

S U M Á R I O

- I - Introdução
- II - O Sistema de Coleta de Dados dos Servidores
- III - Procedimentos diversos da avaliação e controle de qualidade
 - III.1 - O C E N S O D O S E R V I D O R (de caráter preliminar), para aferir observação de procedimentos preconizados
 - III.2 - A Crítica Qualitativa
 - III.3 - Comparação dos dados com o Cadastro Nacional dos Servidores
 - III.4 - Análise das Tabelas do Plano Tabular - Algumas Considerações
 - III.5 - Conclusões e comentários Adicionais sobre a Validade do Processo - Limitações Práticas
- IV - Massa de Tabelas Disponíveis - OS GRANDES NÚMEROS EXPRESSOS DOS OS CENSO

BD / DASP

331.108.26:35.08(047)

B823C

(RELATÓRIO GERAL E TABELAS, COM OS NÚMEROS MAIS SIGNIFICATIVOS)

MIN. ADM. FED. SINDO-MARE

MIN. ADM. FED. SINDO-MARE	
BIBLIOTECA	
REG. N°	DATA
170/98	21/04/98

S U M Á R I O

I - Introdução

II - O Sistema de Coleta de Dados dos Servidores

III - Procedimentos diversos da avaliação e controle de qualidade

III.1 - Entrevistas em Órgãos do SIPEC, a posteriori (basicamente), para aferir observação de procedimentos preconizados

III.2 - A Crítica Qualitativa

III.3 - Comparação dos Dados com o Cadastro Nacional dos Servidores

III.4 - Análise das Tabelas do Plano Tabular - Algumas Considerações

III.5 - Conclusões e comentários Adicionais sobre a Validade do Processo - Limitações Pragmáticas

IV - Massa de Tabelas Disponíveis - OS GRANDES NÚMEROS EXTRAÍDOS DO CENSO

V - CONCLUSÃO

I - INTRODUÇÃO

I.1 - O Censo dos Servidores

O Censo dos Servidores da Administração Direta e Autárquica, realizado pelo DASP, constituiu-se numa pesquisa de características próprias e, como tal, teve que receber um tratamento especial, tanto pelo SERPRO, responsável pelo Sistema de Coleta de Dados dos Servidores (compreendidos, nesta designação ampla, também o processamento de dados e emissão dos respectivos relatórios), como pelo IBGE, consultor técnico do DASP na parte que se relacionava ao planejamento do questionário, à elaboração de um plano tabular, ao planejamento do controle e avaliação da qualidade do trabalho de coleta e apuração dos dados e à análise de consistência dos resultados apurados.

Posicionamento básico temporal, incluiria os seguintes marcos ou macrofases, excluídos os períodos de planejamento e montagem:

QUADRO A

QUADRO ACENSOMARCOS TEMPORAIS ou MACROFASES

19/DEZ/79	AJUSTE DASP-SERPRO
08/JAN/80	CONVÊNIO IBGE-DASP
FEV/80	INÍCIO DA FASE PREENCHIMENTO DE FIS
ABR a JUN/80	FASE PRIMORDIAL DE RECEBIMENTO DE FICHAS (90%), DIGITADAS ATÉ AGO/80
JUL/AGO/80	RECEBIMENTO DAS FICHAS ADICIONAIS, CUJO PRAZO DE ENTREGA SE APRAZOU DILATAR, POR MOTIVOS RELEVANTES DIVERSOS
1a. QUINZ. DEZ/80	REMESSA PELO SERPRO, AO DASP E IBGE, DOS RELATÓRIOS DO CENSO
13/JAN/81	REMESSA DO SERPRO AO IBGE DOS RELATÓRIOS DE BATIMENTO CENSO x CADASTRO NACIONAL DO SERVIDOR
JAN/MAR/81	AVALIÇÃO DE QUALIDADE PELO IBGE
1a. QUINZ. /ABR/81	RELATÓRIO IBGE AO DASP
ABR/MAI/81	MACROAVALIÇÃO, PELO DASP, DA "OPERAÇÃO CENSO", INTEGRANDO ASPECTOS ESTATÍSTICOS E ADMINISTRATIVOS
JUN/JUL/81	ELABORAÇÃO, PELO DASP, DO DOCUMENTO OFICIAL DO CENSO

OBS. 1 : No Capítulo II, especialmente em II.3, II.4, II.5 se verá o motivo de tal duração. (Inicialmente, fixara-se 10 de março como data limite de restituição das Fichas do SERPRO).

OBS. 2 : Tão dilatado cronograma, por motivos que adiante transparecerão, obrigaram-nos a valorizar a data-base que se fixara para as informações. 31-12-79

O controle da avaliação da qualidade do Censo foi desenvolvido, levando-se em conta problemas como o grande número de órgãos filiados ao SIPEC, a sua dispersão geográfica, a diversidade de suas estruturas administrativas, e, principalmente, o reduzido prazo disponível para a coleta de dados, em cada "ponta de linha" ou unidade periférica.

As atividades desenvolvidas pelo IBGE referentes ao controle e avaliação da qualidade compõem o SISTEMA DE AVALIAÇÃO DA COLETA, que se constitui no cerne deste fascículo. A metodologia geral empregada para se avaliar o Censo dos Servidores será descrita a seguir.

I.2 - O Sistema de Avaliação de Coleta

O Sistema de Avaliação é composto de vários procedimentos, aparentemente estanques, que, em conjunto, fornecerão subsídios para uma avaliação completa do Censo.

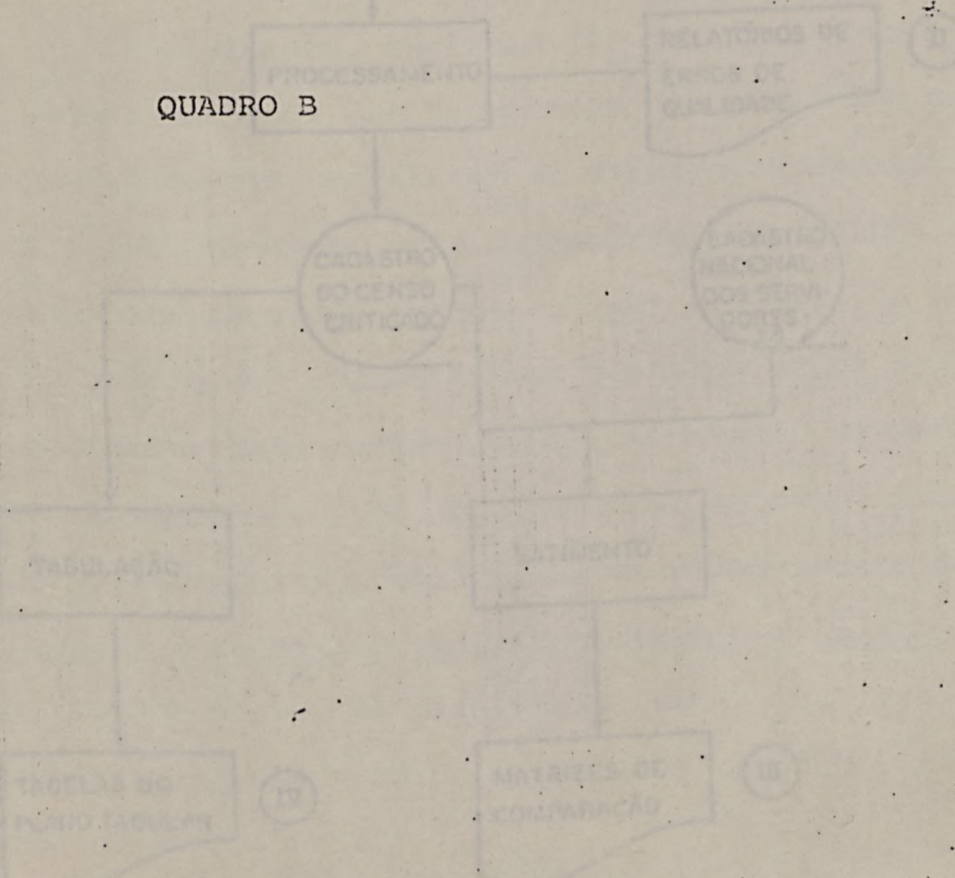
Para os fins desta análise, considerou-se o Censo dos

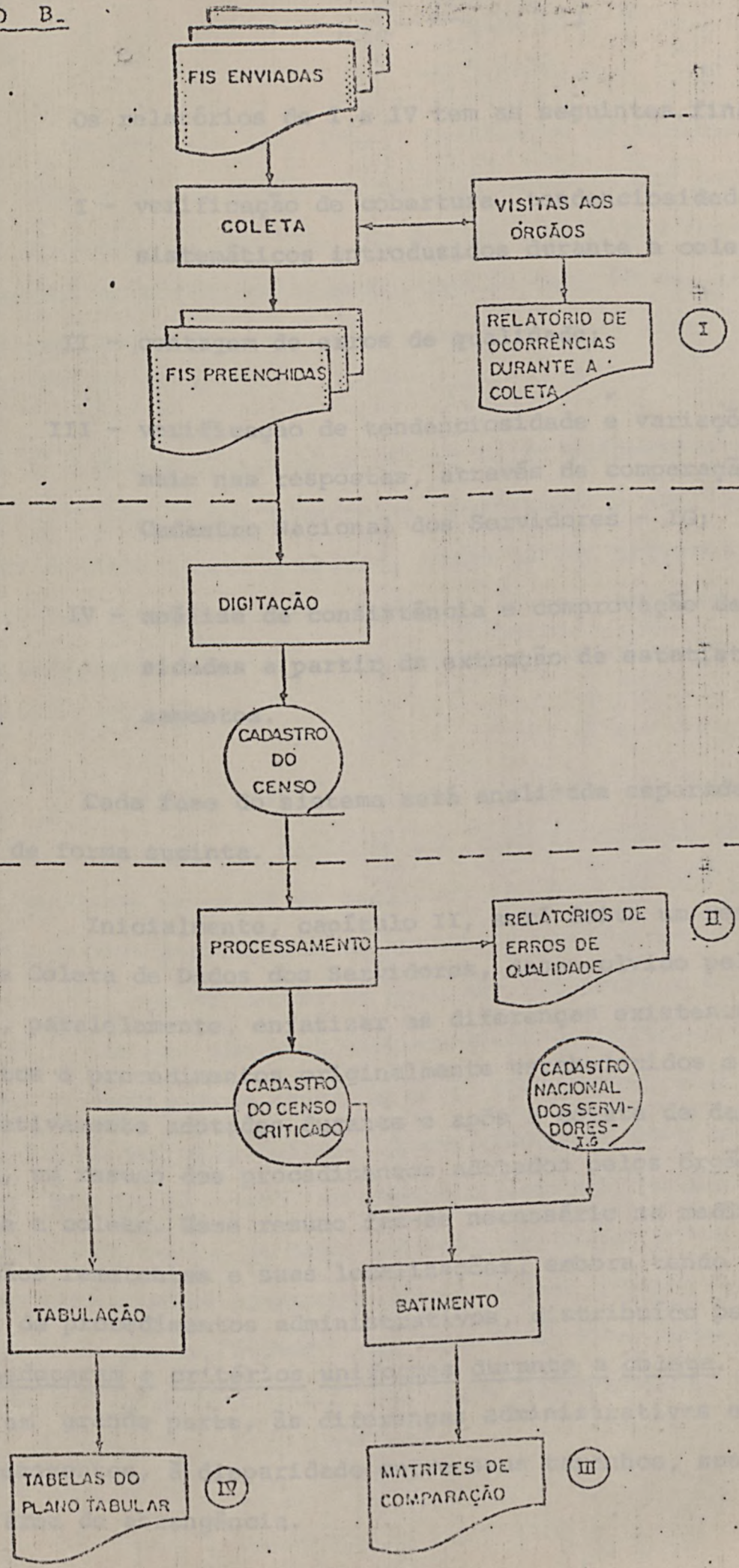
Servidores dividido estruturalmente em 3 etapas básicas:

- i) a coleta de dados, que engloba as atividades de desenvolvidas desde o envio das FIS (FICHA DE INFORMAÇÃO DO SERVIDOR) aos órgãos remetentes até a devolução de todas as FIS preenchidas ao SERPRO; o modelo da FIS constitui o anexo I deste fascículo e as Instruções de Preenchimento formam o anexo II.
- ii) a entrada de dados ou digitação, executadas nas instalações do SERPRO; e
- iii) o processamento, que vai da crítica qualitativa das fitas saídas da digitação à emissão das diferentes tabelas.

O sistema de avaliação pode então ser representado através de um diagrama simplificado.

QUADRO B





Os relatórios de I a IV tem as seguintes finalidades:

- I - verificação de cobertura, tendenciosidade e erros sistemáticos introduzidos durante a coleta;
- II - contagem de erros de qualidade;
- III - verificação de tendenciosidade e variações anormais nas respostas, através de comparação com o Cadastro Nacional dos Servidores - IG;
- IV - análise de consistência e comprovação de tendenciosidades a partir da extração de estatísticas e cruzamentos.

Cada fase do sistema será analisada separadamente neste texto, de forma sucinta.

Inicialmente, capítulo II, será feito um resumo do Sistema de Coleta de Dados dos Servidores, desenvolvido pelo SERPRO. Iremos, paralelamente, enfatizar as diferenças existentes entre os conceitos e procedimentos originalmente estabelecidos e os que foram efetivamente adotados durante e após a coleta de dados. Far-se-á, também, um resumo dos procedimentos adotados pelos órgãos de pessoal, durante a coleta. Esse resumo faz-se necessário na medida em que os órgãos remetentes e suas localizações, embora tendo recebido o manual de procedimentos administrativos, distribuído pelo SERPRO, não obedeceram a critérios uniformes durante a coleta. Isso foi devido, em grande parte, às diferenças administrativas entre os órgãos remetentes, à disparidade entre seus tamanhos, sua maior ou menor área de abrangência.

No Capítulo III, III.1 relatam-se as visitas realizadas pelo IBGE a alguns órgãos de pessoal responsáveis pela distribuição e recolhimento das FIS. Os órgãos remetentes foram selecionados segundo critérios de tamanho, região geográfica, tipo de órgão e salário médio dos servidores, conforme será visto mais adiante.

Algumas observações feitas pelos responsáveis por aplicação das FIS nos órgãos remetentes, referentes à qualidade das respostas dadas a certos quesitos, serão também apresentadas e irão fornecer subsídios para a análise, quando, em etapas posteriores, se detectarem algumas anormalidades e tendências, nos resultados apurados.

A crítica realizada sobre o cadastro do Censo, em fita magnética, é descrita no capítulo III, III.2, onde se apresentam, também, exemplos de erros de qualidade encontrados nos preenchimentos. Vale a pena lembrar que os registros errados não sofreram nenhuma correção; apenas receberam marcação, conforme o tipo de erro observado, dado que não havia conveniência de volta ao questionário para se averiguar a causa do erro. Obviamente, algumas imputações poderiam ter sido feitas. Exemplifico: a) pelo uso das correções "tabelas de nome", se poderiam corrigir lançamentos "provavelmente" equivocados de sexo, na FIS; b) poder-se-ia inferir que um servidor de baixa categoria funcional que tivesse lançado o rendimento bruto de Cr\$"653000" no ITEM 30 da FIS, "provavelmente" quereria ter lançado 006530. Por opção metodológica, porém, preferiu-se não fazer tais imputações.

O capítulo III, especificamente por III.3, é o mais importante para a avaliação da qualidade do Censo. Nele é feita uma confrontação entre as informações prestadas na FIS e aquelas constantes do Cadastro Nacional dos Servidores. Convém notar que apenas os servidores de órgãos cadastrados no Sistema de Informações Gerenciais puderam ter seus dados assim comparados.

Para alguns órgãos selecionados, foram produzidas matrizes de comparação, que permitiram observar tendências e variações anormais nas respostas. A matriz de comparação para cada variável tem como termo geral, a_{ij} , o número de servidores que se declararam no Censo como pertencentes à categoria j e constam no Cadastro Nacional dos Servidores como sendo de categoria i -

À guisa apenas de fixar notações, demos um exemplo singular, porém com números reais. De 446.125 fichas digitadas, 273.587 pessoas já constavam no Cadastro Nacional de Servidores com referência de sexo. Por motivos diversos, cuja etiologia seria ocioso agora pesquisar, a análise agregada de todos os servidores que figuram em ambas as listagens, indicou

QUADRO C

QUADRO C

MATRIZ DE COMPARAÇÃO

RESULTADOS AGREGADOS

S E X O

C E N S O

	HOMENS j = 1	MULHERES j = 2	TOTAL
Homens i = 1	174.610	1.560	a1. = 176.170
Mulheres i = 2	1.195	96.222	a2. = 97.417
TOTAL.....	a.1 = 175.805	a.2 = 97.782	N = 273.587

NOTAÇÕES:

N - nº de servidores que puderam ser checados - no caso, 273.587

K - nº de categorias - no caso, 2, HOMEM e MULHER

a₁ - nº de homens, pelo CNS, 1a. linha - (i = 1) - 176.170

a.1 - nº de homens, pelo Censo, 1a. coluna - (j = 1) - 175.805

a₂ - número de mulheres, pelo CNS, 2a. linha (i=2) - 97.417

a.2 - número de mulheres, pelo Censo, 2a.coluna (j=2) - 97.782

Sem nos alongarmos, a_{2 1} (i j), por exemplo, seria o

número de pessoas que nas fichas do censo constam como homens (j = 1) e constam no CNS como mulheres (i = 2). No caso, 1.195.

A ocorrência de matriz fortemente diagonal (é o caso) espelha boa correlação das 2 fontes, tranquilizando quanto à qualidade do quesito em pauta. A metodologia será adiante apresentada, com mais riqueza, embora sem detalhes estatísticos impertinentes a esta exposição.

No capítulo III, III.4, serão apresentadas, uma vez terminada a análise de consistência das tabelas constantes do plano tabular, observações sobre algumas distribuições obtidas,

de forma que o DASP possa tirar maior proveito, quando se utilizar dos resultados apurados.

Finalmente, serão apresentados alguns comentários sobre o processo de dupla digitação utilizado no Censo, as conclusões globais e algumas diretrizes a serem seguidas, ao se empregarem os dados, bem como a serem consideradas, ao se planejar outra operação deste tipo, no futuro.

II - O SISTEMA DE COLETA DE DADOS DOS SERVIDORES

II.1 - Introdução

O Sistema de Coleta foi desenvolvido pelo SERPRO que, juntamente com os órgãos do SIPEC, foi o responsável pela execução.

A fim de facilitar a distribuição e o recolhimento das FIS, adotou-se como unidade responsável pela coleta de informações junto ao servidor o ÓRGÃO REMETENTE, conforme tem-se usado para fins de Sistema de Informações Gerenciais de Pessoal-IG.

Os órgãos remetentes foram divididos em 3 tipos:

- Órgãos cadastrados no IG que informaram ao Sistema as localizações dos seus servidores;
- Órgãos cadastrados que não informaram as localizações e
- Órgãos do Sistema não cadastrados no IG.

As diferenças entre os procedimentos estabelecidos para os 3 tipos de órgãos se deveram exclusivamente à existência de localizações informadas e à possibilidade de se distribuir FIS personalizada, a partir do cadastro IG.

Basicamente, cada órgão recebeu um manual de procedimentos administrativos, FIS personalizadas e/ou em branco e os respectivos manuais de informações para o preenchimento. Para os órgãos cadastrados, foram distribuídas FIS personalizadas em número igual ao de servidores existentes no cadastro IG. Foi entregue adicionalmente uma quantidade de FIS totalmente em branco igual a 15% do total de servidores cadastrados.

Os órgãos não cadastrados receberam apenas FIS em branco e o número de servidores foi obtido a partir de informações fornecidas pelo próprio órgão ao SERPRO.

Em termos globais, 73% das fichas digitadas foram fichas personalizadas.

II.2 - Resumo dos procedimentos estabelecidos

Os órgãos remetentes, para fins do sistema, foram divididos em localizações ou unidades administrativas. Não se irá descrever aqui o procedimento estabelecido na sua forma seqüencial, apenas será apresentada uma listagem das atribuições do órgão remetente, da localização e dos servidores.

a) Atribuições do órgão remetente

a.1) antes de enviar o material às localizações:

- ler o manual de procedimentos;
- separar as FIS por unidade administrativa. No caso de órgão não cadastrado, consultar os registros de assentamentos do órgão, para levantar o número de servidores em cada localização;
- enviar às localizações as FIS, os manuais de instruções para o preenchimento e uma cópia dos procedimentos de localização.

a.2) após receber o material de volta das localizações:

- preencher FIS para os servidores afastados, após consultar a Relação dos servidores e os registros do órgão de pessoal;

- completar o quadro 1 das FIS preenchidas pelos servidores (topo da ficha);
- enviar ao SERPRO as FIS preenchidas, as FIS em branco e as instruções de preenchimento não utilizadas;

b) Atribuições da localização

b.1) antes de entregar as FIS aos servidores:

- ler as instruções de procedimentos da localização;

- emitir relação de servidores da localização.

Os órgãos cadastrados e que informaram a localização deviam relacionar apenas os servidores não incluídos na relação emitida pelo computador;

- entregar as FIS e as instruções de preenchimento aos servidores, informando-os a respeito dos prazos de devolução.

b.2) após receber as FIS preenchidas pelos servidores:

- conferir o preenchimento, verificando, inclusive, a existência de rasuras que impossibilitassem o entendimento das informações prestadas. Caso isso ocorresse, transferir todas as informações corretas da FIS rasurada para uma FIS em branco e entregar em seguida a nova FIS ao servidor, para complementar o preenchimento,

- registrar na relação de servidores, no campo "observações", o motivo pelo qual algum servidor não preencheu a sua FIS por estar afastado (de férias, li

cença com ou sem vencimentos, juri, serviço militar, em exercício no exterior, licença para tratamento de saúde etc);

- devolver ao órgão de pessoal o material recebido.

c) Atribuições do servidor

- ler as instruções de preenchimento e preencher a FIS;
- devolver a FIS preenchida à localização.

Não se relacionaram aqui os procedimentos relativos a controles administrativos, tais como preenchimento de recibos de entrega e controle de quantidade, via mapas auxiliares emitidos pelo SERPRO. Foi feito apenas um resumo das atribuições de cada participante do Sistema de Coleta que possam influir, de alguma forma, na qualidade da informação prestada e do próprio Censo dos Servidores.

Antes de se apresentarem os procedimentos efetivamente observados durante a coleta, vale a pena definir a unidade de observação do Censo dos Servidores.

Segundo o manual de instruções de preenchimento, deviam preencher a FIS os servidores públicos civis da Administração Federal Direta (Ministérios, Órgãos Integrantes da Presidência da República e Órgãos Autônomos) e Autarquias Federais. Os servidores afastados por qualquer motivo deviam ter suas FIS preenchidas pelo órgão de pessoal. Os servidores aposentados não preenchiam a FIS, ressalvados os ocupantes de cargos em comissão ou de empregos de confiança.

Para o servidor que acumulasse cargos e/ou empregos em órgãos da Administração Federal Direta ou em Autarquia Federal, deviam ser preenchidas tantas FIS quantos fossem os cargos e/ou empregos acumulados.

O servidor que estivesse em exercício em órgão que não aquele a que pertencesse, (v.g. requisição por conveniência do serviço), deveria preencher 2 FIS e cada uma retratar a situação do servidor no órgão que a enviou.

PODEMOS OBSERVAR, PORTANTO, QUE A UNIDADE DE OBSERVAÇÃO NÃO É O SERVIDOR MAS SIM O VÍNCULO MANTIDO COM OS ÓRGÃOS DO SIPEC. PODEMOS TER PARA UM MESMO SERVIDOR TANTAS FIS QUANTOS FOREM OS VÍNCULOS MANTIDOS COM ÓRGÃOS DO SISTEMA. OS VÍNCULOS PODEM-SE CARACTERIZAR, INCLUSIVE, POR CONTRATOS DE TRABALHOS DISTINTOS, DENTRO DE UM MESMO ÓRGÃO.

II.3 - Os procedimentos efetivamente adotados

A partir do momento em que os órgãos remetentes receberam o material de coleta, os procedimentos adotados não se prenderam apenas àqueles previamente estabelecidos pelo manual de procedimentos administrativos. É que os órgãos tiveram de compatibilizar o manual de procedimentos e os prazos estipulados com suas estruturas administrativas e disponibilidades em pessoal.

No caso do INAMPS, por exemplo, somente a Superintendência Regional do Rio de Janeiro possuía mais de 20.000 servidores. É óbvio que, nesse caso, a localização atuou como órgão remetente, transformando os postos de assistência médica e os hospitais em localizações para fins do Sistema de Coleta.

A heterogeneidade dos órgãos foi, portanto, a principal determinante da não uniformidade nos procedimentos efetivamente adotados.

A seguir, serão descritos alguns procedimentos e ocorrências, durante a coleta, que podem ter influenciado na qualidade da pesquisa.

II.4 - A não uniformidade de Informantes

O manual de instruções de preenchimento da FIS estabeleceu que o servidor deveria preencher a sua FIS, permitindo-se o preenchimento pelo órgão de pessoal apenas para os servidores afastados.

Algumas localizações não seguiram rigorosamente essa orientação e, com o objetivo de acelerar a devolução dos questionários, preenchiam as FIS parcial ou totalmente, mesmo não estando o servidor afastado.

Não se poderia estimar o número de FIS não preenchidas exclusivamente pelo próprio servidor, nem determinar, com certeza, o efeito desse procedimento de coleta sobre a qualidade das informações. Em princípio, o órgão de pessoal possui informações desatualizadas sobre escolaridade, número de dependentes e estado civil. Além do mais, é provável que o órgão, ao preencher a FIS pelo servidor, tenha deixado em branco muitas informações que, eventualmente, não constassem em seus arquivos.

II.5 - As localizações não atualizadas

Alguns órgãos tentaram redistribuir as FIS personalizadas pelas localizações corretas, enquanto outras seguiram as instruções do manual e precisaram, em muitos casos, de FIS em branco adicionais, pois os casos de movimentação superaram os 15% de FIS em branco previstos.

A localização não atualizada do servidor não traz maiores problemas para a distribuição de "contracheques", por motivos óbvios: é o servidor quem normalmente procura seu comprovante de pagamento e, além do mais, não existe a necessidade de cumprir prazos para a entrega, nem há recolhimento do material distribuído. Não é o caso da FIS, que devia ser recebida, pelo servidor, preenchida e restituída, em prazo relativamente exíguo.

O problema da movimentação dos servidores foi tão mais importante, quanto maior o número de localizações, de um mesmo órgão, em locais distintos e maior o número de servidores do órgão.

Nos contatos mantidos com as unidades de pessoal dos órgãos selecionados, para a visita que se comentará em III.1, observou-se que a maneira de se acelerar o processo de distribuição e recolhimento dos questionários teria sido a vinculação do recebimento do salário ao preenchimento da FIS. Naturalmente não foi esse o procedimento recomendado pelo DASP, nem o adotado pelos órgãos remetentes visitados, mas algumas localizações desses órgãos lograram maior velocidade no processo, com a insinuação da eventualidade de tal vinculação (nada ortodoxa, aliás).

II.6 - A revisão dos questionários

Um dos procedimentos estabelecidos para a localização foi o de "conferir o preenchimento da FIS, verificando, inclusive, a existência de rasuras que impossibilitem o entendimento das informações prestadas. Caso isso ocorra, transferir todas as informações corretas da FIS rasurada para uma FIS em branco. Entregar, em seguida, a nova FIS ao servidor, para complementar o preenchimento..." Essa foi a única referência feita pelo manual à revisão dos questionários.

Na verdade, a maior parte dos órgãos e localizações se limitou a controlar totais de documentos entregues e recebidos. Uma parte deles fazia adicionalmente verificação, visando a descobrir campos não informados e rasurados e apenas alguns órgãos e localizações menores, com disponibilidade de pessoal para a coleta das FIS, realizaram uma revisão completa dos questionários, confrontando as informações prestadas pelo servidor com as existentes nos arquivos do órgão de pessoal.

III - PROCEDIMENTOS DIVERSOS DE AVALIAÇÃO E CONTROLE DE QUALIDADE

DADE

III.1 - AS ENTREVISTAS NOS ÓRGÃOS

a - Objetivo das Visitas

O objetivo principal das visitas, efetivadas pelo IBGE, segundo técnicas peculiares, foi verificar até que ponto os procedimentos recomendados foram observados pelos órgãos e localizações. Como as visitas foram realizadas, na maioria das vezes, após a devolução das FIS preenchidas ao SERPRO, não se acompanhou o processo de coleta. Os procedimentos dos órgãos, portanto, se basearam apenas nas instruções dos manuais, em orientação do DASP e, eventualmente, em consultas ao SERPRO sobre procedimentos administrativos.

Procurou-se sempre realizar as entrevistas com as pessoas mais envolvidas na pesquisa e que atuaram, principalmente, em contato direto com os servidores, esclarecendo dúvidas e estabelecendo diretrizes para os casos não cobertos pelos manuais de procedimentos e de preenchimento das FIS:

Nas visitas aos órgãos não foram feitas entrevistas com servidores. Esse procedimento é comumente utilizado em pesquisas de avaliação e tem por objetivo confrontar as informações prestadas à pesquisa principal, no nosso caso o Censo dos Servidores, com aquelas obtidas da amostra selecionada

para entrevistas. No Sistema de Avaliação as reentrevistas foram substituídas pelas informações já existentes no Cadastro Nacional dos Servidores, conforme será visto neste capítulo, em III.3.

b - Critério de Seleção dos Órgãos

Os órgãos foram selecionados de acordo com seus tamanhos, salários médios dos servidores e regiões geográficas, sendo que o tamanho foi dimensionado pelo número de servidores cadastrados e o salário médio obtido a partir do Sistema de Informações Gerenciais, dividindo-se o total da folha de pagamento pelo número de servidores.

Também, se procurou selecionar os órgãos segundo a sua razão social. Portanto, as Universidades Federais, as Superintendências de Desenvolvimento, as Delegacias Regionais dos Ministérios e alguns órgãos singulares, como o INAMPS, a SUCAM e o DNER, que possuem estruturas administrativas bastante peculiares, foram representados na amostra.

Os órgãos e localizações visitados foram os seguintes:

<u>Rio de Janeiro</u>	Nº de FIS processadas
Órgãos	
DNER	29.260
INAMPS	85.009

(Direção Geral

Superintendência Regional - RJ)

IAPAS 20.496

(Sede e Superintendência Regional - RJ)

UF RJ 8.994

Pernambuco

INAMPS - (Superintendência Regional de Pernambuco) 1.734

SUDENE 432

Ministério das Comunicações - (SID Recife) 1.495

SUCAM - (Diretoria Regional de Pernambuco) 779

Ministério da Agricultura - (DEA - PE) 779

DNER - (Distrito de Pernambuco)

O total dos Servidores, pertencentes aos órgãos selecionados, corresponde a aproximadamente 1/3 do total de FIS processadas, o que pode ser considerado uma amostra grande, o suficiente para, a partir das entrevistas, identificar motivos de possíveis erros observados na análise dos resultados.

c - O Questionário Aplicado aos Órgãos de Pessoal

Foi elaborado um questionário com o intuito de dirigir a entrevista e homogeneizar as perguntas de forma a tornar comparáveis as informações dos diferentes órgãos. Permitiram-se também, divagações e comentários, que foram anotados no último quesito do questionário.

O questionário se constituiu de 11 perguntas sendo que a primeira teve por objetivo identificar e localizar a pes

soa mais envolvida com a pesquisa e que poderia não ser o responsável pelo órgão de pessoal. Em alguns casos o questionário foi respondido simultaneamente por mais de um servidor, principalmente onde se constituiu um grupo de trabalho para distribuição e recolhimento das FIS dentro do órgão.

A seguir, constaremos as perguntas e as famílias de respostas fornecidas pelos órgãos, destacando os aspectos mais relevantes e que serão novamente mencionados em capítulos posteriores.

Os órgãos adaptaram as instruções do manual de procedimentos às suas estruturas administrativas.

O INAMPS, por exemplo, recebeu todo o material de coleta em sua direção geral, que se encarregou apenas de distribuí-lo às Superintendências Regionais. Foram estas que perceberam como órgãos constantes, sendo que a Superintendência do Rio de Janeiro enfrentou maiores problemas, devido ao grande número de servidores que possui.

As dificuldades enfrentadas durante a coleta foram proporcionais aos trabalhos dos órgãos e às suas dimensões regionais.

Também o DNPS providenciou da mesma forma que o INAMPS distribuiu o material de coleta aos seus distribuidores (estatais), que, por sua vez, funcionaram como órgãos constantes, para fins de realização da coleta.

QUESTIONÁRIO DAS VISITAS

QUESITO 1 - No órgão visitado, qual a pessoa mais envolvida com a pesquisa? (Não necessariamente o responsável pelo órgão de pessoal).

QUESITO 2 - Como foi feita a distribuição e o recolhimento das FIS pelas localizações?

O objetivo da pergunta foi caracterizar as localizações, dentro do órgão remetente, e verificar de que forma os órgãos adaptaram as instruções do manual de procedimentos às suas estruturas administrativas.

O INAMPS, por exemplo, recebeu todo o material de coleta em sua Direção Geral, que se encarregou apenas de distribuí-lo às Superintendências Regionais. Foram estas que procederam como órgãos remetentes, sendo que a Superintendência do Rio de Janeiro enfrentou maiores problemas, devido ao grande número de servidores que possui.

As dificuldades enfrentadas durante a coleta foram proporcionais aos tamanhos dos órgãos e às suas dispersões geográficas.

Também o DNER procedeu da mesma forma que o INAMPS: distribuiu o material de coleta aos seus distritos (estaduais), que, por sua vez, funcionaram como órgãos remetentes, para fins do sistema da coleta.

QUESTIONÁRIO DAS VISITAS

QUESITO 1 - No órgão visitado, qual a pessoa mais envolvida com a pesquisa? (Não necessariamente o responsável pelo órgão de pessoal).

QUESITO 2 - Como foi feita a distribuição e o recolhimento das FIS pelas localizações?

O objetivo da pergunta foi caracterizar as localizações, dentro do órgão remetente, e verificar de que forma os órgãos adaptaram as instruções do manual de procedimentos às suas estruturas administrativas.

O INAMPS, por exemplo, recebeu todo o material de coleta em sua Direção Geral, que se encarregou apenas de distribuí-lo às Superintendências Regionais. Foram estas que procederam como órgãos remetentes, sendo que a Superintendência do Rio de Janeiro enfrentou maiores problemas, devido ao grande número de servidores que possui.

As dificuldades enfrentadas durante a coleta foram proporcionais aos tamanhos dos órgãos e às suas dispersões geográficas.

Também o DNER procedeu da mesma forma que o INAMPS: distribuiu o material de coleta aos seus distritos (estaduais), que, por sua vez, funcionaram como órgãos remetentes, para fins do sistema da coleta.

Os demais órgãos enfrentaram os problemas de distribuição já mencionados anteriormente (vide II.3), provocados pela heterogeneidade das localizações e unidades locais, sendo que os órgãos menores conseguiram contornar mais facilmente essas dificuldades.

QUESITO 3 - Qual o procedimento adotado quando o servidor não se encontrava na localização? (movimentação do servidor).

Foi verificado, na 1ª entrevista realizada, que as localizações informadas ao Sistema de Informações Gerenciais e utilizadas no Sistema de Coletas não correspondiam, muitas vezes, à efetiva lotação do servidor. A pergunta foi introduzida para avaliar até que ponto esse fato pode ter comprometido a qualidade da pesquisa através da duplicidade de registros e de necessidade de observar prazos.

O INAMPS adotou como procedimento não tentar localizar os servidores que não se encontrassem na localização informada ao Sistema de Coleta. Nesse caso, o servidor preenche uma FIS em branco e a sua FIS personalizada seria devolvida sem informações ao SERPRO. Isso fez que se utilizasse um número de FIS em branco adicionais muito além da quantidade prevista. A duplicidade de registros que poderia ter sido introduzida por esse procedimento, não aconteceu, pois o SERPRO, acertadamente, não incluiu no Cadastro do Censo aquelas FIS personalizadas que não continham outras informações além daquelas pré-impressas. Ao longo do processo, comprovamos esse fa-

to, ao verificar que o número de registros com ausência de informações foi pequeno, o que não ocorreria se tivessem sido processadas e tabuladas as FIS personalizadas que foram devolvidas sem preenchimento de campos.

Os órgãos menores, em sua maioria, não encontraram problemas para localizar os servidores e entregar-lhes as FIS personalizadas correspondentes.

QUESITO 4 - Como foi realizado o preenchimento do questionário?
(individual, coletivo etc...)

O objetivo dessa pergunta foi verificar se o preenchimento da FIS foi realmente individual. Um preenchimento coletivo, orientado pelo órgão de pessoal, poderia introduzir erros sistemáticos que, de acordo com o tamanho do órgão, afetariam a qualidade da pesquisa.

Não se observou, contudo, esse tipo de comportamento.

QUESITO 5 - Foi realizada alguma instrução adicional, a nível de servidor, para o preenchimento?

Da mesma forma que o quesito 4, tentou-se, com a pergunta, verificar, no caso de ter havido instrução adicional, a ocorrência de orientações incorretas por parte do órgão de pessoal.

Na maioria dos casos, porém, a única instrução para o preenchimento foi o próprio manual de instruções e o órgão de pessoal orientava apenas em caso de dúvidas.

QUESITO 6 - Foi realizada alguma revisão dos questionários?

Nesse quesito, as respostas foram bem diversas, o que se explica pelo fato de que o SISTEMA DE COLETAS não atribuiu aos órgãos de pessoal a missão de rever as informações prestadas pelo SERVIDOR. Devido aos prazos curtos estabelecidos para devolução dos questionários, apenas os órgãos pequenos e aqueles com disponibilidade de pessoal, para a realização da coleta, fizeram revisão das informações prestadas. A maioria dos que reviram os questionários, apenas se preocupou com a obrigatoriedade de preenchimento de alguns campos, como Rendimento Bruto mensal, nome, etc... Alguns fizeram a revisão por amostragem e outros, como a DEA-PE, conferiram todas as informações com as existentes nos registros do Departamento de Pessoal.

Os procedimentos para o INAMPS e DNER variaram entre as Superintendências e os Distritos Regionais.

QUESITO 7 - Em que quesito ocorreu maior número de dúvidas (erros) quanto ao preenchimento? Quais os procedimentos adotados nesse caso?

As respostas a essa pergunta serviram para alertar sobre a existência de pequenas distorções não detectadas pela crítica e análise prévias das tabelas, bem como fornecer explicações para alguns resultados anormais, encontrados ao fim da apuração. Conforme já expusemos, são observações valiosas para aprimorar futuros empreendimentos, estas que o DASP colheu, no "CENSÓ do Servidor".

Foram os seguintes os erros e dúvidas mais frequentes:

1 - Escolaridade Superestimada

Alguns servidores, provavelmente porque supunham que as informações prestadas ao Censo dos Servidores serviriam para fins de promoção funcional, declararam um nível de escolaridade maior do que realmente possuíam. Em alguns órgãos, em que o departamento de pessoal deixou claro que as informações seriam confrontadas com o cadastro do órgão, esse procedimento foi menos frequente. Além disto, terá contribuído para o viés positivo de escolaridade observado pelo órgão de pessoal, a possibilidade de que as informações de órgão de pessoal estivessem desatualizadas, ou seja, trata-se, muita vez, de um falso-viés, de uma pseudodistorção. Para os servidores cadastrados, o viés foi avaliado, confrontando-se os dados do Censo com aqueles do Cadastro Nacional dos Servidores, conforme se verá mais adiante.

2 - Erros de codificação de escolaridade

Em muitos casos existiu mais de uma marcação, no que sito nível de escolaridade. Embora o manual de instrução seja claro, ao mandar assinalar apenas o nível mais elevado atingido, os servidores que não se serviram do manual para o preenchimento, foram tentados a marcar todos os níveis já completados.

3 - Inclusão do 13º salário no Rendimento Bruto Mensal

O manual de instruções para o preenchimento não faz referência explícita ao 13º salário dos servidores CLT.

Devido a isso, muitas dúvidas surgiram, o que levou o DASP a distribuir uma circular aos órgãos do Sistema, informando-os de que o 13º salário não deveria ser incluído no vencimento bruto mensal. Em muitos órgãos, porém, a circular só chegou quando a maior parte das FIS já estavam preenchidas, não sendo possível, portanto, refazer todo o trabalho de coleta. O viés provocado por esse procedimento também será medido mais adiante, quando compararmos as informações do Censo com as do Cadastro Nacional dos Servidores.

4 - Data de referência não observada

Embora o número de ocorrência desse tipo não tivesse sido grande, é importante notar que esse procedimento poderia ter provocado desvios acentuados, principalmente na informação de rendimento.

Observou-se, durante as entrevistas, que os órgãos não alertaram suficientemente o servidor sobre a necessidade de vincular as informações à data de 31 de dezembro de 1979. Embora o manual de preenchimento enfatizasse em todos os quesitos a data de referência, o comportamento mais freqüente do servidor foi só consultar o manual em casos de dúvidas.

5 - Critério para inclusão de dependentes

Grande parte dos servidores desconheceu os critérios da previdência social, para inclusão de dependentes; al-

guns os relacionavam conforme o faziam para empresas de seguridade privadas.

6 - Dupla contagem de tempo de serviço

Os servidores mais antigos, se atêm bastante a seus tempos de serviço para fins de aposentadoria. Essa informação, contudo, já incorpora os diferentes vínculos e regimes, mantidos pelo servidor ao longo da vida e, muitas vezes, outros períodos que não o de estatutário ou CLT foram declarados duplamente. O erro mais freqüente foi o do tempo de serviço militar, considerado duas vezes.

7 - Falta de informação sobre o código da categoria funcional

Normalmente o servidor desconhece essa informação e, nestes casos, deveria recorrer ao órgão de pessoal, para completar o preenchimento.

Nos órgãos que fizeram revisão das FIS, esse problema foi contornado mas, ainda assim, o número de registros com falta de informação, nesse quesito, foi bastante elevado.

QUESITO 8 - Os prazos fixados para entrega e devolução das FIS foram observados?

Os órgãos menores, de um modo geral, cumpriram os prazos, o que não aconteceu com aqueles que possuíam localizações distantes ou um número muito grande de servidores. Inicialmente, estabelecera-se a data de 10 de março como o último dia para a devo-

lução do material ao SERPRO, porém os prazos foram sendo dilatados, à medida em que se observava dificuldade no cumprimento dos mesmos. Apesar do meticoloso planejamento integrado DASP-SERPRO-IBGE, as complexidades pragmáticas superaram as expectativas.

Alguns Órgãos, contudo, tentaram se prender às instruções iniciais e realizaram o trabalho de coleta de forma apressada. Outros Órgãos entregaram parte do material ao SERPRO dentro do prazo, mas não se preocuparam em devolver as FIS preenchidas restantes, por acreditarem não ser mais necessário fazê-lo. No início do Capítulo IV, tratar-se-á da cobertura do Censo, envolvendo este e outros fatores. Mencione-se, desde já que, globalmente, ter-se-á deixado de varrer uns 7% do UNIVERSO.

QUESITO 9 - Qual a incidência de questionários não preenchidos pelo próprio servidor?

Alguns poucos Órgãos e localizações, procurando cumprir os prazos e julgando estar contribuindo para melhorar a qualidade da informação, preencheram os questionários de todos os seus servidores, mesmo daqueles que não estavam afastados.

QUESITO 10 - Quantas FIS já foram devolvidas ao SERPRO?

Foi feita a pergunta para se verificar se o órgão de pessoal possuía algum controle sobre o material distribuído e devolvido. Todos os órgãos seguiram os procedimentos de controle de qualidade estabelecido pelo Sistema de Coleta.

QUESITO 11 - Tem algum comentário adicional?

Os comentários mais valiosos foram os que se prenderam à aceitação do Censo entre os servidores. Informou o IBGE ao DASP que a pesquisa encontrou maior receptividade entre os servidores de menor renda, talvez devido à esperança que tivessem de que as informações seriam usadas para fins de promoção. Quase todos os órgãos se queixaram dos prazos apertados e alguns acharam pouco claro o manual de instruções para o preenchimento.

III.2 - A CRÍTICA QUALITATIVA

a - INTRODUÇÃO

O processo de crítica a grandes volumes de dados, através de computador, normalmente, requer um sistema separado e praticamente independente do Sistema de Coleta.

Os sistemas de crítica do ponto de vista ortodoxo, teórico, envolvem uma série de procedimentos cíclicos que são terminam quando todos os erros definidos pelos algoritmos de crítica são corrigidos ou controlados. Para a correção de erros, ainda teoricamente, volta-se ao questionário e identifica-se o motivo de cada erro. Um método alternativo, mais rápido e barato, porém com riscos maiores de se provocar resultados distorcidos, consiste na correção automática de dados através de imputações.

Não se pode, portanto, afirmar que os dados do Censo foram submetidos a uma ortodoxa crítica de qualidade, pois o que se fez, substancialmente, foi listar e qualificar os erros encontrados. Na medida, porém, em que se podem identificar as causas dos erros observados, podem-se também definir os limites para utilização dos dados, mesmo não estando eles totalmente consistentes. Tais limites para utilização dos resultados do Censo são apresentados nesse item III.2 e no subsequente, III.3, onde se fará o batimento dos dados do Censo com o Censo Nacional dos Servidores.

A seguir, iremos descrever as críticas de consistência às quais os dados foram submetidos.

b - As críticas aplicadas - Foram em número de 14. Eis lista não exaustiva, onde todas as críticas foram feitas, utilizando as informações dentro de um mesmo registro, no caso a FIS.

1 - Data de nascimento inválida

a) Dia de nascimento $\in [1,31]$ se mês de nascimento = janeiro, março, maio, julho, agosto ou dezembro

$\in [1,30]$ se mês de nascimento = abril, junho, setembro e novembro

$\in [1,28]$ se mês de nascimento = fevereiro e ano de nascimento não for bissexto.

$\in [1,29]$ se mês de nascimento = fevereiro e ano de nascimento for bissexto.

b) Mês de nascimento $\in [1,12]$

c) Ano de nascimento $\in [00,61]$

2 - Cargo incompatível com nível de escolaridade.

Consiste na verificação das informações contidas no campo "Categoria Funcional", cruzando-as.

Se categoria Funcional = NS (Nível Superior), PCT (Pesquisa Científica e Tecnológica), D (Diplomacia), M (Magistério), TAF (Tributação, Arrecadação e Fiscalização), SJ (Serviços Jurídicos), SI (Segurança e Informações), P (Planejamento), então Nível de Escolaridade deve ser SUPERIOR. (Há exceções raras, queles que foram incluídos, sem curso superior, por já virem exercendo função, ao se implantar o Plano).

3 - Mais de uma retribuição de Função

Consiste em verificar se o servidor informou possuir mais de uma retribuição de função (DAI, DAS, FAS, Representação de Gabinete), o que não é correto.

4 - Regime de trabalho incompatível com situação funcional - Exemplos:

Se o campo 19 (Regime de Trabalho) for igual a 1 (CLT), o campo 20 (Situação Funcional) só poderá ser igual a 2, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15 ou 16.

Se o campo 19 for igual a 2 (Sem Vínculo), o campo 20 só poderá ser igual a 15 ou 16.

5 - Número do PIS/PASEP incorreto

Verificação do "dígito verificador" do Código do PIS/PASEP.

6 - Número do CPF incorreto

Verificação do "dígito verificador" do código do CPF.

7 - Tempo de Serviço Militar para Servidores do Sexo Feminino

Se o campo 9 - Sexo for igual a 2 (feminino) o campo 29 (tempo de serviço militar) deve ser igual a zero. (Tal cruzamento, no futuro, não poderá ser feito, face à criação do Corpo Feminino da Armada, p.ex.)

8 - "Tempo de serviço" inválido (CLT, Estatutário Federal, Estadual, Municipal, Militar)

O número de meses deve variar de 1 a 11 e o número de anos de zero até, no máximo, a idade em anos do servidor subtraída de 13.

9 - Salário bruto incompatível

O somatório do valor da referência/nível ou da retribuição de função com as gratificações, incentivos, auxílios e indenizações deve ser igual ao salário bruto informado, com uma margem de diferença não superior a 10%.

c.- Os Resultados (à luz do tratamento estatístico empreendido pelo IBGE)

Os percentuais de erro foram considerados normais, sendo que as estatísticas elevadas encontradas na crítica do rendimento bruto podem ser creditadas, também, a erros ou omissões na declaração das gratificações. No capítulo IV, voltar-se-á a examinar "rendimento bruto", bem assim neste próprio capítulo, em III.3.

Não se observaram diferenças de qualidade entre as informações prestadas em FIS personalizadas e não personalizadas, 28,5% e 29,5%, respectivamente, de 3 da FIS com qualquer irregularidade. Esse fato nos deixa mais à vontade para, no item sequin-

QUADRO 3

te, III.3, analisar os dados com base, apenas, em amostra de ór-
gãos e servidores cadastrados.

Os totais de erros encontrados para cada crítica acham-
se listados no Quadro D.

QUADRO D

CRÍTICA	Nº DE ERROS	Nº DE ERROS	Nº DE ERROS	DESCRIÇÃO
0,12	100	0,12	100	...
0,15	120	0,15	120	...
0,17	140	0,17	140	...
0,20	160	0,20	160	...
0,22	180	0,22	180	...
0,25	200	0,25	200	...
0,28	220	0,28	220	...
0,30	240	0,30	240	...
0,32	260	0,32	260	...
0,35	280	0,35	280	...
0,38	300	0,38	300	...
0,40	320	0,40	320	...
0,42	340	0,42	340	...
0,45	360	0,45	360	...
0,48	380	0,48	380	...
0,50	400	0,50	400	...
0,52	420	0,52	420	...
0,55	440	0,55	440	...
0,58	460	0,58	460	...
0,60	480	0,60	480	...
0,62	500	0,62	500	...
0,65	520	0,65	520	...
0,68	540	0,68	540	...
0,70	560	0,70	560	...
0,72	580	0,72	580	...
0,75	600	0,75	600	...
0,78	620	0,78	620	...
0,80	640	0,80	640	...
0,82	660	0,82	660	...
0,85	680	0,85	680	...
0,88	700	0,88	700	...
0,90	720	0,90	720	...
0,92	740	0,92	740	...
0,95	760	0,95	760	...
0,98	780	0,98	780	...
1,00	800	1,00	800	...

DE 175...
DE 175...
DE 175...

QUADRO D

TOTAIS DE ERROS ENCONTRADOS

FIS PERSONALIZADAS		FIS NÃO PERSONALIZADAS		TOTAL		INCONSISTÊNCIAS
Nº de erros	%	Nº de erros	%	Nº de erros	%	
464	0,14	283	0,24	747	0,17	data de nascimento inválida
5 617	1,72	776	0,65	6 393	1,43	cargo incompatível com nível de escolaridade
633	0,19	122	0,10	755	0,17	mais de uma retribuição de função
44	0,01	14	0,01	58	0,01	servidor com gratificação de Periculosidade e RAIOS X
434	0,13	850	0,71	1 284	0,29	Código do órgão de origem incompatível com a identificação do órgão de origem
458	0,14	883	0,73	1 341	0,30	Código do órgão de exercício incompatível com identificação do órgão de exercício
4 212	1,29	1 169	0,97	5 381	1,21	Órgão de exercício incompatível com órgão de origem
7 326	2,25	2 109	1,75	9 435	2,11	Regime de trabalho incompatível com situação funcional
11 593	3,56	3 126	2,60	14 719	3,30	Quinquênio incompatível com tempo de serviço
1 146	0,35	2 623	2,18	3 769	0,84	Nº de PIS PASEP incorreto
11 174	3,43	9 263	7,71	20 437	4,58	Nº do CPF incorreto
42	0,01	11	0,01	53	0,01	Tempo de serviço militar para servidor do sexo feminino
354	0,11	140	0,12	494	0,11	Tempo de serviço CLT invalidado
250	0,08	98	0,08	348	0,08	Tempo de serviço estatutário Federal inválido
41	0,01	14	0,01	55	0,01	Tempo de serviço estadual inválido
19	0,01	4	0,00	23	0,01	Tempo de serviço municipal inválido
131	0,04	35	0,03	166	0,04	Tempo de serviço militar inválido
61 650	18,92	20 022	16,65	81 672	18,31	Rendimento bruto fora da faixa

DE FIS PERSONALIZADAS - 325 909
 DE FIS NÃO PERSONALIZADAS - 120 216
 DE FIS - 446 125

III.3 - COMPARAÇÃO DOS DADOS COM O CADASTRO NACIONAL DOS SERVIDORES

a - Introdução

Para avaliação da qualidade dos resultados de uma pesquisa, o procedimento ideal, teórico, seria comparar os valores obtidos com os valores "reais" da população em estudo. No caso, o verdadeiro valor não pode ser obtido e devemos verificar a consistência dos dados, com outros resultados externos independentes. Em pesquisas de avaliação de qualidade, é comum se utilizar de uma amostra da população principal para a realização de reentrevistas, com a finalidade de comparar os dados de uma mesma unidade de observação, obtidos em 2 situações distintas. A frequência de pares de respostas inconsistentes pode ser considerada uma medida de erro ou má qualidade da pesquisa a ser avaliada. Isso porque, normalmente, por representar uma amostra pequena e por se utilizar de uma equipe de coleta mais preparada, costuma-se assumir que as reentrevistas se aproximam mais do "real" valor das informações.

No nosso caso, a pesquisa principal é o próprio Censo dos Servidores e a pesquisa de avaliação, o Cadastro Nacional dos Servidores (CNS), que possui informações de mais da metade dos servidores do SIPEC, prestadas pelos órgãos de pessoal dos diferentes órgãos. Por se tratar de dados cadastrais, os dados contidos no CNS deveriam conter menos erros que os do Cadastro do Censo, mas como existe a possibilidade dos dados cadastrais se encontrarem de atualizados, para algumas características, os erros encontrados podem ser creditados mais ao CNS do que ao Censo, conforme se verá adiante.

Para 17 características, selecionadas por existirem nos 2 cadastros, e para uma amostra de órgãos cadastrados, iremos construir matrizes de comparação, cujo termo geral, a_{ij} , representa o número de servidores que se declararam, no Censo, como pertencentes à categoria j e se acham cadastrados, no C.N.S., na categoria i . Uma condição necessária para que não existissem quaisquer erros nos dois cadastros é que as matrizes fossem "diagonais", pois os elementos das matrizes não pertencentes à diagonal principal e diferentes de zero caracterizam a ocorrência de erros no Censo, no CNS, ou o que é mais razoável admitir, parte do Censo, parte do CNS. As matrizes de comparação produzirão estatísticas de erro, não constando, deste fascículo, por demasiado especializadas, as técnicas estatísticas aplicadas pelo IBGE, sobre as matrizes de comparação CENSO x CNS.

b - Análise dos Resultados

As matrizes de comparação agregadas, bem como as estatísticas de erro, acham-se disponíveis, para orientar permanentemente fiéis interpretações, pelo DASP, das aplicações dos dados censitários. Seria proibitivo trazê-las ao texto, eis que extremamente volumosas. Passemos então a analisar os resultados, para algumas variáveis.

b.1 - Sexo

Os erros foram pequenos e considerados normais para esse tipo de informação. Além do mais, distribuíram-se igualmente entre homens e mulheres.

b.2 - Estado Civil

As discrepâncias ocorridas se deveram provavelmente a dois fatores: em primeiro, ao fato de que o CNS poderia se encontrar desatualizado, na data de referência do Censo e, em segundo, à definição pouco clara das diferentes situações dessa característica, no mesmo cadastro. Enquanto o manual de preenchimento da FIS explica, com detalhes, os critérios para se enquadrar nas cinco diferentes categorias dessa variável, nas instruções para movimento e atualização do Cadastro Nacional dos Servidores, apenas se relacionam as categorias possíveis. Pelo manual do Censo, seriam consideradas solteiras as pessoas não casadas no civil, e desquitados e divorciados seriam apenas aqueles com desquite ou divórcio homologado.

Dois resultados parecem reforçar a desatualização do CNS, quanto a estado civil.

-- O número de divorciados, no Censo, é muito maior que no CNS;

-- O número de pessoas que se declararam, no Censo, como casadas e aparecem no CNS como solteiras, é muito grande.

Os erros apresentados por essa característica não devem portanto, ser considerados como medida de má qualidade da informação no Censo, mas sim provocados pela desatualização do CNS.

b.3 - Escolaridade

Essa informação se encontra algo superestimada em relação ao CNS. As hipóteses são a desatualização do CNS e a de terem alguns servidores declarado níveis maiores do que efetivamente possuíam, pois o Censo não exigia comprovação das informações prestadas.

Não podemos medir a contribuição do comportamento sistemático do servidor para o viés positivo de escolaridade, nem tampouco afirmar qual das duas distribuições mais se aproxima da verdadeira distribuição. Deve-se, portanto, levar esse fato em consideração, ao se utilizar dos dados de escolaridade dos dois cadastros.

b.4- Idade

Essa característica foi a que apresentou menores índices de erro. Contribuiu para isso o fato de que a idade foi calculada a partir da data de nascimento, não apresentando, assim, problemas de desatualização das informações no CNS.

b.5 - Situação Funcional

Para as categorias de maior frequência (quadro permanente e tabela permanente) as distribuições marginais se aproximam, mas para as demais temos diferenças significativas entre os dois cadastros.

b.6 - Classe de Rendimento Bruto

Os dados de rendimento bruto, para fins de comparação, foram obtidos do CNS, somando-se ao salário todas as gratificações existentes. Para o Censo, no caso de ausência da informação do rendimento bruto, recuperou-se o dado a partir da informação de referência/nível.

Foi observado um pequeno viés negativo, indicando que os dados de renda estariam subestimados. Isso vai contra a expectativa de que a informação de renda estaria maior no Censo que no CNS, pois, além do CNS poder encontrar-se desatualizado, o problema da inclusão indevida do 13º salário, para alguns servidores CLT, tenderia a provocar um valor de afastamento positivo.

Uma explicação para esse fato poderia ser dada na mesma forma que para escolaridade. O servidor, pensando na promoção funcional, tenderia a superestimar a escolaridade e subestimar a renda. (No capítulo IV, ainda se refletirá sobre "rendimento bruto").

Observou-se também que os erros se encontravam bastante dispersos, o que não seria de se esperar, pois as classes de renda definidas, para o batimento, foram bastante amplas.

b.7 - Gratificação adicional por tempo de serviço

A comparação foi feita apenas para os servidores que tinham pelo menos um quinquênio, nos dois cadastros. As medidas de erro indicaram boa qualidade na informação a esse quesito. Não tivemos um afastamento significativamente diferente de zero, nem uma dispersão acentuada de valores fora da diagonal. Talvez por ser esse dado bastante conhecido pelos servidores estatutários.

Seria um tanto exaustivo e irrelevante arrolar as comparações sobre as outras gratificações, v.g. raio x, periculosidade, mesmo porque incidem sobre pequenas percentagens dos servidores.

III.4 -- ANÁLISE DAS TABELAS DO PLANO TABULAR --

-- Algumas Considerações

As tabelas do plano tabular foram submetidas a uma verificação de consistência entre as distribuições marginais de algumas variáveis e os totais das diferentes tabelas.

Simultaneamente foram feitas algumas observações sobre inconsistências existentes.

Vale a pena lembrar que a unidade de observação relevante para as tabulações foi a Ficha de Informações do Servidor e que os resultados apurados, portanto, não se referem ao número de servidores mas sim ao número de FIS ou vínculos mantidos com os órgãos do Sistema.

Outro fato que merece ser notado é que os totais devem ser considerados como uma estimativa viesada negativamente do número de vínculos devido aos inevitáveis erros de cobertura. Cada estimativa contém adicionalmente erros inerentes a toda pesquisa e que, no nosso caso, foram estimados, segundo referido em III.3. Esses erros podem, conforme o seu tamanho, tornar não representativas as estimativas de totais para categoria com baixa frequência. (v.g. não seria válido levantar, pelo censo, o número de DAS-6, que não chegam a uma vintena; tampouco o número de servidores que estivessem, a 31.12.79, concluindo formação Ph.D.).

A análise de distribuições cruzadas das variáveis de uma pesquisa é feita para complementar a crítica qualitativa e detectar possíveis erros não corrigidos durante a mesma. No nosso caso, a crítica aos dados não se seguiu de um procedimento de correção de erros e os dados inconsistentes também foram tabulados.

As tabelas podem contudo ser utilizadas, desde que se levem em consideração as observações feitas sobre os erros existentes, em cada variável.

Os totais de servidores, principalmente em categorias de baixa frequência, devem ser usados com restrições. Mais correto seria utilizarem-se apenas as frequências relativas de cada distribuição.

III.5 - CONCLUSÕES E COMENTÁRIOS ADICIONAIS
 SOBRE A VALIDADE DO PROCESSO - LIMITAÇÕES PRAGMÁTICAS

Caberia inquirir sobre os controles da entrada dos dados, de forma a permitir a aferição dos erros introduzidos durante a digitação. Destaquemos, então, que o sistema utilizado foi o de dupla digitação, que consiste em

digitar 2 vezes, e de forma independente, a mesma informação. Outros sistemas semelhantes de entrada de dados, onde foram medidas as frequências ou probabilidades de erros de digitação, nos permitem, contudo, considerar esses erros relativamente pequenos e, provavelmente, sem qualquer componente de tendência. As estatísticas de erros apresentadas, no quadro D, devem ser consideradas, ademais, como a soma dos erros de coleta e dos erros de entrada de dados.

As inconsistências existentes no Cadastro do Censo podem ser considerados normais em levantamentos desse tipo e permitem que os dados possam ser utilizados com propósitos estatísticos. Com base nas estatísticas de erro e nas observações feitas sobre cada variável, as informações poderiam agora ser submetidas a um processo de correção automática, via imputações ou normalizações. Tal processo, porém, segundo nossos consultores, SERPRO e IBGE, seria dispendioso e demorado.

O Censo dos Servidores teve por objetivo permitir ao DASP conhecer o universo e as características dos seus servidores, com o propósito de fornecer à Administração elementos básicos para a tomada de decisão no desenvolvimento da política de pessoal, bem como permitir o estudo de viabilidade da criação da Previdência Complementar. Nesse sentido, as informações contidas no cadastro do Censo podem ser utilizadas sem maiores restrições.

Não se deve, contudo, utilizar o Censo como instrumento de controle administrativo, pois as informações, por motivos

já explicados, contêm erros que não ocorreriam caso houvesse vincu-
 lação das mesmas à comprovação junto aos órgãos de pessoal. Tal vin-
 culação seria, contudo, pouco adequada à dinâmica censitária
 afeiçoando-se mais a um Sistema de Informações Gerenciais.

Em termos de "cobertura" da força de trabalho, o Sistema de Pessoal Civil, de que o DASP é órgão central, abrangendo os servidores civis da Administração Direta e Autárquica, compreende em 31.12.78, 480.000 "indivíduos", em números redondos. Já a lista nos, no Capítulo II, mais especificamente, no final do II.3, que a realidade, o termo vinculo (com os órgãos do SIVAC) seria mais adequada, por apresentar a unidade de observação de censo, podendo ser feita por meio de um vínculo estatístico (v.g. por acumulação de postos). Assim, que, desde 1960, pouco mais de 11.000 postos foram criados, mas que o SIVAC, que se trata de um sistema de informações gerenciais, com Ministério e Autarquias.

Em termos de cobertura de estatísticas, pelo Censo, de 1970, não se afirma que ele foi de cerca de 92%, isto é, um total de 441.600.

Além salientar que o SIVAC, de 1970, não é um sistema de informações gerenciais, abrangendo os servidores civis, mas que se trata de um sistema de informações gerenciais, com Ministério e Autarquias.

IV - MASSA DE TABELAS DISPONÍVEIS

OS GRANDES NÚMEROS EXTRAÍDOS DO CENSO

Em termos de "Universo" de força de trabalho, o Sistema de Pessoal Civil, de que o DASP é Órgão Central, abrangendo os servidores civis da Administração Direta e Autárquica, compreendia, em 31.12.79, 480.000 "indivíduos", em números redondos. Já grifamos, no Capítulo II, mais especificamente, no final de II.2, que, na realidade, o termo vínculo (com os órgãos do SIPEC) seria mais adequado, por encerrar a unidade de observação do censo, podendo uma só pessoa ter mais de um vínculo empregatício (v.g. por acumulação de cargos). Acresce que, desses 480.000, pouco mais de 12.000 seria mister excluir da dinâmica do CENSO, vez que se tratava de mão-de-obra de convênios com Ministérios e Autarquias.

Em termos de cobertura de servidores, pelo Censo, pode-se, então, afirmar que ela foi de cerca de 93%, isto é, 446.125 servidores varridos pela operação censitária, de um total aproximado de 468.000.

Releva salientar que as dezenas de listagens já disponíveis (algumas extremamente extensas, encadernadas em diversos volumes) podem ser multiplicadas, quase ao infinito, se as combi

QUADRO E 19/11/73

CENSO DO SERVIDOR 11/12/73

RELATÓRIOS EMITIDOS PELO SERPRO

armos 2 a 2, 3 a 3, n a n, sempre que desejarmos conhecer variáveis associadas, no universo dos Servidores.

Eis algumas das características dos 468.000 servidores, em termos de frequências relativas, valendo grifar que as TABELAS COMPACTAS QUE APRESENTAREMOS, REDUNDARAM DOS RELATÓRIOS EMITIDOS PELO SERPRO, DE CARÁTER EMINENTEMENTE ANALÍTICO, NUM TOTAL (EM UMA SÓ VIA) DE 10.400 PÁGINAS DE FORMULÁRIO CONTÍNUO, COM O PESO LÍQUIDO DE 80,5 Kg!

(VIDE QUADRO E e TABELAS de n.ºs. 1 a 19)

CENSO DO SERVIDOR (31/12/79)

RELATÓRIOS EMITIDOS PELO SERPRO

- L.&12.054.01 - SEXO E ESCOLARIDADE X CONDIÇÃO DO SERVIDOR
- L.&12.054.02 - SEXO E GRUPO DE IDADE X ESTADO CIVIL
- L.&12.054.03 - SEXO E CLASSE DE RENDIMENTO X ESTADO CIVIL
- L.&12.054.04 - SEXO E CLASSE DE SALÁRIOS OU VENCIMENTOS
MÉNSAIS X ESTADO CIVIL
- L.&12.054.05 - SEXO E NÚMERO DE DEPENDENTES X ESTADO CIVIL
- L.&12.054.06 - SEXO E SITUAÇÃO FUNCIONAL X NÍVEL DE ESCOLA
RIDADE
- L.&12.054.07 - SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X GRUPOS DE IDA
DE
- L.&12.054.08 - SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X ORIGEM DO SER
VIDOR
- L.&12.054.09 - SEXO E TEMPO DE SERVIÇO X ORIGEM DO SERVIDOR
- L.&12.054.10 - SEXO E GRUPOS DE IDADE X REGIME DE TRABALHO
- L.&12.054.11 - SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X REGIME DE TRÁ
BALHO
- L.&12.054.12 - SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X JORNADA SE-
MANAL DE TRABALHO
- L.&12.054.13 - SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X TEMPO DE SER-
VIÇO
- L.&12.054.14 - SEXO E SITUAÇÃO FUNCIONAL X TEMPO DE SERVIÇO
- L.&12.054.15 - SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X CLASSE DE REN
DIMENTO BRUTO MENSAL
- L.&12.054.16 - SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X CLASSE DE SA-
LÁRIO OU VENCIMENTOS MENSAIS (SALÁRIO MÍNIMO)
- L.&12.054.17 - ÓRGÃO DE ORIGEM X CONDIÇÃO DO SERVIDOR
- L.&12.054.18 - ÓRGÃO DE EXERCÍCIO X CONDIÇÃO DO SERVIDOR
- L.&12.054.19 - UNIDADE DA FEDERAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO X
ESTADO CIVIL

QUADRO E 2)

- L.&12.054.20 - UNIDADE DA FEDERAÇÃO DE LOCAL DE TRABALHO
X NÍVEL DE ESCOLARIDADE
- L.&12.054.21 - ÓRGÃO DE ORIGEM E ESCOLARIDADE X SEXO
- L.&12.054.22 - ÓRGÃO DE EXERCÍCIO E ESCOLARIDADE X SEXO
- L.&12.054.23 - UNIDADE DA FEDERAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO
X REGIME DE TRABALHO
- L.&12.054.24 - ÓRGÃO DE EXERCÍCIO E REGIME DE TRABALHO X SEXO
- L.&12.054.25 - ÓRGÃO DE ORIGEM X SITUAÇÃO FUNCIONAL
- L.&12.054.26 - ÓRGÃO DE EXERCÍCIO X SITUAÇÃO FUNCIONAL
- L.&12.054.27 - ÓRGÃO DE EXERCÍCIO X TEMPO DE SERVIÇO
- L.&12.054.28 - SEXO E ÓRGÃO DE EXERCÍCIO X CLASSE DE RENDIMEN-
TOS BRUTO MENSAL (SALÁRIO MÍNIMO)
- L.&12.054.29 - SEXO E ÓRGÃO DE EXERCÍCIO X NÚMERO DE DEPENDEN-
TES
- L.&12.054.30 - SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X CONDIÇÃO DO SER-
VIDOR
- L.&12.054.31 - SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X ESTADO CIVIL
- L.&12.054.32 - ÓRGÃO DE EXERCÍCIO E SITUAÇÃO FUNCIONAL X NÍVEL
DE ESCOLARIDADE
- L.&12.054.33 - ÓRGÃO DE EXERCÍCIO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X ORI-
GEM DO SERVIDOR
- L.&12.054.34 - ÓRGÃO DE EXERCÍCIO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE X JOR-
NADA SEMANAL DE TRABALHO
- L.&12.054.35 - ÓRGÃO DO SIPEC E INCENTIVOS, GRATIFICAÇÕES, AUXÍ-
LIOS E INDENIZAÇÃO X REGIME DE TRABALHO
- L.&12.054.36 - SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS FEDERAIS - TOTAIS P/RE-
FERÊNCIA
- L.&12.054.50 - DEMONSTRATIVO DE SITUAÇÕES FUNCIONAIS POR REF/NÍVEL
- L.&12.054.51 - DEMONSTRATIVO DE OUTRAS SITUAÇÕES
- L.&12.054.52 - DEMONSTRATIVO DE INCENTIVOS FUNCIONAIS

QUADRO E (FIS. 2)

- L.&12.054.53 - DEMONSTRATIVO DE GRATIFICAÇÃO ADICIONAL P/TEMPO DE SERVIÇO
- L.&12.054.54 - DEMONSTRATIVO DE GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE
- L.&12.054.55 - DEMONSTRATIVO DE GRATIFICAÇÃO POR ZONASE LOCAIS
- L.&12.054.56 - DEMONSTRATIVO DE RETRIBUIÇÃO DAI
- L.&12.054.57 - DEMONSTRATIVO DE RETRIBUIÇÃO DAS
- L.&12.054.A1 - RELAÇÃO DAS FIS PREENCHIDAS C/ O MESMO CPF
- L.&12.054.A2 - TOTAIS DE CRÍTICAS
- L.&12.054.A3 - CONSISTÊNCIA DOS DADOS DAS FIS - TOTALIZAÇÃO POR ÓRGÃO DO SIPEC
- L.&12.054.A4 - CONSISTÊNCIA DOS DADOS DAS FIS - TOTALIZAÇÃO POR TIPO DE IRREGULARIDADE E POR UF
- L.&12.054.A5 - CONSISTÊNCIA DOS DADOS DAS FIS - TOTALIZAÇÃO POR ÓRGÃO DO SIPEC E POR UF
- L.&12.054.B1 - CENSO DASP - RELAÇÃO DAS MATRIZES DE BATIMENTO CENSO X IG

a) A Tabela 1 demonstra a proporção de servidores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.) e de servidores regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos.

Desnecessário destacar a importância de tais dados, ao se partir para o equacionamento, por exemplo, de um novo estatuto, que unifique ambos os regimes, suprimindo mais de 30 diferenças de tratamento aos servidores de ambos os regimes (V. G. 13º salário, quinquênios, licença-prêmio, contribuição para a Previdência Social, percentual de aposentadoria, de pensão, etc.)

TABELA 1

b) A seguir, a distribuição dos servidores, por sexo (Tabela 2).

TABELA 1

PERCENTUAL POR REGIME DE TRABALHO

ESPECIFICAÇÃO	
	3
C. L. T.....	51,6
ESTATUTÁRIOS.....	48,4

b) A seguir, a distribuição dos servidores, por sexo (Tabela 2).

À guisa de exemplificar cruzamento de Tabelas, quer do UNIVERSO, quer de seus subconjuntos, consignamos que a distribuição, por sexo, dos servidores do Quadro Permanente (todos ESTATUTÁRIOS) difere daquela constante da Tabela 2. Assim é que o percentual de HOMENS cresce sensivelmente, talvez por se tratar de grupo social formado, basicamente, antes da década de 70. Atentar, outrossim, para a aposentadoria da MULHER estatutária, com proventos integrais, aos 30 anos de serviço, enquanto que, para o HOMEM, o tempo mínimo é de 35 anos.

Fato é que o percentual masculino sobe de 66,2% do UNIVERSO (tabela 2) para 71,6%, baixando as MULHERES de 33,8 para 28,4%.

TABELA 2

TABELA 2

DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES, POR SEXO

ESPECIFICAÇÃO	%
HOMENS.....	66,2
MULHERES.....	33,8
TOTAL	100,0

c) Utilizando, apenas, dados agregados, extraídos de tábua mais exaustiva (esta, em matriz de 15x17), a tabela 3 resume informações genéricas sobre nível de escolaridade, as quais já demonstram a necessidade que tem o DASP, de promover -- em larga escala -- o treinamento e aperfeiçoamento do servidor, decorrendo, por conseguinte, a criação da FUNCEP (a "variável" nível de escolaridade aparecerá enfocada, sob outros aspectos, nas 4 últimas tabelas deste texto).

Atentar, outrossim, quando na utilização das tabelas que envolvem nível de escolaridade, para o VIÉS positivo desta variável, a que já se referiu em b.3, alínea b, III.3 do capítulo III deste texto.

Tabela 3

Observações

1 - Quanto ao nível superior, desdobramento em COMPLETO... 31,24 e INCOMPLETO... 4,11

2 - 2 percentual 37,3. Dados agregados, nos os dados do DASP NACIONAL DOS SERVIDORES já citadas proporção de 32,50, em âmbito de nível de estado dos servidores.

TABELA 3

NÍVEL DE ESCOLARIDADE

ESPECIFICAÇÃO	%
Sem escolaridade.....	1,1
Só alfabetizados.....	2,2
1º grau (mesmo incompleto).....	39,2
2º grau (mesmo incompleto).....	20,2
Superior (mesmo incompleto).....	<u>37,3</u>
	100,0

Observações

1 - Quanto ao nível superior, desdobrar-se-ia em

COMPLETO.....31,2%
 INCOMPLETO.....6,1%

37,3%

2 - O percentual 37,3 parece exagerado, mas os dados do CENSAIRO NACIONAL DOS SERVIDORES já situavam proporção de 32,58, em amostra de mais da metade dos servidores.

d) Quanto aos dados sobre idade do servidor, vêm eles apresentados sob 2 tabelas:

a 4 sob a forma mnemônica, compacta, das idades-medianas do UNIVERSO dos Servidores, do conjunto dos servidores estatutários, do conjunto dos servidores celetistas; a tabela 5 contempla os percentuais correspondentes a 12 categorias etárias.

TABELA 4	IDADE (MEDIANA)
TABELA 5	42
	49
	34

1) Quando os servidores estão na faixa etária 22 a 42 anos.
 2) Quando os servidores estão na faixa etária 43 a 62 anos.
 3) Quando os servidores estão na faixa etária 63 a 72 anos.
 4) Quando os servidores estão na faixa etária 73 a 82 anos.
 5) Quando os servidores estão na faixa etária 83 a 92 anos.
 6) Quando os servidores estão na faixa etária 93 a 102 anos.
 7) Quando os servidores estão na faixa etária 103 a 112 anos.
 8) Quando os servidores estão na faixa etária 113 a 122 anos.
 9) Quando os servidores estão na faixa etária 123 a 132 anos.
 10) Quando os servidores estão na faixa etária 133 a 142 anos.
 11) Quando os servidores estão na faixa etária 143 a 152 anos.
 12) Quando os servidores estão na faixa etária 153 a 162 anos.

TABELA 4

DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES GLOBALMENTE, POR GRUPO DE IDADE E REGIME DE TRABALHO, POR GRUPOS DE IDADE

ESPECIFICAÇÃO	IDADE (MEDIANA)
SERVIDOR (GLOBALMENTE).....	42
SERVIDOR ESTATUTÁRIO.....	49
SERVIDOR C.L.T.....	34

Observações

- 1) Metade dos servidores estão na faixa etária 32 a 49 anos.
- 2) Aproximando ao inteiro, quer para estatutários, quer para celetistas, adicionar 1 para mediana de homens; subtrair 1 para mediana de mulheres.

TABELA 5

DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES GLOBALMENTE OU SEGUNDO
O REGIME DE TRABALHO, POR GRUPOS DE IDADE

FAIXA ETÁRIA (ANOS)	SERVIDORES %	ESTATUTÁRIO %	CLT %
até 19	0,2	0,0	0,4
20 a 24	5,2	0,3	9,8
25 a 29	10,8	1,1	19,9
30 a 34	13,4	2,2	23,9
35 a 39	13,6	8,3	18,4
40 a 44	15,1	18,3	12,2
45 a 49	15,0	23,4	7,2
50 a 54	12,5	21,4	4,2
55 a 59	7,7	13,6	2,2
60 a 64	4,3	7,6	1,1
65 a 69	2,0	3,6	0,5
70 e mais	0,2	0,2	0,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0

FONTE: CS.10 - Sexo e Grupos de Idade x Regime de Trabalho

e) No tocante a tempo de serviço, os estatutários o tem bem maior que o dos celetistas, por pertencem a regime jurídico mais antigo no Serviço Público. A idade do QUADRO PERMANENTE (ESTATUTÁRIOS) e da TABELA PERMANENTE (CELETISTAS), dois dos subconjuntos mais representativos do SIPEC, caracterizado sumariamente, em termos de mediana, faz transparecer tal observação (tabela 6).

Na tábua 7, fizeram-se constar, em 8 categorias, as distribuições da variável tempo de serviço, do Quadro, da Tabela, do conjunto Quadro + Tabela Permanentes e, por fim, a distribuição da variável para o UNIVERSO dos SERVIDORES.

Observar, a propósito, que 7,7% dos servidores do Quadro Permanente têm "35 e mais" anos de serviço.

TABELA 6

TABELA 7

TABELA 6

TEMPO DE SERVIÇO

E S P E C I F I C A Ç Ã O	GRANDEZA EM ANOS (MEDIANA)
QUADRO PERMANENTE (ESTATUTÁRIOS)	23
TABELA PERMANENTE (CELETISTAS)	09

TABELA 7

SITUAÇÃO FUNCIONAL	TEMPO DE SERVIÇO %									
	até 4a.	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 e mais		
QUADRO PERMANENTE	1,7	3,3	4,1	20,1	25,0	24,3	13,8	7,7		
TABELA PERMANENTE	21,8	31,0	26,4	13,4	3,8	2,0	0,9	0,7		
TOTAL (QP + TP)	10,9	16,0	14,4	17,0	15,3	14,0	7,9	4,5		
TOTAL SERVIDORES	15,0	16,6	13,4	15,8	14,2	13,3	7,5	4,2		

FONTE: CS.14 - Sexo e Situação Funcional x Tempo de Serviço

f) Quanto à distribuição dos servidores, no espaço geográfico brasileiro, verificaram-se 436.905 FIS (Ficha de Informação do Servidor), em que constava tal informação, dentre as 446.125 processadas e cadastradas pelo Censo. A primeira tabela pertinente, TABELA 8, procura realçar os Estados de contingentes preponderantes, valendo destacar Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais, que, somados, englobam quase metade do SIPEC, ao passo que o Distrito Federal, sede do Governo, não alcança os 8 %.

Nas TABELAS 9 e 10 procurou-se, respectivamente, retratar a distribuição por Estados da Federação, do SIPEC, dos Celetistas e dos Estatutários, bem assim a repartição de cada contingente estadual entre os dois regimes.

TABELA 8

TABELA 9

TABELA 10

DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES SEGUNDO O REGIME DE TRABALHO POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO

TABELA 8

SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS FEDERAIS
(UNIDADES DA FEDERAÇÃO COM MAIORES CONTINGENTES)

ESPECIFICAÇÃO	%	% ACUMULADO
RJ.....	30,0	30,0
SP.....	8,4	38,4
MG.....	7,9	46,3
DF.....	7,8	54,1

DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES SEGUNDO O REGIME DE
TRABALHO POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO

UNIDADE DA FEDERAÇÃO *	TOTAL SERVIDORES %	REGIME DE TRABALHO	
		CLT %	ESTATUTÁRIO %
RJ	30,0	26,9	33,3
SP	8,4	8,4	8,4
MG	7,9	7,9	8,1
DF	7,8	8,1	7,3
BA	5,1	5,3	4,9
RS	5,4	6,1	4,8
PE	6,2	5,8	6,7
CE	3,9	3,7	4,2
PR	3,5	3,6	3,2
PA	3,3	3,9	2,7
PB	2,5	2,6	2,4
SC	2,5	2,8	2,1
RN	2,3	2,5	2,1
GO	2,1	3,0	1,2
ES	1,7	1,8	1,5
MA	1,6	2,0	1,2
PI	1,4	1,1	1,7
AL	1,4	1,3	1,4
AM	0,9	1,1	0,7
SE	0,8	0,7	0,9
MS	0,7	0,6	0,7
MT	0,6	0,8	0,5
	100%	100%	100%

FONTE: CS.23. Unidade da Federação do Local de Trabalho x
Regime de Trabalho

* Exceto os Territórios Federais, por apresentarem re
gimes especiais, quanto a esta variável.

DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES SEGUNDO O REGIME DE
TRABALHO, EM CADA ESTADO DA FEDERAÇÃO

UNIDADE DA FEDERAÇÃO	UF/TOTAL SERV. x 100	CLT/UF x 100	EST./UF x 100	OUTROS x
RJ	30,0	45,8	53,0	1,2
SP	8,4	51,2	48,1	0,7
MG	7,9	51,0	48,6	0,4
DF	7,8	52,8	44,7	2,5
BA	5,1	52,9	45,6	1,5
RS	5,4	56,8	42,4	0,8
PE	6,2	47,5	51,7	0,8
CE	3,9	48,6	50,9	0,5
PR	3,5	53,8	45,4	0,8
PA	3,3	59,7	39,2	1,1
PB	2,5	52,9	45,6	1,5
SC	2,5	58,7	40,7	0,6
RN	2,3	56,4	43,1	0,5
GO	2,1	72,7	26,9	0,4
ES	1,7	55,8	43,6	0,6
MA	1,6	62,6	36,9	0,5
PI	1,4	40,5	58,9	0,6
AL	1,4	50,4	48,3	1,3
AM	0,9	63,5	35,9	0,6
SE	0,8	48,0	51,4	0,6
MS	0,7	47,2	51,9	0,9
MT	0,6	62,0	37,3	0,7
TOTAL	100,00			

FONTE: CS-23- Unidade da Federação do Local de Trabalho x Re-
gime de Trabalho
x - outros abrange pessoal sem vínculo empregatício (v.

g) Convém demonstrar, através da TABELA 11, os números relativos aos DEPENDENTES. Ressalte-se que constam do Censo apenas dependentes nas condições estabelecidas pela Previdência Social, que não compreendem inúmeras situações de fato, como, por exemplo, filhos maiores de 18 anos desempregados, ou em sub-emprego, que, efetivamente, vivem às expensas dos pais.

Na tabela, constam reinterpretados os dados originalmente constantes, nos RELATÓRIOS, como referentes a 0 (zero dependentes), por terem sido eles digitados junto com os sem declaração, resultando, portanto, um percentual exagerado e não consistente.

TABELA 11

13.000	17,0	
71.200	16,0	
71.500	14,0	
66.276	10,2	
43.207	5,7	
31.477	7,7	
18.000	21,2	
200.000		

TABELA 11

DEPENDENTES POR SERVIDOR

SERVIDORES		DEPENDENTES (POR SERVIDOR)
QUANTIDADE	%	
120.808	27,0	0 ou S/Declaração
77.630	17,4	1
71.509	16,0	2
66.276	14,9	3
45.207	10,2	4
25.478	5,7	5
34.479	7,7	6 a 9
4.738	1,1	10 ou mais
N= 446.125	TOTAL	DE FIS CADASTRADAS

h) A Tabela 12 demonstra o RENDIMENTO BRUTO MENSAL, isto é, o valor dos vencimentos ou salários, acrescido das gratificações, retribuições, auxílios e outras vantagens que o servidor perceba pela atividade que desempenha.

Verifica-se que um terço dos servidores percebe menos de 2 salários-mínimos; mais da metade, ou seja, 55,3% percebe 3 salários-mínimos.

Face à importância desses dados, e com vistas ao pequeno VIÉS negativo referido no CAPÍTULO III (III.3-b. 6), procurou-se pesquisar qual a magnitude a esperar, na eventual distorção das declarações de rendimentos baixos.

Assim é que, dos 446.125 censados, 90.657 puderam ser cruzados com o CADASTRO NACIONAL DO SERVIDOR, este com dados gerenciais. Verificou-se que a discrepância relativa, entre ambos os Cadastros, é menor que 10%, na faixa 1 - 2 S.M, e menor que 8%, na faixa 1-3 S.M.

Desta forma, mesmo com eventuais correções sobre os valores informados diretamente pelos servidores, os percentuais de rendimentos até 2 S.M e até 3 S.M, deverão ser maiores que 30% e 50%, respectivamente. Tais parâmetros evidenciam quão legítima é a preocupação do DASP com o primoramento da política salarial do Serviço Público, dentro das diretrizes globais de valorização do Servidor.

TABELA 12

TABELA 12

RENDIMENTO BRUTO (expresso em salários-mínimos)

ESPECIFICAÇÃO	%	% ACUMULADO
Até 2	33,8	33,8
Mais de 2 a 3	21,5	55,3
Mais de 3 a 5	21,4	76,7
Mais de 5 a 7	8,7	85,4
Mais de 7 a 10	6,8	92,2
Mais de 10 a 15	5,4	97,6
Mais de 15 a 20	1,6	99,2
Mais de 20	0,8	100,0
	<u>100,0</u>	

Observação

Dos 33,8% que percebiam, em 31.12.79, até 2,0 S.M., destacaríamos quase a metade, 14,5%, com rendimento até 1,1 S.M.

i) Através da TABELA 13, comprova-se grande percentagem de servidores com nível superior completo, mas exercendo funções para as quais tal nível não se constitua em pré-requisito.

Assim é que o rendimento bruto (dez./79), atribuível a categorias funcionais de nível superior, em jornada completa correspondia, no mínimo, a Cr\$12.601,00 mais 20% de gratificação de atividade. O médico, com carga horária reduzida, em regime de 6 ou de 4 horas diárias, percebia, à mesma época, Cr\$..... \$16.882,00 ou Cr\$9.874,00, sem os 20% adicionais. O minimum minimorum seria:

$$\frac{\text{Cr\$ } 9.874,00}{\text{Cr\$ } 2.932,80 \text{ (sal.mín. 31.12.79)}} = 3,3667 \text{ S.M.}$$

Por interpolação, na Categoria mais de 3 a 5 S.M., percentual 22,9, teríamos o valor-teto de até 3,3667 S.M. correspondente a $4,3 + 12,1 + 3,8 = \underline{20,2\%}$.

Face à hipótese conservadora adotada — médicos, carga horária mínima — depreende-se que, dentre os servidores com curso superior completo, de Medicina, Direito, Psicologia, Administração, etc., aqueles que não exercem função privativa de nível superior estão em proporção superior a 20,2%.

TABELA 13

T A B E L A 13

SEXO E NÍVEL SUPERIOR COMPLETO X CLASSE DE RENDIMENTO BRUTO MENSAL
(SALÁRIOS MÍNIMOS)

SALÁRIOS MÍNIMOS	TOTAL NÍVEL		HOMENS	MULHERES
	SUPERIOR			
Até 2	4,3		4,4	3,9
Mais de 2 a 3	12,1		8,3	7,8
" de 3 a 5	22,9		20,9	20,8
" de 5 a 7	20,4		20,0	21,3
" de 7 a 10	20,8		22,1	18,5
" de 10 a 15	14,6		17,5	9,1
" de 15 a 20	3,5		4,9	2,8
Mais de 20	1,4		1,9	0,8

FONTE: CS.15 - Sexo e Nível de Escolaridade x Classe de Rendimento Bruto Mensal (Sal. Mínimo).

j) A TABELA 14 espelha os grandes percentuais relativos a estado civil dos servidores: globalmente, só de homens, só de mulheres; já a TABELA 15 apresenta os percentuais de estado civil, em cada Estado da Federação.

TABELA 14

TABELA 15

TABELA 14

SEXO	ESTADO CIVIL				
	SOLTEIRO	CASADO	VIÚVO	DESQUITADO	DIVORCIADO
TOTAL	24,7	68,8	2,7	3,3	8,5
HOMENS	16,2	79,4	1,4	2,7	8,3
MULHERES	41,0	48,4	5,3	4,6	0,7

FONTE: Relatório C.S-02 - Sexo e Grupos de Idade x Estado Civil .

96

DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES, SEGUNDO O ESTADO CIVIL
POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO, POR LOCAL DE TRABALHO

	SEPARADO	CASADO	VIÚVO	DESQUITADO	DIVORCIADO
AC	20,9	63,8	3,7	4,9	0,7
AP	25,7	67,8	2,6	3,4	0,5
AM	23,6	71,4	2,5	2,2	0,3
DF	32,7	61,0	1,6	4,2	0,5
ES	25,0	68,0	2,5	2,3	0,4
GO	19,1	70,4	2,6	3,4	0,5
MA	21,3	72,7	2,7	2,5	0,3
MG	18,5	77,1	2,1	1,9	0,1
MS	21,8	72,5	2,3	2,9	0,5
MT	22,5	73,5	2,1	1,6	0,3
PA	20,2	75,6	1,9	2,0	0,3
PR	18,0	78,2	1,8	1,8	0,2
RN	21,6	74,4	1,8	1,9	0,3
RO	25,7	69,5	2,0	2,5	0,3
RS	17,8	76,3	2,4	3,3	0,2

DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES, SEGUNDO O ESTADO CIVIL
POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO, POR LOCAL DE TRABALHO

U F	SOLTEIRO	CASADO	VIÚVO	DESQUITALO	DIVORCIADO
MA	22,1	74,5	1,6	1,5	0,3
PI	13,1	83,7	2,0	1,1	0,1
AL	22,6	72,9	2,0	2,2	0,3
AM	27,7	67,9	2,4	1,6	0,4
SE	21,9	72,2	2,3	3,3	0,3
MS	10,1	75,9	2,1	2,4	0,5
DF	23,9	71,4	2,1	2,5	0,1
AC	22,5	73,0	1,5	3,0	0,0

Fonte: CS-19 (Unidade da Federação, do Local de Trabalho x Estado Civil)
* Exceto os Territórios Federais por apresentarem resultados distorcidos

k) As quatro derradeiras Tabelas referem-se .. desdobramentos complementares do item escolaridade, que tanto tem mereci do reflexões do DASP, e são aqui apresentadas pela sua re levância também para pesquisas sociais.

l) Na Tabela 16, relacionou-se escolaridade com sexo do ser- vidor; na 17, com o regime de trabalho (CLT ou Estatutá- rio); na 18, com o segmento dos celetistas, que consti tuem grupo social mais recente dentro do Serviço Público. Finalmente, a Tabela 19 mostra as distribuições da esco - laridade em cada Estado da Federação.

- TABELA 16
- TABELA 17
- TABELA 18
- TABELA 19

TABELA 16

ESCOLARIDADE	SERVIDORES %	SEXO %	
		HOMENS	MULHERES
SEM ESCOLARIDADE	1,1	1,6	0,2
ALFABETIZADO	2,2	3,0	0,5
PRIMEIRO GRAU (mesmo incompleto)	39,2	45,2	27,0
SEGUNDO GRAU (mesmo incompleto)	20,2	15,2	30,1
SUPERIOR (mesmo incompleto)	37,3	35,0	42,2
	100,0	100,0	100,0

Fonte: CS- 11 (Sexo e Nível de Escolaridade x Regime de Trabalho).

TABELA 17

ESCOLARIDADE	TOTAL SERVIDORES %	REGIME DE TRABALHO		
		CLT %	ESTATUTÁRIO %	
SEM ESCOLARIDADE	1,1	0,4	2,0	
ALFABETIZADOS	2,2	0,9	3,6	
PRIMEIRO GRAU	39,2	28,6	50,8	
Incompleto	30,5	21,2	40,8	
Completo	8,7	7,4	10,0	
SEGUNDO GRAU	20,2	22,6	17,6	
Incompleto	5,4	6,0	4,6	
Completo	14,8	16,6	13,0	
SUPERIOR	37,3	47,5	26,0	
Incompleto	6,1	8,6	3,2	
Completo	31,2	38,9	22,8	
TOTAL	100,0	100,00	100,0	

FONTE: CS.11 - Sexo e Nivel de Escolaridade x Regime de Trabalho

TABELA 10

ESCOLARIDADE	SERVIDORES %	C L T %	
		HOMENS	MULHERES
SEM ESCOLARIDADE	1,1	0,6	0,1
ALFABETIZADO	2,2	1,3	0,3
PRIMEIRO GRAU (mesmo incompleto)	39,2	34,5	19,9
SEGUNDO GRAU (mesmo incompleto)	20,2	16,9	30,9
SUPERIOR (mesmo incompleto)	37,3	46,7	48,8
	100,0	100,0	100,0

Fonte: CS-11 (Sexo e Nível de Escolaridade x Regime de Trabalho).

DISTRIBUIÇÃO DOS NÍVEIS DE ESCOLARIDADE, POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

UF *	SEM ESCOLARIDADE	ALFABETIZADOS	TOTAL			SUPERIOR	
			1º GRAU**	2º GRAU**	SUPERIOR**	INCOMPLETO	COMPLETO
RJ	0,7	1,2	44,5	18,9	34,7	4,8	29,9
SP	1,2	1,1	34,1	17,6	46,0	7,6	38,4
MG	0,8	1,3	40,2	17,7	40,0	5,5	34,5
DF	0,3	0,7	27,7	36,0	35,3	9,4	25,9
RS	1,3	3,1	42,6	20,9	32,1	4,2	27,9
MS	0,7	0,8	33,6	19,0	45,9	8,2	37,7
PE	2,5	4,6	36,4	16,5	40,0	5,2	34,8
CE	3,0	6,0	35,4	22,5	33,1	5,1	28,0
PR	1,2	1,3	35,2	16,8	45,5	7,8	37,7
PA	0,8	2,5	46,9	19,1	30,7	4,2	26,5
PB	1,6	4,9	32,2	15,4	45,9	8,6	37,3
SC	1,0	1,4	41,2	16,9	39,5	6,7	32,8
RN	3,4	7,3	35,9	17,6	35,8	5,9	29,9
GO	0,6	2,4	36,6	19,7	40,7	8,2	32,5

TABELA 19 (fl. 2)

DISTRIBUIÇÃO DOS NÍVEIS DE ESCOLARIDADE, POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

UF**	SEM ESCOLARIDADE	ALFABETIZADOS	TOTAL			SUPERIOR	
			1º GRAU**	2º GRAU**	SUPERIOR**	INCOMPLETO	COMPLETO
ES	1,1	1,5	34,7	19,4	43,3	4,2	39,1
MA	2,2	2,3	43,1	27,0	25,4	4,0	21,4
PI	2,4	8,4	46,0	20,5	22,7	4,3	18,4
AL	1,5	3,3	30,8	19,0	45,4	8,6	36,8
AM	0,6	1,2	37,8	27,7	32,7	8,9	23,8
SE	2,0	3,4	38,0	25,0	31,6	7,7	23,9
MS	0,5	2,7	59,5	14,8	22,5	8,0	14,5
MT	0,8	2,7	44,8	20,6	31,1	8,7	22,4
AC	0,4	2,7	42,7	19,0	35,2	14,8	20,4

FONTE: Relatório CS-20 (Unidade da Federação do Local de Trabalho e Nível de Escolaridade).

* Exceto os Territórios Federais por apresentarem resultados distorcidos

** Mesmo incompleto

V -- C O N C L U S Ã O

Utilizando adequadamente, em coordenação ágil e flexível, experiência, capacidade operacional, acervos científico e tecnológico do SERPRO e do IBGE, a reduzida equipe do DASP realizou, de forma pioneira, trabalho de impressionante magnitude, que será valiosa ferramenta na construção de novo arcabouço de um Sistema de Pessoal Civil moderno, dinâmico, tratado não de modo empírico, senão cientificamente.

Os dados já disponíveis propiciarão soluções tomadas com pleno conhecimento de causa, inclusive para o estabelecimento da Seguridade Complementar.