matéria atine aos limites de gastos com pessoal, mas apenas proporcionar algumas reflexões, à luz da legislação vigente.

FONTES:

BRASIL. **Lei Complementar n.º 101/2000**, de 04.05.2000. Lei de responsabilidade fiscal. Brasília, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/lcp101.htm>. Acesso em: 28 out. 2009.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 28 out. 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO CEARÁ. **Instrução n°03/2018** de 30.12.92. Disponível em: <<http://www.tcm.ce.gov.br/wp>.

TRIBUNAL DE CONTAS DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO CEARÁ. **Resolução n°222** de 1408.18. Disponível em: <<http://www.tcm.ce.gov.br/wp-content/upload>

SIOPS: Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Saúde

RGF- Relatório de Gestão Fiscal do município de Icapuí CE.

RREO- Relatório Resumido da Execução Orçamentária do município de Icapuí CE.

PCG – Prestação de contas do governo 2014/2022

PCS – Prestação de Contas de Gestão 2014/2022