



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS**

LARA PAES BARRETO VIEIRA

JUSTIÇA DO TRABALHO, POLÍTICA REMUNERATÓRIA E DESIGUALDADE

Recife

2025

LARA PAES BARRETO VIEIRA

JUSTIÇA DO TRABALHO, POLÍTICA REMUNERATÓRIA E DESIGUALDADE

Dissertação para o Mestrado Profissional em
Políticas Públicas no Departamento de Ciência
Política da Universidade Federal de
Pernambuco.

Orientador: André Felipe Canuto Coelho

Recife

2025

.Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Vieira, Lara Paes Barreto.

Justiça do trabalho, política remuneratória e desigualdade
/ Lara Paes Barreto Vieira. - Recife, 2025.
147f.: il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Mestrado
Profissional em Políticas Públicas, 2025.

Orientação: André Felipe Canuto Coelho.

Inclui referências, apêndices e anexo.

1. Desigualdade remuneratória; 2. Justiça do Trabalho; 3.
Políticas salariais; 4. Agenda 2030; 5. Setor público. I.
Coelho, André Felipe Canuto. II. Título.

UFPE-Biblioteca Central

AGRADECIMENTOS

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e ao departamento de Ciência Política da UFPE, pela oportunidade única de crescimento profissional e pessoal.

A meu orientador, por ter sido tão paciente e generoso com minha indecisão e teimosia e por ter me permitido me apaixonar pela pesquisa, mesmo num tema tão espinhoso. A Fillipi Nascimento, que me apoiou no manejo dos dados e trabalhou duro comigo. Aos Professores Arthur Leandro e Luiz dos Anjos, que me encheram de entusiasmo e de possibilidades para melhorar o trabalho na banca de qualificação. Aos colegas do mestrado, em especial a Simone, minha parceira desde o início, a Chris, uma grata surpresa, a Sérgio e Henrique Beça, companheiros de orientação. A Lule, pela generosa disponibilidade.

A Dra. Ana, minha chefe querida, pela parceria do cotidiano do trabalho e da vida. Ao meu padrinho, Bob, e ao Professor Alexandre Pimentel, por terem sido inspiração para me enveredar pelos caminhos da academia. A tio Bal e tia Luca, pela retaguarda infalível. A Maud, pela acolhida amorosa enquanto estive desalojada durante o mestrado. A Bete e Maria, por cuidarem de mim. Aos amigos, pelo companheirismo e suporte, em especial a Amanda, Bruno, Diego, Gabi, Camila, Nathália e Romero. A Fernando, por todo o amor e troca, mesmo diante de tantos percalços.

Por fim, a mainha, que é a minha certeza; a Larissa, que é literalmente a minha alma gêmea; a Raphinha, Júlia, João e Miguel, que tornam minha rotina muito mais gostosa e animada; a painho, Kari, Flavinho e Clarinha, que sempre estão por perto; e a vovó Veroca e vovô Mauro, por tanto amor.

RESUMO

Desde 2018, quando aderiu à Agenda 2030, o Poder Judiciário brasileiro se comprometeu perante a ONU com a redução progressiva das desigualdades. No entanto, recentes modificações na política remuneratória dos Tribunais sugerem que sua elite está se afastando, cada vez mais, da realidade do funcionalismo dos outros poderes. Com foco na Justiça do Trabalho, este trabalho investiga se, após a adesão à Agenda 2030, a política remuneratória deste ramo do Judiciário se tornou menos desigual. O objetivo é verificar se houve variações relevantes no grau de desigualdade na folha de pagamento da Justiça do Trabalho sob uma perspectiva temporal, entre janeiro de 2018 e setembro de 2024, e sob uma perspectiva comparada, considerando os próprios tribunais trabalhistas entre si e a Justiça Federal. Metodologicamente, as desigualdades foram interpretadas a partir de recursos de estatística descritiva, bem como do coeficiente de Gini, dos índices T-Theil e L-Theil, e de razões entre topo e base. Os dados foram coletados a partir dos portais de transparência dos Tribunais. Os resultados revelam um crescimento das desigualdades remuneratórias no período analisado, contrariando o compromisso com a Agenda Global. Foi observada uma enorme heterogeneidade entre as estruturas remuneratórias dos Tribunais do Trabalho, sugerindo que a autonomia administrativa destes deve influenciar, em alguma medida, na configuração da desigualdade salarial, mesmo sob um regime de carreiras unificadas. Além disso, as remunerações médias de magistrados, analistas e técnicos aumentaram em termos reais, mas a distribuição dos ganhos favoreceu desproporcionalmente os segmentos mais bem remunerados, intra e entre classes, evidenciando uma tendência de concentração de renda no topo das carreiras, sobretudo na magistratura. A comparação entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal, embora não permita expandir conclusões para Tribunais excluídos na análise, demonstrou que as desigualdades se ampliaram ao longo do tempo com uma certa equivalência, se desconsideradas as discrepâncias internas entre os TRTs, mas que a distância entre base e topo, via de regra, tende a ser maior no âmbito trabalhista. A pesquisa contribui para o debate sobre desigualdades no funcionalismo público, com foco na Justiça do Trabalho, evidenciando a importância de ações de divulgação, monitoramento e correção de distorções da política remuneratória intra-institucional, sem afastar a necessidade de reformas mais amplas. Estudos futuros podem aprofundar a investigação sobre a causalidade das desigualdades identificadas e propor mecanismos de equidade salarial mais eficazes.

Palavras-chave: Desigualdade remuneratória; Justiça do Trabalho; Políticas salariais; Agenda 2030; Setor público.

ABSTRACT

Since 2018, when the Brazilian Judiciary committed to the United Nations' 2030 Agenda, it pledged to progressively reduce inequalities. However, recent changes in court remuneration policies suggest that the judicial elite is increasingly distancing itself from the broader public sector workforce. This study focuses on the Labor Judiciary to examine whether its remuneration policy has become less unequal since adopting the 2030 Agenda. The research aims to assess significant variations in wage inequality within the Labor Judiciary from both a temporal perspective (January 2018 to September 2024) and a comparative perspective (among labor courts and in relation to the Federal Judiciary). Methodologically, inequalities were analyzed using descriptive statistics, along with the Gini coefficient, T-Theil and L-Theil indices, and top-to-bottom ratios. Data were collected from court transparency portals. The findings reveal a growing trend in remuneration disparities, contradicting the commitments of the global agenda. A high degree of heterogeneity among labor courts suggests that administrative autonomy influences wage inequality, despite a unified career structure. Additionally, while the real average salaries of judges, analysts, and technicians increased, income distribution disproportionately benefited the highest-paid segments, both within and across occupational groups, highlighting an income concentration trend at the top, especially among judges. Although the comparison between the Labor and Federal Judiciary does not allow for broader generalizations beyond the analyzed courts, the results indicate that inequalities have expanded over time in both sectors, with wage gaps between lower and upper tiers generally being more pronounced in the Labor Judiciary. This research contributes to the discussion on public sector wage disparities, emphasizing the need for transparency, monitoring, and internal policy corrections while recognizing the necessity of broader reforms. Future studies could further explore the causes of these inequalities and propose more effective mechanisms for salary equity.

Keywords: Wage inequality; Labor Courts; Compensation policies; 2030 Agenda; Public sector.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACSH	<i>Astana Civil Service Hub</i> ¹
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANAJUS	Associação Nacional dos Analistas do Poder Judiciário e do Ministério Público da União
PIB	Produto Interno Bruto
CJ	Cargo em Comissão
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
FC	Função Comissionada
FENAJUFE	Federação Nacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Judiciário Federal e Ministério Público da União
GECJ	Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPECE	Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará
LC	Licença Compensatória
MPU	Ministério Público da União
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PJe	Processo Judicial Eletrônico

¹ Não existe uma sigla oficial em português amplamente adotada para ACSH, mas o seu significado pode ser traduzido como Centro de Serviço Público de Astana, em correspondência à expressão *Astana Civil Service Hub*.

PJU	Poder Judiciário da União
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SIGMA	<i>Support for Improvement in Governance and Management</i> ²
STF	Supremo Tribunal Federal
TCU	Tribunal de Contas da União
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UE	União Europeia
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

² Não existe uma sigla oficial em português amplamente adotada para SIGMA, mas o seu significado pode ser traduzido como Apoio à Melhoria da Governança e da Gestão, em correspondência à expressão Support for Improvement in Governance and Management.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS

RESUMO

ABSTRACT

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. REVISÃO DE LITERATURA	16
2.1. De que desigualdade estamos tratando?	16
2.2. Como medir a desigualdade a partir da remuneração?	18
2.3. Por que e como reduzir desigualdades remuneratórias no setor público?	23
2.4. Qual o cenário das desigualdades remuneratórias no setor público brasileiro?	28
2.5. Qual o cenário das desigualdades remuneratórias no Judiciário Federal?	33
2.6. Qual o cenário das desigualdades remuneratórias no Judiciário Trabalhista?	36
2.7. A desigualdade no setor público contribui para a desigualdade do país?	41
2.8. Quais as tendências para a desigualdade de renda no funcionalismo público?	44
3. METODOLOGIA	47
3.1. Quais foram os dados utilizados, de onde os extraímos e como os coletamos?	47
3.2. Como tratamos os dados?	51
3.3. Limites metodológicos e analíticos	56
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	59
4.1. Desigualdade entre Tribunais do Trabalho	59
4.3. Desigualdade dentro das classes	76
4.3.1. Magistrados	76
4.3.2. Analistas	85
4.3.3. Técnicos	89
4.2. Desigualdade entre classes	92
4.4. Desigualdade entre Tribunais do Trabalho e Tribunais Federais	97
5. CONCLUSÃO	101
REFERÊNCIAS	105
APÊNDICE A - Script de análise dos dados em Python	115
APÊNDICE B - Termo de responsabilidade para acesso à base de dados	136
APÊNDICE C - Sumário Executivo	137
ANEXO - Respostas dos TRTs às solicitações de acesso às folhas de pagamento	145

1. INTRODUÇÃO

A Agenda 2030, lançada pela ONU em 2015, é um plano de ação global para promover o desenvolvimento sustentável nos países aderentes até 2030 (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2015). A diretriz é composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que se desdobram em 169 metas monitoradas por 231 indicadores globais (IBGE, 2024). O ODS 10 foca na redução da desigualdade dentro dos países e entre eles, e tem, dentre suas metas, a adoção de políticas para alcançar progressivamente maior igualdade, especialmente no campo fiscal, salarial e de proteção social (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2015). Em 2018, o Poder Judiciário brasileiro se tornou o primeiro no mundo a institucionalizar a Agenda Global (CNJ, [s.d.]a), que foi incorporada às metas nacionais do Judiciário a partir de 2020 (CNJ, [s.d.]b).

O compromisso assumido instiga o questionamento sobre como o Judiciário, desde então, tem contribuído para a redução das desigualdades. É certo que os juízes podem reduzir desigualdades quando proferem decisões que concedem direitos previdenciários e trabalhistas, protegem grupos historicamente marginalizados, reprimem abusos empresariais ou combatem corrupção, desvio de recursos públicos e má gestão. No entanto, além de atuar judicialmente, os Tribunais também operam como gestores de seus próprios recursos, e, neste papel, possuem grande poder para definir o quanto vão gastar com pessoal, como vão distribuir verbas entre membros e servidores e o quanto vão investir em outros recursos para a prestação e melhoria do serviço judiciário.

Com autonomia administrativa e financeira assegurada pela Constituição, os próprios Tribunais propõem as políticas remuneratórias de seus membros e servidores, nos limites do orçamento e dos freios e contrapesos impostos pelos Poderes Legislativo e Executivo, que equilibram o poder de autorregulamentação do Judiciário³. Os vencimentos dos Ministros do STF definem o teto da remuneração em todo o funcionalismo público⁴, a fim de garantir o controle dos gastos com pessoal, a sustentabilidade das finanças estatais e a disponibilidade dos recursos necessários à prestação de serviços públicos de qualidade.

Diante desse contexto, esta pesquisa busca responder à seguinte questão: a Justiça do Trabalho tem reduzido suas desigualdades remuneratórias, desde que o Poder Judiciário se comprometeu com a Agenda 2030, em 2018? O próprio Judiciário reconhece que os ODS

³ Vide arts. 37, X, 93 e 96 da CF. A definição da remuneração de juízes e servidores, por exemplo, depende de lei específica, que se submete à aprovação do Legislativo e à sanção do Executivo.

⁴ Vide art. 37, XI, da CF.

devem guiar a sua atuação administrativa. O 1º Relatório do Comitê Interinstitucional do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), criado para alinhar as metas do Judiciário aos objetivos da Agenda 2030, destaca a importância de dados transparentes para avaliar o “impacto do que é produzido por este Poder (administrativamente e através da atividade fim) na consecução da Agenda Global” (CNJ, 2019, p. 55).

Apesar disso, nenhuma medida de desigualdade baseada na folha de pagamento de servidores e membros foi incluída dentre os indicadores de desempenho relativos à Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021–2026 (CNJ, 2023c) ou às metas para o Judiciário em 2024 e 2025 (CNJ, [s.d.])^b. Tampouco foram sistematizadas ações para promover equidade remuneratória entre as carreiras deste Poder nem para diminuir o distanciamento entre elas e o restante do funcionalismo brasileiro. O Comitê Interinstitucional priorizou ações relacionadas ao ODS 16, que busca promover sociedades pacíficas e inclusivas, proporcionar acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas (CNJ, 2019), deixando em segundo plano iniciativas voltadas diretamente ao ODS 10.

Ocorre que monitorar e promover equidade salarial no funcionalismo é uma medida básica para melhorar a eficiência do setor público, como recomendam organizações como a OCDE (2012), o Banco Mundial (HASNAIN et al., 2021), a *Astana Civil Service Hub* (ACSH, 2023) e a *Support for Improvement in Governance and Management* (SIGMA) (MARCINKOWSKI; BUTNARU; RABRENOVIĆ, 2024). Dessa forma, ajustar distorções nas remunerações do funcionalismo público pode contribuir para a redução das desigualdades sob diversas frentes: pela própria redistribuição de renda no setor público; pela redução de gastos de pessoal que representam uma parcela significativa do orçamento público⁵; e pela melhoria de serviços públicos que impactam, principalmente, a vida da população mais pobre, e, não raro, oferecem oportunidades de ascensão social⁶. A promoção de equidade no setor público pode, ainda, contribuir para a prevenção da corrupção, uma vez que o pagamento de altos salários no funcionalismo, ao contrário do que se imagina comumente, pode incentivar a

⁵ Em 2018, os gastos com pessoal ativo e inativo no serviço público brasileiro corresponderam a 13,4% do PIB, patamar muito superior à média de 9,9% observada nos países ricos integrantes da OCDE (CNI, 2020). Especificamente no Poder Judiciário, segundo relatório Justiça em Números 2024 (CNJ, 2024), as despesas com pessoal representavam 90,2% do gasto total, dos quais 82% correspondiam à remuneração de magistrados e servidores, ativos e inativos, incluindo pensões, imposto de renda e encargos sociais; 9,3% a benefícios (ex: auxílio alimentação e saúde); 4% a despesas de caráter eventual e indenizatório (ex: diárias, passagens e auxílio moradia); 4% a terceirizados e 0,7% a estagiários.

⁶ Nesse sentido, convém notar que os benefícios sociais correspondem a grande parte da renda das populações mais pobres (MIRO et al., 2024).

improbidade em contextos de alta desigualdade (DEMIRGÜÇ-KUNT; LOKSHIN; KOLCHIN, 2023).

Identificar e ajustar distorções nas políticas remuneratórias também parece ser estratégico para enfrentar a crise de legitimidade que tem impactado de forma severa o Judiciário nos últimos anos. A desconexão entre as remunerações do Judiciário e dos demais trabalhadores nos setores público e privado contribui para a imagem de um Poder caro, isolado e insensível aos problemas da população. A judicialização e a polarização da política levaram, nos últimos anos, a fortes ataques ao funcionalismo público, especialmente no Judiciário. Dentre inúmeros exemplos, podemos destacar a referência aos servidores públicos como parasitas pelo então Ministro da Economia, Paulo Guedes (SILVEIRA, 2020), e os pedidos de fechamento do STF nas manifestações bolsonaristas (AZEVEDO et al., 2022).

Ao deixar de acompanhar a desigualdade de sua folha de pagamento, o Judiciário perde uma oportunidade de se aprimorar e se fortalecer. Isto porque os tribunais brasileiros já são obrigados a divulgar a remuneração de servidores e membros, por força do artigo 6º, §2º, da Resolução CNJ 215/2015. No entanto, a divulgação nominal dos contracheques, sem a possibilidade de agregação dos dados para análises sistêmicas, impede uma visão panorâmica das remunerações nos Tribunais, além de tornar o debate excessivamente personificado, favorecendo uma postura defensiva e corporativista por parte dos juízes e servidores e travando as discussões de um tema já sensível. Dessa forma, sistematizar informações já existentes pode ajudar tanto na realização do ODS 10 quanto do ODS 16, ao aprimorar a governança e promover instituições mais eficazes, responsáveis e inclusivas.

O questionamento aos privilégios no serviço público, em especial no Judiciário, vem de longa data e persiste porque até hoje não foi devidamente enfrentado. Desde 1958, Raymundo Faoro (2021) defende que o patrimonialismo herdado da colonização portuguesa forma as bases da sociedade brasileira. Para o autor, as classes dominantes mantiveram seu poder ao longo dos séculos através da apropriação de funções públicas e da utilização da máquina estatal em favor de seus interesses privados. No mesmo sentido, Souza (2018, p. 325) elenca “a política salarial e previdenciária para a elite do funcionalismo público”, junto à “timidez da tributação direta sobre a renda e a propriedade (...) e o acesso privilegiado a crédito, isenções e subsídios para grandes grupos empresariais” dentre os principais meios pelos quais o Estado garante a reprodução das desigualdades.

Assim, embora a ocupação de funções públicas não seja a única forma de utilização da máquina pública para garantir o privilégio de poucos, há uma forte convergência entre as elites do poder público e as elites econômicas que não deve ser desprezada por quem pretende entender e combater a desigualdade e a pobreza. Segundo Medeiros (2003, p. 9), os profissionais mais bem remunerados no país ocupam “posições privilegiadas para influir no processo legislativo e judiciário, na administração da máquina pública, na contratação de grandes volumes de mão-de-obra e na formação da opinião pública”. E, considerando que os mais ricos dificilmente vão atuar contra si mesmo quando da gestão de recursos públicos, é necessário estudar a composição desta classe e o nível de comunhão de interesses entre seus integrantes, bem como a sua interseção com a elite política (MEDEIROS, 2003).

As carreiras jurídicas, especificamente, representam oito das dez ocupações com as melhores remunerações do setor público, incluindo a magistratura (NUNES; TELES, 2021). O Judiciário federal é o segmento mais bem pago e menos desigual do funcionalismo, quando comparados poderes e níveis federativos (LOPEZ; GUEDES, 2023; LOPEZ et al., 2023; SILVEIRA, 2023; TELES, 2023). A remuneração paga a servidores e membros do Judiciário os põe no topo da pirâmide social brasileira, onde se concentram as suas maiores desigualdades⁷. Se considerarmos apenas as parcelas básicas⁸ pagas em 2021 para as carreiras do Judiciário Trabalhista, técnicos no início de carreira recebiam quase 7 salários mínimos, analistas mais de 11 e magistrados mais de 29 (TRT6⁹, 2025b). Este patamar remuneratório os põe dentre os 10% mais ricos, pois, para ocupar esta posição, em 2021, basta ser um trabalhador formal (com férias e 13º salário) que recebe pouco mais do que 3 salários mínimos mensais (MEDEIROS, 2023).

Apesar da importância do tema, há pouca produção acadêmica sobre desigualdades remuneratórias no Judiciário brasileiro. Há farta literatura sobre as absurdas discrepâncias salariais entre os diversos segmentos do serviço público brasileiro e que identifica os maiores privilégios no Judiciário, dentre os Poderes, e na esfera federal, dentre os níveis federativos (LOPEZ; GUEDES, 2023; LOPEZ et al., 2023; TELES, 2023; SILVEIRA, 2023). Outros estudos, como o de Carazza (2024), oferecem um panorama das carreiras da elite do

⁷ Medeiros (2023) explica que aproximadamente 20% da população brasileira não tem renda, 33% têm renda menor do que um salário mínimo mensal, 66% têm renda inferior a 1,6 salários mínimos mensais e, quase 80%, renda inferior a 2,5 salários mínimos, em valores de maio de 2021. Já os adultos dentre os 5% e 1% mais ricos possuem renda que ultrapassa de 8 e 30 vezes, respectivamente, a renda de uma pessoa na faixa dos 33%, se pensarmos na população brasileira organizada do mais pobre para o mais rico.

⁸ As parcelas básicas são compostas pelo vencimento básico acrescido da gratificação judiciária (GAJ). Apesar da nomenclatura, a GAJ é paga todos os meses para servidores ativos, de forma invariável.

⁹ Os dados foram extraídos do site do TRT6, mas valem para todo o país, pois a tabela remuneratória é unificada.

funcionalismo. Contudo, ainda há espaço para pesquisas mais específicas sobre a desigualdades sob o aspecto intra-institucional.

O intuito desta pesquisa é, portanto, oferecer um panorama das desigualdades remuneratórias sob a perspectiva institucional do Judiciário Trabalhista. Mensurar as desigualdades dentro deste segmento não significa desconsiderar o abismo que separa os seus membros e servidores das piores remunerações e condições de trabalho do funcionalismo brasileiro. O que se quer é avaliar e monitorar as políticas remuneratórias para identificar e ajustar problemas internos, mas também para confrontar a realidade privilegiada do Judiciário com a de outras instituições públicas. A possibilidade de replicar o estudo para outros órgãos do Judiciário e da Administração Pública, bem como de investigar dados relativos a gênero e raça amplia os horizontes de aprofundamento futuro do trabalho.

A escolha do Judiciário trabalhista para esta investigação tem duas razões principais. A primeira é o desenvolvimento desta pesquisa em um programa de mestrado profissional em políticas públicas promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6) em parceria com o departamento de ciência política da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). A segunda é o cenário de sucessivas decisões de política remuneratória no âmbito da Justiça trabalhista, notadamente a partir de 2022, sem integração a um plano de reforma administrativa formal, que apontam para uma importante mudança na estrutura do funcionalismo na Justiça do Trabalho, com a ampliação das desigualdades remuneratórias dentro da instituição.

A Lei 14.456/2022 iguala as carreiras de técnicos e analistas judiciários ao exigir nível superior para os primeiros, o que pode resultar numa descontinuação da carreira mais bem remunerada de servidores. A Resolução 439/2022 do CNJ regulamenta a residência jurídica, com inspiração na residência médica, o que possibilita a contratação de mão-de-obra qualificada sob regime de trabalho temporário e remunerações menores. As Resoluções 372 e 275 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), de 24/11/2023, regulamentam o pagamento de licença compensatória (LC) e de gratificação exercício cumulativo de jurisdição (GECJ), que podem aumentar a remuneração dos magistrados trabalhistas em até 66% (CASTANHO, 2023). O julgamento da ADI 2.135 pelo Plenário do STF, em 07/11/2024, possibilita a contratação de servidores sob o regime celetista.

O cenário acima desenhado suscita vários questionamentos. Será que, mesmo dentro de uma instituição que concentra carreiras privilegiadas dentro do serviço público, há

desigualdades remuneratórias injustificadas? Quando comparados os tribunais trabalhistas, o grau de desigualdade se mantém uniforme? E se ampliada a comparação para a Justiça Federal, também integrante do PJU, o nível de desigualdade se mantém equivalente? Afinal, depois que o Judiciário se comprometeu com a Agenda 2030 da ONU, a desigualdade remuneratória aumentou, diminuiu ou se manteve?

Para responder a estas perguntas, medimos o grau de desigualdade de remuneração na folha de pagamento da Justiça do Trabalho ao longo do tempo e de forma comparada, considerando os próprios Tribunais Trabalhistas entre si e a Justiça Federal. O objetivo geral do estudo é, portanto, identificar se a folha de pagamento do Judiciário Trabalhista se tornou menos desigual desde que aderiu à Agenda 2030 da ONU.

Para tanto, fixamos os seguintes objetivos específicos: (1) medir a remuneração média das carreiras de magistrados, analistas e técnicos no período de janeiro de 2018 a setembro de 2024; (2) medir as variações no grau de desigualdade remuneratória entre os Tribunais do Trabalho em intervalos temporais equivalentes no início e fim da amostra (outubro de 2018 a setembro de 2019 e outubro de 2023 a setembro de 2024); (3) medir as variações no grau de desigualdade remuneratória dentro de cada carreira (magistrados, analistas e técnicos), nos mesmos intervalos temporais equivalentes no início e fim da amostra já apontados; (4) verificar se há equivalência na composição das faixas populacionais por carreiras, entre os Tribunais do Trabalho mais desiguais, quando comparados os mesmos intervalos temporais equivalentes no início e fim da amostra já apontados; (5) comparar as variações na desigualdade remuneratória da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal nos mesmos intervalos temporais equivalentes no início e fim da amostra já apontados.

A hipótese da pesquisa é que o nível de desigualdade remuneratória no Judiciário trabalhista se manteve relativamente estável até 2024, quando se acentuou significativamente em face do aumento na remuneração dos juízes trabalhistas por meio da licença compensatória (LC) e da gratificação exercício cumulativo de jurisdição (GECJ), de modo a se aproximar do grau de desigualdade observado na Justiça Federal. Esperamos, ainda, que as variações nos níveis de desigualdade entre os Tribunais do Trabalho apenas sejam significativas na comparação entre TRTs e TST. Dentro de cada carreira, a expectativa é de desigualdades pequenas e relativamente uniformes ao longo do tempo.

A importância deste trabalho reside em identificar onde estão as discrepâncias remuneratórias na Justiça do Trabalho e para onde elas estão caminhando, a fim de entender

se o destino se alinha com os compromissos assumidos pelo Judiciário na Agenda 2030. O estudo, desenhado numa perspectiva descritiva, não é capaz de estabelecer as causas das desigualdades identificadas, embora busque suscitar possibilidades para investigações futuras. O estudo também está restrito à análise da desigualdade remuneratória envolvendo membros e servidores da Justiça do Trabalho, a partir das folhas de pagamento de seus órgãos. Não estão abarcados, por exemplo, os estagiários ou os trabalhadores terceirizados, que tradicionalmente estão vinculados a serviços de limpeza e manutenção e recebem, de empresas privadas, remuneração próxima ao salário mínimo legal. Fogem à análise deste trabalho, ainda, outras desigualdades relevantes, como as de gênero e raça.

Finalmente, importa esclarecer que este trabalho foi desenvolvido por uma analista judiciária do TRT6, que, ao mesmo tempo em que usufrui de benefícios do serviço público, entende a importância de identificar e combater privilégios indevidos, com o devido respeito aos direitos adquiridos e cuidado com os projetos de vida envolvidos. A verificação de vantagens em favor de determinado grupo não significa, necessariamente, que os benefícios são inadequados e tampouco que sua fruição é moralmente reprovável, pois é legítimo que as pessoas busquem melhorias, concorrendo a vagas e oportunidades que são ofertadas a todos (CARAZZA, 2024). Atos individuais de renúncia não resolvem o problema. É improvável que a vantagem abdicada seja revertida para quem mais precisa. A estratégia da personificação só desvia o foco e enfraquece o debate. O propósito deste trabalho, portanto, não é culpabilizar indivíduos nem questionar o valor do trabalho dos membros e servidores do Judiciário, senão contribuir para aprimorar e fortalecer o serviço público.

Apresentada esta introdução, este trabalho dedica um segundo capítulo à revisão da literatura, para visitar conceitos básicos e elencar as principais conclusões dos trabalhos acadêmicos sobre o tema das desigualdades remuneratórias com foco no serviço público. O terceiro capítulo, dedicado à metodologia, aponta como coletamos e analisamos os dados. No quarto capítulo, os resultados encontrados são apresentados e discutidos em diálogo com as bases teóricas levantadas. No quinto tópico, apresentamos a conclusão do estudo, destacando os principais achados e as limitações enfrentadas, e sugerindo caminhos para o aprofundamento de pesquisas na área. Nos apêndices, ainda incluímos o *script* para a análise dos dados em *Python*, o termo de responsabilidade para acesso à base de dados e o Sumário Executivo do trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. De que desigualdade estamos tratando?

A identidade visual dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 faz referência à redução das desigualdades, no plural (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2015). O caráter múltiplo das desigualdades é bem ilustrado pela meta 10.2, para “até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra”. Há, de fato, vários tipos de desigualdades (MEDEIROS, 2012), que não se limitam à distribuição de riquezas nem atingem um único grupo.

Assim, as desigualdades se manifestam no acesso a renda, direitos, serviços públicos, espaços de poder, tempo livre e etc, e atingem grupos minoritários que se misturam. Uma mulher negra, pobre, com deficiência física, idosa, nordestina, suburbana e que seja adepta de uma religião de matriz africana tende a sofrer os reflexos da desigualdade em aspectos mais diversos e de forma mais intensa por pertencer a vários grupos minoritários ao mesmo tempo. É possível que, por ser mulher negra, tenha menor renda e menos tempo livre, por ser pobre e suburbana, tenha acesso limitado ao sistema de esgoto e água, por ser pessoa com deficiência física, sofra restrição à livre circulação nos espaços públicos, por professar fé de matriz africana, não possa exercer plenamente a sua liberdade de culto, e assim por diante.

O foco do presente trabalho é a desigualdade remuneratória entre membros e servidores no Judiciário trabalhista. A desigualdade aqui tratada diz respeito especificamente às diferenças entre os rendimentos pagos diretamente por um órgão público como a contraprestação em dinheiro pelo trabalho realizado por integrantes dos seus quadros. No entanto, a contraprestação total pelo trabalho nas carreiras públicas envolve, além do pagamento de dinheiro, diversos benefícios não financeiros, tais como estabilidade ou vitaliciedade, descanso durante o recesso judiciário, oportunidades de desenvolvimento profissional, possibilidade de teletrabalho, etc. E essas vantagens não financeiras ou híbridas (como no caso das férias, direito que envolve folga e adicional remuneratório de um terço) também geram desigualdades entre as diferentes carreiras no serviço público. Como exemplo no Judiciário Trabalhista, podemos citar as férias de 30 dias para os servidores e de 60 dias os magistrados, bem como a possibilidade de teletrabalho internacional apenas para algumas funções na carreira de servidores.

Tratar apenas dos benefícios financeiros não significa desconsiderar a importância das contrapartidas não financeiras para o desenvolvimento de políticas remuneratórias. As vantagens não monetárias são importantes fatores para reter talentos no setor público e funcionam como diferencial em relação ao setor privado, o que pode tornar as carreiras públicas mais atrativas, mesmo com prêmios salariais menores. Estudo encabeçado pelo organismo internacional *Astana Hub* (ACSH, 2023) utiliza o termo *compensation*¹⁰ para se referir ao total de recompensas monetárias (salário, bônus), não monetárias (que têm valor econômico, mas não se resumem ao pagamento, tais como direito folgas e licenças especiais), e incentivos intangíveis (não quantificáveis diretamente, tais como estabilidade no emprego) compreendidos como retribuição pelo trabalho no serviço público. A organização sugere que, diante dos desafios fiscais enfrentados pelas nações, os planos de carreira no funcionalismo combinem recompensas intrínsecas ao trabalho, que gerem prazer no desempenho da própria atividade cotidiana (qualidade do trabalho, inspiração/valores, ambiente facilitador, etc.), e extrínsecas, que propiciem benefícios materiais e reconhecimento formal (remuneração básica, bonificações por desempenho individual e de grupo, férias e feriados, benefícios de saúde e aposentadoria, programas de capacitação e desenvolvimento, etc.) como mecanismos para estimular um alto desempenho sem minar a motivação dos servidores.

A desigualdade de remuneração, que será medida nesta pesquisa, também não se confunde com a desigualdade de renda analisada em sua forma mais ampla, de modo a abarcar toda a riqueza de um indivíduo. Nesta perspectiva mais abrangente não se considera apenas os rendimentos obtidos como retribuição ao trabalho, mas também os que são frutos de outros direitos de propriedade, tais como aluguéis, dividendos, investimentos financeiros, heranças, etc (MEDEIROS, 2012). É importante considerar, ainda, que os mais ricos não dependem do trabalho, pois quanto mais rico for o indivíduo, menor é a participação dos rendimentos pagos como retribuição direta do trabalho na sua renda mensal. Segundo Medeiros (2023), os 1% mais ricos também trabalham, mas a renda deles depende muito mais dos rendimentos relacionados a direitos de propriedade do que dos rendimentos do trabalho. E, num contexto em que os rendimentos do próprio capital superam o retorno do trabalho ou da produção, as desigualdades não apenas se perpetuam, mas também se ampliam, criando um cenário em que “o passado devora o futuro” (PIKETTY, 2014, p. 945).

¹⁰ Talvez o termo *compensation*, que pode ser traduzido em sua literalidade como compensação, talvez seja melhor entendido em português como contraprestação ou retribuição.

O objeto deste estudo também não alcança um relevante aspecto da desigualdade remuneratória presente no Judiciário trabalhista, uma vez que não abarca todos os trabalhadores que prestam serviços em benefício da instituição, excluindo, justamente, os que recebem as piores remunerações. Além dos estagiários, que notadamente recebem, a título de bolsa, baixas remunerações, também não serão medidas as remunerações dos trabalhadores terceirizados, que são pagos por empresas privadas. No Judiciário, os terceirizados são contratados, em geral, para serviços que exigem baixa qualificação e que pagam salários menores (SILVEIRA, 2023).

Por último, é importante ressaltar que o estudo das desigualdades remuneratórias não tem por objetivo a uniformização dos salários dos trabalhadores do setor público. O que se quer é corrigir excessos e garantir que o poder público contribua ao máximo para a redução das desigualdades no país, ao mesmo tempo em que melhora a eficiência dos serviços prestados. Isso alimenta um ciclo virtuoso, uma vez que desigualdades injustificadas comprometem a motivação e a produtividade dos trabalhadores (HASNAIN et al., 2021) e que o acesso a serviços públicos de qualidade representa oportunidade concreta de ascensão social para os mais pobres. Assim, o que se quer promover não é igualdade, mas equidade salarial, de modo que trabalhadores em funções semelhantes, com habilidades, anos de serviço e desempenho equivalentes, recebam a mesma remuneração, sem excluir a possibilidade de que, excepcionalmente, diferenciais salariais sejam utilizados para atrair e reter talentos em carreiras específicas, a fim de garantir competitividade ao setor público com relação ao mercado privado de trabalho (HASNAIN et al., 2021).

2.2. Como medir a desigualdade a partir da remuneração?

Há diversas medidas de desigualdade de renda difundidas na literatura. A combinação de critérios distintos permite uma análise mais ampla das modificações na distribuição de renda, de modo a superar as deficiências que cada abordagem carrega. Ressalto, contudo, que as medidas a partir das quais se calculam as desigualdades de renda, de forma mais ampla, servem perfeitamente para calcular as desigualdades de remuneração sob a ótica mais restrita utilizada nesta pesquisa. A diferença, neste caso, é estabelecida pelos dados selecionados para o cálculo das desigualdades.

Medeiros (2012) explica que a desigualdade de renda pode ser analisada sob uma perspectiva absoluta ou relativa. A desigualdade absoluta revela diferenças de rendimentos dentro de uma determinada população, indicando a subtração entre os valores recebidos por

indivíduos ou segmentos diferentes. Já a desigualdade relativa mostra a razão entre rendimentos, indicando quantas vezes um determinado indivíduo ou segmento recebe mais do que outro. O autor ilustra a diferença conceitual a partir do exemplo de dois indivíduos que recebem R\$ 1,00 e R\$ 3,00. A desigualdade absoluta entre eles será de R\$ 2,00 ($R\$ 3,00 - 1,00$), o que representa o valor que um indivíduo recebe mais do que outro. A desigualdade relativa será de 3 ($R\$ 3,00 \div R\$ 1,00$), indicando quantas vezes um indivíduo recebe mais do que outro. Se as rendas dos indivíduos duplicarem, a desigualdade absoluta aumentará de R\$ 2,00 para R\$ 4,00, mas a desigualdade relativa se manterá estável em 3.

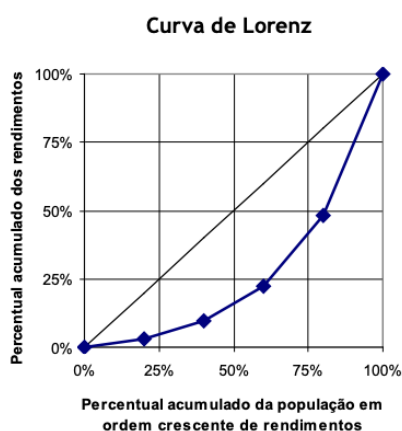
A desigualdade absoluta pode ser avaliada por recursos de estatística descritiva. Podemos, por exemplo, ordenar indivíduos de uma população da menor para a maior remuneração e os separar em 99 grupos (percentis), cada uma correspondendo a 1% da população. Se calcularmos as remunerações médias dos percentis e atualizarmos os valores, saberemos se houve, na média remuneratória de cada faixa populacional analisada, enriquecimento ou empobrecimento ao longo do tempo.

A interpretação da desigualdade relativa pode ser feita de diversas formas. A medida mais famosa é o coeficiente de Gini, mas os índices de Theil também são bem difundidos no meio acadêmico. O coeficiente de Gini é uma medida de dispersão relativa obtida a partir da Curva de Lorenz e os índices de Theil (T-Theil e L-Theil) são medidas de entropia da distribuição, calculadas a partir de um logaritmo natural (MEDEIROS, 2012). Todas estas medidas remetem à ideia do quanto a distribuição dos recursos (no caso, remuneração) se afasta de uma situação de perfeita igualdade. Também atendem ao princípio de Pigou-Dalton, segundo o qual a medida de desigualdade aumenta "quando é feita uma transferência regressiva de renda, isto é, quando parte da renda de uma pessoa é transferida para outra cuja renda era igual ou maior do que a renda da primeira" (HOFFMANN, 1998b, p. 10).

A Curva de Lorenz, por meio da qual é medido o coeficiente de Gini, é uma representação gráfica que mostra como a proporção acumulada da renda (Φ) cresce com a proporção acumulada da população (p), a partir da ordenação dos indivíduos conforme valores crescentes de rendimento (HOFFMANN, 1998b). Conforme gráfico reproduzido abaixo (Figura 1), um eixo representa as frações acumuladas da população e o outro representa as frações acumuladas da riqueza total (MEDEIROS, 2012). No caso de perfeita igualdade, em que qualquer parcela da população ficaria com igual parcela da renda, a curva de Lorenz coincidiria com uma linha reta com inclinação de 45° no gráfico (HOFFMANN, 1998b; MEDEIROS, 2012). Em populações desiguais, a Curva de Lorenz forma um arco

abaixo da denominada linha perfeita da igualdade (MEDEIROS, 2012). Quanto maior a desigualdade, mais a curva de Lorenz se afasta da reta (HOFFMANN, 1998b). O índice de Gini pode ser definido como duas vezes a área de desigualdade, compreendida entre a reta e a curva de Lorenz (HOFFMANN, 1998b). O coeficiente varia entre 0 e 1, de modo que 0 representa a perfeita igualdade e 1 a desigualdade máxima, ou seja, toda a distribuição concentrada em um único indivíduo da população (MEDEIROS, 2012; HOFFMANN, 1991; HOFFMANN, 1998a).

Figura 1 - Curva de Lorenz



Fonte: Medeiros (2012)

Já a noção de entropia, que orienta os índices de Theil (T-Theil e L-Theil), pode ser associada à ideia do grau de desagregação ou desconcentração de uma distribuição (MEDEIROS, 2012). Para os índices de Theil o valor 0 também representa a perfeita igualdade, e a desigualdade cresce e se torna mais concentrada conforme os valores positivos aumentam, podendo variar até o infinito (MEDEIROS, 2012). É possível, contudo, limitar os índices de Theil à escala compreendida entre 0 e 1, por meio do dual da redundância do T-Theil e do índice de Theil-Atkinson para o L-Theil, que são derivações dos índices originalmente propostos (HOFFMANN, 1991).

O coeficiente de Gini e os índices de Theil (T-Theil e L-Theil) são indicadores que sintetizam a desigualdade em um único valor, e, por isso, não oferecem maiores detalhes sobre como a distribuição se comporta. Tomemos como exemplo um coeficiente de Gini de 0,5. Esta medida tanto pode representar uma população em que metade das pessoas não tem renda e a outra metade partilha toda ela de forma igual, como uma sociedade em que 75% das pessoas têm partes iguais de 25% da renda enquanto os 25% restantes possuem partes iguais de 75% da renda (IPECE, [s.d.]).

Comparativamente, o T de Theil é mais sensível a transferências regressivas na parte mais rica da distribuição, o L de Theil a modificações na parte mais pobre da distribuição, e o índice de Gini a desigualdades entre pessoas mais ao centro da distribuição (HOFFMANN, 1998b; MEDEIROS, 2012). Ao analisar a decomposição dos índices de Theil em grupos, Hoffmann qualifica o índice T como antidemocrático, pois a desigualdade é ponderada pela proporção de renda recebida por cada grupo, e o L como democrático, pois a desigualdade é ponderada pela quantidade de pessoas em cada grupo (HOFFMANN, 1998a; MATOS, 2005).

Outra forma de medir a desigualdade relativa é calcular as razões entre os estratos mais ricos e mais pobres de uma população. Estas medidas dimensionam quantas vezes a renda média do extremo mais ricos é superior ao valor da renda média do extremo mais pobre, de modo que, quanto maior for o valor, mais desigual será a estrutura distributiva (BARROS et al., 2020). Uma das razões mais difundidas é a razão de Palma, que divide a renda recebida pelos 10% mais ricos pela recebida pelos 40% mais pobres (WORLD INEQUALITY DATABASE, 2024).

Também é comum que estudos de desigualdade se utilizem de representações gráficas para analisar como os recursos se distribuem numa população. Diferentemente de indicadores sintetizados em números, os gráficos oferecem mais informações sobre variações na distribuição dos recursos entre os diversos indivíduos ou grupos que compõem uma população (MEDEIROS, 2012). Como exemplo, podemos citar as curvas de quantis, que representam graficamente a ideia da parada de Pen¹¹, a curva de Lorenz, a partir da qual é calculada o Gini, e as curvas de concentração, que demonstram a concentração de algum recurso em grupos ou indivíduos (MEDEIROS, 2012).

Quando se trata de analisar as desigualdades salariais relativas no setor público, há duas medidas usualmente utilizadas de forma complementar: a taxa de compressão e a taxa de dispersão (compressão horizontal) (HASNAIN et al., 2021; ACSH, 2023). A taxa de compressão mede a diferença vertical entre os salários mais altos e mais baixos dentro de uma mesma estrutura salarial, enquanto a taxa de dispersão analisa desigualdades horizontais, ou seja, variações salariais entre diferentes carreiras ou trabalhadores com níveis equivalentes de especialização e experiência (HASNAIN et al., 2021). Embora haja diversos métodos para

¹¹ A ideia de organizar a população da menor para a maior renda foi associada à altura das pessoas para a formulação do famoso conceito da Parada de Pen, com a finalidade de representar a distribuição de renda numa sociedade. Segundo a ideia publicada por Jan Pen em 1971, se fosse feito um desfile em que marcham pessoas com rendas proporcionais à altura devidamente ordenadas, durante a maior parte do tempo passariam muitos anos, apenas passando gigantes de altura descomunal nos últimos momentos do desfile (MEDEIROS, 2012).

calcular a taxa de compressão vertical, a OCDE se utiliza da razão entre a mediana dos salários dos 10% dos indivíduos do topo e da base (ACSH, 2023). Geralmente, uma baixa compressão vertical sugere que, na comparação com o setor privado, trabalhadores altamente qualificados são sub-remunerados, enquanto trabalhadores menos qualificados são sobre-remunerados, fenômeno descrito por Bender (2009, *apud* ACSH, 2023) como duplo desequilíbrio dos mercados de trabalho no setor público. Embora não haja consenso sobre a razão ideal de compressão, Marcinkowski, Butnaru e Rabrenović (2024) sugerem manter uma razão inferior a 1:10 para que se mantenha a confiança pública e a percepção de justiça. Já a compressão horizontal geralmente é medida por meio da divisão entre a remuneração total, incluindo todos os adicionais discricionários, pelo salário base sem tais acréscimos (ACSH, 2023). Dessa forma, a medida reflete o quanto o salário de um funcionário difere do recebido por outro colega de mesmo nível de antiguidade em face de adicionais discricionários.

Neste trabalho, optamos por utilizar o coeficiente de Gini, os índices Theil-T e Theil-L, as razões das remunerações médias entre os 10% de topo e os 40% da base e entre os 20% do topo e os 20% da base, bem como com a taxa de compressão, calculada pela mediana da remuneração dos 10% do topo e da base. A utilização de medidas diferentes nos oferece recursos para analisar aspectos diferentes das desigualdades remuneratórias no Judiciário, considerando que a instituição estudada está dividida em três carreiras principais. O coeficiente de Gini e os índices de Theil refletem de forma resumida o grau de desigualdade da população como um todo, porém são mais sensíveis às desigualdades em camadas populacionais diferentes. As razões remuneratórias se concentram nas desigualdades entre extremos, indicando, de forma intuitiva, quantas vezes alguém no topo recebe mais do que alguém na base. A taxa de compressão, assim como as razões remuneratórias, é um indicativo de concentração de renda, mas, por ser calculado a partir da mediana, é menos sensível do que a média para remunerações atípicas. A taxa de dispersão não foi utilizada porque, diante das limitações de tempo e de recursos, optamos por medidas que pudessem ser calculadas a partir de um único critério, que foi a remuneração líquida. Além disso, também recorremos a gráficos com as médias remuneratórias das classes nos diferentes Tribunais, que nos oferecem um recurso visual para verificar se houve ganhos ou perdas remuneratórias para cada classe ao longo do tempo, bem como para comparar de forma bastante intuitiva, em termos absolutos, os valores médios recebidos por cada carreira nos Tribunais Trabalhistas.

2.3. Por que e como reduzir desigualdades remuneratórias no setor público?

Políticas remuneratórias igualitárias não garantem que todas as pessoas no setor público recebam o mesmo salário, mas que pessoas em funções semelhantes, com habilidades, anos de serviço e desempenho equivalentes sejam pagas na mesma medida (HASNAIN et al., 2021). As desigualdades no setor público têm origens diversas, concorrentes, e podem ser provocadas por regimes de definição salarial fragmentados, escalas unificadas sem critérios razoáveis e objetivos para avaliar e comparar cargos, uso elevado de adicionais discricionários, desigualdades de gênero (HASNAIN et al., 2021) e de raça, dentre outros critérios discriminatórios. Para que se consiga atrair e reter bons quadros para o serviço público, é importante que, em qualquer nível da escala na carreira, o trabalhador se sinta equitativamente recompensado pelo seu trabalho (ACSH, 2023), pois a percepção de justiça salarial é essencial para o senso de valor próprio dos trabalhadores e impacta significativamente a motivação e a produtividade (HASNAIN et al., 2021).

Além disso, a desigualdade salarial dentro do setor público é, ainda, um fator crucial na eficácia das políticas anticorrupção (DEMIRGÜÇ-KUNT; LOKSHIN; KOLCHIN, 2023). Se, de um lado, salários altos podem ter o efeito de aumentar o custo da perda do cargo fazendo com que o ganho da corrupção não compense o risco assumido, por outro lado, podem aumentar o *status* e poder de influência do indivíduo, aumentando sua confiança na impunidade, especialmente em culturas institucionais marcadas por baixa transparência e responsabilização (WESENBERG, 2022). Aumentar os salários dos funcionários públicos pode ajudar a reduzir a corrupção em países onde a desigualdade salarial no setor público é baixa, mas podem, paradoxalmente, estimular a corrupção, em países onde o funcionalismo é muito desigual (DEMIRGÜÇ-KUNT; LOKSHIN; KOLCHIN, 2023). Dessa forma, aumentos salariais concedidos aleatoriamente podem estimular a corrupção no setor público em contextos sem sistemas remuneratórios equitativos, transparentes e responsivos.

Para que o Estado cumpra bem o seu papel, contudo, não basta que o setor público mantenha uma folha salarial equitativa. É necessário que os seus custos se mantenham dentro do orçamento disponível, sem prejudicar a qualidade dos serviços públicos prestados. Assim, a política remuneratória do funcionalismo precisa ser sustentável e eficiente, de modo a entregar serviços públicos de qualidade ao menor custo possível. E, para atrair e reter bons quadros gastando apenas o necessário, é preciso pagar valores compatíveis com o segmento privado, resguardando a possibilidade de, excepcionalmente, pagar adicionais para garantir a

atratividade de profissionais com qualificações específicas em alguns segmentos ou posições-chaves (HASNAIN et al., 2021). No entanto, também é necessária cautela para que a equiparação salarial com o setor privado não resulte na redução dos níveis salariais com base em reproduções de critérios discriminatórios, como gênero e raça, nem viole princípios constitucionais que orientam a administração pública, especialmente no tocante à redução das desigualdades regionais (SOUZA; MEDEIROS, 2013). Dessa forma, o desenvolvimento de uma política remuneratória bem sucedida no setor público deve combinar isonomia com eficiência, competitividade e sustentabilidade (OCDE, 2012; HASNAIN et al., 2021; ACSH, 2023; MARCINKOWSKI; BUTNARU; RABRENOVIĆ, 2024), mas, ainda, deve atentar aos objetivos e princípios próprios da administração pública, que não se confundem com os que orientam o mercado privado.

Não há um modelo único de política remuneratória capaz de ser aplicado a todos os países, pois a sua estrutura e composição depende de peculiaridades históricas e culturais (ACSH, 2023). Modelos bem sucedidos, contudo, são baseados em sistemas de recompensa total, com a combinação de incentivos financeiros e não financeiros, como desenvolvimento profissional e equilíbrio vida-trabalho (MARCINKOWSKI; BUTNARU; RABRENOVIĆ, 2024). Segundo a ACSH (2023), também não há consenso sobre o que a compensação total deve incluir, entre recompensas monetárias, não monetárias e intangíveis. No entanto, é comum que, diante da dificuldade de cálculo, elementos intrínsecos do trabalho (tais como qualidade do trabalho, equilíbrio com a vida privada, inspiração/valores, ambiente facilitador, oportunidade de crescimento, e etc.) não sejam incorporados nos modelos de compensação, que ficam restritos às contrapartidas incluídas na folha de pagamento (ACSH, 2023).

A investigação, incorporação e mensuração dos critérios não remuneratórios para os sistemas de contraprestação no setor público, contudo, parece ser essencial para promover eficiência no Judiciário em um contexto de crise financeira e fiscal dos Estados. Posner (1993), defende que os juízes, em um contexto de estrutura remuneratória rígida, agem, no exercício de suas funções, a partir de três principais motivações: renda e tempo livre, prestígio e reputação, e prazer em julgar. Ele argumenta que os juízes não são seres altruístas ou meros aplicadores imparciais da lei, mas sim indivíduos que buscam maximizar benefícios próprios dentro das restrições institucionais impostas pelo Judiciário, e que, assim, têm suas condutas, esforços e escolhas influenciados por diversas fontes de satisfação e de incentivo. Em sendo assim, explica que, no comparativo com o setor privado, a possibilidade de ter tempo livre para o lazer, a posição de prestígio e respeito perante os pares e a sociedade, bem como o

exercício da autoridade e do poder decorrente do próprio ato de julgar são importantes fatores de atratividade para a magistratura e para um comportamento condizente com o cargo. A análise de Posner (1993), embora focada nos juízes federais de tribunais de apelação dos EUA, reforça a importância de se desenvolver modelos que possam medir e monitorar como alterações na carga de trabalho e outros fatores não financeiros podem afetar a motivação e o esforço dos servidores do Judiciário, permitindo ajustes contínuos.

Em geral, a contraprestação no setor público é definida por uma parte fixa de salário-base e várias gratificações; um pacote de benefícios que geralmente inclui aposentadorias e benefícios de saúde, folgas remuneradas, subsídios para transporte, moradia, etc; além de uma parte variável composta por bônus e outros incentivos, como remuneração baseada no desempenho (ACSH, 2023). O salário base costuma ser calculado a partir das qualificações educacionais e do número de anos de serviço, a partir de escalas salariais rígidas e deterministas, desvinculadas de desempenho, produtividade ou condições econômicas, critérios que costumam reger o setor privado. A vinculação dos aumentos ao tempo de serviço tem como vantagem reter indivíduos e reduzir custos ligados a treinamento e recrutamento e como desvantagem desmotivar servidores competentes e produtivos, que ficam limitados por uma percepção de injustiça e falta de equidade. A remuneração por desempenho no setor público, incluindo bônus e recompensas relacionadas ao cumprimento de metas, tanto individuais quanto em grupo, tem sido adotada em muitos países como resposta às críticas aos modelos tradicionais, mas enfrenta dificuldades de implementação que podem comprometer sua eficácia, o que torna mais seguro investir em recompensas intrínsecas, que costumam impulsionar mais a motivação dos servidores públicos do que incentivos financeiros. Os benefícios compõem uma parte significativa da compensação dos servidores públicos, representando de 20% a 40% do pacote total, e incluem desde planos de saúde e aposentadoria até folgas remuneradas, horários flexíveis e outros incentivos não monetários. Esses benefícios são geralmente mais generosos no setor público do que no setor privado, funcionando como compensação pela segurança no emprego e salários menores (REILLY, 2013, *apud* ACSH, 2013).

Para a definição do sistema salarial, é necessário considerar o contexto local, com base em dados e evidências, a fim de compatibilizar cinco objetivos principais: (1) equidade, por meio de estruturas salariais justas, neutras em termos de gênero, com regras claras para progressão e pagamentos variáveis racionais; (2) competitividade, por meio de salários alinhados ao mercado privado e às demandas por habilidades emergentes; (3)

desempenho, por meio de avaliações que vinculam progressão ou bônus ao cargo ou ao indivíduo; (4) flexibilidade e controle, por meio de um sistema que combine adaptabilidade setorial e controle centralizado; (5) sustentabilidade, por meio de limites orçamentários e monitoramento contínuo (MARCINKOWSKI; BUTNARU; RABRENOVIĆ, 2024).

Por sua vez, um sistema de contraprestação justo é aquele que mitiga a percepção de excessos em benefício dos que estão no topo e de exploração daqueles que estão na base do sistema, de modo que em qualquer nível da escala o trabalhador se sinta equitativamente recompensado pelo seu trabalho (ACSH, 2023). Para estabelecer níveis de contraprestação adequados, é necessário definir sistemas de carreiras a partir de avaliações de funções, que ponderam a combinação de fatores significativos para a posição, ou seja, tarefas, processos de trabalho, funções, matéria-prima do trabalho, qualificações necessárias, grau de dificuldade e grau de responsabilidade. A comparação dos níveis de contraprestação salarial devem levar em consideração a perspectiva interna e externa. A comparação interna é realizada por meio da medida da razão de compressão salarial dentro do setor público, que pode ser vertical ou horizontal. A razão de compressão vertical mede a proporção entre os salários mais altos e mais baixos, enquanto a horizontal reflete as diferenças de rendimentos entre funcionários do setor público que ocupam o mesmo nível de faixa salarial, seja na mesma ou em diferentes órgãos públicos. Já a comparação externa, feita com o setor privado, é marcada por uma grande dificuldade de equiparar as habilidades e funções bem como as vantagens (para além do salário) dos dois segmentos, para os diferentes momentos da carreira.

As reformas das folhas de pagamento devem ser feitas com base em evidências, pois quando impulsionadas por crises fiscais e baseadas em cortes e congelamentos salariais podem causar efeitos adversos, como a criação de complementos salariais não transparentes, prejudicando a equidade e a produtividade (HASNAIN et al., 2021). É essencial, ainda, que o processo de reforma seja conduzido por estruturas representativas de todos os atores envolvidos (sindicatos, especialistas externos e servidores públicos), com planejamento, comunicação transparente, monitoramento e ajuste rigorosos (MARCINKOWSKI; BUTNARU; RABRENOVIĆ, 2024). Também é necessário que as reformas acompanhem o seu efeito sobre a percepção do corpo funcional, enfatizem benefícios não remuneratórios, especialmente onde os aumentos salariais forem limitados, e, gerenciem riscos políticos, a fim de antecipar e mitigar resistências de entidades representativas, legisladores e funcionários por meio de consultas e engajamento desde o início (OCDE, 2012). A sustentabilidade do sistema remuneratório e a qualidade dos serviços depende, portanto, de um robusto plano

estratégico de gestão, com avaliação da adequação dos níveis de contraprestação à realidade do mercado e revisões sistemáticas de longo prazo (ACSH, 2023). O desafio principal é modernizar os sistemas de remuneração mantendo a atratividade do setor público e alinhando as mudanças às necessidades fiscais e organizacionais (OCDE, 2012).

A OCDE (2012) propõe que a reforma no sistema de remuneração do setor público se estabeleça em cinco etapas. O primeiro momento é dedicado a identificar os problemas do sistema atual, analisando fatores econômicos (custo total com salários, benefícios e pensões), fiscais (capacidade e perspectivas de disponibilidade orçamentária) e organizacionais (engajamento e percepção dos funcionários sobre as falhas do sistema, eficiência organização, capacidade de atrair e reter talentos) que exigem ajustes. A segunda fase é dedicada à coleta de evidências (comparações entre remuneração pública e padrões de mercado, identificação de setores críticos, estudos de práticas internacionais em países semelhantes) para fundamentar um planejamento alinhado com as metas estratégicas do governo. A terceira etapa envolve desenhar e definir o novo sistema de remuneração (definição, documentação e publicização das estruturas salariais, com a criação de faixas ou grades salariais claras, estabelecendo critérios para promoções, aumentos e incentivos baseados em desempenho), planejando mudanças em processos administrativos e garantindo suporte tecnológico para implementar o novo sistema. O quarto estágio é o da efetiva implementação (com o treinamento de gestores e supervisores para a correta aplicação da nova política, inclusive quanto à avaliação de desempenho, além de comunicação clara e transparente, que informe como o sistema funcionará e os benefícios esperados), que deverá ser precedida de projetos pilotos para testar o sistema em menor escala. A quinta etapa é a da avaliação contínua para monitoramento (por meio de indicadores objetivos de impacto da reforma em retenção de talentos, engajamento de funcionários e eficiência operacional, dentre outros, além da coleta regular de opiniões de gestores e funcionários para identificar deficiências) e correção do sistema (revisões regulares para ajustar o sistema com base nos resultados das avaliações, garantindo seu alinhamento com os objetivos organizacionais).

Hasnain et al. (2021) desenvolvem um marco de avaliação para práticas de emprego e remuneração no setor público, enfatizando a necessidade de vincular práticas a resultados para orientar reformas, considerando compensações e complementaridades entre dimensões como equidade, competitividade e incentivos. A primeira parte da avaliação analisa seis dimensões: (1) Planejamento da folha de pagamentos (transparência, dados precisos e sustentabilidade fiscal); (2) Controles da folha de pagamentos (execução orçamentária

conforme planejado e prevenção de pagamentos indevidos); (3) Níveis e distribuição de pessoal (evitar superlotação ou escassez e alocar corretamente os funcionários); (4) Competitividade salarial (atrair profissionais sem prejudicar o setor privado); (5) Equidade salarial (igualdade para funções semelhantes); (6) Incentivos salariais (bônus e crescimento profissional para maximizar produtividade). A segunda parte avalia os impactos dessas práticas na sustentabilidade fiscal (controle de déficits e preservação de gastos essenciais), produtividade do setor público (capacidade de entregar resultados essenciais) e alocação de mão de obra (evitar que o setor público comprometa o crescimento do setor privado).

As reformas devem, portanto, buscar reduzir a dependência de complementos salariais discricionários, alinhar remunerações a critérios objetivos e equilibrar as diferenças verticais e horizontais para melhorar a justiça remuneratória no setor público (HASNAIN et al., 2021). Medidas como a flexibilização de escalas salariais, individualização de pagamentos com base em competências e desempenho, e a implementação de sistemas transparentes de avaliação podem contribuir para equilibrar equidade interna e competitividade externa (HASNAIN et al., 2021). Experiências recentes também indicam para o sucesso de esforços de corte de gastos que prestigiam a flexibilidade na aplicação de recursos por gestores mais próximos das operações diárias (ACSH, 2023). No entanto, essas mudanças precisam ser implementadas com cautela para evitar fragmentações e aumentar a percepção de justiça entre os servidores, promovendo um sistema salarial mais eficiente, equitativo e alinhado às demandas do mercado e da sociedade (HASNAIN et al., 2021).

2.4. Qual o cenário das desigualdades remuneratórias no setor público brasileiro?

Há relativo consenso na literatura de que, apesar da melhoria da distribuição de renda por meio de programas como o bolsa família e o benefício de prestação continuada nas duas últimas décadas, a estrutura de transferências da administração pública contribui para a reprodução das desigualdades (TELES, 2023). O próprio Estado brasileiro cria benefícios que, apesar de custeados por toda a sociedade, ficam concentrados em poucos grupos (empresas dos mais variados setores, servidores civis e militares, cartórios, entidades profissionais, igrejas, políticos e grupos sociais de alta renda). Estes privilégios são concedidos por meio de atos de todas as esferas do poder público, dentre os quais isenções tributárias e benefícios fiscais, créditos subsidiados em bancos oficiais, garantias estatais de empréstimos, políticas públicas, reservas de mercado e blindagem de concorrentes,

gratuidades e imunidades, tratamentos legislativos especiais, decisões judiciais, acesso a serviços públicos, destinação orçamentária, fixação de salários descolados do mercado (CARAZZA, 2024).

Os privilégios dirigidos à elite do funcionalismo público são, portanto, apenas uma parte do problema da máquina de concentração de renda e captura do orçamento público, que também prestigia a classe empresária e uma categoria difusa de pessoas nos estratos sociais mais ricos (CARAZZA, 2024). Tanto é assim que a negociação salarial no setor público, além de ser influenciada pela arrecadação, pela conjuntura econômica e pelas relações de poder entre servidores das diferentes carreiras (VENTURA; CAVALIERI, 2021), está sujeita a uma disputa mais ampla com os diversos grupos que recebem receitas a partir do governo e buscam direcionar o orçamento público em seu favor (SUMMERS, 1974 *apud* VENTURA; CAVALIERI, 2021).

Também é importante notar que, ao contrário do que muitas pessoas acreditam, não há inchaço no serviço público brasileiro com relação ao número de servidores ou à taxa de crescimento do funcionalismo, mas apenas com relação às despesas de pessoal em proporção ao PIB nacional na comparação internacional¹² (NUNES; TELES MENDES, 2021). A expansão do funcionalismo e do leque de políticas públicas nas primeiras duas décadas dos anos 2000 não foi acompanhada de um aumento descontrolado de gastos públicos, especialmente quando o enfoque é o pagamento de salários dos servidores ativos. No entanto, surgiram desigualdades significativas entre os diferentes perfis e trajetórias profissionais dentro do setor público. Por isso, é essencial desconstruir o mito de que o funcionalismo é um grupo homogêneo e privilegiado, permitindo que as reformas administrativas ataquem as reais distorções, respeitando as particularidades de cada segmento (LOPEZ; GUEDES, 2023).

Assim, as diferenças dentro do setor público exigem uma análise cuidadosa para evitar falsas simetrias, especialmente na comparação com o setor privado, que no Brasil é altamente desigual, possui uma grande parcela de trabalhadores informais ou precarizados (CAMPAGNAC et al., 2024). Além disso, como uma relevante parcela dos trabalhadores do setor privado recebe salários muito baixos, uma equiparação genérica entre os dois setores, sem considerar os valores absolutos das remunerações, pode levar à redução salarial de

¹² As comparações internacionais em proporção ao PIB devem ser feitas com cautela. Há países que consideram as despesas com inativos e pensionistas dentre os gastos de pessoal e outros que não consideram, a depender da existência de uma previdência própria para o segmento público. Ademais, a proporção com o PIB faz com que países com PIBs baixos aparentem gastos exacerbados com pessoal, apesar de contextos em que a pobreza em níveis mais altos geram maiores necessidades de gastos sociais (CAMPAGNAC et al., 2024).

servidores que já ganham pouco e à reprodução de padrões de desigualdade exacerbados e discriminatórios, que não atendem ao interesse público que deve reger a atuação estatal (CAMPAGNAC et al., 2024; SOUZA; MEDEIROS, 2013).

Por outro lado, a comparação também precisa considerar vantagens indiretas, expressas ou não em valores pecuniários, próprias ao serviço público, que não são mensuradas pelo salário do contracheque. Hasnain et al. (2021) defendem que, em tese, os salários do setor público devem ser definidos em relação aos do setor privado com uma pequena penalidade salarial, mantendo-se estáveis ao longo do tempo, como forma de garantir competitividade sem distorções e evitar escassez de habilidades nos setores públicos e privado. Pela teoria dos diferenciais compensatórios de salário, remunerações devem compensar características não salariais indesejáveis ou desejáveis, como a estabilidade no emprego no setor público, de modo que a contraprestação total, incluindo benefícios pecuniários e não pecuniários, seja equivalente¹³.

Feitas estas ressalvas, vamos optar por traçar um panorama geral das desigualdades no setor público brasileiro a partir do trabalho de Silveira (2023), que compara os diferenciais salariais entre os segmentos público e privado de forma segmentada por poder e nível federativo, o que nos oferece a oportunidade de, ao mesmo tempo, verificar desigualdades externas e internas. No aspecto geral, contudo, o autor defende que a distorção na percepção de justiça da remuneração no setor público é agravada no Brasil em razão da extrema desigualdade do mercado de trabalho privado e da reforma administrativa dos anos 90, que tornou a força de trabalho do setor público mais qualificada por meio da terceirização das atividades meio. Ademais, ele explica que o salário do setor público é definido a partir de critérios próprios, que não obedecem à métrica da produtividade vigente no setor privado, mas da equivalência de cargos, e que está sujeito aos efeitos de composição e de segmentação. O efeito de composição diz respeito a um perfil funcional muito qualificado, com médias de idade e escolaridade superiores ao mercado de trabalho privado, que é submetido a concursos extremamente concorridos e atraído por incentivos da carreira pública, como a estabilidade. O efeito de segmentação faz com que o setor público opere como um nicho separado do

¹³ Hasnain et al. (2021) destacam, no entanto, os desafios metodológicos na comparação entre setor público e privado e denuncia que comparações diretas de salários médios podem ser enganosas, pois os trabalhadores do setor público tendem a ser mais velhos, mais qualificados e com objetivos de carreira distintos. A análise padrão considera a compensação total — salários básicos, benefícios, bônus e pagamentos em espécie, como habitação e transporte — para trabalhadores em funções similares, ajustando por fatores observáveis (idade, educação, experiência e gênero) e não observáveis (habilidades, aversão ao risco e motivação).

mercado de trabalho com fortes especificidades nas carreiras, tanto com relação ao setor privado, como dentro do próprio setor público, haja vista as capacidades orçamentárias e perfis institucionais dos diversos entes públicos.

Ao analisar os prêmios salariais do setor público por poder e esfera entre 2004 e 2019, a partir de dados da RAIS, Silveira (2023) constata que os ganhos puramente salariais (excluídos outros benefícios) pelo trabalho no setor público revelam uma grande heterogeneidade por esferas, poderes e anos. Explica que o espectro de variação dos prêmios públicos vai de -16% no Executivo municipal, representando desvantagem salarial em relação ao setor privado, até 197% no Judiciário federal. Identifica, portanto, que há uma hierarquia por esferas e por poderes, de modo que o prêmio salarial diminui no sentido União, Estados e municípios, e no sentido Judiciário, Legislativo e Executivo. Quanto à trajetória temporal, observa que as variações obedecem a dinâmicas próprias de cada poder. Estima que, em 2019, recebiam salários superiores ao esperado para suas características pessoais 49% dos vínculos no setor privado e 41% no setor público. Segmentando a análise do setor público, contudo, recebiam salários superiores ao esperado, 37% do executivo municipal, 38% do executivo estadual, 59% do Legislativo municipal e do Executivo federal, 66% do Legislativo estadual, 77% do Legislativo federal, 83% do Judiciário estadual e 89% do Judiciário federal.

Ainda segundo Silveira (2023), os segmentos com maior quantidade de prêmios são os que possuem menor número de vínculos e grande parte do prêmio salarial no setor público é explicado pela experiência, e, principalmente, pela escolaridade de nível superior. O autor atribui os maiores prêmios do Judiciário ao fato de que é o poder com maior independência e autonomia orçamentária, tem cargos que não possuem equivalência com o setor privado e menos sensibilidade à opinião pública, ao passo que nos Poder Executivos e Legislativo o orçamento envolve disputas mais acirradas e externas aos poderes, além de guardarem maior equivalência com o setor privado e maior responsividade à opinião pública.

As desigualdades que se evidenciam na análise segmentada por poder e nível federativo podem ser atribuídas a cinco principais distorções do sistemas de carreiras no setor público: a existência de carreiras similares com salários distintos, a ausência de equivalência entre salário e complexidade da função exercida, a ausência de padronização das amplitudes remuneratórias das carreiras, a ausência de uma política periódica e técnica de reajuste do salário-base e o desvirtuamento da remuneração variável por desempenho e das verbas indenizatórias (CAMPAGNAC et al., 2024).

Hasnain et al. (2021) denunciam, ainda, que o setor público brasileiro apresenta baixa compressão salarial, com menor diferença entre os extremos da distribuição salarial em comparação ao setor privado, e alta dispersão salarial, com remunerações que podem variar até dez vezes entre trabalhadores com experiência similar. Para os autores, essa estrutura reduz a competitividade externa, dificultando a atração e retenção de talentos em altos cargos, enquanto a alta dispersão salarial amplia desigualdades internas e favorece práticas discricionárias, como o uso abusivo de complementos salariais, distorcendo a estrutura remuneratória e gerando percepções de favoritismo. É necessário ponderar, contudo, que os supostos descontos salariais para as remunerações de topo não podem desconsiderar outros benefícios não financeiros envolvidos nas carreiras, tais como estabilidade no emprego, prestígio, poder e a carga de trabalho reduzida em comparação com o setor privado (CHOI; GULATI; POSNER, 2009). E, para as remunerações de base, também é necessário considerar a precariedade dos salários no setor privado, já apontadas ao início deste capítulo.

Mesmo com as profundas desigualdades no setor público brasileiro, o debate político envolvendo privilégios costuma tratar o funcionalismo como um bloco único, escondendo as diferenças dentro das instituições e entre cada uma delas. Esta estratégia de comunicação favorece a adoção de políticas de corte de gastos que, sob o pretexto de combater privilégios e enxugar a máquina estatal, atingem carreiras mais numerosas, blindando as mais favorecidas. Não é por acaso que as categorias mais numerosas do funcionalismo, ligadas às áreas sociais, possuem menor remuneração e espaço de poder (VENTURA, 2017), e que os segmentos com menor número de vínculos são aqueles em que mais servidores recebem os salários mais avantajados em comparação ao mercado privado, com destaque para o Judiciário Federal (SILVEIRA, 2023). Também não é coincidência o movimento de espelhamento entre as carreiras de topo dos órgãos do sistema de justiça do âmbito federal, que se aproximam em termos de benefícios e salários e se afastam dos demais servidores (AQUINO, 2023), nem a exclusão das carreiras mais bem remuneradas do setor público da proposta de reforma administrativa da PEC n. 32/2020, que, sob a promessa de combater privilégios (NUNES; TELES, 2021), piora os problemas reais do setor público brasileiro (CARDOSO JUNIOR; SANTOS; NOGUEIRA, 2023). Instaura-se, assim, um ciclo vicioso de ampliação das desigualdades, já que as políticas remuneratórias voltadas a poucos e poderosos trabalhadores públicos têm menor impacto orçamentário do que aquelas voltadas para os servidores da base, mais numerosos e menos prestigiados.

Outro fator que obscurece as desigualdades no setor público é a implementação de benefícios por meio dos penduricalhos, assim chamadas as parcelas que são indevidamente instituídas como rubricas indenizatórias ou mesmo como retribuição por desempenho, porém se destinam a remunerar o trabalho ordinário. Este tem sido um mecanismo frequentemente utilizado pelas elites para furar o teto remuneratório fixado na Constituição para o funcionalismo (AQUINO, 2023; CARAZZA, 2024)¹⁴, que, no entanto, não é completamente captado por boa parte da literatura recente dedicada a explorar as desigualdades no serviço público brasileiro¹⁵. Esta lacuna se deve ao fato de que nem todas as verbas relativas aos chamados penduricalhos são registradas na Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) (NUNES; TELES MENDES, 2021), que alimenta o Atlas do Estado Brasileiro (IPEA, [s.d.]), uma importante plataforma de dados integrados sobre o funcionalismo público.

2.5. Qual o cenário das desigualdades remuneratórias no Judiciário Federal?

O Judiciário Federal é a intersecção mais privilegiada no serviço público, quando segmentada a análise do funcionalismo por níveis federativos e poderes, segundo os trabalhos de Lopez e Guedes (2023), Lopez et al. (2023) e Teles (2023) reunidos ao de Silveira (2023) no livro “Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)” (LOPEZ; CARDOSO JUNIOR, 2023). Conforme dados da RAIS de 2022, a mediana¹⁶ da remuneração mensal no executivo municipal, que conta com quase metade de todos os servidores públicos civis do país, é de apenas R\$ 2.795,00 reais, enquanto que, no judiciário federal a mediana é de aproximadamente 15 mil reais, sendo que 30% dos profissionais recebem acima de R\$ 20.343,00 (CAMPAGNAC et al., 2024). Dessa forma, é relevante notar que grande parte dos servidores e magistrados ocupam os estratos populacionais mais ricos da população brasileira, uma vez que, para pertencer aos 5% mais ricos do Brasil em 2022 bastava ter renda de R\$ 10 mil mensais, e, ao 1% mais rico, superior a R\$ 30 mil (GOBETTI, 2024). Na comparação internacional, o orçamento do Judiciário brasileiro é um dos mais altos do mundo, representando cerca de 1,38% do PIB, e seus

¹⁴ Como exemplo, Carazza (2024) destaca a ampla adesão dos juízes à regra que permite converter em dinheiro até 20 dos 60 dias de férias no ano (incluindo o acréscimo de 1/3), embora a ampliação do descanso de 30 dias tenha sido instituída sob o argumento de que a alta carga de trabalho justificaria um período maior de descanso. A parcela tem natureza indenizatória, o que importa em isenção do imposto de renda e exclusão do teto remuneratório constitucional.

¹⁵ A exemplo de trabalhos reunidos no livro “Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)” (LOPEZ; CARDOSO JUNIOR, 2023).

¹⁶ A mediana corresponde ao valor que recebe o servidor que fica no centro da distribuição, separando a metade mais pobre da metade mais rica da população.

magistrados estão entre os mais bem pagos, com remunerações superiores às de juízes em diversos países desenvolvidos (DA ROS; TAYLOR, 2019).

Sobre desigualdade e distribuição de renda no Judiciário federal, merecem destaque, ainda, os achados de Lopez et al. (2023), a partir de dados da RAIS, no sentido de que o Judiciário, dentre os Poderes, possui as maiores remunerações por quartis (grupos representativos 25% dos vínculos) e é o menos desigual, principalmente quando considerados os extremos dos decis (grupos representativos de 10% dos vínculos)¹⁷, embora concentre parte das ocupações com maiores remunerações médias do setor público, especialmente no nível federal¹⁸. Para os autores, o menor grau de desigualdade no Judiciário é explicado, em parte, pelo fato de também ser o Poder com escolaridade mais elevada, o que se deve à terceirização de atividades com menores remunerações. Também a partir de dados da RAIS, Teles (2023) observa que, entre 2001 e 2019, a valorização real dos salários no Judiciário federal foi acompanhada de uma relevante redução das desigualdades, de 0,38 para 0,25 no índice de Gini, que varia entre 0 e 1. Pontua que, em 2019, no âmbito federal, o Judiciário era o poder que tinha maior percentual de servidores dentre 10% das maiores remunerações e o menor percentual de servidores dentre 10% das menores remunerações.

Importante notar, contudo, que os dados extraídos da RAIS, que embasaram as conclusões de Lopez et al. (2023) e Teles (2023), estão sub-dimensionados, uma vez que não abarcam boa parte dos penduricalhos pagos no serviço público (NUNES; TELES MENDES, 2021; AQUINO, 2023; CARAZZA, 2024). Explica Carazza (2024) que o salário básico dos magistrados, chamado de subsídios, é acrescido, a partir de legislações estaduais, federais, decisões judiciais e administrativas, de diversos penduricalhos (adicionais, auxílios, bonificações e outras parcelas), que, apesar de instituídos como verbas indenizatórias ou mesmo retribuição por desempenho, remuneram o trabalho ordinariamente realizado. Dessa forma, não parece ser razoável desconsiderar os penduricalhos numa análise mais profunda das desigualdades e da concentração de renda no Judiciário, uma vez que a instituição de parcelas indenizatórias é um dos mecanismos utilizados para ampliar a remuneração dos membros das carreiras jurídicas públicas para além do teto constitucional, com verbas excluídas da tributação (AQUINO, 2023).

¹⁷ Os 10% dos vínculos com maior remuneração recebem, aproximadamente, três vezes mais do que os 10% dos vínculos com menor remuneração (LOPEZ et al., 2023).

¹⁸ Em 2019, quase 90% do funcionalismo do país recebia valor igual ou menor que 60% dos servidores do Judiciário federal (LOPEZ et al., 2023).

A partir do painel de remunerações do CNJ, Carazza (2024) estima que, em 2023, 93% dos magistrados brasileiros receberam rendimento médio mensal líquido (já contabilizados os descontos) superior ao teto constitucional relativo aos subsídios dos ministros do STF (R\$ 39.293,32 até março de 2023, e depois reajustado para R\$ 41.650,92), e que pelo menos 1.000 magistrados, na ativa ou aposentados, receberam valor líquido superior a 1 milhão de reais no acumulado anual, ou seja, mais de 83 mil reais mensais. Também chamam atenção as observações de Nunes e Teles Mendes (2021), a partir dos dados da RAIS, de que houve um aumento no patamar médio dos supersalários no serviço público federal de mais de 270% entre 2000 e 2018, apesar da redução da quantidade de vínculos com supersalários nos últimos anos do período analisado. Destacam os autores, ainda, que o MPU e o TRT representavam cerca de 47% dos vínculos dos sistemas de Justiça, porém concentravam quase 4/5 dos supersalários do segmento.

Ademais, ao analisar carreiras jurídicas de âmbito federal, Aquino (2023) identifica um movimento que afasta magistrados, promotores de justiça, advogados públicos e defensores públicos dos demais servidores públicos em termos remuneratórios e que aproxima as carreiras de topo dos órgãos do sistema de justiça, de forma espelhada. Ressalta que os acordos intra-elites garantem que essas carreiras firmem uma identidade comum, com coesão política, convertam em ampliação de privilégios a autonomia e a independência funcional das instituições que integram, e se blindem da maior parte das medidas e propostas voltadas a atacar privilégios do funcionalismo público em geral.

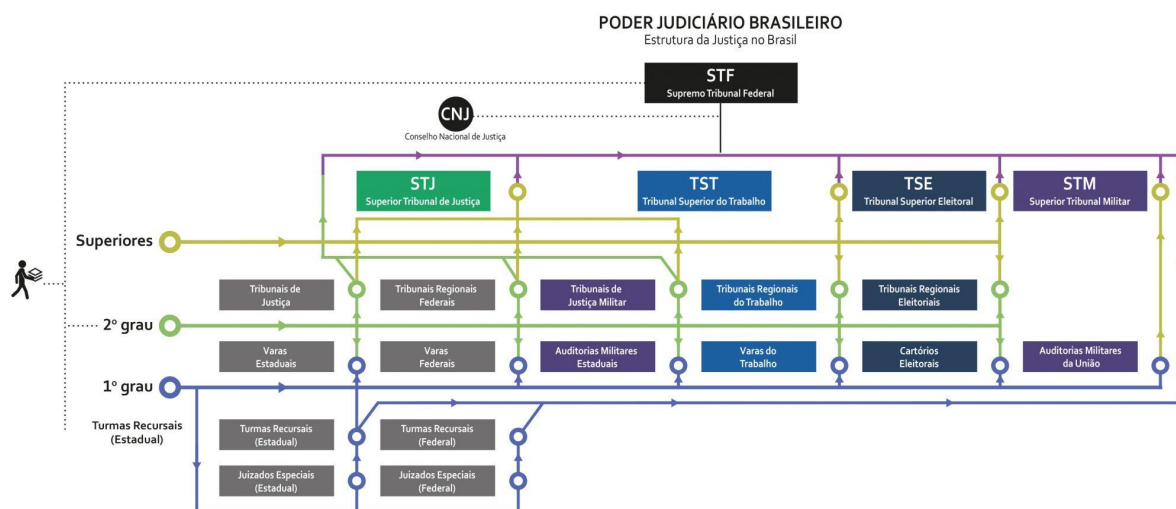
Carazza (2024) ainda observa que, apesar dos índices de produtividade elevados numa perspectiva internacional comparada¹⁹, o Judiciário brasileiro não consegue dar vazão ao volume de demandas propostas em face da extrema liberdade dos magistrados na tomada de decisões, que acarreta numa grande insegurança jurídica. E, ao invés de pautar uma agenda de reformas que garantam maior segurança jurídica, a saída preferencial das associações de magistrados é a criação de novos benefícios para compensar os volumes de processos. Também denuncia o corporativismo do CNJ, que além de possuir uma atuação disciplinar extremamente branda e condescendente, é generoso na concessão de penduricalhos, e da atuação do STF que, no controle concentrado de constitucionalidade provocadas por entidades de classe de magistrados, tem sido fonte concreta de concessão de benesses para a classe.

¹⁹ Destaca o autor, contudo, que os elevados índices de produtividade também devem ser interpretados em consideração ao fato de que o Judiciário conta com um elevado número de servidores auxiliando os juizes (CARAZZA, 2024).

2.6. Qual o cenário das desigualdades remuneratórias no Judiciário Trabalhista?

Não localizamos na literatura estudos que tratem, especificamente, das desigualdades no Judiciário Trabalhista sob o aspecto intra-institucional, enquanto segmento do Judiciário Federal. No entanto, é relevante traçar um panorama geral da organização e da remuneração no Judiciário trabalhista, sobretudo quanto a recentes atos administrativos, legislativos e judiciais que mudam significativamente a sua política remuneratória. Para isso, vamos, primeiro, localizar o Judiciário Trabalhista na estrutura do Poder Judiciário Brasileiro representada na Figura 2.

Figura 2 - Organograma do Poder Judiciário Brasileiro



Fonte: Panorama e estrutura do Poder Judiciário brasileiro (CNJ, [s.d.].c).

A Justiça do Trabalho, destacada em azul mais claro, é formada pelas Varas do Trabalho (onde se iniciam as ações trabalhistas, em primeiro grau), pelos Tribunais Regionais do Trabalho (que atuam principalmente no julgamento de recursos, em segundo grau, analisando fatos e provas) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (que atua, em regra, no julgamento de recursos que não envolvem análise de fatos e provas, mas de teses jurídicas)²⁰. Sobre a Justiça do Trabalho está o STF, a única Corte que pode rever as decisões do TST.

O segmento trabalhista é um ramo da Justiça Especial de nível federal (vinculada à União), assim como a Justiça Eleitoral e a Justiça Militar da União, que estão ao lado direito

²⁰ Embora não conste no organograma da Figura 2, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) é um órgão administrativo vinculado ao TST que exerce a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

na Figura 2. Neste sentido, atua em paralelo à Justiça Comum, que é composta pelos órgãos da Justiça Comum Federal (também vinculada à União) e da Justiça Comum Estadual (vinculadas aos Estados respectivos), e é indicada nas cores cinza e verde na Figura 2.

Os servidores (auxiliares²¹, técnicos e analistas judiciários) e membros (juízes de primeiro grau, desembargadores dos TRTs e Ministros do TST) da Justiça do Trabalho têm vínculo estatutário com o Estado, de modo que não estão sujeitos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho aplicável ao setor privado. Em regra²², servidores e magistrados são selecionados por concurso público e têm benefícios próprios do funcionalismo, que visam a garantir independência para o exercício de suas funções, como estabilidade (para servidores) e vitaliciedade (para membros). Embora nem sempre aplicado na prática, o artigo 37, inciso XI, da Constituição Federal estabelece um teto remuneratório para servidores e membros, limitado ao subsídio mensal dos Ministros do STF.

Em termos institucionais, os Tribunais do Trabalho pertencem ao Poder Judiciário da União (PJU), segmento que recebe os mais altos salários no serviço público brasileiro (SILVEIRA, 2023; LOPEZ; GUEDES, 2023; LOPEZ et al., 2023; TELES, 2023). Apesar da posição institucional privilegiada, a Justiça do Trabalho é apelidada no mundo jurídico de *prima pobre* do Judiciário (OAB/RJ, 2024) e seus integrantes reclamam de defasagem salarial em relação a carreiras equiparadas do Judiciário, Legislativo e Executivo. Geralmente as carreiras da Justiça do Trabalho são comparadas com as carreiras da Justiça Federal, também pertencente ao PJU, visto que as duas instituições recebem orçamento da União, têm quadro funcional equivalente, além de atuação e funcionamento muito parecidos, que se diferenciam essencialmente pela matéria dos conflitos julgados.

As mais recentes modificações nos critérios de remuneração dos juízes trabalhistas atendem justamente às reivindicações desta classe de falta de simetria com os demais magistrados e com os membros do Ministério Público. Com este fundamento, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) editou, em 24/11/2023, as Resoluções 372 e 375 para ampliar aos juízes trabalhistas benefícios remuneratórios já recebidos por outras carreiras. Segundo matéria da Folha de São Paulo, as normas podem ser vistas como mecanismos para aumento remuneratório em até 66% sem o aval do Congresso Nacional (CASTANHO, 2023).

²¹ A carreira de auxiliar judiciário está em extinção e conta com pouquíssimos servidores (TST, 2024).

²² É possível, de forma excepcional, ingressar nos quadros da Justiça do Trabalho sem prestar concurso público. É o caso dos servidores nomeados para cargos em comissão, que não têm vínculo efetivo e nem garantia de estabilidade, bem como dos desembargadores e Ministros que não são originários de carreiras públicas, conforme arts. 94 e 111-A, I, da Constituição Federal.

A Resolução 372 do CSJT concedeu aos juízes trabalhistas uma licença compensatória (LC) de 1 dia de folga para cada 3 de trabalho, que pode ser convertida em dinheiro, com fundamento na acumulação de funções administrativas e processuais extraordinárias. As hipóteses de recebimento da parcela, definidas no art. 2º da Resolução, são, contudo, mais amplas que o efetivo excesso de trabalho, envolvendo até mesmo o cumprimento de metas de desempenho. Já a Resolução 375 do CSJT diminuiu pela metade o quantitativo de processos que garante aos juízes do trabalho a percepção de outra verba extra que se fundamenta em excesso de trabalho, chamada de gratificação exercício cumulativo de jurisdição (GECJ)²³. Assim, o normativo facilitou o preenchimento dos requisitos para aumentar a remuneração em até 1/3, sob o argumento de que as ações trabalhistas acumulam pedidos e, portanto, são mais complexas.

Vale notar que o teto constitucional não impede que juízes recebam valores que superam o subsídio mensal do ministro do STF, diante das inúmeras exceções estabelecidas para o pagamento de penduricalhos. Apesar de menos de 1% dos servidores públicos receberem acima do teto, os supersalários estão concentrados em carreiras jurídicas, de modo que, em 2023, aproximadamente 93% dos magistrados receberam remuneração superior ao teto constitucional (CAMPAGNAC et al., 2024). As propostas que limitam a concessão de penduricalhos são acompanhadas de forte reação dos poderosos *lobbies* das carreiras de elite do funcionalismo, que costumam barrar as tentativas de fazer valer o limite constitucional para a remuneração no serviço público (FERNANDES, 2024; TEIXEIRA, 2024).

Também há desigualdades dentro do próprio Judiciário Trabalhista. Apesar de servidores e magistrados terem carreiras nacionalmente unificadas de acordo com o cargo ocupado, os Tribunais fixam critérios próprios para o pagamento de pessoal, quando, por exemplo, distribuem gratificações por funções e cargos de assessoramento ou gestão. A Resolução 296/2021 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabelece critérios para distribuição de cargos em comissão e funções comissionadas, mas resguarda alguma discricionariedade para os Tribunais. Em 2023, por exemplo, os TRTs 2 e 3 contavam com quase o mesmo número de FCs, porém dispunham de 1.045 e 487 CJs, respectivamente, conforme a Tabela 1.

²³ Em matéria para o jornal Folha de São Paulo, Castanho (2023) relata que o Tribunal de Contas da União (TCU), em auditoria de 2018, considerou que a Justiça do Trabalho, à época, era a única instituição que atendia ao fundamento da GECJ de remunerar o serviço extraordinário, uma vez que, na Justiça Federal de primeiro grau, quase 90% dos juízes recebiam o benefício, enquanto na Justiça do Trabalho apenas 30% eram agraciados.

Tabela 1 - Cargos em Comissão e Funções Comissionadas na Justiça do Trabalho em 2023

Região Judiciária	Quadro Existente											
	Cargos em Comissão					Funções Comissionadas						
	CJ1	CJ2	CJ3	CJ4	Total	FC1	FC2	FC3	FC4	FC5	FC6	Total
TST	97	41	304	4	446	-	173	411	517	493	191	1.785
1ª – RJ	401	53	290	3	747	-	-	263	580	1.406	5	2.254
2ª – SP	445	139	556	3	1.045	379	288	234	740	856	8	2.505
3ª – MG	166	5	320	3	487	153	-	502	122	1.294	429	2.500
4ª – RS	145	38	276	3	459	32	111	7	709	669	-	1.528
5ª – BA	58	56	142	4	246	-	284	176	529	541	-	1.530
6ª – PE	74	78	110	3	225	-	68	101	318	442	81	1.010
7ª – CE	16	30	70	3	115	12	49	71	225	166	2	525
8ª - PA e AP	65	30	90	3	186	0	15	39	319	272	21	666
9ª – PR	226	82	192	5	324	12	155	111	408	292	319	1.297
10ª - DF e TO	58	34	70	4	166	-	45	103	149	353	38	688
11ª - AM e RR	30	21	55	3	103	-	66	85	197	235	14	597
12ª – SC	198	81	99	3	362	9	114	65	296	336	8	828
13ª – PB	17	16	74	3	110	5	13	120	178	137	155	608
14ª - RO e AC	33	17	55	3	108	-	18	10	162	299	12	501
15ª - Campinas/SP	202	43	293	3	550	205	545	55	507	1.004	-	2.316
16ª – MA	20	12	39	2	73	39	39	61	190	-	-	329
17ª – ES	12	30	49	3	68	-	16	39	178	237	4	474
18ª – GO	59	20	95	4	173	-	123	74	233	216	52	698
19ª – AL	17	16	49	2	77	-	100	55	108	110	-	373
20ª – SE	17	14	34	3	68	10	35	61	52	94	-	252
21ª – RN	15	24	40	2	65	-	27	9	109	136	19	300
22ª – PI	22	8	28	2	39	68	13	-	155	-	-	236
23ª – MT	53	22	60	3	138	19	9	70	123	158	28	407
24ª – MS	14	12	45	3	74	2	10	50	143	150	12	367
País	2.460	922	3.435	77	6.454	945	2.316	2.772	7.247	9.896	1.398	24.574

Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho, 2023 (TST, 2024, p. 167).

Em valores não atualizados de 2023, as gratificações de funções comissionadas (FC) variavam entre R\$ 1.080,32 e R\$ 3.256,70 e as de cargos em comissão (CJ), para servidores efetivos, entre R\$ 6.350,00 e R\$ 10.064,73 (TRT6, 2025b). Considerando que as maiores remunerações superam em quase dez vezes as mais baixas, a opção dos Tribunais em beneficiar um menor número de servidores com CJs, ou mais servidores com FCs pode resultar em divergências nas políticas remuneratórias de cada Tribunal.

Há, ainda, uma grande disputa envolvendo as carreiras de servidores, notadamente entre técnicos e analistas judiciários, que tem como base questões de isonomia remuneratória. Os técnicos judiciários são a maioria dos servidores, representando, em 2023, aproximadamente 60,1% do Judiciário Trabalhista (TST, 2024). Apesar de submetidos a concurso de nível médio, os técnicos argumentam que, além de comumente possuírem curso

superior²⁴, desempenham atividades semelhantes às dos analistas, não havendo diferenciação funcional por cargo, especialmente depois da implementação do PJe.

Conforme texto publicado no site da Federação Nacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Judiciário Federal e Ministério Público da União (FENAJUFE, 2014), os técnicos judiciários há muito reivindicam a valorização da carreira mediante a criação de uma tabela salarial única para os três cargos de servidores no Judiciário Federal. A organização propõe que auxiliares e técnicos tenham carreiras mais longas e iniciem em faixas salariais mais baixas, porém que tenham a possibilidade de alcançar o final da carreira dos analistas caso obtenham grau de escolaridade equivalente ao exigido para o concurso respectivo. A Associação Nacional dos Analistas do Poder Judiciário e do Ministério Público da União (ANAJUS, 2023), entidade que representa somente o segmento dos analistas, reconhece o generalizado desvio de função, porém rejeita as propostas de unificação das carreiras.

A Lei 14.456/2022 tende a encerrar a controvérsia, ao exigir nível superior para o cargo de técnico no Poder Judiciário da União (PJU)²⁵. Apesar de questionada a constitucionalidade da lei na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7709, a modificação sinaliza o reconhecimento de que as atividades desenvolvidas no Judiciário se tornaram mais complexas. Contraditoriamente, contudo, a exigência do nível superior para os concursos de técnico no PJU abre caminho para uma redução geral no patamar remuneratório dos novos servidores. Não faz sentido contratar analistas, se técnicos com idêntica qualificação exercem as mesmas funções, mediante remuneração inferior.

Também em 2022, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) previu uma nova forma de contratação temporária de mão-de-obra qualificada para auxiliar magistrados e servidores, mediante supervisão destes e recebimento de uma bolsa-auxílio, sem qualquer vínculo com a Administração Pública. A residência jurídica, regulamentada pela Resolução 439/2022 do CNJ, é um programa de treinamento em serviço para formados no curso de Direito nos últimos cinco anos ou que estejam cursando especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado. Os participantes são submetidos a um concurso público para cumprir jornada máxima de 30 horas semanais pelo período máximo de 3 anos, sem poder advogar.

²⁴ O relatório do 2º censo do Poder Judiciário 2023 (CNJ, 2024) indica que 92,5% dos servidores do Poder Judiciário possuíam, pelo menos, escolaridade de nível superior completa, o que reforça o argumento de que a maior parte dos servidores do Judiciário possuem nível superior completo.

²⁵ Exigência semelhante foi estabelecida para o Ministério Público da União (MPU) por meio da Lei 14.591/2023, que teve sua constitucionalidade questionada na ADI 7710.

O edital para seleção de residentes jurídicos publicada pelo TRT3 em 11/07/2022²⁶ oferece um bom referencial sobre o efeito da medida em termos remuneratórios. O programa previa o pagamento de bolsa-auxílio mensal no valor de R\$ 4.000,00 para uma jornada de 30 horas semanais, além de auxílio transporte. No mesmo período, a remuneração proporcional a 30 horas para analistas (R\$ 9.341,48) e técnicos (R\$ 5.693,53)²⁷, desconsiderados todos os demais benefícios, superaria em, aproximadamente, 133,5% e 42,3% a bolsa dos residentes jurídicos, ainda quando estes tivessem nível de escolaridade mais elevado. Aproximadamente quatro meses depois do edital, contudo, o CSJT aprovou a Resolução 353/2022 para cancelar as seleções para programas de residência jurídica pelos TRTs, ao fundamento de que estes deveriam aguardar até que o órgão estabelecesse normas gerais referentes à instituição e à regulamentação dos programas de residência jurídica (CNJ, 2023a).

Mais recentemente, em 07/11/2024, o Plenário do STF possibilitou a contratação de servidores públicos, sem estabilidade, sob o regime celetista, ao reconhecer, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2.135, a validade da Emenda Constitucional (EC) 19/1998, que até então estava suspensa (ANGELO, 2024). A medida acaba com o Regime Jurídico Único (RJU) para os servidores da administração direta, autárquica e fundacional.

Diante da massificação de abonos financeiros para magistrados, da exigência de nível superior para técnico judiciário, da regulamentação da residência jurídica e da possibilidade de contratação de servidores celetistas pela Administração Pública direta, o futuro aponta para uma ampliação das desigualdades remuneratórias no âmbito do Judiciário, mesmo entre pessoas com funções e escolaridade equivalentes. As reformas administrativas em discussão no Congresso Nacional tornam o cenário ainda mais drástico, à medida que excluem de medidas de austeridade os juízes, dentre outras carreiras de topo do funcionalismo público (NUNES; TELES, 2021; CARDOSO JUNIOR; SANTOS; NOGUEIRA, 2023).

2.7. A desigualdade no setor público contribui para a desigualdade do país?

Governos gastam cerca de 30% de seus orçamentos com salários do funcionalismo, ficando o setor público responsável por 37% do emprego formal global (HASNAIN et al.,

²⁶ A divulgação do concurso está disponível na página do TRT3 (<https://portal.trt3.jus.br/internet/transparencia/pessoal-1/residencia-juridica-1/residencia-juridica#autotoc-item-autotoc-3>, acesso em 01 out. 2024), e o edital na página da Fundação Mariana Resende Costa – FUMARC (https://fumarc.com.br/Documentos%20Compartilhados/TRT%20da%203%C2%AA%20Regi%C3%A3o/Processo%20Seletivo%20Programa%20de%20Resid%C3%Aancia%20Jur%C3%ADdica/Edital/11072022_Edital%20n.TRT3DG012022.pdf, acesso em 01 out. 2024).

²⁷ A remuneração inicial básica para uma jornada de 40 horas semanais era de R\$ 12.455,30 para os analistas, e de R\$ 7.591,37 para os técnicos (TRT6, 2025b).

2021). No Brasil, segundo dados de 2017, os gastos com o funcionalismo ficam acima da média mundial, superando 40% do gasto primário²⁸ (FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL, 2017 *apud* FRAGA NETO, 2019), de modo que a folha de pagamentos e os gastos com pensões de setor público representam cerca de 13% e de 4% do PIB, respectivamente (BANCO MUNDIAL, 2017 *apud* HASNAIN et al., 2021)²⁹.

As políticas remuneratórias para o serviço público afetam o mercado de trabalho e a economia como um todo, especialmente em países de baixa e média renda, como o Brasil, nos quais é crucial para estabilidade política e social (HASNAIN et al., 2021). Há, portanto, uma via de influência mútua entre os mercados de trabalho privado e público, que competem entre si por mão-de-obra (SOUZA; MEDEIROS, 2013). No entanto, os critérios de determinação e de distribuição salarial do funcionalismo não são os mesmos do setor privado, uma vez que o setor público conta com a presença de agentes políticos e representa um corpo eleitoral de grandes proporções, deve buscar a realização do interesse público em contraposição à lucratividade objetivada pelo mercado privado, e é regulado por regras próprias (SOUZA; MEDEIROS, 2013).

Medeiros e Souza (2013) verificam que o custeio do funcionalismo e do regime previdenciário próprio dos servidores públicos foram as formas de transferência monetária direta entre o Estado e as pessoas físicas que mais contribuíram com a ampliação das desigualdades entre 2008 e 2009, quando considerado o impacto na distribuição da renda familiar *per capita* de salários do setor público, tributos diretos, aposentadorias, pensões e assistência social. No entanto, os autores advertem que o estudo não considera toda a influência do Estado sobre a desigualdade, uma vez que não investiga, por exemplo, as transferências direta para empresas nem tampouco as que se dão de forma indireta ou que não operam por meio de transferência monetárias³⁰ (MEDEIROS; SOUZA, 2013).

²⁸ O gasto primário exclui os gastos com juros da dívida pública.

²⁹ Reiteramos aqui a ressalva já feita anteriormente no sentido de que as comparações internacionais em proporção ao PIB devem ser feitas com cautela. Há países que consideram as despesas com inativos e pensionistas dentre os gastos de pessoal e outros que não consideram, a depender da existência de uma previdência própria para o segmento público. Ademais, a proporção com o PIB faz com que países com PIBs baixos aparentem gastos exacerbados com pessoal, apesar de contextos em que a pobreza em níveis mais altos geram maiores necessidades de gastos sociais (CAMPAGNAC et al., 2024).

³⁰ Há uma extensa gama de outros mecanismos, para além do pagamento de salários e benefícios previdenciários superiores ao mercado, por meio dos quais os três poderes conferem tratamento especial a setores econômicos, categorias profissionais e segmentos sociais, tais como: isenções tributárias, benefícios fiscais, créditos subsidiados em bancos oficiais, garantias estatais de empréstimos, políticas públicas direcionadas, reservas de mercado, regulações que limitam a concorrência, gratuidades e imunidades, tratamentos legislativos especiais, decisões judiciais enviesadas, acesso facilitado a serviços públicos (CARAZZA, 2024).

Daré e Hoffmann (2013) demonstram que a remuneração do funcionalismo público, representativa de aproximadamente 14 a 15% da renda total dos domicílios brasileiros entre 1995 e 2009, impacta no nível de desigualdade em âmbito nacional, porém a contribuição para a redução ou o agravamento das desigualdades varia de acordo com as escolhas de política remuneratória de cada governo. No governo FHC, entre 1995 e 2002, a remuneração dos servidores públicos contribuiu para a redução das desigualdades, principalmente por meio de um enxugamento em nível federal e estadual, enquanto que no governo Lula, entre 2003 e 2009, contribuiu para aumentar as desigualdades, haja vista a política dos salários dos estatutários federais e estaduais, que já possuíam salários elevados e estabilidade. Ressaltam os autores que o Distrito Federal, onde a participação do rendimento dos servidores estatutários em proporção à renda domiciliar é superior à média, é a única das unidades da federação que apresentou tendência de crescimento das desigualdades entre 1995 e 2009.

Braite e Teles (2018), por outro lado, apontam que a dinâmica salarial do funcionalismo público atuou em sentido contrário de fatores como o crescimento econômico, a educação e os programas sociais, para aumentar as desigualdades entre 1991 e 2011, período em que, comparado o setor público ao privado formal, o Gini reduziu de forma mais lenta e o diferencial salarial aumentou, mesmo controlando variáveis como nível educacional e experiência. Souza e Medeiros (2013) também observam que a desigualdade e os salários no setor público são maiores do que no setor privado formal, porém advertem que os diferenciais salariais entre setor público e privado formal são muito heterogêneos, regressivos e concentrados nas faixas de renda mais altas.

Para Souza e Medeiros (2013), o principal fator de desigualdade entre o mercado de trabalho público e privado não é a diferença salarial em si³¹, mas o padrão superior de qualificação no funcionalismo público. Desse modo, sustentam que a redução dos salários no funcionalismo não teria um efeito expressivo na distribuição de renda e que, ademais, representaria um risco de repetição de padrões salariais mais baixos no setor privado por motivos de discriminação de raça e gênero ou de pobreza regional, o que não são critérios condizentes com o princípio da isonomia que deve guiar a atuação estatal. A partir das observações dos autores, bem como da advertência de Silveira (2023) quanto às extremas desigualdades que marcam o mercado de trabalho privado, podemos concluir que uma equiparação salarial generalizada entre o setor público e o segmento privado pode contribuir

³¹ Os diferenciais salariais representam apenas 1% da renda total e contribuem com cerca de 3% da desigualdade total (SOUZA; MEDEIROS, 2013).

para o aumento das desigualdades, ainda que, diretamente, possa resultar em enxugamento de gastos públicos com pessoal.

Nesse aspecto, há um importante equilíbrio a ser buscado na formulação de políticas remuneratórias que, ao mesmo tempo, possam contribuir para a redução das desigualdades no país e representar ganhos de economia e de eficiência para o setor público, sem replicar os desajustes e desproporções do mercado de trabalho privado. Se, de um lado, as inadequações nas políticas remuneratórias no setor público impactam na desigualdade de renda da população brasileira como um todo, por outro, também prejudicam a qualidade dos serviços públicos de que são mais dependentes as camadas mais pobres da população. Não bastasse, a falta de eficiência gera desperdício de recursos que poderiam ser investidos em políticas públicas, notadamente na área social, para promover serviços de educação, saúde, infraestrutura, saneamento, transportes, segurança, meio ambiente, que impactam tão fortemente a qualidade de vida e as oportunidades de crescimento dos mais pobres (FRAGA NETO, 2019). Considerando que os privilégios voltados a setores econômicos, categorias profissionais e segmentos sociais retroalimentam um círculo vicioso de desigualdade e ineficiência (CARAZZA, 2024), cuidar das desigualdades, em todas as suas dimensões, não é um entrave ao crescimento, senão um mecanismo para incentivar um “círculo virtuoso de crescimento inclusivo e sustentável” (FRAGA NETO, 2019, p. 613).

2.8. Quais as tendências para a desigualdade de renda no funcionalismo público?

O segmento público, embora apresente uma dinâmica própria de funcionamento (SILVEIRA, 2023), não se dissocia completamente do mercado de trabalho privado, mas tende a refletir suas transformações de forma mais lenta. Nesse sentido, Lopez e Guedes (2023) identificam, por exemplo, que os movimentos de expansão/retração da força de trabalho no setor público não destoam do setor privado, porém refletem de forma mais lenta os efeitos de expansão e recessão dos ciclos econômicos. As desigualdades de gênero e raça também replicam padrões do setor privado. Apesar de serem a maioria no setor público, mulheres negras predominam nas faixas de menores remunerações, enquanto nas faixas salariais acima de 20 salários mínimos, a prevalência é de homens brancos (CAMPAGNAC et al., 2024). Parece, portanto, ser relevante observar as tendências das desigualdades de renda no país a fim de investigar possíveis paralelos com o setor público.

Mais de uma década atrás, Medeiros (2012) apontava que, apesar da diminuição das desigualdades de renda a partir do fim do século XX, não havia motivos para comemorar o coeficiente de Gini brasileiro em aproximadamente 0,5 (numa escala que varia de 0 a 1). Denunciava que havia uma expressiva concentração de riqueza, que se mantinha constante no tempo, como resultado de escolhas políticas que privilegiavam uma pequena elite (MEDEIROS, 2012).

A advertência se mantém atual e toma contornos ainda mais preocupantes, em face do que Gobetti (2024) aponta como um movimento de reconcentração de renda no país. Depois de uma década de relativa estabilidade da desigualdade, nos cinco anos compreendidos entre 2017 e 2022, a concentração de renda nos 5% mais ricos cresceu a um ritmo duas a três vezes maior do que a média registrada na camada que representa 95% dos brasileiros (GOBETTI, 2024). A partir de dados da Receita Federal e do IBGE, Gobetti (2024) estima que 95% da população adulta teve um crescimento nominal médio de 33% em sua renda, enquanto os 5%, 1%, 0,1% e 0,01% mais ricos ampliaram sua renda em 51%, 67%, 87% e 96%, respectivamente, em um período que foi marcado pela pandemia. Os dados da PNAD Contínua (IBGE, 2024) sugerem que a concentração no topo da pirâmide continuou crescendo no ano de 2023. Apesar de mantido o coeficiente de Gini do rendimento médio mensal real domiciliar *per capita* de 2022 no menor patamar da série histórica iniciada em 2012, e de registrado o maior ritmo de crescimento do rendimento domiciliar *per capita* entre os 20% mais pobres, o aumento do rendimento domiciliar *per capita* dentre os 10% mais ricos, faixa em que os números absolutos dos rendimentos são bem mais elevados, também ficou acima da média nacional (IBGE, 2024).

No mesmo sentido, o Global Wealth Report 2024 (UBS, 2024) aponta para um cenário de crescente desigualdade no Brasil ao analisar níveis globais de riqueza em uma amostra de 56 países que concentram 92,2% das riquezas do mundo. Segundo o relatório, entre a crise financeira de 2008 e 2023, o patrimônio médio por adulto no país cresceu mais de 375% na moeda local, representando mais do que o dobro do crescimento do México, por exemplo. Ocorre que o aumento da riqueza foi acompanhado pela ampliação da desigualdade em 16,8% no mesmo período, o que levou o Brasil ao bronze no *ranking* da desigualdade no estudo, ficando atrás apenas da Rússia e da África do Sul. O trabalho projeta, ainda, uma tendência de aumento de 22% da quantidade de milionários (em dólares) entre 2023 e 2028, o que põe o Brasil dentre os 13 países que apresentam as maiores projeções de crescimento do número de milionários na amostra.

É possível, portanto, que o movimento de concentração de renda no topo para as carreiras de topo dos órgãos do sistema de Justiça Federal (AQUINO, 2023), que se distanciam gradativamente dos demais servidores, seja o reflexo de uma tendência do mercado de trabalho privado sobre o setor público. Por outro lado, também parece haver uma replicação pelo setor público da precarização do trabalho em curso no setor privado, sobretudo por meio das contratações temporárias e da flexibilização do regime jurídico único (PEREIRA, 2022; CAMPAGNAC et al., 2024), mesmo que sob contornos bem mais brandos.

A partir dos anos 2000, o cenário de persistência de vínculos mais precários nos Estados e Municípios contrastava com a expansão e valorização da capacidade estatal federal, que, no entanto, passou a também sofrer com a redução na quantidade de vínculos (PEREIRA, 2022). A tendência de flexibilização do regime estatutário, por meio de contratações temporárias e terceirizações, como resposta a restrições fiscais e a uma busca por maior flexibilidade na gestão de pessoal, apontada por Pereira (2022), deve se agravar e se alastrar mais fortemente para o serviço público federal, tendo em vista a validação do fim de regime jurídico único pelo STF, por meio do julgamento da ADI 2.135 em 07/11/2024. Como consequência disso e em reforço ao movimento de concentração de renda no topo, é possível que esse fenômeno resulte em ampliação das desigualdades no serviço público, principalmente se as transformações forem implementadas de maneira desorganizada e errática (PEREIRA, 2022).

A ampliação das desigualdades é o cenário que parece se desenhar para o futuro do Judiciário federal, que vem incorporando mudanças importantes e desestruturadas na sua política remuneratória. Sob o aspecto da valorização das carreiras de topo, observamos a instituição de gratificações que possibilitam um aumento drástico na remuneração dos juízes, como a que ocorreu em decorrência das mudanças no regramento da licença compensatória (LC) e gratificação exercício cumulativo de jurisdição (GECJ), sem que tenha havido qualquer benefício equitativamente estabelecido para os servidores diretamente impactados pela carga de trabalho que justifica as parcelas. Sob o aspecto da redução de salários e de garantias, foi aberto o caminho para a contratação de servidores sob o regime celetista pela recente decisão do STF, acima mencionada, possibilitada a contratação de mão-de-obra qualificada sob regime de trabalho temporário, por meio dos programas de residência jurídica regulamentados pela Resolução 439/2022 do CNJ, e criadas as bases para a descontinuação da carreira de analistas judiciários, que recebem as remunerações mais altas dentre os servidores, diante da exigência de nível superior para técnicos judiciários pela Lei 14.456/2022.

3. METODOLOGIA

Este capítulo tem como objetivo descrever a metodologia empregada na realização deste estudo, que se caracteriza por ser de natureza quantitativa e descritiva. A pesquisa foi conduzida com base em dados públicos disponibilizados pelos portais de transparência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), além de dados do Tribunal Regional Federal da 5ª Região (TRF5) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ). O foco principal da análise recai sobre a desigualdade remuneratória no Poder Judiciário, especificamente na Justiça do Trabalho, com o intuito de compreender como as políticas remuneratórias e as estruturas organizacionais impactam a distribuição de renda entre magistrados e servidores. O Judiciário Federal foi utilizado como critério comparativo, por se tratar de uma instituição equivalente e também pertencente ao Judiciário da União.

A escolha por uma abordagem quantitativa justifica-se pela necessidade de analisar grandes volumes de dados, que são individuais e mensais, para comparar remunerações entre diferentes carreiras e tribunais ao longo de uma série temporal extensa. Além disso, a natureza descritiva do estudo busca apresentar de forma clara e sistemática as tendências e padrões observados nas folhas de pagamento, sem necessariamente inferir causalidades ou relações mais profundas entre as variáveis analisadas. A metodologia adotada permite, portanto, uma análise robusta e detalhada das desigualdades salariais, oferecendo subsídios para discussões sobre políticas públicas e gestão de recursos humanos no Judiciário.

O estudo foi dividido em duas grandes etapas metodológicas: (1) a coleta e organização dos dados, e (2) o tratamento e análise desses dados. A primeira etapa envolveu a extração manual dos portais de transparência dos tribunais, considerando as limitações e desafios encontrados no acesso a informações completas e consistentes. A segunda etapa, por sua vez, focou no processamento e análise dos dados coletados, utilizando ferramentas computacionais para a geração de indicadores de desigualdade e a criação de visualizações que facilitam a interpretação dos resultados. A seguir, trataremos de detalhar as referidas etapas, bem como de descrever e discutir os desafios enfrentados e as soluções adotadas para garantir a consistência e a confiabilidade dos resultados obtidos.

3.1. Quais foram os dados utilizados, de onde os extraímos e como os coletamos?

Os dados analisados nesta pesquisa foram extraídos diretamente dos portais de transparência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), além do Tribunal Regional Federal da 5ª Região (TRF5). A escolha dessas fontes foi

baseada na obrigatoriedade imposta pela Resolução CNJ 215/2015³², que determina a ampla divulgação das remunerações de servidores e magistrados, garantindo a transparência das informações salariais no âmbito do Judiciário. Essa determinação possibilitou a obtenção de um conjunto robusto de dados sobre os rendimentos percebidos pelos funcionários da Justiça, permitindo uma avaliação detalhada das estruturas de desigualdade salarial ao longo do tempo. Diferentemente de algumas bases de dados institucionais utilizadas em estudos anteriores, como o Atlas do Estado Brasileiro do IPEA, os dados coletados diretamente dos Tribunais incluem todas as parcelas remuneratórias, incluindo as verbas indenizatórias. Essa abrangência é essencial para uma análise fiel das disparidades salariais dentro da estrutura judiciária, pois há parcelas indevidamente pagas como indenizações que constituem verdadeira retribuição salarial e que possuem relevante impacto na massa remuneratória.

O processo de coleta dos dados ocorreu de forma manual, uma vez que os portais de transparência dos tribunais não oferecem APIs³³ ou ferramentas padronizadas de extração automatizada. Em razão disso, foi necessário acessar individualmente os sites de cada tribunal e consolidar as informações disponibilizadas em arquivos tabulares. No entanto, a obtenção dos dados não ocorreu sem obstáculos significativos³⁴, especialmente devido à heterogeneidade na forma como os Tribunais disponibilizam suas folhas de pagamento. Alguns Tribunais publicam as informações em planilhas organizadas e de fácil extração, enquanto outros disponibilizam os dados em formatos que exigem processamento adicional, como arquivos PDF ou páginas HTML, que demandam raspagem de dados. Essa falta de padronização representou um dos maiores desafios na construção da base de dados, exigindo um esforço considerável para garantir a integridade e a comparabilidade das informações.

³² Segundo o §2º do art. 6º da Resolução CNJ 215/2015, “as informações individuais e nominais da remuneração de membro ou servidor mencionadas na alínea ‘d’ do inciso VII serão automaticamente disponibilizadas para divulgação ampla aos cidadãos e controle dos órgãos competentes”. Por sua vez, o art. 6º, VII, “d”, dispõe que: “Art. 6º Os sítios eletrônicos dos órgãos do Poder Judiciário deverão conter: [...] VII – campo denominado ‘Transparência’, em que se alojem os dados concernentes à: [...] d) remuneração e proventos percebidos por todos os membros e servidores ativos, inativos, pensionistas e colaboradores do órgão, incluindo-se as indenizações e outros valores pagos a qualquer título, bem como os descontos legais, com identificação individualizada e nominal do beneficiário e da unidade na qual efetivamente presta serviços, com detalhamento individual de cada uma das verbas pagas sob as rubricas ‘Remuneração Paradigma’, ‘Vantagens Pessoais’, ‘Indenizações’, ‘Vantagens Eventuais’ e ‘Gratificações’, apresentados em dois formatos, com detalhamento da folha de pagamento de pessoal e do contracheque individual, conforme quadros descritos no anexo desta Resolução”.

³³ API é a sigla para *Application Programming Interfaces*, que em tradução livre para o português é interface de programação de aplicativos.

³⁴ No espaço dedicado aos dados de fevereiro de 2024 na página do TRT21, consta o arquivo intitulado “transparencia - 02 - 2023”. Acreditamos se tratar de um erro de digitação, pois o arquivo não coincide com o constante no campo dedicado aos dados de fevereiro de 2023 e os dados de remuneração são compatíveis com o período de fevereiro de 2024. Por isso, ajustamos o nome do arquivo na base de dados e incluímos na base de dados o *print* da página que demonstra que deve ter havido um mero erro de digitação.

Outro entrave encontrado foi a ausência de dados completos para alguns Tribunais, seja por indisponibilidade nos portais de transparência, seja por dificuldades no acesso via Lei de Acesso à Informação (LAI). Tribunais como os TRTs 3 (MG), 9 (PR), 16 (MA) e 17 (ES) não apresentaram dados acessíveis para extração manual, inviabilizando sua inclusão na análise. No caso específico dos TRTs 3 e 9, foram feitas solicitações formais por meio da LAI, mas as respostas não foram satisfatórias, impossibilitando a obtenção dos dados necessários. O TRT17, por sua vez, chegou a fornecer instruções sobre como baixar os arquivos, mas no momento da coleta a funcionalidade estava indisponível, impedindo a obtenção das informações no período adequado. Já o TRT16 apresentou instabilidades recorrentes em seu portal, dificultando o acesso às folhas de pagamento completas³⁵. Além dessas dificuldades, outros Tribunais apresentaram bases de dados incompletas para parte do período analisado, como os TRTs 4 (RS), 11 (AM e RR), 13 (PB), 18 (GO) e 24 (MS), cujas planilhas não abrangiam toda a série temporal. O TRT5 (BA), por sua vez, forneceu apenas os dados referentes aos magistrados, sem informações sobre os servidores, limitando a representatividade dos seus dados na análise.

Diante desses desafios, foi necessário estabelecer critérios para a composição da amostra final, priorizando Tribunais cujos dados estivessem disponíveis de forma consistente ao longo do período estudado. Assim, a pesquisa concentrou-se nos dados de 14 dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, além do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional Federal da 5ª Região, garantindo um conjunto de dados suficientemente representativo para a análise das desigualdades salariais no Judiciário³⁶. Os dados parciais de 6 TRTs também foram considerados, na medida do possível. Para a comparação entre Justiça do Trabalho e Justiça Federal, a seleção dos tribunais considerou tanto a completude dos dados quanto a sua base geográfica de atuação, além de priorizar o TRT6 (PE), por ser esta a instituição promotora do mestrado profissional em que foi desenvolvida a pesquisa. Dessa forma, a comparação, em nível regional (abarcando primeira e segunda instâncias), foi realizada a partir do TRF5, cuja jurisdição abarca, além de Pernambuco, os Estados de Alagoas, Ceará, Paraíba, Rio Grande do Norte e Sergipe, e os Tribunais do Trabalho com jurisdição nos Estados correspondentes, a saber: TRT19 (AL), TRT7 (CE), TRT13 (PB), TRT21 (RN), TRT6 (PE), TRT20 (SE).

³⁵ Em abril de 2020, por exemplo, só estão disponíveis os dados de indenização de transporte e auxílio moradia.

³⁶ Estão sub-representados na amostra, contudo, os tribunais da região Sul do país, bem como os TRTs de grande porte, quando considerada a classificação dos TRTs por porte a partir das variáveis administrativas e financeiras destes (CNJ, 2024).

Outro fator crítico na etapa de coleta dos dados foi a necessidade de padronização dos valores salariais ao longo do tempo, dado que as remunerações foram extraídas de períodos distintos e sujeitos a variações inflacionárias. Para garantir a comparabilidade, todos os valores foram ajustados para setembro de 2024 com base no Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), um procedimento essencial para eliminar distorções causadas pela inflação e assegurar que a evolução salarial seja analisada de forma realista. Essa correção monetária permite compreender a variação dos rendimentos em termos reais, proporcionando uma visão mais precisa da trajetória das desigualdades dentro do Judiciário. A escolha do IPCA se justifica por ser o indicador oficial de inflação do Brasil, amplamente utilizado para corrigir valores financeiros em análises econômicas e sociais.

Além disso, adotamos alguns critérios para definir quais componentes da remuneração seriam considerados na análise. Optamos por trabalhar exclusivamente com a remuneração líquida, pois esse valor representa o montante efetivamente recebido pelos servidores e magistrados após todos os descontos³⁷. Essa escolha foi motivada pelo fato de que a remuneração líquida sintetiza todos os componentes salariais, incluindo os penduricalhos, além de captar os efeitos dos descontos do teto constitucional, de modo a refletir com maior precisão o impacto das políticas remuneratórias na estrutura de rendimentos do setor. Como desvantagem, a utilização da remuneração líquida não permite isolar os efeitos de parcelas de caráter personalíssimo como os descontos de empréstimos consignados, nem de parcelas indenizatórias que, diferentemente dos penduricalhos, efetivamente reembolsam custos decorrentes do desempenho das funções públicas. Dessa forma, o estudo oferece uma visão geral das políticas remuneratórias, mas comporta maiores investigações a partir do estudo mais aprofundado de algumas parcelas e do isolamento de outras que guardam relação com circunstâncias estritamente pessoais.

³⁷ O rendimento líquido utilizado para fins de cálculo, conforme Anexo I da Resolução CNJ 215/2015, é o resultado do total de rendimentos pago no mês, descontados os valores relativos às rubricas [vii] Contribuição Previdenciária Oficial (Plano de Seguridade Social do Servidor Público e Regime Geral de Previdência Social), [viii] Imposto de Renda Retido na Fonte, [ix] Cotas de participação de auxílio pré-escolar, auxílio transporte e demais descontos extraordinários de caráter não pessoal; e [x] Valores retidos por excederem ao teto remuneratório constitucional conforme Resoluções nº 13 e 14, do CNJ. O total de rendimentos pagos no mês, por sua vez, engloba as rubricas [i] Remuneração do cargo efetivo - Vencimento, G.A.J., V.P.I, Adicionais de Qualificação, G.A.E e G.A.S, além de outras desta natureza; [ii] V.P.N.I., Adicional por tempo de serviço, quintos, décimos e vantagens decorrentes de sentença judicial ou extensão administrativa, abono de permanência; [iii] Auxílio-alimentação, Auxílio-transporte, Auxílio Pré-escolar, Auxílio Saúde, Auxílio Natalidade, Auxílio Moradia, Ajuda de Custo, além de outras desta natureza; [iv] Abono constitucional de 1/3 de férias, indenização de férias, antecipação de férias, serviço extraordinário, substituição, pagamentos retroativos, além de outras desta natureza; [v] Gratificações de qualquer natureza. Não são computados no rendimento líquido os valores pagos sob as rubricas 13, referente à “remuneração percebida no órgão de origem por magistrados e servidores, cedidos ou requisitados, optantes por aquela remuneração” e 14, referente ao “valor de diárias efetivamente pago no mês de referência, ainda que o período de afastamento se estenda para além deste”.

A construção da base de dados demandou soluções específicas para lidar com a ausência de padronização, as limitações no acesso às informações e as variações nos formatos de disponibilização dos dados. Apesar dessas dificuldades, a estrutura final da amostra permite uma análise robusta das desigualdades salariais na Justiça do Trabalho e na Justiça Federal, garantindo que os resultados obtidos sejam representativos e metodologicamente sólidos. O rigor na coleta e na padronização dos dados confere confiabilidade à pesquisa, possibilitando a extração de conclusões embasadas sobre as desigualdades remuneratórias na Justiça do Trabalho ao longo do período analisado.

Os dados coletados no presente estudo são disponibilizados em um *link* mediante o envio por e-mail do Termo de Responsabilidade no Apêndice B, devidamente assinado. Os arquivos são oferecidos de forma bruta, tal qual extraídos das páginas dos Tribunais, mas sua reunião em um único local poupa o interessado de um grande esforço de baixar inúmeros documentos espalhadas nas páginas dos Tribunais. Apesar do caráter público dos dados, entendemos prudente que o interessado se responsabilize pessoalmente pelo uso das informações, uma vez que a reunião dos dados facilita o acesso a um banco de dados sensíveis, em que são identificados nominalmente magistrados e servidores e divulgadas as suas respectivas remunerações.

3.2. Como tratamos os dados?

O tratamento dos dados coletados foi realizado por meio de um algoritmo desenvolvido em Python (Apêndice A), construído para organizar e analisar as folhas de pagamento extraídas dos portais de transparência dos Tribunais. Esse processo envolveu diferentes etapas associadas, que foram pensadas para garantir a integridade e a comparabilidade das informações.

Como os dados estavam disponíveis em diferentes formatos, foi necessário desenvolver um algoritmo capaz de reconhecer e processar cada tipo de arquivo, garantindo a padronização das informações. Os formatos encontrados incluíram planilhas em Excel, documentos PDF, arquivos estruturados em XML e páginas HTML, exigindo abordagens distintas para a extração das tabelas e a organização das bases de dados.

Para processar os arquivos Excel, utilizamos a biblioteca *pandas*, que permitiu a leitura direta dos dados por meio da função `read_excel()`. Esse método facilitou a estruturação das tabelas e possibilitou a conversão dos valores numéricos sem perda de precisão. No caso dos arquivos PDF, o desafio foi maior, pois esses documentos

frequentemente não possuem tabelas estruturadas, o que demandou a utilização de bibliotecas especializadas como `PyPDF2` e `pdfplumber` para a extração do conteúdo tabular. A escolha dessas bibliotecas se deu pelo fato de que o `pdfplumber` consegue reconhecer tabelas complexas e preservar a estrutura original dos dados, enquanto o `PyPDF2` permitiu a conversão e manipulação de textos contidos nos documentos. Para os arquivos em XML, empregamos a biblioteca `xml.etree.ElementTree`, que facilitou a interpretação da estrutura hierárquica desses documentos, garantindo a extração correta das informações necessárias. Já no caso das páginas em HTML, o conteúdo foi processado por meio da biblioteca `BeautifulSoup`, que permitiu a raspagem dos dados diretamente das tabelas publicadas nos sites dos Tribunais. Esse procedimento exigiu um pré-processamento cuidadoso para remover tags HTML desnecessárias e consolidar os valores extraídos em um formato padronizado.

Após a coleta e a extração dos dados, foi necessário unificá-los em um formato padrão de tabela para facilitar as análises estatísticas. Para isso, utilizamos *dataframes* da biblioteca `pandas`, o que possibilitou a integração das informações provenientes de diferentes Tribunais e a organização dos dados por categoria funcional. Durante essa etapa, o código foi configurado para filtrar as informações essenciais, identificando automaticamente as colunas que continham os dados de cargo e remuneração líquida. Dessa forma, foram selecionados apenas os registros correspondentes às categorias técnico, analista e magistrado, sendo esta última uma unificação das denominações juiz, magistrado, desembargador e ministro. Diante da baixa proporção de desembargadores, estes foram computados junto com os magistrados, sem diferenciação, e diante da baixíssima representatividade da carreira dos auxiliares judiciários, esta foi desconsiderada³⁸.

Também foram desconsiderados todos os registros com os descritores “inativo”, “aposentado” ou “pensionista”, que indicavam servidores e membros já aposentados ou fora de atividade, uma vez que o presente estudo quer focar na situação atual e nas perspectivas futuras da política remuneratória. Esse refinamento na base de dados garantiu uma análise concentrada nos indivíduos em atividade durante o período estudado, eliminando possíveis distorções causadas pela inclusão de pessoas já desligadas dos Tribunais e que têm sua

³⁸ Segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023 (TST, 2024), a Justiça do Trabalho contava ao início de 2023 com 3.955 cargos de magistrados, sendo 567 de desembargadores e 27 de ministros, e com 43.439 cargos de servidores efetivos, sendo 17.154 de analistas, 26.051 de técnicos e 234 de auxiliares. Dessa forma, aproximadamente 92% do quadro é de servidores e 8% de magistrados.

remuneração mais fortemente impactada por regramentos antigos e por políticas previdenciárias.

Por fim, para garantir a consistência da base de dados, foram excluídos registros de servidores cedidos, permutados ou requisitados, bem como casos em que a rubrica principal da remuneração estava zerada, indicando inconsistências nos registros. Essas exclusões foram fundamentais para evitar distorções nos cálculos estatísticos e assegurar que os resultados representem de forma fiel a realidade dos Tribunais analisados. A remoção de servidores cedidos, por exemplo, evita que um mesmo indivíduo seja contabilizado em mais de um Tribunal, o que poderia inflar artificialmente a amostra e comprometer a validade das comparações.

Uma vez consolidada a base de dados, foi realizada a correção monetária dos valores, a fim de garantir a comparabilidade das remunerações ao longo do tempo. Para isso, utilizamos a biblioteca `cpi`, que permitiu a atualização dos valores monetários com base no índice oficial de inflação do Brasil, o IPCA, calculado pelo IBGE. Como dissemos anteriormente, todos os valores foram ajustados para setembro de 2024, assegurando que as análises refletissem a evolução real das remunerações, sem a influência da inflação. Esse ajuste foi fundamental para que a interpretação dos resultados fosse precisa, uma vez que os salários pagos em anos diferentes precisavam ser comparados em termos reais, sem a distorção causada pela desvalorização da moeda ao longo do tempo.

Com os dados corrigidos, foi possível calcular a média mensal das remunerações para cada categoria funcional e para cada Tribunal. Esses valores foram organizados de forma sumarizada, permitindo a construção de séries temporais que ilustram a evolução dos salários ao longo do período analisado. Para criar essas séries, utilizamos a biblioteca `matplotlib`, que possibilitou a geração de gráficos de linhas representando as tendências das médias salariais de técnicos, analistas e magistrados entre janeiro de 2018 e setembro de 2024. Esses gráficos foram fundamentais para verificar discrepâncias no tratamento das carreiras entre os Tribunais, bem como para identificar padrões, como períodos de aumento ou queda nas remunerações, flutuações sazonais e eventuais picos associados a reajustes salariais ou concessões de benefícios.

Após a primeira etapa descritiva, a análise se voltou para o estudo da concentração e da desigualdade das remunerações, utilizando um conjunto de métricas amplamente reconhecidas na literatura sobre desigualdade salarial. Diante das grandes variações nas

médias remuneratórias entre Tribunais, entendemos que os dados deveriam ser analisados de forma separada para cada um deles, evitando que compensações entre Tribunais camuflassem disparidades relevantes. Para estabelecer um critério válido de comparação entre os Tribunais ao longo de todo o período analisado, optamos por calcular as medidas de desigualdade em períodos de 12 meses equivalentes ao início e ao fim da amostra. Dessa forma, selecionamos os últimos doze meses disponíveis (outubro de 2023 a setembro de 2024) e os primeiros doze meses equivalentes disponíveis na amostra (outubro de 2018 a setembro de 2019). Esta opção busca amenizar os efeitos da sazonalidade dos pagamentos, considerando que os períodos de pagamento de férias e décimo terceiro (que pode ser antecipado), por exemplo, são variáveis a cada ano. O objetivo foi quantificar e compreender como os rendimentos estavam distribuídos em cada um dos Tribunais analisados, de forma geral, ou seja, entre todas as classes de magistrados e servidores, e também dentro das diferentes categorias funcionais, e como esta distribuição variou no período selecionado.

Para verificar o grau de desigualdade na distribuição remuneratória geral e intraclasses em cada um dos Tribunais analisados, empregamos três principais medidas estatísticas: o coeficiente de Gini, o índice de Theil-T e o índice de Theil-L. O coeficiente de Gini é uma métrica clássica utilizada para quantificar desigualdades na distribuição de renda, sendo mais sensível às desigualdades entre as camadas medianas, que não ficam tão à base nem tão ao topo. Seu valor varia de 0 a 1, de modo que 0 indica uma distribuição perfeitamente igualitária, enquanto 1 representa o maior nível de desigualdade possível. No presente estudo, o coeficiente de Gini foi calculado utilizando a biblioteca `NumPy`, que permitiu o processamento eficiente dos dados e a aplicação de funções estatísticas avançadas para obter esse coeficiente com precisão. Além disso, a biblioteca `pandas` foi empregada para manipular os *dataframes* e organizar as colunas necessárias para os cálculos. Recorremos aos índices de Theil para complementar a análise, por serem métricas mais sensíveis ao topo e à base das distribuições. O Theil-T é mais sensível às variações no topo da distribuição de renda, tornando-se uma métrica de referência para avaliar a concentração de rendimentos entre as mais altas remunerações. Por outro lado, o Theil-L foca nas desigualdades próximas da base da distribuição, permitindo uma visão mais detalhada sobre as diferenças salariais entre os indivíduos que ocupam as faixas inferiores da escala remuneratória. No algoritmo, esses índices foram calculados por meio da biblioteca `Scipy`, que oferece funções para medir dispersões estatísticas e estruturar comparações entre os diferentes grupos analisados.

Além do coeficiente de Gini e dos índices de Theil, foram analisadas, para cada Tribunal, razões salariais entre faixas populacionais com o mesmo número de indivíduos (quantis), ordenados do menor para o maior salário líquido, o que permite identificar quantas vezes mais bem remunerado é determinado grupo localizado no topo da distribuição quando comparado a um grupo localizado na base da distribuição. A biblioteca `statsmodels` foi utilizada para calcular os quantis populacionais, permitindo identificar os percentis específicos que representam diferentes grupos de rendimentos. Com base na média da remuneração líquida de cada faixa populacional selecionada, foram determinadas as razões de concentração salarial, incluindo a razão entre a média remuneratória dos 10% mais ricos e a média dos 40% mais pobres, além da razão entre a média da remuneratória dos 20% mais ricos e a média dos 20% mais pobres. Essas medidas possibilitaram uma avaliação matizada do grau de concentração remuneratória dentro de cada um dos Tribunais.

Também analisamos a taxa de compressão vertical, por meio da razão entre a mediana dos 10% mais ricos e a mediana dos 10% mais pobres (ACSH, 2023), permitindo uma visão complementar das disparidades extremas na distribuição dos rendimentos, a partir de uma referência comumente utilizada na literatura internacional para medir as desigualdades do setor público como um todo. Embora se trate de um estudo restrito a um pequeno recorte privilegiado do setor público brasileiro, a taxa de compressão vertical foi útil para verificar se as distâncias entre as remunerações de topo e base se ampliaram ao longo do tempo. Por ser a mediana menos impactada por remunerações que fogem ao padrão do que a média, a taxa de compressão vertical foi um importante recurso para complementar a interpretação das razões de concentração remuneratória.

Os índices calculados permitiram construir um ranking de desigualdade entre os Tribunais Regionais do Trabalho. O rankeamento dos TRTs em termos de desigualdade remuneratória foi conduzido por meio da média do Índice de Gini dos períodos selecionados de 12 meses ao início e fim da amostra. Adotamos essa abordagem visando obter um indicador consolidado representativo das desigualdades remuneratórias na Justiça do Trabalho ao longo de todo o período, reduzindo eventuais flutuações momentâneas e assegurando maior estabilidade na interpretação dos resultados. A partir dos cálculos realizados, verificamos que o TRT2 (SP) apresenta o maior índice de desigualdade entre os Tribunais analisados, configurando-se como a instituição em que há maior disparidade salarial entre magistrados e servidores. Por outro lado, o TRT21 (RN) foi identificado como o menos

desigual, indicando que, nesse caso, há uma distribuição mais equitativa (ou menos desigual) das remunerações entre as carreiras.

Para visualizar essas diferenças estruturais dentro dos tribunais mais e menos desiguais selecionados, organizamos a população em ordem crescente de remuneração e geramos gráficos representando as classes (magistrados, analistas e técnicos) que compõem os quartis e decis da população (população dividida em quatro e em dez grupos com o mesmo número de indivíduos) e os quartis das faixas de remuneração líquida (soma total da remuneração líquida dividida em quatro partes iguais). Aplicamos a biblioteca `matplotlib` para criar gráficos de distribuição, permitindo observar como os rendimentos se concentram entre as diferentes categorias. Entendemos que comparar os Tribunais mais díspares em termos de igualdade seria suficiente para analisar como se comporta a distribuição das carreiras nas faixas de rendimentos, considerando que os dados serão interpretados junto com os demais resultados, em especial das médias remuneratórias.

Os resultados obtidos foram consolidados e interpretados à luz da literatura sobre desigualdade salarial no setor público, permitindo a confirmação parcial das hipóteses sobre o crescimento das desigualdades entre magistrados e servidores, porém surpreendendo quanto ao grau de disparidade remuneratória entre os Tribunais. Estes resultados são apresentados e discutidos no capítulo seguinte.

3.3. Limites metodológicos e analíticos

O trajeto metodológico do presente estudo foi atravessado por diferentes obstáculos. Muitos desses obstáculos foram superados, outros, contornados. Ainda assim, lidamos com dificuldades que inviabilizaram o alcance de objetivos idealizados para a presente pesquisa, o que orientou a redefinição de novos objetivos e a delimitação de novas hipóteses de trabalho. Esta explicação (que apela à franqueza acadêmica) se faz necessária para fazer o leitor reconhecer as limitações metodológicas e analíticas do estudo a fim de interpretar os resultados que apresentaremos a seguir com responsabilidade.

A principal limitação deste estudo consiste na impossibilidade de inferir causalidade a partir das variáveis analisadas. O estudo, de natureza quantitativa e descritiva, permitiu identificar padrões de desigualdade na distribuição das remunerações, mas não investigou os efeitos de possíveis fatores institucionais, administrativos ou políticos que podem ter influenciado essa desigualdade. Dessa forma, embora as métricas de concentração salarial e os índices de desigualdade tenham revelado diferenças significativas entre os Tribunais, não é

possível afirmar se tais discrepâncias decorrem de políticas remuneratórias específicas, de fatores estruturais de cada tribunal ou de decisões individuais dos gestores. Futuros estudos poderiam combinar abordagens qualitativas para aprofundar a análise dessas variáveis, como entrevistas com o pessoal do setor de pagamentos, além da revisão de normativas internas dos Tribunais sobre políticas salariais.

Outro aspecto que merece atenção é a delimitação do período analisado, compreendendo os anos de 2018 a 2024. A escolha desse intervalo justifica-se pela necessidade de acompanhar a adesão do Judiciário à Agenda 2030 da ONU e verificar se houve mudanças nos padrões de desigualdade salarial ao longo desse tempo. No entanto, essa delimitação temporal não permite avaliar tendências de longo prazo que possam estar associadas a reformas estruturais ou mudanças legislativas mais amplas. Além disso, eventos específicos, como crises econômicas, congelamentos salariais ou decisões orçamentárias pontuais podem ter afetado os dados coletados, introduzindo variações sazonais que impactam na interpretação dos resultados. Para mitigar esse problema, estudos futuros poderiam ampliar o recorte temporal para incluir períodos anteriores a 2018 e, se possível, estender a análise para anos posteriores, garantindo uma avaliação mais robusta da evolução da desigualdade.

A decisão metodológica de utilizar a remuneração líquida como base para os cálculos de desigualdade representa outra limitação importante. Embora essa escolha tenha sido motivada pela necessidade de capturar com maior precisão o rendimento efetivamente recebido pelos servidores e magistrados, incluindo penduricalhos indevidamente pagos como parcelas indenizatórias, a exclusão de valores brutos pode ter reduzido a capacidade de detectar outras formas de desigualdade estrutural, como a incidência diferenciada de descontos previdenciários, tributação e benefícios específicos concedidos a determinados grupos. Além disso, a remuneração líquida não permite isolar os ganhos retroativos decorrentes de situações individuais (como os implementados por disputas judiciais individualizadas), os descontos decorrentes de circunstâncias pessoais (tais como empréstimos consignados ou pensões alimentícias), nem as parcelas indenizatórias que efetivamente correspondem a reembolsos por custos decorrentes da prestação do trabalho (tais como diárias em viagens a serviço). Dessa forma, a utilização da remuneração líquida pode ter provocado algum viés nos resultados, mesmo que o volume de dados tendencialmente amenize os efeitos dos casos excepcionais. Uma possível solução para essa limitação seria o desenvolvimento de estudos complementares que se utilizem da remuneração bruta e que avaliem o impacto na estrutura remuneratória de descontos e benefícios relevantes.

Outro desafio metodológico encontrado foi a exclusão dos servidores inativos da base de dados, decisão adotada devido à menor sensibilidade das remunerações de aposentados e pensionistas, resguardados pela garantia ao direito adquirido e impactados por regramentos previdenciários gerais, às mudanças nas políticas salariais dos tribunais, quando analisada sob uma perspectiva futura. Essa exclusão, no entanto, impede uma análise mais ampla sobre as desigualdades dentro do sistema previdenciário do Judiciário, um aspecto relevante para compreender a distribuição de renda entre ativos e inativos. A inclusão de dados sobre aposentadorias e pensões em estudos futuros poderia permitir uma avaliação mais completa da desigualdade remuneratória dentro do setor, especialmente considerando as diferenças nos regimes previdenciários aplicáveis a servidores que ingressaram antes e depois das reformas mais recentes.

Além disso, a incompletude dos dados, especialmente com relação a TRTs que contém um grande número de magistrados e servidores, representou um desafio metodológico. A dificuldade foi particularmente relevante para a comparação entre Justiça do Trabalho e Justiça Federal, o que nos levou a escolher um único TRF dentre os seis existentes para comparar com os Tribunais Trabalhistas atuantes na mesma base territorial. Esta limitação, somada à própria diferença na estrutura dos TRFs e dos TRTs, nos impediu de formular conclusões mais genéricas, em nível nacional, quanto às políticas remuneratórias nestes dois ramos do Poder Judiciário da União. Por outro lado, a unificação das carreiras de servidores e membros do Judiciário da União torna razoável a comparação entre as carreiras mesmo entre Tribunais com estruturas e portes diferentes.

O uso de indicadores estatísticos tradicionais, como o coeficiente de Gini e os índices de Theil, representou um avanço na quantificação da desigualdade salarial dentro do Judiciário. No entanto, esses índices possuem limitações inerentes, uma vez que capturam a desigualdade de forma agregada, sem considerar aspectos individuais da distribuição. Para superar essa limitação, pesquisas futuras poderiam adotar métodos de decomposição da desigualdade, permitindo uma compreensão mais aprofundada sobre a concentração de renda em segmentos específicos da estrutura judiciária.

Diante dessas limitações, futuras pesquisas podem avançar na superação dos desafios metodológicos aqui apontados por meio de diferentes estratégias. Os achados do presente estudo servem como ponto de partida para uma agenda de pesquisa mais ampla, dedicada à investigação das desigualdades no funcionalismo público, porém mais especificamente, às discrepâncias observadas na estrutura remuneratória da Justiça brasileira.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Qualquer interpretação tem como ponto de partida inafastável o olhar do sujeito diante do contexto analisado. A ciência aposta em dados, métodos e critérios objetivos para neutralizar, na maior medida possível, a influência das visões de mundo do pesquisador sobre o objeto da pesquisa. No entanto, as marcas da subjetividade não são completamente anuladas nem mesmo quando a interpretação é feita por máquinas. A inteligência artificial também é afetada pelas subjetividades das pessoas que produzem os critérios e a base de dados para o seu treinamento, os comandos que direcionam a demanda que lhe é posta, etc.

Diante disso, entendemos que é importante esclarecer que esta pesquisa foi conduzida por uma analista judiciária do TRT6 no âmbito de um mestrado profissional promovido por esta mesma instituição do Judiciário trabalhista em parceria com a UFPE. A própria escolha do objeto de estudo, portanto, teve origem nas inquietações de alguém que enxerga os problemas da instituição com o olhar de quem integra seus quadros e deseja fortalecê-la e aprimorá-la, mas que entende que percepções resultantes da experiência individual não são critérios confiáveis para o debate das políticas públicas.

Acreditamos que a utilização de dados e métodos científicos é o melhor caminho para testar e verificar percepções da realidade com a confiabilidade necessária. A condição de servidora da instituição oferece uma visão privilegiada de algumas particularidades a respeito do objeto de pesquisa, mas requer o cuidado de manter uma postura de imparcialidade científica frente ao problema analisado, o que foi uma preocupação constante do trabalho. Diante de tantas abordagens midiáticas personificadas e focadas na culpabilização individual, este estudo quer analisar o problema sob uma perspectiva institucional, objetiva e impessoal, contribuindo para fomentar um debate político menos acusatório e mais efetivo na busca de soluções para um tema tão sensível quanto o da remuneração de pessoal.

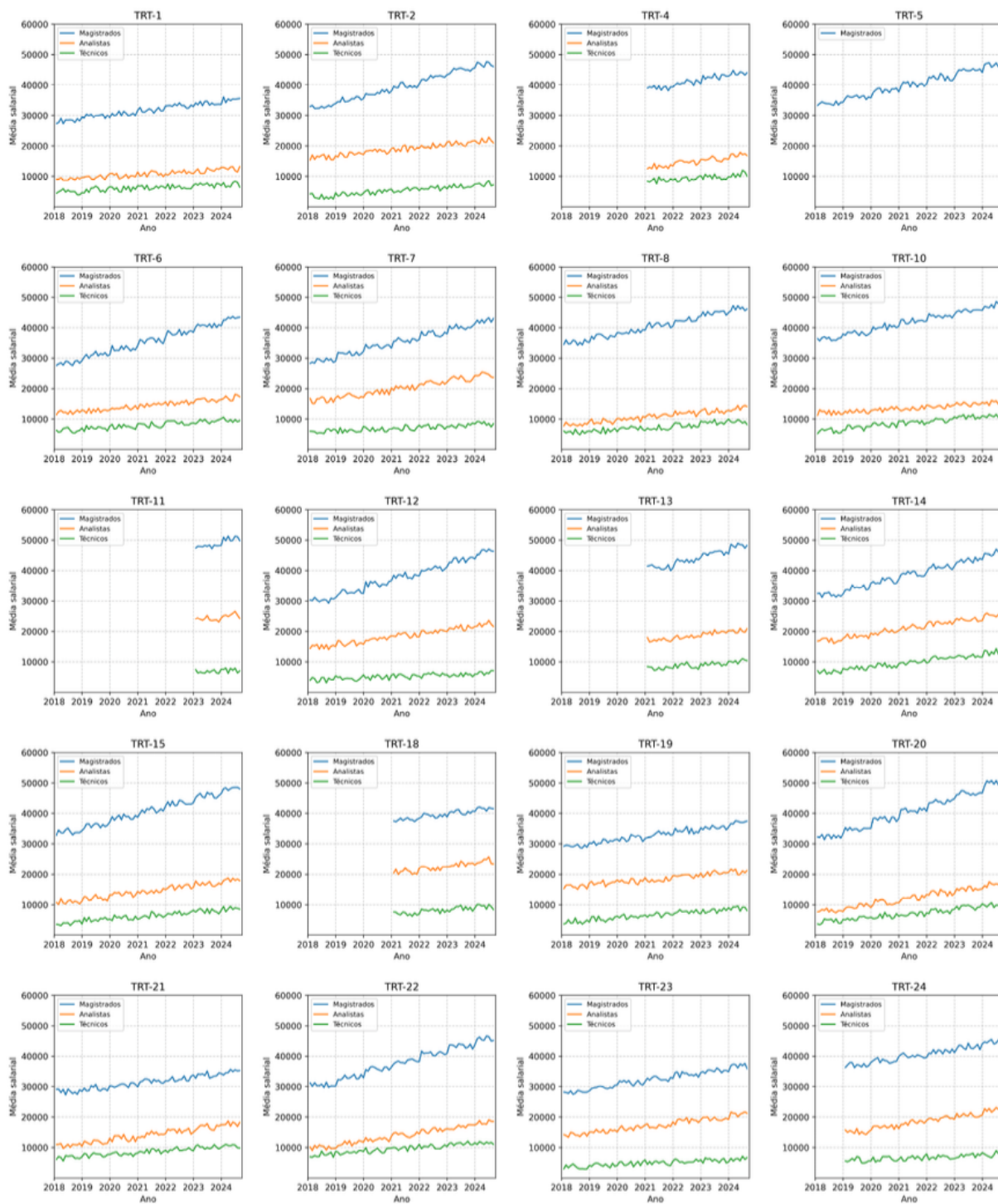
Feitas estas considerações, os resultados serão apresentados a partir da análise das desigualdades em quatro aspectos principais: desigualdades entre tribunais trabalhistas; desigualdades intraclasses (magistrados, analistas e servidores); desigualdades entre classes; e desigualdades entre Justiça do Trabalho e Justiça Federal.

4.1. Desigualdade entre Tribunais do Trabalho

Os resultados surpreendem quanto à variação nos graus de desigualdade identificados entre os TRTs, contrariando a hipótese de que haveria relativa uniformidade no nível de desigualdade entre os Regionais. Os gráficos com as médias remuneratórias de cada

carreira entre janeiro de 2018 e setembro de 2024 adiante apresentados (Gráfico 1) ilustram bem as discrepâncias entre as políticas remuneratórias dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Gráfico 1 - Médias remuneratórias das classes por TRT (2018-2024)



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

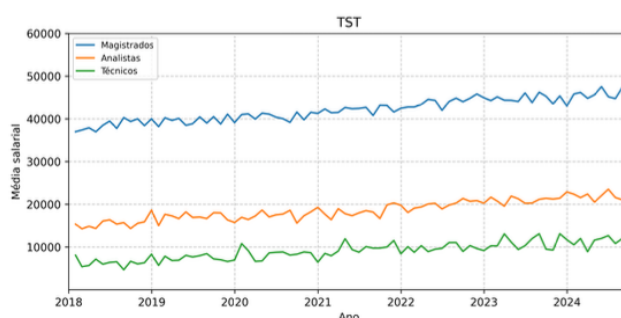
O que chama mais atenção para os magistrados é a perda de uma relativa proximidade entre as médias salariais nos TRTs ao longo da série histórica. Ao início de 2018, as remunerações médias dos magistrados, para a maior parte dos Tribunais, ficavam próximas de R\$ 30.000,00, com variações para mais ou para menos. Apenas alguns Regionais apresentavam médias salariais consideravelmente mais altas, como os TRTs 8 (PA e AP), 10 (DF e TO), ambos de médio porte, onde a média era superior a R\$ 35.000,00. Já próximo de setembro de 2024, a discrepância salarial entre magistrados de tribunais diferentes aumentou drasticamente, variando entre médias próximas de R\$ 35.000,00 e de R\$ 50.000,00. Valores próximos a R\$ 35.000,00 foram observados no TRT21 (RN), de pequeno porte, e no TRT1 (RJ), de grande porte. Já os valores próximos de R\$ 50.000,00 são observados no TRT20 (SE) e no TRT13 (PB), de pequeno porte, no TRT10 (DF e TO), de médio porte, e no TRT15 (Campinas/SP), de grande porte. Também em sentido contrário à hipótese deste trabalho, não se identifica um momento específico de aumento drástico das médias remuneratórias dos magistrados em todos os TRTs como consequência das mudanças de regra para pagamento de gratificações (LC e GECJ). As médias cresceram em ritmos distintos.

Para os analistas, as médias salariais foram significativamente diferentes entre os Tribunais durante todo o período analisado. No início de 2018, há Tribunais com remuneração média para os analistas em valores próximos de R\$ 7.500,00 e em valores próximos de R\$ 17.000,00 (variação em patamares próximos de 120%). Dentre os Tribunais que pagam os salários líquidos médios mais baixos para analistas, merecem destaque os TRTs 20 (SE), 8 (PA e AP), e 1 (RJ), elencados em ordem crescente de porte, e dentre os que pagam os salários líquidos médios mais altos, os TRTs 14 (RO e AC), 7 (CE) e 2 (SP), respeitada a mesma ordem. Em setembro de 2024, a remuneração média de analistas de TRTs diferentes variou entre valores que ficavam abaixo de R\$ 15.000,00 e próximos de R\$ 25.000,00 (variação próxima de 66%). Médias inferiores a R\$ 15.000,00 foram observadas no TRT8 (PA e AP), de médio porte, e no TRT1 (RJ), de grande porte. Já os valores próximos de R\$ 25.000,00 são observados nos TRT11 (AM e RR) e TRT14 (RO e AC), de pequeno porte, e nos TRT7 (CE) e TRT18 (GO), de médio porte. Dessa forma, com a elevação significativa do patamar remuneratório ao longo do tempo, houve uma redução das distâncias entre as médias dos TRTs, em termos proporcionais, apesar de mantida em aproximadamente R\$ 10.000,00 a diferença entre as máximas e mínimas, em termos absolutos. Ao início do período, as maiores médias representavam mais do que o dobro das mínimas, e, ao final, menos do que 70%.

Já para os técnicos, a distância entre as médias remuneratórias mínimas e máximas tende a uma leve ampliação, em termos proporcionais, ao longo do tempo (variação de aproximadamente 75% para 85%), o que representa um importante aumento em termos absolutos (de R\$ 3.000,00 para R\$ 5.500,00), diante da elevação geral dos patamares remuneratórios. No início da série temporal, há TRTs com remuneração média para os técnicos inferiores a R\$ 4.000,00 e em valores próximos a R\$ 7.000,00 (variação de mais de 75%). Dentre as menores médias, estão o TRT23 (MT), de pequeno porte, o TRT12 (SC), de médio porte, e o TRT2 (SP), de grande porte. Dentre os que recebem as maiores médias líquidas em 2018, estão os técnicos do TRT8 (PA, AP), de médio porte, e do TRT14 (RO e AC), 21 (RN) e 22 (PI), de pequeno porte. Ao final da série temporal, a discrepância entre técnicos de tribunais diferentes oscilou entre valores médios próximos de R\$ 6.500,00 e de R\$ 12.000,00 (variação de quase 85%). Valores mais próximos de R\$ 6.500,00 foram observados no TRT23 (MT), de pequeno porte, TRT 12 (SC), de médio porte, e no TRT2 (SP), de grande porte. Já os valores próximos de R\$ 12.000,00 são observados no TRT14 (RO e AC), de pequeno porte, no TRT10 (DF, TO), de médio porte, e no TRT4 (RS), de grande porte.

A comparação das médias remuneratórias entre os TRTs e o TST exige cautela, pois, diante das peculiaridades funcionais de cada instância, é esperado que o corpo funcional no Tribunal Superior, especialmente magistrados, tenha salários mais altos. No entanto, esse paralelo é válido para identificar desigualdades que não parecem justificáveis, como no caso em análise. No TST, as médias remuneratórias são próximas ou até inferiores às de vários TRTs. Também é comum, especialmente para os magistrados, que as linhas dos gráficos apresentem inclinações mais suaves do que as de muitos TRTs, o que indica um ritmo mais contido de aumento salarial durante o período analisado, conforme se observa da comparação dos gráficos dos Regionais (Gráfico 1) com o do TST (Gráfico 2), adiante apresentado.

Gráfico 2 - Médias remuneratórias das classes no TST (2018-2024)



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

No início da série histórica, é possível verificar que as maiores médias remuneratórias para os magistrados, nos TRTs 8 (PA e AP) e 10 (DF e TO), são um pouco menores que as dos magistrados atuantes no TST, incluindo Ministros. Já no fim da série histórica, as médias das remunerações líquidas dos TRTs são muito próximas ou mesmo superiores àquelas verificadas no TST, embora, teoricamente, as remunerações de Ministro de Tribunal Superior sejam superiores às de juízes e desembargadores. Esta constatação de que a média salarial de juízes integrantes da primeira e segunda instância pode superar a média de magistrados ligados a Tribunais Superiores condiz com os achados na literatura no sentido de que grande parte dos magistrados recebe acima do teto constitucional (CARAZZA, 2024). Destacamos, dentre os Regionais com médias remuneratórias superiores às do TST para os magistrados, no fim de 2024, o TRT20 (SE), o TRT10 (DF e TO), e o TRT15 (Campinas/SP), de pequeno, médio e grande porte, respectivamente. As médias dos magistrados destes TRTs ficaram próximas de R\$ 50.000,00, enquanto o teto constitucional vigente desde 01/02/2024 era de R\$ 44.008,52, na forma da Lei 14.520/2023, que fixa o subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, referido no inciso XV do *caput* do art. 48 da Constituição Federal.

Também há Regionais em que as médias remuneratórias de analistas e técnicos ficaram muito próximas ou superaram às dos servidores do TST, como nos casos de analistas no TRT14 (RO e AC) e no TRT18 (GO), de pequeno e médio porte, respectivamente; e de técnicos no TRT14 (RO e AC), no TRT10 (DF, TO) e no TRT4 (RS), de pequeno, médio e grande porte, respectivamente. Pelo menos à primeira vista, esta circunstância não se revela problemática, pois não há uma carreira diferenciada para os servidores do TST, submetidos a concursos semelhantes aos promovidos pelos TRTs. No entanto, são necessárias maiores investigações sobre possíveis desequilíbrios remuneratórios entre servidores no TST e nos TRTs, considerando as peculiaridades das diferentes funções nas diferentes instâncias³⁹.

³⁹ Não há equidade nos critérios para a distribuição de gratificações entre servidores atuantes nos diversos Tribunais, considerando as peculiaridades das diferentes funções nas equipes de Ministros, Desembargadores e Juízes. Apenas para citar um exemplo, servidores que atuam no assessoramento de juízes de primeira instância recebem FC-05 (R\$ 2.662,06) no TRT6 (PE) e CJ-01 (R\$ 5.297,24) no TRT9 (PR), conforme informações disponíveis nos portais de transparência dos tribunais respectivos, em valores de fevereiro de 2025 (TRT6, 2025a; TRT6, 2025b; TRT9, 2025). O mesmo cenário se repete dentro dos Tribunais. Tomemos como exemplo o TRT6 (PE), sempre com referência a valores de fevereiro de 2025 (TRT6, 2025a; TRT6, 2025b). Enquanto o servidor que assessora diretamente um juiz recebe FC-05 (R\$ 2.662,06), um assistente de diretor de vara, que auxilia outro servidor na gestão da vara, recebe FC-06 (R\$ 3.663,71). Já para o assessoramento de desembargadores, são pagas CJ-01 para assessor adjunto (R\$ 5.297,24), CJ-02 para assessor (R\$ 6.071,16) e CJ-03 para assessor-chefe (R\$ 6.901,68), na contramão do art. 12, §3º, da Resolução CNJ 219/2016, incluído pela Resolução n. 553/2024, que garante a mesma natureza e nível de cargos e funções gratificadas para o assessoramento direto de juízes e desembargadores.

A comparação entre as medidas de desigualdades de períodos de um ano com meses equivalentes ao início e ao fim da série temporal (outubro de 2018 a setembro de 2019 e outubro de 2023 a setembro de 2024) reforça o alto grau de desigualdade entre os tribunais. No quadro abaixo (Tabela 2), elencamos os valores do início (i) e do fim (f) da série histórica para cada uma das medidas de desigualdade utilizadas neste trabalho, que devem ser analisadas de forma conjunta e complementar, saber: coeficientes de Gini, índices de Theil T e L, razões entre médias remuneratórias de topo e base 10/40 e 20/20, e taxa de compressão.

Tabela 2 - Medidas de desigualdade nos Tribunais Trabalhistas (geral)

Medidas de desigualdade - Tribunais Trabalhistas (geral)												
Tribunal	Gini (i)	Gini (f)	Theil-T (i)	Theil-T (f)	Theil-L (i)	Theil-L (f)	10/40 (i)	10/40 (f)	20/20 (i)	20/20 (f)	T.C. (i)	T.C. (f)
TRT-1	0,347	0,457	0,038	0,044	0,037	0,042	5,754	6,692	6,791	7,076	9,772	10,946
TRT-2	0,470	0,588	0,048	0,059	0,049	0,060	5,933	6,946	7,190	7,548	11,757	12,097
TRT-4		0,464		0,047		0,046		4,324		5,697		7,540
TRT-6	0,333	0,467	0,030	0,049	0,030	0,048	4,285	4,719	4,481	4,951	6,134	6,953
TRT-7	0,434	0,562	0,030	0,044	0,030	0,045	5,460	6,239	7,557	7,762	8,696	8,732
TRT-8	0,373	0,487	0,057	0,065	0,055	0,063	3,875	4,430	4,310	5,866	6,587	7,389
TRT-10	0,371	0,475	0,051	0,057	0,050	0,055	3,834	4,105	5,733	6,201	6,349	7,540
TRT-11		0,496		0,064		0,067		6,334		7,339		9,018
TRT-12	0,454	0,590	0,039	0,061	0,040	0,063	6,211	6,734	8,543	9,193	9,146	9,692
TRT-13		0,477		0,054		0,053		4,356		5,446		6,491
TRT-14	0,341	0,447	0,033	0,036	0,033	0,036	4,877	5,073	5,860	7,077	7,555	9,184
TRT-15	0,377	0,488	0,054	0,062	0,053	0,061	4,355	5,184	4,738	6,533	7,939	8,750
TRT-18		0,454		0,039		0,041		5,092		6,819		8,654
TRT-19	0,347	0,444	0,036	0,034	0,037	0,035	4,965	5,076	7,687	8,157	9,646	10,427
TRT-20	0,371	0,491	0,054	0,066	0,052	0,064	4,739	5,055	5,662	6,254	7,451	8,866
TRT-21	0,332	0,428	0,031	0,028	0,030	0,027	4,120	5,851	5,128	6,605	8,251	9,922
TRT-22	0,337	0,464	0,035	0,048	0,034	0,046	5,520	6,598	6,703	7,624	7,569	9,907
TRT-23	0,349	0,459	0,037	0,042	0,038	0,044	5,946	6,927	6,801	8,799	8,942	10,544
TRT-24		0,478		0,053		0,055		5,060		6,812		8,046
TST	0,287	0,295	0,007	0,006	0,008	0,001	3,985	4,362	4,155	5,978	5,799	7,037

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

O coeficiente de Gini, mais sensível às desigualdades nas camadas medianas da população, variou, para os TRTs analisados, em 2018/2019, entre 0,33 e 0,46, e, em 2023/2024, entre 0,42 e 0,59. Chama atenção, contudo, que, no período inicial, apenas 3 dos 14 Regionais analisados tinham Gini superior a 0,38, enquanto no período final o Gini apenas foi inferior a 0,45 em 3 de 19 TRTs analisados, o que demonstra como a desigualdade aumentou drasticamente de patamar nos TRTs. No TST, o Gini de 0,28 do período inicial aumentou para 0,29 no final, o que revela um grau de desigualdade bem inferior ao dos TRTs. Há uma possibilidade, a ser confirmada em estudos posteriores, de que a composição diferenciada do Tribunal Superior justifique, ao menos em parte, o Gini inferior. Os índices de Theil-T e Theil-L, que são mais sensíveis, respectivamente, às desigualdades nos estratos do topo e da base dos Tribunais, possuem valores muito baixos, o que indica que nos extremos da distribuição a desigualdade é baixa. Mesmo assim, os índices de Theil também apresentam, proporcionalmente, variações relevantes entre os Tribunais, o que demonstra que a ausência

de isonomia no tratamento das carreiras pelos diferentes Tribunais Trabalhistas se reflete ao longo de toda a distribuição.

As razões entre as médias salariais e a taxa de compressão demonstram a proporção entre os salários de topo e de base da distribuição. As razões das médias 10/40 representam quantas vezes a remuneração média dos 10% mais ricos é superior à remuneração dos 40% piores remunerados. As razões 20/20 sintetizam a mesma informação, porém comparando os 20% do topo e da base. Já a taxa de compressão representa a razão entre os 10% do topo e da base, porém não é calculada a partir da média salarial, mas da mediana de cada grupo, o que a torna menos sensível a remunerações muito discrepantes. Nesta medida, a razão é calculada a partir do salário do indivíduo médio entre os 10% do topo e do indivíduo médio entre os 10% da base, ou seja, aquele que ficaria bem ao centro do grupo dos 10% (do topo ou da base) se cada um deles fosse dividido em duas partes entre mais ricos e mais pobres. A mediana representa, assim, a remuneração central de cada grupo.

Em 2018/2019, as razões entre as médias salariais 10/40, variaram entre 3,8 (TRT10) e 6,2 (TRT2); as razões entre as médias salariais 20/20, entre 4,3 (TRT8) e 8,5 (TRT12); e a taxa de compressão, entre 6,1 (TRT6) e 11,7 (TRT2). O TST teve a razão 20/20, em 4,1, e a taxa de compressão, em 5,7, inferiores a todos os TRTs analisados em 2018. A razão 10/40 do Tribunal Superior ficou em 3,9, acima apenas dos TRTs 8 e 10, que ficaram em 3,8. Já em 2023/2024, as razões entre as médias salariais 10/40, variaram entre 4,1 (TRT10) e 6,9 (TRT2); as razões entre as médias salariais 20/20, entre 4,9 (TRT6) e 9,1 (TRT12); e a taxa de compressão, entre 6,4 (TRT13) e 12,0 (TRT2). O TST teve razão 10/40 de 4,3, razão 20/20 de 5,9 a taxa de compressão de 7,0. Isso quer dizer, portanto, que nos TRTs, nos 12 meses finais da amostra, a média de 10% das maiores remunerações supera entre 4,1 e 6,9 vezes a média das 40% menores, e a média das 20% maiores remunerações superam entre 4,9 e 9,1 a média das 20% menores. Já a taxa de compressão significa que a remuneração do indivíduo médio dos 10% mais bem remunerados varia entre 6,4 e 12,0 vezes mais do que a do indivíduo médio entre os 10% menos remunerados. O TST, em 2023/2024, não se destacou como o Tribunal Trabalhista com as menores diferenças entre base e topo, embora ainda tenha ficado entre os menos desiguais por este critério.

Mais uma vez, a amplitude da variação nas razões entre base e topo nos diferentes Tribunais Trabalhistas impressionam. Apenas para fins didáticos, se imaginarmos que o indivíduo médio dos 10% da base⁴⁰ recebe, em 2024, em qualquer TRT, remuneração líquida

⁴⁰ Ou seja, o indivíduo que está no meio entre as remunerações mais altas e baixas desses 10%.

de R\$ 5.000,00, isso significa que um indivíduo médio dos 10% do topo recebe R\$ 32.455,00 no TRT13 (PB) e R\$ 52.720,00 no TRT23 (MT), ambos de pequeno porte; R\$ 34.765,00 no TRT6 (PE) e R\$ 48.460,00 no TRT12 (SC), ambos de médio porte; e, R\$ 37.700,00 no TRT4 (RS) e R\$ 60.485,00 no TRT2 (SP), ambos de grande porte. Tamanha disparidade remuneratória não parece condizente com o fato de que tais Tribunais têm atuação semelhante e respeitam tabelas remuneratórias nacionalmente unificadas para cada cargo. Tampouco parece ser justificada pelos portes dos Tribunais, já que as variações também são importantes entre Tribunais de portes semelhantes.

Por outro lado, é importante notar que as distâncias consideráveis entre as remunerações de base e topo não são incompatíveis com índices de Theil baixos. Os índices de Theil são medidas de entropia, que medem o grau de desordem/desigualdade de uma sistema, ou seja, o quanto distante está determinada distribuição de uma perfeitamente igualitária. Dessa forma, são mais sensíveis às desigualdades mais distantes da igualdade plena, seja por escassez (L-Theil) ou excesso (T-Theil) de rendimentos, e não representam uma medida linear. O índice de Theil tende a diminuir em distribuições em que os mais pobres e os mais ricos são mais equânimes entre si, pois a dispersão de renda em relação à média será menor. Considerando, assim, um contexto dividido por três classes mais ou menos homogêneas em termos de renda, como nos Tribunais do Trabalho, é razoável que os índices de Theil não apresentem valores altos, mesmo quando a diferença entre o topo e a base ainda é significativa.

Quando calculada a evolução temporal das medidas de desigualdade nos Tribunais do Trabalho, a partir da tabela abaixo (Tabela 3), observamos uma clara tendência de ampliação das desigualdades entre 2018/2019 e 2023/2024 para todos os Tribunais trabalhistas. O ritmo da ampliação das desigualdades, contudo, apresenta variações importantes entre os Regionais para qualquer medida analisada, o que indica que a desigualdade não variou de maneira uniforme entre os Tribunais. Essa observação é coerente com as disparidades encontradas nos gráficos das médias remuneratórias, indicando que não houve isonomia quanto à evolução da remuneração das diferentes carreiras, quer entre os diversos Tribunais, quer dentro deles. Variações negativas apenas são verificadas para os índices de Theil no TRT19, TRT21 e TST. Conforme já explicado em linhas atrás, mesmo quando a variação dos índices de Theil é ampla, indicando que o aumento ou a redução das desigualdades nas camadas extremas da distribuição foi, proporcionalmente, acentuado, os valores dos índices, em termos absolutos, ainda são baixos.

Tabela 3 - Evolução temporal das desigualdade nos Tribunais Trabalhistas (geral)

Evolução temporal das desigualdades - Tribunais Trabalhistas (geral)						
Tribunal	Gini	Theil-T	Theil-L	10/40	20/20	T.C.
TRT-1	31,70%	13,54%	13,72%	16,30%	4,19%	12,01%
TRT-2	25,07%	23,31%	21,54%	17,09%	4,97%	2,89%
TRT-4						
TRT-6	40,14%	62,29%	61,60%	10,12%	10,48%	13,35%
TRT-7	29,35%	48,10%	51,09%	14,27%	2,71%	0,41%
TRT-8	30,43%	13,17%	13,64%	14,33%	36,12%	12,19%
TRT-10	28,21%	11,74%	10,54%	7,07%	8,17%	18,76%
TRT-11						
TRT-12	30,16%	56,37%	58,39%	8,43%	7,61%	5,97%
TRT-13						
TRT-14	30,92%	9,12%	8,66%	4,03%	20,75%	21,56%
TRT-15	29,45%	13,93%	14,36%	19,03%	37,89%	10,22%
TRT-18						
TRT-19	28,04%	-3,58%	-4,62%	2,24%	6,12%	8,09%
TRT-20	32,56%	22,62%	23,57%	6,68%	10,46%	19,00%
TRT-21	28,92%	-10,47%	-9,07%	42,01%	28,81%	20,26%
TRT-22	37,74%	36,02%	37,43%	19,52%	13,74%	30,88%
TRT-23	31,32%	14,69%	16,67%	16,50%	29,38%	17,92%
TRT-24						
TST	2,63%	-14,31%	-91,89%	9,44%	43,89%	21,34%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Para o coeficiente de Gini, a desigualdade entre 2018/2019 e 2023/2024 cresceu em patamares expressivos, que variam de 25,07%, no TRT2 (SP), a impressionantes 40,14%, no TRT6 (PE). Já no TST a desigualdade pelo Gini, que já era mais baixa do que de todos os Regionais analisados, cresceu em apenas 2,63%, tornando o TST bem menos desigual do que os TRTs em 2024. As razões salariais entre topo e base, incluindo a taxa de compressão, também variaram positivamente para todos os Tribunais, o que indica que o fosso entre as maiores e menores remunerações aumentou no período analisado. Mais uma vez, o que se observa é uma enorme diferença no grau de ampliação das razões de desigualdade no comparativo entre Tribunais. A razão 10/40 aumentou de 2,2% (TRT19) a 42,0% (TRT21); a razão 20/20 aumentou de 2,7% (TRT7) a 37,8% (TRT15); e a taxa de compressão de 0,41% (TRT7) a 30,88% (TRT22). O TST aumentou a razão 10/40 em 9,4%; a razão 20/20 em 43,89%, em patamar superior a todos os TRTs. Já a taxa de compressão na instância Superior ficou em 21,34%.

Em conclusão, o que se verifica é uma ampliação relevante das desigualdades em todos os Tribunais no período de 2018 a 2024, que, contudo, variou muito em intensidade entre os Tribunais. Como já demonstrado acima, os diferentes TRTs apresentam enormes discrepâncias em suas políticas remuneratórias, porém invariavelmente se tornaram mais desiguais ao longo do período analisado, o que vai na contramão do ODS 10 da Agenda 2030.

Ressalvado o TST, que tem em sua composição funcional particularidades de um Tribunal Superior, não parece razoável que os Regionais apresentem, entre si, tanta variação nas suas medidas de desigualdade e na evolução remuneratória das diversas carreiras.

As observações acima indicam, portanto, que as desigualdades mais relevantes entre os Tribunais Trabalhistas estão concentradas no centro da distribuição, melhor captada pelo coeficiente de Gini. Diante da relevância do Gini para medir as desigualdades, produzimos um *ranking* dos TRTs pela média aritmética do coeficiente do período inicial e final, para os 14 TRTs que apresentam valores para todas as carreiras entre 2018/2019 e entre 2023/2024 (Tabela 4). Segundo este critério, o TRT2 (SP), de grande porte, se destaca como o mais desigual e o TRT21 (RN), de pequeno porte, como o menos desigual⁴¹.

Tabela 4 - Ranking das desigualdades nos TRTs a partir do coeficiente de Gini

Ranking dos TRTs por Gini (média de início e fim)				
Tribunal	Gini (média)	Porte	Jurisdição	Região
TRT-2	0,529	Grande	São Paulo	Sudeste
TRT-12	0,522	Médio	Santa Catarina	Sul
TRT-7	0,498	Médio	Ceará	Nordeste
TRT-15	0,433	Grande	Campinas/SP	Sudeste
TRT-20	0,431	Pequeno	Sergipe	Nordeste
TRT-8	0,430	Médio	Pará, Amapá	Norte
TRT-10	0,423	Médio	Distrito Federal, Tocantins	Centro-oeste, Nordeste
TRT-23	0,404	Pequeno	Mato Grosso	Centro-oeste
TRT-1	0,402	Grande	Rio de Janeiro	Sudeste
TRT-6	0,400	Médio	Pernambuco	Nordeste
TRT-22	0,400	Pequeno	Piauí	Nordeste
TRT-19	0,396	Pequeno	Alagoas	Nordeste
TRT-14	0,394	Pequeno	Rondônia, Acre	Norte
TRT-21	0,380	Pequeno	Rio Grande do Norte	Nordeste

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa e do Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023 (TST, 2024)⁴²

⁴¹ Ressalto, contudo, que os Tribunais não se mantêm na mesma posição do *ranking* quando analisados, separadamente, os coeficientes de Gini dos períodos selecionados ao início e ao fim da amostra.

⁴² Foi retirada do Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023 (TST, 2024) a classificação dos Tribunais segundo o porte.

A classificação dos Tribunais por porte foi definida a partir de variáveis administrativas e financeiras⁴³, visando criar um critério de comparação mais equânime entre os Tribunais (CNJ, 2024). Na tabela acima, os Tribunais menos desiguais são, majoritariamente, de pequeno porte e da região Nordeste, porém o TRT20 (SE) figura dentre os mais desiguais, o que representaria uma exceção à regra. Ademais, o *ranking* acima conta, proporcionalmente, com poucos Tribunais de grande porte, e, ainda assim, o TRT1 (RJ), da região Sudeste, está na metade menos desigual.

Dessa forma, embora não pareça haver uma relação tão linear e evidente entre o porte/região dos Tribunais e os graus de desigualdade, acreditamos que são válidas maiores investigações a respeito do tema. Se partirmos do pressuposto de que a quantidade de magistrados, analistas, técnicos e gratificações deve guardar alguma proporcionalidade com a quantidade de processos recebidos por cada Tribunal, a fim de garantir uma eficiência ótima, e de que há uma padronização das carreiras em nível nacional, sem considerar distinções por região, não parece justificável, à primeira vista, que o porte ou a localização geográfica sejam determinantes para o grau de desigualdade entre os Regionais. No entanto, acreditamos que excluir essa possibilidade sem uma investigação mais ampla pode ser precipitado, uma vez que o porte e a localização geográfica podem estar relacionadas a outras variáveis, tais como o poder político dos Tribunais, que, ao menos a nível de especulação, poderiam ser pensados como fatores relacionados com a facilidade para captar recursos e revertê-los como benefícios em prol de seu corpo funcional.

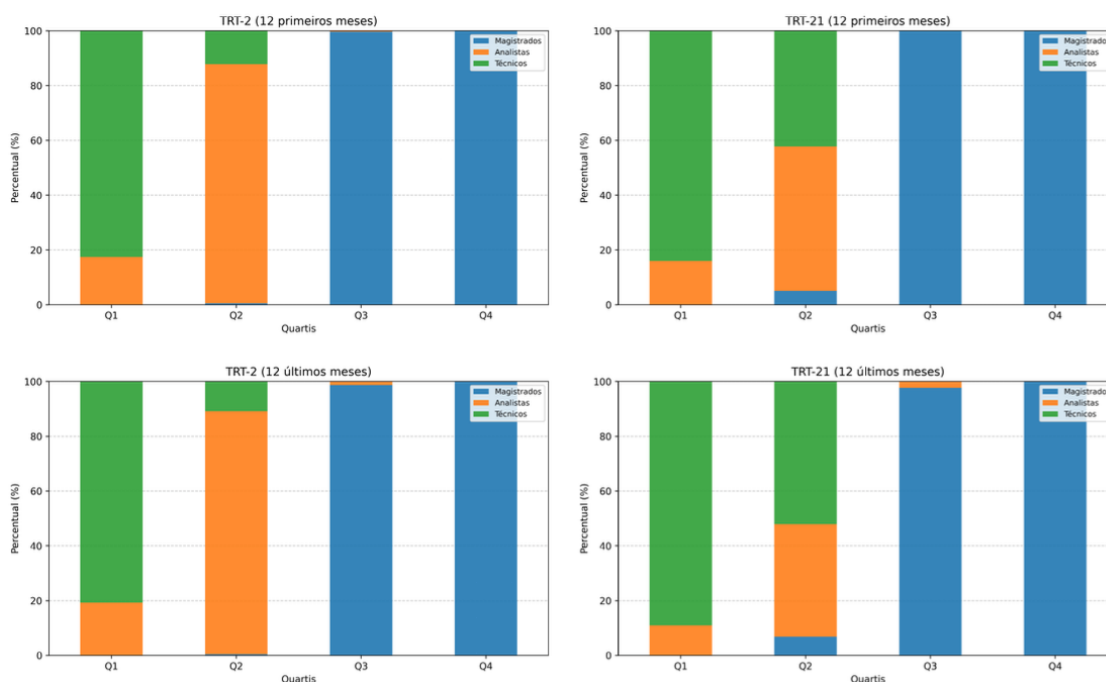
A partir do *ranking* acima, comparamos as diferenças na estrutura da distribuição das carreiras dentro dos Tribunais identificados como o mais e o menos desigual, por meio da composição de decis e quartis de faixas populacionais (com a mesma proporção de indivíduos) e de quartis de faixas salariais (com a mesma soma de salários líquidos totais). O intuito é verificar diferenças na distribuição, tomando como referencial a presença de magistrados, analistas e técnicos em cada um dos quantis analisados.

Inicialmente, dividimos a população dos TRT2 (SP) e do TRT21 (RN) em quatro partes iguais (quartis), de modo que em cada uma delas tenha a mesma quantidade de indivíduos, organizados em ordem crescente de renda (Gráfico 3). Quando confrontado o

⁴³ Os critérios para a definição do porte utilizados pelo CNJ são: “despesas totais; casos novos; processos pendentes; número de magistrados(as); número de servidores(as) efetivos(as), requisitados(as), cedidos(as) e comissionados(as) sem vínculo efetivo; e número de trabalhadores(as) auxiliares, que compreendem os(as) terceirizados(as), os(as) estagiários(as), os(as) juizes(as) leigos(as), os(as) conciliadores(as), os(as) voluntários e os(as) servidores de serventia privatizada” (CNJ, 2024).

gráfico dos primeiros 12 meses de cada TRT com o imediatamente inferior (dos últimos 12 meses), verificamos uma relativa estabilidade na composição dos quartis dentro de cada um dos Tribunais ao longo do tempo analisado, ainda que os analistas tenham conquistado uma pequena mobilidade social, ocupando espaço no 3º decil nos últimos 12 meses em ambos os casos. No entanto, quando comparados os gráficos dos TRTs 2 e 21 no mesmo período, confrontando o gráfico da esquerda apenas com o que está à sua direita, o colorido do 2º quartil destaca a mais relevante diferença na distribuição das carreiras para os Regionais mais e menos desiguais (à esquerda e à direita, respectivamente). No TRT21 identificamos com clareza a presença de representantes de todas as classes no 2º quartil, enquanto que no TRT2 a presença dos magistrados é quase imperceptível e a dos analistas é ostensiva.

Gráfico 3 - Composição dos quartis populacionais no TRT2 e no TRT12

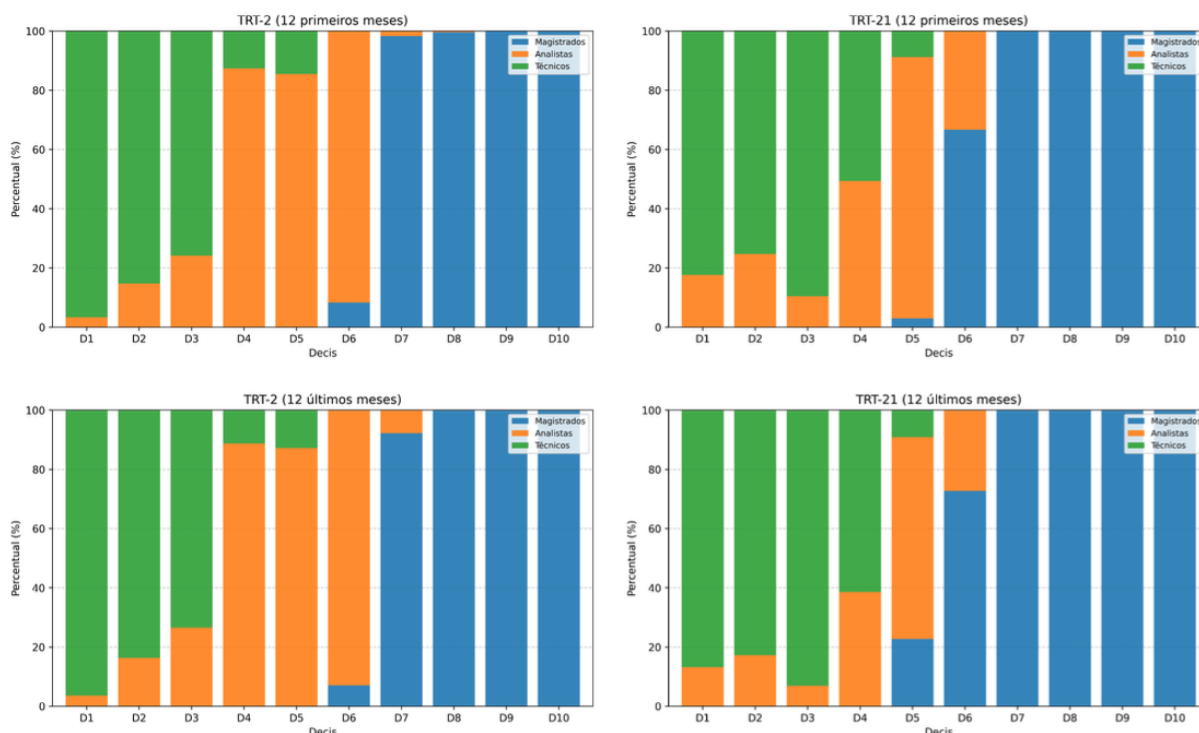


Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Quando detalhamos ainda mais a análise por meio da divisão das populações dos TRT2 (SP) e do TRT21 (RN) em dez partes iguais (decis), no gráfico abaixo (Gráfico 4), observamos que a diferença na distribuição das carreiras entre os Regionais se concentra entre o 1º e o 7º decis, sendo os três últimos decis invariavelmente ocupados somente por magistrados. No TRT2 (SP), há técnicos e analistas no 1º ao 5º decil, analistas e magistrados nos 6º e 7º decis e apenas magistrados no 8º decil em diante. No TRT21 (RN) há técnicos e analistas no 1º ao 4º decil, representantes de todas as carreiras no 5º decil, analistas e

magistrados no 6º decil e apenas magistrados no 7º decil em diante. Ou seja, enquanto os técnicos estão presentes ao longo dos cinco primeiros decis em ambos os Tribunais, a distribuição dos analistas e dos magistrados se espalha por um decil a mais no TRT21, o que resulta em maiores pontos de aproximação salarial entre as carreiras, e, por consequência, em menor desigualdade.

Gráfico 4 - Composição dos decis populacionais no TRT2 e no TRT12



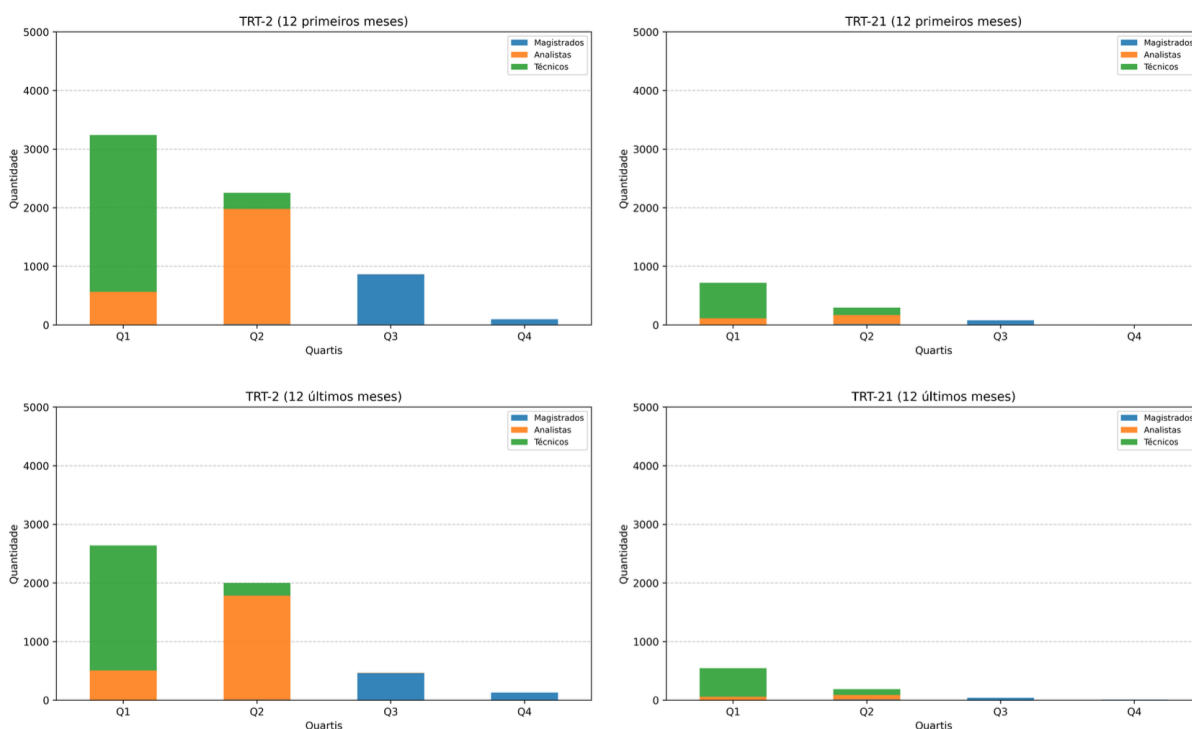
Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

O Gráfico 4 também ilustra bem por que o coeficiente de Gini, mais sensível às camadas centrais, é o que melhor captura as desigualdades nos Tribunais do Trabalho. Os decis intermediários são aqueles em que há uma maior presença de indivíduos de classes diferentes. Também chama atenção que, embora a escala salarial dos analistas seja consideravelmente superior à dos técnicos, não há, necessariamente, uma progressão na proporção da quantidade de analistas conforme o avanço para decis mais remunerados. Esta constatação pode ser explicada, ao menos parcialmente, pelo fato de que não há, necessariamente, uma distribuição prioritária das melhores gratificações para servidores que se submeteram ao concurso de nível superior, que, em tese, seleciona os melhores quadros, já que oferece remunerações maiores.

Para uma segunda análise complementar, somamos todo o montante de remuneração líquida do TRT e o dividimos em quatro partes iguais (quartis), para verificar quantos indivíduos repartem a mesma soma salarial, identificando a composição das classes salariais em cada quartil. Como os indivíduos também estão ordenados em ordem crescente de remuneração líquida, os primeiros quartis para uma população desigual têm um maior número de indivíduos que os quartis finais. Quanto maior a diferença de indivíduos entre quartis, maior é a desigualdade.

Quando produzidos os gráficos dos quartis (Gráfico 5), o primeiro dado que chama atenção é a drástica redução do número absoluto de indivíduos ativos nos quadros do TRT2 (SP) e do TRT21 (RN) ao longo do tempo, o que pode ser verificado pela altura das barras dos gráficos dos primeiros e últimos doze meses. Além disso, em reforço ao que foi observado nos gráficos dos quantis populacionais, uma análise mais superficial indica que cada um dos Tribunais manteve, ao longo do período observado, um certo padrão na distribuição das classes nos estratos sociais ao longo do tempo.

Gráfico 5 - Composição dos quartis salariais no TRT2 e no TRT21



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

No entanto, considerando que os Tribunais têm portes muito diferentes e, portanto, uma grande variação na quantidade de indivíduos ativos nos seus quadros, são necessários

outros recursos para que possamos dar um *zoom* na situação e analisar as mudanças em proporção ao porte de cada Tribunal. Para comparar as diferenças entre Tribunais, mensuramos, então, qual o percentual de indivíduos de cada classe em cada um dos quartis (Tabela 5), utilizando os mesmo dados utilizados para gerar o gráfico acima (Gráfico 5).

A Tabela 5 revela que os dois Tribunais analisados mantiveram, de fato, uma certa estabilidade na distribuição ao longo do tempo. Dentre as mudanças principais no TRT2, observamos a migração de magistrados no 3º quartil que ocorreu de forma bastante discreta para o 2º quartil e mais evidente para o 4º quartil; a discreta migração de analistas do 1º e 2º quartis para o 3º quartil; e a também pequena migração de técnicos do 2º quartil para o 1º. Já no TRT12, observamos que, ao final do período analisado, a migração de magistrados do 3º quartil se deu tanto para o 2º quanto para o 4º quartil; a discreta migração dos analistas do 2º quartil se deu tanto para o 1º quanto para o 3º quartil; e a também pequena migração de técnicos do 2º quartil para o 1º. Dessa forma, observamos movimentos parecidos nas mudanças de distribuição ao longo do tempo, mas uma significativa diferença na proporção de cada classe nos quartis por ela ocupados, de modo que, no TRT21, a distribuição de cada classe em seus quartis respectivos é bem menos concentrada. Dito em outras palavras, os integrantes das classes estão mais espalhados entre os quartis no TRT21, o que leva a um cenário mais igualitário.

Tabela 5 - Composição dos quartis salariais no TRT2 e no TRT12

TRT-2 (12 primeiros meses) - classes x quartis					
Tribunal	Classe	Q1 (i)	Q2 (i)	Q3 (i)	Q4 (i)
TRT-2	Magistrados	0,00%	1,23%	88,60%	10,16%
TRT-2	Analistas	22,32%	77,56%	0,12%	0,00%
TRT-2	Técnicos	90,68%	9,32%	0,00%	0,00%

TRT-21 (12 primeiros meses) - classes x quartis					
Tribunal	Classe	Q1 (i)	Q2 (i)	Q3 (i)	Q4 (i)
TRT-21	Magistrados	0,00%	15,00%	79,00%	6,00%
TRT-21	Analistas	42,44%	57,56%	0,00%	0,00%
TRT-21	Técnicos	82,88%	17,12%	0,00%	0,00%

TRT-2 (12 últimos meses) - classes x quartis					
Tribunal	Classe	Q1 (f)	Q2 (f)	Q3 (f)	Q4 (f)
TRT-2	Magistrados	0,00%	1,49%	76,62%	21,89%
TRT-2	Analistas	22,23%	77,51%	0,26%	0,00%
TRT-2	Técnicos	90,75%	9,25%	0,00%	0,00%

TRT-21 (12 últimos meses) - classes x quartis					
Tribunal	Classe	Q1 (f)	Q2 (f)	Q3 (f)	Q4 (f)
TRT-21	Magistrados	0,00%	20,31%	65,63%	14,06%
TRT-21	Analistas	43,17%	56,12%	0,72%	0,00%
TRT-21	Técnicos	83,11%	16,89%	0,00%	0,00%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Oportuno, ainda, comparar o espectro de remuneração compreendido em cada um dos quartis, nos períodos analisados, nos dois TRTs analisados (Tabela 6). No TRT2, mais desigual, a amplitude entre as maiores e menores remunerações líquidas aumentou no período final (f), com um incremento proporcionalmente maior dos ganhos do topo, que aumentou em 16,12%, passando de R\$ 46.222,78 para R\$ 53.678,12. A remuneração líquida da base, por sua vez, aumentou em apenas 8,64%, passando de R\$ 4.952,23 para R\$ 5.380,24. Já o TRT21,

que já apresentava uma remuneração de base mais alta e de topo mais baixa quando comparado com o TRT2 no período inicial (i), em 2018/2019, teve a amplitude das remunerações ainda mais achatada no período final da amostra. Em 2023/2024, houve uma redução do patamar da remuneração líquida tanto na base, que passou de R\$ 7.678,12 para R\$ 7.134,45, quanto no topo, que passou de R\$ 44.134,23 para R\$ 40.690,12.

Tabela 6 - Faixas remuneratórias dos quartis salariais no TRT2 e no TRT12

	TRT-2 (i)	TRT2 (f)	TRT-21 (i)	TRT-21 (f)
Q1	R\$ 4.952,23	R\$ 5.380,24	R\$ 7.678,12	R\$ 7.134,55
	R\$ 18.234,42	R\$ 19.789,86	R\$ 14.345,45	R\$ 19.789,18
Q2	R\$ 18.234,42	R\$ 19.789,86	R\$ 14.345,45	R\$ 19.789,18
	R\$ 22.345,61	R\$ 24.789,12	R\$ 18.345,67	R\$ 24.789,66
Q3	R\$ 22.345,61	R\$ 24.789,12	R\$ 18.345,67	R\$ 24.789,66
	R\$ 36.345,89	R\$ 39.789,34	R\$ 22.345,89	R\$ 29.789,45
Q4	R\$ 36.345,89	R\$ 39.789,34	R\$ 22.345,89	R\$ 29.789,45
	R\$ 46.222,78	R\$ 53.678,12	R\$ 44.134,23	R\$ 40.690,12

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Do comparativo entre o TRT2 e o TRT21, verificamos que os TRTs mais e menos desiguais se diferenciam quanto ao nível de dispersão das classes de magistrados, analistas e técnicos ao longo das faixas de rendas e quanto à amplitude de salários de base e de topo. Em relação ao nível de dispersão das classes, o que se observa é que no TRT21, menos desigual, há mais espaço de aproximação salarial entre indivíduos de classes diferentes ao longo da distribuição, ao passo que no TRT2, mais desigual, as classes tendem a se concentrar mais em faixas da distribuição, apresentando uma menor amplitude salarial dentro delas. Já no que diz respeito à amplitude dos salários, o que se verifica é que o TRT2, ao longo do período analisado, ampliou a distância entre as suas remunerações de base e topo, ou seja, entre juízes e técnicos, que já era maior do que a do TRT21 ao início da série temporal, enquanto que o TRT21 reduziu a distância remuneratória no seu quadro funcional ativo.

Em conclusão, observamos que as notórias discrepâncias nas políticas remuneratórias dos Tribunais não são suficientemente justificadas por meros aspectos circunstanciais ligados a diferenças no perfil dos servidores (tempo de serviço, qualificação e etc) ou mesmo ao porte dos Tribunais. Fica evidente que as escolhas administrativas resultantes do exercício da autonomia pelos Tribunais influenciam, em alguma medida, o tratamento remuneratório de cada carreira e as tendências de ampliação ou redução das desigualdades ao longo do tempo, o que deve ser melhor investigado em estudos posteriores.

O relatório Justiça em Números 2024 (CNJ, 2024) reconhece que há diferenças entre as despesas médias por magistrados e servidores nos segmentos do Judiciário Federal, apesar

da carreira unificada. O CNJ atribui tais diferenças a peculiaridades envolvendo o pagamento de inativos e pensionistas, e a eventuais indenizações recebidas em razão de decisão judicial destinadas a um pequeno grupo de indivíduos, especialmente em Tribunais de pequeno e médio porte, que têm quantitativo menor de servidores. Esta explicação, contudo, não justifica satisfatoriamente as diferenças encontradas neste trabalho. Em primeiro lugar, porque apenas foram considerados os servidores ativos e em segundo lugar porque foram encontradas diferenças relevantes em períodos diferentes e mesmo entre Tribunais de grande porte.

Para fins de pesquisas futuras, suscitamos algumas variáveis que podem estar relacionadas com o grau de desigualdade entre tribunais: proporção entre o número de funções gratificadas (FCs e CJs) e a quantidade de servidores; proporção entre FCs e CJs; cumprimento das metas 1 e 2, em que se fundamenta o pagamento das gratificações LC e GECJ aos magistrados; proporção entre o pagamento de verbas indenizatórias e de verbas salariais; proporção de descontos do teto constitucional; proporção entre cargos vagos e o número de servidores e magistrados; proporção orçamentária destinada a investimentos.

Também parece ser importante investigar melhor se os Tribunais têm se tornado mais eficientes⁴⁴ e, no entanto, eventuais economias estão se revertendo em benefícios para os seus quadros, em especial os mais bem remunerados, por meio de decisões administrativas que extrapolam a regulamentação nacional e unificada das carreiras. Esta desconfiança é nutrida pelas observações do presente estudo, como as que demonstram uma redução no quadro ativo dos TRT2 e no TRT21 ao longo do tempo e uma ampla desigualdade remuneratória entre Tribunais; pelas percepções de quem testemunha nos últimos dez anos o aprimoramento do processo judicial eletrônico e de uma administração baseada em dados; bem como por notícias de pagamento de benefícios extraordinários para os quadros dos Tribunais em face de supostas sobras de orçamento, como ocorreu com o que a imprensa apelidou de vale-peru, no valor de R\$ 10.000,00, pago em dezembro de 2024 pelo TJMT⁴⁵ para seus magistrados e servidores (BECHARA, 2025).

A perspectiva futura torna a situação ainda mais merecedora de atenção, uma vez que há um contexto favorável para a redução dos custos dos Tribunais com servidores em face de

⁴⁴ Não se está afirmando que os Tribunais se tornaram mais eficientes, senão apenas suscitando essa possibilidade para investigações futuras.

⁴⁵ O exemplo de um Tribunal que não integra a Justiça do Trabalho foi utilizado por causa de sua repercussão na grande mídia. No entanto, temos exemplos de menor repercussão e escala observados no TRT6, onde atua esta pesquisadora. Em 2023, a parte do corpo funcional que é associada ao TRT6 Saúde, foi agraciada por uma isenção de 100% da mensalidade em dezembro de 2023 e de 50% em janeiro de 2024, conforme decisão no processo administrativo PROAD 25345/2023, referendada na reunião do conselho deliberativo no dia 02/07/2024.

medidas como a obrigatoriedade de nível superior para a contratação de técnicos, a instituição da residência jurídica e a possibilidade de contratação de celetistas em face do fim do regime jurídico único. Dessa forma, a tendência de ampliação das desigualdades remuneratórias nos Tribunais trabalhistas desde a adesão do Judiciário brasileiro à Agenda ONU 2030, já verificada neste trabalho, pode se tornar ainda mais drástica, especialmente entre magistrados (carreira de topo do Judiciário trabalhista) e servidores (analistas e técnicos). Este prognóstico, a ser avaliado em trabalhos futuros, representaria uma exacerbação do que Aquino (2023) aponta como um movimento, já em curso, de espelhamento entre as carreiras de topo dos órgãos do sistema de Justiça Federal, que se distanciam dos demais servidores, representando uma tendência de concentração de renda.

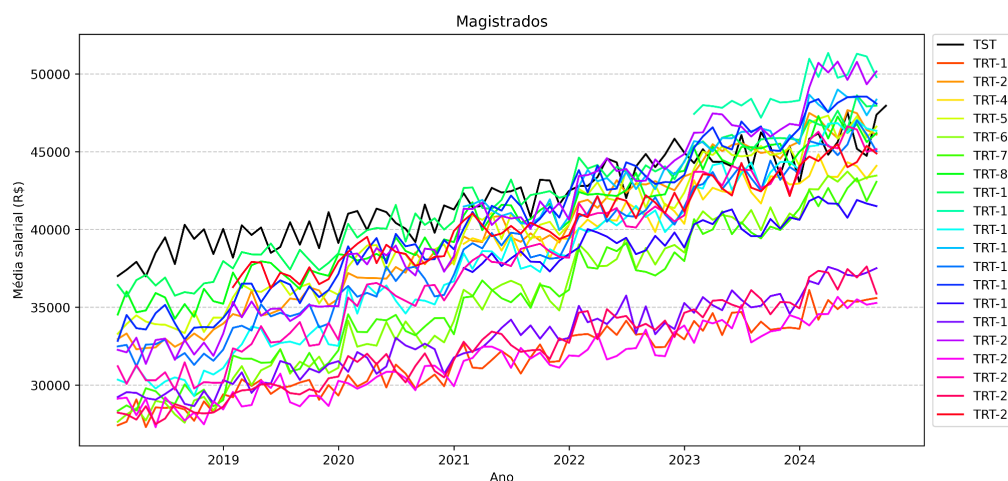
Também não há evidências de que os Tribunais estão convergindo, progressivamente, para uma aproximação de suas políticas remuneratórias, de modo a se tornarem mais isonômicos entre si, nem há critérios transparentes que permitam identificar facilmente as causas de tamanhas disparidades. Este cenário se distancia do compromisso firmado com a Agenda 2030, uma vez que, conforme advertem Hasnain et al. (2021), práticas administrativas que produzem diferenças salariais significativas entre indivíduos em condições semelhantes de trabalho, sem critérios claros e transparentes que justifiquem os pagamentos desiguais, criam um sistema anti-isonômico que mina a confiança dos indivíduos vinculados à instituição.

4.3. Desigualdade dentro das classes

4.3.1. Magistrados

A desigualdade intraclasses é bem ilustrada pela diferença nas médias remuneratórias dos magistrados nos diferentes Tribunais Trabalhistas. A fim de melhor visualizar a amplitude desta variação no período analisado⁴⁶, criamos um gráfico com a sobreposição das remunerações médias dos magistrados em todos os Tribunais ao longo do período analisado, adiante apresentado (Gráfico 6). Diante de tamanha discrepância remuneratória entre os Tribunais, optamos por analisar as variações no grau de desigualdade entre os magistrados para cada Tribunal, de forma separada, e não de forma geral, para toda a Justiça do Trabalho, sob pena de que compensações entre Tribunais escondam desigualdades importantes.

⁴⁶ O gráfico foi formulado com a intenção de demonstrar a amplitude da variação da média salarial entre Tribunais e não a evolução individual para cada Tribunal, o que já foi feito neste trabalho. Caso queira analisar a evolução para cada Tribunal, sugiro consultar o Gráfico 1 - Médias remuneratórias das classes por TRT (2018-2024), no tópico “4.1. Desigualdade entre Tribunais”. A mesma observação vale para os Gráficos 7 e 8 dos tópicos seguintes, relativos às médias remuneratórias dos analistas e técnicos.

Gráfico 6 - Médias remuneratórias dos magistrados nos Tribunais Trabalhistas (2018-2024)

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

As medidas de Gini e Theil entre juízes do mesmo Tribunal na Tabela 7, adiante apresentada, revelam valores baixos nos períodos de outubro de 2018 a setembro de 2019 e de outubro de 2023 a setembro de 2024. Os coeficientes de Gini se aproximam muito de zero e, à exceção do TST, os índices de Theil aparecem zerados na tabela para todos os Tribunais, porque apenas apresentam valores positivos depois de muitas casas decimais. Já as razões de topo e base podem variar substancialmente ao longo do tempo e no comparativo entre Tribunais. A depender da medida utilizada, as razões variam de pouco mais de 1, o que significa baixíssima variação salarial entre base e topo (a exemplo da razão 10/40 para o TRT22 no período 2018/2019), até valores próximos de 5 (a exemplo da taxa de compressão para o TRT13 no período 2023/2024).

Neste cenário, o que se observa é um baixo grau de desigualdade remuneratória entre os magistrados dentro do mesmo Tribunal ao longo de toda a distribuição, o que pode ser sintoma de uma carreira com pouco espaço para incrementos remuneratórios baseados em critérios de produtividade e desempenho individual bem como de pouca equidade em face de diferenciações funcionais dentre juízes atuantes no mesmo Tribunal, o que deve ser investigado futuramente. Por outro lado, o grau de variação entre as razões de topo e base revelam um cenário de falta de isonomia no tratamento conferido para a mesma carreira entre diferentes Tribunais, considerando que os magistrados se submetem a tabelas salariais nacionalmente unificadas e, ainda, à limitação remuneratória pelo teto constitucional do funcionalismo público.

Tabela 7 - Medidas de desigualdade intracarreira por Tribunal - magistrados (2018-2024)

Medidas de desigualdade intracarreira - Magistrados												
Tribunal	Gini (i)	Gini (f)	Theil-T (i)	Theil-T (f)	Theil-L (i)	Theil-L (f)	10/40 (i)	10/40 (f)	20/20 (i)	20/20 (f)	T.C. (i)	T.C. (f)
TRT-1	0,007	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	2,027	1,244	2,098	1,883	2,491	2,111
TRT-2	0,005	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	2,363	1,208	2,403	1,429	2,498	2,146
TRT-4		0,004		0,000		0,000		1,284		1,898		1,953
TRT-5	0,005	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	1,208	1,335	1,827	1,770	2,495	2,697
TRT-6	0,007	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	2,312	2,416	2,804	2,872	3,660	3,705
TRT-7	0,006	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	2,321	2,553	2,504	2,881	3,126	3,446
TRT-8	0,006	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	2,532	2,113	2,642	2,208	3,765	3,037
TRT-10	0,006	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	2,327	2,828	2,708	3,199	3,834	4,838
TRT-11		0,005		0,000		0,000		3,540		3,667		4,606
TRT-12	0,006	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	1,932	1,665	1,817	1,803	2,865	2,333
TRT-13		0,004		0,000		0,000		2,299		3,335		4,869
TRT-14	0,006	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	1,704	2,270	2,360	3,308	2,128	4,010
TRT-15	0,006	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	1,277	2,257	1,151	2,987	2,866	3,616
TRT-18		0,003		0,000		0,000		2,535		3,141		4,112
TRT-19	0,005	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	1,391	2,873	1,808	2,921	2,303	4,549
TRT-20	0,006	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	1,296	1,900	1,647	2,566	2,508	3,024
TRT-21	0,007	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	1,468	2,192	1,873	2,707	2,369	3,484
TRT-22	0,006	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	1,055	1,769	1,508	2,578	2,469	3,249
TRT-23	0,004	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	1,793	2,208	1,970	3,146	2,534	4,083
TRT-24		0,004		0,000		0,000		2,115		2,979		4,039
TST	0,006	0,004	0,002	0,008	0,006	0,006	1,299	1,906	1,344	2,470	2,552	3,894

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

As razões das médias salariais 10/40 variaram de 1,055 no TRT22 no período 2018/2019 para 3,540 no TRT11 no período 2023/2024; as razões das médias salariais 20/20 de 1,151 no TRT15 no período 2018/2019 para 3,667 no TRT11 no período 2023/2024; e a taxa de compressão 10/10, calculada pela mediana, e, portanto, menos sensível às remunerações mais discrepantes, de 2,111 para o TRT1 para 4,869 para o TRT13, ambas no período 2023/2024. O TST não se destacou com as menores e maiores distâncias entre base e topo em nenhuma das medidas.

Selecionando, dentre os Tribunais que têm informações de todo o período analisado, aqueles que possuem as menores taxas de compressão no período final, destacamos para análise o TRT1 (RJ), com taxa de compressão 2,111 e o TRT10 (DF/TO), com taxa de compressão 4,839. Enquanto que no TRT1 um magistrado médio nos 10% no topo recebe pouco mais do que o dobro de um magistrado médio nos 10% da base, no TRT10, ele recebe quase o quántuplo.

No TRT1 (RJ), observamos que, no período 2018/2019, a razão entre a média remuneratória dos 10% mais ricos e dos 40% mais pobres (2,027) e entre os 20% mais ricos e os 20% mais pobres (2,098) se mantém muito próxima de 2, o que indica que a diferença de rendimentos ocorre ao longo de toda a escala social, não ficando polarizada apenas entre os

extremos. A taxa de compressão, que mede a razão entre a remuneração do magistrado médio dos 10% do topo e da base, mesmo sendo mais defensiva contra *outliers*, fica próxima de 2,5, o que sugere que as desigualdades se acentuam nos extremos. Já no período 2023/2024, sofreu uma redução geral das razões de desigualdade topo/base, mas em graus distintos ao longo da distribuição, ficando em 1,244 para a razão das médias 10/40; 1,883 para a razão das médias 20/20; e em 2,111 para a taxa de compressão (calculada pela mediana da remuneração líquida dos 10/10). A taxa de compressão, que ficou dentre as menores dentre os Tribunais analisados no período final, se manteve superior às razões 10/40 e 20/20, reforçando a ideia de que a desigualdade persiste mais acentuada nos extremos. Os ganhos dos juízes com as mais baixas remunerações melhoraram substancialmente, visto que a razão 10/40 sofreu a diminuição mais drástica, mas o ritmo consideravelmente mais lento na redução da razão 20/20 e na taxa de compressão sugere que os aumentos salariais dos juízes das castas mais altas ainda foram melhores do que os do que estavam em camadas mais centrais da distribuição.

No TRT10 (DF/TO), observamos que, no período 2018/2019, a razão entre a média remuneratória dos 10/40 é de 2,327 e, dos 20/20, de 2,708, sendo a taxa de compressão entre a mediana remuneratória dos 10% de topo e base, de 3,834. Já em 2023/2024 todas as métricas se ampliam, o que indica uma acentuação das distâncias entre topo e base, sendo mais intensa para a taxa de compressão. A razão entre a média remuneratória dos 10/40 passa para 2,828, dos 20/20 para 3,199, e a taxa de compressão para 4,838. A taxa de compressão representa, portanto, a maior métrica, nos períodos iniciais e finais, e a que mais se ampliou ao longo do tempo, indicando que a desigualdade é mais intensa nos extremos da distribuição. A razão 20/20 em valor superior à razão 10/40, ao início e ao fim do período, também sugere que os rendimentos crescem mais aceleradamente à medida que avançamos para o topo da pirâmide, ainda que, ao longo do tempo, o crescimento da razão 20/20 tenha sido menos intenso do que o da razão 10/40.

Quando analisada a evolução temporal das medidas de desigualdade na carreira da magistratura para cada Tribunal na tabela abaixo (Tabela 8), comparando períodos de um ano entre outubro de um ano e setembro do ano seguinte, no início e no fim da amostra, é possível verificar enormes variações em tendência (aumento ou redução) e graus para cada índice analisado, o que indica que não há um critério isonômico de tratamento para os magistrados de diferentes tribunais e nem em diferentes faixas salariais.

Tabela 8 - Evolução temporal das desigualdade intracarreira por Tribunal - magistrados (2018-2024)

Evolução temporal das desigualdade intracarreira - Magistrados						
Tribunal	Gini	Theil-T	Theil-L	10/40	20/20	T.C.
TRT-1	-35,10%	-49,50%	-49,40%	-38,65%	-10,25%	-15,26%
TRT-2	5,73%	13,33%	13,50%	-48,87%	-40,54%	-14,09%
TRT-4						
TRT-5	-2,91%	-3,64%	-3,54%	10,50%	-3,10%	8,09%
TRT-6	-50,05%	-73,82%	-73,81%	4,49%	2,41%	1,24%
TRT-7	-9,31%	-14,25%	-14,14%	10,01%	15,05%	10,23%
TRT-8	-16,62%	-26,78%	-26,83%	-16,57%	-16,40%	-19,34%
TRT-10	2,01%	-1,50%	-1,34%	21,54%	18,15%	26,17%
TRT-11						
TRT-12	-13,16%	-23,21%	-23,18%	-13,81%	-0,76%	-18,55%
TRT-13						
TRT-14	-10,79%	-10,01%	-10,36%	33,23%	40,16%	88,43%
TRT-15	-63,03%	-84,72%	-84,69%	76,78%	159,55%	26,17%
TRT-18						
TRT-19	-30,26%	-51,99%	-51,89%	106,47%	61,55%	97,56%
TRT-20	-23,72%	-40,65%	-40,67%	46,62%	55,81%	20,60%
TRT-21	-26,03%	-43,73%	-43,71%	49,26%	44,54%	47,04%
TRT-22	-16,58%	-32,65%	-32,57%	67,67%	70,91%	31,62%
TRT-23	31,68%	83,69%	83,99%	23,10%	59,70%	61,18%
TRT-24						
TST	-23,38%	236,43%	-9,41%	46,70%	83,74%	52,57%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Os índices de Gini e Theil para os magistrados do mesmo Tribunal, ainda quando apresentam amplas variações, ainda são baixos em termos absolutos. Entre os magistrados, o índice de Gini variou, entre o início e fim do período analisado, de 31,68% (TRT23) a -63,03% (TRT15). A desigualdade entre magistrados, segundo o Gini, apenas aumentou, ao longo do tempo, em 3 dos 14 TRTs analisados (TRT23, TRT2 e TRT10). No TRT10, apesar do aumento do Gini (2,01%), os índices T e L de Theil diminuíram (-1,50% e -1,34%), sempre em percentuais baixos, o que indica uma certa estabilidade na distribuição remuneratória dentro da carreira. Nos demais Regionais analisados, Gini e Theil apresentaram a mesma tendência de aumento ou diminuição. Este cenário sugere que, com exceção dos TRT23, TRT2 e TRT10, a tendência para os Regionais foi de redução das desigualdades ao longo de toda a distribuição para a carreira dos magistrados no período analisado. Já no TST, o aumento severo do Theil-T, mais sensível às desigualdades do topo da distribuição, em detrimento de uma redução comedida do Gini e do Theil-L, indica que a ampliação das desigualdades ficou concentrada entre as camadas mais bem remuneradas de magistrados.

Quando a mesma comparação é feita utilizando razões entre estratos populacionais, curiosamente observamos a tendência oposta àquela verificada para os índices de Gini e Theil nos TRTs. Para os magistrados, a diferença remuneratória entre o topo e a base ampliou, entre 2018 e 2024, na maior parte dos Tribunais, com exceção dos TRTs 1, 2, 8 e 12. No TRT5, a

razão 20/20 também diminuiu (variação de -3%), porém a razão 10/40 ampliou em mais de 10% e a taxa de compressão em mais de 8%. A taxa de compressão, que mostra a razão entre os 10% do topo e da base da carreira, variou entre 2,1 (TRT14) e 3,8 (TRT10) em 2018/2019, e entre 1,9 (TRT4) e 4,8 (TRT13) em 2023/2024. No TST, todas as medidas de diferença entre base e topo ampliaram, sendo a razão 10/40 e a taxa compressão em patamares próximos de 50% e a razão 20/20 em patamar próximo de 85%.

Os sentidos opostos entre Gini/Theil e as razões entre topo e base revelam uma aparente contradição, que são explicados pelo fato de que essas métricas capturam aspectos diferentes da distribuição de renda. As medidas de Gini e de Theil não são lineares, estão ligadas à idéia de dispersão e refletem mudanças na distribuição completa, incluindo a as desigualdades de camadas intermediárias, sendo o Gini mais sensível às desigualdades na região central da distribuição, e, os índices de Theil, às desigualdades nos extremos. Já as razões (incluindo a taxa de compressão) são valores lineares e consideram apenas as diferenças entre os estratos populacionais selecionados. Se a maioria dos magistrados se torna mais igualitária, Gini e Theil caem, mesmo que o topo tenha se distanciado. Por outro lado, as razões populacionais focam em comparações específicas de topo *versus* base, e, quando usam médias, amplificam o efeito de *outliers*. Assim, as razões base e topo e a taxa de compressão podem aumentar mesmo em um contexto de redução geral da desigualdade.

Tomemos como exemplo o TRT15 (Campinas), que apresentou a maior redução das desigualdades pelo Gini entre o início e o fim do período analisado, de modo que o coeficiente do início variou em -63,0%. Os índices de Theil, mais sensíveis a transferências regressivas dentre as camadas mais altas e mais baixas da distribuição, reduziram em patamares próximos a -85%. Por outro lado, as médias salariais das razões remuneratórias entre os estratos 10/40 e 20/20 cresceram em relação ao valor inicial, respectivamente, 76,7% e 159,5%. A taxa de compressão, que é calculada pela mediana salarial dos estratos 10/10, embora englobe metade da população presente nas faixas populacionais 20/20, aumentou no comedido patamar de 26,1%.

No caso do TRT15, a queda acentuada do Gini (-63%) e do Theil (-85%) sugere que a maioria dos magistrados ficou mais igualitária em termos de renda, reduzindo a dispersão geral. No entanto, o aumento das razões 10/40 (76,7%) e 20/20 (159,5%) pode ser explicada pela presença de poucos indivíduos no topo com aumentos salariais extremos, que distorcem as médias dos estratos superiores. Por exemplo, se 1% do topo teve ganhos explosivos, a média da faixa dos 20% mais bem remunerados sobe muito, mesmo que os 19% restantes

tenham tido ganhos modestos, no comparativo. Já a taxa de compressão, que é calculada pela mediana do estrato 10/10, aumentou apenas 26,1%. A mediana é menos sensível a *outliers*, confirmando que a maioria dos magistrados no topo não teve ganhos tão discrepantes quanto a média sugere. Dessa forma, a diminuição, ao longo do tempo, das desigualdades medidas pelos índices de Gini e Theil em contraposição ao aumento das razões dos estratos populacionais, bem como a diferença significativa entre os aumentos das razões dos estratos populacionais calculados pela mediana e, sobretudo, pelas médias 10/40 e 20/20, sugerem que no TRT15, proporcionalmente, poucos magistrados aumentaram sua renda de forma desproporcional ao resto do grupo, enquanto que a maior parte dos magistrados se tornou mais igualitária em termos de rendimentos líquidos.

Esta conclusão é reforçada quando analisamos o TRT23 (MT), que se destaca como o Tribunal que teve o maior aumento das desigualdades pelo Gini, no patamar de 31,6% no período analisado, e que teve aumento dos índices de Theil em patamares aproximados de 83%. Para o TRT23, as razões de estratos populacionais também aumentaram no período, sendo que a razão entre a média salarial dos estratos 20/20 aumentou em 59,7% e a taxa de compressão, calculada pela mediana das remunerações dos estratos 10/10, aumentou em 61,1%. Assim, diferentemente do que ocorreu com o TRT15, o incremento na razão entre os estratos 10/10 foi superior ao dos estratos 20/20, como esperado, ainda que a mediana aplicada na taxa de compressão atenuar os efeitos das remunerações mais discrepantes sobre a medida. Nesse aspecto, o que se observa é que, no TRT23, em todos os aspectos analisados, as desigualdades aumentaram para os magistrados no período, sem que remunerações atípicas tenham causado aparentes distorções entre as medidas analisadas.

Chama atenção, ainda, que em todas as análises individualizadas por Tribunal que fizemos acima, os magistrados mais bem remunerados se beneficiaram com aumentos maiores do que o geral dos magistrados. Isso aconteceu no TRT10 (DF/TO), de médio porte, no TRT15 (Campinas), de grande porte, e no TRT23 (MT), de pequeno porte, que experimentaram um aumento das razões entre as remunerações de topo e base ao longo do tempo. Mesmo no TRT1(RJ), de grande porte, que apresentou uma redução geral das distâncias entre topo e base, o ritmo substancialmente mais acentuado para a redução das desigualdade entre a razões 10/40, quando comparada à razão 20/20 e à taxa de compressão, sugere que, dentre os extratos mais altos, os magistrados nos extremos se beneficiaram de aumentos melhores, ainda que os juízes da base tenham sido mais beneficiados.

Dessa forma, o que se verifica é que, no geral, os índices de desigualdade dentro da carreira de magistrados no mesmo Tribunal são baixos e que, ao longo do período analisado, as remunerações como um todo tendem a ficar mais próximas, porém que os extremos tendem a se distanciar, havendo uma ampliação no fosso entre as maiores e menores remunerações na maior parte dos Tribunais. Esta observação também se alinha com a tendência de um aumento no patamar médio dos supersalários no serviço público federal de mais de 270% entre 2000 e 2018, apesar da redução da quantidade de vínculos com supersalários nos últimos anos do mesmo período (NUNES; TELES MENDES, 2021). Parece oportuno investigar, portanto, se o movimento de concentração de renda observado por Aquino (2023) para as carreiras jurídicas de topo do serviço público federal também ocorre dentro das próprias classes.

Esta lógica de concentração de renda vai na contramão da orientação da ACSH (2023) para a promoção de sistemas de contraprestação justos, que seriam justamente os que mitigam a percepção de benefícios em excesso para os que estão no topo e de exploração daqueles que estão na base do sistema. Para promover motivação, satisfação, desempenho e retenção de pessoal, é necessário que, em qualquer nível da escala na carreira, o trabalhador se sinta equitativamente recompensado pelo seu trabalho (ACSH, 2023). Ainda que desigualdades salariais possam contribuir, em casos específicos, para melhorar a competitividade salarial e a justiça nas remunerações, é necessário que os critérios sejam transparentes e respaldados por dados empíricos que justifiquem a necessidade de atrair e reter talentos em determinados cargos (HASNAIN et al., 2021).

Também identificamos um absoluto descompasso de tratamento entre magistrados do trabalho de Tribunais diversos, o que aponta para uma ausência de uma política remuneratória equânime para a carreira em nível nacional. Considerando que a carreira é unificada nacionalmente, e, ainda, que a remuneração dos juízes deveria estar limitada pelo teto constitucional, não parece razoável que em 2024 haja tribunais que pagam quase 5 vezes mais para um juiz médio dentre os 10% do topo em comparação ao juiz médio nos 10% da base, enquanto há tribunais que não pagam nem o dobro.

As incoerências no tratamento dos diferentes níveis de escala da carreira da magistratura são ainda evidenciadas por médias remuneratórias em TRTs que superam a média do TST. A tendência de redução das desigualdades entre a maior parte dos magistrados dentro dos TRTs e de ampliação das distâncias remuneratórias entre magistrados no topo e na base dos Tribunais sugere um descolamento remuneratórios desproporcional para poucos indivíduos, que não necessariamente ocupam os cargos mais altos do Judiciário Trabalhista

em termos formais, qual seja, os de Ministro do TST. A literatura reforça que a incoerência na gradação da carreira da magistratura vai além da Justiça do Trabalho, tendo em vista a estimativa de que, em 2023, 93% dos magistrados brasileiros receberam rendimento médio mensal líquido (já contabilizados os descontos) superior ao teto constitucional relativo aos subsídios dos ministros do STF (R\$ 39.293,32 até março de 2023, e R\$ 41.650,92 até janeiro de 2024), e que pelo menos 1.000 magistrados, na ativa ou aposentados, receberam valor líquido superior a 1 milhão de reais no acumulado anual, ou seja, mais de 83 mil reais mensais (CARAZZA, 2024).

Escalas unificadas mal fundamentadas podem resultar em disparidades arbitrárias, que devem ser corrigidas por meio de uma revisão da legislação, das estruturas salariais e dos dados detalhados da folha de pagamento que identifique onde falta equivalência de remuneração para indivíduos sob condições de trabalho e situações na carreira semelhantes (HASNAIN et al., 2021). Neste cenário, parece ser necessário identificar as distorções remuneratórias injustificadas na carreira dos magistrados e suas causas, tanto dentro dos Tribunais quanto entre eles e promover ajustes que garantam que as diferenças salariais sejam determinadas a partir de critérios objetivos, transparentes e justos, e que permitam uma progressão gradativa e equânime ao longo de toda a carreira.

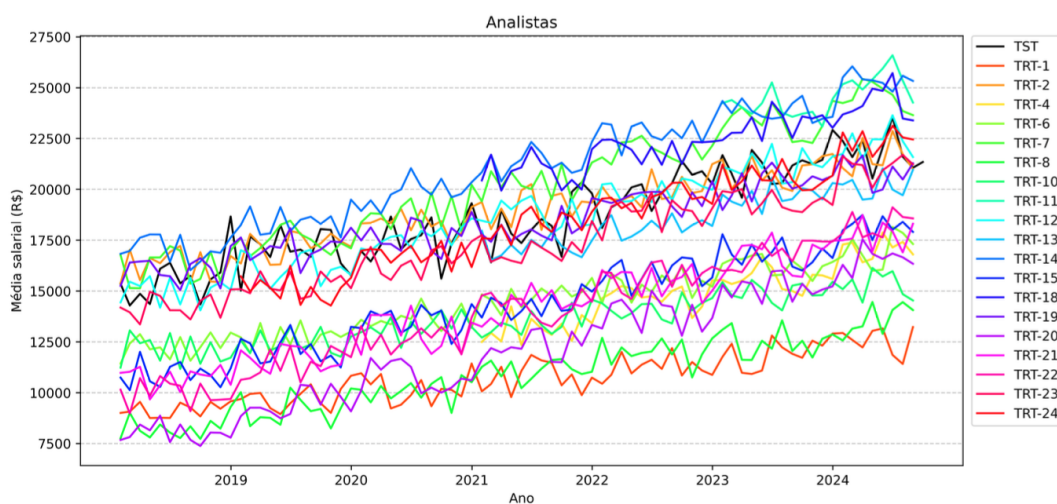
Também chama atenção que as recentes discussões sobre os supersalários do Judiciário e o respeito ao teto constitucional tenham sido marcadas por fortes reações da categoria. Apesar da inegável força do lobby da magistratura, as ameaças de aposentadoria em massa (MARTINS, 2024) parecem desconsiderar que a atratividade de um cargo público não se limita à contraprestação financeira direta, recebida a título de subsídio, mas ainda a contraprestações financeiras indiretas, como acesso a um regime previdenciário próprio mais benéfico do que o geral (incluindo uma previdência complementar patrocinada), bem como benefícios não financeiros envolvidos no trabalho como juiz, como a vitaliciedade no cargo, um regime de folgas anuais amplo (60 dias de férias e 18 dias de recesso forense, entre 20/12 e 06/01), fora um inequívoco exercício de poder que é própria à posição de membro de um Judiciário cada vez mais influente na política estatal (CARVALHO, 2004) e que cresce em posições de liderança corporativa ou administrativa nos Tribunais. A prova de que a participação em espaços de poder público não é atrativa apenas pela contrapartida

remuneratória do cargo é facilmente percebida quando pessoas que figuram dentre as mais ricas do mundo, como Elon Musk, se propõem a comandar departamentos governamentais⁴⁷.

4.3.2. Analistas

A fim de resguardar a uniformidade da análise das desigualdades intracarreiras, optamos por também analisar as desigualdades entre analistas para cada um dos Tribunais do Trabalho. A amplitude remuneratória verificada no gráfico sobreposto das médias remuneratórias dos analistas dos TRTs e TST (Gráfico 7), mais uma vez, demonstra que são relevantes as diferenças remuneratórias da carreira a nível federal, mesmo que a medida não nos dê qualquer indicativo das variações salariais entre analistas do mesmo Tribunal.

Gráfico 7 - Médias remuneratórias dos analistas nos Tribunais Trabalhistas (2018-2024)



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Por outro lado, as medidas de Gini e Theil entre os analistas do mesmo Tribunal (Tabela 8) apresentam valores baixos nos períodos 2018/2019 e 2023/2024, porém os coeficientes de Gini são evidentemente superiores aos dos magistrados. Também as razões de desigualdade entre base e topo se apresentam, de forma geral, superiores às dos magistrados, de modo que analistas do topo, em nenhuma das medidas calculadas e em nenhum dos Tribunais, recebem menos do que o dobro da base. As taxas de compressão ao fim do período indicam que, na maior parte dos Tribunais trabalhistas, o analista médio dentre os 10% mais

⁴⁷ Elon Musk foi nomeado para comandar o departamento de eficiência governamental no governo Trump (REUTERS, 2024). No Brasil, o caso de Romeu Zema parece exemplificar bem como a remuneração de um cargo não é a única contrapartida que alguém busca quando ocupa um cargo que envolve o exercício do poder político. Durante seu primeiro mandato como governador de Minas Gerais, o empresário cumpriu a promessa de campanha doar seu salário até a regularização dos pagamentos dos servidores, revelando que o salário de governador não era imprescindível para ele. No entanto, para o segundo mandato, ele não assumiu o mesmo compromisso, e seu vencimento como governador foi reajustado em 298% (ESTADO DE MINAS, 2023).

bem remunerados recebe mais do que o quádruplo do analista médio dentre os 10% com as menores remunerações líquidas.

Tabela 8 - Medidas de desigualdade intracarreira por Tribunal - analistas (2018-2024)

Tribunal	Medidas de desigualdade intracarreira - Analistas											
	Gini (i)	Gini (f)	Theil-T (i)	Theil-T (f)	Theil-L (i)	Theil-L (f)	10/40 (i)	10/40 (f)	20/20 (i)	20/20 (f)	T.C. (i)	T.C. (f)
TRT-1	0,006	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	2,154	3,310	2,815	3,678	3,211	4,429
TRT-2	0,010	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	2,199	3,348	2,316	4,043	3,596	4,683
TRT-4		0,007		0,000		0,000		2,435		2,484		2,646
TRT-6	0,008	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	2,127	2,485	2,882	2,696	3,430	3,456
TRT-7	0,011	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	2,296	3,096	2,746	3,376	3,933	3,974
TRT-8	0,009	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	2,087	2,819	2,917	3,004	3,133	3,560
TRT-10	0,011	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	2,810	3,090	2,921	4,013	3,200	5,123
TRT-11		0,007		0,000		0,000		3,280		3,927		4,828
TRT-12	0,009	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	2,075	3,266	2,412	3,492	3,690	4,746
TRT-13		0,008		0,000		0,000		3,263		3,995		4,594
TRT-14	0,008	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	2,091	2,145	2,591	3,473	3,182	5,579
TRT-15	0,009	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	2,169	2,954	2,755	3,221	3,532	4,736
TRT-18		0,009		0,000		0,000		3,574		3,966		5,076
TRT-19	0,009	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	2,185	2,658	2,382	3,353	3,654	4,264
TRT-20	0,008	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	2,477	2,384	2,834	2,742	3,063	3,926
TRT-21	0,008	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	2,517	3,213	2,624	3,806	3,733	4,226
TRT-22	0,010	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	2,494	3,056	2,920	3,745	3,592	4,559
TRT-23	0,009	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	2,341	3,183	2,953	3,588	3,204	4,118
TRT-24		0,006		0,000		0,000		2,732		3,285		4,888
TST	0,009	0,006	0,000	0,007	0,001	0,001	2,511	2,800	2,918	3,632	3,523	4,091

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Apesar do patamar baixo para os coeficientes de Gini e os valores de Theil (que, com exceção do TST, aparecem zerados na Tabela 8, mas que são maiores do que zero quando avançamos nas casas decimais), o que se observa é uma relevante discrepância nas medidas entre os Tribunais, o que confirma a ausência de um tratamento isonômico da categoria em nível nacional. Os coeficientes de Gini do período inicial variam de 0,006 a 0,011 e, no período final, de 0,004 a 0,011. As razões 10/40 do período inicial variam de 2,075 a 2,810 e do período final entre 2,145 e 3,574. As razões 20/20 do período inicial variam de 2,316 a 2,953 e do período final entre 2,484 e 4,043. A taxa de compressão do período final vai de 3,063 a 3,933 e no final, de 2,646 a 5,579.

Ao longo do período analisado (Tabela 9), a maior parte dos Tribunais teve reduzidas as desigualdades entre os analistas quando considerada a distribuição como um todo, pelas medidas de Gini e Theil, mas aumentada a distância remuneratória entre base e topo⁴⁸. Dessa forma, dentro de cada Tribunal, houve uma redução na diversidade remuneratória para a maior parte dos indivíduos da carreira, de modo que, em 2023/2024, os analistas passaram a

⁴⁸ Para maiores explicações sobre a aparente contradição entre a redução das medidas de Gini e Theil e o aumento das razões de topo e base, ver o tópico 4.3.1, que trata das desigualdades intra classes para os magistrados.

ter salários mais próximos entre si na comparação com 2018/2019, com exceção dos indivíduos mais bem remunerados, que se afastaram ainda mais dos demais.

Tabela 9 - Evolução temporal das desigualdade intracarreira por Tribunal - analistas (2018-2024)

Evolução temporal das desigualdade intracarreira - Analistas						
Tribunal	Gini	Theil-T	Theil-L	10/40	20/20	T.C.
TRT-1	72,29%	209,29%	210,54%	53,65%	30,65%	37,93%
TRT-2	-10,18%	-16,35%	-16,77%	52,21%	74,57%	30,24%
TRT-4						
TRT-6	29,56%	65,39%	65,32%	16,84%	-6,45%	0,76%
TRT-7	-33,69%	-59,75%	-59,83%	34,84%	22,97%	1,04%
TRT-8	21,84%	44,33%	45,02%	35,04%	3,01%	13,62%
TRT-10	-15,60%	-29,95%	-29,90%	9,98%	37,37%	60,07%
TRT-11						
TRT-12	-7,63%	-11,58%	-12,04%	57,37%	44,76%	28,63%
TRT-13						
TRT-14	-56,24%	-78,74%	-78,77%	2,60%	34,04%	75,33%
TRT-15	-40,88%	-64,78%	-64,69%	36,19%	16,91%	34,10%
TRT-18						
TRT-19	-8,01%	-14,03%	-13,91%	21,69%	40,78%	16,69%
TRT-20	-5,71%	-5,20%	-4,94%	-3,76%	-3,24%	28,19%
TRT-21	9,28%	8,75%	8,33%	27,66%	45,07%	13,19%
TRT-22	-24,57%	-40,58%	-40,73%	22,56%	28,28%	26,91%
TRT-23	-36,25%	-47,57%	-47,33%	35,99%	21,51%	28,53%
TRT-24						
TST	-36,20%	25990,04%	72,85%	11,49%	24,49%	16,13%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Entre o início e fim do período analisado, o coeficiente de Gini de 72,29% (TRT1) a -56,24% (TRT14). A desigualdade entre analistas apenas aumentou, pelas medidas de Gini e Theil, em 4 dos 14 TRTs analisados (TRT1, TRT6, TRT8 e TRT21). O coeficiente de Gini e os índices de Theil invariavelmente progrediram no mesmo sentido (seja ele de redução ou de aumento) para todos os Regionais, o que indica que a mesma tendência de redução ou de aumento da desigualdade ao longo de toda a distribuição. No TST, contudo, o Gini diminuiu moderadamente no período, indicando que a distribuição se tornou mais igualitária, sobretudo entre os analistas das faixas medianas de remuneração, enquanto que os índices de Theil, mais sensíveis às desigualdades nas camadas extremas, aumentaram, revelando um incremento das concentração de renda, sobretudo no topo. Apesar da absurda variação dos índices de Theil, as medidas absolutas são muito pequenas, apenas mostrando valores diferentes de zero na terceira casa decimal para Theil-L do início e para o Theil-T do TST.

Já as razões de desigualdade, incluída a taxa de compressão, aumentaram em quase todos os cenários calculados (Tabela 9), com exceção de alguns indicadores do TRT6 e do TRT20, indicando que, no geral, a distância entre topo e base aumentou. No TRT6, apesar da leve redução da razão 20/20, a taxa de compressão se manteve praticamente estável (0,76%),

e a razão 10/40 aumentou em aproximadamente 17%, indicando que foi mantida a tendência geral de ampliação das distâncias remuneratórias, mesmo que, na média, os 20% dos extremos tenham se tornado mais próximos. Já no TRT20, as razões 10/40 e 20/20 diminuíram muito pouco (-3% do valor inicial), enquanto a taxa de compressão aumentou em quase 30%, indicando que houve um aumento da distância remuneratória entre os extremos, apesar da discreta aproximação proporcional dos salários de camadas mais intermediárias.

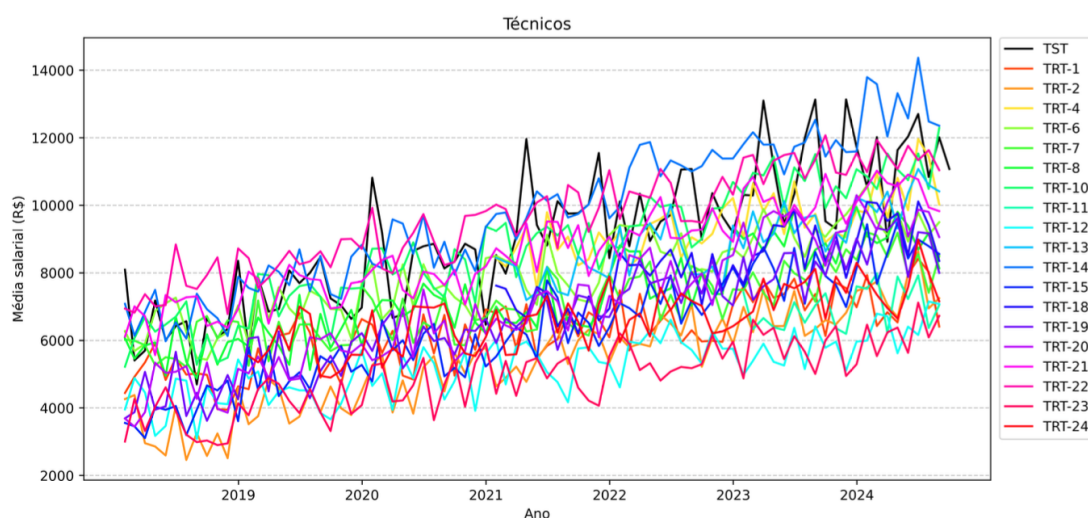
Quando comparadas as desigualdades intracarreira dos analistas com as dos magistrados, observamos, de modo geral, coeficientes de Gini e razões salariais superiores aos dos juízes. A verificação de uma maior diferenciação salarial dentro da carreira sugere que critérios individuais são mais impactantes para a definição de salários dos analistas do que dos juízes. No entanto, a interferência de critérios individuais no nível remuneratório apenas é capaz de melhorar a eficiência à política remuneratória quando os parâmetros de desempenho e de desenvolvimento profissional utilizados para a diferenciação salarial são transparentes, equitativos e bem fundamentados, guardando um equilíbrio interno, dentro da própria carreira e do setor público em geral, mas também um equilíbrio externo, que envolve a comparação com o setor privado (ACSH, 2023). No caso dos analistas, contudo, as notórias diferenças nas médias remuneratórias (Gráficos 1 e 2) e nas medidas de desigualdade entre Tribunais (Tabela 8), apesar da unificação da carreira em nível nacional, a alta incidência de prêmios salariais superiores ao mercado privado que marca o Judiciário federal (SILVEIRA, 2023), além das carreiras com pouca amplitude e salários iniciais elevados, sugerem que os critérios de diferenciação salarial não atendem em sua totalidade a uma racionalidade baseada em eficiência, senão a critérios discricionários definidos pelas administrações dos Tribunais.

Dessa forma, é importante ressaltar que, quando se fala em redução das desigualdades em termos de política remuneratória não se está buscando um ideal em que todos recebam remunerações iguais. A ideia a nortear o desenvolvimento de uma política salarial mais igualitária é a da isonomia, que garante que as remunerações sejam compatíveis com as atribuições, o desenvolvimento profissional e o desempenho de cada indivíduo, e que deve ser compatibilizada com a ideia de eficiência administrativa, na busca da melhor relação custo *versus* benefício na alocação dos recursos públicos para a entrega de serviços públicos de qualidade com o menor custo possível.

4.3.3. Técnicos

À semelhança do que observamos para magistrados e analistas, também para os técnicos são relevantes as divergências de médias remuneratórias entre os Tribunais do Trabalho (Gráfico 8). Quando sobrepostas as médias dos Tribunais, verificamos uma faixa que ganhou amplitude ao longo do tempo, mas que é mais concentrada do que a observada para magistrados e analistas. Este fato se deve, em parte, ao fato de que as remunerações médias dos técnicos são notoriamente inferiores às das demais carreiras. Em termos proporcionais, contudo, as diferenças das médias entre Tribunais continuam acentuadas, o que oferece um indício do grau de variação salarial da carreira, em termos nacionais.

Gráfico 8 - Médias remuneratórias dos técnicos nos Tribunais Trabalhistas (2018-2024)



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Mais uma vez, o cenário de relevante discrepância entre os Tribunais para as medidas de desigualdade intracarreira se repete (Tabela 10), indicando um tratamento anti-isonômico da carreira dos técnicos em âmbito nacional. Os coeficientes de Gini do período inicial variam de 0,006 a 0,017 e, no período final, de 0,006 a 0,015. As razões 10/40 do período inicial variam de 2,009 a 2,716 e do período final entre 2,300 e 4,037. As razões 20/20 do período inicial variam de 2,177 a 2,926 e do período final entre 2,404 e 4,866. A taxa de compressão do período final vai de 3,016 a 4,547 e no final, de 3,008 a 6,803. O coeficiente de Gini, para os técnicos, é o maior das carreiras, numa avaliação panorâmica dos Tribunais, mas ainda apresenta os valores baixos que são esperados para o recorte populacional de uma carreira dentro de uma instituição pública. Os índices de Theil são ínfimos, e, à exceção do TST, aparecem zerados para todos os demais Tribunais na Tabela 10, vez que apenas assumem

valores maiores do que zero quando avançamos nas casas decimais. Assim como ocorre com os analistas, em nenhuma das razões de desigualdade calculadas o topo recebe menos do que o dobro da base. A categoria apresenta taxas de compressão no período 2023/2024 que chegam ao patamar de 6,8 (TRT11), indicando que um técnico médio entre os 10% mais ricos recebe quase sete vezes a remuneração líquida de um técnico médio das 10% menores remunerações. Esta é a maior amplitude intracarreiras medida neste estudo.

Tabela 10 - Medidas de desigualdade intracarreira por Tribunal - técnicos (2018-2024)

Tribunal	Medidas de desigualdade intracarreira - Técnicos											
	Gini (i)	Gini (f)	Theil-T (i)	Theil-T (f)	Theil-L (i)	Theil-L (f)	10/40 (i)	10/40 (f)	20/20 (i)	20/20 (f)	T.C. (i)	T.C. (f)
TRT-1	0,011	0,015	0,000	0,000	0,000	0,000	2,009	3,041	2,177	3,468	3,468	4,691
TRT-2	0,017	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	2,135	3,368	2,321	3,789	3,654	4,984
TRT-4		0,014		0,000		0,000		2,300		2,404		3,008
TRT-6	0,012	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	2,309	2,758	2,465	3,339	3,195	4,215
TRT-7	0,010	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	2,163	3,177	2,316	3,429	3,723	4,595
TRT-8	0,010	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	2,198	2,331	2,283	2,860	3,612	4,122
TRT-10	0,012	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	2,054	2,937	2,483	3,776	3,666	4,615
TRT-11		0,012		0,000		0,000		3,446		4,462		6,803
TRT-12	0,015	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	2,390	3,552	2,496	3,876	3,016	4,078
TRT-13		0,008		0,000		0,000		3,258		3,819		4,215
TRT-14	0,012	0,012	0,000	0,000	0,000	0,000	2,273	3,512	2,787	4,618	3,732	6,695
TRT-15	0,012	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	2,716	4,037	2,387	4,866	3,140	6,359
TRT-18		0,011		0,000		0,000		3,542		4,072		5,904
TRT-19	0,012	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	2,146	3,644	2,411	4,124	4,547	5,462
TRT-20	0,015	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	2,451	3,473	2,616	3,653	3,733	4,378
TRT-21	0,010	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	2,661	3,711	2,778	4,172	3,493	5,640
TRT-22	0,013	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	2,483	3,715	2,657	4,209	3,810	5,579
TRT-23	0,013	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	2,067	2,810	2,926	3,875	3,595	5,193
TRT-24		0,013		0,000		0,000		2,598		2,858		3,910
TST	0,006	0,009	0,007	0,003	0,003	0,000	2,690	3,258	2,815	3,590	3,500	4,645

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Em relação à evolução temporal (Tabela 11), o coeficiente de Gini entre os técnicos varia entre os Regionais, no período analisado, de 28,20% (TRT1) a -57,57% (TRT22). O Gini entre técnicos apenas aumenta em 3 dos 14 TRTs analisados (TRT1, TRT14 e TRT7). Ainda assim, no TRT7 e no TRT14 o patamar de aumento foi baixo (0,8% e 4,3%, respectivamente). O TST apresenta o maior aumento do Gini, ampliado em 62,05%. As medidas de Gini e Theil progrediram no mesmo sentido para os TRTs, o que indica que a tendência de redução ou de aumento da desigualdade se manteve em toda a distribuição. Já o TST apresentou tendência de aumento das desigualdades para Gini e de redução para os índices de Theil. As razões de base e topo cresceram para todos os Tribunais, invariavelmente, ao longo do tempo. Este cenário de ampliação das razões de remuneração, também observado para os magistrados e os analistas, favorece a hipótese, a ser verificada em

estudos futuros, de que a concentração de renda no topo pode ser um fenômeno mais genérico no Judiciário Federal, ou, até mesmo, do serviço público como um todo, seguindo a tendência geral de ampliação das desigualdades no país (UBS, 2024). Pode haver, portanto, outros fatores que não apenas o movimento de espelhamento entre as carreiras jurídicas de elite (magistrados, promotores, advogados públicos e defensores públicos) no serviço público federal (AQUINO, 2023), que conduzem a um tratamento desproporcionalmente benéfico, em termos remuneratórios, para indivíduos no topo de suas próprias classes em relação aos demais ocupantes da mesma categoria.

Tabela 11 - Evolução temporal das desigualdade intracarreira por Tribunal - técnicos (2018-2024)

Evolução temporal das desigualdade intracarreira - Técnicos						
Tribunal	Gini	Theil-T	Theil-L	10/40	20/20	T.C.
TRT-1	28,20%	71,01%	70,85%	51,37%	59,30%	35,26%
TRT-2	-33,19%	-56,02%	-55,98%	57,78%	63,26%	36,42%
TRT-4						
TRT-6	-30,55%	-46,91%	-47,07%	19,42%	35,48%	31,90%
TRT-7	0,80%	9,73%	10,12%	46,88%	48,11%	23,42%
TRT-8	-21,88%	-36,49%	-36,43%	6,05%	25,30%	14,11%
TRT-10	-21,21%	-34,50%	-34,82%	42,99%	52,10%	25,89%
TRT-11						
TRT-12	-33,56%	-56,27%	-56,30%	48,65%	55,27%	35,23%
TRT-13						
TRT-14	4,32%	10,92%	10,93%	54,55%	65,67%	79,38%
TRT-15	-15,09%	-23,21%	-22,94%	48,61%	103,81%	102,51%
TRT-18						
TRT-19	-11,25%	-18,98%	-18,18%	69,77%	71,07%	20,11%
TRT-20	-38,66%	-61,94%	-62,06%	41,70%	39,63%	17,26%
TRT-21	-33,38%	-53,41%	-53,49%	39,45%	50,16%	61,48%
TRT-22	-57,57%	-82,61%	-82,54%	49,58%	58,41%	46,42%
TRT-23	-22,18%	-42,26%	-42,07%	35,94%	32,46%	44,44%
TRT-24						
TST	62,05%	-61,21%	-84,68%	21,09%	27,54%	32,70%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

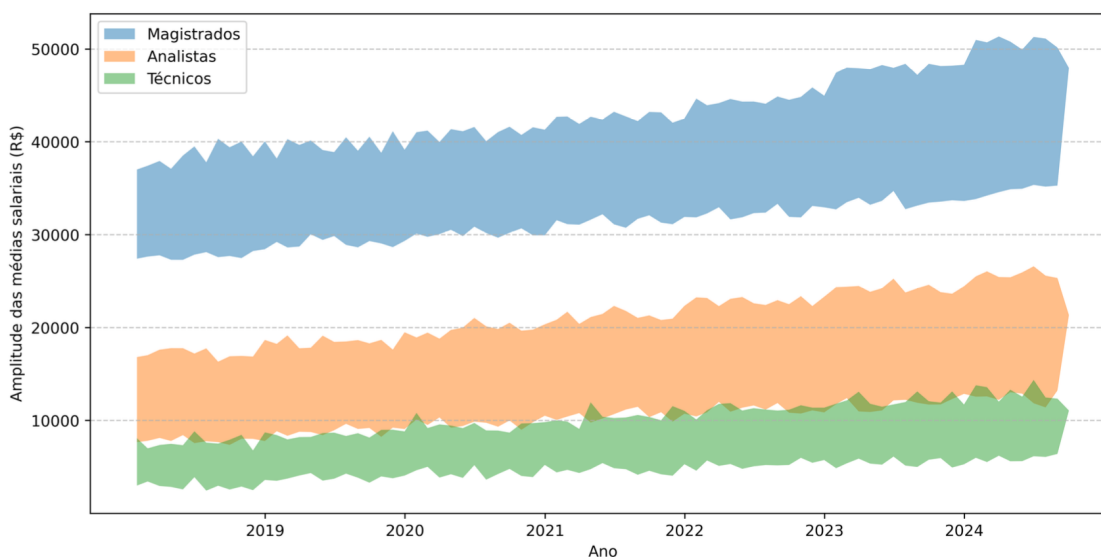
Em conclusão, apesar dos baixos coeficientes de Gini e Theil, as desigualdades entre os técnicos são as maiores intracarreiras mas, no decorrer do período analisado, apenas aumentou de forma mais significativa, entre os técnicos do TRT1 e do TST. Apesar do cenário geral de redução das desigualdades quando avaliado todo o grupo dos técnicos em cada Tribunal, as razões de base e topo cresceram para todas as medidas no período⁴⁹, sendo que a taxa de compressão evoluiu em mais de 100% no TRT15 e alcançou os maiores patamares no período 2023/2024, quando comparada com as demais carreiras.

⁴⁹ Para maiores explicações sobre a aparente contradição entre a redução das medidas de Gini e Theil e o aumento das razões de topo e base, ver o tópico 4.3.1, que trata das desigualdades intra classes para os magistrados.

4.2. Desigualdade entre classes

Os resultados apresentados até agora mostram que não houve tratamento isonômico das carreiras entre os Tribunais trabalhistas. A variação no ritmo de crescimento salarial e na distância remuneratória entre as carreiras em cada Tribunal torna difícil de analisar, de forma geral, as diferenças entre classes, sem considerar as peculiaridades de cada TRT e do TST. Quando visualizamos as médias remuneratórias de todos os Tribunais do Trabalho em faixas remuneratórias (Gráfico 9), contudo, percebemos uma tendência geral de aumento real das remunerações (acima da inflação) para todas as carreiras entre 2018 e 2024. A inclinação das faixas de cada carreira também sugere um ritmo de crescimento salarial tendencialmente mais forte para os magistrados e mais lento para os técnicos.

Gráfico 9 - Médias remuneratórias das classes nos Tribunais do Trabalho (2018-2024)



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

No entanto, as realidades variam significativamente quando analisado cada Tribunal, o que pode ser verificado nos Gráficos 1 e 2, já apresentados no tópico 4.1. Há casos como o do TRT19 (AL), de pequeno porte, em que as distâncias das médias remuneratórias e o ritmo médio de aumento salarial entre as carreiras são mais ou menos equivalentes. Já o TRT8 (PA, AP), de médio porte, apresenta distâncias remuneratórias muito próximas, na média, entre os servidores (analistas e técnicos), mas que se distanciam absurdamente da remuneração média dos magistrados, que também cresce em ritmo mais acelerado. O TRT22 (PI), de pequeno porte, e o TRT 10 (DF, TO), de médio porte, também apresentam grandes distâncias entre a remuneração média líquida dos magistrados e dos demais servidores, porém no TRT22 os

analistas apresentam ritmo de aumento salarial maior que dos técnicos, enquanto que no TRT10 as distâncias tendem a uma aproximação ao final da série temporal. Não há ritmos tão discrepantes de crescimento das médias salariais entre as diferentes carreiras no TST. As linhas acompanham mais ou menos o mesmo padrão de inclinação. O Tribunal Superior do Trabalho confere tratamento mais equânime do que muitos Regionais entre as carreiras de magistrados (o que inclui Ministros), analistas e técnicos a eles vinculados.

O que há de comum entre as médias remuneratórias nos Gráficos 1 e 2, já apresentados no tópico 4.1, é que os técnicos invariavelmente recebem as menores médias e os magistrados as maiores, sem que jamais as linhas das três carreiras se toquem dentro do mesmo Tribunal. No entanto, é possível observar no Gráfico 9 que há pontos de encontro entre as médias remuneratórias dos técnicos nos Tribunais com as maiores medidas e dos analistas nos Tribunais com as menores medidas, o que indica que há uma faixa de remuneração comum entre as carreiras de servidores, pelo menos no comparativo entre Tribunais.

Em face dos resultados obtidos no tópico 4.3, o que temos, de forma geral, é que as medidas de desigualdades dentro das carreiras, no período analisado, tendem a ser maiores para os técnicos e menores para os magistrados. Maiores investigações acerca das estruturas de cada uma das carreiras e das regras para a progressão salarial são necessárias para verificar se a maior diferenciação salarial e amplitude remuneratória dentro da carreira, em cada caso, é adequada em termos de isonomia e de eficiência administrativa. Como já apontado anteriormente, um maior grau de diversidade e de amplitude remuneratória dentro de uma carreira não significa, necessariamente, contrariedade ao objetivo de reduzir desigualdades definido pela Agenda 2030. Uma baixa diferenciação salarial dentro da carreira pode ser representativa de pouco estímulo para o desempenho e o aprimoramento individuais. Por outro lado, e embora não haja uma razão ideal entre topo e base, carreiras que possuem pouca amplitude remuneratória podem apresentar um duplo desequilíbrio remuneratório, seja pela sobre-remuneração de trabalhadores menos qualificados, seja pela sub-remuneração dos mais qualificados (BENDER, 2009, *apud* ACSH, 2023).

No tocante às discrepâncias entre analistas e técnicos, especificamente, parece razoável investigar se a quantidade de gratificações FCs e CJs em proporção ao número de servidores, a proporção entre CJs e FCs, bem como a distribuição de FCs e CJs entre técnicos e analistas causam diferenças no tratamento das diferentes classes de servidores nos diferentes Tribunais. Apenas a título ilustrativo, o quadro produzido a partir dos Relatórios Gerais da

Justiça do Trabalho de 2018 a 2023 (Tabela 12) oferece um indicativo do quanto é variável a forma de distribuição de FCs e CJs nos Tribunais trabalhistas, tanto em números absolutos como em números relativos (razão entre CJ/FC). Em 2023, por exemplo, as CJs correspondiam praticamente à metade do número de FCs no TRT12, ao passo que representavam pouco mais de 10% das FCs no TRT5. A ausência das informações para o TST nos últimos relatórios e a existência de informações zeradas para o TRT10 - o que parece pouco provável - pode ser um indicativo de que há pouca preocupação com o monitoramento desses dados.

Tabela 12 - Quantitativo e razões entre gratificações CJs e FCs (2018-2023)⁵⁰

Tribunal	2018		2018		2019		2019		2020		2020		2021		2021		2022		2022		2023		2023	
	FC	CJ	FC	CJ/FC	FC	CJ	FC	CJ/FC	FC	CJ	FC	CJ/FC	FC	CJ	FC	CJ/FC	FC	CJ	FC	CJ/FC	FC	CJ	FC	CJ/FC
TRT-1	2418	490	20,26%		2418	490	20,26%		2418	490	20,26%		1496	176	11,76%		1368	323	23,61%		1377	324	23,53%	
TRT-2	2630	706	26,84%		2695	715	26,53%		2791	717	25,69%		1580	230	14,56%		1353	446	32,96%		1363	447	32,80%	
TRT-3	2775	324	11,68%		2775	322	11,60%		1779	324	18,21%		1707	164	9,61%		1416	231	16,31%		1411	233	16,51%	
TRT-4	1669	319	19,11%		1636	320	19,56%		1636	320	19,56%		876	156	17,81%		888	184	20,72%		899	186	20,69%	
TRT-5	1566	160	10,22%		1567	160	10,21%		1568	160	10,20%		636	87	13,68%		867	93	10,73%		859	94	10,94%	
TRT-6	1121	163	14,54%		1085	166	15,30%		1083	166	15,33%		640	70	10,94%		608	74	12,17%		610	87	14,26%	
TRT-7	535	86	16,07%		535	86	16,07%		533	86	16,14%		303	39	12,87%		315	40	12,70%		308	38	12,34%	
TRT-8	699	123	17,60%		699	123	17,60%		683	122	17,86%		448	58	12,95%		401	61	15,21%		406	62	15,27%	
TRT-9	1425	322	22,60%		1427	322	22,56%		1417	321	22,65%		751	196	26,10%		663	194	29,26%		670	299	44,63%	
TRT-10	723	107	14,80%		719	107	14,88%		719	107	14,88%		412	46	11,17%		0	0			0	0		
TRT-11	622	72	11,58%		622	72	11,58%		622	72	11,58%		298	35	11,74%		313	49	15,65%		334	50	14,97%	
TRT-12	858	238	27,74%		855	238	27,84%		852	238	27,93%		446	127	28,48%		438	208	47,49%		438	220	50,23%	
TRT-13	665	77	11,58%		644	78	12,11%		642	78	12,15%		289	29	10,03%		297	30	10,10%		326	35	10,74%	
TRT-14	502	66	13,15%		502	66	13,15%		508	68	13,39%		258	32	12,40%		240	32	13,33%		251	31	12,35%	
TRT-15	2464	350	14,20%		2443	350	14,33%		2400	350	14,58%		1386	180	12,99%		1363	214	15,70%		1380	211	15,29%	
TRT-16	317	51	16,09%		330	51	15,45%		330	51	15,45%		170	25	14,71%		167	27	16,17%		173	26	15,03%	
TRT-17	531	68	12,81%		531	68	12,81%		531	68	12,81%		246	24	9,76%		246	24	9,76%		228	0	0,00%	
TRT-18	720	109	15,14%		718	110	15,32%		713	110	15,43%		445	58	13,03%		478	66	13,81%		477	70	14,68%	
TRT-19	380	55	14,47%		379	54	14,25%		378	55	14,55%		232	27	11,64%		222	29	13,06%		226	35	15,49%	
TRT-20	248	42	16,94%		248	42	16,94%		249	42	16,87%		139	18	12,95%		139	21	15,11%		141	21	14,89%	
TRT-21	311	58	18,65%		312	60	19,23%		311	60	19,29%		185	29	15,68%		190	30	15,79%		108	30	27,78%	
TRT-22	249	39	15,66%		249	39	15,66%		250	39	15,60%		103	14	13,59%		105	14	13,33%		109	14	12,84%	
TRT-23	427	87	20,37%		429	88	20,51%		424	88	20,75%		230	42	18,26%		223	65	29,15%		225	75	33,33%	
TRT-24	756	103	13,62%		356	51	14,33%		391	59	15,09%		150	27	18,00%		172	27	15,70%		173	27	15,61%	
TST	1843	271	14,70%		1839	271	14,74%		1845	272	14,74%													

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados extraídos dos Relatórios Gerais da Justiça do Trabalho de 2018 a 2023 (CSTJ, 2018; CSJT, 2019; CSJT, 2020; CSJT, 2021; CSJT, 2022; CSJT, 2023).

Já sob a perspectiva temporal, a tendência de aumento nas desigualdades gerais dentro dos Tribunais ao longo do tempo (quando medidas as desigualdades para todas as carreiras, conjuntamente), aliada à tendência de diminuição das já pequenas desigualdades intracarreiras dentro dos Tribunais, resulta, logicamente, no aumento das desigualdades entre carreiras no período analisado. Parece ser relevante, assim, depois de corrigir eventuais desajustes nas políticas remuneratórias de cada carreira, criar mecanismos que possam garantir que os benefícios e reajustes salariais, bem como as possibilidades de progressão

⁵⁰ A coluna CJ/FC indica a razão entre o número de CJs e FCs de cada Tribunal. Assim, a coluna apresenta, em termos percentuais, a proporção de CJs em relação ao número de FCs em cada Tribunal. Repiso que as CJs possuem valores muito superiores aos das FCs.

remuneratória sejam distribuídos de forma equânime entre as diferentes categorias, de modo a assegurar que o orçamento da instituição não seja capturado pelas classes mais poderosas, e, dentro dela, pelos indivíduos mais privilegiados. Uma situação emblemática diz respeito ao pagamento de gratificações pelo volume de trabalho ou pelo atingimento de metas de desempenho pelos magistrados, sem que qualquer benefício proporcional concedido aos servidores integrantes da respectiva equipe, notadamente os que participam mais ativamente na elaboração de minutas dos julgados.

Independente de maiores investigações, contudo, é possível cravar que há um evidente desajuste na política remuneratória dos servidores do Judiciário trabalhista. Em regra, técnicos e analistas podem realizar as mesmas atribuições dentro de um Tribunal, de modo que as distinções funcionais entre servidores são determinadas pela gratificações recebidas, que podem ser próprias de calculistas, assistentes de juiz, diretores de vara, assessores de desembargador, etc. Além disso, a maior parte dos técnicos, quando já não ingressam no cargo com nível superior, melhoram a escolaridade durante a carreira. Assim, não é razoável que haja dois concursos distintos, com exigência de nível de escolaridade diverso e pagamento de salários diversos, se as habilidades e funções exigidas para os cargos são semelhantes. A existência de uma carreira de analista judiciário, com remuneração superior para desempenhar funções idênticas às dos técnicos, parece ainda mais ilógica diante da Lei 14.456/2022, que passou a exigir nível superior para a carreira de técnicos, e de um contexto institucional marcado por vantagens salariais desproporcionais ao setor privado, notadamente quanto às remunerações iniciais. Dessa forma, embora a nova legislação não tenha previsto a extinção da carreira de analista, a inovação torna difícil de justificar, em termos de eficiência administrativa, a contratação de novos quadros para o cargo.

A possível descontinuação da carreira de analista judiciário tende a reduzir os custos na contratação de servidores, bem como equalizar, em alguma medida, disparidades entre salários do Judiciário federal e do setor privado. Por outro lado, a queda significativa no patamar remuneratório dos servidores por força da substituição gradativa dos analistas judiciários por técnicos tende a promover um drástico aumento das desigualdades remuneratórias dentro do Judiciário, não apenas trabalhista, afastando ainda mais a remuneração dos magistrados daquela recebida pelos servidores. Somado a isso, a contratação de mão-de-obra qualificada sob regime de trabalho temporário através de programas de residência jurídica, previstos na Resolução 439/2022 do CNJ, bem como a contratação de servidores sob o regime celetista, possibilitada pelo julgamento da ADI 2.135 pelo Plenário

do STF em 07/11/2024, abrem espaço para um rebaixamento geral de garantias e de benefícios conferidos aos servidores. Eventual cenário de drástica ampliação das desigualdades em todo o sistema de contraprestação pelo trabalho no âmbito do Judiciário trabalhista, com o rebaixamento geral do sistema de remuneração, garantias e benefícios dos servidores, pode levar a um amplo sentimento de desmotivação e desvalorização destes frente aos Magistrados, em prejuízo à qualidade na prestação do serviço público.

Quando contraposta a tendência de aumento da remuneração da magistratura, marcada por um tratamento anti-isonômico da categoria dentro e entre Regionais, e a perspectiva futura de rebaixamento geral da remuneração e benefícios dos servidores, o prognóstico é de uma política remuneratória no Judiciário trabalhista que caminha para um agravamento das suas inconsistências, e, no limite, até mesmo para um cenário favorável à corrupção (DEMIRGÜÇ-KUNT; LOKSHIN; KOLCHIN, 2023). Este caminho vai na contramão dos compromissos firmados com a Agenda 2030 não apenas no tocante à redução das desigualdades, mas também à promoção de instituições eficazes prevista no ODS 16.

Também parece ser interessante investigar se há relação entre a implementação do processo judicial eletrônico e o movimento de concentração remuneratória nas posições de topo do Judiciário Trabalhista⁵¹, que pode se intensificar com as novas regulamentações tendentes a reduzir as remunerações das carreiras de servidores estatutários e a precarizar os vínculos dos servidores com os Tribunais⁵². Não parece ser exagero dizer que a implementação do processo judicial eletrônico promoveu inúmeras modificações na dinâmica do trabalho dentro da instituição, eliminando grande parte do trabalho de menor complexidade, hoje automatizado, favorecendo o regime de teletrabalho e oferecendo aos Tribunais informações que permitem desenvolver uma cultura de administração baseada em dados. A utilização da inteligência artificial, que já é uma realidade no Judiciário trabalhista, tende a amplificar ainda mais as transformações no trabalho dos servidores. É possível, portanto, que o Judiciário esteja se beneficiando de um ganho de eficiência, porém que

⁵¹ Essa possibilidade foi cogitada a partir de um paralelo com a tendência de precarização do trabalho em setores do mercado privado fortemente impactados pela tecnologia, como o das plataformas digitais, mesmo com todo o ganho de eficiência, de escala e de lucratividade propiciado pela algoritmização dos negócios. O segmento público, embora apresente uma dinâmica própria de funcionamento (SILVEIRA, 2023), não se dissocia completamente do mercado de trabalho privado, mas tende a refletir suas transformações de forma mais amena. Nesse sentido, Lopez e Guedes (2023) apontam que os movimentos de expansão/retração da força de trabalho no setor público não destoam do setor privado, porém refletem de forma mais lenta os efeitos de expansão e recessão dos ciclos econômicos.

⁵² Exigência de nível superior para técnico judiciário, regulamentação da residência jurídica e possibilidade de contratação de servidores celetistas pela Administração Pública direta.

eventuais sobras orçamentárias resultantes de redução de custos com servidores estejam sendo revertidas em benefícios remuneratórios para os seus quadros.

4.4. Desigualdade entre Tribunais do Trabalho e Tribunais Federais

Como já destacado anteriormente, a incompletude dos dados e a diferença de estrutura entre a Justiça do Trabalho e a Federal trouxe desafios metodológicos que limitaram a análise em nível Regional. Enquanto os TRTs, via de regra, têm base estadual, de modo que quase sempre há uma estrutura trabalhista de primeira e segunda instâncias para cada Estado, nos TRFs, a segunda instância fica concentrada em apenas 6 Regionais em todo o país, que atuam perante uma primeira instância composta por diversas Seções Judiciárias, correspondentes às bases territoriais estaduais. Assim, o comparativo entre um dos seis TRFs existentes e os TRTs com jurisdição equivalente nos oferece um indicativo das discrepâncias entre TRTs e TRFs, mas não nos permite conclusões em nível nacional.

O comparativo entre as Justiças Trabalhista e Federal, em nível Regional, foi feito a partir do TRF5 e dos TRTs com jurisdição correspondente - TRT19 (AL), TRT7 (CE), TRT13 (PB), TRT21 (RN), TRT6 (PE), TRT20 (SE), aqui chamados de TRTs do Nordeste (TRTNE) apenas para fins didáticos⁵³. O TRTNE é, contudo, bastante heterogêneo em termos de medidas de desigualdades, de modo que há compensações dentro do próprio grupo. Maiores investigações são necessárias a fim de medir se a variação das desigualdades também pode ser observada dentre as diversas Seções Judiciárias da Justiça Federal. Já no nível Superior, tanto TST quanto o STJ têm jurisdição sobre todo o país e possuem atribuições equivalentes. No entanto, diferentemente do TST, que atua só em ações de competência da Justiça do Trabalho, o STJ tem sua jurisdição sobre toda a Justiça Comum, o que engloba, além da Justiça Federal, a Justiça Estadual. Essa circunstância, em tese, não prejudica o comparativo, sobretudo porque as Cortes Superiores guardam certa equivalência em termos de porte, contando o TST com 27 ministros e o STJ com 33 ministros.

Feitas estas ressalvas, quando comparamos as médias remuneratórias de cada carreira entre janeiro de 2018 e setembro de 2024 (Gráfico 10), diferentemente do comparativo entre os Tribunais do Trabalho, o que se observa é uma relativa equivalência entre as remunerações médias das carreiras, especialmente de magistrados, no TRTNE e no TRF5. Também chama atenção que as médias salariais dos Tribunais Superiores para os magistrados, dentre os quais estão os Ministros do TST e do STJ, são muito próximas e, em

⁵³ Todos os Estados do grupo integram a Região Nordeste, mas há TRTs localizados em Estados do Nordeste que não integram este grupo, uma vez que têm jurisdição correspondente ao TRF1.

alguns momentos, até inferiores às médias remuneratórias dos Regionais para juízes e desembargadores, que, em tese, ocupam posição menos prestigiada na escala da carreira da magistratura. Quanto aos analistas e técnicos, merece destaque a relativa semelhança no padrão das distâncias entre as médias remuneratórias das carreiras quando comparados o TST com o STJ e os Regionais trabalhistas com o federal, apesar do patamar remuneratório médio para as carreiras ser evidentemente mais alto no TRTNE do que no TRF5.

Gráfico 10 - Médias remuneratórias das classes - Tribunais Trabalhistas x Tribunais Federais (2018-2024)



Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

A comparação na Tabela 13 entre as medidas de desigualdades dos períodos de um ano com meses equivalentes ao início e fim da série temporal (outubro de 2018 a setembro de 2019 e outubro de 2023 a setembro de 2024) demonstra que a forte equivalência observada nos índices de Gini entre o TRTNE e o TRF5, e, principalmente, entre o TST e o STJ, não se mantém, de forma geral, quando observados os índices de Theil e as razões de renda entre topo e base, incluindo a taxa de compressão. Dessa forma, a equivalência do nível de desigualdade nas camadas medianas da população entre Justiça do Trabalho e Justiça Federal, para os Tribunais analisados, não se mantém quanto às desigualdades entre camadas de topo e de base e quanto à amplitude remuneratória. Também merece destaque que as desigualdades medidas por Gini e Theil são quase sempre maiores em nível Regional do que em nível Superior, contrariamente ao que acontece com as razões de desigualdade entre topo e base e com a taxa de compressão. Há, portanto, tanto para o grupo TRTNE quanto para o TRF5, uma

tendência de que haja maior desigualdade remuneratória no nível Regional do que na instância Superior, porém uma maior amplitude remuneratória no nível Superior do que no Regional.

Tabela 13 - Medidas de desigualdade - Justiça do Trabalho x Justiça Federal

Tribunal	Medidas de desigualdade - JT x JF (geral)											
	Gini (i)	Gini (f)	Theil-T (i)	Theil-T (f)	Theil-L (i)	Theil-L (f)	10/40 (i)	10/40 (f)	20/20 (i)	20/20 (f)	T.C. (i)	T.C. (f)
TRT-NE	0,323	0,331	0,042	0,007	0,050	0,000	3,190	3,641	4,754	4,996	5,615	6,071
TRF-5	0,341	0,361	0,045	0,004	0,056	0,009	3,051	3,512	3,830	4,542	4,725	6,963
TST	0,287	0,295	0,007	0,006	0,008	0,001	3,985	4,362	4,155	5,978	5,799	7,037
STJ	0,288	0,292	0,009	0,004	0,004	0,000	3,133	3,438	4,276	5,281	5,591	5,853

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

O coeficiente de Gini se manteve em patamares próximos no comparativo entre TRTNE e TRF5 e entre TST e STJ, tanto para o período inicial de 2018/2019 quanto para o final de 2023/2024, sendo a desigualdade maior no nível Regional. Ainda assim, os coeficientes de Gini se mantiveram em patamares relativamente baixos, variando entre 0,28 e 0,36, o que revela um cenário de desigualdade inferior àquele observado para os TRTs analisados individualmente (Tabela 2, no item 4.1). A proporcionalidade observada para o Gini não se manteve nos índices de Theil, sendo apenas observada uma maior equivalência nas medidas de Theil-T e Theil-L para o comparativo TRTNE e TRT5 no período 2018/2019. Em termos absolutos, contudo, as medidas de Theil T e L são baixas, evidenciando pouca desigualdade entre as faixas de renda mais ao topo e à base da distribuição.

As razões de renda 10/40 se mantiveram mais altas ao início e ao fim do período para a Justiça do Trabalho tanto no nível Regional analisado quanto no Superior, notadamente no comparativo entre o TST e o STJ. A tendência de razões mais altas para os Tribunais Trabalhistas se mantém para a razão remuneratória entre os 20% de base e de topo, com exceção para a desigualdade discretamente menor para o TST do que para o STJ no período 2018/2019. A taxa de compressão, que compara a remuneração do indivíduo médio dos 10% de topo e de base, também é maior na Justiça do Trabalho do que na Federal, exceto para o período final no comparativo entre TRTNE e TRF5. Considerando que, no período final, a razão 20/20 para o TRTNE é menor que a do TRF5, é possível que taxa de compressão tenha sido superior não apenas pelo maior distanciamento dos 10% dos extremos, mas também pela atenuação da influência das remunerações atípicas nos TRTNE sobre o índice. No TST, no período 2023/2024, a taxa de compressão revela que o indivíduo médio dos 10% do topo recebe 7 vezes mais que o indivíduo médio nos 10% da base, contrastando fortemente com a razão de 5,8 de discrepância salarial no STJ.

Quando calculada a evolução temporal das medidas nos Tribunais do Trabalho, a partir da tabela abaixo (Tabela 14), observamos, de forma geral, uma ampliação das desigualdades entre 2018/2019 e 2023/2024. As variações negativas se limitam aos índices de Theil, e, mesmo quando são amplas, se referem a patamares baixos de desigualdade, em termos absolutos. Há uma grande discrepância na intensidade de evolução das medidas, que apenas se aproximou para o Theil-L e a razão remuneratória 10/40 entre TST e STJ e para a razão 10/40 entre o TRTNE e o TRF5. As desigualdades medidas pelo Gini cresceram pouco. No entanto, o crescimento do Gini foi mais de duas vezes maior no TRF5 quando comparado ao TRTNE, enquanto que no âmbito do STJ foi duas vezes menor do que no TST. A razão 20/20 e a taxa de compressão aumentou em patamares absolutamente distintos nos grupos analisados, variando de 5,1% do TRTNE a 43,8% no TST e de 4,68% no STJ a 47,38% no TRF5, respectivamente.

Tabela 14 - Evolução temporal das desigualdades - Justiça do Trabalho x Justiça Federal

Evolução temporal das desigualdades - JT X JF (geral)						
Tribunal	Gini	Theil-T	Theil-L	10/40	20/20	T.C.
TRT-NE	2,61%	-83,25%	-99,90%	14,13%	5,10%	8,11%
TRF-5	5,91%	-90,22%	-83,38%	15,09%	18,62%	47,38%
TST	2,63%	-14,31%	-91,89%	9,44%	43,89%	21,34%
STJ	1,38%	-54,31%	-91,56%	9,71%	23,50%	4,68%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Em conclusão, o que se verifica é uma relativa equivalência entre os graus de desigualdade entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal, quando comparados TRTNE a TRF5 e TST a STJ, mas uma distância remuneratória entre base e topo que, via de regra, é mais acentuada no âmbito trabalhista. Ao longo do período analisado, houve uma ampliação das desigualdades, em termos gerais, que apenas reduziu dentre as mais altas e dentre as camadas mais baixas da distribuição, onde já eram pouco relevantes.

5. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar a evolução das desigualdades remuneratórias na Justiça do Trabalho após a adesão do Judiciário brasileiro à Agenda 2030 da ONU. A partir da análise dos dados coletados nos portais de transparência dos Tribunais do Trabalho e da Justiça Federal, verificamos que, ao contrário do compromisso firmado pelo Poder Judiciário com a redução das desigualdades, a política remuneratória da Justiça do Trabalho se tornou mais desigual ao longo do período analisado.

Os dados revelam uma impressionante falta de isonomia remuneratória entre os Tribunais Regionais do Trabalho, apesar de todos integrarem uma mesma estrutura organizacional sujeita à fiscalização administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), e de serem as carreiras de magistrados, analistas e técnicos nacionalmente unificadas. Há uma tendência de aumento real das médias remuneratórias (acima da inflação) para todas as carreiras entre 2018 e 2024, mas os ritmos de crescimento variam significativamente quando analisadas as diferentes carreiras de cada Tribunal. Os graus de desigualdade e as amplitudes remuneratórias dos Tribunais são muito heterogêneos e também crescem no período analisado.

Dentro das classes, observamos uma tendência à concentração de renda dentre os indivíduos mais bem remunerados, mesmo quando a carreira, como um todo, se torna mais homogênea ao longo do tempo. Em termos gerais, os técnicos apresentam a maior diferenciação salarial entre os seus integrantes, enquanto os magistrados possuem a menor. No entanto, o maior grau de diversidade e amplitude remuneratória dentro de uma carreira não significa, necessariamente, contrariedade ao objetivo de reduzir desigualdades definido pela Agenda 2030, e pode representar a maior presença de estímulo para o desempenho e o aprimoramento individuais, além de maior equidade para as distinções funcionais dentro da carreira. É necessário, contudo, que os parâmetros de desempenho e de desenvolvimento profissional utilizados para a diferenciação salarial sejam transparentes, justos e bem fundamentados, guardando um equilíbrio interno, dentro da própria carreira e do setor público em geral, mas também um equilíbrio externo, que envolve a comparação com o setor privado. Dessa forma, maiores investigações acerca das estruturas de cada uma das carreiras e das regras para a progressão salarial são necessárias para verificar se a maior diferenciação salarial e amplitude remuneratória dentro das carreiras da Justiça do Trabalho, em cada caso, é adequada em termos de isonomia e de eficiência administrativa.

A tendência de aumento nas desigualdades gerais dentro dos Tribunais (quando medidas para todas as carreiras, conjuntamente), aliada à tendência de diminuição das já pequenas desigualdades intracarreiras dentro dos Tribunais, resulta, logicamente, no aumento das desigualdades entre carreiras, de forma geral, ao longo do tempo. Parece ser relevante, assim, depois de corrigir eventuais desajustes nas políticas remuneratórias de cada carreira, criar mecanismos que possam garantir que os benefícios e reajustes salariais, bem como as possibilidades de progressão remuneratória sejam distribuídos de forma equânime entre as diferentes categorias, de modo a assegurar que o orçamento da instituição não seja capturado pelas classes mais poderosas, e, dentro dela, pelos indivíduos mais privilegiados.

Quando comparada a Justiça do Trabalho com a Justiça Federal, instituição também vinculada ao Poder Judiciário da União e com organização funcional e atuação parecida, observamos, mais uma vez, uma tendência de ampliação das desigualdades ao longo do tempo. Apesar da relativa equivalência entre os graus de desigualdade entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal, quando comparados TRTNE a TRF5 e TST a STJ, a distância remuneratória entre base e topo, via de regra, é mais acentuada no âmbito trabalhista.

O cenário de tamanha heterogeneidade nas políticas remuneratória na Justiça do Trabalho, seja entre Tribunais, seja dentro deles, evidencia que as escolhas administrativas resultantes do exercício da autonomia pelos Tribunais influenciam no tratamento remuneratório de cada carreira, bem como nos graus de desigualdade. Não há evidências de que os Tribunais estejam convergindo, progressivamente, para uma aproximação de suas políticas remuneratórias, de modo a se tornarem mais isonômicos entre si.

O futuro aponta para grandes mudanças nas políticas remuneratórias dos Tribunais, apesar de não haver, ao menos formalmente, uma reforma estruturada em discussão. A exigência de nível superior para técnicos judiciários pela Lei 14.456/2022, a contratação de mão-de-obra qualificada sob regime de trabalho temporário através de programas de residência jurídica, na forma da Resolução 439/2022 do CNJ, bem como a contratação de servidores sob o regime celetista, possibilitada pelo julgamento da ADI 2.135 pelo Plenário do STF em 07/11/2024, abrem espaço para a descontinuação da carreira de analista judiciário e para um rebaixamento geral de garantias e de benefícios conferidos aos servidores, para além do aspecto remuneratório. Tais modificações podem levar a um amplo sentimento de desmotivação e desvalorização destes frente aos Magistrados, em prejuízo aos compromissos firmados com a Agenda 2030, tanto em relação à redução das desigualdades, prevista no ODS 10, quanto à promoção de instituições eficazes, prevista no ODS 16.

A situação pode ser agravada, ainda, caso eventuais sobras orçamentárias resultantes de redução de custos com servidores ou mesmo de ganhos de efetividade decorrentes da implementação de novas tecnologias seja revertida em benefícios remuneratórios para os magistrados, ao invés de ser revertida para investimentos dentro da instituição ou mesmo para correção de distorções na remuneração de outros segmentos do setor público. Embora o Judiciário tenha orçamento próprio, a repartição de recursos entre os Poderes deve se dar de forma equilibrada e isonômica, ainda mais quando a discussão envolve o tema da remuneração no funcionalismo público brasileiro, marcado por desigualdades absurdas.

Este estudo oferece, portanto, apenas um primeiro passo no estudo das desigualdades remuneratórias no Judiciário Trabalhista, uma vez que está limitado à descrição de um panorama geral das desigualdades dentro da instituição nos últimos cinco anos. Talvez a maior contribuição deste trabalho seja evidenciar a importância de criar mecanismos para identificar, monitorar e corrigir as discrepâncias salariais nas instituições públicas, não apenas sob uma perspectiva geral, mas também sob a perspectiva intra-institucional. Não há dúvidas de que o Brasil precisa de uma reforma administrativa coerente, isonômica e comprometida com a redução das desigualdades para todo o segmento do setor público, por meio de sistemas de recompensa total, que incluam incentivos não financeiros, como desenvolvimento profissional e equilíbrio vida-trabalho. No entanto, as instituições do Judiciário federal, especialmente o trabalhista, parecem ter recursos suficientes para desenvolver, a partir de dados que já existem, sistemas de monitoramento e diagnóstico de desigualdades remuneratórias que podem corrigir importantes problemas de política remuneratória por meio de decisões meramente administrativas. Esta sistemática poderia, ainda, ser replicada e posteriormente utilizada para comparar instituições dos diversos segmentos do setor público.

O Judiciário trabalhista tem uma oportunidade estratégica de liderar inovações que promovam a equidade interna e fortaleçam sua legitimidade perante a sociedade. Em um cenário de crise fiscal e democrática, em que os privilégios do serviço público, e, sobretudo, os supersalários ganham holofotes no debate público, a manutenção de disparidades salariais excessivas pode intensificar a insatisfação social e minar a confiança na instituição. O crescente protagonismo político do Judiciário (CARVALHO, 2004; TAYLOR, 2007) requer uma postura mais transparente e responsiva perante a população, sobretudo porque, diferentemente do Executivo e do Legislativo, o Judiciário não renova periodicamente sua legitimidade perante a população por meio do voto. No entanto, os Tribunais parecem não perceber que assumir uma postura proativa na prestação de contas não apenas reforça sua

autonomia e credibilidade, mas também fortalece sua posição institucional, especialmente no debate sobre orçamento público e privilégios. Ao se apropriar dessa agenda com honestidade e responsabilidade, o Judiciário pode dar um passo à frente e conduzir seu próprio aprimoramento, aproveitando seu conhecimento interno sobre as complexidades e desafios da instituição, em vez de reagir a imposições externas.

Por fim, recomendamos que pesquisas futuras identifiquem as principais causas geradoras dos desequilíbrios verificados nesta pesquisa, aprofundem a análise das desigualdades considerando fatores como gênero, raça e tempo de serviço, inclusive entre ativos e inativos, bem como avaliem os impactos das mudanças na política remuneratória na eficiência da Justiça do Trabalho. A compreensão detalhada desses aspectos pode subsidiar o desenvolvimento de políticas públicas mais justas.

REFERÊNCIAS

ACSH. **Public Sector Compensation: A Comparative Review**. Astana: Astana Civil Service Hub, 2023. Disponível em:

https://www.astanacivilservicehub.org/uploads/20230511_Remuneration_FIN.pdf. Acesso em: 04 nov. 2024.

ANAJUS. **Nota pública de defesa da autonomia da carreira de analista judiciário**.

ANAJUS, 04 dez. 2023. Disponível em:

<https://anajus.org.br/nota-publica-de-defesa-da-autonomia-da-carreira-de-analista-judiciario/>. Acesso em: 17 set. 2024.

ANGELO, Tiago. **STF valida emenda constitucional que permite contratação de servidores pela CLT**. Consultor Jurídico, São Paulo, 06 nov. 2024. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2024-nov-06/stf-valida-emenda-constitucional-que-permite-contratacao-de-servidores-pela-clt>. Acesso em: 07 nov. 2024.

AQUINO, Luseni. **Carreiras jurídica, profissionalismo e estado: um olhar a partir do cenário federal**. In: LOPEZ, Felix Garcia; CARDOSO JUNIOR, José Celso (org.). *Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)*. Brasília, DF: Ipea, 2023. p. 129-167. Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12045/1/Trajetorias_Cap04.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

AQUINO, Luseni; GARCIA, Luciana Silva. **Reforma do Estado, sistema de justiça e carreiras jurídicas**. In: CAVALCANTE, Pedro Luiz Costa; SILVA, Mauro Santos (orgs.). *Reformas do Estado no Brasil: trajetórias, inovações e desafios*. Brasília: Ipea, 2020.

Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10553/1/ReformadoEstadoSistemadeJusticaCarreirasJuridicas_cap6.pdf. Acesso em: 07 abr. 2024.

AZEVEDO, Victoria; ZANINI, Fábio; HOLANDA, Marianna; GABRIEL, João. **Bolsonaro participa de atos contra STF e mantém clima de tensão com Judiciário**. Folha de S. Paulo, São Paulo, 01 maio 2022. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2022/05/bolsonaro-participa-de-atos-contr-stf-e-mantem-clima-de-tensao-com-judiciario.shtml>. Acesso em: 06 nov. 2024.

BANCO MUNDIAL. **Um ajuste justo: análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil**. Volume I: Síntese. Brasília: Banco Mundial, 2017. Disponível em:

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/884871511196609355/pdf/121480-REVISED-PORTUGUESE-Brazil-Public-Expenditure-Review-Overview-Portuguese-Final-revised.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2025.

BARROS, Ricardo Paes de; HENRIQUES, Ricardo; MENDONÇA, Rosane. **Desigualdade e pobreza no Brasil: retrato de uma estabilidade inaceitável**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 15, n. 42, p. 123–142, fev. 2000. Disponível:

<https://www.scielo.br/j/rbsoc/a/WMrPqbymgm4VjGwZcJjvFkx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2024.

BECHARA, Victoria. **Vale-peru de R\$ 10 mil atende "necessidade nutricional", diz TJ-MT ao STF**. UOL, São Paulo, 10 fev. 2025. Disponível em:

<https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2025/02/10/tj-mt-diz-ao-stf-que-vale-peru>

-de-r-10-mil-atende-necessidade-nutricional.htm?cmpid=copiaecola. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRAITE, Francine Martinez; TELES, Vladimir K. **Funcionalismo público e desigualdade de renda no Brasil**. Texto para Discussão FGV/EESP, n. 493, São Paulo, out. 2018.

Disponível em:

<https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/48ffb8f4-f042-4c9d-9d40-e45a01c200c4/content>. Acesso em: 11 dez. 2024.

CAMPAGNAC, Vanessa; PESSANHA, Ana Luiza; FRIAS, Paula; SALES, Ana Paula.

Anuário de gestão de pessoas no serviço público 2024 [livro eletrônico]. Rio de Janeiro: República.org, 2024. (Anuário de gestão de pessoas no serviço público). Disponível em:

<https://republica.org/2024/10/31/anuario-revela-perfil-e-desafios-do-servico-publico/>. Acesso em: 27 dez. 2024.

CARAZZA, Bruno. **O país dos privilégios – Volume 1: Os novos e velhos donos do poder** [livro eletrônico]. São Paulo: Companhia das Letras, 2024.

CARDOSO JUNIOR, José Celso; SANTOS, José Sebastião Chaves; NOGUEIRA, Roberto Passos. **Carreiras públicas e desenvolvimento: uma proposta para superar o anacronismo dos conceitos e modernizar o estado**. In: LOPEZ, Félix Garcia; CARDOSO JUNIOR, José Celso (org.). *Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)*. Brasília, DF: Ipea, 2023. p. 651-687. Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12086/1/Trajetorias_Cap20.pdf. Acesso em: 10 set 2024.

CARVALHO, Ernani Rodrigues de. **Em busca da judicialização da política no Brasil: apontamentos para uma nova abordagem**. Revista de Sociologia e Política, Curitiba, n. 23, p. 115-126, 2004. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rsocp/a/N7mbY9C3VmBv7866K974jfP/?lang=pt&format=pdf>.

Acesso em: 17 set. 2024.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Qualificando o Debate sobre os Diferenciais de Remuneração entre Setores Público e Privado no Brasil**. Brasília: Cadernos da Reforma Administrativa, Fonacate, 2020. Disponível em:

https://anafe.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Reforma-administrativa_Caderno5_v1.pdf.

Acesso em: 17 ago. 2024.

CASTANHO, William. **Justiça do Trabalho afrouxa regras de benefício para aumentar renda de juízes**. Folha de São Paulo, 28 nov. 2023. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/11/justica-do-trabalho-afrouxa-beneficio-para-aumentar-renda-de-juiz.shtml>. Acesso em: 07 abr. 2024.

CHOI, Stephen J.; GULATI, G. Mitu; POSNER, Eric A. **Are judges overpaid?** A skeptical response to the judicial salary debate. Journal of Legal Analysis, v. 1, n. 1, p. 47-117, 2009.

Disponível em: <https://academic.oup.com/jla/article/1/1/47/837724>. Acesso em: 17 ago. 2024.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **O peso do funcionalismo público no Brasil em comparação com outros países**. Nota Econômica, ano 6, n. 15, edição revisada, out. 2020. Brasília: CNI, 2020. Disponível em:

<https://www.anfip.org.br/wp-content/uploads/2020/10/RA-NE-O-PESO-DO-FUNCIONALISMO-CNI-REVISADA.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **2º censo do Poder Judiciário 2023**: relatório. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-do-censo-de-2023-31012024.pdf>. Acesso em: 17 set. 2024.

_____. **Agenda 2030**. CNJ, [s.d.]a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/agenda-2030/#:~:text=O%20Poder%20Judiciário%20Brasileiro%20é,9%20do%20Poder%20Judiciário%20Brasileiro>. Acesso em: 07 mai. 2024.

_____. **Agenda 2030 no Poder Judiciário**: Comitê Interinstitucional: 1º Relatório. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/06/1Relatorio_Seminario_de_Apresentacoes_dos_Trabalhos_do_Comite_dos_ODS.pdf. Acesso em: 3 nov. 2024.

_____. **Decisão interrompe seleção de bolsistas para residência jurídica nos Tribunais do Trabalho**. CNJ, 2023a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/decisao-interrompe-selecao-de-bolsistas-para-residencia-juridica-nos-tribunais-do-trabalho/>. Acesso em: 01 set. 2024.

_____. **Justiça em Números 2022**. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022-1.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2024.

_____. **Justiça em Números 2023**. Brasília: CNJ, 2023b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2024.

_____. **Justiça em Números 2024**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024-v-28-05-2024.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2024.

_____. **Metas Nacionais do Judiciário**. CNJ, [s.d.]b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/metas/>. Acesso em: 17 mar. 2025.

_____. **Monitoramento da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026**. Brasília: CNJ, 2023c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/documento-monitoramento-da-estrategia-nacional.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2024.

_____. **Panorama e estrutura do Poder Judiciário brasileiro**: organograma. CNJ, [s.d.]c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/panorama-e-estrutura-do-poder-judiciario-brasileiro/>. Acesso em: 17 nov. 2024.

COSTA, Joana Simões; SILVEIRA, Fernando Gaiger; AZEVEDO, Bruna de Souza; CARVALHO, Sandro Sacchet de; BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. **Heterogeneidade do diferencial salarial público-privado**. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, Brasília, v. 68, p. 3-18, abr. 2020. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9991/1/bmt_68_Heterogeneidade_jornada.pdf. Acesso em: 25 ago. 2024.

DA ROS, Luciano; TAYLOR, Matthew MacLeod. **Juizes eficientes, Judiciário ineficiente no Brasil pós-1988**. Biblioteca Nacional de Informação e Biblioteconomia – BIB, São Paulo,

n. 89, p. 1-31, ago. 2019. Disponível em:

<https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/478/456>. Acesso em: 07 out. 2024.

DARÉ, Eduardo Freguglia; HOFFMANN, Rodolfo. **Remuneração do funcionalismo público e a variação da desigualdade da distribuição da renda no Brasil de 1995 a 2009**.

Revista EconomiA, Brasília, v. 14, n. 1C, p. ??-??, set./dez. 2013. Disponível em:

<https://www.anpec.org.br/revista/aprovados/Funcionalismo.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2024.

DE-LOSSO, Rodrigo. **Deflacionamento**. Temas de economia aplicada. São Paulo: FIPE, 2020. Disponível em: <https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif478-18-24.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2024.

DEMIRGÜÇ-KUNT, Asli; LOKSHIN, Michael; KOLCHIN, Vladimir. **Effects of public sector wages on corruption**: wage inequality matters. Policy Research Working Paper 9643. Europe and Central Asia Region, Office of the Chief Economist, Banco Mundial, 2021.

Disponível em:

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/387481619624669061/pdf/Effects-of-Public-Sector-Wages-on-Corruption-Wage-Inequality-Matters.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2024.

ESTADO DE MINAS. **Zema receberá em 4 anos mais que o dobro do salário que doou no 1º mandato**. Estado de Minas, Belo Horizonte, 19 abr. 2023. Disponível em:

https://www.em.com.br/app/noticia/politica/2023/04/19/interna_politica,1483559/zema-recebera-em-4-anos-mais-que-o-dobro-do-salario-que-doou-no-1-mandato.shtml. Acesso em: 28 dez. 2024.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder**: formação do patronato político brasileiro [livro eletrônico]. São Paulo: Companhia das Letras, 2021.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (FENAJUFE).

Sobreposição na carreira é valorizar os técnicos judiciários. Fenajufe, 25 fev. 2014.

Disponível em:

<https://www.fenajufe.org.br/noticias/agencia-de-noticias/artigos//1705-sobreposicao-na-carreira-valorizar-os-tecnicos-judiciarios>. Acesso em: 17 set. 2024.

FERNANDES, Adriana. **PL dos supersalários corre o risco de ser inócuo para cortar gasto público se não corrigir exceções**. Folha de São Paulo, São Paulo, 25 out. 2024.

Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/10/pl-dos-supersalarios-corre-o-risco-de-ser-inocuo-para-cortar-gasto-publico-se-nao-corriger-excecoes.shtml>. Acesso em: 07 nov. 2024.

FERNANDES, Ciro Campos Christo; PALOTTI, Pedro Lucas de Moura. **Profissionalizando a burocracia e construindo capacidades**: avanços desiguais na administração pública brasileira? Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 53, n. 4, p. 687–710, 2019.

Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/79917>. Acesso em: 25 ago. 2024.

FRAGA NETO, Arminio. **Estado, desigualdade e crescimento no Brasil**. Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 613-634, set./dez. 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/nec/a/4hPZKtqwpRvxvgC3qMQdJGC/>. Acesso em: 11 dez. 2024.

GOBETTI, Sergio Wulff. **Concentração de renda no topo**: novas revelações pelos dados do Imposto de Renda. Observatório de Política Fiscal - FGV IBRE, 16 janeiro 2024. Disponível em:

<https://observatorio-politica-fiscal.ibre.fgv.br/politica-economica/pesquisa-academica/concentracao-de-renda-no-topo-novas-revelacoes-pelos-dados-do>. Acesso em: 17 set. 2024.

_____. **Concentração de renda no topo**: novas revelações pelos dados do Imposto de Renda (parte 2). Observatório de Política Fiscal - FGV IBRE, 23 janeiro 2024. Disponível em:

<https://observatorio-politica-fiscal.ibre.fgv.br/politica-economica/pesquisa-academica/concentracao-de-renda-no-topo-novas-revelacoes-pelos-dados-0>. Acesso em: 17 set. 2024.

HASNAIN, Zahid; BAIG, Muhammad Faisal Ali; SOMANI, Ravi; VAN ACKER, Wouter; BUTNARU, Anca; PALACIOS, Robert J.; ORTEGA, Daniel E. **Public Sector Employment and Compensation: An Assessment Framework**. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2021. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/324801640074379484/pdf/Public-Sector-Employment-and-Compensation-An-Assessment-Framework.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2024.

HOFFMANN, Rodolfo. **Conceitos básicos da Teoria da Informação e as Medidas de Desigualdade de Theil**. In: HOFFMANN, Rodolfo. Distribuição de renda: medidas de desigualdade e pobreza. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo (Edusp), 1998a. cap. 4. p. 99-152.

_____. **Distribuição de renda**. 1998b. Disponível em:

https://www.researchgate.net/profile/Rodolfo-Hoffmann/publication/268000437_DISTRIBUICAO_DA_RENDA/links/56eab6d108aee3ae24a27845/DISTRIBUICAO-DA-RENDA.pdf. Acesso em: 15 ago. 2024.

_____. **Índice de desigualdade de theil-atkinson**. Revista de Econometria, v. 11, n. 2, p. 143-60, 1991. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/bre/article/view/3001/1896>. Acesso em: 20 set. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Rendimento de todas as fontes 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102079_informativo.pdf. Acesso em: 17 set. 2024.

_____. **Criando sinergias entre a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e o G20**: caderno desigualdades: primeiras análises. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102080.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Atlas do Estado Brasileiro**. Ipea, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>. Acesso em: 15 ago. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ (IPECE). **Entendendo o Índice de Gini**. IPECE, [s.d.]. Disponível em: https://www.ipece.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/45/2015/02/Entendendo_Indice_GINI.pdf. Acesso em: 15 ago. 2024.

KERCHE, Fábio; OLIVEIRA, Vanessa Elias de; COUTO, Cláudio Gonçalves. **Os Conselhos Nacionais de Justiça e do Ministério Público no Brasil**: instrumentos de accountability? Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 54, n. 5, p. 1334–1360, 2020. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/82214>. Acesso em: 07 abr. 2024.

LOPEZ, Felix Garcia; GUEDES, Erivelton. **O Funcionalismo da Nova República: passado e presente: de 1985 a 2019.** In: LOPEZ, Felix Garcia; CARDOSO JUNIOR, José Celso (org.). *Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)*. Brasília, DF: Ipea, 2023. p. 33-64. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12042/1/Trajatorias_Cap01.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

_____; SILVEIRA, Leonardo; PORTES, Bruno; TELES, José; FERREIRA, Ulisses; ELGALY, Pedro; GUEDES, Ademar; BAETA, Fernanda. **Remunerações e desigualdades salariais no funcionalismo brasileiro entre 1985 e 2019.** In: _____. *Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)*. Brasília, DF: Ipea, 2023. p. 297-322. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12075/1/Trajatorias_Cap09.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

MARCINKOWSKI, Lech; BUTNARU, Anca; RABRENOVIĆ, Aleksandra. **Salary systems in public administration and their reforms:** Guidance for SIGMA partners. SIGMA Papers, No. 71, OECD Publishing, Paris, 2024. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8f08a005-en.pdf?expires=1730843452&id=id&accname=guest&checksum=17E21597B22F031A7B4D59C76C2ED5C8>. Acesso em: 05 nov. 2024.

MARTINS, Luísa. **Juizes ameaçam aposentadoria com PEC dos supersalários.** CNN Brasil, São Paulo, 6 dez. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/blogs/luisa-martins/politica/juizes-ameacam-aposentadoria-com-pec-dos-supersalarios/>. Acesso em: 28 dez. 2024.

MATOS, Jéferson Daniel de. **Distribuição de renda:** fatores condicionantes e comparação entre as regiões metropolitanas pesquisadas pela PED. Porto Alegre: FEE, 2005. Disponível em: http://cdn.fee.tche.br/documentos/documentos_fee_62.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

MEDEIROS, Marcelo. **Medidas de Desigualdade e Pobreza.** Brasília: Editora UnB, 2012. Disponível em: https://econpolrg.com/wp-content/uploads/2013/05/medeiros_2012_medidas_de_desigualdade_e_pobreza.pdf. Acesso em: 25 ago. 2024.

_____. **Os ricos e os pobres: o Brasil e a desigualdade** [livro eletrônico]. Companhia das Letras, 2023.

_____. **Texto para Discussão (TD) 984:** Os ricos e a formulação de políticas de combate à desigualdade e à pobreza no Brasil. Brasília, DF: Ipea, 2003. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2944/1/TD_984.pdf. Acesso em: 17 set. 2024.

_____; SOUZA, Pedro Herculano G. Ferreira de. Estado e desigualdade de renda no Brasil: **Fluxos de rendimentos e estratificação social.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 28, n. 83, p. 141-150, out. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/LpXtkRSLDChcGSy6RskhxKq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 dez. 2024.

MIRO, Vitor Hugo; FRANÇA, João Mário Santos de; BARRETO, Flávio Ataliba; SANTOS, Arnaldo. **Quase 80% da renda das famílias em extrema pobreza no Nordeste vem dos programas sociais.** Blog do IBRE, 20 ago. 2024. Disponível em:

<https://blogdoibre.fgv.br/posts/quase-80-da-renda-das-familias-em-extrema-pobreza-no-nordeste-vem-dos-programas-sociais>. Acesso em: 14 dez. 2024.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**.

ONU Brasil, Brasília, 2015. Disponível em:

<https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 11 ago. 2024.

NUNES, Wellington; TELES MENDES, José. **A elite salarial do funcionalismo público federal**: Sugestões para uma reforma administrativa mais eficiente. Cadernos Gestão Pública e Cidadania, São Paulo, v. 26, n. 84, 2021. Disponível em:

<https://periodicos.fgv.br/cgpc/article/view/83013>. Acesso em: 17 ago. 2024.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD).

Public Sector Compensation in Times of Austerity. Paris: OECD Publishing, 2012.

Disponível em:

https://www.oecd-ilibrary.org/governance/public-sector-compensation-in-times-of-austerity_9789264177758-en. Acesso em: 05 nov. 2024.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - SECCIONAL RIO DE JANEIRO (OAB/RJ).

Justiça do Trabalho: quem precisa de justiça. OAB/RJ, 2024. Disponível em:

<https://www.oabRJ.org.br/noticias/artigo-justica-trabalho-quem-precisa-justica>. Acesso em: 11 ago. 2024.

PEREIRA, Anna Carolina Migueis. **Servidores públicos no Brasil**: lições do institucionalismo para a compreensão e a transformação do regime jurídico da função pública. 2022. 319 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em:

<https://www.bdt.uerj.br:8443/bitstream/1/19065/2/Tese%20-%20Anna%20Carolina%20Migueis%20Pereira%20-%202022%20-%20Completa.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2025.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI** [livro eletrônico]. Tradução de Mônica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

POSNER, Richard A. **What Do Judges and Justices Maximize? The Same Thing**

Everybody Else Does. Supreme Court Economic Review, v. 3, p. 1-41, 1993. Disponível em:

https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1616&context=law_and_economics. Acesso em: 02 jan. 2025.

REUTERS. **Trump nomeia Elon Musk para liderança de departamento de eficiência do governo**. Forbes Brasil, São Paulo, 13 nov. 2024. Disponível em:

<https://forbes.com.br/last/2024/11/trump-nomeia-elon-musk-para-lideranca-de-departamento-de-eficiencia-do-governo/>. Acesso em: 6 mar. 2025.

SILVEIRA, Daniel. **Paulo Guedes compara funcionário público a parasita ao defender reforma administrativa**. G1, 07 fev. 2020. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/02/07/paulo-guedes-compara-funcionario-publico-a-parasita-ao-defender-reforma-administrativa.ghtml>. Acesso em: 06 nov. 2024.

SILVEIRA, Leonardo. **A definição salarial no poder público brasileiro**: diferencial e composição dos vínculos empregatícios nos poderes e nas esferas entre 2004 e 2019. In:

LOPEZ, Felix Garcia; CARDOSO JUNIOR, José Celso (org.). Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Brasília, DF:

Ipea, 2023. p. 263-296. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12057/1/Trajatorias_Cap08.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

SOUZA, Pedro Herculano Guimarães Ferreira de. **A desigualdade vista do topo: a concentração de renda entre os ricos no Brasil, 1926-2013**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2018. Disponível em: http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/22005/1/2016_PedroHerculanoGuimaraesFerreiradeSouza.pdf. Acesso em: 25 ago. 2024.

_____.; MEDEIROS, Marcelo. **Diferencial salarial público-privado e desigualdade de renda per capita no Brasil**. Estudos Econômicos (São Paulo), v. 43, n. 1, p. 05–28, jan. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/qmj6TfHfYzthYbNyHFbjGnH/#>. Acesso em: 25 ago. 2024.

TAKAMATSU, Renata Turola; LAMOUNIER, Wagner Moura. **A importância da atualização monetária de valores para a análise das demonstrações financeiras**. Contabilidade Vista & Revista, Belo Horizonte, v. 17, n. 3, p. 87-104, 2006. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/298/291>. Acesso em: 28 dez. 2024.

TAYLOR, Matthew M. **O judiciário e as políticas públicas no Brasil**. Dados, v. 50, p. 229-257, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/hcw8bdc7Ywfrp6cNjmCvPVh/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 17 set. 2024.

TEIXEIRA, Pedro S. **Juizes e Ministério Público criticam PEC contra supersalários e falam de aposentadoria em massa**. Folha de São Paulo, São Paulo, 4 dez. 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/12/juizes-e-ministerio-publico-criticam-pec-contrasupersalarios-e-falam-de-aposentadoria-em-massa.shtml>. Acesso em: 8 dez. 2024.

TELES, José. **Desigualdades de remuneração no serviço público de 2000 a 2019: trajetórias recente e estágio atual**. In: LOPEZ, Felix Garcia; CARDOSO JUNIOR, José Celso (org.). **Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)**. Brasília, DF: Ipea, 2023. p. 323-347. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12076/1/Trajatorias_Cap10.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO (TRT6). **Atos de provimento e vacância**. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/transparencia/atos-de-provimento-e-vacancia>. Acesso em: 5 mar. 2025a.

_____. **Estrutura remuneratória**. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/transparencia/estrutura-remuneratoria>. Acesso em: 5 mar. 2025b.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (TRT9). **Nomeações para funções comissionadas e cargos em comissão**. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/transparencia/transparenciaNomeacaoFcCj.xhtml>. Acesso em: 5 mar. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2018**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/24641384/RGJT+2018.pdf/a351ac73-a2fb-3392-27f3-263c17e76517?t=1561709698357>. Acesso em: 17 set. 2024.

_____. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/26518944/RGJT+2019.pdf/f8c0ae2d-8247-b4d8-3479-2bbd1d821e4c?t=1593177429682>. Acesso em: 17 set. 2024.

_____. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em: 17 set. 2024.

_____. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021a.pdf/149a0973-2c6f-ad0f-e948-71c97341b8e6?t=1688124609860>. Acesso em: 17 set. 2024.

_____. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT+2022.pdf/699a3242-2192-efb9-4053-6cf2f1240e13?t=1724431621275>. Acesso em: 17 set. 2024.

_____. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT2022.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffb9cd93?t=1689185086782>. Acesso em: 17 set. 2024.

UNION BANK OF SWITZERLAND (UBS). **Global Wealth Report 2024**: Dados elaborados da riqueza. Zurique: UBS, 2024. Disponível em: <https://www.ubs.com/global/pt/wealthmanagement/latamaccess/wealth-planning/global-wealth-report-2024.html>. Acesso em: 16 set. 2024.

VENTURA, Otávio. **Hierarquia valorativa e distribuição de capitais na burocracia brasileira**. Newsletter. Observatório de elites políticas e sociais do Brasil. NUSP/UFPR, v. 4, n.2, p. 1-18, 2017. Disponível em: <https://observatoryelites.org.br/wp-content/uploads/2024/05/newsletter-Observatorio-v.-4-n.-2.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2024.

VENTURA, Tailiny; CAVALIERI, Marco Antonio Ribas. **Diferenciais de salários dentro do Poder Executivo Brasileiro**: uma análise de cluster. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 55, n. 4, p. 757–781, 2021. DOI: 10.1590/0034-761220190357. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/84377>. Acesso em: 25 ago. 2024

WESENBERG, Devin. **The Effect of Wage Increases on Judicial Corruption**. Minnesota Undergraduate Research & Academic Journal, v. 5, n. 1, 2022. Disponível em: <https://pubs.lib.umn.edu/index.php/muraj/article/view/4467/3101>. Acesso em: 10 dez. 2024.

WORLD INEQUALITY DATABASE (WID.world). **Palma ratio (Pretax)** (Estimated) [dataset]. Processado por Our World in Data. World Inequality Database (WID), 2024.

Disponível em: <https://ourworldindata.org/grapher/palma-ratio-s90s40-ratio>. Acesso em: 27 dez. 2024.

APÊNDICE A - Script de análise dos dados em Python

```
# -*- coding: utf-8 -*-
"""
```

PROJETO LARA: SCRIPT EM PYTHON PARA ANÁLISE DAS DESIGUALDADES SALARIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Este script realiza as seguintes etapas:

- 1) Carregamento de arquivos de diferentes formatos (XLSX, PDF, XML, HTML);
- 2) Limpeza dos dados:
 - Remoção de servidores inativos, aposentados, pensionistas e cedidos;
 - Unificação de "magistrado", "juiz" e "desembargador" na categoria "Magistrados";
 - Unificação de "Analista" e "Técnico" em categorias separadas ("Analistas" e "Técnicos");
 - Consideração apenas das colunas "Rendimento Líquido (XI)" ou "Rendimento Líquido 11" como "Rendimento Líquido" final;
- 3) Criação de um DataFrame para cada tribunal (TRT-1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15,18,19, 20,21,22,23,24, TST, STJ);
- 4) Ajuste dos valores salariais pelo IPCA para setembro de 2024;
- 5) Cálculo das médias salariais por classe (Magistrados, Analistas e Técnicos) em cada tribunal, de janeiro de 2018 a setembro de 2024;
- 6) Plotagem de gráficos (série temporal das médias salariais por classe) em subgráficos de 4 colunas por 5 linhas, descrevendo a série de cada tribunal (somente TRT-1..8,10..15,18..24 para ficar em 20 subplots);
- 7) Cálculo dos índices de desigualdade (Gini, Theil L e Theil T) médios dos tribunais para dois períodos:
 - Período inicial: outubro de 2018 a setembro de 2019;
 - Período final: outubro de 2023 a setembro de 2024;
- 8) Estimativa dos decis (decis = deciles) e quartis nos períodos acima;
- 9) Cálculo de razões de desigualdade (razão entre a mediana dos 10% mais ricos e 10% mais pobres, razão entre a média dos 20% mais ricos e 20% mais pobres, etc.);
- 10) Rank dos tribunais pelo Gini médio;
- 11) Estimativa de decis e quartis específicos para TRT-2 e TRT-21;
- 12) Geração de gráficos de barras empilhadas para a composição por classe em cada decil (proporção de cada classe em cada decil e quartil), para os primeiros 12 meses (out/2018 a set/2019) e os últimos 12 meses (out/2023 a set/2024), em configuração de 2 linhas por 2 colunas:
 - 1a coluna: TRT-2
 - 2a coluna: TRT-21
 - 1a linha: período inicial
 - 2a linha: período final
- 13) Geração de um quadro resumo (tabela) com a proporção de cada classe em cada decil e quartil nos períodos acima, incluindo intervalo salarial (min, max) em cada estrato;
- 14) Geração de 3 gráficos separados com a série temporal das médias salariais de Magistrados, Analistas e Técnicos em todos os tribunais (de 2018 a 2024);

15) Geração de um 4º gráfico com a série temporal da amplitude (diferença entre o maior e menor

valor médio) dentre as três classes, de janeiro de 2018 a setembro de 2024.

"""

```
import os
import pandas as pd
import numpy as np
import matplotlib.pyplot as plt
import seaborn as sns
import pdfplumber
import xml.etree.ElementTree as ET
from bs4 import BeautifulSoup
import requests
```

```
# Para os índices de desigualdade
from scipy.stats import gini
from scipy.special import rel_entr
```

PARTE 1: FUNÇÕES PARA LEITURA DE ARQUIVOS EM DIFERENTES FORMATOS

```
def read_pdf_file(file_path):
```

"""

Lê um arquivo PDF e extrai tabelas utilizando a biblioteca pdfplumber.

Retorna um DataFrame do Pandas.

Obs: A forma de extração de tabelas pode exigir ajustes dependendo do layout do PDF.

"""

```
try:
```

```
    with pdfplumber.open(file_path) as pdf:
```

```
        # Supondo que a tabela de interesse está em todas as páginas,
```

```
        # e que queremos concatená-las em um único DataFrame
```

```
        all_pages = []
```

```
        for page in pdf.pages:
```

```
            table = page.extract_table()
```

```
            if table:
```

```
                df_page = pd.DataFrame(table[1:], columns=table[0])
```

```
                all_pages.append(df_page)
```

```
        if all_pages:
```

```
            df_pdf = pd.concat(all_pages, ignore_index=True)
```

```
            return df_pdf
```

```
        else:
```

```
            return pd.DataFrame()
```

```
except Exception as e:
```

```
    print(f"Erro ao ler PDF {file_path}: {e}")
```

```
    return pd.DataFrame()
```

```
def read_xml_file(file_path, tag_name):
```

"""

Lê um arquivo XML e extrai os dados presentes em determinada tag (tag_name).
Retorna um DataFrame.

```
"""
try:
    tree = ET.parse(file_path)
    root = tree.getroot()

    all_rows = []
    columns = set()

    for elem in root.findall(f'://{tag_name}'):
        row_data = {}
        for child in elem:
            row_data[child.tag] = child.text
            columns.add(child.tag)
        all_rows.append(row_data)

    df_xml = pd.DataFrame(all_rows, columns=list(columns))
    return df_xml
except Exception as e:
    print(f'Erro ao ler XML {file_path}: {e}')
    return pd.DataFrame()
```

```
def read_html_table(file_path):
    """
```

Lê um arquivo HTML local e extrai a primeira tabela encontrada na página.
Retorna um DataFrame.

Obs: Se houver mais de uma tabela, podemos ajustar para extrair todas.

```
"""
try:
    with open(file_path, 'r', encoding='utf-8') as f:
        html_content = f.read()
    soup = BeautifulSoup(html_content, 'html.parser')
    table = soup.find('table')

    if not table:
        return pd.DataFrame()

    # Cabeçalho
    headers = []
    for th in table.find_all('th'):
        headers.append(th.get_text(strip=True))

    # Linhas
    rows = []
    for tr in table.find_all('tr'):
        cells = tr.find_all(['td', 'th'])
        row = [cell.get_text(strip=True) for cell in cells]
        rows.append(row)
```

```

# Ajustar a estrutura do DataFrame
if len(rows) > 1:
    if headers and (len(headers) == len(rows[1])):
        df_html = pd.DataFrame(rows[1:], columns=headers)
    else:
        df_html = pd.DataFrame(rows)
else:
    df_html = pd.DataFrame()

return df_html
except Exception as e:
    print(f'Erro ao ler HTML {file_path}: {e}')
    return pd.DataFrame()

```

PARTE 2: FUNÇÃO PARA CARREGAR ARQUIVOS (XLSX, PDF, XML, HTML) DE UMA PASTA

```

def load_files_from_folder(folder_path):
    """
    Percorre a pasta 'folder_path' e subpastas em busca de arquivos com extensões
    .xlsx, .xls, .pdf, .xml, .html ou .htm, carrega os dados e concatena em um único DataFrame.
    Supondo que o nome do arquivo segue o padrão 'Mês-Ano' (ex: '01-2020', '12-2019', etc.),
    extrai essa informação e cria a coluna de data.
    """
    all_data = []

    for root, dirs, files in os.walk(folder_path):
        for file in files:
            file_path = os.path.join(root, file)
            filename = os.path.splitext(file)[0]
            try:
                # Tenta extrair month-year do nome do arquivo
                month_year = filename.split('-') # Ex.: '01-2018' -> ['01','2018']
                month = int(month_year[0])
                year = int(month_year[1])
                date = pd.Timestamp(year=year, month=month, day=1)

                # Verifica extensão e chama a função de leitura adequada
                if file.endswith('.xlsx') or file.endswith('.xls'):
                    df_file = pd.read_excel(file_path)
                elif file.endswith('.pdf'):
                    df_file = read_pdf_file(file_path)
                elif file.endswith('.xml'):
                    # Exemplo: read_xml_file(file_path, 'Salary')
                    # Ajuste 'Salary' para a tag necessária
                    df_file = read_xml_file(file_path, 'Salary')
                elif file.endswith('.html') or file.endswith('.htm'):
                    df_file = read_html_table(file_path)
            except:
                pass
            all_data.append(df_file)
    return pd.concat(all_data)

```

```

else:
    continue # pula arquivos que não são das extensões acima

    df_file['Data'] = date # Adiciona a coluna de data
    all_data.append(df_file)
except Exception as e:
    print(f"Erro ao processar {file_path}: {e}")

# Retorna a concatenação de todos, se houver
if all_data:
    return pd.concat(all_data, ignore_index=True)
else:
    return pd.DataFrame()

# PARTE 3: FUNÇÃO DE LIMPEZA DE DADOS

def clean_data(df):
    """
    Limpa o DataFrame original, removendo:
    1) Registros com valores ausentes (NaN);
    2) Servidores inativos, aposentados, pensionistas e cedidos na coluna 'Lotação';
    3) Unifica as categorias:
        - 'Juiz', 'Desembargador', 'Magistrado' em 'Magistrados';
        - 'Analista' -> 'Analistas';
        - 'Técnico' -> 'Técnicos';
    4) Cria a coluna 'Rendimento Líquido' a partir de 'Rendimento Líquido (XI)' ou
    'Rendimento Líquido 11'.
    5) Mantém somente as colunas relevantes: ['Cargo', 'Lotação', 'Rendimento Líquido',
    'Data'].
    """

    # Remove valores ausentes
    df = df.dropna(how='all') # Se a linha inteira está vazia, remover
    df = df.dropna(subset=['Lotação']) # Garante que 'Lotação' não seja nula

    # Remove servidores inativos, aposentados, pensionistas e cedidos
    cond_inativo = df['Lotação'].isin(['Inativo', 'Aposentado', 'Pensionista', 'Cedido'])
    df = df[~cond_inativo]

    # Uniformizar strings de 'Cargo' e 'Lotação' para evitar problemas de maiúsc./minúsc.
    df['Cargo'] = df['Cargo'].astype(str).str.strip().str.title()
    df['Lotação'] = df['Lotação'].astype(str).str.strip().str.upper()

    # Substituir diferentes termos por 'Magistrados', 'Analistas' e 'Técnicos'
    df['Cargo'] = df['Cargo'].replace({
        'Juiz': 'Magistrados',
        'Juíza': 'Magistrados',
        'Desembargador': 'Magistrados',
        'Desembargadora': 'Magistrados',

```

```

'Magistrado': 'Magistrados',
'Magistrada': 'Magistrados',
'Analista': 'Analistas',
'Analista Judiciário': 'Analistas',
'Técnico': 'Técnicos',
'Técnico Judiciário': 'Técnicos'
}))

# Cria o campo 'Rendimento Líquido' a partir das colunas 'Rendimento Líquido (XI)' ou
'Rendimento Líquido 11'
# Nem todos os dataframes conterão ambas as colunas, então fazemos com bfill (ou ffill) e
pegamos a primeira.
col_candidates = ['Rendimento Líquido (XI)', 'Rendimento Líquido 11']
for col in col_candidates:
    if col not in df.columns:
        df[col] = np.nan
df['Rendimento Líquido'] = df[col_candidates].bfill(axis=1).iloc[:, 0]

# Remove linhas com Rendimento Líquido ausente
df = df.dropna(subset=['Rendimento Líquido'])

# Converte Rendimento Líquido para numérico (caso esteja string)
df['Rendimento Líquido'] = pd.to_numeric(df['Rendimento Líquido'], errors='coerce')
df = df.dropna(subset=['Rendimento Líquido'])

# Seleciona colunas finais
df = df[['Cargo', 'Lotação', 'Rendimento Líquido', 'Data']]

return df

# PARTE 4: CRIANDO UM DATAFRAME PARA CADA TRIBUNAL

def create_tribunal_dataframes(df):
    """
    Cria um dicionário de DataFrames, em que a chave é o nome do tribunal
    e o valor é o subset do df correspondente.
    Listamos explicitamente os tribunais de interesse: TRT-1..8,10..15,18..24, TST, STJ.
    """
    tribunais_lista = [
        'TRT-1', 'TRT-2', 'TRT-3', 'TRT-4', 'TRT-5', 'TRT-6', 'TRT-7', 'TRT-8',
        'TRT-10', 'TRT-11', 'TRT-12', 'TRT-13', 'TRT-14', 'TRT-15',
        'TRT-18', 'TRT-19', 'TRT-20', 'TRT-21', 'TRT-22', 'TRT-23', 'TRT-24',
        'TST', 'STJ'
    ]

    tribunais_dict = {}

    for tribunal in tribunais_lista:
        # Pode ser que no DataFrame a lotação venha sem o hífen (?),

```

```

# mas assumimos que esteja padronizado em 'TRT-1', 'TRT-2', etc.
subset = df[df['Lotação'].str.contains(tribunal.upper(), na=False)]
if not subset.empty:
    tribunais_dict[tribunal] = subset

return tribunais_dict

# PARTE 5: AJUSTE PELO IPCA PARA SETEMBRO DE 2024

def adjust_by_ipca(df, reference_date=pd.Timestamp(2024, 9, 1)):
    """
    Ajusta os valores de 'Rendimento Líquido' para valores de setembro de 2024, usando um
    índice IPCA.
    Precisamos ter uma série histórica do IPCA para cada mês de "Data" do df.

    Nesta função, faremos um mock simplificado, criando um dicionário com índices
    hipotéticos
    de jan/2018 até set/2024. Na prática, pode-se usar um DataFrame real de IPCA.
    """
    # Constroi datas de janeiro/2018 até setembro/2024 (mês a mês)
    all_months = pd.date_range(start='2018-01-01', end='2024-09-01', freq='MS')

    # Exemplo de índice hipotético: IPCA cumulativo (valor base = 100 em jan/2018)
    # Estes são valores fictícios, substitua pelos corretos conforme necessário.
    # Vamos criar uma taxa de ~0.3% ao mês só para exemplo.
    ipca_index = [100.0]
    current_value = 100.0
    monthly_rate = 0.003 # 0.3% ao mês fictício
    for _ in range(1, len(all_months)):
        current_value *= (1 + monthly_rate)
        ipca_index.append(current_value)

    # Cria DataFrame de índice
    ipca_df = pd.DataFrame({
        'Data': all_months,
        'IPCA_Index': ipca_index
    })

    # Precisamos saber o índice em ref_date = set/2024
    ref_ipca_value = ipca_df.loc[ipca_df['Data'] == reference_date, 'IPCA_Index'].values[0]

    # Faz merge do df original com o ipca_df para trazer a coluna 'IPCA_Index'
    df = pd.merge(df, ipca_df, on='Data', how='left')

    # Ajusta o salário pela razão (ref_ipca_value / IPCA_Index do mês original)
    df['Rendimento Líquido Ajustado'] = df['Rendimento Líquido'] * (ref_ipca_value /
    df['IPCA_Index'])

    return df

```

PARTE 6: CÁLCULO DAS MÉDIAS SALARIAIS POR CLASSE E TRIBUNAL (MÊS A MÊS)

```
def calculate_mean_salaries(df):
    """
    Calcula a média salarial (da coluna 'Rendimento Líquido Ajustado') por:
    - Lotação
    - Cargo
    - Mês (freq='M')

    Retorna um DataFrame com multi-índice (Lotação, Cargo) e colunas mensais.
    """
    df['AnoMes'] = df['Data'].dt.to_period('M') # para agrupar por ano-mês
    grouped = df.groupby(['Lotação', 'Cargo', 'AnoMes'])['Rendimento Líquido Ajustado'].mean().reset_index()

    # Pivot para ter colunas como cada AnoMes
    pivot = grouped.pivot_table(
        index=['Lotação', 'Cargo'],
        columns='AnoMes',
        values='Rendimento Líquido Ajustado'
    )

    return pivot
```

PARTE 7: PLOTAGEM DA SÉRIE TEMPORAL DAS MÉDIAS SALARIAIS POR CLASSE (4 COLUNAS X 5 LINHAS)

```
def plot_salary_series(df):
    """
    Gera subplots (4 colunas x 5 linhas = 20 subplots) com as séries temporais mensais de cada tribunal (TRT-1..8,10..15,18..24).
    Exibe a média salarial de cada classe (Magistrados, Analistas, Técnicos) ao longo do tempo.

    Obs: TST e STJ ficam de fora para adequar ao grid 4x5 (20).
    """
    # Converte Data para AnoMes (mês a mês)
    df['AnoMes'] = df['Data'].dt.to_period('M').dt.to_timestamp()

    # Lista de tribunais TRT-1..8,10..15,18..24 (20 tribunais)
    tribunais_plot = [
        'TRT-1', 'TRT-2', 'TRT-3', 'TRT-4', 'TRT-5', 'TRT-6', 'TRT-7', 'TRT-8',
        'TRT-10', 'TRT-11', 'TRT-12', 'TRT-13', 'TRT-14', 'TRT-15', 'TRT-18',
        'TRT-19', 'TRT-20', 'TRT-21', 'TRT-22', 'TRT-23', # 'TRT-24' # Se quiser incluir TRT-24,
        # precisaremos 21 subplots
    ]
```

```

# Caso queira incluir TRT-24, ajuste a figura para 5x5 ou 6x4.
# Aqui deixaremos com 20 tribunais para 5 linhas x 4 colunas.

fig, axes = plt.subplots(5, 4, figsize=(24, 20), sharex=True, sharey=False)
axes = axes.flatten()

for i, tribunal in enumerate(tribunais_plot):
    ax = axes[i]
    temp_df = df[df['Lotação'].str.contains(tribunal.upper(), na=False)]

    # Se não houver dados, pula
    if temp_df.empty:
        ax.set_title(f'{tribunal} (sem dados)')
        ax.set_xticks([])
        ax.set_yticks([])
        continue

    # Agrupa por Data e Cargo
    grp = temp_df.groupby(['AnoMes', 'Cargo'])['Rendimento Líquido
Ajustado'].mean().unstack()

    # Plot
    grp.plot(ax=ax)
    ax.set_title(tribunal)
    ax.set_xlabel("")
    ax.set_ylabel('Rendimento Líquido (Ajustado)')
    ax.legend(loc='best')

plt.tight_layout()
plt.show()

# PARTE 8: CÁLCULO DOS ÍNDICES DE DESIGUALDADE (GINI, THEIL L, THEIL T)
E ESTATÍSTICAS

def theil_t(array):
    """
    Calcula Theil T para um array de valores (ex.: salários).
    Theil T = (1/n) * Soma( (xi/mean) * log(xi/mean) ), i=1..n
    """
    array = np.array(array)
    mean = np.mean(array)
    ratio = array / mean
    # Precisamos lidar com zero ou negativo (se houver). Aqui assumimos tudo > 0.
    ratio = ratio[ratio > 0]
    return np.mean(ratio * np.log(ratio))

def theil_l(array):

```

```

"""
    Calcula Theil L (também chamado Theil's L ou Theil índice de entropia) para um array de
    valores.
    Theil L = (1/n) * Soma( log(mean/xi) ), i=1..n
"""
array = np.array(array)
mean = np.mean(array)
ratio = mean / array
ratio = ratio[ratio > 0]
return np.mean(np.log(ratio))

def calc_inequality_indices(df, start_date, end_date):
    """
    Para um DataFrame (df) com colunas ['Lotação', 'Cargo', 'Rendimento Líquido Ajustado',
    'Data'],
    filtra pelo período [start_date, end_date], e calcula, para cada tribunal:
    - Gini
    - Theil T
    - Theil L
    - Decis (10% quantils, ou 1 decil, 2 decil, etc.)
    - Quartis
    Retorna um DataFrame com as estatísticas para cada tribunal.
    """
    mask = (df['Data'] >= start_date) & (df['Data'] <= end_date)
    df_period = df[mask].copy()

    results = []

    # Lista de tribunais relevantes (neste caso, pegamos do próprio df_period)
    tribunais = df_period['Lotação'].unique()

    for tribunal in tribunais:
        temp = df_period[df_period['Lotação'] == tribunal]
        # Precisamos de um array de salários (todas as classes juntas)
        salaries = temp['Rendimento Líquido Ajustado'].values

        if len(salaries) < 2:
            # Se não houver dados suficientes, pula ou armazena NaN
            results.append({
                'Tribunal': tribunal,
                'Gini': np.nan,
                'Theil_T': np.nan,
                'Theil_L': np.nan,
                'Decil_1': np.nan,
                'Decil_2': np.nan,
                'Decil_3': np.nan,
                'Decil_4': np.nan,
                'Decil_5': np.nan,
                'Decil_6': np.nan,
            })

```

```

        'Decil_7': np.nan,
        'Decil_8': np.nan,
        'Decil_9': np.nan,
        'Decil_10': np.nan,
        'Q1': np.nan,
        'Q2': np.nan,
        'Q3': np.nan,
        'Q4': np.nan
    })
    continue

# Calcula Gini
g = gini(salaries)
# Calcula Theil T
t_t = theil_t(salaries)
# Calcula Theil L
t_l = theil_l(salaries)

# Decis (10% steps)
deciles = [np.percentile(salaries, d*10) for d in range(1, 11)]
# Quartis
quartis = [np.percentile(salaries, 25), np.percentile(salaries, 50),
            np.percentile(salaries, 75), np.percentile(salaries, 100)]

results.append({
    'Tribunal': tribunal,
    'Gini': g,
    'Theil_T': t_t,
    'Theil_L': t_l,
    'Decil_1': deciles[0],
    'Decil_2': deciles[1],
    'Decil_3': deciles[2],
    'Decil_4': deciles[3],
    'Decil_5': deciles[4],
    'Decil_6': deciles[5],
    'Decil_7': deciles[6],
    'Decil_8': deciles[7],
    'Decil_9': deciles[8],
    'Decil_10': deciles[9],
    'Q1': quartis[0],
    'Q2': quartis[1],
    'Q3': quartis[2],
    'Q4': quartis[3]
})

df_result = pd.DataFrame(results)
return df_result

```

PARTE 9: CÁLCULO DE RAZÕES (EX.: 10% MAIS RICOS / 10% MAIS POBRES, ETC.)

```
def calc_ratios(df_stats):
```

```
    """
```

Recebe um DataFrame com as estatísticas calculadas, incluindo as colunas Decil_1...Decil_10,

e retorna as colunas adicionais de:

- Razão mediana (ou média) dos 10% + ricos sobre 10% + pobres
- Razão média dos 20% + ricos sobre 20% + pobres
- Razão média dos 10% + ricos sobre 40% + pobres

Observação: Isso pode ser interpretado de diferentes formas (por exemplo, mediana vs média).

Aqui faremos algo simples:

- 10% mais pobres ~ Decil_1 e 10% mais ricos ~ Decil_10
- 20% mais pobres ~ entre Decil_2 e 20% mais ricos ~ Decil_8, etc.

Mas isso é apenas ilustrativo. Ajuste conforme a necessidade.

```
    """
```

```
    df_stats = df_stats.copy()
```

```
    # Para simplificar, usaremos decil_1 e decil_10 como pobres e ricos, respectivamente
```

```
    # (como mediana desses extratos). Se quisermos a média, precisamos dos dados individuais.
```

```
    # Aqui, vamos supor que "Decil_1" é p10 e "Decil_10" é p100 ou p90?
```

```
    # Na verdade, p10 seria decil_1 e p90 seria decil_9, p100 seria max.
```

```
    # Mas o enunciado fala "mediana dos 10% mais ricos"? Precisariamos filtrar.
```

```
    # Faremos um approach simplificado: decil_1 como 10% mais pobres (p10), decil_9 como 90%,
```

```
    # decil_10 como 100%. Vamos apenas demonstrar algo.
```

```
    # Razão mediana dos 10% mais ricos (Decil_10) sobre 10% mais pobres (Decil_1)
```

```
    df_stats['Ratio_Top10_Bot10'] = df_stats['Decil_10'] / df_stats['Decil_1']
```

```
    # Razão média dos 20% mais ricos / 20% mais pobres
```

```
    # Precisariamos da média do quintil superior e do quintil inferior.
```

```
    # Vamos aproximar: quintil inferior ~ decil_2 e quintil superior ~ decil_8.
```

```
    # (na prática, devíamos pegar a média do 1º e 5º quintil no array de salários)
```

```
    # Exemplo simplificado:
```

```
    df_stats['Ratio_Top20_Bot20'] = df_stats['Decil_8'] / df_stats['Decil_2']
```

```
    # Razão da média dos 10% mais ricos sobre os 40% mais pobres (decis 1..4).
```

```
    # Precisariamos do decil_4 para ~40%.
```

```
    # Aqui, novamente, é apenas ilustrativo:
```

```
    df_stats['Ratio_Top10_Bot40'] = df_stats['Decil_10'] / df_stats['Decil_4']
```

```
    return df_stats
```

PARTE 10: RANKEAMENTO DOS TRIBUNAIS PELO GINI

```

def rank_tribunals_by_gini(df_stats):
    """
    Recebe o DataFrame retornado pelo calc_inequality_indices (para um período)
    e retorna outro DataFrame rankeando os tribunais por Gini (crescente ou decrescente).
    """
    df_ranked = df_stats.copy()
    df_ranked = df_ranked.sort_values(by='Gini', ascending=False) # maior Gini primeiro
    df_ranked['Rank_Gini'] = range(1, len(df_ranked) + 1)
    return df_ranked

# PARTE 11: ESTIMATIVA DE DECIS E QUARTIS DO TRT-2 E TRT-21

def filter_tribunal_deciles_quartiles(df_stats, tribunais=['TRT-2', 'TRT-21']):
    """
    Filtra o df_stats para exibir apenas o TRT-2 e TRT-21, retornando as colunas de decis e
    quartis.
    """
    subset = df_stats[df_stats['Tribunal'].isin(tribunais)]
    # Se quiser imprimir ou retornar
    return subset[[
        'Tribunal', 'Gini', 'Theil_T', 'Theil_L',
        'Decil_1', 'Decil_2', 'Decil_3', 'Decil_4', 'Decil_5', 'Decil_6', 'Decil_7', 'Decil_8', 'Decil_9', 'Decil_10',
        'Q1', 'Q2', 'Q3', 'Q4'
    ]]

# PARTE 12: GRÁFICOS DE BARRAS EMPILHADAS PARA COMPOSIÇÃO POR
CLASSE EM CADA DECIL/QUARTIL

def plot_class_composition(df, tribunal, start_date, end_date, ax, title):
    """
    Para um determinado tribunal e período, divide os servidores em decils,
    calcula a proporção de cada classe (Magistrados, Analistas, Técnicos) em cada decil
    e gera um gráfico de barras empilhadas (cada barra é um decil, stacked pela proporção das
    classes).

    'ax' é o eixo no qual plotar. 'title' é o título do subplot.
    """
    # Filtra
    mask = (df['Data'] >= start_date) & (df['Data'] <= end_date) & (df['Lotação'] == tribunal)
    temp = df[mask].copy()
    if temp.empty:
        ax.set_title(title + " (Sem dados)")
        return

    # Calcula decils

```

```

salaries = temp['Rendimento Líquido Ajustado'].sort_values().values
# Precisamos do decil boundaries
deciles = [np.percentile(salaries, i*10) for i in range(1, 10)]

# Atribui um decil a cada servidor
def get_decil(x):
    return sum([x > d for d in deciles]) + 1 # decil 1..10

temp['Decil'] = temp['Rendimento Líquido Ajustado'].apply(get_decil)

# Agora calculamos a contagem por Cargo e Decil
composition = temp.groupby(['Decil', 'Cargo'])['Cargo'].count().unstack().fillna(0)

# Converte contagens para proporções
composition_prop = composition.div(composition.sum(axis=1), axis=0)

# Faz o plot stacked
composition_prop.plot(
    kind='bar',
    stacked=True,
    ax=ax,
    colormap='tab10'
)

ax.set_title(title)
ax.set_xlabel('Decil')
ax.set_ylabel('Proporção')
ax.set_ylim(0, 1)
ax.legend(loc='lower right')

def plot_deciles_composition_two_periods(df):
    """
    Gera 2 x 2 subplots para TRT-2 e TRT-21, onde:
    - 1ª linha: outubro/2018 a setembro/2019
    - 2ª linha: outubro/2023 a setembro/2024
    - 1ª coluna: TRT-2
    - 2ª coluna: TRT-21
    """
    fig, axes = plt.subplots(2, 2, figsize=(14, 10))

    # Períodos
    start_1 = pd.Timestamp(2018, 10, 1)
    end_1 = pd.Timestamp(2019, 9, 30)
    start_2 = pd.Timestamp(2023, 10, 1)
    end_2 = pd.Timestamp(2024, 9, 30)

    # TRT-2
    plot_class_composition(df, 'TRT-2', start_1, end_1, axes[0,0], 'TRT-2 (Out/18-Set/19)')
    plot_class_composition(df, 'TRT-2', start_2, end_2, axes[1,0], 'TRT-2 (Out/23-Set/24)')

```

```

# TRT-21
plot_class_composition(df, 'TRT-21', start_1, end_1, axes[0,1], 'TRT-21 (Out/18-Set/19)')
plot_class_composition(df, 'TRT-21', start_2, end_2, axes[1,1], 'TRT-21 (Out/23-Set/24)')

plt.tight_layout()
plt.show()

def plot_quartiles_composition_two_periods(df):
    """
    Gráfico semelhante ao de decils, mas agora com 4 barras (quartis).
    2 x 2 subplots para TRT-2 e TRT-21, períodos iniciais e finais.
    """
    fig, axes = plt.subplots(2, 2, figsize=(14, 10))

    # Períodos
    start_1 = pd.Timestamp(2018, 10, 1)
    end_1 = pd.Timestamp(2019, 9, 30)
    start_2 = pd.Timestamp(2023, 10, 1)
    end_2 = pd.Timestamp(2024, 9, 30)

    # Função aninhada para plotar quartis
    def plot_quartis_composition(df, tribunal, start_date, end_date, ax, title):
        mask = (df['Data'] >= start_date) & (df['Data'] <= end_date) & (df['Lotação'] == tribunal)
        temp = df[mask].copy()
        if temp.empty:
            ax.set_title(title + " (Sem dados)")
            return

        # Quartis
        salaries = temp['Rendimento Líquido Ajustado'].sort_values().values
        q1_val = np.percentile(salaries, 25)
        q2_val = np.percentile(salaries, 50)
        q3_val = np.percentile(salaries, 75)

        # Atribuir quartil
        def get_quartil(x):
            if x <= q1_val:
                return 1
            elif x <= q2_val:
                return 2
            elif x <= q3_val:
                return 3
            else:
                return 4

        temp['Quartil'] = temp['Rendimento Líquido Ajustado'].apply(get_quartil)

    # Contagem
    composition = temp.groupby(['Quartil', 'Cargo'])['Cargo'].count().unstack().fillna(0)

```

```

composition_prop = composition.div(composition.sum(axis=1), axis=0)

composition_prop.plot(
    kind='bar',
    stacked=True,
    ax=ax,
    colormap='tab10'
)
ax.set_title(title)
ax.set_xlabel('Quartil')
ax.set_ylabel('Proporção')
ax.set_ylim(0, 1)
ax.legend(loc='lower right')

# Plot para TRT-2
plot_quartis_composition(df, 'TRT-2', start_1, end_1, axes[0,0], 'TRT-2 (Out/18-Set/19)')
plot_quartis_composition(df, 'TRT-2', start_2, end_2, axes[1,0], 'TRT-2 (Out/23-Set/24)')

# Plot para TRT-21
plot_quartis_composition(df, 'TRT-21', start_1, end_1, axes[0,1], 'TRT-21 (Out/18-Set/19)')
plot_quartis_composition(df, 'TRT-21', start_2, end_2, axes[1,1], 'TRT-21 (Out/23-Set/24)')

plt.tight_layout()
plt.show()

# PARTE 13: GERAÇÃO DE TABELA COM PROPORÇÃO DE CADA CLASSE EM
CADA DECIL/QUARTIL

def generate_deciles_quartiles_table(df, tribunal, start_date, end_date):
    """
    Gera uma tabela (DataFrame) com a proporção de cada classe em cada decil e quartil,
    incluindo faixas salariais (intervalos) de cada decil/quartil.
    """
    mask = (df['Data'] >= start_date) & (df['Data'] <= end_date) & (df['Lotação'] == tribunal)
    temp = df[mask].copy()
    if temp.empty:
        return pd.DataFrame()

    # Calcula decis
    salaries_sorted = temp['Rendimento Líquido Ajustado'].sort_values().values
    deciles_values = [np.percentile(salaries_sorted, i*10) for i in range(1, 10)]

    # Função de encontrar decil
    def get_decil(x):
        return sum([x > d for d in deciles_values]) + 1

    temp['Decil'] = temp['Rendimento Líquido Ajustado'].apply(get_decil)

    # Tabela de proporção por decil

```

```

decil_comp = temp.groupby(['Decil', 'Cargo'])['Cargo'].count().unstack().fillna(0)
decil_prop = decil_comp.div(decil_comp.sum(axis=1), axis=0)

# Inclui colunas de faixa salarial (mínimo e máximo por decil)
decil_min = []
decil_max = []
for d in range(1, 11):
    subset = temp[temp['Decil'] == d]['Rendimento Líquido Ajustado']
    if len(subset) > 0:
        decil_min.append(subset.min())
        decil_max.append(subset.max())
    else:
        decil_min.append(np.nan)
        decil_max.append(np.nan)

decil_prop['Min_Salary'] = decil_min
decil_prop['Max_Salary'] = decil_max

# Agora para quartis
q1 = np.percentile(salaries_sorted, 25)
q2 = np.percentile(salaries_sorted, 50)
q3 = np.percentile(salaries_sorted, 75)

def get_quartil(x):
    if x <= q1:
        return 1
    elif x <= q2:
        return 2
    elif x <= q3:
        return 3
    else:
        return 4

temp['Quartil'] = temp['Rendimento Líquido Ajustado'].apply(get_quartil)
quartil_comp = temp.groupby(['Quartil', 'Cargo'])['Cargo'].count().unstack().fillna(0)
quartil_prop = quartil_comp.div(quartil_comp.sum(axis=1), axis=0)

# Faixas salariais dos quartis
quartil_min = []
quartil_max = []
for q in [1, 2, 3, 4]:
    subset = temp[temp['Quartil'] == q]['Rendimento Líquido Ajustado']
    if len(subset) > 0:
        quartil_min.append(subset.min())
        quartil_max.append(subset.max())
    else:
        quartil_min.append(np.nan)
        quartil_max.append(np.nan)

quartil_prop['Min_Salary'] = quartil_min

```

```

quartil_prop['Max_Salary'] = quartil_max

# Colocamos em um dicionário para retorno
return {
    'Decis': decil_prop,
    'Quartis': quartil_prop
}

```

PARTE 14: GRÁFICOS SEPARADOS DA SÉRIE TEMPORAL DAS TRÊS CLASSES (TODOS TRIBUNAIS)

```
def plot_class_timeseries(df):
```

```
    """
```

Gera 3 gráficos, um para cada classe (Magistrados, Analistas, Técnicos), com a série temporal da média salarial (ajustada) agregada de TODOS os tribunais, mês a mês (jan/2018 - set/2024).

Em seguida, gera um 4º gráfico mostrando a amplitude (diferença entre o maior e o menor valor médio) dentre as três classes, em cada mês, ao longo do período.

```
    """
```

```
    # Filtra apenas as classes de interesse
```

```
    classes = ['Magistrados', 'Analistas', 'Técnicos']
```

```
    df = df[df['Cargo'].isin(classes)].copy()
```

```
    df['AnoMes'] = df['Data'].dt.to_period('M').dt.to_timestamp()
```

```
    # Calcula a média mensal por Cargo (todos tribunais)
```

```
    grp = df.groupby(['AnoMes', 'Cargo'])['Rendimento Líquido Ajustado'].mean().unstack()
```

```
    # Plot 1: Magistrados
```

```
    fig1, ax1 = plt.subplots(figsize=(10,6))
```

```
    if 'Magistrados' in grp.columns:
```

```
        ax1.plot(grp.index, grp['Magistrados'], label='Magistrados', color='red')
```

```
    ax1.set_title('Série Temporal - Magistrados (Média Salarial Ajustada)')
```

```
    ax1.set_xlabel('Data')
```

```
    ax1.set_ylabel('Rendimento Líquido Ajustado')
```

```
    ax1.legend()
```

```
    plt.show()
```

```
    # Plot 2: Analistas
```

```
    fig2, ax2 = plt.subplots(figsize=(10,6))
```

```
    if 'Analistas' in grp.columns:
```

```
        ax2.plot(grp.index, grp['Analistas'], label='Analistas', color='blue')
```

```
    ax2.set_title('Série Temporal - Analistas (Média Salarial Ajustada)')
```

```
    ax2.set_xlabel('Data')
```

```
    ax2.set_ylabel('Rendimento Líquido Ajustado')
```

```
    ax2.legend()
```

```
    plt.show()
```

```
    # Plot 3: Técnicos
```

```

fig3, ax3 = plt.subplots(figsize=(10,6))
if 'Técnicos' in grp.columns:
    ax3.plot(grp.index, grp['Técnicos'], label='Técnicos', color='green')
ax3.set_title('Série Temporal - Técnicos (Média Salarial Ajustada)')
ax3.set_xlabel('Data')
ax3.set_ylabel('Rendimento Líquido Ajustado')
ax3.legend()
plt.show()

# Plot 4: Amplitude mensal (max - min) das três classes
# Primeiro, precisamos criar uma coluna 'Amplitude' = max - min a cada mês
grp['Amplitude'] = grp.max(axis=1) - grp.min(axis=1)

fig4, ax4 = plt.subplots(figsize=(10,6))
ax4.plot(grp.index, grp['Amplitude'], label='Amplitude (Max - Min)', color='magenta')
ax4.set_title('Série Temporal - Amplitude entre as classes (Magistrados, Analistas,
Técnicos)')
ax4.set_xlabel('Data')
ax4.set_ylabel('Diferença (Rendimento Ajustado)')
ax4.legend()
plt.show()

# PARTE 15: APLICAÇÃO DO CÓDIGO AOS DADOS PIPELINE)

if __name__ == "__main__":
    # Exemplo de caminho da pasta com os dados
    data_folder = "caminho/para/dados"

    # 1) Carregamento dos arquivos
    df_raw = load_files_from_folder(data_folder)

    # 2) Limpeza dos dados
    df_cleaned = clean_data(df_raw)

    # 3) Criação de dataframes por tribunal (opcional, se quisermos manusear individualmente)
    tribunais_data = create_tribunal_dataframes(df_cleaned)

    # 4) Ajuste pelo IPCA para setembro/2024
    df_adjusted = adjust_by_ipca(df_cleaned, reference_date=pd.Timestamp(2024, 9, 1))

    # 5) Cálculo das médias salariais (exemplo de pivot que retorna multi-índice)
    mean_salaries = calculate_mean_salaries(df_adjusted)

    # 6) Plotagem da série temporal (subplots 4 x 5) para TRTs específicos
    plot_salary_series(df_adjusted)

    # 7) Cálculo dos índices de desigualdade para dois períodos:
    # Período inicial: out/2018 a set/2019
    # Período final: out/2023 a set/2024

```

```

df_stats_initial = calc_inequality_indices(
    df_adjusted,
    start_date=pd.Timestamp(2018,10,1),
    end_date=pd.Timestamp(2019,9,30)
)
df_stats_final = calc_inequality_indices(
    df_adjusted,
    start_date=pd.Timestamp(2023,10,1),
    end_date=pd.Timestamp(2024,9,30)
)

# 8) Cálculo das razões (exemplo das 3 razões solicitadas)
df_stats_initial = calc_ratios(df_stats_initial)
df_stats_final = calc_ratios(df_stats_final)

# 9) Rank dos tribunais pelo Gini médio (entre os dois períodos, por exemplo)
# Podemos unir as estatísticas inicial e final, fazer a média e rankear.
merged_stats = pd.merge(df_stats_initial, df_stats_final, on='Tribunal',
suffixes=('_init','_final'))

# Cria a coluna 'Gini_Mean' como média do Gini inicial e final
merged_stats['Gini_Mean'] = merged_stats[['Gini_init', 'Gini_final']].mean(axis=1)
merged_stats = merged_stats.sort_values(by='Gini_Mean', ascending=False)
merged_stats['Rank_Gini_Mean'] = range(1, len(merged_stats)+1)

# 10) Estimativa de decis e quartis do TRT-2 e TRT-21
trt2_21_initial = filter_tribunal_deciles_quartiles(df_stats_initial, ['TRT-2','TRT-21'])
trt2_21_final = filter_tribunal_deciles_quartiles(df_stats_final, ['TRT-2','TRT-21'])

# 11) Geração de gráficos dos decis com a composição por classe
# Duas linhas x duas colunas:
# * 1a linha = período inicial (out/2018 - set/2019)
# * 2a linha = período final (out/2023 - set/2024)
# * 1a coluna = TRT-2
# * 2a coluna = TRT-21
plot_deciles_composition_two_periods(df_adjusted)

# Gráfico similar para quartis
plot_quartiles_composition_two_periods(df_adjusted)

# 12) Geração de tabela com proporção de cada classe em cada decil/quartil + ranges
salariais
# para TRT-2 e TRT-21, períodos inicial e final
trt2_table_init = generate_deciles_quartiles_table(
    df_adjusted, 'TRT-2', pd.Timestamp(2018,10,1), pd.Timestamp(2019,9,30)
)
trt2_table_final = generate_deciles_quartiles_table(
    df_adjusted, 'TRT-2', pd.Timestamp(2023,10,1), pd.Timestamp(2024,9,30)
)
trt21_table_init = generate_deciles_quartiles_table(

```

```
df_adjusted, 'TRT-21', pd.Timestamp(2018,10,1), pd.Timestamp(2019,9,30)
)
trt21_table_final = generate_deciles_quartiles_table(
df_adjusted, 'TRT-21', pd.Timestamp(2023,10,1), pd.Timestamp(2024,9,30)
)

# 13) Geração de 3 gráficos separados (Magistrados, Analistas, Técnicos) + 4º gráfico
(amplitude)
plot_class_timeseries(df_adjusted)

# Fim do script
print("Análises concluídas.")
```

APÊNDICE B - Termo de responsabilidade para acesso à base de dados

O interessado em obter acesso ao link com a base de dados deste Trabalho deverá enviar e-mail para larapbvieira@gmail.com, com a declaração adiante, devidamente assinada e acompanhada de cópia dos documentos oficiais de identificação do subscrevente (RG e CPF):

“Declaro, para os devidos fins, que eu me responsabilizo pessoalmente pelo uso da base de dados do trabalho JUSTIÇA DO TRABALHO, POLÍTICA REMUNERATÓRIA E DESIGUALDADE, de autoria de Lara Paes Barreto Vieira, obtida a partir de dados públicos extraídos manualmente dos sites dos Tribunais relacionados no estudo, e me comprometo a respeitar as normas vigentes para a publicação de dados sensíveis”.

APÊNDICE C - Sumário Executivo

Apresentação

Este sumário executivo é um subproduto da dissertação intitulada “Justiça do Trabalho, Política Remuneratória e Desigualdade” (2025), de autoria da servidora Lara Paes Barreto Vieira, sob a orientação do Prof. André Felipe Canuto Coelho. A pesquisa foi desenvolvida no âmbito do programa de mestrado profissional em políticas públicas promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6) em parceria com a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). A finalidade deste documento é disponibilizar ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), de maneira objetiva, os principais resultados da pesquisa, a fim de contribuir para o aprimoramento da política remuneratória do Judiciário Trabalhista.

1. Introdução

Desde 2018, quando o Poder Judiciário brasileiro aderiu à Agenda 2030 da ONU, comprometeu-se com a redução das desigualdades. Monitorar e promover a equidade salarial no funcionalismo melhora a eficiência do setor público e reduz desigualdades, segundo organizações internacionais como a OCDE (2012), o Banco Mundial (HASNAIN et al., 2021), a Astana Civil Service Hub (ACSH, 2023) e a *Support for Improvement in Governance and Management* (SIGMA) (MARCINKOWSKI; BUTNARU; RABRENOVIĆ, 2024). Além disso, pode ajudar a prevenir a corrupção (DEMIRGÜÇ-KUNT; LOKSHIN; KOLCHIN, 2023) e a mitigar a crise de legitimidade no Judiciário. A desconexão entre a remuneração de seus quadros e do restante do funcionalismo, e, sobretudo, os supersalários, contribuem para a imagem de uma instituição cara, isolada e insensível aos problemas da população.

 Este estudo investiga se a Justiça do Trabalho reduziu suas desigualdades salariais desde a adesão à Agenda 2030, comparando a evolução da folha de pagamento entre 2018 e 2024, tanto no contexto interno da Justiça do Trabalho quanto em relação à Justiça Federal.

2. Objetivos

O estudo busca responder se a política remuneratória da Justiça do Trabalho se tornou menos desigual após o compromisso com a Agenda 2030. Para isso, foram analisadas:

- ✓ A remuneração média das carreiras de magistrados, analistas e técnicos no período de janeiro de 2018 a setembro de 2024;
- ✓ As variações no grau de desigualdade remuneratória entre os Tribunais do Trabalho em intervalos temporais equivalentes no início e fim da amostra (outubro de 2018 a setembro de 2019 e outubro de 2023 a setembro de 2024);
- ✓ As variações no grau de desigualdade remuneratória dentro de cada carreira (magistrados, analistas e técnicos), nos mesmos intervalos temporais equivalentes no início e fim da amostra já apontados;
- ✓ A composição das faixas populacionais por carreiras, entre os Tribunais do Trabalho mais desiguais, quando comparados os mesmos intervalos temporais equivalentes no início e fim da amostra já apontados;
- ✓ As variações na desigualdade remuneratória da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal nos mesmos intervalos temporais equivalentes no início e fim da amostra já apontados.

3. Metodologia

 **Dados analisados:** Remuneração líquida dos servidores e magistrados ativos, extraída dos portais de transparência dos tribunais (TRTs, TST, TRF5 e STJ).

 **Indicadores estatísticos:**

-  Coeficiente de Gini
-  Índices Theil (T-Theil e L-Theil)
-  Razão 10/40 entre a média remuneratória do topo (10%) e da base (40%)
-  Razão 20/20 entre a média remuneratória do topo (20%) e da base (20%)
-  Taxa de compressão (T.C.): razão entre a mediana dos 10% do topo e da base

 **Ferramenta utilizada:** Análise quantitativa com Python.

4. Principais Resultados

★ **Evolução Temporal:** A desigualdade remuneratória na Justiça do Trabalho aumentou entre 2018 e 2024, em desacordo com a Agenda 2030. As medidas de desigualdade cresceram na maioria dos parâmetros avaliados ao comparar períodos equivalentes no início e no fim da série temporal (outubro de 2018 a setembro de 2019 *versus* outubro de 2023 a setembro de 2024). As poucas reduções observadas ocorreram nos índices de Theil, que são pouco representativos das desigualdades nos Tribunais, uma vez que, sendo mais sensíveis às desigualdades dos extremos da distribuição, possuem valores absolutos muito baixos.

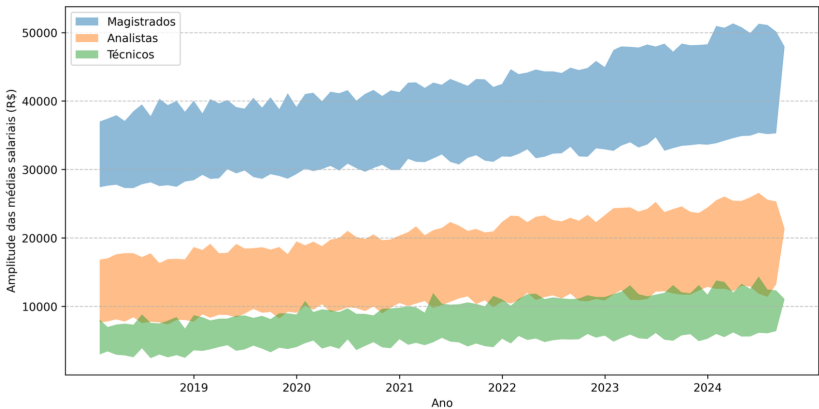
Tabela - Evolução temporal das desigualdade nos Tribunais Trabalhistas (geral)

Evolução temporal das desigualdades - Tribunais Trabalhistas (geral)						
Tribunal	Gini	Theil-T	Theil-L	10/40	20/20	T.C.
TRT-1	31,70%	13,54%	13,72%	16,30%	4,19%	12,01%
TRT-2	25,07%	23,31%	21,54%	17,09%	4,97%	2,89%
TRT-4						
TRT-6	40,14%	62,29%	61,60%	10,12%	10,48%	13,35%
TRT-7	29,35%	48,10%	51,09%	14,27%	2,71%	0,41%
TRT-8	30,43%	13,17%	13,64%	14,33%	36,12%	12,19%
TRT-10	28,21%	11,74%	10,54%	7,07%	8,17%	18,76%
TRT-11						
TRT-12	30,16%	56,37%	58,39%	8,43%	7,61%	5,97%
TRT-13						
TRT-14	30,92%	9,12%	8,66%	4,03%	20,75%	21,56%
TRT-15	29,45%	13,93%	14,36%	19,03%	37,89%	10,22%
TRT-18						
TRT-19	28,04%	-3,58%	-4,62%	2,24%	6,12%	8,09%
TRT-20	32,56%	22,62%	23,57%	6,68%	10,46%	19,00%
TRT-21	28,92%	-10,47%	-9,07%	42,01%	28,81%	20,26%
TRT-22	37,74%	36,02%	37,43%	19,52%	13,74%	30,88%
TRT-23	31,32%	14,69%	16,67%	16,50%	29,38%	17,92%
TRT-24						
TST	2,63%	-14,31%	-91,89%	9,44%	43,89%	21,34%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

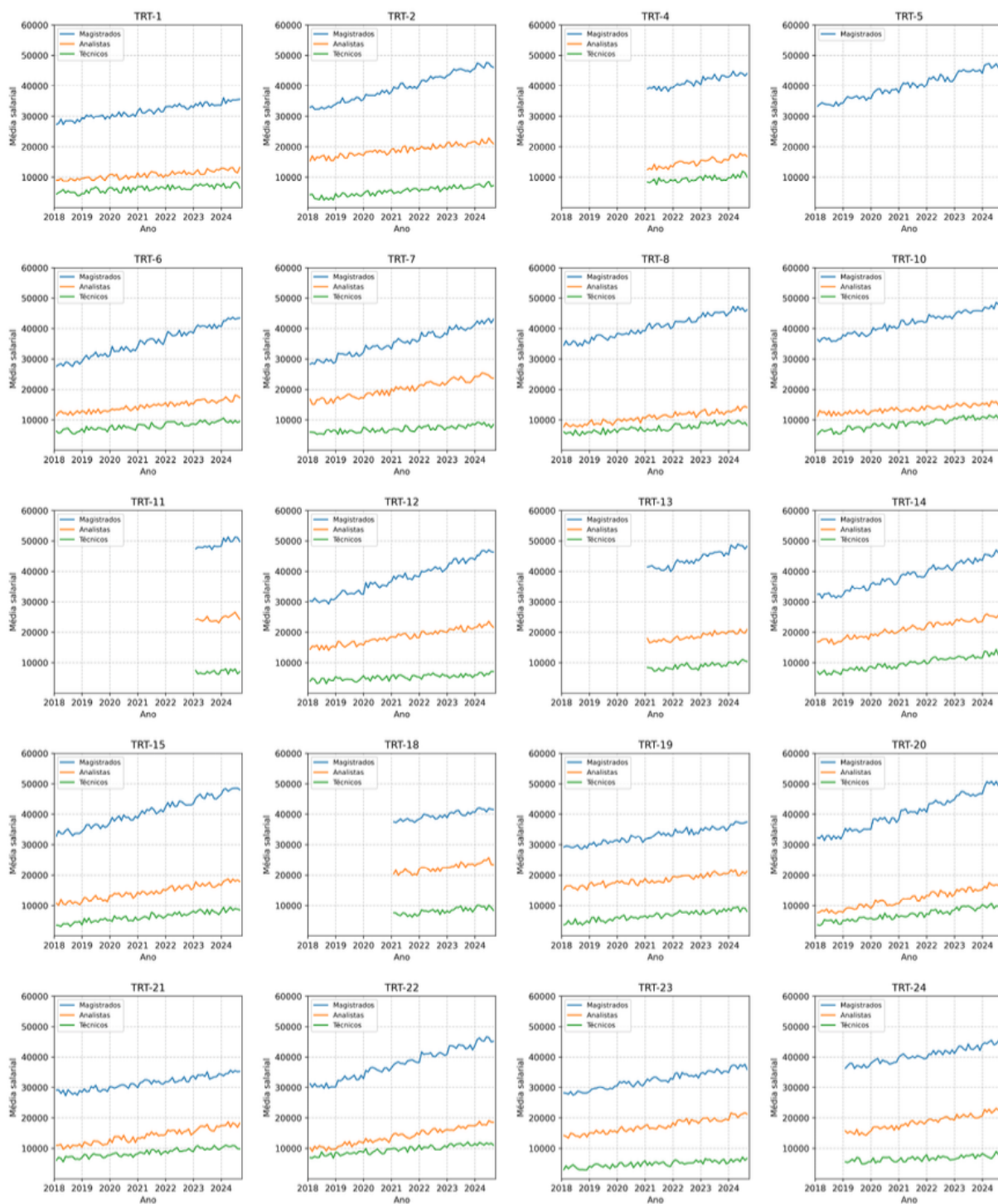
★ **Desigualdades entre Tribunais do Trabalho:** Há uma grande heterogeneidade nos graus de desigualdade remuneratória nos Tribunais do Trabalho e no tratamento conferido a cada carreira pelos Tribunais, apesar das escalas salariais nacionalmente unificadas. As diferenças entre as médias remuneratórias nos diferentes Tribunais do Trabalho ilustram bem estas discrepâncias.

Gráfico - Médias remuneratórias das classes nos Tribunais do Trabalho (2018-2024)

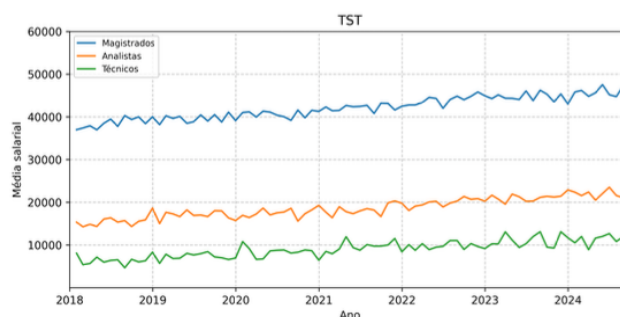


Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Gráfico - Médias remuneratórias dos magistrados nos Tribunais Trabalhistas (2018-2024)

Gráfico 1 - Médias remuneratórias das classes por TRT (2018-2024)

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Gráfico 2 - Médias remuneratórias das classes no TST (2018-2024)

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

★ **Composição das faixas populacionais e amplitude remuneratória:** O TRT mais desigual, TRT2 (SP), e o menos desigual da amostra, TRT21 (RN), apresentam diferenças significativas na proporção de indivíduos de cada carreira ao longo das faixas salariais. No entanto, a distribuição das classes ao longo das faixas salariais, para cada Tribunal, se mantém relativamente estável entre o início (i) e o fim (f) do período analisado, o que revela pouca mobilidade social dentro do Tribunal. Há importantes diferenças quanto aos valores absolutos das remunerações e às distâncias entre as remunerações de base e topo, bem como quanto à tendência de redução ou aumento da amplitude salarial ao longo do tempo. O TRT2 aumentou a discrepância entre as remunerações de base e topo, que já era superior à do TRT21 no início da série temporal, enquanto o TRT21 reduziu a sua amplitude remuneratória entre 2018/2019 e 2023/2024.

Tabela - Composição dos quartis salariais no TRT2 e no TRT21

TRT-2 (12 primeiros meses) - classes x quartis						TRT-21 (12 primeiros meses) - classes x quartis					
Tribunal	Classe	Q1 (i)	Q2 (i)	Q3 (i)	Q4 (i)	Tribunal	Classe	Q1 (i)	Q2 (i)	Q3 (i)	Q4 (i)
TRT-2	Magistrados	0,00%	1,23%	88,60%	10,16%	TRT-21	Magistrados	0,00%	15,00%	79,00%	6,00%
TRT-2	Analistas	22,32%	77,56%	0,12%	0,00%	TRT-21	Analistas	42,44%	57,56%	0,00%	0,00%
TRT-2	Técnicos	90,68%	9,32%	0,00%	0,00%	TRT-21	Técnicos	82,88%	17,12%	0,00%	0,00%

TRT-2 (12 últimos meses) - classes x quartis						TRT-21 (12 últimos meses) - classes x quartis					
Tribunal	Classe	Q1 (f)	Q2 (f)	Q3 (f)	Q4 (f)	Tribunal	Classe	Q1 (f)	Q2 (f)	Q3 (f)	Q4 (f)
TRT-2	Magistrados	0,00%	1,49%	76,62%	21,89%	TRT-21	Magistrados	0,00%	20,31%	65,63%	14,06%
TRT-2	Analistas	22,23%	77,51%	0,26%	0,00%	TRT-21	Analistas	43,17%	56,12%	0,72%	0,00%
TRT-2	Técnicos	90,75%	9,25%	0,00%	0,00%	TRT-21	Técnicos	83,11%	16,89%	0,00%	0,00%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

Tabela - Faixas remuneratórias dos quartis salariais no TRT2 e no TRT21

	TRT-2 (i)	TRT2 (f)	TRT-21 (i)	TRT-21 (f)
Q1	R\$ 4.952,23	R\$ 5.380,24	R\$ 7.678,12	R\$ 7.134,55
	R\$ 18.234,42	R\$ 19.789,86	R\$ 14.345,45	R\$ 19.789,18
Q2	R\$ 18.234,42	R\$ 19.789,86	R\$ 14.345,45	R\$ 19.789,18
	R\$ 22.345,61	R\$ 24.789,12	R\$ 18.345,67	R\$ 24.789,66
Q3	R\$ 22.345,61	R\$ 24.789,12	R\$ 18.345,67	R\$ 24.789,66
	R\$ 36.345,89	R\$ 39.789,34	R\$ 22.345,89	R\$ 29.789,45
Q4	R\$ 36.345,89	R\$ 39.789,34	R\$ 22.345,89	R\$ 29.789,45
	R\$ 46.222,78	R\$ 53.678,12	R\$ 44.134,23	R\$ 40.690,12

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa

★ **Desigualdades intracarreiras:** Há uma tendência à concentração de renda dentre os indivíduos mais bem remunerados dentro das carreiras, em cada Tribunal, mesmo quando a carreira, como um todo, se torna mais homogênea ao longo do tempo. Em termos gerais, os técnicos apresentam a maior diferenciação salarial entre os seus integrantes, enquanto os magistrados possuem a menor.

★ **Desigualdades entre carreiras:** A tendência de aumento nas desigualdades gerais dentro dos Tribunais (quando medidas para todas as carreiras, conjuntamente), aliada à tendência de diminuição das já pequenas desigualdades intracarreiras dentro dos Tribunais, resulta, logicamente, no aumento das desigualdades entre carreiras, de forma geral, ao longo do tempo.

★ **Comparação entre Tribunais do Trabalho e Tribunais Federais:** A comparação entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal, foi realizada a partir da comparação entre TST e STJ, em nível superior, e, no nível Regional, o TRF5 e os TRTs com jurisdição correspondente - TRT19 (AL), TRT7 (CE), TRT13 (PB), TRT21 (RN), TRT6 (PE), TRT20 (SE). Ao longo do período analisado, houve uma ampliação das desigualdades, em termos gerais, que apenas reduziu dentre as mais altas e dentre as camadas mais baixas da distribuição, onde já eram pouco relevantes. Embora não seja possível expandir conclusões para Tribunais excluídos na análise, houve uma certa equivalência entre Justiça do Trabalho e Federal na ampliação das desigualdades, ao longo do tempo, se desconsideradas as discrepâncias internas entre os TRTs. No entanto, a distância entre base e topo, via de regra, tende a ser maior no âmbito trabalhista, o que é indicativo de uma maior concentração de renda.

5. Recomendações

 **Monitoramento da desigualdade intra-institucional** por meio da inclusão de indicadores sobre a desigualdade de remuneração e de vantagens não remuneratórias na Estratégia Nacional do Judiciário.

 **Revisão das gratificações e benefícios discricionários** para reduzir disparidades internas.

 **Investimento em recompensas não remuneratórias** para estimular o desempenho.

 **Maior transparência na política remuneratória**, permitindo ajustes e correções de distorções.

 **Fomento a estudos sobre desigualdade de gênero e raça na Justiça do Trabalho.**

6. Conclusão

Os resultados evidenciam que a Justiça do Trabalho, em sua política remuneratória, não está cumprindo o objetivo de redução das desigualdades previsto na Agenda 2030. A enorme heterogeneidade entre as estruturas remuneratórias dos Tribunais do Trabalho sugere que a autonomia administrativa destes deve influenciar, em alguma medida, na configuração da desigualdade salarial, mesmo sob um regime de carreiras unificadas. As remunerações médias de magistrados, analistas e técnicos aumentaram em termos reais, mas a distribuição dos ganhos, dentro dos Tribunais, favoreceu desproporcionalmente os segmentos mais bem remunerados, intra e entre classes, evidenciando uma tendência de concentração de renda no topo das carreiras, sobretudo na magistratura.

O futuro aponta para grandes mudanças nas políticas remuneratórias dos Tribunais, apesar de não haver, ao menos formalmente, uma reforma estruturada em discussão. A exigência de nível superior para técnicos judiciários pela Lei 14.456/2022, a contratação de mão-de-obra qualificada sob regime de trabalho temporário através de programas de residência jurídica, na forma da Resolução 439/2022 do CNJ, bem como a contratação de servidores sob o regime celetista, possibilitada pelo julgamento da ADI 2.135 pelo Plenário do STF em 07/11/2024, abrem espaço para a descontinuação da carreira de analista judiciário e para um rebaixamento geral de garantias e de benefícios conferidos aos servidores, para além do aspecto remuneratório.

Tais modificações, aliadas ao cenário de ampliação das desigualdades dos últimos anos, podem levar a um amplo sentimento de desmotivação e desvalorização destes frente aos Magistrados, em prejuízo aos compromissos firmados com a Agenda 2030, tanto em relação à

redução das desigualdades, prevista no ODS 10, quanto à promoção de instituições eficazes, prevista no ODS 16.

A pesquisa reforça a necessidade de ações institucionais para monitoramento e correção dessas distorções, sem prejuízo de debates sobre reformas mais amplas nas estruturas remuneratórias de todo o funcionalismo público.

ANEXO - Respostas dos TRTs às solicitações de acesso às folhas de pagamento

De: OUVIDORIA@trt3.jus.br OUVIDORIA@TRT3.JUS.BR
Assunto: RESPOSTA OUVIDORIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Data: 12 de novembro de 2024 às 13:33
Para: lara.vieira@trt6.jus.br



PROAD 1748/2024
Prezada Senhora
Lara Paes Barreto Vieira,

Em atenção ao pedido de acesso à informação formulado por V.Sa. no PROAD em referência, informamos que nos termos do art. 17. Resolução GP N. 59/2016 este Tribunal oferecerá meios para que o próprio requerente pesquise a informação de que necessitar, exceto a de caráter eminentemente pessoal, sempre resguardada a segurança e a proteção das informações e o cumprimento da legislação vigente.

Nesse sentido, o § 1º da mencionada Resolução aduz que, caso a informação solicitada esteja disponível ao público em formato impresso, eletrônico ou em qualquer outro meio de acesso, o lugar e a forma pela qual ela poderá ser consultada, obtida ou reproduzida serão informados ao requerente, por escrito, ficando este Tribunal desonerado da obrigação de fornecimento direto.

Outrossim, após encaminhada à Secretaria de Pagamento de Pessoal deste Tribunal, referida unidade informou que todos os dados da folha de pagamento de servidores e magistrados encontram-se no Portal de Transparência do site do TRT-3ª Região (<https://transparencia.trt3.jus.br/transparencia-web/remuneracao/consulta.xhtml?dswid=7088>) e que a necessidade de digitar o nome do servidor ao realizar a pesquisa para obtenção de dados remuneratórios pessoais, decorre do dever de cumprimento à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Na busca do aperfeiçoamento da nossa prestação de serviços, permanecemos à disposição para outros esclarecimentos, sugestões ou críticas que V.Sa. entender cabíveis e necessárias.

Atenciosamente,
Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

E-mail produzido no PROAD.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região



Vetor: Requisição de Serviço - Demanda de Proteção de Dados Pessoais - Pedido de Informação de Lara Paes Barreto Vieira (Nº 334416)

Despacho Encarregada de Dados (ID 12814113)

Despacho:

Curitiba, 11 de novembro de 2024

REF: PROAD n. 7380/2024

Assunto: Pedido de informação de Lara Paes Barreto Vieira

Trata-se de pedido de informação postulado por Lara Paes Barreto Vieira, recebido pela Divisão de Apoio à Ouvidoria e registrado no PROAD 7380/2024, no qual a requerente faz o seguinte pedido de informação:

"Sou servidora do TRT6 e estou cursando um mestrado profissional promovido pelo Tribunal em parceria com a UFPE. Para a minha pesquisa, vou precisar de dados da folha de pagamento de magistrados e servidores, a partir de janeiro de 2018

Encontrei um pouco de dificuldade de obter os dados direto do portal da transparência, diante da necessidade de preencher os nomes de magistrados e servidores.

Estou coletando os dados de todos os tribunais e muitos deles divulgam uma planilha por mês. Vou copiar o link do TRT6, como exemplo, apenas para oferecer um referencial, caso vocês tenham interesse em verificar: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cnjleiacessoinformacao_setembro_2024.html

Gostaria de solicitar, então, os dados da folha de pagamento de magistrados e servidores, a partir de janeiro de 2018. Se puder ser em formato de excel (.xls), ou outro formato editável, seria melhor ainda".

DESPACHO:

Considerando que:

1) segundo o Art. 8º da LEI Nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, "É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas";

2) as informações solicitadas se encontram disponíveis no Portal de Transparência deste Regional, no Item Gestão de Pessoas, o Detalhamento da Folha de Pagamento em consonância com a Resolução CNJ 102/2009 (link <https://www.trt9.jus.br/transparencia/transparenciaAcesso.xhtml>);

3) o Art. 12, inciso III, da Resolução CNJ Nº 215 de 16 de dezembro de 2015, estabelece que:

"Não serão atendidos pedidos de acesso à informação:

...

III – que exijam trabalhos adicionais de análise, interpretação ou consolidação de dados e informações, serviço de produção ou tratamento de dados que não seja de competência do órgão ou entidade;

...

Parágrafo único. Na hipótese do inciso III, o órgão deverá, caso tenha conhecimento, indicar o local onde se encontram as informações a partir das quais o requerente poderá realizar a interpretação, consolidação ou tratamento dos dados.

"

INDEFIRO o pedido, uma vez que as informações solicitadas estão disponíveis no site deste Tribunal, sendo possível à requerente realizar a consolidação das informações solicitadas à partir do Portal de Transparência deste Regional, em consonância com a Resolução CNJ 102/2009 (link <https://www.trt9.jus.br/transparencia/transparenciaAcesso.xhtml>).

1) Notifique-se a Divisão de Apoio à Ouvidoria para que dê ciência à requerente;

2) Após isso, archive-se.

ANGÉLICA CÂNDIDO NOGARA SLOMP

Julza Auxiliar da Presidência, Encarregada de Dados



Documento "Despacho Encarregada de Dados", no sistema Vetor, processo "Requisição de Serviço - Demanda de Apoio à Ouvidoria do TRT9" nº 334416, sob o nº 12814113, de Lara Paes Barreto Vieira (Nº 334416). Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o endereço eletrônico: <https://www.trt9.jus.br/vetor>

PROAD 7380/2024, DOC 8. Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o endereço eletrônico: <https://www.trt9.jus.br/vetor>



Documento "Despacho Encarregada de Dados", no sistema Vetor, processo "Requisição de Serviço - Demanda de Apoio à Ouvidoria do TRT9" nº 334416, sob o nº 12814113, de Lara Paes Barreto Vieira (Nº 334416). Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o endereço eletrônico: <https://www.trt9.jus.br/vetor>

PROAD 7380/2024, DOC 8. Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o endereço eletrônico: <https://www.trt9.jus.br/vetor>

PROAD 1410/2024. DOC 4.
(Juntado por danilo.diniz - DANILO SILVA DINIZ em 07/11/2024)

Em atenção à demanda apresentada pela Sra. Lara Paes Barreto Vieira, informamos que os dados podem ser baixados diretamente no Portal deste Tribunal, no endereço eletrônico informado pela requerente (Transparência - Gestão de Pessoas - Remuneração e Proventos), salientando que os ícones para baixar os documentos ficam ao final da planilha, de forma que é necessário levar a barra de rolagem até o final do documento, conforme *print* anexo.

Atenciosamente,

DANILO
SILVA DINIZ
06/11/2024 13:33

Alinne Grativol Venturi

Secretaria de Gestão de Pessoas



PROAD 1410/2024. DOC 4. Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o seguinte endereço eletrônico e informe o código 2024.FLYZ.FQNB: <https://proad.trt17.jus.br/proad/pages/consultadocumento.xhtml>