

Governo do Estado do Rio Grande do Sul



Tema:
”Valorização das Carreiras do Estado”

***RELATÓRIO DE ANÁLISE DOS
DADOS ESTATÍSTICOS***

Porto Alegre – Agosto de 2009



1. Representatividade da Amostra – Critérios Demográficos

Esta primeira seção do documento de análise de dados estatísticos demonstra as similaridades e diferenças, sob o ponto de vista das características demográficas, entre as pessoas que vieram para o evento presencial e responderam ao questionário final da pesquisa (“participantes”) e as pessoas que responderam apenas ao questionário inicial, mas não puderam participar do evento presencial (“não-participantes”).

Os resultados apresentados abaixo mostram que há diferenças mínimas entre participantes e não-participantes sob praticamente todos os critérios, o que demonstra que as pessoas que participaram do processo consistem em uma amostra cientificamente representativa da população do Rio Grande do Sul.

Conforme indicado ao final da tabela, os dados marcados com um asterisco (*) representam uma variação estatisticamente significativa com um grau de confiança de 95%, ao passo que aqueles marcados com duplo asterisco (**) se referem a um grau de confiança de 99%.

	Participantes (N=226)	Não-participantes (N=1.425)
Idade (em anos)	40.6	39.7
Sexo - Homem	46.5%	47.2%
Estado Civil *		
Solteiro (nunca casou)	29.2%	29.8%
Casado	35.4%	41.1%
Vive como casado	13.3%	13.8%
Separado	11.5%	5.5%
Divorciado	4.9%	4.2%
Viúvo	5.8%	5.7%
Número de crianças		
Sem filhos	25.2%	27.1%
1	20.8%	23.9%
2	23.9%	22.5%
3	13.3%	13.5%
4	6.6%	6.7%
5	4.0%	3.2%
Mais de 5	6.2%	3.0%

Ocupação		
Trabalhando em tempo integral	54.4%	52.0%
Trabalhando meio-turno	8.8%	8.5%
Aposentado	13.3%	10.9%
Não estava trabalhando (está procurando emprego)	7.5%	6.2%
Não estava trabalhando e nem procurando emprego	2.7%	2.0%
Estudando em tempo integral	2.2%	2.5%
Cuidando do lar	7.1%	13.9%
Permanentemente doente ou inválido	0.9%	0.9%
Cuidando de uma pessoa idosa ou inválida em tempo integral	1.3%	0.7%
Outro	1.8%	2.7%
Setor de trabalho*		
Setor público municipal	6.3%	6.6%
Setor público estadual	9.8%	4.3%
Setor público federal	2.3%	2.6%
Setor privado	57.5%	58.6%
Organização sem fins lucrativos	1.1%	0.3%
Autônomo	23.0%	27.6%
Escolaridade: **		
Ensino fundamental incompleto	20.4%	28.4%
Ensino fundamental completo	21.2%	23.5%
Ensino médio incompleto	9.7%	5.8%
Ensino médio completo	31.9%	30.6%
Superior incompleto	5.8%	5.8%
Superior completo	11.1%	5.9%
Renda familiar		
Menos de R\$ 930	31.0%	27.5%
R\$ 931 - R\$ 2235	31.0%	33.4%
R\$ 2236 - R\$ 4650	23.5%	19.8%
R\$ 4651 - R\$ 6300	7.5%	9.5%
Mais de R\$ 6301	7.1%	9.8%
Cidade		
ARROIO DO MEIO	0.44%	1.19%
BAGÉ	3.10%	2.32%
BENTO GONÇALVES	0.44%	1.47%
BUTIÁ	0.00%	1.40%
CAMAQUÃ	0.44%	1.40%

CANOAS	3.98%	4.98%
CAXIAS DO SUL	6.19%	5.89%
ENCRUZILHADA DO SUL	0.88%	1.26%
ERECHIM	2.21%	3.86%
GRAMADO	0.88%	1.19%
GUAÍBA	0.44%	1.75%
IJUÍ	2.21%	2.53%
JULIO DE CASTILHOS	0.88%	1.54%
LAJEADO	1.33%	1.89%
N.HAMBURGO	5.31%	3.65%
OSÓRIO	1.77%	1.12%
PASSO FUNDO	7.08%	6.95%
PELOTAS	4.87%	4.35%
PORTO ALEGRE	27.88%	28.70%
RIO GRANDE	4.42%	2.18%
ROSÁRIO DO SUL	1.33%	1.19%
SANTA CRUZ	4.42%	3.51%
SANTA MARIA	2.65%	3.30%
SANTO ÂNGELO	2.21%	2.46%
SOLEDADE	2.21%	1.05%
TORRES	1.33%	1.61%
URUGUAIANA	3.98%	2.18%
VACARIA	0.88%	1.40%
VIAMÃO	6.19%	3.65%

* = $p < .05$; ** = $p < .01$

2. Representatividade da Amostra – Critérios de Opinião / Atitudes

Esta seção demonstra as similaridades e diferenças, sob o ponto de vista das opiniões e atitudes, entre as pessoas que vieram para o evento presencial e responderam ao questionário final da pesquisa (“participantes”) e as pessoas que responderam apenas ao questionário inicial, mas não puderam participar do evento presencial (“não-participantes”).

Os resultados apresentados abaixo mostram que há diferenças mínimas de opinião e/ou atitude entre participantes e não-participantes em praticamente todas as questões, o que demonstra que as pessoas que participaram do processo consistem em uma amostra cientificamente representativa da população do Rio Grande do Sul.

As tabelas listadas abaixo contêm os dados em porcentagem para cada classe de resposta, bem como as médias de cada resposta, apresentadas como um número entre 0 e 1 na linha do enunciado da questão. Da mesma forma que na seção anterior, os dados marcados com um asterisco (*) representam uma variação estatisticamente significativa com um grau de confiança de 95%, enquanto o duplo asterisco (**) se refere a um grau de confiança de 99%.

* = p <.05; ** = p<.01	Participantes (N=226)	Não-Participantes (N=1.425)
Q1. Aumentos salariais devem ser baseados no tempo de serviço vs. desempenho.	0.716	0.728
1 – Tempo de serviço	11.5%	12.5%
2	2.2%	2.3%
3	3.5%	4.0%
4 – Exatamente no meio	15.9%	11.6%
5	8.8%	7.4%
6	10.6%	11.0%
7 – Produtividade	47.3%	51.2%
NS	0.0%	0.6%
Q2. Funcionários públicos deveriam ser promovidos com base no tempo de serviço vs. produtividade.	0.740	0.767
1 – Tempo de serviço	11.5%	10.3%
2	1.8%	1.6%
3	1.3%	3.8%
4 – Exatamente no meio	16.8%	10.5%
5	7.1%	6.5%

6	8.0%	10.6%
7 – Produtividade	53.5%	56.7%
NS	0.0%	0.5%
Qual a relevância que cada um dos seguintes itens deve ter no momento de dar aumentos salariais para os funcionários públicos:		
Q3. Tempo de serviço	0.705	0.692
0-4 – Irrelevante	12.0	13.8
5	22.2	19.0
6-10 – Importante	65.6	67.1
NS	0.4	0.6
Q4. Desempenho em equipe	0.772	0.771
0-4 – Irrelevante	8.0	5.1
5	10.7	12.7
6-10 – Importante	81.2	82.1
NS	0.9	0.8
Q5. Desempenho individual	0.820	0.817
0-4 – Irrelevante	5.7	4.4
5	6.6	7.8
6-10 – Importante	87.6	87.8
NS	0.0	0.6
Q6. Cartas de recomendação	0.584	0.600
0-4 – Irrelevante	31.3	26.7
5	16.1	17.3
6-10 – Importante	52.6	55.9
NS	0.9	2.0
Q7. Avaliações do supervisor	0.756	0.761
0-4 – Irrelevante	8.5	6.4
5	13.5	12.5
6-10 – Importante	78.0	81.1
NS	1.3	0.6
Q8. Prêmios profissionais	0.763	0.753
0-4 – Irrelevante	9.4	8.9
5	12.5	10.7
6-10 – Importante	78.1	80.2
NS	0.9	1.3

Q9. Nível de formação	0.830	0.824
0-4 – Irrelevante	5.2	4.8
5	6.2	9.0
6-10 – Importante	88.5	86.2
NS	0.4	0.3
Q10. Treinamento profissional *	0.882	0.850
0-4 – Irrelevante	1.7	1.9
5	3.1	5.2
6-10 – Importante	95.0	93.0
NS	1.3	0.6
Q11. Avaliação externa	0.769	0.776
0-4 – Irrelevante	7.1	6.8
5	12.0	11.3
6-10 – Importante	80.8	82.0
NS	0.4	1.5
Qual a importância dos seguintes itens como critério de promoção para os funcionários públicos:		
Q12. Produtividade	0.884	0.864
0-4 – Irrelevante	1.7	2.3
5	3.6	5.0
6-10 – Importante	94.7	92.7
NS	0.4	0.4
Q13. Assiduidade	0.896	0.875
0-4 – Irrelevante	1.7	2.5
5	2.2	3.9
6-10 – Importante	96.0	93.5
NS	0.9	0.5
Q14. Pontualidade	0.930	0.914
0-4 – Irrelevante	0.4	1.4
5	2.7	2.2
6-10 – Importante	96.9	96.4
NS	0.4	0.4
Q15. Ter iniciativa *	0.925	0.904
0-4 – Irrelevante	0.0	0.7

	5	2.2	2.5
	6-10 – Importante	97.8	96.7
	NS	0.9	0.4
Q16. Treinamento e desenvolvimento profissional		0.897	0.888
	0-4 – Irrelevante	0.4	0.8
	5	3.1	3.5
	6-10 – Importante	96.5	95.8
	NS	0.4	0.6
Q17. Envolvimento comunitário		0.833	0.831
	0-4 – Irrelevante	2.1	3.0
	5	8.9	6.8
	6-10 – Importante	88.9	90.2
	NS	0.4	0.6
Q18. Nível de formação		0.837	0.849
	0-4 – Irrelevante	3.1	3.3
	5	10.7	5.6
	6-10 – Importante	86.2	91.2
	NS	0.4	0.9
Q19. Avaliação por um conselho externo		0.750	0.746
	0-4 – Irrelevante	8.9	7.3
	5	8.9	13.0
	6-10 – Importante	82.2	79.8
	NS	0.9	1.6
Q20. Avaliação por superiores		0.805	0.806
	0-4 – Irrelevante	3.9	3.6
	5	7.6	8.0
	6-10 – Importante	88.5	88.5
	NS	0.4	0.6
Q21. Avaliação por colegas		0.706	0.702
	0-4 – Irrelevante	11.6	12.4
	5	16.1	16.2
	6-10 – Importante	72.3	71.4
	NS	0.9	0.4
Q22. Avaliação por subordinados		0.708	0.700

0-4 – Irrelevante	11.5	12.9
5	18.2	14.0
6-10 – Importante	70.1	73.0
NS	0.4	0.8
Q23. Autoavaliação *	0.780	0.740
0-4 – Irrelevante	6.6	11.3
5	12.5	11.6
6-10 – Importante	80.7	77.1
NS	0.9	0.6
Q24. Prova de conhecimento	0.864	0.862
0-4 – Irrelevante	2.1	1.8
5	6.7	4.7
6-10 – Importante	91.1	93.5
NS	0.4	0.5
Q25. O governo deveria poder transferir os funcionários públicos para onde eles forem mais necessários vs. funcionários públicos deveriam sempre permanecer em seus locais atuais	0.468	0.514
1 – Governo pode transferir	24.3%	26.5%
2	7.1%	5.3%
3	17.7%	11.2%
4 – Exatamente no meio	15.9%	14.7%
5	7.5%	5.4%
6	4.4%	6.7%
7 – Escolha funcionário	23.0%	30.2%
NS	0.0%	0.6%
Q26. Funcionários públicos deveriam ganhar o mesmo salário, mesmo com diferentes funções e qualificações vs. deveriam receber salários diferentes, dependendo do tipo de trabalho e de suas qualificações *	0.897	0.860
1 – Mesma faixa	0.9%	4.7%
2	0.9%	0.9%
3	3.1%	2.4%
4 – Exatamente no meio	5.3%	5.7%
5	5.8%	6.2%
6	11.9%	12.5%
7 – Diferenças	72.1%	67.6%
NS	0.0%	0.4%

Q27. Funcionários públicos que são dirigentes de sindicatos deveriam ter os seus salários pagos pelos próprios sindicatos vs. pagos pelo Estado	0.448	0.452
1 – Pagos pelo sindicato	38.3%	38.9%
2	2.3%	3.6%
3	11.7%	9.4%
4 – Exatamente no meio	10.4%	9.9%
5	3.2%	2.8%
6	5.9%	4.3%
7 – Pagos pelo Estado	28.4%	31.0%
NS	1.8%	2.7%
Q28. Funcionários públicos com baixo desempenho deveriam ser penalizados independentemente do tempo de serviço vs. funcionários mais antigos não devem ser penalizados	0.389	0.409
1 – Penalizar	35.6%	34.3%
2	7.6%	6.9%
3	12.0%	12.6%
4 – Exatamente no meio	17.3%	16.0%
5	4.0%	5.0%
6	7.6%	5.6%
7 – Não penalizar	16.0%	19.6%
NS	0.4%	1.2%
Q29. Qualidade do atendimento ao cidadão, na maioria dos casos, depende do número de funcionários públicos vs. depende da qualificação dos funcionários públicos	0.786	0.781
1 – Número de funcionários	4.9%	6.8%
2	0.4%	1.1%
3	4.0%	4.7%
4 – Exatamente no meio	20.4%	15.1%
5	5.8%	5.6%
6	8.0%	9.2%
7 – Qualificação	56.4%	57.4%
NS	0.4%	0.3%

3. Mudanças de Opinião / Atitudes – “Antes” e “Depois”

Esta seção do documento demonstra as mudanças de atitude e opinião dos participantes, entre o momento da resposta ao primeiro questionário de pesquisa e o questionário respondido ao final das discussões e deliberações, na conclusão do evento presencial.

As tabelas listadas abaixo contêm os dados em porcentagem para cada classe de resposta, bem como as médias de cada resposta, apresentadas como um número entre 0 e 1 na linha do enunciado da questão, tanto na coluna do “antes”, como na coluna do “depois”.

As mudanças de ponto de vista foram significativas em algumas questões, mas houve também a manutenção da opinião em outras. Novamente, como nas tabelas das seções anteriores, as diferenças estatisticamente significativas são listadas aos níveis de confiança de 95% (*) e 99% (**), respectivamente.

* = p <.05; ** = p<.01	Antes	Depois
Q1. Aumentos salariais devem ser baseados no tempo de serviço vs. desempenho.	0.716	0.741
1 – Tempo de serviço	11.5	7.7
2	2.2	0.5
3	3.5	0.5
4 – Exatamente no meio	15.9	22.1
5	8.8	11.7
6	10.6	15.8
7 – Desempenho	47.3	41.9
DK	0.0%	1.8%
Q2. Funcionários públicos deveriam ser promovidos com base no tempo de serviço vs. produtividade	0.740	0.731
1 – Tempo de serviço	11.5	6.7
2	1.8	1.8
3	1.3	2.7
4 – Exatamente no meio	16.8	17.9
5	7.1	15.2
6	8.0	17.9
7 – Produtividade	53.5	37.9
DK	0.0%	0.9%
Qual a relevância que cada um dos seguintes itens deve ter no momento de dar aumentos salariais para os funcionários públicos:		
Q3. Tempo de serviço **	0.711	0.600

	0-4 – Irrelevante	12.0%	24.0%
	5	22.2%	27.2%
	6-10 – Importante	65.6%	48.8%
	NS	0.4%	4.0%
Q4. Desempenho em equipe		0.776	0.759
	0-4 – Irrelevante	8.0%	11.1%
	5	10.7%	11.1%
	6-10 – Importante	81.2%	77.8%
	NS	0.9%	4.4%
Q5. Desempenho individual		0.821	0.794
	0-4 – Irrelevante	9.0%	10.7%
	5	6.6%	8.9%
	6-10 – Importante	87.6%	80.4%
	NS	0.0%	5.3%
Q6. Cartas de recomendação **		0.579	0.426
	0-4 – Irrelevante	31.3%	51.9%
	5	16.1%	16.2%
	6-10 – Importante	52.6%	31.9%
	NS	0.9%	7.1%
Q7. Avaliações do supervisor **		0.755	0.678
	0-4 – Irrelevante	8.5%	16.6%
	5	13.5%	18.5%
	6-10 – Importante	78.0%	64.9%
	NS	1.3%	6.6%
Q8. Prêmios profissionais		0.757	0.710
	0-4 – Irrelevante	9.4%	13.6%
	5	12.5%	15.0%
	6-10 – Importante	78.1%	71.5%
	NS	0.9%	5.3%
Q9. Nível de formação		0.831	0.813
	0-4 – Irrelevante	5.2%	6.6%
	5	6.2%	10.8%
	6-10 – Importante	88.5%	82.5%
	NS	0.4%	6.2%
Q10. Treinamento profissional		0.883	0.861
	0-4 – Irrelevante	1.7%	4.2%
	5	3.1%	6.0%
	6-10 – Importante	95.0%	89.8%

	NS	1.3%	4.4%
Q11. Avaliação externa		0.765	0.777
	0-4 – Irrelevante	7.1%	9.3%
	5	12.0%	13.5%
	6-10 – Importante	80.8%	77.2%
	NS	0.4%	4.9%
Qual a importância dos seguintes itens como critério de promoção para os funcionários públicos:			
Q12. Produtividade		0.885	0.874
	0-4 – Irrelevante	1.7%	4.5%
	5	3.6%	3.6%
	6-10 – Importante	94.7%	91.9%
	NS	0.4%	2.2%
Q13. Assiduidade **		0.896	0.824
	0-4 – Irrelevante	1.7%	6.4%
	5	2.2%	11.5%
	6-10 – Importante	96.0%	82.1%
	NS	0.9%	3.5%
Q14. Pontualidade **		0.934	0.901
	0-4 – Irrelevante	0.4%	2.3%
	5	2.7%	3.7%
	6-10 – Importante	96.9%	94.0%
	NS	0.4%	4.4%
Q15. Ter iniciativa **		0.927	0.880
	0-4 – Irrelevante	0.0%	2.7%
	5	2.2%	4.5%
	6-10 – Importante	97.8%	92.7%
	NS	0.9%	2.7%
Q16. Treinamento e desenvolvimento profissional:		0.900	0.902
	0-4 – Irrelevante	0.4%	2.8%
	5	3.1%	1.9%
	6-10 – Importante	96.5%	95.4%
	NS	0.4%	4.4%
Q17. Envolvimento comunitário **		0.832	0.734
	0-4 – Irrelevante	2.1%	11.6%
	5	8.9%	14.4%
	6-10 – Importante	88.9%	74.1%
	NS	0.4%	4.4%

Q18. Nível de formação	0.837	0.819
0-4 – Irrelevante	3.1%	6.5%
5	10.7%	12.0%
6-10 – Importante	86.2%	81.6%
NS	0.4%	4.0%
Q19. Avaliação por um conselho externo	0.748	0.727
0-4 – Irrelevante	8.9%	15.7%
5	8.9%	13.4%
6-10 – Importante	82.2%	70.8%
NS	0.9%	4.4%
Q20. Avaliação por superiores **	0.806	0.707
0-4 – Irrelevante	3.9%	15.0%
5	7.6%	15.0%
6-10 – Importante	88.5%	70.0%
NS	0.4%	2.7%
Q21. Avaliação por colegas **	0.700	0.568
0-4 – Irrelevante	11.6%	29.9%
5	16.1%	17.8%
6-10 – Importante	72.3%	52.3%
NS	0.9%	5.3%
Q22. Avaliação por subordinados **	0.705	0.574
0-4 – Irrelevante	11.5%	28.6%
5	18.2%	20.3%
6-10 – Importante	70.1%	51.2%
NS	0.4%	4.0%
Q23. Autoavaliação **	0.778	0.649
0-4 – Irrelevante	6.6%	19.1%
5	12.5%	19.5%
6-10 – Importante	80.7%	61.4%
NS	0.9%	2.7%
Q24. Prova de conhecimento **	0.863	0.815
0-4 – Irrelevante	2.1%	7.7%
5	6.7%	9.1%
6-10 – Importante	91.1%	83.2%
NS	0.4%	2.7%

Q25. O governo deveria poder transferir os funcionários públicos para onde eles forem mais necessários vs. funcionários públicos deveriam sempre permanecer em seus locais atuais	0.462	0.481
1 – Governo pode transferir	24.3	21.0
2	7.1	3.7
3	17.7	12.8
4 – Exatamente no meio	15.9	32.9
5	7.5	3.7
6	4.4	10.0
7 – Escolha funcionário	23.0	16.0
NS	0.0%	3.1%
Q26. Funcionários públicos deveriam ganhar o mesmo salário, mesmo com diferentes funções e qualificações vs. deveriam receber salários diferentes, dependendo do tipo de trabalho e de suas qualificações	0.897	0.875
1 – Mesma faixa	0.9	2.3
2	0.9	1.4
3	3.1	0.9
4 – Exatamente no meio	5.3	5.0
5	5.8	7.3
6	11.9	21.4
7 – Diferenças	72.1	61.8
NS	0.0%	2.7%
Q27. Funcionários públicos que são dirigentes de sindicatos deveriam ter os seus salários pagos pelos próprios sindicatos vs. pagos pelo Estado	0.441	0.400
1 – Pagos pelo sindicato	38.3	37.3
2	2.3	6.9
3	11.7	9.2
4 – Exatamente no meio	10.4	16.6
5	3.2	4.1
6	5.9	7.4
7 – Pagos pelo Estado	28.4	18.4
NS	1.8%	4.0%
Q28. Funcionários públicos com baixo desempenho deveriam ser penalizados independente do tempo de serviço vs. funcionários mais antigos não devem ser penalizados	0.393	0.343
1 – Penalizar	35.6	34.3
2	7.6	12.0
3	12.0	13.9
4 – Exatamente no meio	17.3	20.8
5	4.0	3.7

6	7.6	3.7
7 – Não penalizar	16.0	11.6
NS	0.4%	4.4%
Q29. Qualidade do atendimento ao cidadão, na maioria dos casos, depende do número de funcionários públicos vs. depende da qualificação dos funcionários públicos	0.786	0.790
1 – Número de funcionários	4.9	5.4
2	0.4	0.5
3	4.0	0.5
4 – Exatamente no meio	20.4	19.8
5	5.8	7.2
6	8.0	14.9
7 – Qualificação	56.4	51.8
NS	0.4%	1.8%
Se o governo quiser aumentar a produtividade dos funcionários públicos, qual será a eficácia das seguintes ações:		
Q30. Gratificações com base no desempenho **	0.822	0.732
Muito ineficaz	2.2%	8.8%
Ineficaz até certo ponto	5.3%	10.1%
Nem ineficaz nem eficaz	9.3%	3.2%
Eficaz até certo ponto	28.4%	35.5%
Muito eficaz	54.7%	42.4%
NS	0.4%	4.0%
Q31. Gratificação baseada na qualificação profissional (pertinente) **	0.835	0.765
Muito ineficaz	2.2%	4.7%
Ineficaz até certo ponto	2.7%	7.0%
Nem ineficaz nem eficaz	8.4%	10.8%
Eficaz até certo ponto	33.2%	32.4%
Muito eficaz	53.5%	45.1%
NS	0.0%	0.0%
Q32. Avaliações periódicas pelos supervisores **	0.792	0.695
Muito ineficaz	1.8%	9.2%
Ineficaz até certo ponto	3.5%	6.9%
Nem ineficaz nem eficaz	15.9%	15.7%
Eficaz até certo ponto	34.1%	33.2%
Muito eficaz	44.7%	35.0%
NS	0.0%	4.0%
Q33. Promoções baseadas no desempenho **	0.896	0.829
Muito ineficaz	1.8%	6.6%
Ineficaz até certo ponto	0.9%	3.3%

	Nem ineficaz nem eficaz	2.2%	4.3%
	Eficaz até certo ponto	26.5%	23.2%
	Muito eficaz	68.6%	62.6%
	NS	0.0%	6.6%
Q34. Reconhecimento por bom desempenho **		0.916	0.832
	Muito ineficaz	0.9%	7.7%
	Ineficaz até certo ponto	0.9%	3.9%
	Nem ineficaz nem eficaz	2.2%	4.3%
	Eficaz até certo ponto	24.8%	15.9%
	Muito eficaz	71.2%	68.1%
	NS	0.0%	8.4%
Q35. Penalidades por baixo desempenho		0.623	0.631
	Muito ineficaz	10.6%	11.7%
	Ineficaz até certo ponto	14.6%	15.0%
	Nem ineficaz nem eficaz	19.0%	17.0%
	Eficaz até certo ponto	29.2%	21.8%
	Muito eficaz	26.5%	34.5%
	NS	0.0%	8.8%
Q36. Aumentar as diferenças salariais ao longo da carreira **		0.822	0.702
	Muito ineficaz	2.7%	9.3%
	Ineficaz até certo ponto	2.7%	7.3%
	Nem ineficaz nem eficaz	9.8%	15.1%
	Eficaz até certo ponto	34.2%	29.8%
	Muito eficaz	50.7%	38.5%
	NS	0.4%	9.3%
Q37. Aumentar o número de níveis ao longo da carreira **		0.841	0.671
	Muito ineficaz	1.4%	8.0%
	Ineficaz até certo ponto	1.8%	8.9%
	Nem ineficaz nem eficaz	10.5%	20.2%
	Eficaz até certo ponto	33.2%	31.5%
	Muito eficaz	53.2%	31.5%
	NS	2.7%	5.8%
Q38. Exigir mais anos de serviço para promoção **		0.555	0.467
	Muito ineficaz	15.6%	24.5%
	Ineficaz até certo ponto	15.6%	13.0%
	Nem ineficaz nem eficaz	21.4%	27.4%
	Eficaz até certo ponto	27.7%	21.6%
	Muito eficaz	19.6%	13.5%
	NS	0.9%	8.0%

Q39. Implementar prova de capacitação para progresso na carreira	0.814	0.808
Muito ineficaz	3.1%	10.2%
Ineficaz até certo ponto	4.0%	2.8%
Nem ineficaz nem eficaz	7.1%	4.2%
Eficaz até certo ponto	33.3%	18.6%
Muito eficaz	52.4%	64.2%
NS	0.4%	4.9%
Qual a importância de cada um dos seguintes itens para decidir as políticas do governo em relação aos funcionários públicos:		
Q40. Manter a estabilidade no emprego **	0.760	0.661
0-4 – Irrelevante	9.8%	20.7%
5	13.7%	22.1%
6-10 – Importante	76.6%	57.1%
NS	0.0%	4.0%
Q41. Aumentar a produtividade		
0-4 – Irrelevante	3.5%	8.2%
5	10.2%	5.5%
6-10 – Importante	86.3%	86.3%
NS	0.0%	3.1%
Q42. Aumentar os salários **		
0-4 – Irrelevante	4.4%	10.3%
5	12.9%	16.4%
6-10 – Importante	82.7%	73.2%
NS	0.4%	5.8%
Q43. Aumentar a eficiência dos serviços públicos		
0-4 – Irrelevante	0.8%	2.3%
5	4.0%	2.3%
6-10 – Importante	95.2%	95.5%
NS	0.9%	1.8%
Qual a importância de cada um destes itens para a sua vida:		
Q44. Obter uma boa formação *	0.938	0.912
0-4 – Irrelevante	1.2%	3.6%
5	1.8%	5.0%
6-10 – Importante	96.9%	91.4%
NS	0.0%	1.8%
Q45. Poder trabalhar onde você quiser **		
0-4 – Irrelevante	0.8%	10.3%
5	5.3%	18.4%
6-10 – Importante	93.9%	71.3%

	NS	0.0%	1.3%
Q46. Poder se aposentar com conforto **			
	0-4 – Irrelevante	0.971	0.913
	5	0.0%	2.7%
	6-10 – Importante	0.4%	3.6%
	NS	99.6%	93.6%
Q47. Ver progredir aqueles que merecem *			
	0-4 – Irrelevante	0.949	0.921
	5	0.4%	2.7%
	6-10 – Importante	0.9%	2.3%
	NS	98.7%	95.0%
Q48. Não pagar muito imposto **			
	0-4 – Irrelevante	0.878	0.795
	5	3.9%	7.8%
	6-10 – Importante	7.1%	16.1%
	NS	88.9%	76.0%
Q49. Garantir que ninguém seja muito rico ou muito pobre **			
	0-4 – Irrelevante	0.819	0.749
	5	6.6%	10.6%
	6-10 – Importante	12.4%	18.4%
	NS	80.8%	71.0%
Q50. Garantir que todos tenham um lugar para morar e o suficiente para comer *			
	0-4 – Irrelevante	0.944	0.916
	5	0.4%	4.1%
	6-10 – Importante	2.2%	3.6%
	NS	97.3%	92.3%
Q51. Ganhar e guardar tanto dinheiro quanto eu puder para mim e minha família **			
	0-4 – Irrelevante	0.818	0.743
	5	4.4%	11.8%
	6-10 – Importante	11.9%	17.6%
	NS	83.7%	70.6%
Q52. Poder gozar de boa saúde **			
	0-4 – Irrelevante	0.990	0.945
	5	0.0%	2.3%
	6-10 – Importante	0.4%	2.7%
	NS	99.6%	95.0%
	NS	0.0%	2.7%

Q53. Não ter que me preocupar com a criminalidade *	0.937	0.894
0-4 – Irrelevante	2.9%	6.3%
5	2.2%	3.6%
6-10 – Importante	94.7%	90.1%
NS	0.0%	1.8%
Seguem mais algumas afirmações com as quais gostaríamos de saber em que grau você concorda ou discorda:		
Q54. A maioria das questões políticas é tão complicada que uma pessoa como eu não consegue entender o que está realmente acontecendo. Você...	0.611	0.597
Concorda fortemente	31.4%	14.2%
Concorda até certo ponto	27.9%	49.1%
Nem discorda nem concorda	15.0%	10.1%
Discorda até certo ponto	9.3%	14.7%
Discorda fortemente	16.4%	11.9%
NS	0.0%	3.5%
Q55. É melhor deixar a política do governo a cargo de especialistas e altos funcionários do governo.	0.354	0.359
Concorda fortemente	6.8%	5.5%
Concorda até certo ponto	21.3%	28.8%
Nem discorda nem concorda	15.8%	9.1%
Discorda até certo ponto	15.4%	18.7%
Discorda fortemente	40.7%	37.9%
NS	2.2%	3.1%
Q56. Eu tenho opiniões que valem a pena ser ouvidas.	0.878	0.886
Concorda fortemente	66.4%	64.1%
Concorda até certo ponto	22.1%	29.1%
Nem discorda nem concorda	8.0%	4.0%
Discorda até certo ponto	3.1%	2.2%
Discorda fortemente	0.4%	0.4%
NS	0.0%	1.3%
Com que frequência você acha que as seguintes afirmações são verdadeiras?		
Q57. Podemos confiar que o Governo do Estado do Rio Grande do Sul fará a coisa certa. **	0.407	0.492
Menos da metade do tempo	44.0%	32.4%
Cerca de metade do tempo	39.9%	37.0%
Mais de metade do tempo	16.1%	30.6%
NS	3.5%	3.1%

Q58. O Governo do Estado do Rio Grande do Sul se importa com o que as pessoas como eu pensam. **	0.333	0.471
Menos da metade do tempo	64.0%	33.8
Cerca de metade do tempo	22.4%	30.5
Mais de metade do tempo	13.7%	34.8
NS	3.1%	3.1%
O quanto você confia nos seguintes tipos de funcionários públicos:		
Q59. Funcionários públicos que são indicados para cargos de confiança	0.388	0.374
0-4 – não confia	49.3%	50.4%
5	33.6%	31.4%
6-10 – confia	17.1%	18.1%
NS	1.3%	0.0%
Q60. Funcionários públicos que são nomeados após aprovação em concurso público		
	0.683	0.655
0-4 – não confia	9.3%	14.8%
5	26.5%	23.3%
6-10 – confia	64.1%	61.9%
NS	0.0%	1.3%

4. Questões de Conhecimento

Esta seção demonstra os ganhos de conhecimento auferidos pela amostra após a sua participação no evento. Os participantes tiveram de responder, em dois momentos, às mesmas questões de conhecimento sobre o tema das carreiras do setor público gaúcho: quando responderam ao primeiro questionário da pesquisa e, posteriormente, ao completarem o questionário final, após as deliberações.

Os resultados listados na tabela abaixo mostram que, em quatro das cinco questões formuladas, o percentual de respostas corretas cresceu significativamente, com um grau de confiança estatística de 99%. Exceto em uma das perguntas, o percentual de acertos permaneceu inalterado antes e depois das deliberações (questão 68). O resultado geral significa uma taxa de acertos mais do que duas vezes superior ao final do processo do que antes do evento (32,2% contra 15,6%), o que demonstra que os participantes de fato aprenderam neste processo.

	Antes (% de acertos)	Depois (% de acertos)
Em 2007, qual o percentual da receita corrente líquida do Estado foi gasto com o pagamento de pessoal? **	18.8	32.7
A Lei de Responsabilidade Fiscal de 2001...	30.6	36.5
Qual das seguintes afirmações sobre a distribuição dos funcionários públicos nos diferentes setores é verdadeira? **	14.3	49.8
Qual das seguintes afirmações está ERRADA?	15.9	16.4
Aproximadamente, no Governo do estado do Rio Grande do Sul... **	14.6	26.1
**Índice	18.8	32.2

** $p < .01$

5. Avaliação do Evento

Esta seção traz os dados sobre como os participantes avaliaram o evento, incluindo as discussões nos pequenos grupos, as sessões plenárias de perguntas aos especialistas e o comportamento dos monitores. A grande maioria dos participantes declarou ter aproveitado bem o evento e afirmou terem sentido que as discussões eram equilibradas.

	Percentagem
O processo geral	
0-4 – foi uma perda de tempo	3.6
5 – exatamente no meio	11.6
6-10 – extremamente valioso	84.8
Participar dos debates em pequenos grupos	
0-4 – foi uma perda de tempo	2.7
5 – exatamente no meio	2.7
6-10 – extremamente valioso	94.7
Conhecer e conversar com outros participantes fora dos debates em grupo	
0-4 – foi uma perda de tempo	1.3
5 – exatamente no meio	5.3
6-10 – extremamente valioso	93.3
As sessões plenárias com o grande grupo	
0-4 – foi uma perda de tempo	5.3
5 – exatamente no meio	6.7
6-10 – extremamente valioso	88.0
O moderador do meu grupo forneceu a oportunidade para que todos participassem do debate	
Concorda	93.8
Nem concorda, nem discorda	2.2
Discorda	4.0
Os integrantes do meu grupo participaram relativamente de modo igual dos debates	
Concorda	81.3
Nem concorda, nem discorda	5.4
Discorda	13.4
Algumas vezes o moderador do meu grupo tentou	

influenciar o grupo com as opiniões dele	
Concorda	15.2
Nem concorda, nem discorda	4.5
Discorda	80.4
O moderador do meu grupo tentou se certificar de que os argumentos opostos fossem considerados	
Concorda	61.3
Nem concorda, nem discorda	13.5
Discorda	25.2
Os aspectos importantes das questões foram considerados nos debates em grupo	
Concorda	92.0
Nem concorda, nem discorda	4.0
Discorda	4.0
Aprendi muito sobre pessoas muito diferentes de mim - sobre como elas são e como é a vida delas	
Concorda	90.6
Nem concorda, nem discorda	5.4
Discorda	4.0
Poucos integrantes controlaram os debates	
Concorda	47.5
Nem concorda, nem discorda	13.9
Discorda	38.6
E até o fim do último debate, quanto dos materiais informativos você diria que leu?	
Só dei uma olhada nos materiais	5.8
Li menos da metade dos materiais	5.4
Li cerca de metade dos materiais	10.3
Li mais da metade dos materiais	14.3
Li grande parte ou todos os materiais.	64.3
Você diria que o material informativo era em grande parte equilibrado ou que ele claramente favorecia algumas posições em relação a outras?	
Em grande parte equilibrado	57.0
Favorecia algumas posições em relação a outras	35.6
Não sei	7.2



RELATÓRIO DE ANÁLISE DOS DADOS ESTATÍSTICOS

Elaboração:

Secretaria-Geral de Governo

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 – Agosto de 2009

