

19 de março de 2018: 1a versão

Propostas de Reformas para Destruir o Brasil
Escola de Economia de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas
Reforma da Remuneração dos Servidores Públicos
Nelson H. Barbosa-Filho*

O debate sobre gasto público no Brasil tem enfatizado a necessidade de reforma de nosso sistema de aposentadorias, uma vez que o pagamento de benefícios previdenciários e assistenciais pelo INSS responde atualmente pela maior parte do gasto primário da União, 48% do total em 2017. Porém, quando consideramos o conceito de “governo geral” – União, Estados e Municípios – o gasto com pessoal fica próximo da despesa com previdência devido ao grande peso da folha de pagamento dos servidores nos orçamentos estaduais e municipais.

Segundo estimativa de pesquisadores do IPEA (Gobetti e Orair 2017), os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e do Regime de Previdência Próprio do Servidor (RPPS) absorveram 34% do gasto primário do Estado brasileiro em 2002-15. Em segundo lugar aparece a remuneração de empregados, com 30% do total no mesmo período, enquanto a despesa com consumo (uso de bens e serviços) fica em terceiro, com 17%. A **tabela 1** apresenta os dados por tipo de despesa.

TABELA 1

Os benefícios do RPPS são fortemente influenciados por reajustes salariais de servidores no Brasil, uma vez que há paridade de vencimentos entre ativos e inativos para várias carreiras do serviço público. Se nós ampliarmos o conceito de folha de pagamento do governo para incluir aposentados e pensionistas, o total atinge 43% da despesa primária do Estado brasileiro em 2002-15, superando a soma de benefícios sociais e RGPS, como também apresentado na tabela 1.

Diante do peso da folha de pagamento de ativos e inativos no orçamento primário do governo, a reforma do gasto público no Brasil deve ir além da reforma da previdência dos trabalhadores do setor privado. Também é necessário discutir propostas de reforma da remuneração dos servidores públicos, apesar de isso não ser tarefa fácil por três motivos.

Em primeiro lugar, do lado macroeconômico, nos últimos anos a administração pública pagou aproximadamente 30% da massa salarial do Brasil (R\$ 798 bilhões em 2015) e empregou quase 20% da força de trabalho com vínculo formal (10,5 milhões de pessoas em 2015). A **figura 1** apresenta esses números com base nos dados mais recentes do IBGE. Qualquer proposta de

* Professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV), Professor da Universidade de Brasília (UnB) e Pesquisador do IBRE.
Endereço eletrônico: nelson.barbosa@fgv.br.

reforma terá, portanto, grande impacto sobre a massa salarial e um contingente expressivo da população brasileira.

FIGURA 1

Em segundo lugar, do lado político, os sindicatos de servidores públicos têm grande poder de pressão sobre o Congresso Nacional, sobretudo aqueles de carreiras de altos salários no Judiciário e no Executivo, o que frequentemente impede ou atrasa reformas do regime de previdência dos servidores e cria grandes distorções entre salários nos setores público e privado para funções semelhantes. Uma reforma da remuneração dos servidores é necessária para dar maior transparência e racionalidade à determinação de salários no setor público, preservando salários adequados às atribuições de cada carreira.

Em terceiro lugar, do lado da gestão, o governo federal brasileiro tem hoje mais de 120 carreiras e sindicatos civis (OCDE 2010), com grande dispersão de salários por funções semelhantes, mas exercidas em diferentes órgãos públicos. Essa fragmentação acaba gerando uma disputa recorrente por salários relativos em momentos de negociação salarial, uma “corrida maluca”, o que por sua vez resulta em pressão expansionista sobre o gasto público global. Como veremos mais adiante, a combinação de reajustes salariais com desaceleração do crescimento fez com que o gasto com servidores federais aumentasse em 0,5 ponto do PIB de 2013 a 2017.

Ainda do lado administrativo, também há distorções na remuneração adotada para cargos de chefia com grande responsabilidade administrativa, mas que hoje ganham menos do que o salário de entrada em várias “Carreiras de Estado”. E para tornar o quadro ainda mais urgente, aproximadamente 41% dos atuais servidores efetivos poderão se aposentar nos próximos quatro anos, com base nas atuais regras de previdência do setor público (Schettini et al 2018).

O próximo Presidente da República deverá enfrentar uma nova rodada de negociação com os servidores (e aposentados) do governo federal já no primeiro ano do seu mandato. Esse desafio será aumentado pelo provável reajuste do teto do Judiciário, após as eleições desse ano, e pela necessidade de contratação de novos servidores para repor a saída de grande parte dos quadros atuais até 2022, sobretudo por que a provável reforma da previdência de 2019 deve gerar uma corrida para a aposentadoria.

Por todas essas razões, o governo brasileiro precisa reformar o sistema de remuneração de seus servidores, com simplificação e racionalização de carreiras e concessão de reajustes horizontais que sejam compatíveis com a restrição macroeconômica sobre o gasto público. Em certo sentido isso já foi tentado no passado, quando o governo Lula propôs, sem sucesso, um teto de 1,5% ao ano para crescimento real da folha de pagamento.¹ O mesmo debate deve retornar à agenda das autoridades federais em 2019, independentemente do resultado da eleição presidencial deste ano.

¹ PLP 01/2007, que fazia parte do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC).

Proposta e organização do texto

Esse texto tem por objetivo apresentar as linhas gerais de uma possível reforma da remuneração dos servidores públicos, com criação de um limite global de crescimento, como já foi proposto durante governo Lula, em 2007, reorganização das diversas carreiras em menos tabelas de remuneração do que ocorre atualmente e criação de um Comitê de Remuneração do Setor Público, para auxiliar o Presidente e o Congresso Nacional na formulação da política salarial do governo.

A lógica da proposta se aplica a todas as esferas de governo, mas o foco da discussão será a União devido à maior disponibilidade de dados sobre o orçamento federal.

A proposta de reforma tem como referência o sistema adotado atualmente nos EUA, onde existe um conselho de remuneração do serviço público para auxiliar o Presidente a fixar os vencimentos de seus servidores civis. Além disso, o governo federal dos EUA também tem uma estrutura de carreiras mais simplificada do que o governo brasileiro, bem como uma política de reajustes salariais lineares com base na evolução dos salários no setor privado e diferenciação regional de acordo com o custo de vida. A maioria desses princípios pode ser adaptada ao Brasil em uma reforma gradual que aperfeiçoe a remuneração dos servidores sem criar desequilíbrio fiscal.²

Para facilitar a exposição, o texto está organizado em quatro seções. A primeira seção apresenta a evolução do gasto com servidores das três esferas de governo no Brasil, com mais detalhes para o governo federal. A segunda seção analisa a evolução da remuneração e salários relativos da União, com foco na “corrida maluca” por salários relativos que caracteriza a negociação entre governo federal e servidores de “Carreiras de Estado” no Brasil. A terceira seção descreve os principais pontos do sistema de remuneração de servidores federais nos EUA. A última seção analisa como o sistema norte-americano pode servir de base para a reforma da remuneração dos servidores federais no Brasil.

Folha de Pagamento do Governo Brasileiro

A análise dos gastos primários do governo brasileiro normalmente se concentra nos números da União devido à maior disponibilidade de dados federais sobre esse assunto. Porém, quando analisamos a despesa primária do governo como um todo, mais de 50% do gasto total é realizado pelos governos estaduais e municipais, como estimado recentemente por pesquisadores do IPEA (Gobetti e Orair 2017).

Mais especificamente, no período de 2002-15, a despesa primária média do governo geral foi de 31,6% do PIB, sendo 15% do PIB gastos pela União, 9,1% do PIB pelos Estados e 7,5% do PIB

² Os EUA são referência da proposta devido às dimensões continentais do Brasil e similaridade de algumas estruturas de carreira atualmente. Para uma análise dos sistemas de remuneração e negociação com servidores na União Europeia, ver OIT (2015)

pelos municípios. A **figura 2** apresenta a evolução do gasto por esfera de governo (Gobetti e Orair 2017).

FIGURA 2

Os números indicam que, de 2002 a 2015, o gasto da União aumentou em 2,9 pontos percentuais (pp) do PIB, puxado pelo aumento dos benefícios previdenciários, benefícios sociais e subsídios ao setor privado. No caso dos Estados houve queda de 0,1 pp do PIB, com o aumento da folha de pagamento sendo mais do que compensado pela redução do consumo e do investimento. Já no caso dos Municípios, houve aumento de 1,2 pp do PIB, basicamente devido ao aumento do gasto com servidores, aposentados e pensionistas.

Focando na folha de pagamentos, a **figura 3** apresenta a evolução da remuneração de servidores ativos e inativos por esfera de governo, também de 2002 a 2015. Os números mostram que a folha de pagamento do governo geral subiu de 14% do PIB, em 2002, para 15% do PIB, em 2015. Esse movimento foi puxado pelos Estados e Municípios, com aumento de 1,3 pp do PIB no período. No caso da União, houve redução de 0,3 pp do PIB da folha de pagamento entre 2002 e 2015.

FIGURA 3

Aproximadamente 70% da folha de pagamento do Estado brasileiro destinou-se a servidores ativos de 2002 a 2015 e, portanto, 30% para aposentados e pensionistas. A **figura 4** apresenta esse detalhamento e indica que o gasto com servidores ativos subiu de 9,3% do PIB, em 2002, para 10,6% do PIB, em 2015. No mesmo período, o gasto com aposentados e pensionistas caiu de 4,7% para 4,4% do PIB.

FIGURA 4

Considerando o período mais recente, a **figura 4** mostra que a folha de pagamento começou a subir a partir de 2012, tanto para servidores ativos quanto para aposentados e pensionistas. Em apenas três anos, o aumento da despesa com ativos foi de 1,1 pp do PIB para as três esferas de governo, enquanto a despesa com inativos subiu em 0,5 pp do PIB. A maior parte desse aumento decorreu da desaceleração do PIB, mas a rigidez da folha de pagamento do governo foi um dos vários fatores que contribuíram para o aumento de déficit primário nos últimos anos.

Passando aos dados da União, o Tesouro Nacional publica o resultado primário do governo federal com frequência mensal desde 1997. O conceito de folha de pagamento utilizado pelo Tesouro é ligeiramente diferente do aplicado no estudo do IPEA, pois não inclui benefícios como auxílios moradia, transporte, alimentação e saúde. Apesar dessa diferença, a tendência recente do gasto federal em proporção do PIB é similar à apresentada nas figuras anteriores, com queda entre 2009 e 2013, e elevação a partir de então. A **figura 5** apresenta os dados.

FIGURA 5

Os números da **figura 5** mostram que o maior valor da folha de pagamento da União ocorreu em 2002 (4,8% do PIB), e o menor em 2013 (3,8% do PIB). O gasto em 2017 é similar ao

verificado há dez anos atrás (4,3% do PIB). Apesar dessa estabilidade em dez anos, a tendência foi expansionista nos últimos cinco anos. Mais especificamente, desde 2013 o gasto federal com ativos e inativos subiu em 0,5 pp do PIB (R\$ 35 bilhões em valores de 2018) devido basicamente a dois fatores: a desaceleração do PIB durante a grande recessão de 2014-16 e os acordos salariais com os servidores para o período de 2016-19. Para ilustrar este ponto, a **figura 6** apresenta um índice de gasto real com servidores federais, usando o deflator do PIB como referência de preços.³

FIGURA 6

Os números mostram que a folha da União ficou praticamente estável de 2012 a 2016 e, portanto, o aumento do seu valor em proporção do PIB nesse período é explicado mais pela queda do PIB do que pela expansão do gasto. Já em 2017 a situação foi diferente, pois houve forte crescimento dos pagamentos aos servidores (+6,2%), puxado por reajustes salariais em uma situação de lenta recuperação do PIB (+1,0%).

Devido aos acordos salariais em curso, a folha de pagamento da União deve continuar a crescer em proporção do PIB até 2019. O governo Temer até tentou barrar esse avanço, adiando os reajustes salariais previstos para este ano, mas a iniciativa foi derrubada por uma decisão do STF. Tudo indica que essa decisão não será revista e, portanto, que novas medidas sobre a remuneração dos servidores só serão adotadas pelo próximo governo.

Antes de prosseguir cabe ressaltar um ponto importante, mas geralmente esquecido no debate político brasileiro: a maior parte dos reajustes previstos para 2016-19 foram fruto de negociações realizadas durante a crise política de 2015, quando a oposição da época adotou a postura “do quanto pior melhor” e aprovou uma série de medidas expansionistas do ponto de vista fiscal. No caso da folha de pagamento, a principal “pauta bomba” foi a aprovação de um reajuste médio de 59% para os servidores do poder Judiciário, distribuído em três anos, que por sua vez incendiou os sindicatos de servidores e gerou demandas similares por várias carreiras do Executivo.

A “pauta bomba salarial” de 2015 acabou derrubada pelo poder Executivo, com grande custo político para a Presidente da República e enfraquecimento do governo na negociação com os servidores durante aquele ano. O resultado disso foi um reajuste menor do que o inicialmente pretendido pelo Judiciário, mas ainda assim elevado diante da situação fiscal do País. O reajuste total acordado para os servidores do Judiciário foi de 21,3%, distribuídos no triênio de 2016-19.⁴ O mesmo percentual serviu de referência para acordos com a maioria das carreiras civis e militares do poder Executivo.

Olhando à frente, será possível controlar o crescimento da remuneração dos servidores a partir de 2020? Isso já foi feito antes, mas o grande poder político de algumas carreiras de servidores torna essa questão incerta no futuro próximo. A negociação entre governo federal e sindicatos continua altamente fragmentada, com estabelecimento do teto de remuneração por um

³ Os dados reais foram calculados com base no deflator médio de cada ano.

⁴ Ver matéria, “Mais de 60% dos servidores federais fecham acordo salarial com o governo”, de 11/10/2015, publicada pela Agência Brasil e disponível em: congressoemfoco.uol.com.br/noticias/mais-de-60-dos-servidores-federais-fecham-acordo-salarial-com-o-governo/.

poder – o Judiciário – e criação de uma “corrida maluca” por salários relativos nas carreiras dos demais poderes. Passemos para essa questão.

Salários Relativos e Teto de Remuneração no Brasil

Segundo estudo da OCDE (2010), o sistema de remuneração do poder Executivo conta com mais de 120 carreiras e reajustes salariais que envolvem uma negociação com número igual de sindicatos. Em tal processo, a lógica acaba convergindo para o “sinal” dado pelas carreiras com maior poder de pressão política, que criam uma referência para as demandas salariais dos demais grupos.

No âmbito do governo federal, a sinalização de demanda salarial é normalmente dada pelo Judiciário e seguida pelo Legislativo e pelas “Carreiras de Estado” do Executivo. Na hierarquia dos poderes, os servidores do Judiciário e do Legislativo têm a maior remuneração média, com vencimentos quase duas vezes superiores aos servidores civis do Executivo, e três vezes superiores aos militares. As **figura 7A e 7B** apresenta os dados nominais de 1999 a 2016.⁵ Os valores de 2017 ainda não estão disponíveis devido a uma mudança na forma de apresentação da folha de pagamento da União pelo Ministério do Planejamento.⁶

FIGURAS 7A e 7B

A remuneração média de cada poder reflete, obviamente, as atribuições e composição dos seus servidores. Como o Executivo tem mais servidores em carreiras técnicas de menor complexidade e remuneração, seu salário médio corresponde a aproximadamente 44% do verificado nos poderes Judiciário e Legislativo desde 2010. No caso dos militares, a remuneração média corresponde a cerca de 31% do verificado no Judiciário também desde 2010.

Para comparar a remuneração real da figura 7B com o que aconteceu no setor privado, a figura 7C apresenta um índice real para cada poder da União e para o salário médio real habitual de trabalhadores com carteira assinada no setor privado. As séries começam em 2003 devido à mudança de metodologia da Pesquisa Mensal do Emprego pelo IBGE. O dado de 2016 foi calculado com base nos dados da PNAD contínua, também do IBGE.⁷

FIGURA 7C

Os números da figura 7C mostram um aumento real acumulado de 14% da remuneração do setor privado de 2003 a 2016, contra 46,9% no Executivo civil, 30% no Judiciário, 25,8% no Executivo militar e 16,3% no Legislativo. Em outras palavras, a remuneração média real da maioria

⁵ Os números mensais foram obtidos dividindo a despesa total anual de cada poder pelo número de servidores, e depois por treze, devido ao pagamento do décimo terceiro salário.

⁶ Em 2017 o Ministério do Planejamento encerrou a publicação do “Boletim de Estatístico de Pessoal”, que teoricamente seria substituído pelo portal “Painel Estatístico de Pessoal”. Na prática essa mudança criou uma descontinuidade em várias séries temporais da despesa, quantidade e remuneração de servidores. Os dados reais da figura 7B foram calculados com base no IPCA médio de cada ano (inflação média).

⁷ Todos os números foram calculados com base no IPCA médio de cada ano (inflação média).

dos servidores federais cresceu bem acima da remuneração do setor privado de 2003 a 2016. Esse movimento foi mais acentuado de 2003 a 2008, para servidores do Judiciário e Legislativo, e de 2003 a 2009, para servidores do Executivo. A partir de 2009, verifica-se queda ou estabilidade da remuneração real dos servidores, enquanto os vencimentos no setor privado continuam a subir gradualmente até 2014.

Voltando o foco somente para o setor público, vale a pena analisar a evolução da remuneração das chamadas “Carreiras de Estado” do Executivo para comparar salário com atribuições semelhantes. Essas carreiras civis se dividem basicamente em quatro grupos, quais sejam:

- 1) Gestão (analistas do Tesouro Nacional e carreiras similares).
- 2) Auditoria (auditores da Receita Federal e carreiras similares).
- 3) Jurídica: (procuradores do Ministério da Fazenda e carreiras similares).
- 4) Policial (delegados da Polícia Federal).

A **figura 8** apresenta a evolução do teto salarial de cada uma das quatro carreiras acima, no final de cada ano, desde 1999.⁸ Os números indicam que, em 1999 havia grande dispersão de remuneração, com os Delegados da Polícia Federal ganhando substancialmente mais do que as demais carreiras de Estado. Apesar dessa dispersão, as remunerações das quatro carreiras apresentaram flutuações similares nos últimos dezoito anos, indicando uma base comum de reivindicação salarial.

FIGURA 8

A **figura 8** também mostra que, a partir de 2008, houve um alinhamento gradual das remunerações das carreiras de Estado, que durou até 2016. Em 2017, o teto salarial dos Delegados da Polícia Federal e dos Auditores da Receita parece descolar dos Gestores e Procuradores, mas isso se deve à concessão de bônus salarial para essas categorias como forma de compensação pelo fato de os Procuradores terem obtido renda adicional via honorários de sucumbência a partir de 2016. Os bônus da Receita e da Polícia Federal são capturados pelos números do governo e aparecem na figura 8, mas o mesmo não acontece com os honorários dos Procuradores.

Das quatro carreiras de Estado, somente os gestores não obtiveram renda adicional via “bônus de performance” até o momento, mas a dispersão recente de remunerações deve iniciar nova corrida por salários relativos nos próximos anos, dificultando o controle da folha de pagamentos da União.

A corrida por salários relativos no âmbito do governo federal tem como limite o vencimento dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, hoje em R\$ 33.763,60 por mês. Como esse valor também serve de referência para a remuneração do Presidente da República, Ministros de Estado, Deputados e Senadores, o reajuste desses postos têm ocorrido geralmente no último ano de cada

⁸ Os valores reais foram calculados para dezembro de cada ano, com base na variação do IPCA, tomando dezembro de 2017 como referência.

mandato presidencial, após as eleições, com vigência a partir de janeiro do ano seguinte.⁹ A figura 9 apresenta os dados reais desde 1999.¹⁰

FIGURA 9

A partir de 2014, a redução gradativa do teto real de remuneração do poder Judiciário acabou levando a uma busca de formas alternativas de remuneração por parte de Juízes e Procuradores do Ministério Público, via verbas indenizatórias de justificativa duvidosa e isentas de imposto de renda. O caso mais famoso é a concessão de auxílio moradia a Juízes e Procuradores com imóvel próprio na cidade onde exercem suas atividades. Essa distorção, fruto de outra decisão do STF, revela a necessidade de revisar o sistema de remuneração dos altos funcionários da União.

Caso essa discussão não seja feita, tudo indica que no final deste ano, após as eleições, o Judiciário pedirá e o Congresso Nacional aprovará outro “mega reajuste” para o Presidente da República, Ministros do STF, Ministros de Estado e Parlamentares, sem uma discussão adequada e transparente da necessidade de tal medida.

Tomando como referência o valor real do teto do STF após o último reajuste, o aumento necessário para repor a inflação verificada desde janeiro de 2015 deverá de ser de aproximadamente 23% no final deste ano.¹¹ Caso o valor real de referência seja o máximo da série, verificado em janeiro de 2006, o reajuste necessário para repor a inflação deverá ser de 44% no final de 2018.¹²

Apesar da situação fiscal do País não recomendar um aumento dessa magnitude, sua realização não está fora de cogitação diante da crescente mobilização de representantes do Poder Judiciário em defesa do aumento de seus salários, benefícios e verbas indenizatórias.¹³

Caso ocorra um “mega aumento” do teto do Judiciário no final desse ano, as demais carreiras de Estado deverão iniciar o próximo mandato presidencial demandando aumentos equivalentes e, portanto, teremos outra “corrida maluca” por salários relativos que pode dificultar ou mesmo inviabilizar a recuperação do equilíbrio fiscal.

Mais especificamente, nos últimos dez anos a negociação e determinação dos salários no governo federal ocorreu geralmente da seguinte forma:

⁹ No final de 2015, como parte do esforço de ajuste fiscal, a então Presidente Dilma Rousseff reduziu o teto do Executivo abaixo da remuneração máxima do Judiciário e Legislativo. Desde então o teto do Executivo é de R\$ 27.841,23.

¹⁰ Os dados nominais são do Instituto de Estudos Previdenciários (IEPREV 2015) e os valores nominais foram calculados a preços de dezembro de 2017, com base no IPCA.

¹¹ Considerando uma inflação de 3% em 2018.

¹² Também considerando uma inflação de 3% nesse ano.

¹³ Na recente “greve” em defesa da manutenção do auxílio moradia, representantes de Juízes indicaram que demandarão reajuste salarial entre 16% e 40% ao final do ano: <https://g1.globo.com/politica/noticia/juizes-e-procuradores-dizem-que-falta-de-aumento-salarial-e-retalicao-do-executivo-e-do-congresso.ghtml>.

- 1) Os parlamentares reajustam o teto de remuneração, normalmente a partir de proposta do Judiciário (que pode propor seu próprio teto).
- 2) A maioria dos procuradores do Ministério Público e Juízes recebem um reajuste automático, pois seus vencimentos estão atrelados ao teto de remuneração do STF.
- 3) Os procuradores do Executivo demandam salários equivalentes aos seus pares no Judiciário e no Ministério Público.
- 4) Os Delegados da Polícia Federal e Auditores da Receita demandam salários equivalentes aos da área jurídica do governo.
- 5) Os Analistas do Tesouro, do Orçamento, do Banco Central e carreiras similares demandam salários equivalentes aos da Receita e da Polícia Federal.
- 6) As carreiras das áreas técnicas dos “Órgãos de Estado” demandam reajustes similares aos obtidos pelos analistas (nível superior versus nível técnico).
- 7) Professores, médicos e servidores de carreiras administrativas ficam com salários defasados em relação à cúpula do serviço público e também demandam reajustes, geralmente após greves e paralisações.
- 8) Após quatro anos os salários relativos voltam a se alinhar e o Judiciário inicia outra volta da corrida por salários relativos.

Para evitar a repetição do quadro acima, a saída é realizar uma análise ampla e transparente das remunerações no âmbito da União, de modo a evitar a criação de novas distorções e, ao mesmo tempo, permitir reajustes para os servidores em linha com o que acontece no setor privado e com a restrição fiscal global sobre o gasto público.

Antes de passar para o modelo dos EUA, cabe destacar que a reforma da remuneração dos servidores públicos também deve incluir os salários dos cargos de confiança no Executivo, uma vez os valores pagos atualmente simplesmente inviabilizam a atração temporária de profissionais da iniciativa privada para o setor público.

Para ilustrar esse ponto a **figura 10** compara o salário de um cargo “DAS 6” com os salários inicial e final das principais “Carreiras de Estado” apresentadas anteriormente. O cargo de DAS 6 é a remuneração básica de Secretários de Ministérios, Diretores do Banco Central e Dirigentes das Agências Reguladoras e funções similares, que não fazem parte do quadro permanente do setor público. Os valores da figura 10 são de dezembro de 2017 e indicam que, por exemplo, caso um Diretor do Banco Central não seja servidor público, o que é comum, ele receberá menos do que um servidor que acabou de ingressar na carreira de Analista do Banco Central.¹⁴

¹⁴ Se o Diretor for servidor público, seu vencimento será seu salário de servidor, mais um adicional de 60% do DAS 6, sujeito ao teto de remuneração do Executivo. Os detentores de cargo DAS 6 também podem solicitar auxílio moradia, mediante comprovação de que não possuem imóvel na cidade em que exercem sua função e comprovação de

FIGURA 10

A remuneração do DAS 6 é um tema de pequena importância financeira para o orçamento público, mas importante para a gestão da máquina pública, pois a estrutura atual tende a estimular o corporativismo. Mais especificamente, quando o salário da chefia de um órgão público é inferior ao salário de entrada neste mesmo órgão público, ocorre um afastamento de profissionais do setor privado do governo e o domínio da administração federal por funcionários de carreira, que por sua vez são mais suscetíveis a pressões sindicais do que profissionais oriundos do setor privado.

O sistema de remuneração de servidores nos EUA

O governo federal dos EUA adota um sistema de remuneração de servidores com base na comparação entre salários no setor público e no setor privado, concessão de reajustes lineares anuais em tabelas de remuneração comuns para várias carreiras e definição de tabela específica para “cargos seniores” de Ministro, Secretários e similares.

O sistema atual foi adotado a partir da década de 1950 e aperfeiçoado na década de 1990, quando se introduziu a possibilidade de pagamento diferenciado por localidade, de acordo com um levantamento das diferenças de custo de vida entre as principais regiões dos EUA.¹⁵

Em linhas gerais o governo dos EUA adota uma tabela de remuneração comum para várias carreiras e órgãos públicos, de modo a racionalizar e simplificar a administração de sua folha de pagamento. A lógica desse sistema é que tarefas similares em órgãos diferentes devem ter remuneração comum, de modo a evitar distorções, perda de pessoal e disputa por salários relativos.

A principal tabela de remuneração é o “General Schedule” (GS), que cobre 71% dos servidores civis do governo federal dos EUA envolvidos na prestação de serviços (“white collar”). Os 29% de servidores restantes seguem outra tabela específica, o “Federal Wage System”, criado para trabalhadores de atividades “produtivas” (“blue collar”). Desse modo, apenas duas tabelas de remuneração cobrem a maioria dos servidores civis de carreira nos EUA.

Como acontece na maioria dos países, inclusive no Brasil, as Forças Armadas têm uma tabela de remuneração específica nos EUA, mas que no caso norte-americano geralmente mantém uma relação estável com os salários dos servidores civis, pois os reajustes dos militares também seguem a evolução dos salários no setor privado.¹⁶ Para ilustrar esse ponto, a figura 11 apresenta as principais tabelas de remuneração civil e militar adotadas pelo governo federal dos EUA em 2017.

pagamento de aluguel, mês a mês. Em 2016 o governo tentou estender essa mesma regra para o Judiciário e Ministério Público, sem sucesso.

¹⁵ A maior parte das informações dessa seção foram obtidas do site do Office of Personal Management (www.opm.gov) e da ONG www.generalschedule.org.

¹⁶ Por lei (Título 37 do US Code), o reajuste do vencimento básico dos militares é indexado ao índice de custo de emprego (Employment Cost Index) do setor privado, calculado pelo Departamento do Trabalho do governo dos EUA.

FIGURA 11

Além das duas tabelas gerais mencionadas acima, o governo dos EUA também possui uma tabela exclusiva para cargos de direção, o “Senior Executive Pay System”, que fixa os salários de Ministros, Secretários, Subsecretários e funções equivalentes. Todas as tabelas de remuneração para civis são administradas por um mesmo órgão, o Office of Personnel and Management (OPM) do Executivo.

Segundo as informações do OPM, a principal tabela de remuneração dos servidores civis – o *Government Pay Scale* – procura adequar a remuneração de cada atividade à complexidade e ao risco ou responsabilidade do trabalho em questão. A tabela atual (OPM 2017A) possui 15 notas (grades) ou níveis, com 10 degraus (steps) ou etapas em cada nível. Cada órgão público deve alocar a remuneração de suas carreiras em tal tabela, após consulta e autorização pelo OPM.

Os níveis inferiores de remuneração (de 1 a 6) não requerem ensino superior e são adotados para tarefas basicamente administrativas.¹⁷ A partir do nível 7 são requeridos formação superior e nível mínimo de experiência. Os níveis mais elevados são reservados para servidores de nível superior e especializados, como, por exemplo, os agentes do FBI, cujo salário de entrada é o degrau 1 do nível 10 do GS.¹⁸ Os níveis superiores de remuneração são reservados para cargos de direção e supervisão e, portanto, nem todos servidores atingem esse estágio ao longo de sua carreira.

O tempo de progressão entre degraus de uma mesma nota de remuneração é crescente, começando com um ano para as etapas de 1 a 4, dois anos para as etapas de 4 a 7 e três anos para as etapas de 7 a 8. Nesse sentido, um servidor pode chegar ao topo de sua nota ou carreira após aproximadamente 19 anos de trabalho. A mudança entre notas de remuneração também é possível em várias carreiras, geralmente mediante processo aberto de seleção ou promoção por mérito. Um servidor que suba todos os degraus de duas notas de remuneração, caso comum em várias carreiras, terá um tempo de serviço de 38 anos sem pular etapas.

A **tabela 2** apresenta o General Schedule dos EUA para 2018 (OPM 2017A). Do ponto de vista lógico, a tabela representa 15 carreiras com dez níveis cada, a serem utilizadas em comum pelos diversos órgãos do governo federal. A amplitude entre o salário inicial e final de cada nível varia de aproximadamente 25%, nos níveis 1 e 2, para 30%, do nível 3 em diante. O salário mais alto da tabela (USD 136.659 por ano) corresponde a uma remuneração mensal de 34,5 mil por mês em Reais atualmente (considerando que no Brasil se paga o 13º salário). Esse valor é maior após a aplicação dos fatores de correção regionais, que procuram ajustar a tabela básica ao custo de vida local. Por exemplo, em 2018, a tabela local aumenta o vencimento médio em 20,8% para Estado de Nova Iorque e 27,6% para a Califórnia.

TABELA 2

¹⁷ Ver: <https://www.generalschedule.org/articles/general-schedule-education-requirements>.

¹⁸ Ver: <https://www.fbiagentedu.org/salaries/>.

Diferentemente do que acontece no Brasil, o salário básico máximo das carreiras dos servidores civis nos EUA está abaixo do salário inicial pago a cargos de direção e supervisão, o que corresponderia aos cargos de Secretários de Estado no Brasil (DAS 6). A **tabela 3** apresenta os valores do “Senior Executive Pay System” para 2018, com os cargos correspondente no Brasil.

TABELA 3

Em relação aos cargos de comando de cada poder nos EUA, a remuneração é fixada pelos parlamentares, sendo o maior salário do Presidente da República, seguido pelo Vice-Presidente da República e pelos Juízes da Suprema Corte. O salário do Presidente dos EUA é o mesmo desde 2001, mas os salários das lideranças dos demais poderes foram reajustados marginalmente nos últimos anos. A **tabela 4** apresenta a remuneração desses cargos em 2018, acrescentando os salários de Ministros de Estado e Secretários Executivos (vice-ministros) para efeito de comparação com as tabelas anteriores.

TABELA 4

Voltando à remuneração das principais carreiras do Executivo federal dos EUA, os reajustes salariais anuais seguem uma regra baseada no aumento salarial médio verificado no setor privado e são aplicados mediante proposta do Presidente da República, que pode ou não ser autorizada pelo Congresso Nacional. Em linhas gerais o processo ocorre em seis etapas e envolve dois comitês do Executivo antes de chegar ao Congresso Nacional: o “Conselho de Salários Federais” (Federal Salary Commission) e o “Agente de Pagamento da Presidência” (President’s Pay Agent).

O primeiro comitê é formado por especialistas em administração pública e representantes dos sindicatos dos servidores públicos. Seu objetivo é avaliar a remuneração média no serviço público em comparação com o setor privado e recomendar ajustes nos salários de modo a evitar grandes diferenças entre as mesmas funções entre mercado e governo. Por lei, quando a diferença entre salários públicos e privados é maior do que 5%, o comitê deve recomendar um reajuste que traga essa diferença para 5% em nove anos (OPM 2017B). O relatório dessa comissão é então enviado ao segundo comitê, formado pelos Secretários de Pessoal, Trabalho e Orçamento do Executivo.

As recomendações do primeiro comitê podem ser aceitas ou não pelo segundo comitê, que as encaminha para o Presidente da República. A partir disso, o Presidente pode incluir ou não uma dotação para reajustes salariais no orçamento e, caso o Congresso Nacional aprove a proposta, os reajustes são efetuados em janeiro de cada ano. Mesmo quando o Congresso não aprova a proposta, o Presidente tem poder de conceder o reajuste por “ordem executiva”, como fez o Presidente Obama em 2014, 2015 e 2016.¹⁹

Em linhas gerais o processo de reajuste do GS tem seis etapas:

¹⁹ Ver: <https://www.generalschedule.org/articles/who-sets-gs-rates>.

- 1) O “Bureau of Labor Statistics” (BLS) do governo norte-americano calcula a variação dos salários médios no setor privado no ano anterior à elaboração do orçamento e envia essa informação, por localidade e por tipo de emprego, ao “Conselho de Salários Federais”.
- 2) Caso a variação do índice médio de salários no setor privado seja positiva, a legislação dos EUA estabelece um reajuste linear anual para todos servidores públicos, equivalente ao crescimento dos salários no setor privado menos 0,5%, devido a rigidez de salários no serviço público.
- 3) O “Conselho de Salários Federais” também analisa a evolução dos salários das carreiras de governo em relação a atividades semelhantes no setor privado, recomendando ajustes nas tabelas de pagamento por localidade e emprego, quando a diferença de remuneração entre setor privado e setor público superar 5%. Quando isso acontece, os reajustes devem ser escalonados para reduzir a diferença para 5% em 9 anos, como mencionado anteriormente.
- 4) O “Agente de Pagamento do Presidente” analisa as recomendações do “Conselho de Salários Federais” e referenda o reajuste linear, juntamente ou não com ajustes na tabela de pagamento por carreira e localidade.
- 5) O Presidente analisa e inclui ou não a proposta de seu “Agente de Pagamento” na proposta de orçamento enviada ao Congresso Nacional, com dotação específica para reajustes salariais, se for o caso.
- 6) O Congresso avalia e aprova ou não o reajuste para os servidores. Caso aprovada, a proposta do Presidente é executada mediante decreto, com base na lei orçamentária. Excepcionalmente o Presidente também pode conceder o reajuste por Decreto, sem autorização do Congresso.

Na prática, desde 2014 o governo dos EUA tem dado reajustes lineares a seus servidores, com base na variação do custo de emprego no setor privado – o “Employment Cost Index” (ECI) – verificada dois anos antes, menos 0,5%. Por exemplo, em 2018, o reajuste médio foi de 1,9%, por que o ECI aumentou em 2,4% em 2016 (OPM 2017B). O reajuste total foi dividido em dois componentes, qual seja: 1,4% linear para todas as tabelas de remuneração do serviço público e 0,5% de acordo com a localidade de emprego. A **figura 12** abaixo apresenta os reajustes concedidos desde 2008.

FIGURA 12

Em linhas gerais, podemos concluir que, nos EUA, a definição da remuneração e de reajustes salariais de servidores segue um processo eminentemente técnico, centralizado em poucas tabelas, mas sua implementação é uma decisão política que cabe primeiro ao Presidente da República e depois ao Congresso Nacional, de acordo com a situação da economia e do orçamento público. Vejamos como esse sistema pode servir de guia para uma reforma no Brasil.

Proposta de Reforma para o Brasil

A reforma da remuneração dos servidores públicos brasileiros é necessária tanto do ponto de vista macroeconômico, para controlar o crescimento dessa despesa, quanto administrativo, para racionalizar e aperfeiçoar a determinação dos salários dos servidores.

A reforma da remuneração dos servidores também é um assunto urgente, mas de implementação gradual, uma vez que tudo indica que, em 2019, o próximo governo terá que lidar com o aumento do teto de remuneração do judiciário, novas demandas por reajustes por parte dos servidores e necessidade de reposição de funcionários devido à aposentadoria de grande parte do atual quadro ativo.

Com base no sistema adotado nos EUA e no fato de que, na prática, o sistema de remuneração brasileiro acaba sendo guiado pelos salários de algumas carreiras de referência, a reforma da remuneração dos servidores públicos deve seguir cinco princípios básicos.

- 1) Estabelecer o valor máximo do orçamento disponível para reajustes salariais nos três poderes da União, com base na meta de gasto definida pelo governo, com prazo de quatro anos.²⁰
- 2) Criar um Comitê de Remuneração, de caráter consultivo e vinculado ao Presidente da República, com representantes do setor privado e do setor público, para analisar e aperfeiçoar a estrutura de cargos e salários dos três poderes da União, bem como recomendar ou não reajustes anuais.
- 3) Alinhar as remunerações entre setor público e setor privado no longo prazo (por exemplo: entre 10 e 20 anos), definindo os reajustes salariais dos servidores com base na variação dos salários no setor privado, como acontece nos EUA.
- 4) Reorganizar a estrutura de cargos e salários do governo em menos carreiras, adotando uma tabela comum de remuneração para atividades semelhantes em órgãos públicos diferentes, sobretudo no Executivo.
- 5) Revisar a remuneração e a quantidade de cargos de confiança de nível mais elevado (DAS 6), elevando os salários e reduzindo o número de postos, para alinhar salário com responsabilidade do cargo e reduzir funções desnecessárias.
- 6) Revisar o teto de remuneração do serviço público, com eliminação de auxílios e verbas indenizatórias (“penduricalhos”) e definição do valor máximo pelo Congresso Nacional, com base em proposta do Presidente da República, a partir de recomendação do Comitê de Remuneração.

Segundo os dados mais recentes do Ministério do Planejamento (MP 2017), o governo federal tem hoje 63 unidades ou estruturas de remuneração, cada uma com várias carreiras. Por

²⁰ Isso pressupõe a revisão do prazo do atual teto de gastos, que passaria a ser de quatro anos, fixado sempre no início de cada mandato presidencial.

exemplo, a Agência Brasileira de Inteligência (ABIN) possui quatro carreiras, cada uma das dez agências reguladoras possui quatro carreiras, o Tesouro Nacional tem duas carreiras, a área jurídica cinco e assim em diante. Existe grande similaridade entre várias carreiras, o que permite a consolidação das remunerações de vários órgãos em uma tabela única, como acontece nos EUA.

Em princípio, as principais linhas de atuação do governo federal podem ser organizadas nos seguintes grupos de função ou remuneração, segundo a atual composição dos servidores:

- 1) Auditoria: auditores e técnicos da receita federal, do trabalho, da agricultura e atividades similares.
- 2) Advocacia: advogados e procuradores da União, incluindo servidores administrativos.
- 3) Gestão: analistas de finanças, orçamento, planejamento, comércio exterior, agências reguladoras, banco central, infraestrutura, políticas sociais e áreas similares, incluindo nível superior e técnico, finalístico e administrativo.
- 4) Relações Exteriores: relações exteriores, incluindo diplomatas e servidores administrativos.
- 5) Segurança: polícia federal, polícia rodoviária federal, agentes penitenciários e servidores de apoio da área de segurança.
- 6) Defesa: militares e servidores civis do ministério da defesa e atividades de inteligência.
- 7) Educação e pesquisa: professores, pesquisadores e servidores administrativos de unidades de ensino e pesquisa.
- 8) Saúde: médicos e servidores administrativos de unidades de saúde.

Obviamente a lista acima é apenas uma sugestão. A variedade, superposição e complexidade dos cargos existentes requerem um estudo aprofundado por especialistas em recursos humanos antes de qualquer reforma das carreiras do governo federal. Isso, no entanto, deve ser uma das prioridades do próximo governo.

Os objetivos principais da reforma da remuneração dos servidores devem ser consolidar os cargos atuais em algumas tabelas de remuneração e alinhar os salários do setor público à realidade da economia brasileira ao longo do tempo. Esse processo será naturalmente longo, mas assim como a reforma da previdência, é melhor que ele comece logo para evitar o acúmulo de distorções. Nesse sentido, o primeiro passo da reforma é criar um Comitê de Remuneração do Serviço Público, vinculado à Presidência da República, para assessorar o governo aperfeiçoamento do seu sistema de remuneração.

O Comitê de Remuneração deve ser formado por representantes do governo e do setor privado, com mandatos e atribuições definidas. Além da reestruturação das carreiras, esse comitê também deve recomendar o valor e o reajuste do teto de remuneração do serviço público federal, que passaria a ser o salário do Presidente da República, proposto pelo Executivo ao Congresso Nacional, ao invés de ser o salário do STF, proposto pelo STF, como ocorre atualmente.

No curto prazo, a primeira tarefa do Comitê de Remuneração seria auxiliar o Executivo na provável negociação com os servidores em 2019, quando a discussão deve englobar não só salários, mas também a estrutura de carreiras e reposição de funcionários aposentados. Nesse processo, devido à restrição fiscal do governo o ideal é dividir a decisão em três etapas, do macro para o micro.

Primeiro, com base na meta de gasto primário estabelecida pelo governo, definir o valor total disponível para o aumento da folha de pagamento no período de quatro anos, em conjunto com as demais prioridades orçamentárias.²¹

Segundo, com base nas previsões de aposentadoria e necessidade de pessoal, o valor global de aumento para a folha deve ser dividido em duas partes, uma para cobrir o aumento vegetativo do gasto e a contratação de novos servidores e outro para cobrir reajustes salariais, se isso for possível.

Terceiro, o valor disponível para reajustes salariais deve ser alocado entre as diferentes carreiras e funções com base em um plano de reestruturação do serviço público, com consolidação de tabelas de remuneração de funções semelhantes em órgãos distintos, e alinhamento de salários entre servidores e trabalhadores em atividades semelhantes no setor privado. O prazo pode ser de dez a vinte anos, mas com reavaliação de quatro em quatro anos, no primeiro ano de cada mandato presidencial.

O resultado desse processo deve ser mais transparência, justiça e racionalidade na definição dos salários dos servidores públicos, bem como uma política de pessoal compatível com a restrição fiscal do governo.

Referências:

Gobetti, S.W. e Orair, R.O.O. (2017), “Resultado Primário e Contabilidade Criativa: reconstruindo as estatísticas fiscais “acima da linha” do governo geral, Texto para Discussão 2288, IPEA: Brasília,

http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29779&catid=397&Itemid=424.

IEPREV (2015), “Subsídios – Ministros do STF”, tabela postada no site do IEPREV,

[http://qualidade.ieprev.com.br/UserFiles/File/tabela%20do%20subsídios%20dos%20ministros%202015\(2\).pdf](http://qualidade.ieprev.com.br/UserFiles/File/tabela%20do%20subsídios%20dos%20ministros%202015(2).pdf), acesso em 10 de março de 2018.

MP (2017), Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais – Caderno 73, Brasília:

Ministério do Planejamento, <http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/tabela-de-remuneracao-1>.

²¹ Novamente assumindo que o prazo do teto de gastos será alterado para quatro anos.

OCDE (2010), Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo, Paris: OCDE,
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264086098-pt>

OIT (2015), Collective Bargaining in the Public Service in the European Union, Working Paper 309,
Geneva: International Labor Organization
http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_429795/lang--en/index.htm.

OPM (2017A), General Schedule Classification and Pay, Washington: OEM,
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/pay-systems/general-schedule/>.

OPM (2017B), Annual Report of the President's Pay Agent, Washington: OEM,
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/pay-systems/general-schedule/#url=Pay-Agent-Reports>.

Schettini, B.P., Pires, G.M.V. e dos Santos, C.H.M. (2018), "Previdência e reposição no serviço público civil federal do poder executivo: microssimulações", Texto para Discussão 2365, Brasília: IPEA.

Tabela 1: despesa primária do governo geral, em % do PIB, de 2002 a 2015

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Média	Comp
Despesa primária	30,2	29,2	29,8	31,1	31,8	31,2	31,1	32,3	31,9	31,5	31,9	32,5	34,0	34,2	31,6	100%
Folha de pagamento	9,3	9,1	8,9	9,1	9,5	9,3	9,3	9,9	9,5	9,5	9,6	9,9	10,2	10,6	9,6	30%
Salários	8,9	8,6	8,4	8,7	9,1	8,9	8,9	9,4	9,1	9,0	9,2	9,4	9,7	10,1	9,1	29%
Contribuições sociais	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	1%
Uso de bens e serviços	5,4	5,2	5,3	5,5	5,6	5,4	5,4	5,5	5,3	5,2	5,3	5,1	5,4	5,1	5,3	17%
Subsídios	0,2	0,4	0,3	0,6	0,5	0,4	0,3	0,5	0,6	0,8	0,8	1,0	1,3	1,2	0,6	2%
Benefícios sociais	1,0	1,1	1,2	1,3	1,5	1,6	1,6	1,8	1,8	1,8	2,0	2,1	2,1	2,1	1,6	5%
Benefícios previdenciários	10,5	10,6	10,6	10,9	11,1	10,9	10,4	10,8	10,6	10,3	10,5	10,6	11,0	11,8	10,8	34%
RGPS	5,8	6,1	6,4	6,7	6,9	6,8	6,4	6,7	6,6	6,4	6,6	6,7	6,9	7,4	6,6	21%
RPPS	4,7	4,5	4,2	4,2	4,2	4,1	4,0	4,1	4,0	3,9	3,9	3,9	4,1	4,4	4,2	13%
Outras despesas	1,5	1,2	1,7	2,0	1,7	1,9	1,9	1,4	1,4	1,7	1,5	1,6	1,4	1,7	1,6	5%
Investimentos	2,2	1,5	1,7	1,7	2,0	1,8	2,2	2,3	2,7	2,2	2,2	2,1	2,5	1,7	2,1	7%
Memo																
Folha de pagamento + RPPS	14,0	13,6	13,1	13,3	13,7	13,4	13,3	14,0	13,5	13,4	13,5	13,8	14,3	15,0	13,7	43%
Benefícios sociais + RGPS	6,8	7,2	7,6	8,0	8,4	8,4	8,0	8,5	8,4	8,2	8,6	8,8	9,0	9,5	8,2	26%

Fonte: Gobetti e Orair (2017, tabela 4).

Tabela 2: "Government General Schedule" dos EUA, em 2018, salário anual em USD mil

	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10
Grade 1	18.785	19.414	20.039	20.660	21.285	21.650	22.267	22.891	22.915	23.502
Grade 2	21.121	21.624	22.323	22.915	23.175	23.857	24.539	25.221	25.903	26.585
Grade 3	23.045	23.813	24.581	25.349	26.117	26.885	27.653	28.421	29.189	29.957
Grade 4	25.871	26.733	27.595	28.457	29.319	30.181	31.043	31.905	32.767	33.629
Grade 5	28.945	29.910	30.875	31.840	32.805	33.770	34.735	35.700	36.665	37.630
Grade 6	32.264	33.339	34.414	35.489	36.564	37.639	38.714	39.789	40.864	41.939
Grade 7	35.854	37.049	38.244	39.439	40.634	41.829	43.024	44.219	45.414	46.609
Grade 8	39.707	41.031	42.355	43.679	45.003	46.327	47.651	48.975	50.299	51.623
Grade 9	43.857	45.319	46.781	48.243	49.705	51.167	52.629	54.091	55.553	57.015
Grade 10	48.297	49.907	51.517	53.127	54.737	56.347	57.957	59.567	61.177	62.787
Grade 11	53.062	54.831	56.600	58.369	60.138	61.907	63.676	65.445	67.214	68.983
Grade 12	63.600	65.720	67.840	69.960	72.080	74.200	76.320	78.440	80.560	82.680
Grade 13	75.628	78.149	80.670	83.191	85.712	88.233	90.754	93.275	95.796	98.317
Grade 14	89.370	92.349	95.328	98.307	101.286	104.265	107.244	110.223	113.202	116.181
Grade 15	105.123	108.627	112.131	115.635	119.139	122.643	126.147	129.651	133.155	136.659

Fonte: OPM (2017)

Tabela 3: "Executive and Senior Employee Pay Table" nos EUA, salário anual em USD

Level	Rate	Nível Geral Gargo
1	210.700	Ministro de Estado
2	189.600	Secretário Executivo
3	174.500	Secretário
4	164.200	Subsecretário
5	153.800	Administrador de Agência
Nível mais alto da tabela GSP	136.659	Grade 15, step 10

Fonte: OPM (2017)

Tabela 4: remuneração do Presidente, Juízes da Suprema Corte, Ministros de Estado e Parlamentares nos EUA, em 2018, valores em USD mil

Cargo	Valor
Presidente	400.000
Presidente da Suprema Corte	267.000
Demais Membros da Suprema Corte	255.300
Vice Presidente	243.500
Presidente do Câmara	223.500
Ministro de Estado do Executivo	210.700
Líderes da Câmara	193.400
Secretário Executivo (Vice Ministro)	189.600
Demais Senadores e Deputados	174.000

Fonte: OPM (2017) e NTUF.

FIGURA 1

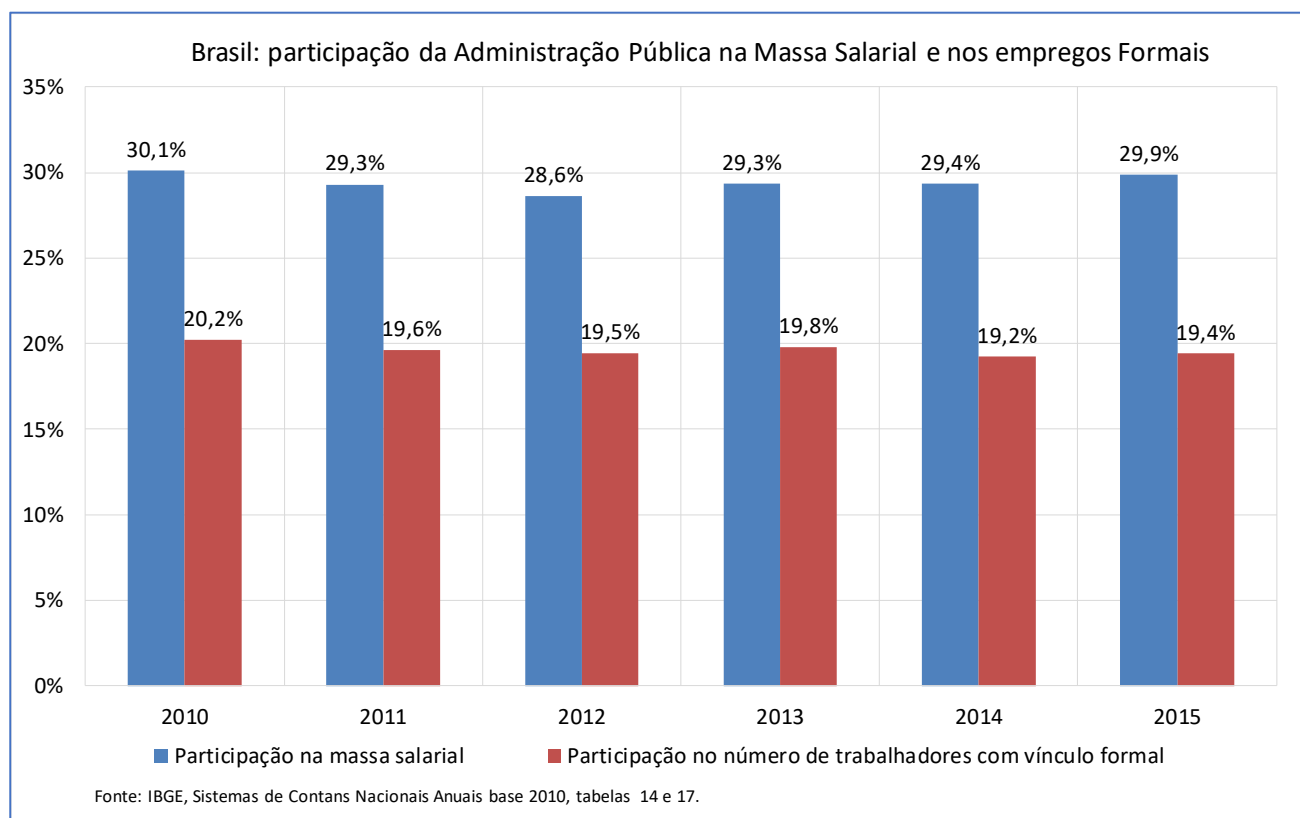


FIGURA 2

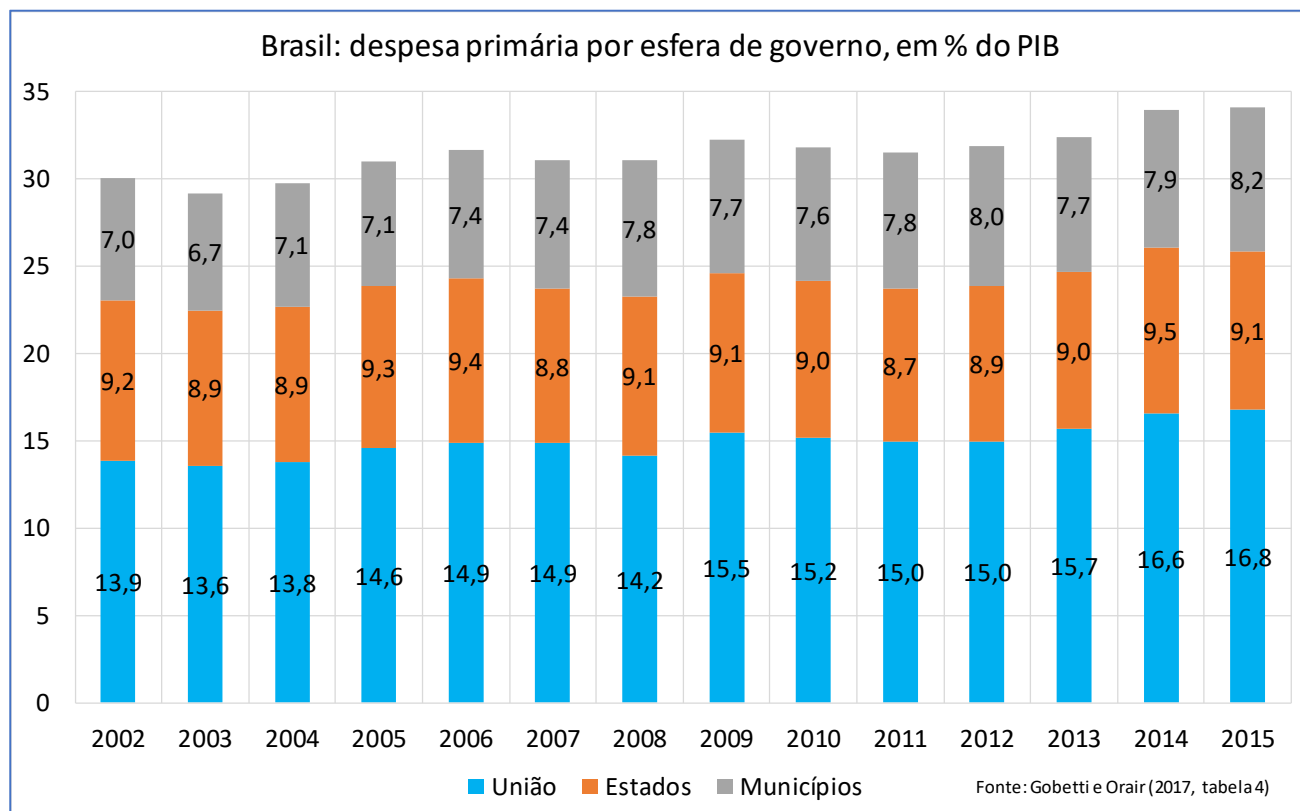


FIGURA 3

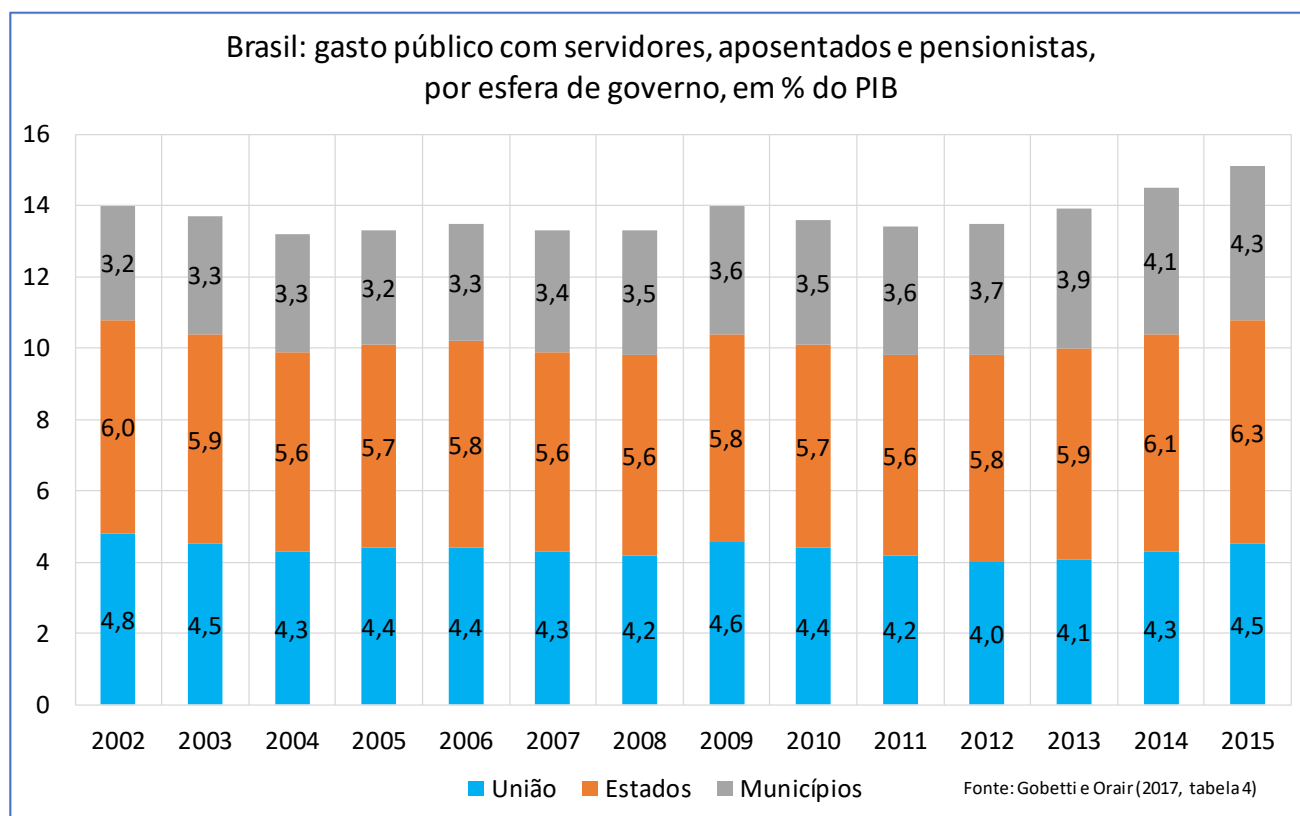


FIGURA 4

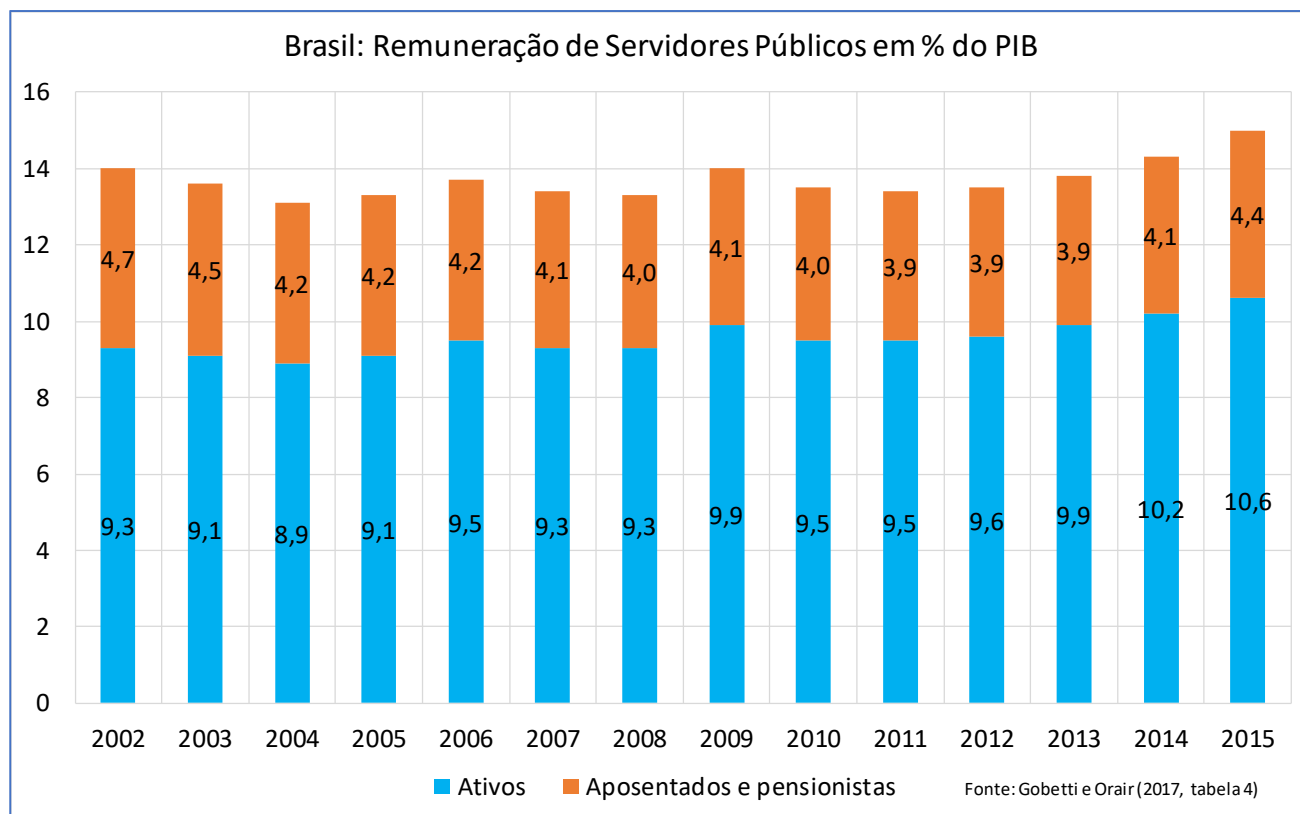


FIGURA 5

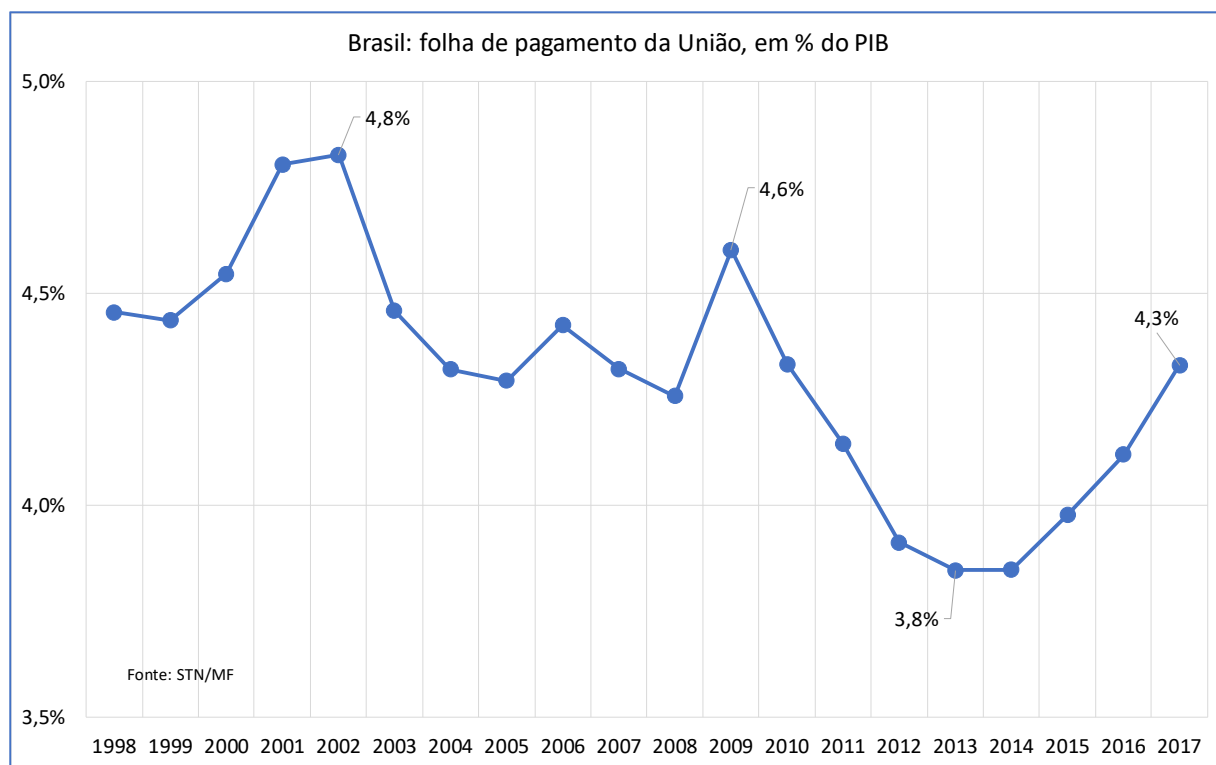


FIGURA 6

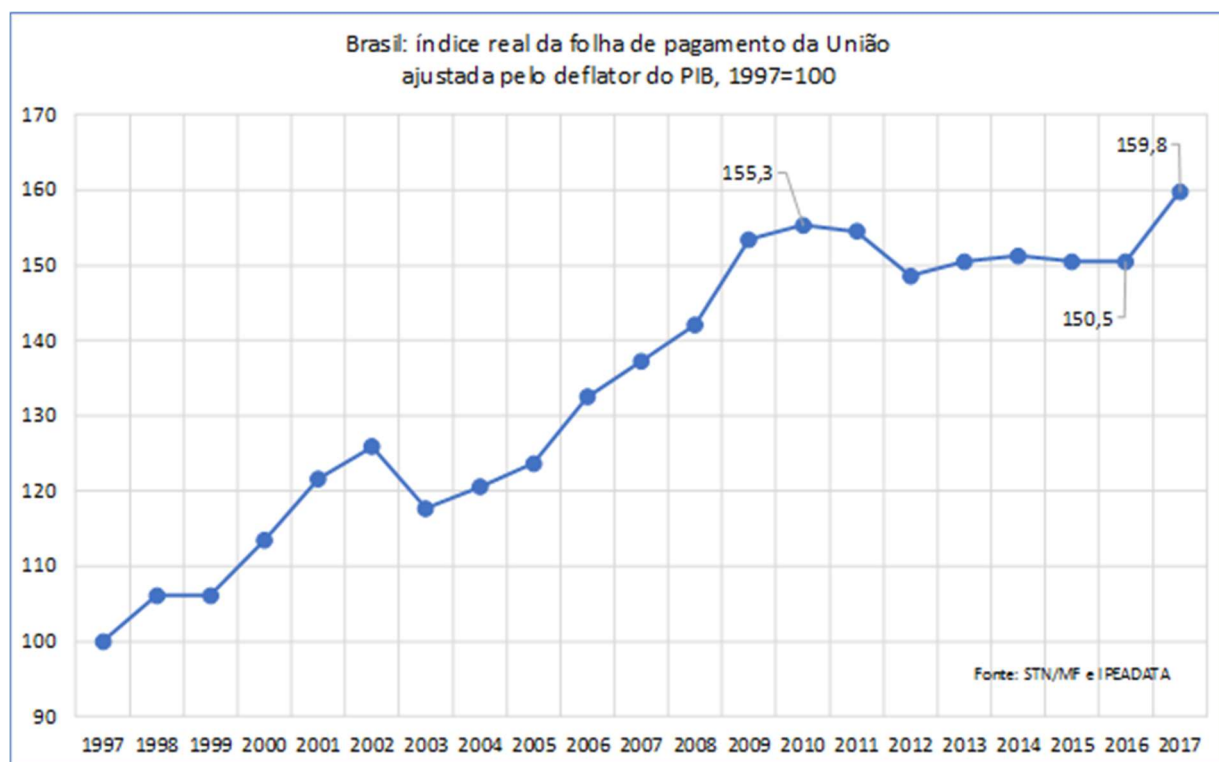


FIGURA 7A

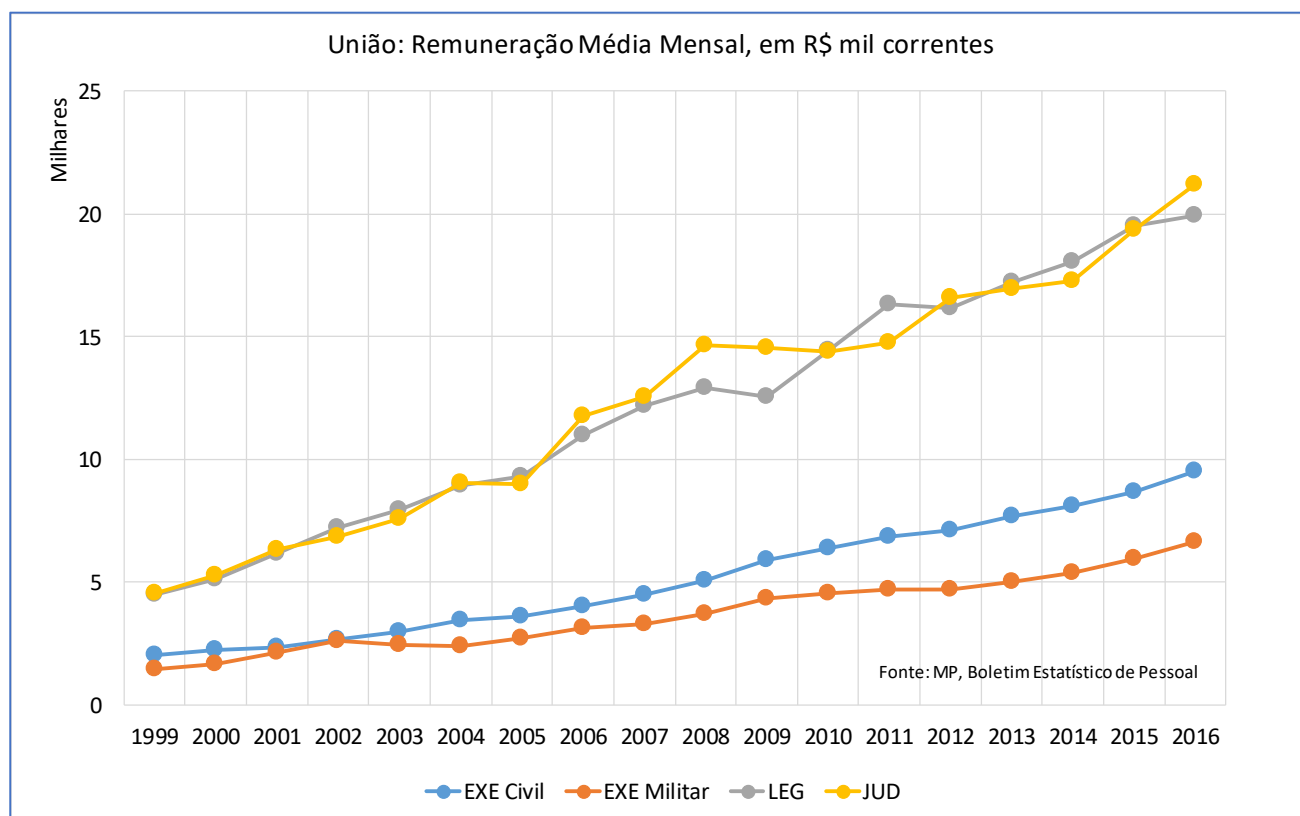


FIGURA 7B

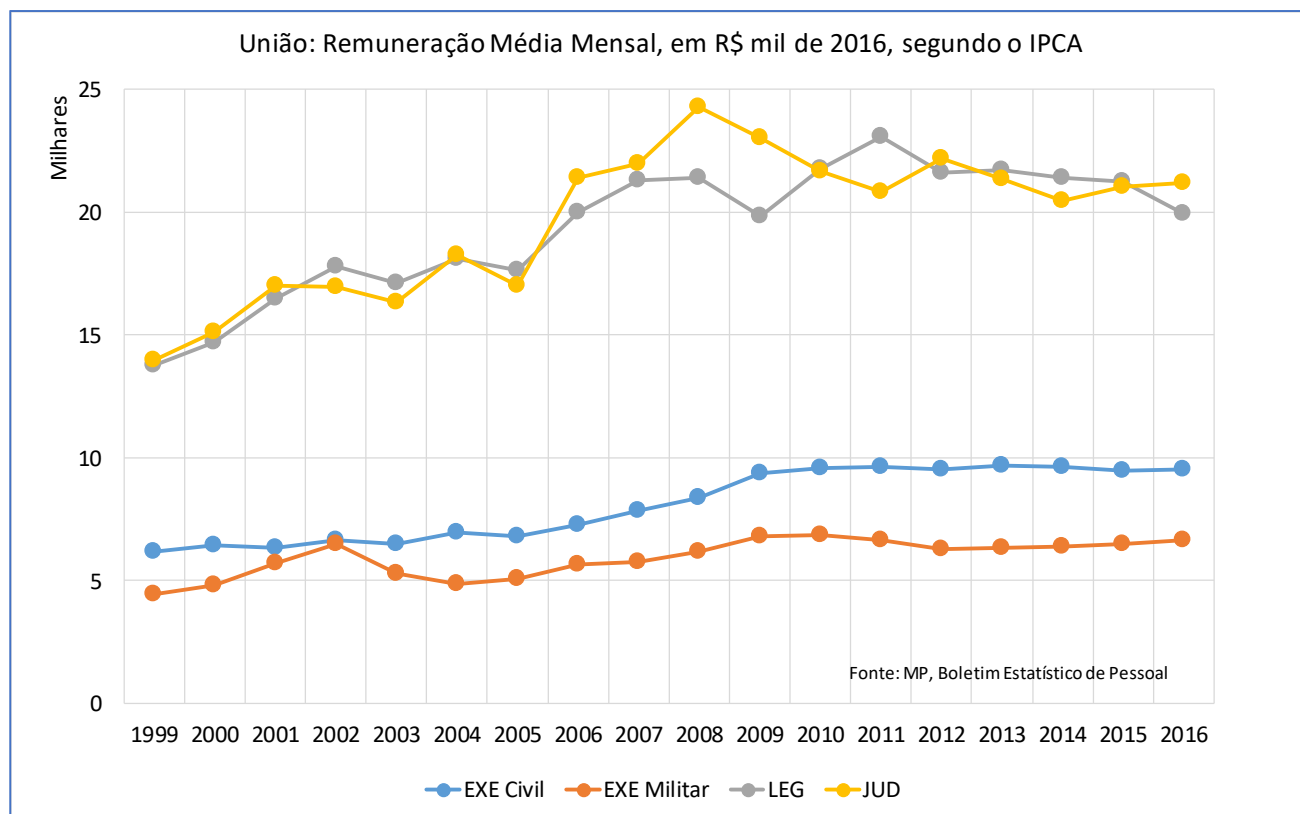


FIGURA 7C

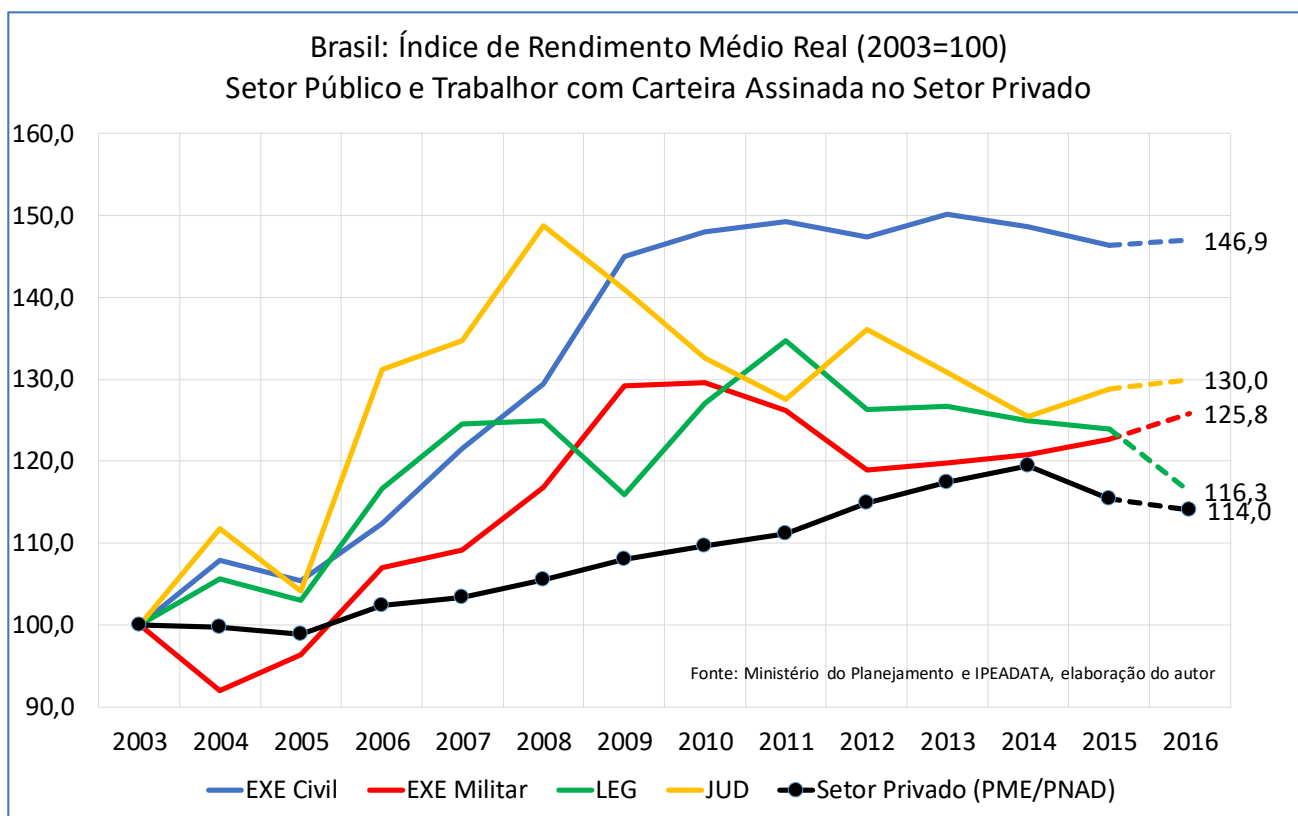


FIGURA 8

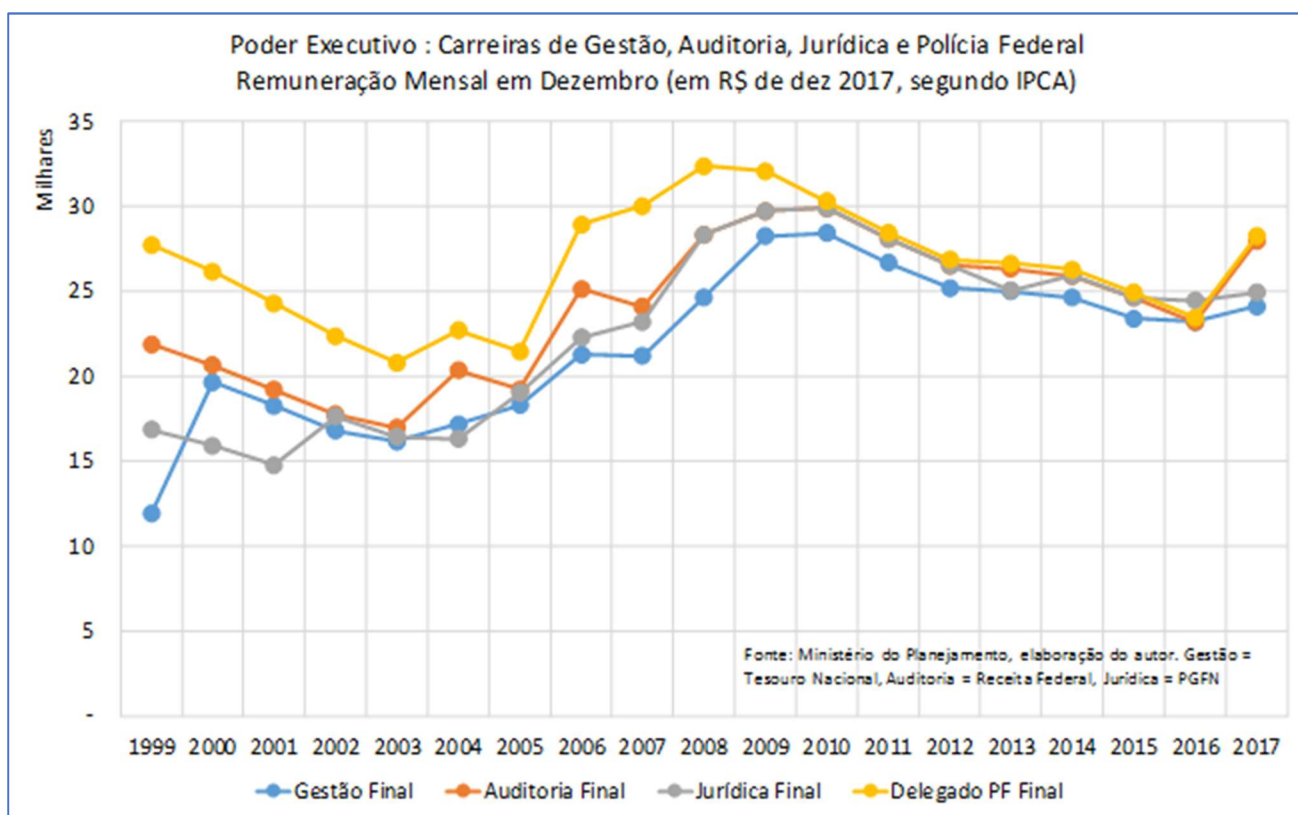


FIGURA 9

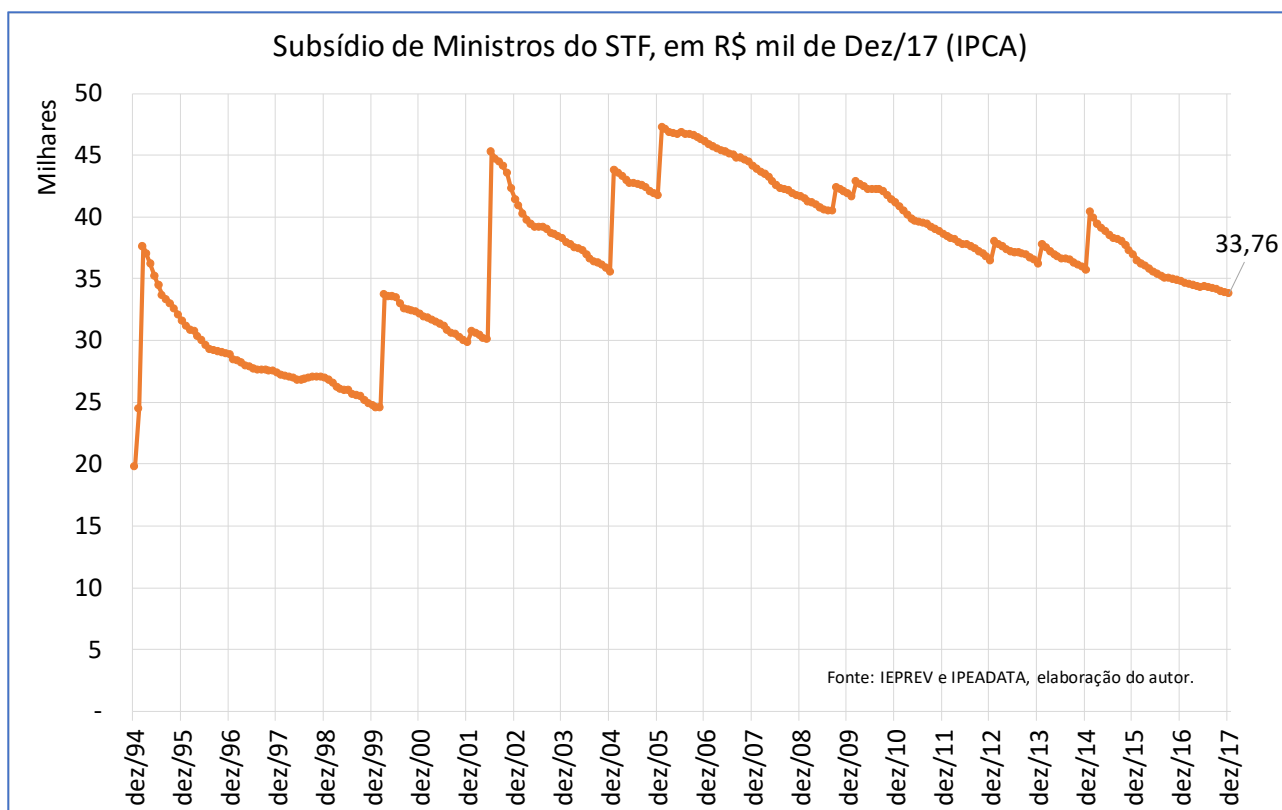


FIGURA 10

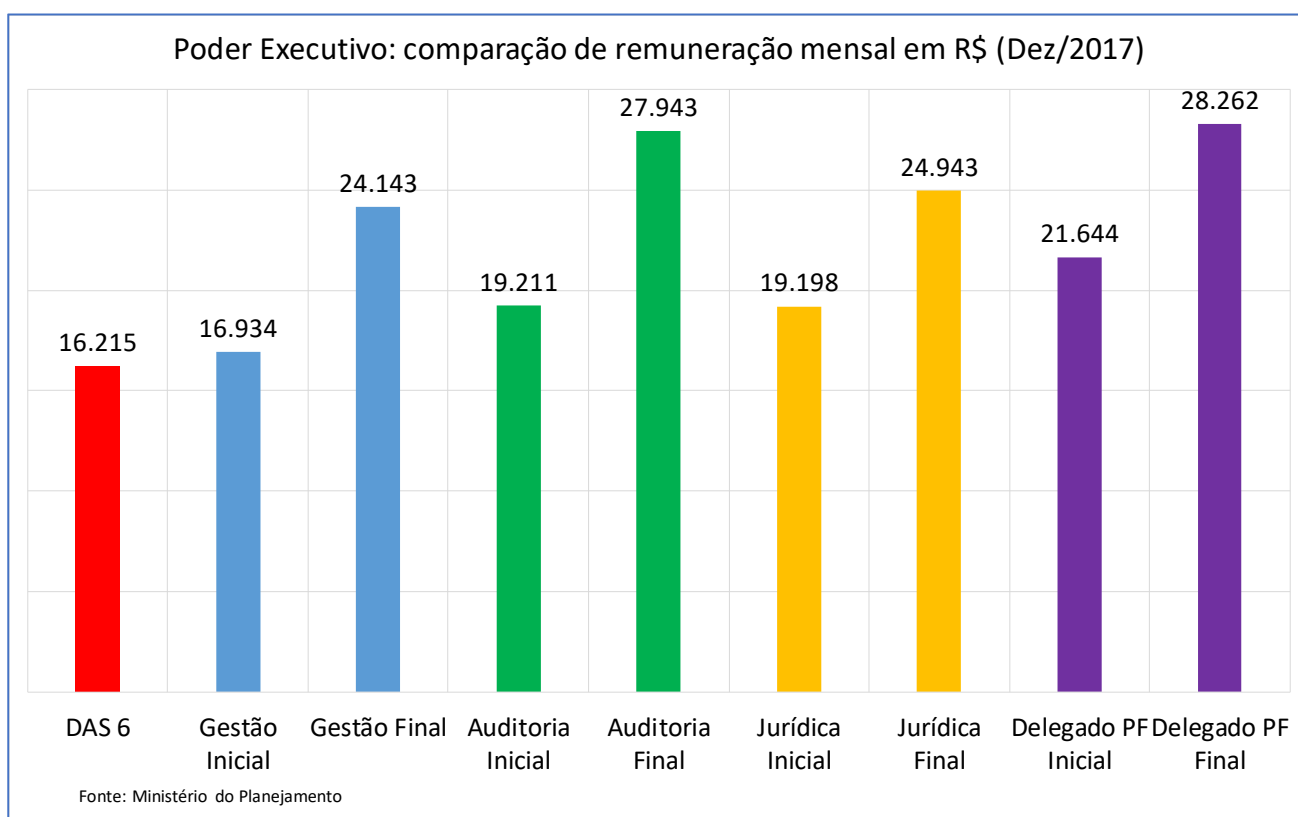


FIGURA 11

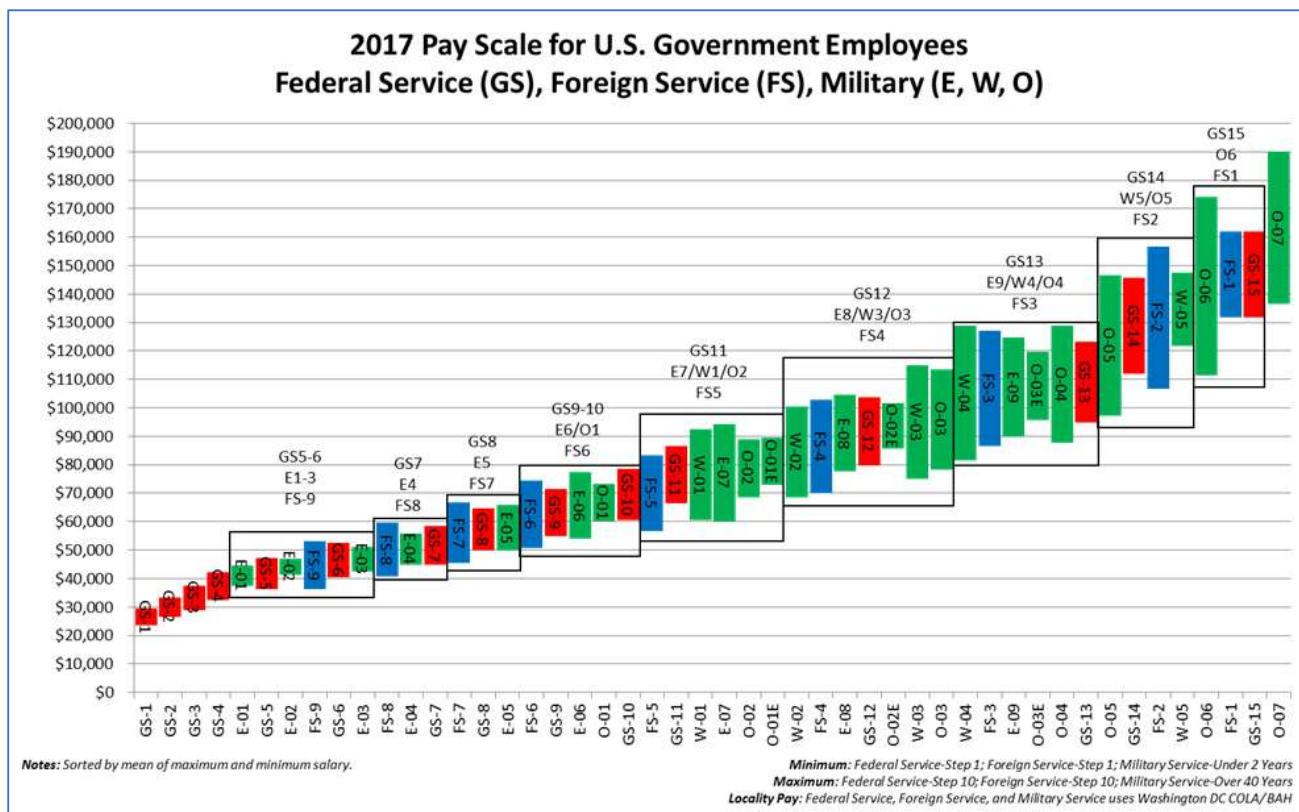


FIGURA 12

