



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E GESTÃO DE
POLÍTICAS PÚBLICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**Disparidades remuneratórias no Poder Executivo federal: uma análise comparativa
entre os cargos vinculados ao Fonacate e os demais**

PEDRO ANTUNES

BRASÍLIA

2024

**Disparidades remuneratórias no Poder Executivo federal: uma análise comparativa
entre os cargos vinculados ao Fonacate e os demais**

PEDRO ANTUNES

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, da Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Professor Doutor Caio César de Medeiros Costa

BRASÍLIA

2024

PEDRO ANTUNES

**Disparidades remuneratórias no Poder Executivo federal: uma análise comparativa
entre os cargos vinculados ao Fonacate e os demais**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, da Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Data da defesa: 31/07/2024

Comissão Examinadora:

Professor Doutor Caio César de Medeiros Costa – Orientador
MPA/UnB

Professor Doutor Luciano Rossoni – Examinador Interno
MPA/UnB

Professor Doutor Paulo Ricardo da Costa Reis – Examinador Externo
UFRJ

Professora Doutora Marina Figueiredo Moreira – Examinadora Suplente
MPA/UnB

RESUMO

Este estudo tem como objetivo geral responder se existem disparidades remuneratórias significantes, e como se apresentam, entre os cargos vinculados ao Fórum Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate) e os cargos não vinculados, no âmbito do Poder Executivo federal. Para isso, a dissertação descreve e compara a estrutura de cargos estatutários e suas respectivas remunerações, utilizando uma base de dados técnico-científica única composta por mais de 39 mil dados, abrangendo o período de 2003 a 2022. O Fonacate é uma associação civil integrada exclusivamente por entidades nacionais sindicais e associativas, representantes de carreiras e cargos que desenvolvem atividades essenciais e exclusivas do Estado. Este trabalho analisa a dinâmica das remunerações iniciais e finais entre os cargos vinculados ao Fonacate e os demais, destacando a existência de uma vantagem remuneratória em favor dos cargos do Fórum nos Níveis Intermediário e Superior. Além disso, os resultados revelam a ausência de equidade salarial e evidenciam disparidades significativas entre diferentes cargos.

Palavras-chave: Administração Pública. Remuneração. Fonacate. Desigualdade de renda. Servidores públicos.

ABSTRACT

This study aims to answer whether there are significant pay disparities, and how they manifest, between positions linked to the Permanent Forum of Typical State Careers (Fonacate) and those not linked, within the scope of the federal Executive Branch. To this end, the dissertation describes and compares the structure of statutory positions and their respective remunerations, using a unique technical-scientific database composed of more than 39,000 data points, covering the period from 2003 to 2022. Fonacate is a civil association composed exclusively of national union and associative entities, representing careers and positions that develop essential and exclusive activities of the State. This work analyzes the dynamics of initial and final remunerations between positions linked to Fonacate and others, highlighting the existence of a pay advantage in favor of the Forum's positions at Intermediate and Higher Levels. Additionally, the results reveal the absence of salary equity and highlight significant disparities between different positions.

Keywords: Public Administration. Remuneration. Fonacate. Income inequality. Public servants.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: população brasileira.	36
Figura 2: vínculos profissionais no Brasil.	36
Figura 3: quantitativo de servidores nas esferas administrativas.	37
Figura 4: quantitativo de servidores nos Poderes.	37
Figura 5: quantitativo de servidores nos Poderes da esfera federal.	39
Figura 6: total de servidores do executivo federal civil por agrupamento de área.	40
Figura 7: escolaridade no serviço público federal.	41
Figura 8: comparação de aumento na remuneração final (dez/2003 a fev/2023).	47
Figura 9: diferença da remuneração inicial entre Delegado e Agente da Polícia Federal.	48
Figura 10: rol de carreiras típicas de Estado segundo a Lei nº 6.185/1974 e o Fonacate.	51
Figura 11: Exemplo de Informações disponibilizadas sobre cargo.	55
Figura 12: Tipos de estrutura de cargos. Fonte: elaboração própria.	59
Figura 13: nível dos cargos.	61
Figura 14: quantidade de cargos do Fonacate na estrutura.	61
Figura 15: nível dos cargos com adicional de titulação.	63
Figura 16: composição das gratificações dos cargos em 2022.	63
Figura 17: proporção de cargos do Fonacate na estrutura.	64
Figura 18: cargos com adicional de titulação — Fonacate x demais.	65
Figura 19: cargos com remuneração por subsídio em 2022.	66
Figura 20: distribuição por nível do cargo no Fonacate.	66
Figura 21: cargos por carga horária de 30 e de 40 horas.	67
Figura 22: médias das remunerações iniciais e finais dos cargos de Nível Auxiliar.	71
Figura 23: médias das remunerações iniciais e finais dos cargos de Nível Intermediário.	73
Figura 24: médias das remunerações iniciais e finais dos cargos de Nível Superior.	76
Figura 25: diferenças entre as médias das remunerações entre o Grupo do Fonacate e o Grupo dos Demais Cargos.	77
Figura 26: aumento das remunerações médias inicial e final dos Grupos entre 2003 e 2022.	78
Figura 27: decil inferior da remuneração inicial – Nível Auxiliar.	79
Figura 28: decil inferior da remuneração final – Nível Auxiliar.	79
Figura 29: decil superior da remuneração inicial – Nível Auxiliar.	79
Figura 30: decil superior da remuneração final – Nível Auxiliar.	80
Figura 31: dispersão da remuneração inicial – Nível Auxiliar – 2022.	80
Figura 32: dispersão da remuneração final – Nível Auxiliar – 2022.	81
Figura 33: decil inferior da remuneração inicial – Nível Intermediário.	81
Figura 34: decil inferior da remuneração final – Nível Intermediário.	82
Figura 35: decil superior da remuneração inicial – Nível Intermediário.	82
Figura 36: decil superior da remuneração final – Nível Intermediário.	82
Figura 37: dispersão da remuneração inicial – Nível Intermediário – 2022.	83
Figura 38: dispersão da remuneração final – Nível Intermediário – 2022.	83
Figura 39: decil inferior da remuneração inicial – Nível Superior.	84
Figura 40: decil inferior da remuneração final – Nível Superior.	84
Figura 41: decil superior da remuneração inicial – Nível Superior.	84
Figura 42: decil superior da remuneração final – Nível Superior.	85
Figura 43: dispersão da remuneração inicial – Nível Superior – 2022.	85
Figura 44: dispersão da remuneração final – Nível Superior – 2022.	86
Figura 45: dispersão da remuneração inicial dos cargos sem titulação e dos cargos com mestrado e doutorado – 2022.	93

Figura 46: dispersão da remuneração final dos cargos sem titulação e dos cargos com mestrado e doutorado – 2022.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: ANOVA - nível auxiliar	68
Tabela 2: Teste Z - nível intermediário	69
Tabela 3: Teste Z - nível superior	70
Tabela 4: Maiores diferenças na remuneração final entre 2003 e 2022.	89
Tabela 5: Menores diferenças na remuneração final entre 2003 e 2022.	90
Tabela 6: Cargos sob mesma denominação.	91

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Advocacia-Geral da União (AGU)
Agência Brasileira de Inteligência (ABIN)
Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA)
Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC)
Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL)
Agência Nacional de Mineração (ANM)
Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANSS)
Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL)
Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ)
Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT)
Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA)
Agência Nacional do Cinema (ANCINE)
Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP)
Análise de Variância (ANOVA)
Associação dos Analistas de Comércio Exterior (AACE)
Associação dos Diplomatas Brasileiros (ADB)
Associação Nacional dos Advogados Públicos Federais (ANAFE)
Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (ANFIP)
Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (UNAFISCO NACIONAL)
Associação Nacional dos Delegados de Polícia Federal (ADPF);
Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (ANESP)
Associação Nacional dos Peritos Criminais Federais (APCF)
Associação Nacional dos Procuradores e Advogados Públicos Federais (ANPPREV)
Associação Nacional dos Servidores da Carreira de Planejamento e Orçamento (ASSECOR)
Associação Nacional dos Servidores Efetivos das Agências Reguladoras Federais (UNAREG)
Banco Central do Brasil (BCB)
Comissão de Valores Mobiliários (CVM)
Comissão Especial de Estudos da Reforma Administrativa (Comestra)
Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira (CEPLAC)
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
Constituição Federal de 1988 (CF/88)
Defesa Aérea e Controle do Tráfego Aéreo (DACTA)
Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP)
Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT)
Federação Nacional de Auditores de Controle Interno Público (FENAUD)
Federação Nacional dos Delegados de Polícia Federal (FENADEPOL)
Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate)
Fundação Nacional do Índio (FUNAI)
Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE)
Gratificação de Qualificação (GQ)
Imprensa Nacional (IN)
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)
Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA)
Instituto Chico Mendes de Conservação de Biodiversidade (ICMBio)
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)
Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI)

Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA)
Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP)
Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (INMETRO)
Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)
Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF)
Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE)
Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA)
Ministério do Meio Ambiente (MMA)
Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG)
Nível Auxiliar (NA)
Nível Intermediário (NI)
Nível Superior (NS)
Plano de Carreira dos Cargos de Atividades Técnicas e Auxiliares de Fiscalização Federal Agropecuária (PCTAF)
Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE)
Plano de Classificação de Cargos (PCC)
Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE)
Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE)
Plano Plurianual (PPA)
Produto Interno Bruto (PIB)
Receita Corrente Líquida (RCL)
Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)
Secretaria do Patrimônio da União (SPU)
Sindicato Nacional do Procuradores da Fazenda Nacional (SINPROFAZ)
Sindicato Nacional dos Auditores e Técnicos Federais de Finanças e Controle (UNACON SINDICAL)
Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (SINDFISCO NACIONAL)
Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT)
Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (ANFFA SINDICAL)
Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central (SINAL)
Sindicato Nacional dos Peritos Federais Agrários (SINDPFA)
Sindicato Nacional dos Servidores do IPEA (AFIPEA SINDICAL)
Sindicato Nacional dos Servidores Federais Autárquicos nos Entes de Promoção e Fiscalização do Mercado de Valores Mobiliários (SINDCVM)
Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Superintendência de Seguros Privados (SINDSUSEP)
Superintendência de Seguros Privados (Susep)
Superior Tribunal Federal (STF)
União dos Profissionais de Inteligência de Estado da ABIN (INTELIS)

SUMÁRIO

1. Introdução	13
1.1. Justificativa.....	13
1.2. Formulação do problema e objetivos.....	14
1.3. Potencial inovador da dissertação	15
1.4. Potencial de replicabilidade e de impacto da dissertação.....	16
1.5. Descrição do artigo científico	17
1.6. Descrição do produto técnico-tecnológico.....	17
2. Artigo Científico.....	19
2.1. Introdução.....	19
2.2. Quadro teórico-conceitual	23
2.2.1. <i>Administração Pública</i>	23
2.2.2. <i>Atividades e capacidade estatal</i>	27
2.2.3. <i>Carreiras na Administração Pública</i>	30
2.2.4. <i>O tamanho da Administração Pública brasileira</i>	36
2.2.5. <i>Remuneração das carreiras na Administração Pública</i>	42
2.2.6. <i>Carreiras típicas ou exclusivas de Estado</i>	49
2.3. Métodos e Técnicas.....	51
2.3.1. <i>Lócus e setor estudado</i>	51
2.3.2. <i>Caracterização do instrumento de pesquisa</i>	53
2.3.3. <i>Procedimentos de coleta de dados</i>	54
2.3.4. <i>Procedimentos de análise de dados</i>	58
2.4. Resultados e discussões	58
2.4.1. <i>Descrição da composição da dos cargos entre os anos de 2003 e 2022.</i>	59
2.4.2. <i>Comparação entre a remuneração do Grupo de Cargos do Fonacate e do Grupo dos Demais Cargos.</i>	67
2.4.3. <i>Dispersões e decis superiores e inferiores</i>	78
2.4.4. <i>Cargos dos decis superiores e interiores em 2022.</i>	86
2.4.5. <i>Cargos sob mesma denominação</i>	91
2.4.6. <i>Dispersão dos cargos com Mestrado e Doutorado</i>	93
2.5. Conclusões e recomendações.....	94
2.5.1. <i>Limitações e agenda futura</i>	96
Referências.....	99
Apêndice I – Lista de cargos relacionados ao Fonacate.....	106
Apêndice II – ANOVA – nível auxiliar – remuneração inicial	113

Apêndice III – ANOVA – nível auxiliar – remuneração final	118
Apêndice IV – Teste Z – nível intermediário – remuneração inicial.....	124
Apêndice V – Teste Z – nível intermediário – remuneração final	130
Apêndice VI – Teste Z – nível superior – remuneração inicial.....	136
Apêndice VII – Teste Z – nível superior – remuneração final.....	142
Apêndice VIII – Decil inferior da remuneração inicial do Nível Auxiliar em 2022	148
Apêndice IX – Decil inferior da remuneração final do Nível Auxiliar em 2022	149
Apêndice X – Decil superior da remuneração inicial do Nível Auxiliar em 2022	150
Apêndice XI – Decil superior da remuneração final do Nível Auxiliar em 2022	151
Apêndice XII – Decil inferior da remuneração inicial do Nível Intermediário em 2022 .	152
Apêndice XIII – Decil inferior da remuneração final do Nível Intermediário em 2022 ..	154
Apêndice XIV – Decil superior da remuneração inicial do Nível Intermediário em 2022	156
Apêndice XV – Decil superior da remuneração final do Nível Intermediário em 2022...	158
Apêndice XVI – Decil inferior da remuneração inicial do Nível Superior em 2022.....	160
Apêndice XVII – Decil inferior da remuneração final do Nível Superior em 2022.....	165
Apêndice XVIII – Decil superior da remuneração inicial do Nível Superior em 2022....	170
Apêndice XIX – Decil superior da remuneração final do Nível Superior em 2022	175
Anexo I — E-mail de consulta às organizações do Fonacate.....	180

1. Introdução

Este é um estudo descritivo e comparativo baseado nas remunerações iniciais e finais básicas dos cargos estatutários do Poder Executivo federal, ou seja, sem a contabilização de auxílios, vantagens e benefícios, assim como nas diferenças entre os cargos relacionados ao Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate) e aos demais cargos, nos Níveis Auxiliar, Intermediário e Superior, entre os anos de 2003 e 2022.

A estrutura deste trabalho inicia-se no capítulo 1, com a introdução da dissertação, a qual inclui a justificativa, a formulação dos problemas, os objetivos, a descrição do potencial inovador, a descrição do potencial de replicabilidade, a descrição do artigo científico e a descrição do produto técnico-tecnológico. No capítulo 2, encontra-se o artigo científico e suas respectivas seções, como a introdução, contendo o referencial teórico, a seção de métodos e técnicas, a seção de resultados e discussões e a seção de conclusões e recomendações de agenda. Também fazem parte deste trabalho os Apêndices de I a XIX e o Anexo I.

1.1. Justificativa

Vislumbrando transparência e promoção de equidade e justiça, esta pesquisa busca contribuir ao debate sobre remuneração no setor público por meio da comparação e descrição remuneratória entre os cargos vinculados ao Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate) e os demais, no Poder Executivo federal, entre 2003 e 2022. Tendo em vista que governos buscam implementar reformas administrativas e avançar em suas políticas sociais, compreender as desigualdades salariais dentro de um mesmo Poder pode auxiliar que essas reformas sejam não apenas eficientes, mas também justas.

A observação e detecção das disparidades remuneratórias possibilita uma visão detalhada das dinâmicas internas, podendo revelar como certos setores do serviço público, muitas vezes considerados prioritários, podem ter sido constantemente favorecidos, enquanto outros, tradicionalmente deixados de lado, podem enfrentar desvantagens significativas.

A escolha do Poder Executivo federal como lócus desta pesquisa se justifica pela sua importância crucial na execução e implementação de políticas públicas em nível nacional. O objeto fundamental desta pesquisa é o Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate), entidade representativa das chamadas Carreiras Típicas de Estado, apontadas como beneficiárias de remunerações significativamente superiores às dos demais servidores públicos (Ventura; 2019) e por ocuparem recorrentemente posição de destaque no tema de reforma administrativa (Cardoso Júnior, Santos & Nogueira, 2020).

Apesar desse entendimento a respeito da percepção de remunerações superiores, este trabalho busca trazer para o holofote, de forma objetiva e transparente, sobre a confirmação de que realmente há essa disparidade em favor dos cargos vinculados ao Fórum, assim como revelar a magnitude dessas diferenças e como se apresentam na prática. Por fim, não foram encontrados trabalhos semelhantes ao proposto nesta pesquisa até o momento de sua execução. Da mesma forma, alguns autores, como Ventura e Cavalieri (2021), apontam haver uma lacuna na literatura especializada sobre disparidades remuneratórias dentro de um mesmo Poder.

Logo, observando a dimensão e a complexidade da evolução e estruturação do Estado brasileiro, assim como a pluralidade de temas subjacentes, optou-se por estudar a estrutura remuneratória do setor público brasileiro dentro do contexto apresentado. O entendimento da dinâmica remuneratória no serviço público pode contribuir para futuros estudos sobre organização do Estado, políticas de gestão de pessoas, eficiência na prestação dos serviços à sociedade, propostas de reformas administrativas, competição interna de carreiras e órgãos, relações de poder e cultura, agenda de governo, ou até mesmo para estudos sobre economia local, tendo em vista a concentração de órgãos e servidores do Poder Executivo Federal no Distrito Federal. A análise dessa heterogeneidade pretende subsidiar o debate sobre justiça e equidade na distribuição de recursos públicos, sobre transparência e responsabilidade fiscal, tendo em vista a parcela de gastos do orçamento público com despesas de pessoal, sobre como decisões políticas afetam a Administração Pública e sobre como as práticas dos servidores públicos podem influenciar o cenário político.

1.2. Formulação do problema e objetivos

Busca-se, com este estudo, responder à seguinte pergunta de pesquisa: existem disparidades remuneratórias significativas entre os cargos vinculados ao Fórum Permanente de Carreiras Típicas de Estado e aqueles não vinculados, no âmbito do Poder Executivo federal? Para isso, o estudo tem como objetivo geral identificar, descrever e comparar as diferenças remuneratórias entre os cargos que integram o Fonacate e aqueles que não fazem parte deste grupo, no período entre 2003 e 2022.

A escolha de se estudar o Fórum Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate) se fundamenta no próprio tema das disparidades remuneratórias no contexto do Poder Executivo federal, tendo em vista este Fórum representar uma coalizão robusta de organizações das autodenominadas Carreiras Típicas de Estado, apontadas como elite do serviço público, conforme apresentado no decorrer deste trabalho.

Já o período de 2003 a 2022, se justifica pela disponibilidade e padronização das informações encontradas nos cadernos remuneratórios oficiais, assegurando assim a consistência e a confiabilidade dos dados. Ressalta-se que a seleção desse período equivale a cinco mandatos presidenciais completos. A base de dados está disponível para uso atual e para futuras análises e estudos sobre diversos aspectos relacionados às dinâmicas salariais e administrativas no contexto governamental.

Para alcançar o objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- (1) Descrever a composição da estrutura de cargos entre os anos de 2003 e 2022, considerando os níveis dos cargos, as gratificações por titulação e as remunerações por subsídio;
- (2) Comparar estatisticamente as médias das remunerações dos Grupos do Fonacate e dos Demais Cargos, assim como descrever as médias das remunerações iniciais e finais, nos Níveis Auxiliar, Intermediário e Superior, de 2003 a 2022, assim como tratar das diferenças médias entre os dois Grupos e do aumento médio desde 2003;
- (3) Descrever os decis superiores e inferiores das remunerações iniciais e finais, dos Níveis Auxiliar, Intermediário e Superior, assim como a dispersão das remunerações no ano de 2022;
- (4) Elaborar a lista de cargos que compõem os decis superiores e inferiores das remunerações iniciais e finais, dos Níveis Auxiliar, Intermediário e Superior, de 2022.

1.3. Potencial inovador da dissertação

A expectativa do potencial inovador deste estudo é multifacetada e abrange diversas possibilidades. Primeiramente, ao avançar na construção do conhecimento científico, o estudo pretende preencher uma lacuna identificada na literatura especializada, conforme destacado por Ventura e Cavalieri (2021), ao abordar o diferencial de salários dentro de um mesmo Poder, dentro de uma mesma esfera pública.

O estudo também se propõe a subsidiar o debate sobre a reestruturação do Estado. O rápido processo político e econômico, aliado ao apoio da mídia à remodelagem do Estado Social brasileiro, desanima funcionários, sindicatos e políticos eleitos de diferentes espectros partidários (Da Silva & Cardoso Júnior, s.d.). Segundo os autores, austeridade fiscal, interdependências econômicas e limitações políticas dificultam a implementação de ações coletivas de democratização e equidade, sejam de médio ou de longo prazos. As críticas ao Estado são intensas, com reformas baseadas na crise fiscal e política, além da simplificação dos projetos em discussão, gerando polarização e prejudicando discussões sobre problemas e soluções (Da Silva & Cardoso Júnior, s.d.). Por exemplo, Nunes e Teles (2023) ressaltam que

a proposta de reforma administrativa, PEC 32/2020, é genérica, carecendo de diretrizes estratégicas claras e de uma sólida base empírica, sendo edificada sobre o argumento generalista de que a Administração Pública brasileira é inchada e que possui remunerações exorbitantes em comparação com o setor privado, ameaçando as contas públicas brasileiras. Os autores firmam entendimento de que esses argumentos não se baseiam em diagnóstico preciso e detalhado sobre o serviço público.

O estudo ilumina aspectos anteriormente pouco explorados, o que pode auxiliar processos decisórios relacionados à gestão de pessoas no setor público brasileiro. Ademais, ao considerar a existente heterogeneidade entre os segmentos do Executivo brasileiro, conforme ressaltado por Lopez et al. (2023), o estudo produz valiosos elementos para a formulação de políticas mais focadas e realistas, capazes de atender às necessidades específicas de cada grupo de servidores públicos.

1.4. Potencial de replicabilidade e de impacto da dissertação

O potencial de replicabilidade e impacto da dissertação reside na observação, descrição e comparação das disparidades remuneratórias existentes no serviço público num período equivalente a duas décadas. Ao utilizar dados oficiais do Governo Federal e realizar os testes estatísticos, o estudo oferece uma base sólida para futuras pesquisas que busquem explorar e compreender melhor as dinâmicas remuneratórias no serviço público brasileiro. A metodologia, a base de dados e os resultados estatisticamente elaborados contribuem para a credibilidade e replicabilidade do estudo, fornecendo uma estrutura para diversas análises em outras áreas e temas correlatos.

Como constatam Cardoso Júnior, Santos e Nogueira (2023), é necessário e urgente, promover iniciativas governamentais que transcendam a simples gestão dos programas e políticas de infraestrutura econômica, social e urbana já existentes, buscando mobilizar as capacidades estatais e os instrumentos governamentais disponíveis para impulsionar o desenvolvimento nacional. Nesse contexto, segundo os autores, a institucionalização e o fortalecimento das carreiras públicas emergem como aspectos fundamentais, assim como a profissionalização e valorização da ocupação do serviço público, como uma verdadeira política de gestão de pessoas, capazes de sustentar tais iniciativas e promover avanços significativos ao País.

As conclusões deste estudo oferecem implicações tanto para acadêmicos quanto para gestores públicos. Ao promover uma visão abrangente e detalhada das disparidades remuneratórias, o estudo fornece elementos passíveis de uso para a formulação de políticas

remuneratórias e de estruturação da Administração Pública. O estudo almeja contribuir para a transparência governamental e para o debate sobre equidade salarial no serviço público. O potencial de replicabilidade e impacto da dissertação vai além da comparação e descrição das disparidades remuneratórias entre carreiras vinculadas e não vinculadas ao Fonacate. O entendimento dessa dinâmica é pode ser considerado para estudos futuros sobre organização do Estado, políticas de gestão de pessoas, eficiência na prestação de serviços à sociedade, propostas de reformas administrativas e competição interna de carreiras e órgãos. Além disso, as conclusões deste trabalho podem influenciar decisões e debates em torno da valorização dos servidores públicos, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e atrativo no setor público brasileiro.

1.5. Descrição do artigo científico

Utilizando dados oficiais do Governo Federal — Tabelas de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Civis e dos ex-Territórios —, ao longo do período entre 2003 e 2022, o artigo científico apresenta uma descrição e comparação detalhada das disparidades remuneratórias entre os cargos relacionados ao Fonacate e os demais, dentro do Poder Executivo federal. Utilizando uma metodologia extenuante de coleta, organização e comparação dos dados, o artigo oferece informações detalhadas sobre as remunerações dos cargos ao longo do tempo. Os resultados estatísticos revelaram diferenças significativas nos Níveis Intermediário e Superior, com todas as medições favorecendo os cargos do Fonacate. Diversas outras observações e apontamentos reforçam esse favorecimento e a existência de disparidades salariais persistentes no serviço público.

1.6. Descrição do produto técnico-tecnológico

O produto técnico-tecnológico ofertado é uma base de dados técnico-científico única, ferramenta fundamental para aqueles que se dedicam ao estudo e análise da gestão de pessoal no Poder Executivo federal. Com um extenso conjunto de dados composto por 39.475 registros, abrangendo o período de 2003 a 2022, essa base oferece diversas informações sobre órgãos governamentais, planos de carreira, cargos, quadros de pessoal, níveis de cargo, tipos de gratificações, carga horária e remunerações iniciais e finais de 957 cargos — considerando os cargos com adicional de titulação como unidades distintas.

Ou seja, para cada cargo, foi inserida a remuneração inicial e final, ano a ano, correspondente à sua vigência entre o período de 2003 e 2022. Além disso, foi incluída a informação do instrumento jurídico que o criou; os órgãos onde se localiza primordialmente;

seu respectivo plano de carreira, carreira e quadro de pessoal; seu nível; se possui gratificação e qual tipo; se possui carga horária inferior a 40 horas; se percebe por subsídio; se é cargo de dedicação exclusiva; se é cargo isolado; se é aderente ao Fonacate e qual sua organização representativa que o vincula ao Fórum.

Destaca-se a importância da abrangência temporal dessa base, que permite investigar tendências ao longo do tempo e analisar o impacto de políticas e reformas. Além disso, a granularidade dos dados oferece uma visão detalhada das estruturas remuneratórias.

É importante ressaltar que a base de dados utiliza informações secundárias, mas foi elaborada com rigor metodológico, garantindo a confiabilidade e a precisão das informações. Os registros incluem uma pluralidade de variáveis relevantes para análises multidisciplinares, possibilitando investigações em áreas como administração pública, economia, ciência política e sociologia. Além disso, esta base promove transparência em relação à remuneração dos cargos dentro do período citado, tendo em vista sua padronização, consolidação e facilidade de manuseio, possibilitando análises e observações diversas, em contraponto ao que hoje o Governo disponibiliza, que é confuso, despadronizado, esparsado e mal elaborado.

Essa base de dados se mostra como um recurso para a comunidade acadêmica interessada em compreender os desafios e as dinâmicas da estrutura pública. Outros pesquisadores podem explorar essas informações e a utilizar esses dados como base para estudos e análises.

Com a base de dados desta pesquisa, é possível extrair a dinâmica das remunerações iniciais e finais dos cargos do Poder Executivo federal, com base temporal anual, entre 2003 e 2022, podendo se utilizar das variáveis disponibilizadas a fim de atender os objetivos desejados.

Ressalta-se que o produto oferecido é complementar a outras bases de dados, como o Portal da Transparência ou o Atlas do Estado Brasileiro. O primeiro possui o objetivo principal de permitir que a sociedade acompanhe e fiscalize o uso dos recursos públicos, trazendo vasto conjunto de dados sobre despesas, remunerações e outras informações. Além disso, enquanto o Portal da Transparência apresenta dados em sua forma bruta ou com filtros básicos de consulta, o PTT fornece uma base de dados preparada para análise estatística avançada, possibilitando a aplicação de técnicas como análise fatorial, testes estatísticos, e modelagem preditiva, que não são suportadas diretamente pelo Portal. Além disso, as remunerações apresentadas pelo Portal são aquelas percebidas por cada servidor, com benefícios e outras informações. No caso da base desta pesquisa, as remunerações são aquelas definidas para cada cargo na estrutura pública, da forma como são negociadas e como o ordenamento jurídico as promove, sendo disponibilizadas pelo governo por meio dos Cadernos públicos. Informa-se que tais Cadernos são elaborados em

formato “pdf”, sem padronização da disposição do conteúdo, sem padronização de formatação e sem possibilidade de utilização como base de dados.

Em relação ao Atlas do Estado Brasileiro, essa base busca oferecer um panorama geral do Estado, com foco em informações acessíveis sobre o pessoal e ocupação do setor público, oferecendo uma visão mais abrangente e comparativa nas esferas federativas entre Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. Também fornece informações gerais sobre gastos, quantitativos, inclusive os comparando setores. Sua composição não provê informações detalhadas sobre a estrutura dos cargos.

A base de dados foi publicada em 11 de julho de 2024, DOI: 10.17632/t7gn7pbmd3.2, em <https://data.mendeley.com/datasets/t7gn7pbmd3/2>, sob a denominação “Base de Dados - Remuneração dos Cargos Estatutários do Poder Executivo Federal do Brasil - 2003 a 2022”.

2. Artigo Científico

2.1. Introdução

São muitos os indícios de que existem diferenças remuneratórias significativas dentro da Administração Pública brasileira. Moriconi et al. (2006) apontaram evidências de divergências regionais constatando diferenças disformes entre os salários do setor privado e os da área pública em inúmeros estados brasileiros. Por sua vez, Vaz e Hoffmann (2007) observaram diferenças entre as esferas de governo, identificando que a remuneração dos servidores do governo federal e dos empregados de empresas estatais possuíam média superior à dos servidores estaduais, e que estes tinham uma média superior à dos servidores municipais. Já Cardoso Júnior, Oliveira e Sousa (2020) apontaram que, considerando os três Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), dentro dos três níveis federativos, não há uma distribuição uniforme das despesas, e que há níveis muito díspares de remunerações e condições de trabalho. Corroborando essas observações, Nunes e Teles (2023) listaram os dez cargos mais bem remunerados do Estado brasileiro em 2018, sendo sete na esfera federal e oito dentro do Poder Judiciário. Restringindo a apenas o nível federal, nove cargos estão no Judiciário e um no Legislativo (Nunes & Teles, 2023). Por outro lado, as dez carreiras com menores remunerações do Estado pertencem todas ao Poder Executivo municipal (Nunes & Teles, 2023). Na esfera federal, são oito no Executivo e duas no Judiciário (Nunes & Teles, 2023).

Segundo Lopez e Cardoso Junior (2023), a heterogeneidade e as desigualdades caracterizam claramente os perfis do funcionalismo público brasileiro, e isso não está apenas

na comparação entre esferas de governo e Poderes do Estado, mas há indícios de que isso ocorra dentro de um mesmo Poder, de um mesmo ente.

Por exemplo, em 2023, os Analistas Administrativos do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) perceberam remuneração inicial de R\$ 5.410,16, os do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT), R\$ 12.249,75, e os Analistas Administrativos das Agências Reguladoras, R\$ 13.807,57 (Brasil, 2023b). Ou seja, todos esses cargos são apresentados sob a mesma denominação, mas os últimos possuíram remuneração de entrada 155,21% superior à dos primeiros, e 12,71% à dos segundos.

Diferenças nas remunerações também podem ser observadas em carreiras com denominações mais específicas, como as de médico. Os médicos que cumprem carga horária de 40 horas na Fundação Nacional do Índio (FUNAI) possuam remuneração inicial de R\$ 8.913,96, em 2023, os da Advocacia-Geral da União (AGU), R\$ 8.332,43, os do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), R\$ 7.980,28, e os da Imprensa Nacional (IN), R\$ 6.993,47 (Brasil, 2023b). Em comparação com o exemplo acima, dos analistas administrativos, nesta observação os quatro cargos possuem remuneração inicial dentro de um intervalo menor — 19,14% de diferença entre a maior e a menor remuneração inicial.

Outro exemplo de distinções é entre cargos de Níveis Superior (nível superior completo), Intermediário (nível médio completo) e Auxiliar (nível fundamental completo). Por exemplo, também em 2023, um Técnico em Regulação de Saúde Suplementar da ANSS, Nível Intermediário, percebeu inicialmente R\$ 7.388,37; um Médico Cirurgião da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho de expediente de 40 horas, Nível Superior, R\$ 7.278,18; um Técnico do Banco Central do Brasil (BCB), Nível Intermediário, R\$ 7.283,31; um Motorista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Nível Intermediário, R\$ 7.189,98; um Engenheiro em Tecnologia Militar, Nível Superior com adicional de especialização, R\$ 7.069,86; e um Professor do Ensino Básico Federal, de carga horária de 40 horas, com adicional de doutorado, R\$ 5.831,21 (Brasil, 2023b).

Após um período de esvaziamento da área pública, entre 1990 e 2002, dados empíricos demonstram que houve um processo de recomposição do quadro público funcional a partir de 2003, promovendo diversificação do ingresso em carreiras existentes, assim como a atualização e a criação de novas carreiras e cargos, como nas áreas de regulação e de política social (Cavalcante & Carvalho, 2017). Como o Estado compete por mão de obra no mercado, exercendo influência nas políticas remuneratórias públicas (Sousa & Medeiros, 2013), promoveu uma política remuneratória de incremento real, com controle das despesas de pessoal no governo federal (Cavalcante & Carvalho, 2017). Paralelamente a isso, há uma luta interna

no setor público, onde diversas categorias, órgãos e carreiras disputam as disponibilidades orçamentárias, seja para apropriá-las na forma de remuneração, seja na forma de outros benefícios, constituindo uma dinâmica de negociações e barganhas (Ventura & Cavalieri, 2021).

Os servidores públicos são capazes de mobilização e atuação em grandes blocos (Marconi, 2003). Apesar disso, não são muitas as carreiras que se baseiam estritamente no mérito técnico, priorizando questões remuneratórias sobre debates políticos (Paulo, 2017). As diferenças salariais, conforme o autor, não são justificadas em razão da complexidade das atividades, sendo o quadro público atual inexplicável e de impossível gerenciamento. O autor observa que a Administração Pública é constantemente pressionada por paralisações dos serviços e por carreiras privilegiadas próximas aos postos de comando, mesmo em tempos de crise e recessão.

Atualmente, existem centenas de entidades representativas dos servidores públicos, abrangendo diversas áreas e com distintas formas de organização, divididas por esfera (federal, estadual e municipal), por setor (educação, saúde etc.), por espaços geográficos (intermunicipal, regional, nacional), por Poder (Judiciário, Executivo e Legislativo), por função ou por carreiras (Almeida & Santos, 2023). Dentre essas, destaca-se o Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate), com atuação ativa nas mais diversas negociações e na representação dos servidores públicos federais¹.

Essas entidades, buscam influenciar gestores públicos e políticos que sofrem efeitos diretos e indiretos, acabando por tratar a política remuneratória da área pública como uma forma de atender a essas pressões (Sousa & Medeiros, 2013). Os agentes políticos sabem que remunerações maiores podem se refletir em apoio eleitoral, apoio de suas propostas, ou mesmo em maior orçamento para um órgão ou projeto de interesse, afinal, os servidores compõem um grande corpo eleitoral (Souza & Medeiros, 2013). Por exemplo, segundo Moriconi (2007), em busca de aumentar a probabilidade de vitória nas eleições, o comportamento do governo federal, nas duas gestões do presidente Fernando Henrique Cardoso e na primeira gestão de Luiz Inácio Lula da Silva, foi de negociar separadamente com diversas categorias de servidores públicos,

¹ O Fonacate é recorrentemente citado em matérias midiáticas a respeito das negociações salariais dos servidores públicos, por exemplo: <https://www.metropoles.com/brasil/governo-aguarda-resposta-de-servidores-para-reabrir-mesa-de-negociacao>; <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2023/02/24/fonacate-propoe-equiparar-valor-de-beneficios-a-outros-poderes-ate-2026.htm>; <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2023/03/10/governo-prope-9-pontos-percentuais-de-reajuste-salarial-para-servidores-diz-categoria.ghtml>; <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/proposta-de-reajuste-de-9-e-aceita-por-categorias-como-policiais-e-servidores-do-bc.shtml>

concedendo aumentos distintos, privilegiando determinadas carreiras em detrimento de outras. Ressalta-se que a existência de desigualdade dentro do Estado contradiz, inclusive, o objetivo de reduzir as desigualdades, estabelecido no artigo 3º da Constituição Federal (Paulo, 2017).

Apesar de o debate sobre carreiras públicas e sobre cargos típicos de Estado normalmente serem destaque quando se trata de reforma administrativa (Cardoso Júnior, Santos & Nogueira, 2020), Ventura e Cavalieri (2021) apontam que é rara a literatura especializada que trata sobre o diferencial de salários dentro do próprio setor público.

Diante da abrangente evolução e complexidade da estrutura do Estado brasileiro, bem como da diversidade de tópicos subjacentes, a investigação da estrutura salarial do setor público nacional pode trazer significativas contribuições. Conforme destacam Lopez e Guedes (2020), se carece de uma compreensão profunda do Executivo brasileiro, condição necessária para a proposição de arranjos e rearranjos que busquem uma maior adequação da força pública de trabalho. Compreender a dinâmica salarial no serviço público pode contribuir para estudos futuros sobre a organização estatal, políticas de gestão de recursos humanos e eficiência na prestação de serviços à sociedade, mas também para propostas de reformas administrativas, competição entre carreiras e órgãos, além de influenciar questões relacionadas ao poder, cultura e agenda governamental.

A análise dessa diversidade de aspectos pode enriquecer o debate sobre justiça e equidade na distribuição de recursos públicos, transparência e responsabilidade fiscal, considerando a significativa parcela do orçamento destinada às despesas com pessoal. Além disso, potencialmente pode auxiliar nos estudos de como as decisões políticas impactam a Administração Pública e como as práticas dos servidores públicos podem influenciar o cenário político. Como reforça Lopez et al. (2023), para que políticas sejam mais focadas, ajustadas às necessidades e aos problemas observados em cada segmento, e conseqüentemente mais realistas, é imprescindível levar em conta a existente heterogeneidade.

Conforme enfatizado por Cardoso Júnior, Santos e Nogueira (2023), é crucial promover iniciativas governamentais que transcendam a mera gestão de programas e políticas existentes, buscando impulsionar o desenvolvimento nacional por meio do fortalecimento das carreiras públicas e da profissionalização do serviço público.

Com isso, busca-se com este estudo responder à seguinte pergunta de pesquisa: existem disparidades remuneratórias significativas entre os cargos vinculados ao Fórum Permanente de Carreiras Típicas de Estado e aqueles não vinculados, no âmbito do Poder Executivo federal? Para isso, o estudo tem como objetivo geral identificar, comparar e descrever as diferenças

remuneratórias entre os cargos que integram o Fonacate e aqueles que não fazem parte desse grupo, no período entre 2003 e 2022.

2.2. Quadro teórico-conceitual

Nesta seção do artigo, será feita uma revisão dos principais temas contributivos para o debate do tema remuneração no serviço público brasileiro. Para isso, serão abordados aspectos de forma progressiva de afinamento, de uma perspectiva ampla e histórica da Administração Pública, capacidade estatal e formação das carreiras, até a abordagem mais específica sobre a remuneração, cargos exclusivos de Estado e Fonacate.

2.2.1. Administração Pública

A institucionalização da estrutura funcional não é resultado de um evento histórico único ou de uma exclusiva decisão do governo, mas sim de sucessivas e múltiplas transformações socioeconômicas e ideológicas (Cavalcante & Carvalho, 2017). Consequentemente, complementam os autores, qualquer análise da estrutura burocrática atual deve necessariamente revisitar sua evolução histórica. Ressalta-se que, conforme Costa (2018), no Brasil, não ocorreu uma evolução simplificada por etapas, da administração patrimonial à administração gerencial, passando pela administração burocrática, como comumente é apresentado por diversos autores. Como afirmam Azevedo e Loureiro (2003), o avanço de um modelo não significa necessariamente a substituição do anterior, mas um aperfeiçoamento ou até mesmo a convivência mútua. O Estado, manifestando-se em seus domínios por meio de poderes coercitivos, é um organismo complexo, multifacetado e polimorfo, composto de estrutura, corpo de servidores e processos, contemplando vastamente atividades e órgãos (Costa, 2018). Stein et al., (2006 como citado em Cavalcante & Carvalho, 2017), reforçam que a burocracia é um dos pilares institucionais do sistema democrático, possibilitando a continuidade, a coerência e a relevância às políticas públicas, e também por promover a imparcialidade, impessoalidade e objetividade aos agentes públicos.

Apesar de a história do Estado brasileiro ter antecedentes e precedentes valiosos anteriores a 1930, como o recrutamento e a organização de carreiras dos Ministérios do Exército e da Fazenda, a organização da carreira diplomática, a adoção do semiparlamentarismo, a mudança do sistema regencial, entre outros, foi durante o Governo Getúlio Vargas, mais de 100 anos após a independência, que o Brasil experimentou propriamente o seu primeiro processo de reforma, onde foi criado um significativo conjunto de órgãos e empresas estatais (Cavalcante & Carvalho, 2017; Costa, 2018). Como aponta Bresser-Pereira (2007), do ponto de vista

administrativo, até os anos 1930, o Estado se caracterizava como patrimonial, período durante o qual predominava a mistura indistinta entre o patrimônio público e privado. A partir da década de 1930, segundo o autor, teve início a Reforma Burocrática ou do serviço público, marcando a transição para uma administração burocrática ou weberiana, tendo como principal preocupação a efetividade da ação pública. Essa reforma contemplou uma profissionalização burocrática no modelo clássico weberiano, adotando algumas ferramentas meritocráticas no quadro funcional do governo federal, como estabilidade no emprego e organização de carreiras (Cavalcante & Carvalho, 2017). Em um avanço significativo, a Constituição de 1937 estabeleceu a obrigatoriedade do concurso público para ingresso no serviço público, além de prever a criação de um departamento administrativo sob a presidência da República, disposição essa que foi efetivada no ano seguinte, com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), que se tornou o principal órgão executor da reforma (Bresser-Pereira, 2007),

Após a criação do DASP, ocorreu parte significativa das mudanças, objetivando a racionalização burocrática do serviço público, influenciada fortemente pela organização do serviço civil estadunidense (Carvalho, 2011). Entretanto, os resultados da reforma do Estado Novo (1937 a 1945) foram incompletos. Apesar de valiosas mudanças, muitos obstáculos ocorreram na implementação do modelo, principalmente em razão do inferior preenchimento de cargos e carreiras por meio de concurso público, em comparação ao provimento por indicação, ocasionando um insulamento burocrático, qualificado e meritocrático de algumas carreiras (Cavalcante & Carvalho, 2017). Destaca-se que o clientelismo — alocação discricionária de pessoas em recompensa, compensação ou consolidação de relações pessoais e políticas — continua sendo uma prática comum nos países latino-americanos, persistindo a impérios e repúblicas, a guerras civis e unificadoras, a regimes autocráticos e democráticos, a administrações centralizadas e descentralizadas, a crescimentos e estagnações da economia (Grindle, 2010).

Segundo Cavalcante e Carvalho (2017), não se observou mudanças relevantes entre 1945 e 1964, período que antecedeu o Regime Militar. Já durante este, foi editado o Decreto-Lei nº 200 de 1967, sob influência da Comissão Especial de Estudos da Reforma Administrativa (Comestra), considerado então como a segunda reforma administrativa brasileira, estabelecendo princípios, organização da Administração Pública federal, normas de administração orçamentária e financeira, regras de compras governamentais e organização de pessoal civil (Cavalcante & Carvalho, 2017). A principal diretriz, apontam os autores, era de descentralização e, principalmente, de desconcentração das atividades da administração direta,

ou seja, expansão da administração indireta, mediante flexibilização gerencial, promoção do planejamento e do controle, alteração do regime estatutário para o celetista, entre outros. Apesar de certos avanços, a reforma contribuiu para o abismo entre o Estado tecnocrático da Administração Pública indireta e o Estado burocrático da Administração Pública direta (Cavalcante & Carvalho, 2017).

Fernandes e Palotti (2019) afirmam que as bases da estrutura e da organização atuais da Administração Pública emergiram durante o processo de redemocratização, consolidadas juridicamente pela Constituição Federal de 1988 (CF/88). Entretanto, muitas normas foram consideradas excessivamente burocráticas, refletindo-se negativamente no funcionamento do Estado, assim como foram apontados alguns retrocessos, como o retorno ao regime estatutário único aos servidores públicos das administrações direta e indireta e a aposentadoria com proventos integrais sem relação com valor da contribuição ou com o tempo de serviço, além de uma considerável quantidade de controles e de detalhamentos do funcionamento da Administração Pública (Pereira, 2023).

Segundo Pereira (2023), em nenhum outro momento da história mundial houve tamanho e rápido movimento reformador da Administração Pública como a partir da década de 80. O motivo mais vigoroso para as reformas administrativas das décadas de 80 e 90 foi a redução de custos em meio à crise econômica, além, do baixo desempenho da área pública (Pereira, 2023). Nesse contexto, surge a administração pública gerencial, como rebote à crise do modelo burocrático antigo, em razão da ausência de ajustamento às grandes mudanças socioeconômicas da época (Pereira, 2023). Segundo Bresser-Pereira (2007), a administração assume um caráter cada vez mais gerencial à medida que o critério da eficiência se torna decisivo. Inspirada em modelos da administração privada, a administração pública gerencial surgiu como alternativa estratégica para contenção dos gastos públicos e melhoria da eficiência, além de se apresentar como ferramenta para combater a corrupção e outras mazelas burocráticas (Pereira, 2023).

Determinados a reformar o Estado brasileiro, com base nas premissas da nova gestão pública, novas instituições legais e organizacionais foram criadas para permitir uma burocracia profissional e uma gestão moderna (Pereira, 2023). Sob responsabilidade do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), o governo buscou melhorar sua governança, substituindo o modelo burocrático, cunhado como ineficiente e autocentrado, pelo modelo gerencial, qualificado como eficiente e voltado ao interesse público, culminando na elaboração do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), em 1995 (Pereira, 2023; Azevedo & Loureiro, 2003). Além da privatização de certas atividades estatais, mudou-se o foco do núcleo estratégico para um papel regulador e baseado no modelo gerencial da

administração pública (Cavalcante & Carvalho, 2017). Obviamente, o PDRAE não rompeu integralmente com o modelo burocrático anterior, conservando, embora flexibilizados, os princípios da admissão, do profissionalismo, da impessoalidade, da legalidade, entre outros, assim como os sistemas de carreiras, de remuneração, de avaliação de desempenho e de treinamento (Azevedo & Loureiro, 2003). Ou seja, como assertivamente concluem estes autores, houve um aperfeiçoamento, e não a substituição de um modelo pelo outro — deve-se buscar soluções inteligentes e criativas que assegurem a eficiência e o fortalecimento dos princípios burocráticos sem que os valores fundamentais da democracia sejam alijados.

Em seguida, sob novo governo, em 2003, a responsabilidade passou para o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), alterando a forma de implementação da reforma gerencial, que passou a utilizar, principalmente, o Plano Plurianual (PPA), instrumento básico de orçamento de médio prazo — 4 anos —, na forma de lei, como ferramenta de gestão (Pereira, 2023). Dessa forma, buscou-se o fortalecimento das funções de coordenação e regulação do Estado, descentralizando verticalmente aos demais entes muitas das funções executivas de prestação de serviços sociais e de infraestrutura, pretendendo-se reforçar a governança e superar os obstáculos de implementação das políticas públicas (Pereira, 2023). Ao contrário do que ocorria anteriormente, onde pregava-se o Estado mínimo, o governo pregou haver necessidade em atender a demanda por desenvolvimento econômico, em superar obstáculos históricos de infraestrutura, em atender a pressões previdenciárias e a combater a pobreza e desigualdade, por meio de uma Administração Pública robusta quantitativa e qualitativamente (Cavalcante & Carvalho, 2017).

Desde o início da redemocratização que o setor público vem se transformando, da reforma gerencial dos anos 90 à reestruturação promovida pelos governos democráticos seguintes, caracterizada pela estabilidade monetária e financeira, pela ampliação das políticas sociais e pelas políticas expansionistas de fortalecimento do mercado interno e de combate à pobreza e desigualdade social (Cavalcante & Carvalho, 2017). Nas três décadas e meia da retomada democrática brasileira, o país vive uma crescente consolidação das atribuições do Estado, em meio a contradições e discrepâncias nas diversas áreas da Administração Pública, em todos os entes e Poderes (Cavalcante & Carvalho, 2017). Segundo os mesmos autores, se a literatura aponta que a burocracia federal brasileira é profissional, a história do serviço público brasileiro reflete o antigo dilema da desigualdade na qualificação e valorização entre os servidores públicos.

A reforma do Estado é um processo extremamente complexo e que exige estudos detalhados e profundos (Pereira, 2023). A literatura nacional e internacional é muito diversa e

rica de estratégias, de instrumentos, de enfoques teóricos e de medidas reformadoras, evidenciando que não existe um modelo a ser implementado, mas orientações, ideias e princípios que devem ser ajustados e adaptados a cada realidade (Pereira, 2023).

2.2.2. Atividades e capacidade estatal

A capacidade estatal é um termo amplamente usado na Administração Pública para se referir à habilidade e competência de um governo em implementar suas decisões e políticas públicas de forma efetiva (Gomide, Machado & Lins, 2022). Entretanto, segundo os autores, a capacidade estatal não é um atributo uniforme ou fixo, pois existem variações entre áreas de políticas públicas e entre órgãos públicos, ou seja, dentro do mesmo aparelho estatal. Por exemplo, Bersch, Praça e Taylor (2013) confirmaram a existência das chamadas “ilhas de excelência”, ou seja, das organizações e dos órgãos que se destacam excepcionalmente em razão do alto desempenho e de boas práticas, assim como dos “retardatários”, ou seja, daqueles que, ao contrário dos primeiros, possuem baixo desempenho. Avançando além dessa dicotomia, os autores apontam que a pluralidade da burocracia brasileira extrapola a ideia de que haja apenas algumas ilhas de excelência e um restante de agências terríveis, possuindo um grande conjunto de organizações de capacidade média de diversas formas.

A formação da capacidade estatal, segundo Fernandes e Palotti (2019), é produto de um processo cumulativo (não obrigatoriamente linear) de construção de capacidades moldadas na Administração Pública. Nessa mesma direção, Cingolani (2013) apresenta um conceito multidimensional, no qual a capacidade do Estado é uma combinação entre sete dimensões de poder estadual: (1) coercitiva e militar; (2) fiscal; (3) administrativa e de implementação; (4) transformadora e de industrialização; (5) relacional e de cobertura territorial; (6) legalista; (7) política.

Considerado o atributo mais básico em quase todas as definições, segundo Cingolani (2013), a capacidade de o Estado monopolizar a gestão do poder coercitivo ressurgiu após o ano 2000, obtendo reconhecimento, inclusive, de parte da literatura econômica que desenhava governos limitados como exemplos de maturidade institucional, que então passaram a reconhecer que a necessidade de um Estado eficaz para discutir os direitos de propriedade e as restrições executivas, assim como da literatura de conflito nas relações internacionais, os quais reavaliaram a capacidade militar em controlar o território, seja de invasões externas, seja de conflitos internos.

A segunda dimensão, fiscal, destaca o poder do Estado em extrair recursos da sociedade, assim como os gastos governamentais, ou seja, refere-se principalmente ao sistema tributário e de arrecadação, assim como à capacidade aplicação (Cingolani, 2013).

Já a capacidade administrativa e de implementação, possui raízes na tradição weberiana e na existência de uma burocracia isolada e profissional, a qual resiste aos governantes e é fundamental para a implementação democrática das políticas públicas, sendo normalmente relacionada à boa governança (Cingolani, 2013).

A dimensão seguinte, chamada de capacidade transformadora e de industrialização, relaciona-se com o estado desenvolvimentista, com o estado que intervém no sistema produtivo a fim de modelar a economia, inovar e distribuir (Cingolani, 2013).

A quinta dimensão, a qual a autora sugere ser a de natureza mais ampla, trata da relação entre a capilaridade e alcance estatal na sociedade e a internalização das relações sociais em suas próprias ações.

A penúltima dimensão, a legalista, aborda a existência de um sistema jurídico estável que permite a atuação estatal, dentro dos seus limites (Cingolani, 2013).

Por fim, a autora entrega a dimensão política, que aborda a influência política ou a formulação de políticas, mais precisamente a acumulação de poder de líderes eleitos e suas capacidades de influenciar as políticas entre as diversas instituições, inclusive os pontos de veto e de checagens executivas.

Fernandes e Palotti (2019) sugerem outra forma de categorizar as capacidades estatais por meio das seguintes funções. Primeiramente, as básicas ou nucleares, aquelas que são consideradas a estrutura de um Estado mínimo. Entre 1995 e 2014 houve dois momentos: a elaboração de uma agenda embasada nos dispositivos constitucionais para a organização do Estado, fortalecendo as estruturas administrativas e determinando a organização de carreiras nas áreas de segurança, ensino, arrecadação e advocacia pública — modelo weberiano voltado às funções básicas —; e a reforma da área do tesouro — finanças, orçamento e controle —, com a respectiva reestruturação de seus quadros, o que aconteceu num momento de ajuste fiscal e que fortaleceu os segmentos burocráticos ligados à política econômica (Fernandes & Palotti, 2019)

Em seguida, vem a categoria de infraestrutura e desenvolvimento. Com o enfrentamento de problemas sérios decorrentes do enfraquecimento nas áreas de infraestrutura e desenvolvimento econômico, além da degradação de suas capacidades estatais, assim como a ausência de uma nova estrutura institucional e organizacional, mesmo após um longo período de desestruturação, e a falta de profissionais qualificados e adequados para certos quadros,

novas formas de atuação nas políticas setoriais buscaram arranjos descentralizados para a implementação dos programas e projetos, assim como a ampliação da transferência de recursos aos outros entes por meio de convênios e a contratação direta de empreiteiras para a realização de obras de engenharia (Fernandes e Palotti, 2019).

A terceira categoria é a de bem-estar social. Conforme os autores, com a ampliação e concretização dos direitos sociais, por meio da CF/88, houve impactos significativos nas áreas de saúde e educação. A elaboração de metodologias, ferramentas e procedimentos para monitoramento e avaliação de políticas tem engajado os setores relacionados às funções de bem-estar social, mas exigem uma adequação do perfil profissional nos respectivos órgãos (Fernandes e Palotti, 2019).

Por fim, a categoria de emergentes, associada ao novo Estado desenvolvimentista. Com a transição do perfil da Administração Pública para um modelo mais articulado e descentralizado, fez-se necessário o incremento do poder centralizado de formulação e monitoramento de políticas públicas, assim como a criação de agências reguladoras e reestruturação de quadros funcionais (Fernandes e Palotti, 2019).

A configuração histórica do Estado está associada a uma função predominante e às atividades correlatas que a Administração Pública deve desempenhar e, surgem novas funções, surgem também novos desafios, exigindo o desenvolvimento de habilidades, a implementação de novas estruturas e a criação de processos inovadores (Fernandes; Palotti, 2019).

A fim de alcançar um horizonte para a capacidade estatal, observa-se na Constituição brasileira (Brasil, 2023a), em seu artigo 3^a, os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- a) “Construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- b) Garantir o desenvolvimento nacional;
- c) Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- d) Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Não apenas sob os objetivos fundamentais deve-se estruturar o Estado e pautar suas capacidades, mas, mesmo sem avançar sobre a Constituição, fica evidente que o Estado brasileiro necessita de robustez e eficiência consideráveis para perseguir tais objetivos constitucionais. A existência de carreiras profissionais devidamente estruturadas, aliadas a incentivos apropriados e um compromisso com a excelência, viabiliza a persecução dos referidos objetivos, principalmente por meio da perpetuação de políticas e projetos (Gomide, Machado & Lins, 2022).

Decerto, diante das responsabilidades do Estado, e dentre inúmeras outras medidas, faz-se necessária uma valorização e fortalecimento das atividades públicas por meio dos servidores públicos e, para promovê-las, segundo Gomide, Machado e Lins (2022), têm-se as seguintes possibilidades: (1) o estabelecimento de uma política remuneratória e de benefícios, resguardado o equilíbrio das contas públicas; (2) uma política de carreiras capaz de contemplar a ascensão profissional, privilegiando o aprimoramento técnico e o com desempenho; (3) uma política de desenvolvimento continuado das habilidades e conhecimentos, considerando uma sociedade demandante e exigente por serviços de qualidade.

2.2.3. Carreiras na Administração Pública

Segundo a Constituição Federal (Brasil, 2023a), mediante a edição de lei, são de competência do Congresso Nacional, com posterior sanção do Presidente da República, a criação, a transformação e a extinção de cargos, empregos e funções públicas — no Poder Executivo federal.

Para o ingresso no quadro efetivo do Estado brasileiro, é necessário que, entre outros requisitos, o cidadão seja aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos, materializando-se assim o princípio da isonomia, assim como objetiva-se obter moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público (Gurgel & Sousa Junior, 2013; Alexandrino & Paulo, 2022). Porém, ressalva-se os casos referentes aos cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, assim como das contratações por prazo determinado por necessidade de excepcional interesse público (Gurgel & Sousa Junior, 2013; Alexandrino & Paulo, 2022).

Infelizmente, como bem apontado por Azevedo e Loureiro (2003), o Brasil tem perdido grande oportunidade de corrigir um equívoco da Constituição Federal de 1988, que, segundo interpretação do Superior Tribunal Federal (STF), proíbe os provimentos derivados — a transição de um cargo para outro, mesmo que haja uma relação de carreira entre eles. Silva, Balassiano e Silva (2014) esclarecem que a progressão do servidor público está confinada às progressões específicas já delineadas para a respectiva carreira, sendo necessário, então, a aprovação em novo concurso, tendo em vista que o sistema não habilita a escolha interna de indivíduos. Soma-se a isso o fato de que tradicionalmente os cargos de chefia, direção e assessoramento, principalmente os de alto nível, são ocupados por cidadãos externos ao serviço público, resultando em uma sensação de estagnação, injustiça e frustração da parte do servidor público (Silva, Balassiano & Silva, 2014). Logo, a título exemplificativo, um Assistente em Ciência & Tecnologia não pode ser promovido a Analista em Ciência & Tecnologia; um

Técnico do Banco Central não progride a Analista do Banco Central; um Agente da Polícia Federal não ascende a Delegado da Polícia Federal.

Mesmo se analisando distantemente a estrutura pública, é perceptível sua complexidade e heterogeneidade: são carreiras e cargos na administração direta e indireta em cada um dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, nos diversos entes da Federação (não existe Judiciário municipal); são áreas exclusivas do Estado, áreas administrativas, de gestão, de planejamento, de finanças, de orçamento, de controle, de segurança, de educação, de saúde; são órgãos, fundações, autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista; são organizações sociais, organizações da sociedade civil de interesse público, entidades paraestatais, cooperativas, concessionárias e permissionárias de serviços públicos, parcerias público-privadas; são celetistas, estatutários, terceirizados, temporários, estagiários (Alexandrino & Paulo, 2022). Enfim, uma matriz robusta chamada de Estado ou que opera em nome deste.

A estruturação desse setor público reside significativamente na regulamentação e em procedimentos burocráticos, com algumas tentativas esporádicas de estabelecimento de novos modelos de organização, fruto de mudanças conceituais do papel do Estado (Silva, Balassiano & Silva, 2014). É importante ressaltar que o modelo burocrático da administração é uma característica típica de um Estado moderno, ou seja, da estrutura de poder que valida seu monopólio dos instrumentos de coerção por meio de um ordenamento jurídico (Azevedo & Loureiro, 2003). As relações de poder são ordenadas de forma hierarquizada e definidas por critérios de competências, sendo os servidores profissionais especializados recrutados por mérito e que pautam seus comportamentos por normas jurídicas previamente estabelecidas, sem subordinação a interesses pessoais de seus superiores, assim como não atuam arbitrariamente em relação aos demais, ou seja, por regras abstratas, universais e impessoais que refletem a natureza pública do Estado de Direito (Azevedo & Loureiro, 2003). Como disse Santos (2023), não seria possível falar de Estado sem essa organização. O Estado de bem-estar social exige uma estrutura ampla de cargos públicos, em sua maioria organizados em carreira, que garanta a composição do corpo burocrático, obedecendo a critérios de ética, profissionalismo, mérito, impessoalidade, conforme os deveres estatais (Santos, 2023).

Por outro lado, conforme Azevedo e Loureiro (2003), aqueles que defendem a substituição do modelo burocrático frequentemente cometem um erro inicial: desconsideram que a aplicação prática de um modelo weberiano ideal nem sempre foi bem-sucedida ou totalmente realizada, especialmente em países como o Brasil, principalmente pelo fato de que aspectos como patrimonialismo, clientelismo e outras derivações não foram superadas. Por

exemplo, se observa nas características do presidencialismo de coalizão, que exige, como condição de governabilidade, negociações contínuas entre os Poderes, o que resulta em trocas de cargos por apoios substanciais (Azevedo & Loureiro, 2003).

Azevedo e Loureiro (2003) argumentam então que a administração burocrática é o modelo mais adequado ao arranjo político republicano e democrático, onde a prevalência do interesse coletivo sobre o individual e a igualdade de todos os cidadãos são conceitos primordiais, e o ordenamento jurídico, com seus princípios e normas, deve, não apenas orientar a conduta dos servidores no exercício de suas funções, mas também a estruturação das carreiras públicas. Complementando, Santos (2023) aponta que, como instrumentos de governança, e para uma democrática governabilidade, as carreiras públicas materializam uma indispensável estrutura burocrática, assim como são essenciais para os processos de elaboração, execução e avaliação de políticas públicas. Além disso, são fundamentais para a ordem e regulação econômica, para a defesa do interesse e da soberania nacional, para a aplicação da lei e garantia de acesso à Justiça, assim como para a produção legislativa (Santos, 2023).

Os relatos a respeito dos sistemas de carreira do serviço público variam amplamente, sendo cada país protagonista de sua própria narrativa de reformas e resistências (Grindle, 2010). Segundo o autor, evidências oriundas de quatro nações latino-americanas apontam para um conjunto comum de estratégias construtivas, desconstrutivas e reconstrutivas de estruturas públicas, como, por exemplo, a desestabilização, o esvaziamento, a reivindicação, a reconfiguração e a reengenharia. Diversos reformadores enxergam a reforma como um remédio eficaz para uma amplitude de problemas, como a corrupção, o nepotismo, o favoritismo, o partidarismo, o desperdício, a incompetência, a ausência de profissionalismo, a desigualdade, a apropriação indevida, o particularismo, a mediocridade, a conduta imprópria e a fraude e violência eleitoral (Grindle, 2010).

Em contrapartida, as carreiras públicas são concebidas objetivando o profissionalismo, o mérito, a neutralidade, a uniformidade, a aderência às normas, a competência, a autonomia, a previsibilidade e a continuidade ao governo (Grindle, 2010). Conforme Santos (2023), a organização de carreiras no serviço público é uma resposta imediata e direta à necessidade de proporcionar ao Estado uma estrutura de recursos humanos alinhada às necessidades e responsabilidades estabelecidas na CF/88, nas constituições estaduais ou nas leis orgânicas municipais.

Apesar disso, segundo Grindle (2010), em grande parte, a elaboração, implementação e funcionamento de uma reforma acaba por ser produto de embates, conflitos e compromissos políticos. Entidades dotadas de suficiente influência, por vezes, solicitam sua exclusão de um

novo sistema; outras buscam minar os recursos ou limitar as atividades das agências implementadoras das mudanças; alguns órgãos muitas vezes procuram recuperar sua autoridade e autonomia administrativa; às vezes, até mesmo nova legislação é editada a fim de limitar os poderes de uma reforma (Grindle, 2010).

De toda forma, mesmo que as reformas perdurem extensos períodos e proporcionem, quando muito, apenas algumas modestas vitórias, costumam deixar marcas significativas no setor público (Grindle, 2010). Segundo o autor, no Brasil, a estabilidade e a autonomia do serviço público é resultado de diversas ações desdobradas ao longo de várias décadas, como parte de um esforço consciente de reformulação da Administração Pública.

Nesse contexto brasileiro, Graeff e Carmo (2008) conduziram uma retrospectiva histórica das reformas relativas à organização de carreiras e identificaram um caminho imprevisível e não sequencial, que incluiu desde políticas voltadas para o reforço de um Sistema Geral das Carreiras do Executivo Federal até políticas que buscaram a individualização das carreiras. Em consonância com esses autores, Silva, Bispo e Ayres (2019) distinguiram três fases importantes para o estabelecimento da estrutura de carreiras na Administração Pública brasileira:

1º Fase: Final do Regime Militar: a edição do Decreto-lei nº 200, de 1967, estipulou as principais diretrizes para a organização e funcionamento da Administração Pública brasileira, objetivando a reforma administrativa. Posteriormente, a Lei nº 5.645, de 1970, foi aprovada, organizando o sistema de pessoal civil da União, instituindo diretrizes para Plano de Classificação de Cargos (PCC), excluindo-se as carreiras militares e da magistratura, além dos cargos eletivos do Legislativo, que são regidos por suas respectivas legislações. Estruturaram-se várias carreiras a partir das categorias funcionais de Procurador da Fazenda Nacional, de Auditoria do Tesouro Nacional e da Policial Federal. Graeff e Carmo (2008) apontam ainda posteriores transformações de algumas carreiras do PCC em razão da denominação de “atividades típicas do Estado”: Diplomacia, Polícia Federal, Arrecadação e Fiscalização de Tributos Federais e Contribuições Sociais, Procuradoria da Fazenda Nacional, Controle Interno e Ministério Público.

2º Fase: Reforma Administrativa da Nova República: o Decreto-Lei nº 2.403/87 foi publicado, estipulando cargos de direção e assessoramento de provimento restrito e amplo, além da criação da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Foram estabelecidos novos parâmetros para a estruturação de um sistema de carreiras e a formação do Subsistema de Capacitação do Sistema de Pessoal

Civil da União. Também foi consagrado o ingresso em cargos públicos efetivos por meio exclusivo de concursos públicos, assim como um regime jurídico único para os servidores. O Decreto-Lei nº 2.346 de 1987 foi editado instituindo a carreira de Finanças e Controle.

3º Fase: Período pós 1990: novas carreiras foram criadas em busca de soluções específicas, porém, sem uma base conceitual em termos de classificação dos cargos e sem uma visão sistêmica da Administração Pública, resultando em modelos de organização de cargos diametralmente distintos e conflitantes entre si. Consequentemente, foram criadas carreiras por atividades sistêmicas, como a Advocacia-Geral da União; por áreas de atividades, como Ciência & Tecnologia, Meio Ambiente, Previdência, Saúde e Trabalho; por órgão ou entidade, baseado em autarquias, como as carreiras das agências reguladoras, do Banco Central do Brasil, do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP); por atividades setoriais específicas, como Analista de Comércio Exterior e Auditor-Fiscal do Trabalho; por atividades especializadas e transversais, como Analista de Infraestrutura e carreiras de Desenvolvimento de Políticas Sociais, entre outras (Graeff & Carmo, 2008). No mais, observa-se que existem carreiras com lotação centralizada em um órgão, mas com exercício descentralizado, como as de Planejamento e Orçamento, de Finanças e Controle e da AGU; carreiras com lotação descentralizada em diversos quadros, como as de Ciência & Tecnologia, do Meio Ambiente, da Previdência, da Saúde e do Trabalho; carreiras de apenas um órgão, como em algumas autarquias e fundações; entre outras (Graeff & Carmo, 2008).

Neste último período, o qual se prolonga até os dias de hoje, ficam evidentes os conflitos. Como bem exemplificam Graeff e Carmo (2008), existem carreiras de caráter transversal e especializadas atuando em órgãos da administração direta com carreira estruturada por área e em autarquias com carreiras autárquicas, ao mesmo tempo que existem servidores atuando em áreas de mesma natureza e de atribuições semelhantes sendo remunerados completamente diferentes. Entretanto, os autores defendem haver preponderância de planos de carreiras por órgão (modelo autárquico) nas fundações e autarquias, e planos de carreiras por especialidade na administração direta. Graeff e Carmo (2008), inclusive, sugerem que, para a administração direta, composta de órgãos sem personalidade jurídica própria, poder-se-ia

adotar um quadro único de pessoal de carreiras organizadas por especialidade, específicas ou comuns a vários órgãos.

Apesar ter havido expressiva mudança no perfil e na composição do serviço público nos últimos 20 anos, impulsionada por fatores como ingresso meritocrático, medidas para garantir o provimento por servidores de carreira, redução dos cargos de livre nomeação e exoneração, e a diminuição da pulverização de cargos, ainda existe um longo caminho a ser percorrido (Santos, 2023). Segundo o autor, são necessárias ações e estratégias adicionais para plena disseminação da capacidade administrativa e para que o serviço público federal possua uma estrutura de carreiras que preste serviços públicos e atenda aos princípios constitucionais e às necessidades do Estado nos campos de elaboração, execução e avaliação de políticas, assim como na regulação e exercício das atividades privativas do Estado.

Conforme frisa Pereira (2023), analisar a evolução do perfil das carreiras de Estado no Brasil é um esforço difícil e complexo, muito em razão da ausência e da falta de qualidade de dados, da multiplicidade de critérios para a definição dos perfis das carreiras, dos níveis e composições salariais distintos, das séries temporais e de diversos outros conjuntos de obstáculos.

Alguns autores fazem sugestões de como pensar a carreira pública. Silva, Bispo e Ayres (2019), afirmam que é necessário interpretar como um elemento que se desenvolve no ambiente social de atuação do servidor e também por meio de políticas públicas de gestão de pessoas mais específicas e elaboradas. O ingresso por meio de concursos públicos avalia o nível de conhecimento dos candidatos, mas o efetivo exercício profissional não depende apenas e necessariamente desses conhecimentos prévios, mas de recursos, habilidades e atitudes construídos a partir de processos de desenvolvimento (Silva, Bispo & Ayres, 2019).

Para Azevedo e Loureiro (2003), é necessária a flexibilização do modelo de gestão de carreiras no setor público, buscando superar o formalismo excessivo e a rigidez ainda presentes na atualidade.

Jeremias Junior, Wissmann, Moraes e Andrade (2023) sugerem buscar uma perspectiva que permita enxergar além das fronteiras organizacionais, oferecendo oportunidades de concurso e movimentações laterais entre órgãos, facilitando o preenchimento de cargos de direção e assessoramento por servidores já capacitados e reconhecer a relevância das experiências de trabalho do servidor antes e durante sua permanência no serviço público.

2.2.4. O tamanho da Administração Pública brasileira

Para entender o tamanho da Administração Pública brasileira, primeiramente é imprescindível conhecer o tamanho da população brasileira, a fim de visualizar a proporção de servidores em relação ao todo, assim como sua distribuição *per capita*. Logo, segue abaixo a Figura 1, com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente ao intervalo entre 1980 e 2019. Esclarece-se que os intervalos de tempo utilizados e apresentados nas figuras desta seção foram determinados e recortados em razão da disponibilidade e da limitação de informações em suas respectivas fontes, assim como buscou-se sobrepor a vigência da Constituição Federal de 1988, ou ao menos o período determinado para fins desta pesquisa.

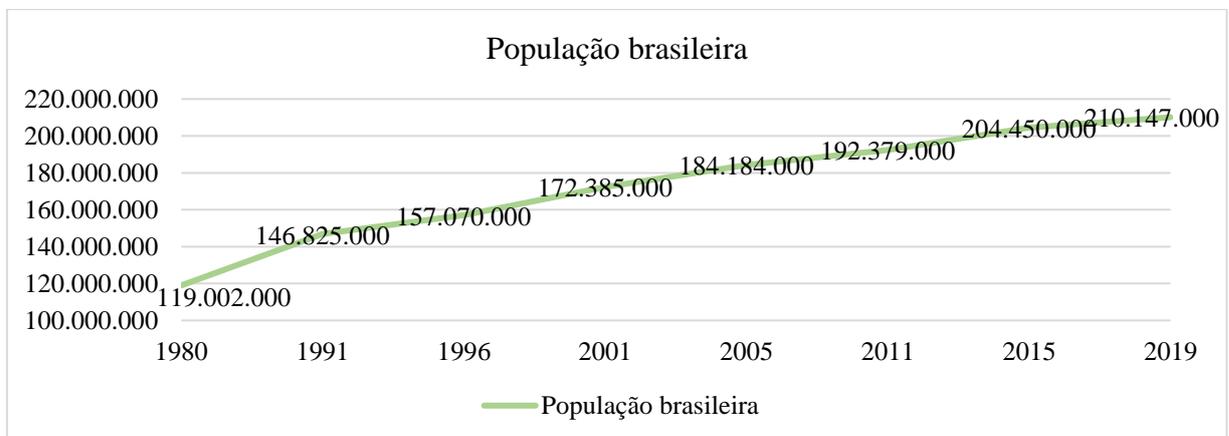


Figura 1: população brasileira.

Fonte: elaboração própria; baseado no IBGE (2023).

Em seguida, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, encontra-se a Figura 2, representando a distribuição dos vínculos profissionais no Brasil, revelando o quantitativo aproximado (em milhões) de cada setor no decorrer dos anos.

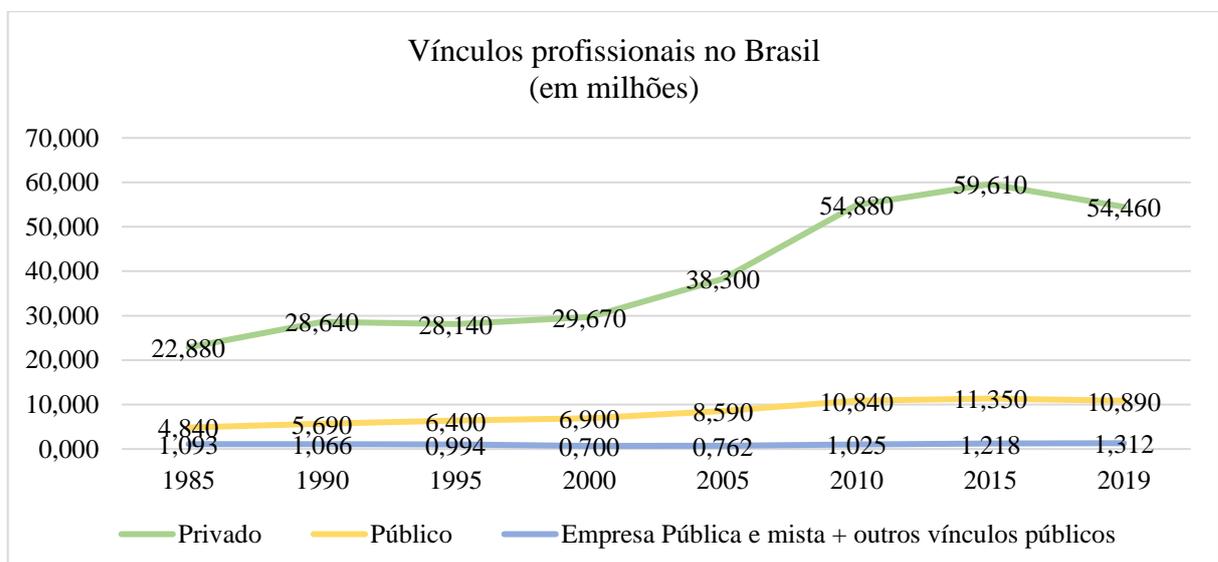


Figura 2: vínculos profissionais no Brasil.

Fonte: elaboração própria; baseado no Atlas do Estado Brasileiro, IPEA (2023).

Analisando-se a figura acima, destaca-se o salto de todos os tipos de vínculos entre os anos 2000 e 2015. Ao mesmo tempo em que houve incremento de 4.450.000 vínculos na Administração Pública, também foram acrescentados 29.940.000 na iniciativa privada. Lopez e Guedes (2020), afirmam que uma das mais importantes características dessa evolução é a estabilidade percentual de servidores públicos em relação ao percentual de ocupados no mercado de trabalho, apesar do incremento do número absoluto de servidores. Ressalta-se que a população brasileira, conforme a Figura 1, teve um crescimento proporcionalmente inferior, com adição aproximada de 32.065.000. Com isso, podemos afirmar que, em 2019, 5,18% da população brasileira era servidora pública e havia uma proporção de 1 servidor público para cada 19 brasileiros.

Debruçando-se sobre a Administração Pública brasileira, a Figura 3 demonstra a distribuição de servidores entre as três esferas administrativas e a Figura 4 apresenta a distribuição por Poderes.

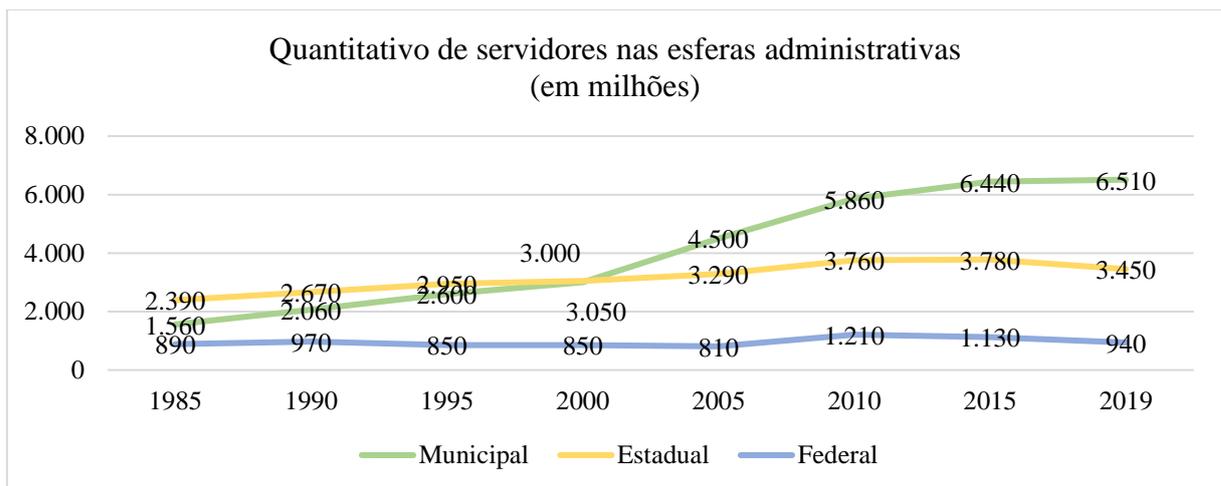


Figura 3: quantitativo de servidores nas esferas administrativas.

Fonte: elaboração própria; baseado no Atlas do Estado Brasileiro, IPEA (2023).

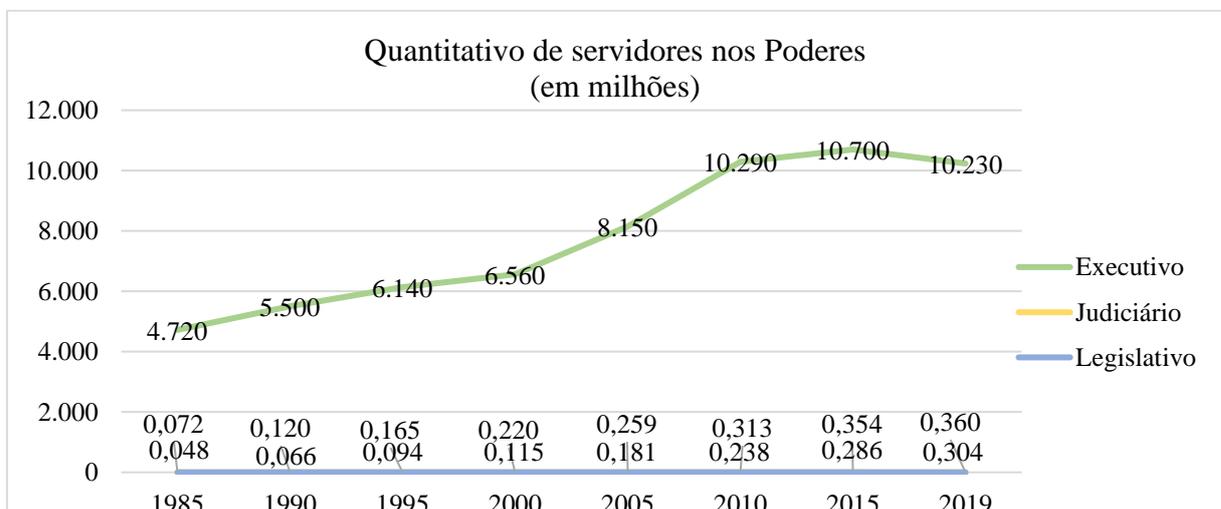


Figura 4: quantitativo de servidores nos Poderes.

Fonte: elaboração própria; baseado no Atlas do Estado Brasileiro, IPEA (2023).

Entre 1985 e 2000 havia mais servidores estaduais do que municipais, situação que se inverteu a partir de então. A grande expansão se concentrou nos municípios, com um crescimento de 417%. É importante pontuar que o Brasil, em 1985, possuía 4.108 municípios, e que esse número saltou para 5.570, desde 2013, refletindo 35% de aumento (Lopez & Guedes, 2020). Por outro lado, a situação na esfera federal mostra uma realidade completamente diferente, pois, em 2019, possuía aproximadamente a mesma quantidade de servidores do que em 1985, apesar de haver experimentado um aumento significativo por volta de 2010. Lopez e Guedes (2020) informam que 40% das ocupações nos municípios e nos estados são relativas ao chamado “núcleo-duro”, ou seja, aos serviços de educação ou saúde, podendo alcançar até 60%, se acrescidas as áreas de segurança.

A distribuição entre os Poderes demonstra uma concentração massiva e previsível no Executivo. Porém, o acréscimo proporcional no Legislativo e no Judiciário foram muito superiores ao realizado no Executivo, alcançando, de 1985 a 2019, 633% no primeiro Poder e 500% no segundo, enquanto, neste último, a adição foi de 216%. Reforça-se que não há Poder Judiciário municipal.

Como intersecção das Figuras 3 e 4, a Figura 5 representa a distribuição de servidores nos Poderes da esfera federal, demonstrando um crescimento linear dos Poderes Legislativo e Judiciário, saltando, entre 1985 e 2019, 242% no primeiro Poder e 591% no segundo. Porém, a informação discrepante recai sobre o quantitativo de servidores no Executivo em 2019, que era aproximadamente 10% inferior a 1985, tendo seu ponto mais baixo em 2005, e o mais alto em 2010. Analisando em conjunto as figuras de 3 a 5, é possível concluir que o incremento quantitativo substancial da Administração Pública, como um todo, entre 1985 e 2019, então, deve-se, principalmente, ao Executivo municipal. Ressalta-se que os dados apresentados nessas figuras incluem administração direta, administração indireta e militares.

Cavalcante e Carvalho (2017) apontam, como duas das razões para a diminuição da dimensão do Executivo federal, entre 1990 e 2005, a intensificação das privatizações e as descentralizações de diversas políticas públicas aos governos subnacionais. Outra razão apontada pelos autores foi a corrida pela aposentadoria de inúmeros servidores, tendo em vista as reformas previdenciárias de 1998 e 2003, em razão da insegurança sobre as alterações das regras.

Logo, baseado em Cavalcante e Carvalho (2017) e na Figura 5, existem dois períodos opostos na Administração Pública recente: o primeiro, de esvaziamento do Executivo Federal, entre 1990 e 2004; e o segundo, de recomposição, entre 2005 e 2010. Seguindo o mesmo raciocínio, pode-se acrescentar um terceiro período, entre 2015 e 2019, que, assim como o

primeiro, representa um novo declínio da composição pública moderna, alcançando o mesmo patamar de 1995.

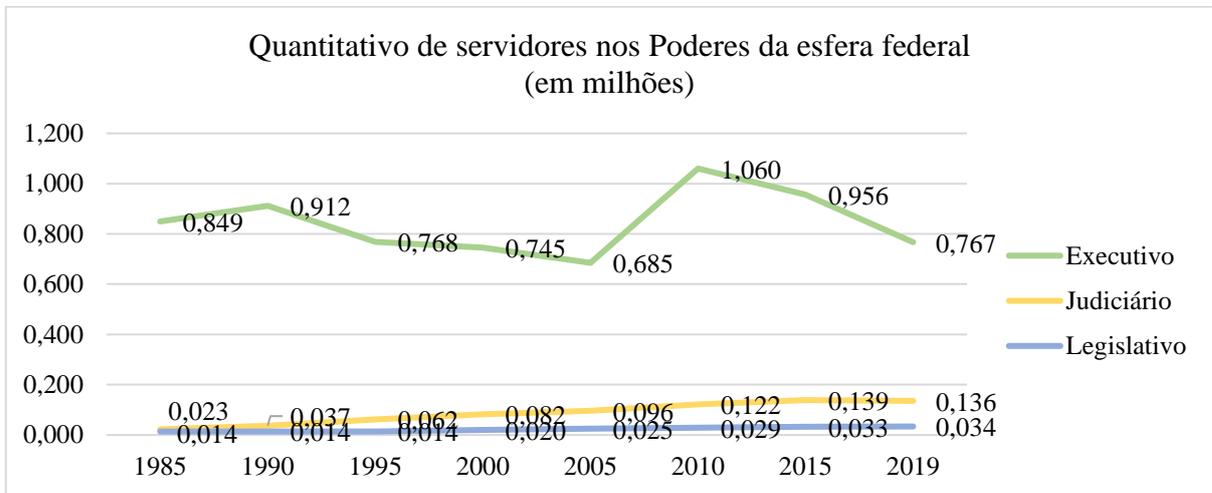


Figura 5: quantitativo de servidores nos Poderes da esfera federal.
Fonte: elaboração própria; baseado no Atlas do Estado Brasileiro, IPEA (2023).

Fernandes e Palotti (2019) contam que, durante os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso, de 1995 a 2002, houve a criação de agências reguladoras, principalmente nos setores de infraestrutura e sociais, processo que resultou na expansão de seus quadros funcionais, a qual foi intensificada durante os dois governos subsequentes de Luiz Inácio Lula da Silva, até 2010, e do primeiro governo de Dilma Rousseff, até 2014. Paralelamente, políticas setoriais emergentes, como as relacionadas ao meio ambiente, à cultura, ao bem-estar social e à infraestrutura, também foram beneficiadas (Fernandes & Palotti, 2019).

De acordo com Cavalcante e Carvalho (2017), a contar de 2003, apenas 10% dos novos profissionais incorporados ao Executivo federal foram destinados às carreiras do núcleo do Estado, tal como definido pelo Plano Diretor da Reforma do Estado, durante a gestão de Fernando Henrique Cardoso. Entre os anos de 2003 e 2014, além dessas carreiras, outras 34 tiveram admissões (Cavalcante & Carvalho, 2017).

A Figura 6 apresenta a totalidade de servidores do Executivo federal civil por agrupamento de área, revelando acréscimo substancial, entre 2005 e 2017, nos campos de regulação, auditoria e fiscalização (48,96%), social (58,71%), e de economia, finanças e gestão (120,23%).

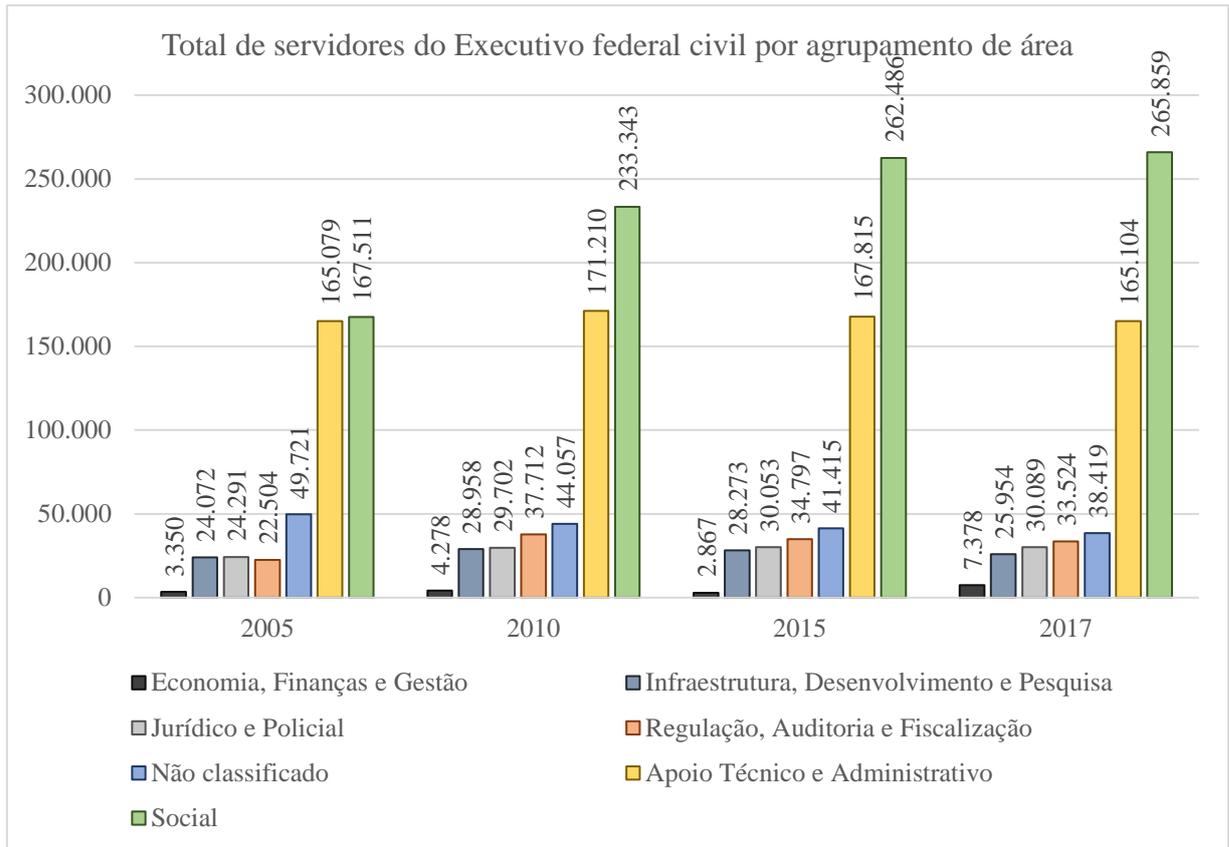


Figura 6: total de servidores do executivo federal civil por agrupamento de área.
 Fonte: elaboração própria; baseado no Atlas do Estado Brasileiro, IPEA (2023).

Por fim, informações muito importantes trazidas por Lopez e Guedes (2020), referem-se à evolução da escolaridade nos vínculos públicos, como demonstrado na Figura 7. Segundo os autores, no período de 1986 a 2017, observou-se uma queda significativa na proporção de indivíduos com educação fundamental incompleta no setor público federal, de 17% para apenas 1%. Simultaneamente, também sofreram redução a taxa daqueles com ensino médio incompleto, passando de 25% para 14%, e daqueles com ensino superior incompleto, de 32% para 29% (Lopez & Guedes, 2020). Em contrapartida, os autores apontam que houve um aumento significativo de servidores com nível superior completo, que passou de 26% para 49%, assim como registrou-se um salto notável na proporção de servidores com pós-graduação, que passou de 0,2% para 6%.

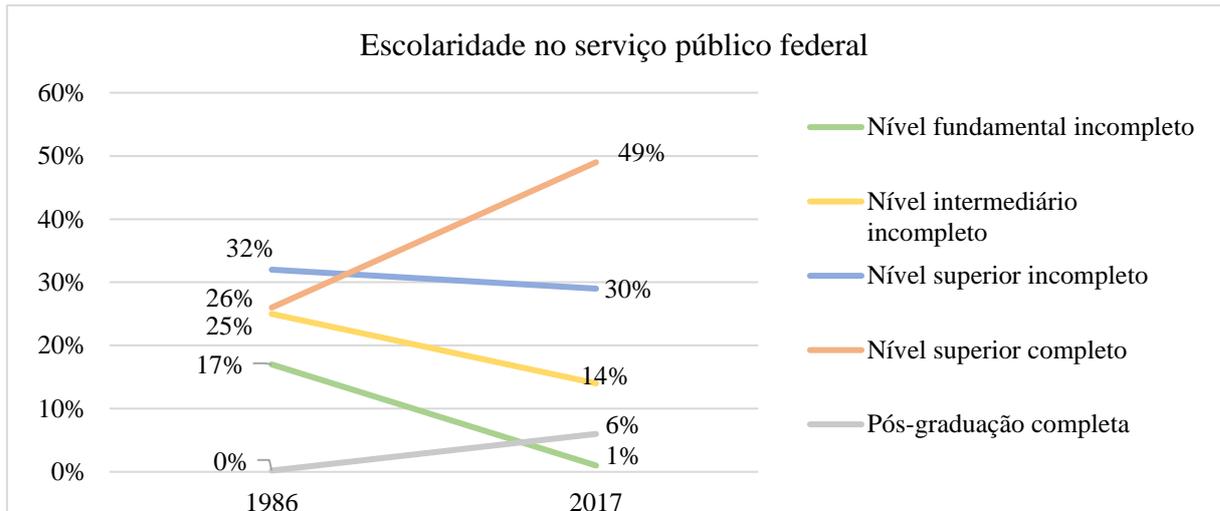


Figura 7: escolaridade no serviço público federal.

Fonte: elaboração própria; baseado no Atlas do Estado Brasileiro, IPEA (2023).

Segundo Cavalcante e Carvalho (2017), a capacitação adequada potencializa a propensão do servidor em desempenhar funções de alta complexidade e desenvolver competências múltiplas, inclusive liderança, o que implica numa expectativa de influência positiva sobre a produtividade e eficiência na Administração Pública. Vaz e Hoffmann (2007) reforçam que o perfil dos servidores públicos é bem qualificado se comparado com o setor privado. Os autores observam que, na Administração Pública, a exigência de requisitos mínimos de idade e formação limitam o ingresso de jovens pouco qualificados.

Duas tendências distintas são apontadas por Cavalcante e Carvalho (2017). A primeira, uma redução significativa do número de servidores até o nível médio, resultado tanto da já mencionada "corrida" pelas aposentadorias, quanto de uma diminuição das contratações desse perfil, impulsionada pela intensificação da terceirização de diversas atividades consideradas mais operacionais (Cavalcante & Carvalho, 2017). Segundo Vaz e Hoffmann (2007), a reforma empreendida optou pela diminuição de cargos de suporte e pela manutenção de profissionais das áreas finalísticas. Essa medida resultou na eliminação de muitos cargos de menor qualificação e menores salários, contribuindo assim para o aumento da escolaridade média e do rendimento médio do setor.

A segunda tendência, a contar de 2003, foi de uma crescente admissão de cargos e carreiras com maior nível de especificidades, estabelecendo a formação superior como requisito mínimo (Cavalcante & Carvalho, 2017). Os autores ressaltam que a maior escolaridade entre os servidores públicos espelha as transformações da política de ensino superior no Brasil ocorridas ao longo do período analisado.

Por fim, Cavalcante e Carvalho (2017) também reforçam que os concursos públicos no governo federal se tornaram cada vez mais competitivos. Por exemplo, os concursos para

carreiras do ciclo de gestão, que constituem o núcleo estratégico do Estado, ultrapassaram a proporção de 100 candidatos por vaga, o que implica que a admissão a esses cargos requer não apenas uma sólida formação acadêmica, mas também um extenso preparo para o processo de seleção (Cavalcante & Carvalho, 2017). Ressalta-se, como verificado por Ventura e Cavalieri (2021), que as carreiras que possuem gratificação de titulação para mestres e doutores apresentam remuneração abaixo daquela de carreiras como, por exemplo, de advogados da União e procuradores federais. Logo, o nível educacional, parece não ser uma determinante decisiva para a remuneração das carreiras dentro da Administração Pública.

2.2.5. Remuneração das carreiras na Administração Pública

Atuando com o objetivo de maximização de lucros e pelo princípio da troca, o setor privado contrasta com o setor público, que é orientado por objetivos distintos, tais como a manutenção da ordem, o desenvolvimento econômico e a promoção da equidade social (Moriconi, 2007). Segundo a autora, existe muita polêmica em relação aos valores remuneratórios e ao gasto público com pessoal, principalmente quando comparados com a iniciativa privada e quando relacionados com a eficiência do Estado.

Porém, Junqueira e Orair (2023) ressaltam que as interpretações sobre as finanças públicas brasileiras comumente são fundamentadas em dados que englobam os servidores ativos e inativos, além de não perceberem as especificidades da evolução dos gastos nas esferas federativas. Além disso, os autores atentam que essas interpretações tendem a considerar demasiadamente as regras restritivas, como o teto de gastos e os limites de despesa com pessoal da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), em detrimento da importância da prestação de serviços públicos essenciais à população brasileira.

Segundo Junqueira e Orair (2023), utilizando-se metodologia alinhada às melhores práticas internacionais sobre uma série histórica consistente, com indicador adequado, evidencia-se não haver cenário alarmista. Ao se observar a trajetória remuneratória da Administração Pública entre 2002 e 2020, constata-se um crescimento real, mas tal elevação não foi inercial e nem exibiu sinais de descontrole que indiquem risco às finanças públicas (Junqueira & Orair, 2023). Ademais, segundo os autores, esse aumento absoluto traduziu-se em um acréscimo inferior a 1% em relação ao Produto Interno Bruto (PIB), e de 3,7% da receita primária disponível, um incremento modesto para um país como o Brasil, onde há uma notável carência de serviços públicos.

Uma análise orçamentária relativa à remuneração dos servidores ativos no setor público indica um crescimento na despesa com esses servidores em relação à Receita Corrente Líquida

(RCL), mas uma estabilidade relativa quando medida em relação ao PIB (Lopez & Guedes, 2020). A despesa com servidores ativos federais experimentou um aumento expressivo em termos reais, passando de R\$ 110,8 bilhões para R\$ 184,2 bilhões, entre 2004 e 2017. No entanto, a proporção em relação ao PIB permaneceu praticamente inalterada, com uma leve variação de 2,6% para 2,7%. Por outro lado, como percentual da receita líquida da União, houve um incremento significativo, de 19,5% para 24%. Em 2017, 79% das despesas realizadas com servidores públicos federais eram do Poder Executivo, 15% do Judiciário, 3,1% do Legislativo, e 2,9% dos demais, como o Ministério Público da União (Lopez & Guedes, 2020). Segundo os autores, em número reais, a despesa com os servidores ativos do Executivo federal saltou de R\$ 82,9 bilhões, em 2004, para R\$ 146 bilhões, em 2017.

Em suas considerações, Lopez e Guedes (2020), também avaliam que os dados não indicam uma expansão descontrolada de tamanho e despesa do setor público, e questionam se a rápida expansão das despesas previdenciárias não teriam influenciado a percepção sobre a realidade das despesas com servidores ativos. Embora esses temas estejam interligados, é imprescindível sempre abordar os servidores ativos e inativos de forma separada (Lopez & Guedes, 2020). Os autores apontam que o aspecto mais relevante ocorre no Executivo municipal, onde ocorreu aumento do número de servidores ativos e de suas respectivas despesas, necessitando uma análise cuidadosa em relação às atribuições e demandas por serviços públicos crescentes nesse nível.

Uma política remuneratória apropriada para o serviço público costuma atrair bons profissionais, tendo em vista a competição com a iniciativa privada (Cavalcante & Carvalho, 2017). Como aponta Santos (2023), a maneira como os servidores públicos são reconhecidos está ligada diretamente ao papel que desempenham no processo de desenvolvimento do país. No Poder Executivo federal, conforme Cavalcante e Carvalho (2017), coexistem dezenas de carreiras e centenas de cargos, o que, naturalmente, provoca uma diferenciação salarial, o que supostamente é influenciada por questões como complexidade das atribuições, responsabilidades inerentes ao cargo, desempenho do servidor, competências requeridas. Entretanto, raramente se mensuram e comparam essas variáveis com precisão e transparência (Cavalcante & Carvalho, 2017).

A remuneração na Administração Pública possui forte influência das forças políticas existentes, dentre elas, o próprio governo e as diferentes categorias de servidores (Ventura & Cavalieri, 2021). Conforme os autores, a arrecadação e o ambiente econômico também representam fatores determinantes, mas a dinâmica política das negociações exerce um papel fundamental e deve ser interpretada como resultado de um processo político, tendo em vista

que os mais diversos grupos lutarão por maior distribuição da receita governamental em seus respectivos setores. Fatores como a disponibilidade orçamentária e financeira, as pressões políticas das carreiras — sejam elas numerosas ou com acesso aos agentes políticos — bem como as estratégias de gestão de pessoas do governo, são alguns dos fatores que influenciam as decisões sobre a política remuneratória pública (Cavalcante & Carvalho, 2017).

Conforme aponta Moriconi (2007), na definição remuneratória, os políticos orientados para a maximização dos votos consideram dois grupos de eleitores: os próprios servidores públicos, que buscam maior remuneração; e os demais eleitores, cujos interesses podem variar entre desaprovar ou apoiar aumentos remuneratórios para determinados grupos de servidores. Considerando isso, existe um desequilíbrio nas negociações marcado por uma dinâmica de poderes desiguais, onde algumas categorias têm maior facilidade em impor dificuldades e perdas para os agentes políticos e para os usuários dos serviços públicos, sendo que, muitas vezes, as perdas causadas aos agentes políticos reverberam com maior intensidade em comparação às perdas pela população em geral (Ventura & Cavalieri, 2021). Os autores apontam, inclusive, que os agentes políticos possuem maior capacidade em responder de forma mais direta e imediata às perdas e dificuldades do que a sociedade em geral, tendo em vista os interesses serem mais difusos e identificáveis.

Borjas (1980) indica que, buscando maior apoio social, o governo promove aumento na remuneração dos servidores, reconhecendo e temendo seu poder em moldar a percepção pública da gestão governamental, pois a eficiência da burocracia na prestação dos serviços públicos pode oscilar para bem ou para mal, deliberadamente. Um dos exemplos é a chamada “operação tartaruga”, também chamada de “operação padrão”, normalmente realizada por servidores de fiscalização aduaneira ou policiais, que podem interferir no desembarque de viajantes e mercadorias em portos e aeroportos (Borjas, 1980).

Outra possível variável, segundo Borjas (1980), é o aumento do orçamento de um órgão público, o que costumeiramente impulsiona a remuneração dos servidores, sobretudo em períodos de prosperidade econômica e arrecadação elevada. Adicionalmente, é possível que a remuneração também tenha relação com o poder do órgão, pois aqueles com maior relevância e responsabilidade na estrutura governamental tendem a receber uma parcela maior da arrecadação (Borjas, 1980).

Ventura e Cavalieri (2021) acrescentam a importância do nível de organização de diferentes grupos e carreiras de servidores públicos na determinação remuneratória, uma vez que aqueles mais bem estruturados e coesos, assim como aqueles que desempenham atividades mais relevantes para a sociedade ou para o governo, teriam mais poder para negociar perante o

governo. Logo, teoricamente, categorias como policiais e profissionais de saúde, tenderiam a ter maior facilidade nas negociações (Ventura & Cavalieri, 2021).

Antes de continuar, é importante esclarecer que a CF/88, em seu artigo 37, inciso XV, determina que “os vencimentos dos servidores públicos, civis e militares, são irredutíveis” (Brasil, 2023a). Ressalta-se que, sendo essa proibição apenas referente ao valor nominal da remuneração, pois o governo tem a possibilidade, por exemplo, de promover a redução dos vencimentos por meio da corrosão inflacionária (Ventura & Cavalieri, 2021).

Cavalcante e Carvalho (2017) sugerem haver grande disparidade remuneratória dentro da área pública, apesar dos avanços na valorização do funcionalismo. Essa discrepância, que, em 2002, situava a remuneração média do Plano Geral de Cargos em cerca de 40% da remuneração média das carreiras do núcleo estratégico, ampliou consideravelmente nos anos subsequentes, contribuindo com a suposição de que houve uma valorização mais significativa destas carreiras, as quais, inclusive, passaram a receber subsídios em vez de remuneração variável. Contudo, segundo os autores, entre 2013 e 2017, constatava-se uma disparidade salarial de 29%, fruto de um incremento à remuneração média do Plano Geral de Cargos e de uma desvalorização real das remunerações do núcleo estratégico (Cavalcante & Carvalho, 2017).

Oliveira, Cabral, Santos, Pessoa e Roldan (2014) explicam que o subsídio foi previsto inicialmente, pela CF/88, para os membros dos Poderes nas três esferas federativas, como detentores de mandato político, ministros de Estado e secretários estaduais e municipais, objetivando maior transparência e controle, por meio de uma retribuição em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio ou outra espécie remuneratória. O parágrafo 8º do artigo 39 da CF/88 permite que a remuneração dos servidores públicos organizados em carreira seja fixada nos mesmo termos, ou seja, por meio de subsídio (BRASIL, 2023a). Assim, carreiras jurídicas, policiais federais, policiais rodoviários federais, carreiras do grupo de gestão, auditores fiscais do trabalho, diplomatas, carreiras do Banco Central do Brasil e da Receita Federal do Brasil passaram a ser remuneradas dessa forma (Oliveira et al., 2014).

Segundo, Lopez e Guedes (2020), as remunerações públicas médias apresentaram aumento geral, porém com diferentes trajetórias ao longo do tempo: a primeira se estendeu de meados da década de 80 até a implantação do Plano Real em 1994; a segunda durou até 2003, quando começou um aumento contínuo das remunerações até aproximadamente 2014; a terceira, desde então, marcada pela estabilidade ou retração das remunerações médias. Nota-se a presença de disparidades significativas nas remunerações entre as diferentes esferas

federativas e entre os Poderes (Lopez & Guedes, 2020). Portanto, concluem os autores, qualquer política remuneratória deve considerar tais diferenças e evitar generalizações.

Durante a década de 80, o Brasil conviveu com um cenário de altíssima inflação e, em razão disso, adotou uma política salarial voltada para a correção das perdas inflacionárias, porém, aplicada exclusivamente ao setor privado (Pereira, 2023). Enquanto isso, na área pública, as remunerações não eram atualizadas automaticamente por nenhum dos índices existentes, pois as regras vigentes eram relevantes apenas para a economia privada e para os setores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Pereira, 2023). Segundo o autor, em resposta a essa disparidade, os servidores públicos passaram a reivindicar uma política remuneratória que também abrangesse a recuperação das perdas inflacionárias no setor público.

Nesse período, inúmeras greves no setor público eclodiram em razão da insatisfação salarial e econômica, o que colocou o Brasil numa posição desfavorável no *ranking* mundial de países com o maior número de greves, considerando, tanto o número de horas paradas, quanto o número de grevistas (Pereira, 2023). O autor afirma que esse panorama contribuiu para o esvaziamento da área pública, refletindo numa diminuição significativa do interesse de profissionais qualificados e talentosos em ingressar na Administração Pública.

Tratando-se dos estatutários da Administração Pública federal, até meados da década de 90, a estrutura remuneratória apresentava inúmeras distorções e regras questionáveis, conforme elenca Marconi (2003):

- a) Amplitude remuneratória estreita, desestimulando a progressão;
- b) Quantidade numerosa de parcelas que compõem a remuneração final;
- c) Composição remuneratória excessiva de gratificações, chegando a atingir entre 60 a 90% da composição, o que, entre outras consequências negativas, desestimulava uma avaliação de desempenho honesta;
- d) Desconexão entre progressão, desempenho e acúmulo de competências;
- e) Vínculo entre todas as reestruturações remuneratórias das carreiras e as remunerações das aposentadorias;
- f) Existência de estruturas remuneratórias distintas para cargos de carreiras diferentes, mas com atribuições semelhantes.

Com o governo de Fernando Henrique Cardoso, iniciou-se uma mudança significativa na política de remuneração praticada desde a Constituição de 1988, rompendo com a praxe de correção linear das remunerações, e implementando aumentos diferenciados, objetivando corrigir distorções entre o setor público e privado (Pereira, 2023). Marconi (2003) afirma que estudos realizados à época observaram desalinhamento considerável entre as remunerações

pagas à iniciativa privada e à área pública. Logo, a principal diretriz remuneratória do serviço público passou a ser a equivalência entre essas remunerações para cargos equivalentes (Marconi, 2003). Considerando ainda os imperativos de ajuste fiscal, e usando o setor privado como referência, ocorreu uma revisão significativa na remuneração de aproximadamente 40 carreiras, principalmente das áreas essenciais do Estado (Pereira, 2023). Com isso, observou-se os seguintes avanços, segundo Marconi (2003):

- a) Alargamento da amplitude remuneratória;
- b) Composição remuneratória mais solidificada, mediante incorporação de gratificações ao vencimento básico;
- c) A gratificação de desempenho passou a representar até 30% da remuneração, na maioria dos casos;
- d) As correções salariais buscaram reduzir as desigualdades em relação aos valores da iniciativa privada;
- e) Desvinculação, dentro dos limites legais, dos ajustes salariais entre ativos e inativos;
- f) Inicialização do processo de aproximação das remunerações de servidores que desempenham funções semelhantes, mas pertencentes a diferentes carreiras.

Essa estratégia de reajustes diferenciados buscou reter os quadros mais qualificados da Administração Pública e atrair novos servidores para as carreiras de Estado, para as quais foram organizados anualmente concursos (Pereira, 2023). Ventura e Cavalieri (2021) afirmam que é possível identificar que as carreiras tidas como típicas de Estado e aquelas diretamente associadas ao centro do Poder Executivo tendem a apresentar níveis remuneratórios superiores em relação às demais.

Uma comparação exemplificativa é que, entre dezembro de 2003 e fevereiro de 2023, a remuneração final da carreira de Analista do Banco Central (carreira aderente ao Fonacate) teve aumento de 388,84%, enquanto a de Analista Ambiental do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), do Instituto Chico Mendes de Conservação de Biodiversidade (ICMBio) e do Ministério do Meio Ambiente, 263,21% (Brasil, 2003; Brasil, 2023b).



Figura 8: comparação de aumento na remuneração final (dez/2003 a fev/2023).
Fonte: elaboração própria. Dados do Governo Federal (Brasil, 2023).

Outro exemplo é a diferença entre as remunerações iniciais de Delegado da Polícia Federal e de Agente da Polícia Federal, que, em 2003, era de R\$ 3.766,00 em favor do primeiro, e, em 2023, saltou para R\$ 11.170,24 (Brasil, 2003; Brasil, 2023b). Ou seja, a diferença salarial inicial entre eles, neste último ano, foi superior à remuneração inicial de um Pesquisador-Tecnologista em Metrologia e Qualidade do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (INMETRO) ou até mesmo a de cinco Professores do Ensino Básico Federal (20 horas).

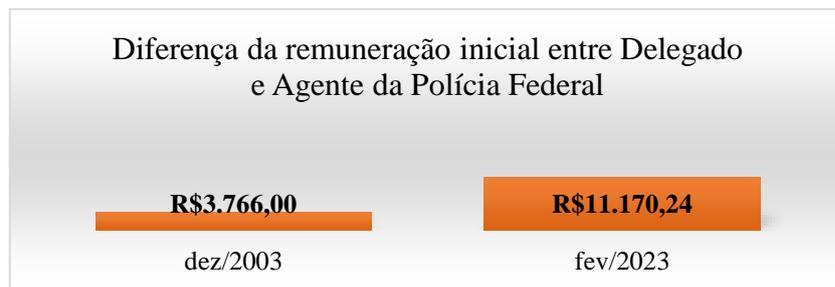


Figura 9: diferença da remuneração inicial entre Delegado e Agente da Polícia Federal.
Fonte: elaboração própria. Dados do Governo Federal (Brasil, 2023)

É fundamental observar que, dentro de um cargo público, a remuneração é ajustada, no geral, progressivamente com o decorrer dos anos, independente da manutenção dos atributos pessoais, das responsabilidades, das atividades, ou mesmo da produtividade, ou seja, a estabilidade garante uma progressão salarial a todos os servidores (Vaz & Hoffmann, 2007). Marconi (2003) conclui que esse tipo de política remuneratória vinculada a essas regras de progressão não parecem eficientes na motivação para o desenvolvimento profissional e aquisição de competências por parte dos servidores, inclusive porque permitem alcançar o nível máximo do cargo bem antes da respectiva aposentadoria

Embora a expansão dos vínculos no setor público tenha trazido consigo vícios e virtudes, segundo Lopez e Guedes (2020), ela tem sido necessária devido, por exemplo, às transformações sociais e tecnológicas que demandam maior eficiência, flexibilidade e celeridade no exercício das atividades públicas e, conseqüentemente, um novo perfil de servidores públicos. Essa reestruturação, longe de encerrar a discussão sobre o tamanho do Estado, na verdade, amplia a necessidade de debates sobre democratização e maior representação da diversidade dos interesses sociais nas decisões públicas (Lopez & Guedes, 2020).

As pessoas que sustentam medidas como “Estado Mínimo”, austeridade fiscal, redução de custos públicos e outras abordagens semelhantes devem considerar que tais medidas provavelmente têm impacto direto nos serviços essenciais prestados diretamente à população, como, por exemplo, encolhimento dos quadros profissionais de professores, de profissionais da

saúde, de fiscais do trabalho, de cadastradores do Bolsa-Família, de fiscais ambientais, entre outros. (Lopez & Guedes, 2020). Mesmo em âmbito federal, carreiras profissionalizadas são indispensáveis para a coordenação de políticas públicas sociais, programas federais de assistência ao cidadão, repasses de recursos a estados e municípios (Lopez & Guedes, 2020). Os autores sugerem que os discursos paradoxais que hostilizam o tamanho do Estado ao mesmo tempo em que exigem serviços públicos melhores e mais profissionais, como médicos, professores e fiscais diversos, tenderiam a desaparecer frente ao melhor entendimento da natureza das atividades públicas.

Logo, como apontam Junqueira e Orarir (2023), qualquer proposta de redução de gastos governamentais necessita de detalhamento do impacto sobre as funções do Estado e suas esferas, assim como a identificação quantitativa e qualitativa de quais serviços seriam atingidos, juntamente de um debate com a sociedade. Os autores reforçam a necessidade de se evitar informações confusas que obscurecem o debate, como dados agregados e descontextualizados, assim como argumentos falaciosos sobre supostas consequências causais de colapsos nas finanças públicas.

2.2.6. Carreiras típicas ou exclusivas de Estado

Cardoso Júnior, Santos e Nogueira (2023) apontam que o conceito de tipicidade ou exclusividade de tais cargos de Estado ainda não está consolidada. Inicialmente, segundo os autores, pode-se apontar a Lei nº 6.185/1974 (Presidência da República., 1974) como um marco legal que dispõe sobre o referido tema. Em seu artigo 2º encontra-se o seguinte texto, com redação dada pela Lei nº 6.856/1980:

“Art. 2º Para as atividades inerentes ao Estado como Poder Público sem correspondência no setor privado, compreendidas nas áreas de Segurança Pública, Diplomacia, Tributação, Arrecadação e Fiscalização de Tributos Federais e Contribuições Previdenciárias, Procurador da Fazenda Nacional, Controle Interno, e no Ministério Público, só se nomearão servidores cujos deveres, direitos e obrigações sejam os definidos em Estatuto próprio, na forma do Art. 109 da Constituição Federal”.

Na Constituição Federal brasileira, a única menção ao tópico abordado encontra-se no artigo nº 247, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998: “(...) estabelecerão critérios e garantias especiais para a perda do cargo pelo servidor público estável que, em decorrência das atribuições de seu cargo efetivo, desenvolva atividades exclusivas de Estado”.

Entretanto, até o presente momento, não foi publicada qualquer inovação no ordenamento jurídico brasileiro contendo a definição exata e a relação explícita das chamadas carreiras típicas ou exclusivas de Estado, restando interpretações e ilações sobre quais carreiras possuem ou não correspondência no setor privado (Cardoso Júnior, Santos & Nogueira, 2023).

Conforme concluem os autores, ao se tratar de atividades exclusivas do Estado, busca-se referir àquelas não delegáveis a agentes privados, mesmo que ainda não haja leis editadas pacificando o assunto. Por outro lado, vale mencionar que foram realizadas algumas propostas buscando esclarecer o tema, como o Projeto de Lei nº 3.351/2012 e a Proposta de Emenda Constitucional nº 32/2020. Logo, os termos Carreiras Típicas de Estado ou Carreiras Exclusivas de Estado, parecem não ter respaldo no ordenamento jurídico atual (Ventura, 2019).

Em seu sítio eletrônico oficial, o Fórum Nacional de Carreiras Típicas de Estado (s.d.) traz uma breve conceituação do termo, significando que as referidas carreiras são as “que exercem atribuições relacionadas à expressão do Poder Estatal”, integrando o núcleo estratégico do Estado, sendo, para isso, requeridas maiores responsabilidades e capacitações.

Segundo Cardoso Júnior, Santos e Nogueira (2023), o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, de 1995, definiu genericamente o núcleo estratégico do Estado como o próprio governo, formado pela cúpula dos três poderes. Conseqüentemente, as ditas carreiras típicas de Estado estariam se colocando nessa cúpula, ao se perceberem como núcleo estratégico do Estado (Cardoso Júnior, Santos & Nogueira, 2023). Isso vai ao encontro do que Ventura (2019) analisa, de que determinadas carreiras se identificam e se autobotizam como típicas de Estado, carregando sentidos e conceitos utilizados por elas próprias para se definirem: típicas, exclusivas, essenciais, estratégicas, permanentes, indispensáveis, responsáveis, importantes.

Segundo o Fonacate (s.d.), são consideradas típicas de Estado as carreiras relacionadas às atividades de Fiscalização Agrária, Agropecuária, Tributária e de Relação de Trabalho, Arrecadação, Finanças e Controle, Gestão Pública, Comércio Exterior, Segurança Pública, Diplomacia, Advocacia Pública, Defensoria Pública, Regulação, Política Monetária, Inteligência de Estado, Planejamento e Orçamento Federal, Magistratura e o Ministério Público. Segue abaixo a Figura 16 contendo a relação explicitada na Lei nº 6.185/1974 e o rol apresentado pelo Fonacate:

Lei nº 6.185/1974	FONACATE
Arrecadação de Contribuições Previdenciárias	Advocacia Pública
Arrecadação Tributos Federais	Arrecadação
Controle Interno	Comércio Exterior
Diplomacia	Defensoria Pública
Fiscalização de Contribuições Previdenciárias	Diplomacia
Fiscalização de Tributos Federais	Finanças e Controle
Ministério Público	Fiscalização Agrária
Procurador da Fazenda Nacional	Fiscalização Agropecuária
Segurança Pública	Fiscalização de Relação de Trabalho
Tributação	Fiscalização Tributária

	Gestão Pública
	Inteligência de Estado
	Magistratura
	Ministério Público
	Planejamento e Orçamento Federal
	Política Monetária
	Regulação
	Segurança Pública

Figura 10: rol de carreiras típicas de Estado segundo a Lei nº 6.185/1974 e o Fonacate.
Fonte: elaboração própria; dados da Lei nº 6.185/1974 e do Fonacate (s.d.).

Segundo Ventura (2019), a maneira como as Carreiras Típicas de Estado constroem sua identidade e se atribuem significado evidencia que as ações dos servidores públicos podem ocorrer de formas que não se limitam a uma simples estrutura hierárquica. As estratégias utilizadas por essas carreiras para defender suas causas mostram como as ações dos servidores públicos podem ser permeadas por elementos que vão além de meras normas regimentais (Ventura, 2019). Cardoso Júnior, Santos e Nogueira (2023) conceituam que a manifestação, negociação e intermediação de interesses organizados na forma de atividades formais e informais, de *lobby* e *advocacy*, são maneiras corporativistas de influenciar e moldar processos decisórios governamentais.

2.3. Métodos e Técnicas

A seção de métodos e técnicas desempenha um papel fundamental na condução de qualquer pesquisa acadêmica, fornecendo uma estrutura sólida para a coleta, análise e interpretação de dados. Nesta seção, são detalhados os procedimentos adotados para alcançar os objetivos delineados. Inicialmente, é abordado o lócus e o setor a ser estudado, assim como a tipologia e a caracterização da pesquisa. Em seguida, serão apresentadas as características do instrumento de pesquisa utilizado. Na sequência, são esclarecidos os procedimentos de coleta e interpretação dos dados adotados, delineando as estratégias utilizadas para obter as informações corretas, contextualizadas e alinhadas à pesquisa.

2.3.1. Lócus e setor estudado

A escolha do lócus desta pesquisa ser o Poder Executivo federal é fundamentada pela relevância deste na execução e implementação de políticas públicas no nível federal. O Poder Executivo é responsável pela administração das atividades governamentais, desempenhando um papel na formulação e operacionalização de decisões políticas que impactam a sociedade brasileira. Estudar este lócus permite observar as dinâmicas internas e particularidades da

Administração Pública federal, caracterizada por uma complexidade organizacional e uma vasta gama de carreiras, cargos e áreas de atuação.

O setor estudado é a Administração Pública federal, que compreende as diversas entidades e órgãos governamentais que operam no nível federal. Esse setor é caracterizado por sua complexidade organizacional, abrangendo diversas carreiras, cargos e áreas de atuação, e pela relevância das políticas públicas e serviços que oferece à sociedade. Ressalta-se que apenas as carreiras estatutárias, ou seja, da Administração direta, autárquica e fundacional (de direito público), foram abordadas nesta pesquisa, pois são essas que desempenham funções essenciais ao Estado. Reforça-se que as remunerações das empresas públicas e sociedades de economia mista não são apresentadas nos cadernos públicos utilizados como fonte de dados desta pesquisa. Entretanto, utilizar tais informações em estudos futuros pode enriquecer e trazer novas observações para o debate sobre remuneração no setor público. Ou seja, a seleção também foi motivada pela disponibilidade de dados oficiais sobre as remunerações dos cargos do Poder Executivo federal.

O setor de interesse é o Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate). Segundo Ventura (2019), são cerca de 180 mil gestores, planejadores, auditores, defensores, procuradores, fiscais, diplomatas, reguladores, entre outros, que pertencem ao grupo particular intitulado de Carreiras Típicas de Estado, percebendo remunerações significativamente superiores aos do restante do funcionalismo público. Tais carreiras se organizam por meio de suas respectivas associações e, em seguida, tais associações se vinculam ao Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Ventura, 2019). O Fonacate (s.d.) é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, confederativa, e se descreve como uma associação civil, integrada exclusivamente por entidades nacionais sindicais e associativas, representativas das carreiras de todos os Poderes, que desenvolvem atividades exclusivas e essenciais do Estado, no âmbito federal, estadual, distrital e municipal.

Atualmente o Fórum elenca 31 organizações afiliadas em seu sítio eletrônico, entre sindicatos, associações, uniões e federações. Em sua missão, o Fonacate afirma defender os valores constitucionais confiados pela sociedade ao Estado, exclusivamente, enquanto promove a qualidade da atividade pública e a valorização das carreiras típicas de Estado (Fonacate, s.d.). Já em sua visão, o Fórum almeja ser reconhecido como interlocutor qualificado das carreiras típicas, contribuindo para o progresso dos temas de interesse comum dessas carreiras e para os interesses do Estado Brasileiro (Fonacate, s.d.).

O Fórum possui atividade intensa nas negociações a respeito das remunerações das carreiras típicas de Estado junto ao Ministério responsável, obtendo recorrente destaque na mídia nacional, como pode ser observado por meio dos seguintes exemplos:

- a) “Governo aguarda resposta de servidores para reabrir mesa de negociação” (disponível em <https://www.metropoles.com/brasil/governo-aguarda-resposta-de-servidores-para-reabrir-mesa-de-negociacao>);
- b) “Fonacate propõe equiparar valor de benefícios a outros poderes até 2026” (disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2023/02/24/fonacate-propoe-equiparar-valor-de-beneficios-a-outros-poderes-ate-2026.htm?cmpid=copiaecola>);
- c) “Servidores federais cobram reajuste salarial em última reunião do ano” (disponível em <https://www.metropoles.com/brasil/servidores-federais-esperam-em-18-12-proposta-de-reajuste-para-2024>);
- d) “Proposta de reajuste de 9% é aceita por categorias como policiais e servidores do BC” (disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/proposta-de-reajuste-de-9-e-aceita-por-categorias-como-policiais-e-servidores-do-bc.shtml>);
- e) “Governo faz última reunião do ano com servidores para reajuste em 2024” (disponível em <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2023/12/6672167-servidores-sem-esperanca-de-reajuste.html>).

2.3.2. Caracterização do instrumento de pesquisa

O estudo abrange um o período de tempo entre 2003 e 2022, permitindo uma descrição significativa da dinâmica das remunerações atribuídas aos cargos do serviço público do Executivo federal. Os dados das remunerações são classificados como secundários e foram obtidos de fontes oficiais do Governo Federal brasileiro, por meio das Tabelas de Remuneração dos Servidores Públicos Federais e das Tabelas de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios, extraídas diretamente do endereço eletrônico oficial, garantindo consistência e confiabilidade.

Ressalta-se que o período escolhido está relacionado à essa disponibilidade de cadernos remuneratórios do Governo Federal em formato acessível, além da assertividade das informações e da capacidade de coleta e processamento. Em complemento a isso, foi determinado o período de duas décadas e exatamente equivalente a cinco mandatos presidenciais completos, o que pode contribuir para estudos futuros.

2.3.3. Procedimentos de coleta de dados

Por meio do Observatório de Pessoal do Governo Federal, foi possível obter as referidas Tabelas de Remuneração, dispostas em cadernos digitais. Foram utilizadas aquelas entre 2003 e 2022, contemplando mandatos completos dos seguintes presidentes: os dois mandatos do Presidente Lula (2003 – 2006 e 2007 e 2010) da Presidenta Dilma Roussef, incluindo o incompleto (2011 – 2014 e 2015 – 2016); o mandato do Presidente Michel Temer (2016 – 2018); e o mandato do Presidente Jair Bolsonaro (2019 – 2022). Como não houve caderno em 2022, repetiu-se os valores de 2021, afinal, a remuneração permaneceu inalterada.

Para este estudo foram desconsiderados os seguintes quadros dos cadernos: “quadro de cargos em comissão e gratificações”; e “quadro em extinção da União ex-territórios”. Em alguns anos, há mais de um caderno disponível, em razão de múltiplas variações nas remunerações dentro de um mesmo ano. Entretanto, como a pesquisa se dá com base temporal anual, utilizou-se apenas o caderno que permite aferir a situação remuneratória em 31 de dezembro de cada ano, ou seja, o último de cada ano. Logo, foram utilizadas as Tabelas de Remuneração dos Servidores Públicos Federais de números 13 (2003); 15 (2004); 21 (2005); 32 (2006); 40 (2007); 44 (2008); 49 (2009); 55 (2010); 57 (2011); 59 (2012); e 61 (2013); e as Tabelas de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-Territórios de números 64 (2014); 67 (2015); 68 (2016); 73 (2017); 77 (2018); 79 (2019); 80 (2020); e 81 (2021).

Segundo Field (2009), deve-se identificar e corrigir problemas nos dados. Logo, foi verificado e revisado se os dados foram digitados corretamente, assim como foi realizada a organização dos dados em formato de planilha, buscando garantir a completude, a assertividade e a facilidade de observação e utilização das informações. Todos os valores das remunerações foram listados em seus valores nominais à respectiva época, conforme apresentados nas referidas tabelas.

Os cargos foram organizados manualmente em planilha com suas respectivas remunerações iniciais e finais, em todo o período de 2003 a 2022. Também foram classificados segundo as seguintes variáveis: os órgãos onde se localizam os cargos; seus respectivos planos de carreira, carreira e quadro de pessoal; seu nível de escolaridade requerido; se possui gratificação e qual o respectivo tipo; se possui carga horária inferior a 40 horas; se percebe por subsídio; se é cargo de dedicação exclusiva; se é cargo isolado; se é vinculado ao Fonacate e qual sua organização representativa que o vincula ao referido Fórum; e o respectivo instrumento jurídico que o criou. Foram pesquisados e consultados esses instrumentos legais de criação de

cada um dos cargos, conforme relacionado na base dados, assim como foram aferidas as extinções e transformações dos cargos. No caso das transformações, o nome e a data de transformação foram inseridos no nome final do cargo alterado.

Para esta pesquisa, as informações dos órgãos, planos de carreira, carreira, quadro de pessoal, dedicação exclusiva e cargo isolado não foram utilizadas de forma relevante, mas optou-se por mantê-las no Produto Técnico-Tecnológico em razão da sua possível importância para estudos futuros.

Na figura 11 abaixo, segue um exemplo de como as informações são apresentadas nos cadernos. No exemplo apresentado, constata-se a existência de adicional de titulação por Aperfeiçoamento/Especialização, por Mestrado e por Doutorado, conforme destacado. Logo, o cargo de assistente Técnico de Gestão em Pesquisa e Investigação Biomédica se ramificou em quatro cargos, sendo um sem titulação e outros três para cada uma delas, com os respectivos valores iniciais e finais de carreira.

35. INSTITUTO EVANDRO CHAGAS (IEC) E CENTRO NACIONAL DE PRIMATAS (CENP)

Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública
 Carreira de Suporte à Gestão em Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública
 Cargo: Assistente Técnico de Gestão em Pesquisa e Investigação Biomédica

Nível Intermediário Posição: janeiro/2017

CLASSE	PADRÃO	VB	CDABE						ATIVO				ATIVO				APOSENTADO								
			80 pts.		100 pts.		Aperf. Espec.		Mestrado		Doutorado		TOTAL (em R\$) - 80 pts.				TOTAL (em R\$) - 100 pts.				50 pts.				
			A	B	C	D	E	F	G(A+B)	H(A+B+D)	I(A+B+E)	J(A+B+F)	K(A+C)	L(A+C+D)	M(A+C+E)	N(A+C+F)	O	P(A+Q)	Q(A+Q+Q)	R(A+Q+Q)	S(A+R+Q)				
ASSISTENTE 3	III	4.268,16	987,20	1.234,00	833,03	1.619,53	3.240,17	5.255,36	6.088,39	6.874,89	8.495,53	5.502,16	6.335,19	7.121,69	8.742,33	617,00	4.885,16	5.718,19	6.504,69	8.125,33					
	II	4.123,19	966,40	1.208,00	803,12	1.564,14	3.126,07	5.089,59	5.892,71	6.653,73	8.215,66	5.331,19	6.134,31	6.895,33	8.457,26	604,00	4.727,19	5.530,31	6.291,33	7.933,26					
	I	3.984,55	944,80	1.181,00	775,43	1.508,76	3.018,62	4.929,35	5.704,78	6.438,11	7.947,97	5.165,55	5.940,98	6.674,31	8.184,17	590,50	4.575,05	5.350,48	6.083,81	7.593,67					
ASSISTENTE 2	V	3.855,60	929,60	1.162,00	749,95	1.457,80	2.915,60	4.785,20	5.535,15	6.243,00	7.700,80	5.017,60	5.767,55	6.475,40	7.933,20	581,00	4.436,60	5.186,55	5.894,40	7.392,20					
	IV	3.724,84	908,80	1.136,00	722,25	1.406,84	2.812,58	4.633,64	5.355,89	6.040,48	7.446,22	4.860,84	5.583,09	6.267,68	7.673,42	568,00	4.292,84	5.015,09	5.699,68	7.105,42					
	III	3.598,70	888,00	1.110,00	696,77	1.356,99	2.712,88	4.486,70	5.183,47	5.843,69	7.199,58	4.708,70	5.405,47	6.065,69	7.421,58	555,00	4.153,70	4.850,47	5.510,69	6.866,58					
ASSISTENTE 1	V	3.481,16	873,60	1.092,00	673,51	1.309,36	2.619,83	4.354,76	5.028,27	5.664,12	6.974,59	4.573,16	5.246,67	5.882,52	7.192,99	546,00	4.027,16	4.700,67	5.336,59	6.646,99					
	IV	3.361,50	854,40	1.068,00	650,25	1.263,94	2.526,78	4.215,90	4.866,15	5.479,84	6.742,68	4.429,50	5.079,75	5.693,44	6.995,28	534,00	3.885,50	4.545,75	5.159,44	6.422,28					
	III	3.244,75	835,20	1.044,00	625,88	1.218,53	2.435,94	4.079,95	4.705,83	5.298,48	6.515,89	4.288,75	4.914,63	5.507,28	6.724,69	522,00	3.766,75	4.392,63	4.985,28	6.202,69					
ASSISTENTE 1	V	3.138,46	820,80	1.026,00	604,83	1.175,32	2.350,65	3.959,26	4.564,09	5.134,58	6.309,91	4.164,46	4.769,29	5.339,78	6.515,11	513,00	3.651,46	4.256,29	4.826,78	6.002,11					
	IV	3.029,03	802,40	1.003,00	583,78	1.133,23	2.266,46	3.831,43	4.415,21	4.964,66	6.097,89	4.032,03	4.615,81	5.165,26	6.298,49	501,50	3.530,53	4.114,31	4.663,76	5.796,99					
	III	2.923,20	783,20	979,00	560,52	1.092,24	2.183,38	3.706,40	4.266,92	4.798,64	5.889,78	3.902,20	4.462,72	4.994,44	6.085,58	489,50	3.412,70	3.973,22	4.504,94	5.596,08					
ASSISTENTE 1	V	2.823,59	769,60	962,00	541,69	1.052,36	2.105,83	3.593,19	4.134,88	4.645,55	5.699,02	3.785,59	4.327,28	4.837,95	5.891,42	481,00	3.304,59	3.846,28	4.356,95	5.410,42					
	IV	2.723,82	751,20	939,00	521,75	1.014,70	2.028,29	3.475,02	3.996,77	4.489,72	5.503,31	3.662,82	4.184,57	4.677,52	5.691,11	469,50	3.193,32	3.715,07	4.206,02	5.221,61					
	III	2.625,92	732,00	915,00	500,70	975,93	1.951,86	3.357,92	3.858,62	4.333,85	5.309,78	3.540,92	4.041,62	4.516,85	5.482,78	457,50	3.083,42	3.584,12	4.059,35	5.035,26					

Figura 11: Exemplo de Informações disponibilizadas sobre cargo.
 Fonte: Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-Territórios nº 82 (Brasil, 2023b).

Foram dispensados deste estudo os cargos de Técnico-Administrativos, do Nível de Classificação A a E, e de Técnico-Marítimos, do Nível de Classificação A ao E, ambos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), por abarcarem diferentes profissões de diferentes níveis de escolaridade sob a mesma denominação, conforme relação nos Anexos II a IV da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, inviabilizando a adequada classificação por nível do cargo, prejudicando os objetivos deste estudo.

Também foram identificados erros de informação nas seguintes remunerações: cargo de Auxiliar de Serviços Gerais da CVM – NI, no Caderno nº 77, de setembro de 2018; e dos cargos

de Professor do Ensino Básico dos Ex-Territórios, 20 horas, no Caderno nº 68, de agosto de 2016. Entretanto, tais cargos foram mantidos no estudo, tendo em vista não representarem ameaça estatística aos resultados almejados.

Ressalta-se que a base de dados é considerada não balanceada, tendo em vista que nem todos os cargos ativos em 2022 vigoravam em 2003. Ou seja, cargos foram criados, transmutados ou extintos no decorrer do período estudado. A variável t , que representa o tempo ou período temporal coberto pela base de dados, é de 20 anos; e a variável n , que representa o número total de observações e registros, totalizou 26.300 remunerações iniciais e finais.

Os cargos foram classificados como vinculados ou não ao Fonacate, assim como sua respectiva organização, quando associados. Para a identificação dos cargos vinculados ao Fonacate, primeiramente foram relacionadas as organizações aderentes ao Fórum. Foram consultadas as páginas de afiliados do Fórum (disponível em <https://fonacate.org.br/afiliadas/>), contendo 31 organizações, sendo as seguintes 24 organizações referentes a cargos do Poder Executivo federal:

- a) Associação dos Analistas de Comércio Exterior (AAACE);
- b) Associação dos Diplomatas Brasileiros (ADB);
- c) Associação Nacional dos Advogados Públicos Federais (ANAFE);
- d) Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (ANFIP);
- e) Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (UNAFISCO NACIONAL);
- f) Associação Nacional dos Delegados de Polícia Federal (ADPF);
- g) Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental (ANESP);
- h) Associação Nacional dos Peritos Criminais Federais (APCF);
- i) Associação Nacional dos Procuradores e Advogados Públicos Federais (ANPPREV);
- j) Associação Nacional dos Servidores da Carreira de Planejamento e Orçamento (ASSECOR);
- k) Associação Nacional dos Servidores Efetivos das Agências Reguladoras Federais (UNAREG);
- l) Federação Nacional de Auditores de Controle Interno Público (FENAUD);
- m) Federação Nacional dos Delegados de Polícia Federal (FENADEPOL);
- n) Sindicato Nacional do Procuradores da Fazenda Nacional (SINPROFAZ);

- o) Sindicato Nacional dos Auditores e Técnicos Federais de Finanças e Controle (UNACON SINDICAL);
- p) Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (SINDFISCO NACIONAL);
- q) Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT);
- r) Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (ANFFA SINDICAL);
- s) Sindicato Nacional dos Funcionários do Banco Central (SINAL);
- t) Sindicato Nacional dos Peritos Federais Agrários (SINDPFA);
- u) Sindicato Nacional dos Servidores do IPEA (AFIPEA SINDICAL);
- v) Sindicato Nacional dos Servidores Federais Autárquicos nos Entes de Promoção e Fiscalização do Mercado de Valores Mobiliários (SINDCVM);
- w) Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Superintendência de Seguros Privados (SINDSUSEP);
- x) União dos Profissionais de Inteligência de Estado da ABIN (INTELIS).

Em seguida, foram realizadas consultas por correio eletrônico de todas as organizações listadas acima a fim de identificar os respectivos cargos representados, conforme apresentado no Anexo I. Das 24 organizações provocadas, 20 responderam por correio eletrônico. A confirmação dos cargos da ANFFA SINDICAL (disponível em <https://www.anffasindical.org.br/>) e do SINAIT (disponível em <https://www.sinait.org.br/>) foi realizada por meio de consulta ao estatuto, disponível em seus sítios eletrônicos. Já da ANPPREV, a relação dos cargos representados encontra-se disponível no formulário de filiação (disponível em <https://anpprev.org.br/>). Por fim, a confirmação dos cargos da FENAUD foi feita por aplicativo de mensagens instantâneas em conversa direta com o seu respectivo Presidente à época. Todas as consultas foram realizadas entre o período de 13 de março de 2024 e 4 de abril de 2024.

Logo, o procedimento resultou em uma população dos integrantes da Fonacate contemplando 81 cargos sendo, 1 de Nível Auxiliar, 30 de Nível Intermediário e 50 de Nível Superior, como relacionado no Apêndice I. Ressalta-se que o cargo de Nível Superior “Analista Técnico do Quadro Suplementar da SUSEP (Integrantes do Quadro Suplementar a que se refere o § 6º do art. 52 da Lei nº 11.890/2008)” deixou de ser listado nos Cadernos de Remuneração a contar de 2014, assim como os “Cargos de Nível Intermediário do IPEA”, a contar de 2009.

O resultado final foi de uma base de dados total com 39.475 informações. Ressalta-se que este trabalho elencou os cargos representados pelas organizações filiadas ao Fórum no ano

de 2024, utilizando essa relação como referência para os anos anteriores. Ou seja, o retrato apresentado no decorrer dos 20 anos selecionados é do comportamento da remuneração dos cargos que, em 2024, estavam vinculados ao Fonacate.

2.3.4. Procedimentos de análise de dados

Para alcançar os objetivos geral e secundários, foi realizada descrição detalhada da composição de cargos entre os anos de 2003 e 2022, tratando sobre os níveis dos cargos, gratificações por titulação, quantidade de cargos relacionados ao Fonacate, proporção de cargos relacionados ao Fonacate, remuneração por subsídio, entre outros.

Também foram realizados testes estatísticos das médias das remunerações dos Grupos do Fonacate e dos Demais Cargos, assim como a descrição dessas médias, das remunerações iniciais e finais, dos Níveis Auxiliar, Intermediário e Superior, em cada um dos anos entre 2003 a 2022, e das diferenças médias entre os dois Grupos e do aumento médio desde 2003. Foi utilizada a metodologia Teste Z para cada ano entre 2003 e 2022, para os grupos de Nível Superior e de Nível Intermediário, nas remunerações iniciais e finais, a fim de avaliar se havia diferenças significativas nas médias dos grupos. Esse teste foi escolhido por haver apenas dois grupos de amostras por ano e por ter a variância calculada previamente, ou seja, conhecida. Para o Nível Auxiliar, foi realizado o teste de Análise de Variância (ANOVA), tendo em vista haver apenas um cargo desse nível no Grupo do Fonacate. Ressalta-se que a ANOVA pode ser utilizada mesmo sem conhecimento da variância de um grupo, assumindo que a amostra é representativa de uma população.

Foi feita a descrição dos decis superiores e inferiores das remunerações iniciais e finais, dos Níveis Auxiliar, Intermediário e Superior, de 2003 a 2022, assim como a dispersão das remunerações no ano de 2022.

Também se elaborou a lista de cargos que compõem os decis superiores e inferiores das remunerações iniciais e finais, dos Níveis Auxiliar, Intermediário e Superior, de 2022.

Por fim, foram tratados brevemente de cargos sob mesma denominação e sobre a remuneração dos cargos com adicional de titulação de mestrado e de doutorado.

2.4. Resultados e discussões

Uma das primeiras observações feitas é a constatação da falta de padronização normativa dos cargos da Administração Pública, seja na forma ou na estruturação. A maioria dos cargos foram criados por leis, mas há aqueles que iniciaram-se por decreto, como o cargo

“Nível Superior — Defesa Aérea e Controle do Tráfego Aéreo (DACTA)”, ou por medida provisória, como o cargo de “Procurador Federal”.

Existem cargos sem carreira, como o Estatístico do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT); cargos sem planos de carreiras, como o Policial Rodoviário Federal da Carreira Policial Rodoviário Federal; cargos sem quadro de pessoal exclusivo, como o Analista em Ciência e Tecnologia da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, do Plano de Carreiras dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, integrantes da área de Ciência e Tecnologia; entre outros.

O cargo é a unidade básica de referência na estrutura. Uma carreira pode abarcar vários cargos, assim como o plano de cargos e carreiras pode abarcar várias carreiras e cargos. Também existem casos onde se há carreira e cargo, mas não há plano de carreiras e cargos. A figura 12 abaixo demonstra os arranjos mais comuns encontrados na estrutura do Poder Executivo federal.

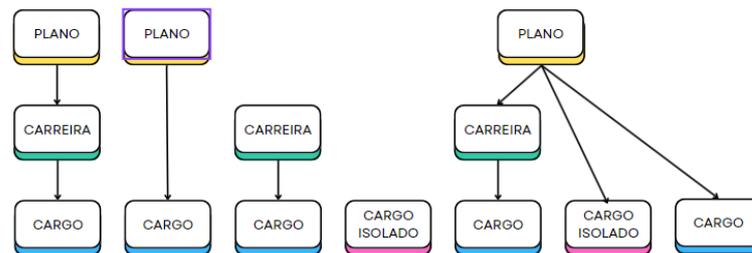


Figura 12: Tipos de estrutura de cargos.
Fonte: elaboração própria.

Constatou-se também que, no decorrer do período contemplado, cargos foram criados, extintos, renomeados ou transmutados, o que também ocorreu com os cargos com gratificações por titulação. Por exemplo, o cargo de Analista de Finanças e Controle transformou-se em Analista Federal de Finanças e Controle em 2016; o cargo de Analista do Banco Central do Brasil possuía adicional de titulação até 2008; o cargo de Auditor-Fiscal da Previdência Social foi extinto em 2007.

2.4.1. Descrição da composição da dos cargos entre os anos de 2003 e 2022.

Tratando exclusivamente de cargos sem adicional de titulação, a Figura 13 revela uma evolução significativa no número total de cargos no Poder Executivo federal ao longo do período de 2003 a 2022. Em relação aos cargos de Nível Auxiliar, observa-se um grande

aumento entre 2003 e 2012, passando de 11 para 50 cargos, representando um acréscimo de 454%. Em seguida, entre 2013 e 2022, apenas 5 cargos foram adicionados, totalizando 10% de incremento.

No que diz respeito aos cargos de Nível Intermediário, a dinâmica de crescimento foi semelhante, havendo um incremento de 470% entre 2003 e 2012, saltando de 27 para 127 cargos, e, em seguida, uma considerável estabilização, com variação positiva de apenas 4%, alcançando 133 cargos.

Por fim, os cargos de Nível Superior também apresentaram um notável crescimento, passando de 68, em 2003, para 302, em 2012, ou seja, ampliação de 444%. Já entre 2013 e 2022, diferentemente dos demais, houve pequeno decréscimo de 2%, reduzindo de 306 cargos para 299.

Quanto à totalidade, ou seja, considerando todos os níveis, no período entre 2003 e 2012, houve um crescimento de 451%, de 106 cargos para 479. Tal período é referente aos dois primeiros mandatos do governo Lula e à primeira metade do primeiro mandato do governo Dilma. A partir de 2013, houve uma considerável estabilização no quantitativo de cargos, variando de 483 até fixar-se em 487 cargos, ou seja, acréscimo de apenas 1%. Tal período estende-se da segunda metade do primeiro mandato do governo Dilma até o fim do governo Bolsonaro, em 2022.

Apesar da variação proporcional ser semelhante entre os níveis dos cargos, a variação nominal é significativamente mais numerosa nos cargos de Nível Superior frente aos demais: são 231 cargos acrescidos entre 2003 e 2022, contra 106 de Nível Intermediário e apenas 44 de Nível Auxiliar.

Em complemento, não apenas houve uma mudança de composição dos cargos na estrutura pública descrita, mas também de sua ocupação, conforme Cardoso Júnior, Oliveira e Sousa (2020). Segundo os autores, ocorreu considerável aumento de com ensino médio completo ou superior incompleto, nível superior completo e com alguma pós-graduação. Ao mesmo tempo, diminuíram os vínculos públicos de pessoas com ensino fundamental completo e médio incompleto, além de drástica redução das pessoas com ensino fundamental incompleto.

Todo esse padrão de crescimento pode refletir mudanças nas demandas e nas funções desempenhadas pela Administração Pública ao longo do tempo, bem como uma maior ênfase na qualificação e na especialização dos profissionais que a compõem (Cardoso Júnior, Oliveira & Sousa, 2020).

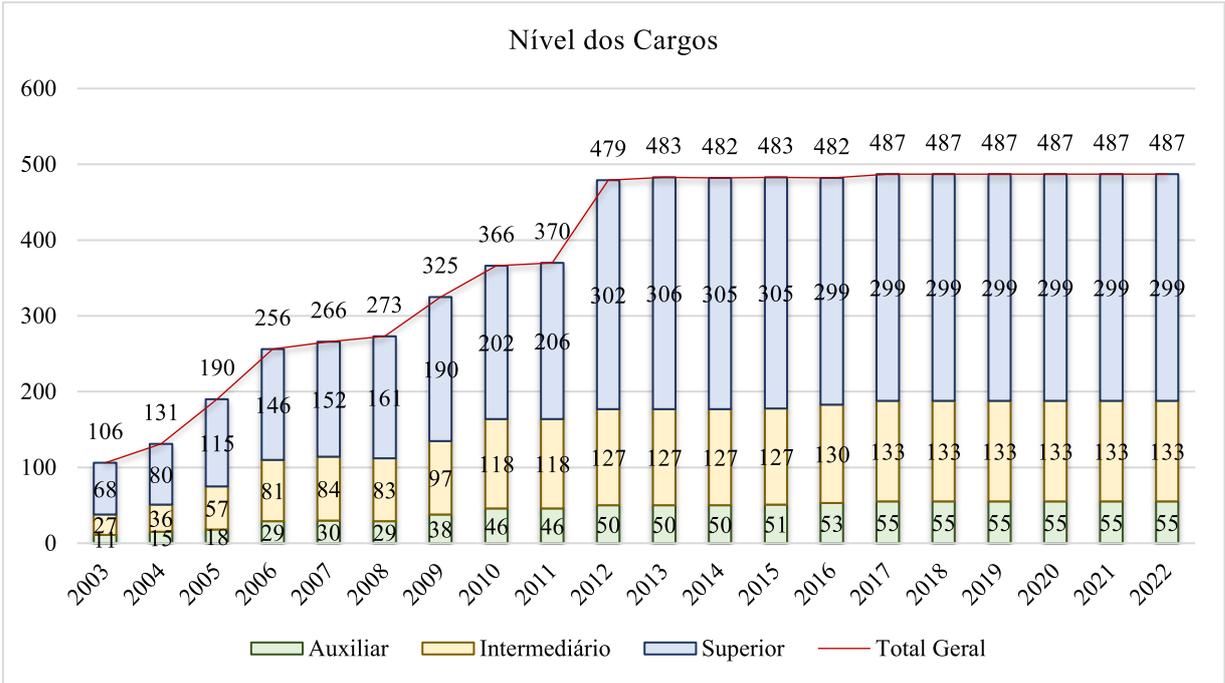


Figura 13: nível dos cargos.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Dos 81 cargos representados pelas organizações filiadas ao Fonacate, 79 estavam previstos em 2022, compondo 16,22% dos cargos sem gratificação de titulação da estrutura federal, como apresentado pelas Figuras 13 e 17. Em 2003, existiam apenas 31 dos cargos hoje representados, entretanto, compunham uma parcela de 29,25% do total. Ou seja, a representação do Fonacate mais que dobrou nominalmente, mas, proporcionalmente, reduziu à quase metade. A diferença entre o crescimento do grupo de cargos associados ao Fórum e do Grupo dos Demais Cargos, sugere que foram criados mais cargos considerados de atividades não típicas de Estado.

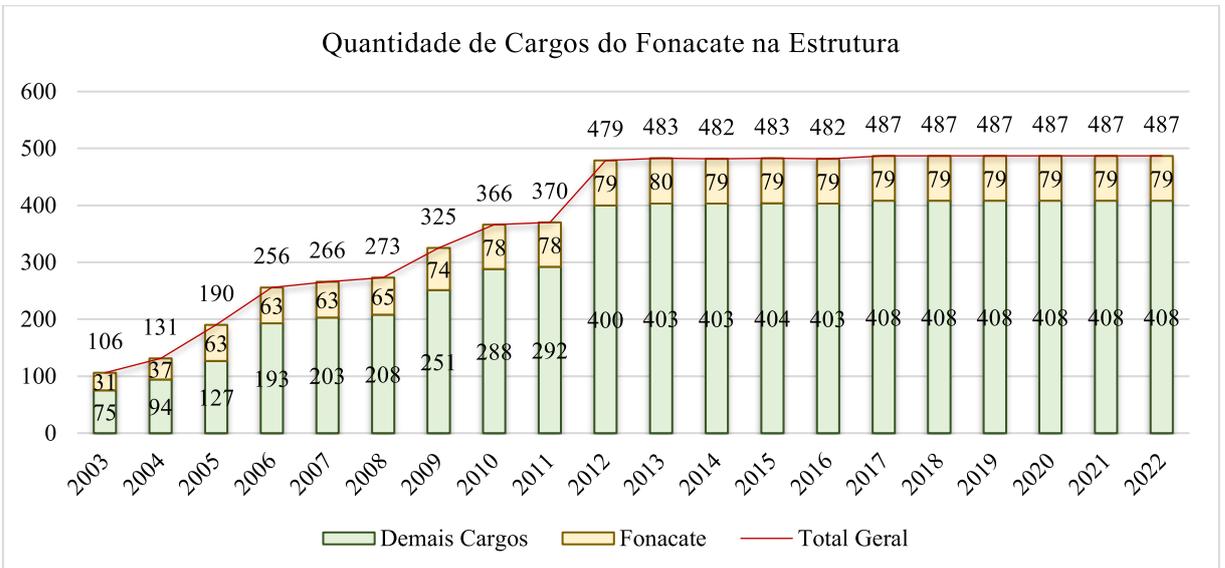


Figura 14: quantidade de cargos do Fonacate na estrutura.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal

Conforme já apontado, a estrutura de cargos do Poder Executivo também prevê diversos cargos com gratificações de qualificação como variações de cargos pré-existentes. Não se deve confundir essas gratificações com as gratificações de carreira, que são vinculadas ao desempenho e à atividade do servidor. Logo, além dos 487 cargos contabilizados na Figura 13, existem diversos outros cargos com gratificações de Aperfeiçoamento, de Especialização, de Mestrado e de Doutorado, assim como de Gratificações de Qualificação de níveis I a V (GQI a GQV), entre outras. A Figura 15 demonstra o quantitativo e a evolução dos cargos com adicional de titulação no Poder Executivo federal.

Começando pelos cargos de Nível Auxiliar, houve uma estabilidade no número de cargos com adicional de titulação, mantendo-se em 5, de 2006 até 2022, exceto nos anos iniciais, onde se registra apenas 2 cargos.

No caso dos cargos de Nível Intermediário, houve um aumento vigoroso no número desses tipos de cargos, passando de 5, em 2003, para 82, em 2016, estabilizando-se em 76, nos últimos 5 anos.

Por fim, os cargos de Nível Superior também apresentaram um grande salto, partindo de 35, em 2003, para 288, em 2013, fixando-se em 272, a contar de 2016.

A interpretação da Figura 15 indica um aumento significativo no número de cargos que requerem qualificações mais elevadas, tanto no Nível Intermediário quanto no Superior. No total, o crescimento foi de 840%, ocorrendo uma expansão de 42 para 353 cargos com alguma gratificação de titulação. Esse crescimento pode representar uma valorização da capacitação e autodesenvolvimento do servidor público, estimulado por meio do acréscimo na remuneração, refletindo uma tendência de reconhecimento da educação e da especialização dentro do serviço público federal ao longo do tempo.

Cardoso Júnior, Oliveira e Sousa (2020) apontam que o Poder Executivo brasileiro buscou se profissionalizar, principalmente a partir da CF/88, por meio da estabilidade funcional, previsibilidade das remunerações, aumento da escolaridade média e capacitação permanente dos servidores, e que isso têm se traduzido em melhora lenta, mas gradual, na eficiência, na eficácia e na efetividade.

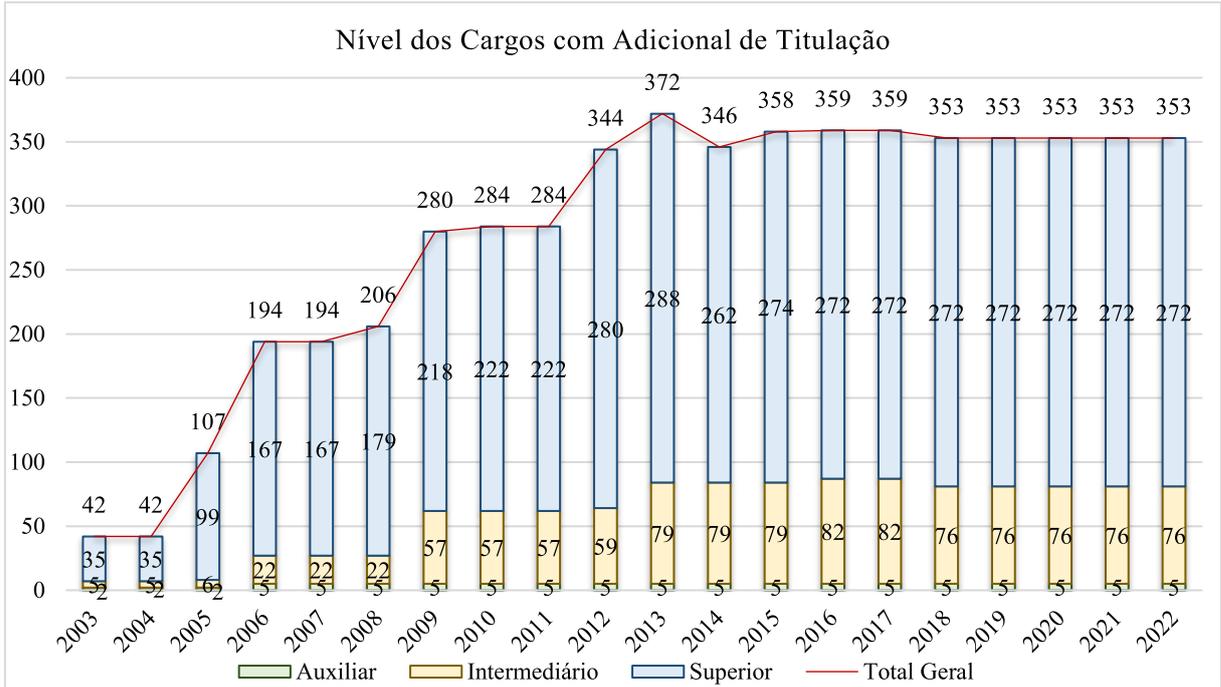


Figura 15: nível dos cargos com adicional de titulação.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal

Abaixo, a Figura 16 ilustra a composição das modalidades de gratificações de titulação dos cargos com esse tipo de adicional, em 2022:

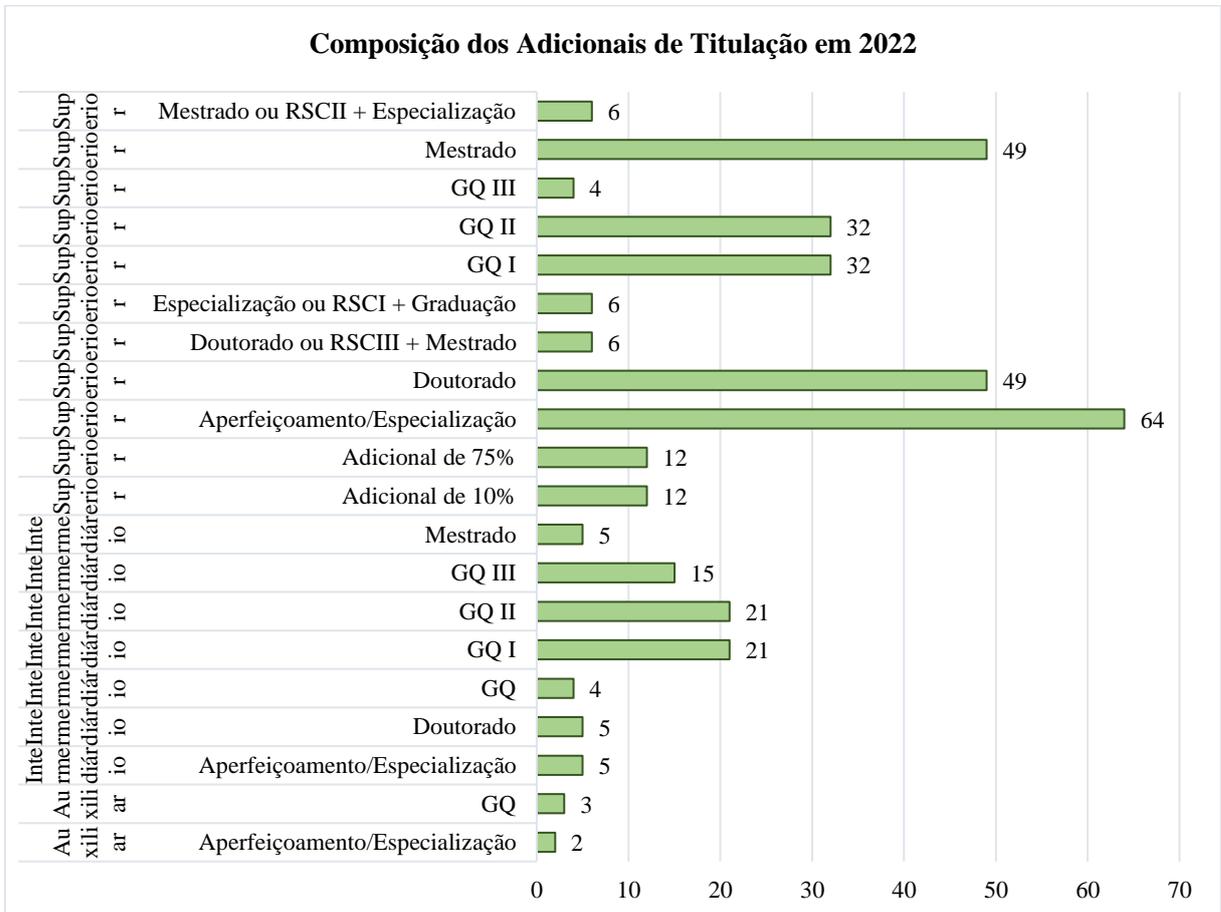


Figura 16: composição das gratificações dos cargos em 2022.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Verifica-se que, para os cargos de nível Superior, os adicionais de gratificação de maior frequência são aqueles diretamente vinculados à Pós-Graduação, ou seja, Especialização, Mestrado e Doutorado; nos níveis Intermediário e Auxiliar, são as GQs. Nos casos destas, assim como nos casos dos Aperfeiçoamentos e dos Adicionais de 10% e de 75%, os requisitos de aquisição estão descritos em suas respectivas leis, podendo variar entre a aquisição de certificações e a combinação de comprovação de experiência com titulações.

Considerando todo o universo de cargos, incluídos aqueles com algum adicional de titulação, a representatividade do Fonacate, com então 83 cargos, declina de 25% em 2003 para 9,88% em 2018 em diante. Ou seja, apenas 1 em cada 10 cargos do Poder Executivo federal possuem relação com o Fonacate e são considerados como Carreiras Típicas de Estado quando observados no cenário completo com cargos com adicional de titulação.

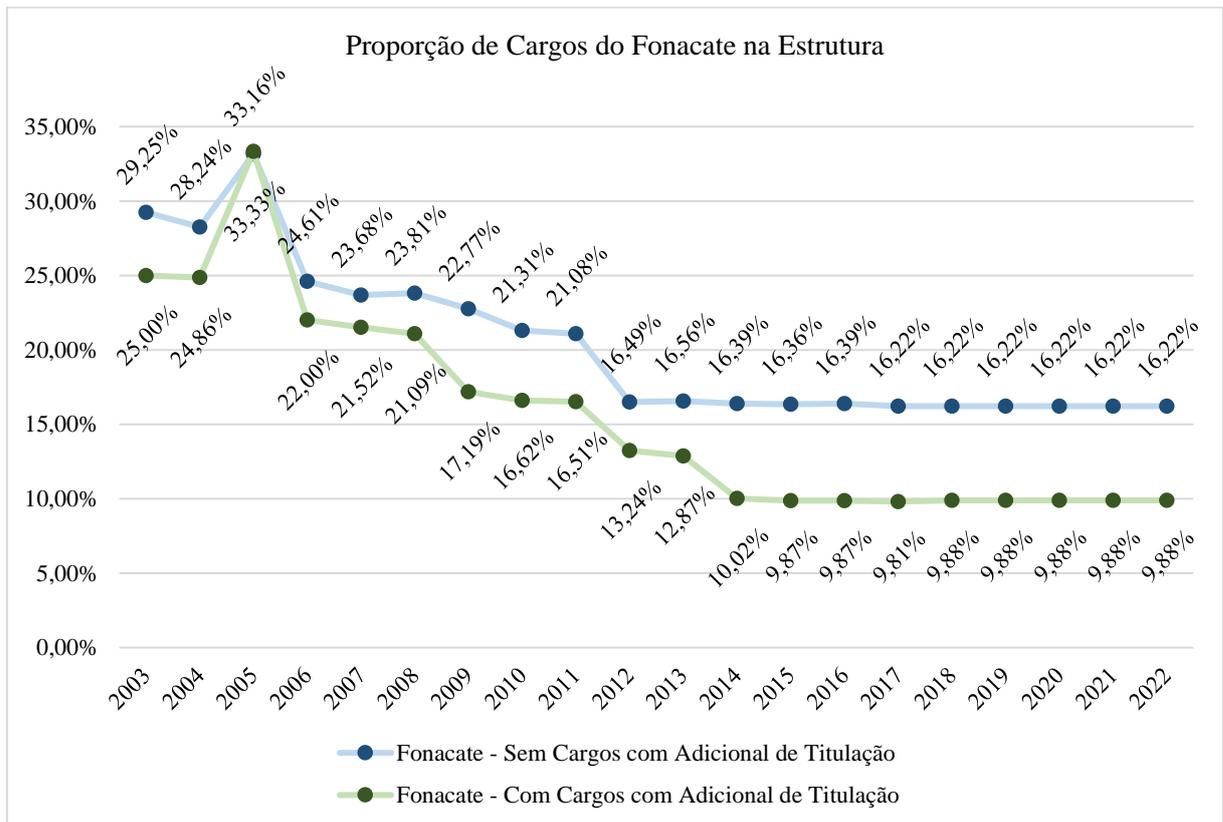


Figura 17: proporção de cargos do Fonacate na estrutura.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

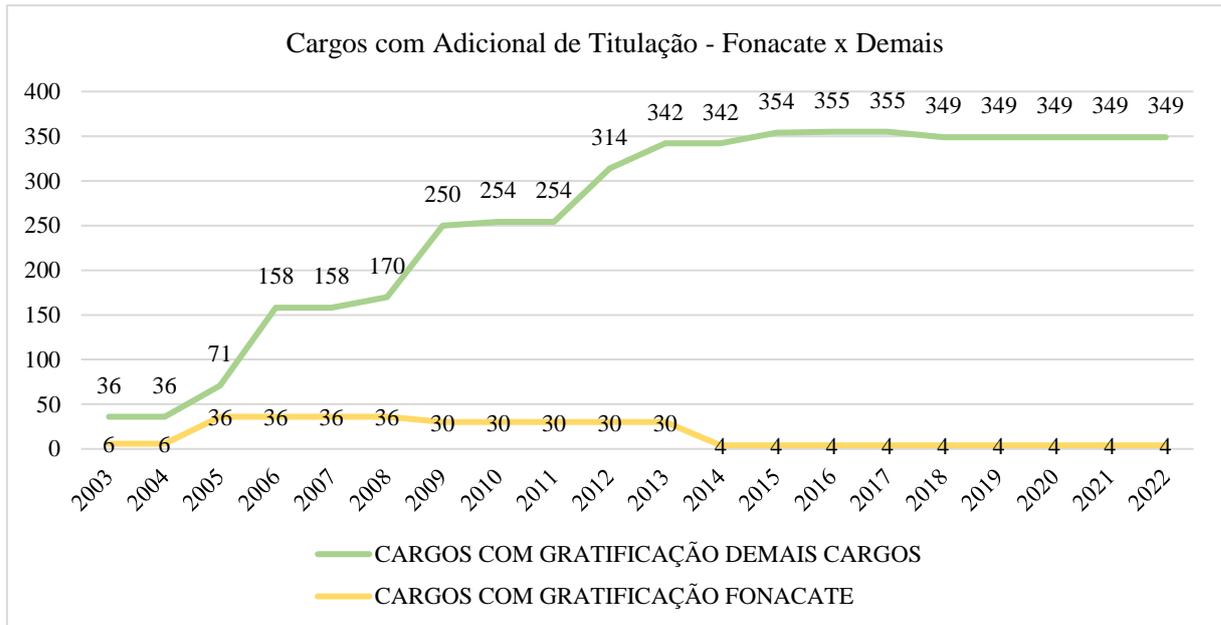


Figura 18: cargos com adicional de titulação — Fonacate x demais.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

No período em estudo, houve uma ampliação de 36 para 349 cargos com algum tipo de gratificação por titulação no grupo de cargos que não pertencem ao Fonacate. Já neste Fórum, a expansão ocorreu de 6, em 2003, para 36, em 2005, e posterior retração a partir de 2008, reduzindo para apenas 4, em 2014, número que se manteve até 2022. Ou seja, apenas 1% dos cargos com titulação em 2022 são associados ao Fonacate. A saber, são esses os Analistas Administrativos (NS) e os Especialistas em Recursos Minerais (NS), tanto com GQI como com GQII, todos da Agência Nacional de Mineração (ANM).

Por outro lado, dos 54 cargos que percebem por subsídio em 2022, 87% são do Fonacate, como apontado na Figura 19 abaixo. Já explicado anteriormente, os cargos por subsídio são aqueles que têm a remuneração composta de apenas uma parcela fixa, sem possibilidade de adicional por gratificação, incluindo aqui o adicional de titulação. Ou seja, dos 83 cargos ativos em 2022 relacionados do Fonacate, 4 possuem gratificação por titulação e 47 são remunerados por subsídio. Logo, pode-se afirmar que a maioria das Carreiras Típicas de Estado percebem por subsídio, assim como também são a maioria no total. Logo, sugere-se que a remuneração por subsídio é uma característica das Carreiras Típicas de Estado.

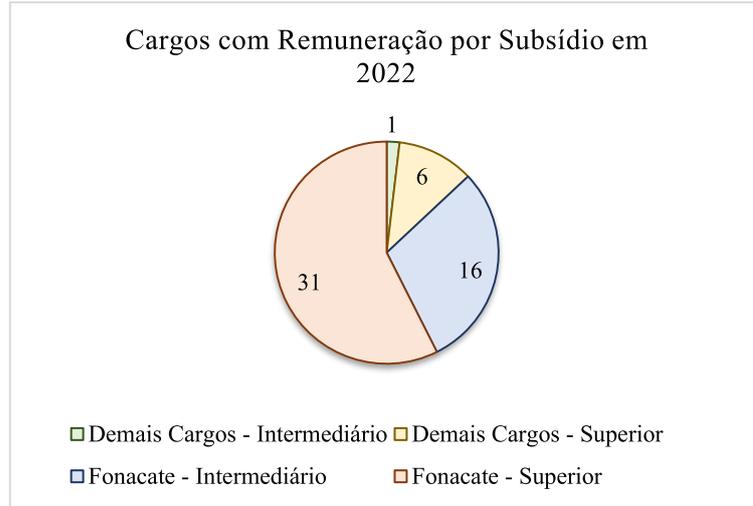


Figura 19: cargos com remuneração por subsídio em 2022.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Sobre o nível, a distribuição dos cargos que hoje possuem relação com o Fonacate, no decorrer do período estudado, é demonstrada em seguida na Figura 20. O único cargo de nível Auxiliar vinculado ao Fonacate é o “Cargos de Nível Auxiliar do Grupo Apoio da ABIN”. Houve crescimento no Nível Intermediário de 9 para 29, e no nível Superior de 22 para 49, comparando 2002 com 2023. Ou seja, existe um predomínio dos cargos de Nível Superior nas Carreiras Típicas de Estado.

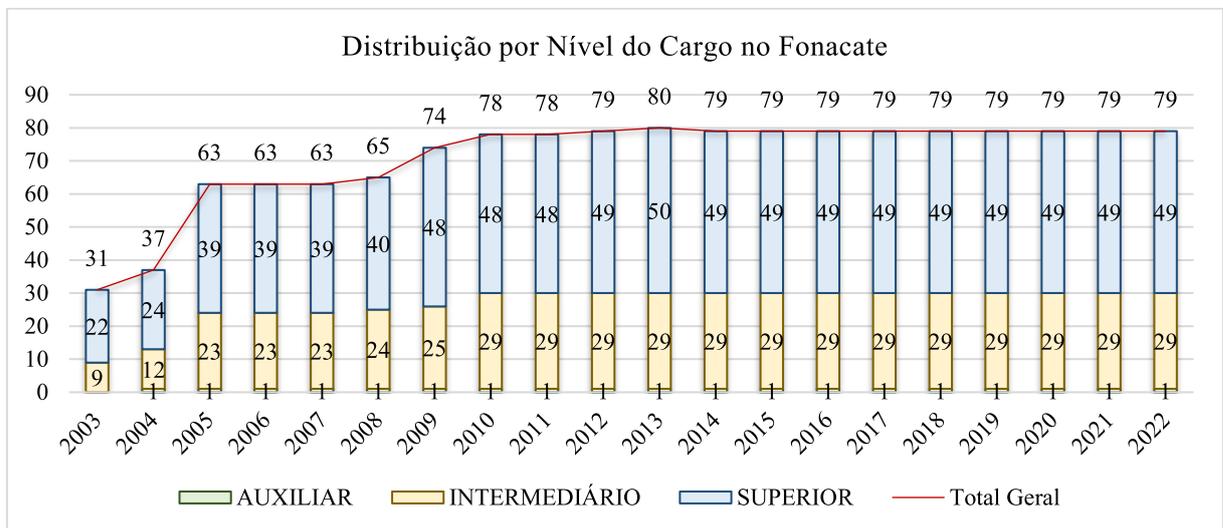


Figura 20: distribuição por nível do cargo no Fonacate.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Finalizando esta seção, a Figura 21 em seguida contabiliza os cargos descritos nos Cadernos de Remuneração com carga horária inferior a 40 horas, a saber, de 20 e de 30 horas. Esclarece-se que essa contagem considerou todo o universo de cargos, incluídos os cargos com gratificação por titulação. Destaca-se que apenas 1 cargo vinculado ao Fonacate possuía carga horária diferenciada, sendo este o cargo de “Médico do IPEA de que trata a Lei nº 11.890/2008 – 20h (NS)”. A maioria dos cargos com carga horária diferente de 40 horas são variações dos

cargos de Médico, de Médico Veterinário, Perito Médico, Supervisor Médico e de Professor, com exceções a alguns cargos da Carreira de Seguro Social: Técnico do Seguro Social – 30h (NI); Técnico de Serviços Diversos – 30h (NI); Cargos de Nível Auxiliar, Intermediário e Superior do Seguro Social – 30h; Analista do Seguro Social – 30h (NS); e Agente de Serviços Diversos – 30h (NI).

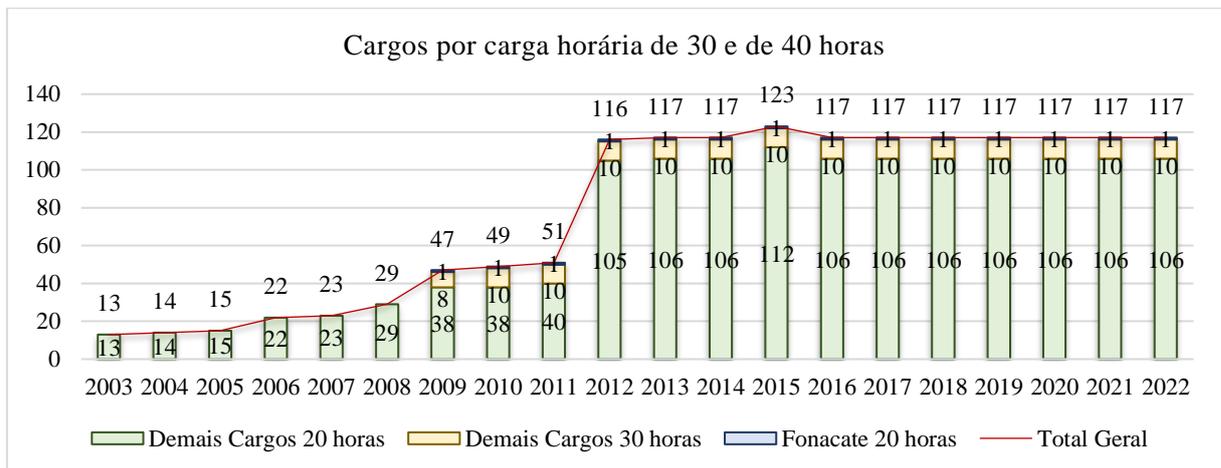


Figura 21: cargos por carga horária de 30 e de 40 horas.

Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal

Ressalta-se que os cargos que possuem carga horária de 20 e de 30 horas possuem uma versão do respectivo cargo com carga horária de 40 horas, com exceção do cargo de Médico do IPEA de que trata a Lei nº 11.890/2008 – 20h (NS). Para o estudo das remunerações, esses cargos serão desconsiderados, pois sua influência estatística pode distorcer as análises e gerar conclusões enviesadas sobre as remunerações médias dos grupos.

2.4.2. Comparação entre a remuneração do Grupo de Cargos do Fonacate e do Grupo dos Demais Cargos.

Buscando alcançar o propósito principal deste estudo, foram realizados Testes-Z para os Níveis Intermediário e Superior, e Teste ANOVA para o Nível Auxiliar, ano após ano, conforme apresentado na metodologia, a fim de testar as seguintes hipóteses:

- a) H0: as médias dos grupos são estatisticamente iguais;
- b) H1: as médias dos grupos são estatisticamente diferentes.

É importante destacar a existência de apenas um cargo de Nível Auxiliar que hoje é associado ao Fonacate, conforme já apresentado anteriormente. Logo, por não ser possível estabelecer variância para o Grupo do Fonacate nesse caso, a realização de Teste Z ficou prejudicada, optando-se alternativamente pelo uso da Análise de Variância (ANOVA), pois

pode ser utilizada mesmo sem conhecimento da variância de um grupo, assumindo que a amostra é representativa de uma população.

A escolha dos referidos testes busca examinar as diferenças significativas entre as médias salariais ao longo dos anos, proporcionando uma compreensão mais detalhada das variações temporais nos diferentes grupos.

Todos os resultados completos podem ser observados nos apêndices de II a VII deste trabalho.

Tratando-se do Nível Auxiliar, Apêndices II e III, considerando todos os anos, seja na remuneração inicial, seja na final, o valor F calculado foi menor que o F crítico. Já os valores-P, em todos os casos, foram maiores do que 0,05, ou seja, indica que não há evidência estatisticamente significativa para rejeitar a hipótese nula. Inclusive, observa-se que, ao longo do tempo, os valores F tenderam à diminuição, e os valores-P tornaram-se cada vez maiores. Isso pode indicar uma homogeneização das médias dos grupos ao longo dos anos, onde as diferenças entre os grupos se tornam cada vez menos pronunciadas.

Logo, conclui-se que o teste ANOVA não trouxe evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula de que não há diferença significativa entre as médias dos grupos no decorrer dos anos, tanto na remuneração inicial, quanto na final.

Tabela 1: ANOVA - nível auxiliar

	Inicial			Final		
	F	valor-P	F crítico	F	valor-P	F crítico
2004	0,377686979	0,548053266	4,543077165	0,199210709	0,661734485	4,543077165
2005	0,769374425	0,39196752	4,413873419	0,584040479	0,454635253	4,413873419
2006	1,122054971	0,2974069	4,149097446	1,348631518	0,254107128	4,149097446
2007	1,027869346	0,31803574	4,139252496	1,455719016	0,236191014	4,139252496
2008	0,82795609	0,36966734	4,149097446	0,395522833	0,533874597	4,149097446
2009	0,289242147	0,593762563	4,091278558	0,029497684	0,864523043	4,091278558
2010	0,15396016	0,696553063	4,047099895	0,000836797	0,977044943	4,047099895
2011	0,31831892	0,575302331	4,047099895	0,058029701	0,810685399	4,047099895
2012	0,196509036	0,659428384	4,030392595	0,01569629	0,900790618	4,030392595
2013	0,069671016	0,792880061	4,030392595	0,000541747	0,981521381	4,030392595
2014	0,026176638	0,87210897	4,030392595	0,002489815	0,960398549	4,030392595
2015	0,001900531	0,965394147	4,0266314	0,071646819	0,790012803	4,0266314
2016	0,000199156	0,988792419	4,01954096	0,101834455	0,750870417	4,01954096
2017	0,011700754	0,914247466	4,012973378	0,148739477	0,701204096	4,012973378
2018	0,01321376	0,908895049	4,012973378	0,15624111	0,694142802	4,012973378
2019	0,014824681	0,903527618	4,012973378	0,163654707	0,687354807	4,012973378
2020	0,014824681	0,903527618	4,012973378	0,163654707	0,687354807	4,012973378
2021	0,014824681	0,903527618	4,012973378	0,163654707	0,687354807	4,012973378
2022	0,014824681	0,903527618	4,012973378	0,163654707	0,687354807	4,012973378

Fonte: Elaboração própria.

Tratando-se dos cargos de Níveis Intermediário e Superior, nos Testes Z, dispostos nos Apêndices IV a VII, o Z crítico uni-caudal possui valor aproximado de 1,64 e o Z crítico bi-caudal de 1,96. Constatou-se que, em todos os anos, em ambos os níveis, todos os valores z foram substancialmente superiores aos Z-críticos uni-caudal e bi-caudal, em favor do Grupo do Fonacate, seja na remuneração inicial ou final. Logo, a hipótese nula foi rejeitada em favor de que as médias de remuneração entre os Grupos são estatisticamente diferentes nesses níveis de cargo.

No bloco dos cargos de Nível Intermediário, Apêndices IV e V, o menor valor encontrado na remuneração inicial foi em 2004, de 2,66, e os maiores, foram entre 2010 e 2013, na casa dos 10. O menor valor na remuneração final foi de aproximadamente 3,11 em 2004, e o maior, de 11,65, em 2018. Considerando que os resultados trouxeram altos valores de z, existe grande confiança na rejeição da hipótese nula.

Tabela 2: Teste Z - nível intermediário

Ano	z	Inicial		z	Final	
		P(Z<=z) uni-caudal	P(Z<=z) bi-caudal		P(Z<=z) uni-caudal	P(Z<=z) bi-caudal
2003	5,461723503	2,35767E-08	4,71534E-08	4,342363981	7,04789E-06	1,40958E-05
2004	2,664225109	0,003858295	0,007716591	3,112136456	0,000928693	0,001857386
2005	3,988036519	3,33112E-05	6,66224E-05	5,617418316	9,69159E-09	1,93832E-08
2006	6,033080113	8,04318E-10	1,60864E-09	6,855027983	3,56493E-12	7,12985E-12
2007	5,866613946	2,22392E-09	4,44785E-09	6,781573998	5,94369E-12	1,18874E-11
2008	7,730060099	5,32907E-15	1,06581E-14	9,196333002	0	0
2009	8,997989282	0	0	7,181090934	3,45834E-13	6,91669E-13
2010	10,37213759	0	0	9,565373559	0	0
2011	10,8980221	0	0	10,69580108	0	0
2012	10,80359622	0	0	10,86260921	0	0
2013	10,37404337	0	0	10,17387782	0	0
2014	9,191217977	0	0	10,14027505	0	0
2015	8,688064424	0	0	10,07103688	0	0
2016	8,439654125	0	0	10,02380506	0	0
2017	7,969880345	7,77156E-16	1,55431E-15	9,472391346	0	0
2018	9,376622387	0	0	11,65939665	0	0
2019	9,032904362	0	0	10,22461559	0	0
2020	9,032904362	0	0	10,22461559	0	0
2021	9,032904362	0	0	10,22461559	0	0
2022	9,032904362	0	0	10,22461559	0	0

Fonte: Elaboração própria.

Já no bloco dos cargos de Nível Superior, Apêndices VI e VII, os menores valores z encontrados na remuneração inicial das carreiras foram nos anos de 2003, 2004 e 2008, de aproximadamente 11,5. Já o maior valor, foi no ano de 2012, de aproximadamente 22,7. Nas remunerações finais, os menores índices foram em 2003, 2004, 2019, 2020, 2021 e 2022, na

casa dos 11, e os maiores em 2011 e 2012, com valores em torno de 19,6 e 19,7. Tendo em vista os resultados 0 em P uni-caudal e P bi-caudal, pode-se afirmar que os valores de z são tão extremos que a probabilidade de observar tal valor, assumindo que a hipótese nula é verdadeira, é virtualmente inexistente. Esse é um forte indicador de que o resultado observado é extremamente significativo e que a hipótese nula deve ser rejeitada com um alto grau de confiança.

Tabela 3: Teste Z - nível superior

Ano	z	Inicial		z	Final	
		P(Z<=z) uni-caudal	P(Z<=z) bi-caudal		P(Z<=z) uni-caudal	P(Z<=z) bi-caudal
2003	11,4523364	0	0	11,36195725	0	0
2004	11,3424546	0	0	11,64154955	0	0
2005	15,20627531	0	0	17,53744252	0	0
2006	13,63540581	0	0	14,58772271	0	0
2007	12,40889593	0	0	13,03195136	0	0
2008	11,61095458	0	0	12,03457617	0	0
2009	20,01317492	0	0	18,10903001	0	0
2010	20,84951784	0	0	18,74574111	0	0
2011	21,7034182	0	0	19,62152328	0	0
2012	22,71189274	0	0	19,74617933	0	0
2013	21,20918032	0	0	18,28875515	0	0
2014	15,38696101	0	0	14,09220037	0	0
2015	15,03334434	0	0	13,95737443	0	0
2016	15,14078165	0	0	14,10591609	0	0
2017	14,12384701	0	0	12,99760235	0	0
2018	13,70747695	0	0	12,608086	0	0
2019	13,21563667	0	0	11,98366449	0	0
2020	13,21563667	0	0	11,98366449	0	0
2021	13,21563667	0	0	11,98366449	0	0
2022	13,21563667	0	0	11,98366449	0	0

Fonte: Elaboração própria.

A análise do teste ANOVA e dos Testes Z oferece informações valiosas sobre possíveis diferenças entre grupos específicos ao longo do tempo. Embora esses testes sejam úteis para comparar médias entre os grupos estudados, não capturam a complexidade completa da distribuição das remunerações. Logo, para uma avaliação mais abrangente da desigualdade de remuneração ao longo do tempo, é necessário considerar outras medidas além dos testes estatísticos, como, por exemplo, as médias das remunerações, permitindo uma compreensão mais completa das mudanças no cenário remuneratório. Em seguida, as três figuras 22, 23 e 24 demonstram as médias das remunerações dos Grupos Fonacate e Demais Cargos, no decorrer dos anos de 2003 a 2022, por nível dos cargos. Como já dito, foram desconsiderados os cargos de carga horária inferior a 40 horas e foram computados os cargos com adicional de titulação.

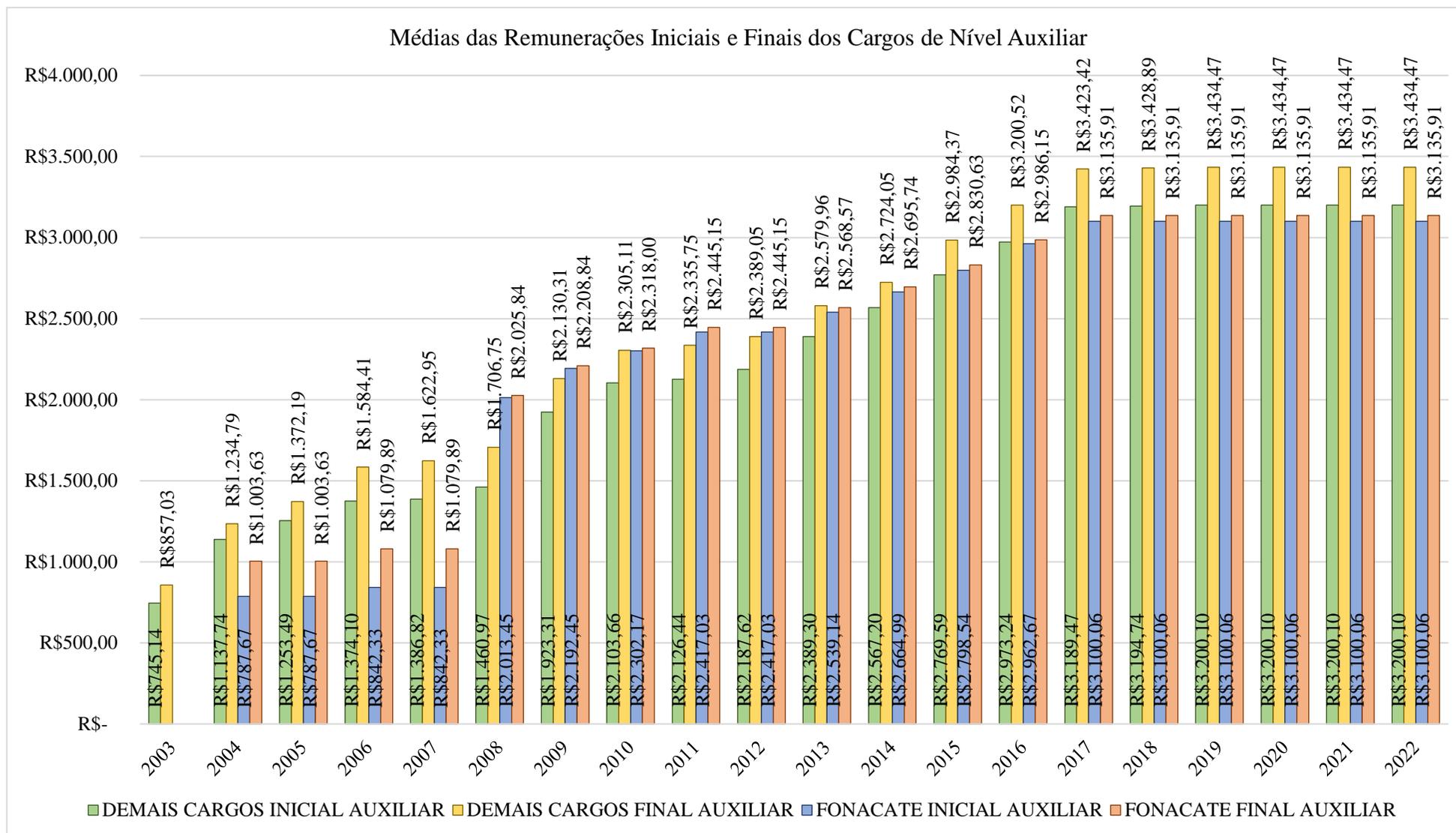


Figura 22: médias das remunerações iniciais e finais dos cargos de Nível Auxiliar.

Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Na figura 22 acima, referente aos cargos de Nível Auxiliar, verifica-se que o “Cargo de Nível Auxiliar do Grupo de Apoio da ABIN”, único representante do Grupo do Fonacate, surgiu em 2004. Inicialmente, sua remuneração de entrada e final eram inferiores às respectivas médias do Grupo dos Demais Cargos. Inclusive, sua remuneração final era inferior em 31% em relação à remuneração média inicial deste Grupo. Entre 2007 e 2008, a remuneração inicial do Cargo de Nível Auxiliar do Grupo de Apoio da ABIN deixou de ser 39% inferior para se tornar 38% superior à média dos Demais Cargos, enquanto a remuneração final saltou de -33% para 19%.

A partir de 2013, a diferença entre os grupos se estabilizou, com variações que não ultrapassaram 4% para mais e 9% para menos. Em 2022, a remuneração média inicial foi apenas de 3 pontos percentuais abaixo para o Grupo Fonacate, enquanto a remuneração média final teve uma diferença de 9 pontos negativos para este mesmo grupo.

Comparando os anos de 2004 e 2022, a variação nominal na remuneração média inicial foi de R\$ 2.312,39 no Grupo do Fonacate e de R\$ 2.062,36 nos Demais Cargos. Já na remuneração média final, a variação foi de R\$ 2.132,28 no Grupo Fonacate e de R\$ 2.199,69 nos Demais Cargos. Logo, nominalmente, a variação foi semelhante.

Comparando as diferenças entre as remunerações médias iniciais entre os dois Grupos, como demonstrado na Figura 25 adiante, houve redução de 71%. A diferença entre as remunerações médias iniciais era de R\$ 350,07 em favor do Grupo dos Demais Cargos, em 2004, e reduziu para R\$ 100,04, em 2022. Por outro lado, a diferença entre as remunerações médias finais entre eles aumentou 29%, indo de R\$ 231,16 em 2004, para R\$ 298,56, em 2022.

Por fim, em 2022, a mediana do Nível Auxiliar foi de R\$ 3.050,98 e R\$ 3.185,55 nas remunerações iniciais e finais, sendo de R\$ 3.032,07 e R\$ 3.210,75 para os Demais Cargos e de R\$ 3.100,06 e R\$ 3.135,91 para o Grupo Fonacate. Esses números indicam uma proximidade considerável entre os valores medianos dos dois grupos e a totalidade, sugerindo que não há uma diferença significativa de remuneração entre eles nessa medida.

Considerando os resultados da ANOVA juntamente com os valores médios, mediana e diferenças, sugere-se a conclusão de não haver diferença estatisticamente significativa em favor de um ou de outro Grupo no Nível Auxiliar.

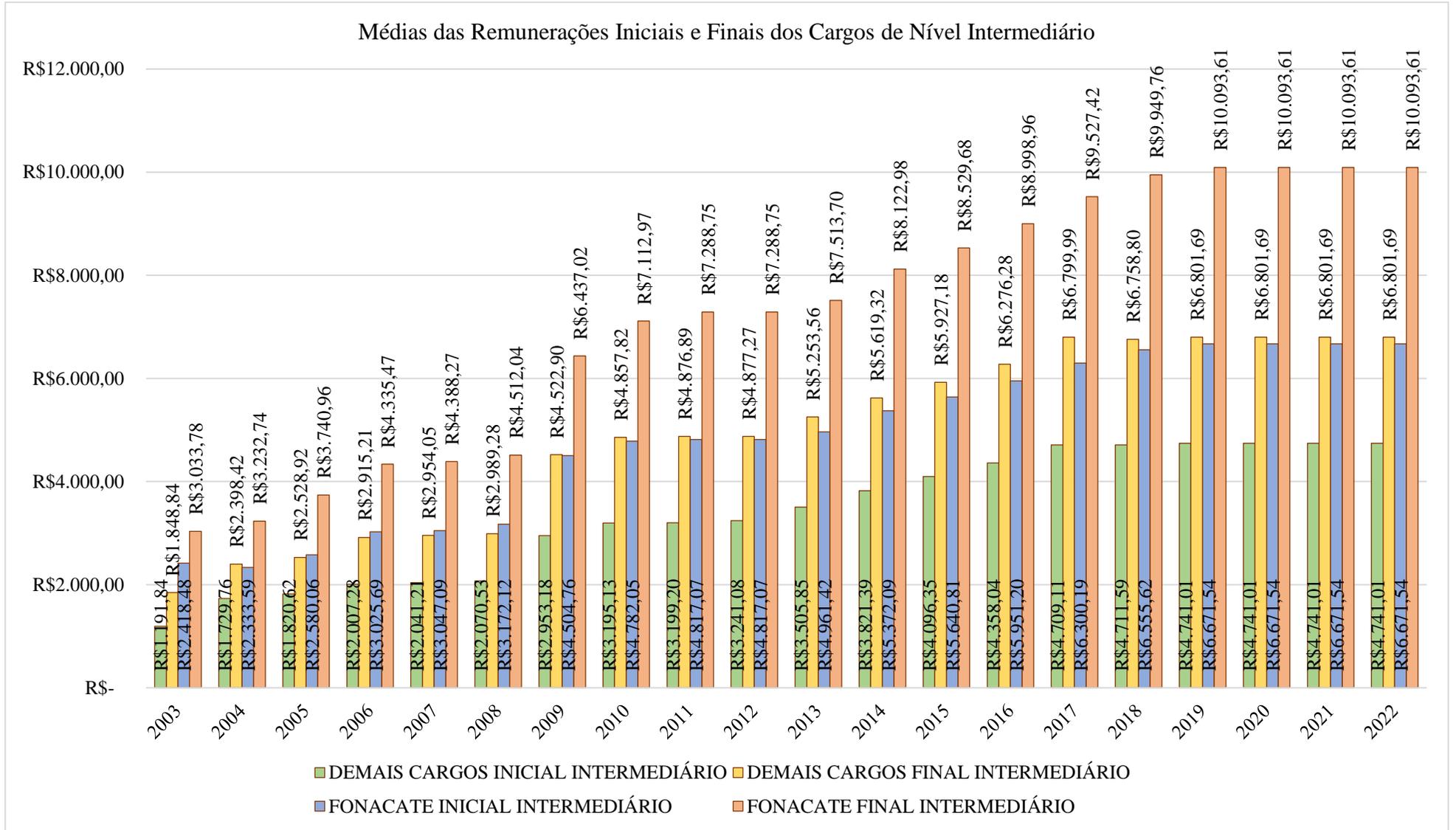


Figura 23: médias das remunerações iniciais e finais dos cargos de Nível Intermediário.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Tratando-se do nível Intermediário, observa-se que a discrepância entre os dois Grupos se comporta diferente daquela encontrada no Nível Auxiliar. Durante os 20 anos apresentados, não houve equilíbrio entre eles. O Grupo do Fonacate apresentou sua maior vantagem em relação ao Grupo dos Demais Cargos no ano de 2003, com 103% a mais na média da remuneração inicial e 64% na média da final. Nos anos seguintes, a média da remuneração inicial oscilou entre 34% e 53%, enquanto a média da remuneração final variou entre 35% e 51%, sempre a mais para o Grupo do Fórum. De 2019 a 2022, sem aumentos no serviço público do Executivo federal, período do governo Bolsonaro, a vantagem fixou-se em 41% na inicial e 48% na final.

Destaca-se que, ao longo de todo o período descrito, a média da remuneração inicial do Grupo do Fonacate sempre representou, no mínimo, 93% da média da remuneração final do Grupo dos Demais Cargos, chegando a ser superior em 31%, no ano de 2003, assim como esteve entre 2% e 6% acima, entre os anos de 2005 e 2008. Nos demais anos, a proporção manteve-se entre 93% e 100%, fixando-se em 98% nos últimos 4 anos. Isso evidencia uma persistência na desigualdade salarial ao longo do tempo dentro desse Nível.

A comparação entre os anos de 2003 e 2022 revela diferenças significativas na remuneração dos grupos analisados. Para os Demais Cargos, o incremento da remuneração inicial foi de R\$ 3.549,17, representando 298% de aumento nominal, enquanto a diferença na remuneração final foi de R\$ 4.952,85, equivalente a 268% a mais. Já para o Grupo do Fonacate, a diferença positiva na remuneração inicial foi de R\$ 4.253,05, ou seja, de 176% sobre o valor original, e na remuneração final foi de R\$ 7.059,83, somando mais 233%.

Embora a diferença proporcional sugira um maior incremento para o Grupo dos Demais Cargos, é importante observar que o valor nominal reflete uma vantagem superior para o grupo do Fonacate. A diferença entre as médias das remunerações iniciais dos Grupos cresceu 57%, enquanto a diferença entre as médias das remunerações finais aumentou 178%. Ao comparar as médias das remunerações iniciais, existe uma diferença de R\$ 1,930,53 em favor do Fonacate em 2022. Já na média da remuneração final, essa diferença aumenta para R\$ 3,291,92, também a favor do Fórum. Em 2003, esses valores eram de R\$ 1.226,65 e de R\$ 1.184,94, como mostra a Figura 25.

Em 2022, tem-se para os Demais Cargos a remuneração média inicial de R\$ 4.726,47 e final de R\$ 6.802,21. Já para o Grupo do Fonacate, a remuneração média inicial foi de R\$ 6.671,54 e a final de R\$ 10.093,61. As medianas das remunerações de todos os cargos do ano

de 2022 foram de R\$ 4.676,19 na inicial e de R\$ 6.825,00 na final. Ou seja, a remuneração média do Grupo dos Demais Cargos está semelhante à da mediana, mas a remuneração do Grupo do Fonacate está superior.

Complementando com esses dados os resultados dos Testes Z, pode-se concluir que existe uma vantagem significativa para o Grupo Fonacate frente aos Demais Cargos.

No que diz respeito ao nível Superior, a disparidade entre os dois grupos se torna ainda mais robusta. A menor diferença entre as remunerações médias iniciais ocorreu em 2008, com 72% em favor do Grupo do Fonacate, enquanto nas remunerações médias finais, esse valor foi de 57%, em 2016 e 2017.

Durante os 20 anos estudados, a remuneração média final do Grupo dos Demais Cargos sempre foi inferior à remuneração média inicial do Grupo do Fonacate. A menor diferença ocorreu em 2016, com uma vantagem de 12% para o Grupo do Fonacate. De 2003 a 2022, os profissionais que iniciaram suas carreiras no Grupo do Fonacate recebiam em média 19% a mais do que aqueles que estavam no final de suas carreiras no Grupo dos Demais Cargos, indicando uma persistência nessa desigualdade ao longo de 20 anos.

Como apresentado na Figura 25, o salto entre a diferença das remunerações médias iniciais entre os Grupos foi de R\$ 2.927,24, em 2003, para R\$ 7.402,12, em 2022, um acréscimo de 153%. Nas remunerações médias finais, foi de R\$ 3.577,73 para R\$ 8.639,99, um aumento de 141%. Em 2022, a diferença entre a remuneração média inicial do Fonacate e a remuneração média final dos Demais Cargos foi de R\$ 2.183,00, representando um valor superior em 45% ao valor de 2003, quando era de R\$ 1.508,07.

Ressalta-se que essas médias foram calculadas considerando cargos com titulação, e em 2022, havia 295 cargos no Grupo dos Demais Cargos contra apenas 4 no Grupo do Fonacate, considerando apenas os cargos de 40 horas semanais de carga horária. Ou seja, mesmo com uma superioridade absoluta de cargos com titulações de Mestrado e Doutorado, por exemplo, a média da remuneração final do Grupo dos Demais Cargos não chega a equivaler à média da remuneração inicial do Grupo do Fonacate em nenhum dos 20 anos descritos.

Durante o período entre 2003 e 2022, observa-se aumentos significativos nas remunerações médias para ambos os grupos estudados. Para os Demais Cargos, a diferença entre a remuneração média inicial foi substancial, aumentando de R\$ 2.217,03 para R\$ 8.822,63, representando um aumento de 298%. A média da remuneração final também teve um aumento considerável, subindo de R\$ 3.636,20 para R\$ 14.041,74, ou seja, um acréscimo de R\$ 10.405,54, o que representa 286% a mais.

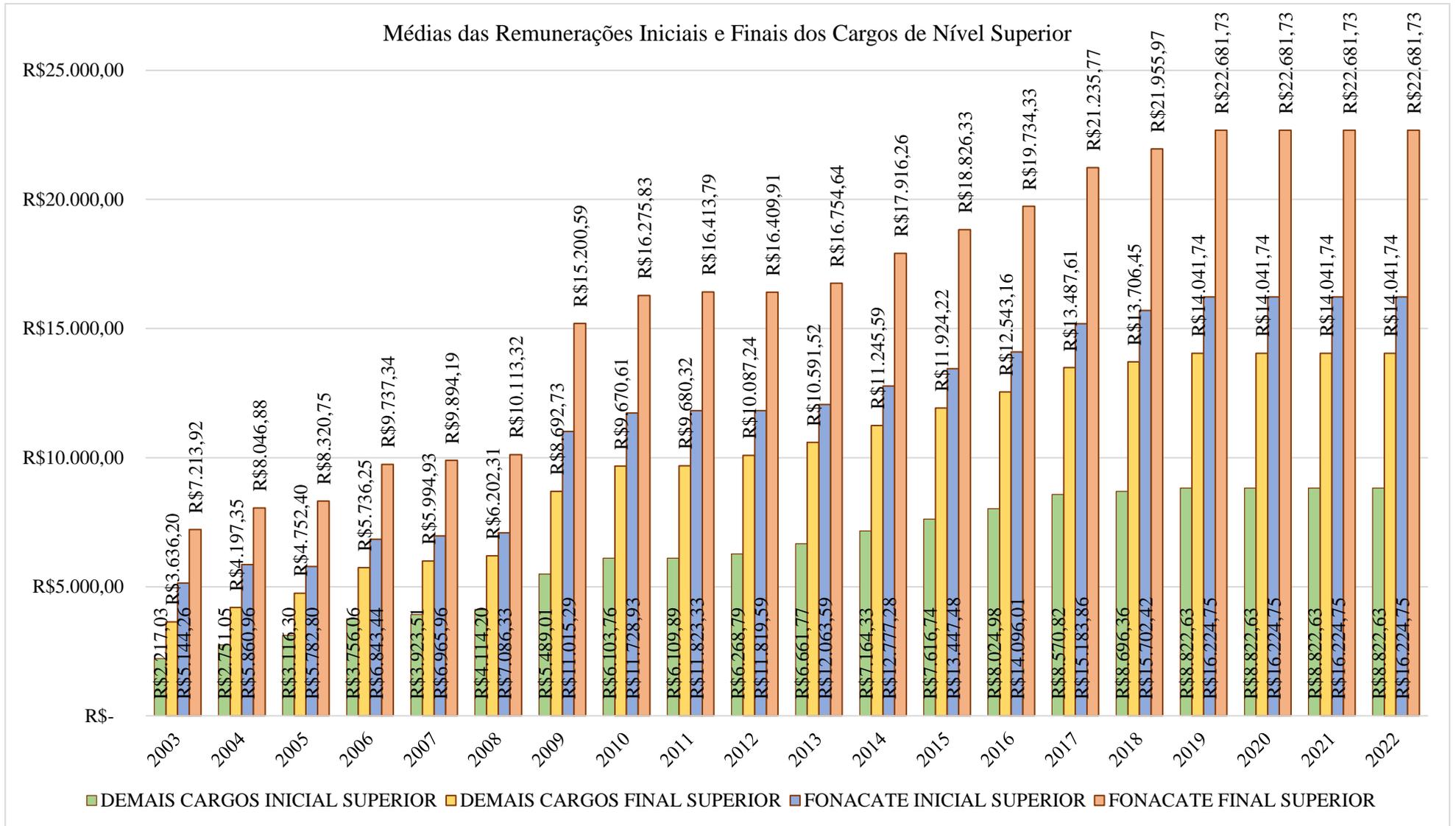


Figura 24: médias das remunerações iniciais e finais dos cargos de Nível Superior.

Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Já para o Grupo do Fonacate, os números revelam um crescimento nominal maior ainda ao longo do período. A remuneração média inicial passou de R\$ 5.144,26 para R\$ 16.224,75, acarretando um aumento de 215%, ou uma diferença de R\$ 11.080,48. Por sua vez, a média da remuneração final aumentou de R\$ 7.213,92 para R\$ 22.681,73, um incremento de expressivos R\$ 15.467,81, ou de 214%. Esses números evidenciam uma disparidade salarial considerável entre os dois grupos.

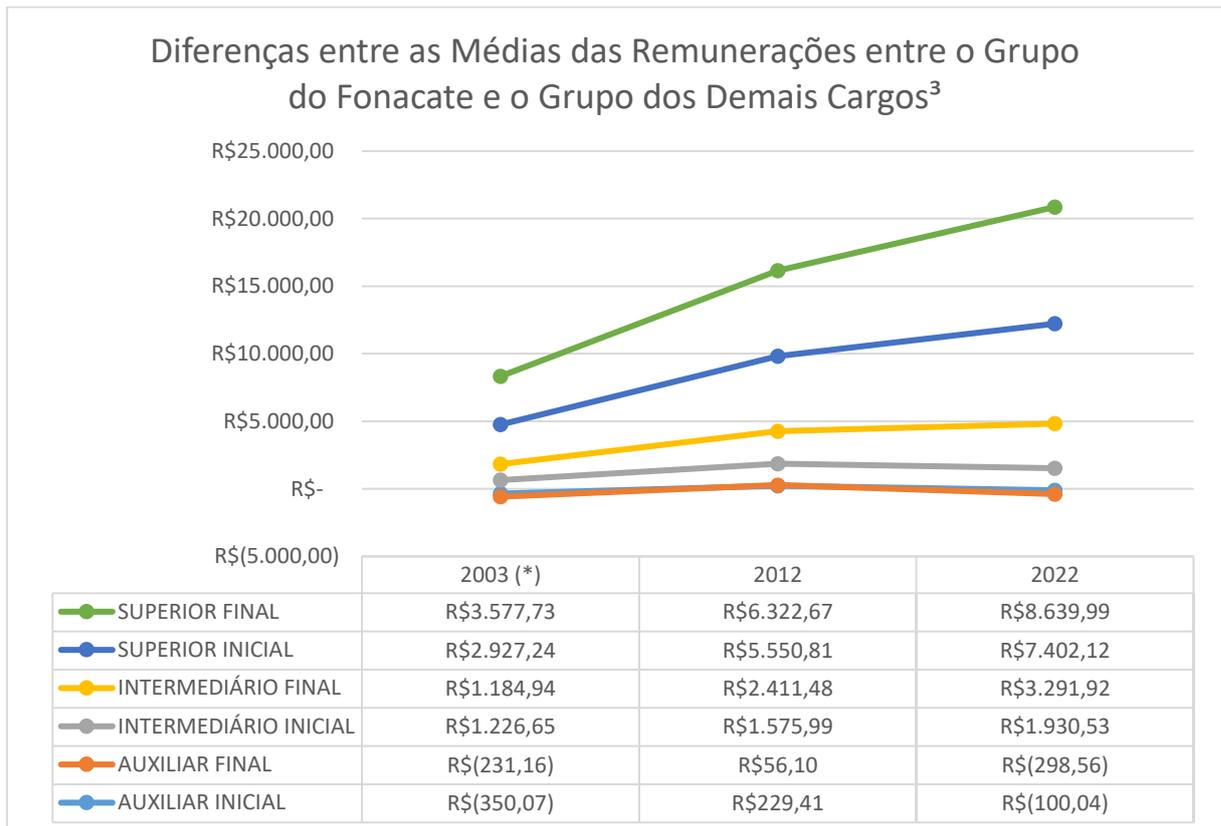


Figura 25: diferenças entre as médias das remunerações entre o Grupo do Fonacate e o Grupo dos Demais Cargos.

Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.²

* A contar de 2004 para Nível Auxiliar.

A Figura 26 abaixo condensa as informações a respeito da média de aumento das remunerações iniciais e finais, por nível do cargo e por grupo estudado. É possível visualizar que os aumentos nos Níveis Intermediário e Superior para o Grupo do Fonacate foram significativamente superiores aos aumentos para os Demais Cargos, principalmente no último nível. No Nível Auxiliar os aumentos foram semelhantes.

² Valores positivos são diferenças favoráveis ao Grupo do Fonacate; valores negativos, ao Grupo dos Demais Cargos. Por exemplo, a diferença da remuneração média final dos cargos de Nível Superior em 2012 foi de R\$ 6.322,67 superior para o Grupo do Fonacate. Já a diferença da remuneração média inicial dos cargos de Nível Auxiliar em 2022 foi de R\$ 100,04 em favor do Grupo dos Demais Cargos.

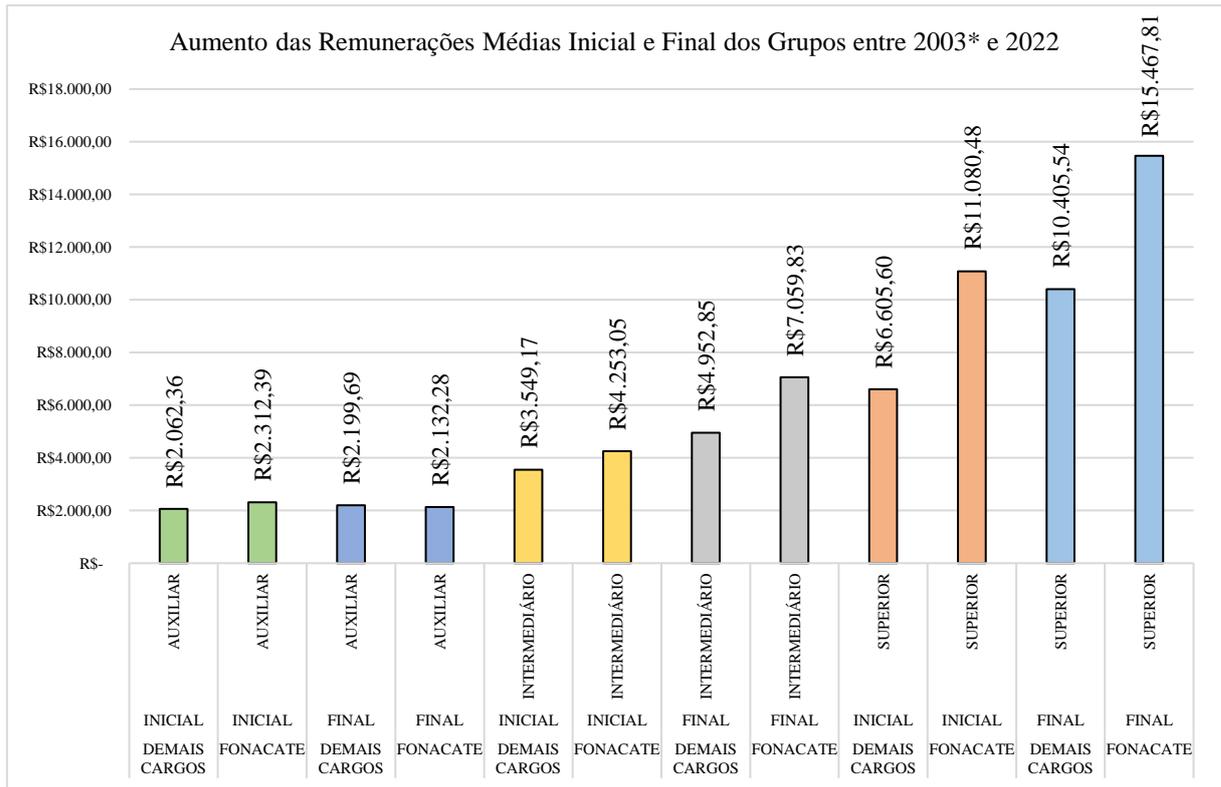


Figura 26: aumento das remunerações médias inicial e final dos Grupos entre 2003 e 2022.

Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

* A contar de 2004 para o Nível Auxiliar.

2.4.3. Dispersões e decis superiores e inferiores.

Neste bloco serão exploradas as dispersões das remunerações e a composição dos decis inferiores e superiores das remunerações iniciais e finais ao longo do período estudado, separados pelos níveis do cargo.

No nível Auxiliar, observa-se que o “Cargo de Nível Auxiliar da ABIN”, o único representante do Grupo do Fonacate, não integra qualquer decil superior, seja da remuneração inicial ou da remuneração final. Tal informação está alinhada ao descrito na seção anterior, na qual se apontou que o Grupo Fonacate se manteve próximo à média dos Demais Cargos. Entretanto, unicamente em 2007, quando esteve 39% abaixo da média deste Grupo, apareceu no decil inferior da remuneração final.

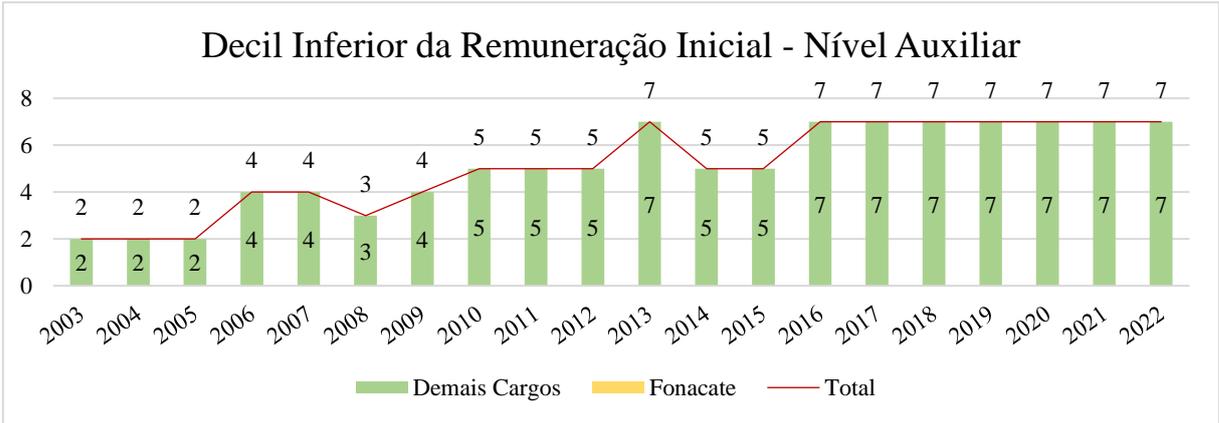


Figura 27: decil inferior da remuneração inicial – Nível Auxiliar.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

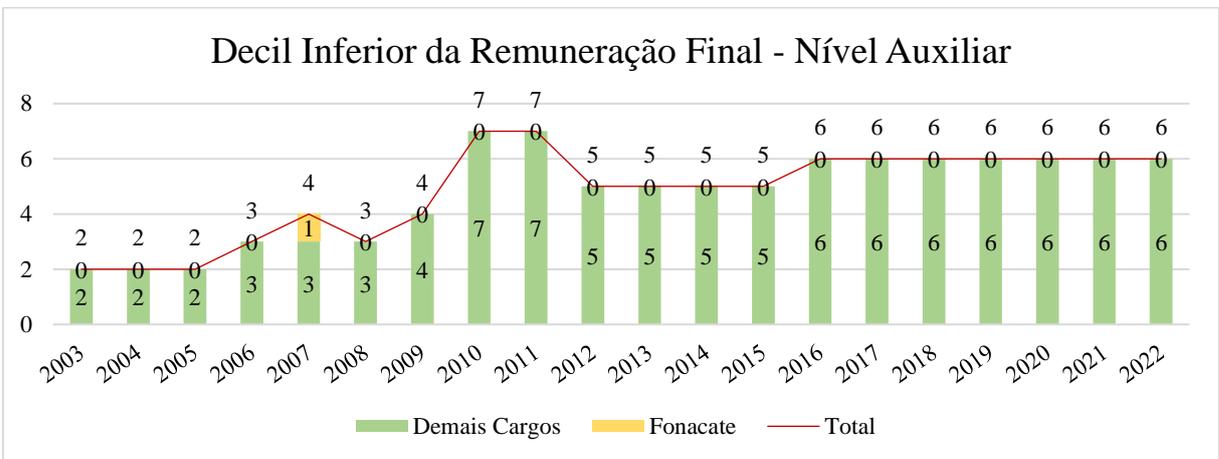


Figura 28: decil inferior da remuneração final – Nível Auxiliar.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

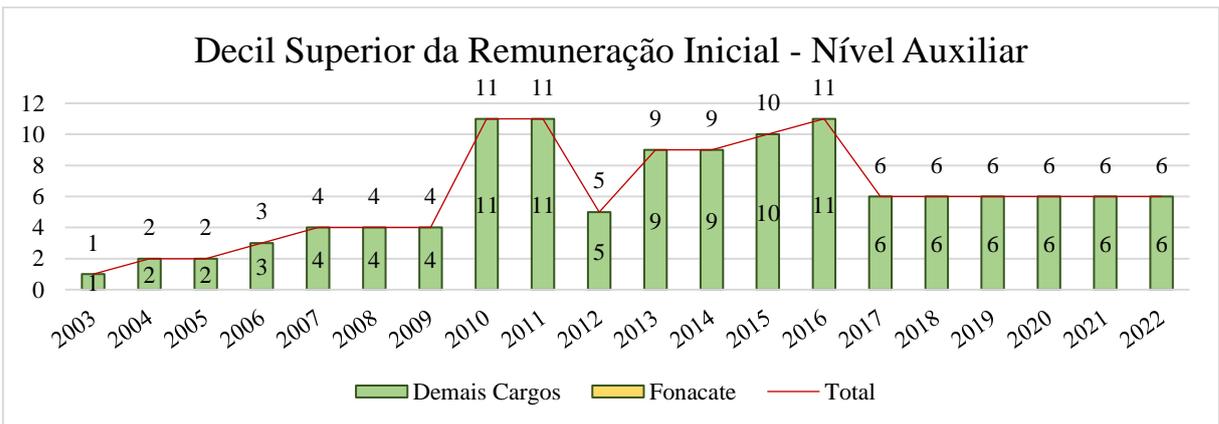


Figura 29: decil superior da remuneração inicial – Nível Auxiliar.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

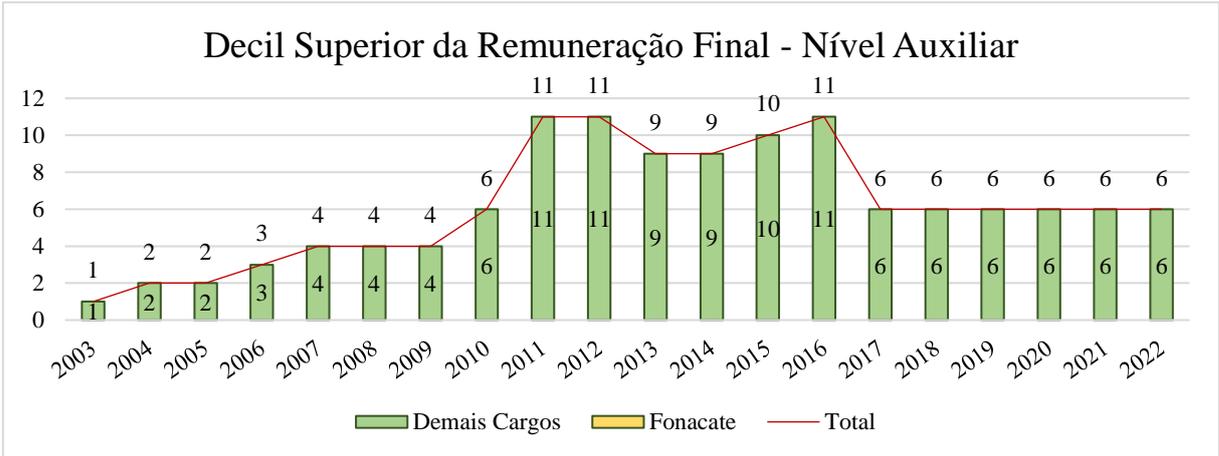


Figura 30: decil superior da remuneração final – Nível Auxiliar.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal

As Figuras 31 e 32 abaixo ajudam a visualizar a posição do único cargo componente do Grupo Fonacate no ano de 2022. Os decis e a dispersão apresentadas estão alinhadas com o resultado do teste ANOVA e a análise das médias e medianas, não apontando uma vantagem determinística e absoluta para qualquer dos Grupos estudados.

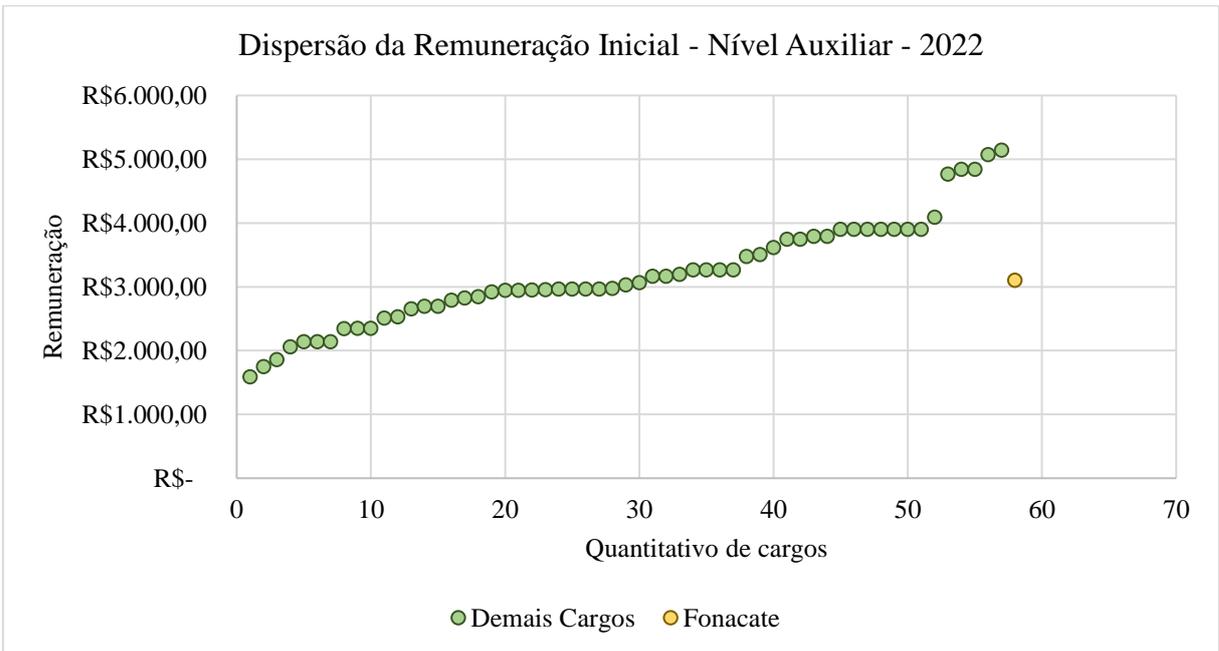


Figura 31: dispersão da remuneração inicial – Nível Auxiliar – 2022.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

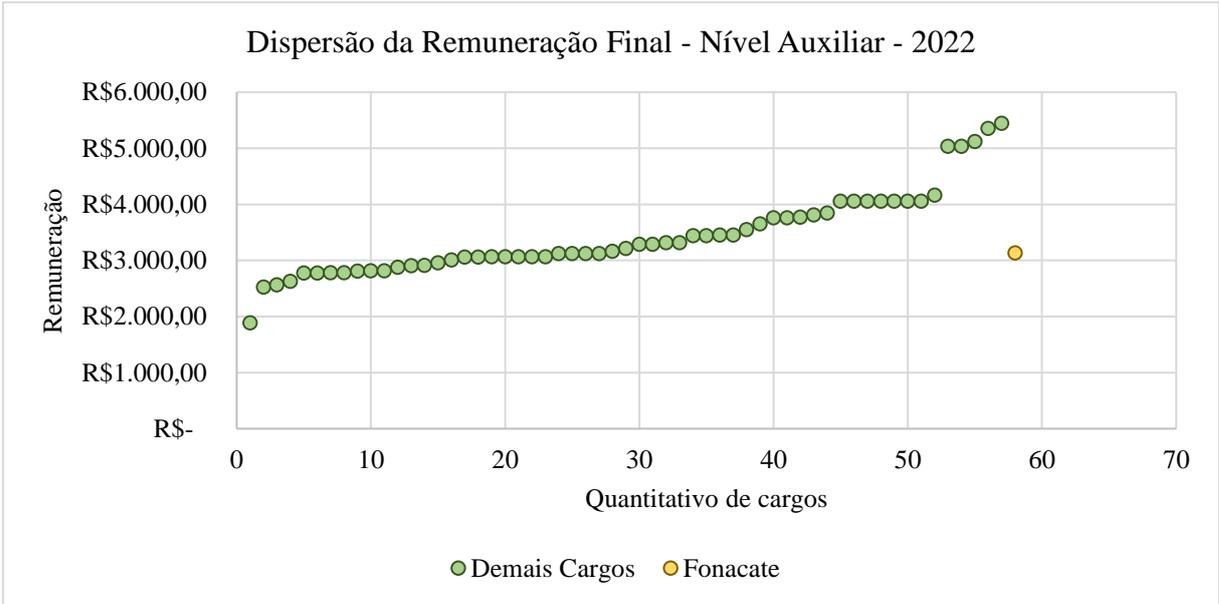


Figura 32: dispersão da remuneração final – Nível Auxiliar – 2022. Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Por outro lado, em relação aos cargos de Nível Intermediário, existe uma predominância do Grupo do Fonacate nos decis superiores, como demonstrado nas Figuras 35 e 36, assim como quase total ausência nos decis inferiores, como visto nas Figuras 33 e 34. Destaca-se que 100% dos 21 cargos mais bem remunerados no final da carreira, entre 2019 e 2022, são deste Grupo. Ou seja, 21 dos 29 cargos de nível Intermediário vinculados ao Fórum, em 2022, dentro de um universo completo de 104 cargos intermediários, incluídos os com titulação, sempre de 40 horas de carga horária, foram os mais bem remunerados no final da carreira entre 2019 e 2022. Da mesma forma, nenhum cargo do Fonacate desse Nível integra o decil inferior em relação à remuneração final desde 2008.

Na remuneração inicial, o Fonacate compõe 20 dos 29 cargos mais bem remunerados nos últimos 4 anos do estudo e possui apenas o cargo de “Técnico Administrativo da Agência Nacional de Mineração” integrando o decil inferior desde 2016.

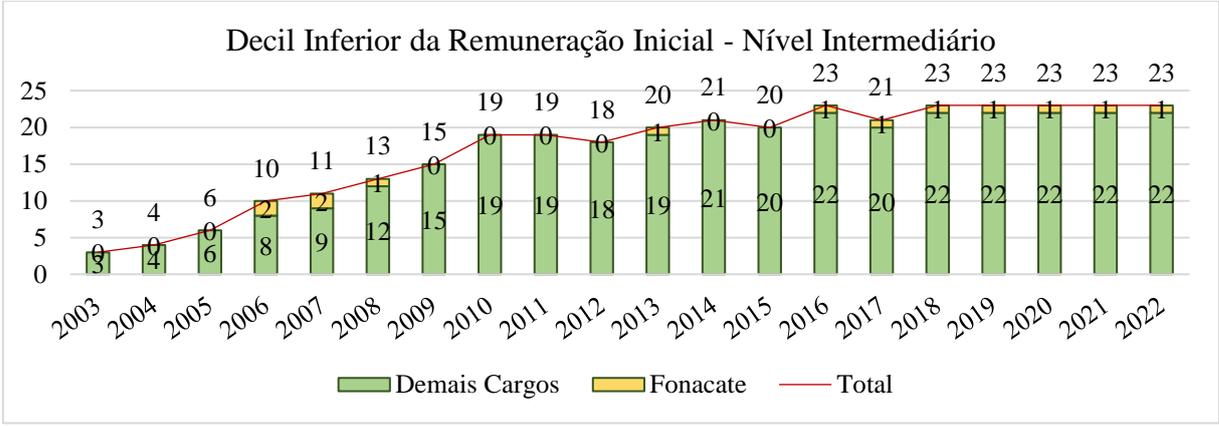


Figura 33: decil inferior da remuneração inicial – Nível Intermediário. Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

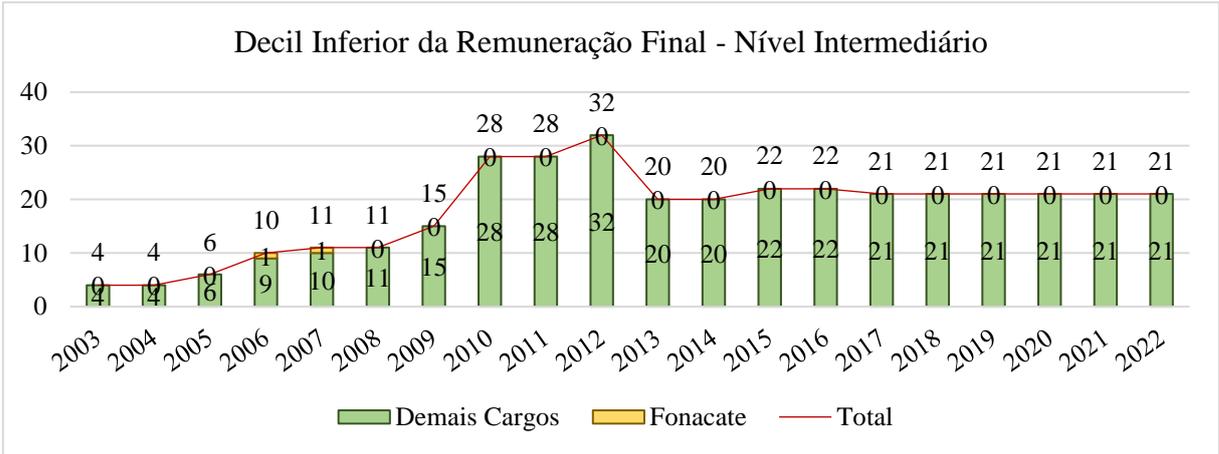


Figura 34: decil inferior da remuneração final – Nível Intermediário.
Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

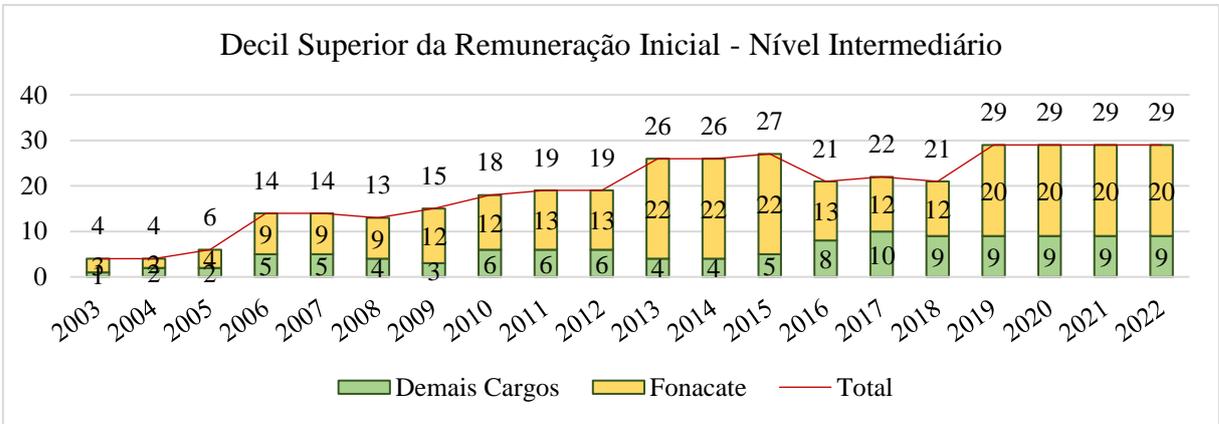


Figura 35: decil superior da remuneração inicial – Nível Intermediário.
Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

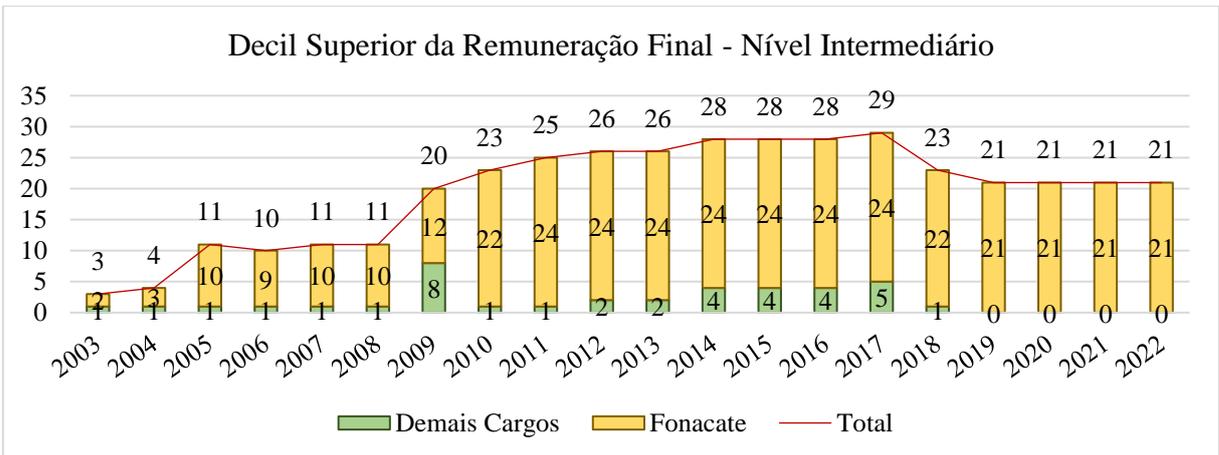


Figura 36: decil superior da remuneração final – Nível Intermediário.
Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Os gráficos de dispersão em seguida corroboram visualmente com a conclusão de que há vantagem remuneratória significativa para os cargos intermediários vinculados ao Fórum Nacional das Carreiras Típicas de Estado, no ano de 2022.

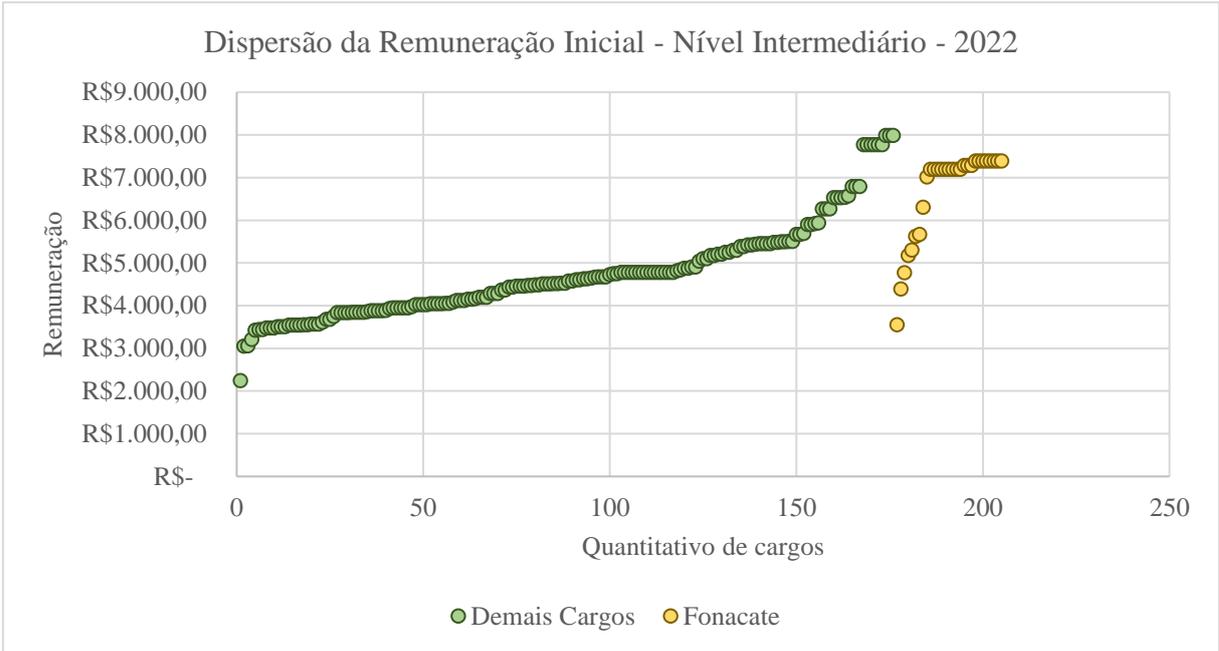


Figura 37: dispersão da remuneração inicial – Nível Intermediário – 2022.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

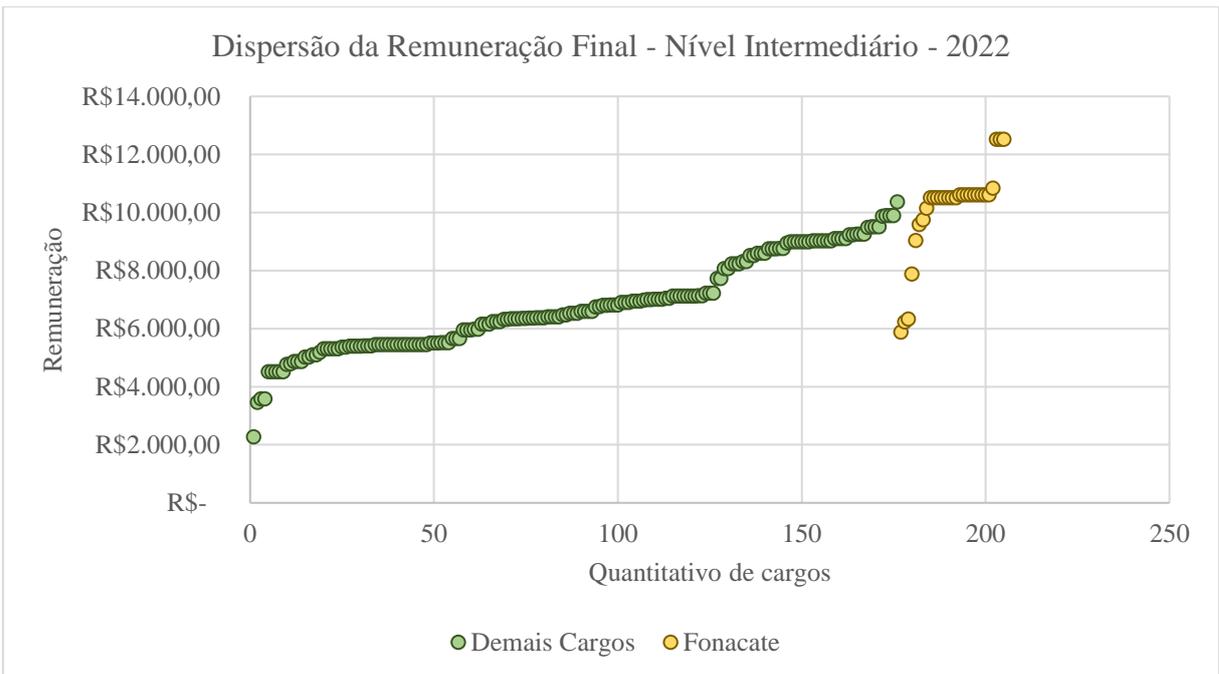


Figura 38: dispersão da remuneração final – Nível Intermediário – 2022.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Quanto aos cargos de Nível Superior, nenhum cargo do Grupo do Fonacate integrou os decis inferiores das remunerações iniciais e finais nesses 20 anos pesquisados. Já a participação nos decis superiores foi massiva, com média de participação em 77% e 82% nos decis das remunerações iniciais e finais, respectivamente. Entre 2019 e 2022, a parcela de cargos do Fórum representaram 73% e 82% dos mais bem remunerados na inicial e na final. Ressalta-se que, dos 438 cargos de Nível Superior do Grupo dos Demais Cargos, 227 cargos possuem

algum tipo de adicional de titulação, sendo 92 relacionados explicitamente a Mestrado ou Doutorado.

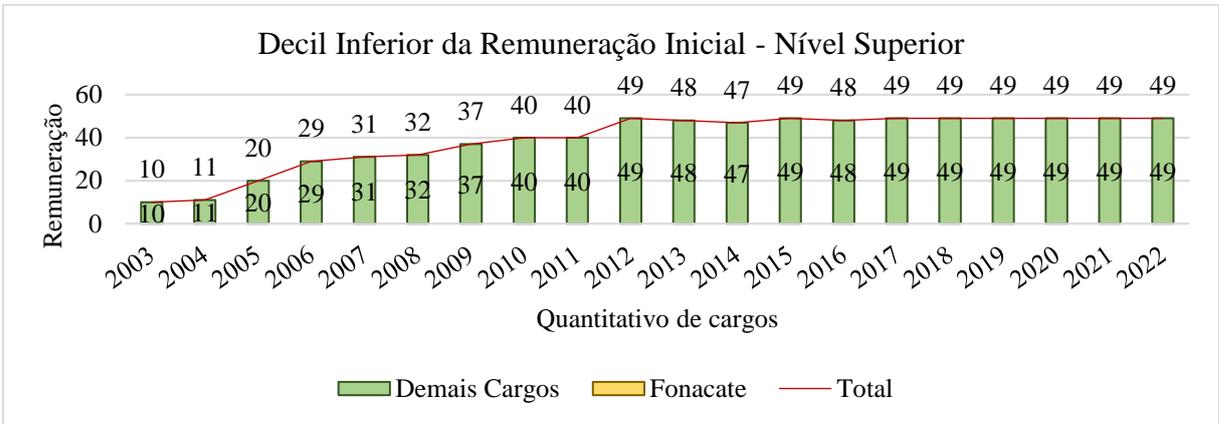


Figura 39: decil inferior da remuneração inicial – Nível Superior.
Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

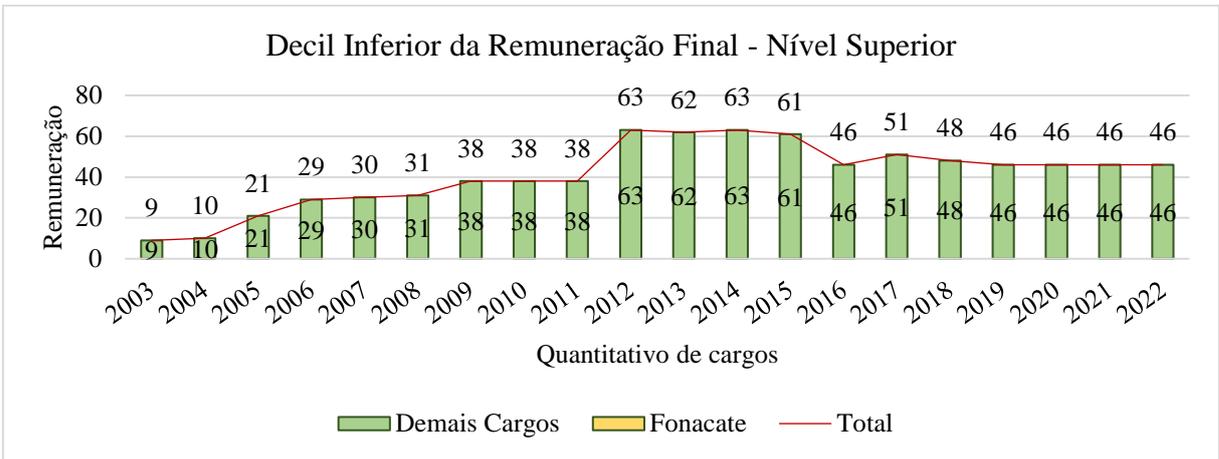


Figura 40: decil inferior da remuneração final – Nível Superior.
Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

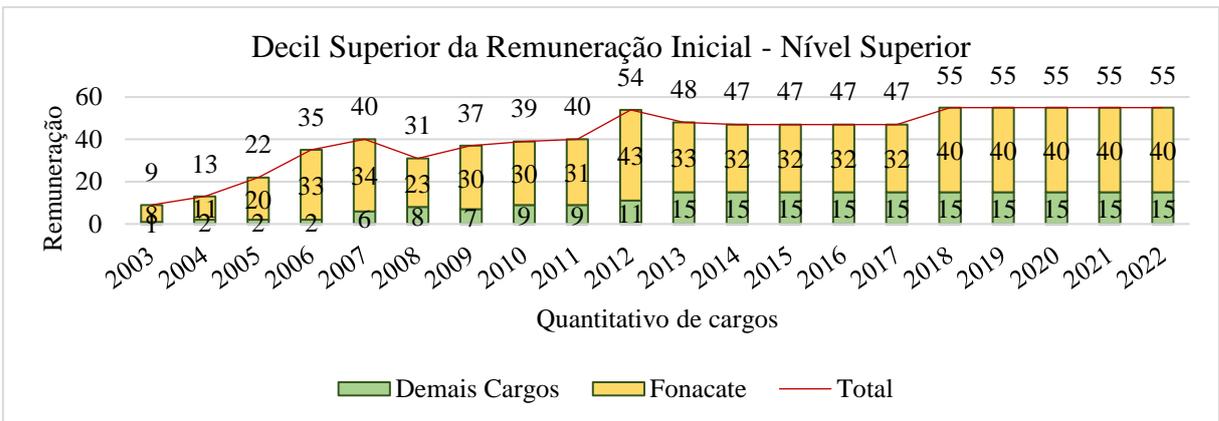


Figura 41: decil superior da remuneração inicial – Nível Superior.
Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

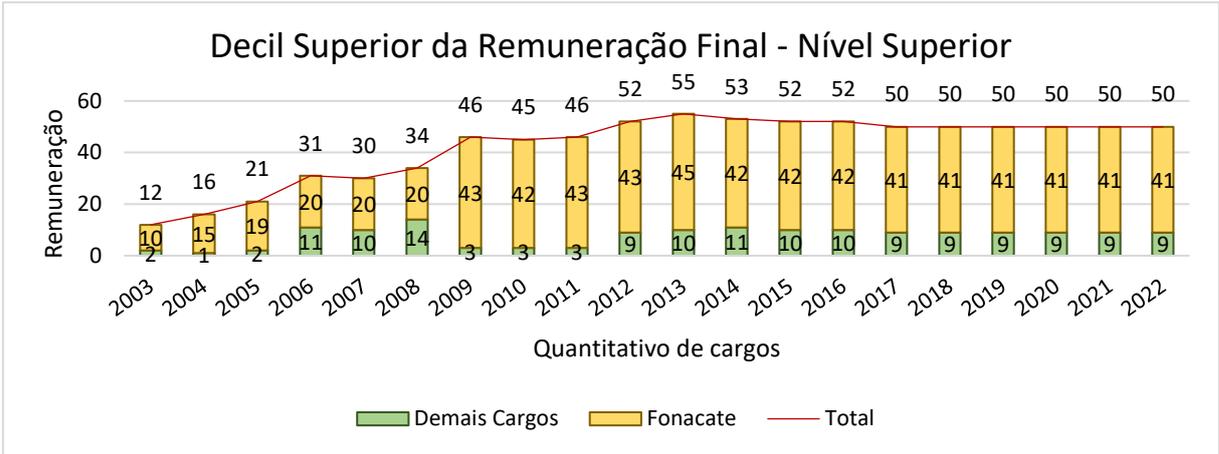


Figura 42: decil superior da remuneração final – Nível Superior.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Assim como visto no caso dos cargos de Nível Intermediário, a dispersão da remuneração de 2022 alinha-se ao resultado de superioridade financeira dos cargos do Grupo do Fonacate em relação aos Demais.

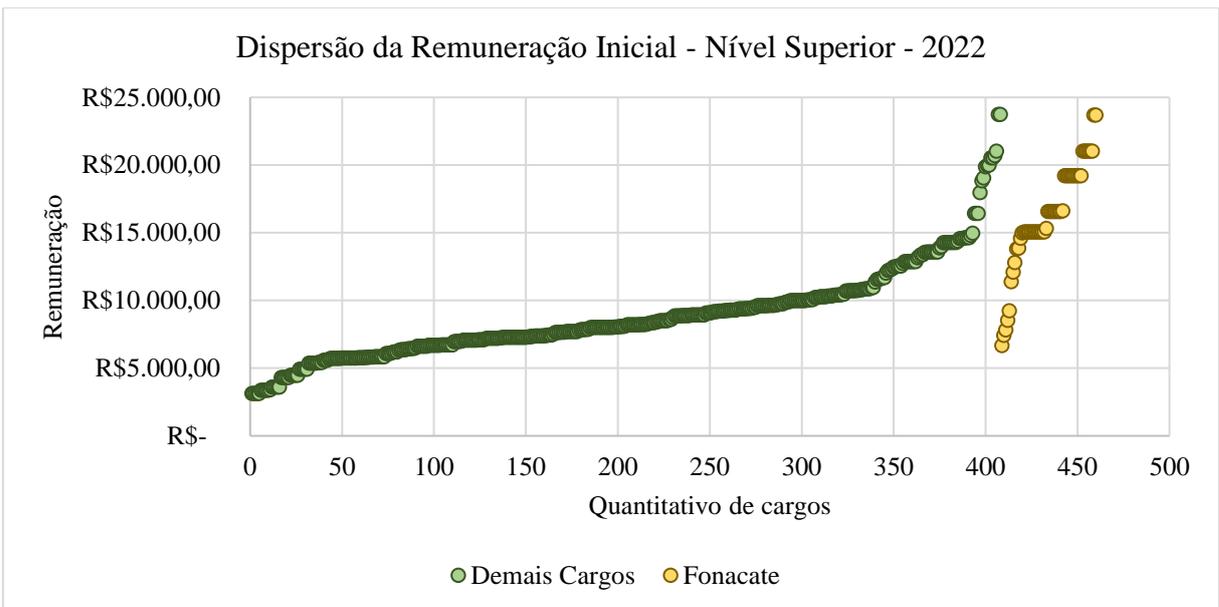


Figura 43: dispersão da remuneração inicial – Nível Superior – 2022.
 Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

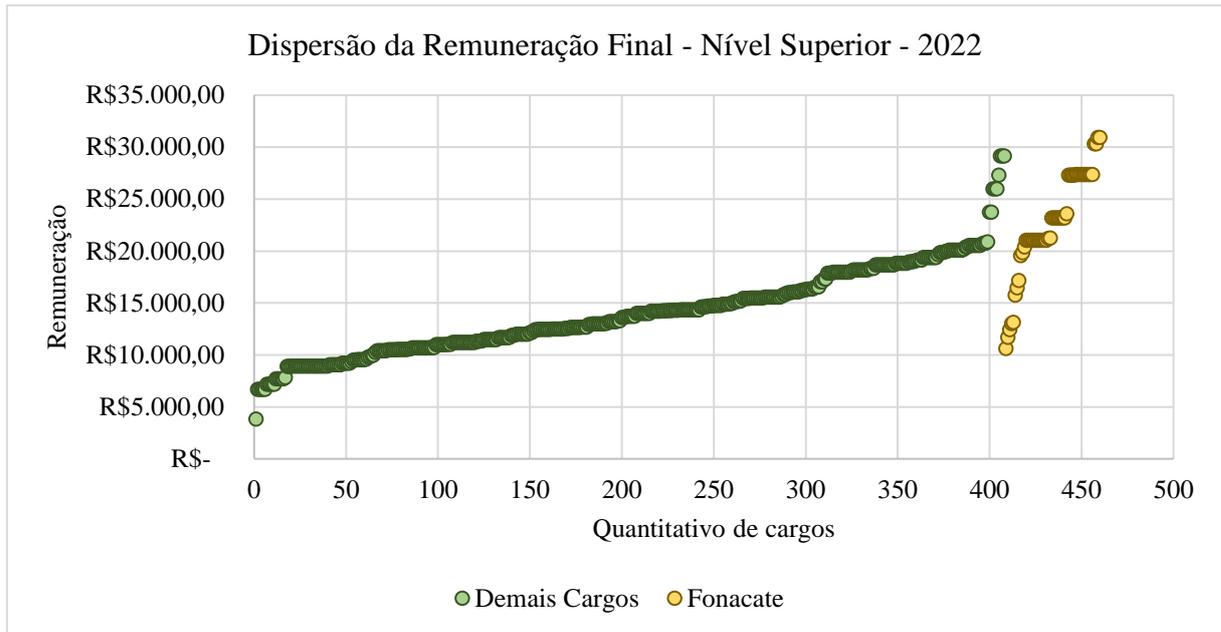


Figura 44: dispersão da remuneração final – Nível Superior – 2022.
Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal.

Como sugerem Nunes e Teles (2023), é preciso aprofundar o conhecimento sobre a remuneração da elite do serviço público brasileiro, buscando, de fato, identificar os cargos e carreiras privilegiados. Da mesma forma, também se deve identificar os cargos mais desfavorecidos.

2.4.4. Cargos dos decis superiores e interiores em 2022.

A lista de cargos com os decis inferiores e superiores das remunerações iniciais e finais dos Níveis Auxiliar, Intermediário e Superior, em 2022, encontram-se nas Apêndices de VIII a XIX.

Observando exclusivamente 2022, nos cargos de Nível Auxiliar (Apêndice VIII), a composição do decil inferior da remuneração inicial, por exemplo, traz cargos auxiliares do Inmetro e Ibama, e de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública na remuneração final. Nos decis superiores, há cargos auxiliares do Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA) e da Imprensa Nacional. Destaca-se que a menor remuneração inicial é a de “Auxiliar Executivo em Metrologia e Qualidade do INMETRO” — R\$ 1.590,09 —, e a menor final, a de “Cargos de Nível Auxiliar dos Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do IBAMA e do Instituto Chico Mendes, art. 9º da Lei nº 11.156/2005” — R\$ 1.889,04 —. Esses não são apenas os menores valores do Nível Auxiliar, mas, logicamente, também são os menores valores de todos os cargos de todos os níveis de cargos estatutários do Poder Executivo federal. Curiosamente, mesmo considerando os cargos de 20 e 30 horas, esses permanecem sendo os de menor remuneração. O cargo de “Auxiliar de Serviços Diversos – 30h”, por

exemplo, possui remuneração inicial e final maiores — R\$ 2.025,60 e R\$ 2.108,94, respectivamente.

O cargo Auxiliar de maior remuneração inicial é o “Auxiliar de Laboratório do Plano de Carreira dos Cargos de Atividades Técnicas e Auxiliares de Fiscalização Federal Agropecuária (PCTAF) lotado e em efetivo exercício na Comissão Executiva do Plano da Lavoura Cacaueira (CEPLAC/MAPA)” — R\$ 5.144,77 — e o mais bem remunerado no final da carreira é o “Agente de Combate às Endemias a que se refere o art. 3º da Lei nº 13.026, de 2014” — R\$ 5.445,44 —.

Nos Apêndices XII e XV estão listados os decis dos cargos de Nível Intermediário. Uma curiosidade imediata é de que 18 cargos de Nível Intermediário possuem remuneração final inferior à do cargo de Nível Auxiliar mais bem remunerado, apesar de que nenhum possui remuneração inicial inferior à deste Nível. O cargo de Nível Intermediário de pior remuneração inicial e final é o “Cargo de Nível Intermediário do Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do IBAMA e do Instituto Chico Mendes, art. 9º da Lei nº 11.156/2005” — R\$ 2.246,49 e R\$ 2.272,94. São apenas R\$ 26,45 de diferença entre o início e o final da carreira deste cargo.

Destaca-se a presença do cargo de “Técnico Administrativo da Agência Nacional de Mineração” no decil inferior da remuneração inicial. O referido cargo é vinculado ao Unareg, Associação Nacional dos Servidores Efetivos das Agências Reguladoras Federais, na qual também se vinculam os cargos de “Técnicos Administrativos” das demais Agências Reguladoras (ANA, ANAC, ANCINE, ANEEL, ANS, ANP, ANATEL, ANTAQ, ANTT, ANVISA). Estes últimos possuíam remuneração inicial e final, em 2022, de R\$ 7.016,67 e de R\$ 10.147,08, respectivamente. Já o “Técnico Administrativo da Agência Nacional de Mineração”, de R\$ 3.555,17 e R\$ 5.870,57.

Os 9 cargos mais bem remunerados inicialmente no Nível Intermediário não são associados ao Fonacate. São cargos do Quadro de Pessoal Permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA). O mais bem remunerado é o “Agente de Atividades Agropecuárias do PCTAF lotado e em efetivo exercício na CEPLAC/MAPA” — R\$ 7.989,26. Todos os demais 20 cargos que completam o referido decil são conexos ao Fonacate. Destaca-se a presença dos seguintes cargos do Quadro de Pessoal da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), com remuneração inicial de R\$ 7.189,98: Motorista, Secretária, Auxiliar Técnico, Auxiliar de Manutenção e Serviços Operacionais, Auxiliar de Serviços Gerais e Auxiliar Administrativo.

Na remuneração final, todos os cargos que compõem o decil possuem relação com o Fórum das Carreiras Típicas. Os líderes são Técnico do Banco Central do Brasil, Técnico Federal de Finanças e Controle e Técnico de Planejamento e Orçamento, com R\$ 12.514,58 de subsídio. Pouco abaixo, esses mesmos cargos do IPEA listados no parágrafo anterior aparecem no decil superior, com remuneração de R\$ 10.608,27, pouco acima dos Técnicos em Regulação de Aviação Civil; de Serviços Públicos de Telecomunicações; da Atividade Cinematográfica e Audiovisual; de Petróleo e Derivados, Álcool Combustível e Gás Natural; de Saúde Suplementar; de Serviços de Transportes Aquaviários; de Serviços de Transportes Terrestres; e Vigilância Sanitária, com R\$ 10.206,18.

Importante destacar que, conforme Apêndices XIV e XV, os mais bem remunerados no final da carreira de Nível Intermediário percebem vantagem financeira em relação aos 46 cargos do decil de menor remuneração final de Nível Superior. Dentre estes, há cargos como: “Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 (40h), com Doutorado ou RSCIII + Mestrado” — R\$ 7.686,82 —; “Analista em Tecnologia da Informação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE) (item IV do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006)” — R\$ 8.924,74 —; e “Engenheiro Agrônomo do PGPE - servidores do PGPE em exercício na Secretaria do Patrimônio da União (SPU/MP) (Exceto do INCRA e Cargos Específicos Lei nº 12.277/2010)” — R\$ 9.040,36. O cargo de menor remuneração final é o “Nível Superior Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do IBAMA e do Instituto Chico Mendes, art. 9º da Lei nº 11.156/2005 — R\$ 3.824,61.

O cargo com menor remuneração inicial de Nível Superior é o “Professor do Ensino Básico Federal (40h)”, com R\$ 3.130,85, juntamente com outros 4 cargos de Professor, incluindo “Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 (40h)”.

Finalmente, os cargos com maior remuneração inicial de Nível Superior são os “Juiz do Tribunal Marítimo” e “Juiz-Presidente”, percebendo R\$ 23.742,29. Entretanto, desde 2018, a maior remuneração final da Administração Pública direta autárquica e fundacional do Poder Executivo federal, são referentes aos cargos “Delegado de Polícia Federal” e “Perito Criminal Federal”, ambos associados ao Fonacate, com subsídio no valor de R\$ 30.936,91. Esse valor é R\$ 27.112,30 acima da menor remuneração final de Nível Superior. Esse valor equivale à remuneração final de quatro cargos de “Professor do Ensino Básico Federal” ou de quatro cargos de “Professores do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987”

Comparando com 2003, os cargos de “Delegado de Polícia Federal” e “Perito Criminal Federal” tiveram uma valorização de R\$ 15.726,77 e R\$ 21.502,47 nas remunerações iniciais e finais. Já o cargo “Professor do Ensino Básico Federal” aumentou em R\$ 2.178,18 e R\$

4.873,57, respectivamente; e o cargo “Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987”, R\$ 2.094,53 e R\$ 4.812,33.

Os cargos que tiveram o maior incremento na remuneração final em relação a 2003 foram “Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil” e “Auditor-Fiscal do Trabalho”, no valor de R\$ 22.595,71.

Abaixo, seguem as Tabelas 4 e 5, com a relação dos maiores e menores aumentos nas remunerações finais entre 2003 e 2022, dos cargos de Nível Superior. Dos 20 cargos que mais obtiveram aumento na remuneração, 19 são pertencentes a organizações do Fonacate. O único cargo de fora é o “Quadros Suplementares da Advocacia-Geral da União”, que possui estreita relação com o cargo “Advogado da União”, o qual possui vinculação com o referido Fórum. Ambos tiveram incremento de R\$ 19.842,50 em suas remunerações finais.

Tabela 4: Maiores diferenças na remuneração final entre 2003 e 2022.

CARGO	GRUPO	DIFERENÇA NA REMUNERAÇÃO FINAL 2022-2003
Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil - NS	FONACATE	R\$ 22.595,71
Auditor-Fiscal do Trabalho - NS	FONACATE	R\$ 22.595,71
Delegado de Polícia Federal - NS	FONACATE	R\$ 21.502,47
Perito Criminal Federal - NS	FONACATE	R\$ 21.502,47
Analista do Banco Central do Brasil - NS	FONACATE	R\$ 20.330,96
Diplomata - NS	FONACATE	R\$ 20.269,04
Analista da CVM - NS	FONACATE	R\$ 20.034,35
Analista de Comércio Exterior - NS	FONACATE	R\$ 20.034,35
Analista de Planejamento e Orçamento - NS	FONACATE	R\$ 20.034,35
Analista Técnico da SUSEP - NS	FONACATE	R\$ 20.034,35
Auditor Federal de Finanças e Controle - NS (Analista de Finanças e Controle - NS até 2015)	FONACATE	R\$ 20.034,35
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental - NS	FONACATE	R\$ 20.034,35
Inspetor da CVM - NS	FONACATE	R\$ 20.034,35
Técnico de Planejamento e Pesquisa do IPEA - NS	FONACATE	R\$ 20.034,35
Advogado da União - NS	FONACATE	R\$ 19.842,50
Procurador da Fazenda Nacional - NS	FONACATE	R\$ 19.842,50
Procurador Federal - NS	FONACATE	R\$ 19.842,50
Quadros Suplementares da Advocacia-Geral da União - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 19.842,50
Procurador do Banco Central do Brasil - NS	FONACATE	R\$ 19.557,83
Instrutor de Informações do Grupo Informações da ABIN - NS (Demais Cargos de Nível Superior do Grupo de Informações da ABIN - NS até 2007)	FONACATE	R\$ 17.137,85

Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal

Dentre os cargos que tiveram menor valorização, encontram-se médicos, farmacêuticos, engenheiros agrônomos, químicos e professores.

Tabela 5: Menores diferenças na remuneração final entre 2003 e 2022.

CARGO	GRUPO	DIFERENÇA NA REMUNERAÇÃO FINAL 2022-2003	
Médico da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.483, de 2002 - 40 h - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	7.029,34
Médico de Saúde Pública Carreira da Seguridade Social e do Trabalho de que trata a Lei nº 10.483, de 2002 - 40 h - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	7.029,34
Farmacêutico do PCC - Nível Superior - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	6.886,57
Cargos de Nível Superior do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	6.885,81
Engenheiro Agrônomo do PGPE (Exceto do INCRA e Cargos Específicos Lei nº 12.277/2010) - NS (Engenheiro Agrônomo do PCC (Exceto do INCRA e Cargos Específicos Lei nº 12.277/2010 até 2005)	DEMAIS CARGOS	R\$	6.885,70
Químico do PGPE - NS (Químico do PCC - Nível Superior - NS até 2005)	DEMAIS CARGOS	R\$	6.885,70
Cargos de Nível Superior do PGPE (item I do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006) - NS (Cargos de Nível Superior do PCC - NS até 2005)	DEMAIS CARGOS	R\$	6.885,70
Cargos de Nível Superior da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, referenciado no art. 1º da Lei nº 10.483, de 2002 - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	6.796,74
Analista Previdenciário - Carreira do Seguro Social - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	6.794,42
Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal do INSS referenciados no art. 1º da Lei no 10.355/2001 - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	6.794,42
Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - Dedicção Exclusiva - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	6.780,75
Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - Dedicção Exclusiva - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	6.688,09
Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS - Mestrado	DEMAIS CARGOS	R\$	6.626,44
Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS - Mestrado	DEMAIS CARGOS	R\$	6.368,20
Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$	5.698,36
Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$	5.559,72

Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS	R\$	5.300,78
Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS	R\$	5.170,53
Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	4.873,57
Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS	DEMAIS CARGOS	R\$	4.812,33

Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal

2.4.5. Cargos sob mesma denominação

Analisando exclusivamente o ano de 2022, último ano deste estudo, descartados os cargos com titulação, tendo em vista normalmente possuírem um mesmo cargo com mesma denominação, mas sem titulação, e descartados os cargos de 30 e 40 horas, é possível contabilizar cargos sob mesma denominação. Por exemplo, existem 11 cargos chamados de médico-veterinário, 36 cargos de analista e 48 cargos de técnico. Alguns desses cargos não expressam explicitamente o ofício em sua denominação, como no caso dos 47 “Cargos de Nível Superior”, mas em outros casos, sim, como nos 6 cargos de Engenheiro Agrônomo. Ressalta-se que “Cargos de Nível Superior”, “Cargos de Nível Intermediário” e “Cargos de Nível Auxiliar” representam uma categoria específica de cargos de um determinado órgão apresentada nas Tabelas de Remuneração do Governo Federal, como por exemplo: Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional; Cargos de Nível Superior do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA; Cargos de Nível Intermediário do Plano Especial de Cargos do INEP; Cargos Nível Auxiliar do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA.

De toda forma, a tabela 6 abaixo apresenta alguns dos cargos, trazendo sua denominação em comum, o quantitativo, o valor médio, mínimo e máximo de suas remunerações.

Tabela 6: Cargos sob mesma denominação.

Denominação	Contagem	Mínima Inicial	Média Inicial	Máxima Inicial	Mínima Final	Média Final	Máxima Final
Analista	36	R\$ 5.410,16	R\$ 10.049,41	R\$ 19.197,06	R\$ 8.896,27	R\$ 15.211,46	R\$ 27.369,67
Assistente	9	R\$ 3.439,45	R\$ 3.910,72	R\$ 4.642,71	R\$ 4.514,23	R\$ 5.765,89	R\$ 9.863,36
Auxiliar	21	R\$ 1.590,09	R\$ 4.346,57	R\$ 7.189,98	R\$ 2.525,86	R\$ 5.332,65	R\$ 10.608,27
Cargos de Nível Auxiliar	33	R\$ 1.862,61	R\$ 3.069,53	R\$ 5.073,78	R\$ 1.889,04	R\$ 3.203,07	R\$ 5.118,13
Cargos de Nível Intermediário	38	R\$ 2.246,49	R\$ 4.400,54	R\$ 7.189,98	R\$ 2.272,94	R\$ 6.092,13	R\$ 10.608,27
Cargos de Nível Superior	47	R\$ 3.396,91	R\$ 7.475,78	R\$ 16.557,53	R\$ 3.824,61	R\$ 11.539,25	R\$ 23.195,36

Economista	3	R\$ 7.050,41	R\$ 9.033,81	R\$ 12.860,86	R\$ 11.983,64	R\$ 14.610,29	R\$ 18.662,24
Engenheiro	3	R\$ 7.050,41	R\$ 9.033,81	R\$ 12.860,86	R\$ 11.983,64	R\$ 14.610,29	R\$ 18.662,24
Engenheiro Agrônomo	6	R\$ 5.802,41	R\$ 7.813,35	R\$ 12.860,86	R\$ 9.040,36	R\$ 11.797,60	R\$ 18.662,24
Especialista	18	R\$ 5.669,30	R\$ 13.626,25	R\$ 19.197,06	R\$ 7.805,48	R\$ 19.199,54	R\$ 27.369,67
Médico	32	R\$ 5.561,64	R\$ 8.220,62	R\$ 13.377,90	R\$ 10.659,55	R\$ 12.519,91	R\$ 19.872,15
Médico Veterinário	11	R\$ 5.561,64	R\$ 7.659,33	R\$ 10.036,67	R\$ 10.660,17	R\$ 12.143,01	R\$ 19.110,73
Pesquisador	8	R\$ 7.190,17	R\$ 8.134,85	R\$ 9.391,02	R\$ 10.979,06	R\$ 12.638,39	R\$ 14.608,16
Técnico	48	R\$ 3.439,45	R\$ 6.362,99	R\$ 19.197,06	R\$ 3.573,09	R\$ 9.156,16	R\$ 27.369,67

Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal

A tabela demonstra a heterogeneidade de remunerações entre cargos que guardam, pelo menos, uma semelhança em suas denominações. No caso dos “Analistas”, os 7 cargos de maior remuneração final são relacionados ao Fonacate, o que também acontece nos cargos chamados de “Auxiliar”, onde os 5 primeiros são deste Fórum. Ressalta-se que, apesar desses 5 relacionados ao Fonacate possuírem “Auxiliar” em suas denominações, são considerados de Nível Intermediário, enquanto a maioria dos demais são realmente de Nível Auxiliar, o que revela outra incongruência. Os 4 “Cargos de Nível Superior” do topo da remuneração final também são do Grupo do Fonacate, assim como os 16 primeiros dos “Técnicos”.

Conforme ilustrado anteriormente, é interessante destacar os cargos da Agência Nacional de Mineração, que são representados pela Unareg, juntamente com as demais agências reguladoras. Os cargos de “Técnico”, de “Especialista” e de “Analista” não possuem a mesma remuneração dos respectivos cargos das demais agências, que são valores únicos para as remunerações inicial e final.

Albernaz e Azevedo (2019) abordam o tema trazendo sugestões, como a adoção de um sistema generalista de carreiras objetivando promover a coordenação e a justiça remuneratória entre atividades similares em cargos distintos, inclusive ampliando o poder da gestão na mobilidade dos servidores públicos na Administração Pública. Os autores também indicam diminuir a redundância de cargos e carreiras a fim de otimizar a estrutura organizacional do Estado. Simultaneamente, também se deve criar um sistema mais especializado para algumas carreiras, reforçando a precisão técnica do serviço, atraindo profissionais raros e possibilitando a criação de cargos precisamente alinhados às necessidades organizacionais (Albernaz & Azevedo, 2019).

Já Paulo (2017), sugere a criação de carreira única como possível solução, a qual seria capaz de esvaziar as pressões corporativas por aumentos de remuneração, de fortalecer a

profissionalização e a identificação do servidor com seu cargo, de desenvolver uma gestão de pessoas mais efetiva e dinâmica, e de elevar a satisfação do servidor.

2.4.6. Dispersão dos cargos com Mestrado e Doutorado

Outra percepção interessante durante a observação dos dados, é de que o Nível do Cargo e a titulação vinculada não é determinante para a percepção de uma maior remuneração em relação aos demais. Como ilustrado nas dispersões dos gráficos das Figuras 45 e 46 abaixo, existem diversos cargos com titulação de Mestrado e Doutorado com remuneração inicial ou final inferior às remunerações de cargos sem titulação. Inclusive, há cargos de Nível Intermediário e até mesmo de Nível Auxiliar que os superam.

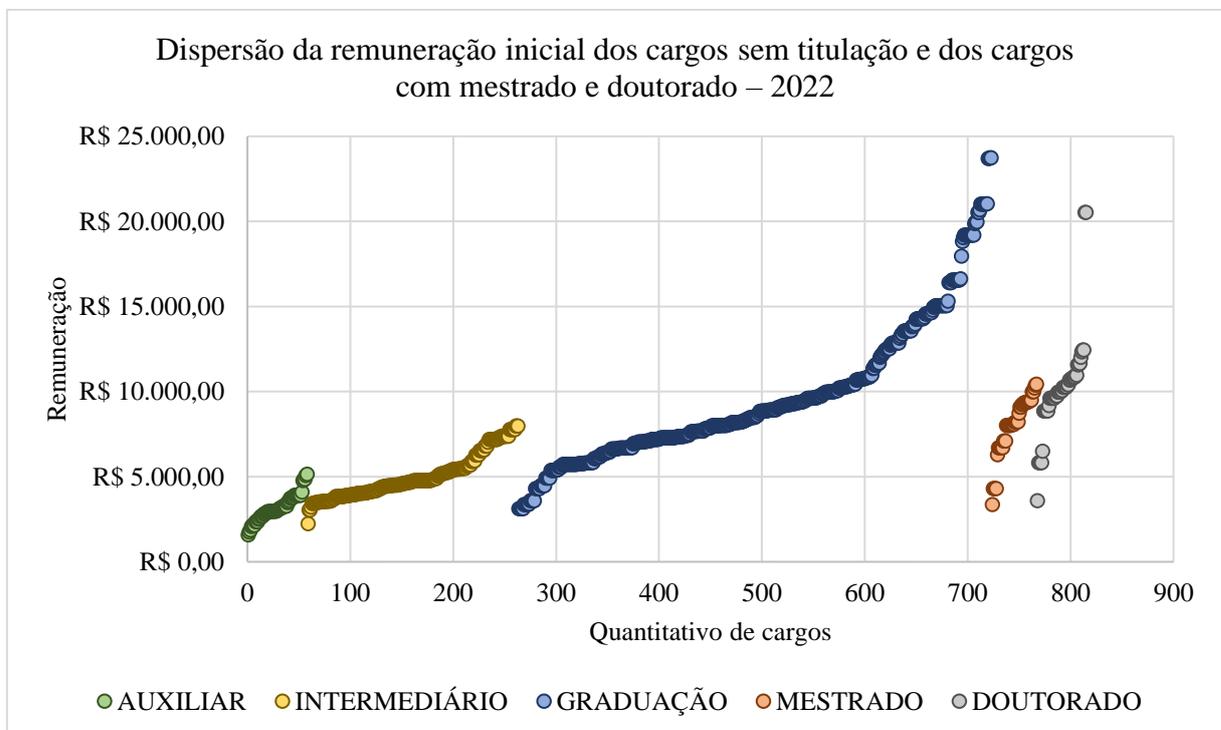


Figura 45: dispersão da remuneração inicial dos cargos sem titulação e dos cargos com mestrado e doutorado – 2022.
Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal

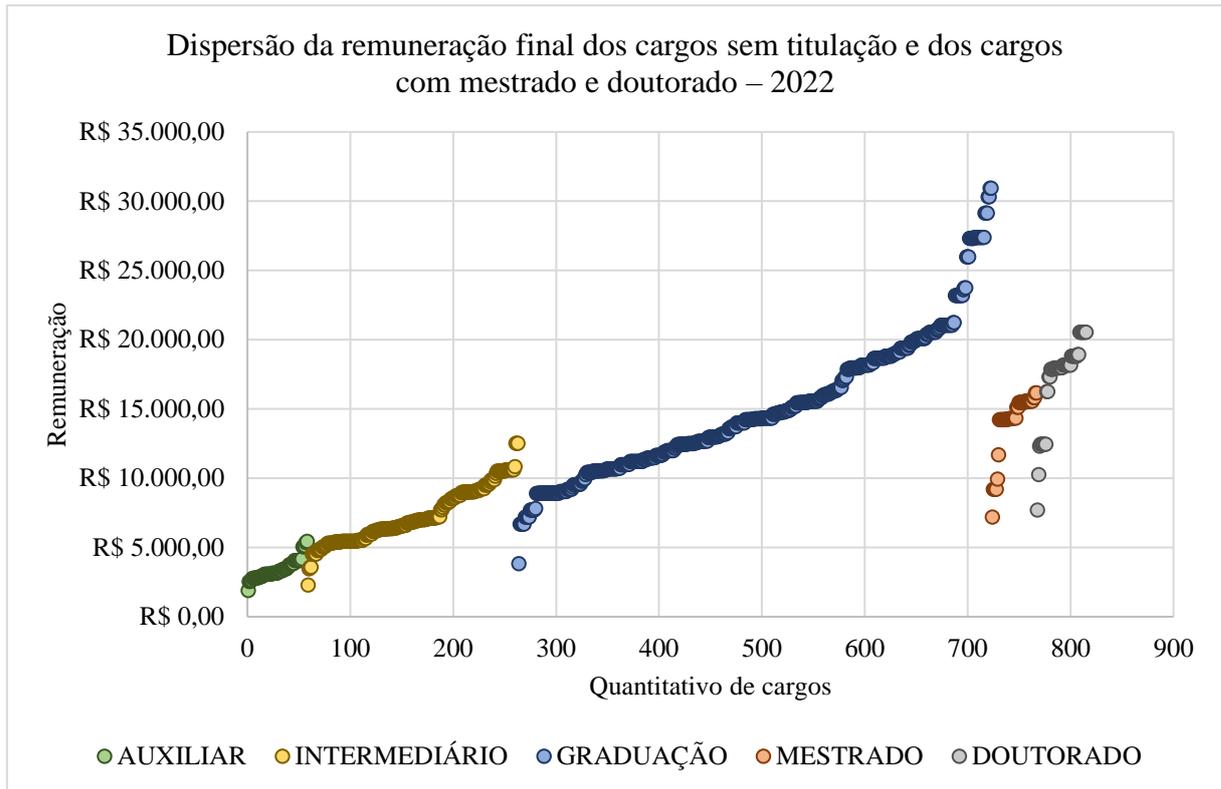


Figura 46: dispersão da remuneração final dos cargos sem titulação e dos cargos com mestrado e doutorado – 2022.
Fonte: elaboração própria; baseado em dados do Governo Federal

O cargo com Mestrado de menor valor inicial, em 2022, é o “Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 (40h), com Mestrado ou RSCII + Especialização”, com R\$ 3.365,66. Já o “Cargos de Nível Intermediário (item IV - art.168- Lei nº 11.907/09) do Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública, com Doutorado” percebeu R\$ 4.724,81.

As que possuem menor valor final, no mesmo ano, são “Técnico em Planejamento, Gestão e Infraestrutura em Propriedade Industrial do Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) com Mestrado”, no valor de R\$ 7.042,48, e “Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 (40h), com Doutorado ou RSCIII + Mestrado”, com R\$ 7.686,82.

2.5. Conclusões e recomendações

A pesquisa sugere uma falta de uniformidade na estrutura pública do Poder Executivo federal. Essa heterogeneidade se reflete não apenas em diferenças substanciais nas remunerações, mas também em desigualdades aparentemente injustificadas, que podem ser observadas em diversos exemplos apresentados.

Diante dessa complexidade e heterogeneidade, torna-se evidente a necessidade de uma abordagem ampla e criteriosa na análise e na gestão desses aspectos. Este estudo adotou uma

abordagem comparativa e descritiva, utilizando dados oficiais do Governo Federal sobre remunerações dos cargos do Poder Executivo federal. A coleta de dados foi realizada minuciosamente por meio dos Cadernos de Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais, possibilitando uma análise estatística descritiva de mais de 39 mil dados tabulados. Os Testes-Z e a Análise de Variância (ANOVA) forneceram informações sobre as diferenças remuneratórias entre os grupos estudados, enquanto os gráficos apresentaram visualizações do desenvolvimento da estrutura pública ao longo do tempo.

Diante de uma escassez de estudos especializados em relação às discrepâncias dentro do próprio setor público, este trabalho obteve resultado estatístico que, entre 2003 e 2022, houve disparidades remuneratórias em favor dos cargos pertencentes ao Fórum Permanente de Carreiras Típicas de Estado frente aos demais, nos Níveis Intermediário e Superior.

Além disso, os dados apresentados revelaram não apenas a diversidade de denominações e níveis dos cargos, mas também inconsistências nas relações entre titulação acadêmica e remuneração, bem como a presença de disparidades entre cargos de denominação semelhantes.

A predominância dos cargos relacionados ao Fonacate nos decis superiores das remunerações iniciais e finais dos Níveis Intermediário e Superior sugere uma vantagem financeira para esse Grupo. Isso pode ser reflexo de diferenças nas políticas de remuneração, nos níveis de negociação coletiva e outros fatores associados, possibilidade esta que deve ser pesquisada e estudada. A influência das negociações políticas na determinação das políticas remuneratórias, com diferentes categorias e carreiras competindo por recursos e benefícios, resultam, muitas vezes, em aumentos salariais distintos para diferentes grupos, adicionado uma camada adicional de complexidade ao cenário já descrito. Logo, nesse contexto, emerge a importância de uma revisão aprofundada das políticas de remuneração e de carreiras públicas, buscando não apenas à equidade e à justiça salarial, mas também à eficiência e à eficácia na gestão de pessoas.

A comparação entre dados de 2003 e de 2022 mostra uma valorização significativa em certos cargos, especialmente aqueles relacionados ao Fonacate, como Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e Delegado de Polícia Federal. No entanto, outros cargos, como médicos e professores, experimentaram, comparativamente, um crescimento inferior em suas remunerações. Frente a isso, pode ser necessário um esforço conjunto entre o Governo Federal e as organizações representativas das carreiras pública, buscando a construção de um diálogo crítico e colaborativo para entender e atender as necessidades e as expectativas de todos. É fundamental promover, não apenas a valorização da meritocracia, do desenvolvimento

profissional e do servidor público como agente fundamental na prestação de serviços de qualidade à sociedade, mas o atendimento ao interesse da sociedade e o desenvolvimento do País como missão primordial.

Aqui se sugere, antes de se avançar para modelos mais progressistas, a implementação básica de medidas que promovam uma maior transparência e objetividade na definição de critérios para a estruturação e remuneração dos cargos, levando em consideração o nível, a titulação acadêmica, a natureza e a complexidade das atribuições, além de outros fatores pertinentes. Reforça-se que a promoção do desenvolvimento profissional deve se refletir em critérios claros, reforçando a importância da capacitação e titulação.

Recomenda-se estudar a viabilidade de um sistema de revisão periódica das políticas de remuneração e de carreiras públicas. Um sistema com critérios objetivos interligado à agenda de Governo, com as metas estratégicas e com o desempenho, pode contribuir para que as remunerações reflitam de maneira mais justa o valor agregado pelos servidores ao serviço público.

Outra sugestão é a implementação de uma plataforma digital, atendendo os critérios de transparência ativa, que permita que os servidores e a sociedade possam acessar e comparar as estruturas dos diferentes cargos e carreiras dentro do Governo, com possibilidade de extração de dados, tabelas, gráficos e utilização de filtros. Essa plataforma poderia incluir informações detalhadas sobre a legislação que rege cada cargo, critérios de progressão e outros benefícios, incluindo a remuneração indireta, proporcionando uma visão mais clara e compreensível das disparidades existentes.

Logo, sugere-se rever a estrutura do Poder Executivo federal e promover a transparência, pois somente assim será possível garantir um ambiente de trabalho justo, motivador e produtivo, capaz de atrair e reter os melhores talentos e de promover o desenvolvimento sustentável do País.

2.5.1. Limitações e agenda futura

Quanto às limitações, este estudo se restringiu às remunerações iniciais e finais descritas nos Cadernos de Remuneração do Governo Federal, desconsiderando outros benefícios, vantagens, adicionais e privilégios que as carreiras porventura tenham, assim como a quantidade de níveis de cada cargo entre a entrada e saída.

Também não foram trazidas questões como o dimensionamento da ocupação dos cargos e impactos fiscais, por exemplo. A complexidade do tema e da estrutura burocrática permite

análises por diversos prismas, com configurações variadas de inúmeras variáveis. Por essa mesma razão, a previsão de agenda é rica e promissora.

Questões objetivas que foram apresentadas podem ser alvo de estudo, como a predominância de diversos cargos de professor e de médico na lista de cargos que tiveram o menor incremento de remuneração entre 2003 e 2022, por exemplo. Da mesma forma, pode-se estudar como se deram os incrementos daqueles que obtiveram maiores valores, como os cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil, de Auditor-Fiscal do Trabalho, de Delegado e da Polícia Federal, entre outros. Parece, inclusive, haver predominância de cargos relacionados a arrecadação, controle e segurança pública dentre os mais valorizados durante o período. Analisar se essas variações têm relação direta com as agendas dos governos e com as metas estratégicas ou se ocorreram por outras razões é uma direção de pesquisa sugerida.

A análise dos eventos que causam e promovem os ajustes remuneratórios também se apresenta como uma alternativa de estudo. Será que os aumentos lineares refletem justiça no tratamento do Governo com as carreiras no serviço público? Como os aumentos lineares impactam na desigualdade remuneratória do serviço público? Existe realmente e qual a magnitude da desigualdade entre os Poderes? E entre as unidades federativas?

Também cabe analisar questões como *lobby*, corporativismo e influência das carreiras e das organizações representativas; como os sucessivos governos trataram as negociações com as diversas carreiras; quais áreas têm tido mais êxito e quais têm sido negligenciadas. Como tem sido a atuação do Fonacate frente ao Ministério responsável pelas negociações salariais e junto ao Congresso Nacional? Quais carreiras influenciaram mais o Legislativo em seu favor? Como as organizações têm atuado dentro do Governo? Quais estratégias têm adotado? Quais são as áreas que os Governos têm dado mais atenção? Qual a influência do órgão respectivo da carreira?

Com essas questões, pode-se inclusive realizar um estudo ferramentado de Análise Fatorial, o que auxiliaria a descobrir se certos grupos de cargos compartilham padrões semelhantes em termos de remuneração e gratificações, o que pode indicar a existência de *clusters* ou categorias latentes dentro da estrutura organizacional do Poder Executivo federal. Isso pode ajudar a entender melhor as dinâmicas internas e as desigualdades estruturais. A ferramenta também pode ajudar a validar ou refinar modelos teóricos que porventura venham a se relacionar com a base de dados.

Outros estudos podem tratar do impacto fiscal e da ocupação dos cargos; do modelo de recrutamento e de seleção do serviço público; dos incentivos e benefícios das capacitações e titulações. Qual o impacto fiscal para reduzir as desigualdades? É justo um cargo ter maior

remuneração apenas por ter menos servidores? Como os concursos podem contribuir nessas questões? Estudar e se capacitar ou estudar para concurso de um cargo com maior remuneração?

Além disso, uma abordagem qualitativa para compreender as percepções dos servidores em relação às remunerações pode agregar uma perspectiva mais sistêmica.

Por fim, com a base de dados ofertada com esse estudo, sugere-se a utilização da ferramenta de *machine learning*. Dessa forma, é possível o uso de técnicas de aprendizado de máquina para identificar padrões e tendências ao longo do tempo. Modelos de séries temporais podem ser aplicados para prever o impacto de políticas públicas ou mudanças nas estruturas remuneratórias. A granularidade dos dados, que inclui informações detalhadas sobre cargos, gratificações, níveis de cargo, entre outros, possibilita o uso de algoritmos de *clusterização*, possibilitando o agrupamento de cargos com características semelhantes, facilitando a identificação de padrões de remuneração ou desvio de padrões que mereçam atenção. Da mesma forma, é possível identificar desvios significativos, indicando, por exemplo, possíveis injustiças ou incoerências na remuneração que podem exigir uma análise mais aprofundada.

Além disso, a pluralidade de variáveis permite a aplicação de diversas técnicas, como regressão linear ou modelos de árvore de decisão, para compreender as relações entre diferentes fatores, como a influência da titulação na remuneração ou a correlação entre a carga horária e o tipo de gratificação recebida.

Enfim, são múltiplas possibilidades a se seguir e muitas perguntas a serem respondidas. De toda forma, a expectativa é que o tema seja cada vez mais difundido e aprofundado de forma objetiva, responsável e transparente, privilegiando principalmente o cidadão e o desenvolvimento do Brasil, sem viés corporativista ou *vitimista* como subterfúgio para se conseguir mais benefícios, vantagens ou maior remuneração.

Referências

- Albernaz, R. O., & Azevedo, A. (2019, setembro). Critérios para a reforma das carreiras do funcionalismo público. *Jornal da Universidade*.
- Alexandrino, M., & Paulo, V. (2022). *Direito administrativo descomplicado* (31ª ed.). Rio de Janeiro: Método.
- Azevedo, C. B. de, & Loureiro, M. R. (2003). Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. *Revista do Serviço Público*, 54(1), 47-61.
- Almeida, M. L. de, & Santos, M. J. dos. (2023, novembro). Negociação coletiva no setor público e retomada da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) — contextualização, histórico, reflexões e momento atual. *Revista Ciências do Trabalho*, (24).
- Bersch, K., Praça, S., & Taylor, M. M. (2013, maio 17-18). State Capacity and Bureaucratic Autonomy Within National States: Mapping the Archipelago of Excellence in Brazil. Trabalho de apresentação em Princeton-Oxford State Building Workshop, Oxford University.
- Borjas, G. J. (1980). Wage Determination in the Federal Government: The Role of Constituents and Bureaucrats. *Journal of Political Economy*, 88(6).
- Brasil. (2023a). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2003). *Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais* (v. 13, dez. 2003). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2004). *Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais* (v. 15, dez. 2004). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2005). *Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais* (v. 21, dez. 2005). Brasília.

- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2006). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais (v. 32, dez. 2006). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2007). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais (v. 40, dez. 2007). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2008). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais (v. 44, ago. 2008). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2009). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais (v. 49, nov. 2009). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2010). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais (v. 55, nov. 2010). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2011). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais (v. 57, jul. 2011). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2012). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais (v. 59, jul. 2012). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2013). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais (v. 61, mar. 2013). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2014). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios (v. 64, jun. 2014). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2015). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios (v. 67, jul. 2015). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. (2016). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios (v. 68, ago. 2016). Brasília.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. (2017). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios (v. 68, ago. 2017). Brasília.

- Brasil. Ministério da Economia. (2018). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios (v. 77, set. 2018). Brasília.
- Brasil. Ministério da Economia. (2019). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios (v. 79, ago. 2019). Brasília.
- Brasil. Ministério da Economia. (2020). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios (v. 80, jan. 2020). Brasília.
- Brasil. Ministério da Economia. (2021). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios (v. 81, nov. 2021). Brasília.
- Brasil. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. (2023b). Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios (v. 82, fev. 2023). Brasília.
- Bresser-Pereira, L. C. (2007). Burocracia pública e classes dirigentes no Brasil. *Revista Sociologia e Política*, 28, 9-30.
- Cardoso Júnior, J. C., Oliveira, A. L. M. de, & Sousa, V. E. M. (2020). Ocupação, escolaridade, remuneração e atuação dos servidores públicos no Brasil. *Revista Brasileira de Administração Política*, 13(2).
- Cardoso Júnior, J. C., Santos, J. S. C., & Nogueira, R. P. (2023). Carreiras públicas e desenvolvimento: uma proposta para superar o anacronismo dos conceitos e modernizar o Estado. In F. Lopez & J. C. Cardoso Junior (Eds.), *Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)*. Brasília: Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas.
- Carvalho, E. D. P. de. (2011). Capítulo 1: O aparelho administrativo Brasileiro: sua gestão e seus servidores – do período Colonial a 1930. In J. C. Cardoso Jr. (Ed.), *Burocracia e ocupação no setor público brasileiro (Vol. 5, pp. 1-445)*. Rio de Janeiro, RJ: Ipea.
- Cavalcante, P., & Carvalho, P. (2017). Profissionalização da burocracia federal brasileira (1995-2014): avanços e dilemas. *Revista de Administração Pública*, 51(1), 1-26.

- Cingolani, L. (2013). *The State of State Capacity: a review of concepts, evidence and measures*. Maastricht: Maastricht Graduate School of Governance.
- Costa, F. L. da. (2018). História, narrativa e representações da administração pública brasileira. *Revista do Serviço Público*, 69(ed. esp. Repensando o Estado Brasileiro), 31-52.
- Da Silva, F. A. B., & Cardoso Júnior, J. C. (s.d.). *Assédio Institucional como Método de Governo: definições, caracterizações e implicações para o setor público federal brasileiro*. Associação dos Funcionários do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. Nota Técnica 14.
- Fernandes, C. C. C., & Palotti, P. L. de M. (2019). Profissionalizando a burocracia e construindo capacidades: avanços desiguais na administração pública brasileira. *Revista de Administração Pública*, 53(4), 687-710.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (2nd ed.)*. Porto Alegre: Artmed.
- Fórum Nacional das Carreiras Típicas de Estado — FONACATE. (n.d.). Recuperado em 10 de dezembro de 2023, de <https://fonacate.org.br/>.
- Gomide, A. de Á., Machado, R. A., & Lins, R. da S. (2022). A Variação de Capacidades Burocráticas na Administração Pública Federal Brasileira: uma Análise com Dados de Survey. *Revista Organizações & Sociedade*, 29(100), 221-251.
- Graef, A., & Carmo, M. da P. B. da C. (2008). A organização de carreiras do poder executivo da administração pública federal brasileira — o papel das carreiras transversais. In XIII Congreso Internacional del CLAD Sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina.
- Grindle, M. (2010). *Constructing, Deconstructing, and Reconstructing Career Civil Service Systems in Latin America*. Harvard Kennedy School.
- Gurgel, R. F., & Sousa Junior, L. de. (2013). Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil. *Fineduca — Revista de Financiamento da Educação*, 3(10).

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE. (s.d.). Brasil 500 anos: Estatísticas do povoamento. Recuperado de <https://brasil500anos.ibge.gov.br/estatisticas-do-povoamento.html>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada — IPEA. (2023). Atlas do Estado Brasileiro. Brasília. Recuperado de <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>
- Jeremias Junior, J., Wissmann, A. D. M., Moraes, J. P., & Andrade, A. G. M. (2023). Reflexões sobre carreira, competências e dimensionamento para a administração pública brasileira. *Revista do Serviço Público*, 74(1), 287-304.
- Junqueira, G., & Orair, R. (2023). Despesas com pessoal ativo na federação brasileira entre 2002 e 2020. In F. Lopez & J. C. Cardoso Junior (Eds.), *Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)*. Brasília: IPEA.
- Lopez, F., & Guedes, E. (2020). Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986 - 2017): Atlas do Estado Brasileiro — IPEA. Nota técnica. Brasília. Recuperado de <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/121>
- Lopez, F., Silveira, L., Portes, B., Teles, J., Ferreira, U., Guedes, E., Elgaly, P., Guedes, A., & Baeta, F. (2023). Remunerações e desigualdades salariais no funcionalismo brasileiro entre 1985 e 2019. In F. Lopez & J. C. Cardoso Junior (Eds.), *Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)*. Brasília: IPEA.
- Marconi, N. (2003). A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990. *Revista do Serviço Público*, 54(1), 62-83.
- Moriconi, G. M. (2007). Todos os servidores públicos são bem remunerados? Uma comparação entre as carreiras dos governos estaduais brasileiros. Dissertação de mestrado, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

- Moriconi, G. M., Moura Neto, J. S., Marconi, N., & Arvate, P. R. (2006). Evidências sobre o comportamento dos governos estaduais na determinação dos salários dos servidores públicos no Brasil. Trabalho apresentado no XXXIV Encontro Nacional de Economia, Salvador.
- Nunes, W., & Teles, J. (2021). A elite salarial do funcionalismo público federal: sugestões para uma reforma administrativa mais eficiente. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 26(84).
- Oliveira, M. J. L. de, Cabral, A. C. de A., Santos, S. M. dos, Pessoa, M. N. M., & Roldan, V. P. S. (2014). Comprometimento organizacional e regime de remuneração: Estudo em uma carreira pública de auditoria fiscal. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(5), 72-101.
- Paulo, L. F. A. (2017). Carreira única: Um futuro para as carreiras do Poder Executivo Federal. Em Governo articula proposta para fusão de carreiras do ciclo de gestão. *Assecor Notícias*, (47), setembro/outubro.
- Pereira, J. M. (2023). *Administração Pública no Brasil: Políticas de Revalorização das Carreiras Típicas de Estado como Fator de Atração de Novos Talentos para o Serviço Público Federal*. Editora Universidade de Brasília.
- Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. (1974). Lei no 6.185, de 11 de dezembro de 1974. Dispõe sobre os servidores públicos civis da Administração Federal direta e autárquica, segundo a natureza jurídica do vínculo empregatício, e dá outras providências. Brasília, DF.
- Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos (2005). Lei nº 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.

- Santos, L. A. dos. (2023). Carreiras no serviço público, governança e desenvolvimento. In F. Lopez & J. C. Cardoso Junior (Eds.), *Trajetórias da burocracia na Nova República: Heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)*. IPEA.
- Silva, A. B. da, Bispo, A. C. K. de A., & Ayres, S. M. P. M. (2019). Desenvolvimento de carreiras por competências. Enap.
- Silva, J. R. da, Balassiano, M., & Silva, A. R. L. da. (2014). Burocrata proteano: Articulações de carreira em torno e além do setor público. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), 1-19.
- Sousa, P. H. G. F. de, & Medeiros, M. (2013). Diferencial salarial público-privado e desigualdade de renda per capita no Brasil. *Estudos Econômicos*, 43(1), 5-28.
- Vaz, D. V., & Hoffmann, R. (2007). Remuneração nos serviços no Brasil: O contraste entre funcionários públicos e privados. *Economia e Sociedade*, 16(2), 199-232.
- Ventura, O. (2019). Servidores públicos como sujeitos valorativos: Notas etnográficas sobre carreiras típicas de estado. *Revista Brasileira de Sociologia - RBS*, 7(15).
- Ventura, T., & Cavalieri, M. A. R. (2021). Diferenciais de salários dentro do Poder Executivo Brasileiro: Uma análise de cluster. *Revista de Administração Pública*, 55(4), 757-781.

Apêndice I – Lista de cargos relacionados ao Fonacate

ORGANIZAÇÃO	CARGOS	ÓRGÃOS	NÍVEL
ANAFE / ANPPREV	Advogado da União - NS	AGU - Advocacia Geral da União	Superior
INTELIS	Agente de Inteligência - NI (Assistente de Informações - NI até 2007)	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Intermediário
SINDCVM	Agente Executivo da CVM - NI	CVM - Comissão de Valores Mobiliários	Intermediário
SindSUSEP	Agente Executivo da SUSEP - NI	SUSEP - Superintendência de Seguros Privados	Intermediário
INTELIS	Agente Técnico de Inteligência - NI	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Intermediário
UNAREG	Analista Administrativo - ANM - NS	ANM - Agência Nacional de Mineração - (Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM 2014)	Superior
UNAREG	Analista Administrativo (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT - ANVISA) - NS	Agências Reguladoras (Exceto ANM)	Superior
SINDCVM	Analista da CVM - NS	CVM - Comissão de Valores Mobiliários	Superior
AACE	Analista de Comércio Exterior - NS	Sem órgão específico	Superior
ASSECOR	Analista de Planejamento e Orçamento - NS	PR - Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República	Superior
AFIPEA-Sindical	Analista de Sistemas do IPEA - NS	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Superior
Sinal	Analista do Banco Central do Brasil - NS	BCB - Banco Central do Brasil	Superior
SindSUSEP	Analista Técnico da SUSEP - NS	SUSEP - Superintendência de Seguros Privados	Superior

SindSUSEP	Analista Técnico do Quadro Suplementar da SUSEP (Integrantes do Quadro Suplementar a que se refere o § 6º do art. 52 da Lei nº 11.890/2008) - NS	SUSEP - Superintendência de Seguros Privados	Superior
AFIPEA-Sindical	Assessor Especializado do IPEA - NS	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Superior
UNACON Sindical / Fenaud	Auditor Federal de Finanças e Controle - NS (Analista de Finanças e Controle - NS até 2015)	MF - Ministério da Fazenda Órgãos e unidades integrantes dos Sistemas de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal, de Controle Interno do Poder Executivo Federal e de Planejamento e Orçamento Federal	Superior
ANFFA Sindical	Auditor Fiscal Federal Agropecuário - MAPA - NS	MAPA - Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento	Superior
ANFIP / SINDIFISCO NACIONAL / Unafisco Nacional	Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil - NS	RFB - Receita Federal do Brasil	Superior
SINAIT	Auditor-Fiscal do Trabalho - NS	MTE - Ministério do Trabalho e do Emprego	Superior
AFIPEA-Sindical	Auxiliar Administrativo do IPEA - NI	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Intermediário
AFIPEA-Sindical	Auxiliar de Manutenção e Serviços Operacionais do IPEA - NI	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Intermediário
SINDCVM	Auxiliar de Serviços Gerais da CVM - NI	CVM - Comissão de Valores Mobiliários	Intermediário
AFIPEA-Sindical	Auxiliar de Serviços Gerais do IPEA - NI	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Intermediário

AFIPEA-Sindical	Auxiliar Técnico do IPEA - NI	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Intermediário
INTELIS	Cargos de Nível Auxiliar do Grupo Apoio da ABIN - NA	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Auxiliar
SindSUSEP	Cargos de Nível Intermediário da SUSEP (exceto Agente Executivo da SUSEP) - NI	SUSEP - Superintendência de Seguros Privados	Intermediário
INTELIS	Cargos de Nível Intermediário do Grupo Apoio da ABIN - NI	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Intermediário
AFIPEA-Sindical	Cargos de Nível Intermediário do IPEA - NI	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Intermediário
INTELIS	Cargos de Nível Superior do Grupo Apoio da ABIN - NS	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Superior
AFIPEA-Sindical	Cargos de Nível Superior do Plano de Carreiras e Cargos do IPEA (item V, do art. 102 da Lei nº 11.890/2008) - NS	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Superior
SINDCVM	Cargos de Nível Superior integrantes do Quadro Suplementar CVM a que se refere § 5º do art. 87 da Lei nº 11.890/2008 - NS	CVM - Comissão de Valores Mobiliários	Superior
SindSUSEP	Cargos de Nível Superior Integrantes do Quadro Suplementar SUSEP a que se refere o § 5º do art. 52 da Lei nº 11.890/2008 - NS	SUSEP - Superintendência de Seguros Privados	Superior
ADPF / Fenadepol	Delegado de Polícia Federal - NS	DPF - Departamento de Polícia Federal	Superior
INTELIS	Demais Cargos de Nível Intermediário do Grupo de Informações da ABIN - (exceto Cargo Monitor de Informações) - NI (Demais Cargos de Nível Intermediário do Grupo de Informações da ABIN até 2007)	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Intermediário
INTELIS	Demais Cargos de Nível Superior do Grupo de Informações da ABIN - (exceto Cargo Instrutor de Informações) - NS (Demais Cargos de Nível Superior do	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Superior

	Grupo de Informações da ABIN até 2007)		
ADB	Diplomata - NS	MRE - Ministério das Relações Exteriores	Superior
SindPFA	Engenheiro Agrônomo do INCRA (Exceto Cargos Específicos Lei nº 12.277/2010) - NS	INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária	Superior
UNAREG	Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo, Álcool Combustível e Gás Natural - ANP - NS	ANP- Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis	Superior
UNAREG	Especialista em Geoprocessamento - ANA - NS	ANA - Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico	Superior
ANESP	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental - NS	SEGES - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Secretaria de Gestão e Inovação	Superior
UNAREG	Especialista em Recursos Hídricos e Saneamento Básico ANA - NS	ANA - Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico	Superior
UNAREG	Especialista em Recursos Minerais - ANM - NS	ANM - Agência Nacional de Mineração - (Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM 2014)	Superior
UNAREG	Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual - ANCINE - NS	ANCINE - Agência Nacional do Cinema	Superior
UNAREG	Especialista em Regulação de Aviação Civil - ANAC - NS	ANAC - Agência Nacional de Aviação Civil	Superior
UNAREG	Especialista em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural - ANP - NS	ANP- Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis	Superior
UNAREG	Especialista em Regulação de Saúde Suplementar - ANSS - NS	ANSS - Agência Nacional de Saúde Suplementar	Superior

UNAREG	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários - ANTAQ - NS	ANTAQ - Agência Nacional de Transportes Aquaviários	Superior
UNAREG	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres - ANTT - NS	ANTT - Agência Nacional de Transportes Terrestres	Superior
UNAREG	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Energia - ANEEL - NS	ANEEL - Agência Nacional de Energia Elétrica	Superior
UNAREG	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações - ANATEL - NS	ANATEL - Agência Nacional de Telecomunicações	Superior
UNAREG	Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária - ANVISA - NS	ANVISA - Agência Nacional de Vigilância Sanitária	Superior
SINDCVM	Inspetor da CVM - NS	CVM - Comissão de Valores Mobiliários	Superior
INTELIS	Instrutor de Informações do Grupo Informações da ABIN - NS (Demais Cargos de Nível Superior do Grupo de Informações da ABIN - NS até 2007)	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Superior
AFIPEA-Sindical	Médico do IPEA de que trata a Lei nº 11.890/2008 - 20 h - NS	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Superior
INTELIS	Monitor de Informações do Grupo Informações da ABIN - NI (Demais Cargos de Nível Intermediário do Grupo de Informações da ABIN até 2007)	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Intermediário
AFIPEA-Sindical	Motorista do IPEA - NI	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Intermediário
INTELIS	Oficial de Inteligência - NS (Analista de Informações - NS até 2007)	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Superior
INTELIS	Oficial Técnico de Inteligência - NS	ABIN - Agência Brasileira de Inteligência	Superior
APCF	Perito Criminal Federal - NS	DPF - Departamento de Polícia Federal	Superior
ANAFE / ANPPREV / Sinprofaz	Procurador da Fazenda Nacional - NS	PGFN - Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional	Superior

ANAFE / ANPPREV / Sinal	Procurador do Banco Central do Brasil - NS	BCB - Banco Central do Brasil	Superior
ANAFE / ANPPREV	Procurador Federal - NS	Sem órgão específico	Superior
AFIPEA-Sindical	Secretária do IPEA - NI	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Intermediário
UNAREG	Técnico Administrativo - ANM - NI	ANM - Agência Nacional de Mineração - (Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM 2014)	Intermediário
UNAREG	Técnico Administrativo (ANA - ANAC - ANCINE - ANEEL - ANS - ANP - ANATEL - ANTAQ - ANTT - ANVISA) - NI	Agências Reguladoras (Exceto ANM)	Intermediário
ASSECOR	Técnico de Planejamento e Orçamento - NI	PR - Secretaria de Planejamento e Coordenação da Presidência da República	Intermediário
AFIPEA-Sindical	Técnico de Planejamento e Pesquisa do IPEA - NS	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Superior
AFIPEA-Sindical	Técnico de Planejamento e Pesquisa integrante do Quadro Suplementar do Plano de Carreira e Cargos do IPEA (§ 5º art.120 da Lei nº 11.890/2008) - NS	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Superior
Sinal	Técnico do Banco Central do Brasil - NI	BCB - Banco Central do Brasil	Intermediário
UNAREG	Técnico em Atividades de Mineração - ANM - NI	ANM - Agência Nacional de Mineração - (Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM 2014)	Intermediário
AFIPEA-Sindical	Técnico em Desenvolvimento e Administração do IPEA (Cargos de Nível Superior do Plano de Carreiras e Cargos do IPEA (item V, do art. 102 da Lei nº 11.890/2008) - NS	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Superior
UNAREG	Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual - ANCINE - NI	ANCINE - Agência Nacional do Cinema	Intermediário

UNAREG	Técnico em Regulação de Aviação Civil - ANAC - NI	ANAC - Agência Nacional de Aviação Civil	Intermediário
UNAREG	Técnico em Regulação de Petróleo e Derivados, Álcool Combustível e Gás Natural - ANP - NI	ANP- Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis	Intermediário
UNAREG	Técnico em Regulação de Saúde Suplementar - ANS - NI	ANSS - Agência Nacional de Saúde Suplementar	Intermediário
UNAREG	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários - ANTAQ - NI	ANTAQ - Agência Nacional de Transportes Aquaviários	Intermediário
UNAREG	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres - ANTT - NI	ANTT - Agência Nacional de Transportes Terrestres	Intermediário
UNAREG	Técnico em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações - ANATEL - NI	ANATEL - Agência Nacional de Telecomunicações	Intermediário
UNAREG	Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária - ANVISA - NI	ANVISA - Agência Nacional de Vigilância Sanitária	Intermediário
AFIPEA-Sindical	Técnico Especializado do IPEA (Cargos de Nível Superior do Plano de Carreiras e Cargos do IPEA (item V, do art. 102 da Lei nº 11.890/2008) - NS	IPEA - Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA	Superior
UNACON Sindical	Técnico Federal de Finanças e Controle - NI (Técnico de Finanças e Controle - NI até 2015)	MF - Ministério da Fazenda Órgãos e unidades integrantes dos Sistemas de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal, de Controle Interno do Poder Executivo Federal e de Planejamento e Orçamento Federal	Intermediário

Apêndice II – ANOVA – nível auxiliar – remuneração inicial

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2004

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 787,67	R\$ 787,67	
Demais Cargos	16	R\$ 18.203,91	R\$ 1.137,74	305393,4323

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	115343,1229	1	115343,1229	0,377686979	0,548053266	4,543077165
Dentro dos grupos	4580901,485	15	305393,4323			
Total	4696244,608	16				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2005

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 787,67	R\$ 787,67	
Demais Cargos	19	R\$ 23.816,27	R\$ 1.253,49	267928,0579

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	206136,9955	1	206136,9955	0,769374425	0,39196752	4,413873419
Dentro dos grupos	4822705,041	18	267928,0579			
Total	5028842,037	19				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2006

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 842,33	R\$ 842,33	
Demais Cargos	33	R\$ 45.345,25	R\$ 1.374,10	244605,422

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	274460,7297	1	274460,7297	1,122054971	0,2974069	4,149097446
Dentro dos grupos	7827373,504	32	244605,422			
Total	8101834,234	33				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2007

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 842,33	R\$ 842,33	
Demais Cargos	34	R\$ 47.151,77	R\$ 1.386,82	280186,7625

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	287995,3845	1	287995,3845	1,027869346	0,31803574	4,139252496
Dentro dos grupos	9246163,163	33	280186,7625			

Total 9534158,548 34

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2008

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.013,45	R\$ 2.013,45	
Demais Cargos	33	R\$ 48.212,03	R\$ 1.460,97	357816,1077

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	296256,0254	1	296256,0254	0,82795609	0,36966734	4,149097446
Dentro dos grupos	11450115,44	32	357816,1077			
Total	11746371,47	33				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2009

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.192,45	R\$ 2.192,45	
Demais Cargos	40	R\$ 76.932,20	R\$ 1.923,31	244335,8482

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	70672,22539	1	70672,22539	0,289242147	0,593762563	4,091278558
Dentro dos grupos	9529098,081	39	244335,8482			
Total	9599770,306	40				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2010

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.302,17	R\$ 2.302,17	
Demais Cargos	48	R\$ 100.975,63	R\$ 2.103,66	250729,908

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	38602,41665	1	38602,41665	0,15396016	0,696553063	4,047099895
Dentro dos grupos	11784305,67	47	250729,908			
Total	11822908,09	48				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2011

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.417,03	R\$ 2.417,03	
Demais Cargos	48	R\$ 102.069,26	R\$ 2.126,44	259857,5366

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	82717,57029	1	82717,57029	0,31831892	0,575302331	4,047099895
Dentro dos grupos	12213304,22	47	259857,5366			

Total 12296021,79 48

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2012

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.417,03	R\$ 2.417,03	
Demais Cargos	52	R\$ 113.756,00	R\$ 2.187,62	262776,8559

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	51638,02678	1	51638,02678	0,196509036	0,659428384	4,030392595
Dentro dos grupos	13401619,65	51	262776,8559			
Total	13453257,68	52				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2013

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.539,14	R\$ 2.539,14	
Demais Cargos	52	R\$ 124.243,58	R\$ 2.389,30	316179,0489

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	22028,51556	1	22028,51556	0,069671016	0,792880061	4,030392595
Dentro dos grupos	16125131,49	51	316179,0489			
Total	16147160,01	52				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2014

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.664,99	R\$ 2.664,99	
Demais Cargos	52	R\$ 133.494,57	R\$ 2.567,20	358404,5115

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	9381,825003	1	9381,825003	0,026176638	0,87210897	4,030392595
Dentro dos grupos	18278630,09	51	358404,5115			
Total	18288011,91	52				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2015

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.798,54	R\$ 2.798,54	
Demais Cargos	53	R\$ 146.788,38	R\$ 2.769,59	432754,8396

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	822,4641431	1	822,4641431	0,001900531	0,965394147	4,0266314
Dentro dos grupos	22503251,66	52	432754,8396			

Total 22504074,13 53

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2016

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.962,67	R\$ 2.962,67	
Demais Cargos	55	R\$ 163.528,38	R\$ 2.973,24	551314,6395

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	109,797773	1	109,797773	0,000199156	0,988792419	4,01954096
Dentro dos grupos	29770990,53	54	551314,6395			
Total	29771100,33	55				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2017

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.100,06	R\$ 3.100,06	
Demais Cargos	57	R\$ 181.799,63	R\$ 3.189,47	671394,7273

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	7855,824672	1	7855,824672	0,011700754	0,914247466	4,012973378
Dentro dos grupos	37598104,73	56	671394,7273			
Total	37605960,55	57				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2018

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.100,06	R\$ 3.100,06	
Demais Cargos	57	R\$ 182.100,03	R\$ 3.194,74	666672,892

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	8809,255745	1	8809,255745	0,01321376	0,908895049	4,012973378
Dentro dos grupos	37333681,95	56	666672,892			
Total	37342491,21	57				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2019

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.100,06	R\$ 3.100,06	
Demais Cargos	57	R\$ 182.405,93	R\$ 3.200,10	663504,5641

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	9836,243285	1	9836,243285	0,014824681	0,903527618	4,012973378
Dentro dos grupos	37156255,59	56	663504,5641			

Total 37166091,83 57

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2020

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.100,06	R\$ 3.100,06	
Demais Cargos	57	R\$ 182.405,93	R\$ 3.200,10	663504,5641

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	9836,243285	1	9836,243285	0,014824681	0,903527618	4,012973378
Dentro dos grupos	37156255,59	56	663504,5641			
Total	37166091,83	57				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2021

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.100,06	R\$ 3.100,06	
Demais Cargos	57	R\$ 182.405,93	R\$ 3.200,10	663504,5641

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	9836,243285	1	9836,243285	0,014824681	0,903527618	4,012973378
Dentro dos grupos	37156255,59	56	663504,5641			
Total	37166091,83	57				

Remuneração Inicial - Auxiliar - 2022

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.100,06	R\$ 3.100,06	
Demais Cargos	57	R\$ 182.405,93	R\$ 3.200,10	663504,5641

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	9836,243285	1	9836,243285	0,014824681	0,903527618	4,012973378
Dentro dos grupos	37156255,59	56	663504,5641			
Total	37166091,83	57				

Apêndice III – ANOVA – nível auxiliar – remuneração final

Remuneração Final - Auxiliar -
2004

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 1.003,63	R\$ 1.003,63	
Demais Cargos	16	R\$ 19.756,57	R\$ 1.234,79	252445,3137

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	50289,80985	1	50289,80985	0,199210709	0,661734485	4,543077165
Dentro dos grupos	3786679,706	15	252445,3137			
Total	3836969,516	16				

Remuneração Final - Auxiliar -
2005

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 1.003,63	R\$ 1.003,63	
Demais Cargos	19	R\$ 26.071,55	R\$ 1.372,19	220947,7653

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	129042,4386	1	129042,4386	0,584040479	0,454635253	4,413873419
Dentro dos grupos	3977059,775	18	220947,7653			
Total	4106102,214	19				

Remuneração Final - Auxiliar -
2006

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 1.079,89	R\$ 1.079,89	
Demais Cargos	33	R\$ 52.285,39	R\$ 1.584,41	183185,5396

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	247049,7923	1	247049,7923	1,348631518	0,254107128	4,149097446
Dentro dos grupos	5861937,267	32	183185,5396			
Total	6108987,059	33				

Remuneração Final - Auxiliar -
2007

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 1.079,89	R\$ 1.079,89	
Demais Cargos	34	R\$ 55.180,40	R\$ 1.622,95	196803,8782

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
--------------------------	-----------	-----------	-----------	----------	----------------	------------------

Entre grupos	286491,1478	1	286491,1478	1,455719016	0,236191014	4,139252496
Dentro dos grupos	6494527,981	33	196803,8782			
Total	6781019,129	34				

Remuneração Final - Auxiliar -
2008

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.025,84	R\$ 2.025,84	
Demais Cargos	33	R\$ 56.322,71	R\$ 1.706,75	249857,9377

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	98824,51925	1	98824,51925	0,395522833	0,533874597	4,149097446
Dentro dos grupos	7995454,006	32	249857,9377			
Total	8094278,525	33				

Remuneração Final - Auxiliar -
2009

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.208,84	R\$ 2.208,84	
Demais Cargos	40	R\$ 85.212,28	R\$ 2.130,31	203982,3494

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	6017,006916	1	6017,006916	0,029497684	0,864523043	4,091278558
Dentro dos grupos	7955311,625	39	203982,3494			
Total	7961328,632	40				

Remuneração Final - Auxiliar -
2010

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.318,00	R\$ 2.318,00	
Demais Cargos	48	R\$ 110.645,24	R\$ 2.305,11	194530,1805

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	162,7822864	1	162,7822864	0,000836797	0,977044943	4,047099895
Dentro dos grupos	9142918,486	47	194530,1805			
Total	9143081,268	48				

Remuneração Final - Auxiliar -
2011

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.445,15	R\$ 2.445,15	
Demais Cargos	48	R\$ 112.115,76	R\$ 2.335,75	202054,7986

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	11725,17945	1	11725,17945	0,058029701	0,810685399	4,047099895
Dentro dos grupos	9496575,534	47	202054,7986			
Total	9508300,714	48				

Remuneração Final - Auxiliar -
2012

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.445,15	R\$ 2.445,15	
Demais Cargos	52	R\$ 124.230,56	R\$ 2.389,05	196728,8616

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	3087,913359	1	3087,913359	0,01569629	0,900790618	4,030392595
Dentro dos grupos	10033171,94	51	196728,8616			
Total	10036259,85	52				

Remuneração Final - Auxiliar -
2013

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.568,57	R\$ 2.568,57	
Demais Cargos	52	R\$ 134.157,87	R\$ 2.579,96	234912,0034

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	127,2628349	1	127,2628349	0,000541747	0,981521381	4,030392595
Dentro dos grupos	11980512,17	51	234912,0034			
Total	11980639,44	52				

Remuneração Final - Auxiliar -
2014

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.695,74	R\$ 2.695,74	
Demais Cargos	52	R\$ 141.650,80	R\$ 2.724,05	315906,2235

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	786,5479617	1	786,5479617	0,002489815	0,960398549	4,030392595
Dentro dos grupos	16111217,4	51	315906,2235			
Total	16112003,95	52				

Remuneração Final - Auxiliar -
2015

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.830,63	R\$ 2.830,63	
Demais Cargos	53	R\$ 158.171,61	R\$ 2.984,37	323786,6608

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	23198,28413	1	23198,28413	0,071646819	0,790012803	4,0266314
Dentro dos grupos	16836906,36	52	323786,6608			
Total	16860104,65	53				

Remuneração Final - Auxiliar -
2016

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 2.986,15	R\$ 2.986,15	
Demais Cargos	55	R\$ 176.028,54	R\$ 3.200,52	443203,8407

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	45133,42152	1	45133,42152	0,101834455	0,750870417	4,01954096
Dentro dos grupos	23933007,4	54	443203,8407			
Total	23978140,82	55				

Remuneração Final - Auxiliar -
2017

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.135,91	R\$ 3.135,91	
Demais Cargos	57	R\$ 195.134,94	R\$ 3.423,42	546168,3403

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	81236,7932	1	81236,7932	0,148739477	0,701204096	4,012973378
Dentro dos grupos	30585427,06	56	546168,3403			
Total	30666663,85	57				

Remuneração Final - Auxiliar -
2018

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.135,91	R\$ 3.135,91	
Demais Cargos	57	R\$ 195.446,57	R\$ 3.428,89	539907,2677

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	84355,71086	1	84355,71086	0,15624111	0,694142802	4,012973378
Dentro dos grupos	30234806,99	56	539907,2677			
Total	30319162,7	57				

Remuneração Final - Auxiliar -
2019

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.135,91	R\$ 3.135,91	
Demais Cargos	57	R\$ 195.764,89	R\$ 3.434,47	535287,0176

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	87602,23978	1	87602,23978	0,163654707	0,687354807	4,012973378
Dentro dos grupos	29976072,98	56	535287,0176			
Total	30063675,22	57				

Remuneração Final - Auxiliar -
2020

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.135,91	R\$ 3.135,91	
Demais Cargos	57	R\$ 195.764,89	R\$ 3.434,47	535287,0176

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	87602,23978	1	87602,23978	0,163654707	0,687354807	4,012973378
Dentro dos grupos	29976072,98	56	535287,0176			
Total	30063675,22	57				

Remuneração Final - Auxiliar -
2021

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.135,91	R\$ 3.135,91	
Demais Cargos	57	R\$ 195.764,89	R\$ 3.434,47	535287,0176

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	87602,23978	1	87602,23978	0,163654707	0,687354807	4,012973378
Dentro dos grupos	29976072,98	56	535287,0176			
Total	30063675,22	57				

Remuneração Final - Auxiliar -
2022

RESUMO

<i>Grupo</i>	<i>Contagem</i>	<i>Soma</i>	<i>Média</i>	<i>Variância</i>
Fonacate	1	R\$ 3.135,91	R\$ 3.135,91	
Demais Cargos	57	R\$ 195.764,89	R\$ 3.434,47	535287,0176

ANOVA

<i>Fonte da variação</i>	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>valor-P</i>	<i>F crítico</i>
Entre grupos	87602,23978	1	87602,23978	0,163654707	0,687354807	4,012973378
Dentro dos grupos	29976072,98	56	535287,0176			

Total	30063675,22	57
-------	-------------	----

Apêndice IV – Teste Z – nível intermediário – remuneração inicial

Remuneração Inicial - Intermediário - 2003

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 2.418,48	R\$ 1.191,84
Variância conhecida	343363	436542
Observações	12	20
Hipótese da diferença de média	0	
z	5,461723503	
P(Z<=z) uni-caudal	2,35767E-08	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	4,71534E-08	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2004

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 2.333,59	R\$ 1.729,76
Variância conhecida	298805	817649
Observações	15	26
Hipótese da diferença de média	0	
z	2,664225109	
P(Z<=z) uni-caudal	0,003858295	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0,007716591	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2005

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 2.580,06	R\$ 1.820,62
Variância conhecida	480068	658579
Observações	26	37
Hipótese da diferença de média	0	
z	3,988036519	
P(Z<=z) uni-caudal	3,33112E-05	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	6,66224E-05	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2006

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 3.025,69	R\$ 2.007,28
Variância conhecida	583809	465130
Observações	26	77
Hipótese da diferença de média	0	
z	6,033080113	

P(Z<=z) uni-caudal	8,04318E-10
z crítico uni-caudal	1,644853627
P(Z<=z) bi-caudal	1,60864E-09
z crítico bi-caudal	1,959963985

Remuneração Inicial - Intermediário - 2007

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 3.047,09	R\$ 2.041,21
Variância conhecida	618561	448584
Observações	26	80
Hipótese da diferença de média	0	
z	5,866613946	
P(Z<=z) uni-caudal	2,22392E-09	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	4,44785E-09	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2008

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 3.172,12	R\$ 2.070,53
Variância conhecida	425312	355355
Observações	27	78
Hipótese da diferença de média	0	
z	7,730060099	
P(Z<=z) uni-caudal	5,32907E-15	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	1,06581E-14	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2009

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 4.504,76	R\$ 2.953,18
Variância conhecida	640494	514278
Observações	25	125
Hipótese da diferença de média	0	
z	8,997989282	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2010

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 4.782,05	R\$ 3.195,13
Variância conhecida	559830	582798
Observações	29	142

Hipótese da diferença de média	0
z	10,37213759
P(Z<=z) uni-caudal	0
z crítico uni-caudal	1,644853627
P(Z<=z) bi-caudal	0
z crítico bi-caudal	1,959963985

Remuneração Inicial - Intermediário - 2011

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 4.817,07	R\$ 3.199,20
Variância conhecida	518694	589741
Observações	29	142
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,8980221	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2012

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 4.817,07	R\$ 3.241,08
Variância conhecida	518694	519274
Observações	29	153
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,80359622	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2013

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 4.961,42	R\$ 3.505,85
Variância conhecida	487013	500457
Observações	29	173
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,37404337	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2014

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 5.372,09	R\$ 3.821,39

Variância conhecida	738549	518567
Observações	29	173
Hipótese da diferença de média	0	
z	9,191217977	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2015

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 5.640,81	R\$ 4.096,35
Variância conhecida	813944	611478
Observações	29	173
Hipótese da diferença de média	0	
z	8,688064424	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2016

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 5.951,20	R\$ 4.358,04
Variância conhecida	906005	786317
Observações	29	179
Hipótese da diferença de média	0	
z	8,439654125	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2017

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 6.300,19	R\$ 4.709,11
Variância conhecida	990347	1038272
Observações	29	182
Hipótese da diferença de média	0	
z	7,969880345	
P(Z<=z) uni-caudal	7,77156E-16	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	1,55431E-15	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2018

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 6.555,62	R\$ 4.711,59
Variância conhecida	902836	1132050
Observações	28	176
Hipótese da diferença de média	0	
z	9,376622387	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2019

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 6.671,54	R\$ 4.741,01
Variância conhecida	1125720	1207198
Observações	29	176
Hipótese da diferença de média	0	
z	9,032904362	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2020

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 6.671,54	R\$ 4.741,01
Variância conhecida	1125720	1207198
Observações	29	176
Hipótese da diferença de média	0	
z	9,032904362	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2021

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 6.671,54	R\$ 4.741,01
Variância conhecida	1125720	1207198
Observações	29	176
Hipótese da diferença de média	0	
z	9,032904362	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Intermediário - 2022

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 6.671,54	R\$ 4.741,01
Variância conhecida	1125720	1207198
Observações	29	176
Hipótese da diferença de média	0	
z	9,032904362	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Apêndice V – Teste Z – nível intermediário – remuneração final

Remuneração Final - Intermediário - 2003

	<i>Fonacate</i>		<i>Demais Cargos</i>	
Média	R\$	3.033,78	R\$	1.848,84
Variância conhecida		311187		970607
Observações		12		20
Hipótese da diferença de média		0		
z		4,342363981		
P(Z<=z) uni-caudal		7,04789E-06		
z crítico uni-caudal		1,644853627		
P(Z<=z) bi-caudal		1,40958E-05		
z crítico bi-caudal		1,959963985		

Remuneração Final - Intermediário - 2004

	<i>Fonacate</i>		<i>Demais Cargos</i>	
Média	R\$	3.232,74	R\$	2.398,42
Variância conhecida		472290		1049994
Observações		15		26
Hipótese da diferença de média		0		
z		3,112136456		
P(Z<=z) uni-caudal		0,000928693		
z crítico uni-caudal		1,644853627		
P(Z<=z) bi-caudal		0,001857386		
z crítico bi-caudal		1,959963985		

Remuneração Final - Intermediário - 2005

	<i>Fonacate</i>		<i>Demais Cargos</i>	
Média	R\$	3.740,96	R\$	2.528,92
Variância conhecida		676567		759701
Observações		26		37
Hipótese da diferença de média		0		
z		5,617418316		
P(Z<=z) uni-caudal		9,69159E-09		
z crítico uni-caudal		1,644853627		
P(Z<=z) bi-caudal		1,93832E-08		
z crítico bi-caudal		1,959963985		

Remuneração Final - Intermediário - 2006

	<i>Fonacate</i>		<i>Demais Cargos</i>	
Média	R\$	4.335,47	R\$	2.915,21
Variância conhecida		860405		757148
Observações		26		77
Hipótese da diferença de média		0		
z		6,855027983		

P(Z<=z) uni-caudal	3,56493E-12
z crítico uni-caudal	1,644853627
P(Z<=z) bi-caudal	7,12985E-12
z crítico bi-caudal	1,959963985

Remuneração Final - Intermediário - 2007

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 4.388,27	R\$ 2.954,05
Variância conhecida	937941	692158
Observações	26	80
Hipótese da diferença de média	0	
z	6,781573998	
P(Z<=z) uni-caudal	5,94369E-12	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	1,18874E-11	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2008

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 4.512,04	R\$ 2.989,28
Variância conhecida	616345	358041
Observações	27	78
Hipótese da diferença de média	0	
z	9,196333002	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2009

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 6.437,02	R\$ 4.522,90
Variância conhecida	1488968	1436326
Observações	25	125
Hipótese da diferença de média	0	
z	7,181090934	
P(Z<=z) uni-caudal	3,45834E-13	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	6,91669E-13	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2010

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 7.112,97	R\$ 4.857,82
Variância conhecida	1286236	1594772
Observações	29	142

Hipótese da diferença de média	0
z	9,565373559
P(Z<=z) uni-caudal	0
z crítico uni-caudal	1,644853627
P(Z<=z) bi-caudal	0
z crítico bi-caudal	1,959963985

Remuneração Final - Intermediário - 2011

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 7.288,75	R\$ 4.876,89
Variância conhecida	1135487	1660538
Observações	29	142
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,69580108	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2012

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 7.288,75	R\$ 4.877,27
Variância conhecida	1135487	1549675
Observações	29	153
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,86260921	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2013

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 7.513,70	R\$ 5.253,56
Variância conhecida	1195930	1403434
Observações	29	173
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,17387782	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2014

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 8.122,98	R\$ 5.619,32

Variância conhecida	1515600	1504871
Observações	29	173
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,14027505	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2015

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 8.529,68	R\$ 5.927,18
Variância conhecida	1671975	1578339
Observações	29	173
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,07103688	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2016

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 8.998,96	R\$ 6.276,28
Variância conhecida	1861065	1719076
Observações	29	179
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,02380506	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2017

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 9.527,42	R\$ 6.799,99
Variância conhecida	2061363	2152141
Observações	29	182
Hipótese da diferença de média	0	
z	9,472391346	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2018

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 9.949,76	R\$ 6.758,80
Variância conhecida	1726830	2328269
Observações	28	176
Hipótese da diferença de média	0	
z	11,65939665	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2019

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 10.093,61	R\$ 6.801,69
Variância conhecida	2595336	2492890
Observações	29	176
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,22461559	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2020

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>	<i>Variável 2</i>
Média	R\$ 10.093,61	R\$ 6.801,69	
Variância conhecida	2595336	2492890	
Observações	29	176	
Hipótese da diferença de média	0		
z	10,22461559		
P(Z<=z) uni-caudal	0		
z crítico uni-caudal	1,644853627		
P(Z<=z) bi-caudal	0		
z crítico bi-caudal	1,959963985		

Remuneração Final - Intermediário - 2021

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 10.093,61	R\$ 6.801,69
Variância conhecida	2595336	2492890
Observações	29	176
Hipótese da diferença de média	0	
z	10,22461559	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Intermediário - 2022

	<i>Fonacate</i>		<i>Demais Cargos</i>	
Média	R\$	10.093,61	R\$	6.801,69
Variância conhecida		2595336		2492890
Observações		29		176
Hipótese da diferença de média		0		
z		10,22461559		
P(Z<=z) uni-caudal		0		
z crítico uni-caudal		1,644853627		
P(Z<=z) bi-caudal		0		
z crítico bi-caudal		1,959963985		

Apêndice VI – Teste Z – nível superior – remuneração inicial

Remuneração Inicial - Superior - 2003

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 5.144,26	R\$ 2.217,03
Variância conhecida	1189013	1155165
Observações	25	65
Hipótese da diferença de média	0	
z	11,4523364	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2004

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 5.860,96	R\$ 2.751,05
Variância conhecida	1470802	1531963
Observações	27	74
Hipótese da diferença de média	0	
z	11,3424546	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2005

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 5.782,80	R\$ 3.116,30
Variância conhecida	1556134	1160319
Observações	72	127
Hipótese da diferença de média	0	
z	15,20627531	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2006

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 6.843,44	R\$ 3.756,06
Variância conhecida	2785096	2756276
Observações	72	219
Hipótese da diferença de média	0	
z	13,63540581	

P($Z \leq z$) uni-caudal	0
z crítico uni-caudal	1,644853627
P($Z \leq z$) bi-caudal	0
z crítico bi-caudal	1,959963985

Remuneração Inicial - Superior - 2007

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 6.965,96	R\$ 3.923,51
Variância conhecida	3433036	2785162
Observações	72	224
Hipótese da diferença de média	0	
z	12,40889593	
P($Z \leq z$) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P($Z \leq z$) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2008

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 7.086,33	R\$ 4.114,20
Variância conhecida	3896435	2891287
Observações	73	238
Hipótese da diferença de média	0	
z	11,61095458	
P($Z \leq z$) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P($Z \leq z$) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2009

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 11.015,29	R\$ 5.489,01
Variância conhecida	4353032	5717657
Observações	77	290
Hipótese da diferença de média	0	
z	20,01317492	
P($Z \leq z$) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P($Z \leq z$) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2010

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 11.728,93	R\$ 6.103,76
Variância conhecida	3885709	6787603
Observações	77	304

Hipótese da diferença de média	0
z	20,84951784
P(Z<=z) uni-caudal	0
z crítico uni-caudal	1,644853627
P(Z<=z) bi-caudal	0
z crítico bi-caudal	1,959963985

Remuneração Inicial - Superior - 2011

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 11.823,33	R\$ 6.109,89
Variância conhecida	3643448	6726925
Observações	77	306
Hipótese da diferença de média	0	
z	21,7034182	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2012

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 11.819,59	R\$ 6.268,79
Variância conhecida	3597813	5360749
Observações	78	394
Hipótese da diferença de média	0	
z	22,71189274	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2013

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 12.063,59	R\$ 6.661,77
Variância conhecida	4076431	5360231
Observações	79	404
Hipótese da diferença de média	0	
z	21,20918032	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2014

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 12.777,28	R\$ 7.164,33

Variância conhecida	6094338	6411470
Observações	52	404
Hipótese da diferença de média	0	
z	15,38696101	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2015

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 13.447,48	R\$ 7.616,74
Variância conhecida	6903425	7245700
Observações	52	410
Hipótese da diferença de média	0	
z	15,03334434	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2016

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 14.096,01	R\$ 8.024,98
Variância conhecida	7383950	7662022
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	15,14078165	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2017

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 15.183,86	R\$ 8.570,82
Variância conhecida	10219293	9262956
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	14,12384701	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2018

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 15.702,42	R\$ 8.696,36
Variância conhecida	12275180	10270972
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	13,70747695	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2019

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 16.224,75	R\$ 8.822,63
Variância conhecida	14852946	11457319
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	13,21563667	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2020

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 16.224,75	R\$ 8.822,63
Variância conhecida	14852946	11457319
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	13,21563667	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2021

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 16.224,75	R\$ 8.822,63
Variância conhecida	14852946	11457319
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	13,21563667	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Inicial - Superior - 2022

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 16.224,75	R\$ 8.822,63
Variância conhecida	14852946	11457319
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	13,21563667	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Apêndice VII – Teste Z – nível superior – remuneração final

Remuneração Final - Superior - 2003

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 7.213,92	R\$ 3.636,20
Variância conhecida	1685893	2061654
Observações	25	65
Hipótese da diferença de média	0	
z	11,36195725	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2004

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 8.046,88	R\$ 4.197,35
Variância conhecida	2061475	2441474
Observações	27	74
Hipótese da diferença de média	0	
z	11,64154955	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2005

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 8.320,75	R\$ 4.752,40
Variância conhecida	1772551	2131250
Observações	72	127
Hipótese da diferença de média	0	
z	17,53744252	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2006

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 9.737,34	R\$ 5.736,25
Variância conhecida	3812856	4877589
Observações	72	219
Hipótese da diferença de média	0	
z	14,58772271	
P(Z<=z) uni-caudal	0	

z crítico uni-caudal	1,644853627
P(Z<=z) bi-caudal	0
z crítico bi-caudal	1,959963985

Remuneração Final - Superior - 2007

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 9.894,19	R\$ 5.994,93
Variância conhecida	4775467	5196570
Observações	72	224
Hipótese da diferença de média	0	
z	13,03195136	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2008

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 10.113,32	R\$ 6.202,31
Variância conhecida	6081706	5307780
Observações	73	238
Hipótese da diferença de média	0	
z	12,03457617	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2009

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 15.200,59	R\$ 8.692,73
Variância conhecida	7021091	11009786
Observações	77	290
Hipótese da diferença de média	0	
z	18,10903001	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2010

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 16.275,83	R\$ 9.670,61
Variância conhecida	6558418	11850597
Observações	77	304
Hipótese da diferença de média	0	

z	18,74574111
P(Z<=z) uni-caudal	0
z crítico uni-caudal	1,644853627
P(Z<=z) bi-caudal	0
z crítico bi-caudal	1,959963985

Remuneração Final - Superior - 2011

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 16.413,79	R\$ 9.680,32
Variância conhecida	6114059	11738373
Observações	77	306
Hipótese da diferença de média	0	
z	19,62152328	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2012

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 16.409,91	R\$ 10.087,24
Variância conhecida	6036835	9901537
Observações	78	394
Hipótese da diferença de média	0	
z	19,74617933	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2013

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 16.754,64	R\$ 10.591,52
Variância conhecida	7073986	9703124
Observações	79	404
Hipótese da diferença de média	0	
z	18,28875515	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2014

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 17.916,26	R\$ 11.245,59
Variância conhecida	10160902	11581327

Observações	52	404
Hipótese da diferença de média	0	
z	14,09220037	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2015

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 18.826,33	R\$ 11.924,22
Variância conhecida	11061852	13044453
Observações	52	410
Hipótese da diferença de média	0	
z	13,95737443	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2016

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 19.734,33	R\$ 12.543,16
Variância conhecida	11756181	13796204
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	14,10591609	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2017

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 21.235,77	R\$ 13.487,61
Variância conhecida	16473866	15731263
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	12,99760235	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2018

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
--	-----------------	----------------------

Média	R\$ 21.955,97	R\$ 13.706,45
Variância conhecida	20170645	16408443
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	12,608086	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2019

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 22.681,73	R\$ 14.041,74
Variância conhecida	24889447	16797332
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	11,98366449	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2020

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 22.681,73	R\$ 14.041,74
Variância conhecida	24889447	16797332
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	11,98366449	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2021

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 22.681,73	R\$ 14.041,74
Variância conhecida	24889447	16797332
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	11,98366449	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Remuneração Final - Superior - 2022

	<i>Fonacate</i>	<i>Demais Cargos</i>
Média	R\$ 22.681,73	R\$ 14.041,74
Variância conhecida	24889447	16797332
Observações	52	408
Hipótese da diferença de média	0	
z	11,98366449	
P(Z<=z) uni-caudal	0	
z crítico uni-caudal	1,644853627	
P(Z<=z) bi-caudal	0	
z crítico bi-caudal	1,959963985	

Apêndice VIII – Decil inferior da remuneração inicial do Nível Auxiliar em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar Executivo em Metrologia e Qualidade - INMETRO - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 1.590,09
AUXILIAR	GQ	Auxiliar Executivo em Metrologia e Qualidade - INMETRO - NA - GQ	DEMAIS CARGOS		R\$ 1.750,75
AUXILIAR	BÁSICO	Cargos: Nível Auxiliar Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do IBAMA e do Instituto Chico Mendes, art. 9º da Lei nº 11.156/2005 - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 1.862,61
AUXILIAR	BÁSICO	Cargos Nível Auxiliar do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA - PECMA - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.063,45
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar em Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.140,30
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar em Ciência e Tecnologia - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.144,78
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar Técnico da Carreira de Desenvolvimento Tecnológico - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.144,78

Apêndice IX – Decil inferior da remuneração final do Nível Auxiliar em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
AUXILIAR	BÁSICO	Cargos: Nível Auxiliar Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do IBAMA e do Instituto Chico Mendes, art. 9º da Lei nº 11.156/2005 - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 1.889,04
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar Executivo em Metrologia e Qualidade - INMETRO - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.525,86
AUXILIAR	BÁSICO	Cargos de Nível Auxiliar do PCC - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.561,04
AUXILIAR	BÁSICO	Cargos Nível Auxiliar previstos no art. 3º da Lei nº 11.046/2004 - ANM - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.628,67
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar em Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.774,68
AUXILIAR	BÁSICO	Cargos de Nível Auxiliar (item IV - art.168- Lei nº 11.907/09) do Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - NA	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.774,68

Apêndice X – Decil superior da remuneração inicial do Nível Auxiliar em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar de Laboratório do PCTAF lotado e em efetivo exercício na CEPLAC/MAPA - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	5.144,77
AUXILIAR	BÁSICO	Cargos de Nível Auxiliar do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	5.073,78
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar de Laboratório do PCTAF - MAPA - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	4.846,77
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar de Laboratório do MAPA não enquadrado no PCTAF - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	4.846,77
AUXILIAR	BÁSICO	Agente de Combate às Endemias a que se refere o art. 3º da Lei nº 13.026, de 2014 - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	4.770,66
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar Operacional em Agropecuária do PCTAF lotado e em efetivo exercício na CEPLAC/MAPA - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	4.092,04

Apêndice XI – Decil superior da remuneração final do Nível Auxiliar em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
AUXILIAR	BÁSICO	Agente de Combate às Endemias a que se refere o art. 3º da Lei nº 13.026, de 2014 - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	5.445,44
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar de Laboratório do PCTAF lotado e em efetivo exercício na CEPLAC/MAPA - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	5.353,08
AUXILIAR	BÁSICO	Cargos de Nível Auxiliar do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	5.118,13
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar de Laboratório do PCTAF - MAPA - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	5.037,08
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar de Laboratório do MAPA não enquadrado no PCTAF - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	5.037,08
AUXILIAR	BÁSICO	Auxiliar Operacional em Agropecuária do PCTAF lotado e em efetivo exercício na CEPLAC/MAPA - NA	DEMAIS CARGOS	R\$	4.163,49

Apêndice XII – Decil inferior da remuneração inicial do Nível Intermediário em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos: Nível Intermediário Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do IBAMA e do Instituto Chico Mendes, art. 9º da Lei nº 11.156/2005 - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.246,49
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário (item IV - art.168- Lei nº 11.907/09) do Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.047,68
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos Nível Intermediário referidos no art. 28 da Lei nº 11.355/2006 - FIOCRUZ - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.055,66
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário referidos no art. 84 da Lei nº 11.355/2006 - IBGE - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.208,46
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, referenciado no art. 1º da Lei nº 10.483, de 2002 - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.424,96
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Assistente Técnico de Gestão em Saúde - FIOCRUZ - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.439,45
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Saúde Pública - FIOCRUZ - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.439,45
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Planejamento, Gestão e Infraestrutura em Propriedade Industrial - INPI - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.474,78
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Propriedade Industrial - INPI - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.474,78
INTERME DIÁRIO	APERFEIÇ OAMENT O/ ESPECIAL IZAÇÃO	Cargos de Nível Intermediário (item IV - art.168- Lei nº 11.907/09) do Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - NI - Aperfeiçoamento/Especialização	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.479,70
INTERME DIÁRIO	GQ I	Cargos Nível Intermediário referidos no art. 28 da Lei nº 11.355/2006 - FIOCRUZ - NI - GQI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.508,44

INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Assistente Executivo em Metrologia e Qualidade - INMETRO - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.510,28
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Metrologia e Qualidade - INMETRO - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.510,28
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Assistente Técnico de Gestão em Pesquisa e Investigação Biomédica - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.540,92
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Pesquisa e Investigação Biomédica - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.540,92
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário do Quadro de Pessoal do INSS referenciados no art. 1º da Lei no 10.355/2001 - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.546,65
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico Previdenciário - Carreira do Seguro Social - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.546,65
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Assistente em Ciência e Tecnologia - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.547,87
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico da Carreira de Desenvolvimento Tecnológico - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.547,87
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico Administrativo - ANM - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 3.555,17
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário do Quadro de Pessoal do INCRA (art. 2º da Lei nº 11.090/2005) - INCRA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.564,70
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico Administrativo - INCRA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.564,70
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Reforma e Desenvolvimento Agrário - INCRA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.564,70

Apêndice XIII – Decil inferior da remuneração final do Nível Intermediário em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos: Nível Intermediário Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do IBAMA e do Instituto Chico Mendes, art. 9º da Lei nº 11.156/2005 - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 2.272,94
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, referenciado no art. 1º da Lei nº 10.483, de 2002 - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.451,40
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário do Quadro de Pessoal do INSS referenciados no art. 1º da Lei nº 10.355/2001 - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.573,09
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico Previdenciário - Carreira do Seguro Social - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.573,09
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos Nível Intermediário da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 4.514,23
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário do PGPE (item I do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006) - NI (Cargos de Nível Intermediário do PCC - NI até 2005)	DEMAIS CARGOS		R\$ 4.514,23
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível intermediário do Plano Especial de Cargos da Cultura - art. 1º da Lei nº 11.233/2005 - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 4.514,23
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Assistente Técnico-Administrativo do PGPE (item III do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006) - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 4.514,23
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário da Área Administrativa do Quadro de Pessoal do HFA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 4.514,23
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Atividades Médico-Hospitalares da Área de Saúde do HFA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 4.766,53
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargo: Nível Intermediário do PECFAZ - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 4.783,23
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário do Quadro de Pessoal do INCRA	DEMAIS CARGOS		R\$ 4.862,15

(art. 2º da Lei nº 11.090/2005) - INCRA - NI				
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico Administrativo - INCRA - NI	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.862,15
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Reforma e Desenvolvimento Agrário - INCRA - NI	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.862,15
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Assistente Técnico- Administrativo do PGPE (item III do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006) exercício na SPU/MP - NI	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.022,23
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário do PGPE (item I do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006) exercício na SPU/MP - NI	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.022,23
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargo de Nível Intermediário do Quadro de Pessoal Civil das Organizações Militares - NI	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.095,66
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico de Tecnologia Militar - NI	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.095,66
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico Federal de Apoio à Execução Penal - NI	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.182,46
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível intermediário do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal - NI	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.298,82
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível intermediário do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal - NI	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.298,82

Apêndice XIV – Decil superior da remuneração inicial do Nível Intermediário em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente de Atividades Agropecuárias do PCTAF lotado e em efetivo exercício na CEPLAC/MAPA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.989,26
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal do PCTAF lotado e em efetivo exercício na CEPLAC/MAPA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.989,26
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico de Laboratório do PCTAF lotado e em efetivo exercício na CEPLAC/MAPA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.989,26
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente de Atividades Agropecuárias do PCTAF - MAPA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.770,26
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal do PCTAF - MAPA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.770,26
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico de Laboratório do PCTAF - MAPA - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.770,26
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente de Atividades Agropecuárias do MAPA não enquadrado no PCTAF - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.770,26
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal do MAPA não enquadrado no PCTAF - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.770,26
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico de Laboratório do MAPA não enquadrado no PCTAF - NI	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.770,26
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Aviação Civil - ANAC - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 7.388,37
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações - ANATEL - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 7.388,37
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual - ANCINE - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 7.388,37
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Petróleo e Derivados,	FONACATE	UNAREG	R\$ 7.388,37

		Álcool Combustível e Gás Natural - ANP - NI			
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Saúde Suplementar - ANS - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 7.388,37
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários - ANTAQ - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 7.388,37
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres - ANTT - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 7.388,37
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária - ANVISA - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 7.388,37
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico do Banco Central do Brasil - NI	FONACATE	Sinal	R\$ 7.283,31
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico Federal de Finanças e Controle - NI (Técnico de Finanças e Controle - NI até 2015)	FONACATE	UNACON Sindical	R\$ 7.283,31
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico de Planejamento e Orçamento - NI	FONACATE	ASSECOR	R\$ 7.283,31
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente Executivo da CVM - NI	FONACATE	SINDCVM	R\$ 7.189,98
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente Executivo da SUSEP - NI	FONACATE	SindSUSEP	R\$ 7.189,98
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário da SUSEP (exceto Agente Executivo da SUSEP) - NI	FONACATE	SindSUSEP	R\$ 7.189,98
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Auxiliar de Manutenção e Serviços Operacionais do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$ 7.189,98
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Auxiliar de Serviços Gerais do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$ 7.189,98
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Auxiliar Administrativo do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$ 7.189,98
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Auxiliar Técnico do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$ 7.189,98
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Motorista do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$ 7.189,98
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Secretária do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$ 7.189,98

Apêndice XV – Decil superior da remuneração final do Nível Intermediário em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico do Banco Central do Brasil - NI	FONACATE	Sinal	R\$ 12.514,58
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico Federal de Finanças e Controle - NI (Técnico de Finanças e Controle - NI até 2015)	FONACATE	UNACON Sindical	R\$ 12.514,58
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico de Planejamento e Orçamento - NI	FONACATE	ASSECOR	R\$ 12.514,58
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente de Inteligência - NI (Assistente de Informações - NI até 2007)	FONACATE	INTELIS	R\$ 10.830,39
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente Executivo da CVM - NI	FONACATE	SINDCVM	R\$ 10.608,27
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Agente Executivo da SUSEP - NI	FONACATE	SindSUSEP	R\$ 10.608,27
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Cargos de Nível Intermediário da SUSEP (exceto Agente Executivo da SUSEP) - NI	FONACATE	SindSUSEP	R\$ 10.608,27
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Auxiliar de Manutenção e Serviços Operacionais do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA- Sindical	R\$ 10.608,27
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Auxiliar de Serviços Gerais do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA- Sindical	R\$ 10.608,27
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Auxiliar Administrativo do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA- Sindical	R\$ 10.608,27
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Auxiliar Técnico do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA- Sindical	R\$ 10.608,27
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Motorista do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA- Sindical	R\$ 10.608,27
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Secretária do IPEA - NI	FONACATE	AFIPEA- Sindical	R\$ 10.608,27
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Aviação Civil - ANAC - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 10.506,18
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações - ANATEL - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 10.506,18
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual - ANCINE - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 10.506,18
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Petróleo e Derivados, Álcool Combustível e Gás Natural - ANP - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 10.506,18
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Saúde Suplementar - ANS - NI	FONACATE	UNAREG	R\$ 10.506,18
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Serviços de	FONACATE	UNAREG	R\$ 10.506,18

		Transportes Aquaviários - ANTAQ - NI				
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres - ANTT - NI	FONACATE	UNAREG	R\$	10.506,18
INTERME DIÁRIO	MÉDIO	Técnico em Regulação e Vigilância Sanitária - ANVISA - NI	FONACATE	UNAREG	R\$	10.506,18

Apêndice XVI – Decil inferior da remuneração inicial do Nível Superior em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.130,85
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico dos Ex-Territórios - 40 Horas - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.130,85
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 - 40 horas - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.130,85
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.130,85
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata § 7º do art. 31 da Lei nº 12.772/2012 - 40 horas - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.130,85
SUPERIOR	APERFEIÇOAMENTO	Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.365,66
SUPERIOR	APERFEIÇOAMENTO	Cargo: Professor do Ensino Básico dos Ex-Territórios - 40 Horas - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.365,66
SUPERIOR	MESTRADO ou RSCII + Especialização	Cargo: Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 - 40 horas - NS - Mestrado ou RSCII + Especialização	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.365,66
SUPERIOR	APERFEIÇOAMENTO	Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.365,66
SUPERIOR	APERFEIÇOAMENTO	Cargo: Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata § 7º do art. 31 da Lei nº 12.772/2012 -	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.365,66

40 horas - NS -
Aperfeiçoamento

SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos: Nível Superior Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do IBAMA e do Instituto Chico Mendes, art. 9º da Lei nº 11.156/2005 - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 3.396,91
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$ 3.600,48
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico dos Ex-Territórios - 40 Horas - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$ 3.600,48
SUPERIOR	DOUTORADO ou RSCIII + Mestrado	Cargo: Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 - 40 horas - NS - Doutorado ou RSCIII + Mestrado	DEMAIS CARGOS	R\$ 3.600,48
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$ 3.600,48
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO ou RSCI + Graduação	Cargo: Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata § 7º do art. 31 da Lei nº 12.772/2012 - 40 horas - NS - Especialização ou RSCI + Graduação	DEMAIS CARGOS	R\$ 3.600,48
SUPERIOR	MESTRADO	Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS - Mestrado	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.304,92
SUPERIOR	MESTRADO	Cargo: Professor do Ensino Básico dos Ex-Territórios - 40 Horas - NS - Mestrado	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.304,92
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO ou RSCI + Graduação	Cargo: Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 - 40 horas - NS - Especialização ou RSCI + Graduação	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.304,92

SUPERIOR	MESTRADO ou RSCII + Especialização	Cargo: Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata § 7º do art. 31 da Lei nº 12.772/2012 - 40 horas - NS - Mestrado ou RSCII + Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.304,92
SUPERIOR	MESTRADO	Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS - Mestrado	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.304,92
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - Dedicção Exclusiva - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.472,64
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico dos Ex- Territórios - Dedicção Exclusiva - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.472,64
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - Dedicção Exclusiva - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.472,64
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 - Dedicção Exclusiva - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.472,64
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata § 7º do art. 31 da Lei nº 12.772/2012 - Dedicção Exclusiva - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.472,64
SUPERIOR	APERFEIÇOAMENTO	Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - Dedicção Exclusiva - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.919,90
SUPERIOR	APERFEIÇOAMENTO	Cargo: Professor do Ensino Básico dos Ex- Territórios - Dedicção Exclusiva - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.919,90
SUPERIOR	APERFEIÇOAMENTO	Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - Dedicção Exclusiva - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.919,90

SUPERIOR	APERFEIÇAMENTO	Cargo: Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 - Dedicção Exclusiva - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.919,90
SUPERIOR	APERFEIÇAMENTO	Cargo: Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata § 7º do art. 31 da Lei nº 12.772/2012 - Dedicção Exclusiva - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS	R\$ 4.919,90
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - Dedicção Exclusiva - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.367,17
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico dos Ex-Territórios - Dedicção Exclusiva - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.367,17
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - Dedicção Exclusiva - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.367,17
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO ou RSCI + Graduação	Cargo: Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 - Dedicção Exclusiva - NS - Especialização ou RSCI + Graduação	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.367,17
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO ou RSCI + Graduação	Cargo: Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata § 7º do art. 31 da Lei nº 12.772/2012 - Dedicção Exclusiva - NS - Especialização ou RSCI + Graduação	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.367,17
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista Administrativo - INCRA - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.410,16
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal do INCRA (art. 2º da Lei nº 11.090/2005) - INCRA - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.410,16
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista em Reforma e Desenvolvimento Agrário - INCRA - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.410,16

SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior (item IV - art.168- Lei nº 11.907/09) do Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.561,64
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Médico do Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - Lei nº 11.907/2009 - 40 h - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.561,64
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Médico Veterinário do Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - Lei nº 11.907/2009 - 40 h - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.561,64
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista Federal em Assistência à Execução Penal - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.669,30
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - Analista de Publicações Oficiais - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.724,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - Analista Técnico-Administrativo - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.724,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - Estatístico - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.724,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - Historiador - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.724,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - Museólogo - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.724,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 5.724,74

Apêndice XVII – Decil inferior da remuneração final do Nível Superior em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos: Nível Superior Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do IBAMA e do Instituto Chico Mendes, art. 9º da Lei nº 11.156/2005 - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 3.824,61
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 6.684,19
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico dos Ex-Territórios - 40 Horas - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 6.684,19
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 - 40 horas - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 6.684,19
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata § 7º do art. 31 da Lei nº 12.772/2012 - 40 horas - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 6.684,19
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 6.684,19
SUPERIOR	APERFEIÇAMENTO	Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.185,50
SUPERIOR	APERFEIÇAMENTO	Cargo: Professor do Ensino Básico dos Ex-Territórios - 40 Horas - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.185,50
SUPERIOR	MESTRADO ou RSCII + Especialização	Cargo: Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 - 40 horas - NS - Mestrado ou RSCII + Especialização	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.185,50
SUPERIOR	APERFEIÇAMENTO	Cargo: Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que	DEMAIS CARGOS		R\$ 7.185,50

		trata § 7º do art. 31 da Lei nº 12.772/2012 - 40 horas - NS - Aperfeiçoamento		
SUPERIOR	APERFEIÇOAMENTO	Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS - Aperfeiçoamento	DEMAIS CARGOS	R\$ 7.185,50
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico Federal - 40 horas - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$ 7.686,82
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	Cargo: Professor do Ensino Básico dos Ex-Territórios - 40 Horas - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$ 7.686,82
SUPERIOR	DOUTORADO ou RSCIII + Mestrado	Cargo: Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784/2008 - 40 horas - NS - Doutorado ou RSCIII + Mestrado	DEMAIS CARGOS	R\$ 7.686,82
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO ou RSCI + Graduação	Cargo: Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata § 7º do art. 31 da Lei nº 12.772/2012 - 40 horas - NS - Especialização ou RSCI + Graduação	DEMAIS CARGOS	R\$ 7.686,82
SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	Cargo: Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596/1987 - 40 horas - NS - Especialização	DEMAIS CARGOS	R\$ 7.686,82
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista Federal em Assistência à Execução Penal - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 7.805,48
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista Previdenciário - Carreira do Seguro Social - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.896,27
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal do INSS referenciados no art. 1º da Lei no 10.355/2001 - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.896,27
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, referenciado no art. 1º da Lei nº 10.483, de 2002 - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.898,59

SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior da Área Administrativa do Quadro de Pessoal do HFA - Administrador - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.923,88
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior da Área Administrativa do Quadro de Pessoal do HFA - Arquivista - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.923,88
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Atividades Hospitalares da Área de Saúde do HFA - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.923,88
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - Analista de Publicações Oficiais - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,69
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - Analista Técnico-Administrativo - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,69
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - Estatístico - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,69
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - Historiador - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,69
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - Museólogo - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,69
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,69
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do PGPE (item I do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006) - NS (Cargos de Nível Superior do PCC - NS até 2005)	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos Nível Superior da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Plano	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74

SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especial de Cargos da Cultura - art. 1º da Lei nº 11.233/2005 - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo: Nível Superior do PECFAZ - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista em Tecnologia da Informação do PGPE (item IV do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006) - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista Técnico-Administrativo do PGPE (item II do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006) - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista em Tecnologia da Informação do PGPE (item IV do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006)	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	exercício na SPU/MPA - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista Técnico-Administrativo do PGPE (item II do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006)	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	exercício na SPU/MP - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do PGPE (item I do § único do art. 1º da Lei nº 11.357/2006)	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	exercício na SPU/MP - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,85
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 8.924,85
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 9.040,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Engenheiro Agrônomo do PGPE (Exceto do INCRA e Cargos Específicos Lei nº 12.277/2010) - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 9.040,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	(Engenheiro Agrônomo do PCC (Exceto do INCRA e Cargos Específicos Lei nº 12.277/2010 até 2005)	DEMAIS CARGOS	R\$ 9.040,36

SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Químico do PGPE - NS (Químico do PCC - Nível Superior - NS até 2005)	DEMAIS CARGOS	R\$ 9.040,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Farmacêutico do PGPE - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 9.040,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Engenheiro Agrônomo do PGPE - servidores do PGPE em exercício na SPU/MP (Exceto do INCRA e Cargos Específicos Lei nº 12.277/2010) - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 9.040,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Farmacêutico do PGPE - servidores do PGPE em exercício na SPU/MP - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 9.040,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Químico do PGPE - servidores do PGPE em exercício na SPU/MP - NS	DEMAIS CARGOS	R\$ 9.040,36

Apêndice XVIII – Decil superior da remuneração inicial do Nível Superior em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Juiz do Tribunal Marítimo - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 23.742,29
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Juiz-Presidente - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 23.742,29
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Delegado de Polícia Federal - NS	FONACATE	ADPF / Fenadepol	R\$ 23.692,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Perito Criminal Federal - NS	FONACATE	APCF	R\$ 23.692,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Auditor-Fiscal do Trabalho - NS	FONACATE	SINAIT	R\$ 21.029,09
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil - NS	FONACATE	ANFIP / SINDIFISCO NACIONAL / Unafisco Nacional	R\$ 21.029,09
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Advogado da União - NS	FONACATE	ANAFE / ANPPREV	R\$ 21.014,49
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Quadros Suplementares da Advocacia-Geral da União - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 21.014,49
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Procurador da Fazenda Nacional - NS	FONACATE	ANAFE / ANPPREV / Sinprofaz	R\$ 21.014,49
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Procurador Federal - NS	FONACATE	ANAFE / ANPPREV	R\$ 21.014,49
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Procurador do Banco Central do Brasil - NS	FONACATE	ANAFE / ANPPREV / Sinal	R\$ 21.014,49
SUPERIOR	GQ II	Cargo Isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior - NS - GQII	DEMAIS CARGOS		R\$ 20.690,52
SUPERIOR	DOUTORADO	Cargo: Isolado de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - Dedicção Exclusiva - NS - Doutorado	DEMAIS CARGOS		R\$ 20.530,01
SUPERIOR	DOUTORADO	Cargo: Isolado de Professor Titular-Livre do Magistério Superior - Dedicção Exclusiva - NS - Doutorado	DEMAIS CARGOS		R\$ 20.530,01
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo Isolado de Provimento efetivo de Especialista Sênior em Propriedade Intelectual - INPI - NS	DEMAIS CARGOS		R\$ 19.972,29

SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo Isolado de Provimento efetivo de Especialista em Metrologia e Qualidade Sênior - INMETRO - NS	DEMAIS CARGOS		R\$	19.961,98
SUPERIOR	GQ I	Cargo Isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior - NS - GQI	DEMAIS CARGOS		R\$	19.869,93
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Diplomata - NS	FONACATE	ADB	R\$	19.199,06
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Auditor Federal de Finanças e Controle - NS (Analista de Finanças e Controle - NS até 2015)	FONACATE	UNACON Sindical / Fenaud	R\$	19.197,06
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista de Planejamento e Orçamento - NS	FONACATE	ASSECOR	R\$	19.197,06
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental - NS	FONACATE	ANESP	R\$	19.197,06
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista de Comércio Exterior - NS	FONACATE	AACE	R\$	19.197,06
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista do Banco Central do Brasil - NS	FONACATE	Sinal	R\$	19.197,06
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista da CVM - NS	FONACATE	SINDCVM	R\$	19.197,06
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Inspetor da CVM - NS	FONACATE	SINDCVM	R\$	19.197,06
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Técnico de Planejamento e Pesquisa do IPEA - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	19.197,06
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista Técnico da SUSEP - NS	FONACATE	SindSUSEP	R\$	19.197,06
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo Isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior - NS	DEMAIS CARGOS		R\$	19.049,33
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargo isolado Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública - FIOCRUZ - NS	DEMAIS CARGOS		R\$	18.816,81
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos isolados de provimento efetivo de Especialista em Pesquisa e Investigação Biomédica em	DEMAIS CARGOS		R\$	17.963,47

		Saúde Pública - NS				
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Oficial de Inteligência - NS (Analista de Informações - NS até 2007)	FONACATE	INTELIS	R\$	16.620,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Plano de Carreiras e Cargos do IPEA (item V, do art. 102 da Lei nº 11.890/2008) - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	16.557,53
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior integrantes do Quadro Suplementar CVM a que se refere § 5º do art. 87 da Lei nº 11.890/2008 - NS	FONACATE	SINDCVM	R\$	16.557,53
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista de Sistemas do IPEA - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	16.557,53
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Assessor Especializado do IPEA - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	16.557,53
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Técnico de Planejamento e Pesquisa integrante do Quadro Suplementar do Plano de Carreira e Cargos do IPEA (§ 5º art.120 da Lei nº 11.890/2008) - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	16.557,53
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Técnico em Desenvolvimento e Administração do IPEA (Cargos de Nível Superior do Plano de Carreiras e Cargos do IPEA (item V, do art. 102 da Lei nº 11.890/2008) - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	16.557,53
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Técnico Especializado do IPEA (Cargos de Nível Superior do Plano de Carreiras e Cargos do IPEA (item V, do art. 102 da Lei nº 11.890/2008) - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	16.557,53
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior Integrantes do Quadro Suplementar	FONACATE	SindSUSEP	R\$	16.557,53

		SUSEP a que se refere o § 5º do art. 52 da Lei nº 11.890/2008 - NS				
SUPERIOR	75%	Médico do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091/2005 - 40 h - NS - 75% Correlação Direta - Classe de Capacitação IV	DEMAIS CARGOS		R\$	16.411,94
SUPERIOR	75%	Médico Veterinário do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091/2005 - 40 h - NS - 75% Correlação Direta - Classe de Capacitação IV	DEMAIS CARGOS		R\$	16.411,94
SUPERIOR	75%	Médico-Área do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091/2005 - 40 h - NS - 75% Correlação Direta - Classe de Capacitação IV	DEMAIS CARGOS		R\$	16.411,94
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Oficial Técnico de Inteligência - NS	FONACATE	INTELIS	R\$	15.312,74
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Geoprocessamento - ANA - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Recursos Hídricos e Saneamento Básico ANA - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Aviação Civil - ANAC - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12

		Telecomunicações - ANATEL - NS				
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual - ANCINE - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Energia - ANEEL - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo, Álcool Combustível e Gás Natural - ANP - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural - ANP - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Saúde Suplementar - ANSS - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários - ANTAQ - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres - ANTT - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária - ANVISA - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	15.058,12

Apêndice XIX – Decil superior da remuneração final do Nível Superior em 2022

NÍVEL	TITULAÇÃO	CARGO	GRUPO	ORGANIZAÇÃO	REMUNERAÇÃO
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Delegado de Polícia Federal - NS	FONACATE	ADPF / Fenadepol	R\$ 30.936,91
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Perito Criminal Federal - NS	FONACATE	APCF	R\$ 30.936,91
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Auditor-Fiscal do Trabalho - NS	FONACATE	SINAIT	R\$ 30.303,62
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil - NS	FONACATE	ANFIP / SINDIFISCO NACIONAL / Unafisco Nacional	R\$ 30.303,62
SUPERIOR	75%	Médico do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091/2005 - 40 h - NS - 75% Correlação Direta - Classe de Capacitação IV	DEMAIS CARGOS		R\$ 29.133,55
SUPERIOR	75%	Médico Veterinário do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091/2005 - 40 h - NS - 75% Correlação Direta - Classe de Capacitação IV	DEMAIS CARGOS		R\$ 29.133,55
SUPERIOR	75%	Médico-Área do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091/2005 - 40 h - NS - 75% Correlação Direta - Classe de Capacitação IV	DEMAIS CARGOS		R\$ 29.133,55
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Diplomata - NS	FONACATE	ADB	R\$ 27.369,67
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Auditor Federal de Finanças e Controle - NS (Analista de Finanças e	FONACATE	UNACON Sindical / Fenaud	R\$ 27.369,67

		Controle - NS até 2015)				
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista de Planejamento e Orçamento - NS	FONACATE	ASSECOR	R\$	27.369,67
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental - NS	FONACATE	ANESP	R\$	27.369,67
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista de Comércio Exterior - NS	FONACATE	AACE	R\$	27.369,67
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista da CVM - NS	FONACATE	SINDCVM	R\$	27.369,67
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Inspetor da CVM - NS	FONACATE	SINDCVM	R\$	27.369,67
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Técnico de Planejamento e Pesquisa do IPEA - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	27.369,67
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista Técnico da SUSEP - NS	FONACATE	SindSUSEP	R\$	27.369,67
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista do Banco Central do Brasil - NS	FONACATE	Sinal	R\$	27.369,67
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Advogado da União - NS	FONACATE	ANAFE / ANPPREV	R\$	27.303,70
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Quadros Suplementares da Advocacia-Geral da União - NS	DEMAIS CARGOS		R\$	27.303,70
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Procurador da Fazenda Nacional - NS	FONACATE	ANAFE / ANPPREV / Sinprofaz	R\$	27.303,70
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Procurador Federal - NS	FONACATE	ANAFE / ANPPREV	R\$	27.303,70
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Procurador do Banco Central do Brasil - NS	FONACATE	ANAFE / ANPPREV / Sinal	R\$	27.303,70
SUPERIOR	75%	Médico do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091/2005 - 40 h - NS - 75% Correlação Direta - Classe de Capacitação I	DEMAIS CARGOS		R\$	25.974,46
SUPERIOR	75%	Médico Veterinário do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata a Lei nº	DEMAIS CARGOS		R\$	25.974,46

		11.091/2005 - 40 h - NS - 75% Correlação Direta - Classe de Capacitação I				
SUPERIOR	75%	Médico-Área do Plano de Carreira dos Cargos Técnico- Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata a Lei nº 11.091/2005 - 40 h - NS - 75% Correlação Direta - Classe de Capacitação I	DEMAIS CARGOS		R\$	25.974,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Juiz do Tribunal Marítimo - NS	DEMAIS CARGOS		R\$	23.742,29
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Juiz-Presidente - NS	DEMAIS CARGOS		R\$	23.742,29
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Oficial de Inteligência - NS (Analista de Informações - NS até 2007)	FONACATE	INTELIS	R\$	23.595,39
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior do Plano de Carreiras e Cargos do IPEA (item V, do art. 102 da Lei nº 11.890/2008) - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	23.195,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior integrantes do Quadro Suplementar CVM a que se refere § 5º do art. 87 da Lei nº 11.890/2008 - NS	FONACATE	SINDCVM	R\$	23.195,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Analista de Sistemas do IPEA - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	23.195,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Assessor Especializado do IPEA - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	23.195,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Técnico de Planejamento e Pesquisa integrante do Quadro Suplementar do Plano de Carreira e Cargos do IPEA (§ 5º art.120 da Lei nº 11.890/2008) - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	23.195,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Técnico em Desenvolvimento e Administração do	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	23.195,36

		IPEA (Cargos de Nível Superior do Plano de Carreiras e Cargos do IPEA (item V, do art. 102 da Lei nº 11.890/2008) - NS				
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Técnico Especializado do IPEA (Cargos de Nível Superior do Plano de Carreiras e Cargos do IPEA (item V, do art. 102 da Lei nº 11.890/2008) - NS	FONACATE	AFIPEA-Sindical	R\$	23.195,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Cargos de Nível Superior Integrantes do Quadro Suplementar SUSEP a que se refere o § 5º do art. 52 da Lei nº 11.890/2008 - NS	FONACATE	SindSUSEP	R\$	23.195,36
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Oficial Técnico de Inteligência - NS	FONACATE	INTELIS	R\$	21.233,48
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Instrutor de Informações do Grupo Informações da ABIN - NS (Demais Cargos de Nível Superior do Grupo de Informações da ABIN - NS até 2007)	FONACATE	INTELIS	R\$	21.227,84
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Geoprocessamento - ANA - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Recursos Hídricos e Saneamento Básico ANA - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Aviação Civil - ANAC - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Telecomunicações - ANATEL - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual - ANCINE - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46

SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Serviços Públicos de Energia - ANEEL - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Geologia e Geofísica do Petróleo, Álcool Combustível e Gás Natural - ANP - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Petróleo e Derivados e Gás Natural - ANP - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Saúde Suplementar - ANSS - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários - ANTAQ - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres - ANTT - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46
SUPERIOR	GRADUAÇÃO	Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária - ANVISA - NS	FONACATE	UNAREG	R\$	21.036,46

Anexo I — E-mail de consulta às organizações do Fonacate

Prezados,

Meu nome é Pedro Antunes, mestrando em Administração Pública pela Universidade de Brasília e orientando do Professor Doutor Caio César de Medeiros Costa. Neste momento, estou na fase final de elaboração de dissertação sobre remuneração no serviço público na qual o Fonacate é tema central do estudo. Tendo em vista a necessidade de confirmar quais carreiras são vinculadas ao Fonacate, fiz consulta no site do(a) (insira a organização) encontrando as seguintes informações no estatuto:

“(insira o artigo do estatuto)”

Logo, em razão do comprometimento metodológico de pesquisa, solicito confirmação de que a referida organização representa exclusivamente os cargos abaixo:

1. (insira a lista de cargos).

Existe alguma outra carreira da lista abaixo ou não que também seja representada por essa organização?

1. (insira a lista de cargos).

Desde já agradeço a atenção dispensada.

Estou à disposição para esclarecimentos.