

# **Governo do Estado do Rio Grande do Sul**



**Tema:  
"Valorização das Carreiras do Estado"**

## ***SUMÁRIO EXECUTIVO***

**Porto Alegre – Agosto de 2009**



# **Primeira Pesquisa de Democracia Deliberativa do Estado do Rio Grande do Sul**

## **Tema: “Valorização das Carreiras do Estado”**

### **Opiniões informadas sobre temas de políticas públicas**

A 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa na América Latina aconteceu entre 5 e 7 de junho de 2009, em Porto Alegre. Um microcosmo de todo o estado do Rio Grande do Sul reuniu-se durante um final de semana para realizar discussões em pequenos grupos e dialogar com especialistas de diferentes tendências. Ao final do evento, eles responderam ao mesmo questionário confidencial que lhes foi aplicado da primeira vez em que foram contatados.

Os participantes discutiram temas complexos relacionados à reforma das carreiras de servidores públicos estaduais. A opinião do grupo diminuiu o apoio a “tempo de serviço” como critério para promoção e remuneração. Após avaliarem os argumentos a favor e contra as diferentes propostas, um bom número delas teve apoio da grande maioria.

### **Amostragem e recrutamento**

A empresa de pesquisa de opinião que conduziu o trabalho, o Instituto Methodus, entrevistou uma amostra aleatória (por área de probabilidade) de 1.651 adultos, residentes no Rio Grande do Sul, com cotas ao nível residencial para os parâmetros de gênero, idade, educação e renda. Deste total, 795 manifestaram o possível interesse em participar do final de semana da pesquisa deliberativa. A partir daí, um subgrupo de indivíduos foi convidado a participar, sendo que de fato 236 compareceram ao evento na PUCRS e 226 completaram o questionário final da pesquisa. Nós chamaremos este grupo de “participantes” e os restantes 1.425 – que foram entrevistados, mas não compareceram ao final de semana, ou aqueles 10 casos que vieram para o final de semana mas não completaram o questionário – de “não-participantes”.

## **Representatividade**

Os participantes da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do Estado do Rio Grande do Sul, em Porto Alegre, formaram uma amostra de boa qualidade, representativa da população adulta do estado. Uma maneira de julgar isso é através da comparação entre os participantes e os não-participantes, sob o ponto de vista das características demográficas da população. No que diz respeito à maioria dos critérios demográficos e também quanto às atitudes e opiniões antes das discussões, as diferenças são pequenas.

Por exemplo, a diferença etária entre participantes e não-participantes é inferior a um ano de idade (40,6 anos versus 39,7), ao mesmo tempo em que há um pouco menos do que 1% a menos de homens (46,5% versus 47,2%). Estas diferenças são mínimas e consideradas “estatisticamente insignificantes” – o dado referente à idade dos participantes é ainda mais próximo dos dados do censo populacional, que reporta uma percentagem de homens na população em 48,9%, do que na amostra como um todo. Os percentuais em cada categoria, sob o ponto de vista do perfil educacional, são quase exatamente os mesmos, diferindo dos parâmetros populacionais por uma margem média de 1,1% e, em nenhum caso, superior a 1,8%.

O mesmo se aplica às classes de renda. Em cada uma das categorias, a diferença entre os participantes e os não-participantes é trivial. A média é inferior a menos de meio ponto percentual e o número mais alto é ainda bastante inferior a 1%. É difícil conseguir uma amostra mais próxima dos parâmetros populacionais do que esta. As diferenças em relação ao número de filhos são ligeiramente maiores, mas ainda assim pequenas, restritas a cerca de 3% nos maiores casos. No que diz respeito à situação de trabalho, as diferenças entre os participantes e os não-participantes não são estatisticamente significativas.

O único aspecto no qual a amostra está significativamente fora dos parâmetros a torna ainda mais conservadora, no sentido de assegurar que as opiniões dos servidores públicos fossem realmente levadas em consideração. Os servidores públicos têm uma representação consideravelmente superior ao parâmetro populacional na amostra pesquisada. A percentagem de servidores públicos ativos nos três níveis federativos – federal, estadual e municipal – é de 18,4% entre os participantes e de 13,5% entre os não-participantes, enquanto eles representam 4,5% da população adulta no estado. Assim, os funcionários públicos estão sobre-representados, tanto entre os participantes, como entre os não-participantes. A percentagem de servidores na ativa, que também é mais alta tanto entre participantes e não-participantes do que na população em geral (na qual representa pouco mais de 2%), é marginalmente mais alta entre os participantes do que entre os não-participantes (6,2% versus 4,9%).

## **Crítérios para remuneração e promoção**

A percentagem de pessoas considerando que “tempo de serviço” deveria ser um critério importante para a definição de aumentos salariais iniciou em 66% antes da discussão, mas caiu para 49% ao final do trabalho. Quando solicitados para que comparassem “tempo de serviço” versus “produtividade” como critério base para a promoção, a percentagem de pessoas que acreditavam que o tempo de serviço deveria ser o critério passou de 14,6% antes das discussões para 11,2% ao final do trabalho.

Os participantes enfatizaram, antes e após as discussões, a produtividade como base para promoção. Aqueles que consideravam produtividade “extremamente importante” passaram de 42% para 55%, e o percentual geral que acha que a produtividade deve ser importante nas decisões sobre as promoções ( “extremamente importante” ou outra) finalizou em 92%.

A maioria dos participantes expressou ainda forte apoio – antes e após o final de semana – para diferentes maneiras de avaliar os servidores públicos. Os fatores que foram considerados importantes como critérios para embasar as decisões sobre aumentos salariais para os funcionários públicos, tanto ao início, quanto no final do processo (ou seja, não mudaram de modo significativo) incluem:

- “desempenho em equipe” (78% de apoio no final do processo)
- “desempenho individual” (80%)
- “nível de formação” (83%)
- “prêmios profissionais” (72%)
- “treinamento profissional” (90%) e
- “avaliação externa” (77%)

Da mesma forma, no que se refere aos critérios considerados como importantes como base para decidir sobre as promoções de servidores públicos, incluem-se:

- “assiduidade” (82%)
- “ter iniciativa” (93%)
- “treinamento e desenvolvimento profissional” (95%)
- “envolvimento comunitário” (74%)
- “nível de formação” (82%)
- “avaliação externa” (71%) e
- “prova de conhecimento” (83%)

O apoio para “pontualidade” finalizou em 94% (uma mudança estatisticamente significativa, embora pequena). Estas opiniões após o final de semana de discussão refletem o que a população está disposta a apoiar, após ter considerado os argumentos de um lado e de outro.

Por outro lado, alguns critérios para promoção caíram substancialmente, embora tenham mantido o apoio da maioria. O apoio a “avaliação por colegas” caiu de 72% para 52%, enquanto o apoio para “avaliação por subordinados” caiu de 71% para 51%. Da mesma forma, o apoio para a “auto-avaliação” como critério para promoção caiu de 81% para 61%. Após as discussões, os participantes parecem preferir o estabelecimento de critérios objetivos para promoção, sempre que possível.

### **O que seria eficaz para aumentar a produtividade dos funcionários públicos?**

Os participantes foram questionados sobre quais medidas seriam mais efetivas para aumentar a produtividade dos servidores públicos. “Exigir mais anos de serviço para promoção” caiu de 47%, antes das discussões, para somente 35% depois. Alguns critérios permaneceram elevados, antes e depois das discussões:

- “gratificações com base no desempenho” (78% após as discussões),
- “gratificação baseada na qualificação profissional (pertinente)” (77,5%),
- “promoções baseadas no desempenho” (86%),
- “penalidades por baixo desempenho” (56%),
- “implementar prova de capacitação para progresso na carreira” (83%).

O apoio a certas medidas específicas caiu, apesar de ainda permanecerem com o suporte da maioria dos participantes:

- “aumentar o número de níveis ao longo da carreira” (de 86% antes para 63% após)
- “reconhecimento por bom desempenho” (de 96% para 84%)
- “avaliações periódicas pelos superiores” (de 79% para 68%).

No que se refere à relação entre a qualidade do atendimento ao cidadão e o número de servidores públicos, os participantes foram questionados a escolher entre as alternativas: “qualidade do atendimento depende do número de funcionários públicos” e “qualidade do atendimento depende da qualificação dos funcionários públicos”. Depois das discussões, o apoio à última alternativa foi de 74% (a partir dos 70% iniciais). Tanto antes quanto depois da deliberação, há apoio da maioria da população para a proposição de que “servidores públicos deveriam ser penalizados por baixo desempenho” (60%). Por outro lado, o apoio à opção de “não penalizar o baixo desempenho de funcionários públicos com bastante tempo de serviço” foi de apenas 19%, após as deliberações.

## **Conhecimento**

Os participantes aprenderam muito sobre questões relacionadas às políticas públicas, após o processo de discussão. Eles tiveram de responder a questões de conhecimento técnico antes e após o final de semana, como, por exemplo, sobre as receitas do Governo do Estado, a Lei de Responsabilidade Fiscal, a composição da força de trabalho do Governo do Estado e as políticas para aposentadoria. Alguns ganhos de conhecimento foram enormes. Por exemplo, o percentual de respostas corretas sobre a distribuição da força de trabalho em educação, saúde e segurança aumentou de 14% para 50%. De um modo geral, o índice de conhecimento das cinco questões propostas aumentou de 19% de acertos, antes das discussões, para 32%, após a conclusão dos trabalhos.

## **Atitudes com relação ao Governo do Estado**

Antes das discussões promovidas neste final de semana, 44% dos participantes pensava que “o Governo do Estado do Rio Grande do Sul faria a coisa certa em menos da metade das vezes”. Este nível de descrença caiu para 32% após as discussões. Antes das discussões, 64% achava que o Governo do Estado do Rio Grande do Sul se “importa com o que pessoas como eu pensam” em “menos da metade das vezes”. Depois das discussões, este grau de descrença caiu para 34%.

## **Avaliação do evento**

Os participantes afirmaram ter aproveitado o evento e apreciado a experiência de participar em um final de semana de deliberações. Quando perguntados para que avaliassem o evento como um todo em uma escala de 0 a 10, partindo de “uma perda de tempo” (0) para “extremamente valioso” (10), 84,8% o consideraram valioso (nota acima de 5), sendo que 53,6% deram nota 10 para a experiência. Somente 3,6% consideraram o evento como pouco valioso (notas abaixo de 5).

As avaliações sobre os debates nos pequenos grupos, sobre as conversas com outros participantes fora dos debates em grupo e sobre as sessões plenárias com o painel de especialistas tiveram notas igualmente altas. As discussões em pequenos grupos foram consideradas valiosas por 94,7%, tendo recebido nota 10 por parte de 67,1% dos participantes. “Conhecer e conversar com outros participantes fora dos debates em grupo” foi considerado valioso por 93,3% dos participantes, tendo recebido nota 10 por 61,3% deles. Na mesma direção, as sessões plenárias foram consideradas valiosas por 88% e receberam 56% de notas 10.

Além disso, os participantes consideraram o processo como um todo como equilibrado e bastante abrangente: 93,8% afirmaram que o moderador do grupo pequeno “forneceu a oportunidade para todos participassem do debate”, ao mesmo tempo em que 80,4% discordam da noção de que “algumas vezes, o moderador do meu grupo tentou influenciar o grupo com as opiniões dele”. Do total de participantes, 92% afirmaram que “os aspectos importantes das questões foram considerados nos debates em grupo”. O material informativo, por outro lado, recebeu notas mais baixas, mas ainda assim muito elevadas: 57% dos participantes o descreveram como “em grande parte equilibrado”, enquanto 35,6% afirmaram que ele “favorecia algumas posições em relação a outras”.

Finalmente, os participantes manifestaram grande apreço por terem tido a oportunidade de conhecer seus colegas nesta experiência, gente que veio de todas as regiões do estado e de diferentes estilos de vida. Segundo o questionário final, 90,6% afirmaram que “aprenderam muito sobre pessoas muito diferentes de mim – sobre como elas são e como é a vida delas”.

---

**Elaboração:**

**Secretaria-Geral de Governo  
Governo do Estado do Rio Grande do Sul**

**Supervisão Técnica:**

***Centro de Democracia Deliberativa*  
Prof. James Fishkin, Ph.D.  
Prof. Robert Luskin, Ph.D.  
Alice Siu, Ph.D.  
Universidade de Stanford**

Porto Alegre, 25 de agosto de 2009.