



Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira

Estudo Técnico nº 22/2017

**Impactos orçamentários da
concessão de aumentos
remuneratórios a carreiras do
quadro de pessoal das agências
reguladoras (Leis nº 10.882/2004,
nº 11.357/2006 e nº 11.046/2004)**

Dayson Pereira Bezerra de Almeida – Consultor

Brasília, agosto/2017

Resumo

O presente estudo tem por objetivo atender à Solicitação de Trabalho formulada pelo deputado Marco Maia, acerca do impacto orçamentário que decorreria da concessão de aumentos remuneratórios a servidores públicos cujas carreiras são regidas pelas Leis nº 10.882/2004, nº 11.357/2006 e nº 11.046/2004, pertencentes ao quadro das agências reguladoras. As estimativas consideram os seguintes cenários:

- a. reposição salarial utilizando-se dos mesmos índices aplicados aos cargos componentes do ciclo de gestão (diferença de 1,98% em 2017; 6,64% em 2018 e 6,31% em 2019) conforme a Lei nº 13.327/2016;
- b. equiparação dos cargos de nível superior das carreiras regidas pelas leis em comento ao patamar salarial estabelecido para as carreiras de nível superior do Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal; e
- c. implantação de correlação salarial de 68% entre cargos de nível médio e de nível superior das carreiras regidas pelas leis supracitadas.

Com fundamento na análise realizada, as principais conclusões alcançadas indicam impactos orçamentários estimados em: R\$ 81,6 milhões por ano em 2019 (R\$ 130,4 milhões acumulados no período), para o cenário (a); R\$ 227,0 milhões por ano em 2019 (R\$ 476,8 milhões acumulados no período), no cenário (b); e, entre R\$ 40,0 milhões e R\$ 341,7 milhões por ano a partir de 2019 (entre R\$ 92,3 e R\$ 735,0 milhões acumulados no período), para o cenário (c).

Sumário

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Introdução | 4 |
| 2 | Análise | 5 |
| 2.1 | Reposição dos índices aplicados a cargos do ciclo de gestão | 5 |
| 2.2 | Equiparação dos cargos de nível superior ao patamar salarial estabelecido para cargos de nível superior do Ciclo de Gestão | 7 |
| 2.3 | Implantação de correlação salarial de 68% entre cargos de nível médio e de nível superior | 8 |
| 3 | Conclusão | 10 |
| | Anexo – Metodologia de cálculo | 11 |

1 INTRODUÇÃO

Mediante a Solicitação de Trabalho nº 1.318/2017, o deputado Marco Maia solicita à Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira a elaboração de estudo “de impacto orçamentário para posterior elaboração de emendas ao Orçamento Geral da União”, tendo em conta eventuais alterações remuneratórias em benefício de servidores públicos das carreiras de nível médio e superior das agências reguladoras regidas pelas Leis nº 10.882/2004, nº 11.357/2006 e nº 11.046/2004¹. Nos termos do anterior Estudo Técnico nº 19/2017, provocado pela Solicitação de Trabalho nº 1.169/2017, são os seguintes os cenários de interesse:

- a. reposição salarial utilizando-se dos mesmos índices aplicados aos cargos componentes do ciclo de gestão (diferença de 1,98% em 2017; 6,64% em 2018 e 6,31% em 2019) conforme a Lei nº 13.327/2016;
- b. equiparação dos cargos de nível superior das carreiras regidas pelas leis em comento ao patamar salarial estabelecido para as carreiras de nível superior do Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal; e
- c. implantação de correlação salarial de 68% entre cargos de nível médio e de nível superior das carreiras regidas pelas leis supracitadas.

Nesse contexto, o presente estudo serve-se ao atendimento da demanda em comento. De plano, oferece-se breve delimitação de escopo, com a finalidade melhor situar o leitor; em seguimento, apresentam-se as estimativas do impacto sobre o Orçamento Geral da União, em termo de despesas primárias, que decorreria das várias simulações propostas. A metodologia de cálculo utilizada para o alcance das conclusões oferecidas no presente trabalho é explicitada em anexo.

¹ Esclarece-se que, embora a solicitação de trabalho faça referência também aos cargos efetivos da Agência Nacional de Águas (ANA), regidos pela Lei nº 10.768/2003, o impacto orçamentário da concessão de reajustes a tais servidores já foi considerado no âmbito do Estudo Técnico nº 19/2017, desta Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira.

2 ANÁLISE

A seção que ora se inicia cuidará, de maneira individualizada, dos questionamentos apresentados pelo solicitante. Registre-se, de partida, que as estimativas apresentadas no âmbito do presente estudo tomam por referência, nos termos do solicitado:

- I. o quadro de servidores de nível intermediário e superior do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa (Lei nº 10.882/2004);
- II. o quadro de servidores de nível auxiliar, intermediário e superior dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras (Lei nº 11.357/2006); e
- III. as carreiras de Especialista em Recursos Minerais, Analista Administrativo, Técnico em Atividades de Mineração e Técnico Administrativo, bem como o quadro de servidores de nível auxiliar, intermediário e superior do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Produção Mineral – DNPM (Lei nº 11.046/2004).

Com respeito aos parâmetros que nortearão as estimativas solicitadas, tem-se que: (a) o primeiro exercício de previsão adotará os índices percentuais já explicitados na seção introdutória; (b) as estimativas de equiparação salarial com as carreiras do ciclo de gestão² tomarão como paradigma a tabela salarial dos cargos pertencentes a tal grupo, consoante anexos da Lei nº 13.327/2016³.

Vencida a breve sinopse, passa-se à análise propriamente dita das questões apresentadas.

2.1 Reposição dos índices aplicados a cargos do ciclo de gestão

De início, apresenta-se exercício voltado a estimar o impacto decorrente da aplicação dos seguintes percentuais sobre as parcelas que compõem a remuneração de todos os cargos explicitados na subseção anterior, incluso inativos: 1,98% em 2017; 6,64% em 2018 e 6,31% em 2019.

Trata-se, portanto, de um aumento acumulado de 15,6%.

Da tabela remuneratória atual dos cargos em comento extraem-se as seguintes informações:

Tabela 1: Valor atual da remuneração⁴ (padrões de início e final de carreira)

| Cargo | Remuneração inicial (R\$) | Remuneração final (R\$) |
|--|---------------------------|-------------------------|
| Lei 10.882/2004 | | |
| Plano Especial de Cargos – Anvisa | | |
| Nível superior | 10.719,14 | 16.062,22 |
| Nível intermediário | 5.205,65 | 9.227,55 |
| Nível auxiliar | 3.169,52 | 3.314,30 |

² As carreiras do Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal são aquelas responsáveis por atividades necessárias à gestão e avaliação de políticas públicas direcionadas à promoção do desenvolvimento nacional e à melhora do acesso a serviços públicos.

³ Altera a remuneração de servidores públicos; estabelece opção por novas regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões; altera os requisitos de acesso a cargos públicos; reestrutura cargos e carreiras; dispõe sobre honorários advocatícios de sucumbência das causas em que forem parte a União, suas autarquias e fundações; e dá outras providências.

⁴ Considerando-se gratificação de desempenho de 100 pontos, não inclusa a gratificação de qualificação, quando cabível.

| Cargo | Remuneração inicial (R\$) | Remuneração final (R\$) |
|--|----------------------------------|--------------------------------|
| Lei 11.357/2006 | | |
| Plano Especial de Cargos – Agências | | |
| Nível superior | 10.719,14 | 16.062,22 |
| Nível intermediário | 5.205,65 | 9.227,55 |
| Nível auxiliar | 3.169,52 | 3.314,30 |
| Lei 11.046/2004 | | |
| Nível superior | | |
| Especialista em Recursos Minerais | 11.376,70 | 15.749,55 |
| Analista Administrativo | 7.812,70 | 11.702,55 |
| Plano Especial de Cargos – DNPM | 7.190,17 | 11.983,64 |
| Nível intermediário | | |
| Técnico em Atividades de Mineração | 5.177,17 | 7.879,57 |
| Técnico Administrativo | 3.555,17 | 5.870,57 |
| Plano Especial de Cargos – DNPM | 3.884,18 | 6.587,96 |
| Nível auxiliar | | |
| Plano Especial de Cargos – DNPM | 2.511,77 | 2.628,67 |

A implementação do reajuste na forma explicitada elevaria a remuneração para os seguintes patamares (em 2019):

Tabela 2: Valor da remuneração após correção (padrões de início e final de carreira)

| Cargo | Remuneração inicial (R\$) | Remuneração final (R\$) |
|--|----------------------------------|--------------------------------|
| Lei 10.882/2004 | | |
| Plano Especial de Cargos – Anvisa | | |
| Nível superior | 12.392,79 | 18.570,13 |
| Nível intermediário | 6.018,44 | 10.668,31 |
| Nível auxiliar | 3.664,40 | 3.831,78 |
| Lei 11.357/2006 | | |
| Plano Especial de Cargos – Agências | | |
| Nível superior | 12.392,79 | 18.570,13 |
| Nível intermediário | 6.018,44 | 10.668,31 |
| Nível auxiliar | 3.664,40 | 3.831,78 |

| Cargo | Remuneração inicial (R\$) | Remuneração final (R\$) |
|------------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Lei 11.046/2004 | | |
| Nível superior | | |
| Especialista em Recursos Minerais | 13.153,02 | 18.208,64 |
| Analista Administrativo | 9.032,55 | 13.529,75 |
| Plano Especial de Cargos – DNPM | 8.312,82 | 13.804,53 |
| Nível intermediário | | |
| Técnico em Atividades de Mineração | 5.985,52 | 9.109,86 |
| Técnico Administrativo | 4.110,26 | 6.787,18 |
| Plano Especial de Cargos – DNPM | 4.490,64 | 7.616,58 |
| Nível auxiliar | | |
| Plano Especial de Cargos – DNPM | 2.903,95 | 3.039,10 |

Conforme metodologia descrita em anexo, são os seguintes os impactos anuais⁵ estimados decorrentes de tal alteração nas tabelas remuneratórias:

- R\$ 3,2 milhões em 2017 (R\$ 10,3 milhões anualizados);
- R\$ 35,3 milhões em 2018; e
- R\$ 36,0 milhões em 2019.

2.2 Equiparação dos cargos de nível superior ao patamar salarial estabelecido para cargos de nível superior do Ciclo de Gestão

A remuneração dos cargos das carreiras do Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal é, atualmente, fixada pela Lei nº 13.237/2016, em seus diversos anexos. Os efeitos financeiros da aprovação de referido diploma legal estão sendo implementados de forma gradativa, tendo se iniciado em agosto de 2016, com término previsto para janeiro de 2019. A tabela adiante condensa as informações de interesse:

Tabela 3: Valor do subsídio – Ciclo de gestão (padrões de início e final de carreira)

| | Subsídio inicial (R\$) | | | Subsídio final (R\$) | | |
|-------------------------|------------------------|-----------|-----------|----------------------|-----------|-----------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Cargo de nível superior | 16.933,64 | 18.057,95 | 19.197,06 | 24.142,66 | 25.745,61 | 27.369,67 |

A aprovação de lei que promovesse equiparação salarial entre os cargos de nível superior dos Planos Especiais de Cargos da Anvisa, do DNPM e das demais Agências reguladoras, além das carreiras de Especialista em Recursos Minerais e

⁵ Para 2017, considerou-se que os reajustes seriam vigentes a partir de outubro. Os demais exercícios adotam janeiro como mês inicial da produção de efeitos e referem-se ao impacto orçamentário adicional em cada exercício.

Analista Administrativo, e os cargos de nível superior do ciclo de gestão provocaria os seguintes impactos estimados sobre o orçamento público federal⁶:

- R\$ 52,1 milhões em 2017 (R\$ 168,9 milhões anualizados);
- R\$ 28,8 milhões em 2018; e
- R\$ 29,3 milhões em 2019.

2.3 Implantação de correlação salarial de 68% entre cargos de nível médio e de nível superior

Para estimar o impacto orçamentário decorrente da concessão de aumentos aos cargos de nível intermediário referidos na legislação objeto do presente estudo, de modo que a remuneração de cada um deles equivalha a 68% da remuneração paga ao respectivo cargo de nível superior, foram adotados dois possíveis cenários de interesse:

1. No primeiro caso, calcula-se a nova remuneração dos cargos de nível intermediário tendo como paradigma a remuneração atual dos respectivos cargos de nível superior;
2. Uma segunda abordagem considera a implementação da equiparação, de maneira escalonada, dos cargos de nível superior ao patamar remuneratório do Ciclo de Gestão, conforme tratado na subseção 2.2 acima, e oferece estimativas tendo em conta a vinculação pleiteada, de 68%.

Para a simulação contemplada no cenário 1, seriam os seguintes os novos valores remuneratórios dos cargos de nível intermediário:

**Tabela 4: Valor da remuneração – 68% em relação ao nível superior (atual)
(padrões de início e final de carreira)**

| Cargo | Remuneração inicial (R\$) | Remuneração final (R\$) |
|--|---------------------------|-------------------------|
| Lei 10.882/2004 | | |
| Plano Especial de Cargos – Anvisa | | |
| Nível intermediário | 7.289,02 | 10.922,31 |
| Lei 11.357/2006 | | |
| Plano Especial de Cargos – Agências | | |
| Nível intermediário | 7.289,02 | 10.922,31 |
| Lei 11.046/2004 | | |
| Nível intermediário | | |
| Técnico em Atividades de Mineração | 7.736,16 | 10.709,69 |
| Técnico Administrativo | 5.312,64 | 7.957,73 |

⁶ Para 2017, considerou-se que os reajustes seriam vigentes a partir de outubro. Os demais exercícios adotam janeiro como mês inicial da produção de efeitos e referem-se ao impacto orçamentário adicional em cada exercício.

| Cargo | Remuneração inicial (R\$) | Remuneração final (R\$) |
|---------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Plano Especial de Cargos – DNPM | 4.889,32 | 8.148,88 |

Nessa situação, os impactos estimados sobre o Orçamento da União perfazem **R\$ 12,3 milhões em 2017⁷, ou R\$ 40,0 milhões em termos anualizados.**

Para a hipótese prevista no cenário 2, considerando-se uma relação percentual de 68% entre níveis os intermediário e superior, tendo este último obtido equiparação ao patamar remuneratório do Ciclo de Gestão, chega-se aos seguintes patamares de remuneração para os cargos de nível intermediário:

Tabela 5: Valor da remuneração – 68% em relação ao nível superior equiparado ao Ciclo de Gestão (padrões de início e final de carreira)

| Cargo | Remuneração inicial (R\$) | Remuneração final (R\$) |
|--|---------------------------|-------------------------|
| Lei 10.882/2004 | | |
| Plano Especial de Cargos – Anvisa | | |
| Nível intermediário | 17.774,38 | 18.611,38 |
| Lei 11.357/2006 | | |
| Plano Especial de Cargos – Agências | | |
| Nível intermediário | 17.774,38 | 18.611,38 |
| Lei 11.046/2004 | | |
| Nível intermediário | | |
| Técnico em Atividades de Mineração | 13.054,00 | 18.611,38 |
| Técnico Administrativo | 13.054,00 | 18.611,38 |
| Plano Especial de Cargos – DNPM | 13.054,00 | 18.611,38 |

Para este cenário, os impactos estimados somam⁸:

- **R\$ 84,9 milhões em 2017 (R\$ 275,5 milhões anualizados);**
- **R\$ 32,9 milhões em 2018;** e
- **R\$ 33,3 milhões em 2019.**

⁷ Como se assumiu a manutenção da remuneração dos cargos de nível superior, não há impactos decorrentes de novos aumentos em exercícios subsequentes.

⁸ Para 2017, considerou-se que os reajustes seriam vigentes a partir de outubro. Os demais exercícios adotam janeiro como mês inicial da produção de efeitos e referem-se ao impacto orçamentário adicional em cada exercício

3 CONCLUSÃO

O exame empreendido na seção anterior valida os seguintes remates, considerando-se a vigência a partir de outubro de 2017 de aumentos remuneratórios aos cargos de nível auxiliar, intermediário e superior dos Planos Especiais de Cargos da Anvisa, do DNPM e das demais Agências Reguladoras, além das carreiras de Especialista em Recursos Minerais, Analista Administrativo, Técnico em Atividades de Mineração e Técnico Administrativo, do DNPM:

I – O impacto orçamentário da concessão de aumento percentual de 15,6% (1,98% em 2017; 6,64% em 2018 e 6,31% em 2019) aos cargos referidos pelas Leis nº 10.882/2004, nº 11.357/2006 e nº 11.046/2004 alcançaria R\$ 81,6 milhões por ano em 2019 (R\$ 130,4 milhões acumulados no período).

II – A equiparação remuneratória entre os cargos de nível superior objeto da legislação em comento e os cargos de nível superior do Ciclo de Gestão acarretaria um impacto orçamentário estimado em R\$ 227,0 milhões por ano em 2019 (R\$ 476,8 milhões acumulados no período).

III – A implantação de correlação salarial de 68% entre cargos de nível intermediário e os respectivos cargos de nível superior provoca impacto orçamentário em âmbito federal estimado em:

- (i) R\$ 12,3 milhões em 2017, equivalentes a R\$ 40,0 milhões em termos anualizados (R\$ 92,3 milhões acumulados até 2019), mantida a remuneração atual dos cargos de nível superior;
- (ii) R\$ 341,7 milhões por ano em 2019 (R\$ 735,0 milhões acumulados no período), caso equiparada a remuneração dos cargos de nível superior ao subsídio pago a cargos de mesmo nível integrantes do Ciclo de Gestão.

ANEXO – METODOLOGIA DE CÁLCULO

A elaboração das estimativas apresentadas no presente estudo valeu-se de informações acerca do quantitativo de pessoal divulgadas pelo Poder Executivo Federal, tendo como referência o mês de março de 2017 (<http://www.transparencia.gov.br/>), aduzindo-se dados extraídos do Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais, publicado pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (vol. 21, n. 249).

De posse dos quantitativos de servidores ativos ocupantes dos cargos objeto da análise, por padrão e classe remuneratória, foram calculadas as diferenças salariais, mês a mês, por servidor e para cada um dos diversos cenários de reajuste, partindo-se do respectivo atual patamar remuneratório (estabelecido nas diversas leis de regência das carreiras objeto do estudo). Considerou-se, ainda, progressão anual na respectiva carreira, a partir de 2018. Na ausência de informações detalhadas acerca do padrão remuneratório do servidor ativo e/ou do padrão em que se deu a aposentadoria ou instituição de pensão, assumiu-se – com razoável segurança – que o servidor ou beneficiário ocupa o último padrão da última classe remuneratória do respectivo cargo.

Os montantes daí obtidos foram agregados por padrão, cargo e carreira. Por fim, consolidaram-se as informações para cada ano, no triênio 2017-2019, calculando-se, para 2017, impacto orçamentário equivalente a quatro meses de vigência do ato (de outubro a dezembro, mais décimo terceiro salário). Para os demais exercícios, bem como para a estimativa do impacto orçamentário anualizado do aumento concedido em 2017, o fator multiplicativo do impacto mensal correspondeu a 13,3 (doze meses, décimo terceiro salário e terço constitucional de férias).

Embora as remunerações inicial e final exibidas nas tabelas no corpo do texto não considerem a parcela denominada Gratificação de Qualificação (GQ), os impactos orçamentários foram estimados tendo em conta tal rubrica. Para os cenários em que foi simulada equiparação salarial a carreiras do Ciclo de Gestão, remuneradas por subsídio, assumiu-se a extinção da GQ.

O impacto orçamentário em cada ano é o aumento adicional da despesa em relação ao estimado para o exercício anterior. O impacto acumulado considera o montante total a ser despendido no triênio com as alterações na remuneração das carreiras, tendo como base o dispêndio que seria observado na ausência de reajustes no período.