

AVALIAÇÃO DAS CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES NÍVEL OPERACIONAL DO SUBSETOR ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM MONTES CLAROS/MG

Renan Zorzy dos Santos Cardoso¹

Éder de Souza Beirão²

Roney Versiani Sindeaux³

Simone Viana Duarte⁴

RESUMO: O presente estudo tem por objetivo analisar as características dos trabalhadores do nível operacional do Subsetor Administração Pública do município de Montes Claros/MG. Inserido no Terceiro Setor encontra-se o Subsetor Administração Pública que é constituído por unidades que têm como função principal produzir serviços não-mercantis destinados à coletividade e/ou efetuar operações de repartição de renda e de patrimônio. O tipo de pesquisa utilizado no estudo foi a descritiva e bibliográfica, assumindo a forma de um estudo de caso do mercado de trabalho do município de Montes Claros/MG. Possui abordagem quantitativa de dados, tendo esses sido extraídos por meio de levantamento na Relação anual de Informações Sociais (RAIS), banco de dados disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os trabalhadores desse subsetor em sua maior parte estão localizados no Grupo 3 representados pelos trabalhadores com ensino superior, tendo sua maior representatividade na faixa etária dos 40 a 49 anos e recebendo em média cerca de 1 a 2 salários mínimos. As mulheres representam média de 58.19% do total habitantes do município, sendo responsáveis, possuindo um maior percentual de escolaridade, em relação aos homens do município. Porém, as maiores faixas salariais pertencem aos homens, em detrimento das mulheres. Este cenário representa as desigualdades do mercado de trabalho local e servem de modelo, para serem identificadas as dificuldades existente em todo o Brasil.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho; Administração Pública; Montes Claros.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem sendo constantemente analisado sob diversos aspectos devido a suas transformações proporcionadas pela globalização. A mudança da forma organizacional do trabalho introduzida pelo Modelo Toyota de Produção, na década de 1970, dá um novo direcionamento às relações de trabalho, que são mantidas, intensificadas e diversificadas nas suas modalidades, no decorrer dos anos.

¹ Graduado em Administração pela Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES) / E-mail: renanzorzy@gmail.com

² Graduado em Administração pela Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES) / E-mail: ederbeirao@gmail.com

³ Professor Doutor do curso de Administração, Coordenador/Orientador do Grupo de Estudos e Pesquisas em administração (GEPAD) da Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES) / E-mail: roneyvs@yahoo.com.br

⁴ Professora Mestre do Curso de Administração, Orientadora do Grupo de estudos e Pesquisas em Administração (GEPAD) da Universidade estadual de Montes Claros (UNIMONTES) / E-mail: simonevianaduarte@yahoo.com.br

Segundo Antunes (2001) com estas transformações, constata-se uma significativa heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho, provocando diminuição da mão-de-obra empregada na indústria, concomitantemente ao surgimento de novas atividades relacionadas principalmente ao setor de serviços.

A prestação de serviços caracteriza-se por ser intangível, intransferível, não estocável, existindo somente durante o processo produtivo. É composta por um amplo leque de atividades (comércio, transportes, comunicações, instituições financeiras, serviços prestados às famílias, serviços prestados às empresas, aluguel de imóveis, administração pública e serviços privados não-mercantis), que demonstram a heterogeneidade da composição do setor. De suas características e de sua composição, decorrem os diferentes graus de utilização de capital e trabalho, que tem por resultado uma diversidade de formas de relações de trabalho no setor.

Diante da crescente importância do setor de serviços na estrutura econômica das nações, considera-se relevante fazer uma análise histórica de como a Economia enquanto ciência tem tratado as questões relacionadas a este setor produtivo, uma vez que as atividades terciárias têm influenciando direta e indiretamente o produto e a riqueza das economias desenvolvidas e em desenvolvimento.

Não obstante, analisar o setor terciário da economia não se constitui em uma tarefa fácil, pois a teoria econômica apresenta um corpo analítico amplo apenas para as evidências do comportamento dos setores primário e secundário, o que implica dizer que não se verifica a existência de um quadro teórico global que permita obter uma definição, classificação e mensuração satisfatória do lugar ocupado pelos serviços na dinâmica do capitalismo contemporâneo, bem como no processo de acumulação como um todo.

Inserido na divisão das atividades econômicas do terceiro setor (setor de serviços) da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), encontra-se o Subsetor da Administração Pública.

O presente artigo tem por objetivo analisar as características dos trabalhadores do nível operacional do Subsetor Administração Pública do município de Montes Claros/MG. Para tanto, a análise é feita levando-se em consideração o grau de instrução, a faixa etária e salarial dos trabalhadores do nível operacional da Administração Pública entre os anos de 1990, 1994, 1998, 2000 a 2011.

A importância deste trabalho refere-se à observação das transformações ocorridas e o cenário do mercado de trabalho no subsetor de Administração Pública do município de Montes Claros/MG.

A pesquisa está inserida em um Projeto Integrado Interinstitucional (UNIMONTES), intitulado “Mercado de Trabalho e Gestão”. O artigo apresenta resultados parciais sobre o trabalhador em nível operacional do subsetor administração pública.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teoria da Segmentação

Segundo Oliveira e Piccinini (2010, p.6):

Os defensores da teoria da segmentação, abordam que o mercado não é um único espaço competitivo em que todos os postos de trabalho estariam igualmente disponíveis a todos os trabalhadores, mas sim um conjunto de segmentos que não competem entre si, porém remuneram de formas diferentes o capital humano, porque existem barreiras que não permitem que todos se beneficiem igualmente do mesmo nível de educação e treinamento. Havendo assim um mercado interno no qual os trabalhadores estariam mais protegidos e com melhores condições de trabalho e de qualificação, e um mercado externo, onde o trabalho seria regido de acordo com as regras da economia clássica (OLIVEIRA, PUCCININI, 2010, p.06).

Segundo Gambier e Vernieres (1991), a empresa vive em um ambiente de informação incompleta e de mudança, esta precisa se adaptar à incerteza e à instabilidade e organizar o trabalho em consequência. Esta lógica geral de gestão de mão de obra contém dois aspectos que a princípio são contraditórios: a necessidade de aprovisionamento do trabalho ao menor custo possível e a vontade de aumentar a eficácia do trabalho. Estas duas práticas conduzem para caminhos distintos, por consequência darão origem a formas diferentes de gestão de mão de obra.

Ainda segundo esta teoria, há múltiplos mercados de trabalho que se formam a partir da diversidade de atividades profissionais, podendo haver abundância de demanda em alguns segmentos e setores e falta em outros. Além da profissão, a localização geográfica dos empregos e da mão de obra, os graus de qualificação exigidos, as delimitações etárias multiplicam o número de mercados de trabalhos que se justapõem. Essa pluralidade explica por que, mesmo em um período de desemprego importante, pode ocorrer a ausência de mão de obra em determinados segmentos.

Segundo Cunha (1979, apud. OLIVEIRA; PUCCININI, 2011) a teoria da segmentação diz que não há somente a existência de sub mercados agindo independentes uns dos outros e funcionando em circuito fechado, mas, que este tipo de segmentação está no centro do mecanismo de funcionamento do mercado de trabalho. Entre as múltiplas abordagens da segmentação, a ideia de dualidade do mercado de

trabalho teve destaque em estudos latino-americanos (Cunha, 1979). Segundo esta perspectiva, no mercado de trabalho existiria um setor primário (ou central) caracterizado pela segurança da carreira, com procedimentos sociais regulados pelo Estado; e um setor secundário (ou periférico), caracterizado por baixos salários, alta rotatividade de trabalhadores, falta de qualificação, possibilidades restritas de promoção e ausência de segurança no emprego. Este segmento, nitidamente desfavorecido, é formado por trabalhadores em situação de fraqueza junto aos empregadores: trabalhadores imigrantes, mulheres, mão de obra pouco qualificada, trabalhadores de empresas subcontratadas, entre outros.

2.2 O Setor Serviços

Segundo Atkinson (2006, p.1) “as estatísticas variam um pouco, mas de modo geral é possível atribuir 70% de toda a riqueza mundial ao setor de serviços. Do ponto de vista do emprego, o cenário dos serviços é bastante favorável: setor empregador, de mão-de-obra intensiva, há trabalho em serviços para praticamente todas as faixas de escolaridade e renda”. Custa significativamente menos a criação de um emprego em serviços do que a criação de um emprego na indústria. Enquanto a indústria tende à automação, à especialização do trabalho, reduzindo a participação humana, o setor de serviços não consegue facilmente dispensar o elemento humano.

Na verdade, para grande parte das empresas de serviço o único ativo disponível são as pessoas que compõem a empresa, sua inteligência e conhecimento. Assim é que constantes mudanças no quadro de pessoal podem afetar profundamente uma empresa de serviço. O vínculo estabelecido é com a pessoa e não com a empresa; para o cliente, o prestador de serviço representa a empresa e é o depositário de sua confiança. Outra questão que aponta para o crescimento da economia de serviços é a dificuldade cada vez maior que um produto tem para se diferenciar de outro, tanto do ponto de vista técnico quanto do ponto de vista de utilidade.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) o setor de serviços gera mais da metade da renda nacional, pois corresponde a 54% do Produto Interno Bruto (PIB) em 2002. Fazem parte desse ramo o comércio, o turismo, os serviços financeiros, jurídicos, de informática, comunicação, arquitetura, engenharia, auditoria, consultoria, propaganda e publicidade, seguro, corretagem, transporte e armazenagem, além das atividades públicas e privadas de defesa, segurança, saúde e educação, entre outros.

O setor de serviços vem desempenhando um importante e crescente papel no emprego e nas transações econômicas gerais, tanto como atividade principal quanto como fornecedora de insumos ao setor industrial e agrícola, destacando-se o seu peso nas transações comerciais internacionais e na captação de investimentos externos diretos (CHESNAIS, 1996; MELO et al, 1998; CANUTO et al, 2003; SAMBATTI et al, 2010).

De acordo com Bianco e Colbari (2003, apud. CHESNAIS, 1996), esse crescimento do setor terciário pode ser explicado por vários fatores, entre eles:

- a) as alterações sócio demográficas (aumento da população feminina ativa e o envelhecimento da população) que incrementam a demanda por serviços pessoais (creches, asilos, escolas, etc);
- b) a complexificação da organização econômica que impulsiona a expansão dos serviços administrativos, financeiros e de seguros, bem como, o crescimento dos investimentos imateriais;
- c) a tendência de especialização das empresas e o surgimento dos “produtos-serviços” (em que a produção e a comercialização de um bem material é acompanhada por uma série de serviços) têm permitido a expansão tanto dos serviços pouco qualificados quanto daqueles mais sofisticados, como gerência, relações públicas, P&D, informática, assistência técnica, entre outros (BIANCO; COLBARI, 2003).

2.3 Subsetor de Administração Pública

O setor institucional administração pública é constituído por unidades que têm como função principal produzir serviços não-mercantis destinados à coletividade e/ou efetuar operações de repartição de renda e de patrimônio. Os serviços são considerados não-mercantis quando prestados a preços economicamente não significativos. A principal fonte de recursos do setor é o pagamento obrigatório efetuado pelas demais unidades institucionais na forma de impostos, taxas e contribuições sociais.

Segundo a SNA (1993) a abrangência deste subsetor administração pública é composto pelas seguintes unidades institucionais:

- entidades públicas juridicamente constituídas como empresas com funções típicas de governo e cujos recursos são provenientes, em sua maior parte, de transferências;
- entidades para-estatais que têm como principal fonte de receita recursos tributários vinculados arrecadados pelo governo, são elas:
 - Sistema S – instituições produtoras de serviços sociais que têm como principal fonte de receita recursos tributários vinculados arrecadados pelo governo.

- Conselhos Profissionais – instituições de apoio à regulação das atividades profissionais que têm como principal fonte de recursos contribuições compulsórias.
- Fundos de caráter público, como os fundos constitucionais e o FGTS – Fundo de garantia por Tempo de Serviço e PIS/PASEP – Programa de Integração Social e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público.
- órgãos governamentais da administração central e entidades descentralizadas (autarquias, fundações e fundos), nos âmbitos federal, estadual e municipal.

2.4 Administração Pública

Segundo Kohama (2000, p.31) a Administração Pública é o aparelho que executa os serviços necessários para suprir as necessidades coletivas da sociedade.

Em sentido comum Meirelles (2005, p.64) conceitua Administração Pública:

Em sentido formal, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do governo; em sentido material é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade. Numa visão global, a Administração é pois, todo aparelhamento do Estado preordenado à realização de serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas (MEIRELLES, 2005 p. 64).

Já Di Pietro (2003, p.62), define a Administração Pública, em sentido subjetivo, como o “conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado”.

3 METODOLOGIA

O tipo de pesquisa utilizado na pesquisa do presente artigo tem a finalidade descritiva. Cervo, Bervian e Silva (2007) afirmam que pesquisa descritiva é aquela que ocorre quando se registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos, sem manipulá-los podendo assumir diversas formas como: estudos descritivos, pesquisa de opinião, pesquisa de motivação e estudo de caso.

Sua abordagem é quantitativa, pois segundo Richardson (1999, p.70) o método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas,

desde as mais simples, como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas como coeficiente de correlação e análise de regressão.

O método de pesquisa utilizado é o estudo de caso que segundo Gil (2002, p.72) consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o levantamento dos dados quantitativos da Relação anual de Informações Sociais (RAIS), banco de dados disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A metodologia do trabalho também de utilizou da pesquisa bibliográfica e documental, obtendo resultado através da utilização de artigos científicos, monografias, tese de doutorado, portal eletrônico do RAIS/CAGED, do MTE, relatórios de pesquisa, obras referenciais, dentre outros.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

O estudo das características dos trabalhadores do nível operacional do Subsetor Administração Pública do município de Montes Claros/MG é realizado levando-se em consideração o grau de instrução, a faixa etária e a faixa salarial dos mesmos.

Por meio da série histórica de dados fornecidos pela Relação anual de Informações Sociais (RAIS), observa-se que no início do horizonte temporal estudado, ano de 2002, o grau de instrução predominante no subsetor Administração Pública era do Grupo 2 (ensino médio) com 52,81%, seguido do Grupo 1 (ensino fundamental) com 26,34%. No final do período estudado, pode-se destacar que houve uma significativa mudança no cenário deste subsetor, sendo que o Grupo 3 (ensino superior) se torna o de maior representatividade com 64,16% do total de vínculos empregatícios. Em 2002, o Grupo 3 representava apenas 20,85% do vínculos. (Ver TAB. 1).

TABELA 1 - Representatividade do grau de instrução do total de trabalhadores ocupados no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011.

Grupos	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Grupo 1	26,34%	22,60%	1,97%	1,64%	0,81%	0,90%	0,98%	1,42%	2,13%	2,16%
Grupo 2	52,81%	55,52%	11,85%	13,47%	16,11%	20,81%	27,49%	31,91%	33,06%	33,68%
Grupo 3	20,85%	21,88%	86,18%	84,89%	83,08%	78,29%	71,53%	66,67%	64,81%	64,16%
Grupo 4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Observação: Grupo 1- Ensino Fundamental, Grupo 2- Ensino Médio, Grupo 3- Ensino Superior, Grupo 4- Não classificados.

Fonte: RAIS/CAGED, 2011

No período analisado o Grupo 1 (ensino fundamental) tem média de representatividade de 6,10%, o Grupo 2 (ensino médio) média de 29,67%, o Grupo 3 (ensino superior) uma média de 64,23% e o Grupo 4 (não determinado) média de 0,00%. Isso significa dizer, que a maioria dos vínculos empregatícios firmados no subsetor administração pública é formado por pessoas com alto grau de instrução (aqueles que possuem diploma de curso superior).

A TAB. 2 mostra a representatividade da escolaridade das mulheres no subsetor Administração Pública do município de Montes Claros/MG.

TABELA 2 - Escolaridade das mulheres no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Grupo	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.
Grupo 1	12,83%	10,12%	1,08%	0,89%	0,31%	0,33%	0,41%	0,56%	0,63%	0,54%
Grupo 2	33,53%	32,59%	6,47%	6,62%	6,63%	9,64%	13,38%	17,07%	16,47%	16,21%
Grupo 3	12,05%	12,48%	53,02%	49,35%	49,34%	47,69%	47,21%	41,93%	41,35%	41,10%
Grupo 4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	58,41%	55,19%	60,58%	56,86%	56,28%	57,66%	61,00%	59,56%	58,46%	57,85%

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

Acerca da escolaridade das mulheres que possuem vínculo empregatício no subsetor Administração Pública é possível destacar que entre os anos de 2003 e 2004 a participação do Grupo 3 salta de 12,48% para 53,02%, ou seja, empregados de nível operacional do setor se qualificaram, aumentando assim seus níveis de instrução. Observa-se também que neste mesmo período impactado pelo aumento da escolaridade, o Grupo 1 e 2 sofrem uma significativa redução, caindo de 10,12% para 1,08% e 32,59% em 2003 para 6,47%, respectivamente. A partir do ano de 2005, o Grupo 2 voltou a crescer, alcançando uma representatividade de 16,21% em 2011.

A TAB. 3 mostra a representatividade da escolaridade das homens no subsetor Administração Pública do município de Montes Claros/MG.

TABELA 3 - Escolaridade dos homens no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Grupo	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.
Grupo 1	13,51%	12,48%	0,89%	0,75%	0,50%	0,57%	0,57%	0,86%	1,50%	1,62%
Grupo 2	19,28%	22,93%	5,38%	6,85%	9,47%	11,17%	14,11%	14,84%	16,59%	17,48%
Grupo 3	8,80%	9,40%	33,16%	35,54%	33,75%	30,60%	24,31%	24,73%	23,46%	23,06%
Grupo 4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	41,59%	44,81%	39,42%	43,14%	43,72%	42,34%	39,00%	40,44%	41,54%	42,15%

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

A participação dos homens é maior no Grupo 3. Nota-se que nos anos de 2003 para 2004 houve uma queda brusca da participação dos homens do Grupo 2, tendo uma redução do percentual caindo de 22,93% para 5,38%. Em contrapartida, houve uma aumento da representatividade dos homens neste mesmo período no Grupo 3, saindo de 9,04% para 33,16% do total de trabalhadores do subsetor Administração Pública.

O GRÁF.1 mostra a escolaridade feminina e masculina, no período estudado (2002 a 2011), sendo que a participação das mulheres no subsetor Administração Pública cresceu ao longo dos anos. A partir do ano de 2002 o Grupo 3 passou a ter uma maior representatividade das mulheres, mostrando que as mulheres possuem maior escolaridade que os homens neste subsetor.

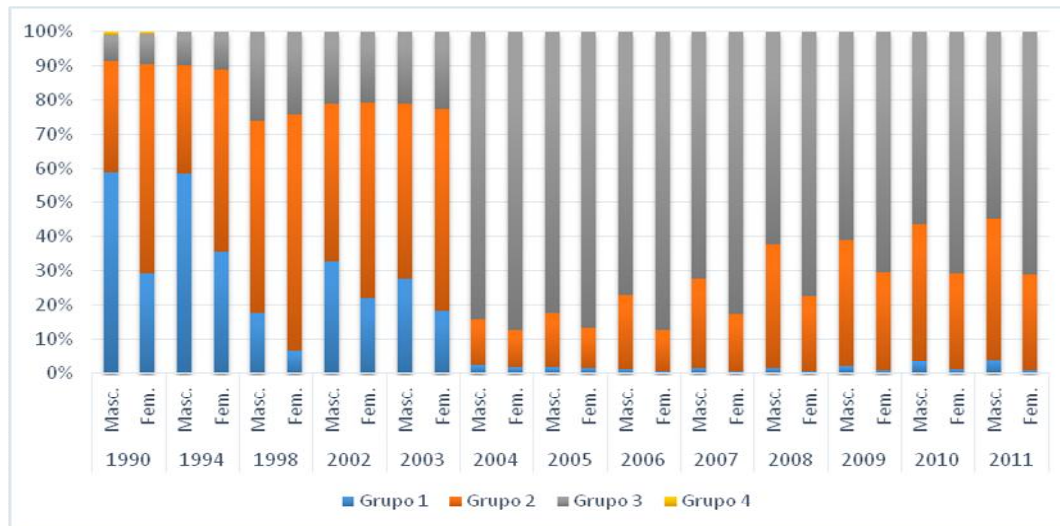


GRÁFICO 1 - Escolaridade dos trabalhadores do sexo masculino e feminino no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 a 2011.

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

Nota-se também que este subsetor até o ano de 2003 caracterizava-se por sua diversificação no grau de instrução, a partir de 2004 o Grupo predominante no subsetor

foi o Grupo 3, seguido pelo Grupo 2, e havendo uma queda da participação do Grupo 1 e 2.

Isso demonstra que houve uma mudança no grau de instrução dos trabalhador do subsetor Administração Pública, que no início era composto por trabalhadores que possuíam em sua maioria o ensino fundamental. Este espaço foi sendo ocupado por aqueles trabalhadores que fazem parte do Grupo 3.

No ano de 2002 o subsetor Administração Pública obteve uma maior participação na faixa de 30 a 39 anos, com 36,68% do total de trabalhadores, seguido da faixa de 40 a 49 anos sendo 28,39% do total. Sabe-se que a faixa de menor representatividade é a de 65 anos ou mais com 1,06% do total dos trabalhadores e a faixa de 18 a 24 com 6,13% do total. (Veja TAB.4).

TABELA 4 - Representatividade da faixa etária do total de trabalhadores ocupados no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011

Faixa Etária	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
18 a 24 anos	6,13%	5,57%	4,56%	5,67%	8,11%	7,38%	6,25%	6,29%	5,68%	6,20%
25 a 29 anos	11,07%	9,22%	9,13%	9,99%	10,71%	11,90%	11,76%	12,41%	11,20%	11,83%
30 a 39 anos	36,68%	34,17%	32,95%	30,80%	29,12%	29,37%	28,67%	28,23%	27,42%	26,84%
40 a 49 anos	28,39%	30,73%	31,58%	31,63%	30,26%	30,12%	31,24%	30,21%	31,67%	30,92%
50 a 64 anos	16,56%	19,16%	20,89%	20,90%	20,86%	20,31%	21,10%	21,25%	22,33%	22,30%
65 ou mais	1,06%	1,14%	0,89%	1,00%	0,92%	0,92%	0,98%	1,61%	1,70%	1,91%
{ñ class.}	0,10%	0,00%	0,00%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

Ao longo dos anos o cenário deste subsetor em relação a faixa etária não teve grandes transformações, só a partir de 2005 a faixa etária de 40 a 49 anos supera ocupando 1º posição do subsetor Administração Pública obtendo 30,92% no ano de 2011 contra 26,84% da faixa de 30 a 39 anos.

A faixa etária de 18 a 24 anos e a de 65 anos ou mais obteve significativo crescimento neste período, passando a ter representatividades de 6,20% e 1,91%, respectivamente no ano de 2011.

A faixa etária de maior representatividade das mulheres deste subsetor no ano de 2002 foi dos 40 a 49 anos com 17,80% do total de trabalhadores ocupados. Este cenário não se modificou no ano de 2011, possuindo ainda a maior representatividade, com 20,18% do total. Destaque também deve ser dado a faixa etária de 50 a 64 anos que cresceu de 8,16% (2002) para 11,79%. (Ver TAB.5).

TABELA 5 - Faixa Etária das mulheres no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011.

Faixa Etária	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.
18 a 24 anos	2,72%	1,90%	2,11%	2,07%	3,61%	3,36%	3,39%	3,42%	3,07%	3,06%
25 a 29 anos	5,91%	3,87%	4,80%	4,72%	5,25%	6,57%	6,70%	7,27%	6,23%	6,82%
30 a 39 anos	23,61%	20,96%	21,66%	18,72%	17,04%	17,48%	17,78%	17,18%	16,12%	15,50%
40 a 49 anos	17,80%	18,75%	20,57%	20,06%	19,18%	19,27%	21,06%	19,89%	20,66%	20,18%
50 a 64 anos	8,16%	9,51%	11,23%	11,02%	10,95%	10,67%	11,72%	11,28%	11,84%	11,70%
65 ou mais	0,18%	0,20%	0,21%	0,25%	0,25%	0,31%	0,35%	0,52%	0,53%	0,59%
{ñ class.}	0,03%	0,00%	0,00%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	58,41%	55,19%	60,58%	56,86%	56,28%	57,66%	61,00%	59,56%	58,46%	57,85%

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

Com os homens não foi diferente. No ano de 2002 sua faixa etária de maior participação no setor foi a de 30 a 39, com 13,07% do total de trabalhadores ocupados. A situação permaneceu a mesma até meados de 2011, tendo continuado a ser a faixa de maior representatividade no subsetor Administração Pública, com 11,35%. Nota-se que a mesma sofreu uma leve queda de 1,72%. (Ver.TAB.6). Ou seja, na atualidade, as mulheres no subsetor Administração Pública em sua maioria, são mais velhas do que os homens neste subsetor.

TABELA 6 - Faixa Etária dos homens no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011.

Faixa Etária	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.
18 a 24 anos	3,42%	3,67%	2,45%	3,60%	4,51%	4,02%	2,86%	2,87%	2,61%	3,13%
25 a 29 anos	5,16%	5,35%	4,32%	5,27%	5,47%	5,33%	5,06%	5,14%	4,96%	5,01%
30 a 39 anos	13,07%	13,21%	11,29%	12,08%	12,09%	11,89%	10,89%	11,05%	11,29%	11,35%
40 a 49 anos	10,59%	11,98%	11,02%	11,56%	11,08%	10,85%	10,17%	10,32%	11,02%	10,74%
50 a 64 anos	8,41%	9,65%	9,66%	9,88%	9,91%	9,64%	9,39%	9,97%	10,49%	10,60%
65 ou mais	0,87%	0,94%	0,68%	0,75%	0,66%	0,61%	0,63%	1,09%	1,17%	1,32%
{Ñ class.}	0,08%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	41,59%	44,81%	39,42%	43,14%	43,72%	42,34%	39,00%	40,44%	41,54%	42,15%

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

O GRÁF.2 mostra a faixa etária do total de trabalhadores ocupados no subsetor Administração Pública do município de Montes Claros/MG.

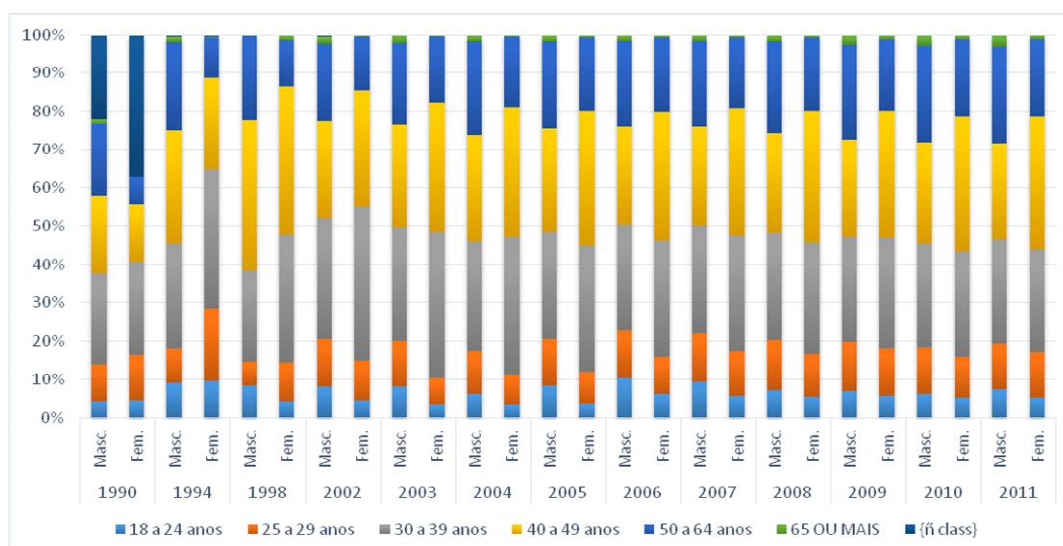


GRÁFICO 2 - Representatividade da faixa etária do total de trabalhadores masculinos e femininos ocupados no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011.

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

No subsetor Administração Pública no ano de 2002, a faixa salarial de maior representatividade era a de 1 a 2 salários mínimos com 45,66%, do total de trabalhadores ocupados no subsetor, seguido da faixa de 2 a 5 salários mínimos com 39,11% do total. Nos anos seguintes estas duas faixas de salário permanecem como as duas de maior participação no subsetor. Observa-se que a faixa e 1 a 2 salários mínimos obteve um aumento ao longo dos anos chegando a 61,36% em 2006, embora com ligeira redução, ao final de 2011 esta faixa ainda representa o maior número de trabalhadores com 51,01%. As idades entre 2 a 5 salários mínimos obteve um percentual de 36,96% se posicionando como a segunda faixa salarial mais representativa no ano de 2011. (Veja TAB.7)

TABELA 7 - Faixa Salarial dos total de trabalhadores ocupados no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011.

Faixa Salarial	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.
De 0,5 a 1 salário	1,25%	2,31%	0,42%	0,76%	2,48%	2,48%	3,50%	3,65%	3,12%	3,48%
De 1 a 2 salários	45,66%	52,89%	51,11%	53,16%	61,36%	59,37%	55,58%	50,76%	56,88%	51,01%
De 2 a 5 salários	39,11%	34,70%	35,11%	29,39%	26,34%	27,92%	32,75%	36,47%	31,64%	36,93%
De 5 a 10 salários	10,18%	5,78%	8,81%	11,80%	6,37%	7,14%	5,28%	5,52%	4,93%	4,85%
De 10 a 20 salários	2,34%	2,46%	2,94%	3,75%	1,83%	1,67%	1,44%	2,33%	1,94%	2,20%
+ de 20 salários	1,36%	1,34%	1,51%	1,07%	0,38%	0,33%	0,29%	0,33%	0,22%	0,33%
{sem class.}	0,10%	0,51%	0,10%	0,07%	1,23%	1,09%	1,15%	0,94%	1,28%	1,20%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

É possível perceber que as faixas de menor participação são as de 5 a 10 e de 10 a 20 salários mínimos, no anos de 2002, apresentaram representatividade de 2,34% e 1,36%, respectivamente, e perderam participação no total de trabalhadores do subsetor Administração Pública, passando a apresentar participação de 2,20% e 0,33%, respectivamente. Aqueles trabalhadores que recebem mais de 20 salários mínimos representavam 0,10% do total de trabalhadores em 2002 e passaram a representar em 2011, 1,20% do total.

A TAB.8 apresenta a participação das mulheres entre os anos de 2000 e 2011, com respectivas faixas de remuneração. Observa-se que a faixa predominante é entre 1 a 2 salários mínimos, com 26,51% do total, e em 2011 obteve percentual de 27,44% seguido da faixa de 2 a 5 salários mínimos, que obteve 24,85% em 2002 e 25,61% em 2011.

TABELA 8 - Faixa Salarial das mulheres no subsetor Administração Pública nos Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011

Faixa Salarial	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.	Fem.
De 0,5 a 1 salário	0,50%	0,63%	0,30%	0,44%	1,03%	1,07%	1,51%	2,07%	1,52%	1,42%
De 1 a 2 salários	26,51%	29,72%	32,17%	32,56%	37,72%	36,20%	34,09%	29,48%	32,72%	27,44%
De 2 a 5 salários	24,85%	20,66%	21,66%	16,15%	13,18%	15,78%	21,44%	24,31%	20,67%	25,61%
De 5 a 10 salários	5,42%	2,68%	4,76%	6,03%	2,87%	3,24%	2,61%	2,46%	2,13%	1,90%
De 10 a 20 salários	0,80%	0,94%	1,27%	1,39%	0,64%	0,72%	0,55%	0,60%	0,59%	0,71%
+ de 20 salários	0,27%	0,23%	0,36%	0,23%	0,06%	0,04%	0,04%	0,06%	0,02%	0,07%
0 {Ñ class.}	0,07%	0,33%	0,05%	0,05%	0,78%	0,61%	0,76%	0,57%	0,81%	0,70%
Total	58,41%	55,19%	60,58%	56,86%	56,28%	57,66%	61,00%	59,56%	58,46%	57,85%

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

A TAB.9 mostra a representatividade da remuneração masculina no subsetor Administração Pública.

TABELA 9 - Faixa Salarial dos homens no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011.

Faixa Salarial	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.	Masc.
De 0,5 a 1 salário	0,76%	1,68%	0,12%	0,32%	1,45%	1,42%	1,99%	1,58%	1,60%	2,06%
De 1 a 2 salários	19,15%	23,18%	18,94%	20,59%	23,64%	23,17%	21,48%	21,27%	24,16%	23,57%
De 2 a 5 salários	14,25%	14,04%	13,45%	13,24%	13,16%	12,14%	11,31%	12,17%	10,97%	11,32%
De 5 a 10 salários	4,76%	3,10%	4,05%	5,77%	3,50%	3,90%	2,68%	3,06%	2,80%	2,95%
De 10 a 20 salários	1,54%	1,51%	1,67%	2,36%	1,20%	0,95%	0,90%	1,73%	1,35%	1,49%
+ de 20 salários	1,08%	1,11%	1,15%	0,84%	0,33%	0,29%	0,25%	0,27%	0,19%	0,26%
0 {Ñ class.}	0,04%	0,19%	0,04%	0,02%	0,44%	0,48%	0,39%	0,37%	0,47%	0,50%
Total	41,59%	44,81%	39,42%	43,14%	43,72%	42,34%	39,00%	40,44%	41,54%	42,15%

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

Os homens tal como as mulheres tem sua maior concentração de trabalhadores nas faixas de remuneração de 1 a 2 salários mínimos com 19,15% em 2002 e 23,57% em 2011. A faixa salarial de 2 a 5 salários mínimos sofreu uma queda visto que em 2002 ela era responsável por 14,25% dos vínculos empregatícios do subsetor Administração Pública e em 2011 era responsável por apenas 11,32% do total de trabalhadores ocupados no subsetor.

Nas faixas salariais superiores, os homens possuem maior representatividade em relação as mulheres. Observe que na faixa salarial de 5 a 10 salários mínimos as mulheres possuem representatividade de 1,9%, enquanto os homens 2,95%. Já a faixa de 10 a 20 salários, as mulheres tem o percentual de 0,71%, enquanto os homens possuem 1,49% de participação. A faixa de mais de 20 salários mínimos, as mulheres tem 0,07% de participação, enquanto os homens possuem 0,26% de representatividade. (Veja GRÁF.3).

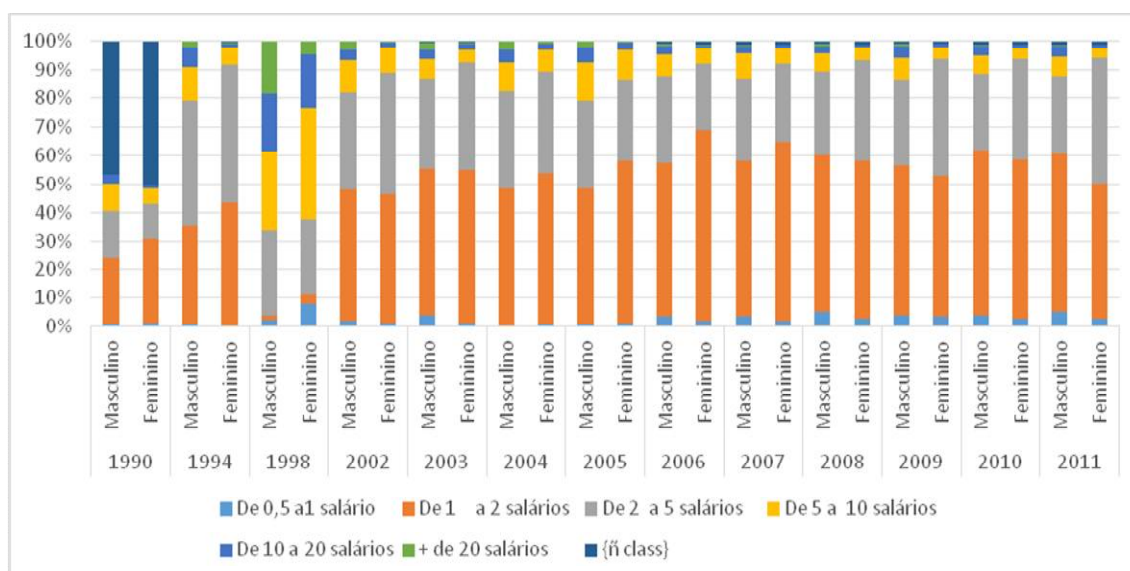


GRÁFICO 3 - Representatividade da faixa salarial do total de trabalhadores masculinos e femininos ocupados no subsetor Administração Pública entre os anos de 2002 e 2011.

Fonte: RAIS/CAGED, 2011.

Ao analisar os dados sobre os trabalhadores ocupados no subsetor Administração Pública, em relação a teoria da segmentação pode-se constatar que em relação ao gênero existem diferenças, onde tomaremos como base o ano de 2011, sendo assim:

Mesmo com aumento do nível de escolaridade das mulheres ao longo do período estudado, pode-se constatar que elas continuam recebendo remuneração diferenciada em relação aos homens. Onde no ano de 2011 as mulheres representavam 41,10% do total de trabalhadores possuindo o ensino superior, e os homens sendo representados por 23,06% do total de trabalhadores, podendo assim fazer a leitura dos dados notou-se que os salários superiores a 5 salários mínimos no subsetor Administração Pública são representados em grande parte pelo sexo masculino. Demonstrando assim que apesar do percentual de mulheres com grau de instrução maior em relação ao percentual de homens, tem-se o sexo masculino mais bem remunerado independente do seu nível de escolaridade.

A teoria da segmentação comprova que há a existência de vários mercados, onde a remuneração é dada de forma diferente, sendo assim o salário pago aos trabalhadores variará de acordo com os critérios do mercado, empresa ou setor. Onde no subsetor Administração Pública pode-se comprovar que a relação gênero salário é uma característica relevante.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo analisar as características dos trabalhadores do nível operacional do Subsetor Administração Pública do município de Montes Claros/MG. Este objetivo foi alcançado visto que foram apresentadas análises das características dos trabalhadores de nível operacional do subsetor Administração Pública do município de Montes Claros/MG, tomando como base a escolaridade, a faixa etária e a faixa salarial (remuneração) dos mesmos.

A partir do estudo realizado pode-se observar que no subsetor Administração Pública há uma participação maior das mulheres com maior nível de escolaridade e menor remuneração. A teoria da segmentação considera que a compreensão sobre mercado de trabalho envolve diferentes mercados, neste caso identifica-se diferenças quanto ao gênero.

Os trabalhadores desse subsetor em sua maior parte estão localizados no Grupo 3 representados pelos trabalhadores com ensino superior, tendo sua maior representatividade na faixa etária dos 40 a 49 anos e recebendo em média cerca de 1 a 2 salários mínimos. É válido ressaltar que o presente artigo não aborda os trabalhadores a nível de gestores, conseqüentemente para se agregar valor ao tema, recomenda-se somar aos resultados obtidos as características dos gestores do setor administração pública.

O objetivo do presente artigo relaciona os resultados obtidos a partir dos dados coletados e analisados do subsetor Administração Pública. Contudo o estudo deve ser comprado aos demais subsetores pertencentes ao setor administração pública, ressaltando assim as características marcantes dos trabalhadores de cada subsetor, que com base na teoria da segmentação permitirão a compreensão da situação desses mercados de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo editorial, 2003.

ATKINSON, Andréia. **Setor de Serviços**: Uma abordagem na Administração de Marketing Disponível em:
<<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/setor-de-servicos-uma-abordagem-na-administracao-de-marketing/12480/>>. Acessado em 15 de jun. 2013.

BRASIL SISTEMA DE CONTAS NACIONAIS - (SNA). Disponível em: <sna.saude.gov.br/historia.cfm>. Acessado em 15 de Jun. 2013.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996. 335p.

CUNHA, Paulo Vieira da. **A organização dos mercados de trabalho**: três conceitos alternativos. Revista de Administração de Empresas, v. 19, n. 1, p. 29-46, jan./mar. 1979.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2003.

GAMBIER, Dominique; VERNIERES, Michel. **Le marché du travail**. Paris: Economica, 1991.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **O Setor Terciário**. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Setor_terci%C3%A1rio> Acessado em 15 de Jun.2013.

KAHOMA, Heilio. **Contabilidade Pública**: Teoria e Prática. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

PICCININI, Valmiria; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; RUBENICH, Nilson Varela. **Formal, flexível ou informal?** In: PICCININI, Valmiria et al. O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS, 2006. p. 93-118.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.