



BENCHMARK INTERNACIONAL SOBRE TETO SALARIAL NO SETOR PÚBLICO

NOVEMBRO DE 2025



**Movimento
Pessoas à Frente**
JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

República.org



REALIZAÇÃO

República.org e Movimento Pessoas à Frente

AUTORIA

Sergio Guedes-Reis

Doutorando em Ciência Política pela Universidade da Califórnia em San Diego (UCSD), mestre em Ciências Sociais pela Universidade da Califórnia em Los Angeles (UCLA) e em Gestão e Políticas Públicas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Bacharel em Relações Internacionais pela Universidade de São Paulo (USP). Servidor público federal desde 2012.

REVISÃO TÉCNICA

Ana Luiza Pessanha

República.org

Eduardo Araujo Couto

Movimento Pessoas à Frente

Thalles Vichiato Breda

Movimento Pessoas à Frente

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

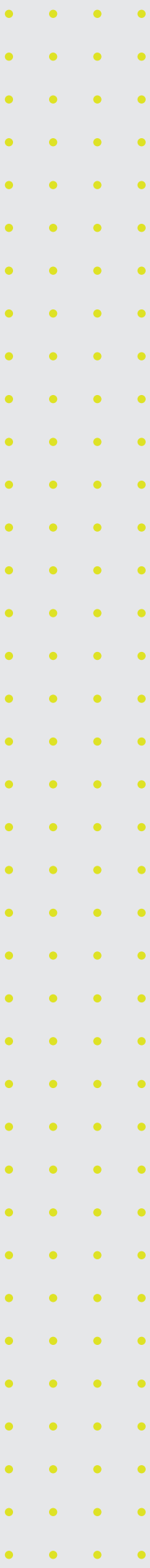
Denis Diosanto

denisdiosanto.com

DEDICATÓRIA

Em memória de **Roseli Faria** (1971-2025), servidora pública e ativista pela redução das desigualdades; pioneira na luta contra os supersalários no setor público brasileiro.

As opiniões contidas neste documento não refletem o posicionamento da totalidade dos integrantes do Movimento Pessoas à Frente e da República.org e são de responsabilidade do autor.



SUMÁRIO

04 RESUMO EXECUTIVO

08 A ARQUITETURA DOS SALÁRIOS PÚBLICOS:
ELITES BUROCRÁTICAS, TETOS SALARIAIS E BRECHAS

33 ANÁLISE COMPARATIVA

56 IMPLICAÇÕES PARA O SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

66 BIBLIOGRAFIA

74 APÊNDICES



Movimento
Pessoas à Frente

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

República.org



01

RESUMO EXECUTIVO

Este estudo constitui um **benchmark internacional sobre práticas remuneratórias no setor público de dez países selecionados, com foco na existência de limites salariais, sua abrangência, eventuais exceções e nos mecanismos de compliance destinados a garantir sua efetividade.**

A análise visa identificar as elites¹ do serviço público em cada país, as formas de determinação dos salários², a ocorrência e a magnitude dos supersalários, além de apresentar alternativas institucionais já adotadas para regulamentar o tema. No Brasil, a questão conta com amplo apoio popular: **83% da população defende uma regulamentação efetiva dos supersalários e o resgate da autoridade do teto constitucional**, conforme recente pesquisa de opinião desenvolvida pelo Instituto Datafolha (Movimento Pessoas à Frente, 2025a).

O levantamento considerou dez países: **Alemanha, Argentina, Chile, Colômbia, Estados Unidos, França, Itália, México, Portugal e Reino Unido.** De modo geral, dois critérios ampararam o processo de seleção desses países³: 1) perfil sociodemográfico, econômico e cultural convergentes aos do Brasil (Argentina, Chile, Colômbia e México); 2) influência histórica na conformação das instituições públicas brasileiras, notadamente na estruturação da burocracia e de organizações centrais ao aparelho do Estado, como a lógica ministerial, os controles e o funcionamento do poder Judiciário (Alemanha, Estados Unidos, França, Itália, Portugal e Reino Unido). De fato, a **construção da administração pública brasileira ocorreu historicamente sob forte hibridismo**, e, por isso, a elaboração do benchmark com base nessas diversas influências contribui para a compreensão da complexidade do caso brasileiro.

São diversos os achados e as conclusões deste estudo. **Há grande variabilidade nas formas de controle dos salários dos servidores públicos.** Alguns países instituíram limites remuneratórios com pouco ou muito alcance; outros instituíram comissões autônomas voltadas a propor (ou determinar) salários. Há, ainda, aqueles que criaram mecânicas de vinculação entre salários de diferentes autoridades, de forma a dificultar que cargos de nível inferior alcancem as autoridades máximas dos poderes.

Os diversos esquemas de governança remuneratória observados não impedem o pagamento de altos salários a funcionários públicos nos países que compõem este benchmark. Contudo, **em todos os casos, a proporção de remunerações elevadas e de supersalários é consideravelmente inferior à observada no Brasil.**

Especificamente com relação aos magistrados, os dados comparativos chamam mais atenção. **Enquanto a remuneração inicial ofertada a um magistrado brasileiro é a quarta maior entre os países analisados** (muito próxima do salário dos juizes do Reino Unido, e inferior à paga aos pares nos EUA e no México), **no topo, um juiz chega a ganhar seis vezes mais do que as autoridades máximas do judiciário português, quatro vezes mais do que ministros das cortes constitucionais da Alemanha, da França, da Argentina e dos EUA, três vezes mais do que os maiores salários pagos a juizes no Chile e na Colômbia, e mais do que o dobro pago aos presidentes dos tribunais superiores do Reino Unido, da Itália e do México.** Com efeito, quase 11 mil juizes brasileiros ganharam mais de 400 mil dólares (paridade de poder de compra - PPP) entre agosto de 2024 e julho de 2025, o que ultrapassa a remuneração paga a qualquer juiz de sete dos dez países estudados.

Agregadamente, **o expressivo nível de descumprimento do teto remuneratório no Brasil significa que bilhões de reais são gastos com supersalários.** Identificamos um

Agregadamente, **o expressivo nível de descumprimento do teto remuneratório no Brasil significa que bilhões de reais são gastos com supersalários.** Identificamos um

1. As elites do serviço público são definidas neste estudo como o conjunto de agentes públicos (no contexto brasileiro, servidores estatutários concursados ou de livre provimento, bem como agentes políticos) que se situam no topo remuneratório dos três poderes. Nesse sentido, são incluídos no relatório dados dos servidores mais bem pagos do Executivo, do Legislativo e do Judiciário, inclusive daqueles ocupantes de cargos de livre nomeação e eleitos, notadamente em âmbito nacional ou federal. Para referência, também são trazidos, sempre que possível, dados remuneratórios sobre servidores atuantes em empresas públicas dependentes e não-dependentes e, pontualmente, sobre elites do serviço público subnacional. 2. Supersalários são definidos como salários superiores ao teto constitucional. No caso dos países que, diferentemente do Brasil, não possuem limites legais aplicados a todos os servidores públicos, é considerado para a análise o salário do presidente ou primeiro-ministro do respectivo país. 3. As justificativas para a seleção de cada país encontram-se no Anexo A.

dispêndio extra-teto de cerca de 20 bilhões de reais nos últimos 12 meses – equivalente a 8 bilhões de dólares PPP. Esse valor é 21 vezes superior ao observado na Argentina, o segundo país que mais gasta com remunerações pagas acima do valor pago ao presidente da República. França, Itália, Portugal, Colômbia e Alemanha gastaram, no máximo, 4 milhões de dólares (PPP) ao ano no mesmo quesito.

Igualmente, ao convertermos o total gasto com remunerações acima do teto ou do salário presidencial em múltiplos da mediana de renda de cada país, vemos que a liderança do Brasil não encontra paralelo: **o dinheiro gasto com supersalários no Brasil corresponde a quase 716 mil vezes a mediana da renda nacional; na Argentina, onde encontramos aproximadamente a metade da quantidade de servidores com supersalários em comparação com o Brasil, o gasto corresponde a apenas 25 mil vezes a mediana da renda nacional.**

As experiências internacionais trazem diversas lições ao Brasil. **Em quase todos os países analisados existem mecanismos que colocam impedimentos para que servidores sem cargos comissionados ganhem mais do que dirigentes.** Em virtude da percepção de vários adicionais ou de decisões administrativas e judiciais referentes ao pagamento de retroativos, é comum que os servidores públicos mais bem pagos no Brasil sejam juízes ou promotores em funções não-executivas. De forma intrinsecamente associada, **há pouco (ou nenhum) espaço para que os chamados penduricalhos** venham a constituir um percentual relevante do salário dos servidores dos outros países. Alemanha, Portugal, França e Itália desenvolveram regras claras sobre a questão, notadamente a partir de tabelas remuneratórias que limitam o tamanho dos adicionais.

Igualmente, **nos países nos quais tetos mais amplos foram estabelecidos, a especificação daquilo que conta para o limite tende a ser o mais abrangente possível.** Diárias e passagens costumam ficar de fora, mas os conceitos de total pay (como nos EUA), ou remunerações ilíquidas (Portugal) não abrigam exceções. Nos EUA, se eventualmente o servidor ultrapassa o teto em um exercício, sua remuneração é congelada no limite previamente estabelecido e o excedente é pago nos anos seguintes (sempre respeitando o teto de cada exercício).

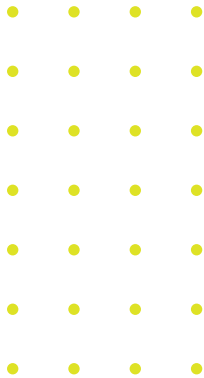
Os vínculos remuneratórios entre cargos, tais quais observados na Europa e no Chile, também funcionam como travas setoriais ou microtetos e podem ser particularmente efetivos se as remunerações das altas autoridades forem estabelecidas em patamares mais elevados – constituindo, assim, uma pirâmide remuneratória com referenciais claros (os quais, em tese, o Brasil já possui na própria Constituição).

Por fim, o estudo também traz aprendizados a respeito das condições para a realização de reformas e do efeito

da implementação de reformas incompletas. **Chile e México são exemplos de transformações na estrutura do aparelho do Estado com, respectivamente, a instituição de uma comissão salarial externa e o estabelecimento de um teto remuneratório universal – ambos fruto de mobilização política de diversos segmentos da sociedade.** No caso do Chile, a ausência da competência do órgão em estabelecer salários para o Judiciário e várias categorias de servidores públicos limitou a sua eficácia. No México, a quase totalidade dos juízes federais (salvo a Suprema Corte, e só a partir de 2025) ainda não cumpre o teto.

No caso brasileiro, o êxito na criação de um sistema eficaz de prevenção e combate aos supersalários dependerá da formação de uma **coalizão plural de atores** e da capacidade de formular **medidas integradas**, incluindo algumas das mencionadas anteriormente e detalhadas na conclusão deste trabalho. **Quando aplicadas a todos os setores da burocracia, tais medidas contribuirão para reduzir a participação do Estado brasileiro na manutenção dos elevados níveis de desigualdade social no país.**

Este relatório está organizado em cinco seções. A seção seguinte apresenta a arquitetura dos salários públicos, explicitando quem são as elites burocráticas, quais mecanismos os países utilizam para limitar os salários e se há tentativas de contorno a esses limites. A seção 3, por sua vez, apresenta dados inéditos sobre a situação atual do Brasil com relação ao quantitativo de supersalários, ao perfil das elites burocráticas brasileiras, ao nível de desigualdade no setor público e ao impacto orçamentário causado pelo pagamento das remunerações acima do teto, com ênfase no papel da magistratura e do Ministério Público. Em seguida, traz os resultados desse levantamento para promover uma análise comparativa entre os países, de forma a destacar a excepcionalidade da realidade brasileira em perspectiva internacional. A seção 4 traz implicações para um efetivo controle das remunerações das elites do setor público brasileiro. Por fim, o apêndice traz especificações metodológicas e análises adicionais.



Nota metodológica: desigualdade de renda no setor público e definições conceituais

No debate público, a conceituação sobre o que são supersalários no setor público não é fechada. Na opinião pública, há manifestações no sentido de tratá-los como correspondendo a remunerações que sejam consideravelmente superiores às pagas pelo setor privado. **Em geral, contudo, a literatura compreende supersalários como expressando remunerações que superam os limites legais. Neste trabalho, definimos supersalários, no contexto brasileiro, como remunerações totais de servidores públicos e agentes políticos que superem, em termos absolutos e considerando todas as parcelas existentes, o subsídio definido como o limite constitucional: em 2025, esse valor corresponde a 46.366,19 reais mensais, pagos ao presidente da República, ao vice-presidente, aos ministros de Estado, aos membros do Congresso Nacional e aos ministros do Supremo Tribunal Federal (STF).**

Na comparação internacional, compreenderemos os supersalários da mesma forma, como remunerações superiores ao total bruto definido como limite na legislação de cada país. Para os casos nos quais não houver teto formalmente estabelecido, consideraremos como supersalários as remunerações totais que venham a superar os valores totais pagos aos respectivos presidentes (no caso do Reino Unido, ao primeiro-ministro). De forma geral, computaremos como salário a soma das parcelas remuneratórias e, quando cabível (e quando houver informação disponível), as indenizatórias. Quando apenas as tabelas de cargos puderem ser acessadas, buscaremos calcular os valores máximos que poderão ser pagos aos postos ou funções, identificando se indenizações compõem parte relevante do total pago aos agentes públicos.

Na medida em que o estudo também contribui para o aprofundamento do entendimento da desigualdade de renda no setor público, outros dois indicadores são adotados para avaliarmos o status das elites burocráticas brasileiras em comparação aos dez países selecionados neste

benchmark. O primeiro mapeia os servidores que se situam acima do limiar correspondente ao top 1% da renda – no caso do Brasil, esse patamar corresponde, em 2025, a 685 mil reais anual, de acordo com dados do World Inequality Database (WID).

Estar no top 1% significa fazer parte de um segmento social bastante seletivo – não só, obviamente, porque apenas uma a cada cem pessoas no Brasil tem renda suficiente para pertencer a esse grupo, mas também porque, em contextos de elevada desigualdade como o brasileiro, tal renda corresponde a dezenas de vezes a mediana de renda (o valor que separa a metade mais pobre da metade mais rica da população). No caso brasileiro, alguém exatamente no top 1% possui renda quase 25 vezes superior a quem ganha a mediana. Para comparação, dentre os países selecionados para o benchmark, a desigualdade é até superior no México (29 vezes) e na Colômbia (28 vezes). Por outro lado, na França essa razão é de apenas 6 vezes. Além disso, a base do WID considera todas as formas de renda para a construção dos percentis, inclusive de capital (investimentos, aluguéis etc.). Como mostram os dados de declarações de imposto de renda da Receita Federal, quanto mais alta a renda de um indivíduo, menor é a participação da renda do trabalho em sua composição (Ministério da Fazenda, 2025). Ou seja, estar no top 1% apenas com a renda do trabalho é indicio particularmente evidente de que remunerações nesse patamar expressam um status consideravelmente elevado.

Conforme apresentaremos na seção 3, mesmo a análise dos quantitativos de servidores no top 1% de renda (patamar acima, em nosso contexto, do teto remuneratório constitucional) é insuficiente para caracterizar o quão elevados são os salários mais elevados das elites burocráticas brasileiras. **Ganhar mais de 1,2 milhão de reais ao ano no Brasil significa estar dentro do top 0,4% de renda; mais de nove mil servidores públicos da amostra analisada (cerca de 4 milhões), quase todos juizes ou membros do Ministério Público, fazem parte dessa elite dentro da elite.**

A ARQUITETURA DOS SALÁRIOS PÚBLICOS: ELITES BUROCRÁTICAS, TETOS SALARIAIS E BRECHAS

02

Nesta seção apresentaremos uma síntese geral da estrutura salarial de cada país⁴, explicitando quais grupos constituem a elite do serviço público e quais mecanismos são utilizados para limitar os salários. Além disso, avaliaremos a atualidade do debate sobre supersalários – salários que extrapolam os limites estabelecidos ou a remuneração do presidente/primeiro-ministro –, considerando tanto as estratégias institucionais ou informais de contornar os limites impostos pela legislação, como a percepção de existência de uma crise dos supersalários.



4. Detalhes sobre a estrutura remuneratória de cada país são apresentados no Anexo B.

ALEMANHA

Síntese da estrutura e contexto salarial

O sistema alemão combina **tabelas legais escalonadas** e mecanismos de **equiparação** entre poderes. Há **quatro tabelas principais**: **A** (maioria dos servidores públicos civis), **B** (direção/alta gestão), **R** (magistrados e Ministério Público) e **W** (carreiras universitárias). **A remuneração reúne vencimento básico, adicionais (ex: adicionais familiares) e, para cargos políticos/cúpula, verba de representação**. Até o início dos anos 1990, cargos políticos referenciavam o topo do serviço público (padrão B11); mas desde 1993, houve desacoplamento: chanceler, ministros e altas autoridades passaram a seguir regras próprias, embora subsistam vínculos – por exemplo, o presidente federal recebe 10/9 do salário do chanceler; o presidente do Tribunal Constitucional Federal é equiparado a ministro de Estado; e os deputados do Bundestag têm valor fixo, sem um equivalente ao 13º, ajustado por cesta salarial média e equiparado a juízes federais.

As tabelas refletem níveis de responsabilidade: servidores civis podem iniciar no A13 (diplomatas, auditores); no topo A16 (nível 8), a totalização é 9.862,62 euros/mês (inclui adicionais usuais, como 7% de desempenho). Funções executivas migram para a tabela B; no ápice B11 (secretários de Estado, auditor-geral, comissário de acesso à informação), a remuneração é 17.186,89 euros/mês. A tabela R vai até R10 (chefias máximas de cortes federais/ministros da Corte Constitucional) com 17.106,89 euros/mês; um magistrado no teto sem cargo comissionado (R6) recebe 12.185,81 euros/mês. No Legislativo, a administração interna usa a tabela B, de modo que seus picos superam a dieta parlamentar (11.833,47 euros/mês, sem extras, apenas um estipêndio de despesas). Em síntese, os tetos efetivos do Executivo e do Judiciário são muito próximos entre si e acima da remuneração dos parlamentares.

A estrutura remuneratória vigente claramente estabelece que a ocupação de cargos com níveis superiores de responsabilidade deve ser acompanhada de remunerações mais elevadas, o que ocorre particularmente no Executivo, em que os salários totais tendem a ser os mais elevados. **Nesse sentido, as principais elites burocráticas do setor público alemão são, em grande medida, os dirigentes do poder Executivo.** Vale dizer, ainda, que as parcelas de caráter personalíssimo, como os adicionais familiares, representam valores pouco expressivos e pouco impactam, concretamente, as remunerações totais dos servidores públicos. Por exemplo, um servidor público casado e com três filhos recebe um adicional mensal de cerca de mil euros (Government of Germany, 2025).

Tabela 1: Remunerações mensais totais - Alemanha

Cargo ou função	Rem. total Ano (EUR)	Rem. total Ano (dólar PPP)	Rem. em salários mínimos	Rem./ mediana renda	Percentil renda
Presidente da República	354.000,00	502.840,91	13,28	9,24	99,20
Chanceler (primeiro-ministro)	258.657,12	367.410,68	9,70	6,75	98,00
Secretário de Estado	206.122,68	291.594,72	7,73	5,38	97,00
Auditor-geral do Estado	206.122,68	292.958,35	7,73	5,38	97,00
Presidente do Tribunal Constitucional	203.425,32	288.956,42	7,63	5,31	97,00
Ministro de Estado	203.425,32	288.956,42	7,63	5,31	97,00
Procurador-geral federal	170.806,08	242.622,27	6,41	4,46	97,00
Embaixador-chefe	164.326,08	292.958,35	6,16	4,29	97,00
Juiz (topo, sem cargo)	146.205,72	207.712,67	5,48	3,82	96,00
Deputado federal (Bundestag)	142.001,64	201.706,88	5,33	3,71	96,00
Diplomata (topo, sem cargo)	112.541,76	168.112,84	4,22	2,94	94,00
Auditor (topo, sem cargo)	112.541,76	168.112,84	4,22	2,94	94,00
Salário-mínimo	26.665,56	37.877,22	1	0,70	33,00

Fonte: Elaboração própria com base em German Bundestag, 2025; Government of Germany, 2025.

Existe um teto remuneratório?

Na Alemanha, **não existe uma legislação que imponha um limite remuneratório de forma equivalente ao que ocorre no Brasil**. Na verdade, o sistema alemão estabelece limites e previsibilidade remuneratórios a partir de uma lógica de vinculação das remunerações, conforme tratado na subseção anterior. Para além do já referenciado, vale mencionar que há limites com relação aos valores a serem pagos caso servidores ocupem funções de direção ou assessoramento: o valor não pode ser superior a 75% da diferença entre o salário pago ao servidor situado no limite da classe atual do ocupante da função e o pago ao último nível da classe seguinte (Buzer.de, 2025a).

Além disso, a legislação do país estabelece mecanismos que se voltam a produzir limitações salariais, embora elas sejam específicas para determinadas funções e carreiras e a partir de critérios não uniformizados.

Por exemplo, as diretrizes de implementação para o estabelecimento da política de remuneração por desempenho no governo federal alemão determinam o pagamento máximo de um bônus de 7%, e por período limitado a um ano, caso um servidor apresente desempenho excepcional ou lhe seja requerido dedicação acima do esperado para a conclusão de uma tarefa. Além disso, não mais do que 15% do corpo de funcionários de uma organização poderá receber o bônus (Government of Germany, 2024). Existem outros adicionais, como a possibilidade de pagamento de um adicional por retenção de 30% do salário básico do servidor, limitado a 48 meses (Buzer.de, 2025a). Há, ainda, regulações sobre a possibilidade de um servidor público ter um segundo emprego; para além das restrições relacionadas a potenciais conflitos de interesse e perda de produtividade, a requisição pode ser negada caso a remuneração a ser obtida com o segundo ofício for maior do que 40% da correspondente ao trabalho atual (Buzer.de, 2025b). De modo geral, **a combinação entre vinculações remuneratórias de autoridades dos poderes e carreiras e o estabelecimento de tetos**

na percepção de adicionais (sendo essas parcelas em geral correspondentes a percentuais modestos das remunerações dos servidores) **dificulta a ocorrência de supersalários no setor público alemão.**

Quem propõe e quem decide a política remuneratória?

O Congresso (Bundestag) tem papel central com relação à política remuneratória na Alemanha. No caso dos servidores do Executivo e do Legislativo, a incumbência pela proposição de reajustes recai sobre os ministérios do Interior e das Finanças. Já com relação à magistratura, quem propõe é o Ministério da Justiça. As tabelas às quais esses servidores são vinculados (W, A, B, R) estão positivadas em leis, de tal forma que toda e qualquer alteração normativa (reajustes, alterações em parcelas, regulação de limites) necessariamente passa pelos parlamentares e, por suposto, pela aderência às regras orçamentárias. Já a remuneração dos próprios congressistas é proposta e aprovada inter pares; há procedimentos que estabelecem reajustes automáticos ao início de cada legislatura. Desde 2006, as províncias (Länder) têm autonomia para decidir sobre seus servidores, desde que em respeito às diretrizes federais.

A centralização de competências na recepção e aprovação de propostas no Legislativo tende a facilitar a coordenação dos pleitos e o tratamento sistêmico das demandas salariais. A integração entre as tabelas e a centralização do processo de formulação de pedidos de reajuste no Executivo também podem racionalizar consideravelmente o processo e dificultam que lobbies específicos consigam pressionar pela proposição de mudanças descoladas dos demais grupos.

ARGENTINA

Síntese da estrutura e contexto salarial

De maneira geral, parte substancial dos cargos da administração pública nacional argentina recebe remunerações compostas por diversas parcelas. A depender da posição ou carreira, o salário básico (dieta) recebe a adição de parcelas como gastos de representação⁵, compensações por zona⁶, compensações transitórias⁷, prêmios por assiduidade, auxílio-moradia etc. (Consultas Frecuentes, 2018). Algumas carreiras ainda recebem outras parcelas específicas. De certa forma, o modelo argentino tem similitudes com o modelo brasileiro pré-subsídio (i.e., antes da Emenda Constitucional nº 19/1998), no qual os salários das carreiras eram compostos por muitas parcelas específicas para cada grupo, o que nem sempre facilitava o cômputo, no nosso caso, da remuneração total.

No **Executivo federal**, a espinha dorsal é o Sistema Nacio-

Há uma crise de supersalários? Há tentativas de se driblar eventuais restrições em curso?

Nesse sentido, **não são comuns relatos na opinião pública alemã a respeito de agentes públicos que recebam salários muito superiores ao percebido pelos pares ou em desconformidade com as normas.** Para além de debates sobre o tamanho dos reajustes e benefícios tributários e previdenciários concedidos aos agentes políticos (Taxpayers' Association of Germany, 2025) e sobre a necessidade de que a política remuneratória no setor público seja mais transparente (PricewaterhouseCoopers, 2024), há discussões relevantes sobre as remunerações em empresas estatais. Por exemplo, um estudo da Zeppelin Universität demonstra haver considerável divergência nos salários dos gestores de estatais: enquanto na área de saúde a remuneração anual é, na média, de 123 mil euros, no setor bancário ela alcança 434 mil (Papenfuß, Hartel, e Schmidt, 2024). Nesse sentido, especialistas têm defendido o estabelecimento de limites na remuneração de dirigentes de estatais, na sua maioria não dependentes (Fratzscher, 2013; Henneke, 2024).

Registre-se que casos discutidos na imprensa ocorreram principalmente em âmbito subnacional, como empresas de energia e transporte (Rheinland-Pfalz, 2004). Nesse contexto local, a imprensa alemã registrou a ocorrência de supersalários pagos a dirigentes de bancos públicos – 40 teriam recebido entre 1 e 2 milhões de euros em 2018 (Dohms, 2019), 96 ganharam pelo menos 1 milhão em 2023 (Versicherungsbote.de, 2024). No todo, é possível afirmar que, no contexto alemão, controvérsias a respeito de supersalários pagos a agentes públicos se concentram em bancos públicos municipais.

nal de Emprego Público, o **SINEP** (o qual organiza as carreiras civis comuns), com tabelas por **agrupamento, nível (A-E), grau (0-10) e etapa** (básico/intermediário/avançado). Quem assume **função executiva** (SFE I-IV) **migra para tabela própria de função**, incompatível com extras da carreira. Convivem regimes especiais (Serviço Exterior, Receita Federal (Agencia de Recaudación y Control Aduanero, ARCA), forças de segurança e áreas técnicas), e as autoridades superiores (presidente, ministros, secretários) têm valores fixados por decreto, fora do SINEP. Reajustes do pessoal civil vêm de paritárias setoriais (acordos com sindicatos); os das autoridades superiores e de alguns regimes especiais seguem atos próprios.

No **Judiciário e Ministério Público**, a lógica é por **cargo** (tabelas publicam o **total do cargo**, já com compensações e suplementos definidos por **acordadas**), com **antiguidade e adicionais situacionais**. A ascensão relevante ocorre por nomeação/promoção, não por longas grades internas.

5. Referem-se à adicionais pagos principalmente a servidores ocupantes de cargos e magistrados para custear atividades relacionadas ao cargo, como viagens, hospedagem, alimentação etc.
6. São pagos aos servidores que atuam em localidades mais distantes, ou com clima desfavorável, ou em municípios com custo de vida mais elevado, conforme tabelas com porcentagem específica para cada condição.
7. Valores pagos a algumas categorias, em geral estabelecidos a partir de negociações salariais, como forma transitória ao grupo em virtude da não percepção de algum outro adicional (por ausência de previsão legal), com duração de acordo com as cláusulas positivadas nos acordos com o governo.

Em geral, a remuneração pública combina diversas parcelas; diferentemente do pré-subsídio brasileiro, os extras tendem a ser remuneratórios ou, se indenizatórios, não são percentuais vinculados pagos indiscriminadamente. Destaque para a Receita Federal (ARCA): bônus atrelado a 0,6% da arrecadação distribuído por metas (historicamente 70-80% do total de auditores), com corte recente para altos cargos (alinhados a ministros). Diplomatas e militares no exterior recebem adicionais em moeda forte por custo de vida, o que, num contexto de depreciação cambial e alta inflação, amplia o descolamento entre lotados no exterior e no país.

Os dados indicam que os diplomatas em serviço no exterior constituem o grupo mais bem remunerado dentre os agentes públicos na Argentina. Juizes e membros do Ministério Público também compõem os escalões remuneratórios mais elevados; auditores fiscais, historicamente um dos grupos com salário mais elevado no serviço público argentino, ainda são consideravelmente mais bem pagos do que ocupantes de cargos políticos.

Tabela 2: Remunerações mensais totais - Argentina					
Cargo ou função	Rem. total ano (ARS)	Rem. total Ano (dólar PPP)	Rem. em salários mínimos	Rem./ mediana renda	Percentil renda
Embaixador-chefe (topo)	339.423.279,00	637.558,28	83,3	41,77	99,99
Defensor-público (topo)	260.000.000,00	488.372,97	63,8	31,99	99,98
Ministro da Suprema Corte	253.944.807,74	476.999,15	62,3	31,25	99,98
Juiz do Tribunal Fiscal de la Nación	239.479.084,00	449.827,35	58,7	29,47	99,94
Auditor-fiscal (topo)	221.935.558,00	416.874,33	54,5	27,31	99,92
Senador	118.859.000,00	223.259,70	29,2	14,63	99,10
Deputado federal	67.070.166,67	125.981,75	16,5	8,25	97,00
Presidente da República	52.858.235,95	99.286,67	13	6,50	96,00
Salário-mínimo	4.074.200,00	7.652,80	1	0,50	22,00

Fonte: Elaboração própria, com dados de 2284 2025; Crucianelli, 2024b; Nino, 2025; Sindical, 2025.

Existe um teto remuneratório?

Não há, atualmente, um teto remuneratório aplicável ao serviço público argentino, de forma equivalente ao que ocorre no Brasil. Historicamente, houve diversas tentativas no sentido de se estabelecer um limite remuneratório no país. Por exemplo, no auge da crise presidencial de 2001, o presidente interino Adolfo Rodríguez Saá chegou a decretar um teto salarial de 3 mil pesos (à época, em paridade com o dólar), remuneração correspondente ao vencimento presidencial (El País, 2001). Contudo, Saá renunciou após uma semana no poder e a medida foi revertida.

Atualmente, há discussões no Congresso argentino a respeito do tema. O Senador José Mayans (Unión por la Patria) apresentou proposta em 2024 na qual se estabelece o limite nacional de 20 salários mínimos como o máximo valor a ser pago⁸ às chefias dos três poderes (Corta, 2024). Além disso, o projeto cria um subteto de 15

salários mínimos para os demais cargos, e atribui ao Conselho Nacional do Emprego, da Produtividade e do salário-mínimo, Vital e Móvel (vinculado ao Ministério do Capital Humano) (Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, 2017) a responsabilidade pela regulação e pelo acompanhamento do tema.

A limitação de salários dos dirigentes da Receita Federal, a agência de arrecadação de impostos do país, é possivelmente a medida de maior impacto nos últimos anos com relação ao controle dos supersalários no setor público desse país. A limitação, introduzida pelo Decreto nº 13/2025 (República Argentina, 2025b), se traduz na retirada do bônus arrecadatário para diretores e a limitação de seus salários aos vencimentos presidenciais. O bônus se dava por meio da distribuição de 0,6% do total arrecadado em impostos para os funcionários da ARCA conforme metas de desempenho (Chequeado, 2024). Na prática, historicamente, cerca de 70 a 80% da remuneração total desses auditores decorre desse bônus (Crucianelli, 2024a). Registre-se, contudo, que a princípio o decreto não restringe o pagamento de bônus aos funcionários que não exercem função executiva no órgão, o que pode levar ao mesmo tipo de distorção observado na realidade brasileira – i.e., a existência de servidores recebendo salários consideravelmente superiores ao corpo dirigente dos respectivos órgãos e poderes.

Outra medida recente adotada em âmbito federal foi a instituição de tetos de remunerações obtidas a partir de horas extras, outra fonte de salários exorbitantes (República Argentina, 2025a). Limita-se, a partir do decreto, que apenas servidores cuja retribuição básica total alcance patamar aproximadamente equivalente a dois salários mínimos possam fazer horas extras (teto de 200 horas ao ano). Contudo, na medida em que o teto não alcança outras parcelas recebidas pelos servidores (como compensações por zona, gratificações extraordinárias etc.), permanece a possibilidade de agentes públicos perceberem remunerações particularmente elevadas.

Quem propõe e quem decide a política remuneratória?

O Orçamento Geral aprovado anualmente contém limites de gastos por poder. Com base nele, cada poder tem autonomia administrativa para, mediante normatizações próprias, determinar reajustes. No caso do Executivo, quem detém essa capacidade é a Jefatura de Gabinete (órgão que coordena os Ministérios, como a Casa Civil no Brasil), e o Ministério da Economia os quais, após as negociações com as carreiras (as chamadas “paritárias”), emitem decretos com os reajustes. No Congresso, são as mesas e comissões internas da Câmara e do Senado; no Judiciário, a autonomia orçamentária garante a

8. Aproximadamente \$6,5 milhões ou 4,8 mil dólares nominais, a valores de julho/2025.

esse poder a capacidade de efetuar incrementos remuneratórios sem contrapontos dos demais poderes. Além de rendas próprias, o Judiciário conta com 3,5% dos recursos da administração central, conforme a lei.

Vê-se, portanto, que o arcabouço remuneratório argentino tende a não primar pela coordenação entre poderes. Embora o Orçamento Geral contenha as diretrizes gerais e limites para gastos com pessoal, o alto grau de autonomia administrativa entre poderes dificulta o alinhamento remuneratório entre os cargos e, inclusive, esforços de contenção salarial. De modo geral, a remuneração presidencial não se insere como um marco a partir do qual as políticas salariais se baseiam. Com isso, casos de supersalários no setor público argentino são abundantes.

Há uma crise de supersalários? Há tentativas de se driblar eventuais restrições em curso?

Um estudo recente, publicado em dezembro de 2024, indicou que **aproximadamente 5% da força de trabalho do setor público federal (25 mil servidores) ganham mais do que o presidente** (Crucianelli, 2024b). Usando dados da Base Integrada del Empleo Público (BIEP), gerida pelo Ministério de Desregulación, o estudo identificou 772 servidores com salários entre 10 e 20 milhões de pesos (2,5 a 5 vezes mais do que o salário do chefe de Estado), e dois servidores, ambos chefes de embaixada, com remuneração entre 20 e 26 milhões de pesos. **Nesse grupo de 774 servidores com salários superiores a 10 milhões de pesos, 93,6% (726) são diplomatas e 4,9% (38) são fiscais da**

ARCA ou juízes vogais do Tribunal Fiscal de la Nación. Um levantamento anterior, de junho de 2024, encontrou 12 mil servidores com remuneração superior à do presidente, sendo quase cinco mil provenientes da AFIP (atual ARCA). No topo, 905 ganhavam mais de 10 milhões de pesos, sendo 555 diplomatas, 268 juízes e ministros da Suprema Corte e 21 fiscais da AFIP (Crucianelli, 2024a).

Os dados indicam com clareza que a **carreira diplomática ocupa o topo da escada remuneratória argentina, e que esse topo, superior a 20 mil dólares nominais, se situa consideravelmente acima do salário do presidente da República.** A magistratura também aparece como segmento particularmente beneficiado, ainda que em patamar inferior aos membros do serviço externo argentino. Destaca-se, ainda, do ponto de vista quantitativo, **o contingente de fiscais da ARCA: milhares recebem vencimentos superiores ao do presidente.** Como tratado acima, os dirigentes do órgão, que recebiam entre 15 a 20 milhões de pesos, passarão, em 2025, a perceber remuneração equivalente à do chefe do Executivo – 4 milhões de pesos. Dada a contemporaneidade do decreto da Presidência, ainda não se sabe em que medida as restrições à ARCA são eficazes; contudo, tenderão a ter efeito modesto com relação ao corpo funcional do órgão, ainda elegível para a percepção do bônus. **Não se verifica, ainda, a existência de medidas específicas para restringir a remuneração de diplomatas no exterior, o que evidencia a persistência do problema dos supersalários na Argentina** em meio a medidas de demissão em massa de servidores públicos (CNN Brasil, 2025).

CHILE

Síntese da estrutura e contexto salarial

No Executivo, prevalece um mosaico de escalas. A **Escala Única de Sueldos (EUS)** organiza cargos por grados com **sueldo base** e múltiplas **asignaciones** (antigüedad/biênios, profissional, zona, modernización etc.), com progressão por tempo e por promoção. Acima da EUS, os cargos do **Sistema de Alta Dirección Pública (SADP)** têm bandas próprias e bônus de desempenho. Convivem ainda **estatutos especiais** (por exemplo, Serviço Exterior, com parcelas em moeda estrangeira e adicionais por posto/custo de vida) e **empresas estatais**, regidas por lógicas corporativas. Em síntese: forte peso de adicionais e coexistência de EUS, SADP e regimes setoriais.

No **Judiciário**, há escala própria (separada da EUS), também por grados e classes de cargo (primeira instância, cortes de apelações, Suprema), combinando base com adicionais típicos (judicial, profissional, responsabilidade,

representação), biênios e bônus de modernização. A ascensão relevante vem de promoções na hierarquia, enquanto o topo (ministro(a) da Suprema) depende de nomeação. Desde 2020, uma comissão externa – hoje independente como “Comisión para Fijación de Remuneraciones”, CFR (desde 2023) – fixa os salários do presidente, Congresso e altas autoridades, tendo aplicado corte de 25% inicialmente; porém **não alcança** Judiciário, Ministério Público, Contraloría e Banco Central, cujas remunerações seguem lei ou decreto presidencial.

Os dados remuneratórios indicam que **os diplomatas chilenos são, possivelmente, os agentes públicos mais bem pagos deste país, salvo dirigentes de empresas estatais.** Ressalta-se que, no contexto chileno, **os agentes mais bem pagos tendem a ser ocupantes de cargos de direção, e não servidores ou membros de poder sem função executiva ou de assessoramento, como ocorre no Brasil.** Nota-se, nesse sentido, que membros de carreiras

jurídicas bem pagas, como a magistratura, recebem remuneração superior à obtida pelo presidente da República, mas pelo menos cerca de 10% inferior à dos ministros da Corte Suprema (Poder Judicial de Chile, 2025). **Na prática, a análise dos contracheques de autoridades, como os ministros do Tribunal Constitucional, sugere que a presença de parcelas indenizatórias representa menos de 10% do total comumente auferido** (Tribunal Constitucional Chile, 2025).

Tabela 3: Remunerações mensais totais - Chile					
Cargo ou função	Rem. total ano (CLP)	Rem. total Ano (dólar PPP)	Rem. em salários mínimos	Rem./ mediana renda	Percentil renda
Secretário geral da Câmara	222.566.244,00	478.647,00	35,06	30,01	99,30
Embaixador (topo)	213.724.900,00	459.633,00	33,67	28,81	99,30
Secretário-chefe das comissões (Senado)	201.215.747,00	432.731,00	31,7	27,13	99,20
Magistrado (Corte Suprema)	170.794.572,00	367.308,00	26,91	23,03	99,00
Fiscal nacional	170.664.948,00	367.029,00	26,88	23,01	99,00
Controlador-geral da República	154.388.556,00	332.026,00	24,32	20,81	98,00
Diretor de Orçamento do Ministério da Fazenda	139.879.889,00	300.823,00	22,04	18,86	98,00
Presidente da República	91.608.000,00	197.011,00	14,43	12,35	97,00
Deputados	88.187.796,00	189.655,00	13,89	11,89	97,00
Senadores	88.187.796,00	189.655,00	13,89	11,89	97,00
Salário-mínimo	6.348.000,00	13.652,00	1	0,86	45,00

Fonte: Elaboração própria, com dados do Portal da Transparência do Chile.

Existe um teto remuneratório?

Atualmente, não existe um teto remuneratório no Chile. Em setembro de 2024, a Comissão para Fixação de Remunerações (CFR) estabeleceu, por meio da Resolução nº 5, que, a partir de 2026, os agentes abarcados por ela (salvo dirigentes de bancos estatais) não poderão receber remuneração superior à do presidente da República (República de Chile, 2024), cujo salário será reajustado em cerca de 40%, para pouco mais de 10 milhões de pesos chilenos mensais.

Na Resolução nº 5/2024, a Comisión estabeleceu balizas remuneratórias relevantes. Além de determinar remunerações “brutas únicas e totais” (uma tentativa de reduzir o pagamento dos chamados “penduricalhos”), **buscou estabelecer tetos remuneratórios para cargos comissionados tendo o salário do presidente da República como referencial**. Por exemplo, o assessor principal pode ganhar até 90% da remuneração presidencial; um assessor júnior, até 40%, e assim sucessivamente. Há também veto a essas autoridades à percepção de horas extras e à vinculação de valores de pagamentos de diárias e passagens à Escala Única de Salários (que referencia as remunerações no setor público chileno, em geral) (Biblioteca del Congreso Nacional, 2024).

Quem propõe e quem decide a política remuneratória?

Como mencionado, a Comisión cuida de fixar as remunerações das altas autoridades dos poderes Executivo

Legislativo do país: presidente, ministros e assessores diretos, contratados a honorários, bem como senadores e deputados. A Comisión estuda, discute e, depois, determina os salários, sem possibilidade legal de vetos, para um período de quatro anos, com deliberação tomada pelo menos 18 meses antes do fim do período presidencial. Já os demais servidores do Executivo e Legislativo estão inseridos na Escala Nacional de Sueldos, a qual é fixada por decreto-lei. Os reajustes ocorrem após negociações com os segmentos; os resultados são consolidados pelo Ministério da Fazenda em um projeto de lei. O Judiciário, por outro lado, tem suas remunerações definidas em lei setorial própria, a qual é atualizada no Legislativo a partir de iniciativa do próprio Judiciário.

Vê-se, portanto, que **no Chile há três sistemas: um para as altas autoridades, um para a maioria dos servidores, e um para o Judiciário**. Ao passo em que a Comisión tem sido bem-sucedida em racionalizar o debate remuneratório com relação aos agentes políticos do Executivo e Legislativo, a sua ausência de cobertura com relação aos demais segmentos dificulta o controle dos salários das elites burocráticas, resultando em, no mínimo, centenas de supersalários documentados.

Há uma crise de supersalários? Há tentativas de se driblar eventuais restrições em curso?

Historicamente, **os salários das principais autoridades políticas e burocráticas de alto escalão do país se situavam entre os mais elevados em comparações internacionais**. Por exemplo, em 2020 verificou-se que os deputados chilenos ganhavam o segundo maior salário bruto em dólares nominais dentre 50 países analisados e o maior salário global em dólares ajustados para PPP dentre senadores de 15 países analisados, enquanto ministros de Estado ganhavam o segundo maior salário em dólares PPP em uma lista com 37 países (Pérez et al., 2020). Com efeito, as elevadas remunerações desses agentes foram alvo de crescente escrutínio na opinião pública. O chamado *estallido*, série de revoltas populares que sacudiu o país em 2019, teve como um dos temas de reivindicação central a oposição aos supersalários do setor público chileno (El Mostrador, 2019). **As críticas ao sistema remuneratório chileno ecoaram em colunas de opinião (Reyes, 2020) e foram evidenciadas em surveys com a população**: em um deles, 81% dos chilenos considerava “muito importante” a redução de salários de congressistas (El Mercurio, 2019).

Em 2020, uma reforma constitucional foi aprovada; nela, ficou estabelecido, em seu artigo 38-bis, que o Conselho de Alta Direção Pública (CADP), formado por membros do governo, ficaria provisoriamente responsável por estabelecer (e reduzir) as remunerações dos principais dirigentes do setor público chileno, até a criação de uma comissão

independente e exclusivamente voltada à regulação remuneratória (Gobierno de Chile, 2020). Em seu relatório para referendar as reduções dos salários do presidente, congressistas, ministros e outras autoridades, o CADP justificou as medidas de contenção com base nas comparações internacionais supracitadas (Pérez et al., 2020). As reduções foram de 25% nas remunerações de congressistas e ministros de Estado; de 10% nas remunerações do presidente da República, de governadores, intendentos e secretários; e 1% para cargos de direção de alto nível (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2020).

A instituição da Comisión resultou em considerável reorganização dos patamares remuneratórios de parte da elite dirigente da administração pública chilena, ainda que as reduções realizadas tenham sido inferiores às demandadas durante os protestos de 2019 – a Câmara dos Deputados chegou a aprovar cortes de 50%, os quais foram posteriormente rejeitados no Senado (Radio UChile, 2020). Além disso, a reforma remuneratória de 2020 não alcançou nem o poder Judiciário nem os servidores situados em posições intermediárias nem os ocupantes de cargos estratégicos em empresas públicas.

Em 2023, a Lei nº 21.603 finalmente criou a Comisión para la Fijación de Remuneraciones (Biblioteca del Congreso Nacional, 2023), substituindo o CADP na tarefa de regulação de salários. A Comisión é composta por cinco integrantes: um ex-Ministro da Fazenda; um ex-conselheiro do Banco Central; um ex-controlador da Controladoria-Geral da República; um ex-presidente do Congresso; e um ex-diretor do Serviço Civil. Os integrantes são designados pelo presidente da República e aprovados por dois terços dos senadores para o exercício de mandatos de seis anos. A legislação também delimitou as autoridades alcançadas pela Comisión: **embora tenha alcance nacional, seu poder regulatório se restringe aos cargos políticos dos poderes Executivo e do Legislativo e aos cargos de confiança nomeados pelo presidente da República.**

Com relação ao Judiciário e a órgãos autônomos, estudos de 2023 demonstraram que suas autoridades de nível estratégico (ministros do Tribunal Constitucional e da Corte Suprema, diretores do Banco Central, Controladores da República) percebiam remunerações entre 50 e 100% superiores às do presidente da República (Ideas Republicanas, 2023). Registre-se que, no bojo das reações negativas da população chilena aos altos salários pagos a autoridades públicas, **propostas de aumento salarial a juízes, não alcançadas pela comissão, acabaram rejeitados pela Câmara dos Deputados em 2023 (Ex-Ante, 2023). As remunerações de ministros da Suprema Corte e autoridades de entidades autônomas, contudo, continuaram a subir nos anos mais recentes, dada a sua não vinculação à reforma remuneratória (El Mostrador, 2024).**

Ainda no período pré-Comisión, a imprensa chilena destacou a existência de dezenas de assessores do presidente da República com remuneração próxima a do chefe de Estado, em parte devido à obtenção, por parte dos ministérios, de direitos de exceção ao cumprimento das regras remuneratórias devido a fatores como qualificação ou nível de experiência dos servidores (Jiménez, 2022; Ossandón, 2022). Em 2024, verificou-se a existência de cerca de cem agentes públicos com remunerações superiores às do presidente (Palacios, 2024). Nota-se que, no caso dos congressistas, a Comisión, por restrição legal, regulou o corte remuneratório referente apenas à dieta (componente principal do salário), e não das gratificações de representação. Para além dessas situações específicas, observava-se a existência de pelo menos 13 diplomatas com remuneração superior à do presidente.

Com relação às empresas públicas, as quais contam com legislações com regras remuneratórias específicas para cada área (portos, setor elétrico, cobre etc.), estudos apontam a disseminação de remunerações diversas vezes superiores ao percebido pelo presidente da República (Ideas Republicanas, 2023).

O estudo das condições atuais do sistema remuneratório chileno permite observar que a incapacidade de a reforma trazida a partir da criação da Comisión efetivamente alcançar todos os órgãos e poderes limita a sua eficácia. Seu foco em regular autoridades políticas selecionadas é insuficiente para gerar um efeito-demonstração nos demais segmentos ao ponto de promover neles um comportamento de autocontenção na proposição e aprovação de novos aumentos salariais. Apesar disso, o estabelecimento de uma comissão externa a partir da mobilização social indica caminhos para a construção de modelos de governança que possam regular salários públicos em contextos de alta desigualdade e baixa responsividade do setor público.

COLÔMBIA

Síntese da estrutura e contexto salarial

No Executivo, a Lei 4/1992, que estabeleceu as regras gerais de funcionamento do sistema remuneratório no serviço público colombiano, é a âncora: todos os anos o governo edita decretos que fixam as tabelas nacionais. A estrutura é **posicional**, com cargos (diretivo, assessor, profissional, técnico, assistencial) e **graus** numéricos – cada posto tem salário-base próprio, ao qual se somam parcelas como gastos de representação e gratificações (férias, natalina), além de vantagens específicas (ex.: **prima técnica** até 20% da asignación básica, uma espécie de adicional para reter servidores de alto nível) e regimes especiais para certas entidades.

No Legislativo, os congressistas têm pacote **estatutário** fixado anualmente (salário-base + representação + parcelas anuais), reajustado nos mesmos decretos; **seu total funciona como referência/limite** para equalizar a remuneração de diversas altas autoridades dos demais poderes. Os servidores do Congresso seguem tabelas posicional-graduadas semelhantes às do Executivo. Na Justiça, a carreira é nacional e hierárquica (de juiz municipal a altas cortes), com remuneração formada por **asignación básica + gastos de representación** (em regra ~25% para juízes) e **primas do regime judicial** – notadamente a **prima especial** (usada para equiparação aos congressistas) e a **bonificación de actividad judicial** (semestral, usualmente sem caráter salarial). A progressão relevante de renda decorre sobretudo da **mobilidade entre cargos**, não de longas progressões por steps; no topo (altas cortes e chefias de controle), vale a **equalização ao total dos congressistas**, sem poder ultrapassá-lo.

A estrutura salarial do setor público colombiano, assim como em diversos outros países analisados para este estudo, é construída de tal forma que **os maiores salários identificados entre as elites burocráticas pertencem necessariamente a ocupantes de cargos de direção, como ministros, chefes da Polícia Nacional e dirigentes administrativos do Congresso**. Isso porque os cargos em questão estão associados a fatores de multiplicação das parcelas remuneratórias vinculadas aos salários básicos. Além disso, observa-se grande distância remuneratória mesmo entre ocupantes de cargos de prestígio situados em hierarquias distintas. Por exemplo, enquanto um magistrado da Corte Suprema de Justiça pode ganhar quase 62 milhões de pesos colombianos, um juiz auxiliar em início de carreira recebe 17 milhões, em média, ao passo em que um juiz municipal auferir menos de 10 milhões (Observatório Fiscal, 2023).

Tabela 4: Remunerações mensais totais - Colômbia

Cargo ou função	Rem. total Ano (COP)	Rem. total Ano (dólar PPP)	Rem. em salários mínimos	Rem./ mediana renda	Percentil renda
Comandante geral da Polícia Nacional	3.528.034.056	2.290.931	206,53	254,41	99,99
Subsecretário geral do Senado	1.260.800.700	818.702	73,81	90,92	99,95
Secretário geral da Câmara	801.038.700	520.155	46,89	57,76	99,70
Presidente da República	723.005.136	469.484	42,32	52,14	99,60
Senador	620.129.976	402.682	36,30	44,72	99,50
Procurador geral	608.021.952	394.819	35,59	43,84	99,50
Magistrado da Corte Suprema	608.021.916	394.819	35,59	43,84	99,50
Defensor geral	578.660.184	375.753	33,87	41,73	99,40
Deputado	578.479.452	375.636	33,86	41,71	99,40
Controlador geral da República	537.266.148	348.874	31,45	38,74	99,30
Salário-mínimo	17.082.000	11.092	1	1,23	56,00

Fonte: Elaboração própria, com dados do Observatório Fiscal da Pontifícia Universidade Javeriana (2023).

Existe um teto remuneratório?

A Colômbia possui tetos remuneratórios subnacionais no âmbito de seus poderes executivos, mas carece de um mecanismo de limitação salarial de alcance nacional, embora conte com mecanismos setoriais de teto. Com relação aos tetos regionais, o governo nacional expede decretos anuais estabelecendo os **limites salariais máximos de governadores, prefeitos e servidores em geral**. Esses limites não são homogêneos: os decretos dividem os departamentos (províncias) em cinco categorias, de acordo com nível populacional e de arrecadação e, com base nos mesmos critérios, classificam municípios em sete categorias (Departamento Administrativo de Función Pública, 2000). Com isso, em 2025, os salários máximos provinciais variam entre 17,8 e 25,5 milhões de pesos colombianos, enquanto os tetos municipais foram de 6,4 milhões em prefeituras da categoria sexta (menos de 10 mil habitantes) e 25,5 milhões nos municípios especiales (mais de 500 mil habitantes) (Departamento Administrativo de Función Pública, 2025b). Além disso, **os decretos salariais subnacionais** determinam tetos para os servidores públicos ocupantes de cada função; por exemplo, os ocupantes de funções directivas (hierarquicamente mais elevadas) têm limite remuneratório atual correspondente a 21,6 milhões (Departamento Administrativo de Función Pública, 2025b). Ou seja, prefeitos/governadores não podem ganhar mais do que um determinado valor, a depender do perfil da região, e os servidores de cada posição também estão limitados a um salário máximo.

Registre-se que esses limites dizem respeito ao que se denomina como “máximo salarial mensal”, o que corresponde à soma das parcelas de salário básico mais gastos de representação, no caso das autoridades políticas. **No caso dos servidores públicos, esse limite abarca todas as parcelas: decisão do Departamento Administrativo de Función Pública vedou o pagamento de prêmios**

adicionais (Departamento Administrativo de Función Pública, 2019) **de tal forma que, para esse grupo, o teto remuneratório é mais rígido do que o determinado para os agentes políticos.** Como veremos mais adiante, prefeitos recebem bonificações que não compõem seus salários e, por isso, tendem a receber remunerações mais elevadas do que os valores estabelecidos como limites nos decretos supracitados. Para além dessas questões, há ainda o pagamento para servidores, prefeitos e governadores de indenizações como auxílio-alimentação e diárias e passagens, cujos valores também são determinados nacionalmente.

Com relação a limitações remuneratórias nacionais, a Lei nº 4/1992 estabeleceu que **nenhum funcionário de nível nacional ou territorial da administração central, salvo o presidente da República, o pessoal do Ministério da Defesa e do corpo diplomático em atuação no exterior, poderá ter remuneração anual superior a dos membros do Congresso Nacional** (Departamento Administrativo de Función Pública, 1992). Além disso, é estabelecida uma paridade entre poderes por meio de uma parcela adicional eventualmente paga a altas autoridades dos Executivo, Legislativo e órgãos independentes para equipará-las aos congressistas (Decreto nº 10/1993). **Ou seja, o salário dos congressistas funciona como uma espécie de limite remuneratório entre altas autoridades.** Como já mencionado na seção sobre contexto e estrutura salarial, servidores e agentes políticos que atuam em nível nacional, bem como magistrados e ocupantes de altos cargos, participam de um sistema remuneratório composto por diversas parcelas, as quais, em geral, são construídas como multiplicadores com relação a seus respectivos salários básicos. Para além dessas parcelas, os servidores podem ser remunerados por horas extras, que não podem exceder 50% de sua remuneração mensal (Departamento Administrativo de Función Pública, 2025a).

Quem propõe e quem decide a política remuneratória?

De modo geral, a Lei nº 4/1992 dá ao poder Executivo a prerrogativa de fixar o regime salarial de todos os servidores dos três poderes, conforme a disponibilidade orçamentária aprovada pelo Congresso. Basicamente, o Ministério da Fazenda recebe insumos de cada poder e as consolida. A deliberação presidencial, mediante decreto, ocorre após análise do espaço fiscal aprovado para cada poder. O normativo regulamenta todas as parcelas, inclusive diárias e passagens. É nesse momento que a paridade mencionada acima entre elites burocráticas e os congressistas é implementada – o decreto ajusta a prima especial de servicios (um adicional) para aproximar entre si os salários das altas autoridades. Outros normativos, também com base na Lei nº 4/1992 e publicados pelo Executivo, determinam os tetos subnacionais e outras regras correlatas.

O modelo colombiano, que se baseia em grande centralização decisória no Executivo, de certa forma constitui o oposto do paradigma argentino – e, nesse sentido, prima pela coordenação, inclusive a partir de mecanismos voltados a ampliar a paridade remuneratória entre poderes. Essa escolha não previne a ocorrência de supersalários, mas eles constituem exceção – dentre os países latino-americanos deste benchmark, a Colômbia é o país onde esse problema ocorre menos. Por outro lado, as equiparações provavelmente contribuem para o descolamento das elites burocráticas e políticas nacionais do resto da sociedade; as remunerações presidenciais estão entre as mais altas em dólares (PPP) dentre os casos analisados neste estudo.

Há uma crise de supersalários? Há tentativas de se driblar eventuais restrições em curso?

Tanto em nível nacional como subnacional, a Colômbia carece de portais da transparência capazes de discriminar com clareza as remunerações totais de servidores e agentes políticos. O portal de dados abertos do poder Executivo nacional, por exemplo, disponibiliza dados demográficos sobre o universo de servidores à disposição do ente, mas inclui apenas o salário básico recebido por cada um, sem incluir as demais parcelas (Gobierno de Colombia, 2025). Para contornar essas limitações, pesquisadores do Observatório Fiscal da Pontificia Universidad Javeriana construíram, com base em pedidos de acesso à informação, uma base de dados com informações de dotações orçamentárias de pessoal referentes a todas as 163 entidades que fizeram do Orçamento Público Nacional em 2023 (Observatorio Fiscal, 2024). O produto resultante não é capaz de especificar individualmente cada remuneração total recebida, já que as dotações, na maioria das vezes, são feitas para conjuntos de funcionários em cada unidade organizacional – por isso, a estratégia dos pesquisadores é dividir o total alocado em cada parcela pelo quantitativo de servidores a ela vinculado. No caso de autoridades de maior grau – as quais, em tese, recebem os maiores salários – há a identificação individualizada das remunerações, o que permite a identificação de padrões remuneratórios no topo do serviço público colombiano (Observatorio Fiscal, 2023).

Ainda que não haja teto remuneratório nacional, é válido verificar a ocorrência de eventuais distorções salariais, tendo-se a remuneração do presidente da República como parâmetro. Vale registrar que o Observatório Fiscal considerou para o cálculo das remunerações totais dos servidores e agentes políticos a soma das rubricas associadas ao salário básico (*asignación básica mensual*) e as parcelas adicionais comumente recebidas (gratificações de representação; prêmios de qualificação, de direção etc.). Contudo, a rubrica de remuneraciones, que corresponde a indenizações e outras parcelas que não

são consideradas como salário (como pagamento por férias não gozadas) não foram adicionadas. A questão é saliente: **no contexto colombiano, verifica-se que um dos grupos de elite, os dirigentes da Polícia Nacional, receberam indenizações por férias correspondentes a cerca de 350% de seus salários.** No âmbito deste estudo, e contando com a disponibilidade em formato aberto dos dados produzidos pelo Observatório Fiscal, optamos por recalcular os salários totais contando com a inclusão das referidas remunerações. No informe, os pesquisadores apontam que, de forma global, o salário básico constitui cerca de 40% da folha de pagamentos, enquanto as demais parcelas, 20%; enquanto isso, as indenizações somam 20% e o custo com serviços como previdência e saúde pública para os servidores consome outros 20%.

Após essas considerações iniciais, observamos, a partir dos dados do Observatório Fiscal, que a remuneração total do presidente da República alcança 60,2 milhões de pesos colombianos. **Apenas 15 pessoas recebem salários superiores ao chefe de Estado: cinco são dirigentes da Polícia Nacional, quatro são servidores em cargos diretos no Congresso, três são dirigentes do Ministério da Fazenda, um é Ministro da Justiça e os demais atuam como dirigentes em outros ministérios.** Estima-se que a remuneração total dos agentes públicos mais bem pagos totalizou 294 milhões (dotação ao corpo dirigente da Polícia Nacional), ou quase cinco vezes o percebido no exercício pelo Presidente da República.

Há distorções que, ainda que não produzam salários superiores aos de autoridades nacionais, resultam em

patamares remuneratórios distintos dos estabelecidos em lei. Com relação aos prefeitos, a legislação prevê o pagamento de “bonificações de direção”, as quais não contam no cômputo dos tetos. Esse bônus é calculado como um multiplicador referente ao salário máximo da categoria da qual o prefeito faz parte (o fator é de oito vezes o limite para alcaides da categoria seis e de quatro vezes para os chefes de municípios da categoria especial) (Departamento Administrativo de Función Pública, 2004). Ou seja, **essas parcelas funcionam como salários extras para as autoridades municipais e tornam suas remunerações superiores, na prática, aos tetos aos quais estão, em tese, comprometidas.** Ainda que menos frequentes, ocorrem, ainda, tentativas de criação de adicionais em âmbito subnacional, que tendem a ser revertidos nos tribunais nacionais, dada a competência exclusiva do Congresso para o seu estabelecimento (Consejo de Estado, 2022).

No todo, **o sistema remuneratório colombiano combina esforços de limitação salarial em âmbito subnacional com razoável eficácia e níveis insuficientes de transparência e racionalização da composição dos salários de servidores e agentes públicos.** Nota-se que, ao menos considerando as informações disponíveis, os salários mais altos se concentram em funções executivas, com ênfase no Executivo (e, em especial, na Polícia Nacional) e no Legislativo. **O quantitativo de salários situados acima do recebido pelo presidente da República é baixo, mas o patamar remuneratório do chefe de Estado é, em si, elevado,** considerando-se o salário-mínimo vigente na Colômbia, 1,423 milhão de pesos (Exame, 2024).

ESTADOS UNIDOS

Síntese da estrutura e contexto salarial

A arquitetura remuneratória federal é ancorada no U.S. Code e, para congressistas, no Ethics Reform Act. No Título 5 do U.S Code, três tabelas organizam os servidores civis: General Schedule (GS) – 15 níveis, cada um com 10 steps, progressão por mérito/tempo, locality pay e parcelas “premium” (por exemplo, horas extras), sujeitos a tetos legais; Executive Schedule (ES) – cinco níveis para altos cargos nomeados pelo presidente e, em geral, confirmados pelo Senado; e a Senior Executive Service (SES) – liderança sênior que faz a ponte entre política e burocracia, posicionada acima do topo da GS e abaixo do miolo do ES, com remuneração em faixas e forte ênfase em desempenho.

Fora do Título 5 imediato, o Judiciário (Título 28) recebe parcela única por cargo; e há regimes especiais que permitem ajustes ao mercado para atrair escassez de talentos, como os profissionais de saúde (Título 38, com

market pay), autoridades científicas especiais (Título 42) e o GAO (lei própria).

Em síntese, o sistema combina tabelas padronizadas (GS/ES/SES), limites estatutários e trilhos especiais setoriais – preservando previsibilidade e controle, mas com válvulas de flexibilidade onde a competição com o setor privado é mais aguda. A estrutura remuneratória estabelece o salário do presidente da República como referencial máximo e tabelas fixas, sem complementos encontrados em outros países (como gratificações ou adicionais de qualificação), **para a maioria dos demais cargos.** Mesmo no caso de adicionais de produtividade, disponíveis para alguns integrantes do Senior Executive Service, os percentuais não ultrapassam 20% da própria remuneração (Compensation, s.d.).

Por outro lado, observamos, em face da introdução de incentivos de mercado, que nos Estados Unidos **os profissionais efetivamente mais bem pagos da administração**

pública federal não são os ocupantes de cargos de direção, mas sim profissionais que não atuam em funções executivas, como médicos, dentistas e cientistas. Efetivamente, as remunerações mais altas encontradas nesses grupos são cerca de 20 a 30% maiores do que a do chefe de Estado; distância ainda relativamente próxima se comparada com a realidade brasileira.

Tabela 5: Remunerações mensais totais - Estados Unidos

Cargo ou função	Rem. total Ano (dólar PPP)	Rem. em salários mínimos	Rem./ mediana renda	Percentil renda
Chefe do batalhão do corpo de bombeiros (subnac. LA)	905.060	60	17,8	99,40
Presidente regional do Federal Reserve (NY)	528.800	35,1	10,4	98,00
Médico (topo, federal)	519.226	34,4	10,2	98,00
Diretor do National Institute of Health	480.000	31,8	9,4	98,00
Presidente da República	400.000	26,5	7,9	97,00
Ministro da Suprema Corte	317.500	21	6,2	96,00
Vice-presidente da República	289.400	19,2	5,7	96,00
Secretário de Estado	250.600	16,6	4,9	95,00
Senador (Speaker)	223.500	14,8	4,4	94,00
Deputado (Speaker)	223.500	14,8	4,4	94,00
Salário-mínimo	15.080	1	0,3	14,00

Fonte: Elaboração própria, com dados do FederalPay.org, do Federal Reserve, do Congresso e do Portal da Transparência da Controladoria do Estado da Califórnia.

Existe um teto remuneratório?

Sim, há tetos remuneratórios em vigor nos Estados Unidos, embora não nos moldes do teto brasileiro. Fundamentalmente, existem diversas camadas de limites remuneratórios no sistema salarial do serviço público norte-americano. Como apresentado na seção de estrutura e contexto salarial, um expressivo contingente de servidores públicos em âmbito federal, nos três poderes, pertence aos quadros da General Schedule (GS). Outros quadros relevantes de agentes públicos são o Senior Executive Service (SES) e a Executive Schedule (ES), respectivamente lideranças técnicas seniores e nomeados pelo presidente da República para cargos de alto escalão. As normas que estabelecem esses limites constituem legislação ordinária (o U.S. Code, particularmente a Section 5) e normas derivadas (inclusive decretos presidenciais) regulamentam e implementam seus termos.

No Executivo, quem compõe a GS tem remuneração básica (salário mais o locality pay, um excedente para remunerar o custo de vida local do servidor) limitada ao nível IV da tabela ES (191.900 dólares). Se todos os adicionais forem incluídos, inclusive horas extras (também limitadas), o limite passa a ser o nível I da ES (250.600 dólares).⁹ Quem ocupa o topo do SES e atua em um órgão certificado (no qual bonificações de desempenho são autorizadas) pode ganhar até o salário do vice-presidente da República (289.400 dólares). Caso esses valores superem o limite ao longo do ano, os valores excedentes são sepa-

rados para pagamento no próximo exercício (U.S. Office of Personnel Management, 2025).

Desde 2001, o salário anual do presidente da República corresponde a 400 mil dólares (CBS, 2024) – o chefe de Estado ainda tem direito a adicionais anuais de 50 mil dólares para despesas, 100 mil para viagens, e 19 mil para entretenimento (parcelas não contabilizadas como remuneração). O salário presidencial é utilizado como referencial remuneratório máximo para cargos não cobertos pela Section 5, como médicos, dentistas e cientistas, que abrigam incentivos específicos, como o market pay para atrair profissionais de ponta (Department of Defense, 2021).

No Legislativo, senadores e deputados recebem um salário anual de 180.600 dólares. As atualizações inflacionárias são limitadas pelo percentual de aumento dado aos servidores do GS; na prática, contudo, os congressistas consistentemente têm vetado os próprios incrementos salariais (U.S. Congress, 2025). Os maiores salários são pagos ao Speaker – presidente da Casa – (223.500 dólares); congressistas não podem receber honorários e estão autorizados a ganhar, no máximo, 31.815 dólares de remuneração externa ao ofício, não podendo ser oriunda de atividades em diversos ramos financeiros (Brudnick, 2023). Com relação aos servidores, o teto remuneratório dos vinculados à Câmara dos Deputados corresponde ao nível II da Executive Schedule de 2023 (212.100 dólares); no Senado, por ter havido aprovação mais recente de reajuste, o teto corresponde ao nível II da Executive Schedule de 2024 (221.900 dólares) (Brudnick, 2024a).

No Judiciário, magistrados não possuem tabela própria, mas as remunerações totais são consistentemente inferiores às percebidas pelo presidente da República. Um juiz distrital recebe 247.400, enquanto um ministro da Suprema Corte alcança 317.500 (Judicial Compensation, s.d.). Magistrados não percebem adicional de localidade ou bônus de produtividade e, assim como congressistas, têm ganhos oriundos de atividades externas limitadas (aproximadamente 34.000, ou 15% da remuneração total da Executive Schedule, nível II). Juizes de tribunais superiores podem receber remuneração por atividades docentes para além dessa limitação. Para além disso, têm plano de saúde subsidiado em termos similares aos servidores civis (8 mil ao ano) (Committee on Financial Disclosure, 2025). Nesse sentido, portanto, a remuneração da magistratura nos EUA tende a efetivamente corresponder ao formalmente estabelecido na legislação, não havendo inclusão de adicionais. Com relação aos demais servidores do Judiciário, a remuneração máxima é limitada ao nível V da Executive Schedule (183.100 dólares), ao passo em que, para os cargos executivos, a remuneração pode alcançar o nível III (207.500 dólares) (U.S. Courts, 2024).

9. Diferentemente do Brasil, nos EUA a maioria absoluta dos adicionais (bonificações, prêmios, incrementos por localidade, por necessidade de retenção, por periculosidade, etc.) são tributados e contam para o teto. Alguns itens, como parcelas de reembolso por diárias, viagens e mudanças são isentos até certo valor e ficam fora do teto, mas precisam ser comprovados. Não há, em geral, pagamento de auxílio-alimentação.

Algumas organizações públicas das áreas de controle e regulação seguem regras próprias, mas em geral seguem diversos parâmetros oriundos da General Schedule e da Executive Schedule e mantêm remunerações máximas consistentemente inferiores à do presidente da República, salvo no caso do Federal Reserve (órgão responsável pela política monetária do país). No caso do Government Accountability Office (GAO), órgão de controle vinculado ao poder Legislativo, as tabelas remuneratórias dos servidores são referenciadas ao ES, com limite salarial equivalente ao nível IV (191.900 dólares, em 2024) (Government Accountability Office, 2024). Já o controlador-geral, nomeado para um mandato de 15 anos, percebe remuneração máxima equivalente ao nível II (225.700 dólares) (Brudnick, 2024b). No caso do Federal Reserve (Fed), que não usa verbas orçamentárias do Congresso e é estruturado como corporação privada (Federal Reserve, s.d.), não há adoção da Executive Schedule para referenciar remunerações de alto nível. Nesse sentido, a remuneração anual dos presidentes dos 12 bancos regionais varia entre 431.500 (Kansas City) e 551.000 (Nova York) (Federal Reserve, 2024). Já o board (corpo de diretores) do Fed recebe de acordo com a Executive Schedule: o presidente recebe o equivalente ao nível I (250.600 dólares) e os demais integrantes estão atrelados ao nível II (225.600 dólares) (Legal Information Institute - Cornell Law School, s.d.). Com relação aos servidores, o Fed organiza uma tabela salarial própria; no topo (categoria FR-31), a remuneração máxima total alcança 295.200 (Federal Reserve, 2025).

Outras agências que merecem menção são a U.S. Postal Service (USPS, agência nacional de correios), a Federal Aviation Administration (FAA, reguladora da aviação comercial) e Transportation Security Administration (TSA, reguladora de transportes). Com relação ao USPS, a regra geral é a de que servidores não podem ultrapassar o patamar remuneratório do nível I da Executive Schedule (250.600 dólares) (Congress, 2023); contudo, há a possibilidade de pagamento de bônus por desempenho, até o limite remuneratório do vice-presidente da República (289.400 dólares) (Legal Information Institute - Cornell Law School, s.d.). No caso de executivos em posições críticas, ainda é possível remunerá-los até 20% acima do teto do vice-presidente, o que corresponde a 347.280 anuais (Office of Inspector General, 2018). Finalmente, o salário total do chief executive officer (CEO) da agência alcançou 417.899 em 2024, e cerca de 561 mil, considerando-se despesas não salariais (United States Postal Regulatory Commission, 2024).

A FAA e a TSA seguem preceitos similares, mas com tetos mais baixos para servidores e mais altos para dirigentes. Na FAA, a remuneração básica mais o adicional de localidade não podem ultrapassar o nível II da ES (225.700 dólares) (Federal Aviation Administration, s.d.). Já o chief

operating officer (maior autoridade executiva) pode ganhar até 30% a mais do que o presidente da República (incluindo bônus), o que resulta em um salário anual máximo de 520.000 (49 U.S. Code § 106 - Federal Aviation Administration, s.d.). Na TSA, o teto básico dos servidores alcança o nível IV da ES (195.200 dólares) (Pekoske, 2024). Já o administrador da agência poderá receber o equivalente ao nível II da ES mais um bônus de 30%, totalizando até 293.410 anuais (U.S. Congress, 2024).

Em síntese, o teto remuneratório para a maioria dos servidores públicos, considerando todas as parcelas, é de 250.600, valor correspondente ao nível mais alto da Executive Schedule – especificamente no Legislativo, o teto corresponde ao nível II da Executive Schedule, 225.700 dólares. Os ocupantes de cargos que pertencem à Executive Schedule estão limitados aos correspondentes níveis desta tabela; quando atuam em órgãos certificados, podem alcançar até a remuneração do vice-presidente da República, i.e., 289.400. Já a remuneração do presidente, 400.000, é teto para o segmento mais bem pago de médicos e cientistas, que pertencem a um grupo específico no serviço público dos EUA. Finalmente, no Judiciário, a remuneração máxima (sem ser um teto propriamente dito, mas funcionando como tal) corresponde a 317.500, salário total de um ministro da Suprema Corte.

Quem propõe e quem decide a política remuneratória?

O Office of Personnel Management (OPM), unidade do poder Executivo federal, é responsável por regular os sistemas de pagamento (as schedules mencionadas acima) para o Executivo – as quais, em boa medida, inspiram as tabelas de servidores dos outros poderes (por vezes, com vinculação remuneratória explícita). O presidente da República, então, é responsável por decretar anualmente os reajustes tanto da parcela principal como dos adicionais (como o adicional por localidade). O Congresso, em situações excepcionais, pode intervir (o que é incomum). A remuneração dos parlamentares, por sua vez, é fixada por lei de iniciativa dos próprios congressistas, e regulamentada por dispositivos do Ethics Reform Act – o próprio Legislativo tem bloqueado reajustes anuais aos seus membros. O Congresso também é responsável por aprovar leis com reajustes para magistrados, a partir de recomendações da Judicial Conference (órgão administrativo deste poder). Os demais servidores do Legislativo e do Judiciário ou pertencem às tabelas controladas pelo OPM, ou a tabelas próprias desses poderes, que são estruturadas com base nas schedules do Executivo, e estão sujeitas aos mesmos tetos. **O modelo norte-americano, portanto, confere grande protagonismo ao Executivo e ao Legislativo na determinação dos salários dos agentes políticos e dos servidores públicos.**

A identidade entre os sistemas de pagamento entre poderes e a existência de tetos rígidos produz, em âmbito federal, controle expressivo dos salários.

Há uma crise de supersalários? Há tentativas de se driblar eventuais restrições em curso?

As regras de limitação salarial nos Estados Unidos são consideravelmente rígidas e, especialmente com relação aos servidores vinculados à Section 5 do U.S. Code (o que inclui a quase totalidade dos servidores da administração direta do Executivo e, por referência, do Legislativo e do Judiciário), não há registros de rompimento dos tetos estabelecidos. Os relatórios de auditoria do GAO e, no caso das agências independentes, os conduzidos por auditorias internas e externas **demonstram a alocação de compensações salariais para anos seguintes para os casos de servidores que eventualmente atingiram os tetos remuneratórios**. Por exemplo, um relatório do Office of Inspector General não identificou nenhum caso de funcionário do USPS que tenha recebido remuneração total superior à do vice-presidente da República (Office of Inspector General, 2023).

Na imprensa, as investigações sobre supersalários no serviço público são incomuns, para além de situações notoriamente peculiares. São conhecidas as matérias sobre salários milionários de CEOs de empresas públicas (como os 10,5 milhões anuais pagos ao executivo da Tennessee Valley Authority, uma empresa de distribuição de energia (Dassow, 2024)) e a respeito de técnicos de equipes esportivas de universidades públicas (que chegam a receber mais de 13 milhões em virtude de patrocínio privado (USA Today, 2024)). **Considerando-se, contudo, o universo restrito de servidores públicos, as exceções remontam, conforme tratado em seção anterior, a médicos, dentistas, cientistas e especialistas em tecnologia, os quais são admitidos em planos de cargos cujo teto equivale ao do presidente da República, mas chegam a superá-lo em até 30%**. Rankings de servidores públicos mais bem pagos do governo federal apontam para a existência de cerca de 120 médicos e demais especialistas com remuneração superior a 400.000 em 2022 (FederalPay.org, s.d.). Com efeito, há debates no Congresso sobre a possibilidade de se remover o referido teto salarial para essas categorias em face da diferença crescente de remunerações entre o setor público e privado (Federal News Network, 2023).

FRANÇA

Síntese da estrutura e contexto salarial

A função pública francesa é organizada por carreiras (corps) com grades e échelons que compõem a table indiciaire, distribuídas em categorias de C a A+, sendo esta última a elite (administradores sêniores, magistrados, auditores, engenheiros etc.). Em paralelo, existem os emplois supérieurs laissés à la décision du Gouvernement (cargos de direção de livre nomeação, como diretores-gerais e embaixadores), frequentemente ocupados por quadros A+. Juntas, as carreiras A+ e esses postos formam a haute fonction publique. **A remuneração base resulta da combinação de um índice do posto com o point d'indice e é acrescida de parcelas como indenização por zona, dependentes, atuação em áreas prioritárias, bônus de desempenho e adicionais por risco/horas extras (no Executivo, consolidados por um sistema chamado RIFSEEP). Na magistratura, além da tabela própria, há indenização de função (até ~41% da base) e prêmio individual (até ~16,5%).**

Para cargos políticos e de cúpula, há amarras institucionais que servem de âncora: o salário básico do presidente da República e o dos parlamentares são vinculados a referências do topo da estrutura (hors échelle – em tradução livre, “fora da escala” – e servidores mais bem pagos do Legislativo, respectivamente). Esses mecanismos, somados a limites por cargo nas parcelas indenizatórias, reduzem a probabilidade de remunerações públicas

superarem a do chefe de Estado, salvo por adicionais expressamente previstos e dentro de tetos regulados.

Em síntese, a estrutura remuneratória implementada coloca no topo dos vencimentos os agentes públicos ocupantes de cargos-chave na administração pública, com relativa equiparação de status entre as lideranças dos três poderes e da Corte de Contas. Para além da magistratura, a carreira diplomática também se beneficia de salários elevados, em parte em virtude de indenizações de localidade – as quais, ainda que significativas, não resultam no pagamento de salários a embaixadores que sejam dramaticamente distantes dos pagos a outras elites do serviço público francês.

Tabela 6: Remunerações mensais totais - França

Cargo ou função	Rem. total Ano (EUR)	Rem. total Ano (dólar PPP)	Rem. em salários mínimos	Rem./ mediana renda	Percentil renda
Premier président – Corte de Contas	243.781,00	369.365,15	11,27	6,4	99,00
Procureur général – Corte de Contas	232.281,00	351.940,91	10,74	6,1	98,00
Embaixador	219.000,00	331.818,18	1,05	5,7	98,00
Vice-président – Conselho de Estado	209.281,00	317.092,42	9,68	5,5	98,00
Presidente da República	192.468,00	291.618,18	8,9	5,0	98,00
Primeiro-ministro	192.468,00	291.618,18	8,9	5,0	98,00
Presidente da Assembleia Nacional	184.030,68	278.834,36	8,51	4,8	98,00
Administrador do Estado (topo, sem cargo)	171.790,56	260.288,73	7,95	4,5	98,00
Premier président – Tribunal de Cassação	157.496,00	238.630,30	7,28	4,1	97,00
Ministro	128.304,00	194.400,00	5,93	3,4	96,00
Salário-mínimo (SMIC) 2025	21.621,60	32.760,00	1	0,6	25,00

Fonte: Elaboração própria, com dados de Sénat 2024.

Existe um teto remuneratório?

Sim, a França possui alguns tetos remuneratórios, estruturados conforme as tabelas das carreiras de servidores. Além disso, há limites globais salariais para dirigentes de empresas públicas nas quais o governo tenha mais de 50% de participação acionária. A maioria dos servidores que atuam em âmbito nacional têm sua progressão funcional e decorrente remuneração estruturados em tabelas indiciais, com escalas e faixas. O componente básico do salário dos servidores é necessariamente inferior ao do presidente da República (Assemblée Nationale, 2021); contudo, **os complementos, como adicionais por função e bônus de produtividade, podem, a partir da combinação dos tetos das parcelas salariais, levar a remuneração total de servidores (ou executivos) a ser superior à do chefe de Estado**, inclusive quando esta sofre adição dos seus complementos correspondentes (indenizações de residência, função etc.).

Cada carreira, cargo ou posto de direção possui um limite remuneratório para seu salário básico e um teto específico para as parcelas adicionais. No caso das tabelas dos servidores de nível A+ e a depender do caso, dos postos de direção, há um conjunto adicional de échelon chamado Hors échelle. Já os postos de comando mais elevados da Administração Pública, como os já citados cargos de Primeiro-Ministro, Ministro de Estado ou legisladores possuem remuneração global fixada por decreto. **No caso das elites judiciárias, continuam a seguir o modelo remuneratório dos servidores públicos mesmo quando alcançam as posições mais destacadas (como a presidência de tribunais)** (Assemblée Nationale, 2021; Emploi-collectivites.fr, 2012b).

Na lógica estatutária, quais são as remunerações máximas que as elites do setor público francês poderão receber? No caso de um administrador do Estado, seu salário mensal básico máximo é 7.753,38 euros/mês ou 93.040,56 euros/ano (Emploi-Collectivités, 2012). Nesse cargo, a maior quantia de bonificação que pode receber ao ano é 78.750 euros (Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente, 2024), o valor mais alto dentre todas as carreiras estatutárias. O servidor ainda pode receber um adicional de localidade de até 3% do salário básico, dentre outras indenizações. **De modo geral, sua remuneração global máxima pode alcançar cerca de 172 mil/ano, ou 14 mil/mês – abaixo, portanto, da remuneração de autoridades políticas.** Por outro lado, se o servidor for nomeado para a posição mais alta do Conselho de Estado (o órgão mais relevante de aconselhamento ao governo), a vice-presidência, ou para a presidência da Corte de Contas (Cour des Comptes), sua remuneração básica sobe para 94.281,12 euros (Emploi-collectivites.fr, 2012c), e o somatório dos bônus e demais adicionais totali-

za 150 mil euros (République Française, 2025). Com isso, sua remuneração anual máxima total chega a aproximadamente 244 mil euros (20,3 mil/mês), cerca de 50 mil euros anuais acima do presidente.

Juízes e procuradores não alcançam esse valor. Há, inclusive, manifestações recentes de associações de magistrados reivindicando alinhamento remuneratório com colegas da carreira administrativa (Unite Magistrats 2025). Um juiz que alcance o penúltimo échelon de sua carreira receberá 81.403,08 euros/ano de salário-base¹⁰ (Bizeau, 2022). Os adicionais correspondentes a esse nível, somados ao adicional de localidade, totalizam aproximadamente 75 mil (République Française, 2023). Com isso, sua remuneração total anual alcança 157 mil. É possível, ainda, que juízes e procuradores que não ocupam cargos executivos ganhem por plantões; o máximo acumulável alcança cerca de 1,4 mil euros/mês (ou 16,8 mil euros/ano). Com isso, a remuneração máxima anual de um juiz alcança cerca de 173 mil euros (quase 20 mil inferior ao salário de autoridades políticas). Na prática, caso o juiz alcance o posto mais alto possível no poder Judiciário (presidente ou procurador-geral da Corte de Cassação), seu salário total permanece basicamente o mesmo, mantendo-se abaixo do percebido pelo presidente da República e pelo primeiro-ministro, como apontado na tabela acima.

Vale registrar que o governo francês estabeleceu limites para as remunerações dos corpos dirigentes de empresas públicas nas quais a maioria do capital pertence à administração. Atualmente, esse limite, estabelecido via decreto do poder Executivo, é de 450 mil euros/ano (37,5 mil euros/mês), **incluindo-se todas as parcelas** (République Française, 2012). Esse patamar é ligeiramente superior à remuneração paga ao presidente do Banque de France (32,3 mil euros/mês) (Banque de France, 2025).

Quem propõe e quem decide a política remuneratória?

O sistema de pontos que fundamenta a remuneração básica da expressiva maioria dos servidores públicos dos três poderes é controlado pelo Departamento de Função Pública (Ministério da Economia), do poder Executivo Federal. Com base na Lei Orçamentária, aprovada pelo Congresso, o Executivo promove decretos com atualizações dos valores monetários dos pontos. Com relação à remuneração variável (no caso do Executivo, o RIFSEEP; no caso dos magistrados administrativos, financeiros e judiciais, bem como dos membros do Conselho de Estado, regimes próprios), também é o Executivo o responsável pela determinação dos tetos. Apenas com relação ao Legislativo (tanto os agentes políticos como os servidores públicos) é que há lei emanada desse próprio poder com os reajustes necessários.

10. O último degrau é atingido apenas pelos juizes que ocupam cargos, tais quais “presidente de seção” ou “presidente de tribunal”.

Ou seja, na França vigora uma considerável concentração de poderes no Executivo para a determinação da política salarial tanto para seus próprios servidores como para o Judiciário e órgãos autônomos. Nesse contexto em que a magistratura não possui a mesma capacidade de ditar o seu futuro remuneratório (como ocorre, por exemplo, no Brasil), há menos condições de o grupo obter as maiores remunerações do setor público. Com efeito, na prática, são os administradores de Estado e outras funções da alta administração pública do Estado (ligados ao Executivo), e não os magistrados, os servidores com maior remuneração no setor público francês.

Há uma crise de supersalários? Há tentativas de se driblar eventuais restrições em curso?

Como visto, o sistema remuneratório francês é estruturado de tal forma a buscar assegurar que agentes públicos em posições executivas recebam os maiores salários. Isso vale inclusive para agentes políticos, dada a vinculação entre as remunerações básicas de servidores e presidentes, primeiros-ministros e parlamentares, sendo os vencimentos-base desses três últimos sempre superiores aos dos primeiros. As parcelas complementares (regime indemnitaire) também possuem tetos, ainda que específicos a depender do nível do grupo de carreira ou do posto ocupado, e são efetivamente intransponíveis. Há diversas possibilidades de se obter pequenos adicionais, como bônus por localidade, por realocação em unidades ultramarinas, por qualificação em outras línguas, por dependentes, dentre outros, mas os valores tendem a ser bastante modestos. Nota-se ainda que, no contexto de um

esforço governamental pela moderação de comportamentos abusivos na percepção de salários, aplica-se uma lei nacional obrigando todos os entes (inclusive cidades com mais de 80 mil habitantes) a publicarem anualmente a soma dos dez maiores salários de cada órgão componente (République Française, 2019). Verificando-se as informações disponibilizadas com relação ao tema em diversos ministérios, a soma mais elevada para o exercício mais recente (2024) foi encontrada no Ministério do Interior: 2,839 milhões de euros (Ministère de l'Intérieur, 2025), o que pressupõe uma mediana de salários totais mensais de aproximadamente 23,3 mil (inferior, portanto, à remuneração máxima calculada para um administrador do Estado em último nível, que chega a chefiar o Conselho do Estado).

Na imprensa, destaca-se a criação e o pagamento de prêmios ilegais (bônus e outros adicionais) a servidores, como adicionais de residência ou de produtividade sem base legal pagos a agentes de Ministérios atuando no exterior (Fondation IFRAP, 2018). Da mesma forma, tribunais de contas detectaram ilegalidades em âmbito subnacional, como o pagamento de salário extra (como um 13º) sem fundamentação normativa (Cour des Comptes, 2025). Registre-se que essas irregularidades ocorreram previamente à instituição do sistema unificado de bonificação vigente na França (o RIFSEEP), o qual se voltou a organizar e limitar o pagamento de adicionais aos servidores públicos de todo o território (Fonction Publique, 2023). Não há, além disso, registros de rompimento consistente dos limites estabelecidos, particularmente com relação às empresas públicas.

ITÁLIA

Síntese da estrutura e contexto salarial

A Itália opera com dois regimes de pessoal. O **privatizzato** (contratual) cobre funções organizadas em quatro áreas – operadores, colaboradores, oficiais e altos profissionais – remuneradas por parcelas fixas (salário base e indenizações administrativas) e **variáveis/acessórias** (periculosidade, horas extras etc.). Já as carreiras de direito público (**magistratura, diplomacia, prefettura, Avvocatura dello Stato, entre outras**) são estatutárias e não contratualizadas: seguem escalas legais por qualificação/classe, às quais se somam **retribuzione di posizione** (fixa/variável) e **retribuzione di risultato** (desempenho). Para dirigentes, prevalece a lógica por posto/função (não “carreira única”), com adicionais atrelados ao nível do cargo e ao porte do órgão, todos submetidos ao teto onnicomprensivo (limite anual para qualquer pagamento com recursos públicos a um mesmo indivíduo). Na magistratura ordinária, a progressão é por tabela estatutária com oito classes bienais de +6% e, após a 8ª, acréscimos

bienais de +2,5%, além de parcelas fixas por qualificação e indenizações acessórias; funções de topo (por exemplo, na Corte di Cassazione) situam-se acima da tabela ordinária. Não há vinculação automática entre carreiras distintas, embora existam equiparações históricas (como na Avvocatura). Parlamentares recebem vencimento base, gratificações e reembolsos do mandato; membros da alta direção do Executivo recebem parcela específica pela função quando não são parlamentares – é vedada a acumulação com salário parlamentar.

As principais elites burocráticas italianas são os **consiglieri parlamentare** (conselheiros parlamentares, função similar aos consultores legislativos do Congresso brasileiro), os **membros da magistratura e da Avvocatura dello Stato** (procuradores), os integrantes da **diplomacia e os prefetti** (servidores do governo central com função administrativa e representativa em âmbito regional).

Tabela 7: Remunerações mensais totais - Itália

Cargo ou função	Rem. total Ano (EUR)	Rem. total Ano (dólar PPP)	Rem. em salários mínimos	Rem./ mediana renda	Percentil renda
Conselheiros parlamentares (topo, Câmara)	369.091,93	605.068,74	18,8	14,03	99,70
Conselheiros parlamentares (topo, Senado)	358.613,00	587.890,16	18,3	13,63	99,70
Presidente da Corte de Cassações (teto)	311.658,53	510.915,62	15,9	11,85	99,60
Diplomata (topo)	244.928,00	401.521,31	12,5	9,31	99,40
Procurador-geral da Corte de Cassações	244.816,87	401.339,13	12,5	9,31	99,40
Prefetti (topo)	186.306,28	305.420,13	9,5	7,08	99,00
Presidente da República	179.835,84	294.812,85	9,2	6,84	98,00
Deputado	125.220,00	205.278,69	6,4	4,76	97,00
Primeiro-ministro	125.220,00	205.278,69	6,4	4,76	97,00
Senador	124.623,72	204.301,18	6,4	4,74	97,00
Salário-mínimo (contrato setor de serviços)	19.600,00	32.131,15	1,0	0,75	37,00

Fonte: Elaboração própria, com base em dados do Senado, da Câmara dos Deputados e de tabelas remuneratórias das carreiras mencionadas.

Existe um teto remuneratório?

No contexto da crise econômica pós-2008, o governo italiano implementou reformas administrativas que visaram readequar sensivelmente as remunerações pagas aos servidores públicos do país. À época, registravam-se distorções salariais relevantes, como o fato de funcionários da Câmara ganharem 360 mil euros/ano, ou cerca de três vezes a remuneração de um deputado (Zeitblom, 2015). Em 2011, a Itália instituiu um teto remuneratório para o serviço público, tendo como parâmetro inicial o vencimento de 291 mil euros do primeiro presidente da Corte di Cassazione (Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2011), dentro do conjunto de medidas legislativas de austeridade que ficou conhecido como Decreto Salva Itália (RTP, 2011). À época, permaneciam não afetadas ao teto as câmaras parlamentares e seus servidores, empresas listadas com controle público, a Banca d'Italia, a Radiotelevisione Italiana (RAI) e as rendas privadas recebidas por médicos do sistema de saúde pública. Com a continuidade da crise, o teto remuneratório foi reduzido para 240 mil euros e se tornou válido, após adesão voluntária do Senado e da Câmara, para os três poderes e referente à totalidade das parcelas salariais (inclusive o acumulado em diversos empregos públicos).

Evoluindo apenas com base na inflação desde 2014, ele havia resultado na redução das remunerações das elites burocráticas que, até então, ganhavam acima desse valor. Da mesma forma, limitou os salários dos segmentos que estavam abaixo desse limite e que, após incrementos acima da inflação, o alcançaram (Camera dei Deputati, 2018). Como será detalhado na seção 3, nota-se que há, no país, um quantitativo razoavelmente expressivo de servidores dentro do top 1% de renda. É possível que o teto tenha, na realidade, reduzido a proporção de servidores na elite econômica ao longo do tempo, dado o seu congelamento por vários anos. Até 2022, o teto permaneceu o mesmo. Nesse ano, a Lei Orçamentária admitiu a atualização inflacionária do teto com base nos reajustes dados aos funcionários públicos, de tal forma que, em

2024, o teto alcançou 255.127,83 euros (Università Degli Studi Di Milano, 2024). Em 2025, contudo, a Corte Constitucional decidiu não mais levar em conta o limite de 240 mil euros e determinou a remuneração do presidente da Corte de Cassação, reajustada para 311,6 mil, como o novo teto (ANSA, 2025).

Um grande foco de salários elevados no setor público italiano tem sido o Legislativo. Em 2015, o Senado aplicou voluntariamente um teto idêntico de 240 mil para si, o que resultou na redução dos salários de servidores de elite, como os conselheiros parlamentares, de 372 mil para esse novo patamar (Senato della Republica, 2014). A Câmara dos Deputados aprovou dispositivo similar, determinando teto idêntico (Corriere della Sera, 2014). De forma complementar, o Decreto-Legislativo nº 75/2017 determinou um limite fixo no dispêndio com gratificações (teto correspondente ao exercício de 2016), contribuindo para o controle remuneratório a partir da restrição ao incremento de bônus de desempenho e parcelas congêneres (Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2017). Contudo, em 2018, ambas as casas abandonaram o compliance voluntário ao teto.

Com isso, tem-se no Legislativo atualmente a tabela remuneratória com os servidores mais bem remunerados, os consiglieri parlamentare. No Senado, verificamos a remuneração máxima de 358.611 para aqueles com 36 anos de experiência (Senato della Republica, 2025). Na Câmara, o salário máximo dos consiglieri (40 anos de experiência) chega a 369 mil (Camera dei Deputati, 2023). Já a remuneração de Senadores é ligeiramente inferior à auferida pelos Deputados, mencionada acima: 124.623 (Senato della Republica, s.d.); membros de ambas as casas não recebem 13º salário.

No âmbito do poder Executivo, as carreiras ou cargos mais bem pagos são os diplomatas, os prefetti e os procuradores do Estado, que atuam na Avvocatura dello Stato (ligada ao Conselho de Ministros, mas com autonomia técnica e funcional e autogoverno, embora sem o mesmo nível de independência verificado no Ministério Público brasileiro (Camera dei Deputati, 2001). Com relação aos diplomatas, a remuneração mais elevada a que poderão ter acesso totaliza 245 mil euros (correspondente ao teto no momento em que a remuneração foi definida) (Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, 2025a). Sem cargo de direção, a remuneração máxima de um integrante da carreira é de 109 mil. Com relação aos prefetti, são administradores de alto nível responsáveis por serem autoridades do governo central nas províncias. Seu salário máximo alcança 186,3 mil; no início da carreira, na função de consigliere, recebe 40,7 mil ao ano. Finalmente, os procuradores podem chegar a receber o antigo teto, listado como equivalente a 244 mil para o secretário-geral em 2025 (Avvocatura dello Stato, 2025). No nível

político, o atual presidente italiano reduziu, em 2022, seu estipêndio dos 240 mil correspondentes ao teto para 179 mil euros anuais (La Repubblica, 2022). Já o primeiro-Ministro recebe a mesma *indennità* parlamentar de um deputado, i.e., 125.220 euros (Camera dei Deputati, 2025a).

Finalmente, no Judiciário, a remuneração mais elevada é a do primeiro-presidente da Corte de Cassação, parâmetro histórico do teto remuneratório italiano. Antes do estabelecimento do teto fixo em 2014, sua remuneração anual alcançava 311.658 euros, **padrão remuneratório que será restabelecido em 2025, e também resultará em incremento substantivo das remunerações das demais elites judiciais** (Corte Costituzionale, 2025). Com relação aos juízes, a remuneração inicial, ainda em período de treinamento, é de 50.089 euros anuais. Após a confirmação no cargo (quando então é admitido, de fato, como juiz), sua remuneração passa a ser de 91.240 euros (Area Democratica per la Giustizia, s.d.).

Quem propõe e quem decide a política remuneratória?

Na Itália, vigem processos bastante distintos e fragmentados de formação das políticas remuneratórias, dado o fato de que há duas formas peculiares de admissão de servidores: por contrato, e por direito público. No caso dos contratados, as negociações são feitas entre as associações dos segmentos e a unidade de negociação do governo; tendo o espaço fiscal disponível como fator de análise, os contratos são negociados, avaliados pela Corte de Contas e, finalmente, assinados pelo Executivo. No caso das carreiras “de Estado”, são feitas atualizações das tabelas remuneratórias mediante decretos do presidente da República, com base em procedimentos baseados em lei. De forma similar, a remuneração dos magistrados é atualizada trienalmente com base em decreto do primeiro-ministro. No caso do Legislativo, há autonomia plena; as remunerações dos parlamentares são atualizadas por lei, e dos servidores é regulamentada por decretos internos; em todo caso, os ajustes levam em conta as diretrizes do Orçamento Geral aprovado.

Vê-se que, na Itália, a presença de vários regimes de contratação de servidores resulta em um processo de desenvolvimento potencialmente pouco coordenado da política remuneratória. O estabelecimento do teto resolveu esse ponto ao menos do ponto de vista do controle dos limites superiores dos salários dos servidores públicos.

Há uma crise de supersalários? Há tentativas de se driblar eventuais restrições em curso?

No Parlamento italiano, o cumprimento do teto ficou limitado ao período 2015-2018. Após centenas de processos de judicialização de servidores, finalmente a medida

foi abandonada a partir de resoluções internas. No mesmo ano, o *Corriere della Sera* reportava que ao menos sessenta servidores do poder legislativo já tinham ultrapassado o limite de 240 mil (Martirano, 2018). **De modo geral, contudo, verifica-se que, até 2025, o desrespeito ao teto remuneratório por parte dos servidores alcançados por ele era pontual.**

Uma das principais controvérsias abordadas pela imprensa é o salário pago a executivos de empresas listadas (que não são cobertas pelo teto). Por exemplo, o salário total pago ao presidente da Ente Nazionali Idrocarburi (ENI, uma empresa de energia com participação governamental) alcançou 500 mil em 2024 (ENI, 2024). De forma similar, a Banca d'Italia, também não abrangida pelo dispositivo limitador, atualmente remunera a sua autoridade máxima em 480 mil (Banca d'Italia, 2023). Possivelmente, uma das maiores polêmicas nos últimos anos foi a autorização dada pelo *Avvocato dello Stato* para que a RAI pudesse contratar serviços artísticos pagando valores superiores ao teto de 240 mil, no contexto de que funcionários e dirigentes da empresa estão submetidos a esse limite remuneratório (HuffPost Italia, 2017). **Com relação às empresas obrigadas a cumprir o teto, estudo apontou que, nos primeiros anos de implementação do teto, apenas seis de vinte empresas estavam cumprindo a legislação sobre o tema** (PublicPolicy, 2015). Não há na Itália portais da transparência contendo a discriminação individualizada das remunerações, o que dificulta a análise do nível efetivo de descumprimento dos tetos.

Os dados remuneratórios mais recentes sugerem que, após anos de congelamento salarial no topo da administração pública, inicia-se, sob liderança da magistratura, um processo de abandono dos limites remuneratórios. Até então, a restrição pactuada entre os poderes havia resultado em certa paridade remuneratória entre as elites burocráticas e políticas e, possivelmente, na redução da desigualdade interna ao serviço público – dada a continuidade do crescimento das remunerações de segmentos intermediários sem a barreira do teto. **Matérias jornalísticas recentes indicam a disposição do poder Executivo em reverter, no curto prazo, os limites salariais, o que pode conferir uma dinâmica remuneratória ao poder público italiano bastante distinta da vigente.**

MÉXICO

Síntese da estrutura e contexto salarial

Desde 2018, a Ley Federal de Remuneraciones padroniza diretrizes para o setor público federal: **define parâmetros obrigatórios para o Executivo e concede autonomia aos demais poderes, desde que alinhados à lei.** No Executivo, a estrutura é composta por postos – “operativos”, “enlace” (intermediários/gerenciais) e “mando” (alta direção) – regulados pelo Manual de Percepciones, que fixa a tabela geral e permite quadros específicos por ministério dentro das diretrizes. Convivem um sistema de postos e carreiras setoriais (por exemplo, o Serviço Exterior Mexicano), além do Serviço Profissional de Carreira (SPC) que abastece funções gerenciais (chefe de departamento, diretor de área/geral), todas enquadradas nas hierarquias do Manual para progressão.

A remuneração combina salário básico, compensación garantizada (sobretudo para faixas mais baixas) e parcelas adicionais (risco, bonificações etc.). Outros poderes seguem uma lógica semelhante com suas próprias tabelas. **O Judiciário federal (PJF - Poder Judicial de la Federación, a Suprema Corte, o CJF (Consejo de la Judicatura Federal) e o Tribunal Eleitoral editam manuais próprios com faixas mensais líquidas e anexos por localidade** (Presupuesto Analítico de Plazas). As carreiras-pivô – jueces de distrito e magistrados de circuito – têm remuneração tabulada e adicionais típicos do ramo, como pago por riesgo (adicional de risco). **Em síntese, há combinação de padrões centralizados com autonomia setorial, mantendo coerência estrutural entre poderes.**

No México, as últimas gestões presidenciais se comprometeram com reduções de salários na administração pública e o estabelecimento de parâmetros e limites remuneratórios uniformes entre os poderes. Em alguns setores, a redução voluntária de remunerações alcançou 25% (Chequedo, 2021), questão detalhada a seguir. Contudo, as medidas encontraram resistência de alguns segmentos do serviço público do país, notadamente a **magistratura e**

áreas de regulação (Presidencia de Mexico, 2022) – que, conforme indicado na Tabela 8, são os setores de elite da burocracia mexicana.

Existe um teto remuneratório?

Dentre os países analisados neste estudo, **o México é, possivelmente, aquele no qual um mecanismo mais rígido e generalizado de teto remuneratório no setor público tenha sido implementado.** A Ley Federal de Remuneraciones regulamentou, em 2018, uma reforma constitucional promovida em 2009 voltada a modernizar o Judiciário e limitar o salário dos servidores (artigo 127, cf. Congreso de Mexico, 2025). **O normativo, portanto, não só padronizou estruturas remuneratórias e de cargos e criou diretrizes, mas definiu que, no âmbito de toda a administração federal, órgãos autônomos e empresas produtivas do Estado, ninguém pode ganhar igual ou mais do que o presidente da República.** Além disso, a reforma em questão determinou que **servidores não podem ter remuneração superior a de seus chefes hierárquicos**, salvo em contextos específicos, como acúmulo de empregos ou em virtude da especialização da função, e em qualquer caso o adicional referente a ganhos por trabalhos técnicos não poderá ultrapassar a metade da remuneração presidencial (artigo 127 da Constituição, III). Vale dizer, ainda, que existem pisos e tetos para cada grupo ou nível constante da estrutura remuneratória; ou seja, há um limite remuneratório mínimo e máximo para quem estiver no nível de mando superior, ou no mando médio etc., os quais devem ser respeitados pelos ministérios. **No cálculo do teto, a legislação estabeleceu que todas as parcelas remuneratórias devem ser contabilizadas, à exceção de gastos com viagens e outros gastos sujeitos a comprovação e que sejam próprios ao desenvolvimento do trabalho** (idem, I).

No âmbito do poder Executivo, o governo lança anualmente o Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, **um normativo que estabelece as remunerações a serem pagas no exercício às autoridades políticas e servidores de modo geral.** O manual estabelece salários (e, portanto, tetos) brutos e líquidos. Em 2025, a remuneração total anual do presidente da República alcança 191.846 pesos mexicanos brutos (ou 2.877.516/ano) e 172.823 líquidos (ou 2.069.170/ano) (Gobierno de Mexico, 2025). No novo modelo de estrutura, no qual são estabelecidos padrões salariais conforme posições de mando, enlace e operativos, os níveis definidos como de mando superior, que correspondem a posições que vão de direção geral a secretário de Estado, possuem tetos remuneratórios que vão de 150,8 mil a 190 mil pesos brutos mensais (Diario Oficial de la Federación, 2025).

Tabela 8: Remunerações mensais totais - México

Cargo ou função	Rem. total Ano (MXN)	Rem. total Ano (dólar PPP)	Rem. em salários mínimos	Rem./ mediana renda	Percentil renda
Conselheiro(a) do CJF	5.529.451	529.134,07	54,3	47,5	99,50
Conselheira presidenta - INE*	4.395.698	420.640,96	43,2	37,8	99,20
Presidenta de la República	2.877.516	275.360,38	28,3	24,7	98,00
Ministro(a) da SCJN	2.867.200	274.373,21	28,2	24,6	98,00
Auditor Superior da Federação (ASF)	2.846.951	272.435,50	28,0	24,5	98,00
Fiscal General de la República (FGR)	2.839.686	271.740,29	27,9	24,4	98,00
Secretário de Estado	2.824.536	270.290,53	27,8	24,3	98,00
Senador(a) da República	2.822.953	270.139,04	27,7	24,3	98,00
Comissionada Presidenta - INAI**	2.623.049	251.009,47	25,8	22,5	98,00
Deputado(a) Federal	1.573.769	150.599,90	15,5	13,5	96,00
Salário-mínimo	101.762	9.737,99	1,0	0,9	45,00

Fonte: Elaboração própria, com dados da Lei Orçamentária Anual do México para 2025.

* Instituto nacional de estatística ** Instituto nacional de acesso à informação

No **Judiciário**, a remuneração bruta anual total prevista para um juiz distrital em 2024 (cargo de entrância inicial na magistratura) alcançou 4.050.903 (El Imparcial, 2024). **Para 2025, a remuneração líquida encontrada foi de 2.095.646** (Consejo de la Judicatura Federal, 2025), o que supõe uma remuneração bruta, em seguimento ao observado para a **presidência da República**, na ordem de 2,9 milhões de pesos. No Orçamento Geral de 2024, ministros da Suprema Corte e conselheiros do Conselho de Judicatura Federal (CJF) estavam autorizados a receber uma remuneração anual total bruta de 5.529.451 (República de Mexico, 2023). Em 2025, os membros do CJF continuaram a receber o mesmo valor, mas a nova remuneração máxima para os ministros da Suprema Corte caiu para 2.867.200 (Gobierno de Mexico, 2025), valor ligeiramente inferior ao atribuído à chefe de Estado. **Por outro lado, magistrados do Tribunal Eleitoral continuaram a receber remunerações superiores ao teto** (4.146.026). Já os integrantes da sala superior e da sala inferior, equivalentes às sedes recursais e de primeira instância, recebem 3.645.691. O fiscal general de la República pode receber até 2.839.686 ao ano, ao passo em que o maior salário que um fiscal (promotor ou procurador) pode receber sem cargo de direção alcança 1.030.248 (código FY1) (Fiscalía General de la República, 2025). Ou seja, no geral, com relação ao bruto, quase todo o Judiciário está acima do teto, com exceção da Suprema Corte (que foi baixando aos poucos a remuneração e em 2025 está abaixo pela primeira vez); com relação ao líquido, agora, em 2025, os juizes de primeira entrância estão com remuneração equivalente à presidencial.

No Legislativo, o salário anual total máximo de um senador também fica bastante próximo do teto remuneratório: 2.822.953 pesos. Deputados recebem quantia bem inferior: 1.573.769 (Gobierno de Mexico, 2025). Servidores de funções técnicas que não ocupam cargos podem receber, no limite, as seguintes remunerações: Senado, 1.058.580 (“pessoal de serviço técnico”); Câmara, 1.733.640 (homólogo de diretor de área) (idem). Já os cargos de direção com maior remuneração no Legislativo pagam, respectivamente, 2.794,056 pesos (secretário-geral do Senado), e 2.142,036 pesos (secretário-geral da Câmara) (idem).

Outros cargos e postos com remunerações brutas anuais elevadas que merecem menção são o de auditor superior de la Federación (2.559.133, Auditoría Superior de la Federación, 2025); o comisionado-presidente do Instituto Federal de Telecomunicaciones, o IFT (2.795.027 pesos, IFT, 2025); consejera-presidente do Instituto Nacional Electoral, INE (4.395.698 pesos, IFT, 2025).

No período desde as reformas administrativas que instituíram o teto remuneratório e padronizaram as tabelas de funções e níveis remuneratórios, o salário total do presidente da República, baliza para o teto, ficou congelado

por diversos anos (2010–2018), sofreu redução de quase 30% (2019) em um contexto de introdução de políticas de austeridade fiscal e, depois, passou por recomposição inflacionária. Ainda assim, em 2025 o valor corresponde, a preços de 2010, a cerca de 99,7 mil pesos, ou 47,8% do valor real pago em 2010 (CEFA, 2025). Os salários de secretários e subsecretários foram ajustados para ficarem abaixo da remuneração presidencial. No caso dos órgãos autônomos (agências reguladoras), a resistência à redução salarial se consubstanciou em apelos à Suprema Corte; liminares inicialmente asseguraram a manutenção de salários acima do teto, o que vem sendo gradualmente revertido.

Quem propõe e quem decide a política remuneratória?

A Lei Orçamentária Anual, aprovada pelo Congresso, contém a remuneração anual do presidente da República, a qual constitui o alicerce para o teto remuneratório do serviço público mexicano. A remuneração do Presidente é encaminhada pelo Ministério da Fazenda; a partir de sua definição no Legislativo, o Executivo estabelece o Manual de Percepciones com os limites remuneratórios para cada nível dos cargos da administração pública federal, bem como para as parcelas extraordinárias. Com a fixação das bases e tetos de cada nível pelo Congresso, cada órgão estabelece o seu próprio manual contendo os seus limites correspondentes, em alinhamento com as diretrizes do manual proposto pelo Executivo e aprovado pelo Congresso. O mecanismo é essencialmente o mesmo para os órgãos do Judiciário e para os órgãos constitucionais autônomos (agências reguladoras): cada um decide sobre o seu manual e as tabelas e faixas de salário por cargo a partir das instruções gerais dadas pelo Executivo. Já a remuneração dos congressistas é referendada em lei, igualmente em respeito ao teto.

No México, portanto, o teto constitui, em tese, a espinha dorsal do sistema, sendo secundado pelo Manual de Percepciones contendo as diretrizes para a formação da grade de salários do serviço público. A lógica é seguida por cada órgão, que publica, como anexo da Lei Orçamentária, a sua tabela com o mínimo e o máximo a serem pagos por função. Nesse sentido, observamos que a instituição do teto, afora questões de compliance, está inserida em um processo de construção razoavelmente integrado da política remuneratória na administração pública mexicana. Em parte, essa integração também advém do uso da Lei Orçamentária como locus para centralizar as políticas setoriais de todos os órgãos federais.

Há uma crise de supersalários? Há tentativas de se driblar eventuais restrições em curso?

O processo de implementação dos tetos remuneratórios no México ocorreu sob forte oposição das elites burocráticas, notadamente juizes. Entre 2009 e 2018, houve uma espécie de vácuo regulatório, já que as alterações feitas no artigo 127 da Constituição dependiam de lei para eficácia geral e não houve aprovação de normativo nesse sentido. **A Ley de Remuneraciones foi parcialmente invalidada pela Suprema Corte em 2019 sob o argumento de ausência de definições claras sobre o que constituía remuneração e quais os tetos brutos e líquidos a serem cumpridos** (El Economista, 2020).

Nesse contexto, instituições como o Banco do México, o Instituto Nacional de Estadística y Geografía e a Comisión Federal de Competencia Económica abriram controvérsias na Suprema Corte (SCJN) com base nessas eventuais lacunas objetivando manter os salários de seus corpos dirigentes nos patamares até então vigentes. Da mesma forma, a própria SCJN buscou se defender da obrigatoriedade do cumprimento do teto com base no artigo 94 da Constituição, o qual estabelece a garantia de irredutibilidade dos salários; em vez de cortes abruptos, a corte anunciou reduções remuneratórias voluntárias de 25% (El Financiero, 2023). **Em 2021, o Congresso invalidou a lei de 2018 e estabeleceu novo normativo, em esforço para corrigir ambiguidades e críticas** (Congreso de Mexico, 2021).

As dificuldades no cumprimento do teto permaneceram elevadas nos últimos anos. A gestão do Presidente López Obrador fez cobranças públicas a órgãos que continuavam a pagar supersalários, particularmente a Suprema Corte (Guillén, 2023). Em documento oficial, a Secretaría de Gobernación publicou a informação de que haveria, em 2024, **2.560 funcionários públicos que estariam violando o artigo 127 da Constituição, sendo 2.377 (92,9%) do poder Judiciário; no âmbito do próprio Executivo, o descumprimento do teto ocorreria primordialmente em órgãos autô-**

nomos e de regulação, como o Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), o Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), dentre outros. No referido documento, o governo propôs extinguir esses órgãos e passar suas atribuições para a administração direta (Secretaría de Gobernación, 2024). **O relatório ainda apresentou a cifra de 2,26 bilhões de pesos pagos em remuneração acima do teto.**

Como parte do processo de disputa política, comissões da Câmara dos Deputados (onde o governo possui maioria) aprovaram resoluções ratificando a obrigatoriedade de o Poder Judiciário cumprir o teto remuneratório (Cámara de Diputados, 2024). López Obrador chegou a anunciar uma proposta de reforma constitucional vinculando a evolução do teto (e de seu próprio salário) à Unidad de Medida y Actualización (UMA), referencial para o orçamento público do país. No caso, o salário presidencial passaria a ser equiparado a 73,04 UMAs (AMLO, 2024).

Como se observa a partir das remunerações autorizadas no próprio “Presupuesto de Egresos” em 2025, **há elites político-burocráticas as quais parecem ter se adequado ao teto presidencial, como os ministros da SCJN e outros, particularmente no próprio Judiciário, que ainda mantêm remunerações superiores à da presidência da República** (alcançando, no caso dos consejeros/CFJ, virtualmente o dobro do salário presidencial). **A análise de dados feita por empresas de meios de comunicação e think tanks revela a persistência do problema dos supersalários no México.** Em 2019, a VICE produziu estudo que resultou na indicação de 4.265 servidores públicos com remuneração superior à do presidente, sendo 2.281 no poder Judiciário (53,5%) e 1.509 na PEMEX, a estatal de Petróleo (Flores, 2019). Já a organização não governamental Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad, a partir de dados da Plataforma Nacional de Transparencia (sítio que compila informações orçamentárias nacionais), encontrou 1.213 funcionários públicos com salários anuais superiores aos do presidente (Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad, 2024).

PORTUGAL

Síntese da estrutura e contexto salarial

Grande parte dos servidores em Portugal segue a Tabela Remuneratória Única (TRU), ancorada na Base Remuneratória da Administração Pública, que serve de piso e referência, com 110 níveis. **O sistema remuneratório agrega três modelos:** cargos dirigentes (TRU + suplementos específicos), carreiras gerais (assistente operacional, assistente técnico e técnico superior, essencialmente na TRU, com progressão horizontal) e carreiras especiais (policiais, diplomatas, médicos, fiscais, docentes, magistrados), que podem ou não estar vinculadas à TRU e

aditem suplementos. Na magistratura, além da parcela base, há adicionais como serviço urgente, subsídio de refeição, compensações, fixação em regiões autônomas, despesas de movimentação e, para cargos de direção, despesas de representação.

Para cargos políticos, a regra combina vencimento-base e gratificação de representação (normalmente 40%), tendo o vencimento do presidente da República como âncora: primeiro-ministro (75%), ministros (65%), secretários de Estado (60%) e deputados (50%). **Há ainda um teto relacional relevante: a remuneração bruta dos magistra-**

dos não pode exceder 90% do montante correspondente ao vencimento mais abono mensal do presidente. No contexto de consolidação fiscal pós-2008, o corte de 5% no salário presidencial reduziu, em cascata, os demais vencimentos políticos. Essa redução, no entanto, foi revertida a partir de 2025.

Desconsiderando elevadas remunerações observadas para presidentes de estatais¹¹ (a remuneração do presidente da TAP, por exemplo, ultrapassa 500 mil euros anuais), observamos que, em comparação com outros países europeus, as remunerações das elites burocráticas portuguesas (juizes, diplomatas e dirigentes das agências reguladoras) são inferiores, em valores absolutos.

Contudo, no contexto socioeconômico nacional, esses valores correspondem a um status social tipicamente elevado. Restringindo a análise do perfil remuneratório à administração direta, autárquica e fundacional dos três poderes, é possível afirmar que a primazia da remuneração presidencial, objetivo instituído desde as reformas da década de 1980, persiste, sem a ocorrência de explosões salariais.

Tabela 9: Remunerações mensais totais - Portugal

Cargo ou função	Rem. total Ano (EUR)	Rem. total Ano (dólar PPP)	Rem. em salários mínimos	Rem./ mediana renda	Percentil renda
Autoridade da concorrência- Vogal	181.132,09	323.450,16	14,9	9,6	99,40
Autoridade de supervisão de fundos - Presidente	166.675,70	297.635,18	13,7	8,8	99,30
Autoridade da concorrência -Presidente	158.342,06	282.753,68	13,0	8,4	99,20
Presidente da República	157.358,63	280.997,55	12,9	8,3	99,20
Embaixador (exemplo estimado - Grupo I, sem habitação)	148.755,48	265.634,79	12,2	7,9	99,10
Presidente do STJ	131.877,38	235.495,32	10,8	7,0	99,00
Procurador-geral da República	131.877,38	235.495,32	10,8	7,0	99,00
Diretor nacional da polícia judiciária	127.721,28	228.073,71	10,5	6,8	98,00
Presidente da assembleia da República	125.886,82	224.797,89	10,3	6,7	98,00
Primeiro-ministro	118.018,88	210.748,00	9,7	6,2	98,00
Médico - assistente graduado sénior (dedicação plena)	114.993,06	205.344,75	9,4	6,1	98,00
Ministros de Estado	102.283,14	182.648,46	8,4	5,4	97,00
Diretor-geral (área fiscalização/controle, Tribunal de Contas)	94.985,78	169.617,46	7,8	5,0	97,00
Secretário-geral da assembleia da República (DS1)	67.586,80	120.690,71	5,5	3,6	94,00
Deputado (exclusividade)	63.613,10	113.594,82	5,2	3,4	94,00
Salário-mínimo	12.180,00	21.750,00	1,0	0,6	26,00

Fonte: Elaboração própria, com base na Tabela de Remuneração Única do serviço público português.

Existe um teto remuneratório?

Embora não possua um sistema geral de limitação das remunerações, Portugal conta com diversos mecanismos setoriais que, a partir da vinculação percentual entre salários, contribui para o estabelecimento de tetos. Primeiramente, existe uma sistemática de controle remuneratório dos cargos de nível político: cargos como os de primeiro-ministro, ministros, secretários e deputados têm vencimentos mensais que correspondem a percentuais do vencimento mensal do presidente da República. A remuneração bruta dos magistrados também é limitada a 90% da remuneração total do chefe de Estado. Em segundo

lugar, a legislação portuguesa também assegura a limitação da remuneração dos gestores públicos, entendidos como agentes designados para posições de administração nas empresas públicas (Ministério das Finanças e da Administração Pública, 2007). No caso, o Decreto estabelece que os gestores não podem receber vencimento mensal superior ao do primeiro-ministro e que poderão receber uma gratificação de representação de até 40% do vencimento mensal. No caso de administradores não executivos, sua remuneração é limitada a um terço da oferecida aos executivos.

Os demais servidores são abrangidos, de forma geral, pelo Sistema Remuneratório da Administração Pública (SRAP); vários cargos possuem vinculação remuneratória entre si. Por exemplo, as remunerações-base do auditor-coordenador e do auditor-chefe são respectivamente equivalentes ao último e penúltimo escalões dos juizes de direito (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, 2025). Adicionalmente, o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública estabelece, em termos similares à legislação de gestores de empresas públicas, que os dirigentes não podem perceber o vencimento base do primeiro-ministro (Ministério Público de Portugal, 2004).

A estrutura do SRAP é construída de tal forma que os vencimentos base referentes aos postos de direção consistentemente se situam acima dos últimos níveis das carreiras e cargos associados. Por exemplo, ao passo em que um auditor do Tribunal de Contas em último nível perceba remuneração máxima anual de cerca de 78,3 mil euros, o diretor geral desse órgão recebe uma remuneração que pode alcançar até 95 mil euros (Diário da República, 2023; Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, 2025). Alguns cargos, como os de docente universitário ou de integrante da polícia judiciária, podem receber um adicional a partir da ocupação do cargo (República de Portugal, 1990, 2019). A estrutura remuneratória geral é, portanto, baseada nos seguintes aspectos: 1) a necessidade de escolha entre remuneração do cargo ou do posto de comando; 2) a existência de uma vinculação hierárquica entre o vencimento-parâmetro (autoridades políticas, como o primeiro-ministro) e as demais; e 3) a clara hierarquia entre remuneração de posto de comando e de cargo ou carreira.

A partir da combinação entre esses elementos e o cálculo hipotético de remuneração máxima possível para os cargos mais bem remunerados constantes da SRAP (e com suporte no estatuto de cada cargo), observamos que apenas em contextos bastante específicos seria possível obter um salário total anual que venha a ser superior ao do primeiro-ministro (118.019,02 euros/ano) (ECO, 2025a). Teoricamente, embaixadores (134.435,28 euros/ano), o

11. Esses dirigentes não estão submetidos a controle remuneratório, o que é tema controverso nos meios de comunicação portugueses.

presidente do Supremo Tribunal de Justiça e seu homólogo, o procurador-geral da República (131.876,32 euros/ano) e o diretor nacional da polícia judiciária (127.721,28 euros/ano) constituiriam as únicas funções ou postos com remunerações totais superiores ao salário total do primeiro-ministro (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, 2025; Presidência Do Conselho De Ministros, 2019; Presidência do Conselho de Ministros, 2025a). Como já mencionado, a remuneração total da magistratura é limitada a 90% do total pago ao presidente da República (o que corresponderia a aproximadamente 141,6 mil euros/ano) (Diário da República, 1985). **Em abstrato, não há rompimento dos tetos estabelecidos, nem mesmo com relação aos demais postos mencionados**, já que a limitação destes com relação ao primeiro-ministro corresponde ao vencimento base e não à remuneração total.

Além dos cargos citados, destacam-se ainda as remunerações de dirigentes de agências reguladoras, que são um pouco acima da remuneração do presidente. O presidente do Conselho de Administração da Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) recebeu, em 2024, 155,2 mil ao ano (12,9 mil ao mês). No caso dos vogais do Conselho de Administração da Autoridade da Concorrência, a remuneração total mensal alcançou 13,5 mil euros (181,1 mil ao ano) (Autoridade da Concorrência, 2025). Ressalte-se, contudo, **que as agências reguladoras são regidas a partir de estatuto próprio, sem indexação dos vencimentos de seus funcionários ao primeiro-ministro ou ao presidente da República** (República de Portugal, 2013).

Quem propõe e quem decide a política remuneratória?

Dada a existência de uma Tabela Remuneratória Única (TRU), o desenvolvimento da política remuneratória em Portugal ocorre de forma razoavelmente simples. Com base na estipulação do crédito orçamentário anual disponível, conforme a lei orçamentária aprovada pelo Congresso, a direção geral da Administração e do Emprego Público (vinculada ao Executivo) constrói o reajuste da tabela, a qual é atualizada anualmente pelo governo central. Já a remuneração dos parlamentares é atualizada por meio de lei estatutária, de competência da própria Assembleia da República; os servidores do Legislativo seguem a TRU. Também a Assembleia é responsável pelos ajustes referentes às remunerações dos magistrados, atualizando por lei o estatuto correspondente e assegurando a sua adequação às linhas gerais e limites definidos na TRU.

O sistema português, portanto, é consideravelmente alicerçado na TRU e nas diretrizes gerais de vinculação de vencimentos básicos que aproxima diversos postos na alta direção, e que também limita, na prática, a remuneração total de diversos grupos, inclusive juízes. Nesse sentido, ainda que os magistrados possuam um estatuto

próprio, sua atualização por força de lei e os arranjos de coordenação remuneratória construídos pelo Executivo são eficazes em manter o salário desses agentes sob controle, e de praticamente toda a administração pública portuguesa em níveis inferiores ao do presidente da República.

Há uma crise de supersalários? Há tentativas de se driblar eventuais restrições em curso?

Em Portugal, não há portais da transparência com discriminação individualizada de remunerações totais como encontrado em outros países, inclusive no Brasil. Think tanks têm destacado a ausência de dados granulares na apresentação da despesa pública em Portugal como um fator a criar obstáculos ao controle social (Marques e Coroadó, 2023). A imprensa tem utilizado dados do próprio SRAP para evidenciar eventuais distorções remuneratórias, ainda que legais, como o fato de o vencimento base de magistrados ser superior ao do primeiro-ministro (ECO, 2025b). Já o Tribunal de Contas têm identificado situações pontuais nas quais órgãos têm pago suplementos remuneratórios indevidos a cargos de gestão, como o identificado em instituições de Ensino Superior (Expresso, 2021).

Apesar das controvérsias mapeadas, não foram encontradas instâncias de descumprimento sistemático dos tetos remuneratórios estabelecidos, ou mesmo de pagamento de salários totais os quais, mesmo se não controlados por limites formais, exorbitem significativamente dos valores atribuídos a outros grupos ou carreiras de referência. Nesse sentido, a estrutura remuneratória portuguesa, ainda que careça de transparência, parece estar sendo capaz de manter as remunerações totais de elites burocráticas em situação de equilíbrio.

REINO UNIDO

Síntese da estrutura e contexto salarial

A estrutura do serviço civil britânico é organizada por postos (não por carreiras) em seis grades operacionais (EO, HEO, SEO, G7, G6) e a alta direção (SCS, Senior Civil Service), com faixas salariais definidas por departamento dentro de parâmetros e autorizações do Cabinet Office/-Tesouro. Assim, um mesmo posto pode ter salários distintos entre pastas. Categorias importantes fora do Civil Service – como magistratura, Ministério Público (CPS), Tribunal de Contas (NAO), polícia e o National Health Service (NHS) – possuem regras próprias. Entre os SCS, as bandas são centralizadas e o topo (permanent secretary) tem teto por volta de 220 mil libras anuais, com bônus limitados, e governança específica (comitê de remuneração).

No topo do espectro remuneratório público, destacam-se a magistratura (com salários tabelados por grupos e a liderança recebendo acima de 300 mil libras anuais) e alguns cargos especializados ou com competição de mercado (CEOs do NHS e VCs (Vice-chancellors, diretores) de universidades, com pacotes que podem superar 300 mil libras anuais; casos excepcionais de especialistas, como Defesa, podendo ir além; e o governador do Bank of England com decisão interna). Ou seja, diferentemente de países como Portugal e França, os máximos do Executivo central (SCS), salvo exceções bastante pontuais, não lideram a remuneração pública.

Tabela 10: Remunerações mensais totais - Reino Unido

Cargo ou função	Rem. total Ano (GBP)	Rem. total Ano (dólar PPP)	Rem. em salários mínimos	Rem./ mediana renda	Percentil renda
Governor, Bank of England	495.000	738.805,97	19,5	13,8	99,60
Commissioner da polícia metropolitana de Londres	330.465	493.231,34	13,0	9,2	99,30
Lord Chief Justice	325.010	485.089,55	12,8	9,1	99,30
Presidente, UK Supreme Court	290.213	433.153,73	11,4	8,1	99,10
Ministro, UK Supreme Court	280.311	418.374,63	11,0	7,8	99,10
Senior President of Tribunals	280.311	418.374,63	11,0	7,8	99,10
CEO de hospital do NHS (serviço público)	271.032	404.525,37	10,7	7,6	99,00
Comptroller & Auditor General (NAO)	237.500	354.477,61	9,4	6,6	99,00
Secretário permanente (topo)	220.000	328.358,21	8,7	6,2	98,00
Chefe do serviço civil	200.000	298.507,46	7,9	5,6	98,00
Procurador geral	188.354	281.125,37	7,4	5,3	97,00
Primeiro-ministro	169.344	252.752,24	6,7	4,7	97,00
Salário-mínimo	25.396,80	37.905,67	1,0	0,7	31,00

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Poder Judiciário e da lista do "Cabinet Office Senior Officials 'High Earners' Salaries (2023)"

Existe um teto remuneratório?

Não há um teto remuneratório específico no Reino Unido, mas sim um sistema de validação de altos salários no qual o secretário chefe do Tesouro é responsável por aprovar o pagamento de remunerações totais que ultrapassem o valor correspondente ao salário do

primeiro-ministro (174 mil libras/ano) ou que resultarem na percepção de bônus superiores a 25 mil libras, ou seja, um controle ex-ante de salários (HM Treasury, 2025). Além disso, o governo conta com Pay Review Bodies (Comissões de Revisão de Remunerações), órgãos independentes e de caráter consultivo que orientam a administração, com base em evidências, sobre políticas de recrutamento e valorização de servidores.

O Senior Salaries Review Body (SSRB) é um comitê salarial específico para os servidores do Senior Civil Services (SCS), os quais compõem o nível mais elevado na hierarquia do sistema de pessoal, bem como para outras carreiras de elite, como juizes, membros sêniores das forças armadas e do setor de saúde, entre outros (Senior Salaries Review Body, 2025a)¹². O SSRB é formado por oito especialistas para mandatos de 3 a 5 anos, com processo de nomeação regulado pelo Commissioner for Public Appointments (comissário para nomeações públicas, cargo governamental) e escolha realizada a partir de um comitê de ministros com base em critérios que combinam técnica e experiência (GOV.UK, 2025a). Na composição atual, há ex-executivos de órgãos públicos, acadêmicos de áreas como Economia e Ciências Sociais, ex-diretores de recursos humanos do setor privado, e ex-integrantes das carreiras do SCS (GOV.UK, 2024a).

Em 2011, um estudo comissionado pelo primeiro-ministro chegou a avaliar a introdução de um teto remuneratório departamental no qual executivos não poderiam ganhar vinte vezes mais do que o funcionário com menor salário, mas a proposta foi rejeitada. Também foi recusada a ideia de atrelar os vencimentos dos servidores públicos aos do primeiro-ministro, como ocorre em vários países, inclusive abordados neste estudo. O argumento de Will Hutton, o economista que liderou o estudo, foi no sentido de que o salário de dirigentes em organizações complexas e com vários níveis de servidores poderia ser baixo em comparação com outras, mais simples e com menor hierarquia, tornando o teto “inoperável”. Além disso, considerou a criação de tetos com base em salários de autoridades políticas uma escolha “arbitrária”, preferindo, face à considerável crítica nos meios de comunicação a respeito de salários elevados no setor público britânico, que o sistema incorporasse formas de pagamento atreladas à performance (Local Government Lawyer, 2011).

Em síntese, embora ausentes os mecanismos de limitação remuneratória nos termos do observado, por exemplo, no México e na Itália, **vige no Reino Unido a combinação de estratégias que buscam realizar o mesmo fim sob outro paradigma**. Por um lado, as comissões salariais externas

12. Há outros sete review boards referentes a outros grandes grupos de profissionais do setor público, como médicos, professores e policiais; esses boards ficam responsáveis por aproximadamente 45% dos funcionários do setor público (cf. Institute for Government, 2022).

buscam controlar a evolução remuneratória das carreiras a partir de uma atuação técnica e insulada frente a pressões de lobbies. Por outro, as regras para a aceitação de altos salários instituída pelo Tesouro incentivam a que órgãos façam avaliações aprofundadas e cautelosas antes de optarem por, efetivamente, concederem supersalários a seus funcionários.

Quem propõe e quem decide a política remuneratória?

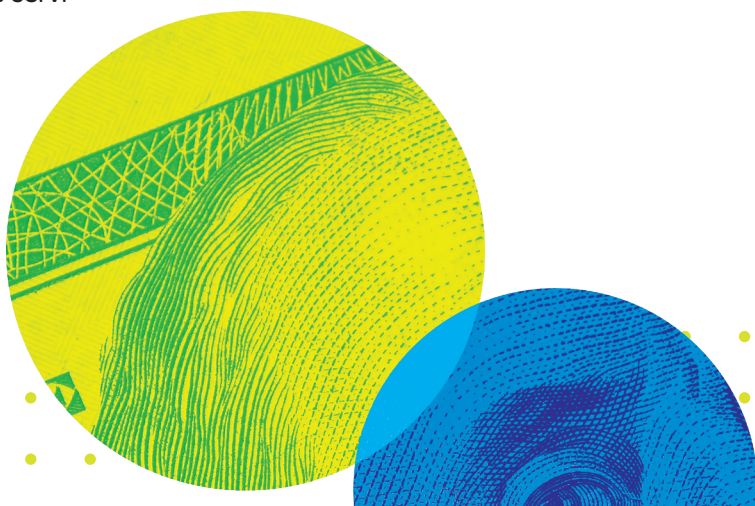
Dois elementos centrais compõem a política remuneratória válida para o Executivo britânico: o Civil Service Pay Remit Guidance (o Guia de Orientações de Pagamento ao Serviço Civil, em tradução livre), publicado pela Secretaria do Tesouro; e as recomendações das comissões salariais externas (sendo que a Senior Salaries Review Body, SSRB, abrange as elites do Executivo e do Judiciário). O Remit Guidance informa os aumentos máximos de folha de pagamentos que cada departamento pode realizar no ano, bem como os valores remuneratórios a partir dos quais se torna necessária a autorização de contratação por parte do Tesouro. Já as comissões salariais ficam responsáveis por estabelecer as bandas salariais por nível de cargo, as quais são finalmente aprovadas pelo Tesouro, no caso do Executivo, e pelo Lord Chancellor (autoridade administrativa máxima do Judiciário), no caso das remunerações da magistratura. No Legislativo, as remunerações dos congressistas são decididas por outra comissão externa, ao passo em que os salários dos servidores seguem estruturas de atualização próprias, mas similares às observadas no Executivo.

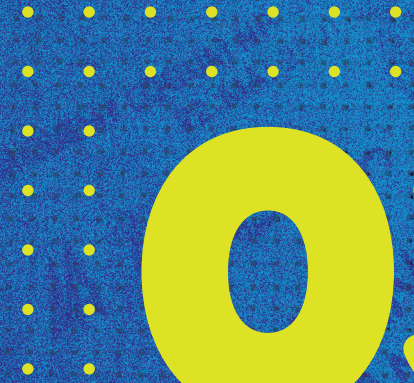
Em síntese, **a presença de comissões externas que lidam com elites burocráticas de poderes distintos tende a aproximar as remunerações no topo do serviço público, ao passo em que as orientações e o controle do Tesouro dão pouca margem para o desenvolvimento de políticas remuneratórias setoriais que fujam dos padrões estabelecidos para o governo.** Ou seja, a estrutura remuneratória vigente no Reino Unido unifica o tratamento de limites gerais de gastos com pessoal, controla os salários de elite e estabelece mecanismos técnicos e autônomos para a determinação dos patamares salariais dos servidores públicos, minimizando riscos de captura.

Há uma crise de supersalários? Há tentativas de se driblar eventuais restrições em curso?

Uma estratégia central das administrações do Reino Unido para o controle dos salários é a promoção da transparência. Anualmente, o Cabinet Office publica a lista de servidores públicos (membros do Civil Service) que recebem remuneração total acima de 150 mil libras ao ano (GOV.UK, 2023). A partir da análise da planilha (que contém dados de 2022), é possível constatar que **aproximadamente 275 servidores recebem mais de 175 mil libras anuais** (aproximadamente a linha de corte a partir da qual a aprovação salarial depende de manifestação do Tesouro). O salário mais alto listado é de 640 mil, pago a um CEO de uma empresa de transportes. Outros salários que merecem menção são os ofertados ao CEO da Agência de Decomissionamento Nuclear (395 mil), da Agência de Pesquisa Avançada e Invenções (380 mil), do Chair da Autoridade da Aviação Civil (345 mil) e, dentro do próprio Cabinet Office, do Government Chief Commercial Officer (250 mil). O Boletim Estatístico Anual, também publicado pelo Cabinet Office, apresenta dados que convergem com as informações acima, ainda que de maneira mais agregada: em 2024, houve 260 servidores com remuneração entre 150 e 200 mil libras, e 30 servidores com remuneração superior a 200 mil ao ano (Cabinet Office, 2024).

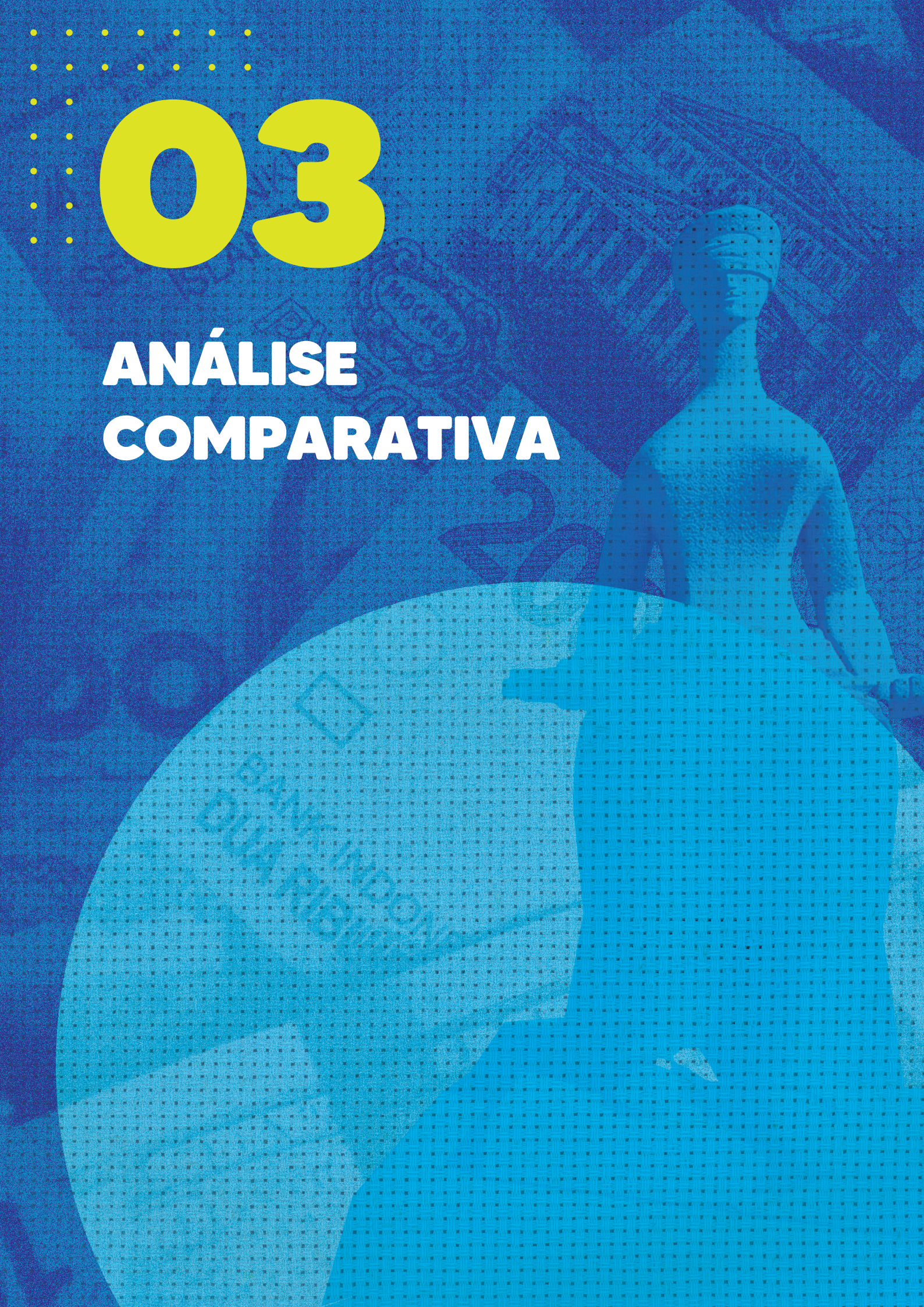
A análise dos dados permite constatar que **a combinação entre o estabelecimento de mecanismos específicos de aprovação para o pagamento de salários acima daquele do primeiro-ministro, estabelecimento de comissões salariais dedicadas e autônomas e investimento em transparência tem funcionado como estrutura adequada para controlar os salários no setor público britânico, ao menos com relação ao corpo de servidores civis. A elite da magistratura recebe salários consideravelmente mais elevados, alcançando no topo quase o dobro da remuneração do primeiro-ministro.**





03

ANÁLISE COMPARATIVA



3.1. Dimensionando o problema dos supersalários no Brasil

Antes de entrarmos na análise comparativa dos supersalários nos países selecionados, traremos nesta subseção um mapeamento, com dados atualizados, do tamanho e da extensão do problema dos supersalários no Estado brasileiro. Para isso, **desenvolvemos um levantamento de cerca de 50 milhões de contracheques referentes a aproximadamente 4 milhões de servidores estatutários ativos e inativos** (e, em pequena medida, de pensionistas). Os dados, longe de constituírem o universo de agentes públicos brasileiros, representam uma radiografia em fase inicial de desenvolvimento, mas já expressiva o bastante para ilustrar, sob variadas formas, a localização e a dimensão dos supersalários no setor público do Brasil. Nesse exercício, foram considerados os seguintes órgãos ou poderes:

- **Poder Executivo Federal:** dados referentes ao universo de servidores ativos, inativos e pensionistas da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, inclusive integrantes do Banco Central, da Advocacia-Geral da União (AGU) e das Forças Armadas, referente ao período entre agosto de 2024 e julho de 2025. Fonte: Portal da Transparência do Poder Executivo Federal.

- **Magistratura:** O universo de 93 órgãos da magistratura estadual e federal envolvendo juízes ativos e inativos, considerando remunerações para o período entre agosto de 2024 e julho de 2025. Alguns estados, como o Rio de Janeiro, ainda não haviam disponibilizado a folha de pagamento referente ao mês mais recente. Fonte: Portal de Remunerações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

- **Ministério Público:** Para todas as unidades estaduais, à exceção do MPRS e do MPSC (para os quais não há dados individualizáveis), e para o MPSP, MPMG e MPRJ, foram usados os dados do projeto DadosJusBR (ano de 2023, período no qual há dados completos para todas as unidades listadas). Os dados desse projeto abarcam apenas membros ativos e não incluem as chamadas verbas de exercícios anteriores (VEAs). Para as unidades do MPSP, MPMG e MPRJ, os cálculos foram feitos levando-se em conta as planilhas disponibilizadas nas respectivas seções de transparência, com relação ao período entre agosto de 2024 e julho de 2025. No caso dessas três unidades, portanto, os dados contemplam ativos, inativos e pensionistas, bem como VEAs.

- **Câmara dos Deputados:** dados referentes ao universo de agentes públicos ativos e inativos para o período entre julho de 2024 e junho de 2025. Fonte: seção de transparência da Câmara dos Deputados.

- **Senado Federal:** dados referentes ao universo de agentes públicos ativos e inativos para o período entre agosto de 2024 e julho de 2025. Fonte: API de dados do Senado Federal.

- **Tribunal de Contas da União (TCU):** dados raspados (web scraping) da seção de transparência remuneratória do sítio do TCU para o universo de servidores, autoridades e pensionistas referente ao período entre agosto de 2024 e julho de 2025.

- **Defensoria Pública da União (DPU):** dados referentes ao universo de servidores ativos do órgão para o período entre agosto de 2024 e julho de 2025. Fonte: raspagem de dados da seção de pessoal da DPU.

Além dos supracitados órgãos federais, foram ainda incluídos dados remuneratórios de servidores dos governos estaduais de São Paulo e Minas Gerais, as duas unidades da federação com o maior quantitativo de servidores públicos em âmbito subnacional.

- **Poder Executivo do Estado de São Paulo:** dados referentes ao universo de servidores ativos, inativos e pensionistas, à exceção de servidores das universidades estaduais e fundações, referente ao período entre agosto de 2024 e julho de 2025. Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado de São Paulo.

- **Poder Executivo do Estado de Minas Gerais:** dados referentes ao universo de servidores ativos e inativos para o período entre julho de 2024 e junho de 2025. Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado de Minas Gerais.

Em todos os casos, o cálculo das remunerações incluiu o abate-teto existente nas rubricas, deduzindo-o da remuneração total bruta. Como esse componente incide em geral apenas sobre o subsídio, e não sobre diversas outras parcelas, seu impacto na redução dos salários totais tende a ser extremamente modesto para os servidores que recebem os chamados penduricalhos.

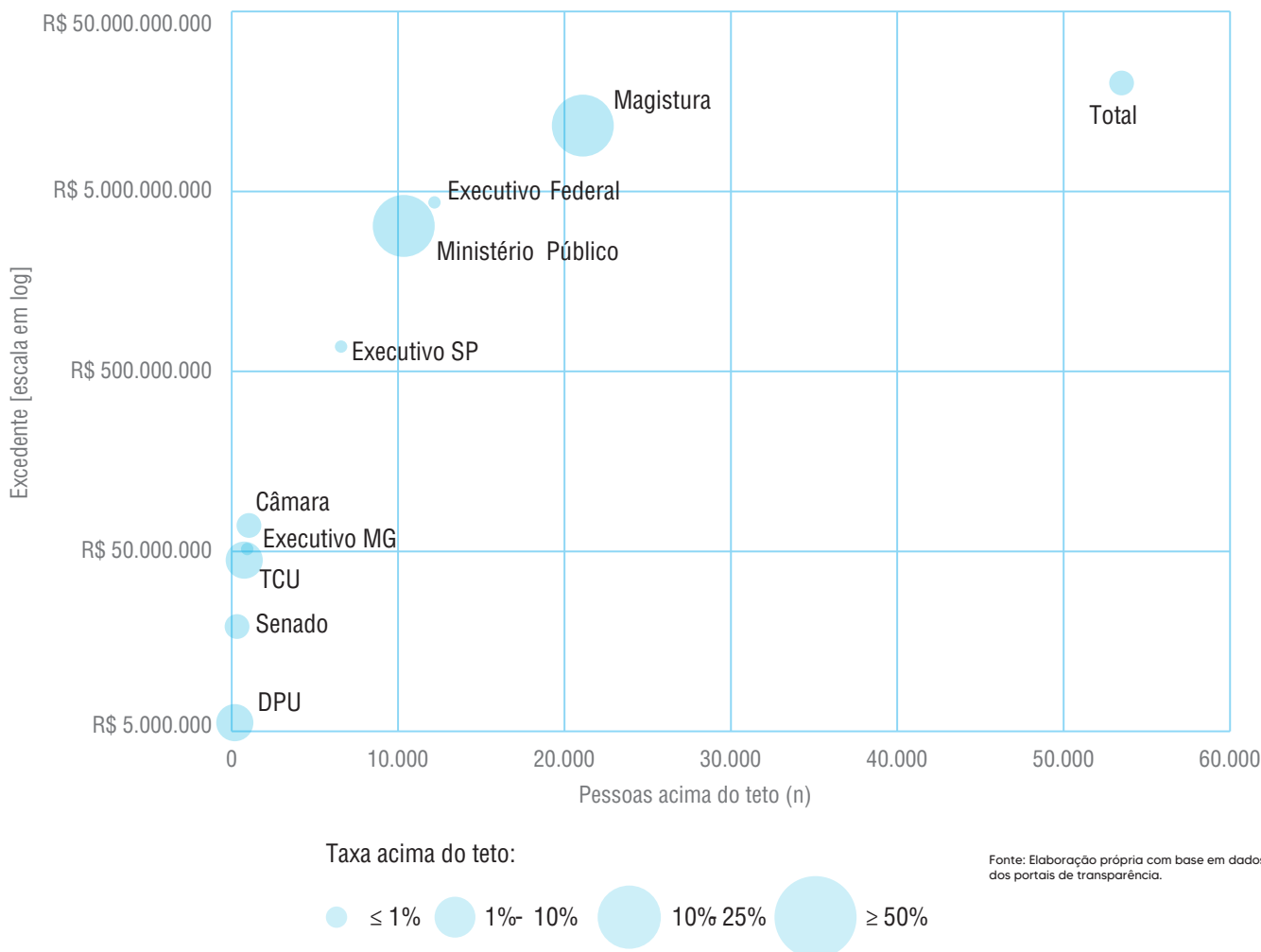
O cálculo do teto remuneratório, no caso dos órgãos federais, magistratura e Ministérios Públicos, seguiu, por simplificação, a fórmula (subsídio do presidente da República)*13,33 + 12*1.000. O subsídio do presidente da República, desde fevereiro de 2025, é de 46.366,19 reais mensais. A multiplicação por 13,33 leva em conta o pagamento de 13º salário mais o terço de férias. As doze parcelas de mil reais foram incluídas representando o pagamento de auxílio-alimentação (o valor corresponde ao pago pelo governo federal desde maio de 2024). Com isso, **o teto remuneratório anual constitucional equivale a aproximadamente 630 mil reais no ano, em 2025.**

Ressalte-se que, por lógica, os Tribunais de Justiça e as unidades estaduais dos Ministérios Públicos (dentre outras carreiras jurídicas subnacionais) deveriam seguir o teto estadual. Afinal, a jurisdição de atuação desses agentes é estadual, assim como o é a legislação que cria e define esses órgãos. Contudo, por força de decisão do Supremo Tribunal Federal, são remunerados tendo o teto federal como paradigma (STF, 2020), já que a corte validou a interpretação de que constituem carreiras nacionais – decisão recente expandiu o mesmo entendimento para defensores públicos e procuradores municipais. O cálculo

do teto estadual, com exceção da magistratura e do Ministério Público, foi feito considerando a remuneração do desembargador do Tribunal de Justiça (hoje em 41.845,69 reais mensais em vários estados), de tal forma que o limite correspondente equivale a cerca de 570 mil reais anuais.

O número de servidores que recebem remuneração acima do teto e o excedente pago foram calculados para cada órgão e consolidados. Os resultados gerais são apresentados no Gráfico 1, a seguir.

GRÁFICO 1: TOTAL DE SERVIDORES ACIMA DO TETO X CUSTO DOS SUPERSALÁRIOS POR ÓRGÃO (2024-2025)



Considerando a amostra de órgãos analisados, temos hoje um total de pouco mais de 53,5 mil servidores que recebem acima do teto remuneratório, ou 1,34% da amostra de servidores analisados. Como mencionado, o estudo aborda um subgrupo do universo de servidores públicos brasileiros. Dados da RAIS referentes ao exercício de 2022 apontam a existência de 9.077.003 servidores públicos estatutários ativos nos três poderes e em todos os entes da federação¹³. Considerando-se apenas os ativos

com supersalários neste estudo, i.e., 35,5 mil, então o percentual de servidores acima do teto corresponde a pelo menos 0,39% do total de servidores públicos estatutários ativos do país. Por suposto, a proporção é consideravelmente maior, não apenas em face da incompletude dos dados das unidades do Ministério Público, mas também pela ausência de dados de Tribunais de Contas Estaduais e Assembleias Legislativas, nas quais a existência de supersalários já foi documentada na literatura (O GLOBO, 2025).

13. O cálculo é feito a partir do cômputo de CPFs únicos (base RAIS identificada) a partir da seleção de indivíduos cujo "tipo vínculo" (variável de interesse) corresponda às categorias "30" (servidor regido pelo Regime Jurídico Único e militar, vinculado a Regime Próprio de Previdência), "31" (idem, mas vinculado ao Regime Geral de Previdência Social) e "35" (servidor público não-efetivo, demissível ad nutum ou admitido por legislação especial, não regido pela CLT). A análise a partir dos CPFs busca assegurar que o numerador (estatutários ativos com supersalários) e denominador (servidores públicos estatutários) correspondam ao mesmo universo.

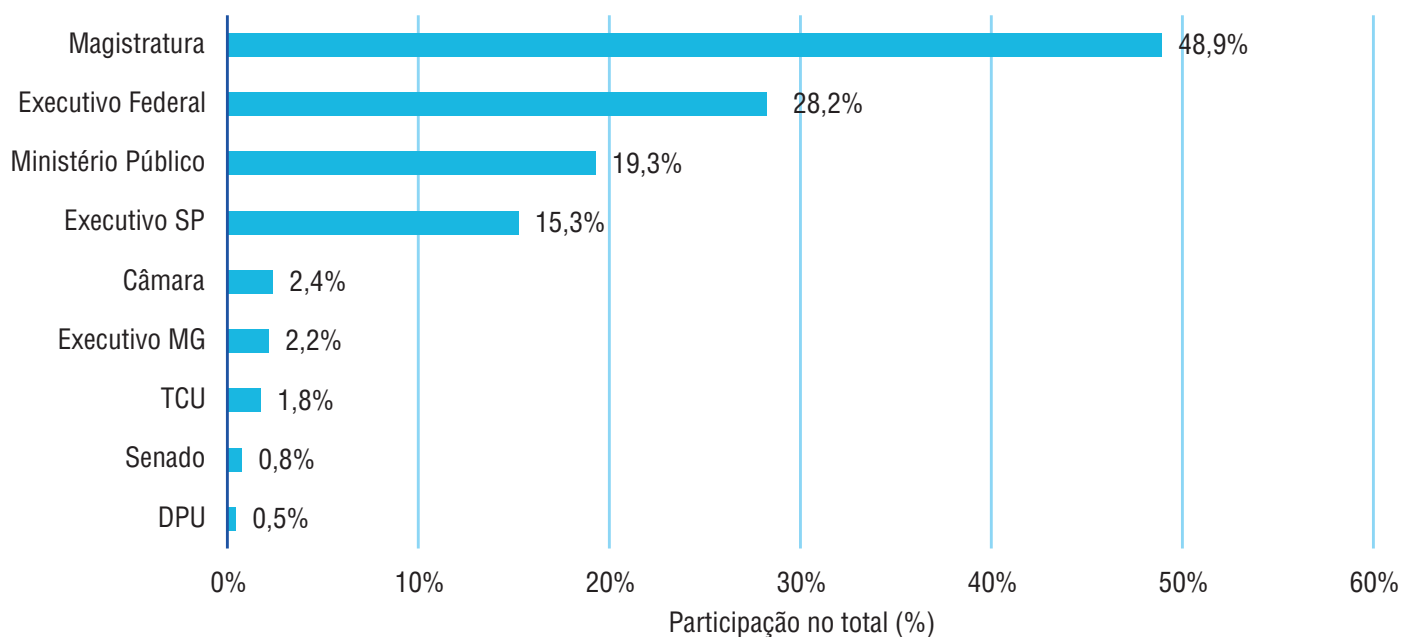
O excedente total, i.e., o valor pago acima do teto alcança 20,01 bilhões de reais¹⁴. A magistratura se destaca com a maior contribuição dentre os órgãos ou poderes analisados: **cerca de 21,1 mil magistrados ganham acima do teto presidencial, e pelo menos 11,5 bilhões de reais são gastos com supersalários nesse poder**. Já o Ministério Público contribui com cerca de 10,3 mil membros acima do teto, e excedente de 3,2 bilhões. No caso do poder Executivo federal, existe, em números absolutos, um quantitativo de 12,2 mil servidores com supersalários, e o gasto acima do teto alcançou 4,33 bi, em grande medida inflado pelo pagamento de honorários advocatícios a procuradores e advogados da AGU. O poder Executivo do estado de São Paulo vem em seguida, com cerca de 6,6 mil servidores acima do teto e gasto excedente de quase 700 milhões. Em números absolutos, a contribuição dos demais órgãos é bem menos significativa: a Câmara é a única que alcança

mil servidores acima do teto, mas todos os demais gastam menos de 70 milhões com os supersalários.

Enfatizamos a relevância de, neste estudo, incluir pensionistas e VEAs na consolidação geral. A partir do cruzamento e da combinação de bases contendo servidores e pensionistas, foi possível identificar, por exemplo, indivíduos os quais, agregadamente, receberam até 2 milhões de reais a partir da percepção de várias pensões. No caso do MPRJ, o maior valor encontrado foi de 5,9 milhões, dada a combinação entre remuneração principal elevada (cerca de 2 milhões) mais VEA de cerca de 800 mil e, ainda, pensão (contendo VEA) de mais 3 milhões.

O Gráfico 2 a seguir apresenta a contribuição relativa de cada órgão no quantitativo de supersalários.

GRÁFICO 2: CONTRIBUIÇÃO NO TOTAL DE SUPERSALÁRIOS POR ÓRGÃO (2024-2025)

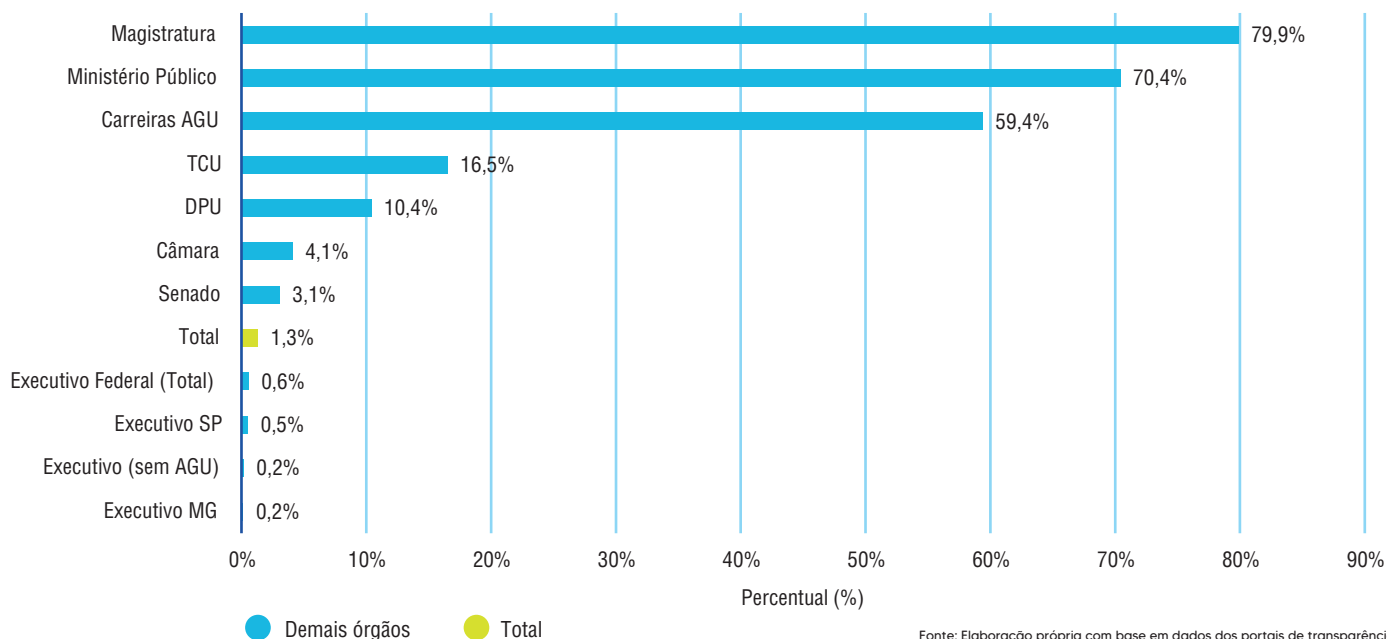


Fonte: Elaboração própria com base em dados dos portais de transparência.

A magistratura lidera com 39,5% dos supersalários identificados. **Com a adição do Ministério Público, juízes e membros do MP respondem a quase 60% dos salários que superam o teto presidencial**. Considerando o subconjunto de servidores analisados neste estudo, essas carreiras respondem por apenas 1% do total de servidores, o que indica uma expressiva concentração de supersalários nesses segmentos.

Já o Gráfico 3, a seguir, exprime o percentual de servidores ativos e inativos em cada órgão que recebeu remuneração acima do teto salarial correspondente.

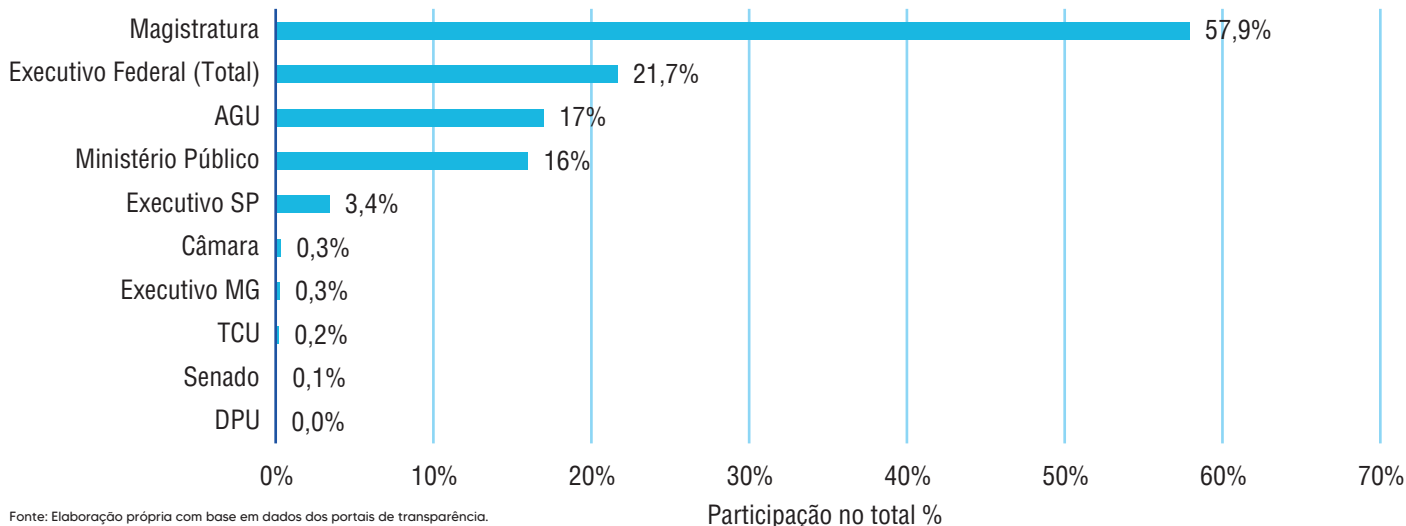
14. estimativa trazida por este estudo supera as apresentadas em esforços anteriores (por ex., os R\$ 11,1 bilhões em excedentes mensurados no relatório "Além do teto: análise e contribuições para o fim dos supersalários", cf. Carazza, 2024). Para além das fontes comumente utilizadas, aqui trazemos dados para o Tribunal de Contas da União, a Defensoria Pública da União, o Senado Federal e os dados de servidores do poder Executivo do estado de São Paulo e do estado de Minas Gerais. Além disso, incluímos verbas de exercícios anteriores para os membros dos Ministérios Públicos de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo. E, no caso do poder Executivo federal, incluímos militares, inativos e pensionistas.

GRÁFICO 3: PERCENTUAL DE SERVIDORES ACIMA DO TETO POR ÓRGÃO (2024-2025)

Os dados mostram como magistratura e Ministério Público abrigam supersalários de forma consideravelmente mais disseminada do que em outros órgãos e poderes. **Ressalte-se que os percentuais respectivos de salários acima do teto (79,9% e 70,4%) são bastante conservadores**, tendo-se em vista a ausência de folhas salariais completas para o período em diversos tribunais, os dados relativamente desatualizados e sem cômputo de VEAs para a maioria dos MPs e a ausência de algumas unidades do MP na base de dados. **Em estudos com dados referentes a 2024, obteve-se um percentual de não cumprimento (compliance) com o teto por parte dessas carreiras da ordem de 95% (Guedes-Reis, s.d.).** De fato, em linha com o já observado em outros estudos focados na análise de contracheques de servidores ativos (Carazza, 2024; Movimento Pessoas à Frente, 2025b; Transparência Brasil, 2025; República.org e Transparência Brasil, 2025), nota-se que o percentual de juízes e membros do MP em serviço com remuneração acima dos limites constitucionais consistentemente ultrapassa 90% de seu efetivo total (93,5% para a Magistratura; 93% para o MPRJ; 98,1% para o MPMG; e 98,2% para o MPSP).

Por certo, um olhar específico por carreiras constituiria um parâmetro mais preciso com juízes e membros do MP para a comparação relativa da presença de supersalários em segmentos em cada poder. Sobre isso, contudo, **é preciso dizer que nenhuma carreira de elite em outros órgãos contém um subconjunto tão representativo com supersalários como a magistratura e os membros do MP.** Para referência, os dados mostram que o percentual de supersalários entre os auditores federais de controle externo é de 24,3%; entre os defensores públicos da União, de 30,8%; entre consultores legislativos e de orçamentos do Senado, de 10,8%. Quem mais se aproxima dessa realidade da elite judiciária são as carreiras de procuradores e advogados da União: 59,4%, beneficiados pelo pagamento de honorários de sucumbência.

O Gráfico 4 a seguir apresenta a contribuição relativa de cada órgão ou poder no excedente pago com supersalários.

GRÁFICO 4: CONTRIBUIÇÃO NO TOTAL DO EXCEDENTE DE SUPERSALÁRIOS POR ÓRGÃO (2024-2025)

Novamente, a magistratura e o MP participam de forma bastante significativa no pagamento de excedentes relacionados aos supersalários. Juntos, respondem por quase 74% dos mais de 20 bilhões de reais gastos com remunerações acima do teto.

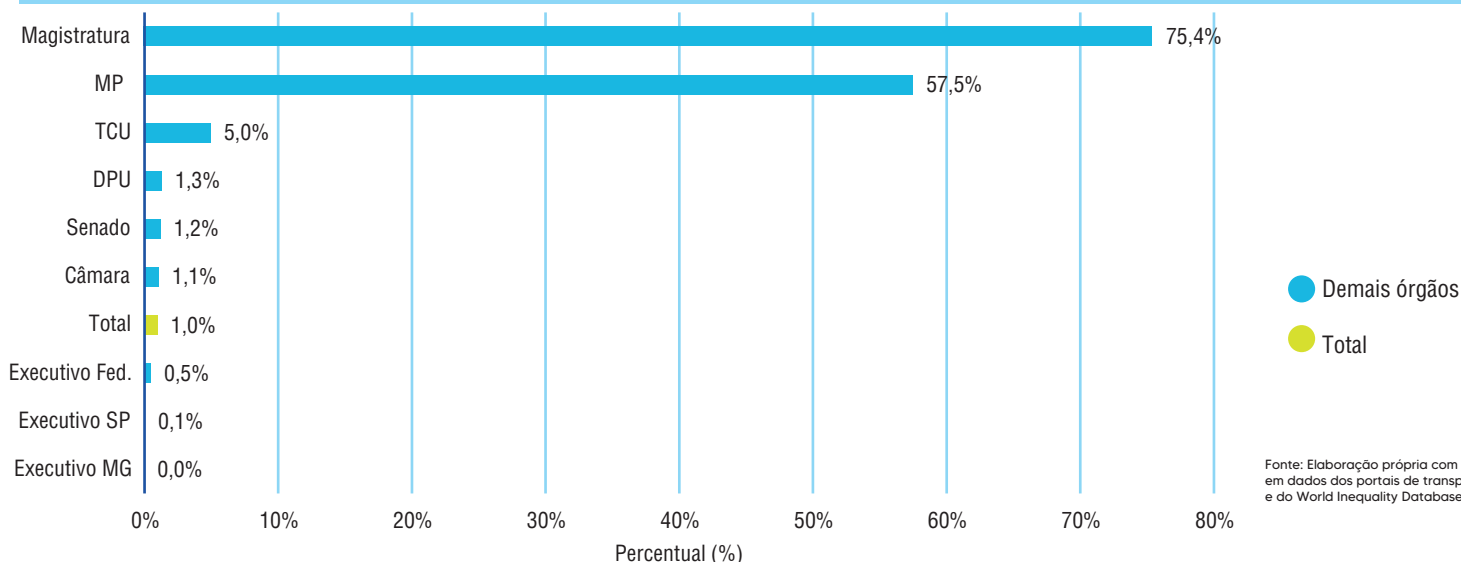
Cabe ressaltar o recente crescimento da participação do poder Executivo federal na composição do percentual de servidores com supersalários e no excedente gasto acima do teto. **Na amostra analisada, o Executivo federal contribui com mais de 4,33 bilhões dos 20 bilhões de reais pagos acima dos limites constitucionais. Desses 4,33 bilhões, 3,57 bilhões (82,4%) foram pagos a advogados da União, procuradores federais, procuradores da Fazenda e procuradores do Banco Central, notadamente a partir de honorários advocatícios (sozinhos, contribuem com 17,8% do total de excedente pago com supersalários).** Pouco mais de 7,8 mil servidores com supersalários (64,2% do total dos servidores do Executivo federal, da amostra analisada, nessa condição) são integrantes dessas carreiras. **Destaca-se ainda que quase 6,8 mil servidores beneficiados com os honorários de sucumbência alcançaram, nos últimos meses, remuneração líquida superior a 1 milhão de reais.**

De forma ainda menos transparente do que o verificado com relação à magistratura, não é possível identificar se quaisquer das parcelas extras recebidas pelas carreiras supracitadas sofre qualquer incidência do chamado “**abate-teto**”: não há registro da presença desta rubrica na folha remuneratória disponibilizada no Portal da Transparência, o que permite pressupor que não ocorre desconto em virtude da superação dos limites constitucionais. No Portal, há apenas a menção de que os valores estão sujeitos “quando do ajuste anual, à alíquota de 27,5% [do Imposto de Renda], ressalvada a hipótese de isenção personalíssima excepcional sobre o rendimento principal”. Como os honorários podem corresponder ao pagamento de adicionais de cunho remuneratório ou indenizatório, não é possível especificar com os dados disponíveis sobre qual montante incidiria a tributação.

No topo da amostra do poder Executivo federal, verifica-se grande predomínio de membros ativos, inativos e pensionistas das Forças Armadas. Para se ter uma ideia, 93 dos 100 maiores salários desse ente pertencem a membros do Exército, da Aeronáutica ou da Marinha (o maior, equivalente a 2,15 milhões de reais anuais; o centésimo, a 1,31 milhão). **Em certa medida, os altos salários são inflados pela condição desses servidores como adidos no exterior; ou seja, suas remunerações são pagas em dólares.** Para este estudo, convertermos os valores pagos a uma cotação de um dólar para 5,4 reais. Por exemplo, um coronel em missão permanente no exterior recebeu, em 12 meses, 330 mil dólares, o que corresponde a 1,78 milhão de reais. No total, 2.156 membros ativos, inativos e pensionistas das Forças Armadas (17,7% do total de servidores com supersalários) receberam remuneração acima do teto ao longo dos últimos 12 meses. Dentre os diplomatas, os quais também recebem remuneração em outra moeda quando em atuação no exterior ajustada de acordo com o custo de vida no país onde exercem seu ofício, 459 receberam salários acima dos limites remuneratórios nacionais. Esse contingente corresponde a 3,8% dos supersalários federais e a 10,3% do total de diplomatas listados no Portal da Transparência.

O Gráfico 5, a seguir, apresenta um outro recorte para a análise da desigualdade no setor público: o percentual de servidores com remunerações que superam a linha de entrada no top 1% de renda, equivalente a 685 mil reais anuais, com base nos dados do World Inequality Database (WID) para o ano de 2023 e corrigidos pela inflação para 2025. Trata-se de uma métrica relevante para a compreensão da dimensão do problema dos supersalários no Estado brasileiro. Enfatizamos que o cálculo dos valores correspondentes aos percentis de renda feito no âmbito do WID leva em conta diversas fontes de renda para cada indivíduo, e não apenas as oriundas do trabalho. Com isso, na realidade, a inclusão de um servidor no top 1% apenas com base em sua renda salarial constitui uma subestimação de sua posição real na escada social.

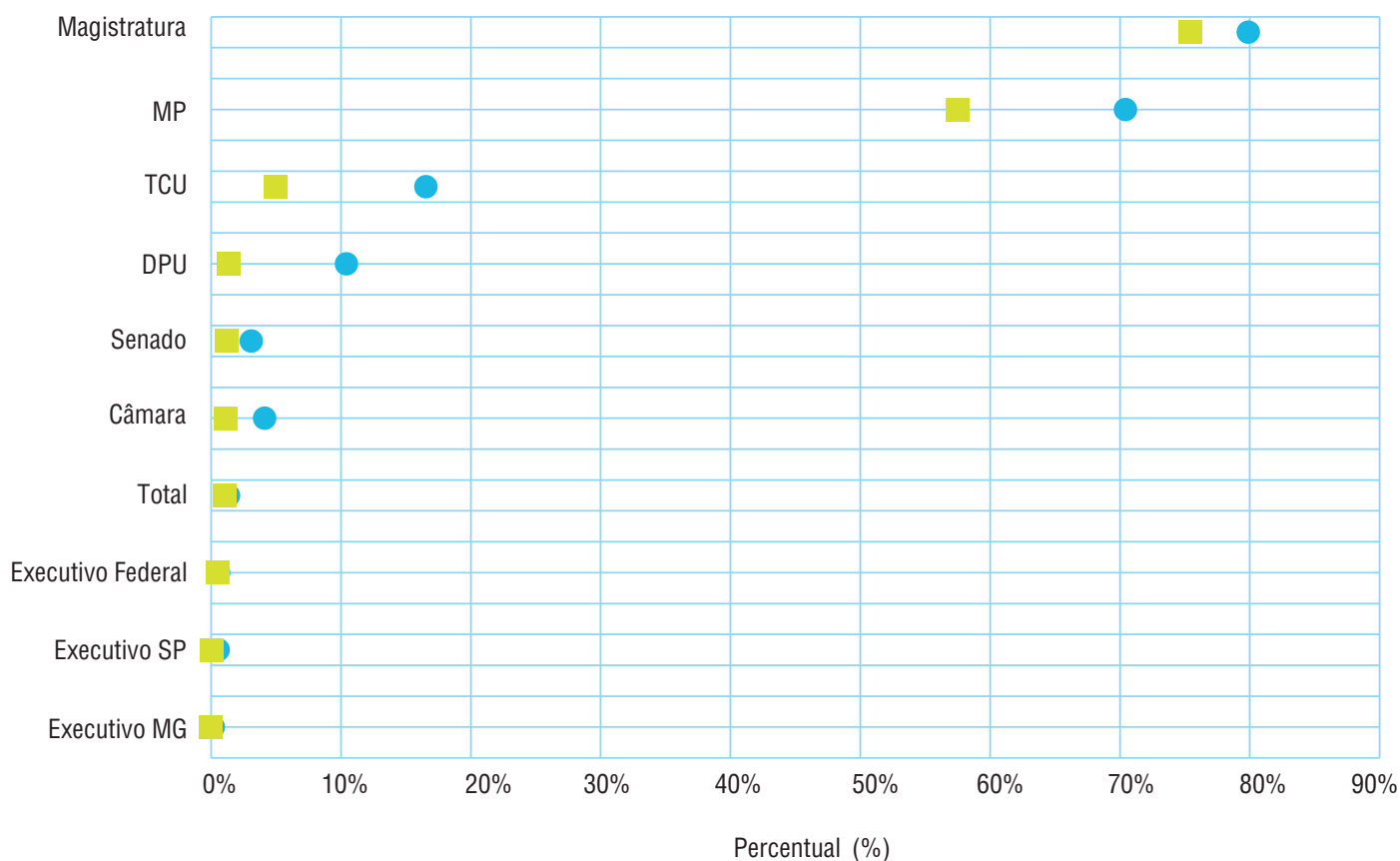
GRÁFICO 5: TAXA DE SERVIDORES DENTRO DO 1% MAIS RICO DA POPULAÇÃO POR ÓRGÃO (2023 A PREÇOS DE 2025)



Nota-se que, **apesar de o limiar para o ingresso no top 1% ser ainda mais elevado do que o subsídio presidencial, não há queda significativa no percentual de magistrados (75,1%) e membros do MP (57,5%) neste grupo quando em comparação com o percentual daqueles que romperam o teto.** Em números absolutos, são 19.933 magistrados e 8.446 membros do MP dentro do 1% mais rico da população. No Executivo federal, são 10.256 servidores, sendo 7.589 (74%) integrantes das carreiras de advogado da União.

Por outro lado, a queda é bem expressiva nas demais organizações, conforme demonstra o Gráfico 6, com ênfase no decréscimo dos servidores do TCU (16,5% acima do teto e apenas 5% acima do top 1%) e da DPU (10,4% acima do teto e 1,3% acima do top 1%) e da Câmara (4,1% acima do teto e 1,1% acima do top 1%). **Em conclusão, os dados apontam que 1% dos servidores considerados neste estudo ganham o suficiente para estarem dentro do top 1% da renda nacional; em números absolutos, 39.998 pessoas.**

GRÁFICO 6: TAXA DE SERVIDORES ACIMA DO TETO E DENTRO DO TOP 1% MAIS RICO DA POPULAÇÃO POR ÓRGÃO (2024-2025)



● Acima do Teto ■ Taxa dentro do Top1%

Fonte: Elaboração própria com base em dados dos portais de transparência e do World Inequality Database (WID).

A razão para o declínio dos demais órgãos no percentual de servidores dentro do 1% mais rico da população em comparação com a proporção acima do teto se dá pelo fato de que na magistratura e no Ministério Público, como já apontado, estão presentes salários que constituem múltiplos do teto presidencial, ao passo em que os supersalários nos demais órgãos expressam, em grande medida, descumprimento marginal do teto ou a ocorrência episódica de supersalários várias vezes superiores ao subsídio presidencial.

3.2. Comparando as remunerações dos juízes brasileiros com os demais países

Diversos estudos, artigos de opinião e matérias da imprensa recentes têm buscado enfatizar a excepcionalidade do patamar remuneratório do Judiciário brasileiro. **Os dados coletados neste benchmark permitem dar mais uma contribuição nesse sentido, considerando métricas como a remuneração inicial, a paga a juízes no topo da carreira, mas sem função executiva, e a máxima percebida por um magistrado.** No apêndice D, compara-se a situação da elite de magistrados e membros do MP brasileiro com as remunerações mais altas de cada país deste estudo. Ressalte-se inicialmente que, nos dez países analisados, as remunerações mais altas no âmbito do Judiciário são pagas às suas maiores autoridades, como presidentes de cortes constitucionais, tribunais de cassação e supremas cortes. De forma associada, também se observa nos casos analisados que magistrados ocupantes de cargos recebem remunerações consistentemente superiores àquelas auferidas por juízes que não ocupam funções, em linha com a expectativa de que agentes públicos com mais responsabilidade devem ser mais bem remunerados do que aqueles com menos encargos. Não é, contudo, o que ocorre no Brasil. Como apresentaremos a seguir, **em nosso país, a percepção de remunerações mais elevadas se associa ao acúmulo de diversos adicionais com pouca ou nenhuma relação com funções de comando, como auxílio-moradia, adicionais por tempo de serviço ou licença-prêmio.**

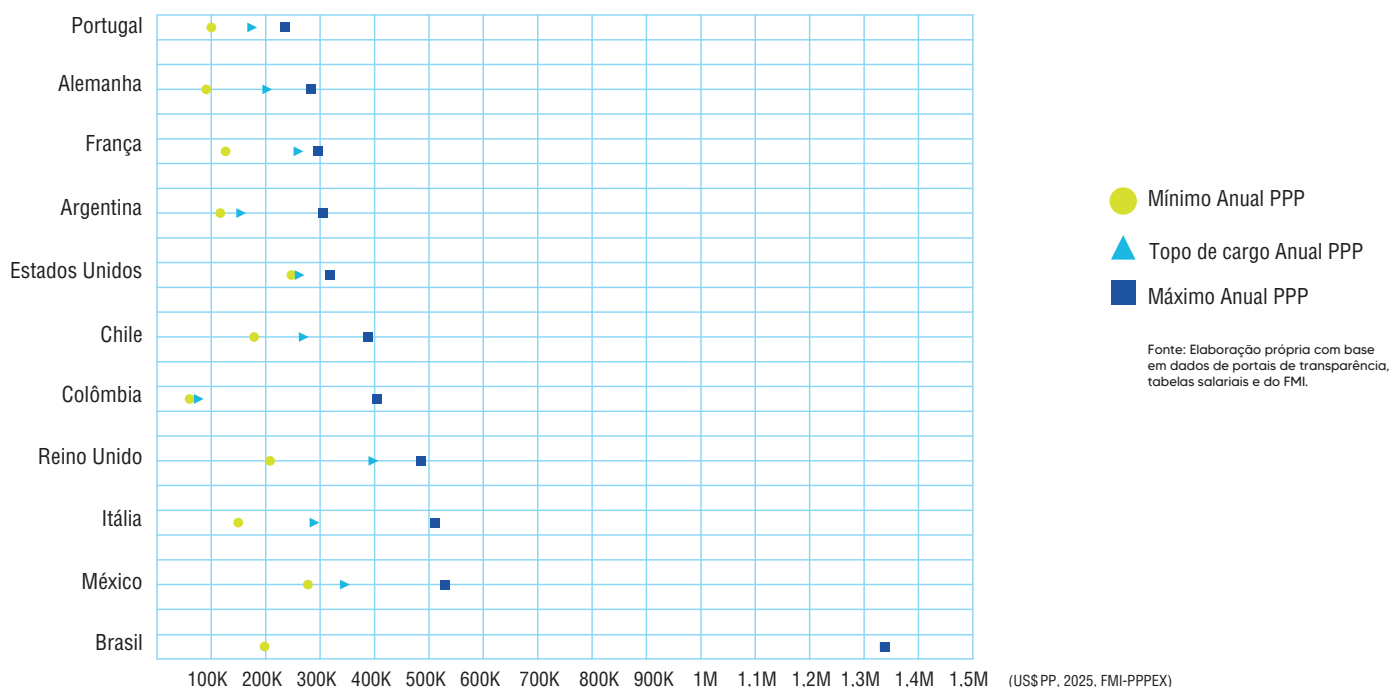
Na prática, são os juízes com mais tempo de carreira os mais propensos a receberem supersalários. Por lógica, é **maior a probabilidade de que magistrados que**

tenham entrado antes no serviço público, independentemente da ocupação de cargos, consigam receber retroativos ou conquistar mais adicionais, **sem limites absolutos ou percentuais a tais parcelas, como ocorre em outros países.**

A construção dos gráficos a seguir foi feita com base nos seguintes pressupostos. A mediana e os percentis de renda de cada país foram obtidos por meio do World Inequality Database (WID, 2025, variável tptincj992), considerando o último ano disponível (2023) e decorrente ajuste de preços conforme tábulas oficiais de inflação ao consumidor até o mês mais recente (julho de 2025). A conversão das remunerações para o dólar americano, conforme o poder de paridade de compra, foi realizada utilizando-se as métricas fornecidas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), considerando a data mais recente (2025). A métrica utilizada para o cômputo dos percentuais naturalmente subestima a posição do servidor na escada social, na medida em que ele mede a soma de todas as rendas auferidas (inclusive capital), ao passo em que o dado utilizado para a comparação diz respeito apenas à renda do trabalho como servidor público. Ou seja, **o percentil indicado na comparação é um piso, pois o servidor pode ter obtido rendas a partir de outras fontes, o que necessariamente o posicionaria em patamar ainda mais elevado.**

O Gráfico 7 apresenta a remuneração total anual em dólares PPP para magistrados dos dez países analisados e o Brasil, considerando diferentes momentos de suas carreiras: a remuneração inicial; a máxima, no topo da carreira, mas sem a ocupação de cargos; e a máxima possível. Os países estão ordenados conforme o menor valor máximo encontrado.

GRÁFICO 7: COMPARAÇÃO INTERNACIONAL DA REMUNERAÇÃO ANUAL DE JUÍZES EM USD PPP (2023 A PREÇOS DE 2025)



Com relação à remuneração inicial, **os juízes brasileiros iniciam sua trajetória recebendo cerca de 200 mil dólares PPP anuais, patamar um pouco inferior ao pago aos juízes do Reino Unido, Estados Unidos e México (277,5 mil dólares).** Em países como Portugal, Alemanha e Colômbia, a remuneração inicial é inferior a 100 mil. **Quando consideramos o topo da carreira, mas sem a ocupação de cargos, notamos que nove dentre os dez países analisados pagam aos juízes com esse perfil remunerações que variam entre 150 mil (Argentina) a 400 mil (Reino Unido).** A Colômbia os remunera em um patamar inferior: 77 mil.

O Brasil constitui uma considerável exceção: há juízes sem cargo que receberam, em 2024, mais de 1,3 milhão de dólares PPP, em grande medida em virtude de decisões judiciais ou administrativas que lhes asseguraram o pagamento de parcelas retroativas. Por sinal, esse foi o maior valor pago a um magistrado no último ano, razão pela qual as representações “topo sem cargo” e “máximo” no gráfico acima correspondem ao mesmo valor – fenômeno não observado em nenhum outro país deste estudo.

É importante enfatizar que esses casos da magistratura brasileira não constituem exceções, nem com relação à realidade encontrada em 2024 nem no que diz respeito à vitória judicial de um ou outro magistrado. Primeiramente, nota-se que, no último exercício, **10.788 magistrados (aproximadamente 45% do total de juízes ativos e inativos) receberam remuneração total superior a 1 milhão de reais, valor que corresponde a 400 mil dólares PPP, o máximo pago para juízes sem cargo no Reino Unido** (o segundo país com patamar remuneratório mais elevado para esse grupo).

Da mesma forma, considerando-se os contracheques disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça, registra-se, a título exemplificativo, que em sete anos, o subconjunto dos dez desembargadores mais bem remunerados do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia auferiu, em valores corrigidos pela inflação, pelo menos 15 milhões de reais (aproximadamente 800 mil dólares PPP ao ano) (adaptado de Guedes-Reis, s.d). Considerando-se, enfim, o valor máximo pago a um juiz em cada um dos dez países analisados, verificamos que apenas na Itália e no México paga-se remuneração marginalmente superior a 500 mil dólares PPP.

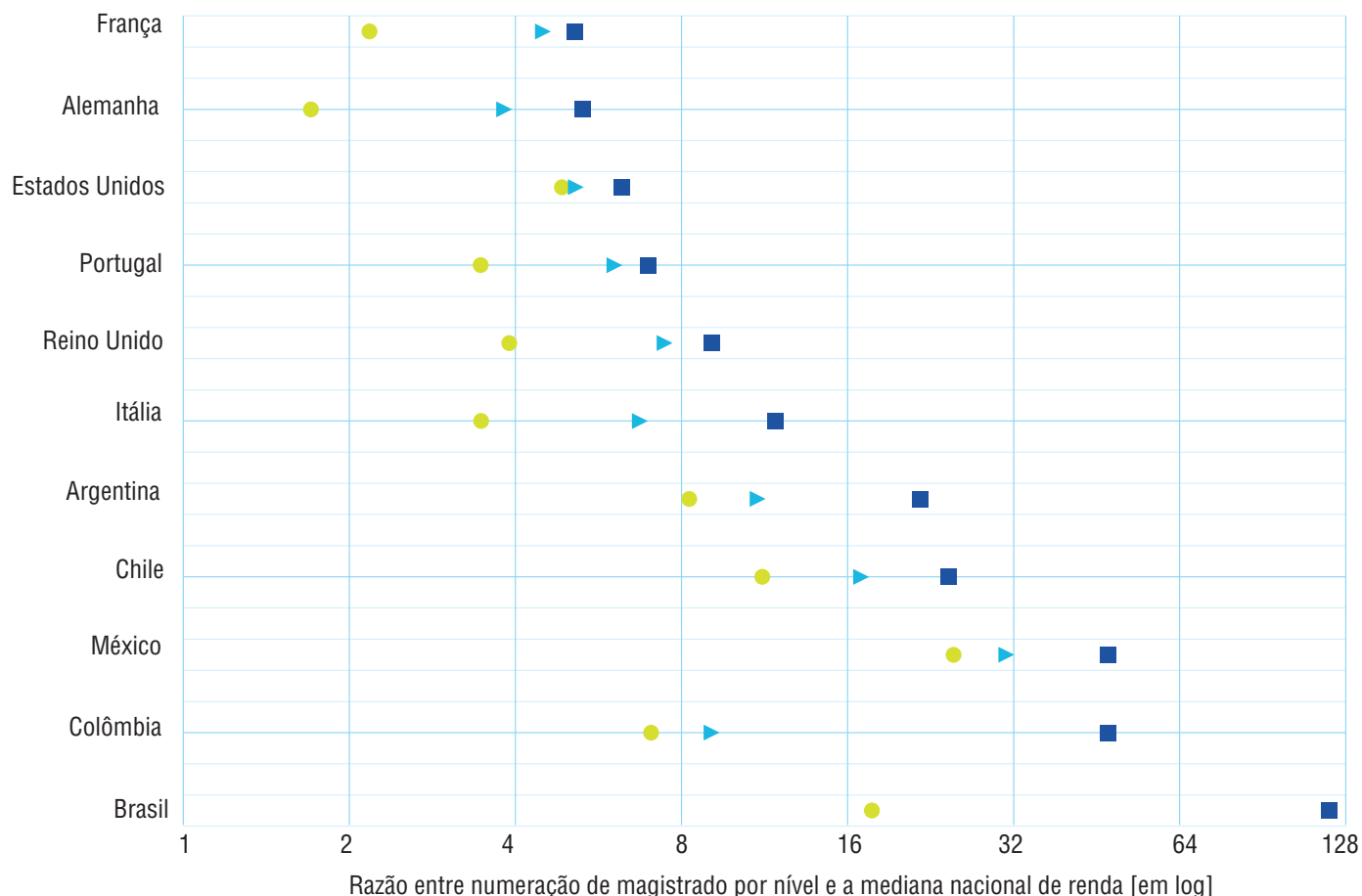
Na Itália, como vimos, esse valor, na prática, ainda não é pago, já que a decisão judicial que restabeleceu a remuneração em tese do presidente do Tribunal de Cassação como o paradigma para o teto remuneratório é de fim de julho. Até então, o valor máximo a ser pago a um juiz italiano alcançaria cerca de 418 mil dólares PPP. Para além do Reino Unido, que paga um pouco

menos de 500 mil para a Lady Chief Justice, observa-se que em Portugal paga-se menos de 250 mil para o magistrado mais bem pago, e cerca de 400 mil no topo da magistratura colombiana. **No Brasil, 4.586 magistrados receberam mais de 500 mil dólares PPP (ou 1,25 milhão de reais) em 2024; 7.920 juízes alcançaram a marca nos últimos 12 meses (cf. apêndice D).**

O que torna a situação ainda mais peculiar é que, **diferentemente dos demais países analisados – nos quais os salários pagos são acompanhados por expressiva tributação –, no Brasil a expressiva maioria das parcelas pagas possuem caráter indenizatório.** Consequentemente, **milhares de magistrados no Brasil recebem, sem dedução de impostos, remunerações líquidas superiores às remunerações brutas das maiores autoridades judiciais dos países analisados.**

A título ilustrativo, 70% dos magistrados brasileiros (cerca de 16,8 mil juízes) ganharam remunerações líquidas superiores à remuneração bruta total do presidente do Superior Tribunal de Justiça de Portugal; 37,8% (quase 9 mil juízes) ganharam remuneração líquida superior à remuneração bruta do presidente da Suprema Corte dos Estados Unidos; e 4,8% (mais de 1,1 mil juízes) receberam remuneração líquida superior à remuneração bruta total dos conselheiros do Consejo de Justicia Federal do México – provavelmente um dos últimos bastiões de supersalários naquele país, e caso conhecido internacionalmente de remuneração considerada exagerada para elites burocráticas.

O Gráfico 8 apresenta uma outra possibilidade para compreendermos a posição remuneratória excepcional da magistratura brasileira. A métrica utilizada é a comparação das remunerações de juízes em diferentes níveis na carreira com a mediana de renda da população, i.e., o valor, em dólar PPP, que um indivíduo situado exatamente na posição que separa a metade superior e a metade inferior de um país com relação à renda acumulada. No caso, a renda calculada diz respeito tanto à auferida via trabalho como por meio de rendimentos de capital.

GRÁFICO 8: COMPARAÇÃO INTERNACIONAL ENTRE REMUNERAÇÃO DE JUÍZES E A MEDIANA DE RENDA NACIONAL (2025)

Fonte: Elaboração própria com base em dados dos portais de transparência, tabelas salariais e do World Inequality Database (WID).

● Mínimo ▲ Topo sem cargo ■ Máximo

Os dados revelam uma clara clivagem entre Europa e Estados Unidos, por um lado, e América Latina, por outro. Na Europa e nos EUA, a remuneração inicial de um magistrado se situa entre menos de duas vezes e até cinco vezes a mediana de renda nacional. **Já na América Latina, ela varia de pelo menos sete vezes (Colômbia) a quase 25 vezes (México); no Brasil, ela corresponde a mais de 17 vezes.**

A mesma cisão se verifica na análise dos salários de topo de juízes no final da carreira que não ocupam cargos. Na Europa e nos EUA, onde a mediana de renda é consistentemente superior à observada na América Latina, as remunerações para o grupo variam entre menos de quatro vezes acima da mediana (Alemanha) a sete vezes acima (Reino Unido). Na América Latina, por sua vez, ela oscila entre nove vezes (Colômbia) e quase 120 vezes (Brasil); o país com a segunda razão mais elevada é o México (31 vezes a mediana).

Finalmente, considerando-se apenas as remunerações máximas, verifica-se que na Europa e nos EUA elas correspondem a um patamar que varia entre cinco (França) e 12 vezes a mediana de renda (Itália). Na América Latina, ela varia entre pelo menos 22 vezes (Argentina) e 120 vezes (Brasil); Colômbia e México dividem o segundo lugar: 47,5 vezes.

Essa abordagem demonstra o nível de distorção dos padrões remuneratórios da magistratura brasileira. Se no Brasil os juízes ganhassem proporcionalmente mais do que a mediana como na Argentina (o país, na média, no qual as razões entre as remunerações de juízes e a mediana são as mais baixas da América Latina, mas ainda bem superiores às observadas na Europa e EUA), então o salário dos nossos juízes entrantes seria de 232 mil reais ao ano (46,9% do atual). Já o salário dos juízes no topo alcançaria no máximo 307,5 mil reais anuais (9,2% do maior valor encontrado no Brasil), e o máximo possível, de 606,6 mil reais (18,1% do maior valor encontrado em nosso país). **Com efeito, 89,3% dos juízes brasileiros ganharam mais do que esse valor em 2024, o que já os colocaria com patamar remuneratório correspondente a 22 vezes a mediana de renda nacional.**

Finalmente, o Gráfico 9 apresenta uma perspectiva alternativa para a compreensão da posição relativa dos magistrados na escada social de cada país analisado. Nesse caso, são indicadas as remunerações dos juízes nos níveis selecionados de suas carreiras conforme a posição deles em termos de percentis de renda. Ou seja, se soubéssemos quanta renda cada indivíduo em cada país ganhou no ano e os ordenássemos do mais pobre ao mais rico, em que lugar dessa distribuição estaria a remuneração que um juiz recebe?

Fonte: Elaboração própria com base em dados dos portais de transparência, tabelas salariais e do World Inequality Database (WID).

3.3. Comparando a situação dos super-salários do Brasil com os demais países

Diante desse quadro, torna-se fundamental compreender em que medida a situação brasileira é excepcional. A comparação dos resultados encontrados para o Brasil e para os dez países apresentados neste estudo quanto à prevalência de supersalários em sua administração pública é feita, com relação a cada país, conforme os parâmetros definidos no apêndice C.

De forma geral, utilizamos como parâmetros os seguintes elementos: 1) a remuneração total do presidente da República (primeiro-ministro, no caso do Reino Unido), ou o teto remuneratório vigente; 2) o limiar correspondente ao patamar de renda mínimo para o ingresso no top 1% de renda de cada país, conforme dados mais

recentes do WID (2023), ajustados para 2025 conforme a inflação; 3) a mediana de renda (percentil 50), também conforme o WID. Todos os valores foram convertidos para dólares PPP de acordo com os dados mais recentes do FMI.

O Gráfico 10 a seguir apresenta, para cada um dos países deste estudo, o quantitativo absoluto de servidores com remuneração superior à do respectivo presidente da República, bem como o número de servidores com remuneração suficiente para ingressarem no top 1% de renda de seus países. As barras cinzas de cada país representam o total de servidores públicos da amostra analisada.

GRÁFICO 10: QUANTIDADE DE SERVIDORES COM REMUNERAÇÕES ACIMA DO PRESIDENTE X QUANTIDADE DE SERVIDORES NO 1% MAIS RICO DA POPULAÇÃO POR PAÍS (2023 A PREÇOS DE 2025)



Fonte: Elaboração própria

Entre os dez países deste benchmark, apenas a Alemanha não possui nenhum servidor público ou agente político com remuneração superior à do presidente da República. Em Portugal, há apenas três, todos dirigentes de agências reguladoras. A Colômbia possui 12: ocupantes de cargos de direção na Polícia Nacional e das Forças Armadas, burocratas de postos mais elevados na Câmara e no Senado, e dirigentes de agências responsáveis pela previdência e investimentos públicos. Depois aparece a Itália, com 46 ocorrências: essencialmente os consiglieri parlamentari da Câmara e do Senado em fim de carreira (mais de 35 anos de experiência); a função guarda semelhança

com os consultores legislativos brasileiros. Na França, há 77 indivíduos com supersalários; 60 compõem a elite administrativa dos ministérios (principalmente da carreira de administrateurs de l'Etat), e os demais, a cúpula do Conselho de Estado e da Corte de Contas.

Verificamos, ainda na análise de quantitativos absolutos, um salto considerável ao analisarmos o próximo caso: no Chile, documentamos 749 casos de supersalários. Pelo menos 305 são diplomatas em exercício no exterior, e se beneficiam de parcelas que ajustam suas remunerações ao custo de vida local; outros 222 são magistrados de nível intermediário e superior. Destacam-se ainda 71 senadores, 52 controladores regionais e 27 deputados, para além das elites de alguns ministérios, os governadores regionais e a totalidade de membros do Tribunal Constitucional e o corpo dirigente do Ministério Público. **No México, apesar da existência de um teto constitucional formal, há pelo menos 1.635 servidores com salário superior ao da presidente. Todos eles, salvo 12 dirigentes de agências reguladoras, são magistrados.** Embora os membros da Suprema Corte tenham, em 2025, estabelecido pela primeira vez seus salários em nível inferior ao da chefe de Estado, isso não ocorreu com relação aos demais juizes. No nível mais alto, os sete conselheiros da Justiça Federal ganham praticamente o dobro do auferido pela presidente.

Em seguida, registra-se o caso do Reino Unido. Lá, há pelo menos 1.986 servidores e agentes políticos com remunerações superiores às do primeiro-ministro. Desse total, 1.222 são magistrados; 101 estão em cargos no Executivo central, em geral em posições sênior de liderança em departamentos como Transporte, Defesa, Saúde e Tesouro (ocupados por servidores membros da Senior Civil Service). Outros 685 atuam em governos locais: são autoridades máximas locais e, em vários casos, ocupantes de postos similares a secretariados municipais. Nos Estados Unidos, o total de servidores com remuneração superior a 400 mil dólares é, para o subconjunto analisado, de 4.081. Em âmbito federal, são essencialmente médicos, dentistas e cientistas em postos diretivos os responsáveis por “furarem” o teto (1.568 pessoas), além dos 12 presidentes regionais do Federal Reserve, equivalente ao nosso Banco Central. Já em âmbito subnacional, destacam-se gestores acadêmicos e pesquisadores da área clínica (ligados a universidades ou hospitais públicos), bem como posições de liderança em áreas como pensões e investimento público. Na Califórnia e em Nova York, há considerável protagonismo de médicos, bombeiros e policiais; para além de salários-base próximos ao teto presidencial, nesses setores há extensivos pagamentos de horas extras, as quais inflam consideravelmente os salários dos servidores, independentemente de função executiva.

Finalmente, **a Argentina lidera o grupo de países estudados com relação ao quantitativo absoluto de servidores que ganham mais do que o presidente da República.** Registre-se inicialmente que a remuneração atual do chefe de Estado argentino é, em dólares PPP, a mais baixa dentre os países deste benchmark: 99 mil, metade da registrada no Chile, um terço da encontrada na França, no México, em Portugal, no Reino Unido e no Brasil e um quinto da observada na Alemanha, na Itália e na Colômbia. De todo modo, pelo menos 27 mil servidores e agentes políticos têm atualmente salário superior ao do presidente. Basicamente, o grupo é composto por todos os membros do Judiciário (691) e do Ministério Público (392) e os agentes políticos do Legislativo nacional (329) e da maioria dos Legislativos subnacionais (570 cadeiras). Destacamos, contudo, que 90% dos supersalários documentados ocorrem no próprio Executivo nacional, sendo a carreira diplomática a grande responsável pelos supersalários, notadamente os que constituem múltiplos do salário presidencial: 1.202 dos 1.586 servidores (75,9%) que ganharam mais de 5 milhões de pesos (aproximadamente 120 mil dólares PPP) são membros do serviço exterior, que recebem em dólar. Em segundo lugar estão os agentes fiscais de rendas, conforme tratado na seção anterior.

Verifica-se, enfim, que o expressivo quantitativo de remunerações que superam o subsídio presidencial na Argentina constitui apenas metade da registrada no Brasil (53.488)¹⁵ sendo que, relativamente, o nível de cobertura na análise de dados com relação ao Brasil é ainda bastante inferior ao dos demais países – com a ressalva de que, do ponto de vista da transparência, a disponibilidade, o grau de abertura e de completude das informações oferecidas pelas autoridades brasileiras são, em geral, bastante superiores aos dos demais países. Importante ressaltar que no caso brasileiro também são considerados inativos.

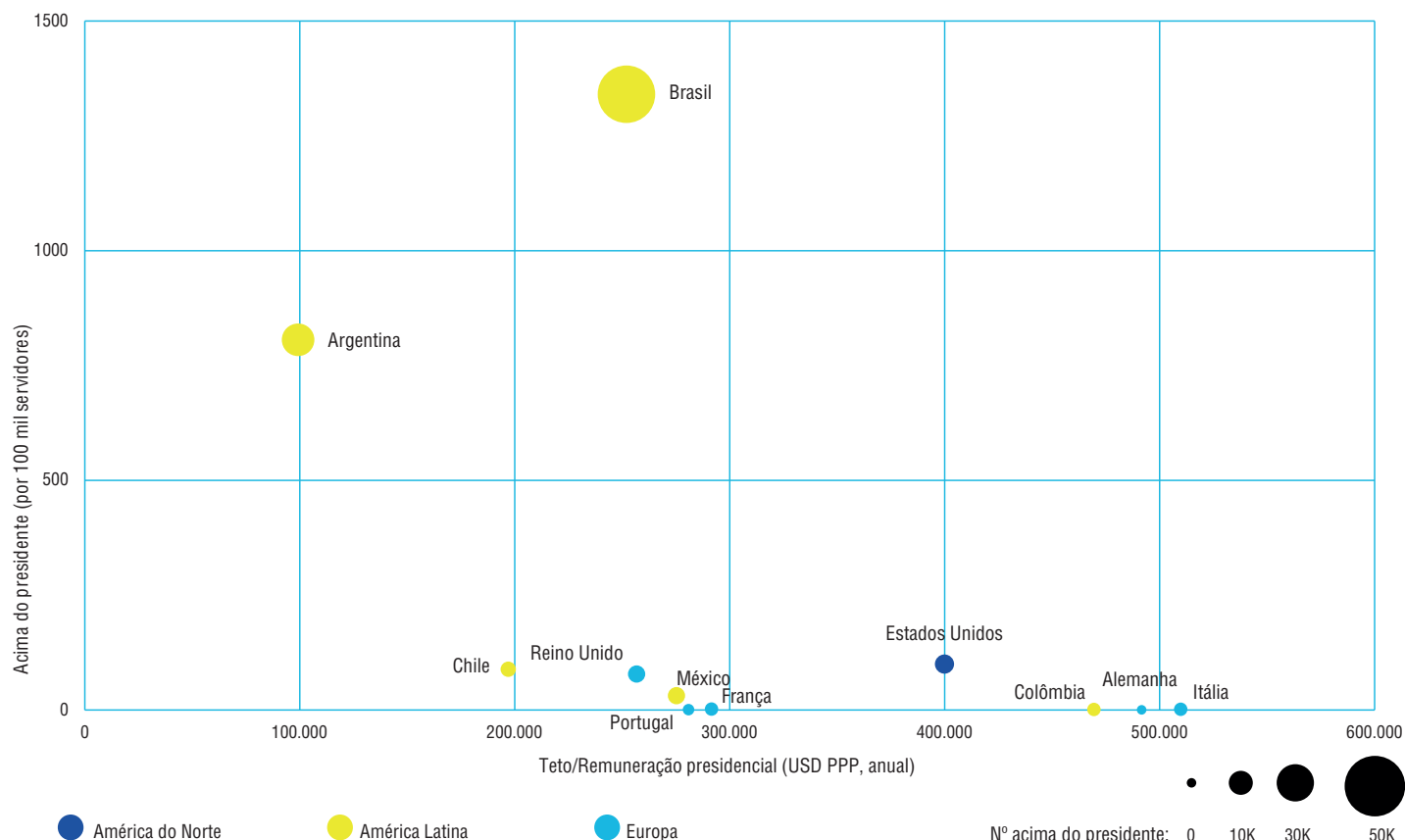
Um outro ângulo importante para a consideração sobre o nível de desigualdade no setor público de cada país é a análise do quantitativo de remunerações situadas no top 1% de renda. **Na maioria dos países, a remuneração-base de comparação (subsídio do presidente da República ou o teto instituído) está abaixo do top 1%;** com isso, o número de salários acima desse limiar é inferior ao número de salários acima do pago ao presidente. Na França, são 47 salários acima do limiar (notadamente elites ministeriais); no Reino Unido, são 139 (principalmente magistrados de cortes superiores); no Chile, são 180 (a maioria oriunda da diplomacia); na Argentina, são 880 (também, em sua expressiva maioria, diplomatas); nos EUA, são 360 (todos de nível subnacional, com destaque para gestores em universidades, profissionais da área de saúde, policiais e bombeiros).

15. Entre ativos e inativos: Magistrados respondem por mais de 21,1 mil; no Executivo Federal, há quase 12,2 mil, sendo 7,8 mil das carreiras da Advocacia Geral da União, por conta de honorários de sucumbência; no Ministério Público, 10,3 mil. No Executivo de São Paulo, quase 6,6 mil; na Câmara, 1.035, e no Senado, 329. No Executivo de Minas Gerais, 940; no Tribunal de Contas da União, 761; na Defensoria Pública da União, 197.

Em outros países, o presidente ganha remuneração acima do limiar do top 1% e, por conseguinte, chegamos a quantitativos maiores de servidores dentro desse patamar ao operacionalizarmos a análise proposta. Nesse sentido, documentamos 16 servidores e agentes públicos no top 1% na Alemanha (a elite dirigente do Executivo federal); 33 em Portugal (dirigentes de agências reguladoras e embaixadores em postos com custo de vida alto). O salto é considerável na Itália, país no qual o teto (agora revisado) está em patamar mais elevado em termos de paridade de poder de compra (509,8 mil dólares). Com isso, se apenas 46 ganham mais do que esse valor, no top 1% estão 1.115 (sendo quase metade oriundo de postos de direção no Executivo nacional, os quais são ocupados por administradores de elite recrutados por concurso), e 40% de postos de alto nível no Judiciário. No México, onde a remuneração-teto é bastante próxima do patamar para ingresso no top 1%, o número de servidores no segundo grupo é essencialmente similar ao primeiro: 1.635. Na Colômbia, país no qual o presidente da República recebe, relativamente, remuneração bastante elevada, nota-se que o pequeno quantitativo de servidores com remuneração superior ao chefe de Estado cresce consideravelmente quando o novo indicador passa a ser o ingresso no top 1%: 2.774. Compõem esse grupo magistrados e procuradores (cerca de 60% do total), elites dirigentes dos ministérios e de órgãos de controle e representantes políticos.

O Brasil também lidera com larga vantagem o ranking de servidores e agentes públicos no top 1%: são pelo menos 39.998. Desses, 71% são oriundos da magistratura e do Ministério Público, e 25,6% do Executivo federal (sendo 56,7% destes integrantes das carreiras geridas pela Advocacia-Geral da União). Na perspectiva dos supersalários que chegam a corresponder a mais do que o dobro do subsídio presidencial, a condição brasileira é igualmente peculiar: são pelo menos 9.384 servidores nessa condição¹⁶. Não há registros desse tipo na Alemanha, em Portugal, na França, na Itália ou, formalmente, mesmo no México (os maiores salários correspondem a 195% do auferido pela chefe de Estado). Na Colômbia, são dois casos; no Reino Unido, cinco casos. No Chile, 26 ocorrências; nos EUA, alcançam 108. Na Argentina, vice-campeã, as remunerações que correspondem ao dobro do salário do presidente são muito próximas do limiar para o ingresso no top 1%; nesse sentido, contabilizamos 880 indivíduos a receber o dobro do presidente, ou dez vezes menos do que o Brasil. Os números absolutos, no entanto, são insuficientes para compreender os dados, já que há diferenças significativas no quantitativo de servidores públicos em cada país: enquanto consideramos na análise 761 mil servidores em Portugal, no México avaliamos 5,24 milhões. Além disso, como apontado, há diferenças significativas nos valores relativos (em dólares PPP) das remunerações dos presidentes ou usadas como teto. O Gráfico 11 busca apresentar essas informações de forma integrada.

GRÁFICO 11: QUÃO ALTO É O SALÁRIO DO PRESIDENTE (PPP) E QUANTOS SERVIDORES O SUPERAM (2025)



16. No anexo D, é feita a comparação detalhada dos dados com relação ao Brasil e os dez países deste estudo, indicando-se ainda em que medida os salários mais altos da magistratura se comparam com as remunerações mais elevadas no setor público em geral de cada país.

O Gráfico 11 mostra, no eixo X, a distribuição das remunerações usadas como teto para o cálculo dos supersalários por país, a preços relativos (PPP). O Brasil, embora tenha o terceiro menor salário presidencial dentre os países analisados, na verdade remunera seu presidente em um patamar intermediário (252 mil) entre o observado na Argentina (99,7 mil) e na Itália (509,8 mil). Como vimos, em números absolutos o quantitativo de salários extra-teto no Brasil corresponde a quase o dobro do segundo colocado (Argentina).

Essa relação se sustenta quando transformamos esse quantitativo absoluto em uma taxa. Para tanto, construímos um indicador para expressar quantos servidores estão acima do teto para cada grupo de cem mil servidores existentes na administração pública de cada país (forma de cálculo utilizada, por exemplo, para construir indicadores como a taxa de mortalidade infantil ou de fecundidade). Essa taxa, apresentada no eixo Y, mostra que, salvo na Argentina, em todos os demais países há menos de cem servidores a cada 100 mil que ganham mais do que o teto remuneratório ou o salário do presidente. No Brasil, considerando a amostra que traz servidores ativos e inativos, a proporção é ainda 66,3% superior à encontrada na Argentina: 1,34 mil servidores a cada 100 mil existentes (ou 1,34%) estão acima do teto presidencial. Considerando-se como denominador o universo de servidores públicos estatutários ativos no país, a taxa de supersalários no Brasil é de 390 servidores a cada 100 mil existentes (0,39%).

Ressalte-se que, desconsiderando o contexto histórico e institucional de cada país, não seria esperado que o Brasil, um país com um limiar remuneratório para sua autoridade

de máxima quase três vezes superior ao da Argentina, ainda tivesse uma taxa consideravelmente superior de supersalários se comparado a seu vizinho. Isso porque, a princípio, um teto mais alto permitiria a outros segmentos da administração pública ter salários relativamente elevados, mas conformes à implícita hierarquia (ou explícita, no caso brasileiro) de salários entre detentores de cargos com maior responsabilidade em comparação com os demais.

Os dados sugerem, contudo, que no Brasil vigora uma dinâmica própria: mesmo que o teto remuneratório em nosso país fosse equivalente ao da Itália (> 500 mil dólares PPP), nossa taxa de servidores acima desse limite seria 135 vezes superior à italiana, ou 220 vezes maior do que a da terceira colocada com relação ao salário presidencial, a Colômbia (não consideramos a Alemanha pois, como visto, a taxa de supersalários é efetivamente zero).

Já o Gráfico 12 a seguir busca integrar outras duas perspectivas, agora considerando o grupo de servidores, em cada país, que faz parte do top 1% de renda. Para cada país, são construídos dois indicadores: um estabelece a taxa de servidores no top 1% para cada 100 mil servidores (métrica similar à apresentada acima, mas agora focada em quem está no top 1%, e não em quem ganha mais do que o presidente); o outro estabelece a taxa de servidores no top 1% para cada 100 mil adultos no top 1%. O primeiro indicador é representado em cada país por um quadrado, e o segundo, por um círculo. A padronização considerando a população de adultos no top 1% de cada país e o total de servidores funciona para dar a dimensão real do nível de presença dos servidores públicos na composição da elite econômica de cada país, o que não é intuitivo quando olhamos apenas os números absolutos.

GRÁFICO 12: SERVIDORES NO TOP 1% – TAXAS POR 100 MIL ADULTOS E POR 100 MIL SERVIDORES (2025)

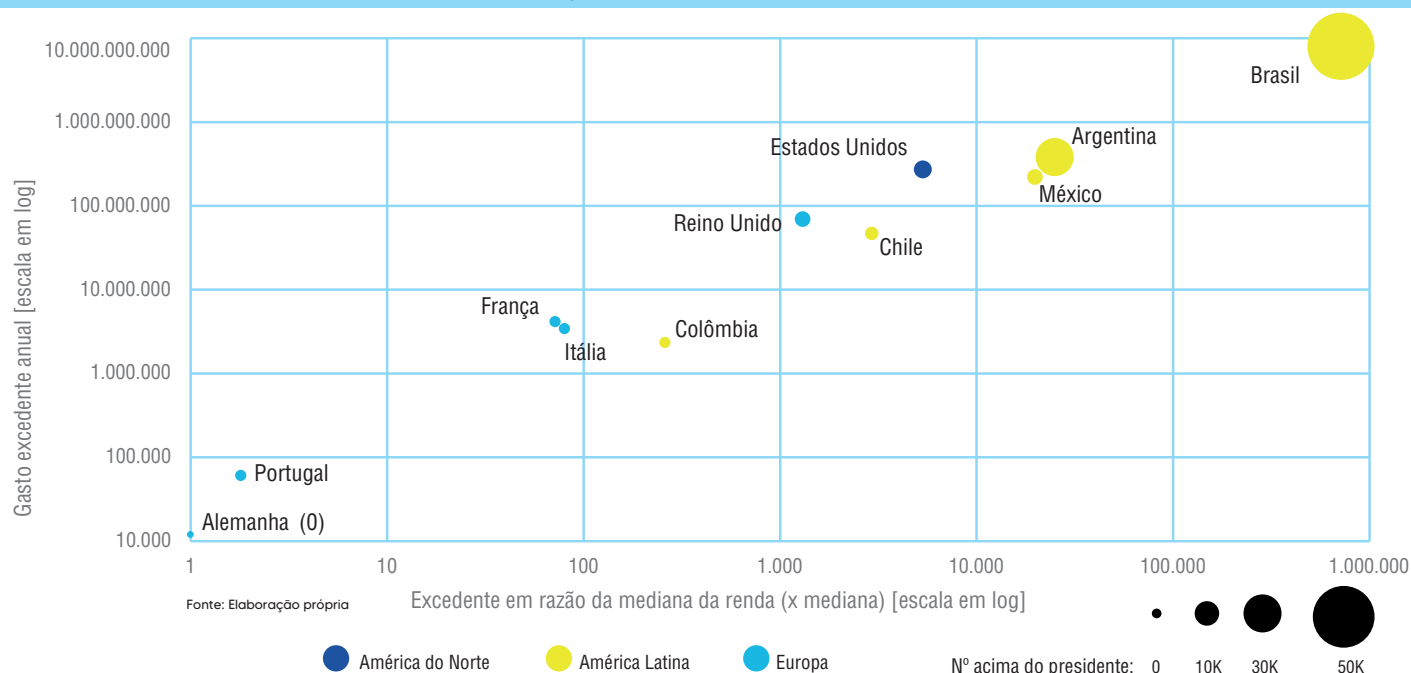


Os dados mostram claramente o quanto a posição do Brasil é extrema, ou seja, tanto com base no número de adultos no top 1% como no total de servidores públicos, a participação da burocracia brasileira na composição da elite econômica está ordens de magnitude acima dos demais países. **Em nosso país, há 1.002 servidores públicos a cada 100 mil funcionários da administração pública que se situam no top 1% da renda nacional.** A Colômbia é a segunda colocada, com 218 servidores a cada 100 mil; a seguir, vem a Itália, com 37,6; e o México, com 31,2. Reino Unido, Portugal, França e Alemanha possuem cinco ou menos servidores a cada 100 mil acima desse limiar de renda. Ou seja, um índice de presença no topo quase duzentas vezes inferior. O mesmo descolamento do Brasil perante os demais países deste estudo é observado quando estudamos a taxa por 100 mil adultos. **Em nosso país, há 2.697 servidores públicos no top 1% de renda a cada 100 mil adultos (ou seja, pelo menos 2,7% da elite econômica brasileira é formada por servidores públicos estatutários).** A Colômbia é novamente a segunda colocada, com 808 servidores; a Argentina vem a seguir, com 274. A Itália tem 229, e o México, 204. Estados Unidos, França e Alemanha têm 14 ou menos servidores, isto é, quase 190 vezes inferior ao observado no Brasil. **Ressalte-se que, mesmo na comparação com países com constituição econômica mais similar, como os situados na América Latina, a participação dos servidores brasileiros na elite econômica nacional é pelo menos três vezes superior**

à dos vizinhos. Os índices brasileiros são 19,6 vezes superiores (considerando a taxa por servidores públicos) e 7,9 vezes superiores (considerando a taxa por adultos) em comparação com a média ponderada encontrada na Argentina, no Chile, na Colômbia e no México.

Finalmente, o Gráfico 13 combina outras duas perspectivas fundamentais para a compreensão da posição relativa do Brasil no cenário internacional. A primeira, expressa no eixo Y, calcula o excedente anual gasto com supersalários por país. A construção desse indicador para os países do estudo seguiu, tanto quanto possível, a lógica adotada para o cômputo do excedente no contexto brasileiro. Ou seja, a partir da documentação dos cargos com salários totais que extrapolam o teto ou a remuneração presidencial, buscou-se calcular o excedente anual de forma individualizada, para os casos nos quais havia a identificação nominal do servidor e de seu contracheque. Quando essa discriminação não era possível, calculamos a quantidade de servidores situados no nível ou grade correspondente ao supersalário, e então computamos o excedente anual do cargo em comparação com a remuneração de referência (teto ou salário presidencial). Já a segunda perspectiva, no eixo X, contextualiza o excedente ao dividi-lo pela mediana da renda de cada país. Ela expressa, portanto, o custo relativo com os supersalários considerando a realidade econômica dos casos analisados.

GRÁFICO 13: GASTO EXCEDENTE EM PPP E O PREÇO DOS SUPERSALÁRIOS EM VEZES DA MEDIANA DE RENDA (2025)



Considerando a conversão para dólares PPP do estudo que apresentamos na seção anterior, **o gasto do Brasil com supersalários é de pelo menos 8 bilhões de dólares ao ano. O segundo país com o maior gasto é a Argentina: 381,7 milhões.** Em seguida, aparece os EUA: 271,2 milhões; o México gasta 220,8 milhões. França, Itália, Colômbia, Portugal e Alemanha despendem 4,2 milhões ou menos.

Ao analisarmos o custo dos supersalários pela ótica de o quanto representam com relação à mediana de renda, a excepcionalidade do caso brasileiro fica ainda mais evidenciada. **Considerando-se os dados que apresentamos ao longo deste estudo (uma aproximação bastante conservadora ao dimensionamento dos supersalários no Brasil), verificamos que o excedente pago com supersalários nos últimos 12 meses custou 715,9 mil vezes a mediana de renda do país** (atualmente em 27,9 mil reais ou 11,2 mil dólares PPP ao ano). A segunda maior proporção encontrada ocorreu na Argentina: 25 mil vezes a sua mediana de renda (25 vezes menos do que em nosso país). O México gastou 19,8 mil vezes sua mediana de renda com supersalários; os EUA despenderam 5,3 mil vezes. Itália, França, Portugal e Alemanha gastaram 80 medianas de renda ou menos com supersalários (no mínimo, quase oito mil vezes menos do

que o Brasil). Em outras palavras, o indicador acima sugere que **fazer o teto remuneratório constitucional ser cumprido no Brasil considerando as condições atuais significa, a título ilustrativo, reunir recursos equivalentes ao salário anual a ser pago para que 715,9 mil pessoas ganhem o correspondente para estarem entre a metade mais pobre e a mais rica do país**. Ou, alternativamente, um mês de salário no valor de 2.200 reais para nove milhões e cem mil brasileiros – aproximadamente 18,8% do total de empregados com carteira assinada no país (Gov.br, 2025). Dados como esse revelam a magnitude do problema dos supersalários no setor público brasileiro e, em conjunto com as comparações feitas com os países integrantes deste estudo, demonstram a necessidade e a urgência de endereçamento da questão de forma ampla, sistêmica e objetiva.

Inativos: Supersalários e gastos acima do teto no Brasil

Se há poucos estudos dimensionando a existência de supersalários no setor público, é ainda mais escassa a produção acadêmica a respeito do problema, considerando-se o universo de aposentados e pensionistas. **Aqui, buscamos sintetizar um levantamento preliminar e pioneiro sobre a questão.** Ressalta-se o caráter preliminar dos dados trazidos, em face de óbices relevantes no nível de transparência dos dados. Uma descoberta importante deste exercício exploratório é a de que **não há correspondência absoluta entre a lista de magistrados constante do CNJ e as disponibilizadas em cada tribunal (seja ele estadual ou federal)**¹⁷. Em poucas palavras, observa-se uma tendência de não inclusão ou inclusão apenas parcial de aposentados e pensionistas no painel oferecido pelo CNJ. Embora seja difícil dimensionar a subnotificação, infere-se que **a implicação prática desse problema seja tanto a subnotificação dos gastos com inativos como o cômputo geral do excedente pago acima do teto**. Dessa forma, a discussão dos dados apresentados deve ser feita de forma cautelosa, e estudos futuros a partir das planilhas dos próprios tribunais poderão produzir estimativas ainda mais acuradas do problema dos supersalários no poder Judiciário brasileiro. Alguns órgãos e entes, como o poder Executivo federal, apresentam a discriminação dos contracheques considerando o status do beneficiário (servidor ativo, inativo ou pensionista), o que facilita a análise dos dados. No Judiciário, contudo, não há padronização, apesar do esforço global do CNJ em assegurar a apresentação total das informações referentes às remunerações de todos os magistrados. Entretanto, não há, no portal deste órgão, a possibilidade de realização de filtro consistente de acordo com a situação funcional do juiz. Com isso, torna-se neces-

sário obter planilhas de remuneração junto a cada tribunal ou seção judiciária. Nesse caso, a disponibilidade de dados discriminados entre aposentados e pensionistas varia consideravelmente, de tal forma que, em face das lacunas identificadas, optamos por agregá-los no grupo “inativos”. Em alguns casos, não foi possível encontrar dados sobre inativos; buscou-se, então, utilizar a lista de membros ativos e, a partir de matching com a planilha do CNJ, identificar os inativos. O procedimento é sujeito a imperfeições, não apenas em virtude de diferenças nas grafias dos nomes constantes das listas, mas por diferenças quanto à presença ou ausência de sobrenomes – questão comum entre magistradas casadas. Utilizamos algoritmos para lidar com esses aspectos. De forma global, notamos que, apesar da existência de diversos casos de supersalários expressivos dentre inativos e pensionistas, proporcionalmente o problema é muito mais significativo dentre os ativos, ao menos considerando o subgrupo de servidores analisados. **Considerando as restrições identificadas acima, foi possível levantar dados para 98,7% da amostra de servidores utilizada neste estudo (3,99 milhões). Considerando-se esse subgrupo, temos que 52,8% (2,08 milhões) são ativos, e 47,2% (1,86 milhões) são inativos. Dos 53,4 mil supersalários identificados na amostra completa, 46,2 mil (86,6%) tiveram o status (ativo ou inativo) identificado. Desses 46,2 mil servidores, 35,5 mil (76,7%) são ativos, e 10,7 mil (23,3%) são inativos.** Há, portanto, considerável sobre-representação de servidores ativos dentre aqueles que recebem supersalários. Igualmente, a tendência é claramente observável a partir da análise da distribuição do excedente gasto com pagamentos acima do teto. **Dos R\$20,01 bilhões pagos acima dos limites constitucionais, identificamos R\$19,39 bilhões (97%) conforme a situação do servidor. Desses R\$19,39 bilhões, R\$15,41 bilhões (79,5%) foram gastos com ativos, e R\$3,98 bilhões (20,5%) com inativos.**

17. Isso porque o cruzamento das bases disponibilizadas pelos tribunais individualmente com a lista do CNJ resultou na identificação de tribunais nos quais, considerando essa última base, haveria apenas um número ínfimo ou inexistente de juízes. Por exemplo, a base disponibilizada pelo TJBA aponta para a existência de 691 juízes ativos e 201 inativos; na base do CNJ encontramos os mesmos 691 ativos, mas apenas 11 inativos. Padrões similares são identificados em tribunais estaduais como os do Rio Grande do Norte, Piauí e Mato Grosso do Sul. No caso deste último, nem a base oferecida pelo Tribunal, nem a disponibilizada no CNJ contém qualquer magistrado inativo ou pensionista. Com relação ao Rio de Janeiro, a folha do Tribunal Estadual possui 775 aposentados e pensionistas; já na lista do CNJ, apenas 377.

3.4. Como os países analisados impõem limites às remunerações das elites do serviço público?

Ainda que os dados sugiram, em sentido amplo, que a maioria dos países pesquisados não enfrenta problemas sistêmicos quanto ao problema dos supersalários, isso não significa que não haja tentativas de burla às regras, nem o desenvolvimento de estruturas robustas de controle. **Nesta subseção, faremos um sumário com as principais estratégias de controle de salários no setor público dos dez países pesquisados**, identificando os principais pontos de contenção, as eventuais estratégias de burla por parte de servidores públicos às regras instituídas e a atuação (eficaz ou não) dos órgãos de controle frente a essas ocorrências. **Ao final, indicaremos um quadro-síntese com as principais informações colhidas neste benchmark.**

De um ponto de vista mais amplo, é possível dizer que todos os países analisados contam com alguma estratégia de limitação de salários no setor público. **Dois países contam com um teto remuneratório compreensivo: México e Itália.** Enquanto o primeiro define o teto com relação à remuneração do presidente da República, o segundo o estabelece como correspondente à remuneração do primeiro-presidente do Tribunal de Cassação. O México possivelmente conta com o modelo mais completo, já que o teto abarca todos os poderes e entes, inclusive estatais controladas pelo governo. Na Itália, o teto também é nacional e alcança o Executivo e o Judiciário; entre 2015 e 2018, o Legislativo aderiu voluntariamente ao limite, mas posteriormente voltou a exercer sua autonomia.

Uma segunda forma de controle se dá a partir do estabelecimento de tetos setoriais, mais limitados em escopo do que a primeira estratégia por não expressarem regras erga omnes, mas não necessariamente menos efetivas. Na Colômbia, os servidores do poder Executivo não podem ganhar mais do que os congressistas. No Chile, os salários dos assessores do presidente da República precisam corresponder a, no máximo, determinados percentuais do salário do chefe de Estado. Em Portugal, existe uma espécie de escada remuneratória conectando os vencimentos básicos de deputados, ministros, o primeiro-ministro e o presidente; além disso, os vencimentos totais de magistrados não podem ultrapassar 90% da remuneração total do presidente da República. Nos Estados Unidos, existem tetos por tabela de postos: um teto para a tabela dos postos de direção, outro para a tabela dos postos não-executivos. E, dentro de cada teto, há limites com relação à remuneração total recebida no ano, com relação ao salário-base, com relação ao salário-base mais horas extras etc.

Uma terceira forma de controle se dá a partir da maneira como as arquiteturas remuneratórias são estruturadas. Sobre isso, é possível identificar dois componentes de controle principais. **O primeiro estabelece, de forma explícita ou implícita, que chefes deverão ganhar mais do que subordinados.** Esse é o caso principalmente da França, da Alemanha e de Portugal. Nesses países, as tabelas são construídas de tal forma que mesmo um servidor que esteja no padrão mais alto da sua carreira e com décadas de experiência profissional ganhará menos do que o dirigente de seu órgão. Ou seja, o padrão remuneratório dos ocupantes dos cargos de mais alto nível é necessariamente superior ao de funcionários sem função executiva. Em alguns países, como México e Colômbia (em âmbito subnacional), os normativos proíbem que subordinados ganhem mais do que seus chefes. Nos Estados Unidos, o chefe tem direito a um supervisory differential para o caso em que, sem ele, venha a ter um salário inferior ao de seu funcionário.

O segundo componente de controle cria vinculações entre os salários de servidores ou agentes pertencentes a diferentes grupos – o que, se combinado com outros elementos de controle, pode facilitar estratégias de contenção. Na Colômbia, integrantes de altos cargos do Executivo e do Judiciário têm acesso a um adicional que lhes permite manter remunerações equivalentes a de congressistas. Na Alemanha, essa forma de controle aparece de duas maneiras: na primeira, considerando-se a existência de uma tabela unificada para um conjunto expressivo de servidores públicos (Beamte), verifica-se que as carreiras de elite, como diplomatas ou auditores, ingressam na administração pública no mesmo nível salarial (o padrão 13 da tabela A), e têm o mesmo topo. Na segunda, nota-se que, por um lado, há correspondência entre os níveis mais elevados da tabela dos cargos diretivos (B) com os níveis mais elevados da tabela da magistratura (R); por outro, constata-se também que a tabela dos cargos de direção contém especificações para posições tanto no Executivo como no Legislativo (e decorrente equivalência entre eles). Na França, o sistema de pontos que define as remunerações básicas no serviço público cria paridades entre carreiras de vários poderes; no caso do Judiciário, há pequenas diferenças na pontuação, mas no topo há bastante proximidade nas remunerações, de tal forma que a diferença essencial entre os grupos deriva de outras parcelas remuneratórias.

Uma quarta forma de controle remuneratório se relaciona à terceira, posto que também deriva da forma como as tabelas salariais são construídas: trata-se da criação de um “fosso” entre o salário do presidente da República e dos demais cargos ou carreiras.

Como vimos, vários dos casos de tetos setoriais na verdade dizem respeito principalmente ao cômputo das parcelas fixas dos salários; há adicionais os quais podem incrementar consideravelmente as remunerações. Contudo, vimos também que em países como Colômbia, Portugal, França e Alemanha o salário total do presidente da República expressa valores muito superiores à remuneração dos demais postos executivos ou últimos níveis de carreiras ou funções. **Isso dificulta, como registramos quando analisamos os dados remuneratórios, que haja um contingente expressivo de servidores com salários mais elevados do que o do chefe de Estado, mesmo quando todos os adicionais principais são considerados.** O caso dos EUA, no qual o teto remuneratório dos ocupantes de cargos diretivos corresponde a cerca de 70% da remuneração anual do presidente da República, é ilustrativo nesse ponto.

Há ainda outros tetos identificados que merecem menção. Na Colômbia, existem tetos subnacionais, os quais variam conforme a população da província e do município. Na França, há um teto rígido para os CEOs de empresas públicas controladas pelo Estado (450 mil euros anuais), e também para prefeitos conforme o número de habitantes; em Portugal, o vencimento-base dos gestores das empresas públicas precisa ser menor do que o vencimento-base do primeiro-ministro. Como vimos com relação à Argentina, as remunerações dos dirigentes do órgão equivalente à Receita Federal foram limitadas ao salário do presidente da República. **Esses exemplos demonstram a pertinência de haver, em contextos nos quais a questão remuneratória no setor público seja sensível, a previsão, por um lado, de formas de controle que também alcancem empresas estatais ou setores onde haja problemas crônicos de supersalários; por outro, de limites remuneratórios customizados às realidades regionais.**

Finalmente, **existem ainda controles feitos sem o estabelecimento de tetos específicos, sejam eles gerais ou setoriais.** O Chile e o Reino Unido, a partir de suas comissões salariais externas, são exemplos nesse sentido. No caso do Chile, a Comisión se restringe a determinar as remunerações totais para autoridades dos poderes Executivo e Legislativo; já no Reino Unido, as decisões das várias comissões têm caráter recomendativo, mas alcançam a considerável maioria dos servidores públicos. Em contraposição aos modelos de negociação salarial vigentes da maioria dos demais países – centrados no Legislativo ou, em menor grau, no Executivo – as comissões externas retiram pressão dos representantes diante de lobbies setoriais e clivagens políticas, e evitam que segmentos controlem a própria política remuneratória. No caso do Reino Unido, esse

mecanismo é complementado pela atuação da Secretaria do Tesouro, a qual é obrigada por lei a analisar todas as contratações públicas que ultrapassem a remuneração do primeiro-ministro. A unidade também é responsável por estabelecer limites anuais de crescimento da folha salarial em cada ministério. A combinação entre esses esquemas de controle constitui uma alternativa ao estabelecimento de tetos – solução de política pública também discutida no contexto britânico.

Além de mecanismos claros ou implícitos de limitação salarial e do estabelecimento de instituições que incidam na regulação dos altos salários, é preciso ainda ressaltar que **alguns países investem na transparência de salários como estratégia de contenção.** No Chile e no México existem portais da transparência em alguma medida semelhantes ao disponibilizado pelo governo federal brasileiro, ainda que o grau de cobertura das informações seja consideravelmente inferior ao existente no Brasil, notadamente no âmbito do Poder Executivo Federal. Nos Estados Unidos, há arquivos com dados remuneratórios referentes à maioria dos servidores, mas não um sítio web propriamente dito para a visualização dos dados. No Reino Unido, é obrigatória por lei a apresentação anual da lista com todos os servidores públicos com remuneração básica anual superior a 150 mil euros. Na França, por sua vez, os ministérios precisam apresentar o somatório para o ano dos dez maiores salários totais pagos.

Na Itália, é possível acessar a remuneração nominal paga a alguns conjuntos de servidores de elite, como os advogados públicos. Nos demais países, a transparência é mais limitada, se restringindo à apresentação de tabelas com grades e níveis para cada carreira, cargo ou posto; no caso do México, a obrigatoriedade da apresentação de manuais contendo as remunerações máximas a serem pagas para cada cargo ou posto é inovação recente.

Há, para além desses aspectos mais amplos e gerais de controle remuneratório, diversos outros mais específicos e igualmente relevantes, que, agregadamente, compõem o arcabouço construído para a limitação salarial no setor público dos países estudados. Primeiramente, vale dizer que, de modo geral, **os tetos gerais e setoriais consideram, para o seu cômputo, a expressiva maioria ou mesmo a totalidade das parcelas recebidas pelos servidores. No caso do México, tudo é contado, exceto as parcelas sujeitas à comprovação (como gastos com transporte e diárias); na Itália, o critério é similar, e também inclui horas extras.** Nos EUA, por outro lado, os tetos setoriais são quase absolutos, e consideram diárias, horas extras e outras indenizações típicas no cálculo dos limites (em caso de

estouro, o excedente é pago nos exercícios seguintes). Por sinal, diárias e horas extras são foco de limites específicos em diversos países – não só nos EUA.

Com relação às diárias, o Chile estabeleceu limites máximos a serem pagos de acordo com cada cargo. **Já no que se refere às horas extras, vários países instituíram tetos:** na Argentina, equivale a no máximo dois salários mínimos (aproximadamente 1,2 mil dólares PPP mensais); na Colômbia, o ganho oriundo de horas extras não pode ultrapassar 50% do salário total. **Os demais países estabelecem limites em termos de quantidade de horas trabalhadas;** por exemplo, na França, o máximo permitido é 25 horas por mês; no México, 9 horas por semana; e na Itália, 200 horas por ano.

Vale ainda mencionar alguns outros controles relevantes referentes a pagamentos para mais de uma função pública, ou mesmo para remunerações externas. Na Colômbia e na Itália, a dupla remuneração, ou seja, a percepção de dois salários governamentais em virtude de dois empregos, é vedada. Com relação às remunerações externas, há várias regulações nos países analisados. Nos Estados Unidos, o teto corresponde a 15% da remuneração anual total do nível II da Executive Schedule (cerca de 45 mil dólares anuais). Na Alemanha, alcança até 40% da remuneração do vencimento final anual do cargo.

Finalmente, outros limites relevantes encontrados no benchmark incluem:

- Tetos para bônus e percentual de servidores que podem recebê-lo ao mesmo tempo na Alemanha (respectivamente, 7% da remuneração total e 15% da equipe);
- Teto de adicional de função correspondente a até 75% da diferença entre o topo da classe do servidor e o topo da classe seguinte (Alemanha);
- Teto para o adicional de qualificação na Colômbia: máximo de 20% do salário básico;
- Teto para a soma de todas as despesas indenizatórias na Itália: 25% de todo o salário;
- Teto para o pagamento de parcela remuneratória referente a trabalhos técnicos ou que demandam alta especialização no México: 50% da remuneração total presidencial, e inclusão no teto;
- Teto para a parcela variável dos gestores públicos de empresas estatais em Portugal: até metade do crescimento do resultado operacional do ano.

Cada país conta com uma estrutura própria de accountability. Em geral, contudo, há grande proeminência dos tribunais ou cortes de contas (Alemanha, Estados Unidos, França, Itália, Portugal, Reino Unido), bem como de controladorias (Argentina, Chile, Colômbia, Estados Unidos), e mesmo do próprio Judiciário (Alemanha, México). Identificamos que, **em países como Colômbia, Itália e Portugal, ocorre processo formal de responsabilização por ilícito fiscal, com decorrente devolução de valores percebidos a mais.**

Há, entretanto, diversas tentativas de burla aos controles instituídos. Destacamos a seguir os principais pontos:

- No México, onde vigora o modelo mais completo de teto remuneratório, juízes e dirigentes de agências reguladoras buscaram, com variados níveis de sucesso, impedir a aplicação da emenda constitucional e seu normativo regulamentador com base na garantia constitucional da irredutibilidade dos salários. O problema ainda persiste até os dias de hoje, mas as resistências e a falta de compliance diminuíram ao longo do tempo, em parte devido à contínua pressão da opinião pública (e, notadamente, do próprio Executivo federal). A extinção de fundos extra orçamentários (fideicomisos) em 2023 também contribuiu para o aumento recente do compliance.
- Vários países enfrentaram problemas com pagamentos de horas extras, notadamente com relação a médicos e profissionais da saúde em geral: Portugal, Chile e Estados Unidos são exemplos. Algumas das regulações recentes apontadas acima, bem como auditorias específicas por parte dos órgãos de controle, buscaram responder a esse problema.
- Especificamente no caso dos EUA, supersalários são registrados, em âmbito federal, com relação a profissionais da saúde e cientistas, os quais são contratados fora do regime típico válido para os demais servidores (Section 5). Ao fazerem parte da Section 38, eles podem ter acesso a um pagamento extra por recrutamento ou retenção. Nesse grupo, o limite salarial corresponde à remuneração do presidente da República (a única ocasião na qual ela corresponde, de fato, a um teto formal em âmbito federal). Contudo, como vimos, é possível encontrar remunerações que ultrapassam em até 30% o salário do presidente. Em âmbito subnacional, não há vinculação ao teto federal; como registrado, verificamos ganhos expressivos por parte de médicos, gestores em universidades, policiais e bombeiros, em parte devido ao acúmulo de horas extras – no caso das universidades, dada a cobrança de mensalidades aos alunos e obtenção de financiamentos extra-governamentais, a comparação com as demais organizações públicas não é totalmente perfeita.

- Em vários países, as irregularidades são registradas principalmente em âmbito subnacional: tentativas de criação de parcelas sem base legal em universidades portuguesas, de adicionais locais em prefeituras colombianas, de aprovação de gratificações natalinas e de expansão de parcelas complementares à remuneração fixa por parte de prefeituras francêsas em patamares superiores ao existente em nível nacional. Relatórios dos órgãos de controle a partir dos quais esses casos foram identificados informam que esses desvios têm sido controlados com sucesso.

- Supersalários decorrentes de pagamentos em moeda estrangeira (dólares ou euros) a membros do serviço diplomático e das forças armadas de países como Argentina, Chile e Colômbia constituem um dos principais problemas observados na comparação internacional. Os adicionais pagos de forma a ajustar o custo de vida em países ricos tende a distorcer as remunerações desses servidores. A questão não foi, ainda, endereçada a contento; os dados sugerem que o problema é menor na Colômbia, onde a remuneração presidencial se encontra em patamar relativamente elevado.

- A possibilidade de contratação de servidores por fora das tabelas (via honorários) é um problema no Chile, e as remunerações ainda podem ultrapassar a paga ao presidente. Verifica-se, contudo, que uma série de esforços recentes têm buscado mitigar a questão, notadamente a partir da atuação da Comisión: restrição no quantitativo de contratações, determinação da impossibilidade de pagamento de remunerações a esses profissionais em patamar superior a de seus chefes, conversão de contratações temporárias em permanentes e decorrente reajuste salarial.

- **A remuneração de agentes públicos via fundos (como tem ocorrido no Brasil com relação a carreiras como a Receita Federal e os advogados e procuradores federais) foi encontrada apenas na Argentina.** Como apontado, por lá também o problema é significativo, e as medidas de controle, ainda que aparentemente efetivas, se restringem aos dirigentes do órgão; a moderada redução do tamanho do fundo ainda não foi acompanhada por queda significativa dos patamares remuneratórios dos fiscais de renda.

- **Também a Argentina é o único país no qual o Judiciário tem a capacidade de, em face de sua autonomia orçamentária, promover reajustes ou criar/ampliar adicionais para seus juizes, em tese dentro dos marcos orçamentários.** São as chamadas “Acordadas”. Supersalários também são gerados a partir desse mecanismo.

No todo, é possível, de fato, observar que cada país deste estudo enfrenta desafios importantes. A grande exceção, talvez, seja o caso da Alemanha, onde virtualmente não encontramos supersalários, e o contingente de servidores públicos (inclusive agentes políticos, excluindo dirigentes de bancos e empresas públicas) no top 1% é extremamente modesto. **Nos EUA (em âmbito federal), em Portugal e na França, também encontramos níveis de controle de altos salários bastante elevados. Como fatores em comum no arcabouço remuneratório desses três países, podemos destacar a presença de:**

- Grande clareza normativa, com a presença de tabelas únicas, ou de poucas tabelas remuneratórias, nas quais há convergência, correspondência ou mesmo unidade entre os cargos;

- Definição clara sobre as parcelas que compõem os salários, bem como seus limites;

- Clara hierarquia entre chefes e subordinados do ponto de vista remuneratório;

- Distância significativa entre os salários de topo e a remuneração presidencial.

Por certo, na Itália e no Reino Unido também verificamos níveis satisfatórios de controle, embora em ambos os casos (os quais representam formas bastante diferentes de regulação da política em análise), notamos um contingente mais elevado de altos salários em geral (i.e., dentro do top 1%). Obviamente, a comparação da situação brasileira com a realidade econômica e burocrática desses países tem suas limitações, ainda que nosso país tenha, como tratado ainda na primeira seção, sido bastante influenciado por vários aspectos da formação burocrática e normativa desenvolvida nesses países.

Contudo, mesmo quando nos restringimos às nações latinoamericanas, notamos que há vários aprendizados possíveis para o Brasil, como o processo histórico para o cumprimento do teto no México, a criação de comissão salarial externa para a regulação de salários no Chile e o estabelecimento de tetos conformes às realidades regionais na Colômbia. Esses aspectos serão detalhados na última seção.

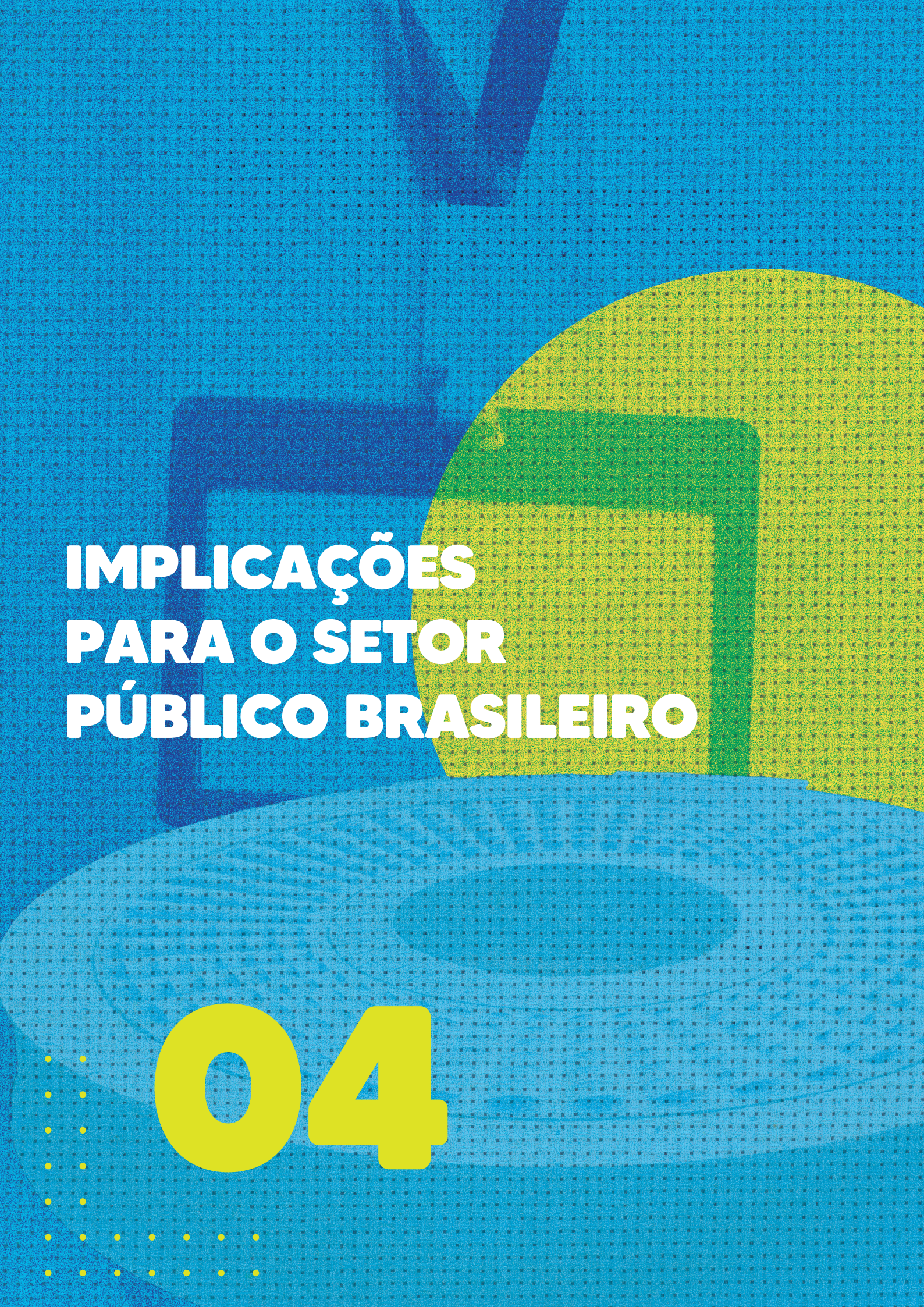
QUADRO 1: QUADRO-SÍNTESE DO BENCHMARK INTERNACIONAL SOBRE TETO SALARIAL NO SETOR PÚBLICO

País	Alemanha	Argentina	Chile	Colômbia	Estados Unidos	França
Estrutura de vínculos	Carreira	Misto	Misto	Misto	Posição	Carreira
Estrutura remuneratória	Poucas tabelas	Poucas tabelas	Quase única	Poucas tabelas	Poucas tabelas	Quase única
Quem é a elite do setor público?	Elite dirigente do poder Executivo	Diplomatas e auditores fiscais	Diplomatas, juízes e auditores	Polícia Nacional, Forças Armadas e juízes	Médicos, cientistas (federal), gestores de universidade, bombeiros, policiais (subnacional)	Administradores do Estado (~EPPGG)
Possui teto?	Sim, tetos específicos	Sim, tetos específicos	Sim, tetos específicos	Sim, tetos específicos	Sim, tetos específicos	Sim, tetos específicos
A quem se aplica?	Administração federal; regras similares em níveis subnacionais	Federal (presidente com relação a ministros e alguns dirigentes); medidas setoriais	Cargos de confiança nomeados pelo presidente têm tetos; comissão salarial externa fixa remunerações para autoridades do Executivo e Legislativo.	Executivos subnacionais (governadores, prefeitos, servidores); no nível nacional há regras gerais, sem teto único	Federal (3 poderes); algumas agências com regimes próprios (p. ex., Correios, Agências Reguladoras, Banco Central)	Empresas públicas com mais de 50% do capital estatal; há tetos em parcelas indenizatórias e variáveis
Qual a base legal?	Leis federais de remuneração e regulamento; sem teto único (lei/decreto)	Sem teto geral; medidas via decretos (p. ex., a limitação da remuneração dos dirigentes da Receita Federal à remuneração presidencial)	Lei nº 21.603 (Lei) – <i>Comisión para la Fijación de Remuneraciones</i> ; atos da Comissão	Decretos salariais anuais para governos subnacionais; regras gerais no nível nacional	Constituição (presidente via Lei – 3 U.S.C. §102); Executive Schedule e 5 U.S.C. (Lei)	Código da Função Pública e decretos; leis setoriais para empresas públicas
Qual o valor? (dólar PPP)	—	—	—	—	—	—
Tetos ou referências setoriais	Sem teto universal; limites percentuais (bônus) e regras de compatibilidade	Sem teto geral (2025); propostas no Congresso atrelam a múltiplos do salário-mínimo	Faixas/tetos fixados pela Comissão (não há um número único)	Há subtetos para prefeitos conforme população	Tetos específicos: \$289.400 para servidores em posição de alta direção; \$225.600 para demais servidores	Tetos por parcelas/bônus e por carreira; subtetos em nível subnacional
Remuneração máxima de referência (anual)	\$491,7 mil PPP (presidente da República)	\$99,3 mil PPP (presidente da República)	\$197 mil PPP (presidente da República)	\$469,5 mil PPP (presidente da República)	\$400.000 (presidente da República)	\$291,6 mil PPP (presidente da República)
Há exceções?	Contratos fora da tabela; estatais/bancos públicos municipais com salários elevados; limitações a 2º emprego.	Auditores fiscais com regimes próprios; carreiras diplomáticas e juízes no topo; transições regulatórias em curso.	Judiciário e órgãos autônomos fora do escopo da Comissão; empresas públicas e universidades com regras próprias.	Bonificações de direção de prefeitos não computam; indenizações elevadas (férias, etc.); horas extras e licenças inflam salários da Polícia Nacional e Forças Armadas.	<i>Federal Reserve</i> , USPS, TVA e algumas estatais/universidades têm regimes próprios; médicos/dentistas/-cientistas podem exceder o Presidente via <i>'market pay'</i> .	Empresas públicas com regras específicas; alguns complementos podem elevar totais acima do PR em casos pontuais (com limites).
Quem descumpra o teto ou ganha acima do Presidente?	Não há registro de supersalários.	Diplomatas, Auditores Fiscais, Juízes, Membros do Ministério Público, Defensores Públicos, Elite das Forças Armadas, Dirigentes de Agências Reguladoras.	Diplomatas, Auditores Fiscais, Juízes, Servidores Dirigentes no Legislativo, Governadores Regionais.	Elites das Forças Armadas e da Polícia Nacional, Servidores Dirigentes Máximos no Legislativo.	Médicos, cientistas (federal); Médicos, Gestores de Universidades, Bombeiros, Policiais (subnacional).	Altos dirigentes dos Ministérios, membros do Conselho de Estado e do Tribunal de Contas.
Como descumpra?	Não há registro.	Acordadas no Judiciário; pagamentos em USD (diplomacia/deleas); fundos elevando bônus; criação/ampliação de adicionais.	Honorários (assessores) acima do PR em casos; distorções em viagens (subnacional).	Prefeituras tentando criar adicionais sem base; uso de adicionais para elevar total; supersalários em moeda estrangeira (menores que AR/CL).	Médicos/cientistas com supersalários em virtude de adicional de retenção; pagtos > PR em casos; no subnacional, HE massiva (polícia, bombeiros, hospitais).	Tentativas locais de 13º e de ampliar parcelas acima do padrão; ajustes pontuais.
O quanto se descumpra o teto ou se ultrapassa a remuneração da autoridade máxima? (Otte absoluta e percentual do total de servidores)	0	27.000 (0,8%)	749 (0,09%)	12 (0,001%)	4.081 (0,1%)	77 (0,002%)
Desigualdade interna*	<0,001%	0,026%	0,021%	0,218%	0,009%	0,001%
Desigualdade externa**	0,002%	0,27%	0,12%	0,8%	0,01%	0,009%
Gasto total com supersalários (dólar PPP)	0	381,7 milhões	46,7 milhões	2,34 milhões	271,2 milhões	4,16 milhões
Razão entre gasto com supersalários e a mediana de renda	0	25.004	2.928	260	5.324	72
Quem atualiza os tetos/limites?	Congresso, a partir de iniciativa do Executivo	Congresso e normalizações intralegis em cada poder; Judiciário pode aprovar “Acordadas” de forma autônoma	Comisión para la Fijación de Remuneraciones (decisões periódicas)	Governo Nacional (Executivo) – decretos salariais anuais	Congresso/Lei; normativos infralegais do departamento responsável no Poder Executivo (OPM) e Legislativo	Decretos/portarias ministeriais e leis orçamentárias
Transparência	Sem portal amplo nominal; tabelas/atos e auditorias da AGN como base.	Transparência via grades oficiais; sem listagens nominais amplas como no Reino Unido.	Portal de Transparência por órgão; publicação de escalas/valores. Dados nominais para ocupantes de cargos.	Transparência sobretudo por tabelas/decretos; dados nominais limitados.	Arquivos de dados amplos e nominais, mas sem portal único de visualização; muita informação dispersa por bases.	Lista dos 10 maiores por ministério (soma anual); transparência por grades e relatórios. Ausência de dados nominais.

QUADRO 1: QUADRO-SÍNTESE DO BENCHMARK INTERNACIONAL SOBRE TETO SALARIAL NO SETOR PÚBLICO

PAÍS	Itália	México	Portugal	Reino Unido	Brasil
Estrutura de vínculos	Carreira	Posição	Carreira	Posição	Carreira
Estrutura remuneratória	Poucas tabelas	Quase única	Tabela única ^a	Muitas tabelas	Múltiplas tabelas
Quem é a elite do setor público?	Conselheiros parlamentares e juízes	Juízes e dirigentes de agências reguladoras	Diplomatas, dirigentes de estatais e agências reguladoras e juízes	Juízes e dirigentes de alto nível do Executivo	Juízes e membros do Ministério Público
Possui teto?	Sim, teto geral (até 2018), hoje válido para Executivo e Judiciário	Sim, teto geral	Sim, tetos específicos	Não, mas há regras de aprovação de salários acima do primeiro-ministro	Sim, teto geral
A quem se aplica?	Adm. central e local, autoridades independentes e sociedades controladas (com exceções históricas)	Administração federal, órgãos autônomos e empresas produtivas do Estado; disputas no Judiciário	Administração central e empresas públicas; estatutos próprios em alguns setores	Administração central; Senior Service com bandas nacionais; departamentos pactuam faixas abaixo do Senior Service	Servidores estatutários dos três poderes e de todos os entes da federação.
Qual a base legal?	Teto criado por decreto-lei/lei (2011) e ajustado por decisões judiciais; decisão da Corte Constitucional (2025) restabelece vínculo a autoridade (Decisão)	Constituição art. 127 (emenda constitucional) + Lei Federal de Remunerações (Lei) + PEF/Manuais (Ato anual)	Sistema Remuneratório dos Agentes Políticos (Leis); estatutos e decretos setoriais	Orientações do Departamento de Tesouro e Comitês de Negociação Salarial (órgão com autonomia para recomendações)	Artigo 37 da Constituição
Qual o valor? (dólar PPP)	\$509.800	\$275.300 PPP (bruto); \$200.000 PPP (líquido)	—	—	\$252.000
Tetos ou referências setoriais			Vínculos percentuais (juízes ~90% do PR; agentes políticos referenciados ao presidente)	Sem teto numérico (aprovação obrigatória de salários acima do primeiro-ministro por parte da Secretaria do Tesouro)	Subtetos estaduais e municipais, referentes ou ao subsídio do governador do estado ou ao desembargador, ou ao prefeito, respectivamente. Judiciário e outras carreiras jurídicas conseguiram vincular suas remunerações ao teto nacional
Remuneração máxima de referência (anual)			\$291,6 mil PPP (presidente da República)	\$256,7 mil PPP (primeiro-ministro)	
Há exceções?	Parlamento, <i>Banca d'Italia</i> , RAI e empresas listadas historicamente fora do teto; heterogeneidade em estatais.	Disputas judiciais permitem exceções pontuais (sobretudo no Judiciário); alguns órgãos autônomos registram valores acima do teto em peças orçamentárias.	Autoridades reguladoras e gestores públicos com limites próprios; alguns postos superam o PM em termos teóricos/legais; horas extra em setores (saúde) criam picos.	Departamentos podem ultrapassar bandas com justificativa e aprovação do Tesouro; bônus sujeitos a teto de aprovação.	Alcança apenas parcelas remuneratórias. Na prática, o abate-teto incide apenas sobre o subsídio (parcela principal da remuneração)
Quem descumpre o teto ou ganha acima do Presidente?	Conselheiros parlamentares	Alguns magistrados de nível inicial e quase todos de nível intermediário e superior, salvo os Ministros da Suprema Corte; alguns dirigentes de Agências Reguladoras.	Dirigentes de Agências Reguladoras.	Juízes, procuradores, dirigentes de alto nível no Executivo (nacional); dirigentes políticos (conselheiros) e secretários (âmbito local).	Juízes, membros do MP, Advogados e Procuradores Federais, Elite das Forças Armadas, Elite dos Tribunais de Contas (União e subnacionais; Procuradores e Auditores Fiscais (subnacionais
Como descumpre?	"Duas fontes" para burlar teto; Corte dei conti manda devolver valores; maquiagem via "reembolsos"	Judiciário e reguladores contestando irreducibilidade; uso de recursos extraorçamentários (extintos em 2023); disputas sobre o que "conta" como remuneração.	Suplementos sem base legal em universidades; HE na saúde elevando salários.	Pressões pontuais por reajustes maiores em cargos de alto nível; controles ex-ante reduzem desvios.	Uso extensivo dos "penduricalhos"; criação de parcelas indenizatórias extra-teto e sem incidência tributária. Aprovação administrativa ou judicial de pagamentos retroativos ("vetes de exercícios anteriores"). Criação de fundos para bonificações ou honorários. Adicionais extra-teto para participação em conselhos.
O quanto se descumpre o teto ou se ultrapassa a remuneração da autoridade máxima? (Qtde absoluta e percentual do total de servidores)	46 (0,002%)	1.635 (0,03%)	3 (< 0,001%)	1.986 (0,08%)	53.488 (1,34%); ao menos 35.474 ativos e 10.760 inativos
Desigualdade interna*	0,038%	0,032%	0,004%	0,005%	1%
Desigualdade externa**	0,23%	0,2%	0,039%	0,027%	2,7%
Gasto total com supersalários (dólar PPP)	3,4 milhões	220,8 milhões	60,8 mil	69,4 milhões	8 bilhões
Razão entre gasto com supersalários e a mediana de renda	80	19.824	2	1.302	715.879
Quem atualiza os tetos/limites?	Decretos do Primeiro-Ministro, Presidente e internos ao Congresso, com base nas diretrizes orçamentárias.	Congresso, via Lei Orçamentária Anual	Congresso; Sistema Remuneratório da Administração Pública	Tesouro (Executivo), Lord Chancellor (maior autoridade do Judiciário) e autoridades administrativas do Congresso, ouvidas as comissões salariais	Congresso; Judiciário tem iniciativa privativa de proposição (atos administrativos e decisões judiciais expandem adicionais)
Transparência	Dados nominais de alguns grupos de elite (p. ex., advocacia pública); demais via tabelas/atos.	Portais por órgão (manuais/tabelas); boa visibilidade das faixas máximas. Presença de dados nominais, nem sempre atualizados.	Transparência por tabelas oficiais/atos (por cargo, não nominais); fiscalização forte do Tribunal de Contas.	Lista anual nominal para as remunerações > £150k; relatórios SSRB/HMT; boa visibilidade pública.	Considerável assimetria na qualidade e disponibilidade de dados de contracheques em âmbito subnacional; retrocessos na transparência dos dados do MP; informações sobre Vetes de Exercícios Anteriores não integradas às planilhas principais

18. Portugal constitui o caso mais próximo do que pode ser compreendido como “tabela única”, dado que todos os cargos dos três poderes são expressos, na Tabela Remuneratória Única, a partir de um esquema integrado de pontuações. Definimos estrutura remuneratória “quase única” quando o país estudado apresenta estruturas gerais (como sistemas de pontos), e alguns regimes ou carreiras constituem exceções a ela(s). A definição “poucas tabelas” abarca contextos nos quais não vigem estruturas de alcance geral, mas são poucas as tabelas setoriais (menos de 10, de forma geral). “Muitas tabelas”, definição atribuída ao Reino Unido, expressa o fato de que cada órgão possui seu próprio arranjo (ainda que, com relação ao range salarial, todos sigam as orientações definidas pelo órgão central quanto aos sete principais tipos de postos, como tratado na seção própria referente a esse país. O Brasil, por possuir centenas de carreiras e milhares de cargos se olharmos apenas para o Executivo Federal, foi enquadrado na categoria “múltiplas tabelas”.



IMPLICAÇÕES PARA O SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

04

Cada um dos países analisados neste benchmark traz lições importantes para o Brasil. **Há países com teto remuneratório com cobertura ainda mais ampla do que a brasileira, como o México,** pois alcança até mesmo as empresas estatais. **Outros, como a Itália, apresentam teto que cobre apenas alguns dos poderes instituídos.** Os demais países têm desenvolvido mecanismos de limitação menos sistêmicos, ou mesmo outras estratégias indiretas e coordenadas de controle. **Nos EUA, há tetos específicos para ocupantes de postos de alta direção e servidores não ocupantes;** na Alemanha e em Portugal (que conta com uma tabela remuneratória única), há vinculação entre remunerações de níveis de topo das grades.

Na França, há tetos específicos para adicionais e subtetos para entes subnacionais (medida também existente na Colômbia). Chile e Reino Unido dispõem de comissões salariais externas, que buscam conferir autonomia e rigor técnico no processo de deliberação sobre patamares remuneratórios. No caso britânico, a Secretaria do Tesouro ainda é responsável por avaliar a concessão de salários que superem a remuneração do primeiro-ministro. **Vários sistemas ainda implementam tetos para adicionais que costumam inflar os salários,** como horas extras ou bônus (ou, até mesmo extinguindo-os, como fez a Argentina para dirigentes da Receita Federal). Há um leque expressivo de opções e aprendizados que podem ser aproveitados pelo Brasil para que, efetivamente, limitemos os supersalários.

Em diversos casos, **as reformas institucionais, completas ou não, foram produto de esforços consistentes de mobilização social e mesmo de conflitos entre poderes e forças políticas.** Também é válido ressaltar que vários esforços de transformação do aparelho do Estado aqui relatados foram promovidos ou apoiados por atores de diversas matizes políticas. Em alguns contextos, como no México e no Chile, **governos diferentes se sucederam e se complementam nos esforços de institucionalização de mecanismos abrangentes de controle remuneratório,** o que aponta ao Brasil a viabilidade de construção de coalizões envolvendo diferentes segmentos da classe política e da sociedade civil. A seguir, ilustramos aprendizados a serem extraídos a partir de cada experiência compartilhada, que indicam **diversas técnicas de controle remuneratório aplicáveis ao Brasil.**

Em países como a Alemanha, as tabelas salariais são construídas de tal forma que os ocupantes de cargos comissionados necessariamente recebem remunerações superiores àqueles que não estão em postos executivos ou de assessoramento. Os ocupantes de altas funções executivas, por sua vez, têm sua remuneração vinculada (como um fator) aos salários dos maiores cargos da administração pública, como ministros de Estado, o primeiro

-ministro e o próprio presidente da República. **Há, portanto, uma conexão entre as remunerações dos servidores civis e das autoridades políticas, que cria uma trava de autocontenção e vincula o segundo grupo ao primeiro, ainda que, de forma geral, não haja o estabelecimento de um teto salarial.** Com isso, o sistema cria uma hierarquia rígida, na qual os postos de direção política e com maior responsabilidade são consideravelmente mais bem pagos do que os burocratas.

Já no Brasil, é possível que um servidor de elite, mas sem cargo dirigente, seja mais bem remunerado do que um secretário de ministério ou, até mesmo, do que um ministro de Estado (superando o teto constitucional). Da mesma forma, não é raro que juízes de primeira entrância consigam remunerações mais elevadas até mesmo do que ministros do STF. Evitar, na prática, que servidores sem funções recebam salários maiores do que seus chefes pode ser um componente de uma reforma voltada a limitar os supersalários, além de trazer maior racionalidade para o sistema de carreiras.

A Argentina compartilha com o Brasil o problema do pagamento disseminado a servidores de remunerações que ultrapassam consistentemente o salário do presidente da República. Em comum com nosso país, vige na Argentina a ausência de mecanismos que uniformizam salários para os três poderes, como tabelas unificadas, vinculações remuneratórias entre carreiras e rol taxativo de parcelas a compor os vencimentos.

Além disso, lá e cá prosperam carreiras que conseguem implementar lógicas de apropriação automática de parcelas da arrecadação tributária – um modelo replicado no Brasil por auditores fiscais e tido como referencial para outras, que buscam criar fundos que operem sob princípios similares. O enfrentamento dos supersalários nesse país ainda é bastante incompleto, pois se focou, até o momento, nos fiscais de renda. **As escolhas feitas pelo país sugerem, contudo, algumas estratégias para o Brasil:** 1) extinção, para o corpo dirigente da agência equivalente à Receita Federal, da recepção da parcela variável oriunda da arrecadação de impostos; 2) redução gradativa do percentual dos tributos arrecadados que vai para o fundo que remunera o bônus de desempenho pago aos servidores que não ocupam cargos de direção (de 0,68% para 0,6%).

Nesse sentido, o caso argentino mostra ao mesmo tempo que é possível incidir para a mitigação da ocorrência de supersalários em setores específicos, mas também indica que, sem soluções sistêmicas, é provável que o enfrentamento a cada grupo isoladamente produza considerável desgaste institucional e baixa eficácia. Nesse sentido, observa-se no contexto argentino a persistência de

supersalários não só entre os auditores fiscais, mas também em diversos outros setores, notadamente a carreira diplomática e a magistratura.

O Chile, como já comentado, é um bom exemplo de reforma salarial desenvolvida, com seus acertos e limitações, como resposta a mobilizações sociais. No contexto do estallido de 2019, a rejeição aos altos níveis de desigualdade socioeconômica experimentada pelos chilenos animou os protestos populares. No bojo desse processo esteve a crítica aos salários das lideranças políticas, consistentemente elencados em estudos internacionais como entre os mais altos do mundo. As respostas da classe política foram aquém do esperado pelos manifestantes, que demandaram reduções dos salários de congressistas em até 50%.

Em um contexto de baixa confiança nas instituições, a criação de um comitê externo para a fixação das remunerações funcionou como uma maneira de distensionar o debate público e conferir maior independência, transparência e previsibilidade à política remuneratória.

Com efeito, a comissão promoveu dezenas de sessões públicas com partes interessadas e entrevistas com lideranças políticas para subsidiar a construção das propostas salariais. Nesse sentido, portanto, o desenvolvimento de soluções institucionais que mitiguem o risco de captura da política remuneratória por agentes mais poderosos parece ser pré-condição, em países muito desiguais (como Chile e Brasil), para que as decisões salariais atendam às necessidades sociais e não àquelas dos segmentos mais influentes.

Por outro lado, o escopo limitado da comissão (sem alcançar o Judiciário e os cargos não políticos) e a subsequente formação de “ilhas de altos salários” demonstra ao Brasil a importância de se construir mecanismos regulatórios abrangentes, sem margem para exceções que distorçam a racionalidade trazida pela instituição de regras gerais.

Na Colômbia, vige a combinação entre sistemas de tetos subnacionais e limitações nacionais a que servidores recebam salários superiores aos de membros do Congresso Nacional. Em linhas gerais, a estrutura vigora desde 1992. Tal qual o Brasil, a Colômbia conta com um número consideravelmente elevado de municipalidades, o que é acompanhado de considerável diversidade em termos de capacidade administrativa e tamanho populacional. A legislação assegura tetos consideravelmente distintos a depender da realidade local, o que poderia inspirar o Brasil. Afinal, estabelecer limites idênticos para entes subnacionais com realidades muito distintas pode fazer com que, em um território, um salário pago a um

membro da elite burocrática seja até mais de uma centena de vezes superior à média, enquanto em outro a mesma remuneração corresponda a apenas algumas vezes a média da renda local. A produção de consideráveis desigualdades regionais a partir do estabelecimento de marcos de isonomia nacional, como ocorre, no caso brasileiro, com carreiras como a da magistratura e do Ministério Público (Guedes-Reis, 2025), pode produzir esse tipo de distorção.

Além disso, na Colômbia um teto nacional é estabelecido e aplicado a servidores públicos, o que limita seus salários à remuneração total do Congresso Nacional: ele alcança a administração nacional, mas não o presidente da República e áreas como defesa e diplomacia. São justamente estes os setores mais bem pagos da nação, por vezes recebendo salários consideravelmente superiores ao do próprio presidente, em geral devido a parcelas indenizatórias e ao pagamento de remunerações em dólar. Contudo, como se vê, a existência de exceções às regras gerais funciona como porta de entrada para supersalários – outra lição importante para o Brasil.

O caso dos Estados Unidos ilustra algumas possibilidades de contorno das limitações do modelo colombiano. Primeiramente, vale ressaltar que a estrutura remuneratória atual, implementada desde pelo menos 1979, comporta camadas de tetos remuneratórios que essencialmente abrigam todas as parcelas recebidas pelos servidores – ou seja, o limite é rígido e não dá margem para adicionais.

Por sinal, como discutido na seção sobre este país, o eventual furo ao teto (calculado anualmente) resulta na alocação do excedente para os exercícios seguintes – jamais, como tem ocorrido no Brasil, os servidores nos EUA recebem parcelas que superem o teto vigente em virtude de “exercícios anteriores”. No caso da magistratura, como juízes não percebem adicionais, não ocorre o pagamento de retroativos referentes a parcelas criadas de forma ad hoc.

Além disso, a montagem da estrutura remuneratória resulta em limites para os servidores em geral consideravelmente inferiores até mesmo ao salário do vice-presidente – o qual, por sua vez, corresponde a aproximadamente 70% da remuneração do presidente (valor congelado desde 2001). Mesmo no caso do poder Judiciário, que segue uma tabela própria, a remuneração máxima possível (como Justice da Suprema Corte) alcança cerca de 80% do obtido pelo chefe de Estado. E, na prática, muito poucos servidores efetivamente alcançam os tetos remuneratórios mais elevados, como o salário do vice-presidente, pois as funções correspondentes são poucas e de altíssimo nível.

Por outro lado, **o regime remuneratório do serviço público federal dos EUA comporta algumas exceções, que resultam em algumas centenas de supersalários.** É o caso de alguns profissionais da saúde e cientistas, que, vinculados a tabelas que permitem remunerações com teto correspondente ao salário do presidente da República, **acabam por superá-lo em face de adicionais de retenção.** Nesse esforço de prover remunerações competitivas com relação ao setor privado, eles chegam a ganhar até 30% acima do teto presidencial. Ainda que, para os padrões brasileiros, esse excesso não seja substantivo, o caso demonstra o desafio da admissão de exceções remuneratórias em sistemas com vocação abrangente.

A França, por sua vez, possui um sistema de funções e remunerações altamente hierarquizado, com um setor restrito e específico no topo (a alta administração pública). O vencimento básico (principal parcela remuneratória) é nacionalmente limitado à remuneração total do presidente da República. Na prática, **essa parcela básica é consideravelmente inferior ao salário do presidente, mas a adição de outras parcelas pode tornar a remuneração total dos servidores superior a esse teto.** As condições para tanto são muito específicas, como ocupar a presidência de tribunais e da Corte de Contas. Ou seja, **não há risco de estouro do teto apenas com base na chegada ao topo da carreira ou a partir da percepção de diversos adicionais (que também têm tetos rígidos que variam conforme o nível em que o servidor está em sua trajetória funcional).**

Ou seja, assim como nos EUA, a França possui uma estrutura remuneratória que claramente posiciona o presidente da República como figura central, e outros tomadores de decisão com alta responsabilidade com status diferenciado, e uma razoável distância entre as remunerações desses atores com relação a dos servidores sem função executiva.

A Itália nos traz o exemplo de um esforço coletivo de regulação de salários em meio a um contexto de crise sistêmica nas contas públicas do país. Inicialmente restrito ao Executivo e Judiciário e depois voluntariamente incorporado pelo Legislativo, o teto inicialmente adotou como referência a remuneração total do presidente da Corte de Cassação e, em seguida, um valor fixo: 240 mil euros, considerando todas as parcelas e também alcançando sociedades controladas pelo Estado. No caso do Legislativo, onde estavam os servidores com salários mais elevados, isso significou uma redução salarial de mais de 30%, indicando, em um primeiro momento, a viabilidade de medidas mais drásticas de contenção salarial.

Por outro lado, a condição voluntária da adesão aos limites remuneratórios por parte do Legislativo também significou o seu abandono após alguns anos: o congelamento nominal da remuneração por quase 10 anos foi

seguido por súbita revisão da constitucionalidade da norma pela Corte Constitucional, também limitada, até então, pelo teto. Sua decisão pelo retorno ao teto atrelado ao cargo de cúpula do Judiciário não significou o abandono total do modelo, mas certamente a possibilidade de rápida expansão dos salários até então repressados. Nesse sentido, **o caso italiano pode sugerir ao Brasil a necessidade de adoção de limites que acompanhem, com base em algum parâmetro, o movimento real da economia, sem rigidez nominal, sob pena de gerar medidas que “rompam os diques de contenção”** como visto na Itália nos últimos meses.

Dentre todos os países analisados, **o México é aquele no qual foi instituído o modelo mais abrangente, rigoroso e robusto de teto remuneratório.** Como apontado ao longo deste estudo, o caso mexicano é crítico para a realidade brasileira pois expressa, **ao longo de mais de 15 anos, esforços pela contenção salarial na administração pública e pelo compliance a parâmetros constitucionais levados a cabo por governos de diferentes matizes ideológicas.** Tal qual o Brasil, o México é marcado por um contexto de alta desigualdade e elevada capacidade de contestação por parte dos setores atingidos pela regulação salarial, como o Judiciário.

Alcançando os três poderes, as entidades autônomas e, inclusive, as empresas públicas, **o teto remuneratório constitucional implementado no México posiciona o salário total do presidente da República como paradigma central.** Por sinal, como parte do esforço inicial pela contenção salarial, o então chefe do Executivo reduziu o salário de seu cargo em quase 30%, e hoje a remuneração real do posto corresponde a menos de 50% do pago em 2010 – movimento este que repercutiu em movimentos de redução salarial em todo o Executivo. Assim como em outros países, **as reformas também obrigaram os servidores a não receberem mais do que seus chefes:** de fato, a remuneração total daqueles deve alcançar no máximo 50% do auferido por seus superiores.

Os conflitos entre Executivo e Judiciário para que este viesse a cumprir o teto se estenderam até os dias de hoje. Apenas em 2025 os ministros da Suprema Corte passaram, ao menos nas dotações orçamentárias, a receberem remuneração ligeiramente inferior à do chefe de Estado – o que ocorreu por meio de um processo incremental de redução salarial “voluntária” após considerável resistência inicial dos altos magistrados em face das disposições constitucionais que asseguram a irredutibilidade dos salários. **Em outros níveis da magistratura, contudo, persistem os supersalários.**

É possível supor, contudo, que na medida em que os ocupantes das posições mais elevadas passem a aderir às

normas, os demais também passem a fazê-lo. Não é esta, entretanto, a experiência brasileira. **De todo modo, o caso mexicano, possivelmente tão complexo como o nosso, nos ensina que o controle das remunerações no setor público é um processo contínuo e que pode evoluir a partir de pequenos progressos**, desde que o tópico permaneça priorizado na agenda governamental.

Portugal, por sua vez, adota elementos em sua política remuneratória que podem ser encontrados em países como França e Alemanha. **Há um sistema de vinculação remuneratória entre os cargos políticos e limites aos vencimentos básicos dos servidores públicos com base nas remunerações dessas autoridades.** Além disso, o sistema remuneratório assegura aos ocupantes de cargos salários mais elevados do que os integrantes de carreiras que não estejam à frente de funções executivas; ou seja, se um membro de uma carreira de elite passa a ocupar um cargo de direção, ele(a) muda para uma tabela contendo remunerações superiores.

A combinação desses arranjos (limites a parcelas adicionais à remuneração básica; hierarquias claras entre cargos e entre servidores que ocupam e não ocupam cargos; vinculações percentuais entre remunerações em postos de alto nível e entre elites burocráticas) **resulta em um sistema no qual supersalários são bastante raros.**

Há irregularidades pontuais, como vencimentos básicos de magistrados situados acima dos limites legais; contudo, agregadamente observa-se que a remuneração total de autoridades como o presidente da República e o primeiro-ministro se encontra acima das demais de forma consistente. **Ou seja, assim como outros países, Portugal traz ao Brasil a relevância de se estabelecer um sistema remuneratório que premia a ocupação de cargos com maior responsabilidade e limita, de forma clara, o pagamento de adicionais a servidores** que os façam ser mais bem remunerados do que seus superiores.

O Reino Unido, enfim, apresenta uma mecânica de contenção salarial bastante distinta das demais aqui estudadas. Ela é **baseada em comissões salariais externas, em alguma medida similares à recentemente instituída no Chile e, na ausência de um teto formal, no estabelecimento de controles ex ante por parte do Departamento do Tesouro.** No caso, o órgão é convocado a analisar e autorizar a concessão de salários que ultrapassem 174 mil libras ao ano (patamar equivalente ao salário do primeiro-ministro), bem como eventuais bonificações que ultrapassem 25 mil. Além disso, **boa parte dos servidores públicos fazem parte de um sistema de funções padronizado e hierarquizado**, com patamares salariais consistentemente inferiores aos correspondentes aos postos de alta direção.

Apesar disso, há alguns profissionais em segmentos específicos (de alta especialização e indisponibilidade no mercado) que recebem remuneração consideravelmente superior à paga às elites do Executivo.

A magistratura também recebe salários mais elevados do que o primeiro-ministro. De modo geral, o caso britânico apresenta ao Brasil contribuições relevantes do ponto de vista da governança na determinação dos salários, ao menos dos servidores do poder Executivo. **A combinação entre comissões autônomas e mecanismos de aprovação formal para a concessão de altos salários, para além da transparência nesses processos, fornece previsibilidade à política remuneratória.** Por outro lado, a existência de elevados níveis de desigualdade entre os poderes sugere que esses controles ainda são insuficientes para, isoladamente, assegurar moderação na determinação das remunerações das elites burocráticas e políticas.

O Quadro 2, a seguir, sintetiza os principais achados, conclusões, sugestões e possíveis lições de cada experiência analisada para o Brasil.

QUADRO 2: QUADRO-SÍNTESE DE LIÇÕES PARA O CONTROLE DOS SUPERSALÁRIOS EM CADA PAÍS ANALISADO

ALEMANHA	Coerência hierárquica rígida: cargos de direção sempre ganham mais que seus subordinados; forte vinculação (fatores) aos salários de ministros e chefe de governo reduz “penduricalhos”.
ARGENTINA	Mexer na raiz dos supersalários setoriais: coibir bônus atrelados à arrecadação e fundos corporativos; sem solução sistêmica, reformas pontuais têm alto desgaste e baixo alcance.
CHILE	Comissão externa: instância independente, com consulta pública, traz legitimidade e previsibilidade – mas precisa de escopo amplo para evitar “ilhas” (Judiciário/altas carreiras).
COLÔMBIA	Combinar teto nacional com regras subnacionais: limites diferenciados por porte/capacidade dos municípios + proibição de subordinado ganhar mais do que o chefe; exceções corroem o sistema.
ESTADOS UNIDOS	Teto por camadas com “escalonamento” de excedentes: tudo entra no limite e retroativos que furariam o teto são pagos ao longo do tempo; exceções (médicos/cientistas) são raras e parametrizadas.
FRANÇA	Teto real via arquitetura de parcelas: vencimento básico limitado e adicionais com tetos por nível; só cargos de cúpula passam do presidente; transparência ativa (ex.: divulgar top 10 por órgão) reforça compliance.
ITÁLIA	Evitar tetos nominais congelados: o teto fixo (240 mil euros) funcionou, mas sem indexação, estourou politicamente/juridicamente; possível solução: teto com referência móvel e abrangência também sobre estatais.
MÉXICO	Teto constitucional abrangente e persistência: alcança três poderes, autônomas e estatais com o presidente como âncora; avanço incremental e contínuo de respeito à lei, apesar de forte resistência.
PORTUGAL	Vinculações claras entre políticos e carreiras + tabelas de cargo: subir para função muda de tabela e mantém chefes acima; limites ao vencimento base e aos adicionais evitam “penduricalhos” descontrolados.
REINO UNIDO	Governança sem teto numérico: comissões independentes e controle ex ante do Tesouro para autorizar altos salários/bonificações; transparência e processo substituem o limite.

De forma agregada, é possível constatar que os sistemas mais eficazes são aqueles nos quais as regras de limitação e controle são mais abrangentes, preferencialmente abrangendo os três poderes e unidades autônomas. Também ressaltamos a **prevalência de modelos nos quais existe uma clara hierarquia remuneratória entre cargos com maior e menor responsabilidade, e entre chefes e subordinados** (por vezes, os postos de chefia compreendem tabela própria, com remunerações necessariamente superiores às de todas as carreiras, inclusive as de elite). **Mecanismos de transparência ativa também auxiliam no controle remuneratório** ao exporem as maiores remunerações ao controle social. **Nos países onde o teto existe, ele tende a ser mais efetivo quando abarca, de fato, todas as parcelas, sem exceções evidentes. Isso também significa que há pouca margem para retroativos ou a criação excepcional de adicionais.**

A realização desse conjunto de medidas, contudo, não ocorre sem conflitos. **Segmentos com maior capacidade de articulação conseguem escapar, com variados graus de sucesso, aos mecanismos de governança.** O contexto importa. A depender da correlação de forças,

soluções mais drásticas ou incrementais se tornam mais viáveis; e, **como mostra o caso italiano, o controle do teto, quando existente, é um processo contínuo e sujeito a retrocessos.** Nota-se, enfim, que é possível combinar e customizar as soluções adotadas, o que pode aumentar as chances de o Brasil, efetivamente, conseguir enfrentar esse problema público.

Face ao tamanho do desafio, **a formação de movimentos amplos em nome da consecução de uma agenda de limitação dos supersalários no setor público é condição necessária, mais do que oportuna.** Essa agenda significa, ao mesmo tempo, a redução da desigualdade dentro do Estado e da contribuição deste para a redução geral da desigualdade no Brasil; a contenção e racionalização dos gastos públicos e a possibilidade de sua reaplicação em projetos de interesse estratégico; a promoção da integridade e do compliance e a consagração de pressupostos básicos da justiça distributiva. Ao contribuir para o alcance de objetivos tão multifacetados, essa agenda, de fato, tem o potencial de unir setores da sociedade brasileira com prioridades e interesses bastante distintos. Por isso, é tão rica e relevante para o país.

A complexidade das propostas de enfrentamento aos supersalários e caminhos para o Brasil

A partir da análise da governança remuneratória de cada país analisado neste estudo, dos resultados da comparação internacional sobre o grau de presença de supersalários em cada burocracia estatal e da síntese sobre as principais lições encontradas em cada experiência, torna-se possível indicar um **conjunto essencial de medidas a serem implementadas pelo Brasil para endereçar o problema em nosso contexto**. Cada uma possui níveis próprios de dificuldade de execução e de contribuição para a limitação dos supersalários, conforme a seguir:

Definição da rigidez do teto, com limitação criteriosa de verbas indenizatórias.

Como temos visto no Brasil, **um fator essencial para a produção de supersalários é a criação ad infinitum de parcelas salariais adicionais** voltadas, em tese, a premiar condições específicas da vida funcional de cada servidor e complementar a remuneração principal recebida por cada um. É o caso de adicionais por tempo de serviço, compensações por acúmulo de acervo, licenças-prêmio, honorários de sucumbência, gratificações por desempenho, adicionais por qualificação etc. Tais complementos são criados ou reinstituídos sem limites, e se tornam tão relevantes na composição salarial de seus beneficiários que a própria parcela principal (ou, por vezes, única, como no caso do formato subsídio) se torna completamente acessória. Além disso, a regra é que essas parcelas são definidas como de cunho indenizatório, sem incidência tributária ou previdenciária e, igualmente, não sendo alcançadas pela limitação do teto. **Em contraste com essa realidade, a estrutura remuneratória de vários países analisados neste estudo, em muitos casos, não comporta adicionais de qualquer ordem:** veja-se, por exemplo, o caso de magistrados nos Estados Unidos e no Reino Unido, que recebem parcelas fixas e únicas, sem exceções. No Chile, sequer há a concessão de horas extras para ocupantes de cargos de direção.

Há países que viabilizam a concessão de algumas parcelas por sua natureza eminentemente compensatória. O ponto fundamental é que os sistemas remuneratórios, mesmo quando permitem a concessão dessas parcelas acessórias, os instituem sob rígidos limites. **O legislador brasileiro precisará ponderar até que ponto faz sentido, diante da grande assimetria de poder entre as carreiras burocráticas, autorizar a criação de adicionais customizados a cada segmento.** Alternativamente, caberia estabelecer limites quantitativos a cada adicional ou, ainda, ao total que um servidor pode auferir via adicionais

(como na França). Ou, ainda, não admitir esses adicionais e não abrir espaço para a criação de exceções ao longo do tempo, dado o risco de que se repita o caótico cenário atual vigente em nosso país.

Definição de racionalidade para a determinação dos limites remuneratórios e dos salários das autoridades.

Como definir o valor a expressar o limite remuneratório a ser respeitado ou, ainda, os salários das principais autoridades públicas do país? Este estudo demonstrou que, por um lado, há certa coerência por parte das administrações públicas dos países analisados em determinarem que os maiores salários correspondam às lideranças políticas e burocráticas com maior responsabilidade e, no caso daqueles que estabeleceram tetos, que estes sejam guiados pelas remunerações dessas autoridades. Por outro, o estabelecimento dos maiores salários e dos tetos segue, aparentemente, certo casuísmo.

De maneira geral, no entanto, observa-se que **as remunerações presidenciais estabelecidas em patamares mais elevados estão acompanhadas por um certo distanciamento entre estas e a de servidores públicos em geral, o que resulta em uma pirâmide de renda clara:** é possível, nessas estruturas remuneratórias, que as principais autoridades percebam salários consideravelmente elevados. A questão é que esses patamares são efetivamente destinados a pouquíssimos indivíduos.

Não é, definitivamente, o que ocorre no Brasil: **são comuns os relatos de que, em órgãos com carreiras cujas base e topo se encontram próximas ao teto, não há incentivos para a ocupação de cargos – que trazem consideráveis ônus e pouca ou nenhuma vantagem remuneratória.** Esse cenário também pressiona carreiras pela adoção de estratégias para burlar o teto. Neste benchmark, não foi possível encontrar casos de sucesso na delimitação de supersalários em contextos nos quais as remunerações de servidores podem alcançar, apenas a partir da progressão em suas vidas funcionais, o salário das autoridades máximas dos poderes em que atuam.

A definição dos limites remuneratórios e das remunerações das principais autoridades do setor público precisam estar alinhados a critérios claros, preferencialmente aqueles que reconheçam a estrutura de renda do país e o significado social de se ganhar salários correspondentes ao topo da estrutura social. Esse reconhecimento passa igualmente pelo entendimento de que a construção da racionalidade do sistema remuneratório passa por conferir salários de topo a segmentos específicos que atuam em funções de altíssima responsabilidade, e não a dezenas de milhares de servidores.

O legislador precisará fazer escolhas que atribuam ao teto a condição de patamar exclusivo e intransponível, simbolicamente correspondente a um status diferenciado na estrutura da administração pública e da sociedade brasileira. Hoje, para carreiras de elite, o teto é piso, o que significa que discutir o teto passa inevitavelmente por reconsiderar a estrutura remuneratória e os planos de carreira das burocracias mais bem pagas do país.

Hierarquia remuneratória entre ocupantes e não ocupantes de cargo.

Com exceção da Argentina, em todos os demais países analisados é parte essencial da organização do sistema remuneratório que os chefes ganhem mais do que subordinados. Em vários casos, há regras explícitas: na Colômbia, a legislação define que, em âmbito subnacional, subordinados não podem perceber remunerações superiores às dos dirigentes. No México, há duas regras fundamentais nesse sentido: o estabelecimento de um limite percentual de 50% entre os salários de servidores públicos sem funções executivas e do presidente, e a determinação da não superação dos vencimentos de chefes por subordinados. Em outros países, essa regra está explícita nas tabelas remuneratórias, como em Portugal, na França, nos EUA, na Alemanha, no Chile e no Reino Unido. A questão parece trivial, mas, como vimos no mapeamento de supersalários no Brasil e, especificamente, na identificação dos maiores salários de magistrados sem cargos, é comum na administração pública brasileira que subordinados, i.e., servidores sem função executiva, tenham salários consideravelmente superiores a seus superiores. Na verdade, não raro ganham mais do que as maiores autoridades dos órgãos em que atuam.

Essa situação constitui não só uma causa, mas também um sintoma da ocorrência dos supersalários no setor público nacional e expressa a falta de organização do sistema remuneratório vigente. **Na ausência de travas legais ou de uma estrutura que premie as funções com maior responsabilidade, criam-se incentivos para a produção interminável de adicionais, que, de uma perspectiva pecuniária, tendem a ser muito mais vantajosos do que funções gerenciais.** Assim como a já mencionada baixa distância entre base e topo nas carreiras de elite, a situação discutida aqui também produz disfunções do ponto de vista da gestão estratégica de pessoas.

O controle dos altos salários no setor público brasileiro também passa pela construção de uma arquitetura remuneratória na qual, necessariamente, postos que demandem maior responsabilidade – gestão sobre conjuntos mais amplos de recursos financeiros, de pessoas, de públicos-alvo – sejam mais bem pagos do que

posições sem função executiva. Parte do processo de legitimação do teto também passa pela normatização da ideia de que são as autoridades com maior poder decisório as que dele mais se aproximam, sem ultrapassá-lo. A partir do momento em que qualquer servidor de carreiras de elite possa, apenas com base em seu tempo de serviço e a obtenção de algum adicional, alcançar (e ultrapassar) sistematicamente a remuneração do presidente da República e de ministros do STF, então os limites constitucionais perderam, de fato, a razão de ser. É pré-requisito para o sucesso de uma política que vise fazer o teto constitucional ser cumprido que, de fato, ele seja socialmente associado a um patamar remuneratório identificável com (mas sequer alcançável por) posições de liderança do mais alto nível.

Universalidade do alcance das regras e a coerência do sistema remuneratório.

Um aspecto crítico para o sucesso de qualquer reforma que envolva o **controle dos supersalários é que ela seja de alcance universal.** Como discutido em estudo recente (Guedes-Reis, s.d.), um fator a motivar a ocorrência de salários cada vez mais elevados é a competição entre carreiras. Disputas por status e prestígio no topo do serviço público movem segmentos já bastante privilegiados a buscarem o que chamam de “isonomia” ou “simetria” com outros grupos que obtiveram algum incremento salarial (por vezes, mediante a criação de algum novo adicional). Nesse sentido, a manutenção de qualquer posto, cargo ou carreira acima do teto remuneratório tende a inviabilizar a sustentação do cumprimento dos limites salariais por outras carreiras. Em outras palavras, **um pequeno furo no teto constitui oportunidade para enormes vazamentos.** As experiências italiana, mexicana e chilena, citadas na seção anterior, são ilustrativas desse ponto.

Em síntese, construir uma reforma que tenha efeitos em todos os níveis constitui um desafio considerável, já que, em um contexto de alta transgressão das normas, existem múltiplos atores com capacidade de veto. Ao mesmo tempo, a implementação de regras com pretensão universal, caso patrocinada por segmentos plurais, fornece mais legitimidade ao esforço de transformação e tem mais condições de minar a força dos focos de resistência – que, como mostra o caso mexicano, tendem a não serem dissipados em pouco tempo. Nesse sentido, o processo de mudança institucional depende da crença dos participantes de que as regras sejam justas. **Um fundamento básico dessa ideia de justiça é a noção de que todos serão submetidos às mesmas regras e todos estarão sujeitos a sanções em caso de descumprimento.** Alcançar compliance generalizado – ou, como se costuma dizer, “fazer a lei pegar” – depende, portanto, da própria universalidade das regras e da sua racionalidade,

razões pelas quais reformas que tratem de supersalários não podem prescindir de funcionar para todos.

Titularidade sobre a deliberação a respeito de salários e adicionais.

Um fator essencial a explicar a disseminação dos supersalários na magistratura e no Ministério Público do Brasil é o fato de que **juizes, procuradores e promotores têm sido bem sucedidos em criar parcelas adicionais a seus salários por vias administrativas ou judiciais**, em todo caso validadas pelos próprios pares e referendadas pelos conselhos responsáveis pelo controle interno de sua atuação – e também compostos por pares. **Essa é uma realidade raramente compartilhada pelos países estudados neste benchmark.** Na maioria dos casos, decisões sobre remunerações são feitas com envolvimento de todos os poderes, a partir de regras estritas sobre os limites da atuação de cada segmento e dos incrementos remuneratórios que poderão ser aprovados. Além disso, países como o Chile e o Reino Unido adotam comissões salariais externas para a definição salarial referente a relevantes segmentos da administração pública, demonstrando a viabilidade de se destinar a deliberação sobre o tema a atores mais imparciais quando o risco de falhas no controle do apetite de grupos por supersalários for elevado.

A maioria dos países analisados adota regras rígidas quanto à proposição e aprovação de incrementos salariais. **Em geral, é o Congresso o ator legítimo a aprovar aumentos remuneratórios de qualquer tipo, inclusive a criação de eventual nova parcela salarial.** Salvo a Argentina e o Chile, em nenhum outro país o Judiciário tem a capacidade de iniciativa legislativa sobre questões remuneratórias tal qual existente no Brasil – onde, no caso, ela é privativa desse poder.

Um outro modelo voltado a se contrapor a esse risco de comportamento autointeressado é o de comissões salariais externas, como as vigentes no Chile e no Reino Unido. A retirada (ou mesmo modulação) da capacidade de elites burocráticas em decidir sobre o seu próprio futuro remuneratório possivelmente constitui, considerando-se o contexto brasileiro, uma das medidas mais poderosas para o controle de supersalários. Contudo, desarmar esse mecanismo é, sem dúvida, uma das tarefas mais complexas dentre todas as sugeridas neste estudo.

Em tese, a delegação das competências sobre política remuneratória a um eventual corpo externo aos poderes, carreiras e autoridades não constituiria “invasão” de competências, especialmente se, de fato, todos os servidores públicos passassem a ser alcançados por um comitê – se não com relação à determinação específica de seus salários, ao menos no que tange ao controle do

cumprimento do teto remuneratório. Como qualquer decisão de política pública – como, por exemplo, a que criou o Comitê de Política Monetária (COPOM) e seu arcabouço baseado em forte autonomia frente a pressões de ordem política –, a instituição de uma outra arquitetura salarial é legítima na medida em que deliberada pelos representantes da sociedade. E como em qualquer decisão dessa ordem, ela não ocorrerá sem conflitos. Estrategicamente, seu sucesso depende do reconhecimento de atores importantes no debate público de que, com a estrutura atual, na qual conflitos de interesse permeiam a definição de políticas remuneratórias, o controle dos supersalários é (quase) inviável.

Comentários Finais

É preciso ressaltar que **cada uma dessas soluções, isoladamente, não resolverá o problema dos supersalários no setor público brasileiro – cuja magnitude, como vimos, é incomensuravelmente superior no Brasil com relação ao encontrado nos países deste benchmark.** Estes, quando bem-sucedidos, implementaram medidas em conjunto, de forma harmoniosa e integrada, conformando um verdadeiro **sistema de prevenção e combate a supersalários.**

Da mesma forma, nenhuma das medidas elencadas acima é de fácil execução; todas implicam redução de poder, prestígio e, particularmente, de dinheiro por parte de segmentos burocráticos que notadamente são bastante organizados, têm acesso aos legisladores e, por suas competências legais e pelo status que possuem na sociedade, têm condição de se fazerem ser ouvidos e ter seus interesses priorizados. Logo, a resolução de um problema tão complexo como o tratado por este estudo não passa nem pela escolha de soluções isoladas, nem por aquelas que sejam mais fáceis. **É fundamental que as propostas de mudança institucional levem em conta os mecanismos que causam os supersalários no Brasil.**

Para carreiras como a magistratura e os membros do Ministério Público, há incentivos para que furar o teto seja o comportamento de equilíbrio, ou seja, o cotidiano, enquanto respeitá-lo expressa uma perda de oportunidade. Se há a expectativa (pela fácil oportunidade) de que todos burlem, então cumprir a lei se torna um comportamento fora do padrão e até inadequado. É o que se chama de um dilema de ação coletiva. Esse é um cenário no qual os benefícios de curto prazo advindos de se quebrar as regras são muito maiores do que os custos. Isso incentiva que cada vez mais servidores, dessas e outras carreiras, venham buscar remunerações extra-teto. De fato, **os riscos de punição pelo descumprimento das normas são baixos, e há até mesmo autorizações formais para que os “penduricalhos” continuem a ser pagos.** É o caso de manifestação do Conselho Nacional

de Justiça estabelecendo um “teto” para adicionais correspondente ao próprio limite remuneratório constitucional, o que, na prática, permite o pagamento de salários que correspondam a até duas vezes o do presidente da República (UOL, 2025).

Nesse cenário, a análise dos casos e do conhecimento produzido sobre o tema nos sugere que é essencial promover medidas que alterem as expectativas de quem hoje descumpra o teto. **Ou seja, é preciso que as reformas aumentem os custos e reduzam os benefícios de quem burla o teto, e também que o teto seja construído e entendido como um patamar reservado, se muito, às autoridades máximas.** As novas regras precisam alcançar a todos: por exemplo, se houver algum rol taxativo de indenizações que escapam ao teto, ele deve ser nacional, limitado em escopo e em valores máximos, além de uniforme, sem possibilidade de que ele seja expandido para alguns grupos. Além disso, se o teto realmente for central ao ponto de reorganizar a política remuneratória do serviço público, ele terá primazia na forma como as tabelas remuneratórias serão construídas, orientando a elaboração de tabelas nas quais os salários mais próximos do teto serão os associados a funções gerenciais mais complexas e sensíveis.

O protagonismo do teto também pode significar fazer com que ele valha como limitador real, inclusive de parcelas oriundas de decisões judiciais – que poderiam ser pagas conforme haja espaço na folha remuneratória do servidor (isto é, que ganhe consideravelmente abaixo do teto e que essas verbas de exercícios anteriores sejam pagas até o teto de cada período).

Respeitando-se a complexidade social do problema, o sucesso em se fazer o teto ser cumprido pode passar pela criação de regras de transição e pelo estabelecimento de mecanismos dinâmicos (e alicerçados em alguma lógica transparente) de atualização, para que o Brasil não enfrente o mesmo problema vivenciado pela Itália.

Da mesma forma, a implementação de um teto firme poderá depender da formação de coalizões envolvendo segmentos que hoje rompem o teto; em vários países, a pressão social levou dirigentes a reduzirem seus salários, o que foi posteriormente acompanhado, na maioria dos contextos, pela moderação generalizada dos altos salários. O papel das lideranças políticas em promover o compliance é fundamental para transformar as expectativas dos servidores sobre a importância do cumprimento do teto.

Por fim, um sistema eficaz de prevenção e combate aos supersalários depende de uma governança que seja vista como legítima por parte da sociedade e dos servidores, e que esteja em condições de fazer os termos da reforma valerem. **Comissões externas, como as relatadas nos contextos chileno e britânico, são um exemplo de arcabouço que ampliou a confiança cidadã e burocrática sobre a arquitetura salarial desenvolvida nesses países.** Com mérito, combinam conhecimento técnico, autonomia e sensibilidade social para a determinação das remunerações no setor público, retirando de atores específicos a capacidade quase absoluta de decidirem o seu próprio futuro salarial, ao tempo em que buscam ter um olhar sobre o todo da burocracia ao definirem padrões remuneratórios.

No todo, os dez casos analisados e os dados comparativos sobre supersalários no setor público desses países e do Brasil ofertaram um conjunto expressivo de diagnósticos sobre o problema em questão, bem como variadas formas de mitigá-lo ou resolvê-lo. Dada a urgência e a relevância do tema, esperamos que o leque de possibilidades aqui apresentado possa **inspirar os legisladores a aprovar amplas e necessárias reformas para que o país possa superar essa histórica questão.**

Sua resolução fortalecerá a integridade pública, contribuirá para o aumento da confiança da população brasileira nas instituições e na burocracia, reduzirá a desigualdade produzida pela administração pública e poderá assegurar o reinvestimento desses recursos oriundos de supersalários em políticas públicas que melhorem o bem estar das cidadãs e cidadãos brasileiros.



05

BIBLIOGRAFIA

- "49 U.S. Code § 106 - Federal Aviation Administration." LII / Legal Information Institute. Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/49/106>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- "Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil." 2017. Argentina.gob.ar. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario>. Acesso em: 2 de ago. 2025.
- "Consultas Frecuentes." 2018. Argentina.gob.ar. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/economia/dnshspn/consultas-frecuentes>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- "Judicial Compensation." Disponível em: <https://www.uscourts.gov/about-federal-courts/about-federal-judges/judicial-compensation>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- "Question Écrite N° 35632." Disponível em: <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/questions/QANR5L15QE35632>. Acesso em: 30 jul. 2025.
2284. 2025. "Los sueldos del Gobierno siguen congelados: cuánto ganan Javier Milei, la vice y los ministros, y qué pasó con ARCA, donde se cobraba hasta \$ 22 millones." 2284.com.ar. Disponível em: <https://2284.com.ar/contenido/2555/los-sueldos-del-gobierno-siguen-congelados-cuanto-ganan-javier-milei-la-vice-y-l>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- 5 U.S. Code § 5311 - *The Executive Schedule*. LII / Legal Information Institute. Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/5311>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Abrucio, Fernando; Pedrotti, Paula Maciel; Pó, Marcos Vinicius. 2010. "A formação da burocracia brasileira: A trajetória e o significado das reformas administrativas." In: *Burocracia e política no Brasil: Desafios para a ordem democrática no século XXI*, Rio de Janeiro, pp. 27–71.
- Adnkronos. 2025. "Stipendio Dipendenti Pubblici, Salta Il Tetto a 240mila Euro." Adnkronos. Disponível em: https://www.adnkronos.com/politica/salta-il-tetto-a-240mila-euro-per-gli-stipendi-pubblici-la-sentenza-della-consulta_7sXqsoamI8A3MN2rUMb1vN. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- AMLO. 2024. "Reforma de la 4T consolidará austeridad republicana y tope de salarios de servidores públicos – Presidente de México." Disponível em: <https://amlo.presidencia.gob.mx/reforma-de-la-4t-consolidara-austeridad-republicana-y-tope-de-salarios-de-servidores-publicos/>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- ANSA. 2025. "La consulta 'alza' il tetto agli stipendi della pa - Notizie - Ansa.it." Disponível em: https://www.ansa.it/sito/notizie/cronaca/2025/07/28/illegittimo-il-tetto-di-240mila-euro-negli-stipendi-della-pa-la-decisione-della-consulta_3d25760b-e90e-4128-acbe-fcd00eb9f370.html. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Area Democratica per la Giustizia. "AreaDG - Ordinamento Dei Magistrati in Sintesi | La Retribuzione." AreaDG. Disponível em: <http://www.areadg.it/docs/ordinamento-dei-magistrati-in-sintesi/la-retribuzione>. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Assemblée Nationale. 2021. "Question Écrite N° 24217." Disponível em: <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/questions/QANR5L15QE24217>. Acesso em: 6 de ago. 2025.
- Assembleia da República. 2019. Lei n.º 67/2019, de 27 de agosto. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?tabela=leis&nid=3120&pagina=1&ficha=1. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Auditoría Superior de la Federación. 2025. "Tabulador de Percepciones Ordinarias del Personal de Mando 2025." Disponível em: https://www.asf.gob.mx/uploads/195_transp_fraccion08/PRIMER_TRIMESTRE_2025_TAB.pdf.
- Autoridade da Concorrência. 2025. "Relatório de Atividades, Gestão e Contas 2024." Disponível em: <https://www.concorkencia.pt/sites/default/files/documentos/Relat%C3%B3rio%20de%20Atividades%2C%20Gest%C3%A3o%20e%20Contas%202024.pdf>.
- Avvocatura dello Stato. 2025. "Secretary General | State Attorney's Office." Disponível em: <https://www.avvocaturastato.it/segretario-generale-0>. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Banca d'Italia. 2023. "Economic Treatment of the Members of the Directorate." Disponível em: https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/funzioni-governance/direttorio/en-Trattamento-economico-Direttorio-01.2024.pdf?language_id=1.
- Bank of England. 2022. "Questions about the Governor's Pay." Disponível em: <https://www.bankofengland.co.uk/freedom-of-information/2022/questions-about-the-governors-pay>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Banque de France. 2025. "Rémunération Du Gouverneur de La Banque de France – Rappels."
- Biblioteca del Congreso Nacional. 2003. "Biblioteca del Congreso Nacional | Ley Chile." Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- Biblioteca del Congreso Nacional. 2023. "Biblioteca del Congreso Nacional | Ley Chile." Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile>; <https://www.bcn.cl/leychile>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Biblioteca del Congreso Nacional. 2024. "Biblioteca del Congreso Nacional | Ley Chile." Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile>; <https://www.bcn.cl/leychile>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Bizeau, Maxime. 2022. "Le salaire d'un juge / magistrat en 2025." Fiches-droit.com. Disponível em: <https://fiches-droit.com/salaire-juge>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- Brudnick, Ida A. 2023. Congressional Salaries and Allowances: In Brief. Congressional Research Service. Disponível em: https://www.congress.gov/crs_external_products/RL/PDF/RL30064/RL30064.42.pdf.
- Brudnick, Ida A. 2024a. Congressional Salaries and Allowances: In Brief. Congressional Research Service. Disponível em: https://www.congress.gov/crs_external_products/RL/PDF/RL30064/RL30064.43.pdf.
- Brudnick, Ida A. 2024b. "Legislative Branch Agency Appointments: History, Processes, and Recent Actions." Disponível em: <https://www.congress.gov/crs-product/R42072>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- Buzer.de. 2020. "7. BBesO A/B Zulage Für Beamte Und Soldaten Bei Obersten Behörden Sowie Bei Obersten Gerichtshöfen Des." Disponível em: <https://www.buzer.de/gesetz/6465/a107652.htm>. Acesso em: 11 de ago. 2025.
- Buzer.de. 2025c. "Anlage III BBesG (Zu § 37 Satz 1) Bundesbesoldungsordnung R Bundesbesoldungsgesetz." Disponível em: <https://www.buzer.de/s1.htm?g=bbsesg&a=Anlage+III>. Acesso em: 11 de ago. 2025.
- Buzer.de. 2025a. "§ 42 BBesG Amtszulagen Und Stellenzulagen Bundesbesoldungsgesetz." Federal Remuneration Act. Disponível em: https://www.buzer.de/42_BBesG.htm. Acesso em: 24 de set. 2025.
- Buzer.de. 2025b. "Annex IX BBesG (to Annexes I and III) Federal Remuneration Act." Disponível em: https://www.buzer.de/Anlage_IX_BBesG.htm. Acesso em: 24 de set. 2025.
- Cabinet Office. 2024. "Statistical Bulletin - Civil Service Statistics: 2024." GOV.UK. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/statistics/civil-service-statistics-2024/statistical-bulletin-civil-service-statistics-2024>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Cabinet Office. 2025a. "Civil Service Pay Remit Guidance 2025 to 2026 (HTML)." GOV.UK. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-remit-guidance-2025-to-2026/civil-service-pay-remit-guidance-2025-to-2026-html>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Cabinet Office. 2025b. "Guidance on the Senior Civil Service Pay Award 2025/26 (HTML)." GOV.UK. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/guidance-on-the-senior-civil-service-pay-award-2025-to-2026/guidance-on-the-senior-civil-service-pay-award-202526-html>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Cámara de Diputados. 2024. "Comisión de Puntos Constitucionales aprobó que la remuneración de magistrados y jueces no podrá ser mayor a la del presidente de la República." Disponível em: <http://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/comision-de-puntos-constitucionales-aprobo-que-la-remuneracion-de-magistrados-y-jueces-no-podra-ser-mayor-a-la-del-presidente-de-la-republica>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Cambridge University Reporter. 2025. "Annual Remuneration Report - Cambridge University Reporter 6773." Disponível em: https://www.admin.cam.ac.uk/reporter/annual_reports/section4.shtml. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Camera dei Deputati. 2001. "Sten. 48 S690." Disponível em: https://leg14.camera.it/_dati/leg14/lavori/stenografici/sed048/s690.htm. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Camera dei Deputati. 2014. "XVII Legislatura - XVII Legislatura - Documenti - Temi dell'Attività parlamentare." Disponível em: <https://www.camera.it/leg17/561?appro=4679>. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Camera dei Deputati. 2023. "Tabelle Delle Retribuzioni." Disponível em: https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg19/attachments/conoscere/camera/upload_files/000/000/312/original_spese_e_trasparenza_al_01_02_2023.pdf?utm.
- Camera dei Deputati. 2025a. "Il trattamento economico | Conoscere la Camera." Disponível em: <https://conoscere.camera.it/la-camera-dei-deputati/i-deputati/il-trattamento-economico>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Camera dei Deputati. 2025b. "XVIII Legislatura - Deputati e Organi - Deputati - Trattamento Economico." Disponível em: <https://www.camera.it/leg18/383?conoscere/camera=4>. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Camera dei Deputati. 2018. "XVII Legislature - XVII Legislature - Documents - Topics of Parliamentary Activity." Disponível em: <https://www.camera.it/leg17/561?appro=4679>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Carazza, Bruno. 2024. Além Do Teto: Análises e Contribuições Para o Fim Dos Supersalários. Movimento Pessoas à Frente. Disponível em: https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/12/MPaF_NOTAS_TECNICA_SUPERSALARIOS_DEZ_2024-8.pdf.
- CBS. 2024. "How Much Is the President Paid? - CBS News." Disponível em: <https://www.cbsnews.com/news/how-much-is-the-president-paid/>. Acesso em: 5 de ago. 2025.

- CEFA. 2025. "INPC | CEFA.". Disponível em: <https://www.cefa.com.mx/inpc.php>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente. 2024. "Tableau Récapitulatif Du RIFSEEP.". Disponível em: https://www.cdg16.fr/wp-content/uploads/2024/07/Tableau_recapitulatif_RIFSEEP_cadres_demplois_montants.pdf.
- Chequeado. 2021. "No, el Presidente de México no bajó su sueldo un 60% ni de sus funcionarios y legisladores." Disponível em: <https://chequeado.com/verificacionfb/no-el-presidente-de-mexico-no-bajo-su-sueldo-un-60-ni-de-sus-funcionarios-y-legisladores/>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Chequeado. 2024. "El Gobierno eliminó la AFIP, el organismo encargado de cobrar impuestos, que tiene 21 mil empleados y paga sueldos atados a la recaudación." Disponível em: <https://chequeado.com/el-explicador/el-gobierno-eliminara-la-afip-el-organismo-encargado-de-cobrar-impuestos-que-tiene-21-mil-empleados-y-paga-sueldos-atados-a-la-recaudacion/>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- Civil Service Careers.gov.uk. 2025. "Civil Service Grades and Pay." Disponível em: <https://www.civil-service-careers.gov.uk/civil-service-grades-and-pay/>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Civil Service UK. 2024. "Government Evidence to the Senior Salaries Review Body on the Pay of the Senior Civil Service (December 2024) (HTML)." GOV.UK. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/government-evidence-to-the-senior-salaries-review-body-on-the-pay-of-the-senior-civil-service/government-evidence-to-the-senior-salaries-review-body-on-the-pay-of-the-senior-civil-service-december-2024-html>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Civil Service World. 2025. "National Armaments Director Could Earn up to £640k." Civil Service World. Disponível em: <https://www.civilserviceworld.com/professions/article/national-armaments-director-could-earn-up-to-640k>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- CNN Brasil. 2025. "Governo Milei diz ter cortado mais de 50 mil cargos públicos." CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/governo-milei-diz-ter-cortado-mais-de-50-mil-cargos-publicos/>. Acesso em: 2 de ago. 2025.
- Committee on Financial Disclosure. 2025. Judicial Financial Disclosure Filing Instructions. Washington, D.C.: Administrative Office of the U.S. Courts. Disponível em: <https://www.uscourts.gov/file/42970/download>.
- Compensation. U.S. Office of Personnel Management. Disponível em: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/senior-executive-service/compensation/>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Congreso de Mexico. 2021. "DOF - Diario Oficial de La Federación - Ley de Remuneraciones 2021.". Disponível em: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5618796&fecha=19/05/2021#gsc.tab=0. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Congreso de Mexico. 2025. "Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos.". Disponível em: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/cpeum.pdf>.
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. 2021. Ley Federal de Remuneraciones. Disponível em: <https://legislacion.scjn.gob.mx/buscar/paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=/HNedHfTnA2nOeijv6hyVfDChTM1LbkTLZE7IY3ru6AmA2XyT7y/sslzDCP846RTXjFoEpkuIXQbAi6Z084/g==>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Congress. 2023. Title 39 - Postal Service. Disponível em: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2023-title39/pdf/USCODE-2023-title39-partII-chap10-sec1003.pdf>.
- Consejo de Estado. 2022. "Anulan prima técnica que foi criada para personal no docente de la Universidad del Tolima hace 26 años - Consejo de Estado |.". Disponível em: <https://www.consejodeestado.gov.co/news/index.htm>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- Consejo de la Judicatura Federal. 2025. Manual Que Regula Las Remuneraciones de Las Personas Servidoras Públicas Del Consejo de La Judicatura Federal Del Poder Judicial de La Federación - 2025. Disponível em: https://apps.cjf.gob.mx/normativa/Recursos/2025-1-1-AC_V01.PDF.
- Corriere della Sera. 2014. "Parlamento, Si Tetto a Stipendi Dei Dipendenti. Il Massimo: 240.000 Euro." Disponível em: http://www.corriere.it/politica/14_luglio_24/parlamento-arriva-tetto-stipendi-ma-240-mila-euro-8ecbad26-1315-11e4-bb47-dc581d38d44f.shtml. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Corriere della Sera. 2025. "Salta il tetto agli stipendi pubblici a 240 mila euro all'anno. la consulta: la norma è illegittima e va rifatta | Corriere.it." Disponível em: https://www.corriere.it/economia/lavoro/25_luglio_28/salta-il-tetto-agli-stipendi-pubblici-a-240-mila-euro-all-anno-la-consulta-la-norma-e-illegittima-e-va-rifatta-51b5acc9-0756-406d-a1a3-29a8849adxlk.shtml. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Corta. 2024. "Topes salariales para los tres poderes: el proyecto de Mayans que se sumó a la sesión del jueves.". Disponível em: <https://corta.com/politica/topes-salariales-tres-poderes-proyecto-mayans-sumo-sesion-jueves-n24865>. Acesso em: 2 de ago. 2025.
- Corte Costituzionale. 2025. "Constitutional Court - Decisions.". Disponível em: https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECL1%3AIT%3ACOST%3A2025%3A135. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Cour des Comptes. 2025. "Arrêt N° S-2025-0381.". Disponível em: <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2025-03/20250324-arret-S2025-0381-Communaute-dagglomeration-Saint-Louis-Agglomer.pdf>.
- Crown Prosecution Service. 2019. "Pay Ranges 2018/19 and 2019/2020.". Disponível em: <https://www.cps.gov.uk/sites/default/files/documents/publications/foi/2019/2019-foi-disclosure-24-attachment-A.pdf>.
- Crown Prosecution Service. 2025. "HC 1082 - Crown Prosecution Service - Annual Report and Accounts 2024-2025.". Disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6880fa32901d5f8d47120560/Crown_Prosecution_Service_annual_report_and_accounts_2024_-_2025.pdf.
- Crucianelli, Mariel Fitz PatrickySandra. 2024a. "Cuáles son los organismos públicos con más empleados y cuánto paga el Estado en salarios." Infobae. Disponível em: <https://www.infobae.com/politica/2024/06/29/cuales-son-los-organismos-publicos-con-mas-empleados-y-cuanto-paga-el-estado-en-salarios/>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- Crucianelli, Mariel Fitz PatrickySandra. 2024b. "Mapa del empleo público nacional: dónde están los sueldos más altos y los 10 organismos que pagan más salarios." infobae. Disponível em: <https://www.infobae.com/politica/2024/12/01/donde-estan-los-salarios-mas-altos-en-la-administracion-publica-nacional/>. Acesso em: 2 de ago. 2025.
- Dassow, Daniel. 2024. "TVA CEO's \$10.5M Is Still the Highest Pay among Federal Employees. Who Got Raises and Why?" Knoxville News Sentinel. Disponível em: <https://www.knoxnews.com/story/news/local/2024/11/15/tva-ceo-jeff-lyash-pay-highest-among-federal-employees/76268807007/>. Acesso em: 6 de ago. 2025.
- Davies, Gareth; Hope-MacLellan, Catherine; Kara, Abdool; Lambauer, Daniel; Lucking, Laura. 2025. "National Audit Office 2024-25 Senior Staff Salary."
- DBB - Beamtenbund und tariunion. "Besoldungsordnungen.". Disponível em: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/b/besoldungsordnungen.html>. Acesso em: 11 de ago. 2025.
- Departamento Administrativo de Función Pública. 1992. "Ley 4 de 1992 - Gestor Normativo.". Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1166>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Departamento Administrativo de Función Pública. 2000. "Ley 617 de 2000 - Gestor Normativo.". Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3771>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Departamento Administrativo de Función Pública. 2004. "Decreto 4353 de 2004 - Gestor Normativo.". Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15506#0>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Departamento Administrativo de Función Pública. 2019. "Concepto 359501 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo.". Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=111177>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Departamento Administrativo de Función Pública. 2023. "Decretos Salariales 896 de 2023 - Gestor Normativo.". Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=210891>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Departamento Administrativo de Función Pública. 2025a. "Decretos Salariales 611 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo.". Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260036>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Departamento Administrativo de Función Pública. 2025b. "Decretos Salariales 620 de 2025 - Gestor Normativo.". Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260256>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Department of Defense. 2021. Limitations on Pay. Department of Defense. Disponível em: <https://www.dcpas.osd.mil/sites/default/files/2021-04/LimitationsOnPay.pdf#:~:text=.%EF%82%B7%20Market%20Pay%20covered%20under,5%20CFR>.
- Diário da República. 1985. "Estatuto Dos Magistrados Judiciais - Artigo 188.0-A | DR.". Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/1985-34488375-890505203?utm>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Diário da República. 2023. Altera o Estatuto Dos Serviços de Apoio Do Tribunal de Contas e Procede à Revisão Do Regime Do Pessoal Que Integra a Respetiva Área de Fiscalização e Controlo | DR. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2023-835674361>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Diario Oficial de la Federación. 2025. "Manual de Percepciones de Los Servidores Públicos de Las Dependencias y Entidades de La Administración Pública Federal - 2025.". Disponível em:

- https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5758798&fecha=30/05/2025. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. 2025. *Sistema Remuneratório Da Administração Pública* - 2025. Lisboa, Portugal.
- Dirección Nacional del Servicio Civil. 2020. "Consejo de Alta Dirección Pública entrega Informe sobre Rebaja Transitoria de Remuneraciones de Autoridades en el Estado." Servicio Civil. Disponível em: <https://www.serviciocivil.cl/noticias/cadp/consejo-de-alta-direccion-publica-entrega-informe-sobre-rebaja-transitoria-de-remuneraciones-de-autoridades-en-el-estado/>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Dohms, Heinz-Roger. 2019. "Vergütungen Bei Sparkassen-Vorständen Explodieren." Finanz-Szene.de. Disponível em: <https://finanz-szene.de/banking/bis-zu-23-mio-euro-verguetungen-bei-sparkassen-explodieren/>. Acesso em: 3 de ago. 2025.
- DW. 2020. "Chile: ley rebaja sueldos a presidente y parlamentarios – DW – 25/05/2020." Disponível em: <https://www.dw.com/es/nueva-ley-en-chile-rebaja-sueldos-a-presidente-parlamentarios-y-ministros/a-53564160>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- ECO. 2025a. "Afinal, quem escapa ao teto do salário de Montenegro no Estado e empresas públicas?" ECO. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2025/01/03/afinal-quem-escapa-ao-teto-do-salario-de-montenegro-no-estado-e-empresas-publicas/>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- ECO. 2025b. "Salário de Marcelo Sobe 650 Euros e Montenegro Ganha Mais 500 Com Fim Dos Cortes. Ordenados 'Ainda São Baixos', Dizem Peritos – ECO." Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2025/01/22/salario-de-marcelo-sobe-650-euros-e-montenegro-ganha-mais-500-com-fim-dos-cortes-ordenados-ainda-sao-baixos-dizem-peritos/>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- El Economista. 2020. "Salario del presidente, en el aire." El Economista. Disponível em: <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Salario-del-presidente-en-el-aire-20200109-0004.html>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- El Financiero, Por. 2023. "Corte explica a AMLO 'con bolitas y palitos' por qué los ministros pueden ganar más que él." El Financiero. Disponível em: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2023/07/03/suprema-corte-explica-a-amlo-por-que-ministros-ganan-mas-que-el/>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- El Imparcial. 2024. "¿Cuánto Ganan Ministros, Jueces y Magistrados En México? AMLO Revela Que Son Decenas de Miles de Pesos." Disponível em: <https://www.elimparcial.com/mexico/2024/07/10/cuanto-ganan-ministros-jueces-y-magistrados-en-mexico-amlo-lo-revela/>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- El Mercurio. 2019. "UDD: 81% dice que es 'muy importante' reducir dieta y número de parlamentarios - El Mercurio." Facultad de Gobierno. Disponível em: <https://gobierno.udd.cl/noticias/2019/11/udd-81-dice-que-es-muy-importante-reducir-dieta-y-numero-de-parlamentarios-el-mercurio/>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- El Mostrador. 2019. "BBC Mundo: por qué genera tanta polémica el sueldo de los parlamentarios chilenos." El Mostrador. Disponível em: <https://www.elmostrador.cl/dia/2019/11/26/bbc-mundo-por-que-genera-tanta-polemica-el-sueldo-de-los-parlamentarios-chilenos/>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- El Mostrador. 2024. "El notorio aumento de sueldo a los ministros de la Corte Suprema, en contraste con los del TC." El Mostrador. Disponível em: <https://www.elmostrador.cl/noticias/sin-editar/2024/01/05/el-notorio-aumento-de-sueldo-a-los-ministros-de-la-corte-suprema-en-contraste-con-los-del-tc/>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- El País. 2001. "El nuevo presidente argentino suspende pagos y lanza un programa populista." El País. Disponível em: https://elpais.com/diario/2001/12/24/internacional/1009148401_850215.html. Acesso em: 2 de ago. 2025.
- Emploi-Collectivités. 2012d. "Grille indiciaire d'état : Magistrat du premier grade de l'ordre Judiciaire tout grade - Fpe." Disponível em: <https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-etat-magistrat-premier-grade-ordre-judiciaire/1/5672.htm>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Emploi-collectivites.fr. 2012a. "Grille indiciaire d'état : administrateur de l'état tout grade - fpe." Emploi-collectivites.fr. Disponível em: <https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-etat-administrateur-l-etat/0/5048.htm>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- Emploi-collectivites.fr. 2012b. "Grille indiciaire d'état : premier président de la cour des comptes tout grade - fpe." Emploi-collectivites.fr. Disponível em: <https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-etat-premier-president-cour-comptes/1/6738.htm>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- Emploi-collectivites.fr. 2012c. "Grille indiciaire d'état : premier président de la cour des comptes tout grade - fpe." Emploi-collectivites.fr. Disponível em: <https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-etat-premier-president-cour-comptes/1/6738.htm>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- Enap, R. S. P. 1974. "A Escola Nacional de Administração (França) e sua evolução." *Revista do Serviço Público*, 109(1), pp. 179-202. doi:10.21874/rsp.v0i1.2370.
- ENI. 2024. Relazione sulla Politica di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023. Disponível em: <https://www.eni.com/content/dam/enicom/documents/ita/governance/assemblea/2024/Relazione-remunerazione-2024.pdf>.
- Ex-Ante. 2023. "Diputados Dan Portazo al Gobierno Por Aumento de Sueldo a Ministros Del TC." Ex-Ante. Disponível em: <https://www.ex-ante.cl/diputados-dan-portazo-al-gobierno-por-aumento-de-sueldo-a-ministros-del-tc/>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Exame. 2024. "Petro anuncia aumento de 9,54% no salário mínimo na Colômbia." Exame. Disponível em: <https://exame.com/mundo/petro-anuncia-aumento-de-954-no-salario-minimo-na-colombia/>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- Expresso. 2021. "1,25 milhões pagos em suplementos a cargos de gestão no Ensino Superior: Tribunal de Contas aponta 'desconformidades.'" Expresso. Disponível em: <https://expresso.pt/sociedade/2021-02-12-125-milhoes-pagos-em-suplementos-a-cargos-de-gestao-no-Ensino-Superior-Tribunal-de-Contas-aponta-desconformidades>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Federal Aviation Administration. "Executive Positions | Federal Aviation Administration." Disponível em: https://www.faa.gov/jobs/career_fields/executive_positions. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- Federal Government of Germany. 2009a. "§ 99 BBG - Einzelnorm." Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/_99.html. Acesso em: 3 de ago. 2025.
- Federal Government of Germany. 2009b. "Section 4 BBesG Allowances, Bonuses, Surcharges, Remuneration Federal Remuneration Act." Disponível em: <https://www.buzer.de/gesetz/1599/b4537.htm>. Acesso em: 3 de ago. 2025.
- Federal Government of Germany. 2010. "Federal Performance-Related Pay; Here: Implementation Instructions for the Federal Performance-Related Pay Ordinance." Disponível em: https://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwvbund_11102021_D3302009512.htm. Acesso em: 3 de ago. 2025.
- Federal Ministry of the Interior and Community. 2024. The Federal Public Service. Berlin. Disponível em: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/2025/BMI25008-the-federal-public-service.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
- Federal News Network. 2023. "VA HR Officials Support Bill to Overhaul Agency's 16-Year Old Pay Model for Doctors." Disponível em: <https://federalnewsnetwork.com/veterans-affairs/2023/03/va-hr-officials-support-bill-to-overhaul-agencys-16-year-pay-model-for-doctors/>. Acesso em: 6 de ago. 2025.
- Federal Reserve. "Who Owns the Federal Reserve?" Board of Governors of the Federal Reserve System. Disponível em: https://www.federalreserve.gov/faqs/about_14986.htm. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- Federal Reserve. 2024. "Statistical Tables." Disponível em: <https://www.federalreserve.gov/publications/2023-ar-statistical-tables.htm>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- Federal Reserve. 2025. "Salary." Disponível em: <https://www.federalreserve.gov/careers-salary.htm>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- FederalPay.org. "Top 100 Most Well-Paid Employees." Disponível em: <https://www.federalpay.org/employees/top-100>. Acesso em: 6 de ago. 2025.
- Fiscalía General de la República. 2025. "DOF - Diario Oficial de La Federación." Disponível em: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5750035. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Flores, Claudia. 2024. "Cuál será el salario de Claudia Sheinbaum en 2025." Infobae. Disponível em: <https://www.infobae.com/mexico/2024/11/20/cual-sera-el-salario-de-claudia-sheinbaum-en-2025/>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Flores, Linaloe R. 2019. "Servidores de oro: más de 4 mil funcionarios ganan más que AMLO." VICE. Disponível em: <https://www.vice.com/es/article/servidores-de-oro-mas-de-4-mil-funcionarios-ganan-mas-que-amlo/>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Fonction Publique. 2023. "Le régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) | Le portail de la fonction publique." Disponível em: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/ma-remuneration/le-regime-indemnitare-des-fonctionnaires-de-letat-rifseep>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- Fondation IFRAP. 2018. "Illegal Bonuses at Bercy: The Ministry Sets a Bad Example | IFRAP Foundation." Disponível em: <https://www.ifrap.org/fonction-publique-et-administration/primas-illegales-bercy-le-ministere-donne-le-mauvais-exemple>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- Fratzcher, Marcel. 2013. "DIW Berlin: Die Debatte um Managergehälter: Worum es gehen sollte. Kommentar von Marcel Fratzscher." Disponível em: https://www.diw.de/de/diwi_01.c.417703.de/nachrichten/die-debatte_um_managergehaeh...r_von_marcel_fratzscher.html. Acesso em: 3 de ago. 2025.
- Gasparini, Leonardo; Arcidiácono, Malena; Carella, Laura; Puig, Jorge; Gluzmann, Pablo; Brasiolo, Pablo. 2015. "El empleo público en América Latina. Evidencia de las encuestas de hogares." *El trimestre económico*, 82(328), pp. 749-784.

- German Bundestag. 2025. "German Bundestag - Remuneration of Members of the German Bundestag." German Bundestag. Disponível em: <https://www.bundestag.de/en/members/remuneration>. Acesso em: 29 de jul. 2025.
- Gesetze im Internet. 1964. Gesetz Über Das Amtsgehalt Der Mitglieder Des Bundesverfassungsgerichts. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/bverfgamtsgehgb/BVerfGAmtsGehG.pdf>.
- Gobierno de Chile. 2020. "Presidente Promulga Ley Que Regula La Dieta Parlamentaria y Sueldos de Funcionarios y Autoridades." Disponível em: <http://prensa.presidencia.cl/discurso.aspx?id=151739>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Gobierno de Colombia. 2025. "Conjunto Servidores Públicos | Datos Abiertos Colombia." Disponível em: <https://www.datos.gov.co/Funci-n-p-blica/Conjunto-servidores-p-blicos/>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Gobierno de Mexico. 2025. Presupuesto de Egresos de la Federación para o Exercício Fiscal 2025. Disponível em: https://sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/15113/5/images/pef_2025.pdf.
- GOV.UK. 2022. "Salaries of Members of His Majesty's Government: April 2022 (HTML)." Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/ministerial-salary-data/salaries-of-members-of-his-majestys-government-april-2022-html>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- GOV.UK. 2023. "Cabinet Office Senior Officials 'high Earners' Salaries." GOV.UK. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/senior-officials-high-earners-salaries>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Gov.UK. 2024a. "Government Makes Six New Appointments to the Senior Salaries Review Body." GOV.UK. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/news/government-makes-six-new-appointments-to-the-senior-salaries-review-body>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- GOV.UK. 2024b. "Judicial Salaries and Fees 2024 to 2025." Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/judicial-salaries-and-fees-2024-to-2025>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Gov.UK. 2025a. "About Pay Review Bodies." GOV.UK. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/pay-review-bodies-and-police-boards-introduction/an-introduction-to-pay-review-bodies-and-police-boards>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- GOV.UK. 2025b. "Judicial Salaries and Fees 2025 to 2026." Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/judicial-salaries-and-fees-2025-to-2026>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Government Accountability Office. 2024. 2024 GAO *Locality Salary Range*. Washington, D.C.: GAO. Disponível em: https://www.gao.gov/assets/2024-03/2024_GAO_PAY_TABLES.pdf.
- Government of Germany. 2023. *Federal Ministers Act*. Disponível em: https://www.buzer.de/11_BMinG.htm. Acesso em: 29 jul. 2025.
- Government of Germany. 2024. *Anlage IV BBesG - Einzelnorm*. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/anlage_iv.html. Acesso em: 29 jul. 2025.
- Government of Germany. 2025. "Bund - Richterbesoldung (DRB)." Disponível em: <https://www.richterbesoldung.de/besoldung-versorgung/bund>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- Guedes-Reis, Sérgio. s.d. "Magistratura, Ministério Público e Supersalários No Setor Público Brasileiro." Boletim de Análise Político-Institucional (Aprovado para publicação).
- Guillén, Beatriz. 2023. "López Obrador envía una carta a los ministros de la Suprema Corte para reclamarles su salario." El País México. Disponível em: <https://elpais.com/mexico/2023-06-27/lopez-obrador-envia-una-carta-a-los-ministros-de-la-suprema-corte-para-reclamarles-su-salario.html>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Henneke, Sebastian. 2024. "Topgehalt Im Öffentlichen Dienst: So Viel Verdienen Manager in Öffentlichen Unternehmen." Öffentlicher Dienst News. Disponível em: <https://oeffentlicher-dienst-news.de/topgehalter-oeffentlicher-dienst/>. Acesso em: 3 de ago. 2025.
- Herrera, Carlos M. 2019. "Weimar, the South American Way." *Rechtsgeschichte* – Legal History, pp. 184-0194. doi:10.12946/rg27/184-194.
- HM Treasury. 2025. "Guidance for the Approval of Senior Pay - Senior Pay Controls Process." Disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/685c1d8f0433072fce0e1054/Guidance_for_the_approval_of_senior_pay_senior_pay_controls_process_2025_final.pdf.
- HuffPost Italia. 2017. "L'ARTE SI PAGA - Star escluse dal tetto agli stipendi Rai. Ma chi entra nella categoria 'artista'?" HuffPost Italia. Disponível em: https://www.huffingtonpost.it/cultura/2017/04/21/news/artisti_esclusi_dal_tetto_degli_stipendi_rai_lettera_del_mise_a_viale_mazzini-5513559/. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Ideas Republicanas. 2023. Radiografía a Las Altas Remuneraciones En El Estado - ¿Quiénes Son y Cuánto Ganan? Santiago, Chile.
- Identidad Sindical. 2025. "Mientras Proscribian a Cristina, La Corte Se Subió El Sueldo: Rosatti Ya Roza Los \$20 Millones Por Mes." Disponível em: <https://www.identidadsindical.ar/nota-mientras-proscribian-a-cristina-la-corte-se-subio-el-sueldo-rosatti-ya-roza-los-20-millones-por-mes-64140>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- IFT. 2025. "Manual de Remuneraciones Para Los Servidores Públicos Del Instituto Federal de Telecomunicaciones - 2025." Disponível em: https://www.ift.org.mx/sites/default/files/conocenos/pleno/sesiones/pleno/acuerdo_liga/p_ift_150125_2.pdf.
- IMF. 2025. *Report for Selected Countries and Subjects*. Disponível em: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2025/april/weo-report>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- Institute for Government. 2022. "Pay Review Bodies." Institute for Government. Disponível em: <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainer/pay-review-bodies>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Institute for Government. 2025. "Civil Service Grades." Institute for Government. Disponível em: <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainer/civil-service-grades>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Instituto + Libe. 2024. "Remunerações dos Cargos Políticos em Portugal — Instituto +Liberdade." *Mais Liberdade*. Disponível em: <https://maisliberdade.pt/maisfactos/salarios-dos-politicos-em-portugal/>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Jiménez, Luciano. 2022. "Sueldos de \$ 7 millones en La Moneda: los asesores que ganan más de 10 veces el salario mínimo." La Tercera. Disponível em: <https://www.latercera.com/la-tercera-prm/noticia/sueldos-de-7-millones-en-la-moneda-los-asesores-que-ganan-mas-de-diez-veces-el-salario-minimo/55F3NAA2N5E2RF062N7DYV65BQ/>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Judicial Careers Portal. "Becoming a Court Judge." Judicial Careers. Disponível em: <https://www.judicialcareers.judiciary.uk/judges-talk-about-their-judicial-roles/becoming-a-court-judge/>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Kelly, Richard. 2014. "Select Committees – Pay for Chairs." Disponível em: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn02725/>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Kerche, Fábio. 2018. "Independência, poder Judiciário e Ministério Público." *Cademo CRH*, 31, pp. 567–580. doi:https://doi.org/10.1590/S0103-49792018000300009.
- La Repubblica. 2022. "Mattarella Si Riduce Lo Stipendio: Chiede Di Rinunciare a 60mila Euro - La Repubblica." Disponível em: https://www.repubblica.it/politica/2022/03/03/news/mattarella_riduzione_stipendio-340075986/. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Legal Information Institute - Cornell Law School. "39 U.S. Code § 3686 - Bonus Authority." LII / Legal Information Institute. Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/39/3686>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- Legal Information Institute - Cornell Law School. "5 U.S. Code § 5312 - Positions at Level I." LII / Legal Information Institute. Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/5312>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- Lipsky, Michael. 2010. *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation Publications.
- Local Government Lawyer. 2011. "Hutton Review of Public Sector Pay Rejects 20 to 1 Multiple." Local Government Lawyer. Disponível em: <https://www.localgovernmentlawyer.co.uk/employment/features/6090-hutton-review-of-public-sector-pay-rejects-20-to-1-multiple>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- London School of Economics. 2025. Financial Statements For the Year Ending 31 July 2024. Disponível em: <https://info.lse.ac.uk/staff/divisions/Finance-Division/assets/annual-accounts/PDF/2023-24-LSE-Annual-Accounts.pdf>.
- Maia, Rodrigo de Almeida. 2009. *Em nome da sociedade: O Ministério Público nos sistemas constitucionais do Brasil e de Portugal*. Lisboa, Portugal.
- Marques, David, and Susana Coroado. 2023. *Sistema Nacional de Integridade - Portugal*. Lisboa, Portugal.
- Martirano, Dino. 2018. "Parlamento, Salta Tetto Degli Stipendi Alla Camera in 60 Guadagnano Sopra 240 Mila Euro." Corriere della Sera. Disponível em: http://www.corriere.it/politica/18_gennaio_05/parlamento-salta-tetto-stipendi-camera-60-guadagnano-sopra-240-mila-euro-0380d456-f199-11e7-b33d-56f05ccceb4d.shtml. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad. 2024. "Los Salarios de Los Funcionarios de La Cuarta Transformación." Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad. Disponível em: <https://contralacorrupcion.mx/los-salarios-de-los-funcionarios-de-la-cuarta-transformacion/>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Ministère de l'Intérieur. 2025. "Somme des dix plus hautes rémunérations du ministère de l'Intérieur 2024." Disponível em: <https://mobile.interieur.gouv.fr/Publications/Somme-des-dix-plus-hautes-remunerations-du-ministere-de-l-interieur/Somme-des-dix-plus-hautes-remunerations-du-ministere-de-l-interieur-2024>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques. 2025. "Typical Career Grids for the State Civil Service | Civil Service Portal." Disponível em:

- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/grilles-de-carrieres-types-de-la-fonction-publique-de-letat.html#aplus>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Ministério da Fazenda. 2025. “Distribuição de Renda Por Centis - Estudo Ampliado.” Distribuição de Renda Por Centis - Estudo Ampliado. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/distribuicao-da-renda/distribuicao-de-renda-por-centis-estudo-ampliado-2017-a-2023/2023>. Acesso em: 24 de set. 2025.
- Ministério das Finanças e da Administração Pública. 2007. Decreto-Lei n.º 71/2007 | DR. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/71-2007-520259>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Ministério Público de Portugal. 1985. Lei n.º 4/85, de 09 de Abril. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2141&tabela=leis&so_miolo=. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Ministério Público de Portugal. 2004. “Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro.”. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1708A0036&ficha=1&nid=1708&nversao=&pagina=1&so_miolo=&tabela=leis. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale. 2025a. “Retribuzioni diplomatiche e dirigenziali MAE – Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale.” Disponível em: https://www.esteri.it/it/trasparenza_comunicazioni_legali/personale/informazioni_dirigenti/retribuzioni_dirigenziali_mae/. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale. 2025b. “Diplomatic and Executive Salaries MAE – Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation.”. Disponível em: https://www.esteri.it/it/trasparenza_comunicazioni_legali/personale/informazioni_dirigenti/retribuzioni_dirigenziali_mae/. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Ministry of Justice UK. 2025. “Judicial Salaries by Salary Group (Effective 1 April 2025).” Disponível em: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/687e2c6a8adf4250705c96a0/judicial-salaries-2025-2026.pdf>.
- Movimento Pessoas à Frente. 2025a. “Pesquisa Datafolha inédita mostra que 83% dos brasileiros são favoráveis à revisão de benefícios para evitar supersalários no serviço público.” Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/pesquisa-datafolha-inedita-mostra-que-83-dos-brasileiros-sao-favoraveis-a-revisao-de-beneficios-para-evitar-supersalarios-no-servico-publico/>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- Movimento Pessoas à Frente. 2025b. A corrida além do teto: supersalários, verbas indenizatórias e a necessidade de resgate da autoridade constitucional. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/materiais/a-corrida-alem-do-teto-supersalarios-verbas-indenizatorias-e-a-necessidade-de-resgate-da-autoridade-constitucional/>. Acesso em: 22 out. 2025.
- National Audit Office. “About Us - NAO.” National Audit Office (NAO). Disponível em: <https://www.nao.org.uk/about-us/>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- National Audit Office. 2025. National Audit Office Annual Report and Accounts 2024-25. London: NAO. Disponível em: <https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2025/06/nao-annual-report-and-accounts-2024-25.pdf>.
- National Taxpayers Union. 2025. “Salaries for Members of Congress, Supreme Court Justices, and the President.” Disponível em: <https://www.ntu.org/foundation/tax-page/salaries-for-members-of-congress-supreme-court-justices-and-the-president>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- NHS England. 2025. “NHS England » The NHS Very Senior Managers Pay Framework.”. Disponível em: <https://www.england.nhs.uk/long-read/the-nhs-very-senior-managers-pay-framework/>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Nino, Ezequiel. 2025. “Se develó la incógnita salarial del Ministerio Público de La Defensa - JUSTA: Plataforma por una justicia transparente y abierta.” Disponível em: <https://justa.acij.org.ar/articulos/se-develo-la-incognita-salarial-del-ministerio-publico-de-la-defensa>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- O Globo. 2025. “Supersalários de Deputados Estaduais Expõem Distorções Dos ‘Penduricalhos.’” Disponível em: <https://oglobo.globo.com/opiniao/editorial/coluna/2025/05/supersalarios-de-deputados-estaduais-expoem-distorcoes-dos-penduricalhos.ghtml>. Acesso em: 25 de set. 2025.
- Observatorio Fiscal. 2023. “BASE DE DATOS FINAL ANTEPROYECTOS 2023.”. Disponível em: https://docs.google.com/spreadsheets/u/0/d/1U0hctuMd3MlnPIBWPxwVupEgZLn2FVx/edit?fromCopy=true&ct=2&usp=embed_facebook. Acesso em: 30 de jul. 2025.
- Observatorio Fiscal. 2023. BASE DE DATOS FINAL ANTEPROYECTOS 2023. Disponível em: https://docs.google.com/spreadsheets/u/0/d/1U0hctuMd3MlnPIBWPxwVupEgZLn2FVx/edit?fromCopy=true&ct=2&usp=embed_facebook. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Observatorio Fiscal. 2024. *Informe sobre la remuneración del empleo público en Colombia*. Cali, Colômbia: Observatorio Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana.
- Oeffentlichen-Dienst. “Besoldungstabelle Bund 01.04.2025 - 30.04.2026.”. Disponível em: <https://www.oeffentlichen-dienst.de/beamte/besoldung/bund/4345-2025.html>. Acesso em: 11 de ago. 2025.
- Office of Human Resources (OHR). 2015. HHS Personnel Instruction 42-1: Appointment of 42 U.S.C. § 209(f) Special Consultants. Disponível em: <https://www.hhs.gov/about/agencies/asa/ohr/hr-library/title-42/index.html>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Office of Inspector General. 2018. Compensation, Benefit, and Bonus Authority in Calendar Year 2017. Report Number FT-AR-18-008. Office of Inspector General. Disponível em: <https://www.oversight.gov/sites/default/files/documents/reports/2018-07/FT-AR-18-008.pdf>.
- Office of Inspector General. 2023. Compensation, Benefit, and Bonus Authority in Calendar Year 2022. OIG/USPS. Disponível em: <https://www.usps.oig.gov/reports/audit-reports/compensation-benefit-and-bonus-authority-calendar-year-2022>. Acesso em: 6 de ago. 2025.
- Open the Books. 2025. “Executive Agencies of the United States.” Disponível em: <https://www.openthebooks.com/executive-agencies-of-the-united-states/>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Ossandón, Josefina. 2022. “No solo Monsalve: 67 solicitudes para fichar funcionarios con ‘exención’ de límites de remuneración.” BioBioChile - La Red de Prensa Más Grande de Chile. Disponível em: <https://www.biobiochile.cl/especial/bbcl-investiga/noticias/reportajes/2022/08/22/no-solo-monsalve-67-solicitudes-para-fichar-funcionarios-con-exencion-de-limites-de-remuneracion.shtml>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Palacios, Jorge. 2024. “Radiografía: la lista de 100 funcionarios públicos que ganan más que el Presidente Gabriel Boric.” *The Clinic*. Disponível em: <https://www.theclinic.cl/2024/09/22/radiografia-la-lista-de-100-funcionarios-publicos-que-ganan-mas-que-el-presidente-gabriel-boric/>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- Papenfuß, Ulf, Benedikt Hartel, and Christian Arno Schmidt. 2024. “Public Pay Studie 2024: Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen, Perspektiven para digitale Governance und nachhaltige Vergütungsstrukturen (P-Pay).” : 79 pages. doi:10.48586/ZU/01223.
- Pekoske. 2024. “A Review of the Fiscal Year 2025 Budget Request for the Transportation Security Administration | Transportation Security Administration.” U.S. Department of Homeland Security Transportation Security Administration. Disponível em: <https://www.tsa.gov/news/press/testimony/2024/05/15/review-fiscal-year-2025-budget-request-transportation-security>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- Pereira, Luiz Carlos Bresser. 1996. “Da administração pública burocrática à gerencial.” *Revista do Serviço Público*, 47(1), pp. 7-40. doi:10.21874/rsp.v47i1.702.
- Pereira, Luiz Carlos Bresser. 1998. “A reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle.” *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, pp. 49-95. doi:https://doi.org/10.1590/S0102-64451998000300004.
- Pérez, Alejandro Weber, Bettina Horst Von Thadden, Cristina Orellana Quezada, Eduardo Abarzúa Cruz, and Eduardo Riquelme Portilla. 2020. Informe Reducción Transitoria Dieta Parlamentaria y Remuneraciones Otras Autoridades de Estado. Santiago, Chile.: Consejo de Alta Dirección Pública. Disponível em: https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2020/06/informe_reduccion_remuneraciones_cadp_26062020.pdf.
- Perlingeiro, Ricardo. 2019. “Uma perspectiva histórica da jurisdição administrativa na América Latina: tradição europeia-continental versus influência norte-americana.” *Revista de Investigações Constitucionais*, 2, pp. 89-136. doi:https://doi.org/10.5380/rinc.v2i1.43658.
- Poder Judicial de Chile. 2025. “Poder Judicial - Dotación y escala de sueldos.” Disponível em: <https://www.pjud.cl/transparencia/dotacion>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- Presidencia de Mexico. 2022. “Ejecutivo federal informa sobre salarios de servidores públicos superiores al del presidente.” Disponível em: <http://www.gob.mx/amlo/prensa/ejecutivo-federal-informa-sobre-salarios-de-servidores-publicos-superiores-al-del-presidente>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Presidência Do Conselho De Ministros. 2019. “Decreto-lei 137/2019, de 13 de Setembro.” Diários da República. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/3850138/decreto-lei-137-2019-de-13-de-setembro>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- Presidência do Conselho de Ministros. 2025a. “Decreto-Lei n.º 21/2025 | DR.”. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/21-2025-911303063>. Acesso em: 9 de ago. 2025.

- Presidência do Conselho de Ministros. 2025b. Decreto-Lei n.o 1/2025 | DR. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/1-2025-903770702>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri. 2011. "DECRETO-LEGGE 6 Dicembre 2011, n. 201 - Normativa.". Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2011;201>. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri. 2017. "DECRETO LEGISLATIVO 25 Maggio 2017, n. 75 - Normativa.". Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2017-25-05;75-art10!vig=>. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- PricewaterhouseCoopers. 2024. "PwC-Studie: Vergütung im öffentlichen Sektor muss transparenter werden." PwC. Disponível em: <https://www.pwc.de/de/pressemitteilungen/2024/pwc-studie-verguetung-im-oeffentlichen-sektor-muss-transparenter-werden.html>. Acesso em: 3 de ago. 2025.
- PublicPolicy. 2015. "Partecipate, Mef. Il Tetto Ai Compensi è Stato Applicato in 6 Società Su 20." PublicPolicy. Disponível em: <https://www.publicpolicy.it/partecipate-mef-tetto-compensi-societa-42636.html>. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Radio UChile. 2020. "Comisión de Constitución del Senado desestima rebaja del 50% a la dieta parlamentaria.". Disponível em: <https://radio.uchile.cl/2020/04/24/comision-de-constitucion-del-senado-desestima-rebaja-del-50-a-la-dieta-parlamentaria/>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- República Argentina. 2024. Decreto 953/2024. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/316055>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- República Argentina. 2025a. "Boletín Oficial República Argentina - Acuerdos - Decreto 293/2025". Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/324625>. Acesso em: 2 de ago. 2025.
- República Argentina. 2025c. "Boletín Oficial República Argentina - Acuerdos - Decreto 527/2025". Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/329133>. Acesso em: 24 de set. 2025.
- República Argentina. 2025b. "Boletín Oficial República Argentina - Agencia de Recaudación y Control Aduanero - Decreto 13/2025". Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/319345>. Acesso em: 2 de ago. 2025.
- República de Chile. 2020. Constitución Política de Chile Artículo 38 Bis. Disponível em: https://leyes-cl.com/constitucion_politica_de_chile/38_bis.htm. Acesso em: 29 jul. 2025.
- República de Chile. 2024. Resolución número 5, de 2024.- Establece Sistema de Remuneraciones conforme al artículo 38 bis de la Constitución Política de la República. Disponível em: <https://vlex.cl/vid/resolucion-numero-5-2024-1049386864>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- República de Colombia. 2024a. Decretos Salariales 282 de 2024 - Gestor Normativo. Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=234610>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- República de Colombia. 2024b. Ley 2430 de 2024 Congreso de la República - Gestor Normativo. Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253156>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- República de Colombia. 2025. Decretos salariales 611 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo. Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260036>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- República de México. 2023. Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2024. Disponível em: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF_2024.pdf.
- República de México. 2024a. Presupuesto de egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2025. Disponível em: <http://www.gob.mx/senasica/documentos/presupuesto-de-egresos-de-la-federacion-para-el-ejercicio-fiscal-2025?state=published>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- República de México. 2024b. Reforma Del Poder Judicial. Disponível em: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5738985&fecha=15%2F09%2F2024#gsc.tab=0. Acesso em: 30 jul. 2025.
- República de Portugal. 1990. Regime de Suplementos Para Os Titulares Dos Cargos de Gestão de Estabelecimentos de Ensino Superior - Artigo 1.o | DR. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1990-161626092-161633176>. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- República de Portugal. 2013. : : : "Lei n.o 67/2013, de 28 de Agosto.". Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1983A0020&ficha=1&nid=1983&nversao=&pagina=1&so_miolo=&tabela=leis. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- República de Portugal. 2019. : : : DL n.o 137/2019, de 13 de Setembro. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=3215A0058&ficha=1&nid=3215&nversao=&pagina=1&so_miolo=&tabela=leis. Acesso em: 9 de ago. 2025.
- República.org; Transparência Brasil. 2025. PL 2.721/21 agrava supersalários no Judiciário ao estabelecer indevidamente como indenizatórios benefícios que custaram R\$ 7 bi em 2024. Disponível em: <https://republica.org/2025/07/22/pl-criado-para-limitar-supersalarios-legaliza-71-bi-fora-do-teto-alerta-estudo/>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- République française. "Catégorie, corps, cadre d'emplois, grade et échelon : quelles différences ?". Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- République française. 1985. "Decree No. 85-779 of July 24, 1985 Implementing Article 25 of Law No. 84-16 of January 11, 1984, Establishing Senior Positions for Which Appointment Is Left to the Decision of the Government. - Légifrance". Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000886985>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- République française. 2012. 2012-915 Décret N° 2012-915 Du 26 Juillet 2012 Relatif Au Contrôle de l'Etat Sur Les Rémunérations Des Dirigeants d'entreprises Publiques.
- République Française. 2019. LAW No. 2019-828 of August 6, 2019 on the Transformation of the Civil Service (1). Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- République française. 2021. Napoléon et la construction des grands corps de l'Etat. FranceArchives. Disponível em: https://francearchives.gouv.fr/fr/pages_histoire/40102. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- République française. 2022. Infographie : Que Sont Les Grands Corps de l'État ? | Vie-Publique.Fr. Disponível em: <https://www.vie-publique.fr/infographie/286096-infographie-que-sont-les-grands-corps-de-letat>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- République française. 2023. Arrêté Du 12 Août 2023 Pris En Application Du Décret N° 2023-768 Du 12 Août 2023 Relatif Au Régime Indemnitaire Des Magistrats de l'ordre Judiciaire.
- République française. 2024. Traitement indiciaire dans la fonction publique. Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F461>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- République française. 2025. Arrêté Du 12 Juillet 2025 Pris Pour l'application Aux Membres Du Conseil d'Etat, Auditeurs, Conseillers d'Etat et Maîtres Des Requêtes En Service Extraordinaire Des Dispositions Du Décret N° 2014-513 Du 20 Mai 2014 Portant Création d'un Régime Indemnitaire Tenant Compte Des Fonctions, Des Sujétions, de l'expertise et de l'engagement Professionnel Dans La Fonction Publique de l'Etat - Légifrance. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051885941>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- Reyes, Cristian Quiroz. 2020. "Desigualdad y dietas parlamentarias: la renuncia a un debate político." El Mostrador. Disponível em: <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2020/05/15/desigualdad-y-dietas-parlamentarias-la-renuncia-a-un-debate-politico/>. Acesso em: 4 de ago. 2025.
- Rheinland-Pfalz, Rechnungshof. 2004. Kommunalbericht 2024.
- RTP. 2011. "Monti Carrega Na Austeridade Para 'Salvar a Itália' e o Euro.". Disponível em: https://www.rtp.pt/noticias/economia/monti-carrega-na-austeridade-para-salvar-a-italia-e-o-euro_n506291. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Sábado.pt. 2023. "Galamba confirma: Salário do novo CEO da TAP combinado sem passar pela comissão de vencimentos." Disponível em: <https://www.sabado.pt/portugal/detalhe/galamba-confirma-salario-do-novo-ceo-da-tap-combinado-sem-passar-pela-comissao-de-vencimentos>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Salazar, Carol. 2025. "Senador reveló cuáles son los altos funcionarios del Estado que tienen mayor salario: pidió reducción de sueldos para todos." Infobae. Disponível em: <https://www.infobae.com/colombia/2025/04/01/senador-revelo-cuales-son-los-altos-funcionarios-del-estado-que-tienen-mayor-salario-pidio-reduccion-de-sueldos-para-todos/>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Saldaña, Iván Evair. 2024. "Bajan en la SCJN sus salarios, pero mantienen las prestaciones." La Jornada. Disponível em: <https://www.jornada.com.mx/noticia/2024/10/25/politica/bajan-en-la-scjn-sus-salarios-pero-mantienen-las-prestaciones-6125>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Schwerdle, Jutta. "Zulagen / 8.3 Fachkräftezulage | Haufe." Haufe.de News und Fachwissen. Disponível em: <https://www.haufe.de/id/beitrag/zulagen-83-fachkraeftezulage-HI12977726.html>. Acesso em: 3 de ago. 2025.
- Secretaría de Gobernación. 2024. "Reformas en Materia de Austeridad y Remuneraciones". Mexico D.F. Disponível em: https://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/ISF/8_SEGOB_Austeridad_Republicana.pdf.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 2021. "DOF - Diario Oficial de La Federación." Disponível em: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5484879. Acesso em: 30 jul. 2025.

- Sénat. 2013. "Projet de loi de finances pour 2013 : Coordination du travail gouvernemental et publications officielles." Disponível em: <https://www.senat.fr/rap/a12-154-5/a12-154-5.html>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Sénat. 2024. "Projet de loi de finances pour 2024 : Justice." Disponível em: <https://www.senat.fr/rap/123-128-318/123-128-318.html>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Sénat. 2025. "L'indemnité parlementaire." Disponível em: <https://www.senat.fr/connaître-le-senat/role-et-fonctionnement/lindemnité-parlementaire.html>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Senato della Repubblica. "Financial Remuneration | Senate of the Republic." Disponível em: <https://www.senato.it/composizione/senatori/trattamento-economico>. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Senato della Repubblica. 2014. "New Salary Limits for Senate Employees | Senate of the Republic." Disponível em: <https://www.senato.it/legislature/17/notizie/archivio-notizie/nuovi-limiti-retributivi-i-dipendenti-del-senato>. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Senato della Repubblica. 2025. "Gross Annual Salaries of Senate Employees Broken down by Career and Seniority | Senate of the Republic." Disponível em: <https://www.senato.it/relazioni-con-i-cittadini/quadro-delle-retribuzioni-annue-lorde-dei-dipendenti-del-senato-della-repubblica-suddivise-carriera>. Acesso em: 10 de ago. 2025.
- Senato. 2025. "Financial Remuneration | Senate of the Republic." Disponível em: <https://www.senato.it/composizione/senatori/trattamento-economico>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Senior Salaries Review Body. 2025a. "About Us." GOV.UK. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/organisations/review-body-on-senior-salaries/about>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Senior Salaries Review Body. 2025b. "Home Office Evidence to the Senior Salaries Review Body: Chief Police Officers (Accessible)." GOV.UK. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/evidence-to-the-srb-2025-to-2026-chief-police-officers/home-office-evidence-to-the-senior-salaries-review-body-chief-police-officers-accessible>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- SIC Notícias. 2025. "Que cargos públicos oferecem salários superiores aos do primeiro-ministro e do Presidente?" Disponível em: <https://sicnoticias.pt/economia/2025-01-04-que-cargos-publicos-oferecem-salarios-superiores-aos-do-primeiro-ministro-e-do-presidente--a1764a65>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- STF. 2020. "STF Confirma Decisão Que Igualou Teto Remuneratório No Poder Judiciário." Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456773&ori=1>. Acesso em: 25 de ago. 2025.
- Supreme Court. 2025. "Appointment of Justices - The Supreme Court of the United Kingdom." Disponível em: <https://supremecourt.uk/appointments-of-justices>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Taxpayers' Association of Germany. 2025. "Wir Wollen Transparenz Und Echte Debatten!." Disponível em: https://www.steuerzahler.de/aktuelles/detail/wir-wollen-transparenz-und-echte-debatten/?L=0&cHash=f024c28e33044196717a47dfcbc4b6b3&utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 3 de ago. 2025.
- Transparência Brasil. 2025. 98% dos promotores e procuradores do MP ganharam acima do teto constitucional em 2024. Disponível em: https://backend.transparencia.org.br/wp-content/uploads/2025/10/98_promotores_procuradores_acima_teto.pdf. Acesso em: 22 out. 2025.
- Tribunal Constitucional Chile. 2025. "Personal y Remuneraciones." Disponível em: <https://www2.tribunalconstitucional.cl/ley-de-transparencia/personal-y-remuneraciones/>. Acesso em: 29 jul. 2025.
- U.S. Congress. 2024. "Title 5 - Government Organization and Employees." Disponível em: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2024-title5/pdf/USCODE-2024-title5-partIII-subpartD-chap53-subchapl-sec5313.pdf>.
- U.S. Congress. 2025. "Salaries of Members of Congress: Congressional Votes, 1990-2025." Disponível em: <https://www.congress.gov/crs-product/97-615>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- U.S. Courts. 2024. "Judicial Salary Plan - Table NY." Disponível em: https://www.uscourts.gov/sites/default/files/2024-12/jsp_new_york_2025.pdf.
- U.S. Office of Personnel Management. 2020. "Senior Executive Service." Disponível em: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/senior-executive-service/>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- U.S. Office of Personnel Management. 2025. "Maximum GS Pay Limitations." U.S. Office of Personnel Management. Disponível em: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/pay-administration/fact-sheets/maximum-gs-pay-limitations/>. Acesso em: 5 de ago. 2025.
- UK Parliament. 2024. "Written Questions and Answers - Written Questions, Answers and Statements - UK Parliament." Disponível em: <https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2024-11-13/14113/>. Acesso em: 8 de ago. 2025.
- Unité Magistrats. 2025. "RÉFORME DES GRADES ET GRILLE INDICIAIRE : UNITÉ MAGISTRATS À L'AVANT-GARDE DU COMBAT ! - Syndicat Unité Magistrats SNM FO." Disponível em: <https://unite-magistrats.org/publications/reforme-des-grades-et-grille-indiciaire-unite-magistrats-a-l-avant-garde-du-combat>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- United States Congress, House of Representatives, Office of the Law Revision Counsel. 2011. "Limitation on Certain Payments. Sec. 5307." In Government Organization and Employees. Title 5. Disponível em: <https://www.govinfo.gov/app/details/USCODE-2011-title5/USCODE-2011-title5-partIII-subpartD-chap53-subchapl-sec5307>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- United States Congress, House of Representatives, Office of the Law Revision Counsel. 2024. "Locality-Based Comparability Payments. Sec. 5304." In Government Organization and Employees. Title 5, U.S. Government Publishing Office. Disponível em: <https://www.govinfo.gov/app/details/USCODE-2024-title5/USCODE-2024-title5-partIII-subpartD-chap53-subchapl-sec5304>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- Università Degli Studi Di Milano. 2025. "The Staff Classification System - University of Milan." Disponível em: <https://work.unimi.it/lavoro/reclutamento/119524.htm>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- United States Congress. 2025. "38 U.S. Code § 7431 - Pay." LII / Legal Information Institute. Disponível em: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/38/7431>. Acesso em: 30 jul. 2025.
- United States Postal Regulatory Commission. 2024. "Form 10-K." Disponível em: <https://about.usps.com/what/financials/10k-reports/fy2024.pdf>.
- Università Degli Studi Di Milano. 2024. "Limite Massimo Retributivo Nell'ambito Dei Rapporti Di Lavoro Con Le Amministrazioni Pubbliche." Disponível em: https://work.unimi.it/filepub/risorse_umane/4835229.pdf.
- UOL. 2025. "Corregedoria Do CNJ Cria Teto de R\$ 46,3 Mil Para Penduricalhos." UOL. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2025/03/21/corregedoria-do-cnj-cria-teto-de-r-463-mil-para-penduricalhos-de-juizes.htm?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 25 de set. 2025.
- USA Today. 2024. "Highest Paid College Football Coaches & Salaries." USA TODAY. Disponível em: <https://sportsdata.usatoday.com/ncaa/salaries/football/coach>. Acesso em: 6 de ago. 2025.
- Versicherungsbote.de. 2024. "Sparkassen-Chefs sind Bestverdiener im öffentlichen Sektor - Karriere - Versicherungsbote.de." Disponível em: <https://www.versicherungsbote.de/id/4915706/Sparkassen-Chefs-sind-Bestverdiener-im-offentlichen-Sektor/>. Acesso em: 3 de ago. 2025.
- Vocation Service Public. 2021. "La Catégorie A+ Dans La Fonction Publique." Vocation Service Public. Disponível em: <https://vocationservicepublic.fr/la-categorie-a-plus-dans-la-fonction-publique/>. Acesso em: 7 de ago. 2025.
- Weber, Thomas; Tosstorff, Günther; Touil, Sabine. 2016. *Reporting the Remuneration of National Civil Servants for A65 Purposes*. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/6939681/9010625/Handbuch_Art65_1_4.pdf.
- WID. 2025. "Home." WID - World Inequality Database. Disponível em: <https://wid.world/>. Acesso em: 25 de set. 2025.
- Zeitblom, Serenus. 2015. "Gli stipendi dei dipendenti della Camera non si toccano." Panorama. Disponível em: <https://www.panorama.it/attualita/politica/gli-stipendi-dei-dipendenti-della-camera-non-si-toccano>. Acesso em: 30 jul. 2025.

APÊNDICES

06

Apêndice A: Critérios de escolha dos países selecionados

Descrevemos a seguir aspectos específicos da realidade institucional de cada país selecionado no que tange à sua relevância para os objetivos deste estudo.

Alemanha

Uma das principais fontes de inspiração para o desenvolvimento do modelo de burocracia profissional implementado no Brasil a partir da década de 1930 adveio do paradigma racional-legal weberiano levado a cabo na Prússia de fins do século XIX (Abrucio, Pedroti e Pó, 2010; Pereira, 1996). O constitucionalismo social da República de Weimar (1919) também influenciou a forma como nosso país organizou sua estrutura burocrática para o desenvolvimento de políticas sociais e a implementação de um modelo de estado de bem-estar social, o que influenciou no dimensionamento do tamanho do aparelho do Estado brasileiro (Herrera, 2019).

Argentina

País com estrutura federativa e origem colonial ibérica, a Argentina, assim como o Brasil, também conta com forte influência do modelo jurídico romano-germânico em sua estrutura legal. Assim como nós, a Argentina se encontra em processo de negociação para a adesão à Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) desde 2022. Nota-se que a média salarial dos funcionários públicos argentinos, tal qual identificado no Brasil, é superior à encontrada no setor privado (Gasparini et al., 2015). Nesse país, como observaremos mais adiante, os supersalários também constituem questão relevante. Os recentes esforços no sentido de controlar as remunerações dos auditores fiscais, um dos segmentos mais privilegiados do serviço público argentino, podem inspirar reformas similares no Brasil.

Chile

Outro país marcado pela origem colonial ibérica mas sem dispor de estrutura federativa, o Chile, país membro da OCDE, também apresenta expressivas desigualdades remuneratórias no setor público, as quais têm sido endereçadas a partir de diversas reformas administrativas. Dentre elas, destacam-se iniciativas voltadas a introduzir mecanismos de valorização da produtividade do servidor público (como a Lei nº 19.882/2003, Biblioteca del Congreso Nacional, 2003) e reduzir o quantitativo de cargos comissionados de livre nomeação – tópicos em debate no contexto brasileiro. A recente introdução de uma comissão para regular salários de autoridades do serviço público chileno será tratada mais adiante.

Colômbia

A Colômbia apresenta estrutura federativa e, assim como o Chile, integra a OCDE. Considerando a paridade do poder de compra, a renda per capita colombiana é bastante similar à brasileira (IMF, 2025). Compartilhando com nosso país altos níveis de diversidade e desigualdade socioeconômica, a Colômbia experimenta diversas formas de controle dos salários no serviço público, como apresentaremos a seguir.

Estados Unidos

São diversas as influências do modelo de serviço público norte-americano no Brasil: o federalismo, a forma republicana, o modelo de corte constitucional, a possibilidade de livre nomeação para cargos no serviço público (o chamado spoils system) e, a partir da década de 1990, a adoção de elementos da chamada Nova Gestão Pública como estratégia para a modernização administrativa do setor público, inclusive a adoção de sistemas de bonificação por resultados (Pereira, 1996). Os Estados Unidos dispõem de mecanismos claros de limitação remuneratória em âmbito federal, que serão explicitados nas seções seguintes.

França

A tradição napoleônica fundamentalmente legou à administração pública brasileira a estrutura burocrática baseada em carreiras, com admissão por meio de concurso público baseado em mérito e características como estabilidade funcional e premiação por antiguidade ou tempo de serviço (Enap, 1974). Além disso, estruturas de controle, como o Tribunal de Contas da União e o associado protagonismo de carreiras de auditoria e regulação, foram inspiradas no modelo francês. De modo geral, o próprio Direito Administrativo como forma de resolução de conflitos no setor público é baseado na doutrina francesa (Perlingeiro, 2019).

Itália

Para além da forte influência na conformação do Direito Civil e, em sentido amplo, do modelo corporativo de gestão de conflitos no mundo do trabalho, a Itália também legou ao Brasil o modelo autônomo de Ministério Público. Equiparadas funcionalmente à magistratura e com garantias de inamovibilidade e capacidade de investigação, as procuradorias em ambos os países gozam de alto prestígio e se consolidaram como atores-chave na consolidação democrática de ambos os países (Kerche, 2018).

México

No contexto latino-americano, o México é possivelmente um dos países mais recorrentemente adotados em comparação com o Brasil em estudos sobre o funcionamento do setor público. O México é o segundo país mais populoso da região, possui níveis de desempenho econômico equiparados aos nossos e adota estrutura federativa com afinidades à brasileira. As recentes reformas implementadas nesse país quanto ao controle dos supersalários, discutidas mais adiante, são essenciais ao escopo deste estudo.

Portugal

Embora o Brasil tenha se afastado historicamente de aspectos centrais do legado colonial português, como a forma e o sistema de governo e a estrutura burocrática patrimonialista, Portugal ainda influencia a administração pública brasileira, principalmente com relação à estruturação do Judiciário e do Ministério Público e à adoção do formalismo como forma de regulação do funcionamento das relações jurídicas (Maia, 2009). Nesse sentido, o sistema português é parâmetro para a compreensão da persistente relevância das carreiras jurídicas na realidade brasileira.

Reino Unido

A estrutura burocrática e as instituições políticas historicamente desenvolvidas no Reino Unido são bastante distintas das existentes no Brasil. Contudo, aspectos importantes de tentativas de reformas administrativas recentes em nosso país, como a estruturação descentralizada, a terceirização de serviços públicos e a subsequente profusão de agências reguladoras, são legados do paradigma gerencialista britânico (Pereira, 1998), para além da influência norte-americana.

De modo amplo, portanto, a administração pública brasileira é marcada por considerável hibridismo na sua composição. Da tradição ibérica, manteve o formalismo e a centralidade da magistratura, e incorporou recentemente o protagonismo do Ministério Público. Este também foi influenciado pelo modelo italiano, que também legou o modelo corporativista de gestão de conflitos, ainda presente na realidade brasileira. Como alicerce dessas influências está a tradição napoleônica, que se estende até os dias de hoje, em combinação com o modelo weberiano, na formatação da burocracia e de seus controles – especialmente a adoção do concurso público, a sua profissionalização em geral e os critérios de permanência dos agentes públicos na estrutura estatal. Dos Estados Unidos e do Reino Unido, o setor público brasileiro tem buscado incorporar mecanismos para incentivar a produtividade das carreiras e a lógica de funcionamento e distribuição funcional das organizações públicas, principal-

mente com relação às competências de regulação.

Já países como Argentina, Chile, Colômbia e México compartilham com o Brasil diversos elementos fundacionais de seus aparelhos de Estado, principalmente as tradições ibérica e francesa. Além disso, conjugam similitudes sociodemográficas e desafios de desenvolvimento similares aos encontrados no Brasil. Ainda que cada contexto analisado contenha peculiaridades relevantes, a análise dos desafios existentes quanto à regulação dos salários existentes no serviço público desses países traz lições para a superação, em nosso país, desse problema histórico.

Apêndice B: Estrutura e contexto salarial dos países analisados

Alemanha

O sistema salarial vigente na Alemanha combina mecanismos de equiparação remuneratória entre cargos de alto nível em diferentes poderes com tabelas escalonadas por categoria e nível, estabelecidas por lei: funcionários civis, magistrados e membros do Ministério Público, parlamentares, militares, professores universitários etc. No regime estatutário alemão, a remuneração compõe-se do vencimento básico, de adicionais e, quando cabível, de adicional familiar. Para cargos políticos e algumas chefias de cúpula, há ainda verba/gratificação de representação prevista em lei (Bundestag, 2023). Com relação à equiparação, originalmente o sistema alemão era composto no topo a partir de diversas equiparações entre cargos. Vários cargos de nível político tinham como referência principalmente o padrão B11, o mais elevado da tabela de funcionários públicos. Por exemplo, a remuneração dos ministros de Estado deveria corresponder a 4/3 (1,33 vezes) o valor de B11.

Contudo, desde 1993, tem havido o desacoplamento entre as remunerações de autoridades políticas e o topo do serviço público; enquanto o padrão B11 continuou a subir ao longo do tempo, as remunerações do chanceler, de ministros ou de presidentes do Tribunal Constitucional Federal passaram a seguir mecanismos próprios – em regra, sendo reajustados menos vezes ao longo do tempo. Algumas regras de vinculação, contudo, permaneceram. Por exemplo, o presidente federal, o qual recebe a remuneração mais elevada do setor público, percebe 10/9 (1,11 vezes) o salário do chanceler (Federal Ministry of the Interior and Community, 2024). Membros do Bundestag (parlamento federal) recebem um valor fixo, sem adicionais ou salários extras, como o 13º, e tem sua remuneração equiparada

àquela recebida por juízes federais ordinários; além disso, os incrementos anuais são calculados de acordo com a variação média de uma cesta de salários anuais calculada pelo Departamento Federal de Estatística (German Bundestag, 2025). Já o presidente do Tribunal Constitucional Federal recebe um salário equiparado ao de um ministro de Estado.

Importa, ainda, notar que as tabelas são organizadas de tal forma a corresponder necessariamente a diferentes níveis de responsabilidade. Funcionários civis, a depender do nível das tarefas, podem iniciar suas trajetórias em diferentes escalas da tabela A. Um policial, por exemplo, atua na escala A12. O exercício de funções de liderança, contudo, corresponde a níveis da tabela B, em geral, correspondendo a remunerações mais elevadas em níveis equivalentes na escala. O nível B9 corresponde, por exemplo, a chefes de embaixada; B10, a diretores em ministérios ou generais de quatro estrelas; B11, a secretários de Estado (topo da carreira para funcionários públicos, posição logo abaixo à de ministro) (Federal Ministry of the Interior and Community, 2024). No total, existem quatro tabelas no sistema remuneratório alemão: a A, para a maioria dos servidores públicos; a B, para posições executivas; a R, para magistrados; e a W, para carreiras universitárias.

De modo geral, o patamar remuneratório inicial para os servidores civis de elite inicia-se no nível 13 da tabela A¹⁹: é o caso, por exemplo, de diplomatas e auditores. No topo da carreira (A16, nível 8), esses profissionais recebem uma remuneração total de 9.862,62 euros/mês²⁰. Estão incluídos nesse valor todos os adicionais mais comuns, inclusive a bonificação de desempenho de 7%. Caso esses profissionais sejam nomeados para cargos executivos de alto nível, passam a ser remunerados pela tabela B. No topo desta tabela, nível B11, equivalente a funções bastante específicas, como secretários de Estado, o auditor-geral do Estado e o commissioner de Acesso à Informação, a remuneração total alcança 17.186,89 euros/mês²¹. Ministros de Estado não fazem parte da tabela B; na verdade, recebem remuneração idêntica à do presidente do Tribunal Constitucional.

Os magistrados e procuradores possuem uma tabela própria (R), que possui dez níveis. O nível mais alto a ser ocupado por um membro do Judiciário sem cargo comissionado é o R6; a remuneração total para o ocupante alcança, com os adicionais, 12.185,81 euros/mês. No topo desta tabela (R10, equivalente à presidência de uma das cortes federais ou à posição de ministro da Corte Constitucional), a remuneração alcança 17.106,89 euros/mês (quase idêntica, portanto,

ao topo do Executivo). Os cargos administrativos do Legislativo seguem a tabela B e, portanto, a remuneração mais alta à disposição de um servidor da Casa é similar à mencionada acima para a elite do Executivo. Trata-se de remuneração consideravelmente superior à percebida pelos deputados do Bundestag, os quais recebem 11.833,47 euros/mês. Não há adicional para eles, a não ser uma remuneração estipêndio vinculada ao ressarcimento do pagamento de despesas com o exercício do mandato (German Bundestag, 2025).

Argentina

No Executivo federal, a espinha dorsal é o Sistema Nacional de Empleo Publico (SINEP) (carreira civil comum), que funciona com tabelas remuneratórias por agrupamento (ex.: geral, profissional, científico-técnico), nível (A-E), grau (0-10) e tramo (básico/intermediário/avançado). Quando o servidor ocupa função executiva (SFE I-IV), entra numa tabela própria de função, incompatível com outros extras de carreira. Além do SINEP, há regimes especiais com tabela e regras próprias (Serviço Exterior; ARCA/ex-AFIP, correspondente à nossa Receita Federal; forças de segurança e áreas técnicas específicas). As autoridades superiores (presidente, ministros, secretários etc.) não seguem o SINEP: têm valores fixados por decreto, em degraus hierárquicos. Reajustes do pessoal civil vêm de paritárias setoriais (que atualizam tabelas); os das autoridades superiores e de alguns regimes especiais seguem atos próprios.

No Judiciário federal, por sua vez, a lógica é por cargos (posição), com escalas que publicam o total do cargo (ex.: juez de primera instancia, juez de cámara, juez de casación; à parte, os ministros da CSJN). Esse total já agrega o sueldo básico, a compensación jerárquica e suplementos definidos por acordadas, que são deliberações autônomas por parte do próprio Judiciário ensejando reajustes e mudanças em determinados componentes remuneratórios a depender da disponibilidade orçamentária. Há antiguidade (percentual anual sobre a base) e alguns adicionais situacionais, mas não existe uma grade de progressão, como no SINEP; o avanço se dá por nomeação/promoção ao cargo superior. O Ministério Público (MPF/MPD) espelha essa lógica do PJN: escalas por cargo de magistrado, com total que já incorpora os suplementos permanentes e a atualização por atos próprios. Em resumo: o Executivo civil usa carreiras com níveis/grades (e funções), enquanto Judiciário/MP usam tabelas por cargo com suplementos normativos; vários regimes especiais convivem com essas espinhas dorsais e explicam os outliers remuneratórios.

Parte substancial dos cargos da administração pública nacional argentina recebe, portanto, remunerações compostas por diversas parcelas. A depender da posição ou

19. Início da classificação höherer Dienst, “serviço superior” em tradução livre. 20. Oeffentlichen-Dienst, n.d. 21. Buzer.de, 2020; Oeffentlichen-Dienst, n.d.

carreira, o salário básico (dieta) recebe a adição de parcelas como “gastos de representação”²², “compensações por zona”²³, “compensações transitórias”²⁴, “prêmios por assiduidade”, “auxílio-moradia” etc. (Consultas Frecuentes, 2018). Algumas carreiras ainda recebem outras parcelas específicas. De certa forma, o modelo argentino tem similitudes com o modelo brasileiro pré-subsídio (i.e., antes da Emenda Constitucional nº 19/1998), no qual os salários das carreiras eram compostos por muitas parcelas específicas para cada grupo, o que nem sempre facilitava o cômputo, no nosso caso, da remuneração total. De modo geral, contudo, as parcelas vigentes na Argentina tendem a não se equiparar com os nossos “penduricalhos”, na medida em que ou constituem adicionais de ordem remuneratória; ou, se indenizatórias, não estão vinculadas a outras parcelas como percentuais, nem são pagas de forma indiscriminada a qualquer servidor.

No caso dos auditores da Receita Federal argentina (a Agencia de Recaudación y Control Aduanero, ARCA), há o pagamento de bônus vinculados ao desempenho institucional. Esses bônus decorrem da distribuição de 0,6% do total arrecadado em impostos para os funcionários da ARCA conforme metas de desempenho (Chequeado, 2024). Na prática, historicamente, cerca de 70 a 80% da remuneração total desses auditores decorre desse bônus (Crucianelli, 2024a). Recentemente, um decreto governamental eliminou o pagamento do bônus para os altos cargos do órgão, equiparando os salários desses servidores aos de ministros de Estado (República Argentina, 2024).

Já servidores da diplomacia e das forças armadas lotadas no exterior recebem adicionais em dólares ou euros voltados a compensar os diferenciais de custo de vida, o que incrementa substancialmente as remunerações totais quando os valores são convertidos para pesos argentinos. Esses adicionais, como no Brasil, correspondem a multiplicadores com relação ao salário-base. Em contexto de forte depreciação cambial e elevadas taxas de inflação doméstica (nem sempre acompanhadas de reajustes a contento), verifica-se um grande descolamento salarial dos servidores argentinos lotados no exterior em comparação com os nacionais – salvo exceções notáveis, como auditores fiscais e membros de carreiras jurídicas.

Chile

No Chile não existe uma única tabela geral para todo o Estado. No Executivo, a base é a Escala Única de Suel-dos (EUS), usada pela maior parte dos ministérios e serviços: cargos são organizados por grados (faixas) com sueldo base e diversas asignaciones (antigüeda-

d/biênios, profissional, zona, modernización, entre outras). A progressão se dá por tempo (biênios) e por promoção a faixas/cargos superiores. Há organização em estamentos (cargos de direção, de especialistas, administrativos, auxiliares etc.). Acima da EUS, os cargos diretivos do Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) têm bandas salariais próprias (com faixas de mínimo e máximo) e bônus de desempenho coletivo/individual. Existem ainda corpos com estatutos especiais – por exemplo, o Serviço Exterior (diplomatas), cujos vencimentos incluem parcelas em moeda estrangeira e adicionais por posto/custo de vida; e empresas estatais (como a Codelco), regidas por lógicas corporativas. Em síntese, trata-se de um mosaico de escalas (EUS, SADP, estatutos especiais) com várias parcelas e forte peso das asignaciones.

No Judiciário, há uma escala própria (separada da EUS) também estruturada por grados e classes de cargo (juizadores de primeira instância, ministros de cortes de apelações e da Corte Suprema etc.). A remuneração combina sueldo base com asignaciones típicas do setor (judicial, profissional, responsabilidade, representação), biênios de antigüedad e bônus de modernização previstos em lei. A carreira evolui por tempo (biênios) e por promoção a cargos de maior hierarquia; porém o topo (por exemplo, ministro(a) da Suprema) depende de nomeação, não sendo um degrau automático da carreira. Órgãos autônomos “primos” do Judiciário – Tribunal Constitucional e Ministério Público (Fiscalía) – também possuem tabelas e asignaciones próprias, com desenho muito semelhante (base e múltiplos adicionais).

Desde 2020, uma comissão externa, instaurada a partir de uma reforma constitucional, é responsável por determinar o salário do presidente da República, de membros do Congresso e outras autoridades e servidores de alto nível (República de Chile, 2020). A referida comissão rebaixou os salários desses agentes em 25%, em um contexto no qual essas remunerações se inseriam entre as mais elevadas do mundo (DW, 2020). A partir de 2023, essa comissão, por previsão legal, se tornou independente, denominando-se Comisión para Fijación de Remuneraciones (CFR), sendo, então, composta por ex-dirigentes de bancos centrais, ex-ministros da Economia e especialistas. Diversas organizações públicas, contudo, permanecem não alcançadas pela comissão, como é o caso do poder Judiciário, do Ministério Público, da Contraloría General, do Banco Central. Esses setores têm suas remunerações aprovadas por lei ou decreto presidencial.

22. Referem-se a adicionais pagos principalmente a servidores ocupantes de cargos e magistrados para custear atividades relacionadas ao cargo, como viagens, hospedagem, alimentação etc. 23. São pagas aos servidores que atuam em localidades mais distantes, ou com clima desfavorável, ou em municípios com custo de vida mais elevado, conforme tabelas com porcentagem específica para cada condição. 24. Valores pagos a algumas categorias, em geral estabelecidos a partir de negociações salariais, como forma transitória ao grupo em virtude da não-percepção de algum outro adicional (por ausência de previsão legal), com duração de acordo com as cláusulas positivadas nos acordos com o governo.

Colômbia

No Executivo, a regra-mãe é a Lei nº 4/1992: o governo fixa todo ano, por decretos salariais, as tabelas do nível nacional. A estrutura é posicional, ancorada na nomenclatura de cargos com níveis (diretivo, assessor, profissional, técnico, assistencial) e graus numéricos; cada posto tem um grau e, portanto, um salário-base próprio. Cargos altos (ministros, diretores, superintendentes) recebem salário-base mais gastos de representação e alguns outros adicionais (serviços, férias, gratificação natalina). Há vantagens específicas previstas em norma (ex.: prima técnica em condições restritas, i.e., um adicional de qualificação que pode alcançar no máximo 20% da asignación básica) e regimes especiais para certas entidades (por exemplo, estatais empresariais), mas não existe um único teto nacional para todos: convivem limites setoriais/posicionais e regras de equiparação ao Congresso para um conjunto definido de altas autoridades. No âmbito territorial, decretos próprios impõem limites mensais máximos por categoria de município/departamento (ninguém pode, “por todo conceito”, superar o respectivo prefeito/governador), e as bonificações locais (como a de direção) ficam fora do fator salarial.

No Legislativo (Congresso: Senado e Câmara), a lógica é posicional e estatutária especial: parlamentares ocupam um cargo eletivo cujo pacote é fixado anualmente por decreto ao amparo da Lei nº 4/1992. O mensal combina, em linhas gerais, salário-base mais gastos de representação e parcelas anuais tradicionais (por exemplo, gratificação natalina), além de ajudas/diárias quando há viagens ou comissões. Os reajustes seguem os decretos salariais do Executivo para o setor público. O total percebido pelos congressistas funciona, por desenho legal, como referência/limite: várias altas autoridades de outros poderes são “equalizadas” até igualar, sem superar, o que recebem os membros do Congresso. Já os servidores do Congresso seguem tabelas de cargos similares às do Executivo nacional, com níveis/grades e adicionais previstos em decreto – aqui, sim, há uma lógica de posições com graus.

Na Justiça, a lógica também é posicional e nacionalmente unificada: há carreiras com patamares de cargo (por exemplo, de juez municipal pode se passar para juez del circuito, depois especializado, depois magistrado de tribunal, até alcançar magistrado de alta corte). A remuneração soma asignación básica e gastos de representación (em regra, 25% para juízes), acrescidos de primas do regime judicial – notadamente, a prima especial (correspondente a um percentual da asignación básica e é usada para equipará-los aos congressistas) e a bonificación de actividad judicial

(paga em parcelas semestrais, em tese em virtude de bom desempenho, e usualmente sem caráter salarial). Para as altas cortes e chefes de órgãos de controle, vigora a equiparação que iguala (e não permite superar) o total recebido pelos membros do Congresso. A evolução remuneratória se dá por reajustes anuais decretados e, sobretudo, por mobilidade entre posições via concurso/promoção – ou seja, não há “progressões por steps” automáticas longas dentro do mesmo cargo; o salto relevante de renda costuma vir da mudança de cargo na hierarquia. Em outras palavras, ocupantes de altos cargos ou dirigentes têm seus salários totais compostos a partir de diversas parcelas, que são indexadas a seus salários básicos (Observatório Fiscal, 2024).

Estados Unidos

A estrutura salarial da administração pública federal norte-americana é essencialmente definida no U.S. Code, para servidores civis, inclusive membros do poder Judiciário, e no Ethics Reform Act, para os congressistas. De modo geral, o Título 5 do U.S. Code cobre boa parte dos servidores civis. Três tabelas remuneratórias são particularmente relevantes: a General Schedule (GS), a Executive Schedule (ES) e a Senior Executive Service (SES).

Na General Schedule estão servidores que atuam em funções administrativas, técnicas ou especializadas, em cada caso estruturadas conforme diferentes níveis de exigência. Há quinze níveis na GS, e cada um é dividido em 10 steps. Os servidores avançam de um step para outro conforme diversos critérios, e eventualmente, a depender da função executada, podem transitar de um nível para outro a partir de critérios avaliativos, sem passar por novo processo seletivo. A remuneração desse segmento é composta pela combinação entre o salário-base e um ajuste por localidade; há ainda a possibilidade de percepção de parcelas premium, como horas extras. Regras específicas determinam limites remuneratórios para o segmento (United States: Congress: House of Representatives: Office of the Law Revision Counsel 2011, 2024). Na Executive Schedule, por sua vez, estão os cargos nomeados pelo presidente da República, em geral referendados pelo Senado. Tratam-se de cargos de direção e assessoramento de alto nível. Sua estrutura é composta por cinco níveis; no mais elevado (I) encontram-se os secretários de Estado; no menos elevado (V) estão administradores e diretores (5 U.S. Code § 5311 – The Executive Schedule, s.d.).

Finalmente, a Senior Executive Service diz respeito a cargos de alto nível situados logo abaixo do nível intermediário do ES e acima do topo do GS. Nesse sentido,

membros do SES constituem lideranças técnicas que atuam para conectar agentes políticos e burocráticos (U.S. Office of Personnel Management, 2020).

Juizes e demais membros do Judiciário são regidos pelo Título 28 do mesmo normativo. Diferentemente dos servidores mencionados anteriormente, os magistrados recebem apenas uma parcela fixa. Destacam-se, dentre outros profissionais com regras peculiares, os profissionais de saúde federais (regidos pelo Título 38), as autoridades científicas especiais (Título 42), e membros do Government Accountability Office (GAO), cujas remunerações são determinadas por lei própria. No caso dos médicos e dentistas, o salário total pode contar com a adição de um market pay voltado a minimizar a distância entre os valores pagos no setor público e no privado (United States Congress, 2025). Incentivos similares são disponibilizados para atrair cientistas para postos altamente especializados no governo (Resources (OHR), 2015).

França

Na França, vige um sistema de corps (carreiras) preenchidas via concurso público e estruturadas em grades (níveis) e échelons (patamares de antiguidade) que, agregadamente, conformam a tabela indiciaire correspondente. As carreiras são ainda divididas em categorias, sendo a A plus a mais elevada. Nesta, por exemplo, há grades como administrador, administrador civil sênior e administrador geral. Cada uma possui determinada quantidade de échelons (no caso, entre 5 e 9), e correspondente escala de pagamento (Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques, 2025). A magistratura, assim como as demais carreiras, possui uma tabela indiciaire própria e mecanismos de ascensão funcional específicos (Emploi-Collectivités, 2012). De forma geral, contudo, a estrutura burocrática é padronizada para as mais diversas carreiras. O sistema de carreiras e profissões estatutárias é hierarquizado em cinco níveis: 1) C, formado essencialmente por assistentes administrativos; 2) B, com requisito mínimo de formação universitária e associado a funções de assistência com maior complexidade, como auxiliares em escolas ou hospitais; 3) A-, formado por profissões típicas de “nível de rua” (Lipsky, 2010), como professores de Educação Básica, policiais, enfermeiros etc.; 4) A, que envolve funções de gestão e técnicas com maior complexidade ou responsabilidade, como administradores, auditores contábeis, engenheiros etc.; 5) A+, compreendendo funções de supervisão, assessoramento estratégico e tomada de decisão, como juizes, procuradores, auditores, engenheiros e administradores sêniores etc. (République Française, s.d.). Várias das carreiras do nível A+ compõem o segmento historicamente denominado Grand Corps de l’Etat, o qual

remonta ao período napoleônico e goza de considerável prestígio social (République Française, 2021). Em paralelo, há um sistema de postos ou funções de direção, sendo o nível mais elevado denominado emplois supérieurs laissés à la décision du Gouvernement, i.e., posições superiores deixadas à discrição do governo. Nesse grupo, estão gestores de alto nível nos ministérios, embaixadores, diretores de agências de políticas públicas e autoridades que respondem diretamente a ministros (République Française, 1985). Esses postos são de livre nomeação, comportando inclusive indivíduos de fora da administração pública; contudo, comumente são ocupados por integrantes do nível A+ (Vocation Service Public, 2021). De forma conjunta, as carreiras de nível A+ e os emplois supérieurs formam a alta administração pública francesa (haute fonction publique française) (République Française, 2022). Nesse sentido, a remuneração-base de cada carreira a cada nível e échelon é calculada conforme uma fórmula que combina um índice específico para a posição (como um multiplicador) e um índice salarial (valor annualisé du point d’indice), o qual foi fixado desde 2023 em 5.907,34 euros. Para além desse componente básico, há parcelas como uma indenização por zona geográfica, equivalente a até 3% da remuneração-base; um adicional por dependente; uma bonificação por atuação em zonas prioritárias ou atuação com responsabilidade específica ou elevada; e outros pagamentos associados à obtenção de resultados (bônus de desempenho), horas extras, periculosidade etc. (République Française, 2024). No caso da magistratura (e de algumas outras carreiras), há ainda alguns outros adicionais, como a indenização por função²⁵ (até 41% da remuneração-base) e o prêmio individual de desempenho (até 16,5% da remuneração-base). Há mecanismos em voga, introduzidos no contexto de debates na opinião pública relacionados à redução de salários de governantes, que determinam o patamar remuneratório de cargos-chave. A remuneração básica do presidente da República é determinada como sendo o dobro da média entre o maior e o menor vencimento da categoria hors échelle (o échelon mais elevado na estrutura remuneratória, correspondente a funções sênior de direção) (Question écrite n° 35632, s.d.). Um cálculo idêntico estipula o salário básico dos congressistas, vinculando-os às remunerações básicas dos funcionários mais bem remunerados do poder Legislativo (Sénat, 2025). Na prática, esses mecanismos dificultam consideravelmente a ocorrência de salários mais elevados do que o do chefe do Estado, salvo a percepção de parcelas adicionais em valores superiores às auferidas pela autoridade máxima do poder Executivo. Em geral, essas parcelas são acumuladas em um “bolo” (o RIFSEEP, no caso do Executivo), e há limites por cargo.

25. Trata-se de um adicional pago conforme responsabilidades contraidas (direção de comarca, por exemplo) e o tempo de experiência do magistrado.

Itália

Na Itália, vigem dois grandes sistemas de contratação de pessoal: o privatizzato, regido por contratos coletivos nacionais e referente a cargos e funções; e o baseado no Direito Público, o qual abriga carreiras, como a magistratura, a diplomacia, a polícia, a docência universitária etc. O primeiro grupo é tipicamente estruturado em quatro áreas: operadores, colaboradores, oficiais e altos profissionais (Università Degli Studi Di Milano, 2025). Esses profissionais são pagos a partir da combinação de parcelas fixas (remuneração básica e indenizações administrativas) e variáveis ou acessórias (como adicionais de periculosidade, horas extras etc.). Já as carreiras clássicas de Direito Público do Executivo – diplomática, prefectícia (prefetti) e advogados públicos (Avvocatura dello Stato) – são não contratualizadas: seguem escalas legais com tabela salarial por qualificação/classe, mais retribuzione di posizione (fixa/variável) e retribuzione di risultato (desempenho). Essa estrutura remuneratória não tem vinculação com os funcionários regidos pelo outro regime. Para dirigentes em geral, a lógica é mais de posição/função do que de carreira única: o valor acessório depende do posto ocupado e do porte do órgão, mas tudo fica sujeito ao teto onnicomprensivo (somatório anual do que é pago com recursos públicos ao mesmo indivíduo). Ou seja, os servidores estatutários que ocuparem postos de direção ganham adicionais relacionados à posição e desempenho, conforme o nível da direção.

No Judiciário (magistratura ordinária), a remuneração é estatutária e não contratual: há uma tabela salarial com oito classes bienais de 6% sobre o valor inicial e, depois da 8ª, adicionais bienais de 2,5%; somam-se à parcela fixa por qualificação e indenizações acessórias. O acesso a funções de topo (legitimidade/direção na Corte di Cassazione) significa chegar a posições acima da tabela ordinária, i.e., são qualificações próprias com piso maior. Além disso, não há “vinculação” automática de valores entre carreiras distintas, mas existem equiparações históricas (por exemplo, na Avvocatura dello Stato) que alinham faixas. Com relação aos parlamentares, recebem uma remuneração-base, gratificações de retribuição e reembolso para despesas do mandato (Senato, 2025). A alta direção do poder Executivo, por sua vez, recebe parcela específica pela ocupação de posições executivas caso não seja membro do Parlamento – nesse caso, há proibição de acumulação de salários.

México

Desde 2018, com a publicação da Ley Federal de Remuneraciones (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2021), o México passou a contar com regras gerais minimamente padronizadas a

respeito da estrutura salarial dos servidores públicos federais. A legislação, que regula artigos constitucionais, estabelece parâmetros remuneratórios específicos e obrigatórios para o poder Executivo, ao passo em que concede autonomia para o desenvolvimento de estruturas remuneratórias próprias nos demais poderes, desde que alinhadas às diretrizes desta lei.

De modo geral, a estrutura remuneratória para o Executivo é estabelecida de acordo com tabelas salariais organizadas considerando a hierarquia dos postos (operativos, de nível técnico e administrativo; enlace, de nível intermediário e perfil gerencial ou de assessoramento; e de mando, correspondendo a altos cargos executivos e de direção). O Manual de Percepciones, que regulamenta a lei, determina a tabela geral para os postos e autoriza ministérios a terem tabelas específicas, desde que alinhados às diretrizes do normativo (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2021).

No sistema mexicano, convivem estruturas de posição e algumas carreiras consolidadas (setoriais ou específicas), assim como profissionais voltados à ocupação de cargos de direção e assessoria, de perfil mais generalista (tendo estes algum paralelo com a carreira de especialista em políticas públicas e gestão governamental do poder Executivo federal brasileiro). No manual mencionado, para além da classificação de postos há ainda as tabelas específicas para carreiras setoriais – sendo o serviço exterior mexicano um exemplo de uma categoria de elite. As carreiras possuem escalas hierárquicas próprias, mas os níveis correspondem à classificação dos postos. Essa estrutura convive, no âmbito do Executivo federal, com o Sistema de Servicio Profesional de Carrera (SPC), o qual provê profissionais para a ocupação de postos como chefe de departamento, diretor de área, ou diretor geral, entre outros. Estes também são enquadrados conforme os postos e hierarquias do Manual de Percepciones para efeito de progressão.

A remuneração é composta essencialmente pelo salário básico, pela compensación garantizada (paga principalmente a servidores com menores vencimentos, como um adicional) e, eventualmente, por outras parcelas extras (como adicionais de risco, bonificações etc.). Essa estrutura é seguida pelos demais poderes, ainda que estes adotem tabelas próprias.

Mais especificamente, no Judiciário federal (PJF), a estrutura é paralela porém própria: a Suprema Corte, o Conselho de Justiça Federal e o Tribunal Electoral editam seus manuais/acordos com tabelas por posto e quadros mensais (líquidos) com faixas mínimo-médio-máximo, além de anexos com valores por localidade,

o Presupuesto Analítico de Plazas. As carreiras-pivô (jueces de distrito e magistrados de circuito) são posições com remuneração tabulada e acréscimos típicos do ramo, como o pago por risco, ao pessoal jurisdicional, definidos nos próprios atos normativos.

Portugal

Em Portugal, um contingente expressivo de servidores é regido pela Tabela Remuneratória Única (TRU), que compõe a Base Remuneratória da Administração Pública (BRAP). A BRAP, atualmente em 878,41 euros, constitui uma espécie de piso da remuneração pública, e baliza os valores dos demais 110 níveis remuneratórios (Presidência do Conselho de Ministros, 2025b).

No Sistema Remuneratório da Administração Pública são abrigados diversos modelos de funções públicas, como cargos dirigentes, carreiras gerais e carreiras especiais. No caso dos cargos dirigentes, a remuneração total é composta pelo nível remuneratório da TRU mais parcelas adicionais (que variam a depender do cargo). As carreiras gerais, designadas em três níveis (assistente operacional, assistente técnico e técnico superior), contam essencialmente com a remuneração associada à TRU, e possibilidade de evolução horizontal conforme tempo de serviço e outros critérios. Já as carreiras especiais dizem respeito a segmentos como policiais, diplomatas, médicos, fiscais, docentes e magistrados, e podem, ou não, ter a sua remuneração vinculada à TRU. Igualmente, varia por carreira a possibilidade de percepção de parcelas adicionais (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, 2025). No caso da magistratura, por exemplo, para além da parcela básica, os juízes podem contar com suplementos como adicional de serviço urgente, subsídio de refeição, subsídio de compensação, suplemento de fixação nas regiões autónomas, compensação por despesas de movimentação e, para ocupantes de cargos de direção, despesas de representação.

Já os cargos propriamente políticos seguem regras peculiares. De forma geral, seus ocupantes recebem um vencimento-base e a adição de uma gratificação de representação, em geral correspondente a 40% da parcela principal. O vencimento básico do presidente da República constitui parâmetro para diversos outros cargos políticos. O vencimento-base do primeiro-ministro deve corresponder a 75% do vencimento básico do presidente; já os vencimentos básicos dos ministros equivalem a 65% dos vencimentos do presidente; os secretários de Estado, 60%; os deputados, 50% (Ministério Público de Portugal, 1985). Nota-se ainda que, globalmente, a remuneração bruta de magistrados não pode ser superior a 90% do montante equivalente ao somatório do vencimento e do abono mensal²⁶ do

presidente (Assembleia da República, 2019). No contexto da crise financeira pós-2008, Portugal, assim como a Itália, também adotou medidas de contenção fiscal que atingiram a questão remuneratória. No caso, a remuneração presidencial havia sido cortada em 5% – o que, devido ao efeito cascata, também redundou na redução dos vencimentos dos demais cargos políticos. A partir de 2025, o corte foi desfeito (SIC Notícias, 2025).

Reino Unido

A estrutura do serviço público do Reino Unido é dividida em sete categorias: oficiais e assistentes administrativos, executive officers (EO), higher executive officers (HEO), senior executive officers (SEO), Grade 7 (G7), Grade 6 (G6) e senior civil services (SCS). Os EOs são ocupados por servidores em início de carreira em funções de apoio à gestão; os HEO são lideranças intermediárias, em geral com a tarefa de supervisionar os EOs; os SEOs são gestores mais experientes e com preparo para atuação em gestão de contratos e de riscos, bem como assessorar estrategicamente os G7 (especialistas) e G6 (gestores de programas). Finalmente, os SCS ocupam cargos de direção estratégica e costumam gerir orçamentos de larga escala e atuar diretamente com ministros (civil-service-careers.gov.uk, 2025). Os SCSs são divididos em quatro bandas, sendo a mais elevada a de secretário permanente (a função não política mais elevada no governo). Em geral, os servidores públicos recebem um vencimento-base, além de suplementos departamentais e adicionais por desempenho ou associados à carreira.

Outros aspectos funcionais da estrutura de pessoal da administração pública do Reino Unido merecem detalhamento, dado o fato de que sua lógica é bastante distinta da brasileira. Primeiramente, há posições na estrutura que são classificadas como pertencentes ao grupo de servidores civis (Civil Service), e outras que não são, como juízes e auditores externos, os quais possuem estrutura remuneratória própria (Judicial Careers Portal, s.d.; National Audit Office, s.d.). Em segundo lugar, com relação aos servidores públicos, a estrutura remuneratória se baseia em postos, e não em carreiras. Ou seja, embora haja contratações de médicos, engenheiros e contadores, a definição do salário a ser pago depende da categoria (grade) para a qual a vaga é oferecida (isto é, todas as mencionadas na seção anterior, à exceção do SCS) (Institute for Government, 2025). Para as categorias situadas abaixo do SCS, a determinação da extensão dos salários por posto é feita em nível ministerial, com base em um sistema de pontos elaborado pelo Cabinet Office (similar à Casa Civil no contexto brasileiro) (Cabinet Office, 2025a). Nesse sentido, é possível que departamentos ofereçam salários distintos para posições similares.

26. Recursos que completam a remuneração da autoridade e se voltam para despesas relacionadas ao cargo, como hospedagem, deslocamento, alimentação etc.

É viável que um órgão proponha uma remuneração acima do máximo usualmente estabelecido desde que cumpra o limite de crescimento de gastos com pessoal definido pelo Cabinet Office (para 2025, o teto é de mais 3,25%, com tolerância de mais 0,5% para endereçar lacunas ou reter talentos).

No caso da magistratura, seus membros essencialmente recebem uma parcela única, sem adicionais. Os salários são fixados em tabelas específicas, considerando oito níveis: o grupo 7 corresponde a juizes assistentes ou distritais, enquanto o grupo 1 contém apenas o Lord Chief Justice (autoridade máxima de todo o Judiciário, e não apenas da Corte Suprema) (GOV.UK, 2024b). Já os parlamentares (House of Commons) recebem uma parcela fixa e, caso ocupem posições (como membros de comissões ou lideranças), percebem parcelas adicionais (Kelly, 2014).

Já os SCS são efetivamente os cargos de alta direção na administração pública do Reino Unido. Em tese, qualquer profissional pode ocupar as vagas oferecidas. É nesse segmento onde se encontram as maiores remunerações oferecidas pelo governo, cujas bandas são estabelecidas em nível central – ou seja, os salários são replicados pelos departamentos. O salário máximo de um SCS de nível secretário permanente possui um teto de 220 mil libras, com a possibilidade de incorporar um bônus de performance de até 17,5 mil libras (Cabinet Office, 2025b; Civil Service UK, 2024). A definição da sua remuneração passa por comitê próprio, o Permanent Secretary Remuneration Committee (UK Parliament, 2024). Em tese, é possível pagar bônus e adicionais mais elevados, mas para isso demandam aprovação do Tesouro. No total, a remuneração máxima anual de um SCS em nível mais elevado chega a 237,5 mil libras. Na prática, os dados de transparência do Review Body indicam que 9 dos 37 secretários permanentes ganharam entre 195 e 200 mil libras em 2024 (Civil Service UK, 2024).

Com relação aos juizes, a estruturação de suas remunerações segue lógica própria. Como visto antes, os magistrados fazem parte de grupos conforme as posições que ocupam. Nos grupos 1, 1.1, 2 e 3 se encontram juizes em posições executivas (presidentes ou vice-presidentes de cortes de entrância inicial, intermediária ou final). Com a atualização remuneratória mais recente, a Lady Chief Justice passou a receber 325.010 libras (Ministry of Justice UK, 2025). Procuradores-gerais, como apontado na seção anterior, recebem bem menos do que juizes. Diferentemente da magistratura, a Crown Prosecution Service (CPS, equivalente ao Ministério Público brasileiro) segue o modelo de cargos do Civil Service, com o oferecimento de postos com

remunerações conforme as categorias típicas desse grupo (Crown Prosecution Service, 2019). Nesse sentido, dados mais recentes apontam que o salário do diretor do CPS (autoridade máxima) alcança 255 a 260 mil libras (Crown Prosecution Service, 2025).

Os auditores externos do National Accountability Office (NAO) seguem estrutura e lógica remuneratória similar ao do Civil Service, mas não recebem bônus ou outros adicionais (National Audit Office, 2025). No topo, o comptroller e auditor geral recebe entre 235 e 240 mil libras, e outros cargos executivos têm salários totais entre 150 e 185 mil (idem). Com relação a outros postos de elite que seguem regras próprias, destacam-se, dentre outros, o de chief police officer (chefe do Departamento de Polícia), cujo salário total alcança 231.138 (Senior Salaries Review Body, 2025b).

Com relação às posições mais elevadas do National Health Service (NHS, o serviço de saúde pública britânico), o topo dirigente é formado por executivos denominados *very senior managers* (VSM), admitidos como CEOs via contratos. De forma similar aos membros do serviço civil, o pagamento de remunerações superiores a 170 mil para os CEOs de hospitais dependem de aprovação do NHS central.

Atualmente, os salários totais mais elevados para esses executivos chegam a 308-314 mil. Com a possibilidade de pagamento de bônus de até 10% e prêmio de recrutamento de 15% do salário, a remuneração anual total dos CEOs pode ser, hipoteticamente, de até 386-393 mil (NHS England, 2025).

Há ainda posições ofertadas com salários consideravelmente elevados para a atração de profissionais com nível elevado de especialização, como o posto de diretor de armamentos do Ministério da Defesa – o salário total pode chegar a 640 mil (Civil Service World, 2025). Finalmente, reitores de universidades públicas (vice-chancellors, VCs) também recebem remunerações particularmente significativas, em um contexto no qual esses centros de educação superior possuem orçamento formado por transferência de recursos governamentais e pagamentos de mensalidades por estudantes, dentre outras fontes. Os pacotes remuneratórios dos VCs podem variar entre 258 mil e 577 mil (Cambridge University Reporter, 2025; London School of Economics, 2025).

Diferentemente dos demais cargos, a remuneração do governador do Bank of England é aprovada internamente pelo próprio banco e é estabelecida no contexto da competição entre bancos públicos e privados pela atração de quadros. Observamos que, no contexto do

Reino Unido, os cargos de mais alto nível associados ao poder Executivo não são os mais bem pagos. Trata-se de situação peculiar frente ao verificado, por exemplo, em Portugal e na França.

De fato, membros da magistratura lideram as remunerações entre as elites burocráticas; contudo, ressaltamos que, diferentemente do observado, por exemplo, no contexto brasileiro, as remunerações de juízes no Reino Unido não se equiparam às oferecidas a dirigentes de estatais não dependentes ou mesmo a de CEOs do setor privado.

Apêndice C: Metodologia da análise comparativa de supersalários entre os países

Alemanha

Foi considerado o valor de 354 mil euros (491,7 mil dólares PPP), correspondente ao vencimento total do presidente da República, como parâmetro para a análise de supersalários no país. Foram analisadas as tabelas remuneratórias das funções e cargos correspondentes aos servidores estatutários federais, bem como os normativos que estabelecem remunerações para os agentes políticos. Também foram checadas as remunerações de dirigentes políticos e burocráticos de topo nas províncias. Foram incluídas as verbas de custeio e, para a estimativa dos maiores salários possíveis, também as horas extras e auxílios-família. Não há pagamento de 13º salário. No estudo (e no cômputo do quantitativo de servidores considerados para a construção de indicadores), foram excluídos os empregados e dirigentes de empresas públicas. Para o cálculo dos incluídos no top 1% de renda, foi considerado o valor de 279 mil euros (387,5 mil dólares PPP).

Argentina

Foi considerado o valor de 52,9 milhões de pesos (99,3 mil dólares PPP), correspondente à remuneração anual do presidente da República, como parâmetro para a análise de supersalários no país. Na ausência de dados abertos remuneratórios, contou-se primariamente com a publicação de estudo feito pela Infobae referendada na Base Integrada del Empleo Público e em resposta a pedido de acesso à informação feito pelo órgão de imprensa às autoridades argentinas. Os dados publicados foram cotejados e completados com tabelas remuneratórias referentes às principais carreiras. O complemento feito neste estudo também considerou o Con-

gresso Nacional, as legislaturas provinciais (via Chequeado, outro órgão de imprensa), o Judiciário e o Ministério Público, os quais estavam ausentes do estudo publicado pela Infobae. De modo geral, foram incluídas as principais parcelas remuneratórias, sem considerar parcelas variáveis e diárias. Estas foram, contudo, consideradas com relação às carreiras de fiscais de rendas e diplomacia, tendo-se em vista constituírem as mais bem pagas de acordo com diversas matérias da Infobae. Foram excluídos empregados e dirigentes de empresas públicas no cálculo do número total de funcionários públicos. Para ingressar no top 1% de renda no país, o valor mínimo corresponde a aproximadamente 102 milhões de pesos (191,6 mil dólares PPP).

Chile

O valor de referência adotado foi o equivalente a 91.608.000 pesos (197 mil dólares PPP), o salário anual total do presidente da República do país. As escalas de sueldos nominiais do poder Judiciário, do Legislativo, dos dirigentes da presidência da República, dos Ministérios da Hacienda, Justicia, Interior, Relaciones Exteriores e do Departamento de Presupuestos foram individualmente analisadas. Também foram estudados os dados da Contraloría-General, da Fiscalía Nacional (Ministério Público) e do Tribunal Constitucional, bem como dos governadores regionais (maiores autoridades a nível provincial). Foram consideradas todas as parcelas remuneratórias constantes das tabelas remuneratórias; as indenizações não foram incluídas, mas não encontramos relatos que apontem para o seu uso indiscriminado como forma de produção de supersalários. O valor correspondente ao limite mínimo para ingresso no top 1% de renda no país corresponde a 156,3 milhões de pesos (336,1 mil dólares PPP).

Colômbia

A remuneração total do presidente da República (723.005.141 pesos colombianos ao ano, ou 469,5 mil dólares PPP) foi utilizada como parâmetro para o cálculo dos supersalários no país. O cálculo dessa e das demais remunerações teve como fundamento principal a planilha com dotações remuneratórias produzida pelo Observatório Fiscal da Pontifícia Universidade Javeriana. O cálculo originalmente feito pela universidade foi ajustado para também incluir parcelas indenizatórias (inclusive diárias e licenças remuneradas de toda ordem). Foram estimadas remunerações para prefeitos e outras autoridades subnacionais (ausentes da planilha mas com vencimentos regulados por legislação nacional). O valor correspondente ao limite mínimo para ingresso no top 1% de renda foi estabelecido em 385.713.991 pesos, ou aproximadamente 250,5 mil dólares PPP.

Estados Unidos

Utilizou-se a remuneração do presidente da República (400 mil dólares anuais) como parâmetro básico de comparação. Foram estudadas as tabelas remuneratórias (schedules) dos servidores federais e a legislação correlata. O sítio FederalPay.org, que contém a discriminação individualizada das remunerações de servidores federais (apenas até o ano de 2022 e devida atualização com base na inflação para preços de 2025) foi utilizado como referência para a investigação dos supersalários. Foram adicionadas à análise as planilhas de remuneração de servidores dos Estados da Califórnia, Nova York e Texas, e das cidades de Los Angeles, San Francisco, San Diego e Nova York. Foram excluídos do cômputo os funcionários de hospitais públicos administrados por organizações sociais (que recebem fundos privados), bem como professores universitários de universidades públicas e médicos que recebem financiamento privado. De forma geral, todas as parcelas remuneratórias e indenizatórias foram consideradas (conceito de “total pay” no sistema remuneratório norte-americano). O cômputo do total de servidores públicos para a construção dos indicadores desta seção não considera, portanto, o universo de servidores públicos dos EUA, e sim o total correspondente aos subgrupos considerados neste estudo. O limite para o ingresso no top 1% de renda corresponde a 560 mil dólares.

França

A remuneração bruta total do presidente da República (192.468 euros anuais, ou 291,6 mil dólares PPP) foi utilizada como parâmetro para o estudo dos supersalários na França. Foram estudados e considerados os funcionários civis de nível nacional e territorial, com ênfase nos cargos de elite. Para além dos servidores do poder Executivo, também foram incluídos o poder Judiciário, o Legislativo e órgãos como o Conselho de Estado e o Tribunal de Contas. Os decretos (arrêtés) com as regras remuneratórias para cada função foram analisados, e foram estimados os vencimentos mais altos possíveis para cargos-chave do governo, o que inclui parcelas remuneratórias e indenizatórias em seus valores máximos. A soma de remunerações dos dez salários mais altos de cada ministério foi considerada e, na ausência de informações individualizadas, foram estimados quantitativos de servidores acima do valor de referência conforme técnicas estatísticas inferenciais.

Itália

Foi utilizada a nova remuneração estabelecida como teto para os servidores públicos do poder Executivo italiano (voluntariamente seguido pelo poder Judiciário), isto é, os 311 mil euros (509,8 mil dólares PPP) constante da tabela de vencimentos do primeiro-presidente da Corte de Cassação (novo limite definido pela Corte

Constitucional em julho de 2025 após sentença declaratória de inconstitucionalidade sobre o teto fixo de 240 mil euros estabelecido ainda em 2014). Foram analisadas as tabelas e escalas remuneratórias dos principais cargos de elite do serviço público do país (diplomatas, administradores, consiglieri do poder Legislativo, procuradores e juizes), buscando-se quantificar o excedente (em número de servidores e valores pagos) quando as escalas indicavam remunerações acima do teto e a não aderência voluntária a esse limite (como é o caso do poder Legislativo). Todas as parcelas remuneratórias e indenizatórias foram consideradas, salvo as de reembolso, como viagens (o teto é compreensivo e abarca todo tipo de vencimento). No caso dos procuradores, foi possível identificar remunerações individualizadas. Também foram levantadas as remunerações totais de autoridades subnacionais para a verificação de se elas poderiam, em tese, ultrapassar o teto, bem como para estimar o quantitativo de agentes públicos acima do top 1% de renda no país (182 mil euros ou 298,4 mil dólares PPP).

México

O teto remuneratório utilizado para fins de cálculo e estabelecido constitucionalmente é a remuneração total da presidenta da República, que corresponde, em 2025, a 2.877.516 pesos mexicanos (275,3 mil dólares PPP). Foram avaliadas as escalas remuneratórias dos servidores e agentes políticos federais dos três poderes e dirigentes de agências reguladoras independentes, para além das principais autoridades subnacionais, que são discriminados em normativos que estabelecem as dotações orçamentárias anuais dos órgãos da administração pública mexicana. Para os casos em que se verificou que a remuneração total bruta poderia superar o teto, buscou-se identificar o quantitativo exato de servidores ou agentes políticos que satisfariam o critério para a percepção de salário extra-teto. Também foi consultada a Plataforma Nacional de Transparência, e portais da transparência dos órgãos nos quais se verificou potencial excedente remuneratório para a confirmação das informações. Foram excluídos, assim como nos demais países, os empregados e dirigentes de estatais. Não foram consideradas parcelas como diárias, mas as remunerações brutas expressam a percepção de gratificações e outras parcelas variáveis (consideradas, no exercício, em seus valores máximos, quando informações individualizadas não estavam disponíveis). O limiar para o ingresso no top 1% de renda foi definido em 3,4 milhões de pesos anuais, ou 325,3 mil dólares PPP.

Portugal

O teto remuneratório utilizado para a comparação corresponde à remuneração do presidente da República - equivalente, em 2025, a 157,3 mil euros (280,9 mil dólares PPP). Foram analisadas as tabelas de remuneração correspondentes a todas as carreiras e cargos de âmbito nacional envolvendo os três poderes, o Tribunal de Contas e as agências reguladoras (integrantes do Sistema Remuneratório da Administração Pública, SRAP).

Todas as parcelas remuneratórias principais foram incluídas, salvo horas-extra e ajudas de custo, as quais constituem exceções e correspondem a parcelas de baixo valor. O limiar para a inclusão dos servidores públicos no top 1% de renda é equivalente a 131,8 mil euros (235,4 mil dólares PPP).

Reino Unido

O teto utilizado foi a remuneração do primeiro-ministro, estabelecida em 172 mil libras anuais (256,7 mil dólares PPP). Para análise dos supersalários, foram analisadas as remunerações de todos os servidores do Home Civil Service (integrantes do poder Executivo central e equivalentes, em sentido geral, aos servidores estatutários brasileiros), do poder Judiciário, do Legislativo e os agentes políticos dos três poderes.

Também foram considerados os agentes públicos e as autoridades de conselhos e entidades equivalentes de âmbito local. Não foram incluídos nos cálculos, pela natureza peculiar das funções em relação ao caso brasileiro, os trabalhadores do National Health Service (NHS, sistema de saúde público britânico), das universidades, das empresas públicas e das Forças Armadas.

As estimativas foram facilitadas diante da publicação da planilha do universo de servidores do poder Executivo central com remuneração total superior a 150 mil libras, e do estudo Town Hall Rich List 2025, promovido pela organização não governamental TaxPayer's Alliance e voltada às remunerações locais. No caso dos juízes e procuradores, a remuneração é feita em parcela única, sem adicionais; com relação aos demais cargos e funções, consideramos em geral o salário-base (quando o bônus foi especificamente mencionado, foi incluído no cálculo da remuneração total). O valor mínimo para ingresso no top 1% de renda equivale a 243 mil libras (362,7 mil dólares PPP).

Brasil: os dados que produzimos e apresentamos na seção anterior orientam a comparação a seguir. O subsídio do presidente da República somado a 12 parcelas de auxílio-alimentação equivale a 630 mil reais ao ano, ou 252 mil dólares PPP. O ingresso no top

1% de renda corresponde a uma renda total de 685 mil reais, ou 273,9 mil dólares PPP. Os dados de contracheques foram empregados no cômputo de todas as remunerações do subconjunto de dados utilizados; à exceção dos dados oriundos do projeto DadosJusBr, os demais contêm todas as parcelas remuneratórias e indenizatórias. Na medida em que apenas uma amostra dos servidores públicos foi utilizada para a estimativa de supersalários, foi esse subconjunto o utilizado na definição do total de servidores para fins de construção de indicadores.

Apêndice D: Análise comparativa da elite dos supersalários.

Uma outra forma de ilustrar a peculiar realidade brasileira na discussão sobre supersalários – e, particularmente, da magistratura e do Ministério Público (a elite do serviço público brasileiro) frente aos demais países – **se dá a partir da comparação sobre o perfil, o quantitativo e o status relativo na distribuição de renda com relação aos servidores mais bem pagos de cada país.** Levando-se em conta que todo recorte é construído com subjetividade, optamos por dar enfoque ao subgrupo de agentes públicos que atendessem, na medida do possível, a duas condições simultâneas: 1) estarem dentro do top 1% em seus respectivos países; 2) ganharem mais de 500 mil dólares (PPP) ao ano.

As duas óticas não são redundantes de um ponto de vista sócio-econômico: receber renda o bastante para se situar no top 1% de renda significa que, hipoteticamente, apenas uma a cada cem pessoas naquele país receberá renda superior. Mas o valor da renda propriamente dita nesse ponto da curva de renda pode ser consideravelmente diferente em cada contexto. Em países pobres e igualitários, o poder de compra no chamado percentil 99 tenderá a ser provavelmente inferior ao observado em países pobres e desiguais. Possivelmente, o maior poder de compra relativo será encontrado em países ricos e mais desiguais, como os Estados Unidos. A segunda condição, então, restringe ainda mais o subgrupo, na medida em que busca indivíduos que ganhem um salário anual de pelo menos 500 mil dólares (PPP) – por sinal, no caso do Brasil, em 2025, esse valor corresponde a duas vezes o teto remuneratório constitucional, como já mencionado. As duas seleções resultam, portanto, na escolha de uma “elite da elite” para a análise. Busca-se, então, identificá-la, quantificá-la e compará-la.

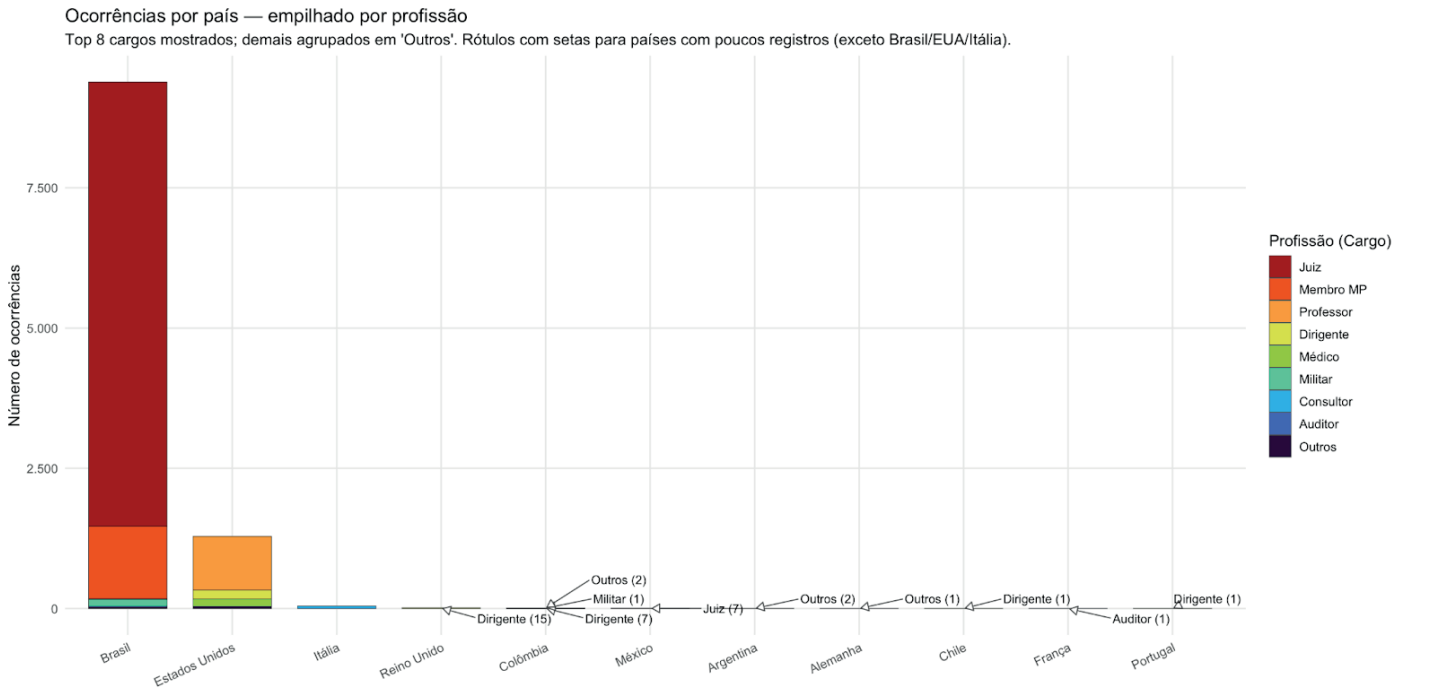
Com efeito, trata-se, em geral, de um grupo muito seletivo. Três países, Chile, França e Portugal, sequer têm servidores públicos que atendam aos requisitos da análise. Embora em todos haja quem esteja no top 1% de renda, os salários totais dos servidores mais bem pagos de cada um desses países não alcançam 500 mil dólares PPP. No Chile, o salário mais alto identificado entre os estatutários alcança 478,6 mil dólares PPP (dirigente do poder Legislativo); na França, fica em 369,4 mil dólares PPP (presidente da Corte de Contas); em Portugal, 323,5 mil dólares PPP (dirigente da Autoridade de Regulação da Concorrência). Nos gráficos a seguir, optamos por mantê-los, apenas para referência geral. Por outro lado, é válido citar que, no caso dos

EUA, o limiar para ingresso no top 1% é de 563 mil; nesse caso, incluímos apenas os servidores com salário superior a esse valor (já que quem ganha 500 mil dólares, por exemplo, está no percentil 98).

O resultado é uma base de dados original com 10.754 indivíduos, catalogados por país, classificação do cargo, poder, renda em dólares PPP e classificação no percentil de renda de cada país. Como explicado, há 10.751 servidores que atendem às condições de renda e status estabelecidas nesta análise.

O Gráfico 14, abaixo, quantifica o número de ocorrências por país, organizando-as conforme o cargo do servidor.

GRÁFICO 14: COMPARAÇÃO INTERNACIONAL – QUANTITATIVO DE SALÁRIOS ACIMA DE 500 MIL DÓLARES PPP POR PAÍS E DISCRIMINAÇÃO POR CARGO (2024-2025)



Fonte: Elaboração própria

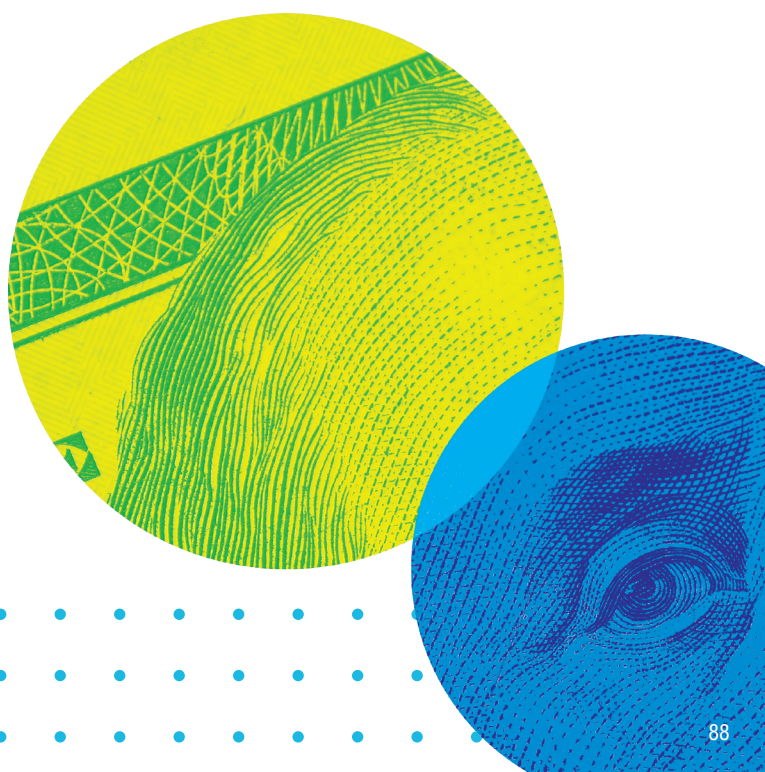
Como já repisado, o caso brasileiro concentra a **esmagadora maioria dos supersalários neste estudo comparativo**; aqui, demonstramos que a elite do serviço público brasileiro constitui a expressiva maioria da “elite da elite” do serviço público em comparação internacional: 9.384 indivíduos da base, ou 87,3% do total. Em segundo lugar estão os EUA, com 1.286 entradas (12%). Em um distante terceiro lugar, a Itália tem 46 servidores listados (0,4%). Os demais cinco países, somados, têm 33 servidores na base.

A magistratura domina amplamente a composição do subconjunto brasileiro: são 84,4% das entradas (7.920), ao passo em que membros do Ministério Público compõem 13,8% (1.292). Os militares correspondem ao terceiro grupo principal (1,3%, ou 124 casos). **Juntos, esses três grupos de cargos são responsáveis por 99,5% dos servidores que integram a “elite da elite”.**

Outros cargos registrados foram os de auditor, advogado, professor, diplomata, analista e policial. **Considerando-se o escopo deste estudo, chama a atenção o fato de que, na comparação internacional, apenas outros oito juízes e nenhum outro membro do Ministério Público foram encontrados, o que evidencia a peculiaridade da situação remuneratória destas carreiras do sistema de justiça brasileira.**

Com relação aos EUA, cabe enfatizar, como já comentado na seção contendo a estrutura salarial do país, que salários de servidores como médicos e professores universitários do setor público não são totalmente pagos da mesma forma como no Brasil, ou seja, utilizando-se de forma integral a receita advinda de impostos. Como nem as universidades públicas nem os hospitais estatais são gratuitos (isto é, há cobrança pelo pagamento de mensalidades ou pagamentos de complemento, no caso dos serviços médicos), ocorre o pagamento de remunerações a esses profissionais em valores consideravelmente mais elevados do que os limites observados em âmbito federal. Apesar, portanto, da não-comparabilidade entre o contexto dos salários de boa parte da “elite da elite” dos EUA com a brasileira, optamos por incluir esses registros por entendermos que ajudam a situar a nossa própria condição. Nesse sentido, professores universitários constituem 74,6% (957) do total, e médicos, 10,2% (131). Dirigentes (12,5%, ou 161 registros), policiais e bombeiros (21 no total) são outros cargos importantes; estes três últimos, em nossa avaliação, poderiam ser enquadrados com mais facilidade como homólogos à estrutura do serviço público brasileiro.

Nos demais países, fica ainda mais clara a presença episódica de servidores nesse grupo da “elite da elite”: no Reino Unido, são formados por dirigentes de organizações altamente especializadas; na Itália, são os consultores legislativos que escaparam do teto nacional ainda em 2018; na Colômbia, são alguns dirigentes e membros das Forças Armadas e da Polícia Nacional que, de acordo com os dados obtidos, acumularam diversos adicionais não disponibilizados a outros servidores. No México, são os juízes que ainda não se submeteram ao teto nacional; na Argentina, são os dois diplomatas que ganham os maiores salários pagos em dólar no exterior; na Alemanha, trata-se apenas do presidente da República, incluído de forma limiar na base, já que seu salário alcança 502 mil dólares PPP.





Movimento
Pessoas à Frente

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

República.org

BENCHMARK INTERNACIONAL SOBRE TETO SALARIAL NO SETOR PÚBLICO