

Comparação de rendimentos público-privados e a carreira de EPPGG em Minas Gerais: uma defesa da diferenciação na gestão de pessoas do Setor Público

Autoria: Eder Sá Alves Campos, Mônica Moreira Esteves Bernardi

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo realizar uma defesa embasada da relevância de se adotarem políticas de diferenciação na gestão de pessoas do Setor Público, além de ressaltar a necessidade de se constituir em um esforço para aprimorar os estudos nessa área de pesquisa. O trabalho propõe, para tanto, uma visão diferenciada acerca da comparação dos rendimentos do setor público e do privado, contrastando tal análise a uma carreira específica do setor público do Governo do Estado de Minas Gerais – a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG). Após uma breve introdução, realiza-se uma síntese dos estudos acerca da problemática de gastos do setor público e da comparação de rendimentos público-privado. A seção 3 apresenta a estrutura da carreira de EPPGG e dos cargos em comissão em Minas Gerais, a seção 4 realiza a comparação da carreira com os administradores em Minas Gerais com base nos dados da RAIS. Por fim, considerações finais são feitas em defesa da quebra da simetria e da busca por estruturas de carreiras diferenciadas.

1) Introdução

O presente artigo visa trazer à discussão a importante e complexa equalização entre gastos públicos e a política de recursos humanos na Administração Pública. Essa equalização envolve de um lado os gastos, ou seja, dispêndio com os servidores públicos, e de outro a política de recursos humanos, especialmente no que tange aos incentivos gerados pelo modo de realização desses gastos. Em parte, pretende apresentar uma contribuição para suprir a lacuna destacada por Silva (2005, p. 7), de que “a área de remuneração é uma das mais importantes da Administração de Recursos Humanos e talvez a mais carente de pesquisas”.

Para realizar tal discussão, na seção seguinte faz-se uma breve abordagem da literatura atual, bem como a observação de dados recentes da Pesquisa Mensal de Emprego – PME sobre o rendimento do trabalho, de modo a justificar e alinhar evidências sobre essa temática. A seção três apresenta um breve estudo de caso da estruturação da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental – EPPGG do Governo do Estado de Minas Gerais, em uma tentativa de apresentar alguns incentivos advindos da política remuneratória na política de recursos humanos governamental. Por fim, a seção quatro traz evidências extraídas da base de dados produzida pelo Ministério do Trabalho – Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2006 das diferenças existentes entre os gastos públicos e privados com recursos humanos, tentando focalizar a carreira de EPPGG e os incentivos apresentados. Dado o caráter exploratório do presente trabalho, a seção final, faz breves considerações e constatações acerca da agenda de pesquisa nessa temática.

2) Marco teórico e evidências iniciais

Quando se pensa em gastos públicos com pessoal, o que nos ocorre? Pode-se pensar nos altos salários existentes nos Poderes Judiciário e Legislativo (que apresentam carreiras ainda melhores, quando se observam os direitos e expectativas da aposentadoria, se comparados aos trabalhadores do regime geral de previdência social), bem como no volume dos gastos do Poder Executivo (dado o quantitativo de servidores). Qualquer que seja a intuição, observa-se apenas parte da complexidade do tema. Recorre-se às hipóteses de que o setor público remunera bem os servidores menos qualificados, e mal os bem qualificados, quando comparados ao setor privado. A complexidade da questão aumenta, quando pensamos que existem três esferas governamentais (Federal, Estadual e Municipal), com peculiaridades e realidades diferentes no que tange aos gastos com

pessoal, ou quando observamos que existem funções exclusivas de Estado, o que torna limitada qualquer comparação com o setor privado.

Outra intuição que encontra maior respaldo na teoria econômica diz respeito ao fato de que o setor privado, dado as características de livre concorrência e mobilidade dos fatores, remunera pessoas de modo eficiente (de acordo com a produtividade do trabalhador). Essa hipótese encontra restrições para a observação no setor público, dado suas peculiaridades, como por exemplo, estabilidade, pouca flexibilidade nos contratos de trabalho e baixo incentivo às avaliações efetivas de desempenho. Tais avaliações são difíceis de serem implementadas tanto no setor público quanto no setor privado. Entretanto, no setor público, a ausência da variável lucro financeiro, por exemplo, torna essa implementação menos isenta, e as relações de trabalho existentes geram constrangimentos à efetivação dessas avaliações, dado a expectativa de estabilidade existente em ambas as partes (avaliado e avaliador).

Ademais, as estruturas de carreiras públicas podem propiciar pouca diferenciação entre servidores da mesma carreira. As variáveis básicas para diferenciação regra geral são: tempo de serviço, muitas vezes atrelado aos desempenhos satisfatórios, ainda que essas avaliações não reflitam o real desempenho dos servidores, e elevação dos níveis de escolaridade ou de qualificação profissional, as quais possuem limitações para observação da produtividade real dos indivíduos, pois tendem a observar mais a produtividade potencial.

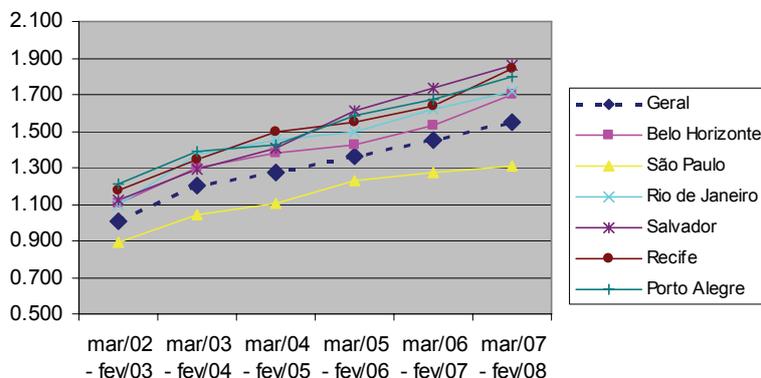
Pensando nessa diferenciação, um modelo teórico é proposto por Delfgaauw e Dur (2008, p. 171), partindo das idéias de que: i) o conjunto de incentivos existentes nas organizações públicas supostamente atrai trabalhadores com grande aversão ao esforço; ii) pesquisas recentes mostram que alguns cidadãos apresentam-se satisfeitos quanto ao desempenho dos servidores públicos; e iii) existe um aspecto motivacional próprio do setor público atrelado ao fato de se prestar serviços para a sociedade. Diante disso, tais autores desenvolvem um modelo que observa trabalhadores com diferentes propensões ao esforço, baseando-se em dois aspectos centrais: a verificação do desempenho do servidor e a diferenciação de contratos, segundo o desempenho. Com base nesses aspectos, seria possível maximizar o bem-estar da sociedade, atrelando a remuneração dos servidores à sua produção.

O estudo de Delfgaauw e Dur (2008) apresenta-se relevante, no contexto da discussão aqui proposta, pelo fato de apontar que a percepção comum de que o governo seria ineficiente, possuindo funcionários com baixo desempenho, poderia prevalecer concomitantemente a quadros de servidores que apresentam um grande esforço e desempenho em sua função. Parte desse problema só poderia ser resolvido por meio da diferenciação dos contratos de trabalho, que por sua vez dependeriam da verificação do desempenho. Enfim, essas intuições vêm sendo evidenciadas e, algumas questões ganham relevância para contextualizar a presente discussão.

Antes de abordarmos teorias sobre a comparação de remunerações nos âmbitos público-privado, vale observar o comportamento dos rendimentos médios (últimos 12 meses encerrados em fevereiro de 2008) para as pessoas ocupadas¹ e para as pessoas empregadas do setor público², advindos da Pesquisa Mensal de Emprego – PME. O Gráfico 1 demonstra como a distância entre a remuneração média do setor público e do setor privado aumentou ao longo dos últimos anos, tendo como base a razão inicial dos rendimentos do setor público em relação aos ocupados no período finalizado em fevereiro de 2003, que era 1,01, e no período finalizado em fevereiro de 2008, passou a 1,55. Ou seja, para todas as regiões abrangidas pela pesquisa, além do valor dos rendimentos dos empregados do setor público ser superior ao rendimento médio das pessoas ocupadas, esse vem crescendo a níveis superiores à média da economia,

fazendo com que a proporção do rendimento do setor público que era 1% superior ao mercado, passe a figurar como 55% superior à média dos rendimentos dos ocupados.

GRÁFICO 1 – Razão entre o rendimento dos empregados do setor público e das pessoas ocupadas – Principais Regiões 2002-2008

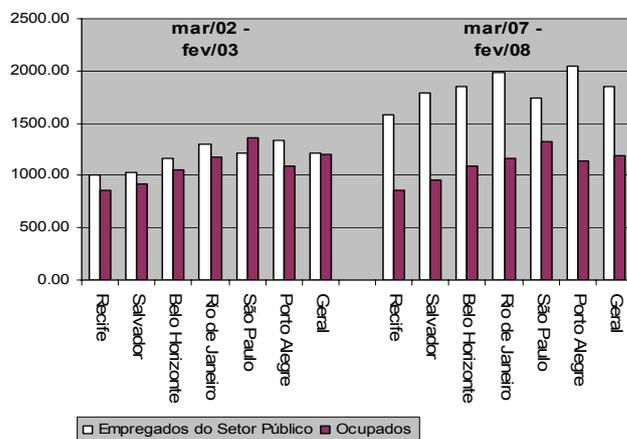


Fonte: PME – IBGE. Elaboração própria.

É interessante observar como São Paulo é a região que apresenta um nível mais similar entre o rendimento dos empregados do setor público e do setor privado, tendo apresentando no primeiro período um valor superior pró-privado. Salvador e Recife foram as regiões que mais aumentaram tal distância, com incrementos do setor público 69 e 57% superiores aos ocupados, respectivamente. Essa recente disparada dos rendimentos do setor público em detrimento do setor privado nas capitais nordestinas abrangidas pela PME fez com que passassem à frente de Porto Alegre, como as regiões metropolitanas com maior distância dos rendimentos públicos e privados.

Os aumentos apresentados por Salvador e Recife se justificam, em alguma medida, no intuito de elevar o rendimento médio do setor público para patamares condizentes com a média do conjunto das regiões (item geral no gráfico 2), dado que há competição pelos trabalhadores no setor público. Vale observar também, que o rendimento médio dos ocupados das regiões não se aproximou do patamar médio geral não obstante no setor privado a concorrência por mão-de-obra ser, no mínimo, tão acirrada quanto no setor público. Entretanto, essa equiparação deveria observar aspectos inerentes ao custo de vida da região. Ressalta-se, que essas primeiras evidências escondem aspectos importantes, como a qualificação dos trabalhadores, bem como a esfera e o poder de ocupação dos empregados do setor público.

GRÁFICO 2 – Rendimento médio dos empregados do setor público e das pessoas ocupadas – Principais Regiões 2002-2008



Fonte: PME – IBGE. Elaboração própria.

Parte das explicações para esse aumento dos gastos com pessoal no setor público pode advir da expansão das receitas das esferas governamentais, como apontam Campos (2007), Mendes e Rocha (2004) e Cossio e Carvalho (2000), analisando o efeito do aumento relativo de receitas no gasto governamental. Enquanto Mendes e Rocha (2004) encontram evidências de que os poderes legislativos municipais gastam mais em ambientes de abundância relativa de recursos, Cossio e Carvalho (2000) evidenciam o *flypaper effect*, uma maior elasticidade das despesas totais dos municípios brasileiros diante das transferências intergovernamentais recebidas. Campos (2007), por sua vez, analisa especificamente o grau de influência das receitas dos municípios mineiros na determinação dos gastos com pessoal desses municípios, encontrando uma influência positiva (ou seja, quanto maior a receita dos municípios, maior o seu gasto com pessoal, per se).

Saindo de uma visão macro dos gastos governamentais, deve-se observar a realidade mais específica do setor público, no que se diz respeito à comparação com o setor privado, em uma discussão mais própria ao objetivo do presente trabalho. Pazello, Anuatti-Neto e Belluzo (2005) observam a questão da comparação público-privado, por meio da distribuição quantílica (entre os quantis da distribuição) das remunerações. Ou seja, tais autores comparam os diferenciais de remuneração por meio dos coeficientes das variáveis dummies (que indicam o fato de trabalhar no setor público) para quantis específicos da distribuição de salários, ressaltando diferenças existentes na escolaridade, idade, gênero, raça, tempo na ocupação atual e se estão ou não na região metropolitana. Ou seja, esse exercício se destaca pela comparação mais apropriada que se faz entre os trabalhadores, apesar de não observar comparações específicas, constatando que “em geral a vantagem do setor público é decrescente à medida em que nos movemos em direção à cauda superior da distribuição” (PAZELLO, ANUATTI-NETO e BELLUZO, 2005 p. 513). Tais autores ainda destacam que esse padrão pró-público nas esferas municipais e estaduais é revertido em determinados quantis superiores, e que na esfera federal o diferencial é positivo em relação ao mercado privado durante toda a distribuição.

Arvate *et alli* (2006, pág. 9) apontam para a existência, na média brasileira, de um “prêmio (diferencial positivo) de salário para o funcionalismo público estadual em relação ao setor privado”, levantando indícios de que a prática de perseguição de níveis de remuneração compatíveis ao setor privado está presente em apenas alguns estados brasileiros. Moriconi (2007) especifica mais a comparação público-privado, observando os níveis salariais para carreiras específicas. As evidências levantadas pela autora apontam que existe um prêmio positivo no setor público para as ocupações de profissionais da área jurídica e profissionais de auditoria e fiscalização, em todos os estados brasileiros, sendo que ocupações como médicos, professores, auxiliares administrativos, motoristas e profissionais de manutenção e conservação apresentam uma maior ou menor similaridade com o setor privado (incluindo prêmio pró-privado), dependendo do estado federativo.

Outro estudo que merece destaque, realizado por Afonso, Barbosa Filho e Pessôa (2007) compara os diferenciais de remuneração dos professores das redes pública e privada de ensino. Esse estudo possui um diferencial na medida em que incorpora a noção de Valor Presente do Contrato de Trabalho (VPCT), noção que observa “a renda total recebida ao longo da vida de um trabalhador” (p. 10), elemento importante na comparação público-privado, dado as diferenças relativas aos benefícios previdenciários do trabalhador. Esse estudo observa que apesar dos professores da rede privada, quando observado o nível remuneratório, apresentarem um diferencial positivo em relação aos professores da rede pública (que vêm se reduzindo de 1980 a 2000),

quando observamos o VPCT essa diferença se inverte, ou seja, as remunerações oferecidas no setor público são iguais ou melhores às oferecidas pela rede privada (exceto para os professores do ensino médio).

Todas essas evidências instigam o aprofundamento dessa discussão, e no caso do presente trabalho, vamos buscar realizar uma comparação entre os salários praticados no setor público e privado para determinados grupos ocupacionais, com a estrutura remuneratória de uma carreira do Governo do Estado de Minas Gerais, na busca por direcionamentos de políticas para a estruturação de carreiras públicas.

3) A carreira de EPPGG

A carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), criada pela Lei nº.13.085 de 1998, e alterada pela Lei nº. 15.304 de 2004, está fundamentalmente alicerçada na Escola de Governo “Prof. Paulo Neves de Carvalho” da Fundação João Pinheiro, como descrito por Ferreira e Silva (2006, p. 216) “A graduação pelo Curso Superior de Administração – habilitação em Administração Pública (CSAP) tem o valor legal de concurso público, habilitando o concluinte a ingressar na classe inicial (nível I, grau A), da carreira de EPPGG”.

Tais autores ainda apontam que essa graduação passou em 2004 a ter 80 vagas anuais (anteriormente oferecia 40 vagas anuais), preenchidas por meio de exame de vestibular, com um nível de concorrência elevado (aproximadamente 22.5 candidatos/vaga³).

O curso ainda tem o atrativo de uma bolsa de estudos mensal de um salário mínimo ou, caso o aluno seja servidor público estadual, o afastamento remunerado do cargo de provimento efetivo para dedicar-se exclusivamente ao curso. Para concorrer a esses atrativos o aluno formado assume a obrigação de permanecer na carreira pelo período mínimo de dois anos, sob pena de pagamento do montante referente ao dispêndio do Estado em sua formação. Outro aspecto a ser ressaltado diz respeito à qualidade do CSAP, sempre com destaque em seu conceito junto ao Ministério da Educação – MEC ou demais entidades avaliadoras (FERREIRA e SILVA, 2006 p.216).

Dessa maneira, a principal porta de entrada da carreira dá-se por meio dos alunos formandos da Escola de Governo⁴, que possuem além dos incentivos da bolsa de estudo, ou do afastamento remunerado do cargo de provimento efetivo, e da qualidade do curso, acima mencionados, a entrada garantida no mercado de trabalho, na carreira de EPPGG que possui a tabela salarial apresentada na Tabela 1.

TABELA 1 - Tabela salarial da carreira de EPPGG - MINAS GERAIS 2008

Nível de Escolaridade	Nível	Grau									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Superior	I	1200.00	1244.40	1290.44	1338.18	1387.70	1439.04	1492.29	1547.50	1604.76	1664.14
Pós-Graduação "latu sensu" ou "stricto sensu"	II	1439.04	1492.29	1547.50	1604.76	1664.14	1725.71	1789.56	1855.77	1924.44	1995.64
Pós-Graduação "stricto sensu"	III	1725.71	1789.56	1855.77	1924.44	1995.64	2069.48	2146.05	2225.46	2307.80	2393.19
Pós-Graduação "stricto sensu"	IV	2069.48	2146.05	2225.46	2307.80	2393.19	2481.73	2573.56	2668.78	2767.52	2869.92

Fonte: Lei nº 13.085. de 1998. Assembléia Legislativa de Minas Gerais

A Tabela 1 apresenta a carreira de EPPGG sob o prisma de sua estruturação salarial, dividida em quatro níveis e 10 graus. A mudança de nível representa uma promoção e a de grau uma progressão na carreira. A remuneração de todos os ocupantes do cargo de EPPGG foi acrescida da Vantagem Temporária Incorporável – VTI, no

valor fixo de R\$400,00, segundo dispõe o artigo 10 da Lei nº. 15.961, de 2005. Dessa maneira, todos os valores apontados na Tabela 1, têm atualmente, um adicional de R\$400,00. Ou seja, a carreira apresenta um piso de R\$1200,00 (Nível I, Grau A, que remunera atualmente R\$1600,00) e um teto de R\$2869,92 (Nível IV, Grau J, que remunera R\$3269,92)⁵.

Os ocupantes do cargo de EPPGG também se encontram em uma estrutura governamental que possui à sua disposição um quadro de cargos de provimento em comissão de livre nomeação⁶, que pode ser utilizado para preenchimento de determinadas vagas por pessoas que não são servidoras públicas ou por servidores efetivos, observados os limites legais. Ou seja, por meio dos cargos em comissão pode-se diferenciar os servidores públicos, aumentando-se sua remuneração e, conseqüentemente, ampliando-se sua perspectiva de remuneração na carreira⁷.

TABELA 2 - Estrutura de cargos em comissão da Administração Direta do Governo do Estado - MINAS GERAIS 2008

DAD		FGD		GTE	
Categoria	R\$	Categoria	R\$	Categoria	R\$
1	600	1	165	1	250
2	900	2	330	2	500
3	1350	3	412.5	3	750
4	2100	4	495	4	1000
5	2400	5	660		
6	3000	6	825		
7	4050	7	990		
8	5100	8	1155		
9	6000	9	1320		
10	7000				

Fonte: Lei Delegada nº 174, de 2007. Assembléia Legislativa de Minas Gerais

A Tabela 2 apresenta a estrutura de cargos de provimento em comissão à disposição da Administração Direta do Governo do Estado de Minas Gerais⁸. O Estado dispõe, basicamente, de duas opções para maior atratividade e retenção de seus servidores, por meio de cargos de provimento em comissão, quais sejam: os cargos do Grupo de Direção e Assessoramento da Administração Direta do Poder Executivo (denominado DAD); ou as Funções Gratificadas da Administração Direta do Poder Executivo (FGD), exclusivas para servidores públicos ocupantes de cargo efetivo. Tem-se, ainda, a Gratificação Temporária Estratégica (GTE), que é exclusiva para ocupantes de cargos DAD, e se apresentam como uma ferramenta potencial para diferenciação entre os cargos de provimento em comissão intra e inter órgãos e entidades, de acordo com sua relevância estratégica (responsabilidades, complexidade e objetivos da função desempenhada).

Na prática, os servidores da carreira de EPPGG podem ser nomeados em cargos DAD, escolhendo a melhor opção entre o valor da remuneração do cargo DAD ou a sua remuneração na carreira, acrescida de 30% (vide art. 27, inciso II da Lei Delegada nº. 174 de 2007) do valor do cargo DAD. Ou, serem designados para FGDs, valor que se acresce à remuneração do cargo efetivo. Por fim, a GTE, quando distribuída, é acrescida ao valor da remuneração dos ocupantes de cargo DAD.

Essa estrutura de cargos em comissão permite que a amplitude dos servidores na carreira de EPPGG passe a ter um teto de R\$8000,00 (DAD 10 com GTE 4)⁹. Ou seja, de fato, a carreira conta com um espectro mais amplo de alternativas de

valorização em sua remuneração: os cargos de provimento em comissão e funções gratificadas.

Abrucio (2007, p. 80) ao abordar a profissionalização do alto escalão do governo como um dos eixos estratégicos para a renovação da agenda reformista da gestão pública, destaca a importância da devida utilização dos cargos de provimento em comissão. O autor trata mais dos cargos da alta administração, porém seu raciocínio aqui é extrapolado como condizente também para a média gerência¹⁰. O autor destaca que “uma parte importante desses cargos deve ser preenchida necessariamente pela burocracia estatal, sendo que os agentes políticos devem escolher, na maioria das vezes, os funcionários de carreira que devem ocupar tais postos” (ABRUCIO, 2007, p.80), mas reconhece também que uma parte desses cargos deveria trazer pessoas de fora, “profissionais do mercado e da academia para ‘oxigenar’ a administração pública e incorporar novas técnicas transparentes e mesmo competitivas”.

Discutida a questão remuneratória da estrutura da carreira de EPPGG, aprofunda-se na questão de estruturação de carreiras no setor público.

A intenção da estruturação das carreiras “era criar instrumentos de incentivos e reconhecimento à capacitação, elevação da escolaridade e formação profissional do servidor” (BAYÃO *et alli*, p. 193, 2006). As referidas autoras destacam ainda como grande inovação a redução do número de carreiras do Governo do Estado de Minas Gerais e sua maior padronização, possibilitando uma maior gestão dessas carreiras. De fato, não se pode desprezar tal avanço, pois um contexto de grande número de carreiras, cada qual com suas nuances e especificidades, dificulta a gestão e o acompanhamento do plano de carreira dos servidores. Por outro lado, essa padronização limita a observância de peculiaridades do desenvolvimento das carreiras, que possuem diferenças intrínsecas à sua natureza e às próprias demandas do serviço público.

Assim sendo, reconhece-se a necessidade do passo dado, mas defende-se uma política subsequente de aprimoramento dessas carreiras, com a construção de incentivos adequados para o servidor buscar, de fato, seu desenvolvimento profissional.

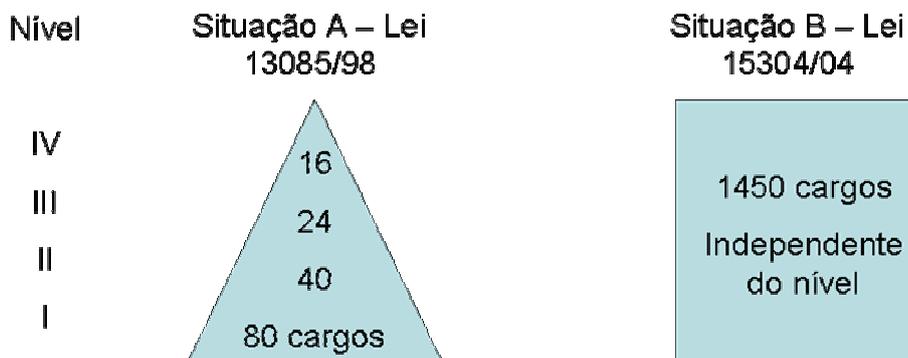


FIGURA 1 – Formatação de carreiras

Fonte: ALMG. Elaboração própria.

Um pequeno exemplo nesse sentido, diz respeito à formatação das carreiras. A referida carreira possuía em seu quadro de quantitativos uma estrutura em funil, ou piramidal (Figura 1 – Situação A), segundo a legislação de 1998, ou seja, havia número definido de cargos para cada classe (ou nível) da carreira. Com a reestruturação das carreiras, a carreira de EPPGG ganhou um formato retangular (Figura 1 – Situação B), a partir de 2004¹¹, deixando de haver um número definido de cargos por nível da carreira. Uma estrutura piramidal inclui certa concorrência entre os servidores e, portanto, necessita de uma clara exposição de incentivos (definição de como chegar ao topo da

carreira e porquê permanecer em sua base, por exemplo). Já uma estrutura retangular que não apresenta “um funil”, não diferencia as oportunidades para os servidores (todos podem igualmente estar no topo ou na base da carreira).

A estruturação da carreira deve ser definida com base nas demandas do Administração Pública estadual: é desejável para o Governo que todos seus EPPGGs sejam mestres ou doutores e estejam em uma posição final na carreira? Quanto a esse aspecto, não parece crível que uma organização, seja pública ou privada, deseje apenas possuir profissionais seniores em sua equipe. Uma segunda, e essencial, decisão na formatação da carreira diz respeito à definição dos incentivos para se alcançar o topo: quais são os atributos necessários para que um EPPGG seja considerado “sênior”? Essa resposta, muito possivelmente, remeterá à constatação de que nem todos os entrantes chegarão ao final da carreira, dado seu perfil, e isso apontará para uma terceira necessidade: a criação de incentivos para manter motivados os EPPGGs que permanecerem na base da carreira. Assim, o objetivo final do servidor, não necessariamente será alcançar o topo da carreira. A base da carreira pode muito bem conter incentivos suficientes para que os requisitos de experiência profissional e qualificação sejam devidamente remunerados (a idéia de progressão horizontal poderia ser mais bem utilizada).

Enfim, essa seção, após apresentar a estrutura da carreira de EPPGG e mapear potencialidades de diferenciação via ocupação de cargos de provimento em comissão, fez uma primeira crítica à formatação da carreira de EPPGG, apontando para políticas inovadoras que deveriam estar na agenda de aprimoramentos da gestão de pessoas no setor público.

4) As evidências de remuneração público/privado

Apresentada, de modo breve, a problemática da questão remuneratória no setor público e privado, e a estrutura da carreira de EPPGG do Governo do Estado de Minas Gerais, passa-se à observação mais sistemática dos rendimentos aferidos por carreiras compatíveis às de EPPGG no setor público e privado, como modo diferenciado de discutir tal problemática. A Tabela 3 evidencia, portanto, os rendimentos dos trabalhadores empregados da família ocupacional de administradores, com no mínimo, curso superior completo, em Minas Gerais, segundo classificações específicas da natureza jurídica dos seus estabelecimentos de trabalho, com base nos dados da RAIS para o ano de 2006.

Pode-se observar, primeiramente, que existe nessa ocupação média um prêmio do setor público em relação ao setor privado. Contudo, observa-se também, que esse prêmio não é homogêneo entre as esferas de Governo, sendo negativo no caso dos Municípios e do Estado.

Em termos da análise comparada com a carreira de EPPGG, uma questão que se faz pertinente diz respeito ao mínimo observado no mercado de trabalho, que oscila entre R\$106 e R\$1284, dependendo da natureza jurídica do estabelecimento. Esse mínimo apresentado pelo mercado é compatível com o ponto de partida da carreira de EPPGG, no sentido de que, a carreira apresenta, atualmente, um ponto de partida que seria razoável para não gerar grande evasão (um nível de R\$1600, seguramente acima do nível mínimo de mercado).

Tais argumentos devem ter duas ponderações adicionais: i) a formação exigida na carreira de EPPGG, em tese, dada sua qualificação, não seria condizente com posições, de partida, no extremo mínimo seja no mercado público ou privado¹²; e ii) a obrigação formal de cumprir os dois primeiros anos impõe aos que estão no ponto de partida da carreira, durante esse período, o custo da multa rescisória que estaria diluída nesse intervalo, caso optassem por outra colocação (o fato de haver essa multa rescisória

nos dois primeiros anos reforça o argumento da pertinência do ponto de partida da carreira, na medida em que esse gasto potencial é incorporado na opção de sair da carreira).

TABELA 3 - Rendimento dos administradores¹, segundo setor e natureza jurídica do estabelecimento - MINAS GERAIS 2006

Setor - Natureza Jurídica	Nº de observações	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão ²
Setor Público Federal	572	R\$ 300	R\$ 14,422	R\$ 5,773	3170
Setor Público Estadual	532	R\$ 305	R\$ 10,219	R\$ 1,711	1142
Executivo Estadual	432	R\$ 305	R\$ 10,219	R\$ 1,613	998
Judiciário Estadual	1	R\$ 1,284	R\$ 1,284	R\$ 1,284	-
Autarquia e Fundação	99	R\$ 983	R\$ 9.583	R\$ 2,145	-
Setor Público Municipal	430	R\$ 311	R\$ 16,458	R\$ 2,132	1941
Entidades Empresariais Estatais	614	R\$ 1,015	R\$ 25,737	R\$ 5,262	3101
Setor Público	2148	R\$ 300	R\$ 25,737	R\$ 3,892	-
Entidades Empresariais Privadas	3099	R\$ 106	R\$ 33,116	R\$ 2,870	2742
Entidades sem fins lucrativos	486	R\$ 338	R\$ 20,003	R\$ 3,502	2927
Pessoas físicas e outras formas de org. legal	318	R\$ 255	R\$ 7,708	R\$ 1,137	924
Setor Privado	3903	R\$ 106	R\$ 33,116	R\$ 2,808	-

Fonte: MTE-RAIS 2006. Elaboração Própria

Notas:

(1) - Foram considerados somente os indivíduos com a CBO 2251 (Administradores) com, no mínimo, curso superior completo e rendimento superior à R\$1.

(2) - Para algumas agregações realizadas, a manipulação da RAIS pelo SGT 7.1, não permite o cálculo do desvio-padrão.

Uma segunda questão observa os rendimentos máximos apresentados. Nesse sentido, o ponto final da carreira de EPPGG estaria com grande defasagem na maioria das comparações, não havendo, portanto, grande incentivo de permanecer nessa carreira no setor público estadual¹³, suscitando, seja outra carreira no setor público ou uma colocação no mercado privado. Nesse sentido, de começar a apontar as comparações no setor público e no setor privado, duas diretrizes são abordadas como centrais na discussão remuneratória por Silva (2005, p. 4): o equilíbrio interno, “remunerar cada funcionário levando em consideração a comparação de seu cargo com os demais cargos da empresa”; e o equilíbrio externo, “remunerar os funcionários no nível compatível com o mercado de trabalho/segmento de atuação”.

Assim sendo, a carreira de EPPGG deve buscar, minimamente, equilíbrio interno, observando as demais carreiras no setor público (sendo que se devem considerar custos de vida/oportunidade quando se comparar remunerações em outras esferas de governo) e o equilíbrio externo, comparando-se com o mercado privado.

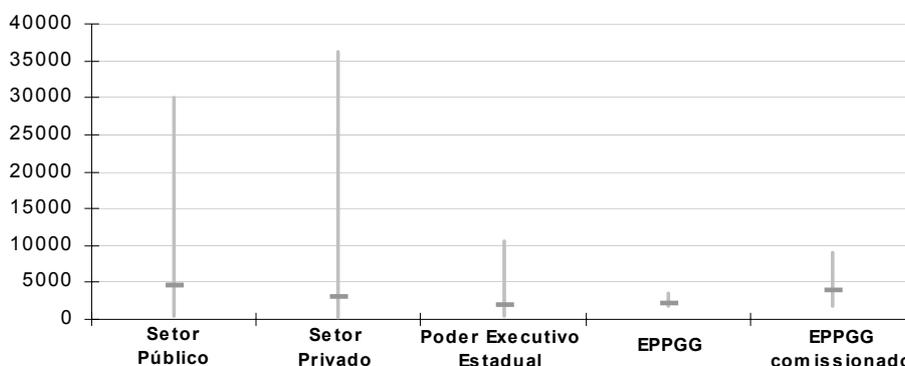
Mas observar os extremos da distribuição é, de certo modo, inapropriado para o objetivo do presente trabalho, uma vez que estaríamos considerando uma comparação acerca dos *outliers*, seja pelo fracasso, seja pelo sucesso profissional.

Desse modo, para espelhar melhor as médias, com suas respectivas amplitudes, apresenta-se o Gráfico 3. Deve-se destacar que nesse gráfico apresentam-se duas categorias profissionais, que não constam na Tabela 3: os ocupantes exclusivamente do cargo de provimento efetivo de EPPGG¹⁴, que têm como média um

valor de R\$2201, ou seja, consideram-se somente as pessoas da carreira sem cargo em comissão; e o EPPGG comissionado, aquele que está em exercício de cargo de provimento em comissão com ou sem GTE ou designado para o exercício de função gratificada, que teria como média remuneratória R\$3944. Portanto, deve-se destacar que a média da carreira atualmente, seria de R\$3349, considerando-se os comissionados (66%) e os não comissionados (34%)¹⁵. A proporção de comissionados na carreira sublima, em alguma medida, a importância e o prestígio de seus integrantes junto à Alta Administração do Governo.

Além dessa incorporação das duas amplitudes de remuneração para a carreira de EPPGG, o Gráfico 3, de modo a permitir uma comparação mais adequada, ajusta as médias, os máximos e mínimos para os grupos extraídos da RAIS pelo índice de crescimento dos rendimentos da PME¹⁶. Foi utilizada a correção de 9,3% para o setor privado e de 16,6% para o setor público.

GRÁFICO 3 – Amplitude e médias remuneratórias para administradores e para a carreira de EPPGG – MINAS GERAIS 2008



Fonte: Elaboração Própria.

Em síntese, a média da carreira de EPPGG (considerando os comissionados e não comissionados) encontra-se acima da média praticada no mercado privado, e caso se considere a estabilidade, no sentido do cálculo do contrato de trabalho, se teria, provavelmente, algo condizente com o mercado privado, até para a fatia da carreira não ocupante de cargo em comissão. Entretanto, a ilusão de evasão da carreira por uma opção privada consistiria em uma aposta no potencial de conquistar posições de destaque (posições nas distribuições superiores desse mercado).

Em relação às comparações internas ao mercado público, tem-se uma valorização da carreira diante dos demais administradores do Poder Executivo Estadual. Porém, existe ainda, alguma defasagem em relação à média do setor público, com destaque para a esfera federal e as empresas estatais¹⁷.

Parte da correção em relação à disparidade interna ao setor público pode e vem sendo corrigida com a alocação de EPPGGs em cargos em de provimento em comissão e funções gratificadas, dado a maior facilidade de adaptação da remuneração, diante do desempenho dos servidores, pelas chefias (e em última análise pela Alta Administração do Poder Executivo Estadual). Entretanto, não se pode sublimar que uma segunda parte para a superação desse desequilíbrio interno deve passar pelo desenvolvimento da carreira, baseando-a em uma estrutura mais piramidal, com aspectos inovadores de promoção e progressão (como por exemplo: exigir uma experiência de um ano no mercado privado para galgar certos níveis da carreira; incentivos diferenciados

relacionados ao desenvolvimento – parcerias com instituições de ensino direcionadas com promoções na carreira; ênfase na remuneração variável; e proposta de carreira em “Y”, com vertente técnica e gerencial).

Ainda no sentido de explorar mais essa utilização dos cargos em comissão como instrumento efetivo de gestão de pessoas, destaca-se que, na média, um EPPGG comissionado estará em níveis superiores à média do mercado privado, e em patamares também superiores à média global do mercado (R\$3720¹⁸).

Vale destacar, que a probabilidade de se receber mais que R\$9 mil (teto apresentado pelos cargos em comissão do quadro atual de EPPGG) nas entidades empresariais privadas é de 4,5%, nas entidades empresarias estatais é de 15% e nas entidades sem fins lucrativos é de 6%, no Poder Executivo Federal é de 49% e no Poder Executivo estadual é inferior a 1%, fato que estiliza a força dos cargos em comissão do Estado¹⁹. Tais cargos têm capacidade de reter grande parte da distribuição superior do setor privado, apesar de ser pouco atrativo para servidores do Governo Federal.

TABELA 4 - Percentual de administradores e EPPGGs com rendimentos superiores à rendimentos mínimos - MINAS GERAIS 2006-2008

Limite inferior	EPPGG ¹	Entidades empresariais privadas ²	Mercado Total ²
R\$4000	25%	26%	29%
R\$5000	12%	19%	22%
R\$6000	7%	14%	17%
R\$7000	2%	11%	13%
R\$8000	1%	7%	10%

Fonte: MTE-RAIS 2006 e Minas Gerais. Elaboração Própria.

Nota: (1) - Dados referentes à abril/08; (2) - Dados referentes à remuneração média em 2006

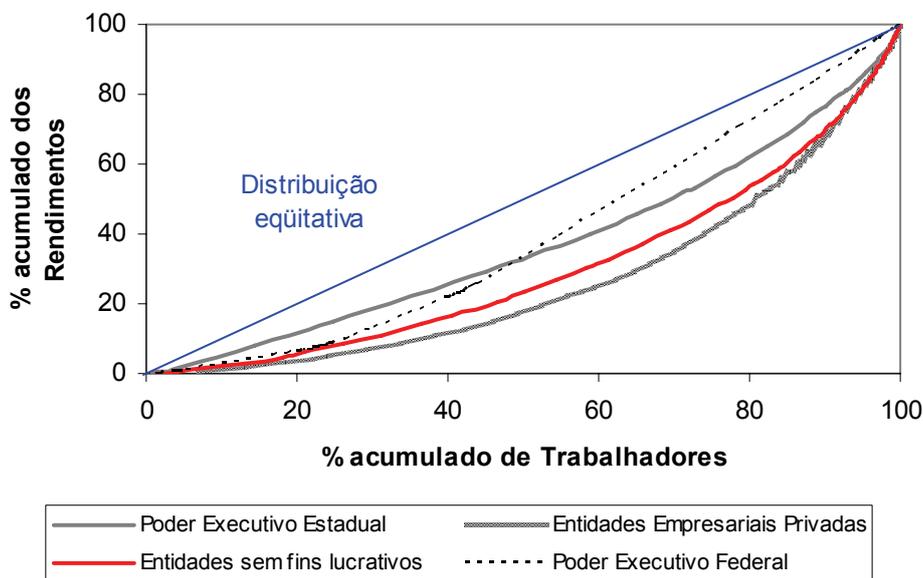
A Tabela 4 apresenta de modo mais refinado, a comparação acerca do contingente de trabalhadores acima de um limite mínimo de rendimentos. Vê-se que, de modo geral, pouco mais de um quarto dos administradores em Minas Gerais possuem rendimentos acima de R\$4 mil. À medida que vamos aumentando esse limite mínimo, esse funil vai aumentando, como era de se esperar. Entretanto, existe na carreira de EPPGG uma massificação, uma busca por equilíbrio interno na carreira, maior do que apresentada no mercado e nas empresas privadas, uma vez que grande parte do contingente bem remunerado encontra-se recebendo entre R\$4 e R\$5 mil, diminuindo a diferenciação internamente a essa carreira.

Uma ressalva deve ser feita no que tange ao limite dessa diferenciação, uma vez que se tratando de uma carreira relativamente pequena (aproximadamente 252 servidores, atualmente), existe um limite para a concorrência e uma tendência à equalização, que pode ser encarada como um risco ao estímulo ao bom desempenho. Um último aspecto importante em relação à Tabela 4 é a limitação de horizonte da carreira quando comparada ao mercado. Principalmente, por se tratar de uma carreira com diferenciais de qualificação, dever-se-ia ter uma maior compatibilização no que tange à distribuição de cargos com um nível superior de remuneração, potencializando a diferenciação positiva entre os trabalhadores.

Uma abordagem final necessária diz respeito, portanto, à distribuição dos rendimentos, ou seja, devemos olhar as concentrações desses rendimentos, dado que as medidas até agora utilizadas dizem pouco quanto à probabilidade de obter rendimentos superiores na distribuição existente de postos de trabalho. Para tanto, apresenta-se o

Gráfico 4, que mostra as Curvas de Lorenz para os rendimentos de determinados grupos, calculadas pela RAIS. Ainda nesse intuito, apresenta-se a Tabela 4 contendo os índices de Gini para esses grupos selecionados.

GRÁFICO 4 – Curvas de Lorenz para a distribuição do rendimento dos administradores segundo tipo de estabelecimento – MINAS GERAIS 2006



Fonte: MTE-RAIS 2006. Elaboração própria.

O Gráfico 4 aponta para a concentração relativa do setor privado em relação ao setor público. Ou seja, existe um viés de diferenciação muito maior no setor privado, vis-à-vis o setor público, sendo que este está muito mais próximo de uma distribuição eqüitativa, em que todos os servidores apresentam remunerações semelhantes. Almejar o equilíbrio interno, com uma distribuição mais “justa”, consiste na contínua expansão dos gastos com pessoal no setor público, na medida em que se adota a política de “nivelar por cima”, aumentando o salário dos servidores com base nos seus pares ou em carreiras com rendimentos superiores.

A Tabela 5 apenas corrobora a impressão das Curvas de Lorenz apresentadas, reforçando o argumento que o Setor Público apresenta níveis de distribuição de rendimentos eqüitativas superiores ao setor Privado. Nesse contexto, deve-se perguntar: seria esse (a busca pelo equilíbrio interno) o objetivo dos rendimentos? Ou seria a busca pela eficiência e a ênfase na diferenciação por desempenho os objetivos a serem perseguidos?²⁰

TABELA 5 - Índice de Gini¹ para rendimentos segundo setor - MINAS GERAIS 2006

Setor	Índice de Gini
Público Executivo Federal	0.22
Público Executivo Estadual	0.26
Entidades sem fins lucrativos	0.40
Entidades empresariais privadas	0.47

Fonte: MTE-RAIS 2006. Elaboração Própria

Nota: (1) - O índice de Gini foi calculado por meio de intervalos discretos.

Todas as evidências levantadas buscam defender a necessidade de contínua diferenciação no tratamento do setor público com relação à política remuneratória de suas carreiras²¹. O ponto central diz respeito à necessidade de atrelar a discussão de fortalecimento de carreiras e profissionalização do setor público à utilização dos cargos em comissão atrelados ao desempenho e à diferenciação segundo o esforço e resultados da atuação dos servidores.

Por fim, um ponto que fica como agenda de pesquisa nessa comparação de carreiras públicas em relação ao setor público e privado consiste em observar o *turn-over* dos servidores públicos de determinada carreira. Carreiras com grande capacidade de reter pessoas (com baixo *turn-over*) podem significar tanto uma compatibilidade com o setor público e privado, quanto um viés pró-setor público, no sentido de se constituir como uma carreira dominante (em termos de atratividade), que se não atrelada a bons mecanismos de diferenciação interna, desincentivaria o desempenho dos servidores.

5) Considerações Finais

O presente trabalho demonstrou que o comportamento dos rendimentos das pessoas ocupadas e dos empregados do setor público apresenta um diferencial positivo para o setor público, que vem aumentando nos últimos anos. Apresentadas tais evidências iniciais, discorre-se com base na literatura existente acerca de motivos que levam, adversamente, o setor público a aumentar seu gasto, incluindo o gasto com pessoal, bem como se apresentam estudos existentes que detalham a comparação público-privado no mercado de trabalho.

O passo adicional e inovador considerado neste estudo consiste em apresentar a estruturação de uma carreira pública específica – a de EPPGG do Governo do Estado de Minas Gerais – e compará-la aos rendimentos apresentados tanto no setor privado, quanto no setor público. Mostrou-se, assumindo todas as limitações do exercício em questão, que a remuneração da carreira de EPPGG apresenta uma grande disparidade interna ao setor público, ao passo que, em linhas gerais, mostra-se compatível com a do setor privado.

Uma das tendências na remuneração, como aborda Silva (2005, p. 10) é a de mudança da rigidez estrutural na política remuneratória, para uma flexibilidade plena e aderente à estratégia do negócio. Nesse sentido, grandes são os desafios do setor público, na busca de conciliação de seus princípios constitucionais de legalidade, isonomia, transparência e eficiência, para com a política remuneratória de seus servidores. O ponto de defesa do presente trabalho, diante das constatações feitas, é a de que o caminho para essa maior aderência à estratégia governamental perpassa a conciliação e devida utilização dos cargos de provimento em comissão, bem como a reestruturação do atual formato da carreira de EPPGG, destacando mecanismos de diferenciação e observação dos resultados produzidos pelos servidores.

Os desafios inerentes a como diferenciar contratos de trabalho e a aferir desempenho, atrelando-o à remuneração variável, sobremaneira, constituem a agenda de pesquisa e inovações nessa área.

Essa percepção de que um dos desafios atuais do setor público consiste em “quebrar o monopólio da simetria”²², é endossada pelo Vice-Governador do Estado de Minas Gerais, reforçando a importância da busca por diferenciar a remuneração dos servidores de acordo com seu desempenho, rompendo-se, assim, o dogma de simetria no setor público.

É com esse espírito que o presente estudo se apresenta para discutir carreiras estratégicas e inovadoras, em sua concepção e gestão para o Governo do Estado de Minas Gerais, apontando novos desafios e perspectivas de comparação para essa

carreiras, deixando uma agenda de pesquisa nesse campo de gestão de pessoas no setor público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRUCIO, Fernando Luiz. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, 2007, Edição Especial 1967-2007.

AFONSO, Luís Eduardo; BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; e PESSÔA, Samuel de Abreu. Um Estudo sobre os diferenciais de remuneração entre os professores das redes pública e privada de ensino. In: **XXXI Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, setembro de 2007.

ARVATE, Paulo R; MARCONI, Nelson; MORICONI, Gabriela M; e NETO, João S. M. Evidências sobre o comportamento dos governos estaduais na determinação dos salários dos servidores públicos no Brasil. In: **XXXIV Encontro de Economia**, ANPEC, Salvador, 2006.

BAYÃO, Fátua; NEVES, Fernanda; SILVA, Jomara; e MEIRELES, Luciana. Reestruturação das Carreiras. In: MARINI, Caio; MARTINS, Humberto F.; VILHENA, Renata; e BARRETO, Tadeu (Organizadores). **O Choque de Gestão em Minas Gerais: Políticas da Gestão Pública para o Desenvolvimento**. Belo Horizonte, Editora, UFMG, 2006. (páginas 191-210)

CAMPOS, Eder Sá Alves. Ineficiência e Captura dos Recursos Públicos: como isso pode influenciar o pacto federativo? 2007. (56 páginas) Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas e Gerencias da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais para obtenção de título de bacharel em Ciências Econômicas. Belo Horizonte.

COSSIO, Fernando Andrés Blanco; CARVALHO, Leonardo Mello de. Os efeitos expansivos das transferências intergovernamentais e transbordamentos espaciais de despesas públicas: evidências para os municípios brasileiros. In: Seminários DIMAC. 41. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

DELFGAAUW, Josse; DUR, Robert. Incentives and workers' motivation in the public sector. **The Economic Journal**, n. 188, Oxford, janeiro de 2008.

FERREIRA, Afonso; SILVA, Jomara. Realinhamento de Competências. In: MARINI, Caio; MARTINS, Humberto F.; VILHENA, Renata; e BARRETO, Tadeu (Organizadores). **O Choque de Gestão em Minas Gerais: Políticas da Gestão Pública para o Desenvolvimento**. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2006. (página 211-228)

FRANÇA, Vitor; MATTOS, Enlison. Emprego Público e Desigualdade de Renda: um estudo de causalidade para os municípios brasileiros. ANPEC, 2007.

MINAS GERAIS, Lei nº 13.085, de 31 de dezembro de 1998. Cria as carreiras que menciona, institui a gratificação de desempenho e produtividade individual e institucional e dá outras providências. Assembléia Legislativa: Belo Horizonte: 2006. Disponível em <http://hera.almg.gov.br/cgi-bin/nph-brs>> Acesso em 28, março, 2008.

MINAS GERAIS, Lei nº 15.304, de 11 de agosto de 2004. Reestrutura a carreira de especialista em políticas públicas e gestão governamental e institui a carreira de auditor interno do poder executivo. Assembléia Legislativa: Belo Horizonte: 2006. Disponível em <http://hera.almg.gov.br/cgi-bin/nph-brs>> Acesso em 28, março, 2008.

MINAS GERAIS, Lei nº 15.961, de 30 de dezembro de 2005. Estabelece as tabelas de vencimento básico das carreiras do poder executivo que especifica, dispõe sobre a vantagem temporária incorporável - vti - e sobre o posicionamento dos servidores nas carreiras e dá outras providências. Assembléia Legislativa: Belo Horizonte: 2008. Disponível em <http://hera.almg.gov.br/cgi-bin/nph-brs>> Acesso em 28, março, 2008.

MENDES, Marcos; ROCHA, Fabiana Fontes. Transferências intergovernamentais e captura de recursos públicos nos municípios brasileiros. In: Tesouro Nacional. (Org.). Finanças Públicas. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2004, v. 8, p. 533-572.

MORICONI, Gabriela Miranda. Todos os servidores públicos são bem remunerados? Uma comparação entre as carreiras do setor público brasileiro. **XXXI Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, setembro de 2007.

MOTTA, Ronaldo Seroa da; MOREIRA, Ajax. Eficiência na gestão municipal do Brasil. Texto para discussão, 1301. Rio de Janeiro: IPEA, 2007 .

PAZELLO, Elaine T.; ANUATTI-NETO, Fransisco; e BELLUZO, Walter. Distribuição de salários e diferencial público-privado no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**. Fundação Getúlio Vargas, n. 59, v. 4, Rio de Janeiro, Out/Dez de 2005.

SILVA, Mateus de Oliveira. **Sistemas Modernos de Remuneração**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2005.

NOTAS

¹ Rendimento médio nominal do trabalho principal, efetivamente recebido no mês de referência, pelas pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência (referência à Tabela 2182 do Banco Sidra/IBGE).

² Rendimento médio nominal do trabalho principal, efetivamente recebido no mês de referência, pelas pessoas de 10 anos ou mais de idade, empregadas do setor público, no trabalho principal da semana de referência (referência à Tabela 2184 do Banco Sidra/IBGE).

³ Essa média é referente à entrada desde 2000.

⁴ A carreira de EPPGG permite a dupla entrada, nos níveis I e III. Até o presente momento, apenas mais uma entrada foi possibilitada, por meio de concurso público para mestres, que entraram na carreira no Nível III, Grau A.

⁵ Ainda há a Gratificação de Desempenho por Produtividade Individual (GDPI), parcela remuneratória variável típica da carreira de EPPGG, que corresponde a um percentual sobre o vencimento do nível IV, grau J, que depende das avaliações de desempenho individual e institucional, instrumentos de gestão próprios do Estado de Minas Gerais. Pelas peculiaridades dessa gratificação, não se incluirá essa gratificação nas descrições da seção 3.

⁶ Não irão se considerar para a presente análise os cargos em comissão da Alta Administração, a que se referem os cargos de Subsecretário, Secretário-Adjunto e Secretário de Estado, que são cargos eminentemente políticos, na correta utilização do termo.

⁷ Vale ressaltar que os cargos em comissão, exatamente por serem de livre nomeação do Governador, não consistem, em teoria, em uma remuneração garantida ao longo da carreira.

⁸ A Administração Pública estadual ainda possui uma estrutura de cargos de provimento em comissão para a administração indireta que não será abordada para efeito de simplificação.

⁹ Vale ressaltar que a carreira já acessou cargos da Alta Administração e, portanto, apresenta uma amplitude potencial ainda maior: Subsecretário, por exemplo, com remuneração de R\$9 mil.

¹⁰ Mais uma vez, sublima-se a questão da ocupação de cargos da Alta Administração pela carreira. Esse ponto como colocado por Abrucio (2007), seria uma inovação estratégica em busca da profissionalização do setor público, fato já observado na carreira de EPPGG em Minas Gerais.

¹¹ Uma questão importante de se destacar diz respeito à ampliação do quantitativo de vagas para a carreira, com a nova Lei de 2004.

¹² O curso de formação possui uma qualificação de destaque em comparação às demais formações, e se fosse possível selecionar apenas os entrantes no mercado de trabalho, essa qualificação tenderia a requerer patamares superiores na distribuição de rendimento dos entrantes. Essa análise constituiu-se como agenda de pesquisa, dado a limitação de tamanho do presente trabalho.

¹³ Vale destacar que existe na Administração Direta Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais um subteto, no valor de R\$10,5 mil, que não poderia ser desrespeitado (dado que está relacionado à remuneração do Governador).

¹⁴ Para o cálculo desses valores foram considerados os acréscimos de VTI e GDPI, segundo observações da situação funcional, bem como os quinquênios e adicionais de desempenho, referentes à remuneração devida em abril de 2008.

¹⁵ Deve-se ressaltar que essa distribuição refere-se aos EPPGGs que estão habilitados a receber no mês de abril.

¹⁶ O índice de ajuste é calculado com base na proporção da remuneração média no período jan/07-fev/08, em relação às médias de rendimentos no período de jan/06-dez/06, para os rendimentos da RMBH aferidos pela PME.

¹⁷ Há de se ressaltar que parte desse diferencial pode estar atrelada à qualificação dos servidores públicos, e que conclusões mais específicas deveriam passar por comparações mais refinadas.

¹⁸ Considerou-se a correção de 16,6%, pertinente ao setor público. A média global apresentada em 2006 era de R\$3192.

¹⁹ Para tais recortes analíticos não foram utilizadas as correções dos valores dos rendimentos da RAIS 2006. Contudo, não se considera que essa correção altere as conclusões acerca do diferencial existente na atratividade dos cargos em comissão.

²⁰ Sobre esse tipo de abordagem ver França e Mattos (2007), que usam essa abordagem de concentração de rendimentos na análise dos municípios brasileiros.

²¹ Vale ressaltar que o Índice de Gini para a carreira de EPPGG é de 0,22, sendo portanto, uma carreira com distribuição, razoavelmente igualitária.

²² Termo utilizado pelo Prof. Antônio Augusto Anastasia, Vice-Governador do Estado de Minas Gerais, na aula magna do Programa de Desenvolvimento dos Gestores Públicos no dia 12/03/08.