

REVISTA

**CADERNOS DE
FINANÇAS
PÚBLICAS**

2022
EDIÇÃO ESPECIAL

Impacto de medidas de gestão de pessoas sobre as despesas com pessoal

Alessandro Ribeiro de Carvalho Casalecchi

Instituição Fiscal Independente do Senado Federal

RESUMO

Partindo de dados previdenciários e da RAIS, simulamos o impacto de medidas de gestão de pessoas sobre as despesas com remuneração de servidores ativos (2022-2031), na União e nos estados. Diferentemente de Cavalcanti et al. (2020), baseamo-nos em coortes de ingresso nas carreiras. A PEC 32/2020, conhecida como Reforma Administrativa, serve de motivação para este exercício, muito embora os resultados não correspondam ao impacto fiscal da PEC tomada isoladamente. As medidas aqui analisadas serão, talvez, implementadas apenas futuramente, através de propostas legislativas de caráter infraconstitucional. Os resultados indicam que a despesa teria trajetória estável no cenário base (isto é, sem a adoção das medidas). A economia seria pequena no curto prazo, mas poderia atingir o acumulado de R\$ 128 bilhões em 10 anos, dividida entre R\$ 57 bilhões (União), e R\$ 71 bilhões (estados). Como contribuição adicional, avaliamos a sensibilidade destas estimativas a diferentes parâmetros do ciclo laboral dos servidores.

Palavras-chave: despesas de pessoal; servidores ativos; União; estados.

Classificação JEL: H68, H72, J45

SUMÁRIO

RESUMO	2
I Introdução.....	5
II Metodologia	6
II.1 Dados.....	7
II.2 Hipóteses principais	9
II.3 Evolução do quantitativo.....	11
II.4 Calibragem	12
II.4.1 União.....	13
II.4.2 Estados	14
III Principais resultados.....	14
III.1 Resultado geral: União e estados	14
III.2 União.....	16
III.3 Estados	19
III.4 Resultados sob suspensão de progressões e promoções	22
IV Análise de sensibilidade das estimativas	23
IV.1 Sensibilidade à redução salarial e ao alongamento de carreira.....	23
IV.2 Sensibilidade ao salário inicial e ao ganho por progressão	24
IV.3 Sensibilidade à idade de aposentadoria e à taxa de reposição de quantitativo	25
IV.4 Sensibilidade à mudança no ganho por progressão e ao tempo de ascensão na carreira ..	25
V Conclusão.....	26
Referências.....	27
Apêndice	28
A.1 Economia por estado e combinação de medidas de gestão de pessoas	28
A.1.1 Acre.....	28
A.1.2 Alagoas	28
A.1.3 Amapá	29
A.1.4 Amazonas	29
A.1.5 Bahia.....	30
A.1.6 Ceará.....	31
A.1.7 Distrito Federal	31
A.1.8 Espírito Santo.....	32

A.1.9	Goiás.....	32
A.1.10	Maranhão.....	33
A.1.11	Mato Grosso.....	33
A.1.12	Mato Grosso do Sul	34
A.1.13	Minas Gerais	35
A.1.14	Pará	35
A.1.15	Paraíba.....	36
A.1.16	Paraná.....	36
A.1.17	Pernambuco	37
A.1.18	Piauí	37
A.1.19	Rio de Janeiro.....	38
A.1.20	Rio Grande do Norte	39
A.1.21	Rio Grande do Sul.....	39
A.1.22	Rondônia.....	40
A.1.23	Roraima	40
A.1.24	Santa Catarina.....	41
A.1.25	São Paulo.....	41
A.1.26	Sergipe	42
A.1.27	Tocantins	43

I – Introdução

O objetivo deste trabalho é contribuir para o debate sobre eventuais mudanças nas regras de remuneração e reposição de servidores públicos estatutários civis ativos, na União e nos estados.¹ As medidas analisadas são: (i) alongamento de carreira, isto é, aumento do tempo necessário para promoções e progressões; (ii) redução do salário inicial das carreiras; (iii) redução na taxa de reposição de quantitativo, isto é, de servidores que se aposentam ou morrem; e (iv) suspensão temporária de progressões e promoções na carreira, na hipótese de acionamento de medidas adicionais de contenção de despesas. Na simulação, apenas novos servidores estão sujeitos às medidas (i) a (iii), mas todos os servidores ativos estão sujeitos à medida (iv).

A adoção de medidas de gestão de pessoas no setor público voltou ao debate em setembro de 2020, na ocasião do envio da Proposta de Emenda à Constituição 32/2020² ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo. Desde então, a reforma administrativa, da qual a PEC 32 representaria a primeira etapa,³ tem sido apresentada como uma das possíveis iniciativas no sentido de garantir uma trajetória sustentável para as finanças públicas. Em 2021, na Mensagem Presidencial ao Congresso Nacional,⁴ o Poder Executivo novamente apresentou a reforma como parte de um esforço mais amplo de consolidação fiscal.⁵

As medidas com maior potencial de contenção de gastos, entretanto, dependem de regulamentação infraconstitucional. Conforme a ementa da PEC, ela “altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa”. Apenas futuramente é que medidas mais específicas, como alterações em carreiras e na remuneração, serão submetidas ao Legislativo, constituindo fases adicionais da reforma.⁶ Assim, enfatizamos que as simulações neste trabalho não tratarão das alterações sugeridas pela PEC 32/2020 propriamente dita. Nosso objetivo foi simular o impacto fiscal de medidas que serão, possivelmente, apresentadas apenas posteriormente. Para maiores detalhes jurídicos sobre a PEC 32/2020, incluindo uma tabela comparativa das mudanças legais pretendidas, consulte a nota descritiva e o quadro comparativo elaborados pela Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados.⁷

1 No caso da União, a lei 8.112/1990 institui o Regime Jurídico Único, isto é, o vínculo dos chamados servidores estatutários federais. A lei está disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm

2 A tramitação da PEC 32/2020 pode ser acompanhada pela seguinte página da Câmara dos Deputados: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2262083>

3 Conforme explicação no portal do governo dedicado à reforma administrativa, “A PEC é a primeira etapa de um conjunto amplo de medidas”. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-apresenta-pec-da-nova-administracao-publica-1>

4 <https://www.gov.br/planalto/pt-br/mensagempresidencial/2021/politica-economica.pdf/view>

5 Página 17 da Mensagem.

6 Conforme explicado no portal oficial da reforma administrativa, “A partir da aprovação da PEC serão necessários projetos de lei que regulamentarão os dispositivos constitucionais e garantirão essa transformação.” Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/reforma-administrativa>. Consultar também a apresentação oficial sobre a reforma, na qual as propostas de modificações legais são agrupadas em três fases: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/apresentacoes/2020/setembro/nova-administracao-publica.pdf#page=18>

7 Disponíveis em: <https://bit.ly/3bn53X8> (nota descritiva) e <https://bit.ly/30jCVht> (quadro comparativo).

Neste trabalho, as medidas mencionadas – (i) alongamento de carreiras, (ii) redução do salário inicial e (iii) redução da taxa de reposição – são analisadas individualmente e também combinadas entre si, compondo sete cenários possíveis de reforma administrativa. Complementarmente, verificamos qual seria o impacto de uma medida de (iv) suspensão temporária de progressões e promoções dos servidores em suas carreiras. A suspensão seria hipoteticamente acionada por dois anos, como medida extraordinária de contenção de despesas. Em todos os cenários sob as medidas (i) a (iii), apenas novos servidores estão sujeitos às mudanças. Nos cenários que consideram a medida (iv), todos os servidores ativos estão sujeitos a ela. Doravante, as medidas (i) a (iii) serão indicadas pela sigla RA (reforma administrativa), e a medida (iv) pela sigla SPP (suspensão de progressões e promoções). O contexto deixará claro quais medidas RA são consideradas em cada seção.

Os resultados indicam que a despesa com ativos teria trajetória de estabilidade no cenário base (isto é, sem a adoção das medidas RA e SPP), exceto entre 2022 e 2027, quando haveria queda real das despesas em razão da hipótese de não reposição salarial da inflação. A economia advinda das medidas RA seria relativamente pequena no curto prazo, mas cresceria exponencialmente, podendo atingir o acumulado de R\$ 128 bilhões em 10 anos (em 2031), dividida entre R\$ 57 bilhões relativos à União, e R\$ 71 bilhões relativos aos estados. A economia gerada pela SPP, tomada isoladamente, e acionada exclusivamente em 2025 e 2026, seria de R\$ 43,2 bilhões no acumulado até 2031 (apesar de vigorar por apenas dois anos, teria efeito prolongado). Deste valor, a União seria responsável por R\$ 21,8 bilhões, e os estados por R\$ 21,3 bilhões.

A economia calculada neste estudo deve ser entendida como um limite inferior, uma vez que as medidas analisadas também podem vir a ser implementadas sobre agentes não estatutários.

Enfatizamos que este estudo não avalia o mérito do aspecto administrativo das medidas, isto é, a eficácia das medidas para se atingir o aumento da eficiência e da qualidade dos serviços públicos. Dado que as medidas possuem amplo impacto sobre a organização da administração pública, elas exigem análise multidimensional, levando em conta diversos outros aspectos além do fiscal, foco do presente trabalho. Note-se, em particular, que uma redução acentuada da taxa de reposição deve levar em conta eventual aumento na demanda por serviços públicos nos próximos anos, desencadeados, por exemplo, pela pandemia da Covid-19 e suas consequências econômicas e sociais.

A seguir, apresentaremos a metodologia da simulação (seção II), os principais resultados (seção III), a análise de sensibilidade das estimativas (seção IV) e a conclusão (seção V). Diversos resultados complementares, como as estimativas por estado e cenário de reforma, estão disponíveis no apêndice.

II – Metodologia

A simulação é realizada a partir de três variáveis principais: (i) tempo na carreira; (ii) remuneração média por tempo de carreira, calculada para o ano da base de dados; e (iii) idade.

Os cálculos utilizam uma abordagem agregada, diferentemente das microssimulações, que são feitas indivíduo a indivíduo. A Tabela 1 ilustra o procedimento. Em resumo, para cada ano entre 2022 e 2031, simulamos a quantidade de servidores (coluna A) e a remuneração média (coluna B) em cada grupo de servidores com o mesmo tempo de carreira – isto é, em cada coorte de ingresso na carreira.

A despesa anual é igual à soma das despesas com cada coorte (soma das linhas da coluna C). No exemplo hipotético da Tabela 1, a despesa do ano seria de R\$ 950 milhões.

TABELA 1. ILUSTRAÇÃO DA METODOLOGIA DE SIMULAÇÃO PARA UM ANO ESPECÍFICO (VALORES HIPOTÉTICOS)

Coorte de tempo na carreira (anos desde o ingresso)	Quantitativo (pessoas) [A]	Remuneração média (R\$) [B]	Despesa (R\$ milhões) [C = A × B]
0	11.000	7.000	77
...
10	20.000	11.000	220
...
20	9.000	15.000	135
...
30	8000	17.000	136
...
40	8000	17.000	136
Total	56.000		950

Elaboração do autor.

Para fins de debate público, a vantagem de se dispor de cálculos baseados em diferentes metodologias é que, se as estimativas se mostrarem relativamente próximas, há menor incerteza sobre o real impacto fiscal que medidas reestruturadoras de carreiras podem causar. Uma vez que é impossível calcular o impacto exato, nosso objetivo é apurar as magnitudes envolvidas em eventual reforma da gestão de pessoas, entendendo, certamente, que toda análise agregada necessariamente desconsidera aspectos mais específicos do ciclo laboral.

As novas regras RA vigoram a partir de 2022 nesta simulação, e a economia é calculada até 2031, completando dez anos de vigência das novas regras. Os anos anteriores ao atual, isto é, 2018 a 2020, foram simulados também, pois o ano de observação dos dados é 2018. Como tais anos já foram realizados, eles foram utilizados para calibrar a simulação (ver seção “II.4 Calibragem”).

Não consideramos o impacto que as novas medidas de pessoal terão, por exemplo, sobre o valor do benefício previdenciário a que os novos servidores terão direito. Também não analisamos o fato de que tais servidores contribuirão menos para os regime próprios de previdência a que estiverem vinculados. Assim, o impacto das medidas sobre o futuro dos regimes previdenciários não foi avaliado. Também não foi avaliado o impacto fiscal relativo a receitas com imposto sobre a renda, uma vez que o foco deste estudo é a despesa.

II.1 – Dados

Duas fontes de dados foram utilizadas. Para a União, os dados são da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia (esta base será indicada pela sigla SPREV). As observações são de 2018.

Os dados de remuneração na base SPREV se referem ao salário de contribuição ao RPPS, se-

gundo a documentação que acompanha a base.⁸ Em princípio, tal fato colocaria um problema no caso dos servidores que aderiram ao regime de previdência complementar. A base de cálculo da contribuição de tais servidores ao RPPS possui um limite superior estabelecido legalmente, que é o teto do Regime Geral de Previdência Social, de forma que, na terminologia estatística, a variável de remuneração estaria “censurada por cima”. Todavia, por alguma razão, a variável de remuneração dos indivíduos que aderiram ao regime complementar não apresentou este limite superior. A mediana é superior ao teto do RGPS (que, em 2018, era de R\$ 5.839,45), e o máximo é superior a R\$ 30.000.

Como mais uma etapa de checagem, verificamos que 20,2% das observações optaram pela previdência complementar. Como esperado, em razão da legislação previdenciária, os coortes de ingresso mais recente apresentam maior taxa de adesão. Mesmo assim, apenas os grupos com até seis anos de serviço público apresentaram percentual acima de 1% de adesão. Entre estes grupos, o maior percentual é de 5% e ocorre entre os servidores com quatro anos de serviço público. De todo modo, verificamos se os resultados de nossa simulação mudariam se, ao invés de multiplicar a remuneração mensal por 13,3 (considerando 12 meses, mais gratificação natalina e o terço de férias), multiplicássemos por 15, por exemplo. As economias simuladas modificaram-se de forma pouco significativa, mantendo, assim, as conclusões do estudo.

Lopez e Mendes (2021) mostram, utilizando dados do Sistema Integrado de Administração de Pessoal, do Ministério da Economia (SIAPE/ME),⁹ que a remuneração líquida média no Executivo, considerando todos os servidores civis ativos estatutários (e não apenas entrantes) era de R\$ 7,6 mil em 2020.¹⁰ Para fins de comparação, em nossa base, a média salarial de todos os servidores é de R\$ 10.770. Os valores diferem por algumas razões: (a) nossa base inclui todos os Poderes e, como se sabe (Lopez e Guedes, 2019),¹¹ a remuneração nos outros Poderes tende a ser maior do que no Executivo; (ii) em nossa base, a remuneração não é líquida, pois representa a base de cálculo da contribuição previdenciária.

Para os estados, foi utilizado o ano de 2018 do “Painel Servidores Estaduais 2014-2018”, versão tratada da base de dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS). Os dados foram tratados por pesquisadores do Ipea,¹² para a correção de inconsistências.¹³ O painel serviu de base para Santos

8 No “Layout dos Dados Cadastrais”, a variável “RemuneracaoContribuicao” é definida como “Remuneração atual sobre a qual incidem as contribuições para o RPPS (somente informar a base de cálculo da contribuição do servidor, não informar remuneração bruta e nem parcelas indenizatórias ou outras que não incidem as contribuições). Se servidor optou por incluir verbas transitórias, decorrentes de local de trabalho ou de cargo em comissão na base de cálculo, nos termos da Lei nº 10.887/2004, deverá incluir no valor da remuneração de contribuição. Se servidor é sujeito à Previdência Complementar informar o valor até o teto do RGPS.” (grifos nossos)

9 É possível verificar diversas estatísticas descritivas dos dados do SIAPE no Painel Estatístico de Pessoal (PEP - <https://bit.ly/3ATh7sO>). Outros dados relativos aos servidores públicos também podem ser consultados no Atlas do Estado Brasileiro (<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>).

10 Página 8 de Lopez e Mendes (2021).

11 Ver Gráfico 22A, e suas variações 22B e 22C, liberadas interativamente no documento eletrônico.

12 O trabalho foi premiado na categoria Soluções do XXV Prêmio do Tesouro Nacional, de 2020: <https://bit.ly/3v2IzCH>

13 Os dados, bem como a metodologia de tratamento e um painel interativo, estão disponíveis em: <https://bit.ly/3qtY17k>.

et al. (2020),¹⁴ estudo com projeções para vencimentos e vantagens fixas nos estados.

A base SPREV (servidores federais) possuía informação sobre a data de ingresso do servidor em sua última carreira, permitindo o cálculo do tempo do indivíduo naquela carreira específica. No caso dos estados, a base de dados possuía informação apenas para a data de ingresso do servidor em categorias mais agregadas de carreiras, e não em sua carreira especificamente. Por isso, eventualmente, quando usarmos a expressão “tempo no serviço público” tanto no caso da União, quanto no caso dos estados, estará implícita esta ressalva.

II.2 – Hipóteses principais

Nesta seção, explicaremos as principais hipóteses usadas na simulação. Por concisão, continuaremos usando a sigla RA para nos referir às três medidas de gestão de pessoas (alongamento de carreira, redução do salário inicial, e redução da taxa de reposição de quantitativo por aposentadoria e morte) e a sigla SPP para nos referir à medida temporária e extraordinária de suspensão de progressões e promoções na carreira.

A Tabela 2 indica as hipóteses válidas em cada cenário. Nas colunas “com RA”, não necessariamente todas as medidas estão acionadas simultaneamente. A indicação de quais estão acionadas, e quais não estão, será feita explicitamente nas tabelas e gráficos de resultados mais adiante.

Em todos os cenários, inclusive no base (sem RA, sem SPP), não há reposição salarial da inflação até 2026. Ao todo, 16 cenários foram simulados no estudo:

- um cenário base (sem RA, sem SPP);
- sete cenários de RA, correspondentes às três medidas RA e a combinações entre elas;
- sete cenários de RA, desta vez com SPP acionada;
- cenário apenas com SPP, sem nenhuma medida RA.

TABELA 2. HIPÓTESES ADOTADAS NOS CENÁRIOS

Parâmetro	Cenário			
	Sem RA sem SPP (cenário base)	Com RA sem SPP	Sem RA com SPP	Com RA com SPP
Vigência das medidas de reforma administrativa (RA)	Nunca	A partir de 2022	Nunca	A partir de 2022
Vigência da medida de suspensão de progressões e promoções (SPP)	Nunca		Apenas em 2025 e 2026	
Reposição salarial da inflação	A partir de 2027			
Período de ascensão na carreira (anos desde o ingresso)	Novos e antigos servidores: 20	Novos servidores: 40 Antigos servidores: 20	Novos e antigos servidores: 20	Novos servidores: 40 Antigos servidores: 20

¹⁴ O Ipea promoveu Webinar para apresentar o trabalho. Vídeo disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=37204:2020-12-09-23-03-40

Aumento anual nominal na média remuneratória, decorrente de progressões e promoções	Novos e antigos servidores: 3%	Novos servidores: 1,5% Antigos servidores: 3%	Novos e antigos servidores: 0%	
Salário inicial (percentual do vigente sem RA)	100%	70%	100%	70%
Taxa de reposição anual (% da quantidade de aposentadorias e mortes do ano anterior)	100%	60%	100%	60%
Ocorrência de progressão ou promoção, para quem adquiriu o direito	Todos os anos		Suspensa em 2025 e 2026	

Elaboração do autor.

Nota 1: RA = “reforma administrativa”; SPP = “suspensão de progressões e promoções”.

Nota 2: “novos servidores” = aqueles que ingressaram no serviço público depois da RA (2022, inclusive); “antigos servidores” = aqueles que ingressaram até 2021, inclusive.

Quando acionadas, as medidas RA vigoram a partir de 2022, e a medida SPP vigora apenas em 2025 e 2026. Neste último caso, o ano de 2025 foi escolhido por ser aquele em que o risco de descumprimento do teto de gastos¹⁵ passa de moderado a elevado, segundo a Instituição Fiscal Independente.¹⁶ Muito embora o gatilho para acionamento desta eventual medida (a SPP) possa não ser o teto de gastos, ele foi usado como referência na simulação.

A reposição salarial da inflação ocorre apenas a partir de 2027, em todos os cenários, inclusive no base. Aliás, considera-se que não ocorre reposição da inflação mesmo entre o ano de observação dos dados (2018) e o ano atual (2021), tanto para a União, quanto para os estados. Vale notar que, como este estudo avalia apenas servidores ativos, não foi considerado o impacto fiscal decorrente da reposição da inflação para aposentados com paridade.

Em nosso cenário base, adotamos crescimento nominal de 3% ao ano na média remuneratória dos coortes de servidores em fase de ascensão na carreira, refletindo progressões e promoções. A adoção deste percentual não implica assumir que todos os servidores, individualmente, progredem na carreira anualmente. Este percentual pretende refletir, simplesmente, o aumento agregado nas despesas decorrente das progressões de parte dos servidores.

O valor de 3% também está compatível com os incrementos que ocorrem de padrão em padrão, e de classe em classe, conforme as Tabelas de Remuneração do serviço público federal. Tomando-se como exemplo o vencimento básico do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), na tabela de janeiro de 2020,¹⁷ nível superior, tem-se aumento de 2,8% de padrão para padrão, e de 3%

15 Instituído pela Emenda Constitucional 95/2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm

16 Relatório de Acompanhamento Fiscal de fevereiro de 2021, Tabela 14, publicado pela Instituição Fiscal Independente. Disponível em: <https://bit.ly/3IR1yxl>

17 Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/gestao/outros/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/tabela-de-remuneracao/arquivos/2020/tabela-de-remuneracao-80-jan2020.pdf/view>

ao se passar de uma classe para outra. Para cargos de nível intermediário, os percentuais são menores: 1% e 1,5%, respectivamente. Vale notar que, quando incorporadas as gratificações (como a GDPGPE - Gratificação de Desempenho do PGPE) à remuneração total, estas variações podem ser menores. A estrutura remuneratória de outras carreiras apresenta percentuais maiores, como é o caso do subsídio do cargo de técnico, da carreira de especialista, do Banco Central do Brasil. Observa-se incrementos de 3,1% a 9,8% no decorrer da carreira.

A explicação para a queda real das despesas até 2027, visível nos Gráficos 1 e 2 (seção III), é que em todos os cenários a taxa de inflação é superior a 3% ao ano (Tabela 3). Esta variação é maior do que o crescimento nominal das despesas com ativos, pois (a) o quantitativo não cresce em nenhum cenário, ficando, no máximo, constante,¹⁸ nos casos em que a taxa de reposição de quantitativo é igual a 100%; e (b) por hipótese, a remuneração média cresce apenas para parte dos servidores, isto é, aqueles que ainda estão em ascensão na carreira, os quais recebem ganhos nominais de no máximo 3% ao ano (Tabela 2).

TABELA 3. INFLAÇÃO ANUAL (IPCA) ADOTADA EM TODOS OS CENÁRIOS

2021	2022	2023	2024	2025 a 2031
3,61%	3,40%	3,21%	3,18%	3,25%

Fonte: Instituição Fiscal Independente, Relatório de Acompanhamento Fiscal de fevereiro de 2021, tabela “Projeções da IFI”. Disponível em: <https://bit.ly/3lR1yxl>. Elaboração do autor.

O salário inicial médio adotado nas simulações varia entre a União e cada estado. Ele corresponde ao menor valor entre as médias remuneratórias dos três coortes com menor tempo de serviço público em cada ente, isto é, os grupos com até dois anos de serviço público em 2018. O cálculo utilizou valores nominais de 2018, dada a nossa hipótese de ausência de reposição da inflação desde aquele ano.

A mortalidade é simulada de acordo com a idade dos servidores. Todos os anos, em cada faixa etária, servidores são sorteados para deixar a base de dados, de acordo com a média das taxas de mortalidade feminina e masculina associada a servidores civis federais ocupantes de cargos de nível superior. A tábua de mortalidade é aquela utilizada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho nas simulações do impacto da reforma da previdência de 2019. A mesma tábua é utilizada para os estados.

Não há saída da atividade em razão de demissão (voluntária ou não), mas sim apenas em razão de aposentadoria ou morte.

II.3 – Evolução do quantitativo

A simulação do quantitativo de cada ano é simples, feita recursivamente, ano a ano, conforme os seguintes passos. Partindo-se de 2018, para simular o estoque de servidores ativos em 2019,

1. dentro de cada faixa etária, servidores foram sorteados para deixar a base de acordo com as

¹⁸ Com exceção do quantitativo da União, para o qual, nos anos de 2021 e 2022, ingressos complementares foram imputados em linha com a LOA 2021. Ver seção “II.4 Calibragem”.

probabilidades da tábua de mortalidade;

2. entre os sobreviventes, todos aqueles que tinham idade superior a um limiar (66 anos) foram aposentados (removidos da base de dados);

3. verificamos quantos indivíduos morreram ou se aposentaram nos passos 1 e 2 (denotemos esta soma por N);

4. sorteamos, com reposição, N indivíduos do grupo que, em 2018, tinha tempo de serviço igual a zero (isto é, quem ainda estava em seu primeiro ano de carreira);

5. avançamos, em um ano, as variáveis de idade e de tempo de serviço de todos os indivíduos da base (com exceção dos N sorteados no passo 4);

6. os N indivíduos sorteados no passo 4 passaram, então, a compor o grupo com tempo de serviço igual a zero em 2019.

A construção do estoque de servidores ativos em 2020 foi feita repetindo-se os passos acima, e assim sucessivamente. Para uma taxa de reposição diferente de 100%, multiplicamos N pela taxa. O sorteio foi feito com reposição para garantir que, naqueles anos em que a quantidade de pessoas se aposentando fosse superior à quantidade de pessoas com tempo de serviço igual a zero, o sorteio de N observações fosse factível.

Na seção “IV - Análise de sensibilidade”, verificamos a sensibilidade dos resultados a mudanças no limiar de 66 anos, simplificação que exige cautela, dado que, no mundo real, servidores aposentam-se com as mais variadas idades, podendo inclusive permanecer na ativa mesmo depois de se tornarem elegíveis para a aposentadoria. A idade de 66 anos foi escolhida porque resultou em adequada calibragem da trajetória da rubrica orçamentária “vencimentos e vantagens fixas” (doravante VVF) realizada em relação à nossa trajetória simulada de despesas com remunerações.

A forma de se realizar a reposição de servidores neste estudo difere da adotada em Cavalcanti et al. (2020), na qual as aposentadorias no ente são permitidas até que o quantitativo atinja um percentual do quantitativo observado no início da série. A partir de então, as reposições são de 100%. No presente trabalho, sempre o mesmo percentual (digamos, 60%) dos servidores que morrem ou se aposentam em dado ano é repostos no ano seguinte.

O percentual de reposição anual de aposentadorias e mortes, adotado em nossas simulações, foi de 60%. Tal percentual foi observado, por exemplo, em 2018 no Poder Executivo. Assim, além de estar em linha com a redução desta taxa naquele Poder nos últimos anos (conforme dados do PEP¹⁹) – ainda que possivelmente em razão da tramitação da reforma previdenciária, levando servidores da ativa a se aposentar –, tal percentual faz com que, em 2031, o quantitativo simulado para a União seja de 92% daquele observado em 2018. Em parte, este resultado se deve à imputação que fizemos em razão do Anexo V da Lei Orçamentária Anual referente ao exercício de 2021 (LOA 2021), conforme explicado a seguir.

II.4 – Calibragem

Este estudo representa um esforço de simulação das despesas com uma rubrica específica do

19 Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <https://bit.ly/3ATh7sO>

orçamento brasileiro: os “vencimentos e vantagens fixas” (VVF). A vantagem de se simular a trajetória de uma rubrica específica é a possibilidade de direta incorporação, do impacto estimado, em simulações do resultado primário do setor público. Afinal, o valor simulado obedeceria, assim, à mesma classificação contábil das leis orçamentárias. Entretanto, esta tarefa encontra um desafio: a realização de um mapeamento preciso entre (a) as variáveis de remuneração disponíveis nas nossas bases de dados, e (b) os VVF oficialmente executados como despesa pública.

Como solução, recorreremos a calibrações, isto é, ajustes sutis em determinados parâmetros da simulação, de forma que os valores simulados para anos já encerrados (2018 a 2020) coincidisse com os valores realizados. Tal aderência foi razoavelmente obtida, conforme ficará claro nos Gráficos 1 e 2 (seção III). A seguir, explicaremos brevemente as principais calibrações implementadas.

II.4.1 – União

Como primeira calibragem, multiplicamos a remuneração mensal de cada registro da base por 13,3, para levar em conta as 12 parcelas salariais, mais a gratificação natalina (13º salário) e o terço de férias. Como nossos dados de remuneração correspondem à base de cálculo da contribuição previdenciária, não necessariamente correspondem à remuneração completa para ao menos parte dos servidores. Assim, é possível argumentar que o ideal seria um valor maior para o fator de multiplicação, refletindo componentes da remuneração dos ativos não cobertos pela base. Contudo, como mencionado na seção “II.1 Dados”, a multiplicação por um fator maior (15) não levou a diferenças relevantes na economia estimada.

Como segunda calibragem, a diferença entre o resultado da multiplicação por 13,3, no ano de 2018, e a execução orçamentária dos VVF, no mesmo ano, foi atribuída à parcela dos agentes públicos civis que está ausente de nossa base de dados, isto é, os agentes públicos não estatutários e os policiais civis do Distrito Federal. Com esse ajuste, a despesa simulada para 2018 igualou-se à realizada. Em todos os anos subsequentes, o valor imputado aos não estatutários e policiais civis do DF foi mantido constante em termos nominais até 2026 e, a partir de 2027, passou a receber reposição da inflação.

Em terceiro lugar, fizemos a calibragem para os três anos seguintes (2019 a 2021). A idade limiar de aposentadoria de 2018 (que afeta o estoque de ativos nos anos subsequentes) foi fixada em 70, de modo a eliminar a diferença residual entre os VVF realizados e simulados para 2019. Tal limiar é alto, mas foi aplicado apenas em 2018. Em todos os demais anos, a idade foi fixada em 66 anos, lembrando que a regra adotada para a aposentadoria é binária: todo servidor que atinge o limiar é imediatamente aposentado. O valor de 66 anos ainda parece alto, mas conduziu à melhor calibragem para 2019 e 2020.

Os ingressos de novos servidores no Executivo, entre 2018 e 2020, foram imputados conforme os informados no Painel Estatístico de Pessoal (PEP). Para refletir os ingressos nos demais Poderes, aumentamos estas imputações em 20%. O percentual corresponde à razão entre o estoque de servidores dos demais poderes e o estoque do Executivo, na base de 2018. Os ingressos em 2020 foram, em seguida, majorados em mais 8.500, para aproximar a despesa simulada da realizada naquele ano.

Em quarto lugar, para os ingressos de 2021, repetimos o valor de 2020, e a ele somamos a quantidade necessária para que a despesa com VVF se elevasse em mais R\$ 2,4 bilhões, isto é, o impacto

primário previsto pelo Anexo V da LOA 2021.²⁰ Segundo a Nota Técnica²¹ Conjunta N° 4/2020, das Consultorias de Orçamento da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, o “Anexo V do PLOA 2021 prevê um impacto primário de R\$ 2,4 bilhões para provimento, admissão ou contratação de 50.946 servidores”.

Procedimento similar foi feito para 2022, mas neste caso, não repetimos os ingressos de 2020, e sim imputamos diretamente os ingressos necessários para que a despesa deste ano se elevasse em mais R\$ 4,5 bilhões, conforme a mesma Nota Técnica Conjunta. O impacto de tais contratações sobre os anos subsequentes se dá indiretamente, pois os servidores permanecem na base, progredindo na carreira.

Finalmente, convém mencionar que o Portal da Transparência, da Controladoria Geral da União, disponibiliza dados mensais de servidores civis. Contudo, como não possui informação sobre a data de ingresso na carreira nem no serviço público, não foi possível utilizar tais dados para validar a dinâmica da média remuneratória por coorte.

II.4.2 – Estados

Calibrações similares às da União foram feitas para os estados, mas de forma agregada, e não estado a estado. A multiplicação por 13,3 e a imputação das despesas a não estatutários foi feita exatamente da mesma forma.

Quanto à idade limiar para aposentadoria, foi fixada em 70 em 2018, e 66 nos anos subsequentes, como na União. Não houve imputação de ingressos, de forma que estes, portanto, foram determinados endogenamente, pelo próprio modelo, resultantes de 100% de reposição entre 2018 e 2021. Nos cenários com RA em que a reposição de quantitativo é reduzida, a taxa passa a 60%.

III – Principais resultados

Esta seção apresenta os resultados mais importantes do estudo. Contudo, diversos resultados complementares estão disponíveis no apêndice, como estimativas por estado e cenário de reforma.

III.1 – Resultado geral: União e estados

A economia estimada em dez anos é de R\$ 128 bilhões, considerando estatutários civis ativos da União e dos estados. A Tabela 4 mostra que tal valor se refere à implementação simultânea das três medidas RA (por hipótese, sempre a partir de 2022). A tabela também apresenta a estimativa de economia acumulada por ano, até 2031, para diferentes combinações das medidas RA. Cada linha da Tabela 4, portanto, equivale ao impacto fiscal acumulado do primeiro ano da simulação (2022) até o ano indicado na primeira coluna.

20 Até a finalização deste estudo, o autógrafa aprovado pelo Congresso Nacional não havia sido sancionado. Por isso, nos referiremos ao autógrafa. Confira o Anexo V, página 36, do documento, disponível em: <https://bit.ly/3ukef5a>

21 Disponível em: <https://bit.ly/30vitdu>. Confira a Tabela 26, na página 58 do documento.

TABELA 4. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS – UNIÃO E ESTADOS – R\$ BILHÕES DE 2020

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,0	1,5	1,1	1,5	1,1	2,3	2,3
2023	0,1	3,9	3,5	3,9	3,5	6,3	6,3
2024	0,3	7,2	7,1	7,4	7,3	12,2	12,3
2025	0,6	11,6	12,1	12,0	12,5	20,0	20,3
2026	1,2	17,0	18,5	17,8	19,3	30,0	30,6
2027	2,0	23,8	26,8	25,2	28,1	42,6	43,5
2028	3,1	32,1	36,9	34,3	39,1	57,9	59,4
2029	4,7	41,9	49,2	45,2	52,4	76,4	78,6
2030	6,9	53,5	63,9	58,3	68,4	98,2	101,4
2031	9,6	66,9	80,9	73,6	87,2	123,6	128,0

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos

Nota 2: inclui todos os Poderes.

Nota 3: em nenhum cenário foi acionada a suspensão de progressões e promoções (SPP).

Outro estudo recente que simulou o impacto destas medidas foi Cavalcanti et al. (2020), elaborado por pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). A semelhança do presente estudo com aquele está nas medidas RA consideradas. Contudo, as hipóteses e os conjuntos de servidores analisados diferem. A seguir, faremos algumas considerações, na tentativa de tornar os valores razoavelmente comparáveis.

A economia para a União, estimada no presente trabalho, foi de R\$ 57 bilhões em dez anos (2022-2031), considerando estatutários civis ativos. Uma forma de se aproximar o valor que seria correspondente ao nosso, em Cavalcanti et al. (2020), seria, na Tabela 2 daquele estudo, coluna 9, subtrair o cenário 1 do cenário 4 e, em seguida, trazer a preços de 2020. O resultado seria de R\$ 80,7 bilhões. Tal operação é necessária porque, diferentemente de tal estudo, em nosso cenário base não aplicamos reposição da inflação aos salários antes de 2027. Isto é, não repusemos a inflação ao salário dos servidores nem no cenário base, nem nos cenários sob RA. Além disso, não aplicamos taxa de reposição (por aposentadoria e morte) diferente sobre servidores de cargos de níveis superior e médio, mas sim a mesma taxa. Outra diferença é que o período analisado aqui é 2022-2031, enquanto o outro estudo considera 2020-2029. As diferenças mencionadas não são exaustivas.

A economia para os estados, estimada no presente estudo, foi de R\$ 71 bilhões em dez anos (2022-2031), para os estatutários civis ativos. Quanto aos estados, a comparação com Cavalcanti et al. (2020) é ainda mais impeditiva, pois, entre outras diferenças, os autores incluem não estatutários

em seu cálculo, aplicam reposição da inflação em todos os cenários (inclusive no base) e não aplicam a medida de alongamento de carreiras. Feitas estas ressalvas, o valor reportado na Tabela 3 daquele estudo, trazido a preços de 2020, é de R\$ 77,9 bilhões.

Dadas estas diferenças entre os estudos, deve-se ter foco na magnitude da economia estimada, e não em seus valores numéricos especificamente. Os resultados sugerem um valor total (União e estados) entre R\$ 100 bilhões e R\$ 200 bilhões em dez anos, considerando apenas as medidas RA para estatutários civis ativos da União e dos estados. Tal faixa é inferior à que seria obtida se fosse incorporado, à economia total, o impacto da não reposição da inflação aos salários. De fato, a não reposição da inflação possui impacto relevante sobre a trajetória das despesas, como se verá adiante (Gráficos 1 e 2), mas não constitui medida de RA.

No restante deste documento, detalharemos nossos resultados para a União e os estados.

III.2 – União

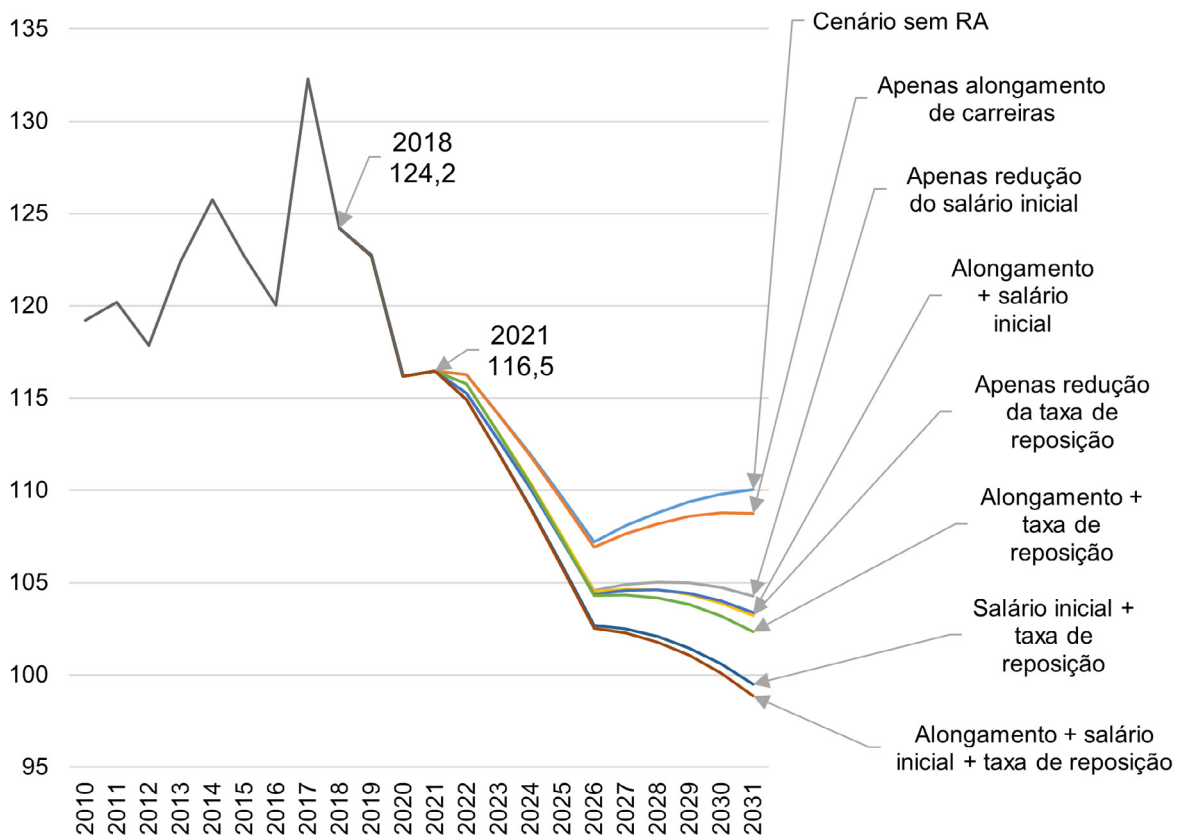
O Gráfico 1 mostra que, no caso sem reforma (“Cenário sem RA”), haveria mudança no patamar das despesas remuneratórias, passando de cerca de R\$ 120 bilhões em anos recentes, para cerca de R\$ 110 bilhões no final da década, a preços de 2020. O gráfico apresenta trajetórias para a rubrica orçamentária “vencimentos e vantagens fixas - pessoal civil” (VVF), isto é, o Elemento de Despesa de código 11 na classificação orçamentária.²² Como detalhado na Tabela 5, a queda das despesas entre 2022 e 2026 é explicada pela não reposição salarial da inflação, e não pelas medidas RA.

Apesar da mudança de patamar, nota-se que, a partir de 2027, quando volta a reposição da inflação, duas curvas passam a apresentar trajetória de alta. São as trajetórias do cenário base (sem reforma) e do cenário em que apenas o alongamento de carreiras foi implementado. De fato, esta é a medida com a menor capacidade de contenção de despesas (Tabela 6). As medidas de redução de salário inicial e da taxa de reposição de aposentados e mortos possuem impacto significativamente maior, seja no curto prazo, seja no médio prazo.

Não obstante o crescimento a partir de 2027, as despesas do cenário sem RA tendem a se estabilizar. Note que o crescimento da despesa é cada vez menor, resultando em um formato côncavo. Para verificar se tal estabilidade não seria apenas aparente, realizamos um exercício de extensão do horizonte de simulação, décadas à frente. O objetivo, certamente, não foi produzir estimativas precisas para um futuro muito distante, mas tão somente verificar o aspecto da estabilidade da trajetória. O resultado foi uma trajetória estável.

22 Do ponto de vista formal, a rubrica “vencimentos e vantagens fixas” é um tipo de “elemento de despesa” do orçamento público, e agrega componentes remuneratórios como o salário pessoal permanente, o salário de cargos de confiança, o auxílio-doença, algumas gratificações, e o adicional noturno. Remunerações de membros de Poder e de não estatutários também estão incluídos na rubrica. Uma lista mais ampla destes componentes, que são muitos para citar aqui, pode ser consultada no Manual Técnico do Orçamento (MTO 2021), capítulo 4, seção “4.6.2.1.4 Elemento de Despesa”, disponível em: <https://www1.siof.planejamento.gov.br/mto/doku.php/mto2021:cap4>

GRÁFICO 1. DESPESAS SIMULADAS PARA OS VENCIMENTOS E VANTAGENS FIXAS DE PESSOAL CIVIL – UNIÃO – R\$ BILHÕES DE 2020



Nota 1: como calibragem, aos valores simulados para servidores estatutários foi somado um valor relativo aos não estatutários e aos policiais civis do Distrito Federal, não cobertos pela base de dados utilizada. Para detalhes sobre a calibragem, veja a seção Metodologia, subseção Calibragem.

Nota 2: em nenhum cenário foi acionada a suspensão de progressões e promoções (SPP).

TABELA 5. EXPLICAÇÕES PARA AS TRAJETÓRIAS SIMULADAS DO GRÁFICO 1, POR PERÍODO

2018 - 2020	2021 - 2022	2023 - 2026	2027 - 2031
Queda real em razão de não reposição da inflação aos salários.	Queda menor (ou mesmo pequeno aumento, dependendo do cenário), em razão de ingresso mais acentuado de novos servidores (Anexo V da LOA 2021). Ver seção “II.4 Calibragem”.	Queda real em razão de não reposição da inflação aos salários.	Despesa passa a cair mais devagar (ou a crescer, dependendo do cenário), em razão de reposição da inflação a partir de 2027.

Elaboração do autor.

Apesar de imperceptível visualmente, no Gráfico 1 a série dos VVF realizados termina em 2020, enquanto as demais séries iniciam-se em 2018, ano de observação da base de dados. Ou seja, entre 2018 e 2020, valores realizados e simulados se sobrepõem. Os VVF realizados não são perceptíveis porque as trajetórias simuladas foram calibradas para reproduzir, tanto quanto possível, os valores realizados, como explicado na subseção “II.4 Calibragem”. Não foi possível atingir coincidência exata

entre os valores, mas a diferença é de apenas R\$ 80 milhões em 2020, ou 0,07% dos VVF realizados naquele ano (para tomar um dos anos como exemplo).

A economia gerada pela combinação de duas ou mais medidas não é necessariamente igual à soma das economias geradas pelas medidas individualmente. Isto ocorre porque, quando acionadas em conjunto, seus efeitos interagem.

Deve-se ter presente que a despesa com servidores ativos é composta de mais rubricas além dos VVF, muito embora os VVF representem a maior parte do total. Por exemplo, as obrigações patronais, que tipicamente representam cerca de 21% dos VVF,²³ somam-se a eles para compor as despesas de pessoal, ao lado de outras rubricas. Vale observar que, na classificação orçamentária, as obrigações patronais não são despesa primária.

Como o objeto de simulação foi apenas a parcela dos VVF relativa aos servidores estatutários, a parcela dos não estatutários foi assumida constante em termos nominais até 2026, e recebeu reposição da inflação a partir de 2027, como os estatutários. Vale lembrar que seu cálculo se deu, por simplificação, pela diferença, no ano de observação da base de dados (2018), entre os valores realizado e simulado dos VVF. Estamos cientes, contudo, que o montante relativo aos não estatutários variará ao longo do tempo, a depender das decisões da administração pública e de eventuais mudanças legais. Novamente, trata-se apenas de uma hipótese parcimoniosa para fins de simulação.

Os policiais civis do Distrito Federal não constavam da base da União, mas suas remunerações são pagas por este ente. Portanto, estes servidores também estão incluídos na diferença mencionada no parágrafo anterior.

As medidas que levam a maior economia são a redução do salário inicial e a redução da taxa de reposição por aposentadoria ou morte (Tabela 6). Nos primeiros anos, a redução do salário tem maior impacto, mas depois de algum tempo, a redução da taxa de reposição passa a induzir maior economia. Tais resultados dependem, obviamente, da intensidade com que estas reduções são feitas. Neste estudo, adotamos redução do salário inicial de 30%, e redução da taxa anual de reposição de 100% para 60% (detalhes na seção “II.2 Hipóteses principais”).

TABELA 6. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS – UNIÃO – R\$ BILHÕES DE 2020

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0.0	1.0	0.5	1.0	0.5	1.3	1.3
2023	0.1	2.4	1.5	2.4	1.5	3.4	3.5
2024	0.2	4.2	3.1	4.3	3.2	6.3	6.4
2025	0.4	6.4	5.2	6.7	5.5	10.0	10.2
2026	0.7	9.1	7.9	9.5	8.4	14.6	14.9

23 Conforme dados do SIGA Brasil. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/orcamento/sigabrasil>

2027	1.1	12.2	11.3	13.0	12.2	20.2	20.7
2028	1.7	16.0	15.5	17.2	16.8	26.9	27.8
2029	2.5	20.4	20.5	22.2	22.4	34.8	36.1
2030	3.5	25.5	26.4	28.0	29.0	44.0	45.8
2031	4.8	31.3	33.3	34.7	36.7	54.6	57.0

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes. Não inclui policiais civis do Distrito Federal.

Nota 3: em nenhum cenário foi acionada a suspensão de progressões e promoções (SPP).

III.3 – Estados

O Gráfico 2 apresenta as trajetórias simuladas da despesa com “vencimentos e vantagens fixas - pessoal civil” dos estados (sempre que nos referirmos aos estados neste estudo, entenda-se como incluído o Distrito Federal). As mesmas explicações para a trajetória da União (Tabela 5) valem aqui, com exceção do item relativo ao Anexo V da LOA 2021. O procedimento de simulação para a União e os estados é o mesmo, havendo apenas diferenças pontuais nas hipóteses, como explicado na subseção “II.2 Hipóteses principais”.

No Gráfico 2, a série dos VVF realizados termina em 2019, enquanto as demais séries iniciam-se em 2018, ano de observação da base de dados. O último valor dos VVF realizados foi mantido para que ficasse clara a proximidade entre os valores simulado e realizado em 2019. Tal aproximação foi atingida via calibragem (ver subseção “II.4 Calibragem”). Não foi possível atingir coincidência exata entre os valores, mas a diferença é de apenas R\$ 1,4 bilhões em 2019, ou 0,7% dos VVF realizados naquele ano.

A Tabela 7 apresenta a economia acumulada sob cada conjunto de medidas. Cada linha da Tabela 7 equivale ao impacto fiscal acumulado do primeiro ano da simulação (2022) até o ano indicado na primeira coluna.

A Tabela 8 apresenta a economia por estado, acumulada em todo o período 2022-2031.

TABELA 7. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS – TOTAL DOS ESTADOS – R\$ BILHÕES DE 2020

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,0	0,5	0,6	0,5	0,6	0,9	0,9
2023	0,0	1,5	2,0	1,5	2,0	2,8	2,8
2024	0,1	3,0	4,0	3,1	4,1	5,8	5,9
2025	0,2	5,2	6,9	5,3	7,0	10,0	10,1

2026	0,5	8,0	10,6	8,3	10,9	15,4	15,6
2027	0,9	11,6	15,5	12,2	16,0	22,4	22,8
2028	1,4	16,0	21,4	17,1	22,3	31,1	31,7
2029	2,3	21,5	28,7	23,1	30,1	41,6	42,5
2030	3,3	28,0	37,4	30,3	39,4	54,2	55,6
2031	4,8	35,6	47,7	39,0	50,5	69,0	71,0

Elaboração do autor.

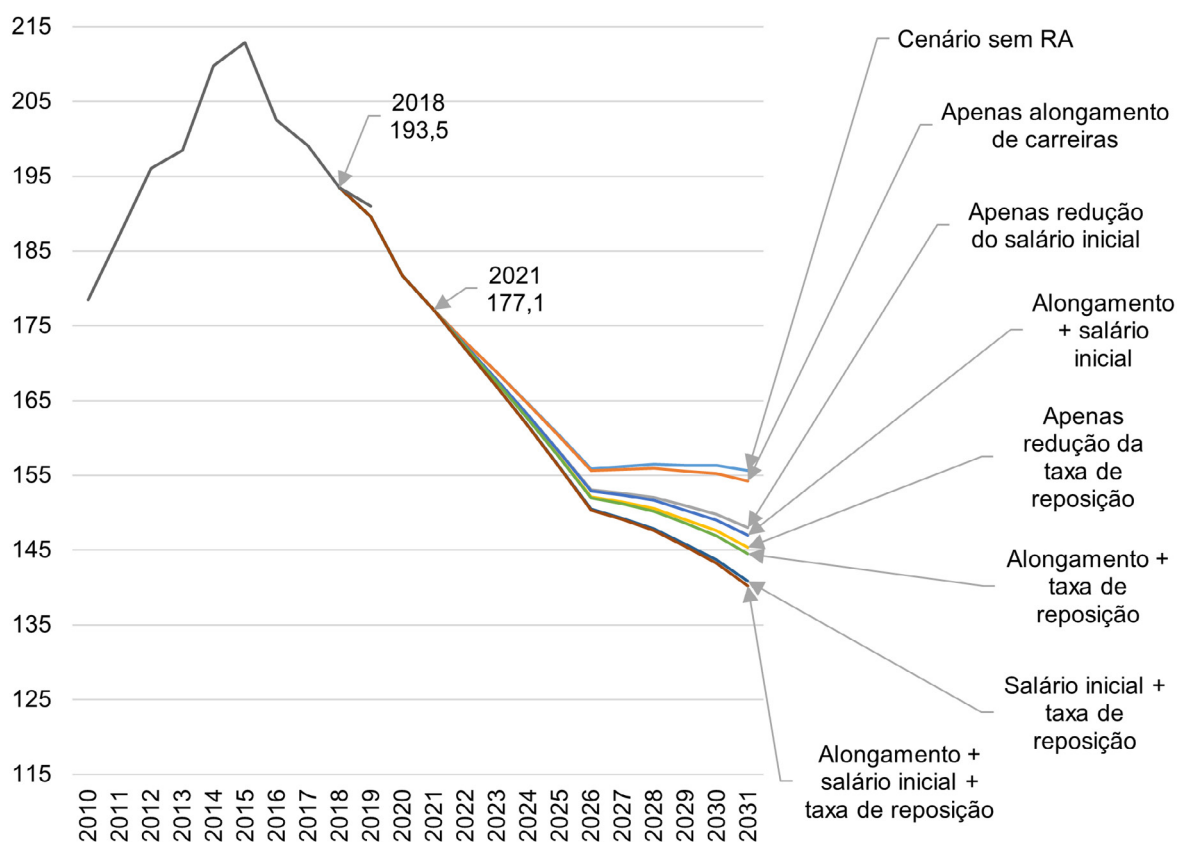
Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

Nota 3: inclui policiais civis do Distrito Federal. Muito embora estes servidores tenham sua remuneração paga pela União, eles somavam menos de 5.000 em 2018, ou 5,5% dos servidores civis do DF. Portanto, representam pequena parcela da base de dados, não influenciando o resultado geral.

Nota 4: em nenhum cenário foi acionada a suspensão de progressões e promoções (SPP).

GRÁFICO 2. DESPESAS SIMULADAS PARA OS VENCIMENTOS E VANTAGENS FIXAS DE PESSOAL CIVIL – ESTADOS – R\$ BILHÕES DE 2020



Fonte: o autor (valores simulados) e Cavalcanti et al. (2020) (valores realizados).

Nota 1: como calibragem, aos valores simulados para servidores estatutários foi somado um valor relativo aos não estatutários. Para detalhes sobre a calibragem, veja a seção Metodologia, subseção Calibragem.

Nota 2: inclui policiais civis do Distrito Federal. Muito embora estes servidores tenham sua remuneração paga

pela União, eles somavam menos de 5.000 em 2018, ou 5,5% dos servidores civis do DF. Portanto, representam pequena parcela da base de dados, não influenciando o resultado geral.

Nota 3: em nenhum cenário foi acionada a suspensão de progressões e promoções (SPP).

TABELA 8. ECONOMIA ACUMULADA EM DEZ ANOS (2022-2031) SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS – ESTADOS – R\$ BILHÕES DE 2020

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
AC	0,03	0,24	0,32	0,26	0,34	0,47	0,48
AL	0,06	0,42	0,56	0,46	0,59	0,81	0,83
AM	0,07	0,52	0,7	0,57	0,74	1,01	1,04
AP	0,02	0,16	0,22	0,18	0,23	0,32	0,33
BA	0,49	3,6	4,82	3,94	5,11	6,98	7,18
CE	0,2	1,43	1,9	1,57	2,03	2,76	2,84
DF	0,14	1,12	1,5	1,22	1,58	2,17	2,22
ES	0,04	0,32	0,42	0,34	0,45	0,61	0,63
GO	0,15	1,19	1,59	1,29	1,68	2,3	2,36
MA	0,27	1,9	2,54	2,09	2,7	3,68	3,79
MG	0,2	1,59	2,13	1,74	2,25	3,08	3,17
MS	0,09	0,67	0,89	0,73	0,94	1,29	1,32
MT	0,05	0,4	0,53	0,43	0,56	0,77	0,79
PA	0,21	1,52	2,03	1,67	2,16	2,94	3,03
PB	0,07	0,51	0,67	0,55	0,72	0,98	1,01
PE	0,16	1,14	1,52	1,24	1,61	2,2	2,26
PI	0,08	0,58	0,77	0,64	0,82	1,12	1,16
PR	0,44	3,35	4,48	3,66	4,75	6,48	6,67
RJ	0,33	2,44	3,27	2,66	3,47	4,73	4,86
RN	0,07	0,54	0,72	0,59	0,76	1,05	1,08
RO	0,05	0,39	0,53	0,43	0,56	0,76	0,79
RR	0,02	0,12	0,16	0,13	0,17	0,23	0,24
RS	0,26	1,99	2,66	2,17	2,82	3,86	3,96
SC	0,11	0,89	1,19	0,97	1,26	1,72	1,77
SE	0,04	0,33	0,44	0,36	0,46	0,63	0,65
SP	1,05	7,96	10,66	8,69	11,29	15,42	15,86
TO	0,04	0,34	0,46	0,37	0,48	0,66	0,68
Total	4,75	35,64	47,68	38,97	50,53	69,02	71,01

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

Nota 3: inclui policiais civis do Distrito Federal. Muito embora estes servidores tenham sua remuneração paga pela União, eles somavam menos de 5.000 em 2018, ou 5,5% dos servidores civis do DF. Portanto, representam pequena parcela da base de dados, não influenciando o resultado geral.

Nota 4: em nenhum cenário foi acionada a suspensão de progressões e promoções (SPP).

III.4 – Resultados sob suspensão de progressões e promoções

A Tabela 9 apresenta as estimativas de economia para o caso de acionamento da medida SPP (suspensão de progressões e promoções na carreira) em 2025 e 2026, sendo que a SPP deixa de vigorar a partir de 2027. Nenhuma medida RA é acionada. A Tabela 10, por sua vez, apresenta o resultado do acionamento conjunto da SPP (em 2025 e 2026), e das medidas RA (de 2022 em diante).

TABELA 9. ECONOMIA ACUMULADA SOB SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES – UNIÃO E ESTADOS – R\$ BILHÕES DE 2020

2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
0,0	0,0	0,0	4,0	11,6	18,7	25,4	31,8	37,8	43,2

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

Nota 3: em nenhum cenário foi acionada qualquer medida de reforma administrativa.

Note-se que, muito embora a medida SPP fique acionada por apenas dois anos, seus efeitos são mais duradouros, pois após o fim de sua vigência, não consideramos que os servidores receberão algum tipo de compensação pelos anos sem progressão e promoção – por exemplo, uma progressão mais acelerada. Supusemos apenas que eles terão direito a progredir por mais dois anos, ou seja, a SPP faz com que eles demorem dois anos a mais para atingir o topo da carreira. Com isso, mesmo após 2026, é gerada uma economia de despesa com VVF anualmente.

TABELA 10. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS DE REFORMA ADMINISTRATIVA, COM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES – UNIÃO E ESTADOS – R\$ BILHÕES DE 2020

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,0	1,5	1,1	1,5	1,1	2,3	2,3
2023	0,1	3,9	3,5	3,9	3,5	6,3	6,3
2024	0,3	7,2	7,1	7,4	7,3	12,2	12,3

2025	4,4	15,5	16,0	15,8	16,3	23,8	24,1
2026	12,2	28,3	29,8	28,7	30,2	41,0	41,3
2027	19,8	42,0	44,9	42,7	45,6	60,3	60,8
2028	27,2	56,7	61,5	58,0	62,7	82,0	82,8
2029	34,8	72,7	79,9	74,8	81,9	106,4	107,8
2030	42,4	90,0	100,2	93,3	103,3	133,7	135,9
2031	50,1	108,6	122,4	113,4	126,9	164,1	167,2

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

IV – Análise de sensibilidade das estimativas

Esta seção mostra como a economia simulada responde a variações nos parâmetros dos cenários. Tal análise de sensibilidade, feita apenas para a União, permite verificar se os resultados da simulação são excessivamente dependentes de valores específicos dos parâmetros. Para facilitar a interpretação das tabelas, dividimos os parâmetros em dois grupos:

- Parâmetros de RA: alongamento de carreira, redução do salário inicial, e redução da taxa de reposição por aposentadoria ou morte;
- Parâmetros comuns a todos os cenários: parâmetros que não estão associados à RA nem à SPP, mas sim determinam o cenário base, e são comuns a todos os demais cenários. Por exemplo, a idade limiar de aposentadoria.

No segundo caso, é desejável que os resultados mudem pouco, indicando robustez da estratégia de simulação. Entretanto, como se verá, estes se mostraram muito sensíveis à idade limiar de aposentadoria, por exemplo. Para o estudo, houve a necessidade de se escolher um dos limiares para a elaboração de conclusões. O valor adotado, de 66 anos, justifica-se por ser aquele que se mostrou mais apropriado para fins de calibragem, como explicado acima.

Por brevidade, a análise não foi reproduzida para os estados. Apesar disso, como a simulação implementada para estados é praticamente idêntica à implementada para a União, espera-se que as conclusões qualitativas desta seção também sejam válidas para estes entes.

Alguns dos valores considerados na análise a seguir são irrealistas, mas úteis para avaliação de sensibilidade. As análises apresentadas não esgotam todas as possibilidades, que são diversas.

As Tabelas de 11 a 14, a seguir, supõem acionamento das três medidas RA, sem acionamento da SPP. Cada tabela apresenta a economia simulada para a União, acumulada entre 2022 e 2031, para diferentes valores de determinados parâmetros.

IV.1 Sensibilidade à redução salarial e ao alongamento de carreira

A Tabela 11 mostra que a economia estimada é bastante sensível à redução do salário inicial, mas pouco sensível ao alongamento de carreira.

Vale lembrar, como referência, que a economia estimada com o acionamento das três medidas

RA foi de R\$ 57 bilhões, como visto anteriormente (Tabela 6). Portanto, no caso de o salário inicial ser reduzido a 90% do vigente atualmente – ao invés dos 70% usados na Tabela 6 –, a economia seria 23,7% menor, passando para R\$ 43,5 bilhões. Por outro lado, no caso de a velocidade de progressão aumentar em 20% – ao invés de 100%, ou seja, dobrar, como na Tabela 6 – a economia seria reduzida em apenas 2,8%, passando para R\$ 55,4 bilhões.

TABELA 11. ECONOMIA ACUMULADA ENTRE 2022 E 2031 (R\$ BILHÕES - A PREÇOS DE 2020) – COM REFORMA ADMINISTRATIVA (TODAS AS MEDIDAS), SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

		Razão entre remunerações iniciais, com e sem reforma** (Parâmetro de RA)			
		50%	70%	90%	100%
Razão entre aumentos salariais por progressão, sem e com reforma* (Parâmetro de RA)	1,0	68,78	54,57	40,36	33,26
	1,2	69,36	55,39	41,41	34,43
	1,4	69,77	55,96	42,15	35,24
	1,6	70,08	56,39	42,70	35,85
	1,8	70,31	56,71	43,12	36,32
	2,0	70,49	56,97	43,45	36,69

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes. Não inclui policiais civis do Distrito Federal.

*Nota 3: trata-se de quanto o aumento por progressão e promoção, suposto no cenário base – sem reforma, que é de 3% ao ano –, representa do aumento suposto no cenário com reforma. Por exemplo, no texto publicado do estudo, a razão é 2, pois o aumento passa a ser de 1,5% ao ano. Tem-se, assim, uma medida da intensidade do alongamento da carreira (no exemplo, o tempo dobrou).

**Nota 4: trata-se de quanto a nova remuneração inicial (isto é, com reforma) representa da remuneração inicial suposta no cenário sem reforma. Por exemplo, no texto publicado do estudo, a razão é de 70%, pois o nova média salarial passa a representar 70% do caso sem reforma.

IV.2 Sensibilidade ao salário inicial e ao ganho por progressão

A Tabela 12 mostra que a economia estimada é pouco sensível a mudanças no aumento salarial por progressão, mas muito sensível à média da remuneração inicial do cenário base.

No caso de o crescimento salarial por progressão ser de 1% ao ano – ao invés dos 3% adotados na Tabela 6 –, a economia seria 8,5% menor, passando para R\$ 52,2 bilhões. Por outro lado, no caso de a média da remuneração inicial ser de R\$ 6.000 – ao invés dos R\$ 7.409,95 implícitos na Tabela 6 – a economia seria 19% menor, passando para R\$ 46,1 bilhões.

TABELA 12. ECONOMIA ACUMULADA ENTRE 2022 E 2031 (R\$ BILHÕES - A PREÇOS DE 2020) – COM

REFORMA ADMINISTRATIVA (TODAS AS MEDIDAS), SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

		Média da remuneração inicial (R\$) (Parâmetro comum a todos os cenários)				
		6.000	7.000	7.409,95	8.000	9.000
Aumento salarial por progressão, sem reforma (% ao ano) (Parâmetro comum a todos os cenários)	1%	42,23	49,27	52,15	56,30	63,34
	2%	44,13	51,49	54,50	58,84	66,20
	3%	46,13	53,82	56,97	61,51	69,20
	4%	48,23	56,27	59,56	64,30	72,34
	5%	50,43	58,84	62,28	67,24	75,65

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes. Não inclui policiais civis do Distrito Federal.

IV.3 Sensibilidade à idade de aposentadoria e à taxa de reposição de quantitativo

A Tabela 13 mostra que a economia estimada é bastante sensível tanto à idade limiar de aposentadoria quanto à taxa de reposição por aposentadoria ou morte.

No caso de a idade limiar ser de 65 anos – ao invés de 66, como na Tabela 6 –, a economia seria 17,4% maior, passando para R\$ 67 bilhões. Por outro lado, no caso de a taxa de reposição ser de 80% – ao invés de 60%, como na Tabela 6 –, a economia seria 19,6% menor, passando para R\$ 45,8 bilhões.

TABELA 13. ECONOMIA ACUMULADA ENTRE 2022 E 2031 (R\$ BILHÕES - A PREÇOS DE 2020) – COM REFORMA ADMINISTRATIVA (TODAS AS MEDIDAS), SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

		Idade de aposentadoria (anos) (Parâmetro comum a todos os cenários)				
		64	65	66	67	68
Taxa de reposição (%) (Parâmetro de RA)	50%	85,11	73,52	62,53	52,15	43,40
	60%	77,33	66,89	56,97	47,62	39,74
	80%	61,74	53,57	45,83	38,53	32,40
	100%	46,06	40,19	34,65	29,42	25,05

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes. Não inclui policiais civis do Distrito Federal.

IV.4 Sensibilidade à mudança no ganho por progressão e ao tempo de ascensão na carreira

Por fim, a Tabela 14 mostra que alterações no período de ascensão na carreira (de antigos servidores) não têm impacto sobre a economia estimada, pois a simulação é feita até 2031, e o menor

período de ascensão na Tabela 14 é de 10 anos.

TABELA 14. ECONOMIA ACUMULADA ENTRE 2022 E 2031 (R\$ BILHÕES - A PREÇOS DE 2020) – COM REFORMA ADMINISTRATIVA (TODAS AS MEDIDAS), SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

		Razão entre aumentos salariais por progressão, sem e com reforma* (Parâmetro de RA)					
		1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0
Período de ascensão na carreira de antigos servidores** (anos desde o ingresso) (Parâmetro comum a todos os cenários)	10	54,57	55,39	55,96	56,39	56,71	56,97
	20	54,57	55,39	55,96	56,39	56,71	56,97
	30	54,57	55,39	55,96	56,39	56,71	56,97

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes. Não inclui policiais civis do Distrito Federal.

*Nota 3: trata-se de quanto o aumento por progressão e promoção, suposto no cenário base – sem reforma, que é de 3% ao ano –, representa do aumento suposto no cenário com reforma. Por exemplo, no texto publicado do estudo, a razão é 2, pois o aumento passa a ser de 1,5% ao ano. Tem-se, assim, uma medida da intensidade do alongamento da carreira (no exemplo, o tempo dobrou).

**Nota 4: isto é, servidores que ingressaram na carreira antes da reforma.

V – Conclusão

Este estudo estimou em R\$ 128 bilhões a economia, em dez anos (2022-2031), com despesas de pessoal civil ativo, decorrente de medidas de gestão de pessoas na União e nos estados. Tais medidas serão, possivelmente, adotadas no escopo de uma reforma administrativa, cuja primeira etapa foi recentemente proposta pelo Poder Executivo por meio da PEC 32/2020.

A análise incluiu apenas servidores públicos estatutários civis ativos. Assim, a economia aqui estimada deve ser entendida como um limite inferior, uma vez que a eventual implementação legal das medidas analisadas também poderá abranger agentes não estatutários. Nossos cenários consideram que as medidas seriam completamente implementadas a partir de 2022. No entanto, deve-se ter ciência de que a implementação das medidas, mesmo que aprovadas, pode ser gradual ao longo da década em razão de questionamentos jurídicos, necessidade de adaptações administrativas, etc. Neste caso de implementação gradual, a economia até 2031 será menor do que a estimada.

As três medidas de gestão de pessoas analisadas foram: (i) alongamento de carreira, dobrando-se o tempo necessário para promoções e progressões; (ii) redução do salário inicial das carreiras em 30%; (iii) redução na taxa de reposição de servidores que se aposentam ou morrem, de 100% para 60%. O valor de R\$ 128 bilhões corresponde ao acionamento das três medidas conjuntamente, a partir de 2022.

A redução do salário inicial, tomada isoladamente, geraria economia acumulada de R\$ 67 bilhões até 2031. A redução da taxa de reposição por morte ou aposentadoria, por sua vez, geraria economia acumulada de R\$ 81 bilhões no mesmo período. Os valores são significativamente maiores do que a economia gerada pela medida de alongamento de carreira (R\$ 9,6 bilhões). Quando acionadas simultaneamente, as medidas causam economia total menor do que a soma das economias geradas pelo acionamento isolado de cada medida, pois as medidas interagem na determinação da dinâmica das despesas.

O estudo também verificou o impacto de uma medida temporária e extraordinária de contenção de despesas (suspensão de progressões e promoções na carreira), com vigência em 2025 e 2026. A economia acumulada, ausentes as demais medidas citadas anteriormente, seria de R\$ 43,2 bilhões até 2031.

Deve-se alertar que simulações são úteis para conclusões sobre a magnitude da economia de despesas, e não para se determinar, com precisão, qual será esta economia ao final dos próximos dez anos.

Referências

Cavalcanti, Marco Antônio F. de H.; Santos, Cláudio Hamilton Matos dos; Souza Júnior, José Ronaldo de C.; Berçot, Ana Paula R.; Pires, Gustavo Martins Venâncio; Mendonça, Igor Ribeiro. 2020. “Ajustes nas despesas de pessoal do setor público: cenários exploratórios para o período 2020-2039.” Nota Técnica. Carta de Conjuntura do IPEA, nº 48 (3º trimestre de 2020): 1-16. https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200914_cc_48_nt_ajuste_gastos_pessoal.pdf (Acesso em 18 de outubro de 2021).

Lopez, Félix.; Guedes, Erivelton. 2019. “Três décadas de funcionalismo público no Brasil (1986 - 2017).” Atlas do Estado Brasileiro. <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/indicadores> (Acesso em 18 de outubro de 2021).

Lopez, Félix.; Mendes, José Teles. 2021. “Remunerações dos servidores civis ativos do Executivo Federal (1999 – 2020).” Nota Técnica/Diest/Ipea Nº 48 (Março de 2021): 1-20. https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/210312_nt_diest_n_48.pdf (Acesso em 18 de outubro de 2021).

Santos, Cláudio Hamilton Matos dos; Pires, Gustavo Martins Venâncio; Mendonça, Igor Ribeiro. 2020. “Projeções para os gastos com vencimentos e vantagens fixas do pessoal ativo e com aposentadorias e pensões das administrações públicas estaduais brasileiras (2020-2059).” Mimeo.

Apêndice

A.1 Economia por estado e combinação de medidas de gestão de pessoas

Nesta seção, apresentaremos tabelas análogas à Tabela 7, mas por estado.

A.1.1 Acre

TABELA 15. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01
2023	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02
2024	0,00	0,02	0,03	0,02	0,03	0,04	0,04
2025	0,00	0,03	0,05	0,04	0,05	0,07	0,07
2026	0,00	0,05	0,07	0,06	0,07	0,10	0,10
2027	0,01	0,08	0,10	0,08	0,11	0,15	0,15
2028	0,01	0,11	0,14	0,11	0,15	0,21	0,21
2029	0,02	0,14	0,19	0,16	0,20	0,28	0,29
2030	0,02	0,19	0,25	0,20	0,27	0,37	0,38
2031	0,03	0,24	0,32	0,26	0,34	0,47	0,48

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.2 Alagoas

TABELA 16. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
2023	0,00	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03
2024	0,00	0,04	0,05	0,04	0,05	0,07	0,07
2025	0,00	0,06	0,08	0,06	0,09	0,12	0,12
2026	0,01	0,10	0,13	0,10	0,13	0,19	0,19

2027	0,01	0,14	0,19	0,15	0,19	0,27	0,27
2028	0,02	0,19	0,26	0,20	0,27	0,37	0,38
2029	0,03	0,25	0,34	0,27	0,36	0,49	0,50
2030	0,04	0,33	0,44	0,36	0,47	0,64	0,66
2031	0,06	0,42	0,56	0,46	0,59	0,81	0,83

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.3 Amapá

TABELA 17. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2023	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
2024	0.00	0.01	0.02	0.01	0.02	0.03	0.03
2025	0.00	0.02	0.03	0.02	0.03	0.05	0.05
2026	0.00	0.04	0.05	0.04	0.05	0.07	0.07
2027	0.00	0.05	0.07	0.06	0.07	0.10	0.10
2028	0.01	0.07	0.10	0.08	0.10	0.14	0.14
2029	0.01	0.10	0.13	0.10	0.14	0.19	0.19
2030	0.02	0.13	0.17	0.14	0.18	0.25	0.25
2031	0.02	0.16	0.22	0.18	0.23	0.32	0.33

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.4 Amazonas

TABELA 18. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
2023	0,00	0,02	0,03	0,02	0,03	0,04	0,04
2024	0,00	0,05	0,06	0,05	0,06	0,09	0,09
2025	0,00	0,08	0,11	0,08	0,11	0,15	0,15
2026	0,01	0,12	0,16	0,13	0,17	0,23	0,24
2027	0,01	0,17	0,23	0,18	0,24	0,33	0,34
2028	0,02	0,24	0,32	0,25	0,33	0,46	0,47
2029	0,03	0,31	0,42	0,34	0,44	0,61	0,62
2030	0,05	0,41	0,55	0,44	0,58	0,79	0,81
2031	0,07	0,52	0,70	0,57	0,74	1,01	1,04

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.5 Bahia

TABELA 19. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,05	0,07	0,05	0,07	0,09	0,09
2023	0,00	0,15	0,20	0,15	0,20	0,29	0,29
2024	0,01	0,31	0,41	0,32	0,42	0,60	0,60
2025	0,02	0,53	0,71	0,55	0,72	1,02	1,03
2026	0,05	0,82	1,09	0,85	1,12	1,58	1,60
2027	0,09	1,18	1,58	1,25	1,63	2,29	2,33
2028	0,15	1,63	2,18	1,74	2,27	3,16	3,23
2029	0,23	2,19	2,92	2,35	3,06	4,23	4,33
2030	0,34	2,84	3,80	3,08	4,01	5,50	5,65
2031	0,49	3,60	4,82	3,94	5,11	6,98	7,18

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.6 Ceará

TABELA 20. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,02	0,03	0,02	0,03	0,05	0,05
2023	0,00	0,07	0,09	0,07	0,10	0,14	0,14
2024	0,00	0,14	0,19	0,15	0,19	0,28	0,28
2025	0,01	0,24	0,32	0,25	0,33	0,46	0,47
2026	0,02	0,36	0,48	0,38	0,50	0,70	0,71
2027	0,04	0,51	0,68	0,54	0,71	0,99	1,01
2028	0,07	0,69	0,93	0,74	0,97	1,34	1,37
2029	0,10	0,91	1,21	0,98	1,27	1,75	1,79
2030	0,15	1,15	1,53	1,25	1,62	2,22	2,29
2031	0,20	1,43	1,90	1,57	2,03	2,76	2,84

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.7 Distrito Federal

TABELA 21. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,01	0,02	0,01	0,02	0,02	0,02
2023	0,00	0,04	0,05	0,04	0,05	0,07	0,07
2024	0,00	0,08	0,11	0,08	0,11	0,15	0,15
2025	0,01	0,14	0,18	0,14	0,19	0,27	0,27
2026	0,01	0,22	0,29	0,22	0,30	0,42	0,42
2027	0,02	0,32	0,43	0,34	0,44	0,62	0,63
2028	0,04	0,46	0,61	0,49	0,64	0,89	0,90

2029	0,06	0,63	0,85	0,68	0,88	1,22	1,25
2030	0,09	0,85	1,14	0,92	1,19	1,65	1,69
2031	0,14	1,12	1,50	1,22	1,58	2,17	2,22

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.8 Espírito Santo

TABELA 22. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01
2023	0,00	0,01	0,02	0,01	0,02	0,02	0,02
2024	0,00	0,03	0,03	0,03	0,03	0,05	0,05
2025	0,00	0,04	0,06	0,05	0,06	0,09	0,09
2026	0,00	0,07	0,09	0,07	0,09	0,13	0,13
2027	0,01	0,10	0,13	0,11	0,14	0,19	0,20
2028	0,01	0,14	0,19	0,15	0,19	0,27	0,28
2029	0,02	0,19	0,25	0,20	0,26	0,36	0,37
2030	0,03	0,25	0,33	0,27	0,35	0,48	0,49
2031	0,04	0,32	0,42	0,34	0,45	0,61	0,63

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.9 Goiás

TABELA 23. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,01	0,02	0,01	0,02	0,03	0,03
2023	0,00	0,04	0,06	0,04	0,06	0,09	0,09

2024	0,00	0,09	0,12	0,09	0,12	0,18	0,18
2025	0,01	0,16	0,21	0,17	0,22	0,31	0,31
2026	0,01	0,25	0,34	0,26	0,35	0,49	0,49
2027	0,03	0,37	0,50	0,39	0,51	0,72	0,73
2028	0,05	0,52	0,69	0,55	0,72	1,01	1,02
2029	0,07	0,70	0,94	0,75	0,98	1,36	1,39
2030	0,11	0,92	1,23	1,00	1,30	1,79	1,83
2031	0,15	1,19	1,59	1,29	1,68	2,30	2,36

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.10 Maranhão

TABELA 24. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,03	0,04	0,03	0,04	0,06	0,06
2023	0,00	0,09	0,12	0,09	0,12	0,18	0,18
2024	0,01	0,19	0,25	0,19	0,25	0,36	0,36
2025	0,01	0,31	0,42	0,32	0,43	0,61	0,61
2026	0,03	0,47	0,63	0,49	0,65	0,91	0,93
2027	0,05	0,67	0,90	0,71	0,93	1,30	1,32
2028	0,09	0,91	1,22	0,97	1,27	1,77	1,81
2029	0,13	1,20	1,60	1,29	1,68	2,32	2,37
2030	0,19	1,53	2,04	1,66	2,16	2,96	3,04
2031	0,27	1,90	2,54	2,09	2,70	3,68	3,79

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.11 Mato Grosso

TABELA 25. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01
2023	0,00	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03
2024	0,00	0,03	0,04	0,03	0,04	0,06	0,06
2025	0,00	0,05	0,07	0,06	0,07	0,10	0,11
2026	0,01	0,08	0,11	0,09	0,12	0,16	0,17
2027	0,01	0,12	0,17	0,13	0,17	0,24	0,24
2028	0,02	0,17	0,23	0,18	0,24	0,34	0,34
2029	0,02	0,23	0,31	0,25	0,33	0,45	0,46
2030	0,04	0,31	0,41	0,33	0,43	0,60	0,61
2031	0,05	0,40	0,53	0,43	0,56	0,77	0,79

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.12 Mato Grosso do Sul

TABELA 26. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02
2023	0,00	0,03	0,03	0,03	0,03	0,05	0,05
2024	0,00	0,05	0,07	0,05	0,07	0,10	0,10
2025	0,00	0,09	0,12	0,09	0,12	0,18	0,18
2026	0,01	0,14	0,19	0,15	0,20	0,28	0,28
2027	0,02	0,21	0,28	0,22	0,29	0,41	0,41
2028	0,03	0,29	0,39	0,31	0,41	0,57	0,58
2029	0,04	0,40	0,53	0,42	0,55	0,77	0,78
2030	0,06	0,52	0,69	0,56	0,73	1,01	1,03
2031	0,09	0,67	0,89	0,73	0,94	1,29	1,32

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.13 Minas Gerais

TABELA 27. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,02	0,03	0,02	0,03	0,04	0,04
2023	0,00	0,06	0,08	0,06	0,08	0,12	0,12
2024	0,00	0,12	0,16	0,13	0,17	0,24	0,24
2025	0,01	0,21	0,29	0,22	0,29	0,41	0,42
2026	0,02	0,33	0,45	0,35	0,46	0,65	0,65
2027	0,04	0,49	0,65	0,52	0,68	0,95	0,96
2028	0,06	0,69	0,92	0,73	0,95	1,33	1,36
2029	0,10	0,93	1,25	1,00	1,30	1,81	1,85
2030	0,14	1,23	1,65	1,33	1,73	2,39	2,45
2031	0,20	1,59	2,13	1,74	2,25	3,08	3,17

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.14 Pará

TABELA 28. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,02	0,03	0,02	0,03	0,05	0,05
2023	0,00	0,07	0,09	0,07	0,09	0,14	0,14
2024	0,00	0,14	0,19	0,15	0,19	0,28	0,28
2025	0,01	0,24	0,32	0,25	0,33	0,47	0,47
2026	0,02	0,37	0,49	0,38	0,50	0,71	0,72
2027	0,04	0,53	0,70	0,56	0,73	1,02	1,04
2028	0,07	0,72	0,96	0,77	1,00	1,39	1,42

2029	0,10	0,95	1,26	1,02	1,33	1,83	1,88
2030	0,15	1,21	1,62	1,32	1,71	2,35	2,41
2031	0,21	1,52	2,03	1,67	2,16	2,94	3,03

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.15 Paraíba

TABELA 29. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
2023	0,00	0,02	0,03	0,02	0,03	0,04	0,04
2024	0,00	0,05	0,06	0,05	0,06	0,09	0,09
2025	0,00	0,08	0,11	0,08	0,11	0,15	0,15
2026	0,01	0,12	0,16	0,13	0,17	0,23	0,24
2027	0,01	0,17	0,23	0,18	0,24	0,33	0,34
2028	0,02	0,24	0,32	0,25	0,33	0,46	0,47
2029	0,03	0,31	0,42	0,34	0,44	0,61	0,62
2030	0,05	0,40	0,54	0,44	0,57	0,78	0,80
2031	0,07	0,51	0,67	0,55	0,72	0,98	1,01

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.16 Paraná

TABELA 30. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,04	0,06	0,04	0,06	0,09	0,09
2023	0,00	0,14	0,18	0,14	0,18	0,27	0,27

2024	0,01	0,28	0,38	0,29	0,38	0,55	0,55
2025	0,02	0,48	0,65	0,50	0,66	0,94	0,95
2026	0,05	0,74	0,99	0,78	1,02	1,44	1,46
2027	0,08	1,08	1,44	1,13	1,49	2,08	2,12
2028	0,13	1,49	2,00	1,59	2,08	2,89	2,95
2029	0,21	2,00	2,68	2,15	2,80	3,88	3,97
2030	0,31	2,62	3,50	2,84	3,69	5,07	5,20
2031	0,44	3,35	4,48	3,66	4,75	6,48	6,67

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.17 Pernambuco

TABELA 31. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03
2023	0,00	0,05	0,07	0,05	0,07	0,10	0,10
2024	0,00	0,10	0,14	0,10	0,14	0,20	0,20
2025	0,01	0,17	0,23	0,18	0,24	0,34	0,34
2026	0,02	0,27	0,35	0,28	0,36	0,51	0,52
2027	0,03	0,38	0,51	0,40	0,53	0,74	0,75
2028	0,05	0,53	0,70	0,56	0,73	1,02	1,04
2029	0,07	0,70	0,93	0,75	0,98	1,35	1,38
2030	0,11	0,90	1,20	0,98	1,27	1,74	1,79
2031	0,16	1,14	1,52	1,24	1,61	2,20	2,26

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.18 Piauí

TABELA 32. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02
2023	0,00	0,03	0,04	0,03	0,04	0,05	0,05
2024	0,00	0,06	0,07	0,06	0,08	0,11	0,11
2025	0,00	0,09	0,12	0,10	0,13	0,18	0,18
2026	0,01	0,14	0,19	0,15	0,19	0,27	0,28
2027	0,02	0,20	0,27	0,21	0,28	0,39	0,40
2028	0,03	0,27	0,37	0,29	0,38	0,53	0,54
2029	0,04	0,36	0,48	0,39	0,51	0,70	0,71
2030	0,06	0,46	0,62	0,50	0,65	0,89	0,92
2031	0,08	0,58	0,77	0,64	0,82	1,12	1,16

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.19 Rio de Janeiro

TABELA 33. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,03	0,04	0,03	0,04	0,06	0,06
2023	0,00	0,10	0,14	0,10	0,14	0,20	0,20
2024	0,01	0,21	0,28	0,22	0,29	0,41	0,41
2025	0,02	0,36	0,48	0,37	0,49	0,70	0,71
2026	0,03	0,56	0,75	0,58	0,77	1,08	1,09
2027	0,06	0,81	1,08	0,85	1,12	1,56	1,59
2028	0,10	1,11	1,49	1,18	1,55	2,16	2,20
2029	0,16	1,48	1,99	1,59	2,08	2,87	2,94
2030	0,23	1,92	2,58	2,08	2,72	3,73	3,83
2031	0,33	2,44	3,27	2,66	3,47	4,73	4,86

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.20 Rio Grande do Norte

TABELA 34. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
2023	0,00	0,02	0,03	0,02	0,03	0,04	0,04
2024	0,00	0,04	0,06	0,04	0,06	0,08	0,08
2025	0,00	0,07	0,10	0,08	0,10	0,14	0,14
2026	0,01	0,11	0,15	0,12	0,16	0,22	0,22
2027	0,01	0,17	0,22	0,18	0,23	0,32	0,33
2028	0,02	0,23	0,31	0,25	0,32	0,45	0,46
2029	0,03	0,32	0,42	0,34	0,44	0,61	0,63
2030	0,05	0,42	0,56	0,45	0,59	0,81	0,83
2031	0,07	0,54	0,72	0,59	0,76	1,05	1,08

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.21 Rio Grande do Sul

TABELA 35. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,02	0,03	0,02	0,03	0,05	0,05
2023	0,00	0,07	0,10	0,07	0,10	0,14	0,14
2024	0,00	0,15	0,20	0,16	0,21	0,30	0,30
2025	0,01	0,27	0,35	0,27	0,36	0,51	0,52
2026	0,02	0,42	0,56	0,43	0,57	0,81	0,82
2027	0,05	0,62	0,82	0,65	0,85	1,19	1,21
2028	0,08	0,87	1,16	0,92	1,20	1,68	1,71

2029	0,12	1,18	1,57	1,26	1,64	2,27	2,32
2030	0,18	1,55	2,07	1,67	2,17	3,00	3,07
2031	0,26	1,99	2,66	2,17	2,82	3,86	3,96

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.22 Rondônia

TABELA 36. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
2023	0,00	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03
2024	0,00	0,03	0,05	0,03	0,05	0,07	0,07
2025	0,00	0,06	0,08	0,06	0,08	0,11	0,11
2026	0,01	0,09	0,12	0,09	0,12	0,17	0,18
2027	0,01	0,13	0,17	0,14	0,18	0,25	0,26
2028	0,02	0,18	0,24	0,19	0,25	0,35	0,35
2029	0,03	0,24	0,32	0,26	0,33	0,46	0,47
2030	0,04	0,31	0,42	0,34	0,44	0,60	0,62
2031	0,05	0,39	0,53	0,43	0,56	0,76	0,79

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.23 Roraima

TABELA 37. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2023	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01

2024	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02
2025	0,00	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03
2026	0,00	0,03	0,03	0,03	0,03	0,05	0,05
2027	0,00	0,04	0,05	0,04	0,05	0,07	0,07
2028	0,00	0,05	0,07	0,06	0,07	0,10	0,10
2029	0,01	0,07	0,09	0,08	0,10	0,14	0,14
2030	0,01	0,09	0,12	0,10	0,13	0,18	0,19
2031	0,02	0,12	0,16	0,13	0,17	0,23	0,24

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.24 Santa Catarina

TABELA 38. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02
2023	0,00	0,03	0,04	0,03	0,04	0,06	0,06
2024	0,00	0,07	0,09	0,07	0,09	0,13	0,13
2025	0,01	0,12	0,16	0,12	0,16	0,23	0,23
2026	0,01	0,18	0,24	0,19	0,25	0,35	0,36
2027	0,02	0,27	0,36	0,28	0,37	0,52	0,53
2028	0,03	0,38	0,51	0,41	0,53	0,74	0,75
2029	0,05	0,52	0,69	0,56	0,73	1,01	1,03
2030	0,08	0,69	0,92	0,74	0,97	1,33	1,37
2031	0,11	0,89	1,19	0,97	1,26	1,72	1,77

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.25 São Paulo

TABELA 39. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,10	0,14	0,10	0,14	0,20	0,20
2023	0,00	0,32	0,42	0,32	0,42	0,61	0,61
2024	0,02	0,66	0,88	0,67	0,89	1,27	1,28
2025	0,05	1,14	1,52	1,17	1,55	2,20	2,22
2026	0,11	1,76	2,35	1,83	2,41	3,40	3,45
2027	0,19	2,56	3,42	2,69	3,54	4,96	5,04
2028	0,32	3,56	4,76	3,78	4,95	6,89	7,02
2029	0,49	4,77	6,38	5,12	6,68	9,24	9,45
2030	0,73	6,23	8,34	6,75	8,78	12,07	12,38
2031	1,05	7,96	10,66	8,69	11,29	15,42	15,86

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.26 Sergipe

TABELA 40. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01
2023	0,00	0,01	0,02	0,01	0,02	0,02	0,02
2024	0,00	0,02	0,03	0,03	0,03	0,05	0,05
2025	0,00	0,04	0,06	0,04	0,06	0,08	0,08
2026	0,00	0,07	0,09	0,07	0,09	0,13	0,13
2027	0,01	0,10	0,13	0,10	0,13	0,19	0,19
2028	0,01	0,14	0,18	0,15	0,19	0,27	0,27
2029	0,02	0,19	0,25	0,20	0,26	0,37	0,37
2030	0,03	0,25	0,34	0,27	0,35	0,49	0,50
2031	0,04	0,33	0,44	0,36	0,46	0,63	0,65

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.

A.1.27 Tocantins

TABELA 41. ECONOMIA ACUMULADA SOB CADA CONJUNTO DE MEDIDAS - R\$ BILHÕES DE 2020 - COM REFORMA ADMINISTRATIVA, SEM SUSPENSÃO DE PROGRESSÕES E PROMOÇÕES

Ano	Apenas alongamento de carreiras	Apenas redução do salário inicial	Apenas redução da taxa de reposição	Alongamento + salário inicial	Alongamento + taxa de reposição	Salário inicial + taxa de reposição	Alongamento + salário inicial + taxa de reposição
2022	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01
2023	0,00	0,01	0,02	0,01	0,02	0,02	0,02
2024	0,00	0,02	0,03	0,03	0,03	0,05	0,05
2025	0,00	0,04	0,06	0,04	0,06	0,08	0,08
2026	0,00	0,07	0,09	0,07	0,09	0,13	0,13
2027	0,01	0,10	0,14	0,11	0,14	0,20	0,20
2028	0,01	0,14	0,19	0,15	0,20	0,28	0,28
2029	0,02	0,20	0,26	0,21	0,28	0,38	0,39
2030	0,03	0,26	0,35	0,28	0,37	0,51	0,52
2031	0,04	0,34	0,46	0,37	0,48	0,66	0,68

Elaboração do autor.

Nota 1: apenas servidores públicos estatutários civis ativos.

Nota 2: inclui todos os Poderes.