

Série Metodologias
Nº 02

Impacto Financeiro e Orçamentário do Provimento de Servidores

Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal
01/08/2020
Nº 02

**SÉRIE METODOLOGIAS
Nº 02**

**IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-
FINANCEIRO DO PROVIMENTO DE
SERVIDORES**

**METODOLOGIA DE CÁLCULO DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-
FINANCEIRO
DO PROVIMENTO DE SERVIDORES
NO GOVERNO FEDERAL**

**VERSÃO 1.0
01 de agosto de 2020**



Permitida a reprodução total ou parcial desta publicação desde que citada a fonte.

Arquivo digital disponível em: https://bit.ly/Impacto_Provimento

MINISTRO DA ECONOMIA

Paulo Roberto Nunes Guedes

SECRETÁRIO ESPECIAL DE GESTÃO, DESBUROCRATIZAÇÃO E GOVERNO DIGITAL

Paulo Antonio Spencer Uebel

SECRETÁRIO DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

Wagner Lenhart

DIRETOR DE SISTEMAS E INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Rafael Cunha Alves Moreira

COORDENADORA-GERAL DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Mirian Lucia Bittencourt Guimarães

EQUIPE

Alan Sampaio da Cruz

Leandro Oliveira Gonzalez

Luana Correa Silva Rodrigues

Luciana Santos Ferreira

Keilly Cristina Cavalcante de Oliveira

Marcos Marcelo Brito De Mesquita

Mirian Lucia Bittencourt Guimarães

Pedro Paulo Bartholo Ghiraldini

TEXTO

Mirian Lucia Bittencourt Guimarães

REVISÃO

Luciana Santos Ferreira

CONTATO, DÚVIDAS, SUGESTÕES:

Email: sgp.cginf@planejamento.gov.br

Normalização Bibliográfica: SGP do Ministério da Economia.

B823m

Brasil. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Departamento de Sistemas e Informações Gerenciais.

Impacto orçamentário-financeiro do provimento de servidores: Metodologia de cálculo de impacto orçamentário-financeiro do provimento de servidores no governo federal / Ministério da Economia, Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, Departamento de Sistemas e Informações Gerenciais, Coordenação Geral de Informações Gerenciais. -- Brasília: CGINF/DESIN/SGP/Ministério da Economia, 2020.

16 p. : il. -- (Metodologia de cálculo de impacto orçamentário-financeiro. Série metodologias; n. 02)

1. Políticas públicas. 2. Administração de Pessoal. 3. Recursos humanos. 4. Avaliação. 5. Brasil. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. I. Título.

**CDD 351.81
CDU 658.3**

SUMÁRIO

1. Introdução.....	1
2. Por que calcular o Impacto do Provimento de Servidores de longo prazo?.....	2
3. Passos para o Cálculo de Impacto do Provimento de Servidores.....	4
Passo 1 – Coleta e definição de Informações Básicas para o Impacto	4
Passo 2 - Definição e Apuração dos Cenários	4
Passo 3: Cálculo do Impacto	6
4. Conclusão	11
5. Bibliografia	12

1. Introdução

A decisão de prover a máquina pública com servidores públicos é notadamente uma decisão relevante e com diversas implicações. Sua abrangência será detalhada a seguir sob o ponto de vista da Gestão de Pessoas, da Gestão Previdenciária e da Gestão Fiscal e Orçamentária.

Do ponto de vista da Gestão de Pessoas, no âmbito do Governo Federal, os servidores ingressam sob o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, instituído pela Lei nº 8.112 de 1990. A mesma lhes concede a estabilidade após período de estágio probatório (artigo 21), bem como acesso ao Plano de Seguridade Social (artigos 183 a 185), o qual, entre diversos direitos, garante ao servidor a aposentadoria e aos seus dependentes, a pensão.

No Governo Federal, o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, em seu artigo 2º § 2º- III, elenca, dentre outros fatores, a realização de concursos públicos e de provimento de cargos públicos como meio para alcance do fortalecimento da capacidade institucional.

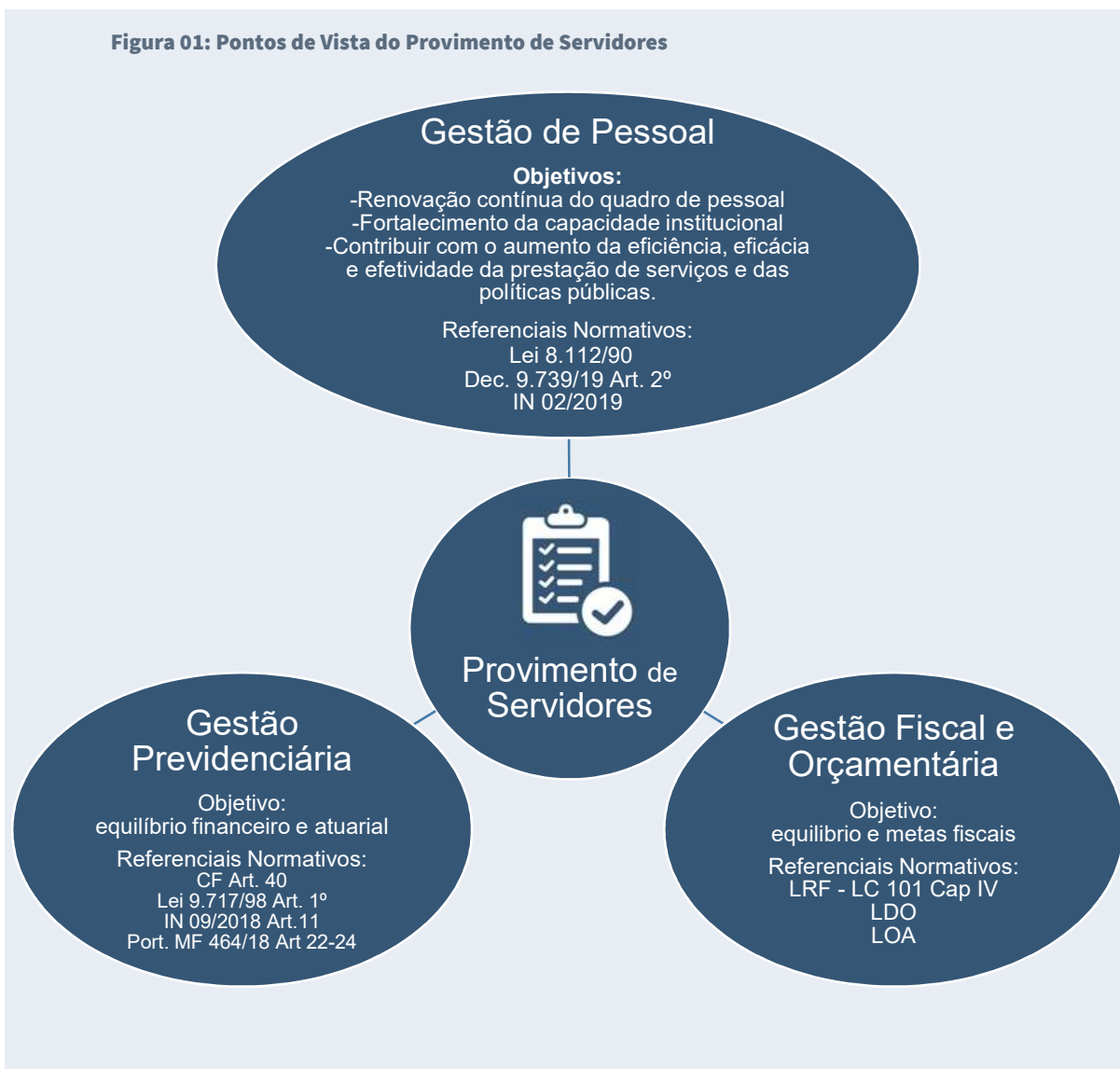
No âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a realização de concurso público e o provimento de cargos públicos têm por objetivo permitir renovação contínua do quadro de pessoal dos órgãos e entidades integrantes do Sipep, conforme a Instrução Normativa nº 02, de 27 de agosto de 2019, em seu artigo 4º.

Do ponto de vista fiscal, o provimento de servidores é notadamente configurado como despesa obrigatória de caráter continuado. A Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal – define em seu artigo 17 que esse tipo de despesa é derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios. Ela ainda dispõe sobre a obrigação de apresentar estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes, bem como comprovação de que a despesa criada ou aumentada não afetará as metas de resultados fiscais.

Do ponto de vista previdenciário, a necessidade de observação do equilíbrio financeiro e atuarial do regime próprio de previdência social (RPPS) dos servidores titulares de cargos efetivos está previsto no artigo 40 da Constituição Federal. Disso decorre que uma série de critérios de avaliação baseados em normas gerais de contabilidade e atuária que visam garantir tal equilíbrio. Tais critérios são detalhados na Lei 9.717, de 1998, IN SPREV Nº 9, de 2018 e Portaria MF nº 464/2018.

A figura a seguir ilustra o caráter transversal da decisão de Provimento de Servidores Públicos.

Figura 01: Pontos de Vista do Provimento de Servidores



2. Por que calcular o Impacto do Provimento de Servidores de longo prazo?

Como já dito, a decisão de prover uma vaga com um servidor público estatutário confere obrigações à máquina pública desde seu ingresso, passando pelo período de aposentadoria até o fim da última pensão decorrente do vínculo do servidor.

Como consequência direta desse caráter de estabilidade do vínculo, tem-se a importância de uma análise de impacto da decisão, com vistas não somente em cumprir a adequação orçamentária (ano que entrar em vigor e 2 anos subsequentes), como também sua avaliação relativa a contribuição para o equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS e da contas públicas e metas fiscais, ambas com um viés de longo prazo.

A fim de materializar a análise de longo prazo, foi publicada a Instrução Normativa nº 46 de 19 de junho de 2020, que altera a Instrução Normativa nº 2, de 2019 incluindo entre as observâncias necessárias a realização de concurso público e provimento de cargos a

“necessidade de estudo de impacto de longo prazo da despesa de pessoal, de modo a fortalecer a capacidade institucional e a preservar o equilíbrio fiscal do Estado”.

Além disso, a alteração propõe que “o processo de análise das solicitações de autorização de concurso público deverá ser instruído pelo Ministério da Economia com os elementos necessários para a tomada de decisão. Deverá ser incluída, na análise de que trata o caput, a estimativa de impacto da despesa a longo prazo, considerando, dentre outros fatores, as progressões e promoções, os eventuais reajustes e a incorporação de gratificações.”

Na prática, o Ministério da Economia, por meio da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, passará a analisar de maneira mais detalhada o impacto da autorização de um novo concurso público à luz não somente dos impactos orçamentários para o ano da autorização e dois subsequentes, mas agregando elementos que possibilitem os impactos durante toda a vida funcional. Entende-se que esta análise possibilitará uma visão mais integrada entre os pontos de vista orçamentário, fiscal, previdenciário e da gestão de pessoas.

Mas afinal, o que seria esse *longo prazo*? A fim de entender quanto tempo dura um vínculo e definir metodologicamente um prazo de análise, foram realizados estudos a partir da base de dados do SIAPE, os quais abrangem a administração direta, autárquica e fundacional do Governo Federal. Tais estudos culminaram na Metodologia de Avaliação do Ciclo de Vida do Vínculo com o Serviço Público, cujo detalhamento está anexo a este documento.

Os dados demonstram que os vínculos que estão finalizando o Ciclo de Vida, passando pelas fases de atividade/aposentadoria/pensão, tiveram início, em sua maioria, nas décadas de 30 a 80, tendo duração média de 59 anos (28 de atividade, 20 de aposentadoria e 11 de pensão)

As perspectivas são de aumento desse tempo para um ciclo médio de 70 anos. Tomando como base os eventos de aposentadoria, falecimento e fim de pensão ocorridos nos últimos 12 meses, em média, os servidores têm permanecido em atividade por um período de 34,2 anos. Já as aposentadorias tem tido uma duração média de 24,6 anos, e está cada vez maior, em virtude do aumento na expectativa de vida da população. As pensões tiveram moderado crescimento nos últimos anos, e apresentam atualmente uma duração média de 11 anos.

Obviamente, estes tempos sofrem interferência não somente da expectativa de vida, mas de diversos outros fatores, como os riscos envolvidos nas atividades, a configuração familiar do servidor, a diversas alterações das regras previdenciárias, a idade de ingresso e até a atratividade pelo serviço público, entre outros.

A seguir serão detalhadas algumas formas de se calcular o impacto de provimento de servidores.

3. Passos para o Cálculo de Impacto do Provimento de Servidores

Para a análise de impacto do Provimento de Servidores, serão aplicados alguns conceitos básicos que ajudarão a elucidar a análise. Tais conceitos foram definidos no documento “Impacto Orçamentário-Financeiro aplicado à Gestão de Pessoas” –Série Metodologias nº 01. Vejamos a seguir:

Passo 1: Coleta e definição de Informações Básicas para o Impacto

Quadro 1 – Informações Básicas para o passo 1

Informação	Exemplo 1
Universo da análise	Ministério da Economia
Conjunto da análise	Analista Técnico Administrativo
Elemento de cálculo	Despesa da Folha de Pagamentos
Fator de cálculo	Ingresso de 100 servidores a um salário inicial de R\$ 3 mil
Data de referência base	A partir de julho de 2020

Fonte: CGINF/DESIN/SGP – Elaboração própria

Passo 2: Definição e Apuração dos Cenários

A definição do Cenário Base para provimentos pode ser feita basicamente de duas abordagens. A primeira é definindo como ‘zerado’, ou seja, a despesa com o provimento não existe na folha ainda. Outro método, seria a avaliação da folha de pagamento do Universo da análise antes do provimento.

O quadro a seguir compara os dois métodos de avaliação do Cenário Base.

Quadro 2 – Métodos de Avaliação do Cenário Base

Informação	Exemplo 1 - Método a	Exemplo 1 - Método b
Cenário Base	A despesa e a quantidade de servidores antes do provimento são iguais a 0 (zero)	O Ministério da Economia possui atualmente uma Corpo Técnico de 38 mil técnicos, sendo 1 mil Analistas Técnico Administrativo. A Despesa Anual da Folha de Pagamentos do Órgão em 2020 foi de R\$ xx mi e do cargo foi de R\$ x mi dez/2020
Vantagens	Mais simples Fácil de calcular Atende às exigências orçamentárias	Mais preciso Demonstra real impacto diante da situação atual

Desvantagens	Pode superestimar o impacto	Mais complexo Exige conhecimento detalhado da situação
---------------------	------------------------------------	---

Fonte: CGINF/DESIN/SGP – Elaboração própria

Já para o Cenário de Projeção o método é único e consiste basicamente na avaliação da Despesa projetada após a tomada de decisão:

**Cenário de Projeção =
Fator de Cálculo x Elemento de Cálculo x Conjunto de Análise
Ou**

$$CP = Fc * Ec * Ca$$

No exemplo:

Despesa da Folha de Pagamentos	*	Ingresso de 100 servidores a um salário inicial de R\$ 3 mil	*	Analista Técnico Administrativo
---	---	---	---	--

A definição do Período de Avaliação impacta na metodologia de cálculo do Cenário Base e no Cenário de Projeção. Isso porque, para avaliações de curto prazo, é possível simplificar diversos parâmetros. No longo prazo há de se considerar efeitos como promoção, progressão, reajuste, mortalidade, entrada em invalidez, etc. A interação desses efeitos no longo prazo resultará uma taxa de crescimento esperada para cada ano da projeção.

O quadro a seguir detalha a diferença das fórmulas aplicadas ao cálculo dos Cenários entre a avaliação de curto e de longo prazo.

Quadro 3 – Métodos de Cálculo dos Cenários de Base e de Projeção

Informação	Cálculo de Curto Prazo (ano do provimento e 2 subsequentes)	Cálculo de Longo Prazo (até 35 anos após o Provimento)
Cenário Base¹	Despesa R\$ 0,00	$DP_{(ano_base+i)} =$ $DP_{(ano_base)} * (1+TC_{(ano_base+i)})$
Cenário de Projeção¹	$DP_{(ano_base+i)} =$ Se i=1: $(RM * QC * IVA') + (RM * QC * IVA'/12) + (VATP * QC * (IVA'+IVA'/12) * IFGP) + (VETP * QC * (IVA' +IVA'/12) * IFG)$ Se i=2 ou i=3:	$DP_{(ano_base+i)} =$ Se i=1,2 ou 3: idem avaliação de curto prazo Se i=4 até 35: $DP_{(ano_base+(i-1))} * (1+TC_{(ano_base+i)})$

$(RM * QC * IVAF) + [(VETP * QC * IVA) * IFG] + [(VATP * QC * IVA) * IFGP]$

Fonte: CGINF/DESIN/SGP – Elaboração própria

¹ Onde:

DP=Despesa Projetada

i=anos à frente da projeção

RM=Remuneração Mensal

QC=Quantidade de Cargos

IVA'=Quantidade de remunerações mensais no ano do provimento, sem gratificação natalina

VATP=Valor Até o Teto Previdenciário. Quando RM ultrapassa TP, VATP = TP, senão VATP = RM.

IFGP=Percentual de contribuição do Plano de Seguridade do Servidor Público - CPSS

VETP=Valor Excedido do Teto Previdenciário que é igual a RM - TP. Valor igual a 0 quando RM for menor ou igual a TP.

IFG=Percentual máximo de contribuição Patronal sobre a remuneração para o FUNPRESP = 0,085

IVAF=Quantidade de vencimentos mensais no ano incluindo a gratificação natalina e o adicional de férias.

TP=Teto Previdenciário

TC=Taxa de crescimento esperada

Passo 3: Cálculo do Impacto

Em termos gerais, a análise de impacto será a diferença entre o Cenário base e o Cenário de projeção. Essa diferença expressará o resultado esperado da aplicação da política pública, neste caso, do provimento de e pessoal.

Entretanto essa mensuração possui diversos detalhes que passarão a ser explorados a diante. Isso porque impacto vai variar conforme o período analisado. O impacto pode ser calculado e analisado de diversas formas, gerando assim um rol de indicadores que podem ajudar a subsidiar uma decisão adequada.

Portanto, a fim de avaliar mais de perto os detalhes quem envolvem o cálculo, tratemos do seguinte exemplo:

Suponhamos uma necessidade de provimento de 100 servidores em um cargo com salário inicial de R\$ 3.000,00 com expectativa de provimento em julho de 2020. A folha do órgão que solicitou o provimento em 2019 foi de 247 milhões.

Suponhamos ainda que este órgão tem avaliado sistematicamente sua folha de pagamentos e, mesmo sem o provimento proposto, estima que a mesma crescerá, em termos nominais, a uma taxa média de 0,8% ao ano pelos próximos 35 anos.

O provimento dos 100 servidores se dará numa tabela salarial que possui 15 padrões, com salário inicial de R\$ 3.000,00 e salário final de 8.000,00. Segundo as regras deste cargo, os servidores permanecem no padrão inicial no ano de provimento e nos dois subsequentes, passando então a progredir 1 padrão por ano até alcançar o 15º em 2036, permanecendo aí até o ano de sua aposentadoria.

A estrutura da tabela salarial é a seguinte:

Quadro 4 – Tabela Salarial hipotética para o Provimento de servidores

Padrão	Nível Salarial	Tempo de Permanência	Ano	Taxa de Crescimento esperada ¹
15	R\$ 8.000,00	1 ano	2036	7,26%
14	R\$ 7.458,71	1 ano	2035	7,26%
13	R\$ 6.954,04	1 ano	2034	7,26%
12	R\$ 6.483,52	1 ano	2033	7,26%
11	R\$ 6.044,84	1 ano	2032	7,26%
10	R\$ 5.635,84	1 ano	2031	7,26%
09	R\$ 5.254,51	1 ano	2030	7,26%
08	R\$ 4.898,98	1 ano	2029	7,26%
07	R\$ 4.567,51	1 ano	2028	7,26%
06	R\$ 4.258,46	1 ano	2027	7,26%
05	R\$ 3.970,33	1 ano	2026	7,26%
04	R\$ 3.701,69	1 ano	2025	7,26%
03	R\$ 3.451,23	1 ano	2024	7,26%
02	R\$ 3.217,72	1 ano	2023	7,26%
01	R\$ 3.000,00	Ano de ingresso e dois subsequentes	2022	-
			2021	-
			2020	-

Fonte: CGINF/DESIN/SGP – Elaboração própria

O quadro a seguir traz a aplicação dos cálculos de curto e longo prazo para os Cenários de base e de projeção:

Quadro 5 – Aplicação do Cálculo dos Cenários de Base e de Projeção no exemplo em análise

Informação	Cálculo de Curto Prazo (ano do provimento e 2 subsequentes)	Cálculo de Longo Prazo (até 35 anos após o Provimento)
Cenário Base¹	Despesa R\$ 0,00	$DP_{(2020)} = 247.524.752,48 * (1,008)$ $DP_{(2021)} = 247.524.752,48 * (1,008)^2$ $DP_{(2022)} = 247.524.752,48 * (1,008)^3$... $DP_{(2054)} = 247.524.752,48 * (1,008)^{32}$
Cenário de Projeção¹	RM= 3.000,00 ; QC= 100 ; IVA'=13-7=6 ; IVAF=13,33 ; VATP= 3.000,00 ; VETP= 0,00; IFG= 0,085 ; TP= 5839,45 $DP_{(2020)} =$ $(RM * QC * IVA') +$ $(RM * QC * IVA' / 12) +$ $(VATP * QC * (IVA' + IVA' / 12) * IFGP) +$ $(VETP * QC * (IVA' + IVA' / 12) * IFG)$	TC=0,01/aa $DP_{(2020)} = 2.628.161,74$ $DP_{(2021)} = DP_{(2022)} = 4.857.000,00$ $DP_{(2019+4)} = 4.857.000,00 * (1,0726)$ $DP_{(2019+5)} = 4.857.000,00 * (1,0726)^2$ $DP_{(2019+6)} = 4.857.000,00 * (1,0726)^3$

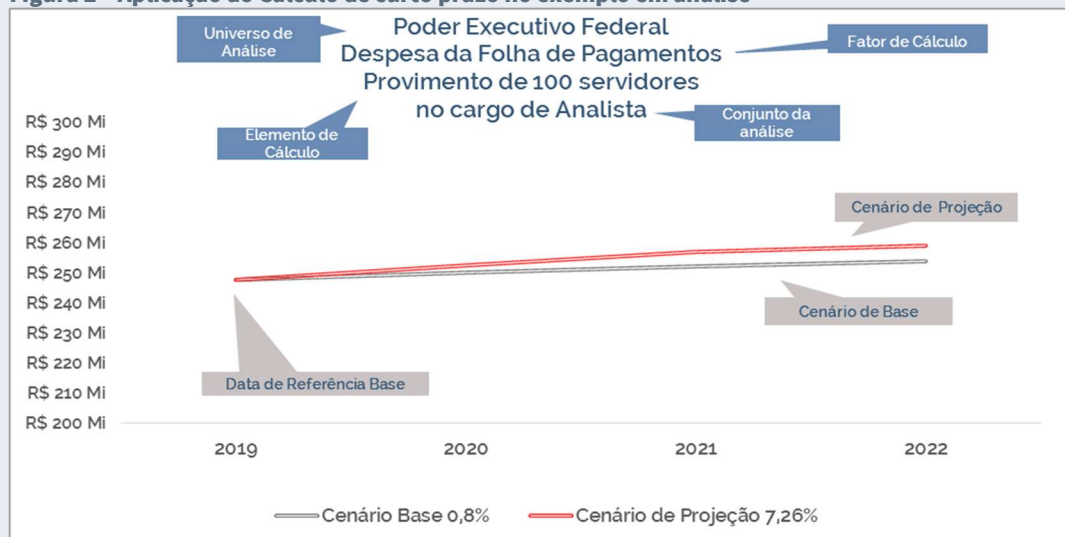
¹ A Taxa de Crescimento esperada foi calculada para estimar um crescimento salarial médio entre o padrões inicial e final da tabela salarial Utilizou-se a seguinte fórmula: $((\text{Salário Final}) / (\text{Salário Inicial}))^{(1/14)} - 1 * 100$.

$DP_{(2020)} = 3.000,00 * 100 * (13-7) + 3.000,00 * 100 * (13-7/12) + 3.000,00 * 100 * ((13-7)+(13-7/12)) * 0,22 + 0,00 * 100 * ((13-7)+(13-7/12)) * 0,085$ $DP_{(2020)} = 2.628.161,74$ $DP_{(2021)} = DP_{(2022)} = (RM * QC * IVA) + [(VETP * QC * IVA) * IFG] + [(VATP * QC * IVA) * IFGP]$ $DP_{(2021)} = DP_{(2022)} = 3.000,00 * 100 * (13,33) + 3.000,00 * 100 * (13) * 0,22 + 0,00 * 100 * (13) * 0,085$ $DP_{(2021)} = DP_{(2022)} = 4.857.000,00$	<p>...</p> $DP_{(2019+17)} = 4.857.000,00 * (1,0726)^{14}$ $DP_{(2019+4)} = 5.209.618,20$ $DP_{(2019+5)} = 5.587.836,48$ $DP_{(2019+6)} = 5.993.513,41$ <p>...</p> $DP_{(2019+35)} = 12.956.783,45$
--	--

Fonte: CGINF/DESIN/SGP – Elaboração própria

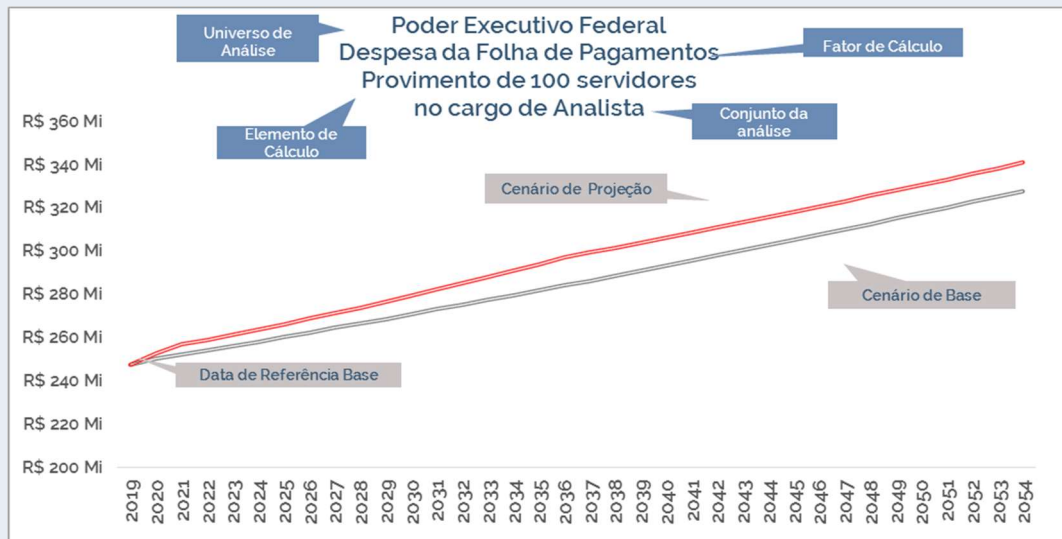
O gráfico a seguir mostra os Cenários de Base e Projeção no curto e no longo prazo:

Figura 2 – Aplicação do Cálculo de curto prazo no exemplo em análise



Fonte: CGINF/DESIN/SGP – Elaboração própria

Figura 3 – Aplicação do Cálculo de longo prazo no exemplo em análise



Fonte: CGINF/DESIN/SGP – Elaboração própria

Para finalizar, o quadro a seguir demonstra, em valores os impactos calculados, aplicando todos os conceitos de impacto, conforme consta da Portaria 3.700, de 4 de abril de 2018 e do documento “Impacto Orçamentário-Financeiro aplicado à Gestão de Pessoas” –Série Metodologias nº 01.

Quadro 5 – Impacto Calculado no exemplo em análise

N	Ano	Cenário de Base	Cenário de Projeção	Impacto	Impacto Mensal	Impacto Anual	Impacto Anualizado	Impacto Acumulado	Total Desembolsado
0	2.019	247.524.752,48	247.524.752,48	-	-	-	-	-	-
1	2.020	250.000.000,00	252.628.161,74	2.628.161,74	300.000,00	2.628.161,74	4.857.000,00	4.857.000,00	2.628.161,74
2	2.021	252.000.000,00	256.857.000,00	4.857.000,00	300.000,00	4.857.000,00	4.857.000,00	4.857.000,00	7.485.161,74
3	2.022	254.016.000,00	258.873.000,00	4.857.000,00	321.780,00	4.857.000,00	4.857.000,00	4.857.000,00	12.342.161,74
4	2.023	256.048.128,00	261.257.746,20	5.209.618,20	345.141,23	5.209.618,20	5.209.618,20	5.209.618,20	17.551.779,94
5	2.024	258.096.513,02	263.684.349,51	5.587.836,48	370.198,48	5.587.836,48	5.587.836,48	5.587.836,48	23.139.616,42
10	2.029	268.586.882,06	276.519.794,34	7.932.912,28	525.561,56	7.932.912,28	7.932.912,28	7.932.912,28	57.786.011,72
15	2.034	279.503.633,62	290.765.791,60	11.262.157,98	746.126,66	11.262.157,98	11.262.157,98	11.262.157,98	106.972.636,20
20	2.039	290.864.098,09	303.820.881,53	12.956.783,45	858.396,91	12.956.783,45	12.956.783,45	12.956.783,45	170.879.560,63
25	2.044	302.686.310,22	315.643.093,67	12.956.783,45	858.396,91	12.956.783,45	12.956.783,45	12.956.783,45	235.663.477,87
30	2.049	314.989.037,83	327.945.821,28	12.956.783,45	858.396,91	12.956.783,45	12.956.783,45	12.956.783,45	300.447.395,10
35	2.054	327.791.811,54	340.748.594,98	12.956.783,45	858.396,91	12.956.783,45	12.956.783,45	12.956.783,45	365.231.312,34

Fonte: CGINF/DESIN/SGP – Elaboração própria

4. Conclusão

Como visto, a decisão de prover servidores para a máquina pública é uma decisão de longo prazo e que pode e deve ser analisada de forma integrada, sob o ponto de vista da Gestão de Pessoas, da Gestão Previdenciária e da Gestão Fiscal e Orçamentária.

A partir de 01 de julho de 2020, com a publicação da IN nº 46 de 19 de junho de 2020, que inseriu à IN nº 2, de 2019 a observância de “Fortalecer a capacidade institucional e a preservar o equilíbrio fiscal do Estado” e colocou o “estudo de longo prazo” como elemento a ser observado na análise de solicitações de autorização de concurso público, o Governo Federal dá um passo muito importante em direção à construção dessa visão integrada.

Este documento, a luz da metodologia proposta pelo documento “Impacto Orçamentário-Financeiro aplicado à Gestão de Pessoas” –Série Metodologias nº 01, buscou aplicar a abordagem e detalhar as especificidades da temática de Provimento de Servidores, que é de extrema relevância estratégica para a prestação de serviços públicos para a sociedade. Entretanto, ele deve e pode evoluir a medida que práticas ainda mais precisas de cálculo venham a ser incorporadas ao dia a dia do Ministério da Economia.

Por ter sido construído sob a ótica do governo federal, não é exaustivo e, portanto deve ser utilizado como norteador para outros entes da federação, cabendo aos mesmos um olhar mais aderente a sua realidade.

5. Bibliografia

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Avaliação de Políticas Públicas - Guia Prático de Análise Ex Ante. Casa Civil da Presidência da República, Ipea. Brasília, 2018. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180319_avaliacao_de_politicas_publicas.pdf. Acesso em: 28/02/20.

Gertler, Paul J., Sebastián Martínez, Patrick Premand, Laura B. Rawlings e Christel M. J. Vermeersch. 2018. Avaliação de Impacto na Prática, segunda edição. Washington, DC: Banco Interamericano de Desenvolvimento e Banco Mundial. Licença: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO .

BRASIL, Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, p. 1, 5 maio 2000. Seção 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 28/02/20.

BRASIL. Secretaria de Gestão de Pessoas. Uniformiza definições referentes à gestão de pessoas para fins de divulgação de dados gerenciais por parte dos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Portaria nº 3.700, de 4 de abril de 2018. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9580046/do1-2018-04-09-portaria-n-3-700-de-4-de-abril-de-2018-9580042> Acesso em: 28/02/20.

BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº 46, de 19 de junho de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 2, de 27 de agosto de 2019, que dispõe sobre critérios e procedimentos gerais para autorização de concursos públicos e de provimento de cargos públicos, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, p. 9, 24 junho 2020. Seção 1. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/06/2020&jornal=515&pagina=9>> Acesso em: 28/02/20.

Brasil. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Departamento de Sistemas e Informações Gerenciais. Impacto orçamentário-financeiro aplicado à gestão de pessoas: metodologia de cálculo de impacto orçamentário-financeiro das políticas públicas de pessoal no governo federal / Ministério da Economia, Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, Departamento de Sistemas e Informações Gerenciais, Coordenação Geral de Informações Gerenciais. -- Brasília: CGINF/ DESIN/SGP/Ministério da Economia, 2020.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 28/02/20.

BRASIL. Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta,

autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/Decreto/D9739.htm. Acesso em: 28/02/20.

BRASIL. Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 nov. 1998. Conversão da MPv nº 1.723, de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9717.htm. Acesso em: 28/02/20.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28/02/20.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Portaria MF nº 464, de 19 de novembro de 2018. Dispõe sobre as normas aplicáveis às avaliações atuariais dos regimes próprios de previdência social - RPPS da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e estabelece parâmetros para a definição do plano de custeio e o equacionamento do déficit atuarial. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/11/PORTARIA-MF-no-464-de-19nov2018-publicada.pdf>. Acesso em: 28/02/20.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. Instrução Normativa SPREV nº 9, de 21 de dezembro de 2018. Dispõe sobre parâmetros a serem observados quanto a hipóteses utilizadas nas avaliações atuariais dos regimes próprios de previdência social, a elaboração do Relatório de Análise das Hipóteses e o seu encaminhamento à Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/01/IN-SPREV-09-de-2018.pdf>. Acesso em: 28/02/20.