



**RELATÓRIO DA 1ª PESQUISA
DE DEMOCRACIA DELIBERATIVA
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

VALORIZAÇÃO DAS CARREIRAS DO ESTADO



**Apresentação
Yeda Crusius**

A Governadora Yeda Crusius apresenta a 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do Estado do Rio Grande do Sul

**A Consulta
Deliberativa
no mundo
Fishkin, Luskin
e Siu**

Conheça os criadores do método e a experiência internacional em pesquisa deliberativa

**Por que o Governo
tomou a iniciativa?
Erik Camarano**

As razões que levaram o Governo do Estado a realizar este processo inovador de consulta pública



O Experimento no Rio Grande do Sul

Passo a passo, como foi possível a realização deste projeto no Rio Grande do Sul



A Pesquisa

Análise detalhada de todos os resultados obtidos antes e após as deliberações



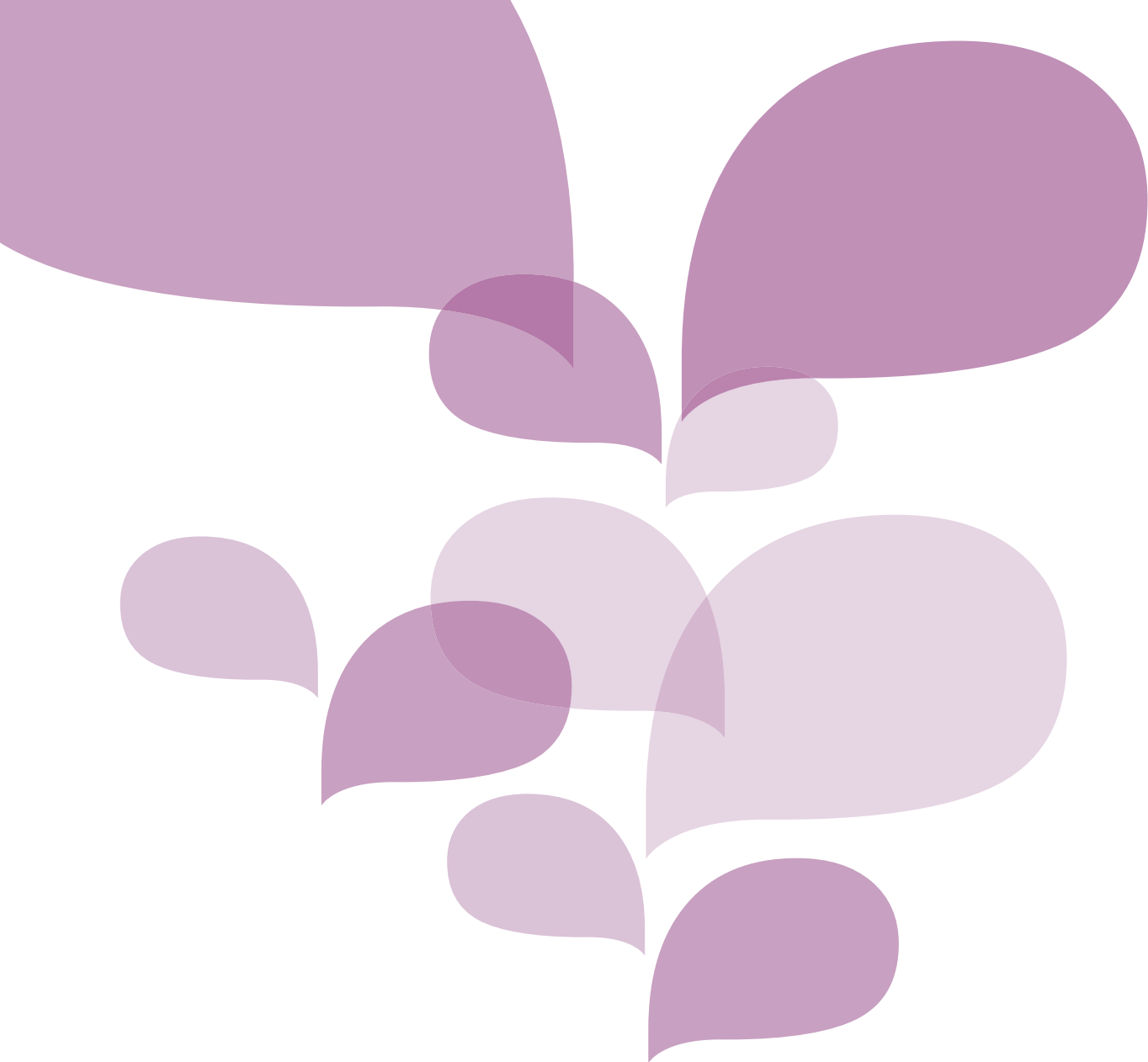
Repercussão na mídia

Como a mídia do Rio Grande do Sul repercutiu a realização do 1º experimento com este método na América Latina



Anexo Instituto Methodus

Conheça o instituto de pesquisa que realizou o trabalho de campo



APRESENTAÇÃO

Yeda Crusius
Governadora do Estado



É com grande satisfação e certa da importância do tema que apresento nesta publicação os resultados de um trabalho inovador, conduzido pelo Governo do Estado do Rio Grande do Sul, pela primeira vez, em toda a América Latina. Fruto de meses de planejamento, com o envolvimento de um amplo conjunto de servidores públicos e de pessoas de diversas instituições do setor privado gaúcho, este experimento de participação democrática inaugura uma nova fase na gestão pública estadual.

Desde o início do mandato, sabia que o grande esforço pela modernização do setor público gaúcho valeria a pena e renderia resultados, expressos por meio de um orçamento realista e equilibrado, com gradual recuperação da capacidade de investir por parte do setor público. Atingimos esse resultado em menos de dois anos de trabalho – um ajuste fiscal profundo e bem-sucedido.

No entanto, para assegurar que esses resultados se transformem em conquistas permanentes, precisamos avançar nas reformas de caráter estrutural, que deixarão um legado de estabilidade e eficiência na máquina pública estadual. Nesse processo, é fundamental a valorização do servidor público. São essas as pessoas com a responsabilidade última pelos serviços da mais alta qualidade para os cidadãos a partir do gerenciamento eficiente dos recursos arrecadados.

Considerando a relevância do assunto em questão, decidimos consultar a população gaúcha sobre os princípios gerais da proposta de valorização das carreiras antes mesmo de enviá-las à Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul. Fizemos isso de um modo inovador, utilizando um método de pesquisa com resultados consagrados internacionalmente.

Agradeço aos nossos parceiros nesta empreitada: o Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP), que apoia sistematicamente as nossas ações de modernização da gestão pública; o Instituto Methodus, empresa com sólida reputação em pesquisa de opinião, que assumiu novo desafio com esta experiência; a equipe da Universidade de Stanford, por intermédio dos professores James Fishkin, Robert Luskin e Alice Siu, que asseguraram a qualidade técnica do trabalho. Agradeço também aos painelistas, que contribuíram para o aprofundamento das questões tratadas, aos monitores, que apoiaram o trabalho nos grupos de discussão, e aos observadores, que acompanharam com isenção crítica todo o experimento.

Finalmente, agradeço, de forma especial, às gaúchas e aos gaúchos que atenderam ao chamado do Governo do Estado para discutir um tema da mais alta relevância para nosso desenvolvimento e acreditaram no processo, acreditaram em um experimento que reafirma a confiança em nós mesmos, a confiança no Rio Grande do Sul, a confiança em enfrentar o novo, a confiança em manifestar a sua opinião, sabendo que ela será ouvida e respeitada no diálogo democrático que se exercitou nesta experiência.

Boa leitura!



A CONSULTA DELIBERATIVA NO MUNDO

Fishkin, Luskin e Siu

O que é a “pesquisa de democracia deliberativa”?

O método da “pesquisa deliberativa” consiste em um experimento de pesquisa de opinião desenhado para capturar as impressões da população quando esta se encontra bem informada sobre o assunto em questão.



Uma limitação significativa dos processos de pesquisa de opinião convencionais é a falta de informação dos pesquisados sobre o tema em questão.



Em geral, uma limitação significativa dos processos de pesquisa de opinião convencional é a falta de informação dos pesquisados sobre o tema em questão. Quando o cidadão é abordado na rua e responde se “é a favor ou contra” a um determinado tema, a resposta obtida tem quase nenhuma consistência factual: o sujeito responde com base no senso comum, em “ouvir dizer”, ou, na melhor das hipóteses, baseado nas manchetes de jornal que ele leu naquele dia. Assim, embora as pesquisas de opinião bem feitas tenham o importante diferencial de refletirem a “opinião média” da população – desde que baseadas em uma amostragem científica, estatisticamente representativa da população – elas refletem uma opinião “desinformada”, ou que, pelo menos, não foi objeto de reflexão mais aprofundada pelos cidadãos.

Isso acontece por conta da assim chamada “ignorância racional” – termo utilizado por cientistas políticos para descrever o fato de que as pessoas, na maioria das vezes, não investem muito tempo na informação, discussão e reflexão sobre temas de política (ou de políticas públicas), simplesmente por perceberem que a sua contribuição individual tem pouco ou nenhum efeito em um processo eleitoral

do qual participam milhões de eleitores. Desse modo, se o “meu voto” representa apenas “um em alguns milhões”, o “custo” necessário para aquisição de informações qualificadas sobre temas de políticas públicas, com relação aos quais a “minha” capacidade de intervenção individual é praticamente nula, não compensa o resultado. Logo, a opção pela “ignorância” é justificada – e, por conseguinte, no dizer dos cientistas políticos, “racional”. Daí a limitação das pesquisas de opinião convencionais.

No outro lado do espectro, entre as diversas opções de participação democrática hoje utilizadas, encontram-se as audiências públicas. São fáceis de organizar, têm um caráter claramente participativo e, portanto, “apelo popular”. No entanto, a maior falha desse tipo de mecanismo repousa exatamente na característica “não científica” do processo de seleção da amostra: vai quem quer. Assim, é praticamente impossível que o grupo participante de uma audiência pública seja uma amostra representativa da população do estado – será apenas a representação parcial dos atores com maior interesse no assunto sob debate e, conseqüentemente, refletirá a opinião de uma *parte* e não do *todo*. Além disso, outra potencial desvantagem desse tipo de mecanismo de consulta reside na possibilidade de haver algum processo de escolha, por regra de maioria, ao longo dessas audiências. Nesse tipo de situação, opiniões individuais não são preservadas, e, via de regra, tende a vencer a discussão o grupo mais “vocal” e mobilizado em detrimento de uma minoria silenciosa e constrangida demais para “levantar a mão” no calor do debate.



No entanto, a maior falha desse tipo de mecanismo repousa exatamente na característica “não científica” do processo de seleção da amostra: vai quem quer.



Desse modo, a pesquisa deliberativa procura resolver as limitações de ambos os mecanismos acima descritos: a pesquisa de opinião pública convencional e a alternativa de participação popular por meio de audiências públicas ou referendos. A solução proposta consiste em combinar, de um lado, um processo de amostragem científica (i.e., estatisticamente representativa) da população de determinado estado, região, ou país, e, de outro, um processo de participação que permita a essa amostra “conversar entre si” e formular perguntas a especialistas no assunto em debate.

O método então é composto das seguintes etapas. Em um primeiro momento, é realizada uma pesquisa de opinião convencional, com base em um questionário de pesquisa, aplicado sobre uma amostra aleatória da população do estado. Após esse questionário inicial, um subgrupo é convidado para participar de um evento presencial, no qual os temas serão aprofundados. Aos que aceitam o convite, é enviado então um material informativo, expondo mais informações sobre os temas em questão, bem como apresentando, de forma equilibrada, os argumentos contra e a favor de cada um dos tópicos a serem avaliados. Esse subgrupo, então, se reúne por um final de semana, em que as pessoas se dividem em grupos (também aleatoriamente construídos e sob a coordenação de um monitor, com a função de assegurar que todos possam falar, que ninguém é constrangido, que eles

Quem é James Fishkin?

O Professor e pesquisador norte-americano, James S. Fishkin, é o detentor da cadeira Janet M. Peck de Comunicações Internacionais na Universidade de Stanford, onde também leciona comunicação e ciência política, além de ser o Coordenador do Departamento de Comunicação. Ele também é o Diretor do novo Centro de Democracia Deliberativa, da Universidade de Stanford (<http://cdd.stanford.edu>).

Fishkin graduou-se em 1970 pela Universidade de Yale, onde também obteve seu Ph.D. em Ciência Política. Ele tem ainda um segundo Ph.D., em Filosofia, pela Universidade de Cambridge, na Inglaterra.

É autor de vários livros, incluindo *Democracy and Deliberation: New Directions for Democratic Reform* (1991), *The Dialogue of Justice* (1992), *The Voice of the People: Public Opinion and Democracy* (1995). Juntamente com Bruce Ackerman, ele é o coautor do livro *Deliberation Day* (Yale Press, 2004) e coeditor, com o falecido Peter Laslett, de *Debating Deliberative Democracy* (Blackwell, 2002). Seu mais novo livro, *When the People Speak: Deliberative Democracy and Public Consultation*, acaba de ser publicado, em agosto de 2009, pela Oxford University Press.

O Professor Fishkin é mais conhecido por ter desenvolvido o método da Pesquisa Deliberativa® – um exercício de consulta pública que emprega amostras

permaneçam focados no tema, etc.), cuja tarefa é formular perguntas – sobre temas específicos – que serão apresentadas a um painel de especialistas no assunto. Os especialistas devem apenas responder às perguntas dos grupos, com um tempo predeterminado e igual para cada um deles, sem fazer palestra ou debate entre si. Além disso, devem ser pessoas que não apenas conheçam o assunto, masque tenham também pontos de vista divergentes e possam apresentar, de forma autônoma e independente, os seus pontos de vista. O final de semana alterna o trabalho em pequenos grupos com as sessões plenárias e culmina com o preenchimento, ao final do processo, de um questionário de pesquisa individual e sigiloso, idêntico ao questionário inicialmente preenchido pelos participantes (exceto por um conjunto de questões relativas à avaliação do evento em si).

Assim, ao final da pesquisa, é possível mensurar, estatisticamente, como mudou a opinião pública no processo, quais os fatores-chave que causaram essa mudança (quando houve) e, além disso, se reafirmam convicções, já que as opiniões mantidas ao final do processo significam aquilo que a opinião pública do estado realmente pensa após ter considerado um conjunto consistente de argumentos pró e contra de cada um dos pontos colocados em debate.

Esta é a potência da pesquisa deliberativa: revelar a opinião das pessoas “sob condições ideais, nas quais elas possam pensar a respeito dos temas em discussão”, afirma o professor Fishkin.

aleatórias da população a fim de investigar como essas opiniões mudariam se as pessoas estivessem mais informadas. Junto com seus colaboradores, James Fishkin conduziu pesquisas deliberativas em diversos estados norte-americanos e em vários países, como Grã-Bretanha, Austrália, Dinamarca, Bulgária, Hungria, Itália, China, Grécia e, agora, no Brasil.

Além disso, o Professor Fishkin é pesquisador visitante do Trinity College, em Cambridge, membro do Centro de Estudos Avançados nas Ciências do Comportamento, em Stanford, membro do Centro Internacional Woodrow Wilson para Pesquisadores, do Instituto Smithsonian, em Washington, e também membro do Guggenheim.



Esta é a potência da pesquisa deliberativa: revelar a opinião das pessoas “sob condições ideais, nas quais elas possam pensar a respeito dos temas em discussão”, afirma o professor Fishkin. O sucesso na aplicação desse método é confirmado pela evidência empírica, como evidenciam os exemplos internacionais.

Experiências internacionais

Aplicada pela equipe do professor Fishkin em diversos estados norte-americanos e em vários países mundo afora, a pesquisa deliberativa caracteriza-se por trazer, em todos os experimentos já realizados, resultados muito consistentes de formação qualificada da opinião pública.

No estado norte-americano do Texas, as empresas geradoras e distribuidoras de energia elétrica decidiram, na virada do século, realizar um experimento de pesquisa deliberativa para investigar que tipo de fonte de energia seus consumidores preferiam utilizar, mesmo que tivessem de pagar mais caro por isso. Os resultados da pesquisa demonstraram que os consumidores preferiam as energias renováveis, especialmente a energia eólica. As empresas atenderam aos desejos dos consumidores e, hoje, o estado do Texas, embora seja conhecido pela exploração de petróleo, é o maior estado norte-americano em geração de energia eólica.



Quem é Robert C. Luskin?

O professor Robert Luskin já lecionou em diversas universidades norte-americanas, como Alabama, Indiana e Princeton, bem como em vários programas de verão, no ICPSR da Universidade de Michigan, na Escola de Verão ECPR da Universidade de Essex e na Escola de Verão de Métodos Avançados em Ciências Sociais da Universidade da Svizzera Italiana.

Luskin atuou como pesquisador associado no Centro de Estudos Avançados em Ciências do Comportamento, da Universidade de Stanford, e também no Centro de Estudos da Via Política Francesa, em Paris. Atualmente, é pesquisador associado do Instituto de Estudos

Em outubro de 2007, foi realizada a primeira pesquisa deliberativa “transnacional”, abrangendo todos os 27 países membros da União Europeia (UE): 362 cidadãos reuniram-se no edifício do Parlamento Europeu, em Bruxelas, onde passaram um final de semana deliberando sobre uma variedade de temas sociais, econômicos e de política externa de interesse para a União Europeia e seus países-membros. A deliberação aconteceu em 23 línguas diferentes, com tradução simultânea, alternando entre o trabalho em grupos pequenos e as sessões plenárias, nas quais tomaram parte, respondendo às questões dos grupos, especialistas em políticas públicas e figuras políticas proeminentes na Europa.

Entre os assuntos tratados, incluiu-se o que a UE deveria fazer para preservar seu sistema de aposentadorias, que papel deveria desempenhar no mundo, como preservar sua competitividade em uma economia cada vez mais globalizada, e como tratar a questão da possibilidade de inclusão de novos países membros no bloco. Os resultados desse trabalho trouxeram uma nova visão sobre os efeitos da deliberação sobre todos esses temas. Além disso, permitiram visualizar as possibilidades de criação de uma esfera pública tipicamente europeia, bem como os efeitos da deliberação na geração de respeito mútuo entre as nações.

Políticos de Grenoble, além de ser conselheiro em pesquisa no Centro de Democracia Deliberativa, da Universidade de Stanford, e Diretor do Centro de Pesquisa de Opinião Deliberativa da Universidade do Texas, em Austin.

Há muito tempo, seus interesses como pesquisador estão voltados para os efeitos da informação política na textura e nos resultados da democracia representativa. Entre outros projetos, ele tem utilizado pesquisas deliberativas nos Estados Unidos e internacionalmente, a fim de investigar as dimensões empíricas da democracia deliberativa e, no momento, está envolvido em um estudo sobre informação política na França.

Luskin é membro do conselho de administração da Texas Poll e dos conselhos editoriais dos periódicos científicos *Political Analysis* e *American Political Science Review*.

Seus interesses gerais de pesquisa incluem opinião pública, comportamento do eleitor, psicologia política e métodos estatísticos, tendo publicado artigos sobre esses e outros temas em conceituadas revistas acadêmicas, como a *American Political Science Review*, o *American Journal of Political Science*, e o *British Journal of Political Science*.

Em maio de 2009, pouco antes das eleições para o Parlamento Europeu, um segundo experimento foi conduzido na União Europeia. Batizado de “Europolis”, focado nos temas da preservação ambiental, mudança climática e políticas de imigração, a pesquisa deliberativa procurou responder à instigante questão: “que tipo de Parlamento os europeus elegeriam se soubessem, pensassem e falassem muito mais sobre estes temas?”. A experiência de Bruxelas forneceu um retrato muito preciso de como poderiam se comportar os votos para o Parlamento Europeu.

Em Roma, um significativo déficit de recursos para a área da saúde foi resolvido quando a pesquisa deliberativa demonstrou que havia uma falácia no mito – cultivado pelos habitantes da região – do “elevado número de leitos por habitante”, considerado um indicador de orgulho para a região, mas economicamente ineficiente, por estar inclusive muito acima dos padrões recomendados pela Organização Mundial da Saúde. Após a pesquisa, foi possível readequar os recursos, diminuindo o número de leitos e aumentando o orçamento total para a saúde.

Quem é Alice Siu?

Alice Siu é a Diretora Assistente do Centro de Democracia Deliberativa, da Universidade de Stanford. Alice obteve seu Ph.D. no Departamento de Comunicação da Universidade de Stanford, com foco em comunicação política, democracia deliberativa e opinião pública. Graduiu-se em economia e políticas públicas, com mestrado em ciência política pela Universidade de Stanford.

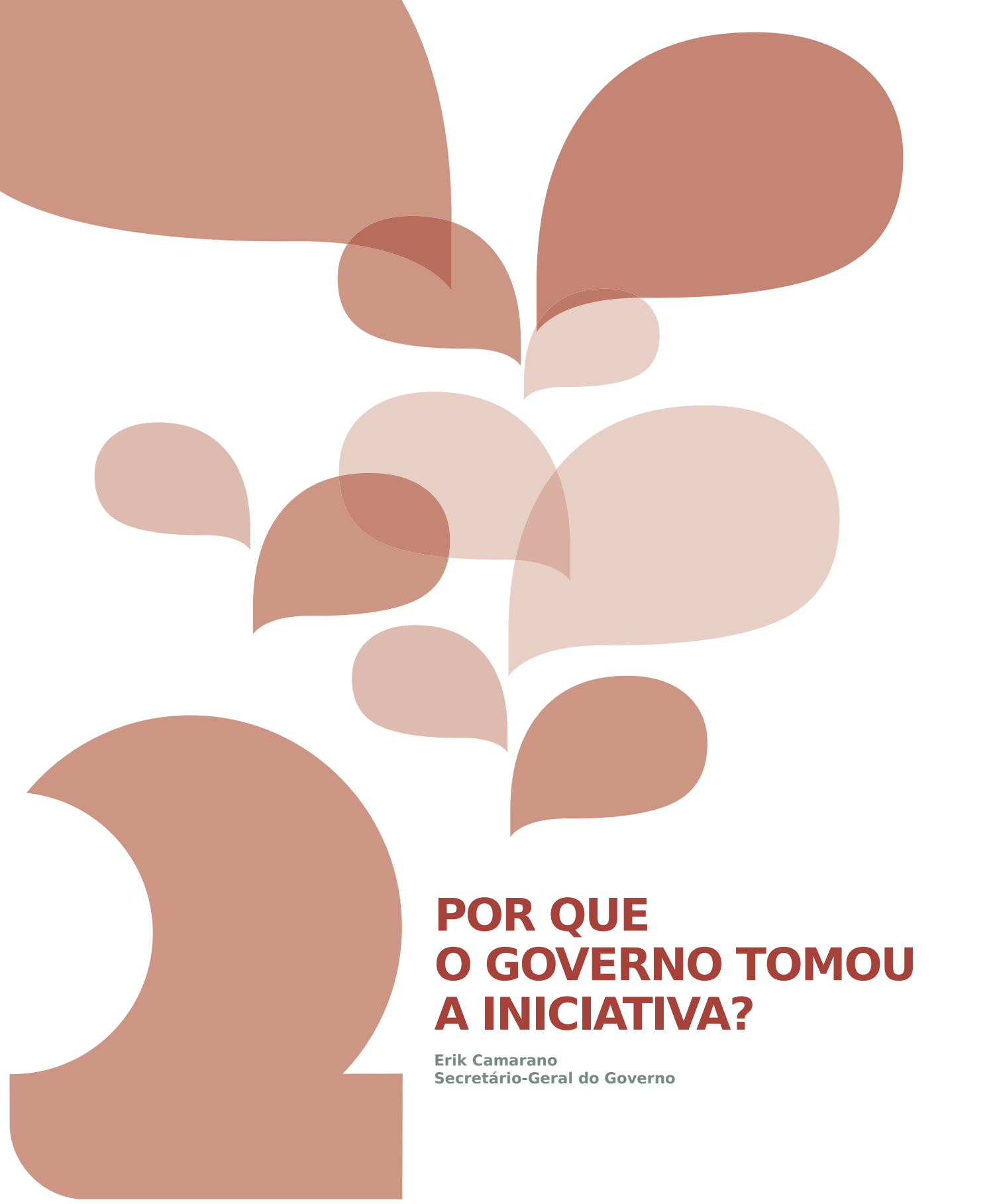
Durante seus estudos de pós-graduação, Alice trabalhou em cooperação com James Fishkin e Baogang He, quando desempenhou papel significativo na condução da primeira pesquisa deliberativa realizada na China, na cidade de Zeguo. Esse trabalho foi publicado em: *The Search for Deliberative Democracy in China* (Palgrave Macmillan), *Governance Reform Under Real-World Conditions: Citizens, Stakeholders, and Voice* (World Bank), e em um artigo a ser publicado sob o título de *Deliberative Democracy in an Unlikely Place: Deliberative Polling in China* (British Journal of Political Science).

Na Irlanda do Norte, país marcado pelo conflito religioso, uma pesquisa deliberativa permitiu que o governo irlandês avançasse em medidas de integração escolar entre filhos de famílias católicas e protestantes que, antes da pesquisa, recusavam-se a compartilhar a mesma escola, e que, após a realização da pesquisa, passaram a considerar o outro grupo “mais aberto ao debate” e “mais razoável” do que inicialmente achavam, levando, assim, à possibilidade concreta de compartilhamento das escolas.

Na China, por exemplo, já foram realizados vários experimentos nos quais se utilizou a metodologia da pesquisa deliberativa para a definição de prioridades orçamentárias. Com base no primeiro experimento, no qual o político da região se surpreendeu com o resultado da opinião pública qualificada, mas, conforme havia se comprometido com o professor Fishkin, implementou os 10 projetos preferidos pela população (de um total de 30 projetos possíveis), o Partido Comunista chinês hoje recomenda a pesquisa deliberativa como método de participação democrática e popular. ■

As áreas de pesquisa em que trabalha estão voltadas à deliberação, incluindo o que acontece por dentro da deliberação, por exemplo, a análise dos efeitos das classes sociais na deliberação, a qualidade da deliberação e a qualidade dos argumentos em cada deliberação. Sua tese de doutorado é intitulada: *Look Who's Talking: Examining Social Influence, Opinion Change, and Argument Quality in Deliberations* (“Veja quem está falando: Um exame de influência social, mudança de opinião e qualidade da discussão em deliberações”).





POR QUE O GOVERNO TOMOU A INICIATIVA?

Erik Camarano
Secretário-Geral do Governo

O conjunto de reformas do setor público implementados pelo atual Governo do Estado do Rio Grande do Sul, desde o início de 2007, foi dividido em duas etapas: a assim chamada “primeira geração”, de caráter gerencial e efeitos concentrados no curto prazo, e a “segunda geração”, de cunho estrutural, com efeitos no longo prazo sobre o equilíbrio das contas públicas.

Na primeira etapa, o esforço consistiu, essencialmente, na combinação de medidas de contenção de despesas e aumento de receitas – sem qualquer elevação de alíquotas de impostos – a fim de reverter, em um curto período de tempo, o déficit estrutural das contas públicas, que persistia, à época, por 35 anos ininterruptos.

No primeiro ano, os gastos de custeio foram reduzidos, em média, em 35%, com congelamento nesse patamar para o orçamento de 2008. Isso foi possível por meio da contratualização do novo nível reduzido de gastos entre cada Secretário de Estado e a própria Governadora, além da introdução dos modernos mecanismos de gerenciamento matricial das despesas, importados do setor privado para a administração pública do Rio Grande do Sul. Pelo lado da receita, um conjunto de medidas – como, entre outras, a ampliação do uso da nota fiscal eletrônica, o avanço do mecanismo de substituição tributária, e o gradual aumento na utilização dos mecanismos de gerenciamento matricial da receita – permitiu a rápida elevação do nível da arrecadação tributária que, combinada ao esforço de contenção de gastos e à superação das metas de receita e de despesa pactuadas (ver gráficos nas páginas seguintes), resultou na obtenção do equilíbrio fiscal, ao final do ano de 2008.



No primeiro ano, os gastos de custeio foram reduzidos, em média, em 35%, com congelamento nesse patamar para o orçamento de 2008.



Atingido o orçamento equilibrado – pela primeira vez de modo realista, após 37 anos – abria-se espaço para a realização das “reformas de 2ª geração”: o aprofundamento das parcerias com OSCIPs (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) para a realização dos serviços não exclusivos de Estado, a valorização das carreiras do serviço público e a reforma da Previdência estadual.

Essencialmente, no que se refere às carreiras do setor público, o objetivo central da administração estadual é permitir a introdução de mecanismos de remuneração variável atrelados ao desempenho, com o duplo objetivo de, por um lado, estimular os servidores públicos a prestarem um serviço de melhor qualidade aos cidadãos, e, por outro, permitir que esse desempenho mais elevado se reflita em um adicional de remuneração e eventualmente como critério para progresso na carreira para os servidores públicos estaduais.

Entretanto, antes de formatar as reformas a serem propostas para discussão pela Assembleia Legislativa e a fim de permitir um amplo, transparente e democrático debate, o Governo do Estado decidiu consultar a população do Rio Grande do Sul sobre as medidas a serem implementadas na segunda etapa de reformas do setor público gaúcho.

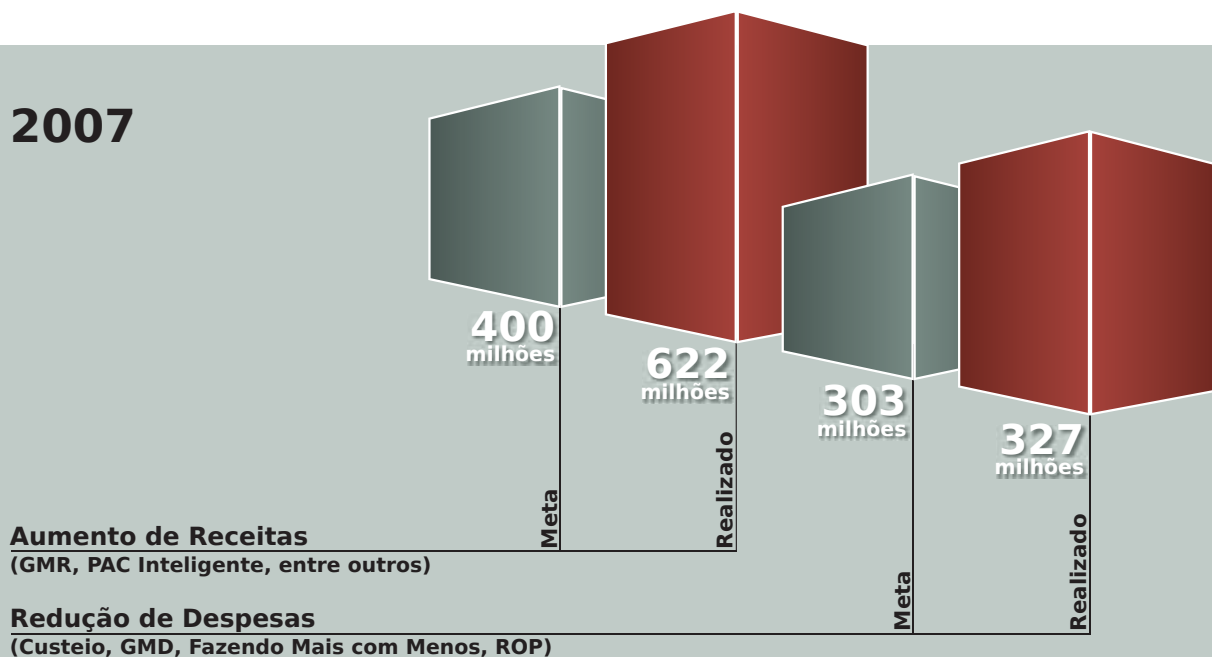
O objetivo central da administração estadual é permitir a introdução de mecanismos de remuneração variável atrelados ao desempenho.

A questão que se colocava então era: como estruturar essa consulta à população? Qual método utilizar? Considerando as diversas opções de consulta pública existentes – desde audiências públicas a consultas pela Internet, referendos, pesquisas de opinião, entre outros –, o Governo do Estado decidiu pela aplicação – pioneira na América Latina – do método batizado de “pesquisa deliberativa”, criado pelo professor e pesquisador James Fishkin, da Universidade de Stanford. O critério fundamental para orientar essa decisão foram os excelentes resultados apresentados por essa metodologia de pesquisa e participação democrática em todos os experimentos realizados mundialmente – da China ao estado norte-americano do Texas.

Desse modo, buscamos o apoio do Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP), parceiro de primeira hora nas ações de ajuste fiscal implementadas pelo Governo do Estado, que compreendeu a dimensão e a importância da realização conjunta desse importante e inovador experimento de consulta pública. E, por meio do PGQP, foi incorporado à parceria o Instituto Methodus, empresa especializada em pesquisas de opinião, com um *track record* extremamente positivo de acertos preditivos em pesquisas eleitorais, inclusive de “boca-de-urna”.

Nos dias 6 e 7 de junho de 2009, em Porto Alegre, teve efeito então a “1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do Estado do Rio Grande do Sul”, sobre o tema da “Valorização das Carreiras do Estado”, com resultados muito significativos e consistentes. Uma amostra significativa da população gaúcha – vinda de todas as regiões do estado, de todas as classes sociais, perfis de educação e renda – foi reunida por dois dias para discutir, refletir, questionar especialistas e, ao fim e ao cabo do processo, manifestar sua opinião, de

2007

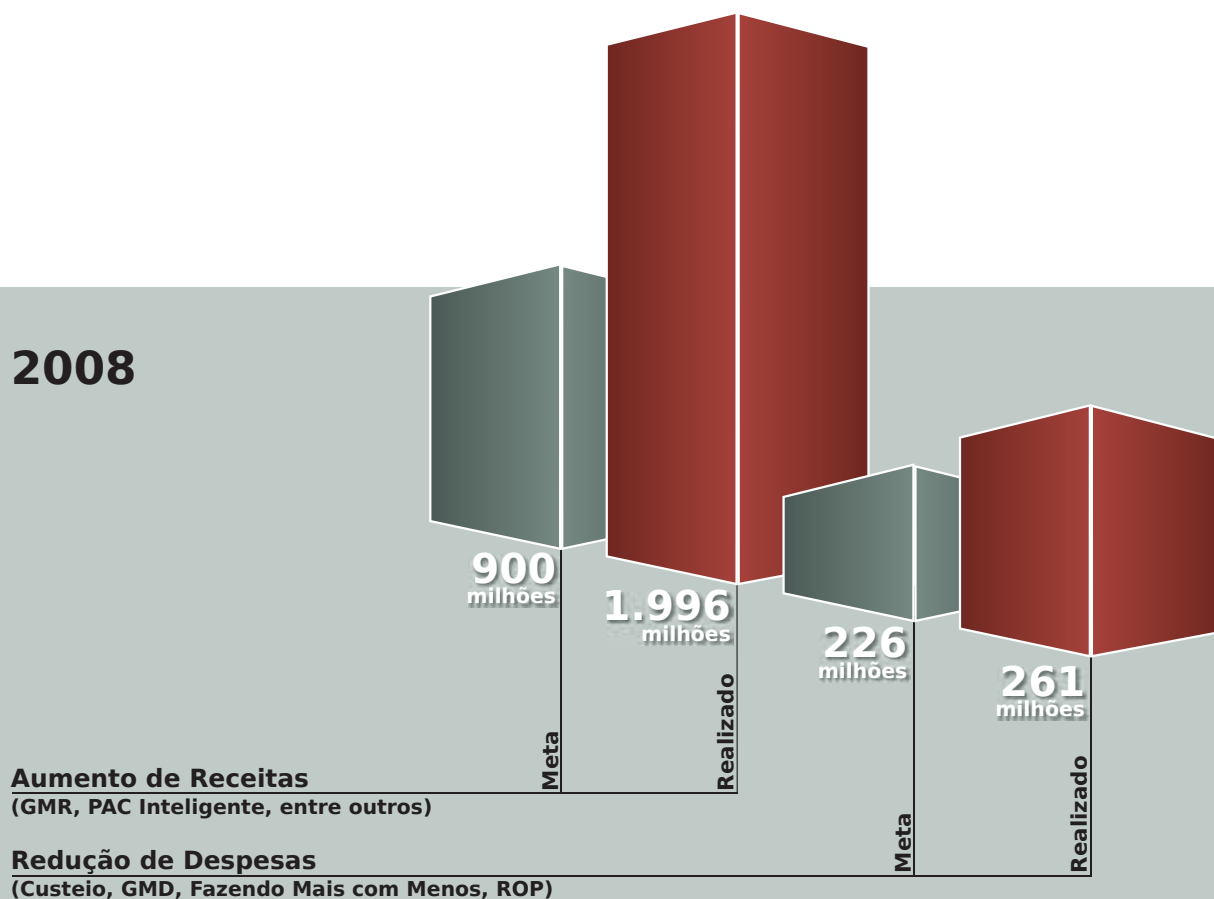


forma individual e sigilosa, em um questionário de pesquisa de opinião. Com uma diferença essencial sobre os processos convencionais de pesquisa: as respostas manifestadas pelos cidadãos ao final do processo refletem a opinião pública **informada** do Rio Grande do Sul.

Os resultados obtidos demonstram o apoio da maioria da população aos critérios de desempenho e produtividade como base para aumentos salariais e progressão funcional dos servidores públicos estaduais – com votações expressivas, muitas vezes acima de 70%. Além disso, houve amplo apoio para a avaliação de desempenho por critérios objetivos, ao mesmo tempo em que os cidadãos rejeitaram mecanismos subjetivos de avaliação dos servidores, que permitem espaço para favorecimentos e injustiças.

Esta publicação traz, em seu conjunto, informações detalhadas sobre esse método inovador de pesquisa de opinião pública, como foi formulado o experimento no Rio Grande do Sul, imagens, fotos e depoimentos de participantes no processo, assim como os principais resultados obtidos após as discussões.

Esperamos que este material oriente um debate público bem fundamentado e informado, menos sectário e polarizado, mas sob as regras do jogo democrático, e que essa discussão de ideias permita o avanço das reformas estruturais no setor público do Rio Grande do Sul. ■





**O EXPERIMENTO
NO RIO GRANDE
DO SUL**

Visitando Porto Alegre em fevereiro de 2008, na qualidade de palestrante na Conferência Mundial sobre o Desenvolvimento de Cidades, o professor James Fishkin foi apresentado à Governadora Yeda Crusius, em um jantar de recepção aos palestrantes oferecido pelo Governo do Estado no galpão crioulo do Palácio Piratini. Convidado pelo então secretário municipal, César Busatto, uma das grandes motivações desta primeira visita do professor americano ao Rio Grande do Sul era “conhecer a capital do orçamento participativo”, segundo Fishkin.



James Fishkin

Após a Conferência, Busatto assumiu a Casa Civil do Governo do Estado e, ao saber da viagem da Governadora para os Estados Unidos e Canadá, entre março e abril daquele ano, sugeriu o contato com o professor Fishkin para fins de realização do que viria a ser a 1ª pesquisa deliberativa da América Latina. A coincidência da agenda da Governadora em Nova Iorque – em visita à Organização das Nações Unidas (ONU) e à Academia de Medicina – com o período de férias do professor naquela cidade, no início do mês de abril, propiciou o primeiro contato mais produtivo entre eles, em almoço no Yale Club com os secretários Erik Camarano e Fernando Schüller. No encontro, a Governadora e o professor puderam discutir em detalhe a elaboração de um experimento de pesquisa deliberativa no Rio Grande do Sul.

Na sequência de preparação da pesquisa deliberativa, o professor visitou o Rio Grande do Sul, em julho de 2008, quando foram realizadas diversas reuniões com o secretariado, a Governadora, e representantes de diversos movimentos do estado, como o PGQP e a Agenda 2020. Ali, começava a se delinear os temas que seriam possíveis objetos do primeiro experimento com este método no estado.

Em setembro de 2008, Alice Siu, Ph.D., Diretora-Assistente do Centro de Democracia Deliberativa, da Universidade de Stanford, onde foi aluna de Fishkin, realizou a segunda missão técnica ao estado, a fim de estruturar o experimento de pesquisa no Rio Grande do Sul. Nessa visita, Alice detalhou todos os passos para a realização do experimento e iniciou os contatos para a preparação dos materiais informativos, um vez definidos os temas da consulta.

No mês seguinte, a Câmara Setorial de Gestão Pública e Finanças, coordenada pelo Secretário-Geral de Governo, realiza uma reunião de alinhamento entre os trabalhos que vinham sendo paralelamente desenvolvidos pelo grupo de carreiras – coordenado pela Secretaria de Administração e Recursos Humanos (SARH) – e pela Secretaria de Educação. A reunião demonstrou a concordância, em linhas gerais, dos dois trabalhos, permitindo que se avançasse na definição de uma mesma pesquisa sobre o tema das carreiras em geral, inclusive educação. Essa decisão seria modificada poucos meses antes do evento, já em 2009.



Uma das grandes motivações desta primeira visita de Fishkin ao Rio Grande do Sul era conhecer a “capital do orçamento participativo”.



Em dezembro de 2008, o assim chamado “grupo de carreiras”, coordenado pela Secretaria de Administração e composto por técnicos de diversas secretarias do Governo do Estado, como Fazenda, Planejamento, Casa Civil e do próprio Gabinete da Governadora, conclui as avaliações técnicas dos temas passíveis de serem colocados sob consulta, dando início à formatação final do material informativo.

Assim, no início do ano, o Governo do Estado define o cronograma de trabalho e realiza o primeiro contato, em fevereiro de 2009, com o Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP), para estabelecer uma parceria que permita a realização conjunta desse inovador experimento de consulta pública. O PGQP, parceiro desde o início do mandato nas medidas de modernização da gestão pública implantadas pelo Governo do Estado, compreende a dimensão da proposta e o seu papel estratégico na viabilização da discussão pública das medidas a serem apresentadas, pelo Governo do Estado, à Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul para votação, ainda no ano de 2009, que foi definido pela própria Governadora como “o ano das carreiras”.

Por meio da parceria com o PGQP, é então convidado o Instituto Methodus – empresa com um excelente histórico de acerto em pesquisas de opinião pública, em diversas eleições realizadas no estado, e com ampla experiência em pesquisas sobre comportamento do consumidor – para a realização do trabalho de campo e de toda a parte da “pesquisa de opinião” propriamente dita.



Em alguns casos, foram feitas até 30 ligações telefônicas entre uma recrutadora e o/a participante sob sua responsabilidade.



No mês de fevereiro de 2009, a Diretora-Assistente do Centro de Democracia Deliberativa da Universidade de Stanford, Alice Siu, vem novamente a Porto Alegre, para a 3ª missão técnica de preparação do experimento. Alice realiza diversas reuniões com o grupo técnico de carreiras do Governo do Estado, sob a coordenação da Secretaria-Geral de Governo, com a participação de técnicos de diversas secretarias,



Recrutadoras do Instituto Methodus (à esquerda)

Participantes chegam para o final de semana (abaixo)



como: Administração e Recursos Humanos, Fazenda, Planejamento e do gabinete da Governadora. Esse grupo foi responsável pela formulação dos materiais informativos, com um conjunto bastante completo de dados sobre as carreiras do estado, bem como os argumentos pró e contra de cada uma das medidas a serem discutidas durante a deliberação nos pequenos grupos, no final de semana do experimento.

O Secretário-Geral de Governo, Erik Camarano, inicia em abril os convites para os especialistas em carreiras públicas, que participaram como painelistas: Nelson Marconi, professor de RH da Fundação Getúlio Vargas, de São Paulo, que trabalhou com o Ministro Bresser Pereira, no governo Fernando Henrique Cardoso; Carlos Paiva, doutor em economia, pesquisador da Fundação de Economia e Estatística do RS, que atuou no governo Olívio Dutra; Sabino Porto Jr., doutor em economia e Presidente da Fundação de Desenvolvimento de Recursos Humanos (FDRH), do Governo do Estado, responsável pela Escola de Governo; e o Desembargador Leonel Pires Ohlweiler, professor de direito na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos) e membro do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul.

Finalmente, em maio de 2009, teve início a primeira etapa da pesquisa de opinião, conduzida integralmente pelo Instituto Methodus, que entrevistou uma amostra aleatória (por área de probabilidade) de 1.651 adultos, residentes em 29 cidades do Rio Grande do Sul, com cotas ao nível residencial para os parâmetros de gênero, idade, educação e renda. Desse total, 795 manifestaram o possível interesse em participar do final de semana da pesquisa deliberativa.

O trabalho da pesquisa deliberativa, contudo, exigiu uma dedicação especial por parte da equipe do Instituto: o trabalho não se resumiria a uma pesquisa de opinião “convencional”, com uma etapa em campo e posterior análise estatística de dados, mas envolveria toda uma logística que se iniciava ao final de cada questionário de pesquisa aplicado, no momento em que o entrevistador recrutado pela empresa fazia o convite para o participante vir ao evento presencial, no início de junho.



Acima, a Governadora Yeda Crusius, em entrevista coletiva no Galpão Crioulo do Palácio Piratini, com (da esq. p/ dir.) Alice Siu, Erik Camarano, James Fishkin e Robert Luskin. À direita, de cima para baixo, Erik Camarano, Secretário-Geral de Governo e Nelson Marconi, Professor da FGV-SP e Carlos Paiva, Economista FEE .



Foi necessário, então, montar uma nova operação. Um time de 20 recrutadoras foi contratado e treinado para uma nova função: cuidar de cada convidado confirmado de modo praticamente individual – a opção foi por usar somente mulheres, a partir de um entendimento de que isso facilitaria os contatos tanto com convidados homens como com convidadas mulheres. Cada recrutadora era responsável por um determinado grupo de participantes e assumia como ponto de contato permanente entre o participante e o Instituto, durante todas as etapas do processo. Esse contato pessoal permitiu estabelecer a confiança necessária para que as pessoas se dispusessem a sair de suas residências, viajarem, por vezes, mais de 8 horas de ônibus, a fim de doarem dois dias de seu tempo para ponderarem sobre um assunto que, embora distante de sua vida cotidiana, tem uma importância central para a qualidade dos serviços públicos prestados pelo Governo do Estado à população gaúcha.

Por orientação do professor Fishkin, cada pessoa que responde ao primeiro questionário e aceita o convite para o evento presencial deve ter sua presença assegurada, ainda que isso implique em um esforço extra, por parte da organização do projeto, no sentido de atender a certas demandas especiais desses participantes. Assim, foi viabilizado, para alguns participantes que não viriam ao evento sem esta condição, que trouxessem o marido ou a esposa, em um caso até, com os filhos, para acompanhá-los no final de semana. Essas pessoas foram classificadas em uma categoria específica e, embora tivessem acesso ao local do evento, não participavam das discussões nos pequenos grupos, nem das sessões plenárias, e obviamente também não poderiam responder ao questionário final, já que elas não faziam parte da amostra. Em alguns casos mais “complicados”, foram feitas até 30 ligações telefônicas entre uma recrutadora e o/a participante sob sua responsabilidade. Elas assumiram também a função de “anjos da guarda” dos participantes: eram responsáveis por esperá-los na rodoviária, na véspera do evento, acompanhá-los até seus hotéis, garantir seu deslocamento todos os dias (nos ônibus do evento) e assegurar que seus familiares também estavam bem acomodados.



Recrutadora do Instituto Methodus na rodoviária (à esquerda); participantes chegam à PUC (foto à esquerda, abaixo) e, jantar de confraternização (abaixo).



Assim, tendo como base o subgrupo de 795 pessoas que manifestou a possibilidade de aceitar um convite para o evento presencial em Porto Alegre, as recrutadoras do Methodus iniciaram os contatos necessários para assegurar a participação de parte desse total no final de semana. Das 358 pessoas que confirmaram a sua participação, 236 compareceram de fato ao evento na PUCRS e 226 completaram o questionário final da pesquisa. Esse grupo final será chamado ao longo deste relatório de “participantes”, enquanto os restantes (1.425) – que foram entrevistados, mas não compareceram ao final de semana, ou aqueles 10 casos que vieram para o final de semana mas não completaram o questionário – de “não participantes”.

Cada pessoa que responde ao primeiro questionário e aceita o convite para o evento presencial deve ter sua presença assegurada.

Ainda no mês de maio, atendendo ao convite do Secretário-Geral de Governo, Erik Camarano, monitores voluntários de diversas entidades, como a Federação do Comércio do Rio Grande do Sul (Fecomércio), a Polo RS – Agência de Desenvolvimento e o PGQP, são preparados para assumirem a função de moderadores das discussões nos pequenos grupos. Sua função é essencial para o bom andamento dos trabalhos, dentro da metodologia da pesquisa deliberativa, e consiste basicamente em assegurar que todos os participantes em um pequeno grupo tenham igual chance de discutir e manifestar sua opinião para o grupo, bem como fazer com que eles mantenham a conversa focada nos temas sob consulta, assegurar que eles cumpram a tarefa em cada etapa (formular um conjunto de perguntas para os especialistas responderem nas sessões plenárias) e resolver eventuais dúvidas sobre a organização do trabalho. Eles também têm o papel de garantir que, em nenhum momento durante uma sessão em grupo pequeno, ocorra um processo de “votação” do tipo “levantar o braço”, exceto se for para decidir quais as questões que deveriam ser levadas para a plenária. Isso é importante para evitar qualquer tipo



Ao lado, equipe do Instituto Methodus faz contato para receber participantes; à esquerda; embaixo, participantes na recepção do hotel e; abaixo, durante jantar oferecido.



de constrangimento a um indivíduo cuja opinião seja muito divergente dos demais participantes do grupo, o que levaria a uma inibição pela pressão dos pares. Esses monitores precisam ainda estar familiarizados com o conteúdo do material informativo distribuído aos participantes, na chegada ao evento, para que possam explicar onde estão os dados necessários para cada etapa das discussões. No entanto, em momento algum eles podem interferir com sua opinião sobre os pontos discutidos, nem têm o papel de responder informações ou de tirar dúvidas sobre os temas. Para isso, o material informativo deve ser autoexplicativo.

Em nenhum momento durante uma sessão em grupo pequeno, ocorre um processo de “votação” do tipo “levantar o braço”, exceto se for para decidir quais as questões que deveriam ser levadas para a plenária. Isso é importante para evitar constrangimento pela pressão dos pares.



Participantes chegam à rodoviária de Porto Alegre e são recebidos pela equipe do Instituto Methodus

Finalmente, a partir do final da tarde de 5 de junho de 2009 e até a madrugada de sábado, dia 06, começam a chegar os primeiros participantes do primeiro experimento de pesquisa deliberativa da América Latina. O evento foi muito bem-sucedido, contando com as excelentes instalações da PUCRS, que permitem a combinação do espaço em teatro (onde ocorreram as sessões plenárias) com a disponibilidade de 17 salas de aula, que abrigaram as discussões em pequenos grupos, ao longo de todo o final de semana. Ao final do processo, os participantes responderam a um questionário de pesquisa idêntico – exceto por questões de avaliação do evento – ao questionário inicial, permitindo, assim, o acompanhamento preciso das mudanças de opinião individuais e no grupo como um todo, bem como comparações entre as opiniões dos “participantes” e dos “não participantes”. Além disso, como o questionário é individual e sigiloso, não há qualquer constrangimento ou regra de maioria sobre opiniões que divirjam da média do grupo.



Uma vez encerrado o evento e respondidos os questionários, entrou em cena o pessoal de processamento de dados do Instituto Methodus: o compromisso era a entrega dos dados dos 226 questionários finais tabulados para a equipe do Professor Fishkin naquela mesma noite de domingo, a fim de que fossem processados e analisados durante a madrugada pela equipe do Centro de Democracia Deliberativa em Stanford. Aproveitando a diferença de quatro horas a menos entre o Rio Grande do Sul e a Califórnia, a equipe de Fishkin analisou os dados durante a madrugada no Brasil e, na manhã seguinte, recebemos os dados brutos para análise da “história” da pesquisa deliberativa de Porto Alegre.



A equipe de Fishkin analisou os dados durante a madrugada no Brasil e, na manhã seguinte, os dados brutos de Porto Alegre.



Ao longo de toda a segunda-feira, 08 de junho, James Fishkin, Robert Luskin, Alice Siu e Erik Camarano analisaram os dados e os testes estatísticos conduzidos pelo time de Stanford, delineando as principais conclusões do trabalho de pesquisa realizado no final de semana, a fim de apresentá-las para a Governadora Yeda Crusius e o secretariado, reunido no início da noite, no 21º andar do Centro Administrativo do Estado. Naquela mesma noite, a Governadora Yeda Crusius e o seu time de secretários de estado ouvia as primeiras conclusões do experimento.



Ricardo Azeredo, Presidente da TVE e mediador das sessões plenárias (alto à esq.)

Participante faz a pergunta de seu grupo em sessão plenária (abaixo à esq.)

Sessão plenária de sábado com os especialistas Nelson Marconi e Carlos Paiva

No dia seguinte, 09 de junho, em coletiva, no Galpão Crioulo do Palácio Piratini, a Governadora Yeda Crusius, acompanhada do time de Stanford e de alguns secretários, apresentou à imprensa gaúcha, por meio de 20 de seus principais colonistas e formadores de opinião, as características inovadoras do método da pesquisa deliberativa, e os principais dados sobre a qualidade da amostra e o sentido geral da “história” contada pelo experimento de consulta. Nesse evento, o próprio Professor Fishkin fez uma saudação especial à iniciativa do Governo do Estado, ressaltando que tem “grande respeito por políticos que ousam consultar a opinião pública antes de submeter mudanças na legislação de seus estados ou regiões, pois nunca sabemos de antemão os resultados prováveis em uma pesquisa deliberativa”.



Durante as semanas seguintes à realização da pesquisa deliberativa, em Porto Alegre, o Governo do Estado iniciou uma sequência intensa de reuniões de diferentes equipes técnicas, com o objetivo de finalizar as simulações para a implementação dos princípios gerais da reforma para a valorização das carreiras do Estado, cujas linhas definidoras tiveram grande apoio popular conforme manifestado pelos resultados da pesquisa. Esse período foi essencial para, inclusive, permitir que se adequassem as medidas ao projeto de lei orçamentária de 2010, naquele momento em elaboração pelo governo.



Tem “grande respeito por políticos que ousam consultar a opinião pública antes de submeter mudanças na legislação de seus estados ou regiões, pois nunca sabemos de antemão os resultados prováveis em uma pesquisa deliberativa”.



Carlos Paiva e Nelson Marconi na sessão plenária de sábado (acima à esq.)
Participantes no teatro durante a sessão plenária (abaixo à esq.)
Sabino Porto Jr., Professor de economia e Presidente da FDRH, durante a segunda plenária (foto à dir.)

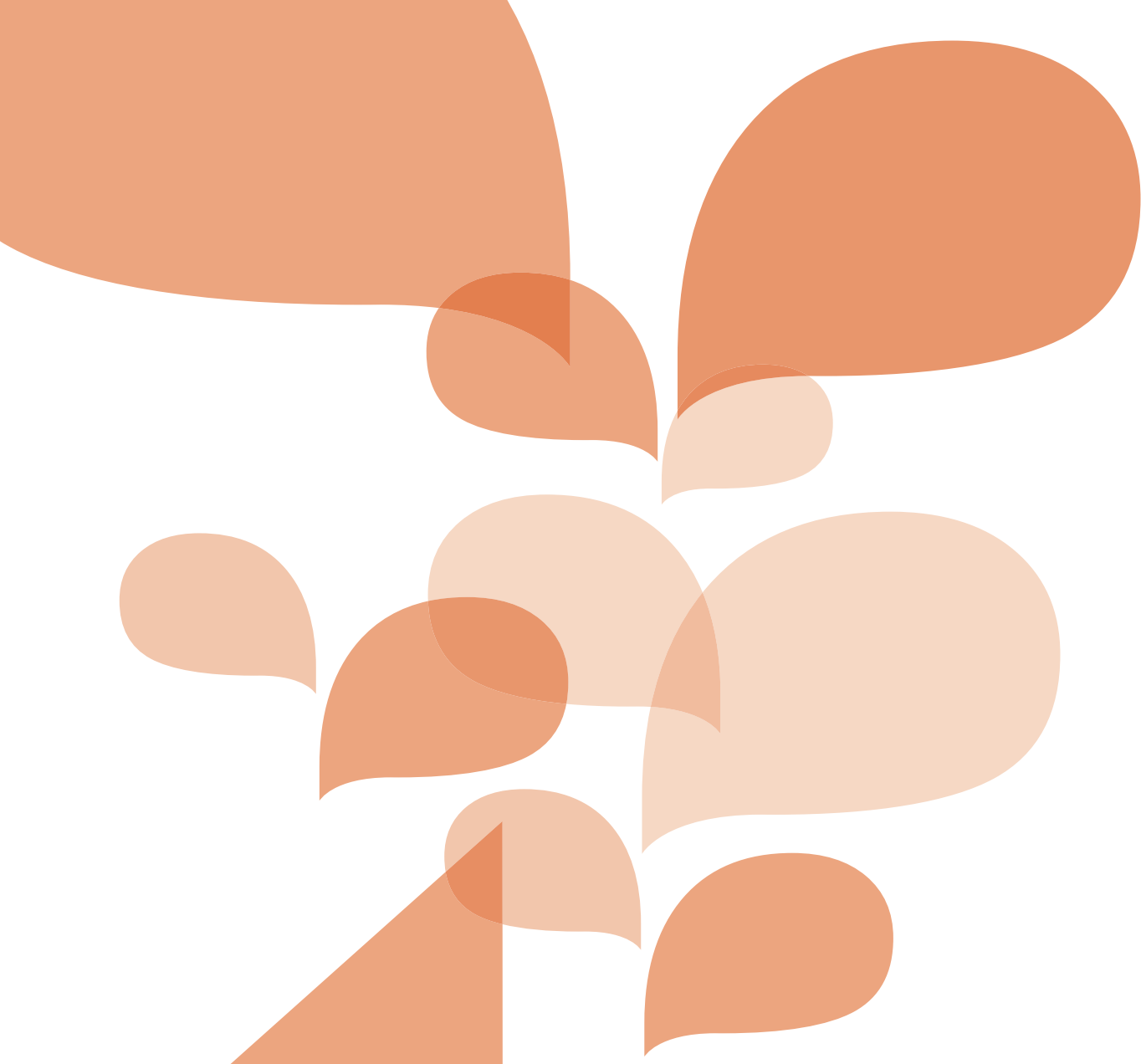


Desse modo, foi somente no dia 25 de agosto, mais próximo da entrega do orçamento à Assembleia Legislativa, que os resultados completos da pesquisa deliberativa puderam ser apresentados à imprensa do Rio Grande do Sul, pelo Secretário-Geral de Governo, Erik Camarano, e pelo Professor James Fishkin, que participou da entrevista coletiva por e-meio de vídeo conferência. Jornalistas de todos os principais veículos de comunicação do Rio Grande do Sul cobriram o evento e puderam, após a apresentação do relatório estatístico detalhado sobre a pesquisa, ouvir as impressões do Fishkin sobre o experimento realizado no Rio Grande do Sul, especialmente no que se refere à sua comparação com outros experimentos de consulta realizados internacionalmente com o uso dessa metodologia. Fishkin também participou da sessão de perguntas e respostas com a imprensa e os secretários presentes à coletiva. A repercussão completa da divulgação dos resultados da pesquisa deliberativa na mídia pode ser acompanhada no Capítulo 5 deste volume. O próximo capítulo apresenta os dados completos desse trabalho. ■



Participante formula pergunta durante a plenária (foto no alto)
Participantes preenchem o questionário final (2ª de cima p/ baixo)
Participantes debatem em pequenos grupos (duas fotos abaixo)





A PESQUISA

Opiniões informadas sobre temas de políticas públicas

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

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

Amostragem e recrutamento

A empresa de pesquisa de opinião que conduziu o trabalho, o Instituto Methodus, entrevistou uma amostra aleatória (por área de probabilidade) de 1.651 adultos, residentes no Rio Grande do Sul, com cotas no nível residencial para os parâmetros de gênero, idade, educação e renda. Desse total, 795 manifestaram o possível interesse em participar do final de semana

da pesquisa deliberativa. A partir daí, um subgrupo de indivíduos foi convidado a participar, sendo que de fato 236 compareceram ao evento na PUCRS e 226 completaram o questionário final da pesquisa. Nós chamaremos esse grupo de “participantes” e os restantes (1.425) – que foram entrevistados, mas não compareceram ao final de semana, ou aqueles 10 casos que vieram para o final de semana mas não completaram o questionário – de “não participantes”.

Este capítulo traz, em detalhe, a análise dos dados estatísticos completos da pesquisa deliberativa com uma abertura de todas as questões investigadas nas duas fases da pesquisa, bem como as principais conclusões e comentários.

4.1 Representatividade – Critérios Demográficos

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

	População	Participantes (N=226)	Não participantes (N=1.425)
Idade (em anos)	39,2	40,6	39,7
Sexo - Homem	48,0%	46,5%	47,2%
Escolaridade**			
Ensino fundamental	56,0%	41,6%	51,9%
Ensino médio	34,0%	41,6%	36,4%
Superior	9,0%	15,9%	11,7%
Renda familiar			
Menos de R\$ 930	27,9%	31,0%	27,5%
R\$ 931 - R\$ 2235	32,0%	31,0%	33,4%
R\$ 2236 - R\$ 4650	21,9%	23,5%	19,8%
R\$ 4651 - R\$ 6300	7,3%	7,5%	9,5%
Mais de R\$ 6301	10,9%	7,1%	9,8%

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

Como evidenciado pela tabela, a diferença etária entre participantes e não participantes é inferior a um ano de idade (40,6 anos *versus* 39,7), ao mesmo tempo em que há um pouco menos do que 1% a menos de homens (46,5% *versus* 47,2%). Essas diferenças são mínimas e consideradas “estatisticamente insignificantes”. Além disso, os dados referentes à idade e ao gênero dos participantes são também bastante próximos dos dados do censo populacional, que reporta uma idade média populacional de 39,2 anos, e uma porcentagem de homens na população em 48%. Sob o ponto de vista do perfil educacional, os percentuais em cada categoria são também muito semelhantes, com um ligeiro viés em direção a mais participantes com ensino superior na amostra (15,9%) do que na população do estado (9%).

O mesmo se aplica às classes de renda. Em cada uma das categorias, a diferença entre os participantes e os não participantes é ínfima. É difícil conseguir uma amostra mais próxima dos parâmetros populacionais do que esta.

Além dessas comparações entre os dados da amostra – que incluem os “participantes” e os “não participantes” – e os parâmetros populacionais, foram também realizados diversos testes, sobre um conjunto de critérios mais detalhados, entre os participantes e os não-participantes. A lógica desses testes consiste em estabelecer se o subgrupo amostral que de fato completou o trabalho, ou seja, respondeu ao questionário inicial, veio para o final de

semana de deliberação e respondeu ao questionário final (chamados aqui de “participantes”), pode ou não ser considerado estatisticamente “idêntico” ao subgrupo maior, composto pelos indivíduos que apenas responderam ao questionário na fase inicial da pesquisa, mas que não participaram da deliberação.

Os resultados apresentados nas tabelas a seguir 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.

Em cada tabela apresentada, 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%.

Os dados na tabela sobre estado civil mostram uma diferença estatisticamente significativa entre participantes e não-participantes, no nível de confiança de 95% – isso fica evidente pelo menor número de casados e maior número de separados entre os participantes, quando comparados com os não participantes. As diferenças em relação ao número de filhos são restritas a cerca de 3% e não tem significância estatística.

	Participantes (N=226)	Não participantes (N=1.425)
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%

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

	Participantes (N=226)	Não participantes (N=1.425)
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%

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

No que diz respeito à situação de trabalho, as diferenças entre os participantes e os não participantes não são estatisticamente significativas no que se refere à ocupação (se empregado ou não, em tempo integral ou parcial, etc.), mas apresentam uma diferença significativa (a 95%, como demonstrado pelo * na tabela) para o setor de trabalho declarado pelos participantes. Assim, há um único aspecto no qual a amostra está significativamente fora dos parâmetros: os servidores públicos têm uma representação consideravelmente superior ao parâmetro populacional na amostra pesquisada. Isso torna essa amostra ainda mais conservadora, no sentido de assegurar que as opiniões dos servidores públicos sejam realmente levadas em consideração. A percentagem de servidores públicos ativos nos três níveis federativos – federal, estadual e municipal – é de 18,4% entre os participantes e de 13,5% entre os não participantes, enquanto eles representam 4,5% da população adulta no estado. Assim, os funcionários públicos estão sobre-representados, tanto entre os participantes como entre os não participantes.

A percentagem de servidores na ativa, que também é mais alta tanto entre participantes e não participantes do que na população em geral (na qual representa pouco mais de 2%) é marginalmente mais alta entre os participantes do que entre os não participantes (6,2% versus 4,9%).



Há um único aspecto no qual a amostra está significativamente fora dos parâmetros: os servidores públicos têm uma representação consideravelmente superior ao parâmetro populacional na amostra pesquisada. Isso torna essa amostra ainda mais conservadora, no sentido de assegurar que as opiniões dos servidores públicos sejam realmente levadas em consideração.



	Participantes (N=226)	Não participantes (N=1.425)
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%
GUAIBA	0,44%	1,75%
IJUI	2,21%	2,53%
JÚLIO DE CASTILHOS	0,88%	1,54%
LAJEADO	1,33%	1,89%
NOVO 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%


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

É interessante também notar a grande representatividade de todas as regiões do Rio Grande na amostra, com gaúchos de 29 cidades participando das duas etapas da pesquisa. Desse modo, a amostra da 1ª pesquisa deliberativa realmente consiste em uma representação científica e de alta qualidade da população do estado do Rio Grande do Sul.


Os resultados apresentados a seguir 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.

4.2 Representatividade – Critérios de Opinião / Atitudes

Um outro tipo de teste de significância que, em geral, se realiza pela metodologia da pesquisa deliberativa para medir a qualidade da amostra obtida diz respeito à comparação entre as opiniões e atitudes entre os participantes e não participantes. Essa seção demonstra as similaridades e diferenças, sob o ponto de vista das opiniões e atitudes, entre esses dois grupos.



O apoio popular é evidentemente a favor de “produtividade” mesmo antes das deliberações.



As tabelas e gráficos apresentados contêm os dados em percentagem para cada classe de resposta e 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%.

	Participantes (N=226)	Não participantes (N=1.425)
Q1. Aumentos salariais devem ser baseados no tempo de serviço versus 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 versus 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%

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



Grupo de debate

Vale notar que nessas duas questões centrais para o objetivo desta pesquisa, que é avaliar o peso relativo do critério “tempo de serviço” versus “produtividade” como bases fundamentais para decisões sobre aumentos salariais e para a progressão na carreira

dos servidores públicos estaduais (as “promoções”), não há diferenças estatisticamente significativas entre os participantes e os não participantes. Além disso, o apoio popular é evidentemente a favor de “produtividade” mesmo antes das deliberações.

	Participantes (N=226)	Não participantes (N=1.425)
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

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

As questões de número 3 a 11 investigam a relevância de um conjunto de itens a ser levado em conta pelo Governo do Estado no momento de dar aumentos salariais para os funcionários públicos.

Como mostram os testes realizados, somente o item “treinamento profissional” apresenta uma diferença estatisticamente relevante entre os participantes e os não participantes.

	Participantes (N=226)	Não participantes (N=1.425)
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

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

SEGUE >

	Participantes (N=226)	Não participantes (N=1.425)
Qual a importância dos seguintes itens como critério de promoção para os funcionários públicos:		
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

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

No que se refere à progressão funcional na carreira (“promoções”), objeto das questões 12 a 24, dois itens surgem com uma diferença estatisticamente relevante entre os participantes e os não-participantes: “ter iniciativa” (questão 15) e “auto avaliação” (questão

23). Todos os demais itens não demonstram uma diferença relevante entre os dois subgrupos.

A questão 25 trata de um tema de extrema importância para a administração pública, que é a

	Participantes (N=226)	Não participantes (N=1.425)
Q25. O governo deveria poder transferir os funcionários públicos para onde eles forem mais necessários versus 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 versus 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%

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

possibilidade de o gestor público poder usufruir de maior flexibilidade na alocação da força de trabalho entre diferentes locais de trabalho, seja ao precisar deslocar servidores de uma secretaria para outra, seja no caso de precisar movimentar servidores de uma mesma secretaria para que estes exerçam sua atividade em diferentes regiões ou cidades do estado. Nesse caso, as opiniões estão bastante distribuídas e não há diferença significativa entre participantes e não participantes.

Um outro tema importante para a gestão, no qual apareceu uma diferença significativa a 5% entre os dois subgrupos, se refere ao grau de dispersão salarial dentro do setor público, relacionado à função e à qualificação do servidor. Mesmo considerando-se a diferença estatisticamente relevante entre os dois subgrupos, há um claro apoio por parte da população à maior diferença entre os salários, a fim de refletir as diferentes funções e qualificações (questão 26).

Outra questão investigada – e potencialmente polêmica – é a da remuneração dos servidores públicos quando no exercício de função de dirigentes de sindicatos. Há uma grande dispersão nas

respostas entre os dois subgrupos, no momento inicial da pesquisa, embora sem significância estatística. Ao final do processo, no entanto, pode-se observar uma notável diminuição do apoio à “remuneração pelo Estado”, embora também sem ser estatisticamente significativa.

A questão 28 investigou o tema da penalização dos servidores com baixo desempenho. As respostas iniciais dos dois grupos – estatisticamente semelhantes – parecem indicar maior apoio à penalização dos servidores com baixo desempenho. Esse tema reapareceu na primeira sessão plenária (no sábado), quando houve diversas reclamações de cidadãos que se sentem intimidados quando chegam em repartições públicas e se deparam com avisos do tipo “não desacate o servidor”, pois isso pode resultar em punição para o cidadão. Entretanto, não percebem a equivalente reprimenda no caso dos servidores que prestam um serviço público de baixa qualidade. Essas opiniões, em grande parte, se mantêm após a deliberação, já que não houve mudança estatisticamente significativa entre os participantes, após o processo (ver a próxima seção).

	Participantes (N=226)	Não participantes (N=1.425)
Q27. Funcionários públicos que são dirigentes de sindicatos deveriam ter os seus salários pagos pelos próprios sindicatos versus 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 versus 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%

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

Q29. Qualidade do atendimento ao cidadão, na maioria dos casos, depende do número de funcionários públicos versus 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%

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

Finalmente, a última questão (29) que procurou captar as diferenças de opinião e/ou atitude entre os participantes e os não participantes se refere à qualidade do atendimento ao cidadão. Sem qualquer diferença entre os dois subgrupos, há uma clara tendência a valorizar a “qualificação” em vez do “número de funcionários” como critério fundamental para a qualidade do serviço prestado, com amplo apoio da maioria para o primeiro. Essa opinião geral também se manteve ao final da deliberação.

4.3 Mudanças de opinião e/ou atitudes: o “antes” e o “depois”

Uma vez estabelecida a qualidade da amostra obtida, por meio dos testes estatísticos que comparam os participantes com os não participantes do experimento, bem como pela comparação de ambos grupos com os parâmetros populacionais disponíveis, descritos nas seções anteriores, a próxima etapa

É possível rastrear cada resposta individual e obter a direção de movimento para o grupo todo, seja nos casos em que há mudança de opinião, seja nos casos em que a opinião do grupo se manteve após a deliberação, o que é um resultado muito forte.

na metodologia da pesquisa deliberativa consiste em analisar como se comportaram as opiniões dos participantes no processo “antes” e “depois” do final de semana de deliberação. Como os questionários de pesquisa são numerados, é possível rastrear cada resposta individual e obter a direção de movimento para o grupo todo, seja nos casos em que há mudança de opinião, seja nos casos em que a opinião do grupo se manteve após a deliberação, o que é um resultado muito forte. Assim, 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.

Como nas seções anteriores, as tabelas listadas aqui contêm os dados em porcentagem para cada classe de resposta e 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.

4.3.1 Critérios para remuneração e promoção

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

critério passou de 14,6% antes das discussões para 11,2% ao final do trabalho.

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

	Antes	Depois
Q1. Aumentos salariais devem ser baseados no tempo de serviço versus 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
NS	0,0%	1,8%
Q2. Funcionários públicos deveriam ser promovidos com base no tempo de serviço versus 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
NS	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%

	Antes	Depois
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%

A maioria dos participantes expressou ainda forte apoio – antes e após o final de semana – para diferentes maneiras de avaliar os servidores públicos. Os fatores que foram considerados importantes como critérios para embasar as decisões sobre aumentos salariais para os funcionários públicos (questões 3 a 11), no início e no final do processo (ou seja, não mudaram de modo significativo) incluem:

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

O bloco de questões de números 12 a 24 procurou investigar os fatores ou critérios considerados importantes como base para as decisões sobre promoções de servidores públicos estaduais. A lista de critérios mais importantes inclui os seguintes:

- “assiduidade” (82%)
- “ter iniciativa” (93%)

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

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

No entanto, alguns critérios para promoção caíram substancialmente, ainda que tenham mantido o apoio da maioria. O apoio para a “avaliação por colegas” caiu de 72% para 52%, enquanto o apoio para a “avaliação por subordinados” caiu de 71% para 51%. Da mesma forma, o apoio para a “auto avaliação” como critério para promoção caiu de 81% para 61%. Após as discussões, os participantes parecem preferir o estabelecimento de critérios objetivos para promoção sempre que possível.

	Antes	Depois
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%

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

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

permaneceram elevados, antes e depois das discussões:

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

	Antes	Depois
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%

	Antes	Depois
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 a 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 o 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%

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

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

Como mencionado na seção anterior, a questão 25 trata de um tema de grande importância para o administrador público, que é a possibilidade de alocar os servidores em diferentes locais de trabalho, sem restrições. Como evidenciado pela tabela, houve uma modificação não significativa do ponto de vista estatístico nessa questão, com a opinião do grupo tendendo a uma posição intermediária após as deliberações.

	Antes	Depois
Q25. O governo deveria poder transferir os funcionários públicos para onde eles forem mais necessários versus 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 do funcionário	23,0%	16,0%
NS	0,0%	3,1%

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

	Antes	Depois
Q26. Funcionários públicos deveriam ganhar o mesmo salário, mesmo com diferentes funções e qualificações versus 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 versus 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%

Q27. Funcionários públicos que são dirigentes de sindicatos deveriam ter os seus salários pagos pelos próprios sindicatos versus 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%

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

Quanto à questão 26, também não houve modificações estatisticamente significativas entre os participantes antes e após o final de semana de discussões. Vale notar, no entanto, que as posições do grupo favorecem amplamente a existência de diferenças salariais entre servidores que possuam qualificações diferenciadas ou que exerçam funções distintas.

As respostas à questão da remuneração dos servidores públicos quando no exercício de função de dirigentes de sindicatos, como evidenciado na tabela, mantiveram a grande dispersão verificada entre os participantes e os não participantes, analisada na seção anterior, também quando foi feita a comparação entre os participantes “antes” e “depois” do evento. Há uma grande dispersão nas respostas entre os dois subgrupos, no momento inicial da pesquisa, embora sem significância estatística. Ao final do processo, no entanto, pode-se observar uma notável diminuição do apoio à “remuneração pelo Estado” (de 37,5% para 29,9%), embora também sem ser estatisticamente significativa.

Tanto antes quanto depois da deliberação, há apoio da maioria da população para a proposição de que “servidores públicos deveriam ser penalizados por baixo desempenho” (60%). Entretanto, o apoio à opção de “não penalizar o baixo desempenho de funcionários públicos com bastante tempo de serviço” foi de apenas 19% após as deliberações.

No que se refere à relação entre a qualidade do atendimento ao cidadão e o número de servidores públicos, os participantes foram questionados a escolher entre as alternativas: “qualidade do atendimento depende do número de funcionários públicos” e “qualidade do atendimento depende da qualificação dos funcionários públicos”. Depois das discussões, o apoio à última alternativa foi de 74% (a partir dos 70% iniciais).

	Antes	Depois
Q28. Funcionários públicos com baixo desempenho deveriam ser penalizados independente do tempo de serviço versus 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%

	Antes	Depois
Q29. Qualidade do atendimento ao cidadão, na maioria dos casos, depende do número de funcionários públicos versus 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%

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

O bloco composto pelas questões de números 40 a 43 procurou investigar os fatores-chave, na opinião da população, que deveriam ser levados em conta pelo Governo do Estado quando da decisão sobre quaisquer alterações nas políticas públicas sobre as carreiras dos servidores estaduais. Duas respostas chamam a atenção, em função da significativa

mudança de opinião após as deliberações do final de semana: a questão da estabilidade no emprego (número 40), que deixou de ser apontada como importante, caindo de 76,6% para 57,1%, e a necessidade de aumentos salariais, cujo apoio caiu de 82,7% para 73,2%, ainda significativo, após o final de semana de deliberação (questão 42).

	Antes	Depois
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	0,828	0,833
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 **	0,814	0,753
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	0,904	0,912
0-4 – Irrelevante	0,8%	2,3%
5	4,0%	2,3%
6-10 – Importante	95,2%	95,5%
NS	0,9%	1,8%

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

	Antes	Depois
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 **	0,898	0,760
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 **	0,971	0,913
0-4 – Irrelevante	0,0%	2,7%
5	0,4%	3,6%
6-10 – Importante	99,6%	93,6%
NS	0,0%	2,7%
Q47. Ver progredir aqueles que merecem *	0,949	0,921
0-4 – Irrelevante	0,4%	2,7%
5	0,9%	2,3%
6-10 – Importante	98,7%	95,0%
NS	0,0%	2,2%
Q48. Não pagar muito imposto **	0,878	0,795
0-4 – Irrelevante	3,9%	7,8%
5	7,1%	16,1%
6-10 – Importante	88,9%	76,0%
NS	0,0%	4,0%
Q49. Garantir que ninguém seja muito rico ou muito pobre **	0,819	0,749
0-4 – Irrelevante	6,6%	10,6%
5	12,4%	18,4%
6-10 – Importante	80,8%	71,0%
NS	0,4%	4,0%
Q50. Garantir que todos tenham um lugar para morar e o suficiente para comer *	0,944	0,916
0-4 – Irrelevante	0,4%	4,1%
5	2,2%	3,6%
6-10 – Importante	97,3%	92,3%
NS	0,4%	2,2%
Q51. Ganhar e guardar tanto dinheiro quanto eu puder para mim e minha família **	0,818	0,743
0-4 – Irrelevante	4,4%	11,8%
5	11,9%	17,6%
6-10 – Importante	83,7%	70,6%
NS	0,0%	2,2%
Q52. Poder gozar de boa saúde **	0,990	0,945
0-4 – Irrelevante	0,0%	2,3%
5	0,4%	2,7%
6-10 – Importante	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%

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

Finalmente, o último bloco de questões de “atitude/opinião” da população procurou fazer uma rápida investigação sobre os valores da população, expressos naquilo que é considerado “importante em sua vida”. Embora haja variações estatisticamente significativas em várias respostas, praticamente todos os fatores listados no bloco acima têm ampla percepção como fatores muito importantes, com votos de mais de 70% das pessoas, sem exceções.

4.4 Conhecimento

Um outro tipo de teste importante no processo da pesquisa deliberativa consiste em medir os ganhos de conhecimento obtidos pelas pessoas que compõem a amostra após a sua participação no evento presencial. O grande argumento teórico por trás desse tipo de teste é a necessidade de auferir se houve ganho informacional no processo. Isso é importante para “blindar” as eventuais mudanças de opinião durante uma pesquisa deliberativa dos efeitos de um interlocutor mais carismático em uma sessão plenária, por exemplo. Ou seja, é importante que as eventuais mudanças de pontos de vista tenham como base um conjunto de informação mais rico, e não apenas sejam baseadas na maior ou menor simpatia com relação ao especialista que defendeu um ponto de vista específico durante o experimento.

Assim, para medir esse efeito, os participantes tiveram de responder a questões de conhecimento técnico antes e após o final de semana sobre as receitas do Governo do Estado, a Lei de Responsabilidade Fiscal, a composição da força de trabalho do Governo do Estado e as políticas para aposentadoria. Alguns ganhos de conhecimento foram enormes. Por exemplo, o percentual de respostas corretas sobre a distribuição da força de trabalho em educação, saúde e segurança aumentou de 14% para 50%.

Os resultados listados na tabela 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). De um modo geral, o índice de conhecimento das cinco questões propostas aumentou de 19% de acertos, antes das discussões, para 32%, após a conclusão dos trabalhos, o que demonstra que os participantes aprenderam muito sobre questões relacionadas às políticas públicas, após o processo de discussão.

	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

4.5 Questões de “autoavaliação”

Um bloco complementar de questões da pesquisa deliberativa procurou capturar as “auto-percepções” dos participantes no processo, especialmente no que diz respeito a como os participantes enxergam a sua própria capacidade de participar ativamente no debate, por meio de opiniões sobre temas que, eventualmente, não

fazem parte do dia a dia dessas pessoas, mas sobre os quais há um interesse na discussão.

As respostas demonstram evidentemente a confiança na própria capacidade de compreensão e de participação ativa no debate democrático, algo que aparece em diversos momentos da pesquisa deliberativa como característica do povo gaúcho.

	Antes	Depois
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%

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



Participantes debatem em um pequeno grupo

4.6 Atitudes com relação ao Governo do Estado e aos servidores públicos

A realização do experimento da pesquisa deliberativa trouxe também para o Governo do Estado a possibilidade de investigar a opinião da população sobre o seu governo, bem como permitiu medir a confiança depositada pelos cidadãos nos servidores públicos estaduais.

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

Quanto à confiança nos servidores públicos, interessava saber se havia uma percepção diferenciada pelos cidadãos com relação a servidores admitidos por via de concursos públicos, vis-à-vis os servidores contratados para exercerem funções por meio de cargos em comissão (os famosos “CCs”). Como mostram os dados, não houve modificação significativa entre o “antes” e o “depois”, mas ficou evidente a desconfiança da população com servidores que exercem cargos públicos na condição de CCs: praticamente metade da amostra (49,3% antes e 50,4% depois) declarou que “não confia” em servidores admitidos por essa via de contratação. Em posição simétrica a esta, os participantes declaram a sua confiança nos servidores concursados (62% após o final de semana).

	Antes	Depois
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%

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

4.7 Avaliação do evento

Os participantes afirmaram ter aproveitado o evento e apreciado a oportunidade de participar em uma experiência inovadora como a pesquisa deliberativa, especialmente o final de semana de deliberações.

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

As avaliações sobre os debates nos pequenos grupos, sobre as conversas com outros participantes fora dos debates em grupo e sobre as sessões plenárias com o painel de especialistas tiveram notas igualmente altas.

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

	Porcentagem
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 certificar-se de que os argumentos opostos fossem considerados	
Concorda	61,3
Nem concorda, nem discorda	13,5
Discorda	25,2

Além disso, os participantes consideraram o processo como um todo equilibrado e bastante abrangente: 93,8% afirmaram que o moderador do grupo pequeno “forneceu a oportunidade para que todos participassem do debate”, ao mesmo tempo em que 80,4% discordam da noção de que “algumas vezes, o moderador do meu grupo tentou influenciar o grupo com as opiniões dele”.

Do total de participantes, 92% afirmaram que “os aspectos importantes das questões foram considerados nos debates em grupo”. O material informativo, entretanto, recebeu notas mais baixas, mas ainda assim muito elevadas: 57% dos participantes o descreveram como “em grande parte equilibrado”, enquanto 35,6% afirmaram que ele “favorecia algumas posições em relação a outras”.

Finalmente, os participantes manifestaram grande apreço por terem tido a oportunidade de conhecer seus colegas nessa experiência, gente que veio de todas as regiões do estado e de diferentes estilos

de vida. Segundo o questionário final, 90,6% afirmaram que “aprenderam muito sobre pessoas muito diferentes de mim – sobre como elas são e como é a vida delas”.

4.8 Conclusões e próximos passos

Tendo em mãos este importante resultado de consulta à opinião pública do Rio Grande do Sul, obtido por meio do método inovador da 1ª pesquisa deliberativa realizada na América Latina, com números que demonstram o amplo apoio às medidas de introdução dos princípios da meritocracia no serviço público gaúcho, o Governo do Estado tem elementos suficientes para a construção dos projetos de lei que expressem essas propostas de avanço no sentido da valorização das carreiras dos servidores, em um processo de discussão e debate que, em futuro próximo, deverá ocorrer de forma ampla e transparente na Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul. ■

	Porcentagem
Os aspectos importantes das questões foram considerados nos debates em grupo	
Concorda	92,0
Nem concorda, nem discorda	4,0
Discorda	4,0
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
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	

Síntese dos Argumentos

Temas

Situação atual

Pagamento meritocrático

O que é?
Remuneração baseada na dedicação do funcionário e no resultado do seu trabalho.

Hoje os servidores são promovidos por antiguidade e merecimento, alternadamente, além disso, têm acréscimos na sua remuneração em razão do tempo de serviço.

Avaliação de desempenho

O que é?
Avaliar a dedicação do funcionário e medir o resultado do seu trabalho.

Hoje o servidor não é premiado por seu desempenho. Somente é punido se comete falta funcional.

Movimentação dos funcionários públicos

O que é?
É a alteração do local de trabalho do funcionário.

Atualmente, a lotação da maioria dos cargos é feita por lei, para um órgão específico, e o remanejamento do servidor só pode ser feito mediante pagamento de gratificação.

Aumento da amplitude da carreira dos funcionários públicos

O que é?
A amplitude da carreira é a quantidade de classes em cada carreira.

A maior parte dos cargos no setor público possui quatro classes, o que implica em três oportunidades de progressão ao longo da carreira do servidor. (Uma exceção é a carreira de professor, que possui seis classes). A amplitude salarial é de apenas cerca de 15% na maior parte das carreiras.

Responsabilidade do sindicato pelo pagamento da remuneração dos dirigentes de sindicatos de funcionários públicos estaduais

O que é?
Pagamento pelo sindicato da categoria da remuneração do funcionário público, quando licenciado para exercer função sindical.

Atualmente, em praticamente todos os casos, o Estado paga a remuneração integral do servidor licenciado para o exercício de atividade sindical.

Capacitação dos funcionários públicos

O que é?
Conjunto de ações que preparam e qualificam os funcionários públicos para o desenvolvimento de suas atividades.

Não existe hoje um sistema estruturado de capacitação continuada para todas as carreiras do Estado.

Argumentos favoráveis à mudança

O pagamento meritocrático motiva o funcionário a trabalhar melhor e a produzir mais. Assim, os funcionários com desempenho mais alto contribuem positivamente na prestação de serviços do Estado, beneficiando os cidadãos que precisam de seus serviços. Entretanto, a remuneração por tempo de serviço e a promoção por antiguidade estimulam a acomodação e a inércia do funcionário.

Os funcionários públicos com baixo desempenho prejudicam a prestação de serviços do Estado e os cidadãos que precisam desses serviços. Os contribuintes pagam seus impostos e merecem receber um serviço público de qualidade. O baixo desempenho deve ser corrigido para que o funcionário melhore a sua atuação, enquanto o bom desempenho deve ser estimulado por premiação.

A possibilidade de movimentação dos funcionários públicos permite que o Estado os coloque onde são mais necessários. Frequentemente, o Estado precisa contratar funcionários públicos para funções semelhantes em órgãos diferentes. A possibilidade de remanejar os funcionários públicos aumenta a eficiência e economiza o dinheiro dos contribuintes.

A maior amplitude das carreiras aumenta a expectativa dos funcionários de serem promovidos mais vezes e, portanto, de melhorar a remuneração. Como consequência, estimula a capacitação do funcionário, o bom desempenho e a produção de resultados, influenciando a própria qualidade dos serviços públicos.

Os dirigentes sindicais e o pessoal do sindicato servem prioritariamente aos interesses da categoria que representam. Assim, o dinheiro dos contribuintes não deve ser utilizado para pagar a remuneração de funcionários que não servem à população em geral.

O Governo Federal já legislou sobre o tema, estabelecendo limite no número de funcionários licenciados que podem ser remunerados pelo Poder Público.

O serviço público prestado por funcionário capacitado é de melhor qualidade. Além disso, a capacitação confere mais segurança e autonomia ao funcionário, portanto, mais eficiência na prestação de serviços.

Argumentos contrários à mudança

A remuneração por tempo de serviço garante igualdade de tratamento dispensado à totalidade dos funcionários e melhora a remuneração para fins de aposentadoria. Como nem todas as categorias funcionais produzem resultados mensuráveis, as avaliações de desempenho profissional podem ser subjetivas e propensas a favoritismos. Além disso, não asseguram uma prestação de serviços qualificada para os cidadãos.

O desempenho profissional dos funcionários públicos pode ser avaliado de maneira subjetiva, penalizando alguns funcionários injustamente. Como muitos órgãos do Estado colaboram em projetos e serviços, é difícil identificar com exatidão, funcionários, equipes ou departamentos com baixo ou bom desempenho.

A liberdade do Estado de movimentar os funcionários públicos possibilita que este instrumento seja mal utilizado e que as pessoas sejam transferidas sem motivo ou injustamente. Isto é, algumas transferências podem ter motivações políticas e, portanto, para proteger os funcionários públicos, a transferência não deve ser permitida. Há, também, o risco de priorizar alguns órgãos em detrimento de outros.

O aumento das classes funcionais torna mais demorada e incerta a conquista do topo da carreira.

Não há garantia de promoção automática.

Os dirigentes sindicais e o pessoal do sindicato servem indiretamente aos contribuintes e à população em geral porque eles servem à categoria, dos funcionários públicos.

A remuneração dos dirigentes sindicais e do pessoal do sindicato tem sido paga pelo Governo Estadual com dinheiro dos contribuintes, portanto não há necessidade de uma mudança agora.

O funcionário que está em curso de capacitação se afasta da prestação de serviços e diminui a produtividade de seu setor.

Muitos eventos de capacitação não são focados para a área de atuação do funcionário e, assim, pouco contribuem para um serviço público de melhor qualidade, representando somente custos para o contribuinte.



**REPERCUSSÃO
NA MÍDIA**

A divulgação dos resultados da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do Estado do Rio Grande do Sul, em Porto Alegre, teve ampla repercussão na imprensa gaúcha. Os principais jornais da região metropolitana cobriram o evento, bem como as rádios e canais de televisão da capital, além da TVE e da imprensa do Palácio Piratini.

Os materiais foram disponibilizados na íntegra, inclusive no site do Centro de Democracia Deliberativa, da Universidade de Stanford, em um link específico para o experimento gaúcho:

<http://cdd.stanford.edu/polls/brazil/>.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Agenda 2020

DATA: Agosto, 2009.

INTERNET: <http://www.agenda2020.org.br/integra-noticia.php?id=1305>



MATÉRIA

70% aprovam remuneração por desempenho

Agência do Estado (25/8/2009) - Com participação, por videoconferência, do professor James Fishkin, da Universidade de Stanford (EUA), o governo do Estado apresentou, nesta terça-feira (25), os resultados da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa (PD) da América Latina sobre o tema Valorização das Carreiras do Estado.

As conclusões do trabalho serão a base para o Executivo encaminhar, em setembro, projeto de lei à Assembleia Legislativa.

– O resultado da pesquisa mostra que a maioria dos números dá mais de 70% de aprovação a um conjunto de iniciativas que têm a ver com a remuneração por desempenho, a chamada meritocracia no serviço público – informou o secretário-geral de Governo, Erik Camarano, no auditório do Centro Administrativo Fernando Ferrari (Caff).

De acordo com Camarano, a ideia básica é não retirar nenhum direito adquirido dos servidores públicos, e sim dar alguma coisa a mais, sem comprometer o equilíbrio fiscal. Outro fato importante, disse o secretário, é saber como a população pensa quando tem acesso à informação e condições de conversar sobre o tema pesquisado.

Ao responder a perguntas, Fishkin definiu a PD como uma forma elevada de democracia em que pessoas participam com consciência da importância da sua opinião.

– Admiro a governadora Yeda Crusius por fazer um projeto desta dimensão, ouvindo pessoas em uma forma evoluída de democracia representativa – disse ele.

Servidores participam

Um fato importante, explicou Camarano, foi a participação de servidores públicos na Pesquisa Deliberativa, nos planos federal, estadual e municipal, acima da média da população.

Um grupo técnico do governo examina a matéria com o objetivo de formação de um projeto para ser enviado ao Legislativo.

– Não há nenhuma categoria de servidor ou carreira definida, embora o governo examine as áreas da educação, saúde e segurança. Mas trata-se apenas de setores em avaliação – esclareceu.

– Queremos o debate com a Assembleia, servidores e população. Só não vamos abrir mão do equilíbrio fiscal – acrescentou.

Na Pesquisa Deliberativa, os entrevistados são escolhidos para uma amostra científica composta por um conjunto representativo da população.

– A opinião reflete o pensamento médio dos cidadãos. Todos os testes feitos pela equipe do professor Fishkin apontam que a amostra que tivemos foi a melhor, mais próxima do pensamento dos gaúchos – frisou Camarano.

A PD, criada pelos professores Fishkin e Robert Luskin (da Universidade do Texas) já foi aplicada na China, onde uma cidade elaborou todo o seu orçamento com base nos resultados da pesquisa.

Também foi usada na Irlanda do Norte (para decisão sobre a presença de filhos de católicos e protestantes na mesma escola), no Texas (a respeito de energia), e agora será adotada na Argentina e no Chile.

Realizada pelo Instituto Methodus, a Pesquisa Deliberativa teve duas etapas. Na primeira, no início de maio, um questionário colheu uma amostra aleatória da opinião de 1.651 adultos de 29 municípios. Participaram pessoas de ambos os sexos e de diferentes níveis de educação, faixa etária e renda.

Depois foi realizada pesquisa presencial, na PUCRS, dias 6 e 7 de junho, com uma amostra também representativa de 226 pessoas entre as 358 que haviam sido convidadas.

Elas foram informadas sobre o tema Valorização das Carreiras do Estado, ouviram e debateram o assunto com especialistas (a favor e contra), discutiram em seus grupos e votaram em um questionário final.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Governo do Estado Rio Grande do Sul

DATA: Junho, 2009.

INTERNET: <http://www.estado.rs.gov.br/direciona.php?key=aW50PW5vdGJjaWEbmb90aWQ9NzU1MDE=>



“É só ouvindo o que as pessoas pensam em todo o Estado que a gente vai poder tomar decisões.”

Alba Garcia, professora



“É uma boa oportunidade, também, para a gente poder se expressar. Porque muita coisa tem que mudar e a opinião do povo é importante, muito importante.”

Reginara Prates, manicure



MATÉRIA

Debate democrático marca primeiro dia da discussão sobre valorização das carreiras públicas

- Consulta pública é embasada em amostra científica de opinião da população gaúcha
- Mais de 300 cidadãos representam o Rio Grande do Sul em pesquisa pública inovadora
- Estado incentiva debate em pesquisa pública inovadora.

Ao avaliar o primeiro dia da discussão pública sobre a valorização das carreiras do funcionalismo estadual, neste sábado (6), na PUCRS, o secretário-geral de Governo, Erik Camarano, afirmou que os resultados foram excelentes e disse que os cerca de 350 participantes estão estabelecendo um debate democrático. “A qualidade das perguntas feitas no painel foi surpreendente. É visível que as pessoas aprenderam com a discussão”, ressaltou. Reunidos em subgrupos, os participantes elaboraram perguntas respondidas por dois painelistas na 1ª Pesquisa Democrática Deliberativa do Rio Grande do Sul.

Para Camarano, o diálogo nos grupos de trabalho permite que cada integrante aprenda com a experiência do outro. “Foi um debate rico, que gerou uma boa qualidade de perguntas sobre o tema das carreiras”, destacou. Promovida pelo governo do Estado, a pesquisa conta com a colaboração do Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP) e de parceiros privados que viabilizaram recursos à realização do evento. A discussão inédita reúne todos os segmentos da sociedade rio-



“É muito importante poder ouvir todos os segmentos da população e de todos os setores do funcionalismo público estadual. Os debates foram intensos, muito ‘quentes’ e a gente aprendeu muito ouvindo as opiniões dos outros participantes, cada um com a sua experiência de vida.”

Silvane da Silva, comerciária

grandense, independentemente de idade, renda ou classe social, como representantes da população gaúcha na pesquisa.

Neste domingo (7), a dinâmica será igual: um grupo pequeno discutirá as perguntas que serão apresentadas aos painelistas. No final do encontro, os participantes responderão a um questionário. “A ideia é que possamos comparar as perguntas da pesquisa feita quando as pessoas ainda não tinham acesso à informação e fazer o mesmo questionário após a discussão”, explicou Camarano, enfatizando que os participantes tomam conhecimento de informações sobre o processo junto aos especialistas para, então, responder individualmente segundo sua própria consciência.

Criador do método, o professor e doutor James Fishkin, da Universidade de Stanford (EUA), afirma que uma pesquisa comum teria respostas baseadas no conhecimento breve de uma pessoa sobre determinado assunto. “Já a pesquisa deliberativa expressa a opinião da pessoa tendo acesso à informação e com oportunidade de pensar e refletir sobre os tópicos abordados”, esclarece. Os participantes, conforme Fishkin, estão representando uma amostra científica do Rio Grande do Sul. “Através da estatística, é possível provar que elas terão a opinião que teria sido a de todo o Estado”, completa.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Governo do Estado Rio Grande do Sul

DATA: Junho, 2009.

INTERNET: <http://www.estado.rs.gov.br/direciona.php?key=aW50PW5vdGJlajWEEmbm90aWQ9NzU1MDM=>



MATÉRIA

Governadora enfatiza valorização dos servidores públicos no encerramento da Pesquisa Deliberativa

A governadora Yeda Crusius participou, neste domingo (7), do encerramento do encontro pioneiro na América Latina que reuniu em Porto Alegre 350 participantes, durante dois dias, para um debate democrático sobre a valorização das carreiras dos servidores públicos estaduais. Na primeira Pesquisa de Democracia Deliberativa no Rio Grande do Sul, os gaúchos debateram e aprofundaram conhecimentos sobre o tema, em reuniões de trabalho, sábado e domingo (6 e 7), no prédio 40 da PUCRS.

“Depois de muitos meses de preparação, chegou-se à fase final, reunindo pessoas de diversas regiões do Estado, que tiveram a confiança para discutir com

toda a liberdade e abertura o nosso maior objetivo de formar, ainda este ano, uma ideia do que é preciso mudar nas leis para valorizar o servidor público de todas as áreas”, enfatizou Yeda.

De acordo com a governadora, a Democracia Deliberativa é um método que deu condição de se tomar decisões políticas muito importantes de acordo com o que pensa a população sobre o que deve ser feito. Para Yeda, é preciso inovar na democracia, utilizando métodos seguros que contribuam para o fortalecimento do compromisso social. “Os gaúchos são, por natureza, participativos e, por isso, hoje foi possível termos o retrato da sociedade gaúcha”, disse Yeda, ao agradecer a todos os participantes e colaboradores do encontro.

Para o secretário-geral de Governo, Erik Camarano, a experiência demonstra a capacidade do RS de estabelecer um diálogo democrático, através de uma ferramenta moderna e reconhecida internacionalmente como um mecanismo de consulta à opinião pública. “É impressionante o engajamento das pessoas, dos mais diversos segmentos, participando de uma discussão profunda, com detalhamento de informações e que mostra que é possível, sim, ouvir a população, concentrar o Rio Grande do Sul em uma sala e discutir temas de interesse para o desenvolvimento do Estado”, disse Camarano.

Os resultados do processo serão conhecidos nesta semana e apresentados à opinião pública em entrevista coletiva, no Palácio Piratini. As entrevistas começaram em maio, no Interior e na Capital. O foco foi centrado em diretrizes para alteração dos planos de carreira do Estado, na busca da valorização das carreiras. A metodologia aplicada na consulta de opinião pública teve dois momentos. No primeiro, foram ouvidas 1.600 pessoas em 29 municípios - em uma amostra representativa da sociedade gaúcha. Deste grupo, foi selecionado aleatoriamente - mas com respeito às características populacionais do RS - um subgrupo de aproximadamente 350 pessoas de diferentes municípios, profissões, classes sociais e idades.

O segundo momento foi a presença do subgrupo em Porto Alegre, neste final de semana, a convite do governo do Estado e do Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP). No encontro, foram oportunizados debates entre os diferentes participantes, em plenárias em que os convidados puderam fazer questionamentos a especialistas na área de gestão de pessoal no setor público. A pesquisa segue metodologia desenvolvida pelo professor e doutor James Fishkin, da Universidade de Stanford (EUA).

A pesquisa deliberativa difere-se de outros tipos de consultas públicas por introduzir uma etapa de “informação qualificada” aos entrevistados, em que as pessoas pesquisadas esclarecem suas dúvidas com especialistas antes de responder ao questionário.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Governo do Estado Rio Grande do Sul

DATA: Junho, 2009

INTERNET: <http://www.estado.rs.gov.br/direciona.php?key=aW50PW5vdGJlajWEbmb90aWQ9NzU0OTc=>



MATÉRIA

Mais de 300 cidadãos representam o Rio Grande do Sul em pesquisa pública inovadora

- Representações de todos os segmentos discutem valorização das carreiras públicas
- Debate democrático marca primeiro dia da discussão sobre valorização das carreiras públicas
- Estado incentiva debate em pesquisa pública inovadora

Aproximadamente 350 cidadãos, de todos os segmentos da sociedade rio-grandense, independente de idade, renda ou classe social, representam os gaúchos em uma grande discussão pública inédita, neste final de semana, sobre a valorização das carreiras do funcionalismo estadual, no prédio 40 da PUCRS. A abertura da etapa presencial da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do Estado do Rio Grande do Sul ocorreu na manhã deste sábado (6). O governo do Estado, juntamente com o Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP), trouxe participantes de todas as regiões do Estado. Os resultados deste processo serão conhecidos na próxima semana.

O secretário-geral de Governo, Erik Camarano, enfatizou na abertura do evento que o governo do Estado não está trazendo um projeto para ser votado. “O que nós estamos trazendo para a população do Rio Grande do Sul são temas para serem debatidos. Queremos ouvir a opinião pública para que possamos, em um futuro próximo, obter uma fórmula em que os servidores públicos se sintam motivados, com estrutura e estímulo, em benefício de toda a população”, disse. “Está participando deste debate um microcosmo da população gaúcha, representando todos os seus segmentos, inclusive servidores públicos estaduais e professores, que debaterão e confrontarão suas ideias, para que, a partir daí, em um entendimento entre o grupo, se possa construir um plano de carreira para os servidores estaduais”, acrescentou.

Camarano explicou também que, no momento, são poucos os estímulos que o Estado oferece para um servidor que busca prestar um bom serviço e ter uma maior qualificação. E disse que isso pode ser possível a partir de um Estado que vem melhorando economicamente em função do ajuste fiscal.



“As pessoas devem poder conhecer bem as propostas para poder avaliar e ver que o que o governo vai propor é uma melhoria para elas – elas terão a oportunidade de progredir mais (na carreira) e chegar num nível de remuneração ao qual, provavelmente, hoje não conseguiriam chegar. Mudanças sempre são difíceis de

serem feitas, mas quando as pessoas têm informação – como é o caso desta experiência de democracia deliberativa, em que as pessoas têm acesso a mais informação – elas passam a ter a capacidade de avaliar se essas mudanças são positivas ou não para elas.”

Nelson Marconi

Professor da FGV-SP, consultor de RH, trabalhou Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE) com o ministro Bresser Pereira, no governo Fernando Henrique Cardoso, um dos quatro painelistas do evento

No encontro deste final de semana, o grupo terá oportunidade de debater, dialogar e aprofundar seus conhecimentos sobre o tema, além de formular perguntas a especialistas na área de gestão de pessoal no setor público. O trabalho de campo foi iniciado pelo instituto Methodus no mês de maio, quando foram ouvidas 1.600 pessoas, em 29 municípios. A partir desta mostra representativa da sociedade gaúcha, um subgrupo de aproximadamente 350 pessoas foi selecionado por sorteio, reproduzindo as características populacionais do Estado.

Em maio, começaram as entrevistas no Interior e na Capital. O foco da pesquisa foi centrado em diretrizes gerais para alteração dos planos de carreira do Estado, na busca da valorização das carreiras. Não são abordadas nem aprofundadas no evento particularidades de nenhuma carreira. Os debates são sobre os princípios gerais da proposta que o governo pretende construir.

Metodologia

Sob orientação da equipe do professor e doutor James Fishkin, da Universidade de Stanford (EUA), a Methodus – Instituto de Pesquisa realizou o estudo. Fishkin é o criador do método aplicado na pesquisa

deliberativa, que se difere das demais consultas por introduzir uma etapa de “informação qualificada” ao entrevistado: o pesquisado tem a oportunidade de esclarecer suas dúvidas (dentro do grupo de participantes, com orientação de especialistas) antes de responder ao questionário.

FICHA TÉCNICA:

VEÍCULO: Correio do Povo

DATA: 26 de agosto de 2009



“Nós temos uma crise fiscal seríssima e uma diminuição do número de servidores bastante expressiva – aproximadamente 10% dos servidores do Estado na ativa deixaram de estar nesta situação nos últimos oito anos – e, assim, pensar hoje em se fazer uma reforma administrativa com uma situação de carência tão grande de servidores, em vários níveis e setores, eu acho que é, no mínimo, arriscado. Então é necessário saber exatamente o que isso vai trazer de benefícios e o que é uma discussão que pode nos colocar a todos em uma encruzilhada.”

Carlos Paiva

Economista da FEE, trabalhou no governo Olívio Dutra, um dos quatro painelistas do evento

MATÉRIA

Pesquisa embasa plano de carreira

- População foi ouvida em 29 municípios.
- Produtividade e qualificação pontificaram para promoções

Pesquisa apresentada ontem pelo governo do Estado vai embasar projeto de reformulação do plano de carreira do funcionalismo estadual, a ser enviado à assembleia em setembro. Realizada em parceria com o Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP) e o Instituto Methodus, a 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do RS entrevistou uma parcela da população gaúcha, envolvendo 29 municípios em duas etapas. No levantamento, os participantes enfatizaram a produtividade como base à promoção, chegando a 55% o total de pessoas que consideravam a produtividade extremamente importante. Outro destaque foi que, perguntados se a qualidade do atendimento ao cidadão depende mais do número de funcionários públicos ou mais da qualificação desses servidores, 74% apoiaram a qualificação.

O índice de pessoas que considera que o tempo de serviço deveria ser um critério importante para a definição de aumentos salariais ficou em 49%. O índice de pessoas que acreditava que o tempo de serviço deveria ser critério base para a promoção foi de 11,2%.

Segundo o secretário-geral de governo, Erik Camarano, o Executivo está finalizando as propostas para o plano de carreira do funcionalismo, avançando na questão do desempenho do servidor. Para Camarano, mesmo com mudanças no plano de carreira, apenas novos servidores serão atingidos. 'Não haverá mudança nos direitos adquiridos.' A pesquisa envolveu 1.651 gaúchos de 29 municípios, de todas as faixas etárias e níveis educacionais. Desse grupo, foram selecionadas aleatoriamente 226 pessoas. 'A amostra envolveu professores e servidores de diversas secretarias', constatou o secretário-geral. O estudo servirá

de base à definição de regras de valorização das carreiras do serviço público estadual, com participação da sociedade civil. Inédito na América Latina, o levantamento é patrocinado pelo PGQP e por parceiros privados. A pesquisa deliberativa difere de outros tipos de consultas públicas por introduzir etapa de informação qualificada a entrevistados, os quais esclarecem suas dúvidas com especialistas antes de responder ao questionário. A pesquisa já foi aplicada em alguns países.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Jornal do Comércio (RS)

POR: Agência de Notícias

DATA: 26/08/2009

HORA: 09:09



MATÉRIA

Pesquisa sugere promoção por produtividade

Pesquisa realizada pelo governo do Estado demonstra que a população é a favor da promoção dos servidores públicos por desempenho e produtividade. Esses critérios superaram outros como, por exemplo, tempo de serviço. O resultado vai ser utilizado como base para a formatação do plano de reestruturação das carreiras no serviço público estadual.

A pesquisa foi detalhada, ontem pela manhã, pelo secretário-geral de Governo, Erik Camarano, no auditório do Centro Administrativo do Estado. “Há mais de 70% de aprovação para a implantação da remuneração por desempenho, a chamada meritocracia”, destacou o secretário. O Executivo pretende utilizar as indicações da pesquisa para a elaboração do projeto que será enviado à Assembleia Legislativa.

Camarano reconhece que a reestruturação das carreiras é um tema complexo, mas acredita na sinalização da opinião pública para chegar a um bom termo. “Consenso, certamente, não há. O que nós estamos buscando é ouvir a população para identificar aquilo que seria uma agenda de avanço e, a partir daí, fazer o desenho de um conjunto de iniciativas do governo para trazer melhorias para os servidores e para o serviço prestado”, avaliou.

O governo ainda não tem data definida para enviar o projeto ao Legislativo, mas o secretário projeta que no próximo mês o trabalho técnico esteja concluído. “É possível que em setembro estejamos com isso pronto. Os grupos técnicos das secretarias da Administração, Planejamento e Fazenda estão finalizando as simulações”, informou.

Camarano disse que o governo ainda não tem definidas quais as carreiras que serão contempladas pelo projeto, mas adiantou que deve incluir os servidores da Educação, Saúde e Segurança.

Dentro da proposta de meritocracia, a intenção é implementar medidas de incentivo aos servidores com melhor desempenho, sem restringir direitos já adquiridos. “Manteremos a remuneração atual do servidor e criaremos algum prêmio por desempenho, vinculado a metas que devem ser atingidas”, explicou Camarano.

O secretário destacou que todas as alterações serão feitas dentro da proposta de manutenção do equilíbrio fiscal. “Não vamos abrir mão do equilíbrio orçamentário, do déficit zero. É um processo complexo, mas vamos desenhar um conjunto de medidas que seja factível, que não comprometa o governo do Rio Grande do Sul no futuro ou o ajuste fiscal agora”, enfatizou.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Governo do Estado Rio Grande do Sul

DATA: Junho, 2009.

INTERNET: <http://www.estado.rs.gov.br/direciona.php?key=aW50PW5vdGJjaWEmbm90aWQ9NzU0OTI=>

GOVERNO DO ESTADO RIO GRANDE DO SUL

Publicação: 05.06.09 10:10 Atualização: 05.06.09 10:00

Rio Grande do Sul realiza experiência inovadora de consulta pública

O governo do Estado e o Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP) realizam, neste final de semana, em Porto Alegre, a etapa presencial da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do Estado do Rio Grande do Sul, com o tema da Valorização das Carreiras do Estado.

Pela primeira vez na América Latina e no Brasil, representantes da população gaúcha terão a oportunidade de serem ouvidos em um processo de consulta pública que segue um método inovador. Criado pelo professor James Fishkin, da Universidade de Stanford (EUA), a chamada “pesquisa deliberativa” significa um avanço sobre mecanismos convencionais de pesquisa de opinião pública, na medida em que permite que os participantes da amostra dialoguem - entre si e com especialistas nos temas tratados - e, assim, qualifiquem a sua opinião.

Aplicado já por duas vezes na União Europeia (em 2007, sobre o sistema de pensões e a entrada de novos países-membros no bloco europeu; em 2008, sobre meio-ambiente e trabalho migrante), o método da pesquisa deliberativa trouxe grandes resultados também em outros locais onde foi aplicado, como na Inglaterra (sobre segurança pública), na Irlanda do Norte (sobre compartilhamento de vagas escolares entre famílias de protestantes e católicas), na Itália (sobre alocação de recursos para a área de saúde) e também por diversas vezes na China, sendo inclusive referenciado pelo Partido Comunista Chinês como instrumento democrático de consulta.

Aqui no Estado, o trabalho de campo iniciou-se no mês de maio e foi realizado pelo Instituto Methodus, que aplicou uma pesquisa em que foram ouvidos 1.600 pessoas, em 29 municípios, em uma amostra representativa da sociedade gaúcha. A partir dessa amostra, um subgrupo de aproximadamente 300 pessoas de diferentes municípios, profissões, classes sociais e idades foi selecionado aleatoriamente - reproduzindo as características populacionais do Rio Grande do Sul.

No encontro deste final de semana, este grupo de gaúchos terá a oportunidade de debater, dialogar e aprofundar seus conhecimentos sobre o tema, além de formular perguntas a especialistas na área de gestão de pessoal no setor público. Os resultados deste processo serão conhecidos na próxima semana e apresentados à opinião pública em entrevista coletiva, no Palácio Piratini.

Canais para a imprensa:

Sábado (6 de junho) - Das 10h às 11h e das 16h às 17h
Domingo (7 de junho) - 16h (Encerramento)

MATÉRIA

Rio Grande do Sul realiza experiência inovadora de consulta pública

O governo do Estado e o Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP) realizam, neste final de semana, em Porto Alegre, a etapa presencial da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do Estado do Rio Grande do Sul, com o tema da Valorização das Carreiras do Estado.

Pela primeira vez na América Latina e no Brasil, representantes da população gaúcha terão a oportunidade de serem ouvidos em um processo de consulta pública que segue um método inovador. Criado pelo professor James Fishkin, da Universidade de Stanford (EUA), a chamada “pesquisa deliberativa” significa um avanço sobre mecanismos convencionais de pesquisa de opinião pública, na medida em que permite que os participantes da amostra dialoguem – entre si e com especialistas nos temas tratados – e, assim, qualifiquem a sua opinião.

Aplicado já por duas vezes na União Europeia (em 2007, sobre o sistema de pensões e a entrada de novos países-membros no bloco europeu; em 2009, sobre meio-ambiente e trabalho migrante), o método da pesquisa deliberativa trouxe grandes resultados também em outros locais onde foi aplicado, como na Inglaterra (sobre segurança pública), na Irlanda do Norte (sobre compartilhamento de vagas escolares entre famílias de protestantes e católicos), na Itália (sobre alocação de recursos para a área da saúde) e também por diversas vezes na China, sendo inclusive referendado pelo Partido Comunista Chinês como instrumento democrático de consulta.

Aqui no Estado, o trabalho de campo iniciou-se no mês de maio e foi realizado pelo Instituto Methodus, que aplicou uma pesquisa em que foram ouvidas 1.600 pessoas, em 29 municípios, em uma amostra representativa da sociedade gaúcha. A partir dessa amostra, um subgrupo de aproximadamente 350 pessoas de diferentes municípios, profissões, classes sociais e idades foi selecionado aleatoriamente - reproduzindo as características populacionais do Rio Grande do Sul.

No encontro deste final de semana, este grupo de gaúchos terá a oportunidade de debater, dialogar e aprofundar seus conhecimentos sobre o tema, além de formular perguntas a especialistas na área de gestão de pessoal no setor público. Os resultados deste processo serão conhecidos na próxima semana e apresentados à opinião pública em entrevista coletiva, no Palácio Piratini.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: polibiobraga.blogspot.com

DATA: 9 de Junho de 2009

INTERNET: <http://polibiobraga.blogspot.com/2009/06/uniao-europeia-ja-usa-principios-da.html>

MATÉRIA

União Européia já usa princípios da Democracia Deliberativa

Não é a primeira vez que o pessoal da Universidade de Stanford aplica os princípios da Democracia Deliberativa para definir políticas públicas ao redor do globo.

- A experiência do RS é única na América do Sul.
 - Na União Européia, o professor James Fishkin desenvolve neste momento seu segundo contrato, desta vez para que as populações dos 27 Países definam qual a melhor forma de escolher seus representantes para o Parlamento Europeu. Em Lazio, na Itália, as ferramentas da Democracia Participativa são usadas para a definição de contas orçamentárias.
 - O princípio da coisa é o seguinte: informe os cidadãos sobre o que está sendo pesquisado e só então comece a ouvi-lo.
-

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Site – Consulting the People – Thoughtfully,

SFGate City Brights Blog

DATA: Setembro, 2009.

INTERNET: <http://www.sfgate.com/cgi-bin/blogs/>

James Fishkin
Senior Professor & Author

Consulting the People - Thoughtfully

How can the people of an entire state be consulted about complex issues - thoughtfully? Here in California we live with the well-intentioned legacy of the Progressive Initiative, referendum and recall. One of a series to expand the participatory role of the citizenry in the process of public decision-making. It has helped replace the original American republican vision, deliberations by representatives in favor of the franchise, with advertising and persuasion, sometimes with ads that would not be allowed even for consumer products. It has, in effect, replaced the values of Madison with those of Madison's enemies.

Many scholars point to another vision of democracy, which has inspired many reforms. That vision, participatory democracy, has been made practically available by the participatory budgeting in Porto Alegre, Brazil. For years now, a portion of the city budget has been turned over to meetings by the people, with French local practices and actually under the direction. From the conditions of social justice, there have, no doubt, been considerable accomplishments for this noble experiment - much praise, which has been granted as well, but has been rarely understood. But critics have pointed out that those who turn up are not representative. They are a small proportion of the population and they are often motivated to support a particular agenda. From the viewpoint of participatory democracy this is only to be expected. And the citizens of Porto Alegre have found a novel participatory process in the form of a survey conducted in the state of California. A California referendum in 1998 was another democracy that had participation since the real leaders play no role in the approval and the process.

Recently, Porto Alegre experimented with yet another form of democracy. It is not participatory democracy, it is not advisory democracy and it is not the deliberation of our representatives. Rather it is a form of democracy that goes back to ancient Athens: deliberative democracy. A representative process of the population, chosen by random sampling, deliberate to solve their own problems. The results of the deliberations will be used to guide the government. They will be the basis for legislative proposals by the state government of Rio Grande do Sul to Congress. Detailed results can be found at <http://www.fishkin.com/Brazil>, a scientific sample of 226 participants gathered for an entire weekend in Porto Alegre. They compared randomly with each individual and demographic with the larger sample of 1400 of the entire state who did not participate. The results compare favorably with those from other projects around the world described in www.fishkin.com.

The issue was current refers to the state civil service, an issue which concerned budgetary regulations. At the moment there is a great reliance on time to review a wide range of the state workers' "bureaucratic" control of the documents of the retired collecting pensions budgetary provisions. A hard task to face to make the government more efficient and transparent. The public, interested in social justice, is divided on the issue. It is well known that the public, interested in how the government's actual process in September fits with the public view. But for the moment here in California it is worth asking one how one can very well use to consult the public: the deliberative process in a trial to put an entire state in one room where it can spend a weekend conference held choices. These experiences can be brought to the more conventional democratic process in the legislature. When they come there, they are brought in the popular proposal and not that of participants, regardless they are treated as such.

Posted by: 2009/09/04

MATÉRIA

Consultando as pessoas – De forma bem pensada

Como poderíamos consultar as opiniões da população de todo um estado sobre temas complexos – de forma bem pensada? Aqui na Califórnia, estamos acostumados com a bem intencionada tradição Progressista: a iniciativa, o referendo e a convocação. Nascidos a partir do desejo de consultar o povo diretamente e de reduzir os recursos financeiros colocados na política, a tradição Progressista nos trouxe, em plena era da televisão, às campanhas por slogans, e mensagens testadas por grupos focais. Isto nos ajudou a substituir a visão republicana original de deliberações por representantes, como sonhado pelos nossos Fundadores, através de persuasão e propaganda – às vezes, com o uso de comerciais que seriam proibidos se fossem voltados para produtos de consumo. De fato, isso substituiu Madison, o político, pela Madison, a avenida.

Muitos acadêmicos apontam para uma outra visão da democracia, que inspirou diversas reformas. Esta visão, a democracia participativa, tornou-se famosa, especialmente, através do orçamento participativo da cidade de Porto Alegre, no Brasil. Há vários anos, uma parte do orçamento municipal foi transferida para decisões por assembleias populares, que discutem as prioridades locais e de fato tomam decisões cruciais. Do ponto de vista da justiça social, não há dúvidas de que este nobre experimento traz consideráveis realizações – ruas asfaltadas, serviços públicos oferecidos em áreas antes precariamente atendidas. Os críticos, contudo, têm apontado o fato de que as pessoas que frequentam estas assembleias não são representativas da população: elas são apenas uma pequena parcela, em geral mobilizada para apoiar uma pauta específica. Do ponto de vista da democracia participativa, isso já era esperado. E os cidadãos de Porto Alegre encontraram uma forma de democracia participativa que é mais substantiva do que nossas eleições especiais. Um referendo na Califórnia se parece mais com uma democracia com plateia do que uma verdadeira participação, já que as batalhas reais ocorrem pelo rádio, TV e pela internet.

Recentemente, Porto Alegre experimentou mais uma forma de democracia. Não uma democracia participativa de massa, nem uma democracia de plateia, nem mesmo a deliberação de elite, através dos nossos representantes. Pelo contrário, é uma forma de democracia que nos remete à antiga Atenas: a democracia deliberativa. Um microcosmo representativo da população do estado, selecionado através de amostragem aleatória, discutiu em profundidade problemas-chave para o desenvolvimento do estado. Os resultados da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa da América Latina foram recém-anunciados. Eles servirão de base para um conjunto de propostas legislativas por parte do governo do estado no mês de setembro. Os resultados detalhados podem ser vistos em: <http://cdd.stanford.edu/Brazil>. Uma amostra científica de 226 participantes reuniu-se em Porto Alegre durante todo um final de semana. O perfil destes participantes tem grande similitude, tanto do

ponto de vista demográfico, quanto com relação às atitudes e opiniões, com relação à amostra maior de 1.426 pessoas de todo o estado que responderam ao questionário inicial, mas que não participaram do evento presencial. Os resultados também são favoráveis quando comparados a outros projetos desenvolvidos internacionalmente, descritos em meu livro *When the People Speak*.

O tema desta consulta foi a reforma de carreiras dos servidores públicos estaduais, um assunto com enormes implicações orçamentárias. Atualmente, há grande dependência do “tempo de serviço” como principal critério para aumentos salariais e progressão na carreira dos servidores públicos. Mas, após as deliberações, a população prefere que aumentos salariais e promoções sejam baseados mais em medidas de competência e de produtividade. Com mais da metade dos servidores públicos estaduais inativos (aposentados ou seus filhos recebendo pensão), as pressões sobre o orçamento exigiram um olhar sério sobre como tornar o governo mais eficiente e sensível. A população apoiou um amplo conjunto de medidas com votações superiores a 70%. No futuro, eu reportarei no blog como as propostas do governo

do estado, apresentadas em setembro, se encaixam com as opiniões do público. Mas aqui na Califórnia, no momento, é interessante prestar atenção nesta nova (e muito antiga) forma de consulta pública – o microcosmo de deliberação como uma ferramenta capaz de colocar o estado inteiro em uma sala na qual se pode passar um final de semana defrontando-se com escolhas difíceis. Estas conclusões podem então ser trazidas aos processos democráticos convencionais no parlamento. Quando ali chegam, não veem apenas como propostas dos políticos, mas sim como propostas do povo. Tomara que sejam tratadas assim.

Postado por: Jim Fishkin (Email)

31/08/2009 - 05:08 PM

Listado sob: reforma democrática

Leia mais (em inglês): http://www.sfgate.com/cgi-bin/blogs/jfishkin/detail?blogid=153&entry_id=46620#ixzz0Sim5hBPz

“Estou muito feliz com estes dois dias aqui, um momento muito rico, no qual a sociedade como um todo amadurece, a sociedade evolui, através de um diálogo franco, aberto, respeitoso com a população, com oportunidades para que todos pudessem se manifestar, fazendo suas perguntas aos palestrantes, que puderam expor seus argumentos e, a partir daqui, nós construímos um processo de cidadania mais qualificada, de cidadania mais informada.”

Sabino Porto Jr.
Economista, presidente da Fundação de Desenvolvimento de Recursos Humanos (FDRH), um dos quatro painelistas do evento



FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Zero Hora

DATA: Junho, 2009.

INTERNET: <http://zerohora.clicrbs.com.br/zerohora/jsp/default.jsp?uf=1&local=1§ion=Pol%C3%ADtica&newsID=a2538418.xml>



MATÉRIA

Gaúchos opinam sobre carreiras públicas

Governo estadual reúne eleitores de 29 municípios para avaliar funcionalismo

– Vou ajudar a decidir o destino dos funcionários públicos, filho. Assim Andréa Garcez, diagramadora por formação e doméstica por circunstância, justificou ao filho Radamés, oito, a viagem dos pais à Capital no final de semana.

Enquanto Sandro, o marido pedreiro, batia perna pelo novo Camelódromo, no Centro, Andréa participou, no sábado e ontem, da 1ª Pesquisa Democrática Deliberativa do Rio Grande do Sul. Junto com ela, num auditório do prédio 40 da PUCRS, cerca de 300 pessoas vindas de 29 municípios debateram e ouviram opiniões sobre as carreiras públicas.

– Eles são a síntese, o retrato do Estado – explicou o secretário-geral de Governo Erik Camarano, garantindo que o grupo representa, percentualmente, a cara e a opinião dos gaúchos.

Opinião que a pesquisa, inédita na América Latina e patrocinada pelo Programa Gaúcho de Qualidade (PGQP) e parceiros privados, quis conhecer e testar, em duas etapas. A primeira foi colocada em prática em maio, nos próprios municípios, quando os pesquisadores do instituto Methodus ouviram 1,6 mil pessoas.

“O objetivo do evento foi produzir, através do debate amplo com a população, os elementos para descobrirmos como construir um conjunto de cargos públicos com maior eficiência.”

**Leonel Pires Ohlweiler
Desembargador de Justiça, um dos
quatro painelistas do evento**



– Fui abordada na rua, quando ia para a escola, e respondi debaixo da sombrinha, porque naquele dia chovia. Demorou uns 15 minutos – recorda a professora de Educação Física Alba Cristina Garcia, 39 anos, que veio de Uruguaiana.

Alba achou ótimo não ter de decidir nada:

– Só aprendi, e muito, com os especialistas e com a troca maravilhosa de experiências com o pessoal de outros lugares.

O aprendizado festejado por Alba foi a essência do processo deflagrado pelo governo, cujo método é apoiado em teoria do professor James Fishkin, da Universidade de Stanford (EUA). O sistema de Fishkin, que visitou o Estado em 2008 a convite do PGQP, difere das pesquisas convencionais ao introduzir uma etapa de “informação qualificada” antes da aplicação de um segundo questionário. Essa qualificação o governo espera ter feito na PUCRS durante o final de semana. Ao final, nova pesquisa foi respondida.

– Mudei uns 70% de opinião. Descobri que o funcionário deve ter aumentos se trabalhar melhor. É o esquema da produtividade, que eu não conhecia

– garante o instalador hidráulico Jueci Oliveira, que veio de Rosário do Sul, assim como Andréa e Sandro.

A governadora Yeda Crusius participou do encerramento da consulta.

– Os gaúchos são, por natureza, participativos e, por isso, hoje foi possível termos o retrato da sociedade gaúcha – disse Yeda ao agradecer a participação dos presentes.

O que é a Pesquisa Democrática Deliberativa

A METODOLOGIA

O instituto de pesquisa Methodus realizou a pesquisa sob orientação da equipe do professor e doutor James Fishkin, da Universidade de Stanford (EUA), que defende a aplicação de uma etapa de “informação qualificada” ao entrevistado.

OS QUESTIONÁRIOS

Foram aplicados no Estado dois questionários sobre a valorização da carreira do servidor. O primeiro, em maio, foi respondido por 1,6 mil pessoas em 29 cidades. Desses entrevistados, cerca de 300 foram convi-

“Foi muito gratificante verificar o engajamento das pessoas no debate e a qualidade das perguntas formuladas. Nós tivemos uma amostra com todos os tipos de pessoas, de todas as regiões do estado, servidores públicos, trabalhadores da iniciativa privada, empresários, autônomos, pequenos comerciantes, pesquisadores universitários, donas de casa, aposentados, estudantes, desempregados, enfim, um microcosmo da população gaúcha que aqui se reuniu para, em dois dias de intenso debate, de muita conversa e troca de experiências, discutir de forma qualificada um tema que interessa muito ao desenvolvimento do Rio Grande do Sul: a valorização das carreiras dos servidores públicos estaduais.”

Erik Camarano
Secretário-geral de governo do RS



dados a participar, em Porto Alegre, da segunda etapa, ocorrida no último final de semana. O segundo questionário foi respondido ontem, ao final do encontro.

OS RESULTADOS

Os dados do segundo questionário serão compilados e enviados à Stanford para comparação com as informações obtidas na primeira pesquisa. Os resultados começam a ser divulgados nesta semana.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Governo do Estado Rio Grande do Sul

DATA: Junho, 2009.

INTERNET: <http://www.estado.rs.gov.br/direciona.php?key=aW50PW5vdGljaWEbm90aWQ9NzU1MzU=>

MATÉRIA

Governo do Estado apresenta metodologia da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do RS

A governadora Yeda Crusius apresenta metodologia da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do RS

aos jornalistas do Clube de Opinião, durante reunião-almoço no Galpão Crioulo do Palácio Piratini.



A governadora Yeda Crusius, juntamente com a equipe da Universidade de Stanford e representantes do Instituto Methodus, apresentou aos jornalistas do Clube de Opinião, nesta terça-feira (9), no Palácio Piratini, a metodologia da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do RS. O estudo vai servir de base para a definição de novas regras de valorização das carreiras do serviço público estadual, com a participação da sociedade civil.

“As pesquisas de opinião convencionais capturam as impressões da população quando as pessoas não estão informadas sobre o assunto da pesquisa. A pesquisa deliberativa permite que, através da criação de um ambiente de diálogo, de respeito mútuo e de confronto de ideias, as pessoas aprofundem o eu conhecimento sobre o tema e manifestem a sua opinião, pois, em um grupo menor, é mais clara a percepção individual de que a sua voz é importante.”

James Fishkin
Ph.D., professor de Stanford e criador do método da pesquisa deliberativa



Inédita na América Latina e patrocinada pelo Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP) e por parceiros privados, a pesquisa testou a opinião dos gaúchos em duas etapas. Na primeira, em maio, pesquisadores do Instituto Methodus ouviram 1,6 mil pessoas em 29 municípios. Deste grupo, foi selecionado aleatoriamente um subgrupo de 226 pessoas de diferentes municípios, profissões, classes sociais e idades.

De acordo com o professor e doutor James Fishkin, criador do método aplicado, a amostra é uma representação cientificamente consistente da população gaúcha. “É um retrato fiel”, afirma. No último final de semana (6 e 7), representantes de 29 cidades gaúchas foram reunidos na Pontifícia Universidade Católica do RS (PUCRS), em Porto Alegre, para discussão sobre o assunto e esclarecimentos de dúvidas por especialistas no tema.

Para a governadora Yeda Crusius, a chave do sucesso da pesquisa é sua representatividade, com uma boa amostra da população tal como ela é. “As pessoas tiveram a confiança de virem de diversas regiões do Estado para um debate democrático sobre a valorização das carreiras dos servidores”, diz Yeda.

A pesquisa deliberativa difere de outros tipos de consultas públicas justamente por introduzir uma etapa de “informação qualificada” aos entrevistados, em que as pessoas pesquisadas esclarecem suas dúvidas com especialistas antes de responder ao questionário. A pesquisa já foi aplicada na União Europeia, na Inglaterra, na Irlanda, na Itália e na China. Outras experiências podem ser conhecidas pelo site: <http://cdd.stanford.edu>.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Zero Hora

DATA: 08 de junho de 2009

INTERNET: <http://zerohora.clicrbs.com.br/zerohora/jsp/default2.jsp?uf=1&local=1&source=a2538082.xml&template=3898.dwt&edition=12476§ion=1007>



MATÉRIA

Guru aposta em informação

Criador do método batizado pelo Piratini de Pesquisa Democrática Deliberativa, o guru americano sobre opinião pública James Fishkin, da Universidade de Stanford, afirma que uma pesquisa comum sobre as carreiras do funcionalismo teria respostas baseadas no conhecimento breve de uma pessoa sobre determinado assunto.

– Já a pesquisa deliberativa expressa a opinião da pessoa tendo acesso à informação e com oportunidade de pensar e refletir sobre os tópicos abordados – esclarece.

Os participantes, conforme Fishkin, são uma amostra do Estado:

– Através da estática, é possível provar que elas terão a opinião que teria sido a de todo o Estado.

Ph.D. em ciência política pela Universidade de Yale e em filosofia pela Universidade de Cambridge, Fishkin é autor de nove livros e dirige o Centro para Democracia Deliberativa em Stanford.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Blog do André Machado, 6/2009

DATA: 15 de junho de 2009 INTERNET:

<http://www.clicrbs.com.br/blog/jsp/default.jsp?source=DYNAMIC,blog,BlogDataServer,getBlog&uf=1&local=1&template=3948.dwt§ion=Blogs&ost=192090&blog=273&coldir=1&topo=4026.dwt>



MATÉRIA

O contraponto à mudança no plano de carreira

O Palácio Piratini espera divulgar nos próximos dias o resultado da primeira pesquisa de Democracia Deliberativa implementada no Rio Grande do Sul. A segunda fase do trabalho foi concluída em encontro na PUC no último dia 06. Não se deu sem polêmica. Houve protesto do CPERS. A pesquisa envolve a discussão das carreiras de Estado e nenhuma carreira é tão numerosa quanto a dos professores.

O método é tratado pelo Governo do Estado como uma “inovação democrática”. A experiência foi buscada fora do país. A coordenação do trabalho foi do professor James Fishkin, da Universidade de Stanford, Estados Unidos. A primeira etapa foi feita em campo pelo instituto gaúcho Methodus que

ouviu 1.400 pessoas. Na segunda etapa um grupo de 226 pessoas foi trazido a Porto Alegre para debater. A escolha seguiu métodos científicos. “As pessoas que estavam ali representam o Rio Grande do Sul”, garante o secretário de Governo, Erik Camarano.

O grupo participou de debates sobre temas antes os quais haviam se posicionado na primeira etapa. A ideia do trabalho é conhecer “como a opinião vai se formando em condições ideais”, destaca o professor Fishkin. Uma das tentativas é mostrar que quando confrontadas com uma questão as pessoas tendem a emitir opiniões, mesmo que nada saibam sobre o assunto. O resultado da democracia deliberativa é saber como se forma a opinião quando as pessoas possuem de fato todas as informações necessárias.

Para compor o contraditório, o Governo do Estado convidou pessoas que em nada comunguem das ideias que pretende implementar na gestão de pessoal. Um dos convidados foi o economista Carlos Paiva. Servidor da Fundação de Economia e Estatística, Paiva atuou na Secretaria de Desenvolvimento no Governo Olívio Dutra e é militante histórico do Partido dos Trabalhadores. Procurado pelo blog, o economista falou da experiência em participar do debate e do ambiente criado para a discussão. Entre outros pontos ele não acredita que a reforma administrativa seja uma prioridade do atual governo.

Se você estiver com pouco tempo vá direto para a terceira (e longa) resposta. Lá é bem colocada a realidade atual dos servidores de carreira.

Blog - O convite por parte de um governo do PSDB para participar de um evento para discutir a carreira dos servidores estaduais o surpreendeu? Como surgiu o convite e o que lhe pediram?

Carlos Paiva - Sim, o convite me surpreendeu bastante. Mas me surpreendeu positivamente. Já

debati com o Secretário Erik Camarano. Tanto as minhas posições teóricas e políticas, quanto meu compromisso com a sinceridade e a transparência são bem conhecidos por aqueles que fizeram o convite. O secretário me ligou na quarta-feira, dia 3 de junho, pois queria me convidar para participar de um debate. Nos encontramos no mesmo dia. Na reunião, o Secretário Camarano esclareceu a metodologia do Deliberative Polling – sobre a qual eu já tinha ouvido falar, e com a qual simpatizo bastante –, esclarecendo que, de acordo com a mesma, é necessária a presença de uma espécie de “advogado do diabo” (ou de Deus, a depender da perspectiva que se adota), responsável por esclarecer “o outro lado”, o lado negativo, da proposta sob discussão. Ainda segundo o Secretário, ele haveria conversado com diversos colegas de governo e meu nome havia aparecido diversas vezes como uma pessoa qualificada para cumprir este papel, seja pelo conhecimento teórico, seja pela experiência de Estado (no Governo Olívio), seja pela disposição ao confronto respeitoso de idéias. Na oportunidade, o Secretário esclareceu ainda que eu poderia expressar qualquer opinião no encontro e sequer precisaria anunciar meus pontos de vista antecipadamente para ele ou para seus assessores e demais membros da equipe responsável pelo evento. Evidentemente, declinei desta gentileza e antecipei minhas opiniões sobre o tema, buscando garantir que não haveria constrangimento para mim ou para os organizadores quando da exposição de minhas críticas.

Blog - O senhor acredita no método que está sendo utilizado pelo Governo do Estado para discutir as carreiras?

Carlos Paiva - O método – enquanto ponto de partida – é excelente. Ele joga diretamente para a sociedade, para os usuários dos serviços públicos – e não para o público interno, prestadores e gestores, sindicatos e administradores fazendários – o debate acerca da necessidade ou não de uma reforma administrativa. E o faz de uma forma que permite a “revisão” do (pré)conceito inicial, a partir

de um debate aberto. Claro, se o debate for, de fato, aberto. O que me parecia ser o caso, na medida em que eu não acredito que uma reforma administrativa deva ser a prioridade do governo e anunciei que esgrimiria argumentos neste sentido. Em suma: o que eu quero dizer é que este é um bom método justamente porque ele não se volta à discussão das carreiras, mas se volta a um problema anterior: é necessária e, acima de tudo, é oportuna uma reforma administrativa?

Blog - Ao que parece a proposta do Governo do Estado para o novo plano de carreira deve privilegiar a produtividade em detrimento do tempo de serviço. É o melhor caminho?

Carlos Paiva - O que é mérito? O que é produtividade? Ninguém sabe muito bem. Hoje as universidades – públicas e privadas – recebem verbas federais pelo sistema Capes-CNPq através da “produtividade” de seus programas de Mestrado e Doutorado. Como isto é medido? Pela relação entre o número de alunos que ingressam no programa e o número de trabalhos finais (dissertações e teses) defendidos ponderado pelo tempo de execução dos mesmos. Quanto maior o número de dissertações e teses defendidas no menor tempo possível, maior a “nota Capes” e mais elevada a verba recebida pelos Pós-Graduações. O resultado objetivo deste estímulo à “produtividade” é que, por vezes, as universidades estão dando títulos de mestres e doutores a profissionais que não deveriam ter sequer o título de Bacharel. E estes profissionais, tem a habilitação necessária para abrirem cursos de graduação em qualquer parte do país. Que vão formar os professores das escolas públicas amanhã. Quanta produtividade!!! Como se mede a produtividade de um professor que leciona em uma escola pública frequentada por alunos cujos pais são profissionais de nível superior. Como se compara a produtividade deste professor com a produtividade daquele que ensina para uma classe cujos pais são analfabetos ou são incapazes de resolver uma equação com uma única incógnita? Como se não bastasse a própria ambiguidade do

critério de produtividade, o serviço público tem características muito particulares que o deixam ainda mais confuso.

O grau de estabilidade do servidor público varia, mas ele é sempre maior do que a estabilidade do funcionário da empresa privada. Por quê? Porque os gestores contratam servidores com recursos que não são seus, e se lhes fosse permitido demitir e recontratar qualquer um, o Estado se transformaria num entra e sai sem fim de apaniguados e correligionários. Vale dizer: um certo nível de estabilidade é incontornável. Donde advém dois problemas. O primeiro – percebido por todos os críticos do Estado – é que a produtividade do serviço público tende a ser inferior à produtividade do setor privado. Para isto, basta que uma minoria de funcionários públicos se utilize da estabilidade para produzir abaixo do seu potencial. Isto deprime a média geral, mesmo quando a grande maioria dos servidores é competente e dedicado. E é isto que ocorre de fato. Mas há um segundo problema, tão ou mais grave que o primeiro, que poucos reconhecem ou entendem. A dificuldade em se demitir um funcionário público determina que este servidor é submetido a um tipo de punição absolutamente único, inexistente no setor privado: bons profissionais são, usualmente, postos “de molho”, impedidos de trabalhar, pois seus pontos de vista são contraditórios com aqueles dos gestores do momento. Como avaliar o mérito de funcionários que não produzem mais porque suas chefias não permitem? A universalidade e gravidade deste segundo problema só agora começam a ser percebidos na literatura sobre o serviço público. Mas ele é bastante geral. Não apenas isto rebaixa a produtividade do sistema por responsabilidade direta dos gestores (que fazem de tudo para ocultar o fato), mas também pode elevar a produtividade média falsamente. E isto na medida em que é muito comum, em diversas instituições públicas, limita a exposição do nome dos autores deste ou daquele trabalho ou relatório, que passa a ser assinado pela “Secretaria” ou pelo “órgão X”. Assim, parece que

“todos contribuíram igualmente”. Por fim: não é possível se fazer uma reforma administrativa sem garantir alguma vantagem econômica para aqueles funcionários que concordarem a se subordinar a formas de controle distintas, voltadas ao estímulo à produtividade. E isto é impossível no Rio Grande do Sul de hoje. O Estado tem a mais alta relação inativos/ativos. Já gastamos com o funcionalismo mais do que o autorizado em lei federal. O número de funcionários da ativa vem caindo (de 186 mil em 2004 para pouco mais de 170 mil em 2009: quase 10% de baixa). E é o segundo Estado da federação (logo após Alagoas) em percentagem de renúncia fiscal para estímulo empresarial. Quem fiscaliza o Fundopem? O urgente no Rio Grande do Sul é definir uma política de desenvolvimento econômico focada no fomento a atividades que gerem emprego e arrecadação para o governo (ao invés de gerarem perdas arrecadatórias e compromissos de infraestrutura subsidiada). Só então, depois destas duas ações principais, se pode começar a discutir reforma administrativa. Agora, do meu ponto de vista, neste quadro fiscal, neste quadro de enxugamento acelerado da máquina pública, trazer esta discussão à baila é focar no secundário e alimentar uma polêmica que tem tudo para não dar em nada. Como se nada do que foi dito antes bastasse, há uma outra regra de ouro dos processos bem-sucedidos de reforma administrativa que não estão presentes aqui: qualquer reforma administrativa só alcança ser implementada se ela resulta de um diálogo efetivo e de um acordo entre as categorias funcionais envolvidas, o governo e o parlamento (inclusive, a oposição). Quer me parecer que, nunca dantes estivemos tão longe destas condições. Enfim, para ser bem claro: não sou contra uma reforma administrativa que valorize a meritocracia e a produtividade. Não sou contra a iniciativa e o método de discussão do Secretário Camarano. Mas não creio que as condições mínimas necessárias à implementação de uma tal reforma estão colocadas no Rio Grande do Sul hoje.

FICHA TÉCNICA

VEÍCULO: Zero Hora

DATA: 26 de agosto de 2009



MATÉRIA

Pesquisa reforça projeto do Piratini

Levantamento sobre carreira do servidor foi apresentado ontem por professor americano. Ao apresentar o resultado da 1ª Pesquisa de Democracia Deliberativa do Rio Grande do Sul, o governo destaca que 70% dos gaúchos consideram que as promoções e os aumentos salariais devem ser dados com base no desempenho e na produtividade dos servidores. Enquanto isso, o apoio ao item "tempo de serviço" variou entre 8,7% e 11,2%.

O anúncio contou com a participação do professor James Fishkin diretamente da Universidade de Stanford, nos Estados Unidos, por meio de videoconferência. Dois questionários foram aplicados no Estado sobre a valorização da carreira do servidor. O primeiro, em maio, foi respondido por 1.651 pessoas de 29 municípios. A partir dessa amostra, um grupo formado por 226 pessoas participou de um encontro na Capital, no início de junho. Depois de



“Em geral, neste tipo de experimento, as pessoas aprendem muito sobre os temas em questão e, no caso do Rio Grande do Sul, não foi diferente. Além disso, muitas pessoas mudam seus pontos de vista – às vezes até em direções diferentes – após o processo deliberativo, com frequência, acontece o mesmo que verificamos aqui: há uma “estória” desta mudança, um enredo que reflete como, e em que direção, mudaram a maioria das opiniões sobre os temas pesquisados.”

Robert C. Luskin

Ph.D., professor associado da Universidade do Texas, cocriador do método da pesquisa deliberativa

conversarem entre si e formularem perguntas para painelistas – que defenderam pontos divergentes –, elas responderam ao mesmo questionário.

Na meia hora em que se comunicou com o Brasil ontem, o professor americano informou que o mesmo processo já foi aplicado em vários locais do mundo, como Estados Unidos, Itália, Irlanda do Norte e China. A pesquisa realizada no Estado foi a primeira experiência na América Latina. Fishkin informou ainda que o único viés de representação na mostra foi com relação aos servidores públicos, o que demonstra que as “opiniões deles foram levadas a sério durante as discussões”.



“A qualidade da amostra é a base para o sucesso de qualquer experimento de pesquisa deliberativa. Aqui, no Rio Grande do Sul, todos os testes que realizamos, pela nossa equipe de pesquisa em Stanford, apontam para uma amostra de alta qualidade e representativa da população do estado. Isso significa que as impressões manifestadas por esse grupo refletem, com reduzida margem de erro, a opinião pública informada do RS.”

Alice Siu
Ph.D., pesquisadora do Centro de Democracia Deliberativa, da Universidade de Stanford

Para o secretário-geral de Governo, Erik Camarano, o resultado reforça o ponto de vista do governo de que é necessário avançar na direção da remuneração por desempenho. O Piratini ainda não bateu o martelo sobre quais carreiras devem ser atingidas pela reforma, mas se cogita englobar segurança, saúde e educação. O projeto de lei deve ser enviado à Assembleia até o final de setembro.



“Estou muito feliz com o encerramento do evento, com toda a tranquilidade, deste verdadeiro experimento para tratar do conhecimento e da valorização das carreiras do estado. E agradeço, agradeço muito, a todos os organizadores e, especialmente, a todos aqueles que saíram lá de onde moram, para virem participar de algo que não conheciam, mas no qual confiavam. Confiavam que fosse algo feito com seriedade, com um objetivo e, principalmente, que fosse feito de modo democrático.”

Yeda Crusius
Governadora do Estado do Rio Grande do Sul

FICHA TÉCNICA

INTERNET: <http://zerohora.clicrbs.com.br/zerohora/jsp/default.jsp?uf=1&local=1§ion=Pol%EDtica&n ewsID=a2539869.xml>

VEÍCULO: Zero Hora

DATA: Junho, 2009



MATÉRIA

Professor explica metodologia de pesquisa sobre planos de carreira de servidores estaduais

Os resultados da pesquisa serão divulgados nos próximos dias

Dados preliminares da pesquisa sobre planos de carreira que o governo realizou no fim de semana com 226 eleitores indicam que depois de receber informações sobre as mudanças em gestão a maioria concordou que a ascensão no serviço público deve se dar mais pela produtividade do que pelo tempo de serviço. O subgrupo foi selecionado aleatoriamente a partir da primeira etapa da pesquisa, em maio, quando pesquisadores do Instituto Methodus ouviram 1,6 mil pessoas em 29 municípios.

O espírito da chamada “pesquisa deliberativa” foi explicado em detalhes nesta terça-feira pelo criador da metodologia, o professor James Fishkin, da Universidade de Stanford.

Fishkin ressaltou que pela primeira vez na América Latina está se usando a pesquisa deliberativa para consultar a população sobre questões relevantes para a formulação de políticas públicas. Ao lado da governadora Yeda Crusius — e diante de um prato de arroz de carreteiro —, o professor Fishkin falou das virtudes da pesquisa deliberativa e citou exemplos de consultas que influíram em decisões governamentais na Europa e nos Estados Unidos.

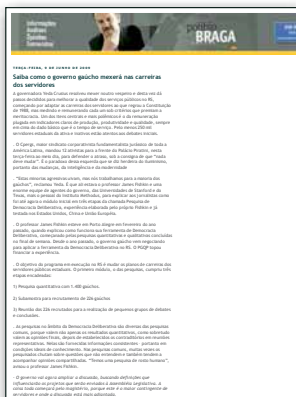
Os resultados da pesquisa, patrocinada pelo Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade, serão divulgados nos próximos dias, junto com depoimentos das pessoas que participaram dos debates. Basicamente, a pesquisa deliberativa consiste em consultar a população sobre determinado assunto e selecionar parte dessa amostra para discutir exaustivamente o tema e, depois, refazer o questionário para ver se a pessoa mudou de ideia ou manteve a opinião. A amostra deve ser representativa da população que se quer consultar.

– Fiquei emocionado de ver, reunida num auditório, uma amostra representativa da população do Rio Grande do Sul – disse o secretário-geral de governo, Erik Camarano, responsável pelo projeto no Estado.

O governo pretende usar o resultado da pesquisa em uma campanha de esclarecimento sobre as mudanças previstas para as carreiras dos servidores públicos. Ainda não há data definida para o encaminhamento dos projetos à Assembleia Legislativa.

FICHA TÉCNICA

INTERNET: <http://polibiobraga.blogspot.com/2009/06/saiba-como-o-governo-gaucho-mexera-nas.html>
 VEÍCULO: polibiobraga.blogspot.com
 DATA: 9 de Junho de 2009



MATÉRIA

Saiba como o governo gaúcho mexerá nas carreiras dos servidores

A governadora Yeda Crusius resolveu mexer noutra vespeiro e desta vez dá passos decididos para melhorar a qualidade dos serviços públicos no RS, começando por adaptar as carreiras dos servidores ao que regrou a Constituição de 1988, mas medindo e remunerando cada um sob critérios que premiam a meritocracia. Um dos itens centrais e mais polêmicos é o da remuneração plugada em indicadores claros de produção, produtividade e qualidade, sempre em cima do dado básico que é o tempo de serviço. Pelo menos 250 mil servidores estaduais da ativa e inativos estão atentos aos debates iniciais.

O Cpergs, maior sindicato corporativista fundamentalista jurássico de toda a América Latina, mandou 12 ativistas para a frente do Palácio Piratini, nesta terça-feira ao meio dia, para defender o atraso, sob a consigna de que “nada deve mudar”. É o paradoxo dessa esquerda que se diz herdeira do iluminismo, portanto das mudanças, da inteligência e da modernidade

“Estas minorias agressivas uivam, mas nós trabalhamos para a maioria dos gaúchos”, reclamou Yeda. É que ali estava o professor James Fishkin e uma enorme equipe

de agentes do governo, das Universidades de Stanford e do Texas, mais o pessoal do Instituto Methodus, para explicar aos jornalistas como foi até agora o módulo inicial em três etapas da chamada Pesquisa de Democracia Deliberativa, experiência elaborada pelo próprio Fishkin e já testada nos Estados Unidos, China e União Européia.

O professor James Fishkin esteve em Porto Alegre em fevereiro do ano passado, quando explicou como funciona sua ferramenta de Democracia Deliberativa, começando pelas pesquisas quantitativas e qualitativas concluídas no final de semana. Desde o ano passado, o governo gaúcho vem negociando para aplicar a ferramenta da Democracia Deliberativa no RS. O PGQP topou financiar a experiência.

O objetivo do programa em execução no RS é mudar os planos de carreiras dos servidores públicos estaduais. O primeiro módulo, o das pesquisas, cumpriu três etapas encadeadas:

- 1) Pesquisa quantitativa com 1.400 gaúchos.
- 2) Subamostra para recrutamento de 226 gaúchos
- 3) Reunião dos 226 recrutados para a realização de pequenos grupos de debates e conclusões.

As pesquisas no âmbito da Democracia Deliberativa são diversas das pesquisas comuns, porque valem não apenas os resultados quantitativos, como sobretudo valem as opiniões finais, depois de estabelecidos os contraditórios em reuniões representativas. Nelas são fornecidas informações consistentes – portanto em condições ideais de conhecimento. Nas pesquisas comuns, muitas vezes os pesquisados chutam sobre questões que não entendem e também tendem a acompanhar opiniões compartilhadas. “Temos uma pesquisa de rosto humano”, avisou o professor James Fishkin.

O governo vai agora ampliar a discussão, buscando definições que influenciarão os projetos que serão enviados à Assembléia Legislativa. A coisa toda começará pelo magistério, porque este é o maior contingente de servidores e onde a discussão está mais adiantada. ■



**INSTITUTO
METHODUS**

O Instituto Methodus é uma empresa especializada em pesquisas de opinião, com mais de 15 anos de experiência no mercado brasileiro. Tem como sócios-diretores Jefferson Baldissera Jaques, José Carlos Sauer e Margrid Burliga Sauer.

A empresa já realizou pesquisas de percepção social e mercadológica nas áreas de engenharia, comunicação, educação, além de entidades empresariais e centenas de empresas privadas de todos os segmentos.

A responsabilidade técnica pelas pesquisas realizadas pelo Instituto Methodus é de Margrid Burliga Sauer, que é cientista social, professora e foi coordenadora do Centro de Pesquisas do Centro Universitário FEEVALE, no Rio Grande do Sul. Tem dois livros publicados e diversos artigos em jornais e revistas.

Principais clientes:

- Consórcio UNIVIAS/Grupo CIBE
- Rede RECORD
- FIERGS/CIERGS
- Grupo RBS
- SESC-RS
- CORSAN – Companhia Rio-grandense de Saneamento
- Goldsztein Cyrela
- VEGA – Engenharia Ambiental
- ABES – Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental
- UCS – Universidade de Caxias do Sul



Expediente

Texto

Erik Sasdelli Camarano

Concepção

Novacentro Comunicação e Marketing

Projeto Gráfico e Diagramação

Publicato Design Editorial

Tradução

Traduzca

Erik Sasdelli Camarano

Fotografias e imagens cedidas

Agência de Notícias – Palácio Piratini

TVE

Antônio Paz

Jefferson Bernardes

Itamar Aguiar

Instituto Methodus – Thais Marques

Coordenação-Geral

PGQP – Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade