

CONSIDERAÇÕES SOBRE A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE (RN)

CONSIDERATIONS ON PUBLIC ADMINISTRATION IN THE STATE OF RIO GRANDE DO NORTE (RN)

Bruno José Bezerra da Silva¹

RESUMO

Os debates sobre a Nova Administração Pública vêm crescendo e conquistando cada vez mais espaços no mundo acadêmico e profissional no mundo. Seguindo a lógica, o presente artigo tem como objetivo destacar a importância da Administração Pública e suas transformações no desenvolvimento do Estado do Rio Grande do Norte (RN) no período de 2010 – 2015. A abordagem metodológica baseia-se na interpretação de informações dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que disponibiliza dados estatísticos do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE). Diante dos resultados expostos, percebe-se que a administração pública no Rio Grande do Norte exerce um importante papel ao contribuir no alto quantitativo de pessoas ocupadas recebendo boas remunerações, dessa forma, colaborando de modo relevante no âmbito da empregabilidade e desenvolvimento do estado potiguar.

Palavras-chaves: Empregabilidade; NAP; Potiguar.

ABSTRACT

Discussions on the new Public Administration come growing and conquering more and more spaces in the academic and professional world in the world. Following the logic, this article aims to highlight the importance of public administration and its transformations in the development of the State of Rio Grande do Norte (RN) in the period of 2010-2015. The methodological approach is based on the interpretation of information from the data of the Brazilian Institute of geography and statistics (IBGE) that provides statistical data of the Central Register of enterprises (CEMPRE). On the results exposed, public administration in Rio Grande do Norte has an important role to contribute to the high number of people busy getting good salaries, thus collaborating so relevant in the context of the employability and development of the State Brazil.

Key Words: Employability; NAP; Potiguar.

1 INTRODUÇÃO

A existência de uma grande variabilidade cultural, política e processos de formações históricas ímpares que existem em cada país imprime uma feição diferenciada. Tal afirmação explica as diversas variações sobre os objetivos, gestões administrativas, funções e papel da administração pública no mundo (PEREIRA, 2008).

¹ Especialização em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Discente do Programa de Pós-Graduação em Economia pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (PPE/UERN).

De acordo com Costa (2008), a administração pública no Brasil teve diversos períodos marcantes; desse modo; começando na gestão colonial, passando pela República Velha, governo Vargas, a reforma dos anos 90. Todas as modificações e reformas implementaram ferramentas que agregam os exercícios vigentes, dessa forma, à medida que o país se transformava economicamente, socialmente e politicamente; a administração pública ampliava-se e aumentava a oferta de bens e serviços.

No sentido formal, a administração regional é considerada inexistente, embora existam importantes programas nessa dimensão. Todavia, a administração regional em curso é resultado da extensão de algumas ferramentas que foram definidas inicialmente em relação ao Nordeste do país do que da formalização de processo institucionalizado (CARVALHO, 2014).

Segundo o Governo do Estado do Rio Grande do Norte (1999), a administração pública do estado é guiada pelos princípios de hierarquia, descentralização interna, articulação de ações, atuação executiva concentrada nos serviços elementares e funções públicas indelegáveis, promoção de atividades econômicas e regulamentação contra atos ilegais.

De acordo com Faria (2002), após sucessivas crises, diversas transformações foram realizadas na abordagem da administração pública. A partir dos anos 80, tornou-se mais nítida a necessidade da Administração Pública aumentar a eficiência, reduzir os custos, enxugar sua estrutura, elevar a agilidade e aumentar a transparente e tornar mais democrática, dessa forma, dando início a uma Nova Administração Pública (NAP).

Nesse sentido, o presente trabalho objetiva destacar a importância da Administração Pública e suas transformações no desenvolvimento do Estado do Rio Grande do Norte (RN) no período de 2010 – 2015. Para uma melhor compreensão do trabalho, este foi estruturado em seções, a saber: introdução; Embasamento teórico na seção 2; metodologia na seção 3; resultados e discussões na seção 4; e, por fim, são realizadas as considerações finais na seção 5.

2 REVISÃO TEÓRICA

A administração pública em sentido amplo corresponde ao governo (que toma as decisões políticas), a estrutura administrativa e a administração (que executa essas decisões). Em sentido estrito abrange somente as funções administrativas de implementação dos programas de governo, prestação de serviços e demais atividades (PALUDO, 2013).

Os princípios da Administração Pública são regras essenciais para o bom funcionamento da construção do desenvolvimento no país. No Brasil, é determinado pela Constituição Federal que a administração pública direta e indireta de qualquer poder deve seguir aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. O último princípio mencionado foi acrescentado na Constituição nacional em 1998. (BRASIL, 2017 e COELHO, 2012).

O princípio da legalidade é elementar para a defesa do Estado na abordagem democrática de Direto; todavia, não garante a legitimidade e justiça das normas. Salienta-se que o princípio da legalidade e as suas derivações precisam ser contemplados em todos os atos da administração em conformidade com aquilo que é apresentado nas normas que lhe são superiores (COELHO, 2012).

Quanto à impessoalidade, a Administração deve assumir uma posição de neutralidade em relação aos administrados, dessa forma, é ilegal praticar discriminações gratuitas com razões que não visem o interesse coletivo. Logo, o princípio da impessoalidade deve estar presente no ato de contratação, ingresso, liquidação e todos os outros segmentos da Administração Pública (LOPES; ALVES, 2013).

Pode-se dizer que o princípio da moralidade requer da Administração Pública atuação consoante com a moral, comportamento com bons costumes, normas que favoreçam a administração com justiça, equidade e honestidade (WELGE, 2015). Assim, a moralidade é considerada um fator elementar na elaboração e execução das regras no âmbito público e/ou privado.

A publicidade é um princípio reitor da administração pública que tem como consequência direta o direito de acesso aos dados coletivos e pessoais, dessa forma, evidenciando que os órgãos públicos não possuem informações para fins próprios. Salienta-se que a informação de caráter pessoal só é emitida após a solicitação do cidadão; já as informações de cunho coletivo são divulgadas em diários oficiais ou demais meios de comunicação (FERREIRA, 2012).

Por fim, o princípio da eficiência direciona para o equilíbrio econômico na dinâmica da Administração Pública. Salienta-se que para haver uma Administração Pública eficiente, são necessários mecanismos, processos e agentes que colaborem para a eficiência da Administração Pública. Deve-se dizer que tal dinâmica é do interesse dos cidadãos que pagam tributos e os recursos são utilizados no funcionamento da máquina pública (COELHO, 2012).

Considerando o princípio de eficiência, cabe destacar a abordagem da Nova Administração Pública (NAP) no contexto de mudanças. De acordo com Guimarães (2000), a perspectiva da NAP surge no século XX, num período de modificações que visam o desenvolvimento e a implantação de sistemas flexíveis capazes de adaptar-se às transformações do mundo contemporâneo.

A Nova Administração Pública consiste em um modelo de administração pública direcionada para a eficiência, a eficácia e a efetividade da máquina do Estado, com foco em resultados. A NAP ou “revolução gerencial” é considerada um dos movimentos mais recorrentes e nos dias atuais está bastante em pauta em todo o planeta. Salienta-se que existem quatro modelos de gestão na NAP, são eles: impulso para eficiência, *downsizing* e descentralização, em busca da excelência e orientação para o serviço público (CNM, 2008).

Deve-se considerar que o modelo NAP, realiza diversas transformações elementares, ainda que em curso, no âmbito da administração pública no país; dessa forma, pode-se mencionar as mudanças nos aspectos financeiros, nas áreas de planejamento e organização do trabalho. Todavia, a NAP evidencia um conjunto de iniciativas que contrastam com a tradicional estrutura da Administração Pública (BERGUE, 2012). No quadro 1, é possível observar os valores da nova administração pública, tecnologias gerenciais e correspondentes práticas de gestão.

Quadro 1: Valores da nova administração pública, tecnologias gerenciais e correspondentes práticas de gestão.

Valores da nova Administração Pública	Conceitos e/ou tecnologias gerenciais	Prática adotada na Administração Pública
Confiança limitada	Descentralização; delegação de autoridade; controle social.	Gestão por programas; avaliação de desempenho permanente de servidores; gestão pela qualidade.

Controle por resultados	Gestão por processos; eficácia gerencial; avaliação de desempenho; <i>accountability</i> ; transparência	Gestão por programas; delegação de bens e serviços públicos; avaliação de desempenho permanente dos servidores; contratos de gestão; <u>gestão pela qualidade, planejamento estratégico.</u>
Administração voltada para o cidadão	Foco no cliente; qualidade; planejamento; gestão por processos.	Gestão por programas; ouvidorias; prestação de contas; audiências públicas; gestão pela qualidade; <u>planejamento estratégico.</u>

Fonte: Bergue (2012). Elaboração dos autores.

O desafio da NAP é transformar as estruturas burocráticas, hierarquizadas e que tendem a um processo de insulamento em organizações flexíveis e empreendedoras. Tal processo de transformação organizacional exige a adoção, pelas entidades públicas, de práticas de gestão desenvolvidas para o ambiente das empresas privadas, com as adequações necessárias à natureza do setor público (Ferlie et al, 1996; Pereira e Spink, 1998 *apud* Guimarães, 2000). Logo, a implantação da NAP requer novas práticas públicas, dessa forma, exclui exercícios que retardam o desenvolvimento autêntico da administração pública e prejudica a sociedade.

2.1 NOÇÕES SOBRE A CONCEPÇÃO DE EMPREGO

O termo emprego, da língua inglesa, tem sua origem em 1400 d.C. Até a etapa inicial do século XVIII, a palavra remetia-se a alguma tarefa ou determinada empreitada; dessa forma, não estava ligada a um papel ou uma posição numa organização. Somente a partir do século XIX, sobreveio o entendimento associado com o trabalho executado nas firmas ou nas burocracias das nações em etapa de industrialização (WOLECK, 2002).

Na América Latina, o debate sobre a abordagem do emprego ganhou impulso e novos rumos a partir dos anos 60, diante de discussões acerca dos efeitos da expansão do capitalismo na periferia do sistema mundial. Naquela ocasião, era atribuído um caráter malvado ao capitalismo implantado no continente latino-americano, pois, o crescimento econômico produtivo não correspondia com o aumento necessário de oferta de emprego (AZEVEDO, 1985).

No Brasil, a questão do emprego é uma temática bastante discutida e preocupante dentro da agenda de atividades de curto e médio prazo. Os debates abordam a limitada capacidade do setor formal da economia em absorver o crescimento da mão de obra por meio da geração de novos cargos de trabalho e, além disso, a qualidade dos exercícios, dessa forma, provocando más condições de trabalho (WAJNMAN, 1997).

Emprego designa-se como a função e a condição dos indivíduos que exercem algum trabalho em caráter temporário ou permanente, em qualquer tipo de atividade econômica (BRASIL, 2006).

Em sentido amplo, é o uso do fator de produção por uma empresa. Estritamente, é a função, o cargo ou a ocupação remunerada exercida por uma pessoa. A oferta total de empregos que um sistema econômico pode proporcionar depende do que se produz, da tecnologia empregada e da política econômica governamental e empresarial {...} O nível de emprego consiste na relação entre aqueles que podem e desejam trabalhar e os que efetivamente o conseguem, isto é, aqueles que, em tese, são necessários para criar o produto social {...} (SANDRONI, p.203. 1999).

De acordo com Hackman e Oldham (1976), três fatores são elementares para o emprego ser significativo ao trabalho, são eles: a) A variedade das tarefas b) Identidade do trabalho; c) significado do trabalho. Os autores afirmam que a autonomia gera

responsabilidade ao servidor e o *feedback* provoca contribui na obtenção dos resultados e possíveis ajustes necessários para atingir a meta estimada.

Nessa perspectiva, Marsden (2004) destaca a relação de emprego como sendo a instituição social e econômica principal nos mercados de trabalho e a base da empresa moderna como organização empregadora. É possível perceber como é assegurado os ganhos que derivam da cooperação entre partes auto-interessadas, visto que cada uma delas tem conhecimento mais do que a outra sobre elementos importantes de seu trabalho comum.

Na abordagem de empregos formais, é importante destacar a dinâmica da População Economicamente Ativa (PEA) e a População em Idade Ativa (PIA). A PEA pode ter representada pela seguinte fórmula:

$$PEA = PO + PD \quad (1)$$

Onde: PO representa a população ocupada.

PD é a população desocupada.

Do ponto de vista conceitual, a População Economicamente Ativa (PEA) refere-se à parte da população em idade de trabalhar, que se encontra no mercado de trabalho, seja na condição de ocupado ou desempregado. Por meio das informações da PEA, é possível alcançar a magnitude da força de trabalho, ou seja, a quantidade populacional que em determinado período pressiona o mercado de trabalho (DEDECCA; FERREIRA, 1989).

Já a abordagem da população em idade ativa é dividida em dois grupos: aqueles que não trabalham nem querem exercer a atividade por uma remuneração ou lucro, que formam a população inativa, e aqueles que trabalham por uma remuneração ou lucro, ou não trabalhando, desejam e procuram efetivamente por um trabalho (FERREIRA; LUCIO, 2006).

2.2 A REMUNERAÇÃO COMO FATOR MOTIVAÇÃO

A remuneração, para ser executada, independe de ser um contrato formal, porque aplica-se como uma maneira de recompensa por alguma atividade prestada. Logo, a remuneração não limita-se ao salário, pois, consiste na soma do salário, gratificação, horas extras, prêmios, entre outros possíveis ganhos (FRANCO, 2008).

Nessa perspectiva, é importante estabelecer a distinção entre remuneração e salário. Para Martins (2012) a remuneração é o grupo de prestações recebidas pelo trabalhador por serviços exercidos, dessa forma, podendo ser em dinheiro ou em utilidades provenientes do empregador e/ou terceiros. Nessa perspectiva, a abordagem da remuneração possui os seguintes elementos: habitualidade, periodicidade, quantificação, essencialidade e reciprocidade.

Já o salário ocorre na prestação do serviço que é pago pelo empregador na forma de salário in natura. Pode-se dizer que o salário possui as seguintes características: existência da bilateralidade, caráter alimentar, caráter não-aleatório, proporcionalidade com a natureza da prestação, irredutibilidade e adequação ao custo de vida, natureza composta (BRASIL, 1943; BRASIL 1953).

Remunerar estrategicamente representa que as pessoas produzirão mais ao passo que perceberem a possibilidade de ampliarem seus ganhos ao atingirem os objetivos organizacionais (SILVA, 2013). Nessa perspectiva, pode-se dizer que a abordagem da remuneração está vinculada com várias teorias, entre elas: equidade e expectativa.

A teoria da equidade indica que cenários de justiça ou equidade nas empresas estimulam os trabalhadores, ao contrário de situações de injustiça e assédio moral, que geram insatisfação, mal-estar e ansiedade; que por sua vez, provoca situações em que as condições

de desigualdade podem acontecer e evidencia como lidar com elas por meio do *feedback*, salários, benefícios, prazer e status (PAIVA, *et al*, 2009).

Para Bergue (2012), existe uma relação entre a Teoria da Equidade e a remuneração, dessa forma, as pessoas observam as remunerações exercidas e os esforços realizados no grupo. Logo, as possíveis comparações são importantes e capazes de interferir no comportamento individual e/ou coletivo. A noção geral de equidade pode ser vista da seguinte forma:

$$[R/D]_p = [[R/D]_c \quad (2)$$

Onde:

$[R/D]_p$ é a relação entre a remuneração e o desempenho de uma pessoa; e
 $[R/D]_c$ consiste à mesma relação percebida por colegas ou pelo grupo.

Se $[R/D]_p < [R/D]_c$, indica que existe uma remuneração inferior a do colega ou do conjunto de referência, dessa forma, a situação poderá provocar ausência de motivação do servidor em relação ao trabalho. Por outro lado, ou seja, quando $[R/D]_p = [R/D]_c$, a sensação de injustiça poderá existir, ainda que a perda real não alcance ao indivíduo, mas ao colega ou grupo de referência (BERGUE, 2012).

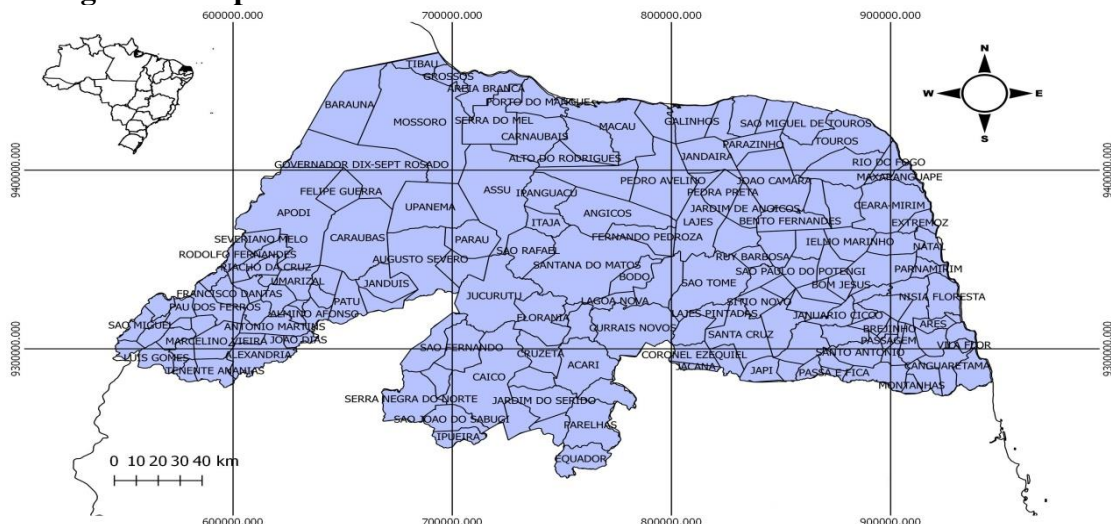
A teoria da expectativa aponta que a intensidade do esforço aplicado de uma pessoa está vinculada de forma direta com a expectativa em relação aos possíveis ganhos decorrentes da prática. Essa teoria sugere que uma agradável avaliação de desempenho possibilitará aos servidores recompensas organizacionais (econômicas ou simbólicas) que indicarão o alcance de objetivos pessoais. (BERGUE, 2012).

No modelo multiplicativo de Victor Vroom são considerados três elementos determinantes, são eles: valência, instrumentalidade e expectativa. No primeiro elemento, refere-se à importância de um fator específico que é relevante para o indivíduo de forma singular. A instrumentalidade consiste na percepção da relação desempenho – compreensão. Já a expectativa refere-se à esperança de alcançar as metas estabelecidas (FREIRE; FREITAS, 2007).

3 METODOLOGIA

A área de pesquisa refere-se ao estado do Rio Grande do Norte (RN) que abrange 3.168.027 habitantes em 52.811,107 km² distribuídos em 167 municípios (IBGE, 2010).

Figura 1: Mapa do Rio Grande do Norte



Fonte: Elaboração dos autores, 2020.

Para a elaboração desse estudo teve-se como base a pesquisa bibliográfica e documental com a captação e tratamento de dados secundários. Assim, são utilizados os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que disponibiliza dados estatísticos do Cadastro Central de Empresas (2015). A partir desse levantamento, os dados foram tabulados e analisados na plataforma EXCEL® 2013.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As informações do MUNIC 2011 sobre o número de pessoas ocupadas nas administrações direta e indireta mostram que esse montante alcançou o contingente absoluto de 5.960.709 pessoas. Considerando a população estimada do Brasil em 2011, de 194.932.685 habitantes; sendo que apenas 3,1% desse total estava ocupada nas administrações públicas municipais direta e indireta (IBGE, 2012).

Ademais, no país a proporção de servidores municipais que encontravam-se na administração direta representava 94,6% do total do pessoal empregado, sendo que somente 5,4% estava na administração indireta nos municípios (IBGE, 2012). A seguir, é possível notar o quantitativo de pessoas ocupadas totais seções de atividades no Rio Grande do Norte (RN) entre 2010 - 2015.

Tabela 1: Pessoal ocupado total, por seções de atividades (pessoas) no Rio Grande do Norte (RN)

Seções de atividades	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	10050	11363	12033	12922	13718	13899
Indústrias extrativas	7182	8730	8639	8827	6696	6611
Indústrias de transformação	72122	66895	63093	63397	60952	57952
Eletricidade e gás	936	925	1027	1036	1045	1147
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	4742	4755	4383	5031	5290	5466
Construção	39899	41767	47941	47725	47877	41540
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	120185	125567	133300	137231	136041	134919
Transporte, armazenagem e correio	11871	12905	12839	13271	13870	13711
Alojamento e alimentação	25239	26274	27872	28901	29458	29998
Informação e comunicação	5358	5683	6122	6068	6207	6685
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	1870	1989	2062	3483	3576	3671
Atividades imobiliárias	2208	2787	3085	3288	3835	3663
Atividades profissionais, científicas e técnicas	8508	9675	10533	11606	11275	11356
Atividades administrativas e serviços complementares	34349	41131	45223	48523	53782	55882
Administração pública, defesa e seguridade social	175183	179964	169476	175269	174339	173930
Educação	27172	28482	31012	31229	34079	34893
Saúde humana e serviços sociais	20731	18158	18568	18135	18185	19284
Artes, cultura, esporte e recreação	2383	2656	2974	3252	3423	3335
Outras atividades de serviços	13729	15263	15381	15074	14448	13624

Serviços domésticos	-	-	-	-	-	-
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	-	-	-	-	-	-
Total	583717	604969	615563	634268	638096	631566

Fonte: IBGE - Cadastro Central de Empresas (2015). Elaboração dos autores.

Nota: Os dados com menos de 3 (três) informantes estão desidentificados com o caractere -

Considerando a tabela 1, nota-se que a administração pública, defesa e seguridade social são os elementos com dados mais altos na dimensão de pessoal ocupado total no Rio Grande do Norte (RN). De modo numérico, a administração pública, defesa e seguridade social concentram 30% do pessoal ocupado no Estado em 2010; já no último ano de análise o dado estatístico cai para 28%, mas a liderança por parte da gestão pública na questão em pauta continua.

Todavia, salienta-se que esse resultado pode está vinculado à abordagem da NAP. De acordo com Oliveira; Sant'Anna; Vaz (2010) o novo modelo de gestão pública exige criatividade, gestão por resultados, contratos de gestão, gestão por competências, entre outros.

A escolha das pessoas pela administração pública é motivada pela remuneração (pelo valor e/ou pela maior garantia de sua constância), estabilidade e o *status* de está no cargo público (BERGUE, 2012). Além disso, deve-se salientar que existem outras vantagens, por exemplo: concessão de descontos em estabelecimentos, vales, treinamentos e entre outros benefícios.

Segundo os dados do IBGE (2015), os ramos de administração pública, defesa e seguridade social; eletricidade e gás; água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação apresentam os menores quantitativos de indivíduos que constam no quadro de pessoal ocupado, mas não são assalariados. Esse resultado pode gerar a redução de práticas ilícitas nos seguimentos mencionados. Nessa perspectiva, na tabela 2 é possível observar os valores de remunerações, por seção de atividades no Estado do Rio Grande do Norte, no intervalo temporal 2010 - 2015.

Tabela 2: Salários e outras remunerações, por seções de atividades (R\$ 1000) no Rio Grande do Norte (RN)

Seções de atividades	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	88293	106280	126688	140437	155319	173548
Indústrias extrativas	111267	141662	155880	176782	138933	143850
Indústrias de transformação	648746	659768	674134	743799	763902	789244
Eletricidade e gás	41849	47649	57705	61572	61704	62022
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	110208	122926	138723	146582	169408	201820
Construção	364314	436216	584844	672085	713931	689614
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	871248	1007309	1192805	1380907	1558675	1669345
Transporte, armazenagem e correio	136848	155899	169570	180308	225959	248403
Alojamento e alimentação	176300	210386	242804	285342	310653	357361
Informação e comunicação	96449	95733	107047	113415	126619	139428
Atividades financeiras, de	17530	24062	24174	66204	74880	85810

seguros e serviços relacionados						
Atividades imobiliárias	14633	19915	23576	27874	39032	37750
Atividades profissionais, científicas e técnicas	88730	98818	134052	163980	192154	191931
Atividades administrativas e serviços complementares	299210	369925	431625	503812	628018	675541
Administração pública, defesa e seguridade social	3723075	4293028	4826768	5276108	5722158	6228918
Educação	826534	915518	1034078	1223118	1433098	1566981
Q Saúde humana e serviços sociais	225370	210497	241526	230197	257115	282902
Artes, cultura, esporte e recreação	15298	19648	24413	28238	36925	38063
Outras atividades de serviços	98646	123763	135130	139345	146024	156293
Serviços domésticos	-	-	-	-	-	-
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	-	-	-	-	-	-
Total	7954548	9059003	10325541	11560104	12754507	13738825

Fonte: IBGE - Cadastro Central de Empresas (2015). Elaboração dos autores.

Nota: Os dados com menos de 3 (três) informantes estão desidentificados com o caractere -.

Considerando a tabela 2, percebe-se que a administração pública, defesa e seguridade social são os setores que concentram os maiores salários e demais bonificações. De modo estatístico, em 2010, cerca de 47% dos salários e outras remunerações pagas no Rio Grande do Norte, estavam no âmbito da administração pública, defesa e seguridade social; em 2012 atinge o ápice com 50%; e no ano final em análise com 45%.

De acordo com os dados do IBGE (2015), o ramo de eletricidade e gás é o setor que apresenta melhor salário médio mensal, dessa forma, os contribuintes recebem, em média, 6,2 salários mínimos. Logo em seguida aparece o seguimento da educação, com 4,6 salários; em terceiro lugar nota-se o ramo da água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação com 3,9 salários; e em quarto lugar, a administração pública, defesa e seguridade social apresenta a média mensal de 3,4 salários mínimos.

Segundo informações do IPEA (2007), na abordagem pública, o servidor tem a tendência de caminhar para a hierarquia salarial estabelecida por plano de cargos e remunerações, desse modo, o aumento do nível de escolaridade e da formação profissional do indivíduo favorece a ascensão salarial, que muitas vezes, está vinculada aos seguintes fatores: grau de responsabilidade e de complexidade da função; tempo de serviço; faixa etária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio das informações obtidas através de fontes oficiais, buscou-se responder a problemática central; ou seja, destacar a importância da Administração Pública e suas transformações no desenvolvimento do Estado do Rio Grande do Norte (RN) no período de 2010 – 2015. Nessa perspectiva, identificou-se a quantidade de pessoas ocupadas e seus valores salariais, por seções de atividades no Rio Grande do Norte (RN).

Notou-se que os maiores dados estatísticos associados ao pessoal ocupado total no Rio Grande do Norte encontram-se no âmbito da administração pública e setores vinculados. Tal cenário é justificado pela existência do vasto leque de benefícios que são propostos aos servidores públicos.

Percebeu-se ainda que os níveis mais altos de salários e outras remunerações do Estado do RN estão localizados na administração pública e seus seguimentos derivantes. Tal conclusão é uma considerada uma justificativa do alto quantitativo de servidores na esfera pública.

Portanto, os avanços no âmbito da administração pública no Estado ocorreram, o setor público foi inserido na dinâmica da modernização, ganhou qualificação cumprindo os princípios do ramo no decorrer dos anos. Todavia, alerta-se para a necessidade buscar sempre a forma democrática, justa e equilibrada para realizar os reparos necessários na execução do desenvolvimento na administração pública estadual.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, B. R. Z de. Emprego, desemprego e subemprego: uma revisão literária crítica. **Ensaio FEE**. Porto Alegre, v. 6, nº 1, p. 155-168, 1985.

BERGUE, S. T. **Comportamento organizacional**. 2. ed. reimp. – Florianópolis. 2012.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. **Hierarquia e desigualdade salarial na administração pública brasileira**. Brasília, 2007.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 2017.

_____. **Cultura e mudança organizacional**. 2. ed. reimp. – Florianópolis. 2012.

_____. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. DISPONÍVEL EM: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 24 mai. 2018.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Cadastro Central de Empresas 2015**. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em: 23 mar. 2018.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Pesquisa de Informações Básicas Municipais: Perfil dos municípios brasileiros 2011**. Rio de Janeiro, 2012.

_____. **Lei nº 1.999, de 1º de outubro de 1953**. Modifica o art. 457 e seus parágrafos do decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (consolidação das leis do trabalho). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 24 mai. 2018.

_____. Ministério de Educação. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. **Emprego e Trabalho**. Coleção Cadernos de EJA. 2006.

CARVALHO, J. O de. Aspectos de política e planejamento do país. In: **Desenvolvimento regional: um problema político** [online]. 2nd ed. Campina Grande: EDUEPB, 2014, p. 143-178.

COELHO, R. C. **O público e o privado na gestão pública**. 2. ed. reimp. – Florianópolis. 2012.

Confederação Nacional dos Municípios – CNM. **Nova Administração Pública: Gestão Municipal e Tendências Contemporâneas**. / Confederação Nacional dos Municípios – Brasília, 2008.

COSTA, F. L da. Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, 2008.

DEDECCA, C. S; FERREIRA, S. P. **Transição demográfica e crescimento da população economicamente ativa**. São Paulo em Perspectiva. v.3 n.3, p. 79-83. 1989.

FARIA, L. J. **Nova Administração Pública: O Processo de Inovação na Administração Pública Federal Brasileira Visto pela Experiência do “Concurso Inovação na Gestão Pública Federal”**. In: XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo, 2009.

FERREIRA, A. L. A. **O princípio da publicidade na administração pública e seus efeitos práticos: alterações trazidas pela Lei 12.527/2011**. (Monografia) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica. Rio de Janeiro, p. 78. 2012.

FERREIRA, S. P; LUCIO, C. G. **Pesquisa de emprego e desemprego: inovações conceituais e institucionais**. São Paulo em Perspectiva, v. 20, n. 4, p. 5-17. 2006.

FRANCO, J de. O. **Cargos, salários e remunerações**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2008.

FREIRE, A. C; FREITAS, L. S. **Aplicação da Teoria da Expectância de Vroom na perspectiva de jovens em seus primeiros empregos**. In: Jornadas Espanholas. Univeridad de La Rioja. La Rioja (Espanha), 2007.

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. **Lei Complementar nº 163**. Natal, 1999.

GUIMARÃES, T. A. A nova administração pública e a abordagem da competência. **Revista de Administração Pública**. v.34, n.3, p. 125-40, Maio/Jun. 2000.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.

LOPES, A; ALVES, E. A. L. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Vestcon Editora Ltda. Brasília/DF. 2013.

MARSDEN, D. Sistemas de emprego, estratégias de gestão e instituições do trabalho. **Revista de sociologia da USP**, v. 16, n. 2, p. 225-255, 2004.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. Ed. 28. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, F. B de; SANT’ANNA, A. S; VAZ, S. L. Liderança no contexto da nova administração pública: uma análise sob a perspectiva de gestores públicos de Minas Gerais e Rio de Janeiro. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, 2010.

PAIVA, C. P; ADAS, L. D dos. S; VENDRAME, F. C; SARRACENI, J. M; VENRAME, M de. C. R. **Uma abordagem às teorias motivacionais**. In: II Encontro Científico II Simpósio de Educação Unisalesiano. Lins – SP, 2009.

PALUDO, A. **Administração pública**. 3. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

PEREIRA, J. M. Administração pública comparada: uma avaliação das reformas administrativas do Brasil, EUA e União Européia. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, 2008.

SANDRONI, P. **Novíssimo dicionário de economia**. Ed. Best Seller, 1999.

SILVA, J. A. G da. Remuneração como fator motivacional: tem razão a teoria da expectativa ? **FOCO: Revista de Administração da Faculdade Novo Milênio**. v. 6, n.1, 2013.

WAJNMAN, S. **Tendências prospectivas de crescimento da população economicamente ativa no Brasil**.- Belo Horizonte: CEDEPLARI UFMG, 1997.

WELGE, T. M. M. **Moralidade administrativa: o agente público na democracia do novo milênio**. 2015. Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, p. 241. 2015.

WOLECK, A. O Trabalho, a ocupação e o emprego. Uma perspectiva Histórica. **Revista de Divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, p. 33 - 39, 01 jan. 2002.