

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

CARMEM BORGES ORTEGA

TENDÊNCIAS DE GASTOS COM PESSOAL DO HOSPITAL MARIA APARECIDA
PEDROSSIAN: PREVISÃO COM SÉRIES TEMPORAIS

ORIENTADOR: PROF. DR. ADRIANO MARCOS
RODRIGUES FIGUEIREDO

CAMPO GRANDE - MS

2024

Prof. Dr. Marcelo Augusto Santos Turine
Reitor da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prof. Dr. Cláudio César da Silva
Diretor da Escola de Administração e Negócios

Prof. Dr. Luiz Miguel Renda dos Santos
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

CARMEM BORGES ORTEGA

TENDÊNCIAS DE GASTOS COM PESSOAL DO HOSPITAL MARIA APARECIDA
PEDROSSIAN: PREVISÃO COM SÉRIES TEMPORAIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Ciências em Ciências Contábeis. Área de concentração: Contabilidade e Controladoria. Linha de pesquisa: Contabilidade Societária e Finanças. Versão Corrigida.

ORIENTADOR: PROF. DR ADRIANO MARCOS
RODRIGUES FIGUEIREDO

CAMPO GRANDE - MS

2024

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha de Identificação elaborada pelo autor via Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFMS

Borges Ortega, Carmem.

Tendências de gastos com pessoal do Hospital Maria Aparecida Pedrossian: previsão com séries temporais / Carmem Borges Ortega; orientador Adriano Marcos Rodrigues Figueiredo. Campo Grande, 2024.
97 f.

Dissertação (Mestrado Acadêmico) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Escola de Administração e Negócios, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande (MS), 2024.

1. Tendências de gastos com pessoal do Hospital Maria Aparecida Pedrossian: previsão com séries temporais. I. Rodrigues Figueiredo, Adriano Marcos, orient. II. Tendências de gastos com pessoal do Hospital Maria Aparecida Pedrossian: previsão com séries temporais, título.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Carmem Borges Ortega. Tendências de gastos com pessoal do Hospital Maria Aparecida Pedrossian: previsão com séries temporais.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Área de Concentração: Contabilidade e Controladoria

Aprovada em: **03 de setembro de 2024 - RESOLUÇÃO N° 407-CPOS-CCO/ESAN/UFMS, DE 09 DE SETEMBRO DE 2024, BO UFMS 8376, 11.09.2024.**

Banca examinadora

Prof. Dr. Cláudio César da Silva

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Membro Titular Externo

Prof. Dr. Prof. Dr. Luiz Miguel Renda dos Santos

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Membro Titular Interno

Prof. Dr. Adriano Marcos Rodrigues Figueiredo

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

Àqueles que representam a minha vida neste mundo, meus pais, Felício e Regina.
Obrigada por vocês permitirem que eu aqui estivesse e por acreditarem que eu conseguiria.

Dedico

Agradecimentos

A conclusão desta dissertação representa a conquista de uma longa jornada de aprendizagem e crescimento pessoal e profissional. Gostaria de expressar minha sincera gratidão a todas as pessoas que, de diferentes maneiras, apoiaram-me para a realização deste trabalho.

À Deus e à Nossa Senhora, que me guiaram, principalmente nos momentos em que pensei em desistir.

Aos membros da banca examinadora, Prof. Dr. Luiz Miguel Renda dos Santos e Prof. Dr. Cláudio César da Silva, por aceitarem o convite para avaliar esta dissertação e as importantes contribuições feitas durante a qualificação e a defesa.

Agradeço, também, aos meus professores e colegas do programa de pós-graduação, que compartilharam seus conhecimentos, incentivaram debates enriquecedores e ofereceram apoio em momentos desafiadores. Também aos professores Milton Augusto P. Mariani, Marcelo Ribeiro e Ana Denise R. M. Maldonado, agradeço pelos incentivos.

A trajetória foi marcada por momentos difíceis, mas persistentes. Tenho uma dívida de gratidão com muitos que acreditaram que eu poderia, mesmo quando eu mesma não acreditei. Em especial, Aline Camargo e Jeová Queiroz de Vilhena Filho, obrigada pelas muitas conversas em muitos dos meus momentos mais difíceis durante este mestrado. À minha amiga, Inez Ricarte de Souza, pela paciência, e por nunca desistir de demonstrar seu apoio. João Henrique de Souza Zupirolli e Marlos da Silva Pereira, o auxílio, ajuda e participação de vocês foram imprescindíveis e a Samuel Farias Milanez, a sua compreensão quando precisei ausentar-me no trabalho.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Adriano Marcos Rodrigues Figueiredo, pela paciência, compreensão e auxílio, que desenvolveu, para a realização deste trabalho.

A todos vocês, meu muito obrigada!!!

“Feliz é aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina.
(*Cora Coralina*)

RESUMO

ORTEGA, Carmem Borges. **Tendências de gastos com pessoal do Hospital Maria Aparecida Pedrossian: previsão com séries temporais.** Dissertação de Mestrado. Escola de Administração e Negócios – ESAN, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS, Campo Grande, MS, Brasil. Orientador: Prof. Dr. Adriano Marcos Rodrigues Figueiredo.

No contexto da gestão da Ebserh, a questão da pesquisa é: qual é a tendência dos gastos de pessoal previstos no Hospital Maria Aparecida Pedrossian (Humap-UFMS/Ebserh)? O objetivo geral é analisar a tendência dos gastos de pessoal no Humap por meio de previsões, no período de 2015 a 2022. Ao longo de décadas, a evolução da gestão estratégica de pessoas trouxe um caráter mais estratégico, essencial para decisões, ações e direcionamento da organização. As transformações, as inovações e a qualidade de vida na gestão de despesas de pessoal são cada vez mais caracterizadas por processos que envolvem uma série de desafios e oportunidades. O impacto das despesas com a folha de pagamento está associado ao estilo de gestão adotado e aos objetivos do Estado na provisão de bens públicos. A pesquisa busca atender à crescente necessidade de transparência dos resultados efetivos dos gastos públicos à sociedade. O intuito deste estudo foi realizar uma pesquisa dos dados de gastos de pessoal, tendo como base as políticas públicas aplicadas, de forma a oferecer, aos gestores da organização hospitalar, subsídios aos mecanismos de forma econômica e eficiente, para que se possa explorar a qualidade e a melhoria dos serviços, harmonizados às necessidades da população assistida. Utilizou-se a abordagem quantitativa a partir da análise dos relatórios da execução das folhas de pagamento do período de 2015 (início das atividades da Ebserh no Humap-UFMS) a 2022. Construíram-se indicadores para análise temporal com combinação de métodos estatísticos de previsão, comparando os valores encontrados com o resultado primário, para um possível uso na previsão de valores futuros que permita saber qual será a tendência da folha de pagamento. Tal análise permitirá que os gestores realizem projeções para novas contratações com negociações junto ao Governo Federal, a partir dos padrões observados nos dados históricos. Os dados da pesquisa abrangem as folhas de pagamento e a amostragem utilizada no estudo, incluindo Demonstrativos de Despesas de Pessoal – DDP, na classificação contábil 3.3190.11 – Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil, no que se refere à folha de pagamento mensal das rubricas de salário – CLT (00003), remuneração função de confiança CLT (00269), gratificação cargo comissionado – CLT (00301) e substituições (00024). Os dados foram extraídos do SIAPE e dos dados mensais do SIGP Menthor, em valores nominais expressos na moeda nacional. Dessa forma, utilizou-se a combinação de métodos estatísticos de previsão, a saber: ETS, Theta, ARIMA, NNAR, TBATS e STL. Como resultado, obteve-se um modelo de

previsão do desempenho com gastos de pessoal do Humap, a partir dos padrões observados nos dados históricos, para medir a variabilidade e poder modelar as diretrizes de quantidade de pessoal, para que essas variações não afetem as ações contínuas que proporcionam as melhorias dos serviços públicos prestados à sociedade, cotidianamente com proposta de previsão para um período de até 24 meses da base coletada. A utilização dos métodos contribui para uma previsão mais precisa, que procura medir com mais facilidade, compreender a variabilidade, e pode modelar as diretrizes de quantidade de pessoal, para que as variações não afetem as ações contínuas que proporcionam as transformações, inovações, a valorização e a melhoria dos serviços públicos prestados à sociedade. Os resultados pelo método Theta (o mais eficiente conforme testes de acurácia) estimam que, em dezembro de 2024, o montante de vencimentos seja na ordem de R\$ 8.924.291,15. Isso significa que: 1- os funcionários devam ser mais eficientes, para que se apropriem de melhores aumentos; 2- deve haver um aumento na contratação de funcionários nessa ordem; 3- uma relação qualquer entre os itens 1 e 2. Uma política pública que se respalde nas despesas de pessoal deve identificar os gargalos de atendimento consoante uma análise mais aprofundada - quantitativo de cargos específicos e suas remunerações - para estabelecer a proporção adequada entre reajuste salarial e contratação de mão-de-obra. A retenção de talentos se torna crucial, sendo necessário implementar estratégias que melhorem as condições de trabalho e incentivem os profissionais a permanecerem na Instituição. As projeções futuras para os gastos com pessoal no Hospital Universitário Maria Aparecida Pedrossian (Humap), para os anos de 2023 e 2024, indicam um crescimento moderado. Este aumento é consistente com as tendências observadas nos anos anteriores e reflete a necessidade contínua de ajustes orçamentários para acomodar novas contratações e reajustes salariais. A gestão de recursos humanos precisará adaptar-se a essas mudanças, influenciando decisões estratégicas sobre contratação, treinamento e alocação de pessoal.

Palavras-chave: Análise de Séries Temporais; Tendências de Gastos de Pessoal; Políticas Públicas na Saúde, HUMAP; Hospitais Universitários.

ABSTRACT

ORTEGA, Carmem Borges. Trends in personnel expenditures of the **Maria Aparecida Pedrossian Hospital: a time series forecast**. Master's Dissertation. School of Administration and Business – ESAN, Federal University of Mato Grosso do Sul – UFMS, Campo Grande, MS, Brazil. Advisor: Prof. Dr. Adriano Marcos Rodrigues Figueiredo.

This work questions what is the trend in personnel expenditure of the Maria Aparecida Pedrossian University Hospital (Humap-UFMS/Ebserh)? The main goal is to make an analysis of the trend in personnel expenses at the Humap using time series forecasts, focusing on the payroll from 2015 to 2022. Over decades, the evolution of strategic human resource management has brought a more strategic character essential for decision-making, actions, and organizational direction. Transformations, innovations, and quality of life in managing personnel expenses are increasingly characterized by processes that involve a series of challenges and opportunities. The impact of payroll expenses is associated with the management style adopted and the State's objectives in providing public goods. The research aims at the growing need to maintain transparency in the effective results of public spending to society. This study provides insights to hospital organization managers with economic and efficient mechanisms to explore the quality and improvement of services, aligned with the needs of the assisted population. A quantitative approach was used, analyzing the payroll reports from 2015 (the start of Ebserh's activities at Humap-UFMS) to 2022, to compute time series indicators, forecasting with a combination of statistical methods, which allow managers to make projections for new hires with negotiations with the Federal Government, based on patterns observed in historical data. The research data covered the payrolls and the sampling used in the study, specifically Personnel Expenses Statements (DDP) under the accounting classification 3.3190.11 - Fixed Salaries and Benefits - Civil Personnel, concerning the monthly payroll of salary items - CLT (00003), remuneration for trusted positions CLT (00269), commission position bonus - CLT (00301), and substitutions (00024), linked to the payroll for a time series. The data were extracted from SIAPE and the monthly data from SIGP Menthor, in nominal values expressed in the national currency. The forecast involved a combination of statistical forecasting methods (ETS, Theta, ARIMA, NNAR, TBATS, and STL). The dynamics of personnel expense performance at Humap, which began operations in 2015, were analyzed. As a result, a forecasting model for personnel expenses at Humap was obtained to support public policies in the personnel area, allowing managers to project new hires with negotiations with the Federal Government, based on historical data patterns to measure variability and model personnel quantity guidelines, so that these variations do not affect continuous actions that

improve the public services provided to society daily, with a forecasting proposal for up to 24 months from the collected data. The use of these methods contributes to more accurate forecasting, based on research data that seeks to measure and understand variability more easily and to model personnel quantity guidelines, so that variations do not affect continuous actions that provide transformations, innovations, valuation, and improvement of public services provided to society. The data from the Theta method (the most accurate) estimate that by December 2024, the number of maturities will be around R\$ 8,924,291.15. This means that: 1- employees must be more efficient in order to secure better raises; 2- there should be an increase in the hiring of employees at this level; 3- some relationship between items 1 and 2. A public policy based on personnel expenses must identify bottlenecks in service, according to a more in-depth analysis – quantitative data on specific positions and their salaries – to establish the proper balance between salary adjustments and workforce hiring. Talent retention becomes crucial, requiring the implementation of strategies that improve working conditions and encourage professionals to remain at the institution. Future projections for personnel expenses at the Maria Aparecida Pedrossian University Hospital (Humap) for the years 2023 and 2024 indicate moderate growth. This increase is consistent with trends observed in previous years and reflects the ongoing need for budget adjustments to accommodate new hires and salary increases. Human resource management will need to adapt to these changes, influencing strategic decisions about hiring, training, and personnel allocation.

Keywords: Analysis of Time Series; Personnel Spending Trends; Public Health Policies, HUMAP; University Hospitals.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Histórico do sistema saúde no Brasil.....	33
Quadro 2 - Recursos humanos por vínculo, Humap, 2019-22.....	44
Quadro 3 - Dados de atendimentos prestados, Humap, 2015-23	46
Quadro 4 - Informações financeiras Convênio 01/2017, Humap.....	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Série dos vencimentos na folha de pagamento da Ebserh, amostra treino e teste, 2015-2022.....	54
Figura 2 - Projeções de Modelos de Séries Temporais para Vencimentos na Folha de Pagamento Ebserh, 2015-2022.....	55
Figura 3 - Projeção de vencimentos futuros na folha de pagamento Humap com intervalo de confiança, método Theta, 2015-2024.....	58
Figura 4 - Gráfico da estimativa final com série completa, método Theta.	59
Figura 5 - Termo de compromisso para utilização de informações de banco de dados... 	94
Figura 6 - Carta de anuência institucional.....	95
Figura 7 - Aprovação institucional do projeto de pesquisa	95
Figura 8 - Mapa estratégico do Humap.....	96
Figura 9 - Indicadores, metas e projetos estratégicos, Humap-UFMS, 2021 - 2023	96
Figura 10 - Informações - resumo técnico, Ebserh, 2022.....	97
Figura 11 – Mapa de hospitais universitários federais, Rede Ebserh, 2023	97

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estatística descritiva dos vínculos e vencimentos.....	53
Tabela 2 - Acurácia dos métodos na amostra teste para a série dos vencimentos.....	56
Tabela 3 - Estimativas do método Theta na amostra completa da série dos vencimentos, 2023-24, em reais de julho de 2023.....	57
Tabela 4 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2015.....	68
Tabela 5 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2015 (conclusão).....	69
Tabela 6 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2016.....	69
Tabela 7 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2016 (conclusão).....	70
Tabela 8 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2017.....	71
Tabela 9 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2017 (conclusão).....	72
Tabela 10 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2018.....	72
Tabela 11 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2018 (Conclusão).....	73
Tabela 12 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2019.....	73
Tabela 13 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2019 (conclusão).....	74
Tabela 14 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2020.....	74
Tabela15 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2020 (conclusão).....	75
Tabela16 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2021.....	75
Tabela 17 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2021.....	76
Tabela 18 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2022.....	77
Tabela19 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2022 (Conclusão).....	78
Tabela20 – Distribuição total vencimentos folha de pagamento por total de funcionários – 2015 a 2022.....	78
Tabela21 – Distribuição total vencimentos folha de pagamento por total de funcionários – 2015 a 2022 (continuação).....	79
Tabela22 – Distribuição total vencimentos folha de pagamento por total de funcionários – 2015 a 2022 (conclusão).....	80
Tabela23 – Distribuição total vencimentos mensais e número de vínculos 2015 a 2022 – deflacionado.....	81
Tabela24 – Distribuição total vencimentos mensais e número de vínculos 2015 a 2022 – deflacionado (Continuação).....	82

Tabela25 – Distribuição total vencimentos mensais e número de vínculos 2015 a 2022 – deflacionado (Continuação)	83
Tabela26 – Distribuição total vencimentos mensais e número de vínculos 2015 a 2022 – deflacionado (Conclusão)	84
Tabela27 - Distribuição total bruto folha de pagamento por total bruto por classificação contábil – 2015 a 2022	85
Tabela28 - Distribuição total bruto folha de pagamento por total bruto por classificação contábil – 2015 a 2022 (continua)	86
Tabela29 - Distribuição total bruto folha de pagamento por total bruto por classificação contábil – 2015 a 2022 (continuação)	87
Tabela30 - Distribuição total bruto folha de pagamento por total bruto por classificação contábil – 2015 a 2022 (Conclusão)	88
Tabela31 - Resumo despesa orçamentária nacional	89
Tabela32 - Resumo despesa orçamentária nacional (continua)	90
Tabela33 - Resumo despesa orçamentária nacional (conclusão)	91
Tabela34 - Resumo despesa orçamentária nacional	92
Tabela35 - Resumo despesa orçamentária nacional	92
Tabela36 - Resumo despesa orçamentária nacional	93
Tabela37 - Porcentagem orçamento realizado (com relação ao orçamento atualizado) .	93

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APS	Atenção Primária à Saúde (APS)
ARIMA	Autorregressivo integrado com médias móveis (Autoregressive Integrated Moving Averages)
AR	Autoregressão
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNES	Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde
DDP	Demonstrativo de Despesas de Pessoal
DIVGP	Divisão de Gestão de Pessoas
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
EMV	Estimativa de Máxima Verossimilhança
ETS	Erro, Tendência e Sazonalidade (Error, Trend, Season)
HUMAP	Hospital Maria Aparecida Pedrossian
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística
I	Integração
MA	Média Móvel
MAPE	Média - Percentual Absoluta do Erro (Mean Absolute Percentage Error)
RJU	Regime Jurídico Único
RMSE	Raiz Do Erro De Simulação Quadrático Médio
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SIAFI	Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SIDRA	Sistema IBGE de Recuperação Automática
SIGP Mentor	Sistema de Informações Gerenciais de Pessoal
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
ST	Sazonalidade - Tendência
THETA	
TG	Tesouro Gerencial
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	19
1.1	Objetivos e natureza de pesquisa.....	25
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	28
2.1	Políticas públicas dos serviços na saúde e gastos de pessoal	29
2.2	Séries Temporais e Métodos de Previsão.....	36
2.2.1	Método ARIMA – Autoregressive Integrated Moving Average.....	37
2.2.2	Método ETS – Error – Trend – Seasonal	38
2.2.3	Método Theta	39
2.2.4	<i>Neural network autoregressive - NNAR</i>.....	40
2.2.5	Trigonométrica, transformação Box-Cox, erros ARMA, tendência e componentes sazonais" - TBATS	41
2.2.6	Seasonal-trend decomposition procedure based on loess - STL	41
2.2.7	Combinação por média das previsões dos diferentes métodos	42
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	43
3.1	Cenário Institucional do Humap inserido na sociedade sul-mato-grossense.....	43
3.2	Procedimentos de coleta de dados	47
3.3	Determinação da elaboração da série temporal.....	48
3.4	Procedimentos de análise	50
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	53
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
	REFERÊNCIAS	63
	APÊNDICES.....	68
	ANEXOS	94

1 INTRODUÇÃO

O conhecimento sobre a área de gestão de pessoas, há tempos, é baseado em técnicas para o desenvolvimento do capital humano. Ao longo de décadas, a evolução da gestão estratégica de pessoas trouxe, de fato, um caráter mais estratégico, essencial para decisões, ações e direcionamento da organização. Anteriormente, a parte burocrática era a mais essencial da relação empregado/empregador e, atualmente, a preocupação é obter uma melhor qualidade de vida.

As necessidades centravam-se nos conhecimentos e práticas legais e, conforme Marras (2001), na terceira fase, a tecnicista (1950 - 1965), houve outra mudança significativa. Nesse sentido, em tempos modernos, ajustados às questões legalistas, busca-se por gestões equilibradas e de fácil acesso aos conceitos, suas praticidades e uma transparência de fácil compreensão aos usuários, bem como, à sociedade quando de suas publicações. A globalização trouxe a necessidade de modernização da Administração Pública nos países em crescimento, incluindo a implementação de medidas voltadas para a inserção da austeridade (Sousa, 2018).

Nesse contexto, a implementação de melhorias com estratégias para fornecer qualidade nos atendimentos, nas assistências, aprimorando estratégias de atuação e organizacionais, tendo sido possível, mais recentemente, um avanço na conexão e mobilidade, resultando transformações com maior confiabilidade, eficiência e eficácia nessas novas referências de gestão.

A gestão de pessoas tem como base a utilização de técnicas para o desenvolvimento do capital humano e das organizações, como capacitação e atualização profissional. Nesse sentido, a gestão de pessoas na área da saúde está relacionada à qualidade, à capacidade e ao nível de satisfação da população atendida e dos profissionais de saúde, sendo um direito garantido pela constituição (Sela; Soares, 2014; Silva; Leite; Rodrigues, 2016).

No artigo 196 da constituição brasileira, a saúde é direito de todos e dever do Estado, seu acesso deve ser universal e igualitário. No que se refere ao conjunto de ações e serviços de saúde para alcançar os direitos constitucionais, foi instituído o Sistema Único de Saúde (SUS), na retomada da democracia brasileira pela lei nº 8.080 em 1990, prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, mantidas com investimento Público (Brasil, 1988; 1990).

Referente aos investimentos públicos na saúde, o orçamento previsto em lei é composto em 15% do produto da arrecadação dos impostos dos municípios, 12% dos estados e 15% da União (Brasil, 1988; 2015). Esses recursos orçamentários são alocados e distribuídos para o

financiamento da saúde por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), diferentemente das fontes do Orçamento da Seguridade Social (OSS).

A Constituição de 1988, adotou a seguridade social de um orçamento próprio, o OSS. Esse orçamento tem como fontes: I – O faturamento das empresas, por meio da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins), que substituiu o antigo Fundo de Investimento Social (Finsocial); II – O Programa de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/Pasep); III – O lucro líquido das empresas com a criação da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL); IV – Uma parcela da receita de concursos de prognósticos e receitas próprias; e V – Contribuição sobre a folha de pagamento das empresas, apresentando desafios para sua gestão (Brasil, 2013).

Referente à gestão desse orçamento, alguns desafios encontrados na literatura científica se referem aos convênios, terceirização, folha de pagamento, treinamento e à contratação de pessoal, que exigem investimento contínuo para atendimento das necessidades sociais e legais (Kashiwakura; Gonçalves, 2021). Outros desafios são o avanço tecnológico, o aumento com as despesas derivadas desse avanço, o alto custo dos medicamentos, o envelhecimento da população e a constante demanda da sociedade em busca por serviços de saúde mais acessíveis (Ministério da Saúde, 2015).

Para Lopes (2017), esses desafios refletem nos tamanhos das filas de atendimentos, exames, cirurgias, na quantidade de vagas de leito, na disponibilidade dos medicamentos, na capacidade e qualidade e no nível de satisfação dos atendimentos do sistema de saúde. Um argumento que contextualiza essa problemática é a Emenda Constitucional do Teto dos Gastos Públicos (EC 95/2016), que congelou por 20 anos os investimentos públicos em diversos setores, incluindo a saúde, portanto o SUS e as instituições a ele ligadas (Brasil, 2016).

A relevância dessa pesquisa é dada ao considerar a saúde como um setor que produz renda e riqueza, responsável por 6% do Produto Interno Bruto (PIB) (Ministério da Saúde, 2013). Além de interesses financeiros, o SUS está presente em todos os 5.570 municípios brasileiros, em que mais de um terço deles não contam com atendimentos médicos privados, beneficiando cerca de 180 milhões de brasileiros, realizando, anualmente, cerca de 2,8 bilhões de atendimentos, desde procedimentos ambulatoriais simples a atendimentos de alta complexidade, como transplantes de órgãos (Fiocruz, 2023).

Alguns dos desafios de investimentos públicos na saúde aplicados à gestão de pessoas estão relacionados à insatisfação do trabalhador da saúde e a de seus usuários/pacientes. Quanto aos profissionais da saúde, sua insatisfação é referente ao salário, condições de saúde e segurança no trabalho, em contrapartida às responsabilidades assumidas (Guedes *et al.*, 2013).

Em relação à insatisfação dos usuários do SUS, o atendimento é avaliado como demorado e burocrático, desde o agendamento até o dia da consulta (Lopes, 2017).

Os usuários atribuem as dificuldades apresentadas à falta de profissionais médicos, à falta de vagas para consultas agendadas, ao tamanho das filas de espera para atendimento médico, ao atraso no encaminhamento de exames e especialidades, à falta de medicamentos, às unidades de saúde com espaço físico inadequado ou sucateado, à falta de materiais, entre outros (Medeiros *et al.*, 2007; Almeida; Alves; Leite, 2010). Os usuários também relatam a importância da gratuidade dos atendimentos, o acolhimento dos trabalhadores do SUS, a escuta humanizada, a qualificação dos profissionais, a integração da equipe e a sequência quando um tratamento é iniciado (Berto *et al.*, 2016).

No contexto de Mato Grosso do Sul, a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh exerce suas atividades no Hospital Maria Aparecida Pedrossian – Humap, hospital vinculado à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS, em seu campus, localizado na cidade de Campo Grande. O Humap é uma referência estadual em doenças infectocontagiosas e procedimentos de alta complexidade no tratamento de pacientes com HIV, cirurgias cardiovasculares, hemodiálise e neurologia, gestação de alto risco, tomografia e outros tratamentos ligados ao SUS (Humap, 2023).

Nesse contexto da gestão da Ebserh, a questão desta pesquisa é: qual a tendência dos gastos de pessoal previstos no Humap? E, nesse viés, o objetivo é analisar a tendência dos gastos de pessoal no Humap por intermédio de previsões com séries temporais. O recorte, do período de 2015 a 2022, dá-se pela acessibilidade aos dados e ao hospital, pelo contato de um dos pesquisadores.

A atualidade do tema é suportada pelo novo Programa de Aceleração do Crescimento (PAC III), com destaque para a destinação de 30,5 bilhões de reais para a saúde até 2026 (Brasil, 2023). Assim, é relevante pontuar os investimentos para a melhoria não só de infraestrutura, mas no desempenho com despesa de pessoal para melhores condições de trabalho e de atendimento.

A globalização da economia e abertura de interdependência econômica, para a administração pública, precisa estar alinhada às relações de gestão e aos impactos das políticas públicas. As transformações, as inovações e a qualidade de vida para uma gestão de gastos de pessoal se caracterizam cada dia mais em processos de uma série de desafios e oportunidades, que sejam transparentes e coerentes com os interesses da sociedade.

Neste sentido, ao tratar do gerenciamento dos recursos públicos, das políticas públicas, buscou-se a verificação quanto a evolução contábil voltada à política pública da gestão de gastos

de pessoal da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Ebserh, em sua filial instalada na cidade de Campo Grande, no estado de Mato Grosso do Sul, exercendo suas atividades no Hospital Maria Aparecida Pedrossian – Humap-UFMS/Ebserh.

Com base nos dados de dezembro/2021, o Humap-UFMS/Ebserh contava com o quantitativo físico de 1.000 agentes públicos lotados no hospital, efetivos da Ebserh. Tem, ainda, aproximadamente, 449 servidores efetivos da UFMS, que se encontram, atualmente, cedidos exercendo atividades relacionadas ao objeto da Ebserh, para a realização de atividades de assistência à saúde e administrativas, considerando autorização específica. Deste total de servidores da UFMS, 23 são servidores efetivos, cedidos, os quais ocupam funções gratificadas na Ebserh.

O Humap-UFMS/Ebserh, a depender das autorizações específicas, realiza Processo Seletivo Simplificado. No que se refere ao primeiro Processo Seletivo, para a contratação de agentes públicos para o Humap-UFMS/Ebserh, ocorreu pelo Concurso nº 09/2014 - Humap-UFMS.

A Ebserh foi criada por intermédio da Lei nº 12.550, 15 de dezembro de 2011, com a “finalidade da prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade”. Do ponto de vista estrutural, e o que trata o art. 6º da citada Lei, a Ebserh “[...] respeitado o princípio da autonomia universitária, poderá prestar os serviços relacionados às suas competências mediante contrato com as instituições federais de ensino ou instituições congêneres” (Brasil, 2011).

Isto posto, serão pesquisadas as atuais características e as tendências dos gastos de pessoal e como isso impacta os recursos orçamentários, recursos esses oriundos de dotações consignadas no orçamento da União.

A forma sobre a qual a Ebserh foi estruturada gerou, e ainda gera, inúmeros debates, controvérsias, principalmente, quando se depara com as separações de regimes trabalhistas atualmente vigentes no âmbito da administração pública. Isto decorre do fato de que seus colaboradores, atualmente, ainda estão sob dois regimes, sendo o Regime Jurídico Único - RJU, que rege os servidores públicos federais (servidores titulares de cargo efetivo em exercício na instituição federal de ensino ou instituição congênera que exerçam atividades relacionadas ao objeto da Ebserh), bem como os trabalhadores, contratados diretamente pela Ebserh, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Ainda que regido pelo regime trabalhista da CLT, a seleção de novos funcionários segue o mesmo rito dos servidores públicos federais, ou seja, está condicionada à prévia aprovação

pela seleção em concurso público. Este se caracteriza pela classificação através de provas de conhecimentos gerais e específicos, a depender do cargo disponível na referida seleção e para qual os cidadãos interessados se submetem.

A repercussão que se tem acerca dos concursos públicos, ainda hoje no Brasil, está atribuída ao alto índice de desemprego no Brasil. Segundo o que consta dos dados do IBGE (2023)¹, atualmente, quase 12% da população efetivamente ativa está desempregada, constituindo-se em uma das principais procuras pelos concursos públicos, na busca pelo ingresso no serviço público para obter uma estabilidade de emprego, tecnicamente garantida.

Um dos principais desafios enfrentados por muitas pessoas, em busca de melhores oportunidades de emprego, é a barreira socioeconômica que pode estar relacionada à falta de acesso aos recursos educacionais de qualidade, à discriminação socioeconômica, ao acesso limitado a redes de contatos profissionais e a outras desigualdades que afetam o acesso ao mercado de trabalho.

Ao abordar sobre a barreira socioeconômica e promover um ambiente mais inclusivo, a administração pública pode contribuir, significativamente, para melhorar as oportunidades de emprego e a qualidade de vida de muitos cidadãos. Isso cria um cenário mais equitativo e sustentável para a sociedade como um todo.

Segundo o Painel de Informações Gerais da Rede, da Ebserh (2022)², em seu resumo técnico, o Humap contava com uma força de trabalho efetiva no total de 1.542 colaboradores, sendo, 57,5% funcionários regidos pela CLT, sem função; 32,0% servidores regidos pelo RJU sem função; 4,7 % ocupantes de cargos e/ou funções comissionadas e 5,8 % temporários. Detém, 220 leitos (nº de leitos CNES e leitos planejados), um quadro de residentes, sendo 73,2 % na medicina, 17,5 % multiprofissionais e 9,3 % uniprofissionais.

O impacto que os gastos com folha de pessoal exercem está associado ao estilo de gestão adotado e aos objetivos do Estado em prover bens públicos (Torres, 2018). No aspecto mais teórico, com o advento da globalização, o acompanhamento e fiscalização da execução dos serviços, qualidade e atendimento ao interesse público, e o aumento acelerado do uso da tecnologia da informação, muitas tarefas foram eliminadas, sendo substituídas pela flexibilidade e organização quanto às decisões estratégicas.

¹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. IBGE, Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 15 jun. 2022.

² Painel de Informações Orçamentárias e Financeiras. Resumo Técnico. EBSEH, 2022 Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiY2U1NTEyOTUzM2I1ZC00OWI2LWE3MDMtMmQ0YzViMGQ5MDk3IiwidCI6IjY0ZDM0ZGRkLWFmZjAtNGQ5NS1iN2YxLTA3MzRhNW4NDVINSj9>. Acesso em: 28 jul. 2024.

As sucessivas transformações requerem cada dia mais transparência nos controles da administração pública, e para isso, têm sido instituídos sistemas que buscam demonstrar total credibilidade dos gastos públicos à sociedade.

Aspirando ressaltar a importância dos indicadores que permeiam o atual ambiente político e socioeconômico, a análise dos gastos de pessoal no Humap visa a crescente necessidade de se manter de forma transparente, apresentando à sociedade resultados efetivos dos gastos públicos e, garantindo assim, uma relevância progressiva como instrumento de controle na constante busca pela modernização e desburocratização.

O conhecimento humano tornou-se imprescindível, e é através das evoluções que se apresentam as transformações, inovações e, principalmente, a valorização e a melhoria dos serviços públicos prestados à sociedade, bem como, a cada dia, a facilidade e a busca pela transparência e pelo controle dos gastos públicos da execução orçamentária, financeira e patrimonial do Governo Federal.

De forma a auxiliar os gestores públicos, especificamente, a gestão tem sido marcada por novas abordagens de gestão combinadas com governança por gestão estratégica. Ainda com vistas a aprimorar essa gestão estratégica, e conforme consta do mapa estratégico da Ebserh³, seu propósito de “ensinar para transformar o cuidar” e sua visão de “ser referência nacional no ensino, na pesquisa, na extensão e na inovação no campo da saúde, na assistência pública humanizada e de qualidade em média e alta complexidade, e na gestão hospitalar, atuando de forma integrada com a Universidade e contribuindo para o desenvolvimento de políticas públicas para a saúde” (Ebserh, 2020, s/p.)

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) foi criada por meio da Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011, como uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação (MEC), com a finalidade de prestar serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como prestar às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública.

A criação Ebserh, sob a forma empresarial pública de direito privado, alçou os HUFs inseridos em sua rede a patamares mais elevados de eficiência e controle administrativos, evidenciação de informações contábeis e transparência de eventos que afetam a situação

³ PAINEL INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS E FINANCEIRAS. EBSE RH, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-centro-oeste/humap-ufms/links/banners/mapa-estrategico-2021-2023-humap-ufms-sem-negrito.png>. Acesso em: 04 abr. 2022.

patrimonial, econômica e financeira dessas entidades. A fim de aperfeiçoar sua gestão, a Ebserh utiliza-se de boas práticas de Governança Corporativa, principalmente embasadas em princípios de transparência, equidade, *accountability* e responsabilidade corporativa (Ebserh, 2020).

Os hospitais universitários federais são importantes centros de formação de gestão estratégica de pessoas na área da saúde e prestam apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão das instituições federais de ensino superior às quais estão vinculados. Além disso, no campo da assistência à saúde, os hospitais universitários federais são centros de referência de média e alta complexidade para o Sistema Único de Saúde (SUS).

A criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) integra um conjunto de medidas adotadas pelo Governo Federal para a reestruturação dos hospitais vinculados às instituições federais de ensino superior. Por meio do Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais (Rehuf), foram realizadas ações no sentido de garantir a recuperação física e tecnológica e de atuar na reestruturação do quadro de pessoal das unidades.

A partir da criação da Ebserh, empresa pública vinculada ao Ministério da Educação, a instituição passou a ser a responsável pela gestão de hospitais universitários federais. Entre as atribuições assumidas pela empresa, estão a coordenação e avaliação da execução das atividades dos hospitais; o apoio técnico à elaboração de instrumentos de melhoria da gestão e a elaboração da matriz de distribuição de recursos para os hospitais.

A rede de hospitais universitários federais é formada por 51 hospitais vinculados a 36 universidades federais. Destes, 41 hospitais são vinculados à Rede Ebserh.

Conforme consta nas Informações Gerais da Rede Ebserh⁴, o Humap, assim como os demais hospitais universitários, para o seu efetivo funcionamento, depende dos recursos orçamentários e financeiros do Governo Federal, bem como dos aportes oriundos de acordos e convênios com o Estado e Municípios. Para o bem comum, assim como todo o sistema de saúde, o Humap busca atender de forma igualitária todas as necessidades da população assistida.

1.1 Objetivos e natureza de pesquisa

Nesta pesquisa, foram utilizadas técnicas quanto à pesquisa documental e pesquisa bibliográfica. Embora possam ser confundidas, referem-se a coisas diferentes. Gil (2019, p.

⁴ Painel de Informações Orçamentárias e Financeiras. Resumo Técnico. EBSEH, 2022 Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiY2U1NTEyOTUtM2I1ZC00OWI2LWE3MDMtMmQ0YzViMGQ5MDk3IiwidCI6IjY0ZDM0ZGRkLWFmZjAtNGQ5NS1iN2YxLTA3MzRhNWw4NDVINSJ9>. Acesso em: 28 jul. 2024.

164) destaca a natureza das fontes dessas pesquisas, ou seja, enquanto na bibliográfica os dados são “obtidos mediante a leitura de livros, artigos de periódicos, anais de eventos e impressos diversos”, a pesquisa documental “... vale-se de dados apresentados em registros cursivos, que são persistentes e continuados, coligidos geralmente por organismos governamentais...”.

A literatura é bastante escassa acerca de abordagens do capital humano no âmbito dos hospitais universitários. Assim, face a abrangência do assunto e de sua natureza ímpar, esta pesquisa tem por objetivo geral contribuir para uma análise da Tendência de Gastos com Pessoal do Hospital Maria Aparecida Pedrossian: Previsão com Séries Temporais.

Metodologicamente, pretende-se:

- a. Coletar informações da evolução contábil de séries temporais entre 2015 e 2022 sobre os gastos de pessoal e como isso pode influenciar nos indicadores de atendimento à sociedade;
- b. Identificar e comparar o desempenho da política pública e as tendências dos gastos de pessoal em uma previsão de série temporal para um cenário ideal no Humap e como isso afeta os recursos orçamentários no Humap; e,
- c. Aplicar estatística descritiva para previsão de série temporal, do tipo combinação de métodos, tendo como previsão obter resultados para subsídio dos gestores de forma a padronizar as políticas públicas de contratações de pessoal.

Os propósitos constituem-se por “exemplos concretos de história do êxito e fracasso, frustrações e satisfações, dúvidas e confusões, que formam parte do processo de pesquisa [...]” (Richardson, 1989, p. 15). Segundo Raupp e Beuren (2008, p. 81): “descrever significa identificar, relatar, comparar dentre outros aspectos”, valer-se de criação de oportunidades para renovação e constante aprendizado.

Para a composição dos dados, a pesquisa será representada com gastos de pessoal no período de 2015 a 2022 e sobre esses gastos, de maneira a conduzir a um modelo padrão para uma análise da tendência de gastos com pessoal do Hospital Maria Aparecida Pedrossian: previsão com séries temporais.

Destacam-se as inovações trazidas pelo uso dos métodos ETS, THETA, ARIMA, NNAR, TBATS e STL, que serão explicados em detalhes na seção de procedimentos metodológicos. Adicionalmente, este estudo contribui para a aplicação e análise contábil na gestão de recursos humanos no setor de saúde.

Além disso, foram incluídas informações sobre os valores das folhas de pagamento mensais, ajustados pela inflação, nas **Tabela23 a Tabela26**, utilizando a tabela do IPCA, fornecida pelo IBGE como referência para atualização dos valores. A escolha desses métodos visa implementar ações mais eficazes para as previsões futuras, melhorando assim, a precisão

na distribuição de pessoal. Isso permite maior visibilidade para os gestores sobre as necessidades de pessoal para atender às demandas organizacionais, além de gerenciar e monitorar recursos, informações e responsabilidades de forma mais efetiva.

O uso dessas técnicas facilita a realização de previsões mais precisas, baseadas nos dados coletados, que ajudam a compreender melhor a variabilidade e a modelar as diretrizes para as necessidades de pessoal, minimizando o impacto das variações nas operações contínuas que promovem transformações, inovações e, principalmente, a valorização e melhoria dos serviços públicos oferecidos à sociedade diariamente.

Nos modelos utilizados, não existe um valor exato definido como aceitável ou inaceitável. Recomenda-se a análise comparativa do desempenho das séries temporais, testando várias técnicas. Os métodos aplicados oferecem métricas de avaliação como RMSE (Raiz do Erro Quadrático Médio), MAPE (Erro Percentual Absoluto Médio) e MAE (Erro Médio Absoluto), fundamentais para aferir a precisão das previsões. Uma RMSE mais baixa indica uma maior precisão do modelo; um valor zero, embora raro, sugere previsões perfeitas. Este modelo é ideal para a comparação entre diferentes modelos ou para avaliar melhorias, embora não indique a direção dos erros.

Além disso, o MAPE é utilizado para avaliar a precisão dos modelos de previsão de desempenho ao longo do tempo, em termos percentuais. Uma porcentagem menor no MAPE geralmente indica maior precisão das previsões. Por outro lado, o MAE quantifica a diferença média absoluta entre os valores previstos e os valores reais. Sua principal limitação é a incapacidade de destacar grandes erros, o que pode não refletir adequadamente o impacto de desvios significativos. Um valor mais baixo de MAE sugere maior precisão, enquanto um valor alto indica um desempenho inferior na previsão dos valores, sem diferenciar entre subestimações e superestimações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico serão apresentadas as reflexões que o referencial teórico traz sobre os temas políticas públicas, gastos de pessoal e gestão de pessoas na área da saúde, fazendo a contextualização com o local objeto desta pesquisa.

As transformações, as inovações e a qualidade de vida na gestão de despesas de pessoal são cada vez mais caracterizadas por processos que envolvem uma série de desafios e oportunidades. O impacto das despesas com a folha de pagamento está associado ao estilo de gestão adotado e aos objetivos do Estado na provisão de bens públicos. Esses impactos visam a crescente necessidade de se manter transparente, com resultados efetivos dos gastos públicos à sociedade. O impacto das despesas de pessoal, tem como base as políticas públicas aplicadas dando, aos gestores da organização hospitalar, subsídios aos mecanismos de forma econômica e eficiente, para que se possa explorar a qualidade e a melhoria dos serviços, harmonizadas às necessidades da população assistida.

Segundo Dagnino *et al.* (2002), é importante na política pública estar alerta para que decisões sejam tomadas de forma organizada, a partir de uma visão dos aspectos políticos, sua sistematização e as consequências das devidas contribuições de melhoria, assim como a maneira de desenvolver o processo de elaboração de políticas. Ainda, segundo Dagnino *et al.* (2002), a análise de Política Pública pode abordar decisões relacionadas às políticas públicas que serão definidas, formuladas e implementadas e sobre problemas ou demandas sociais e políticas que serão ou não incluídas na agenda de decisões governamentais.

Segundo Beurene e Macedo (2014, p. 4, apud Rajkumar; Swaroop, 2008):

Os desembolsos no setor público são constantes e indispensáveis para que a oferta dos serviços públicos seja efetiva e possa suprir as carências da população. A falta de ligação entre as despesas públicas e os resultados desejáveis pode ocorrer quando não há mecanismo de incentivo no setor público que utilize os fundos disponíveis para fins produtivos.

Devemos destacar a importância da eficiência no setor público na utilização e distribuição de seus orçamentos, quando possível, de forma a garantir os melhores mecanismos de aplicação de forma que gere impactos positivos na qualidade dos serviços prestados à população.

2.1 Políticas públicas dos serviços na saúde e gastos de pessoal

As políticas públicas de gasto de pessoal se referem às diretrizes e regulamentações estabelecidas pelo governo em relação aos recursos financeiros destinados aos funcionários e servidores públicos. Essas políticas visam: garantir uma gestão eficiente e equilibrada dos gastos com pessoal; desempenhar uma gestão eficiente dos recursos de pessoal e na prestação de serviços públicos de qualidade; administrar identificando as estratégias de planejamento de pessoal; e visam estabelecer diretrizes para o dimensionamento adequado do quadro de funcionários, considerando as necessidades e demandas dos órgãos e entidades públicas (Rezende et al., 2007; Monteiro et al., 2019).

Dentre vários aspectos, a fixação de remuneração é uma das principais abordagens, considerando as políticas que estabelecem critérios para definir os salários e benefícios que sejam justos e competitivos no mercado de trabalho. Dessa maneira, estabelece-se limites de gastos, visando garantir que esses gastos sejam compatíveis com a capacidade financeira da organização.

Com o objetivo de prevenir irregularidades e garantir a transparência na utilização dos recursos públicos, o controle e a fiscalização tornam-se instrumentos mais abrangentes nas auditorias, assim como na responsabilização por eventuais irregularidades (Giuberti, 2005).

As políticas podem estabelecer critérios e procedimentos para a avaliação do desempenho, com o objetivo de promover a eficiência e a qualidade dos serviços prestados. Isso pode envolver a definição de metas e indicadores de desempenho, a realização de avaliações periódicas e a adoção de medidas de incentivo e capacitação (Oliveira; Honório, 2020).

É importante ressaltar que as políticas de gastos de pessoal podem variar de acordo com as legislações e regulamentações específicas de cada país ou jurisdição. Além disso, as políticas também podem ser atualizadas e ajustadas ao longo do tempo, de acordo com as necessidades e condições econômicas e fiscais do governo.

Para estabelecer limites e critérios para os gastos com pessoal, é necessário levar em consideração fatores como a capacidade financeira do governo, a legislação vigente e as necessidades dos órgãos e entidades públicas.

Considerando as abordagens de Cruz et al. (2018, p. 2), algumas etapas podem ser seguidas, como avaliar a capacidade financeira e identificar a disponibilidade de recursos para os gastos com pessoal, levando-se ainda em consideração os encargos sociais para que seja evitado endividamentos que possam agravar a situação financeira da organização, e ainda, levar

em conta a legislação vigente, conhecer as leis, normas e regulamentos que regem os gastos com pessoal. Normas essas que podem estabelecer limites específicos para os gastos em pessoal.

Considerar os limites de gastos com pessoal é uma forma de garantir a sustentabilidade fiscal no longo prazo. Isso significa que os gastos com pessoal devem ser compatíveis com a capacidade de arrecadação e evitar o comprometimento excessivo do orçamento público (Correia, 2015 *apud* Santos; Ferreira, 2017).

Nos termos do § 1º do art. 1º da Lei Complementar nº 101 de 4 de maio de 2000, analisar as necessidades dos órgãos públicos, considerando as demandas e necessidades ao estabelecer os limites de gastos com pessoal, garantindo que os recursos sejam alocados de maneira eficiente e eficaz, pode ter características e responsabilidades diferentes, mas sempre com o propósito de garantir o que pode influenciar os níveis de gastos necessários para a sua sustentabilidade, sem o comprometimento aos serviços essenciais (Sousa, 2018).

A Lei de Responsabilidade Fiscal estabelece limites para os gastos com pessoal, sendo importante que esses limites sejam realistas e considerem a capacidade de financiamento do governo a longo prazo, por isso, é fundamental para avaliar a sustentabilidade fiscal, um crescimento se aproximando ou ultrapassando os limites estabelecidos, em que devem ser necessárias ações corretivas, como controle de contratações, revisão de benefícios ou melhoria na eficiência dos processos (Brasil, 2000).

Monitorar a relação entre gastos com pessoal e receitas, acompanhando regularmente a relação entre os gastos com pessoal e as receitas, é fundamental para avaliar a sustentabilidade fiscal. Se a proporção dos gastos com pessoal estiver em constante crescimento e se aproximando ou ultrapassando os limites estabelecidos, podem ser necessárias ações corretivas, como controle de contratações, revisão de benefícios ou melhoria na eficiência dos processos (Brasil, 2000).

Para considerar a evolução das receitas além de monitorar a relação entre gastos com pessoal e receitas atuais, é importante considerar a tendência de crescimento ou diminuição das receitas no futuro. Se houver projeções de queda nas receitas, medidas preventivas podem ser tomadas para evitar desequilíbrios financeiros relacionados aos gastos com pessoal. É essencial ter a avaliação do impacto de reajustes salariais, ao estabelecer políticas de reajuste salarial para os servidores públicos, considerando fatores como a inflação, o crescimento econômico, a arrecadação de impostos e a capacidade de financiamento do governo para definir limites ou critérios para os reajustes (Giuberti, 2005).

É importante, ainda, destacar que a sustentabilidade fiscal é um objetivo contínuo e requer uma abordagem abrangente na gestão das finanças públicas. Além disso, é fundamental considerar as particularidades e regulamentações específicas ao estabelecer políticas de gastos de pessoal (Cruz *et al.*, 2018).

Conforme Dantas (2020), o objetivo da política pública é definir as diretrizes e ações que o Estado deve adotar para atender às necessidades da sociedade. A perspectiva diante da política pública que se apresenta é definidora no sentido de que seja implementada as tendências do processo decisório. O referencial é poder aplicar um modelo de política pública, que condicione as prioridades da posição de decisão de quem presta o serviço para que ele seja adequado para ser entregue à sociedade.

Em um cenário governamental de constantes modificações, se vê a necessidade de analisar a regularidade de se construir e controlar sistemas de informações como melhoria dos processos e atividades de gestão. Faz-se necessário, para a sobrevivência e continuidade nas empresas, considerar o cenário econômico que está se tornando cada vez mais complexo e competitivo, requerendo o aperfeiçoamento da estrutura de análises e controles gerenciais que desempenha funções de controle e auxilia a tomada de decisão:

O escopo da Análise de Política, porém, vai muito além dos estudos e das decisões dos analistas, porque a política pública pode influenciar a vida de todos os afetados por problemas das esferas pública (*policy*) e política (*politics*), dado que os processos e os resultados de políticas sempre envolvem vários grupos sociais e porque as políticas públicas se constituem em objeto específico e qualificado de disputa entre os diferentes agrupamentos políticos, com algum grau de interesse pelas questões que têm, no aparelho de Estado, um *locus* privilegiado de expressão (Dagnino *et al.* 2002, p. 55).

Considerando Cruz (2018), dentro do contexto geral de definição de políticas públicas, essas são influenciadas por fatores como as tendências do processo decisório, o modelo de política pública imposto e as prioridades da posição de decisão estatal. O objetivo das políticas públicas é garantir que os recursos públicos sejam utilizados de forma eficiente para atender às necessidades coletivas.

Devido a essa preocupação e conseqüente insatisfação da sociedade, perdura a iniciativa de se reduzir os impactos com as políticas públicas no gasto público e na qualidade dos serviços prestados, na definição de como os recursos públicos podem ser mais bem utilizados para atender às necessidades da sociedade, com a melhor aplicação da gestão dos custos, para assim atender e melhorar, de forma eficiente, a qualidade dos serviços prestados.

Para estabelecer uma avaliação da capacidade financeira de gastos de pessoal para as políticas públicas, faz-se necessário observar, além das características e regulamentações

específicas, a realização de forma precisa e embasada, em que possa ser feita uma análise detalhada da situação financeira do governo ou da entidade responsável pelas políticas públicas. Isso inclui avaliar as receitas disponíveis, as despesas totais, a capacidade de financiamento e os indicadores de saúde financeira, como o resultado primário e o endividamento.

Os gestores públicos buscam constantes respaldos para uma eficiente identificação das fontes de recursos que podem ser alocadas para os gastos de pessoal. Isso inclui receitas tributárias, transferências intergovernamentais, recursos provenientes de convênios ou financiamentos, entre outros.

Segundo Rezende *et al.* (2007), essas alocações têm influência nas demonstrações dos serviços desenvolvidos e aplicados, que o cidadão espera receber do gestor público. A capacidade financeira deveria ser monitorada e revisada regularmente, pois sabe-se das possibilidades de variação das circunstâncias econômicas que vivemos ao longo do tempo (anual, mensal e, por que não, diária). A mudança nas receitas e despesas necessitam ser ajustadas às políticas públicas conforme necessário, em que se sabe a necessidade de, muitas vezes, serem estabelecidos critérios de priorização.

Quando se trata de gastos de pessoal, geralmente, trata-se de despesas que possuem caráter legal ou constitucional e devem ser consideradas na avaliação da capacidade financeira, bem como nos critérios de priorização e, como já mencionado, no monitoramento e revisões regulares.

Considerando Luedy *et al.* (2012), os constantes aumentos das demandas no que se referem às políticas públicas, cada vez mais se fazem necessários maiores e melhores métodos de aprimoramento das ferramentas com vistas em melhorar a qualidade de fornecimento dos bens e serviços à sociedade.

Assim, deve-se estabelecer metas claras, específicas e mensuráveis para determinados períodos, de forma realista e alinhadas com os recursos disponíveis, monitoramento dos indicadores de desempenho, relacionados aos resultados esperados, acompanhados de forma regular, através de processo contínuo e interativo.

Para se obter melhores resultados, deve-se realizar avaliações de impacto para medir o efeito das políticas públicas. Essas avaliações podem ser conduzidas por meio de estudos rigorosos que comparam o grupo que recebeu a intervenção com um grupo de controle que não recebeu.

Ainda de acordo como os estudos dos autores citados, os resultados obtidos, por intermédio de melhorias nas políticas públicas, dependem: da aceitação e implementação em suas mudanças estruturais; de um processo de gestão bem monitorado e negociável dos gestores

para que se mantenham as boas relações entre agentes e o principal, conduzindo para reduzir as dificuldades de implementação das políticas pretendidas com vistas uma abordagem que visa melhorar a eficiência da gestão pública, por meio do estabelecimento de metas claras, do monitoramento constante do desempenho e da tomada de decisões informadas com base em evidências.

O **Quadro1**, a seguir, apresenta um breve histórico das bases legalistas do sistema de saúde no Brasil, associado aos gastos de pessoal destinados a cobrir as despesas associadas à força de trabalho.

Quadro 1- Histórico do sistema saúde no Brasil

Documento	Objeto	Descrição
Decreto nº 64.867, de 24 de julho de 1969.	Fundo Nacional de Saúde.	Gestor financeiro dos recursos destinados a financiar as despesas correntes e de capital do Ministério da Saúde bem como dos órgãos e entidades da administração direta e indireta.
Constituição Federal e a Lei 8.080 de 19 de setembro de 1990.		Foi estabelecida a gestão do Sistema Único de Saúde – SUS, cujas competências estão distribuídas entre a união, os estados e os municípios.
Decreto nº 7.082, de 27 de janeiro de 2010	instituído o Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais – REHUF.	Dispõe sobre o financiamento compartilhado dos hospitais universitários federais entre as áreas da educação e da saúde e disciplina o regime da pactuação global com esses hospitais.
Decreto nº 7.508/11	regulamentar a Lei Orgânica da Saúde.	Fortalecimento da capacidade de gestão e da articulação entre os gestores do SUS nas três esferas da Federação [...].
Ministério da Saúde em 29 de junho de 2022.	painel de monitoramento, denominado “Painel da Equidade em Saúde”.	Monitora o acesso das populações específicas e em situação de vulnerabilidade social ao Sistema Único de Saúde (SUS).
Estado de Mato Grosso do Sul.	Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde - CNES, na competência dezembro/2022.	Contava com 5.744 (cinco mil setecentos e quarenta e quatro) tipos de estabelecimentos de saúde, com dados de leitos num total de 6.110 (existentes), 4.118 (SUS); complementar 881 (existentes), 480 (habilitados).

Fonte: Adaptado de informações obtidas nos sítios do Ministério da Saúde; SUS; Humap.

Considerando as abordagens de Cruz *et al.* (2018), algumas etapas podem ser seguidas, como avaliar a capacidade financeira e identificar a disponibilidade de recursos, levando-se ainda em consideração os encargos sociais para que seja evitado endividamentos que possam agravar a situação financeira da organização, e ainda, levar em conta a legislação vigente,

conhecer as leis, normas e regulamentos que regem os gastos com pessoal. Normas essas que podem estabelecer limites específicos para os gastos em pessoal.

Considerar os limites de gastos com pessoal é uma forma de garantir a sustentabilidade fiscal no longo prazo. Isso significa que os gastos com pessoal devem ser compatíveis com a capacidade de arrecadação e evitar o comprometimento excessivo do orçamento público (Correia, 2015 *apud* dos Santos; Ferreira, 2017).

Nos termos do § 1º do art. 1º da Lei Complementar nº 101 de 4 de maio de 2000, analisar as necessidades dos órgãos públicos, considerando as demandas e necessidades ao estabelecer os limites de gastos com pessoal, garantindo que os recursos sejam alocados de maneira eficiente e eficaz, pode ter características e responsabilidades diferentes, mas sempre com o propósito de garantir o que pode influenciar os níveis de gastos necessários para a sua sustentabilidade, sem o comprometimento aos serviços essenciais (Sousa, 2018).

A Lei de Responsabilidade Fiscal estabelece limites para os gastos com pessoal, sendo importante que esses limites sejam realistas e considerem a capacidade de financiamento do governo a longo prazo, portanto, a referida Lei é fundamental para avaliar a sustentabilidade fiscal, um crescimento se aproximando ou ultrapassando os limites estabelecidos, onde devem ser necessárias ações corretivas, como controle de contratações, revisão de benefícios ou melhoria na eficiência dos processos (Brasil, 2000).

Considerando Chahad (1993), no atual contexto das organizações, as pessoas adquirem importância estratégica para o modelo de administração das atividades da política de gestão de pessoas, transformando em realidade a cooperação das pessoas, na qual a valorização das relações humanas é cada vez mais necessária para alcance dos objetivos, principalmente, a considerar a elevada concorrência.

Segundo Mattoso (1999, p. 2), abordou àquela época que, “as razões estruturais que fizeram com o desemprego se tornasse uma verdadeira epidemia no Brasil dos anos 90”, “questões como a desestruturação produtiva e a precarização das condições e reações de trabalho”, dito isto, vemos surgir um mercado em larga escala de concursos públicos, no qual a sociedade tem buscado os processos seletivos com objetivo de alcançar o ingresso efetivo na administração pública, no entanto, essa visão concursista não espelha a real política de recrutamento necessária, na busca pela qualidade e experiência de execução das atividades de forma eficaz e com maior eficiência para o atendimento de uma maneira geral à sociedade.

De acordo com Gil (2019, p. 18): “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

No atual contexto das organizações, as pessoas adquirem importância estratégica para o modelo de administração das atividades da política de gestão de pessoas, cada vez mais importantes para a sobrevivência das empresas e o autogerenciamento de melhorar o desempenho das equipes, transformando em realidade a cooperação das pessoas, na qual a valorização das relações humanas é cada vez mais necessária para alcance dos objetivos, principalmente a considerar as excessivas concorrências.

Conforme Barreto *et al.* (2010, p. 6): “as organizações têm concebido em sua estrutura operacional um novo setor, os recursos humanos, enxergando o potencial de aumento de lucro e veiculação de vantagem competitiva proporcionada pela gestão de recursos humanos”.

A distribuição adequada de pessoal acarretaria importantes impactos para a assistência hospitalar. Isso ocorre porque a gestão pública dos hospitais tem um papel importante na disponibilização desses recursos e na sua distribuição de forma adequada, cuidando das ações e resultados. Esses processos visam atrair talentos para a organização, aplicar suas habilidades e conhecimentos em benefício da empresa, recompensá-los, adequadamente, pelo seu desempenho, desenvolvê-los profissionalmente, mantê-los motivados e engajados com a empresa e monitorá-los para garantir que estejam atingindo os objetivos da organização.

Segundo Barreto (2010, p. 2-3), nos tempos atuais, temos um comportamento organizacional no que se refere à gestão de pessoas mais atenta em capacitar e reter talentos com maiores comprometimentos perante à organização, sendo essencial para criar um ambiente de trabalho positivo, mantendo o crescimento da empresa e uma equipe motivada e engajada.

Considerando Oliveira, Gomide e Poli (2020), estabelecer critérios de progressão, promoção, monitoramento e avaliação, são fundamentais para atrair e manter talentos como forma de garantir a permanência e a motivação para desenvolver e contribuir no bem-estar da sociedade por intermédio de serviços eficazes e de qualidade, monitorar e avaliar permite identificar desvios, ajustar políticas e tomar medidas corretivas quando necessário.

Considerando Rezende *et al.* (2007), é importante adotar medidas que garantam o equilíbrio entre as despesas com pessoal e a capacidade financeira do governo, para considerar a sustentabilidade fiscal nos limites de gastos de pessoal nas políticas públicas. Vale ressaltar que a definição de limites e critérios para os gastos com pessoal pode variar dependendo das leis e regulamentos para garantir a conformidade e eficácia das políticas estabelecidas.

Dentro desta linha, o Humap - UFMS, fundamenta suas metas e projetos estratégicos (conforme descrito na **Figura 8**, no ANEXO D - Metas e Projetos estratégicos⁵), em busca alavancar transformações dentro da realidade e características da organização para atingir a otimização das taxas de crescimentos propostos, bem como atingir a readequação da infraestrutura e melhoria das despesas capazes de serem adequadamente suportadas pelo orçamento disponibilizado.

Segundo Silva, Leite e Rodrigues (2016, p. 10), a gestão estratégica de pessoas deve: “buscar o melhor alinhamento possível entre o comportamento das pessoas e as estratégias e os fins da organização, [...]”. Dessa maneira, as políticas públicas de gestão de pessoas são essenciais para o desenvolvimento de ações em diferentes níveis para garantir maior eficácia ao recrutar, treinar, desenvolver e motivar, de forma extremamente eficiente, a fim de garantir o cumprimento dos objetivos e a entrega do serviço à sociedade.

Marras (2016) aponta que a gestão de pessoas nas organizações tem a função crucial de se concentrar na administração eficaz dos colaboradores para que, por exemplo, a gestão de conflitos, planejamentos sucessórios, diversidade e inclusão, estejam perfeitamente sincronizadas na: “[...] necessidade de se compreender as interações e as relações individuais e organizacionais”.

As políticas de gestão de pessoas devem ser ágeis em se adaptar às mudanças estabelecidas, as atualizações de normas e regulamentos, tendo o bem-estar físico e emocional dos colaboradores como preocupação crescente. As pessoas estão adoecendo em consequência de autoritarismos excessivos, a falta de resolução de conflitos, que geralmente não é mediada pela cultura de comunicação (Fiuza, 2010).

2.2 Séries Temporais e Métodos de Previsão

As séries temporais são os procedimentos do objeto deste estudo. O propósito para a aplicação dos métodos de previsão de uma determinada série temporal, que possa ser suficientemente reproduzido de forma precisa para que as previsões de valores futuros consigam atingir valores o mais próximo possível da realidade das demandas de pessoal no HUMAP.

⁵ Metas e Projetos estratégicos, HUMAP-UFMS. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-centro-oeste/humap-ufms/governanca/planejamento-estrategico-2021-2023/metas-e-projetos-estrategicos/painel-humap-2022.pdf/view>. Acesso em: 11 ago. 2023.

Segundo Hyndman e Athanasopoulos (2021), as séries temporais são sequências de dados observados ao longo do tempo, geralmente em intervalos regulares. Esses dados são usados para identificar padrões históricos e projetar tendências futuras. Para captar essas tendências e padrões, de forma que o comportamento futuro da série possa ser estimado com um grau razoável de precisão, em dados estatísticos, auxilia-se na tomada de decisões acerca da composição e/ou recomposição do quadro de funcionários.

Os métodos de previsão de séries temporais envolvem técnicas estatísticas que buscam ajustar modelos baseados nos dados passados, permitindo a projeção de valores futuros. Entre os métodos mais conhecidos estão a média móvel, a suavização exponencial, os modelos autorregressivos (AR), de média móvel integrada (ARIMA) e, mais recentemente, redes neurais e modelos baseados em aprendizado profundo, os quais identificamos a seguir alguns conceitos sobre os métodos ARIMA, ETS, Theta, NNAR, TBATS, ETS e combinação entre todos esses métodos.

2.2.1 Método ARIMA – Autoregressive Integrated Moving Average

O modelo ARIMA é a técnica de modelagem estatística usada para analisar e prever séries temporais, possibilitando a previsibilidade dos fatores que podem contribuir, dos dados disponíveis e como essas previsões podem afetar ou auxiliar uma melhor gestão (Hyndman; Athanasopoulos, 2018).

De acordo com Hyndman e Athanasopoulos (2018, s/p.): “os modelos ARIMA têm como objetivo descrever as autocorrelações nos dados”. Este modelo combina três componentes principais: 1) Autoregressão AR - considera que os valores anteriores da série influenciam os valores futuros, utilizando (p) valores passados para prever o próximo valor; 2) Integração (I) - refere-se ao número de vezes que a série de tempo precisa ser diferenciada para torná-la estacionária, eliminando tendências ou variações com o tempo; 3) Média Móvel (MA) - busca capturar a relação entre uma observação atual e resíduos passados, ajudando a identificar efeitos que possam influenciar a série de tempo, mostrando variações cíclicas e eliminando flutuações de curto prazo ou aleatórias.

Essa reformulação organiza o conteúdo de forma clara e estruturada, destacando os três componentes do modelo ARIMA e suas funções. Os modelos autorregressivos são notavelmente flexíveis ao lidar com uma ampla gama de diferentes padrões de séries temporais AR(p). Em vez de usar valores anteriores da variável de previsão em uma regressão, um modelo de média móvel usa erros de previsão anteriores em um modelo semelhante à regressão MA(q).

O modelo ARIMA não sazonal é especificado por três parâmetros: ARIMA (p, d, q), em que: 'p' indica o número de valores anteriores usados para a previsão, representando a parte autorregressiva do modelo; 'd' refere-se à ordem da diferenciação necessária para eliminar tendências, estabilizando a série de tempo; 'q' representa a ordem do componente de média móvel. O modelo sazonal acrescenta ainda outros termos associados, de forma análoga, à parte autorregressiva sazonal (P), diferenciação sazonal (D), e média móvel sazonal (Q). Portanto, a notação completa seria algo como: SARIMA(p,d,q)(P,D,Q)[s] , em que s denota a frequência da série em que se computou a sazonalidade.

Esses valores são determinados através da análise dos dados e de técnicas de diagnóstico, como gráficos de autocorrelação e autocorrelação parcial, e os critérios de informação de Akaike (AIC) e Bayesiano (BIC), para avaliar a adequação do modelo, tanto em procedimentos condicionais quanto não condicionais.

Além disso, segundo Hyndman e Athanasopoulos (2018), uma estimativa de máxima verossimilhança (EMV) é utilizada para determinar os parâmetros de um modelo estatístico, de modo a maximizar a probabilidade de que os dados coletados tenham sido gerados.

2.2.2 Método ETS – Error – Trend – Seasonal

O método ETS (*Error-Trend-Seasonal*), ou também chamado de método de espaço estado (*State Space Method*), é um algoritmo para previsão, que embasa os modelos de suavização exponencial, generalizando e aperfeiçoando-os.

O algoritmo é comumente atribuído ao artigo de Rob J. Hyndman, Anne B. Koehler, Ralph D. Snyder, e Simone Grose, trabalhado sobre o prévio artigo de Ord, Koehler e Snyder (1997), sobre espaço-estado. O modelo ETS é parte da família de métodos de suavização exponencial e é conhecido por sua decomposição da série em três componentes principais: Erro (E), Tendência (T) e Sazonalidade (S). A técnica ETS é extremamente útil para lidar com diferentes padrões presentes nos dados ao longo do tempo. Embora seja semelhante ao ARIMA, que se concentra em componentes autorregressivos, de média móvel e de diferenciação, o ETS foca nos componentes. Os componentes podem ser descritos:

- Erro (E): captura ruídos e flutuações irregulares nos dados, incluindo fatores não modelados ou eventos imprevisíveis. É a parte aleatória não explicada pela tendência ou sazonalidade;
- Tendência (T): refere-se à direção geral e persistente dos dados ao longo do tempo, que pode ser crescente, decrescente ou plana, representando mudanças

sistemáticas na série. É modelada por técnicas de suavização estado-espço (State-Space).

- Sazonalidade (S): representa padrões regulares que se repetem em intervalos fixos, como mensal, trimestral ou anual.

Um modelo ETS é então especificado usando três letras (E, T e S), que representam os componentes Erro, Tendência e Sazonalidade, seguidas de sufixos que indicam a natureza dos componentes, como aditivos ou multiplicativos. A escolha do modelo ETS depende da análise dos padrões de dados, incluindo a presença de tendências e sazonalidades, e da seleção dos parâmetros adequados para cada componente.

Existem diferentes versões do modelo ETS, indicadas por letras e subscritos que especificam a inclusão ou exclusão de componentes: ETS(AAA): modelo básico que inclui todos os componentes (Erro, Tendência e Sazonalidade no formato Aditivo - A); ETS(AAN): modelo sem sazonalidade, indicado pelo N de “nenhum” na posição designadora da sazonalidade; ETS(ANA): modelo sem tendência, indicado pelo N na posição designadora da tendência; ETS(ANN): modelo que inclui apenas o componente de erro, sem tendência ou sazonalidade, indicado pelo N nas posições da tendência e da sazonalidade.

Assim como no ARIMA, a seleção adequada da técnica ETS e seus parâmetros dependem da análise das características dos dados, como tendências, sazonalidade e padrões de erro. Critérios de informação de Akaike ou Bayesiano são utilizados para auxiliar na identificação do melhor ajustamento da previsão.

2.2.3 Método Theta

O método desenvolvido por Assimakopoulos e Nikolopoulos (2000) – A&N, foi criticado por Hyndman e Billah (2003), que argumentaram que o método é equivalente ao “*simple exponential smoothing with drift*” (suavização exponencial simples com desvio, ou SES com desvio). Portanto, não seria exatamente um novo método, conforme afirmam Hyndman e Billah (2003), mas que se mostrou um algoritmo com muito bom resultado em competições internacionais de *forecast*.

O método Theta é conhecido por sua simplicidade e eficácia, especialmente em competições de previsão, como a M3-Competition. Seus principais conceitos incluem: 1. Decomposição em Linhas Theta: A série temporal é decomposta em várias linhas Theta, cada uma representando uma versão ajustada da série original, com diferentes níveis de suavização; 2. Combinação de Linhas Theta: As previsões são obtidas combinando essas linhas Theta,

integrando informações sobre componentes cíclicos, aleatórios e de tendência para gerar previsões robustas; e, 3. Ajuste Sazonal: Quando a série apresenta sazonalidade, o método Theta pode incluir um ajuste sazonal para assegurar que as previsões capturem, adequadamente, os padrões sazonais presentes nos dados.

Não existe uma regra precisa sobre a quantidade de linhas Theta que devem ser utilizadas no método; contudo, recomenda-se, geralmente, a utilização de três linhas. O principal objetivo dessa abordagem é maximizar a precisão das previsões. A utilização de três linhas Theta diferentes permite uma maior acurácia ao integrar variadas nuances da série temporal nos cálculos preditivos.

O método Theta destaca-se como uma técnica valiosa e eficiente para a previsão de séries temporais, especialmente valorizado por sua simplicidade e robustez. Essa abordagem tem encontrado ampla aplicação em variados campos, incluindo previsões financeiras, planejamento de demanda, demonstrando sua versatilidade e eficácia em diferentes contextos.

2.2.4 *Neural network autoregressive* - NNAR

Os modelos NNAR, *Neural network autoregressive*, ou Redes Neurais Autoregressivas integram as famílias de modelos de redes neurais com componentes autorregressivos para análise e previsão de séries temporais, para capturar relações não lineares e complexas nos dados, enquanto incorpora componentes autorregressivos para levar em conta a dependência temporal entre observações consecutivas.

Esse tipo de modelo é especialmente útil em situações em que padrões nos dados são muito complexos para serem adequadamente modelados por métodos lineares tradicionais, como os modelos ARIMA, proporcionando assim uma ferramenta poderosa para análise e previsão em campos que lidam com grandes volumes de dados ou séries temporais com características não lineares marcantes.

Modelos que combinam redes neurais com componentes autorregressivos são essenciais para análise e previsão de séries temporais. Eles são projetados para capturar relações não lineares e complexas nos dados, ao mesmo tempo que incorporam componentes autorregressivos para considerar a dependência temporal entre observações consecutivas. Este tipo de modelo é, particularmente, valioso em cenários em que os padrões de dados são demasiadamente complexos para serem modelados por métodos lineares tradicionais, como os modelos ARIMA. Assim, eles se tornam ferramentas poderosas para campos que requerem

análise e previsão em grandes volumes de dados ou em séries temporais com características não lineares pronunciadas.

2.2.5 Trigonométrica, transformação Box-Cox, erros ARMA, tendência e componentes sazonais" - TBATS

Desenvolvido por Hyndman e Kourentzes (2011), como parte do artigo "*Automatic Time Series Forecasting: The forecast Package for R*", o modelo TBATS foi, meticulosamente, desenvolvido para enfrentar desafios específicos encontrados em séries temporais complexas. O modelo utiliza, ainda, componentes trigonométricos para efetivamente modelar sazonalidades com diversas frequências e utiliza transformações Box-Cox para garantir a estabilidade da variância nos dados. Além disso, integra erros ARMA para capturar a dependência temporal dos dados.

O modelo enriquece sua estrutura ao incorporar elementos de tendência e componentes sazonais, aumentando significativamente sua eficácia na previsão de padrões de longo prazo em séries temporais que exibem múltiplas sazonalidades e tendências complexas. Essa abordagem se destaca por sua capacidade excepcional de antecipar o comportamento de séries temporais com notáveis complexidades sazonais e tendenciais.

2.2.6 Seasonal-trend decomposition procedure based on loess - STL

Desenvolvido por Cleveland, Cleveland, McRae e Terpenning (1990), o modelo "*STL: A Seasonal-Trend Decomposition Procedure Based on Loess*" é uma técnica refinada para decompor séries temporais. Este método divide os dados em três componentes fundamentais: tendência, sazonalidade e resíduo. Especificamente, ele isola a tendência linear ou não linear, extrai padrões sazonais recorrentes e identifica os resíduos, facilitando análises detalhadas de cada componente individualmente.

Este método tem ainda como importantes detalhes, sua flexibilidade, que não é paramétrica, ou seja, não assume forma específica para tendência ou sazonalidade tornando-se adequado a uma ampla variedade de situações, ajustando-se de forma eficaz para enfatizar a capacidade das séries com padrões sazonais e tendências complexas ou não lineares.

2.2.7 Combinação por média das previsões dos diferentes métodos

Essa técnica representa uma abordagem simples de combinação de previsões, na qual a média de várias estimativas independentes, produzidas por diferentes modelos ou métodos, é calculada. Esses modelos podem apresentar desempenhos variados em diferentes contextos.

O objetivo é reduzir a variabilidade e aumentar a precisão das previsões individuais através da média, resultando em uma previsão combinada que é considerada como a estimativa final da técnica.

Essa estratégia é particularmente eficaz quando os modelos individuais apresentam desempenhos semelhantes e a variabilidade entre eles não é significativa. Contudo, apesar de ser uma abordagem intuitiva e simples, ela pode não ser sempre a melhor opção para todos os cenários. A eficácia dessa técnica também depende de fatores como a natureza dos dados, a qualidade dos modelos individuais e as características específicas da tarefa de previsão.

A combinação utiliza as previsões dos demais métodos, geradas de modo independente, e realiza a média aritmética simples para gerar a previsão da combinação. Conforme Hyndman e Athanasopoulos (2021), citando Bates e Granger (1969), e Clemen (1989), as combinações de *forecasts* normalmente lideram entre os métodos de previsão em termos de acurácias.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa classifica-se como quantitativa em função de apresentar o objetivo de analisar a tendência de gastos com pessoal no Humap. Estudos de métodos quantitativos incluem padrões de validade e confiabilidade, em teste e verificação de teoria, ou indutivamente, como em uma teoria emergente ou padrão. Em qualquer situação, o uso da teoria deve ser dirigido pela coerência da pesquisa, de forma a reforçar e aumentar a legalidade do projeto (Creswell, 2007).

A abordagem da pesquisa caracteriza-se como exploratória/descritiva quanto aos seus objetivos, bibliográfica quanto à fonte dos dados e documental como técnica de procedimentos coleta de dados para comparação das séries temporais das políticas públicas de gastos de pessoal do Humap-UFMS/EBSERH de abordagem quantitativa:

Nos estudos *quantitativos*, usamos a teoria dedutivamente e a posicionamos no começo do plano de um estudo. Com o objetivo de testar ou verificar uma teoria ao lugar de desenvolvê-la, o pesquisador apresenta uma teoria, coleta dados para testá-la e reflete sobre a confirmação ou não-confirmação da teoria pelos resultados (Creswell, 2007, p. 136).

Os procedimentos metodológicos podem variar de acordo com a natureza da pesquisa e o tipo de abordagem adotada. É importante ressaltar que a escolha dos procedimentos metodológicos foi feita de forma cuidadosa e fundamentada, considerando a natureza da pesquisa, os recursos disponíveis e os objetivos a serem alcançados, a transparência e a consistência na aplicação dos procedimentos associados a teoria de gestão estratégica com as políticas públicas.

3.1 Cenário Institucional do Humap inserido na sociedade sul-mato-grossense

Especificamente como objeto deste estudo, na política de gasto de pessoal, o Humap, definido pelo Regimento Interno de 24 de maio de 2021, é um Hospital de Alta Complexidade Hospitalar, tem por finalidade promover a assistência, ensino, pesquisa e extensão na área da saúde e afins. Órgão suplementar da UFMS, pessoa jurídica de direito público interno, criado pela Lei nº 6.674, de 5 de junho de 1979, vinculado ao Ministério da Educação (MEC), tem por objetivo prestar atenção à saúde com excelência junto ao SUS, constituindo-se como cenário de prática adequado ao ensino, pesquisa e extensão para os docentes e discentes, englobando Ambulatórios de Especialidades, Centro Cirúrgico, Centro Obstétrico, CTIs Adulto e

Pediátrico, UTI Neonatal, além de Unidade Coronariana (UCO), Pronto Atendimento Médico Adulto e Pediátrico (PAM e PAM PED), Diagnósticos por Imagem, Serviço de Radiologia, Banco de Leite Materno, Hemodiálise e conta com residências médicas em 21 especialidades (Humap, 2023).

Administrado pela Ebserh desde dezembro/2013, foram adotadas medidas para a melhoria da infraestrutura física e vários setores passaram por reformas, atua sob dois regimes trabalhistas, RJU e CLT⁶, e ainda há considerar a estrutura organizacional, que abriga duas legislações quanto a contabilidade, sendo a pública pela Lei nº 4.320/64 e contabilidade privada pela Lei nº 6.404/76, além dos serviços terceirizados (Humap, 2023).

No **Quadro 2** são apresentadas as informações relativas aos vínculos dos profissionais no Humap, classificados de acordo com situação funcional dos regimes trabalhistas pelo RJU, CLT e contratações terceirizados.

Quadro 2 - Recursos humanos por vínculo, Humap, 2019-22

Recursos Humanos por vínculo	2019	2020	2021	2022
Cedidos (UFMS e outros vínculos)	12	10	14	32
Comissionados	1	1	1	1
Ebserh	940	983	1006	1030
UFMS	519	505	459	441
Subtotal 1	1.472	1.499	1.480	1.504
Terceirizados Higienização (liderança encerramento contrato em 06/06/2022)	102	102	124	0
Terceirizados apoio (Arauna)	66	66	59	59
Terceirizados apoio (Phênix)	27	27	22	22
Terceirizados apoio (Conselho da Comunidade CG)	0	0	20	20
Terceirizados apoio assistência (Arauna)	116	116	132	132
Terceirizados apoio administrativo (Guatos)	0	29	29	29
Terceirizados Higienização (Orbenk início em 07/06/2022)	0	0	0	112
Subtotal 2	311	340	386	374
Total Geral	1.783	1.839	1.866	1.878

Fonte: DivGP/GA/SUP-Humap-UFMS; Ucont/SAD/DAF/GA-Humap-UFMS (2022).

Observa-se um aumento no número de vínculos da Ebserh, em contraste com a redução dos vínculos da UFMS, enquanto há um leve crescimento no total geral de vínculos, conforme demonstrado no **Quadro 2**. De acordo com os dados, as despesas pagas nos anos de 2020, 2021 e 2022 representaram, respectivamente, 27,64%, 31,02% e 18,32% dos repasses efetivos da receita financeira.

⁶ RJU – Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Brasil é o título regulamentado pela Lei nº 8.112 de 1990, destinado a regular a carreira do servidor público. CLT - Consolidação das Leis do Trabalho é o documento que regulamenta as relações trabalhistas no país e os direitos dos trabalhadores, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Conforme consta do Relatório Gerencial 2019-2022, o Humap atua como referência em atendimento a pacientes com doenças infecto parasitárias – infectologia e, devido a essas características, têm o perfil dos dados notificados com predomínios de doenças como a AIDS, Síndrome Respiratória Aguda Grave e tuberculose. Além de contar com linha de atendimento a pacientes com Acidente Vascular Cerebral (AVC) isquêmico, também se destaca na referência em gestão de alto risco, com inserção nas redes temáticas de saúde: Rede Cegonha e Rede de Urgência e Emergência (RUE), sendo porta referenciada para atendimento de urgência adulto e porta aberta para urgência obstétrica e pediátrica (Humap, 2023).

Ainda de acordo com Humap, as demandas para gerenciar um hospital universitário envolvem desafios de alta complexidade do ambiente acadêmico e da saúde e priorizando uma gestão eficaz de pessoas para promover um ambiente saudável e mostrar quão grande é esse desafio como os números apontados.

Considerando as políticas estabelecidas pela Ebserh, uma pesquisa de avaliação dos serviços prestado pelo Humap, possibilita aos seus usuários avaliar a satisfação, bem como os pontos positivos e pontos de melhora, e ainda, o **Quadro 3** nos mostra um crescimento significativo de atendimentos no período extraído (exceto com a pandemia).

Quadro 3 - Dados de atendimentos prestados, Humap, 2015-23

Serviços	2015	2016	2017	2018	2019	2020**	2021	06/2022 a 06/2023
Atendimentos ambulatoriais	80.124	91.592	93.623	94.199	102.984	41.573	79.793	127.859
Internações	8.152	8.484	10.463	10.905	11.060	10.000	9.513	11.180
Cirurgias	3.069	3.232	4.381	4.593	4.954	4.099	4.002***	14.226****
Partos	944	1.269	1.670	1.728	1.970	1.965	2.093	14.226
Complementares*	455.578	505.849	533.315	473.338	47.097	23.678	28.498	
Atendimentos de urgência e emergência no Pronto Atendimento Médico (PAM).	15.005	15.995	17.706	18.755	20.631	17.855	11.357	
Leitos (em média)							≈ 214	≈ 228

Fonte: Humap (2023). (*) Ultrassonografia, urologia, dermatologia, hemodinâmica, ecocardiograma, oftalmologia etc.

(**) Início da pandemia COVID-19;

(***) Estimativa.

(****) Pronto Atendimento Obstétrico.

Os dados disponíveis no **Quadro 3** podem indicar a necessidade de ampliação no acesso ou na demanda por serviços ambulatoriais. Conseqüentemente, isso refletiu uma maior capacidade ou uma maior necessidade de internações nos últimos anos, que se manteve relativamente resultante durante o período. Deve-se considerar que, no período avaliado, o mundo passou pela pandemia de COVID-19, o que prejudica os serviços complementares e provocou flutuações nos atendimentos de urgência e emergência.

Embora tenham sido observadas tendências importantes, análises mais detalhadas podem aprofundar o entendimento sobre o desempenho e a evolução das necessidades da população ao longo dos anos. Além disso, ao considerar o crescimento médio de leitos, é possível sugerir uma expansão da capacidade hospitalar ou uma maior demanda por serviços hospitalares.

3.2 Procedimentos de coleta de dados

Para a coleta de dados, o acesso às informações pretendidas levou-se em consideração a política de gastos de pessoal da Ebserh, em sua filial instalada na cidade de Campo Grande, no estado de Mato Grosso do Sul, exercendo suas atividades no Humap, hospital esse vinculado à UFMS.

Durante o processo de pesquisa, a coleta de dados foi realizada por intermédio de documentos públicos, que permitiu representar os dados disponíveis, para indicar a demonstração de uma análise pretendida das políticas públicas com gastos de pessoal.

Para este procedimento, Creswell (2007, p. 95) afirma que: “[...] preparam o terreno para a discussão das questões envolvidas na coleta de dados. Os passos da coleta de dados incluem estabelecer as fronteiras para o estudo [...]”.

Com base nos objetivos da pesquisa, o grande diferencial está principalmente em apresentar a prática da transparência à sociedade, esta informação provia das motivações em função do que se pretendia para a aplicação das políticas públicas no que concerne aos atendimentos à sociedade relativa aos recursos orçamentários.

Ressalta-se que, também, foi apurado, no âmbito nacional do Ministério da Saúde (Pessoal e Encargos Sociais, Juros e Encargos da Dívida, Outras Despesas Correntes, Investimentos, inversões Financeira e Reserva de Contingência), para efeitos de simples amostragem, o fluxo dos recursos da saúde, do período que compõe este estudo, 2015 a 2022. As despesas orçamentárias ficaram em torno de R\$ 1.204.514.085.644,18 (Um trilhão, duzentos e quatro bilhões e quinhentos e quatorze milhões e oitenta e cinco mil e seiscentos e quarenta e

quatro reais e vinte centavos); com um orçamento realizado em torno de R\$ 1.008.345.047.667,33 (Um trilhão e oito bilhões e trezentos e quarenta e cinco milhões e quarenta e sete mil e seiscentos e sessenta e sete reais e trinta centavos).

Acerca dos recursos financeiros, o Humap recebe aporte financeiro também por meio de instrumento contratual, **Quadro 4**, firmado para contratação de serviços de saúde entre a Secretaria Municipal de Saúde Pública de Campo Grande (Sesau), participação da Secretaria de Estado de Saúde (SES) e a Ebserh, juntamente com o Humap, conforme consta documento descritivo 2021-2022, condicionado o recebimento de recursos pré-fixados e pós-fixados ao cumprimento de metas quantitativas e qualitativas.

Quadro 4 - Informações financeiras Convênio 01/2017, Humap.

Descrição	Mensal	Anual
Programação orçamentária estimada		R\$ 48.187.594,20 (quarenta e oito milhões, cento e oitenta e sete mil, quinhentos e noventa e quatro reais e vinte centavos)
Orçamento pré-fixado	valor de R\$ 3.393.060,91 (três milhões trezentos e noventa e três mil sessenta reais e noventa e um centavos)	valor R\$ 40.716.731,02 (quarenta milhões, setecentos e dezesseis mil, setecentos e trinta e um reais e dois centavos)
Orçamento pós-fixado	valor de R\$ 622.571,93 (seiscentos e vinte e dois mil e quinhentos e setenta e um reais e noventa e três centavos)	valor R\$ 7.470.863,18. (sete milhões, quatrocentos e setenta mil, oitocentos e sessenta e três reais e dezoito centavos).

Fonte: Adaptado do documento descritivo 2021-2022 Humap.

3.3 Determinação da elaboração da série temporal

Como escopo para essa pesquisa, a abordagem do tema centra-se em pesquisar a tendência de gastos com pessoal do Hospital Maria Aparecida Pedrossian, de uma previsão com séries temporais. Como principal fonte de dados empíricos, os Demonstrativos de Despesas de Pessoal – DDP mensais deram base para a estrutura da pesquisa comparativa das séries temporais. A escolha por tais documentos deu-se em função da possibilidade de agregar informações que raramente recebem um tratamento analítico do ponto de vista das pesquisas, para conferir-lhes uma importância como fonte de consultas.

Utilizou-se os DDP mensais na classificação contábil 3.3190.11 – Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil, no que se refere à folha de pagamento mensal das rubricas de salário – CLT (00003), remuneração função de confiança CLT (00269), gratificação cargo comissionado – CLT (00301) e substituições (00024), vinculado a folha de pagamento da

Ebserh, em sua filial Humap-UFMS, para uma série temporal no período de 2015 (início das atividades da Ebserh no Humap-UFMS) até 2022.

A elaboração dos dados desta pesquisa, transcorre na primeira etapa, recebimento dos dados mensais dos DDP⁷, extraídos do SIAPE⁸ e recebimento dos dados mensais extraídos do SIGP Menthor⁹; segunda etapa, classificação dos dados quantitativos e financeiros; terceira etapa, a elaboração de planilha com os dados relevantes classificados. Na última etapa, aplicou-se a técnica de análise de séries temporais por intermédio do programa RStudio (linguagem de programação para gráficos e cálculos estatísticos, neste trabalho utilizou-se a versão 2023.06 Build 421), a fim de entender as relações dos dados escolhidos, e assim poder contribuir para o aperfeiçoamento das políticas públicas e propiciar informações que possam conduzir a um modelo padrão para analisar a dinâmica do desempenho da política pública com gastos de pessoal do Humap.

A seleção destes documentos foi motivada pela capacidade de integrar eficientemente os dados financeiros das folhas de pagamento com os funcionários efetivos da Ebserh e os ocupantes de função, incluindo tanto os funcionários permanentes do Humap quanto os servidores públicos cedidos pela UFMS para exercerem cargos de direção e outras funções.

Considerando as premissas abordadas, poderá a governança administrar resultados para uma melhor e mais eficaz gestão de riscos e retornos dos benefícios esperados, com o objetivo de bem administrar e atender a sociedade em áreas mais precárias ou aquelas que possam produzir resultados mais satisfatórios.

Para uma melhor execução da pesquisa, no que se refere aos dados de gastos de pessoal, serão adotados, como critérios de verificação, os quantitativos de pessoal apresentados por intermédio de extração de relatórios em pesquisa eletrônica, dos dados do Quadro de Pessoal e Composição da Remuneração da Ebserh, bem como dos Demonstrativos de Despesas de Pessoal.

Embora a pesquisa tenha caráter exploratório descritivo e não envolva o contato direto com seres humanos, foram observados os princípios éticos na pesquisa, pois os dados utilizados referem-se ao quadro de funcionários do Humap-UFMS e aos servidores cedidos. Foi, portanto, solicitada e obtida a autorização do Comitê de Ética para a extração dos dados, garantindo, assim, a confiabilidade dos dados coletados, que de fato compõem as folhas de pagamento mensais **Figura 5 (Anexo A)**.

⁷ DDP – Demonstrativo de Despesas de Pessoal

⁸ SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Pessoal

⁹ SIGP Menthor – Sistema de informações Gerenciais de Pessoal – Sistema de Gestão de Pessoas

Considerando esse contexto, a pesquisa poderá ser base para que a governança possa demonstrar os resultados para uma melhor e mais eficaz gestão de riscos e retornos dos benefícios esperados para a transformação e performance das estratégias da gestão de políticas, com o objetivo de bem administrar de forma a atender a sociedade em áreas mais precárias ou aquelas que possam produzir resultados mais satisfatórios.

Com base na seleção da amostra, será apresentada, na seção de resultados, a análise descritiva do resultado do total vencimentos mensais das folhas de pagamentos, por total de vínculos, do período compreendido entre fevereiro/2015 e dezembro/2022. É importante destacar que a análise não considerou os descontos ocorridos durante esse período. Ainda assim, serve para demonstrar a relevância dos valores envolvidos no custo mensal da folha de pagamento, com base no total de vencimentos, não analisados os descontos e encargos sociais.

Com base na amostra selecionada, foram utilizados os dados das **Tabelas 20 a 22 (Apêndice A)**, que apresentam a média por funcionário, referente à distribuição do resultado do total mensal das folhas de pagamentos pelo número de vínculos, do período de fevereiro/2015 a dezembro/2022. Esclarece-se que a abordagem não considerou os descontos ocorridos no período. Ainda assim, avalia-se que os resultados servem para demonstrar uma média expressiva da ordem de valores envolvidos.

Nos demonstrativos das **Tabelas 23 a 26 (Apêndice A)**, forneceu-se um resumo deflacionado que compara a distribuição total mensal com o número de vínculos mensais. Estes dados podem ser essenciais para apoiar os gestores em suas reivindicações ao Governo Federal, com o objetivo de ajustar e recompor o quadro de funcionários.

3.4 Procedimentos de análise

Após a coleta dos dados, foram construídos indicadores em tabelas e gráficos para análise de uma série temporal. Utilizou-se uma combinação de métodos estatísticos de previsão, como ARIMA, ETS, THETA, NNAR, TBATS e STL, de acordo com os parâmetros estabelecidos por Hyndman e Athanasopoulos (2021). Os valores obtidos foram comparados com os resultados primários para avaliar a aplicabilidade de previsões futuras, permitindo identificar a tendência da folha de pagamento do Humap. Isso visa capacitar os gestores a realizarem projeções futuras e negociar novas contratações com o Governo Federal, com base nos padrões observados nos dados históricos.

É importante destacar que, embora os modelos mencionados sejam úteis para muitas séries temporais, eles podem não ser os mais adequados em todas as situações. Por isso, foi

realizada uma análise dos modelos citados, combinando as previsões para obter resultados mais precisos.

A proposta de análise temporal combina métodos estatísticos para prever um período de até 24 meses com base nos dados coletados. Para esta pesquisa, também foi considerada a aplicação da acurácia, dada sua importância na avaliação da precisão das simulações e na determinação das classes de dados coletados. A acurácia é uma métrica comumente utilizada para avaliar a qualidade dos modelos aplicados, garantindo que as previsões sejam o mais precisas possível.

Destaca-se que, embora os vencimentos dos funcionários sejam previamente estabelecidos, não é possível deixar de abordar a questão de deflação afeta diretamente os valores dos vencimentos, que por sua vez pode ter um impacto significativo na renda, afetando o poder de compra.

Aponta-se nas **Tabelas 20 a 22 (Apêndice A)**, a distribuição total vencimentos mensais por número de vínculos de 2015 a 2022, com cálculos deflacionados mês a mês, atualizados pelo índice do IPCA na base julho/2023. A margem disso, podemos observar que o mês de janeiro/2016, obteve a maior deflação dentro do período analisado, 23,98%, ou seja, em tese verificou-se o maior ajuste negativo de valores, ainda que não se tenha percebido reajuste nos vencimentos dos funcionários. Em contrapartida, o menor índice apareceu em junho/2019, com uma variação de 0,01%. A média de deflação durante o período analisado, foi de aproximadamente 1,28%.

A escolha entre os vários métodos de previsão visa implementar ações mais eficazes para obter previsões futuras mais precisas, melhorando, assim, a alocação de pessoal. Isso permitiria maior visibilidade aos gestores sobre as necessidades de pessoal para atender às demandas organizacionais, além de possibilitar um gerenciamento e monitoramento mais eficazes de recursos, informações e responsabilidades.

O uso dessas técnicas ajuda a compreender melhor a variabilidade e a modelar as diretrizes para as necessidades de pessoal, minimizando o impacto das variações nas operações contínuas que promovem transformações, inovações e, principalmente, a valorização e melhoria dos serviços públicos oferecidos à sociedade diariamente.

Nos modelos utilizados, não existe um valor exato definido como aceitável ou inaceitável. Recomenda-se a análise comparativa do desempenho das séries temporais, testando várias técnicas. Os métodos aplicados oferecem métricas de avaliação da acurácia como RMSE (Raiz do Erro Quadrático Médio), MAPE (Erro Percentual Absoluto Médio) e MAE (Erro

Médio Absoluto), fundamentais para aferir a precisão das previsões. Um RMSE mais baixo indica uma maior precisão do modelo; um valor zero, embora raro, sugere previsões perfeitas. Este modelo é ideal para a comparação entre diferentes modelos ou para avaliar melhorias, embora não indique a direção dos erros.

Além disso, o MAPE é utilizado para avaliar a precisão dos modelos de previsão de desempenho ao longo do tempo, em termos percentuais. Uma porcentagem menor no MAPE geralmente indica maior precisão das previsões. Por outro lado, o MAE quantifica a diferença média absoluta entre os valores previstos e os valores reais. Sua principal limitação é a incapacidade de destacar grandes erros, o que pode não refletir adequadamente o impacto de desvios significativos. Um valor mais baixo de MAE sugere maior precisão, enquanto um valor alto indica um desempenho inferior na previsão dos valores, sem diferenciar entre subestimações e superestimações.

Na próxima seção, são apresentados os resultados com base nos procedimentos relatados na seção anterior.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa analisou as folhas de pagamento do HUMAP-UFMS/EBSERH, focando nos Demonstrativos de Despesas de Pessoal (DDP), na classificação contábil 3.3190.11, que inclui salários e vantagens fixas do pessoal civil. A amostra abrangeu as rubricas de salário CLT, remuneração por função de confiança, gratificação por cargo comissionado e substituições, considerando o período de 2015 a 2022.

Primeiramente, foi avaliada a estatística descritiva do número de vínculos trabalhistas (número de empregados) do Humap e o total de vencimentos de gastos com a folha de pagamentos, conforme **Tabela 1**, abrangendo o período de fevereiro de 2015 a dezembro de 2022, conforme detalhado nos demonstrativos nas **Tabelas 20 a 22 (Apêndice A)**.

Tabela 1 - Estatística descritiva dos vínculos e vencimentos.

Nº DE VÍNCULOS		VENCIMENTOS	
Média	860,86	Média	4.655.535,45
Erro padrão	21,99	Erro padrão	160.302,53
Mediana	936	Mediana	5.352.149,06
Modo	679	Modo	3.849.515,88
Desvio padrão	214,39	Desvio padrão	1.562.435,79
Variância da amostra	45.965,2	Variância da amostra	2,44121E+12
Intervalo	1.085	Intervalo	7.936.431,39
Mínimo	142	Mínimo	343.337,19
Máximo	1.227	Máximo	8.279.768,58
Contagem	95	Contagem	95

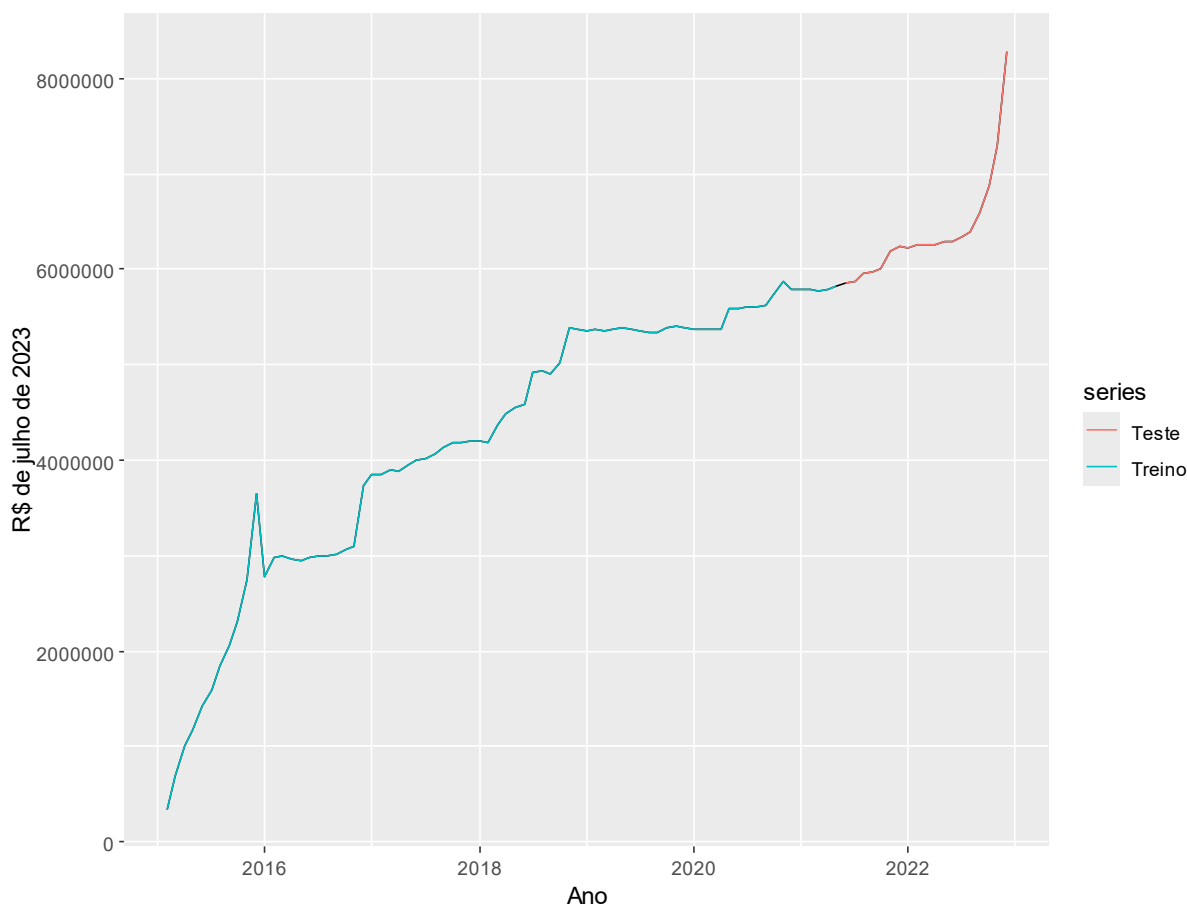
Fonte: elaborada pela autora dos dados extraído do SIAPE e SIGPMenthor.

Vale ressaltar que não foram utilizados para a base de dados, valores referentes ao total bruto, gratificação por exercício de função, substituições, entre outros, pois em análise prévia desses dados, percebeu-se que seria gerada uma discrepância, visto que, dentro dos montantes, há eventos esporádicos nos quais não se enquadram todos os trabalhadores. Dessa forma, para uma compreensão mais assertiva, optou-se pela análise apenas dos vencimentos, parcela remuneratória comum a todos e de maior impacto financeiro.

A análise das estatísticas descritivas revela que tanto o número de vínculos quanto os vencimentos apresentam variação significativa ao longo do período analisado, também observado na **Figura 1**. Os vencimentos, em particular, mostram alta dispersão e variabilidade, o que sugere que os valores são amplamente distribuídos, com alguns valores excepcionalmente altos (como indicado pelo intervalo e o desvio padrão) isso devido a variação dos cargos e funções ocupadas. comparação entre a média e a mediana dos vencimentos sugere que a

distribuição pode ser assimétrica, possivelmente, com uma inclinação à direita. Essas características serão fundamentais para modelagens futuras, em que a variabilidade e possíveis atipicidades deverão ser considerados para uma análise mais precisa.

Figura 1 – Série dos vencimentos na folha de pagamento da Ebserh, amostra treino e teste, 2015-2022



Fonte: dados da pesquisa (2023). Nota: Valores em Reais de julho de 2023.

É possível também visualizar que a série exibe uma tendência temporal crescente, com alterações na inclinação em diversos momentos, principalmente com destaque antes de 2016 e após meados de 2022.

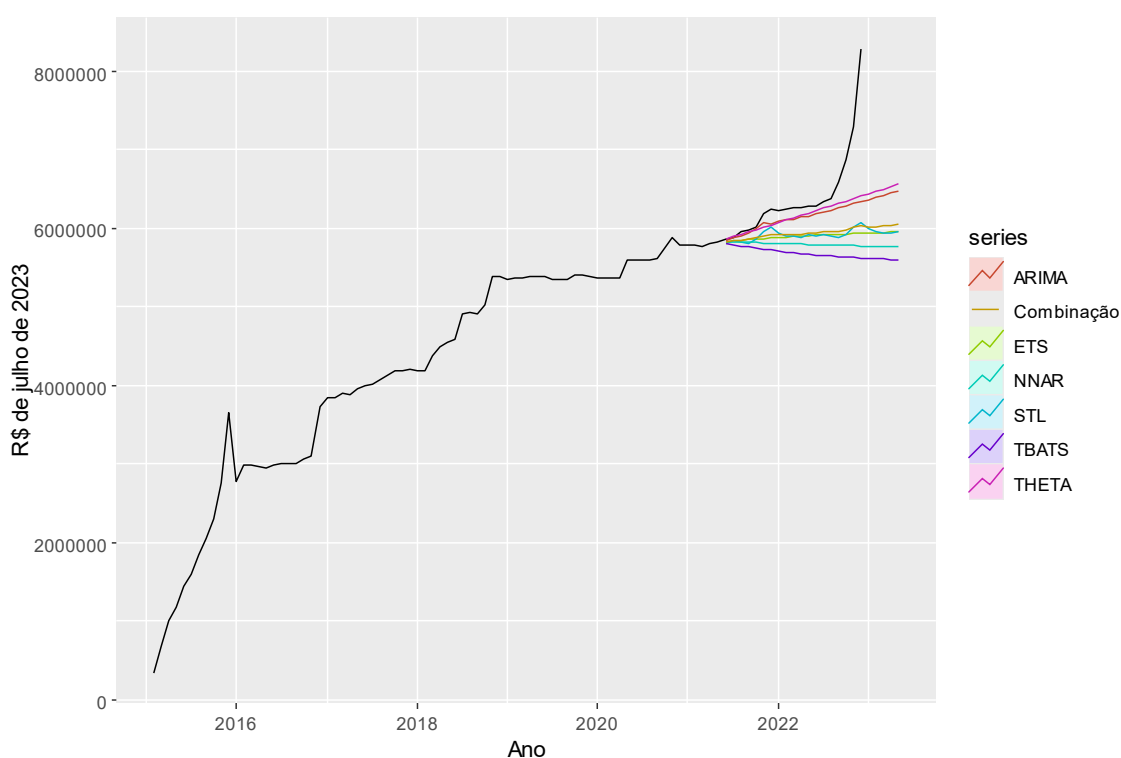
A separação entre amostras treino e teste em um critério de 80-20 (treino-teste), como destacado em cores na **Figura 1 (Anexo A)**, permite verificar que a série teste apresenta forte inflexão comparativamente ao período dos últimos meses da amostra treino, notadamente, 2019 e 2020, de modo que se espera que os modelos que capturam bem os efeitos de tendência devam performar melhor.

De outro lado, não é visualmente notada uma sazonalidade, e imagina-se que a série seja não estacionária em nível. A análise da raiz unitária permitirá concluir pela série integrada de

segunda ordem, e a primeira previsão (*forecast*) com a série treino, pelo método ARIMA, indica uma série do tipo SARIMA (0,2,1)(0,0,1)[12], ou seja, sem sazonalidade evidente na segunda diferença da série treino. A estimação do modelo ETS na série treino indica um modelo ETS (A,Ad,N), ou seja, aditivo para erro, aditivo amortecido para a tendência e sem sazonalidade.

A linha preta na **Figura 2 (Anexo A)** representa os dados históricos de vencimentos na folha de pagamento da Ebserh, cobrindo o período de 2015 a 2022. A partir de maio/2021, diferentes modelos foram aplicados para prever os valores futuros desses vencimentos. Cada linha colorida corresponde a uma projeção feita por um dos modelos analisados. As previsões dos vários métodos foram então realizadas individualmente e depois combinadas conforme detalhado na seção de procedimentos metodológicos, de modo que se pode visualizar a estimativa para o período de teste na **Figura 2 (Anexo A)**. Como alertado na primeira inspeção visual (**Figura 1 – Anexo A**), a expressiva inflexão entre junho e dezembro de 2022 (aumento de 31,6%) faz com que o ajuste seja pior entre os vários métodos neste final da amostra treino.

Figura 2 - Projeções de Modelos de Séries Temporais para Vencimentos na Folha de Pagamento Ebserh, 2015-2022



Fonte: dados da pesquisa (2023).

A visão detalhada da **Figura 2 (Anexo A)**, explica tanto o conteúdo quanto a relevância dos diferentes modelos de séries temporais utilizados. As projeções indicam variações

significativas nas estimativas de crescimento dos vencimentos na folha de pagamento apresentado quando da apuração para análise. O modelo ARIMA e Theta, por exemplo, sugere um aumento mais acentuado em comparação com outros modelos, enquanto a combinação de modelos proporciona uma estimativa mais equilibrada, considerando as diferentes perspectivas oferecidas por cada modelo individual.

É possível perceber que os métodos em geral (exceto o ARIMA e o Theta) apresentaram muito aderentes ao nível que a série treino apresentava no período 2019-2021, e, portanto, não conseguiram retratar o aumento que viria após maio de 2021. A análise comparativa dos modelos permite uma compreensão mais abrangente das possíveis trajetórias futuras dos vencimentos na folha de pagamento da Ebserh. A utilização de múltiplos modelos e a combinação de suas previsões garantem uma abordagem mais robusta e informada para a tomada de decisões relacionadas à gestão de recursos humanos e financeiros.

A análise da acurácia permite identificar com mais precisão o método de melhor ajuste à série teste, conforme **Tabela 2**.

Tabela 2 - Acurácia dos métodos na amostra teste para a série dos vencimentos

Método	RMSE	MAPE	MAE
ETS	731.344,8	7,2641	500.692,0
ARIMA	532.322,6	3,9317	281.859,1
THETA	505.867,7	3,5908	258.616,8
STL	697.628,3	7,0311	483.614,1
NNAR	820.716,2	8,6395	591.002,9
TBATS	916.080,3	10,2306	694.256,0
Combinação	693.553,0	6,7733	467.868,9

Fonte: dados da pesquisa.

Segundo Hyndman e Athanasopoulos (2018), a escolha pelos métodos indicados **Tabela 2**, visa fornecer previsões futuras mais precisas, melhorando a distribuição e aumentando a precisão das estimativas. Isso oferece maior visibilidade aos gestores quanto às necessidades de pessoal para atender às demandas, permitindo o gerenciamento e monitoramento de estratégias de recursos, informações e responsabilidades dentro de uma organização. Além disso, possibilita a modelagem de diretrizes quanto à quantidade de pessoal, garantindo que as variações não afetem as atividades contínuas. Dessa forma, contribui para transformações, inovações e, principalmente, para a valorização e melhoria dos serviços públicos.

A análise da acurácia indicou o método Theta como o de melhor desempenho para a série de treino e de teste. Ressalta-se que a combinação considerou métodos que não

apresentaram bom desempenho, como o TBATS, NNAR e STL. Será, portanto, detalhada a estimativa pelo método Theta considerando a amostra completa (ou seja, treino + teste) para averiguar as previsões fora da amostra, até final de 2024.

As estimativas e os valores limites de confiança para 80% e 95% estão apresentados na

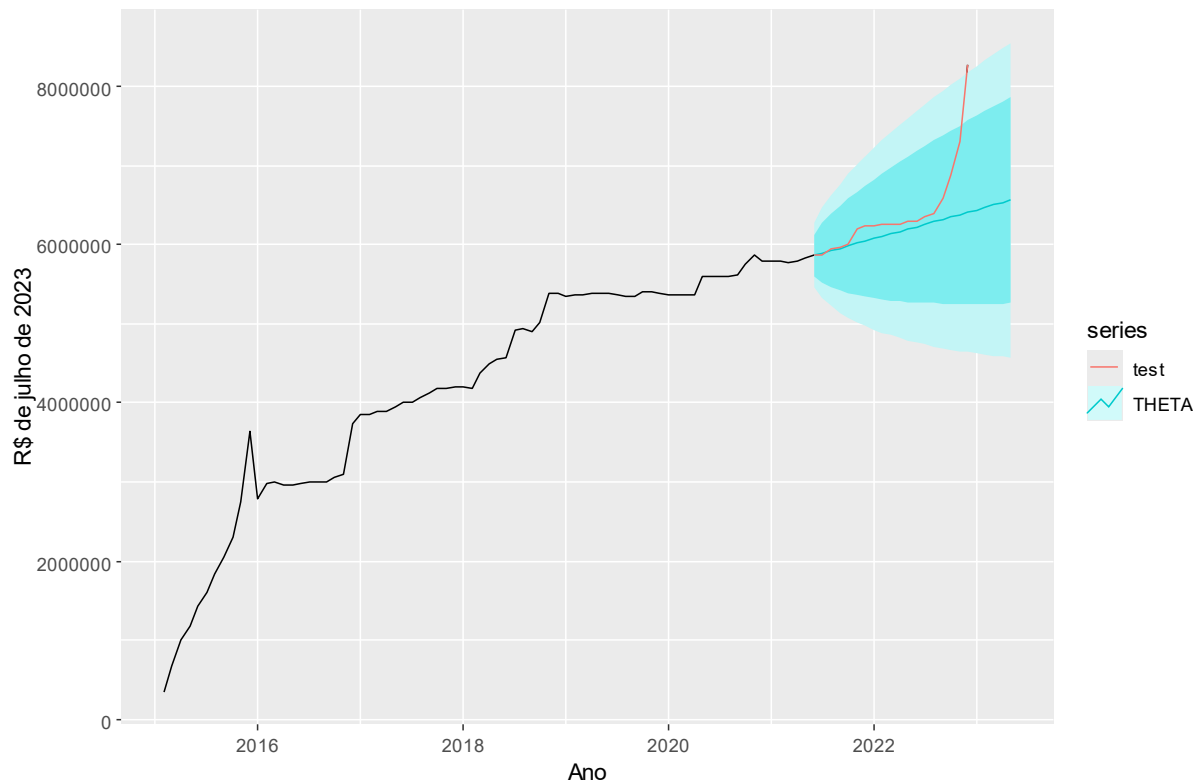
Tabela 3:

Tabela 3 - Estimativas do método Theta na amostra completa da série dos vencimentos, 2023-24, em reais de julho de 2023

Data	Forecast	Limite Inferior 80%	Limite Superior 80%	Limite Inferior 95%	Limite Superior 95%
jan/23	8.306.531,83	7.984.409,35	8.628.654,30	7.813.888,02	8.799.175,64
fev/23	8.333.390,93	7.877.863,73	8.788.918,12	7.636.722,20	9.030.059,65
mar/23	8.360.250,03	7.802.354,73	8.918.145,32	7.507.022,80	9.213.477,25
abr/23	8.387.109,13	7.742.912,50	9.031.305,76	7.401.895,40	9.372.322,86
mai/23	8.413.968,23	7.693.738,11	9.134.198,36	7.312.471,31	9.515.465,15
jun/23	8.440.827,33	7.651.857,39	9.229.797,27	7.234.201,93	9.647.452,73
jul/23	8.467.686,43	7.615.503,53	9.319.869,34	7.164.385,15	9.770.987,72
ago/23	8.494.545,53	7.583.525,31	9.405.565,76	7.101.260,34	9.887.830,73
set/23	8.521.404,64	7.555.123,11	9.487.686,16	7.043.604,58	9.999.204,70
out/23	8.548.263,74	7.529.714,71	9.566.812,76	6.990.527,43	10.106.000,04
nov/23	8.575.122,84	7.506.860,58	9.643.385,10	6.941.356,70	10.208.888,98
dez/23	8.601.981,94	7.486.219,25	9.717.744,63	6.895.570,15	10.308.393,72
jan/24	8.628.841,04	7.467.519,15	9.790.162,93	6.852.752,48	10.404.929,60
fev/24	8.655.700,14	7.450.540,13	9.860.860,16	6.812.566,95	10.498.833,33
mar/24	8.682.559,24	7.435.100,71	9.930.017,78	6.774.736,05	10.590.382,44
abr/24	8.709.418,34	7.421.049,25	9.997.787,44	6.739.027,84	10.679.808,84
mai/24	8.736.277,45	7.408.257,46	10.064.297,43	6.705.246,15	10.767.308,74
jun/24	8.763.136,55	7.396.615,71	10.129.657,39	6.673.223,27	10.853.049,82
jul/24	8.789.995,65	7.386.029,36	10.193.961,94	6.642.814,50	10.937.176,80
ago/24	8.816.854,75	7.376.416,11	10.257.293,39	6.613.893,95	11.019.815,55
set/24	8.843.713,85	7.367.703,82	10.319.723,88	6.586.351,31	11.101.076,39
out/24	8.870.572,95	7.359.828,85	10.381.317,06	6.560.089,23	11.181.056,68
nov/24	8.897.432,05	7.352.734,71	10.442.129,40	6.535.021,33	11.259.842,78
dez/24	8.924.291,15	7.346.371,00	10.502.211,31	6.511.070,52	11.337.511,79

Fonte: dados da pesquisa (2023).

Figura 3 - Projeção de vencimentos futuros na folha de pagamento Humap com intervalo de confiança, método Theta, 2015-2024.

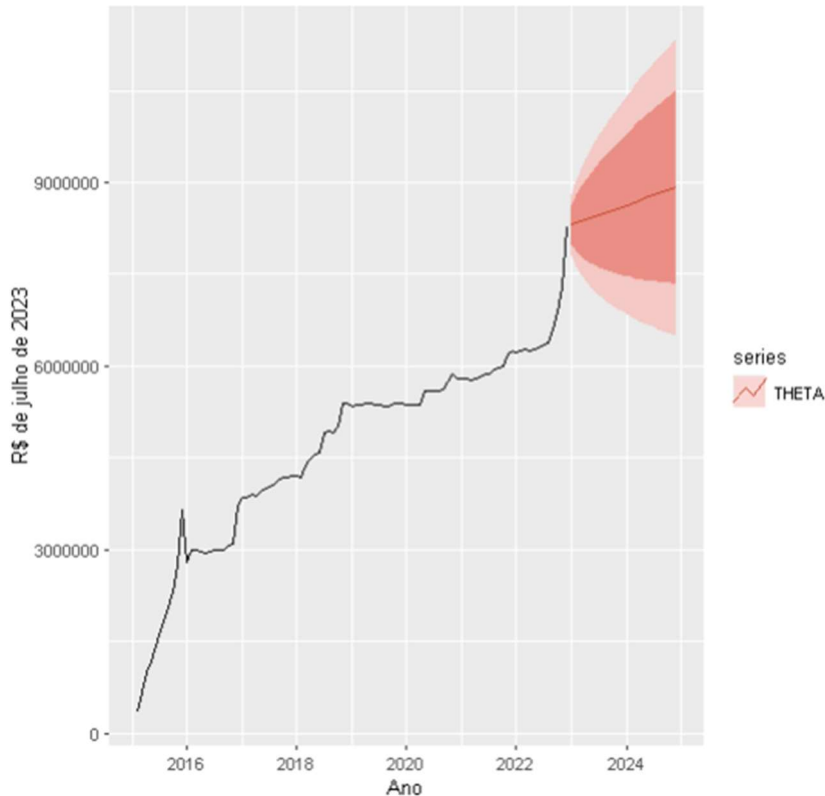


Fonte: dados da pesquisa (2023).

A análise da projeção futura **Tabela 3** e **Figura 3**, tanto em relação à projeção financeira quanto ao quantitativo de pessoal, exige que os dados contidos nos históricos da organização para a modelagem da projeção futura, permitindo, assim, antecipar acontecimentos e tendências. A princípio, obtém-se uma tendência de crescimento; no entanto, ao final da projeção, uma das preocupações que podem ser destacadas é a necessidade de aprimorar a análise para o planejamento futuro e de considerar possíveis negociações para ampliar o quadro de funcionários, a fim de atender às demandas propostas.

Na **Figura 4**, da estimativa final pelo método Theta (o de melhor acurácia), faz-se necessário que a projeção esteja relacionada à necessidade relevante dos dados históricos, padrões necessários para abordagem de situações futuras para a recomposição do quadro de funcionários.

Figura 4 - Gráfico da estimativa final com série completa, método Theta.



Fonte: Elaboração própria.

Os resultados estimados pelo método Theta preveem que, em dezembro de 2024, o montante de vencimentos seja na ordem de R\$ 8.924.291,15. Isso significa que: 1- os funcionários devam ser mais eficientes, para que se apropriem de melhores aumentos; 2- deve haver um aumento na contratação de funcionários nessa ordem; 3- uma relação qualquer entre os itens 1 e 2.

Uma política pública que se respalde nas despesas de pessoal deve identificar os gargalos de atendimento consoante uma análise mais aprofundada - quantitativo de cargos específicos e suas remunerações - para estabelecer a proporção adequada entre reajuste salarial e contratação de mão-de-obra.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A referida pesquisa foi direcionada com o objetivo de mostrar a tendência dos gastos com pessoal por intermédio de previsões por séries temporais no Hospital Maria Aparecida Pedrossian, no período de 2015 a 2022. Com a finalidade de alcançar este objetivo, utilizaram-se os dados dos demonstrativos da despesa com pessoal contidos nas folhas de pagamentos, disponibilizados pela Divisão de Gestão de Pessoas do Hospital Maria Aparecida Pedrossian, filial da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares em Campo Grande, Mato Grosso do Sul.

Quanto às práticas da utilização de séries temporais, depende do contexto específico e do que se espera obter de resultados. A utilização da aplicação dos métodos nesta pesquisa e reafirmando o objetivo geral da pesquisa quanto a análise das tendências dos gastos com pessoal no Humap, as tendências identificadas para obter resultados mais precisos, as tabelas de análises com projeção mostraram um aumento geral nos valores de vencimentos, no entanto percebe-se uma limitação visto a variedade de profissionais que atuam, o que pode ser um limitador negativo quanto aos estudos de previsão para obter resultados para subsídio dos gestores de forma a padronizar as políticas públicas de contratações de pessoal.

A indicação de expectativas de valores mais altos e maior variabilidade nos vencimentos futuros, sugere a distribuição seja repensada para que a execução seja feita por áreas ou cargos, a fim de que se possa superar possíveis vieses nos valores e tornar mais ampla e mais precisa a análise refletindo menores incerteza ou potencial de crescimento nos próximos períodos.

As previsões baseadas em dados e tendências existentes são mais acessíveis e podem fornecer ideias mais claras e convincentes para a tomada de decisão quanto a negociações governamentais para a manutenção e/ou ampliação do quadro de pessoal para a organização e, principalmente, poder estabelecer, com maior precisão, os critérios e procedimentos para a avaliação do desempenho, a eficiência e a qualidade dos serviços prestados.

A razão da proposta é contribuir para análise da tendência de gastos de pessoal aplicado pelos métodos de previsão de série temporal no âmbito do Humap e, conseqüentemente, possibilitar a definição padrão de uma política pública, definida de tal forma que, independentemente da localidade ou do tamanho da população assistida, possa evidenciar a formação do capital humano, combinado de forma equilibrada com a distribuição da força de trabalho, tema tão atual, mas que as organizações constantemente enfrentam sérios problemas.

A utilização de técnicas pelos métodos de séries temporais contribui mais facilmente para uma previsão mais precisa, tendo como base os dados da pesquisa que procura medir com mais facilidade para melhor compreender a variabilidade e poder modelar as diretrizes da

necessidade de pessoal, para que as variações não afetem as ações contínuas que proporcionam as transformações, inovações e, principalmente, a valorização e a melhoria dos serviços públicos prestados à sociedade cotidianamente.

Baseando-se nos resultados obtidos, os próximos desafios seriam estudos baseados no esforço de estimar e prever a recomposição do quadro de funcionários para que o Humap possa manter os serviços de assistência à saúde, o qual é referência estadual, harmonizadas às necessidades da população assistida e ser usado como referência padrão para os demais hospitais da rede. Estudos futuros podem contribuir ainda mais, incluindo a ocorrência sazonal de reajuste salarial, e, ainda, a inclusão de dados da demografia local, atrelando a política pública de desempenho em folha de pagamento à manutenção da quantidade e qualidade dos atendimentos prestados à população.

Dado o contexto, observa-se que as políticas públicas desenvolvidas, necessitam otimizar seus planejamentos para poder ajustar suas estratégias de negociações junto ao Governo Federal, maximizando a necessidade de ampliação do seu quadro de funcionários e minimizando os riscos, permitindo, aos gestores, mitigar impactos negativos nos atendimentos, e a busca incessante pela melhoria contínua da saúde de qualidade e tornado possível e disponível modelos de atualizações refinados de seu quadro de pessoal, resultando em previsões cada vez mais precisas, tornando a capacidade de negociações bem sucedidas, para de maneira estratégica, sejam alcançados os objetivos organizacionais e sociais perante a sociedade.

Podemos destacar que um dos principais desafios enfrentados na gestão de pessoal no Humap, além da escassez de recursos financeiros, limitados pelas questões orçamentárias do país, o que, invariavelmente, se reflete na limitação de capacidade da Instituição de poder contratar e manter profissionais envolvidos, afetando diretamente a qualidade dos serviços oferecidos. Além disso, a necessidade de treinamento contínuo é fundamental para manter os padrões de eficiência e atendimento, especialmente em um ambiente de alta demanda e mudanças constantes.

A retenção de talentos se torna crucial, sendo necessário implementar estratégias que melhorem as condições de trabalho e incentivem os profissionais a permanecerem na Instituição. As projeções futuras para os gastos com pessoal no Hospital Universitário Maria Aparecida Pedrossian (Humap), para os anos de 2023 e 2024, indicam um crescimento moderado.

Este aumento é consistente com as tendências observadas nos anos anteriores e reflete a necessidade contínua de ajustes orçamentários para acomodar novas contratações e reajustes

salariais. A gestão de recursos humanos precisará adaptar-se a essas mudanças, influenciando decisões estratégicas sobre contratação, treinamento e alocação de pessoal.

A razão da proposta é contribuir para análise da tendência de gastos de pessoal aplicado pelos métodos de previsão de série temporal no âmbito do Humap e, conseqüentemente, possibilitar a definição padrão de uma política pública, definida de tal forma que, independentemente da localidade ou do tamanho da população assistida, possa evidenciar a formação do capital humano, combinado de forma equilibrada com a distribuição da força de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Thiago Lima; ALTAF, Joyce Gonçalves; MUNHOZ, Sergio Milton Rincon. A evolução da área de gestão de pessoas. **Jornal Eletrônico Faculdades Integradas Vianna Júnior**, v. 2, n. 2, p. 17-17, 2010.

BEUREN, Ilse Maria, MACÊDO, Francisca Francivânia Rodrigues Ribeiro. Artigos sobre gasto público e educação publicados em periódicos internacionais. **Revista Administração em Diálogo**. ISSN 2178-0080. Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. RAD Vol.16, n.3, Set/Out/Nov/Dez 2014, p.01-27.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Estratégias para disseminação da informação em Economia da Saúde no SUS / Ministério da Saúde, Organização Pan-Americana da Saúde**. – Brasília : Ministério da Saúde, 2015. 116 p. : il. – (Série Ecos, Economia da Saúde para Gestão do SUS ; Eixo 1, v. 2). ISBN 978-85-334-2211-7.

BRASIL. Ministério da Educação. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/aceso-a-informacao/agentes-publicos/concursos-e-selecoes/concursos/2014/concurso-no-09-2014-humap-ufms>, acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/governanca/gestao-estrategica/mapa-estrategico>, acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/aceso-a-informacao/agentes-publicos/cargos-carreiras-e-beneficios/quadro-de-pessoal-e-composicao-da-remuneracao>. Acesso em 31 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ebserh--empresa-brasileira-de-servicos-hospitalares#:~:text=Dada%20a%20sua%20finalidade%2C%20%C3%A9,SUS%2C%20observando%20a%20autonomia%20universit%C3%A1ria>. Acesso em 13 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/governanca/governanca-corporativa/sobre>. Acesso em 7 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-centro-oeste/humap-ufms/aceso-a-informacao/institucional/sobre>. Acesso em 5 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde, Brasília, 2023. **Bases anuais compiladas do Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/aceso-a-informacao/banco-de-precos/bases-anuais-compiladas/registro-de-compras-compilado-ano-base-2015/view>. Acesso em: 4 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde, Brasília, 2023. **Bases anuais compiladas do Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/aceso-a-informacao/banco-de-precos/bases-anuais-compiladas/registro-de-compras-compilado-ano-base-2015/view>.

[precos/bases-anuais-compiladas/registro-de-compras-compilado-ano-base-2016/view](https://www.gov.br/saude/pt-br/acao-a-informacao/banco-de-precos/bases-anuais-compiladas/registro-de-compras-compilado-ano-base-2016/view).

Acesso em 4 nov.2023.

BRASIL. Ministério da Saúde, Brasília, 2023. **Bases anuais compiladas do Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/acao-a-informacao/banco-de-precos/bases-anuais-compiladas/registro-de-compras-compilado-ano-base-2017/view>. Acesso em 4 nov.2023.

BRASIL. Ministério da Saúde, Brasília, 2023. **Bases anuais compiladas do Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/acao-a-informacao/banco-de-precos/bases-anuais-compiladas/registro-de-compras-compilado-ano-base-2018/view>. Acesso em 4 nov.2023.

BRASIL. Ministério da Saúde, Brasília, 2023. **Bases anuais compiladas do Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/acao-a-informacao/banco-de-precos/bases-anuais-compiladas/registro-de-compras-compilado-ano-base-2019/view>. Acesso em 4 nov.2023.

BRASIL. Ministério da Saúde, Brasília, 2023. **Bases anuais compiladas do Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/acao-a-informacao/banco-de-precos/bases-anuais-compiladas/registro-de-compras-compilado-ano-base-2020/view>. Acesso em 4 nov.2023.

BRASIL. Ministério da Saúde, Brasília, 2023. **Bases anuais compiladas do Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/acao-a-informacao/banco-de-precos/bases-anuais-compiladas/registro-de-compras-compilado-ano-base-2021/view>. Acesso em 4 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde, Brasília, 2023. **Bases anuais compiladas do Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/acao-a-informacao/banco-de-precos/bases-anuais-compiladas/registro-de-compras-compilado-ano-base-2022/view>. Acesso em 4 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde, Brasília, 2023. **Bases anuais compiladas do Ministério da Saúde**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/acao-a-informacao/gestao-do-sus>. Acesso em 5 nov. 2023.

Brasília, DF: Presidência da República, [2014]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112550.htm, acesso em: 4 abr. 2022.

Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em 02 out. 2023.

Brasília, DF: Controladoria Geral da União. Portal da Transparência. **Detalhamento da Despesa Pública**. Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/despesas/lista-consultas>. Acesso em 4 nov. 2023.

Campo Grande, MS. Portaria nº 231-RTR, de 10 de março de 2022. **Dispões sobre autorização de cessão de servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal Permanente da**

UFMS, para a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh. Disponível em: <https://boletimoficial.ufms.br/bse/publicacao?id=450449>. Acesso em: 4 abr. 2022.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 2. ed.. Porto Alegre, Artmed, 2007. 248 p., 23 cm. ISBN 978-85-363-0892-0.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J D. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** Porto Alegre: Penso: Grupo A, 2021. *E-book*. ISBN 9786581334192. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786581334192/>. Acesso em: 3 ago. 2023.

CUNHA, Igor Câmara. **O papel da Controladoria no processo de gestão da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Ebserh.** 2021. 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Departamento de Ciências Contábeis, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.

CRUZ, A. F. DA. Et al. **A gestão fiscal do estado do Rio de Janeiro: uma análise à luz da LRF e da sustentabilidade da dívida no período de 2001 a 2017.** Revista de Administração Pública, v. 52, n. 4, p. 764-775, jul. 2018.

DAGNINO, Renato *et al.* **Metodologia de análise de políticas públicas.** Campinas: Grupo de Análise de Políticas de Inovação, Universidade Estadual de Campinas, 2002.

FIGUEIREDO, Adriano Marcos Rodrigues. **Séries Temporais com R: Análise Theta para o Consumo do Varejo em MS com pacote forecast: thetaf e forecTheta.** Campo Grande, MS, Brasil: RStudio/Rpubs, 2020. Disponível em http://rpubs.com/amrofi/varejoms_thetaf e em <https://adrianofigueiredo.netlify.app/post/series-temporais-theta-consumo-varejo- ms/>. Acesso em 11 ago. 2023.

FRAZZON, Lorenzo Sanfelice. **Model of economic planning how to support personal strategic planning.** 2013. 121 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013.

GIL, Antonio C. **Gestão de Pessoas - Enfoque nos Papéis Estratégicos**, 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2019. Grupo GEN, 2016. *E-book*. ISBN 9788597009064. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009064/>. Acesso em: 19 maio 2023.

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7ª edição. São Paulo : Atlas, 2019: Grupo GEN, 2019. *E-book*. ISBN 9788597020991. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 12 jun. 2023.

GIUBERTI, Ana Carolina. **Efeitos da lei de responsabilidade fiscal sobre os gastos dos municípios brasileiros.** 2005. Dissertação (Mestrado em Teoria Econômica) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. doi:10.11606/D.12.2005.tde-06052005-160301. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12138/tde-06052005-160301/pt-br.php>. Acesso em: 30 set. 2023.

GOMES, S.; LOTTA, G. **Teoria e análises sobre implantação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2019. 324 p. ISBN: 978-85-256-0123-0.

Hospital Universitário Maria Aparecida Pedrossian, HUMAP-UFMS, Mato Grosso do Sul, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-centro-oeste/humap-ufms/governanca/planejamento-estrategico-2021-2023/metas-e-projetos-estrategicos>. Acesso em: 11 ago. 2023.

HYNDMAN, R. J.; ATHANASOPOULOS, G. **Forecasting: principles and practice**, 2ª edição, OTexts: Melbourne, Austrália. OTexts.com/fpp2. Acesso em: 10 ago. 2023.

HYNDMAN, R. J.; ATHANASOPOULOS, G. **Forecasting: principles and practice**, 3ª edição, OTexts: Melbourne, Austrália. OTexts.com/fpp3. Acessado em: 10 set. 2024.

KASHIWAKURA, Helder Kiyoshi; DE OLIVEIRA GONÇALVES, Andréa. A governança dos recursos públicos da saúde no Brasil. **Cadernos de finanças públicas**, v. 21, n. 02, 2021.

LUEDY, Almerinda; MENDES, Vera Lúcia Peixoto S.; RIBEIRO JÚNIOR, Hugo. Gestão pública por resultados: contrato de gestão como indutor de melhorias em um hospital universitário. **Organizações & Sociedade**, v. 19, p. 641-659, 2012.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado**: Como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. São Paulo, 1999.

MARRAS, J.P. **Administração de Recursos Humanos**: Do operacional ao estratégico. 3ª ed., São Paulo: Futura, 2000.

MONTEIRO, A. C. F.; MOURÃO, L.; DE FREITAS, C. P. P. Impacto das Políticas de Gestão de Pessoas sobre o Desenvolvimento Profissional dos Trabalhadores. **Psico**, [S. l.], v. 50, n. 4, p. e29665, 2019. DOI: 10.15448/1980-8623.2019.4.29665. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/29665>. Acesso em: 21 set. 2023.

OLIVEIRA, Aurea F.; GOMIDE JÚNIOR, Sinésio; POLI, Bânia VS. Antecedents of well-being at work: trust and people management policies. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, 2020.

OLIVEIRA, H. H. HONÓRIO, L. C. Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: Associando os construtos em uma organização pública. **Revista de Administração Mackenzie**, 21(4), 1–28. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG200160

REZENDE, Amaury José; SLOMSKI, Valmor; CORRAR, Luiz João. A gestão pública municipal e a eficiência dos gastos públicos: uma investigação empírica entre as políticas públicas e o índice de desenvolvimento humano (IDH) dos municípios do estado de São Paulo. **Revista Universo Contábil**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 24-40, jul. 2007. ISSN 1809-3337. Disponível em: <<https://bu.furb.br/ojs/index.php/universocontabil/article/view/75>>. Acesso em: 20 dez. 2022. doi: <http://dx.doi.org/10.4270/ruc.20051>.

SELA, Vilma Meurer; DE CAMPOS SOARES, Augusto Cesare. Os desafios da administração pública na era do conhecimento e da informação. **Caderno de Administração**, v. 22, n. 1, p. 84-93, 2014.

SILVA, Cláudio Cesar; LEITE, Nildes Raimunda Pitombo; RODRIGUES, Leonel Cezar. Gestão estratégica de pessoas e comprometimento organizacional em organizações hospitalares. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 9, n. 2, p. 192-209, 2016.

Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA. Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/1737>. Acesso em: 11 ago. 2023.

SLOMSKI, Valmor. **Teoria do agenciamento no estado**: uma evidenciação da distribuição de renda econômica produzida pelas entidades públicas de administração direta. 1999. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

SOUSA, Delmárcio de Moura. **A lei de responsabilidade fiscal (LRF) e seu impacto no controle da execução das despesas com pessoal**: um estudo nos municípios piauienses. 2018.

TORRES, Rayza de Lima. **É dando que se recebe? Evidência empírica do efeito da despesa de pessoal para o sucesso eleitoral do executivo estadual brasileiro**. João Pessoa, 2018. 60f. Dissertação (Mestrado)-Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA) - Programa de Pós-Graduação em Ciência Política e Relações Internacionais, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Demonstrativo de despesas de pessoal

Tabela 4 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2015

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
fev/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	90	343.337,19
fev/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	52	228.106,95
fev/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	2	3.120,34
mar/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	156	682.649,15
mar/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	53	218.788,83
mar/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	1	2.600,27
abr/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	219	1.004.081,14
abr/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	54	226.901,69
abr/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	5	7.091,68
abr/15	331901632	SUBSTITUIÇÕES	1	921,88
mai/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	272	1.170.336,74
mai/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	54	228.622,73
mai/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	1	1.153,64
mai/15	331901632	SUBSTITUIÇÕES	2	3.460,71
jun/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	329	1.431.073,08
jun/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	53	213.602,67
jun/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	329	1.431.073,08
jun/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	53	213.602,67
jun/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	10	15.453,81
jun/15	331901632	SUBSTITUIÇÕES	4	10.076,31
jul/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	378	1.599.011,16
jul/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	53	217.815,02
jul/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	7	12.699,53
jul/15	331901632	SUBSTITUIÇÕES	3	9.146,50
ago/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	432	1.841.285,68
ago/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	51	212.751,47
ago/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	6	5.409,35
ago/15	331901632	SUBSTITUIÇÕES	6	17.422,75
set/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	474	2.057.693,14
set/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	53	223.048,54
set/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	10	16.806,25
set/15	331901632	SUBSTITUIÇÕES	2	8.224,68
out/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	525	2.305.337,46
out/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	53	226.892,15
out/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	4	6.072,62
out/15	331901632	SUBSTITUIÇÕES	1	7.090,02
nov/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	581	2.747.841,40

Tabela 5 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2015 (conclusão)

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
nov/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	58	262.841,03
nov/15	331901143	13. SALÁRIO	617	609.556,03
nov/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	13	10.029,32
nov/15	331901632	SUBSTITUIÇÕES	4	13.187,07
dez/15	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	580	3.645.101,53
dez/15	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	57	384.646,25
dez/15	331901143	13. SALÁRIO	458	75.514,66
dez/15	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	27	38.874,51
dez/15	331901632	SUBSTITUIÇÕES	1	2.520,44

Fonte: elaborada pela autora dos dados extraído do SIAPE e SIGPMenthor

Tabela 6 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2016

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
jan/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	579	2.779.559,55
jan/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	55	252.636,17
jan/16	331901143	13. SALÁRIO	3	4.582,74
jan/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	21	36.924,78
jan/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	4	13.306,04
fev/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	628	2.986.760,65
fev/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	54	252.335,25
fev/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	39	46.732,98
fev/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	13	12.615,66
mar/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	630	2.993.161,08
mar/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	56	256.598,35
mar/16	331901143	13. SALÁRIO	2	2.749,64
mar/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	29	59.926,52
mar/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	2	5.499,15
abr/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	625	2.965.520,75
abr/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	60	280.916,87
abr/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	28	54.466,44
abr/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	7	46.754,99
mai/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	623	2.953.091,03
mai/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	61	282.352,97
mai/16	331901143	13. SALÁRIO	1	1.260,22
mai/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	40	69.345,22
mai/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	3	15.352,20
jun/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	625	2.976.503,05
jun/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	64	279.415,30

Tabela 7 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2016 (conclusão)

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
jun/16	331901143	13. SALÁRIO	1	1.680,29
jun/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	84	166.750,82
jun/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	4	5.086,75
jul/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	628	2.995.134,32
jul/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	62	277.464,70
jul/16	331901143	13. SALÁRIO	4	9.967,23
jul/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	56	87.274,66
jul/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	4	14.950,01
ago/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	629	2.998.223,73
ago/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	61	278.121,66
ago/16	331901143	13. SALÁRIO	1	1.603,96
ago/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	61	113.797,73
ago/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	8	22.608,69
set/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	628	3.005.873,62
set/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	64	281.314,48
set/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	75	165.146,92
set/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	3	17.128,06
out/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	633	3.062.982,47
out/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	64	279.970,11
out/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	79	75.496,03
out/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	4	13.323,55
nov/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	638	3.094.355,74
nov/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	65	294.054,17
nov/16	331901143	13. SALÁRIO	678	4.004.053,60
nov/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	44	94.822,93
nov/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	8	28.260,58
dez/16	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	705	3.736.054,89
dez/16	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	68	335.337,99
dez/16	331901143	13. SALÁRIO	785	4.439.061,26
dez/16	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	149	214.712,03
dez/16	331901632	SUBSTITUIÇÕES	6	23.211,66

Fonte: elaborada pela autora dos dados extraído do SIAPE e SIGPMenthor

Tabela 8 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2017

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
jan/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	70	361.461,56
jan/17	331901143	13. SALÁRIO	51	11.332,44
jan/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	41	84.869,53
jan/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	11	16.740,70
fev/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	723	3.849.515,88
fev/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	70	361.461,56
fev/17	331901143	13. SALÁRIO	51	11.332,44
fev/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	41	84.869,53
fev/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	11	16.740,70
mar/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	731	3.899.438,93
mar/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	70	347.159,79
mar/17	331901143	13. SALÁRIO	1	337,54
mar/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	43	97.554,57
mar/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	9	20.663,99
abr/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	731	3.885.356,69
abr/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	70	351.059,07
abr/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	32	60.906,98
abr/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	6	6.164,57
mai/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	740	3.947.574,63
mai/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	67	336.401,92
mai/17	331901143	13. SALÁRIO	2	3.798,52
mai/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	46	109.012,01
mai/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	6	7.467,97
jun/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	748	4.003.345,33
jun/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	67	334.005,93
jun/17	331901143	13. SALÁRIO	2	4.120,92
jun/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	74	164.996,28
jun/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	7	6.577,32
jul/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	751	4.017.647,47
jul/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	69	361.534,12
jul/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	44	97.645,20
jul/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	5	9.742,42
ago/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	759	4.074.419,43
ago/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	68	361.206,53
ago/17	331901143	13. SALÁRIO	2	2.773,05
ago/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	67	145.461,65
ago/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	8	9.467,37
set/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	765	4.129.634,12
set/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	70	365.549,58
set/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	77	159.345,58
set/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	5	10.135,16
out/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	770	4.176.945,14
out/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	68	305.428,73
out/17	331901143	13. SALÁRIO	3	28.662,74
out/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	65	117.980,33
out/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	5	14.061,20
nov/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	770	4.183.887,32
nov/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	68	324.160,33
nov/17	331901143	13. SALÁRIO	810	5.486.894,21
nov/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	68	146.423,00

Tabela 9 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2017 (conclusão)

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
nov/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	16	39.871,21
dez/17	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	770	4.205.669,06
dez/17	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	62	322.009,85
dez/17	331901143	13. SALÁRIO	132	1.020.581,47
dez/17	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	111	245.148,03
dez/17	331901632	SUBSTITUIÇÕES	10	28.365,52

Fonte: elaborada pela autora dos dados extraído do SIAPE e SIGPMenthor

Tabela 10 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2018

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
jan/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	770	4.194.926,96
jan/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	64	337.654,78
jan/18	331901143	13. SALÁRIO	6	21.234,24
jan/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	82	112.936,77
jan/18	331901632	SUBSTITUIÇÕES	15	36.223,35
fev/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	769	4.187.737,63
fev/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	65	316.951,21
fev/18	331901143	13. SALÁRIO	2	293,28
fev/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	77	130.272,28
fev/18	331901632	SUBSTITUIÇÕES	21	47.585,52
mar/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	800	4.370.091,39
mar/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	68	332.179,37
mar/18	331901143	13. SALÁRIO	1	249,76
mar/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	58	124.546,51
mar/18	331901632	SUBSTITUIÇÕES	15	32.861,42
abr/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	817	4.485.990,97
abr/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	66	315.726,85
abr/18	331901143	13. SALÁRIO	4	5.567,23
abr/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	81	131.659,27
abr/18	331901632	SUBSTITUIÇÕES	12	21.012,26
mai/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	830	4.553.056,23
mai/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	66	316.423,33
mai/18	331901143	13. SALÁRIO	1	882,38
mai/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	40	90.471,25
jun/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	835	4.579.190,63
jun/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	65	323.790,20
jun/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	92	203.330,63
jul/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	837	4.914.567,67
jul/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	70	368.751,22
jul/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	150	155.047,23
jul/18	331901632	SUBSTITUIÇÕES	12	27.420,04
ago/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	837	4.935.235,57
ago/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	69	365.940,36
ago/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	118	159.318,85
ago/18	331901632	SUBSTITUIÇÕES	24	58.583,83
set/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	835	4.901.934,54

Tabela 11 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2018 (Conclusão)

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
set/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	68	362.738,11
set/18	331901143	13. SALÁRIO	1	2.589,03
set/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	84	192.082,30
set/18	331901632	SUBSTITUIÇÕES	13	22.345,78
out/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	843	5.015.553,28
out/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	68	362.738,11
out/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	105	149.820,23
out/18	331901632	SUBSTITUIÇÕES	18	33.721,94
nov/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	917	5.390.546,10
nov/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	65	347.794,56
nov/18	331901143	13. SALÁRIO	874	6.561.325,42
nov/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	59	154.292,01
nov/18	331901632	SUBSTITUIÇÕES	19	32.129,82
dez/18	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	915	5.379.417,48
dez/18	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	67	356.049,10
dez/18	331901143	13. SALÁRIO	99	161.410,45
dez/18	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	106	294.511,60
dez/18	331901632	SUBSTITUIÇÕES	11	21.404,71

Fonte: elaborada pela autora dos dados extraído do SIAPE e SIGPMenthor

Tabela 12 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2019

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
jan/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	911	5.352.149,06
jan/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	379.166,56
jan/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	42	108.568,29
jan/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	13	38.509,00
fev/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	913	5.367.976,88
fev/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	73	378.749,36
fev/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	79	169.367,36
fev/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	30	61.423,24
mar/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	913	5.361.934,30
mar/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	70	358.468,87
mar/19	331901143	13. SALÁRIO	1	1.423,19
mar/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	73	198.712,34
mar/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	13	31.309,95
abr/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	916	5.379.287,31
abr/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	69	342.155,51
abr/19	331901143	13. SALÁRIO	2	3.432,19
abr/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	63	153.721,91
abr/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	10	23.620,82
mai/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	916	5.383.423,45
mai/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	68	342.703,63
mai/19	331901143	13. SALÁRIO	2	2.535,08
mai/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	56	140.741,57
mai/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	23	68.142,89
jun/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	915	5.377.581,73

Tabela 13 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2019 (conclusão)

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
jun/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	69	356.262,71
jun/19	331901143	13. SALÁRIO	2	2.881,00
jun/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	109	261.425,59
jun/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	17	49.937,63
jul/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	912	5.356.144,58
jul/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	69	377.148,03
jul/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	62	152.058,84
jul/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	10	26.303,97
ago/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	909	5.340.876,54
ago/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	69	377.148,03
ago/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	65	176.089,57
ago/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	26	43.930,29
set/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	910	5.342.774,88
set/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	69	377.041,29
set/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	86	208.785,38
set/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	19	29.665,25
out/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	908	5.396.546,77
out/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	68	371.277,38
out/19	331901143	13. SALÁRIO	1	4.402,99
out/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	70	133.088,64
out/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	19	39.263,58
nov/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	908	5.397.553,65
nov/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	69	374.479,63
nov/19	331901143	13. SALÁRIO	935	7.350.393,53
nov/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	78	204.001,89
nov/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	19	50.793,68
dez/19	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	906	5.382.636,41
dez/19	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	70	380.154,59
dez/19	331901143	13. SALÁRIO	491	114.191,46
dez/19	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	122	302.171,37
dez/19	331901632	SUBSTITUIÇÕES	16	36.941,65

Fonte: elaborada pela autora dos dados extraído do SIAPE e SIGPMenthor

Tabela 14 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2020

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
jan/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	905	5.365.964,59
jan/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	71	383.445,79
jan/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	78	181.876,37
jan/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	32	50.738,35
fev/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	905	5.364.951,83
fev/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	71	385.829,55
fev/20	331901143	13. SALÁRIO	1	395,37
fev/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	81	196.908,92
fev/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	22	63.429,95
mar/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	905	5.368.448,82
mar/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	389.316,44

Tabela15 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2020 (conclusão)

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
mar/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	64	180.070,57
mar/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	23	36.764,79
abr/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	905	5.366.278,61
abr/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	389.423,18
abr/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	72	184.871,86
abr/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	16	36.457,90
mai/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	906	5.596.151,10
mai/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	418.998,88
mai/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	130	169.276,68
mai/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	11	26.748,59
jun/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	904	5.597.545,83
jun/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	404.610,88
jun/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	93	235.623,06
jun/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	14	27.253,45
jul/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	908	5.604.460,76
jul/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	71	401.283,74
jul/20	331901143	13. SALÁRIO	1	1.663,57
jul/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	116	206.540,42
jul/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	21	35.502,72
ago/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	906	5.605.201,84
ago/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	71	401.283,75
ago/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	61	163.459,09
ago/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	16	29.031,43
set/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	914	5.618.979,14
set/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	404.610,88
set/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	112	251.804,76
set/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	19	32.311,50
out/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	923	5.746.483,39
out/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	404.593,00
out/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	77	201.316,60
out/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	13	20.769,49
nov/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	923	5.876.965,05
nov/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	404.610,88
nov/20	331901143	13. SALÁRIO	1.025	8.053.719,58
nov/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	70	199.303,80
nov/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	18	30.952,92
dez/20	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	919	5.784.821,15
dez/20	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	404.610,88
dez/20	331901143	13. SALÁRIO	603	201.366,55
dez/20	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	109	318.256,28
dez/20	331901632	SUBSTITUIÇÕES	18	26.003,20

Fonte: elaborada pela autora dos dados extraído do SIAPE e SIGPMenthor

Tabela16 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2021

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
jan/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	919	5.790.150,50
jan/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	71	401.242,60
jan/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	83	214.261,63
jan/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	30	39.203,10
fev/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	918	5.782.517,89

Tabela 17 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2021

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
fev/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	69	383.407,32
fev/21	331901143	13. SALÁRIO	2	1.114,93
fev/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	83	242.674,77
fev/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	32	64.122,99
mar/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	916	5.773.873,39
mar/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	70	387.901,49
mar/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	84	254.939,24
mar/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	15	24.948,01
abr/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	919	5.796.924,71
abr/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	71	395.368,97
abr/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	79	219.654,72
abr/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	18	28.430,25
mai/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	925	5.831.661,11
mai/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	399.139,73
mai/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	51	156.177,10
mai/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	15	29.428,33
jun/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	928	5.860.350,37
jun/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	73	401.998,20
jun/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	114	361.613,18
jun/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	15	31.977,78
jul/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	933	5.878.086,36
jul/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	74	405.350,39
jul/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	61	186.015,65
jul/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	12	25.221,52
ago/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	946	5.951.969,01
ago/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	398.492,79
ago/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	61	186.250,45
ago/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	16	27.135,51
set/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	949	5.972.867,66
set/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	399.513,49
set/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	76	232.870,38
set/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	26	37.122,37
out/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	965	6.007.131,46
out/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	72	400.803,14
out/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	77	217.096,61
out/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	15	18.610,29
nov/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	967	6.194.552,28
nov/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	81	404.574,10
nov/21	331901143	13. SALÁRIO	1.849	8.707.581,94
nov/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	73	216.029,27
nov/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	19	31.417,19
dez/21	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	998	6.239.377,25
dez/21	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	78	436.384,77
dez/21	331901143	13. SALÁRIO	1.978	8.468.545,59
dez/21	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	110	322.828,05
dez/21	331901632	SUBSTITUIÇÕES	23	40.344,91

Fonte: elaborada pela autora dos dados extraído do SIAPE e SIGPMenthor

Tabela 18 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2022

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
jan/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	997	6.231.901,57
jan/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	78	424.203,87
jan/22	331901143	13. SALÁRIO	2	3.857,45
jan/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	65	185.335,06
jan/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	31	37.472,09
fev/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.002	6.251.613,21
fev/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	79	433.660,79
fev/22	331901143	13. SALÁRIO	1	5.012,11
fev/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	92	267.503,38
fev/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	32	59.275,20
mar/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.005	6.265.557,89
mar/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	79	433.260,98
mar/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	81	259.873,23
mar/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	24	34.338,18
abr/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.006	6.261.193,94
abr/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	79	431.597,41
abr/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	66	192.938,97
abr/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	9	14.449,87
mai/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.011	6.286.144,84
mai/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	78	411.671,80
mai/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	68	209.203,91
mai/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	20	25.647,38
jun/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.008	6.287.923,17
jun/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	78	431.388,05
jun/22	331901143	13. SALÁRIO	1	1.859,45
jun/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	102	326.125,49
jun/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	20	41.255,69
jul/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.017	6.345.063,44
jul/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	77	427.715,69
jul/22	331901143	13. SALÁRIO	1	1.663,57
jul/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	62	162.228,79
jul/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	18	30.708,85
ago/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.022	6.385.254,13
ago/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	76	424.388,55
ago/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	74	233.396,78
ago/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	26	35.004,76
set/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.058	6.591.420,57
set/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	76	424.388,55
set/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	82	236.000,56
set/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	17	24.842,49
out/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.122	6.874.840,79
out/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	76	424.388,55
out/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	71	225.337,20
out/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	16	30.155,15
nov/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.178	7.294.419,32

Tabela19 - Demonstrativo de despesas de pessoal – ano 2022 (Conclusão)

Mês/Ano	Cls. Contábil	Natureza da Despesa Detalhada	Qtde	Valor
nov/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	79	431.930,08
nov/22	331901143	13. SALÁRIO	2.092	8.866.393,10
nov/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	92	269.325,63
nov/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	21	32.301,49
dez/22	331901101	VENCIMENTOS E SALARIOS	1.192	8.279.768,58
dez/22	331901133	GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES	80	485.720,90
dez/22	331901143	13. SALÁRIO	1.206	1.072.019,22
dez/22	331901145	FERIAS ABONO ART.7.XVII CF	101	317.169,14
dez/22	331901632	SUBSTITUIÇÕES	29	40.037,94

Fonte: elaborada pela autora dos dados extraído do SIAPE e SIGPMenthor

Tabela20 – Distribuição total vencimentos folha de pagamento por total de funcionários – 2015 a 2022

Mês/Ano	Nº de Vínculos	Total Vencimentos	Média por Funcionário
fev/15	142	343.337,19	2.417,87
mar/15	209	682.649,15	3.266,26
abr/15	273	1.004.081,14	3.677,95
mai/15	326	1.170.336,74	3.589,99
jun/15	383	1.431.073,08	3.736,48
jul/15	431	1.599.011,16	3.710,00
ago/15	483	1.841.285,68	3.812,19
set/15	527	2.057.693,14	3.904,54
out/15	577	2.305.337,46	3.995,39
nov/15	637	2.747.841,40	4.313,72
dez/15	635	3.645.101,53	5.740,32
jan/16	637	2.779.559,55	4.363,52
fev/16	682	2.986.760,65	4.379,41
mar/16	687	2.993.161,08	4.356,86
abr/16	680	2.965.520,75	4.361,06
mai/16	679	2.953.091,03	4.349,18
jun/16	679	2.976.503,05	4.383,66
jul/16	683	2.995.134,32	4.385,26
ago/16	679	2.998.223,73	4.415,65
set/16	679	3.005.873,62	4.426,91
out/16	683	3.062.982,47	4.484,60
nov/16	690	3.094.355,74	4.484,57
dez/16	757	3.736.054,89	4.935,34
jan/17	779	3.849.515,88	4.941,61
fev/17	784	3.849.515,88	4.910,10
mar/17	784	3.899.438,93	4.973,77
abr/17	786	3.885.356,69	4.943,20
mai/17	791	3.947.574,63	4.990,61
jun/17	798	4.003.345,33	5.016,72
jul/17	801	4.017.647,47	5.015,79
ago/17	809	4.074.419,43	5.036,37
set/17	814	4.129.634,12	5.073,26
out/17	817	4.176.945,14	5.112,54

**Tabela21 – Distribuição total vencimentos folha de pagamento por total de funcionários
– 2015 a 2022 (continuação)**

Mês/Ano	Nº de Vínculos	Total Bruto	Média por Funcionário
nov/17	817	4.183.887,32	5.121,04
dez/17	817	4.205.669,06	5.147,70
jan/18	812	4.194.926,96	5.166,17
fev/18	806	4.187.737,63	5.195,70
mar/18	839	4.370.091,39	5.208,69
abr/18	855	4.485.990,97	5.246,77
mai/18	864	4.553.056,23	5.269,74
jun/18	869	4.579.190,63	5.269,49
jul/18	875	4.914.567,67	5.616,65
ago/18	873	4.935.235,57	5.653,19
set/18	871	4.901.934,54	5.627,94
out/18	878	5.015.553,28	5.712,48
nov/18	952	5.390.546,10	5.662,34
dez/18	949	5.379.417,48	5.668,51
jan/19	947	5.352.149,06	5.651,69
fev/19	948	5.367.976,88	5.662,42
mar/19	947	5.361.934,30	5.662,02
abr/19	949	5.379.287,31	5.668,37
mai/19	947	5.383.423,45	5.684,71
jun/19	946	5.377.581,73	5.684,55
jul/19	942	5.356.144,58	5.685,93
ago/19	939	5.340.876,54	5.687,83
set/19	943	5.342.774,88	5.665,72
out/19	938	5.396.546,77	5.753,25
nov/19	937	5.397.553,65	5.760,46
dez/19	936	5.382.636,41	5.750,68
jan/20	936	5.365.964,59	5.732,87
fev/20	935	5.364.951,83	5.737,92
mar/20	935	5.368.448,82	5.741,66
abr/20	941	5.366.278,61	5.702,74
mai/20	947	5.596.151,10	5.909,35
jun/20	956	5.597.545,83	5.855,17
jul/20	973	5.604.460,76	5.759,98
ago/20	989	5.605.201,84	5.667,54
set/20	1006	5.618.979,14	5.585,47
out/20	1036	5.746.483,39	5.546,80
nov/20	1033	5.876.965,05	5.689,22
dez/20	1037	5.784.821,15	5.578,42
jan/21	1041	5.790.150,50	5.562,10
fev/21	1040	5.782.517,89	5.560,11
mar/21	1040	5.773.873,39	5.551,80
abr/21	1041	5.796.924,71	5.568,61
mai/21	1046	5.831.661,11	5.575,20
jun/21	1053	5.860.350,37	5.565,38
jul/21	1059	5.878.086,36	5.550,60
ago/21	1061	5.951.969,01	5.609,77
set/21	1063	5.972.867,66	5.618,88
out/21	1076	6.007.131,46	5.582,84
nov/21	1073	6.194.552,28	5.773,11

**Tabela22 – Distribuição total vencimentos folha de pagamento por total de funcionários
– 2015 a 2022 (conclusão)**

Mês/Ano	Nº de Vínculos	Total Bruto	Média por Funcionário
dez/21	1104	6.239.377,25	5.651,61
jan/22	1063	6.231.901,57	5.862,56
fev/22	1074	6.251.613,21	5.820,87
mar/22	1066	6.265.557,89	5.877,63
abr/22	1050	6.261.193,94	5.963,04
mai/22	1057	6.286.144,84	5.947,16
jun/22	1050	6.287.923,17	5.988,50
jul/22	1057	6.345.063,44	6.002,90
ago/22	1056	6.385.254,13	6.046,64
set/22	1097	6.591.420,57	6.008,59
out/22	1158	6.874.840,79	5.936,82
nov/22	1209	7.294.419,32	6.033,43
dez/22	1227	8.279.768,58	6.747,98

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados disponibilizados pelo SIAPE e SIGPMenthor

Tabela23 – Distribuição total vencimentos mensais e número de vínculos 2015 a 2022 – deflacionado

Mês/Ano	Nº de Vínculos	Total Vencimentos	μ Total Vencimentos por nº vínculos	Variação % Deflacionado	Índice inicial	Índice final julho 2023	% Inflação pelo IPCA	Valor Atualizado	Variação % Atualizado
fev/15	142	343.337,19	2.417,87	-	4.160,34	6.667,94	1,6027392	3.875,21	-
mar/15	209	682.649,15	3.266,26	35,088620%	4.215,26	6.667,94	1,5818573	5.166,76	33,328570%
abr/15	273	1.004.081,14	3.677,95	12,604279%	4.245,19	6.667,94	1,5707047	5.776,98	11,810382%
mai/15	326	1.170.336,74	3.589,99	-2,391626%	4.276,60	6.667,94	1,5591685	5.597,40	-3,108523%
jun/15	383	1.431.073,08	3.736,48	4,080603%	4.310,39	6.667,94	1,5469459	5.780,14	3,264695%
jul/15	431	1.599.011,16	3.710,00	-0,708702%	4.337,11	6.667,94	1,5374155	5.703,82	-1,320415%
ago/15	483	1.841.285,68	3.812,19	2,754256%	4.346,65	6.667,94	1,5340412	5.848,05	2,528732%
set/15	527	2.057.693,14	3.904,54	2,422636%	4.370,12	6.667,94	1,5258025	5.957,56	1,872569%
out/15	577	2.305.337,46	3.995,39	2,326637%	4.405,95	6.667,94	1,5133944	6.046,59	1,494498%
nov/15	637	2.747.841,40	4.313,72	7,967622%	4.450,45	6.667,94	1,498262	6.463,09	6,888055%
dez/15	635	3.645.101,53	5.740,32	33,071078%	4.493,17	6.667,94	1,4840169	8.518,73	31,805869%
jan/16	637	2.779.559,55	4.363,52	-23,984764%	4.550,23	6.667,94	1,4654072	6.394,33	24,937997%
fev/16	682	2.986.760,65	4.379,41	0,364354%	4.591,18	6.667,94	1,4523369	6.360,39	-0,530823%
mar/16	687	2.993.161,08	4.356,86	-0,515068%	4.610,92	6.667,94	1,4461192	6.300,54	-0,940977%
abr/16	680	2.965.520,75	4.361,06	0,096456%	4.639,05	6.667,94	1,4373503	6.268,37	-0,510503%
mai/16	679	2.953.091,03	4.349,18	-0,272483%	4.675,23	6.667,94	1,4262272	6.202,91	-1,044240%
jun/16	679	2.976.503,05	4.383,66	0,792797%	4.691,59	6.667,94	1,4212538	6.230,29	0,441323%
jul/16	683	2.995.134,32	4.385,26	0,036628%	4.715,99	6.667,94	1,4139004	6.200,32	-0,480951%
ago/16	679	2.998.223,73	4.415,65	0,692857%	4.736,74	6.667,94	1,4077066	6.215,93	0,251757%
set/16	679	3.005.873,62	4.426,91	0,255147%	4.740,53	6.667,94	1,4065811	6.226,81	0,174995%
out/16	683	3.062.982,47	4.484,60	1,303130%	4.752,86	6.667,94	1,4029321	6.291,59	1,040327%
nov/16	690	3.094.355,74	4.484,57	-0,000612%	4.761,42	6.667,94	1,40041	6.280,24	-0,180389%
dez/16	757	3.736.054,89	4.935,34	10,051564%	4.775,70	6.667,94	1,3962225	6.890,84	9,722495%
jan/17	779	3.849.515,88	4.941,61	0,127020%	4.793,85	6.667,94	1,3909363	6.873,47	-0,252071%
fev/17	784	3.849.515,88	4.910,10	-0,637755%	4.809,67	6.667,94	1,3863612	6.807,17	-0,964578%
mar/17	784	3.899.438,93	4.973,77	1,296866%	4.821,69	6.667,94	1,3829052	6.878,26	1,044343%
abr/17	786	3.885.356,69	4.943,20	-0,614669%	4.828,44	6.667,94	1,3809719	6.826,42	-0,753606%
mai/17	791	3.947.574,63	4.990,61	0,959111%	4.843,41	6.667,94	1,3767036	6.870,59	0,647067%

Tabela24 – Distribuição total vencimentos mensais e número de vínculos 2015 a 2022 – deflacionado (Continuação)

Mês/Ano	Nº de Vínculos	Total Vencimentos	μ Total Vencimentos por nº vínculos	Variação % Deflacionado	Índice inicial	Índice final julho 2023	% Inflação pelo IPCA	Valor Atualizado	Variação % Atualizado
jun/17	798	4.003.345,33	5.016,72	0,523198%	4.832,27	6.667,94	1,3798774	6.922,46	0,754938%
jul/17	801	4.017.647,47	5.015,79	-0,018615%	4.843,87	6.667,94	1,3765729	6.904,60	-0,258049%
ago/17	809	4.074.419,43	5.036,37	0,410216%	4.853,07	6.667,94	1,3739633	6.919,78	0,219868%
set/17	814	4.129.634,12	5.073,26	0,732580%	4.860,83	6.667,94	1,3717698	6.959,35	0,571767%
out/17	817	4.176.945,14	5.112,54	0,774243%	4.881,25	6.667,94	1,3660312	6.983,89	0,352669%
nov/17	817	4.183.887,32	5.121,04	0,166202%	4.894,92	6.667,94	1,3622163	6.975,96	-0,113531%
dez/17	817	4.205.669,06	5.147,70	0,520610%	4.916,46	6.667,94	1,3562482	6.981,56	0,080209%
jan/18	812	4.194.926,96	5.166,17	0,358771%	4.930,72	6.667,94	1,3523258	6.986,34	0,068526%
fev/18	806	4.187.737,63	5.195,70	0,571760%	4.946,50	6.667,94	1,3480117	7.003,87	0,250922%
mar/18	839	4.370.091,39	5.208,69	0,249943%	4.950,95	6.667,94	1,3468001	7.015,07	0,159837%
abr/18	855	4.485.990,97	5.246,77	0,731134%	4.961,84	6.667,94	1,3438442	7.050,85	0,510054%
mai/18	864	4.553.056,23	5.269,74	0,437754%	4.981,69	6.667,94	1,3384895	7.053,49	0,037550%
jun/18	869	4.579.190,63	5.269,49	-0,004680%	5.044,46	6.667,94	1,3218342	6.965,40	-1,248957%
jul/18	875	4.914.567,67	5.616,65	6,588002%	5.061,11	6.667,94	1,3174857	7.399,85	6,237349%
ago/18	873	4.935.235,57	5.653,19	0,650602%	5.056,56	6.667,94	1,3186712	7.454,70	0,741170%
set/18	871	4.901.934,54	5.627,94	-0,446689%	5.080,83	6.667,94	1,3123722	7.385,95	-0,922233%
out/18	878	5.015.553,28	5.712,48	1,502089%	5.103,69	6.667,94	1,3064939	7.463,31	1,047450%
nov/18	952	5.390.546,10	5.662,34	-0,877674%	5.092,97	6.667,94	1,3092439	7.413,38	-0,669035%
dez/18	949	5.379.417,48	5.668,51	0,109023%	5.100,61	6.667,94	1,3072829	7.410,35	-0,040927%
jan/19	947	5.352.149,06	5.651,69	-0,296780%	5.116,93	6.667,94	1,3031134	7.364,79	-0,614775%
fev/19	948	5.367.976,88	5.662,42	0,189931%	5.138,93	6.667,94	1,2975347	7.347,19	-0,238987%
mar/19	947	5.361.934,30	5.662,02	-0,007089%	5.177,47	6.667,94	1,2878761	7.291,98	-0,751416%
abr/19	949	5.379.287,31	5.668,37	0,112203%	5.206,98	6.667,94	1,2805772	7.258,79	-0,455172%
mai/19	947	5.383.423,45	5.684,71	0,288246%	5.213,75	6.667,94	1,2789144	7.270,26	0,158022%
jun/19	946	5.377.581,73	5.684,55	-0,002920%	5.214,27	6.667,94	1,2787869	7.269,32	-0,012892%
jul/19	942	5.356.144,58	5.685,93	0,024296%	5.224,18	6.667,94	1,2763611	7.257,30	-0,165444%

Tabela25 – Distribuição total vencimentos mensais e número de vínculos 2015 a 2022 – deflacionado (Continuação)

Mês/Ano	Nº de Vínculos	Total Vencimentos	μ Total Vencimentos por nº vínculos	Variação % Deflacionado	Índice inicial	Índice final julho 2023	% Inflação pelo IPCA	Valor Atualizado	Variação % Atualizado
ago/19	939	5.340.876,54	5.687,83	0,033522%	5.229,93	6.667,94	1,2749578	7.251,75	-0,076459%
set/19	943	5.342.774,88	5.665,72	-0,388785%	5.227,84	6.667,94	1,2754675	7.226,44	-0,348962%
out/19	938	5.396.546,77	5.753,25	1,544855%	5.233,07	6.667,94	1,2741928	7.330,75	1,443370%
nov/19	937	5.397.553,65	5.760,46	0,125401%	5.259,76	6.667,94	1,267727	7.302,69	-0,382673%
dez/19	936	5.382.636,41	5.750,68	-0,169828%	5.320,25	6.667,94	1,2533133	7.207,40	-1,304874%
jan/20	936	5.365.964,59	5.732,87	-0,309733%	5.331,42	6.667,94	1,2506874	7.170,03	-0,518597%
fev/20	935	5.364.951,83	5.737,92	0,088058%	5.344,75	6.667,94	1,2475682	7.158,44	-0,161565%
mar/20	935	5.368.448,82	5.741,66	0,065182%	5.348,49	6.667,94	1,2466958	7.158,10	-0,004790%
abr/20	941	5.366.278,61	5.702,74	-0,677787%	5.331,91	6.667,94	1,2505725	7.131,69	-0,368937%
mai/20	947	5.596.151,10	5.909,35	3,622928%	5.311,65	6.667,94	1,2553425	7.418,25	4,018173%
jun/20	956	5.597.545,83	5.855,17	-0,916734%	5.325,46	6.667,94	1,2520871	7.331,19	-1,173677%
jul/20	973	5.604.460,76	5.759,98	-1,625797%	5.344,63	6.667,94	1,2475962	7.186,13	-1,978643%
ago/20	989	5.605.201,84	5.667,54	-1,604787%	5.357,46	6.667,94	1,2446085	7.053,87	-1,840423%
set/20	1006	5.618.979,14	5.585,47	-1,448220%	5.391,75	6.667,94	1,2366931	6.907,51	-2,074981%
out/20	1036	5.746.483,39	5.546,80	-0,692291%	5.438,12	6.667,94	1,226148	6.801,20	-1,539073%
nov/20	1033	5.876.965,05	5.689,22	2,567646%	5.486,52	6.667,94	1,2153314	6.914,29	1,662833%
dez/20	1037	5.784.821,15	5.578,42	-1,947563%	5.560,59	6.667,94	1,1991425	6.689,32	-3,253673%
jan/21	1041	5.790.150,50	5.562,10	-0,292473%	5.574,49	6.667,94	1,1961525	6.653,12	-0,541094%
fev/21	1040	5.782.517,89	5.560,11	-0,035793%	5.622,43	6.667,94	1,1859534	6.594,04	-0,888145%
mar/21	1040	5.773.873,39	5.551,80	-0,149494%	5.674,72	6.667,94	1,1750254	6.523,51	-1,069571%
abr/21	1041	5.796.924,71	5.568,61	0,302790%	5.692,31	6.667,94	1,1713944	6.523,04	-0,007159%
mai/21	1046	5.831.661,11	5.575,20	0,118345%	5.739,56	6.667,94	1,1617511	6.477,00	-0,705863%
jun/21	1053	5.860.350,37	5.565,38	-0,176081%	5.769,98	6.667,94	1,1556262	6.431,50	-0,702364%
jul/21	1059	5.878.086,36	5.550,60	-0,265643%	5.825,37	6.667,94	1,144638	6.353,43	-1,213958%
ago/21	1061	5.951.969,01	5.609,77	1,066046%	5.876,05	6.667,94	1,1347657	6.365,78	0,194367%
set/21	1063	5.972.867,66	5.618,88	0,162314%	5.944,21	6.667,94	1,1217538	6.303,00	-0,986209%

Tabela26 – Distribuição total vencimentos mensais e número de vínculos 2015 a 2022 – deflacionado (Conclusão)

Mês/Ano	Nº de Vínculos	Total Vencimentos	μ Total Vencimentos por nº vínculos	Variação % Deflacionado	Índice inicial	Índice final julho 2023	% Inflação pelo IPCA	Valor Atualizado	Variação % Atualizado
out/21	1076	6.007.131,46	5.582,84	-0,641452%	6.018,51	6.667,94	1,1079054	6.185,25	-1,868058%
nov/21	1073	6.194.552,28	5.773,11	3,408285%	6.075,69	6.667,94	1,0974786	6.335,87	2,435081%
dez/21	1104	6.239.377,25	5.651,61	-2,104671%	6.120,04	6.667,94	1,0895256	6.157,57	-2,814087%
jan/22	1063	6.231.901,57	5.862,56	3,732573%	6.153,09	6.667,94	1,0836734	6.353,10	3,175395%
fev/22	1074	6.251.613,21	5.820,87	-0,711146%	6.215,24	6.667,94	1,0728371	6.244,84	-1,703996%
mar/22	1066	6.265.557,89	5.877,63	0,975200%	6.315,93	6.667,94	1,0557337	6.205,22	-0,634569%
abr/22	1050	6.261.193,94	5.963,04	1,453098%	6.382,88	6.667,94	1,0446601	6.229,35	0,388957%
mai/22	1057	6.286.144,84	5.947,16	-0,266390%	6.412,88	6.667,94	1,0397731	6.183,69	-0,732952%
jun/22	1050	6.287.923,17	5.988,50	0,695145%	6.455,85	6.667,94	1,0328524	6.185,23	0,024920%
jul/22	1057	6.345.063,44	6.002,90	0,240461%	6.411,95	6.667,94	1,0399239	6.242,56	0,926766%
ago/22	1056	6.385.254,13	6.046,64	0,728713%	6.388,87	6.667,94	1,0436807	6.310,76	1,092599%
set/22	1097	6.591.420,57	6.008,59	-0,629351%	6.370,34	6.667,94	1,0467165	6.289,29	-0,340302%
out/22	1158	6.874.840,79	5.936,82	-1,194370%	6.407,93	6.667,94	1,0405763	6.177,72	-1,773981%
nov/22	1209	7.294.419,32	6.033,43	1,627289%	6.434,20	6.667,94	1,0363277	6.252,61	1,212358%
dez/22	1227	8.279.768,58	6.747,98	11,843104%	6.474,09	6.667,94	1,0299424	6.950,03	11,153984%

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados disponibilizados pelo SIAPE e SIGPMenthor

Tabela27 - Distribuição total bruto folha de pagamento por total bruto por classificação contábil – 2015 a 2022

Mês/Ano	Total Bruto	① Total Vencimentos e Salários	% Total Vencimentos e Salários /Total Bruto	② Total Gratificação de Exercícios de Funções	% Gratificação de Exercícios de Funcoes/ Total Bruto	③ Total 13. Salário	% 13. Salário /Total Bruto	④ Total ferias abono art.7.XVII cf	% Férias abono art.7. XVII cf /Total Bruto	⑤ Total Substituições	% Substituições/ Total Bruto
fev/15	653.959,88	343.337,19	52,5013%	228.106,95	34,8809%	0,00	0,0000%	3.120,34	0,4771%	0,00	0,0000%
mar/15	1.124.144,39	682.649,15	60,7261%	218.788,83	19,4627%	0,00	0,0000%	2.600,27	0,2313%	0,00	0,0000%
abr/15	1.466.858,06	1.004.081,14	68,4511%	226.901,69	15,4686%	0,00	0,0000%	7.091,68	0,4835%	921,88	0,0628%
mai/15	1.665.987,82	1.170.336,74	70,2488%	228.622,73	13,7230%	0,00	0,0000%	1.153,64	0,0692%	3.460,71	0,2077%
jun/15	2.600.709,23	1.431.073,08	55,0263%	213.602,67	8,2132%	0,00	0,0000%	15.453,81	0,5942%	10.076,31	0,3874%
jul/15	2.240.570,71	1.599.011,16	71,3662%	217.815,02	9,7214%	0,00	0,0000%	12.699,53	0,5668%	9.146,50	0,4082%
ago/15	3.754.732,00	1.841.285,68	49,0391%	212.751,47	5,6662%	0,00	0,0000%	5.409,35	0,1441%	17.422,75	0,4640%
set/15	2.442.687,73	2.057.693,14	84,2389%	223.048,54	9,1313%	0,00	0,0000%	16.806,25	0,6880%	8.224,68	0,3367%
out/15	3.696.669,27	2.305.337,46	62,3626%	226.892,15	6,1377%	0,00	0,0000%	6.072,62	0,1643%	7.090,02	0,1918%
nov/15	6.315.537,97	2.747.841,40	43,5092%	262.841,03	4,1618%	609.556,03	9,6517%	10.029,32	0,1588%	13.187,07	0,2088%
dez/15	5.898.145,91	3.645.101,53	61,8008%	384.646,25	6,5215%	75.514,66	1,2803%	38.874,51	0,6591%	2.520,44	0,0427%
jan/16	4.478.667,86	2.779.559,55	62,0622%	252.636,17	5,6409%	4.582,74	0,1023%	36.924,78	0,8245%	13.306,04	0,2971%
fev/16	4.660.612,79	2.986.760,65	64,0851%	252.335,25	5,4142%	0,00	0,0000%	46.732,98	1,0027%	12.615,66	0,2707%
mar/16	4.825.706,14	2.993.161,08	62,0253%	256.598,35	5,3173%	2.749,64	0,0570%	59.926,52	1,2418%	5.499,15	0,1140%
abr/16	4.898.284,62	2.965.520,75	60,5420%	280.916,87	5,7350%	0,00	0,0000%	54.466,44	1,1119%	46.754,99	0,9545%
mai/16	5.081.355,38	2.953.091,03	58,1162%	282.352,97	5,5566%	1.260,22	0,0248%	69.345,22	1,3647%	15.352,20	0,3021%
jun/16	7.059.248,34	2.976.503,05	42,1646%	279.415,30	3,9581%	1.680,29	0,0238%	166.750,82	2,3622%	5.086,75	0,0721%
jul/16	4.924.922,01	2.995.134,32	60,8159%	277.464,70	5,6339%	9.967,23	0,2024%	87.274,66	1,7721%	14.950,01	0,3036%
ago/16	5.009.920,34	2.998.223,73	59,8457%	278.121,66	5,5514%	1.603,96	0,0320%	113.797,73	2,2714%	22.608,69	0,4513%
set/16	5.289.950,49	3.005.873,62	56,8223%	281.314,48	5,3179%	0,00	0,0000%	165.146,92	3,1219%	17.128,06	0,3238%
out/16	5.088.423,78	3.062.982,47	60,1951%	279.970,11	5,5021%	0,00	0,0000%	75.496,03	1,4837%	13.323,55	0,2618%
nov/16	9.374.950,96	3.094.355,74	33,0066%	294.054,17	3,1366%	4.004.053,60	42,7101%	94.822,93	1,0114%	28.260,58	0,3014%
dez/16	15.060.021,33	3.736.054,89	24,8078%	335.337,99	2,2267%	4.439.061,26	29,4758%	214.712,03	1,4257%	23.211,66	0,1541%
jan/17	6.614.325,86	3.849.515,88	58,1997%	361.461,56	5,4648%	11.332,44	0,1713%	84.869,53	1,2831%	16.740,70	0,2531%
fev/17	6.399.399,91	3.849.515,88	60,1543%	361.461,56	5,6484%	11.332,44	0,1771%	84.869,53	1,3262%	16.740,70	0,2616%
mar/17	6.471.072,79	3.899.438,93	60,2595%	347.159,79	5,3648%	337,54	0,0052%	97.554,57	1,5075%	20.663,99	0,3193%
abr/17	6.335.590,54	3.885.356,69	61,3259%	351.059,07	5,5411%	0,00	0,0000%	60.906,98	0,9613%	6.164,57	0,0973%
abr/17	6.335.590,54	3.885.356,69	61,3259%	351.059,07	5,5411%	0,00	0,0000%	60.906,98	0,9613%	6.164,57	0,0973%
abr/17	6.335.590,54	3.885.356,69	61,3259%	351.059,07	5,5411%	0,00	0,0000%	60.906,98	0,9613%	6.164,57	0,0973%
abr/17	6.335.590,54	3.885.356,69	61,3259%	351.059,07	5,5411%	0,00	0,0000%	60.906,98	0,9613%	6.164,57	0,0973%

Tabela28 - Distribuição total bruto folha de pagamento por total bruto por classificação contábil – 2015 a 2022 (continua)

Mês/Ano	Total Bruto	① Total Vencimentos e Salários	% Total Vencimentos e Salários /Total Bruto	② Total Gratificação de Exercícios de Funcoes	% Gratificação de Exercícios de Funcoes/ Total Bruto	③ Total 13. Salário	% 13. Salário /Total Bruto	④ Total ferias abono art.7.XVII cf	% Férias abono art.7. XVII cf /Total Bruto	⑤ Total Substituições	% Substituições/ Total Bruto
mai/17	6.726.471,80	3.947.574,63	58,6872%	336.401,92	5,0012%	3.798,52	0,0565%	109.012,01	1,6206%	7.467,97	0,1110%
jun/17	9.410.734,35	4.003.345,33	42,5402%	334.005,93	3,5492%	4.120,92	0,0438%	164.996,28	1,7533%	6.577,32	0,0699%
jul/17	6.896.704,09	4.017.647,47	58,2546%	361.534,12	5,2421%	0,00	0,0000%	97.645,20	1,4158%	9.742,42	0,1413%
ago/17	6.791.020,76	4.074.419,43	59,9972%	361.206,53	5,3189%	2.773,05	0,0408%	145.461,65	2,1420%	9.467,37	0,1394%
set/17	6.817.656,03	4.129.634,12	60,5726%	365.549,58	5,3618%	0,00	0,0000%	159.345,58	2,3372%	10.135,16	0,1487%
out/17	6.821.001,89	4.176.945,14	61,2365%	305.428,73	4,4778%	28.662,74	0,4202%	117.980,33	1,7297%	14.061,20	0,2061%
nov/17	12.581.461,53	4.183.887,32	33,2544%	324.160,33	2,5765%	5.486.894,21	43,6109%	146.423,00	1,1638%	39.871,21	0,3169%
dez/17	8.509.772,57	4.205.669,06	49,4216%	322.009,85	3,7840%	1.020.581,47	11,9931%	245.148,03	2,8808%	28.365,52	0,3333%
jan/18	7.038.819,91	4.194.926,96	59,5970%	337.654,78	4,7970%	21.234,24	0,3017%	112.936,77	1,6045%	36.223,35	0,5146%
fev/18	5.891.575,19	4.187.737,63	71,0801%	316.951,21	5,3797%	293,28	0,0050%	130.272,28	2,2112%	47.585,52	0,8077%
mar/18	6.893.418,22	4.370.091,39	63,3951%	332.179,37	4,8188%	249,76	0,0036%	124.546,51	1,8067%	32.861,42	0,4767%
abr/18	7.306.064,52	4.485.990,97	61,4009%	315.726,85	4,3214%	5.567,23	0,0762%	131.659,27	1,8021%	21.012,26	0,2876%
mai/18	7.371.374,26	4.553.056,23	61,7667%	316.423,33	4,2926%	882,38	0,0120%	90.471,25	1,2273%	0,00	0,0000%
jun/18	10.565.179,87	4.579.190,63	43,3423%	323.790,20	3,0647%	0,00	0,0000%	203.330,63	1,9245%	0,00	0,0000%
jul/18	9.444.892,82	4.914.567,67	52,0341%	368.751,22	3,9042%	0,00	0,0000%	155.047,23	1,6416%	27.420,04	0,2903%
ago/18	9.836.896,86	4.935.235,57	50,1707%	365.940,36	3,7201%	0,00	0,0000%	159.318,85	1,6196%	58.583,83	0,5956%
set/18	8.135.606,63	4.901.934,54	60,2528%	362.738,11	4,4586%	2.589,03	0,0318%	192.082,30	2,3610%	22.345,78	0,2747%
out/18	14.043.099,08	5.015.553,28	35,7154%	362.738,11	2,5830%	0,00	0,0000%	149.820,23	1,0669%	33.721,94	0,2401%
nov/18	15.472.521,39	5.390.546,10	34,8395%	347.794,56	2,2478%	6.561.325,42	42,4063%	154.292,01	0,9972%	32.129,82	0,2077%
dez/18	9.569.228,23	5.379.417,48	56,2158%	356.049,10	3,7208%	161.410,45	1,6868%	294.511,60	3,0777%	21.404,71	0,2237%
jan/19	8.145.782,90	5.352.149,06	65,7045%	379.166,56	4,6548%	0,00	0,0000%	108.568,29	1,3328%	38.509,00	0,4727%
fev/19	8.296.086,24	5.367.976,88	64,7049%	378.749,36	4,5654%	0,00	0,0000%	169.367,36	2,0415%	61.423,24	0,7404%
mar/19	8.128.216,90	5.361.934,30	65,9669%	358.468,87	4,4102%	1.423,19	0,0175%	198.712,34	2,4447%	31.309,95	0,3852%
abr/19	8.019.063,19	5.379.287,31	67,0812%	342.155,51	4,2668%	3.432,19	0,0428%	153.721,91	1,9170%	23.620,82	0,2946%
mai/19	8.626.043,06	5.383.423,45	62,4090%	342.703,63	3,9729%	2.535,08	0,0294%	140.741,57	1,6316%	68.142,89	0,7900%

Tabela29 - Distribuição total bruto folha de pagamento por total bruto por classificação contábil – 2015 a 2022 (continuação)

Mês/Ano	Total Bruto	① Total Vencimentos e Salários	% Total Vencimentos e Salários /Total Bruto	② Total Gratificação de Exercícios de Funções	% Gratificação de Exercícios de Funções/ Total Bruto	③ Total 13. Salário	% 13. Salário /Total Bruto	④ Total ferias abono art.7.XVII cf	% Férias abono art.7. XVII cf /Total Bruto	⑤ Total Substituições	% Substituições/ Total Bruto
jun/19	11.853.142,22	5.377.581,73	45,3684%	356.262,71	3,0056%	2.881,00	0,0243%	261.425,59	2,2055%	49.937,63	0,4213%
jul/19	8.702.970,84	5.356.144,58	61,5439%	377.148,03	4,3336%	0,00	0,0000%	152.058,84	1,7472%	26.303,97	0,3022%
ago/19	8.136.264,32	5.340.876,54	65,6429%	377.148,03	4,6354%	0,00	0,0000%	176.089,57	2,1643%	43.930,29	0,5399%
set/19	8.513.201,99	5.342.774,88	62,7587%	377.041,29	4,4289%	0,00	0,0000%	208.785,38	2,4525%	29.665,25	0,3485%
out/19	8.315.791,19	5.396.546,77	64,8952%	371.277,38	4,4647%	4.402,99	0,0529%	133.088,64	1,6004%	39.263,58	0,4722%
nov/19	16.203.812,39	5.397.553,65	33,3104%	374.479,63	2,3111%	7.350.393,53	45,3621%	204.001,89	1,2590%	50.793,68	0,3135%
dez/19	9.434.783,68	5.382.636,41	57,0510%	380.154,59	4,0293%	114.191,46	1,2103%	302.171,37	3,2027%	36.941,65	0,3915%
jan/20	8.528.701,03	5.365.964,59	62,9166%	383.445,79	4,4959%	0,00	0,0000%	181.876,37	2,1325%	50.738,35	0,5949%
fev/20	8.588.046,28	5.364.951,83	62,4700%	385.829,55	4,4926%	395,37	0,0046%	196.908,92	2,2928%	63.429,95	0,7386%
mar/20	8.418.590,71	5.368.448,82	63,7690%	389.316,44	4,6245%	0,00	0,0000%	180.070,57	2,1390%	36.764,79	0,4367%
abr/20	8.258.685,47	5.366.278,61	64,9774%	389.423,18	4,7153%	0,00	0,0000%	184.871,86	2,2385%	36.457,90	0,4414%
mai/20	13.691.370,11	5.596.151,10	40,8736%	418.998,88	3,0603%	0,00	0,0000%	169.276,68	1,2364%	26.748,59	0,1954%
jun/20	12.597.823,59	5.597.545,83	44,4326%	404.610,88	3,2118%	0,00	0,0000%	235.623,06	1,8703%	27.253,45	0,2163%
jul/20	9.424.996,57	5.604.460,76	59,4638%	401.283,74	4,2577%	1.663,57	0,0177%	206.540,42	2,1914%	35.502,72	0,3767%
ago/20	8.808.997,54	5.605.201,84	63,6304%	401.283,75	4,5554%	0,00	0,0000%	163.459,09	1,8556%	29.031,43	0,3296%
set/20	11.846.435,81	5.618.979,14	47,4318%	404.610,88	3,4155%	0,00	0,0000%	251.804,76	2,1256%	32.311,50	0,2728%
out/20	10.016.714,13	5.746.483,39	57,3689%	404.593,00	4,0392%	0,00	0,0000%	201.316,60	2,0098%	20.769,49	0,2073%
nov/20	18.389.374,84	5.876.965,05	31,9585%	404.610,88	2,2002%	8.053.719,58	43,7955%	199.303,80	1,0838%	30.952,92	0,1683%
dez/20	11.046.946,08	5.784.821,15	52,3658%	404.610,88	3,6626%	201.366,55	1,8228%	318.256,28	2,8809%	26.003,20	0,2354%
jan/21	10.154.306,96	5.790.150,50	57,0216%	401.242,60	3,9515%	0,00	0,0000%	214.261,63	2,1101%	39.203,10	0,3861%
fev/21	10.084.964,83	5.782.517,89	57,3380%	383.407,32	3,8018%	1.114,93	0,0111%	242.674,77	2,4063%	64.122,99	0,6358%
mar/21	9.849.129,23	5.773.873,39	58,6232%	387.901,49	3,9384%	0,00	0,0000%	254.939,24	2,5884%	24.948,01	0,2533%
abr/21	10.870.345,05	5.796.924,71	53,3279%	395.368,97	3,6371%	0,00	0,0000%	219.654,72	2,0207%	28.430,25	0,2615%
mai/21	10.423.648,68	5.831.661,11	55,9464%	399.139,73	3,8292%	0,00	0,0000%	156.177,10	1,4983%	29.428,33	0,2823%
jun/21	14.386.175,09	5.860.350,37	40,7360%	401.998,20	2,7943%	0,00	0,0000%	361.613,18	2,5136%	31.977,78	0,2223%

Tabela30 - Distribuição total bruto folha de pagamento por total bruto por classificação contábil – 2015 a 2022¹⁰ (Conclusão)

Mês/Ano	Total Bruto	① Total Vencimentos e Salários	% Total Vencimentos e Salários /Total Bruto	② Total Gratificação de Exercícios de Funções	% Gratificação de Exercícios de Funções/ Total Bruto	③ Total 13. Salário	% 13. Salário /Total Bruto	④ Total ferias abono art.7.XVII cf	% Férias abono art.7. XVII cf /Total Bruto	⑤ Total Substituições	% Substituições/ Total Bruto
jul/21	10.094.337,03	5.878.086,36	58,2315%	405.350,39	4,0156%	0,00	0,0000%	186.015,65	1,8428%	25.221,52	0,2499%
ago/21	9.802.970,46	5.951.969,01	60,7160%	398.492,79	4,0650%	0,00	0,0000%	186.250,45	1,8999%	27.135,51	0,2768%
set/21	9.897.113,48	5.972.867,66	60,3496%	399.513,49	4,0367%	0,00	0,0000%	232.870,38	2,3529%	37.122,37	0,3751%
out/21	10.133.887,82	6.007.131,46	59,2777%	400.803,14	3,9551%	0,00	0,0000%	217.096,61	2,1423%	18.610,29	0,1836%
nov/21	20.521.242,03	6.194.552,28	30,1860%	404.574,10	1,9715%	8.707.581,94	42,4320%	216.029,27	1,0527%	31.417,19	0,1531%
dez/21	19.772.200,70	6.239.377,25	31,5563%	436.384,77	2,2071%	8.468.545,59	42,8306%	322.828,05	1,6327%	40.344,91	0,2040%
jan/22	10.251.436,16	6.231.901,57	60,7905%	424.203,87	4,1380%	3.857,45	0,0376%	185.335,06	1,8079%	37.472,09	0,3655%
fev/22	10.583.631,27	6.251.613,21	59,0687%	433.660,79	4,0975%	5.012,11	0,0474%	267.503,38	2,5275%	59.275,20	0,5601%
mar/22	10.239.841,03	6.265.557,89	61,1880%	433.260,98	4,2311%	0,00	0,0000%	259.873,23	2,5379%	34.338,18	0,3353%
abr/22	9.821.500,07	6.261.193,94	63,7499%	431.597,41	4,3944%	0,00	0,0000%	192.938,97	1,9645%	14.449,87	0,1471%
mai/22	10.654.462,02	6.286.144,84	59,0001%	411.671,80	3,8638%	0,00	0,0000%	209.203,91	1,9635%	25.647,38	0,2407%
jun/22	14.365.363,95	6.287.923,17	43,7714%	431.388,05	3,0030%	1.859,45	0,0129%	326.125,49	2,2702%	41.255,69	0,2872%
jul/22	11.025.002,75	6.345.063,44	57,5516%	427.715,69	3,8795%	1.663,57	0,0151%	162.228,79	1,4715%	30.708,85	0,2785%
ago/22	10.113.996,46	6.385.254,13	63,1328%	424.388,55	4,1961%	0,00	0,0000%	233.396,78	2,3077%	35.004,76	0,3461%
set/22	10.250.420,01	6.591.420,57	64,3039%	424.388,55	4,1402%	0,00	0,0000%	236.000,56	2,3024%	24.842,49	0,2424%
out/22	10.901.560,93	6.874.840,79	63,0629%	424.388,55	3,8929%	0,00	0,0000%	225.337,20	2,0670%	30.155,15	0,2766%
nov/22	20.588.697,43	7.294.419,32	35,4292%	431.930,08	2,0979%	8.866.393,10	43,0644%	269.325,63	1,3081%	32.301,49	0,1569%
dez/22	23.438.759,60	8.279.768,58	35,3251%	485.720,90	2,0723%	1.072.019,22	4,5737%	317.169,14	1,3532%	40.037,94	0,1708%

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados disponibilizados pelo SIAPE e SIGPMenthor

¹⁰ Notas:

- ① 331901101 VENCIMENTOS E SALARIOS
- ② 331901133 GRATIFICACAO DE EXERCICIOS DE FUNCOES
- ③ 331901143 13. SALÁRIO
- ④ 331901145 FERIAS ABONO ART.7.XVII CF
- ⑤ 331901632 SUBSTITUIÇÕES

Tabela31 - Resumo despesa orçamentária nacional

Ano	Categoria Econômica	Grupo de Natureza de Despesa	Orçamento Inicial (R\$)	Orçamento Atualizado (R\$)	Orçamento Realizado (R\$)	% Realizado do orçamento (com relação ao orçamento atualizado) (R\$)
2015	3 - DESPESAS CORRENTES	1 - Pessoal e Encargos Sociais	17.456.974.755,36	17.493.181.234,36	17.362.367.075,43	99,25%
	3 - DESPESAS CORRENTES	2 - Juros e Encargos da Dívida	12.936.000,00	7.619.047,00	6.040.113,13	79,28%
	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - Outras Despesas Correntes	92.576.234.995,00	92.809.046.508,00	79.412.385.544,08	85,57%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - Investimentos	10.786.095.674,00	10.652.056.481,00	1.318.978.547,99	12,38%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	5 - Inversões Financeiras	0,00	0,00	0,00	0,00%
	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA	9 - Reserva de Contingência	0,00	0,00	0,00	0,00%
			120.832.241.424,36	120.961.903.270,36	98.099.771.280,63	81,10%
2016	3 - DESPESAS CORRENTES	1 - Pessoal e Encargos Sociais	17.993.241.526,90	18.199.192.988,90	17.858.810.088,84	98,13%
	3 - DESPESAS CORRENTES	2 - Juros e Encargos da Dívida	1.956.000,00	1.956.000,00	0,00	0,00%
	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - Outras Despesas Correntes	93.407.623.994,00	95.566.461.380,00	84.112.897.790,47	88,02%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - Investimentos	6.872.632.904,00	6.960.264.852,00	2.054.529.887,52	29,52%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	5 - Inversões Financeiras	0,00	0,00	0,00	0,00%
	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA	9 - Reserva de Contingência	0,00	0,00	0,00	0,00%
			118.275.454.424,90	120.727.875.220,90	104.026.237.766,83	86,17%
2017	3 - DESPESAS CORRENTES	1 - Pessoal e Encargos Sociais	19.333.406.112,79	19.253.197.636,79	19.062.080.794,58	99,01%
	3 - DESPESAS CORRENTES	2 - Juros e Encargos da Dívida	0,00	0,00	0,00	0,00%
	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - Outras Despesas Correntes	98.552.846.046,00	101.786.344.218,00	87.474.350.141,16	85,94%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - Investimentos	7.030.052.965,00	8.216.962.892,00	895.611.871,15	10,90%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	5 - Inversões Financeiras	259.334.000,00	211.334.000,00	3.585.544,53	1,70%
	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA	9 - Reserva de Contingência	0,00	0,00	0,00	0,00%
			125.175.639.123,79	129.467.838.746,79	107.435.628.351,42	82,98%

Tabela32 - Resumo despesa orçamentária nacional (continua)

Ano	Categoria Econômica	Grupo de Natureza de Despesa	Orçamento Inicial (R\$)	Orçamento Atualizado (R\$)	Orçamento Realizado (R\$)	% Realizado do orçamento (com relação ao orçamento atualizado) (R\$)
2018	3 - DESPESAS CORRENTES	1 - Pessoal e Encargos Sociais	19.452.670.466,60	19.424.038.327,60	17.636.516.369,67	90,80%
	3 - DESPESAS CORRENTES	2 - Juros e Encargos da Dívida	0,00	0,00	0,00	0,00%
	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - Outras Despesas Correntes	105.697.722.092,00	106.427.302.109,00	93.206.975.897,05	87,58%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - Investimentos	5.425.999.764,00	5.416.571.103,00	1.950.348.202,34	36,01%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	5 - Inversões Financeiras	14.964.746,00	14.964.746,00	2.458.413,37	16,43%
	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA	9 - Reserva de Contingência	38.175.603,00	37.573.511,00	0,00	0,00%
			130.629.532.671,60	131.320.449.796,60	112.796.298.882,43	85,89%
2019	3 - DESPESAS CORRENTES	1 - Pessoal e Encargos Sociais	19.537.167.457,59	19.445.021.914,59	17.619.733.567,80	90,61%
	3 - DESPESAS CORRENTES	2 - Juros e Encargos da Dívida	0,00	0,00	0,00	0,00%
	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - Outras Despesas Correntes	108.351.151.982,00	113.371.066.755,00	101.622.901.764,38	89,64%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - Investimentos	4.443.750.003,00	4.506.624.961,00	1.161.047.431,40	25,76%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	5 - Inversões Financeiras	9.297.289,00	9.251.405,00	2.146.606,61	23,20%
	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA	9 - Reserva de Contingência	232.318.839,00	232.318.839,00	0,00	0,00%
			132.573.685.570,59	137.564.283.874,59	120.405.829.370,19	87,53%
2020	3 - DESPESAS CORRENTES	1 - Pessoal e Encargos Sociais	18.259.235.760,31	19.197.263.320,31	17.321.471.960,22	90,23%
	3 - DESPESAS CORRENTES	2 - Juros e Encargos da Dívida	0,00	0,00	0,00	0,00%
	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - Outras Despesas Correntes	115.882.799.916,00	172.260.834.762,00	135.515.561.008,64	78,67%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - Investimentos	4.343.464.022,00	6.160.946.349,00	3.197.282.812,49	51,90%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	5 - Inversões Financeiras	5.530.878,00	5.528.340,00	2.375.801,13	42,97%
	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA	9 - Reserva de Contingência	252.249.822,00	252.249.822,00	0,00	0,00%
			138.743.280.398,31	197.876.822.593,31	156.036.691.582,48	78,86%

Tabela33 - Resumo despesa orçamentária nacional (conclusão)

Ano	Categoria Econômica	Grupo de Natureza de Despesa	Orçamento Inicial (R\$)	Orçamento Atualizado (R\$)	Orçamento Realizado (R\$)	% Realizado do orçamento (com relação ao orçamento atualizado) (R\$)
2021	3 - DESPESAS CORRENTES	1 - Pessoal e Encargos Sociais	18.964.606.108,19	18.732.110.700,19	17.200.429.721,12	91,82%
	3 - DESPESAS CORRENTES	2 - Juros e Encargos da Dívida	0,00	0,00	0,00	0,00%
	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - Outras Despesas Correntes	122.031.862.724,00	175.902.556.155,00	147.887.699.579,93	84,07%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - Investimentos	3.198.428.517,00	5.285.464.790,00	1.411.257.132,70	26,70%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	5 - Inversões Financeiras	4.500.000,00	4.500.000,00	1.772.689,95	39,39%
	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA	9 - Reserva de Contingência	467.209.936,00	467.209.936,00	0,00	0,00%
			144.666.607.285,19	200.391.841.581,19	166.501.159.123,70	83,09%
2022	3 - DESPESAS CORRENTES	1 - Pessoal e Encargos Sociais	19.055.998.797,44	18.708.626.998,44	17.159.969.035,27	91,72%
	3 - DESPESAS CORRENTES	2 - Juros e Encargos da Dívida	0,00	0,00	0,00	0,00%
	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - Outras Despesas Correntes	136.498.234.920,00	142.672.198.624,00	124.693.261.395,19	87,40%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - Investimentos	4.610.973.998,00	4.775.070.077,00	1.188.508.701,97	24,89%
	4 - DESPESAS DE CAPITAL	5 - Inversões Financeiras	4.500.000,00	4.500.000,00	1.676.029,22	37,25%
	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA	9 - Reserva de Contingência	42.658.713,00	42.658.716,00	0,00	0,00%
			1650.212.366.428,44	166.203.054.412,44	143.043.415.161,65	86,07%

Tabela34 - Resumo despesa orçamentária nacional

ANO	Orçamento Inicial (R\$)					
	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - DESPESAS CORRENTES	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - DESPESAS DE CAPITAL	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA
	1 - Pessoal e Encargos Sociais	2 - Juros e Encargos da Dívida	3 - Outras Despesas Correntes	4 - Investimentos	5 - Inversões Financeiras	9 - Reserva de Contingência
2015	17.456.974.755,36	12.936.000,00	92.576.234.995,00	10.786.095.674,00	0,00	0,00
2016	17.993.241.526,90	1.956.000,00	93.407.623.994,00	6.872.632.904,00	0,00	0,00
2017	19.333.406.112,79	0,00	98.552.846.046,00	7.030.052.965,00	259.334.000,00	0,00
2018	19.452.670.466,60	0,00	105.697.722.092,00	5.425.999.764,00	14.964.746,00	38.175.603,00
2019	19.537.167.457,59	0,00	108.351.151.982,00	4.443.750.003,00	9.297.289,00	232.318.839,00
2020	18.259.235.760,31	0,00	115.882.799.916,00	4.343.464.022,00	5.530.878,00	252.249.822,00
2021	18.964.606.108,19	0,00	122.031.862.724,00	3.198.428.517,00	4.500.000,00	467.209.936,00
2022	19.055.998.797,44	0,00	136.498.234.920,00	4.610.973.998,00	4.500.000,00	42.658.713,00

Tabela35 - Resumo despesa orçamentária nacional

ANO	Orçamento Atualizado (R\$)							Total Ano	% Ano
	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - DESPESAS CORRENTES	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - DESPESAS DE CAPITAL	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA			
	1 - Pessoal e Encargos Sociais	2 - Juros e Encargos da Dívida	3 - Outras Despesas Correntes	4 - Investimentos	5 - Inversões Financeiras	9 - Reserva de Contingência			
2015	17.493.181.234,36	7.619.047,00	92.809.046.508,00	10.652.056.481,00	0,00	0,00	120.961.905.285,36	10,04%	
2016	18.199.192.988,90	1.956.000,00	95.566.461.380,00	6.960.264.852,00	0,00	0,00	120.727.877.236,90	10,02%	
2017	19.253.197.636,79	0,00	101.786.344.218,00	8.216.962.892,00	211.334.000,00	0,00	129.467.840.763,79	10,75%	
2018	19.424.038.327,60	0,00	106.427.302.109,00	5.416.571.103,00	14.964.746,00	37.573.511,00	131.320.451.814,60	10,90%	
2019	19.445.021.914,59	0,00	113.371.066.755,00	4.506.624.961,00	9.251.405,00	232.318.839,00	137.564.285.893,59	11,42%	
2020	19.197.263.320,31	0,00	172.260.834.762,00	6.160.946.349,00	5.528.340,00	252.249.822,00	197.876.824.613,31	16,43%	
2021	18.732.110.700,19	0,00	175.902.556.155,00	5.285.464.790,00	4.500.000,00	467.209.936,00	200.391.843.602,19	16,64%	
2022	18.708.626.998,44	0,00	142.672.198.624,00	4.775.070.077,00	4.500.000,00	42.658.713,00	166.203.056.434,44	13,80%	
	150.452.633.121,18	9.575.047,00	1.000.795.810.511,00	51.973.961.505,00	250.078.491,00	1.032.010.821,00	1.204.514.085.644,18	100,00%	

Tabela36 - Resumo despesa orçamentária nacional

ANO	Orçamento Realizado (R\$)						Total Ano	% Ano
	3 - DESPESAS CORRENTES 1 - Pessoal e Encargos Sociais	3 - DESPESAS CORRENTES 2 - Juros e Encargos da Dívida	3 - DESPESAS CORRENTES 3 - Outras Despesas Correntes	4 - DESPESAS DE CAPITAL 4 - Investimentos	4 - DESPESAS DE CAPITAL 5 - Inversões Financeiras	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA 9 - Reserva de Contingência		
2015	17.362.367.075,43	6.040.113,13	79.412.385.544,08	1.318.978.547,99	0,00	0,00	98.099.773.295,63	81,10%
2016	17.858.810.088,84	0,00	84.112.897.790,47	2.054.529.887,52	0,00	0,00	104.026.239.782,83	86,17%
2017	19.062.080.794,58	0,00	87.474.350.141,16	895.611.871,15	3.585.544,53	0,00	107.435.630.368,42	82,98%
2018	17.636.516.369,67	0,00	93.206.975.897,05	1.950.348.202,34	2.458.413,37	0,00	112.796.300.900,43	85,89%
2019	17.619.733.567,80	0,00	101.622.901.764,38	1.161.047.431,40	2.146.606,61	0,00	120.405.831.389,19	87,53%
2020	17.321.471.960,22	0,00	135.515.561.008,64	3.197.282.812,49	2.375.801,13	0,00	156.036.693.602,48	78,86%
2021	17.200.429.721,12	0,00	147.887.699.579,93	1.411.257.132,70	1.772.689,95	0,00	166.501.161.144,70	83,09%
2022	17.159.969.035,27	0,00	124.693.261.395,19	1.188.508.701,97	1.676.029,22	0,00	143.043.417.183,65	86,07%
	141.221.378.612,93	6.040.113,13	853.926.033.120,90	13.177.564.587,56	14.015.084,81	0,00	1.008.345.047.667,33	83,71%

Tabela37 - Porcentagem orçamento realizado (com relação ao orçamento atualizado)

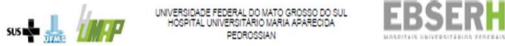
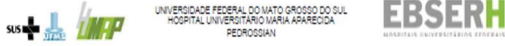

RELAÇÕES	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - DESPESAS CORRENTES	3 - DESPESAS CORRENTES	4 - DESPESAS DE CAPITAL	4 - DESPESAS DE CAPITAL	9 - RESERVA DE CONTINGENCIA
Atualizado/Realizado	93,86%	63,08%	85,32%	25,35%	5,60%	0,00%
Realizado/Total Realizado	14,01%	0,00059901%	84,69%	1,31%	0,00138991%	0,00%

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados disponibilizados no link Ministério da Saúde

ANEXOS

ANEXO A - Termo de Compromisso para Utilização de Informações de Banco de Dados

Figura 5 - Termo de compromisso para utilização de informações de banco de dados


 <p style="text-align: center;">Termo de Compromisso para Utilização de Informações de Banco de Dados</p> <p>Título da pesquisa: <u>"UMA ANÁLISE DA POLÍTICA PÚBLICA VOLTADA À GESTÃO DE GASTOS DE PESSOAL"</u> Base de dados a serem utilizados: <u>Sistema Integrado da Administração de Pessoal – SIAPE, Painel de Informações Ebsersh.</u></p> <p>Eu, <u>CARMEM BORGES ORTEGA</u>, pesquisador responsável do estudo supracitado, comprometo-me com utilização das informações contidas nas bases de dados acima citadas, protegendo a imagem das pessoas envolvidas e a sua não estigmatização, garantindo a não utilização das informações em seu prejuízo ou das comunidades envolvidas, inclusive em termos de autoestima, de prestígio e/ou econômico-financeiro.</p> <p>Declaro ainda que estou ciente da necessidade de respeito à privacidade das pessoas envolvidas em conformidade com os seguintes dispositivos legais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constituição Federal Brasileira (1988) – art. 5º, incisos X e XIV; • Código Civil – arts. 20-21; • Código Penal – arts. 153-154; • Código de Processo Civil – arts. 347, 363, 406; • Código Defesa do Consumidor – arts. 43- 44; • Medida Provisória – 2.200 – 2, de 24 de agosto de 2001; • Resoluções da ANS (Lei nº 9.961 de 28/01/2000) em particular a RN nº 21; • Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114020.htm. <p>Os dados destas bases serão utilizados somente neste projeto, pelo qual se vinculam. Todo e qualquer outro uso que venha a ser necessário ou planejado, deverá ser objeto de novo projeto de pesquisa e que deverá, por sua vez, sofrer o trâmite legal institucional para o fim a que se destina.</p>	 <p style="text-align: center;">Por ser esta a legítima expressão da verdade, firmo o presente Termo de Compromisso.</p> <p style="text-align: right;">Campo Grande – MS, <u>30</u> de <u>DEZEMBRO</u> de <u>2022</u>.</p> <p style="text-align: center;">  _____ Pesquisador Principal </p>
--	---

Fonte: Requerimento Humap (2022)

ANEXO B – Carta de anuência institucional Utilização de Informações de Banco de Dados

Figura 6 - Carta de anuência institucional

04/09/2023, 16:14 SEI/SEDE - 27724218 - Carta - SEI



HOSPITAL UNIVERSITÁRIO MARIA APARECIDA PEDROSSIAN DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
Avenida Senador Filinto Müller, nº 355 - Bairro Vila Ipiranga
Campo Grande-MS, CEP 79080-190
- <http://humap-ufms.ebserh.gov.br>

Carta - SEI nº 17/2023/UGPESQ/SGPITS/GEF/HUMAP-UFMS-EBSERH

Campo Grande, data da assinatura eletrônica.

CARTA DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL

Conforme Resolução nº 61 de 20 de julho de 2021, publicada em Boletim de Serviço nº 446 de 23 de julho de 2022, informo para os devidos fins e efeitos legais, que projeto de pesquisa "UMA ANÁLISE DA POLÍTICA PÚBLICA VOLTADA À GESTÃO DE GASTOS DE PESSOAL", sob a responsabilidade do Pesquisador Principal Carmem Borges Ortega, foi avaliado pelo Colegiado Executivo do Humap-UFMS/Ebserh e aprovado por meio da Resolução nº 24 de 08 de fevereiro de 2023, publicada em Boletim de Serviço nº 490 de 13 de fevereiro 2023.

Declaro ainda conhecer e cumprir as orientações e determinações fixadas na Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2021, do Conselho Nacional de Saúde e demais legislações complementares.

No caso do não cumprimento, por parte do pesquisador, das determinações éticas, legais e impostas por este documento, a Unidade de Gestão da Pesquisa tem a liberdade de retirar a anuência a qualquer momento da pesquisa sem penalização alguma.

Considerando que esta instituição tem condição para o desenvolvimento deste projeto, fica autorizado o prosseguimento da tramitação de submissão e execução do projeto nos termos propostos mediante a plena aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) competente.

O acesso às dependências do Humap-UFMS/Ebserh, bem como à consulta e/ou coleta de dados, inclusive prontuários, relatórios e afins, somente serão autorizadas após o envio do Parecer Consultado de Aprovação do CEP a esta Unidade de Gestão da Pesquisa, via Sistema Rede Pesquisa.

É obrigatório que o Humap-UFMS/Ebserh seja mencionado em todas as produções científicas geradas a partir do projeto. O sistema Rede Pesquisa deverá ser atualizado de acordo com o cronograma apresentado, informando sobre o andamento da pesquisa. Os produtos gerados deverão ser anexados para informar a conclusão do projeto e alimentar o Repositório do Humap-UFMS/Ebserh.

Referência: Processo nº 23538.001581/2023-39 SEI nº 27724218


https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=42074294&linka_s... 11

Fonte: Processo SEI Humap(2023)

ANEXO C - APROVAÇÃO PROJETO DE PESQUISA

Figura 7 - Aprovação institucional do projeto de pesquisa

Nº 490, segunda-feira, 13 de fevereiro de 2023



RESOLUÇÃO Nº 24, DE 08 DE FEVEREIRO DE 2023

O COLEGIADO EXECUTIVO DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO "MARIA APARECIDA PEDROSSIAN" DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, no uso de suas atribuições legais e regimentais, nos termos do art. 6º da Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011, dos arts. 60, 61 e 62 do Regimento Interno da Ebserh e dos arts. 6º, 7º e 8º do Regimento Interno do Humap-UFMS, conforme reunião ordinária realizada no dia 08 de fevereiro de 2023, **RESOLVE**:

Art. 1º - Aprovar os projetos de pesquisa abaixo relacionados:

Protocolo GEP 11/2023
Título Do Projeto: "Síndrome de lise tumoral - Capítulo do Livro 'Estudo baseado em casos'"
a) Pesquisador: Luana Medeiros Lumberger
b) Orientador: Clarissa Silva Martins
c) Categoria: TCR - Programa de Residência Médica em Clínica Médica - UFMS
d) Período Execução: Janeiro a Fevereiro de 2023
e) Local De Execução: Revisto Literatura
f) Financiamento: Recursos Próprios
g) Processo SEI: 23538.023036/2022-12

Protocolo GEP 12/2023
Título Do Projeto: "Capacidade funcional em pessoas que vivem com HIV pós COVID-19 atendidas no Hospital DIA Profª Esterina Corvini em Campo Grande, MS"
a) Pesquisador: Joseph Sebastian Balduino da Silva
b) Orientador: Karla Luciana Magalhães Seli
c) Categoria: Iniciação Científica
d) Período Execução: Maio de 2022 a Maio de 2023
e) Local De Execução: Unidade de Doenças Infecciosas e Parasitárias
f) Financiamento: Recursos Próprios - Bolsista CNPq
g) Processo SEI: 23538.002500/2023-18
h) CAAE: 54003721.1.0000.0021

Protocolo GEP 13/2023
Título Do Projeto: "Uma Análise da Política Pública Voltada à Gestão de Gastos de Pessoal"
a) Pesquisador: Carmem Borges Ortega
b) Orientador: Prof. Dr. Adalmo Marcos R. Figueiredo
c) Categoria: Mestrado - Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis - UFMS
d) Período Execução: Fevereiro a Junho de 2023
e) Local De Execução: Divisão de Gestão de Pessoas
f) Financiamento: Recursos Próprios
g) Processo SEI: 23538.001582/2023-39

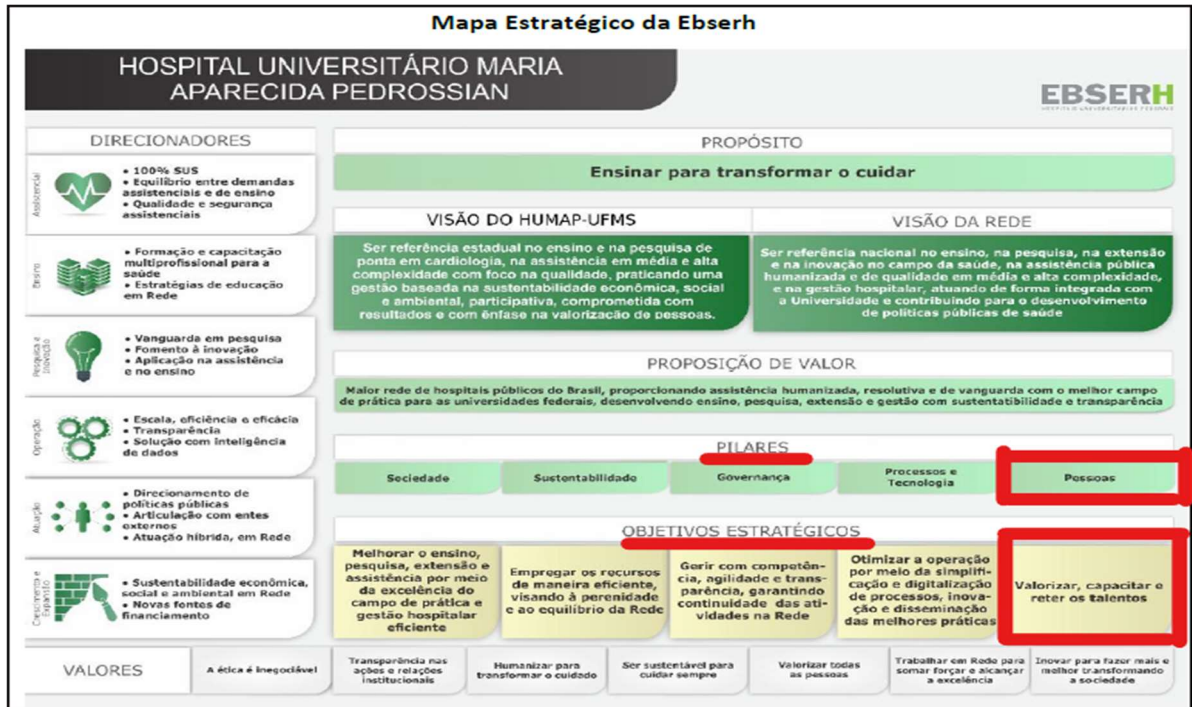
Protocolo GEP 14/2023
Título Do Projeto: "Transtorno de ansiedade e alterações cardiovasculares desencadeadas pelo exercício: Um estudo transversal controlado"
a) Pesquisador: Guilherme Luis Benito
b) Orientador: Dr. Paulo de Tarso Gusmano Müller
c) Categoria: Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Saúde e Desenvolvimento na Região Centro-Oeste - UFMS

29

Fonte: Boletim de Serviço Humap(2023)

ANEXO D – Mapa Estratégico HUMAP

Figura 8 - Mapa estratégico do Humap



Fonte: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-centro-oeste/humap-ufms/governanca/mapa-estrategico-2024-2028.pdf/view>

ANEXO E – Metas e Projetos estratégicos

Figura 9 - Indicadores, metas e projetos estratégicos, Humap-UFMS, 2021 - 2023

Objetivo Estratégico	Indicador	META					Área Responsável	Projeto	
		2021	Realizado	2022	Realizado	2023			
Sociedade	Melhorar o ensino, pesquisa, extensão e a assistência por meio da excelência do campo de prática e gestão hospitalar eficiente	Taxa de crescimento do número de pesquisas	10%	5%	5%	242.2%	3%	SGPITS	Implementação de diretrizes e políticas de pesquisa e inovação tecnológica
		Taxa de crescimento de recursos disponíveis	3%	241%	1%	242.6%	1%		
		Relação candidato x vaga dos programas de residência em saúde	9,93	9,34%	10,43	10,24	10,93	SEGE	Readequação da infraestrutura para o Ensino
		Taxa de satisfação dos residentes em saúde	65%	62%	67%	66%	70%		
		Taxa de satisfação dos alunos em estágio obrigatório em saúde	75%	75%	78%	82,4%	80%		
		Taxa de satisfação dos docentes a respeito do campo de prática dos graduandos	60%	70%	62%	85,4%	65%	DGC	Otimização do Modelo de Gestão da Atenção Hospitalar com foco na qualidade
		Tempo médio de permanência em leito cirúrgico	5,5	6,1	5,3	6,4	4,9		
Tempo médio de permanência em leito clínico	8,7	10,9	8	12,8	7,5				
Taxa de conformidade dos Requisitos Essenciais	65%	54%	85%	53%	100%				
Sustentabilidade	Empregar recursos de maneira eficiente, visando a perenidade e ao equilíbrio da rede	Taxa de custeio suportado pela receita SUS	76%	73%	86%	77%	90%	SGOF	Melhoria das despesas suportadas pelo orçamento SUS
		Percentual da execução das despesas (empenhadas) com os valores planejados	76%	82%	80%	111.88%	90%		
Governança	Gerir com competência, agilidade e transparência, garantindo continuidade das atividades na Rede	Taxa de Efetividade da execução do levantamento de custos	75%	75%	83%	67%	100%	SCONT	Implementação da metodologia de Gestão de Custos no Humap
Processos e Tecnologia	Otimizar a operação por meio da simplificação e digitalização de processos, inovação e disseminação das melhores práticas	Percentual do prontuário implantado	30%	31%	60%	62%	100%	SETISD	Implantação do Prontuário Eletrônico do paciente
Pessoas	Valorizar, capacitar e reter os talentos	Número de horas de capacitação por colaborador	24	34h14min	26	27h30min	30	DIVGP	Instituição de Programa de Capacitação do Humap-UFMS

Fonte: HUMAP-UFMS, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-centro-oeste/humap-ufms/links/banners/mapa-estrategico-2021-2023-humap-ufms-sem-negrito.png>. Acesso em: 04 abr. 2022.

