

Análise Dos Impactos Financeiros, Tributários E Previdenciários: Um Estudo De Caso Do Plano De Cargos E Carreiras Dos Técnicos Administrativos Em Educação (Pcctae)

Edson Nogueira Da Silva ^{1, *}, Marco Aurélio Amaral De Castro ²,
Ednaldo Ferreira E Silva ³, Fernando Diniz Abreu Silva ⁴,
Francisca Amalia Castelo Branco ⁵, Francisco Regilson Pinho De Matos ⁶,
Jackson Wesley Do Nascimento ⁷, Sandileno Alves Santiago ⁸,
Lucijandison Soares ⁹, Marcelo Da Silva Neto ¹⁰, Nathalia Viana De Miranda ¹¹,
Tiago Luz De Oliveira ¹², Francinei Da Silva ¹³, Kleberson De Oliveira ¹⁴

1 (Doutorando Em Administração - Facultad Interamericana De Ciências Sociales/ Paraguay)

2(Doutorando Em Administração - Facultad Interamericana De Ciências Sociales/ Paraguay)

3(Mestrando Em Administração - Miami University, Eua)

4(Doutorando Em Administração - Facultad Interamericana De Ciências Sociales/ Paraguay)

5(Mestranda Em Administração- Miami University, Eua)

6(Doutorando Em Administração - Facultad Interamericana De Ciências Sociales/ Paraguay)

7 (Mestrando Em Propriedade Intelectual - Ufpi/Brazil)

8(Mestrando Em Administração - Miami University, Eua)

9(Mestrando Em Administração - Miami University, Eua)

10 (Mestrando Em Administração - Miami University, Eua)

11 (Doutoranda Em Administração - Facultad Interamericana De Ciências Sociales/ Paraguay)

12 (Mestre Em Engenharia De Produção -Ufam/Brazil)

13 (Graduando Em Licenciatura Em Ciências Biologia E Química - Instituto De Saúde E Biotecnologia – Ufam)

14 (Doutorado Em Medicina Tropical E Infectologia Universidade Federal Do Triângulo Mineiro – Uftm/Brazil)

Abstract:

Background: O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), criado em 2005, é uma das maiores carreiras do funcionalismo público federal. Apesar de seu porte, a carreira enfrenta desafios em termos de remuneração e gestão, além de apresentar altos índices de evasão. Com as recentes negociações do governo para corrigir disparidades, é essencial entender os impactos orçamentários, previdenciários e tributários de ajustes no PCCTAE.

Materiais a Metodos: A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa e documental. Foram coletados dados financeiros e funcionais de servidores do PCCTAE por meio do portal da transparência e do painel estatístico de pessoal. A análise envolveu o tratamento dos dados em Excel e R, focando nas regras previdenciárias vigentes, contribuições da União e cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).

Resultados: Os resultados mostram discrepâncias significativas entre o quantitativo de servidores em cada regime previdenciário e o impacto financeiro. Embora servidores com integralidade e paridade representem apenas 27% do total, consomem quase um terço dos recursos financeiros. Já os servidores limitados ao teto do INSS, que compõem 41% do total, apresentam o menor custo para a União.

Conclusão: Conclui-se que o PCCTAE exerce pressões fiscais distintas conforme as regras previdenciárias, sendo o regime de integralidade e paridade o mais oneroso. O regime limitado ao teto do INSS demonstrou ser o mais eficiente do ponto de vista financeiro, com um payback tributário superior a 100%. Políticas voltadas para a manutenção do teto do INSS podem contribuir para a sustentabilidade do sistema a longo prazo, minimizando o impacto fiscal.

Date of Submission: 16-08-2024

Date of Acceptance: 26-08-2024

I. Introdução

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) foi instituído no ano de 2005, por meio da Lei nº 11.091, com o objetivo de promover a reestruturação das carreiras desses profissionais no âmbito das instituições federais de ensino.

No entanto, ao longo dos anos, tem sido observado que, em comparação com outras carreiras do serviço público federal, o PCCTAE ainda apresenta deficiências significativas em termos de remuneração e reconhecimento profissional.

No ano de 2023 e 2024, sobre a alegação de correção de disparidades no serviço público, o governo federal abriu diversas mesas específicas para negociação de diversas carreiras do funcionalismo público, sendo o PCCTAE um dos contemplados (Brasil, 2024).

De acordo com o Ministério da Economia por meio do painel estatístico de pessoal, o PCCTAE representa cerca de 20 % de todo o contingente de servidores federais (entre aposentados, pensionistas e ativos, sendo aproximadamente 220 mil pessoas). Esta, representa a maior carreira federal, tendo mais de 133 mil servidores ativos (Brasil, 2024).

Entretanto, em que pese ser a maior carreira federal, é também uma das carreiras com maior índice de evasão em relação aos seus pares. Dessa forma, temos a seguinte pergunta norteadora: Quais são os impactos orçamentários, previdenciários e tributários de concessão de reajuste no PCCTAE? Como relevância, a pesquisa se justifica pelo fato de possuir grande contingente de servidores o que por si só a torna significativa. Objetiva-se analisar o impacto financeiro, orçamentário, previdenciário e tributário da folha de pessoal dos ativos. Para tanto, trata-se de um estudo de caso, bibliográfico, documental e quantitativo, no qual foram coletados dados financeiros e funcionais do portal da transparência, bem como informações comparativas do painel estatístico de pessoal. Por último foi realizada uma análise quantitativa dos dados cadastrais e financeiros dos técnicos administrativos em educação, disponíveis nos portais mencionados. Foram consideradas informações relacionadas à remuneração mensal, progressão na carreira, tempo de serviço, entre outros aspectos relevantes para a compreensão da situação salarial desses profissionais.

II. Materiais E Métodos

Para a concretização do objetivo, a pesquisa consistiu nas seguintes etapas metodológicas:

Revisão de literatura: foram realizadas buscas na plataforma web of Science, google scholar e periódicos Capes usando como palavras chaves: Políticas públicas de pessoal do setor público, Administração pública, Remuneração no serviço público, previdência pública federal, tributação do imposto de renda pessoa física. O filtro aplicado tange a artigos revisados por pares no intervalo de 2010 a 2023. Para fim de definição dos artigos com maiores relevância foi utilizado o método de leitura flutuante dos resumos disponibilizados e dos títulos do trabalho, posteriormente foi feita a leitura e fichamento para a construção da discussão de literatura.

Coleta de Dados: para a análise dos dados de pessoal, foram baixados dados em formato de planilha do software Excel referentes ao mês de novembro de 2022 disponíveis no site:

Crítérios de Inclusão: Servidores ativos do PCCTAE.

Crítérios de Exclusão: Servidores ativos dos demais planos de carreiras do executivo federal.

Limpeza e tratamento de dados: para o tratamento dos dados foi realizada a exclusão dos servidores dos demais planos de carreiras e o filtro apenas dos servidores do PCCTAE. Para localizar os servidores do PCCTAE foram usados os critérios de classes (A a E), capacitação (I a IV) e níveis (1 a 16) para filtrar. Além disso, incluiu-se dentro dos dados de natureza financeira o dado cadastral de ingresso no serviço público e mantido as colunas: cargo, remuneração e PSS (Previdência Social do Servidor).

Análise dos Dados: após o tratamento dos dados foi conduzida a respectiva análise, por meio do software Excel e da ferramenta R Para tanto, definiu-se os regimes previdenciários dos servidores de acordo com o ingresso, com o cálculo do PSS PATRONAL da UNIÃO e com o cálculo das alíquotas do Imposto de Renda Pessoa Física.

Discussão dos resultados: nessa etapa foram traçadas as considerações dos dados obtidos à luz dos normativos vigentes e da literatura.

Discussão de Literatura

Administração Pública

A administração pública é um campo vasto e multidisciplinar que abrange a implementação de políticas públicas e a gestão de programas governamentais. De acordo com Denhardt e Denhardt (2015), a administração

pública moderna enfrenta desafios complexos que exigem inovação, transparência e responsabilidade. Perry, Hondeghe e Wise (2010) argumentam que a motivação no serviço público é influenciada por fatores distintos dos observados no setor privado, incluindo um forte senso de missão pública e compromisso com o serviço.

Frederickson e Smith (2003) introduzem a teoria da Nova Gestão Pública (NPM), que visa aplicar princípios de eficiência do setor privado ao setor público, promovendo maior foco em resultados e accountability. Hood (1991) complementa essa visão ao sugerir que a NPM é uma resposta às ineficiências percebidas nas burocracias tradicionais, enfatizando a necessidade de uma administração pública mais flexível e orientada para o cliente.

Os pontos positivos da administração pública incluem a capacidade de promover o bem-estar social através da implementação de políticas públicas eficazes. Denhardt e Denhardt (2015) sugerem que a administração pública pode melhorar a qualidade de vida dos cidadãos através da prestação de serviços essenciais como educação, saúde e segurança. Além disso, Pollitt e Bouckaert (2011) destacam que as reformas na administração pública podem aumentar a eficiência e a eficácia dos serviços públicos.

Entretanto, a administração pública também enfrenta desafios significativos. Merton (2010) argumenta que a burocracia pode levar à ineficiência e rigidez, dificultando a inovação e a adaptabilidade. Lipsky (2010) discute a "discrição de rua", onde os funcionários públicos de nível inferior tomam decisões que afetam diretamente os cidadãos, muitas vezes resultando em variações na implementação das políticas.

A inovação na administração pública é essencial para enfrentar os desafios modernos. Osborne e Gaebler (1992) sugerem que a introdução de práticas inovadoras pode melhorar a eficiência e a eficácia dos serviços públicos. Bason (2018) propõe que a inovação no setor público deve ser centrada no usuário, promovendo a co-criação de soluções com a participação ativa dos cidadãos.

No contexto brasileiro, a administração pública enfrenta desafios únicos, incluindo a necessidade de reformas estruturais e a luta contra a corrupção. Abrucio (2017) destaca a importância de modernizar a administração pública brasileira para atender às demandas crescentes da população e melhorar a prestação de serviços. Além disso, Pires (2019) discute as dificuldades na implementação de políticas públicas no Brasil, muitas vezes devido à fragmentação institucional e à falta de coordenação.

A participação cidadã é um componente crucial da administração pública moderna. Denhardt e Denhardt (2015) argumentam que a inclusão dos cidadãos no processo de tomada de decisões pode melhorar a transparência e a responsabilidade do governo, além de promover uma maior aceitação das políticas públicas. Arnstein (1969) propõe a "escada da participação", destacando diferentes níveis de engajamento dos cidadãos no processo decisório.

A sustentabilidade é uma questão emergente na administração pública. Bresser-Pereira (2016) sugere que os governos devem adotar políticas e práticas sustentáveis para garantir o desenvolvimento econômico, social e ambiental a longo prazo. Além disso, Berry e Berry (2018) discutem a difusão de inovações no setor público, incluindo práticas sustentáveis, que podem ser adotadas por outras jurisdições.

Em síntese, a administração pública é um campo dinâmico e multifacetado que desempenha um papel crucial na implementação de políticas públicas e na gestão de programas governamentais. Embora enfrente desafios significativos, como a burocracia e a corrupção, também oferece oportunidades para promover o bem-estar social e a inovação. A modernização e a participação cidadã são essenciais para melhorar a eficácia e a responsabilidade da administração pública.

Modelos Burocráticos

O modelo burocrático, desenvolvido por Max Weber, caracteriza-se pela hierarquia clara, regras formais e procedimentos padronizados. Weber (1978) argumenta que a burocracia é essencial para a eficiência organizacional, minimizando a arbitrariedade e assegurando a previsibilidade das ações administrativas. Para Weber, a burocracia é a forma mais racional de organização, onde as decisões são tomadas com base em regras e regulamentos formais.

As principais características do modelo burocrático incluem a divisão do trabalho, a hierarquia de autoridade, a impessoalidade, e a ênfase em regras e regulamentos formais. Segundo Weber (1978), esses elementos são fundamentais para a eficácia e a racionalidade das organizações. Além disso, Mintzberg (1983) complementa que a burocracia pode ser funcional em ambientes estáveis, onde as tarefas são rotineiras e previsíveis.

Uma das vantagens do modelo burocrático é a previsibilidade e a consistência na execução das tarefas. De acordo com Weber (1978), a aplicação de regras formais e procedimentos padronizados garante a igualdade de tratamento e a redução de favoritismo e corrupção. Além disso, Blau (1963) argumenta que a burocracia pode aumentar a eficiência organizacional através da especialização e da padronização das tarefas.

Por outro lado, o modelo burocrático pode levar à rigidez e à ineficiência. Merton (1940) argumenta que o excesso de formalismo pode resultar em conformidade cega às regras, limitando a criatividade e a inovação.

Além disso, Crozier (1964) discute o "círculo vicioso burocrático", onde a rigidez das regras pode levar a uma maior dependência das mesmas, dificultando a adaptação a mudanças.

Gouldner (1954) aponta que a burocracia pode criar uma alienação entre os funcionários, devido à ênfase excessiva nas regras e procedimentos, em detrimento da flexibilidade e da resposta às necessidades dos empregados. Burns e Stalker (1961) sugerem que organizações mais flexíveis e orgânicas são mais eficazes em ambientes dinâmicos e incertos, contrastando com a rigidez da burocracia.

No setor público, a burocracia desempenha um papel crucial na implementação de políticas públicas. Bresser-Pereira (2016) argumenta que, embora a burocracia seja muitas vezes criticada por sua ineficiência, ela é necessária para garantir a accountability e a legalidade das ações governamentais. Além disso, Lipsky (2010) destaca a importância dos "burocratas de nível de rua" na implementação das políticas públicas, onde a burocracia pode influenciar diretamente os resultados.

As reformas burocráticas têm sido implementadas para melhorar a eficiência e a eficácia do setor público. Osborne e Gaebler (1992) introduziram a Nova Gestão Pública (NPM), que promove a adoção de princípios de gestão do setor privado no setor público, enfatizando a eficiência, a flexibilidade e a orientação para resultados. Além disso, Hood (1991) sugere que a NPM é uma resposta às ineficiências percebidas nas burocracias tradicionais.

A tecnologia pode desempenhar um papel importante na modernização da burocracia. Dunleavy et al. (2006) argumentam que a digitalização dos processos burocráticos pode melhorar a eficiência e a transparência, reduzindo a burocracia e facilitando o acesso aos serviços públicos. Além disso, Fountain (2013) discute como o governo digital pode transformar a burocracia, promovendo uma administração pública mais eficiente e responsiva.

A cultura organizacional também influencia a eficácia do modelo burocrático. Schein (2010) argumenta que uma cultura organizacional que valoriza a inovação e a flexibilidade pode mitigar os aspectos negativos da burocracia, promovendo um ambiente de trabalho mais dinâmico e adaptável. Além disso, Deal e Kennedy (2016) sugerem que uma cultura forte pode alinhar os objetivos dos funcionários com os da organização, melhorando a eficácia geral.

O modelo burocrático, com suas características de hierarquia clara e regras formais, desempenha um papel crucial na administração pública. Embora ofereça vantagens em termos de previsibilidade e consistência, também enfrenta críticas por sua rigidez e ineficiência. As reformas burocráticas e a adoção de tecnologias emergentes são essenciais para modernizar a burocracia e melhorar sua eficácia.

Planos de Carreiras: Uma Característica da Administração Burocrática

Os planos de carreiras são uma característica importante da administração burocrática, proporcionando uma estrutura clara para a progressão na carreira e a remuneração dos funcionários. Weber (1978) argumenta que a burocracia, com sua ênfase na hierarquia e nos procedimentos formais, requer um sistema bem definido de planos de carreira para garantir a previsibilidade e a justiça na progressão dos funcionários.

Armstrong e Taylor (2014) argumentam que a clareza na progressão de carreira é crucial para a satisfação dos empregados e para a eficiência organizacional. Milkovich, Newman e Gerhart (2013) complementam que uma estrutura bem definida de planos de carreira facilita a gestão de recursos humanos e a alocação de pessoal.

Entre os pontos positivos dos planos de carreiras está a motivação dos funcionários através de oportunidades claras de progressão e desenvolvimento. Dessler (2013) complementa que os planos de carreiras ajudam a alinhar os objetivos individuais dos funcionários com os objetivos organizacionais, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e eficaz.

Entretanto, os planos de carreiras também enfrentam desafios. Wright e Snell (2005) sugerem que a implementação inadequada de planos de carreiras pode resultar em insatisfação e desmotivação dos funcionários. Além disso, a falta de recursos para treinamento e desenvolvimento pode limitar a eficácia dos planos de carreira. A rigidez dos planos de carreira pode ser uma barreira para a inovação e a adaptação às mudanças organizacionais.

Outra questão relevante é a equidade na aplicação dos planos de carreiras. Pfeffer (1998) aponta que a transparência nos critérios de progressão e avaliação é crucial para evitar percepções de favoritismo e injustiça entre os funcionários. A falta de clareza e equidade pode levar a conflitos internos e diminuir a coesão organizacional.

No setor público, os planos de carreiras têm características específicas que os diferenciam do setor privado. Rainey (2014) destaca que a estabilidade no emprego e a progressão baseada em antiguidade são aspectos comuns nos planos de carreiras do setor público, o que pode influenciar a motivação dos funcionários. No entanto, essa estabilidade pode ser uma faca de dois gumes, pois enquanto proporciona segurança aos funcionários, pode também reduzir a pressão por desempenho e inovação.

A participação dos funcionários na elaboração dos planos de carreiras pode melhorar sua aceitação e eficácia. Denhardt e Denhardt (2015) argumentam que a inclusão dos funcionários no processo de planejamento pode aumentar seu comprometimento e satisfação com o plano de carreiras. Isso pode ser feito através de

consultas, workshops e feedback contínuo, garantindo que as necessidades e expectativas dos funcionários sejam consideradas.

A flexibilidade é outro fator importante. Wright e Snell (2005) sugerem que planos de carreiras que permitem a mobilidade lateral e a adaptação às mudanças nas necessidades organizacionais podem ser mais eficazes em motivar e reter talentos. Isso é especialmente relevante em um ambiente dinâmico, onde as habilidades e competências necessárias podem mudar rapidamente.

A tecnologia também pode desempenhar um papel crucial na implementação de planos de carreiras. Segundo Cappelli (2008), o uso de sistemas de gestão de talentos e plataformas de aprendizagem online pode facilitar o desenvolvimento de competências e a progressão na carreira. Essas ferramentas podem fornecer feedback contínuo, identificar lacunas de habilidades e oferecer oportunidades de treinamento personalizadas.

No contexto brasileiro, os planos de carreiras no setor público enfrentam desafios únicos. Silva (2018) aponta que a burocracia e a falta de recursos são obstáculos significativos para a implementação eficaz de planos de carreiras. Além disso, a complexidade das regras e regulamentos pode dificultar a gestão dos planos de carreiras. No entanto, iniciativas como a digitalização dos processos administrativos e a adoção de práticas de gestão mais flexíveis podem ajudar a superar esses desafios.

Os planos de carreiras são ferramentas importantes para a gestão de recursos humanos no setor público. Embora ofereçam benefícios significativos em termos de motivação e desenvolvimento dos funcionários, também enfrentam desafios na implementação e na gestão. A transparência, a flexibilidade e a participação dos funcionários são fatores cruciais para o sucesso dos planos de carreiras. A modernização dos processos e a utilização de tecnologias emergentes podem contribuir para a eficácia desses planos, promovendo um ambiente de trabalho mais dinâmico e adaptável.

PCCTAE

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) foi instituído em 2005, por meio da Lei nº 11.091, com o objetivo de promover a reestruturação das carreiras desses profissionais no âmbito das instituições federais de ensino. Este plano visa valorizar e profissionalizar os técnicos administrativos, oferecendo uma estrutura clara de progressão na carreira e melhoria na remuneração.

De acordo com Silva (2018), o PCCTAE estabelece uma série de níveis e classes, permitindo que os servidores progredam na carreira com base em critérios de mérito e antiguidade. Essa estrutura visa proporcionar uma trajetória de carreira mais justa e transparente para os técnicos administrativos.

Especificamente, existem duas maneiras de progressão na estrutura do PCCTAE, conforme apontam Oliveira e Dantas (2020): (i) mérito profissional, que é oriunda das avaliações de desempenho durante a trajetória do servidor; e; (ii) capacitação profissional, a qual corresponde à mudança do nível de classificação, após a obtenção de um certificado de capacitação no nível atual.

O PCCTAE também possui outro elemento em sua composição, o qual está relacionado ao incentivo à qualificação, tendo como fundamentação a legislação que o regulamenta, na qual foi estabelecida que “Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento” (BRASIL, 2005).

Em linhas gerais, aquele servidor que adquirir uma formação além da exigida pelo cargo ocupado, fará jus ao incentivo à qualificação, conforme os seguintes percentuais:

Quadro 1 - Percentuais de incentivo à qualificação do PCCTAE

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Entre os pontos positivos do PCCTAE, destaca-se a clareza na progressão de carreira e a possibilidade de desenvolvimento profissional contínuo. Segundo Souza (2020), o plano oferece oportunidades de capacitação e qualificação, o que pode levar a uma melhoria na prestação de serviços e na satisfação dos servidores.

No entanto, o PCCTAE também enfrenta desafios significativos. Um dos principais problemas é a discrepância salarial em comparação com outras carreiras do serviço público federal. De acordo com Silva (2018), essa disparidade pode levar à desmotivação e à evasão de servidores qualificados, impactando negativamente a eficiência das instituições federais de ensino.

Outro ponto negativo é a complexidade do plano. Segundo Souza (2020), a multiplicidade de classes e níveis pode tornar o gerenciamento do plano de carreira mais difícil e burocrático, exigindo uma gestão eficaz para garantir que todos os critérios sejam aplicados corretamente.

Coaduna com essa realidade, o tempo de existência do PCCTAE sem que tenha havido nenhum tipo de reestruturação, ou seja, já se passaram quase vinte anos de sua criação e ele não foi reestruturado para atender qualquer tipo de demanda. Ademais, conforme apontam Jesus e Jesus (2020), este plano de carreira não foi colocado em prática, considerando tudo aquilo que foi previsto na sua criação, ensejando em grande desafio tanto para os servidores, quanto para os gestores das Instituições Federais de Ensino.

Em 2023 e 2024, o governo federal abriu diversas mesas de negociação específicas para várias carreiras do funcionalismo público, incluindo o PCCTAE, com o objetivo de corrigir disparidades e melhorar a remuneração (Brasil, 2024). Essas negociações são um passo importante para abordar as deficiências do plano e promover maior equidade entre os servidores públicos.

De acordo com o Ministério da Economia, o PCCTAE representa cerca de 20% de todo o contingente de servidores federais, incluindo aposentados, pensionistas e ativos, totalizando aproximadamente 220 mil pessoas. Esta é a maior carreira federal, com mais de 133 mil servidores ativos (Brasil, 2024). Essa representatividade torna essencial uma análise cuidadosa dos impactos financeiros e orçamentários de qualquer ajuste no plano.

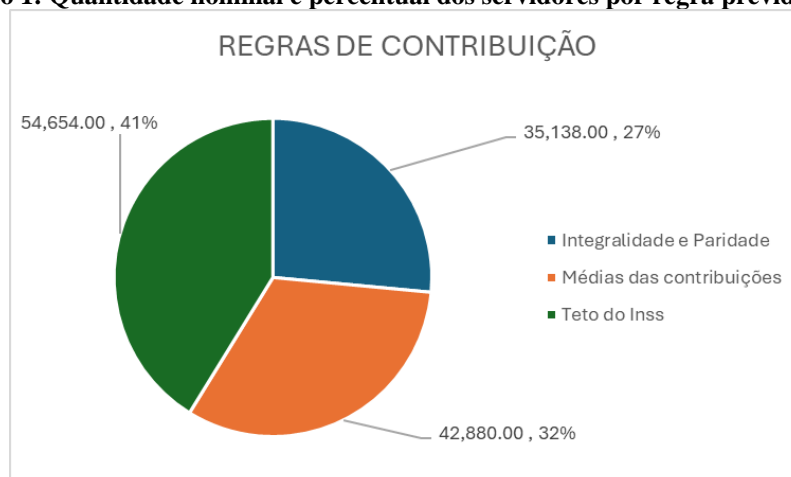
Apesar de ser a maior carreira federal, o PCCTAE apresenta um dos maiores índices de evasão em relação aos seus pares. Para entender melhor os impactos do PCCTAE, é necessário analisar dados financeiros e funcionais dos técnicos administrativos em educação. Estudos como o de Souza (2020) utilizam dados do portal da transparência e do painel estatístico de pessoal para avaliar a remuneração, a progressão na carreira e o tempo de serviço dos servidores.

O PCCTAE, com suas características específicas e desafios, é um componente crucial para a administração das instituições federais de ensino no Brasil. Embora ofereça uma estrutura clara para a progressão na carreira e oportunidades de capacitação, enfrenta desafios significativos em termos de remuneração e gestão. As recentes negociações com o governo federal são um passo importante para abordar essas questões e promover maior equidade e satisfação entre os servidores.

III. Resultados

Nesta etapa, apresentamos os dados extraídos e catalogados do portal da transparência. De acordo com o referido portal e segundo a EC 103/2019, há vigente na administração pública federal 3 regimes previdenciários: o regime de integralidade e paridade (para quem ingressou no serviço público até 31 de dezembro de 2003, o que considera a média das contribuições que compreender ingressos entre 2004 e fevereiro de 2013 e o regime vigente para quem ingressou após março de 2023. Realizamos a separação dos servidores nestes 3 regimes de acordo com a coluna ingresso no serviço público e apresentamos no gráfico a seguir o quantitativo e percentual de cada 1:

Gráfico 1: Quantidade nominal e percentual dos servidores por regra previdenciária



Apresentamos os valores nominais e percentuais referentes a remuneração e quantitativo de servidores de acordo com as regras previdenciária vigentes em termos numéricos e percentuais em tabela construídos de acordo com os dados extraídos e construídos conforme segue abaixo no quadro 2:

Rótulos de Linha	REMUNERAÇÃO BRUTA	REMUNERACAO BRUTA %	QUANTITATIVO REGRAS DE CONTRIBUIÇÃO	REGRAS DE CONTRIBUIÇÃO %
Integralidade e Paridade	277.657.975,35	0,32	35.138,00	0,26
Médias das contribuições	308.451.083,79	0,35	42.880,00	0,32
Teto do Inss	293.392.901,74	0,33	54.654,00	0,41
Total Geral	879.501.960,88	1,00	132.672,00	1,00

Realizamos em seguida o cálculo atual da contribuição da União para cada contribuição de servidor individualizado e o cálculo individualizado do Imposto de Renda Retido na Fonte. De acordo com o Art. 8º da lei 10.887/2004:

A contribuição da União, de suas autarquias e fundações para o custeio do regime de previdência, de que trata o art. 40 da Constituição Federal, será o dobro da contribuição do servidor ativo, devendo o produto de sua arrecadação ser contabilizado em conta específica (Brasil, 2004).

Desta forma, para a obtenção dos valores individualizados e totais, realizamos a multiplicação por 2 de cada contribuição individualizada para obtenção dos valores. Em relação ao cálculo do IRRF, foi realizado o cálculo individualizado do valor de remuneração bruta deduzido a contribuição individual do servidor e aplicado a seguinte tabela do IRRF 2022 de acordo com a Lei nº 11.482 a tabela é relacionada abaixo:

Quadro 3: Tabela para cálculo do IRRF 2022.

Base de Cálculo Mensal (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.903,98	Isento	0
De 1.903,99 até 2.826,65	7,50%	142,8
De 2.826,66 até 3.751,05	15,00%	354,8
De 3.751,06 até 4.664,68	22,50%	636,13
Acima de 4.664,68	27,50%	869,36

No quadro 4, apresentamos os valores totais de dispêndio do PSS UNIÃO e do Imposto de Renda Retido na Fonte:

Regras de Contribuição	Soma de PSS UNIÃO 1	IRRF
Integralidade e Paridade	65.934.673,92	34.175.067,93
Médias das contribuições	71.397.969,93	35.550.446,05
Teto do INSS	55.700.239,09	19.981.454,84
Total Geral	193.032.882,94	89.706.968,82

No tópico seguinte discutimos os resultados apresentados bem como os possíveis impactos oriundos de reajustes lineares no campo previdenciário, financeiro e tributário:

IV. Discussão

De acordo com o quadro 2, a primeira coluna representa o cálculo consolidado dos mais 132 mil servidores ativos do PCCTAE no valor de R\$ 879.501.960,88. Analisando o referido quadro, percebemos que a composição para cada servidor de acordo com as regras previdenciárias são: 32 % para quem possui integralidade e paridade, 35 % para quem está na média das contribuições e 33 % para quem está limitado ao teto do INSS.

Entretanto, ao observarmos esses percentuais em relação ao quantitativo de servidor, percebemos que há uma discrepância em termos financeiros da quantidade de servidores para cada regra. Embora os servidores do extinto regime de integralidade e paridade sejam o menor quantitativo dos ativos (27 % do total de servidores, conforme gráfico 1), eles consomem dos recursos quase 1/3 de todo o recurso.

A razão para isso é que estes servidores já estão na carreira há mais tempo, portanto tendo atingido muitas vezes o topo da estrutura da tabela.

Outrossim, analisando o cenário atual, observamos o seguinte dispêndio da UNIÃO com a previdência dos servidores, conforme o quadro 4 no total de 193.032.882,94. Curiosamente, o menor valor de dispêndio da

UNIÃO está na faixa 3 (servidores limitados ao teto do INSS) e a razão para isso é que embora a estrutura da carreira tem topos superiores ao teto do INSS (7.087,22), os servidores enquadrados nesses regime so contribuem até o teto de 828,38 individualmente e a União com o dobro de 1.656, enquanto os demais contribuem com até o topo da carreira que à época era cerca de 14.000,00.

Desta forma, percebemos que o quantitativo com o maior número de servidores (41 % de acordo com o gráfico 1), consome a menor parte do recurso financeiro e previdenciário.

Simulação de Impacto Previdenciário, Financeiro e Tributario no PCCTAE

Buscamos nesse tópico realizar uma análise dos impactos financeiros, previdenciários e tributários considerando um reajuste linear de 10 % sobre a remuneração dos servidores.

No quadro 5 detalha-se o valor consolidado dos campos financeiros, previdenciário e tributário .

Quadro 5: Impacto total com reajuste de 10 % Linear

REGRAS DE APOSENTADORIA	FINANCEIRO	TRIBUTÁRIO	PREVIDENCIÁRIO
Integralidade e Paridade	296.565.630,61	41.260.381,45	74.130.667,83
Médias das contribuições	331.977.162,49	43.421.313,75	80.188.867,44
Teto do Inss	287.677.077,83	25.909.072,91	60.347.561,54
Total Geral	916.219.870,94	110.590.768,11	214.667.096,81

Para estimarmos o impacto da medida de reajuste é necessário avaliar a situação atual com o estimado com 10 %.

No gráfico 6 exibimos esse quadro comparativo.

REGRAS DE APOSENTADORIA	FINANCEIRO	FINANCEIRO ATUAL	TRIBUTÁRIO	TRIBUTÁRIO ATUAL	PREVIDENCIÁRIO	PREVIDENCIÁRIO ATUAL
Integralidade e Paridade	296.565.630,61	277.657.975,35	41.260.381,45	34.175.067,93	74.130.667,83	65.934.673,92
Médias das contribuições	331.977.162,49	308.451.083,79	43.421.313,75	35.550.446,05	80.188.867,44	71.397.969,93
Teto do Inss	287.677.077,83	293.392.901,74	25.909.072,91	19.981.454,84	60.347.561,54	55.700.239,09
Total Geral	916.219.870,94	879.501.960,88	110.590.768,11	89.706.968,82	214.667.096,81	193.032.882,94

Síntese dos Impactos

Os impactos observados nos valores financeiros, tributários e previdenciários evidenciam um aumento em todas as modalidades de aposentadoria. No aspecto financeiro, a **integralidade e paridade** teve um acréscimo de R\$ 18,90 milhões (**6,81%**), a **média das contribuições** cresceu R\$ 23,52 milhões (**7,63%**) e o **teto do INSS** aumentou R\$ 5,72 milhões (**1,99%**). Em termos tributários, os maiores aumentos foram na **integralidade e paridade**, com R\$ 7,09 milhões (**20,76%**), e na **média das contribuições**, com R\$ 7,87 milhões (**22,14%**), enquanto o **teto do INSS** teve um crescimento de R\$ 5,91 milhões (**29,58%**). No campo previdenciário, os aumentos seguiram a mesma tendência, com a **integralidade e paridade** subindo R\$ 8,20 milhões (**12,44%**), a **média das contribuições** R\$ 8,79 milhões (**12,32%**) e o **teto do INSS** R\$ 4,63 milhões (**8,31%**). Esses números indicam um crescimento geral das obrigações financeiras e previdenciárias do governo, além de um aumento na arrecadação tributária, especialmente no teto do INSS.

Payback em Finanças

O **Payback** é um indicador financeiro que mede o tempo necessário para recuperar o investimento inicial em um projeto ou ativo. Em termos simples, ele calcula quanto tempo levará para que o fluxo de caixa acumulado iguale o valor do investimento original. A fórmula tradicional para calcular o Payback é:

$PB = \text{Investimento Inicial} / \text{Fluxo de Caixa Anual}$

Este indicador é muito utilizado em análises de viabilidade financeira, pois fornece uma estimativa rápida da liquidez e do risco de um investimento. Um **payback** menor indica que o investimento será recuperado mais rapidamente, o que reduz o risco associado.

Payback Tributário

No nosso contexto, o Payback é utilizado para comparar a diferença tributária e a diferença financeira no sistema de aposentadoria do governo. Em vez de fluxo de caixa, estamos analisando o retorno que o governo obtém via arrecadação tributária em relação ao aumento das despesas financeiras associadas à remuneração. A fórmula ajustada para o **payback tributário** no nosso caso é:

$$PB = \Delta T / \Delta F$$

Onde:

ΔT é a **diferença tributária** entre os valores atuais e anteriores.

ΔF é a **diferença financeira** entre os valores atuais e anteriores.

Esse **payback** mostra quanto o governo recupera em tributos cada vez que há um reajuste nas despesas financeiras relacionadas às aposentadorias.

O **payback tributário**, que reflete o quanto o governo recupera em impostos sobre os gastos financeiros, varia conforme as regras de aposentadoria. Para a **integralidade e paridade**, o **payback** foi de 37,5%, indicando que apenas uma parte das despesas financeiras retorna ao governo em forma de tributos. Na **média das contribuições**, o **payback** foi de 33,4%, uma taxa ligeiramente inferior, o que também revela um baixo nível de recuperação tributária. Essas modalidades, que são mais vantajosas para os aposentados, exercem maior pressão sobre o orçamento público, uma vez que a maior parte dos gastos com reajustes não é compensada pelo retorno tributário.

Em contraste, o **teto do INSS** apresentou um **payback** de 103,3%, o que significa que a arrecadação tributária supera o aumento dos gastos financeiros. Isso indica que essa regra de aposentadoria é mais eficiente do ponto de vista fiscal, permitindo ao governo não apenas cobrir os reajustes financeiros, mas também gerar um excedente. A eficiência do teto do INSS contribui para a sustentabilidade do sistema de aposentadoria, minimizando a pressão sobre o orçamento público e garantindo um equilíbrio entre os gastos e o retorno tributário.

V. Conclusão

Os resultados apresentados mostram que há uma variação significativa nos impactos financeiros, previdenciários e tributários conforme as regras de aposentadoria vigentes na administração pública federal. O regime de **integralidade e paridade**, embora beneficie um número relativamente menor de servidores (27% do total), consome uma parte substancial dos recursos, representando cerca de um terço dos gastos financeiros totais. Isso pode ser atribuído ao fato de que esses servidores estão na carreira há mais tempo e, frequentemente, atingem o topo da tabela salarial. Já o regime de **média das contribuições**, que abrange um número maior de servidores (32%), também tem um impacto considerável nas finanças públicas, com crescimento proporcional em suas despesas.

O **teto do INSS**, por sua vez, mostra-se o regime mais eficiente do ponto de vista fiscal. Embora englobe 41% dos servidores, ele consome a menor parte dos recursos financeiros e previdenciários. Esse fato se deve à limitação de contribuições até o teto, o que resulta em menores dispêndios para a União. Além disso, o cálculo do **payback tributário** demonstra que o teto do INSS é o regime mais sustentável, com uma recuperação tributária superior aos gastos financeiros, ao contrário dos regimes de integralidade e paridade e da média das contribuições, que apresentam recuperação tributária inferior às despesas.

Por fim, ao analisar o impacto de um reajuste linear de 10%, observou-se que todas as modalidades de aposentadoria gerariam aumentos consideráveis nos campos financeiro, previdenciário e tributário. Contudo, os regimes que já apresentam maior carga financeira continuariam a representar uma pressão significativa sobre as finanças públicas. Portanto, a eficiência do **teto do INSS** sugere que políticas voltadas para sua manutenção e possível expansão podem contribuir para a sustentabilidade do sistema de aposentadorias a longo prazo, minimizando os impactos fiscais e garantindo um retorno tributário mais equilibrado.

Referências

- [1]. Abrucio, F. L. (2017). A Trajetória Da Gestão Pública No Brasil: Um Balanço Crítico E A Renovação Da Agenda De Reformas. *Revista De Administração Pública*, 51(1), 27-53.
- [2]. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- [3]. Bason, C. (2018). *Leading Public Sector Innovation: Co-Creating For A Better Society*. Policy Press.
- [4]. Berry, F. S., Berry, W. D. (2018). *Innovation And Diffusion Models In Policy Research*. In *Theories Of The Policy Process*. Westview Press.
- [5]. Blau, P. M. (1963). *The Dynamics Of Bureaucracy: A Study Of Interpersonal Relations In Two Government Agencies*. University Of Chicago Press.
- [6]. Brasil. (2005). Lei N. 11.091, De 12 De Janeiro De 2005. Dispõe Sobre A Estruturação Do Plano De Carreira Dos Cargos Técnico-Administrativos Em Educação, No Âmbito Das Instituições Federais De Ensino Vinculadas Ao Ministério Da Educação, E Dá Outras Providências. Brasília, Df: Presidência Da República.
- [7]. Brasil. (2024, Maio). Técnicos Administrativos Em Educação Têm Aumento Médio De 28% Em 4 Anos Em Nova Proposta Do Governo. *Gestão*. Disponível Em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/maio/tecnicos-administrativos-em-educacao-tem-aumento-medio-de-28-em-4-anos-em-nova-proposta-do-governo>.
- [8]. Brasil. Lei N° 11.482, De 31 De Maio De 2007 – Esta Lei Estabelece Os Valores Das Faixas De Incidência E As Alíquotas Do Imposto De Renda Das Pessoas Físicas (Irp) No Brasil.
- [9]. Bresser-Pereira, L. C. (2016). *Reforma Do Estado Para A Cidadania: A Reforma Gerencial Brasileira Na Perspectiva Internacional*. Editora 34.
- [10]. Burns, T., Stalker, G. M. (1961). *The Management Of Innovation*. Tavistock Publications.
- [11]. Cappelli, P. (2008). *Talent On Demand: Managing Talent In An Age Of Uncertainty*. Harvard Business Press.
- [12]. Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2016). *Corporate Cultures: The Rites And Rituals Of Corporate Life*. Basic Books.

- [13]. Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2015). *The New Public Service: Serving, Not Steering*. Routledge.
- [14]. Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- [15]. Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006). *Digital Era Governance: It Corporations, The State, And E-Government*. Oxford University Press.
- [16]. Fountain, J. E. (2013). *Building The Virtual State: Information Technology And Institutional Change*. Brookings Institution Press.
- [17]. Frederickson, H. G., & Smith, K. B. (2003). *The Public Administration Theory Primer*. Westview Press.
- [18]. Gouldner, A. W. (1954). *Patterns Of Industrial Bureaucracy*. Free Press.
- [19]. Hood, C. (1991). A Public Management For All Seasons? *Public Administration*, 69(1), 3-19.
- [20]. Jesus, D. S. V. De, & Jesus, H. O. S. V. De. (2020). Técnicos-Administrativos Em Educação Como Sujeitos Políticos: O Sintufrij E A Construção Da Cidadania. *Rtps - Revista Trabalho, Política E Sociedade*, V. 5, N. 8, P. 241–256. Doi: 10.29404/Rtps-V5i8.339.
- [21]. Lipsky, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas Of The Individual In Public Services*. Russell Sage Foundation.
- [22]. Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2013). *Compensation*. Mcgraw-Hill Education.
- [23]. Mintzberg, H. (1983). *Structure In Fives: Designing Effective Organizations*. Prentice Hall.
- [24]. Merton, R. K. (1940). Bureaucratic Structure And Personality. *Social Forces*, 18(4), 560-568.
- [25]. Oliveira, N. C. De; Dantas, O. M. A. N. A (2020). Fundamentos Jurídicos Acerca Da Formação Continuada Dos Técnicos Administrativos Em Educação / Legal Basis About Continuing Training Of Administrative Technicians In Education. *Brazilian Journal Of Development*, V. 6, N. 5, P. 32778–32790, 2020. Doi: 10.34117/Bjdv6n5-648.
- [26]. Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How The Entrepreneurial Spirit Is Transforming The Public Sector*. Addison-Wesley.
- [27]. Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting The Motivational Bases Of Public Service: Twenty Years Of Research And An Agenda For The Future. *Public Administration Review*, 70(5), 681-690.
- [28]. Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits By Putting People First*. Harvard Business School Press.
- [29]. Pires, R. R. C. (2019). Implementação De Políticas Públicas: Teoria E Prática. *Revista De Sociologia E Política*, 27(70), 133-153.
- [30]. Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2011). *Public Management Reform: A Comparative Analysis - New Public Management, Governance, And The Neo-Weberian State*. Oxford University Press.
- [31]. Rainey, H. G. (2014). *Understanding And Managing Public Organizations*. Jossey-Bass.
- [32]. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture And Leadership*. John Wiley & Sons.
- [33]. Souza, M. A. (2020). Desafios E Perspectivas Do Pctae. *Revista De Administração Pública*, 54(2), 123-142.
- [34]. Weber, M. (1978). *Economy And Society*. University Of California Press.
- [35]. Wright, P. M., & Snell, S. A. (2005). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. Mcgraw-Hill Education.