

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº      , DE 2019**  
(Do senador Oriovisto Guimarães)

Acrescenta o art. 21-A à Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, para estabelecer o valor máximo da remuneração dos servidores públicos nas categorias iniciais de suas carreiras.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** Acrescente-se o seguinte art. 21-A à Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000:

“**Art. 21-A.** O valor máximo da remuneração mensal dos servidores públicos da administração direta, autárquica e fundacional de qualquer ente da Federação, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderá exceder, nas categorias iniciais de suas carreiras, 30% (trinta por cento) do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal.”

**Art. 2º** O disposto no *caput* do art. 21-A da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, não atinge aqueles que são servidores públicos na data de publicação desta Lei Complementar.

**Art. 3º** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

### **JUSTIFICAÇÃO**

O rendimento médio dos empregados no setor público brasileiro atingiu R\$ 3.706 no final do primeiro trimestre de 2019, enquanto o rendimento médio dos empregados no setor privado alcançou R\$ 1.960 na mesma data. Na média, os servidores públicos ganham em torno de 89,1% a mais que os trabalhadores da iniciativa privada. De acordo com a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a diferença salarial entre os empregados dos setores público e privado é a maior desde 2012, ano de início da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.



O aumento dessa diferença pode ser explicado pelos seguintes fatores. Além de contarem com o direito à estabilidade, mesmo após a grave recessão econômica iniciada em 2015, os servidores públicos conseguiram bons reajustes salariais e até mesmo, em alguns casos, reestruturação das carreiras. Por outro lado, os trabalhadores do setor privado tiveram que conviver com o corte de vagas e a estagnação salarial. Inclusive, para os desempregados, pelos menos em um primeiro momento, a recolocação profissional tem sido mais importante que o rendimento em si. Outro fator que explica a diferença salarial em questão é a elevada remuneração dos servidores nos níveis iniciais das carreiras públicas.

A tabela de remuneração dos servidores do Poder Executivo federal de janeiro de 2019, divulgada pelo Ministério da Economia, apresenta diversas carreiras em que o salário da categoria inicial é consideravelmente alto frente ao salário da categoria final. Por exemplo, para a carreira de Delegado da Polícia Federal, o subsídio da categoria terceira (a de entrada) é de R\$ 23.692,74, ao passo que o subsídio da categoria especial (a final) é de R\$ 30.936,91. Nesse caso específico, o servidor em início de carreira ganha em torno de 76,6% do valor recebido pelo servidor em final de carreira.

No setor privado, a situação é diferente. A título de exemplo, segundo pesquisa realizada em 2014 pela consultoria *Salomon e Azzi*, especialista em recrutamento de advogados, um advogado júnior em uma empresa de pequeno porte recebia salário mínimo mensal de R\$ 3.200 com direito a até um bônus salarial ao ano. Já o salário máximo mensal de um gerente jurídico em uma empresa de mesmo porte era de R\$ 13.500 com direito a até dois bônus anualmente. Isso implica que, em empresas de pequeno porte, o salário do advogado em início de carreira era equivalente a 22% do salário do mesmo profissional em final de carreira.

Em que pese as diferenças de atribuições exercidas nas esferas pública e privada, é nítido que o salário dos servidores públicos em início de carreira é bastante alto. Sem dúvida, isso tem um efeito deletério sobre a geração de riqueza, pois parte das pessoas mais capacitadas e talentosas profissionalmente estarão empregadas no setor público. Não se pode desconsiderar, todavia, que os elevados ganhos remuneratórios iniciais dos servidores de diversas carreiras também ocasionam problemas ao próprio setor público, em especial à política de gestão pessoal de seus órgãos.

A diferença de remuneração inicial entre as carreiras criou uma indesejável concorrência entre elas, visto que as carreiras com maior



remuneração inicial tendem a atrair os servidores das carreiras com menor salário inicial. Por sua vez, essa “drenagem” de recursos humanos é um motivo de pressão extra para o reajuste salarial dessas últimas carreiras, o que contribui para a elevação do custo da máquina pública e a geração de déficits primários.

A solução que proponho para resolver os problemas gerados pelo recebimento de altos salários iniciais no setor público consiste em estabelecer, na Lei de Responsabilidade Fiscal, um teto remuneratório mensal inicial para as categorias iniciais das carreiras públicas, vinculado ao subsídio dos ministros da Suprema Corte. Esse limite máximo de remuneração valerá somente para os novos servidores.

Certo de que o presente projeto de lei complementar contribui para o equacionamento da crise fiscal que os entes da Federação vivenciam no momento, conto com o apoio dos Nobres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senador ORIOVISTO GUIMARÃES

## LEGISLAÇÃO CITADA

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

**Art. 21.** É nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:

I - as exigências dos arts. 16 e 17 desta Lei Complementar, e o disposto no inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição;

II - o limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo.

Parágrafo único. Também é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.

**Art. 22.** A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II - criação de cargo, emprego ou função;

III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança;

V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.



SF/19954.20309-23