

CENSO DOS SERVIDORES ATIVOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE: MODELO DO PROJETO

Leandro Nazareno Basílio Júnior¹

RESUMO

A utilização de dados e informações tem ganhado importância crescente nos mais diversos setores da sociedade contemporânea. Essa perspectiva também tem tido importância fundamental na administração pública. Nesse sentido, a posse de dados atualizados se coloca como essencial para a formulação de diagnósticos e obtenção de conhecimento sobre a necessidade de políticas públicas. No âmbito da gestão de pessoas, a ciência dos perfis dos servidores é imprescindível para se traçar as estratégias no que concerne à gestão de pessoas. Com isso em vista, este trabalho busca apresentar o projeto do Censo dos Servidores Ativos do RN, o qual buscará contribuir para a atualização cadastral, documental e o levantamento de informações adicionais que contribuam para a formulação de políticas direcionadas aos servidores. Para a formulação do projeto, foi feita uma pesquisa bibliográfica, realizadas reuniões internas para troca de ideias, assim como foi feito contato com outras secretarias de outros estados que têm realizado censos de

¹ Pesquisador-Bolsista de Administração Pública (FAPERN/SEAD) na Secretaria de Estado da Administração do Estado do Rio Grande do Norte, Doutorando em Demografia (UFRN), Mestre em Demografia (UFRN) e Bacharel em Gestão de Políticas Públicas (UFRN). E-mail: leandrojr7@hotmail.com.

servidores. Como resultado, é apresentado o modelo que será implementado na SEAD como piloto, contudo, tendo-se em vista uma perspectiva geral, levando-se em conta os órgãos da administração direta e indireta do estado. O objetivo é avaliar o projeto e corrigir os erros observados antes da execução em todo o território potiguar.

PALAVRAS-CHAVE: Censo dos Servidores Ativos; Rio Grande do Norte; Gestão de Pessoas.

INTRODUÇÃO

No mundo contemporâneo é praticamente indiscutível a necessidade e uso de informações para que haja avanços e desenvolvimento em diferentes setores da sociedade, estejam eles em diferentes organizações, esferas, em micro ou macro escalas, ou mesmo na vida individual das pessoas. Insumos informacionais decorrentes do avanço tecnológico são a principal matéria-prima da chamada “sociedade da informação” (CASTELLS, 1999). De acordo com este autor, Castells (1999), o desenvolvimento tecnológico que tem sido observado na nossa sociedade é fruto da necessidade pela informação e da atuação sobre ela, levando-se em conta a sua penetrabilidade e integração nas atividades humanas.

Para a gestão do setor público, a utilização e análise de dados e informações, da mesma forma, têm tido importância crescente para a tomada de decisão, para evidenciar a necessidade de políticas públicas, para a avaliação de tais políticas e para o crescente processo de transparência e *accountability*. Segundo Oliveira,

Flôres e Pinto (2020), a transparência e o maior controle por meio da *accountability* contribuem para o fortalecimento da democracia, criam entraves à corrupção, colaboram com o exercício da cidadania e trazem avanços à gestão pública a partir do melhor controle e busca por uma maior eficiência e eficácia governamental.

Nesse sentido, possuir dados atualizados e informações recentes em tal circunstâncias se faz de fundamental importância para a busca de melhorias. Em relação à gestão de pessoas, isso não é diferente. Para uma gestão de pessoas bem executada, deve-se conhecer os perfis das pessoas que estão sendo geridas, os setores e localidades onde se fazem necessárias suas saídas e reposições, as transformações impostas pelas alterações econômicas, sociais e demográficas, entre outros fatores.

A partir de tal perspectiva, neste artigo busca-se apresentar um modelo para o Censo dos Servidores Ativos do Rio Grande do Norte, o qual procura identificar os servidores estaduais; atualizar os dados funcionais e documentais dessas pessoas; bem como levantar informações adicionais sobre sua, saúde, segurança, educação e qualidade de vida, entre outros temas.

Com isso, são apresentados, a seguir, os objetivos do artigo de modo mais detalhado.

OBJETIVO GERAL

Apresentar brevemente o modelo do projeto para o Censo de Servidores Ativos do estado do Rio Grande do Norte, formulado com base em levantamento bibliográfico,

necessidades administrativas, discussões internas (COGEP, Escola de TI, COPAG, bem como com servidores de outros setores com conhecimentos específicos) e experiências de outros estados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Refletir sobre o papel de censos, e seus diferentes tipos, para o planejamento no setor público, gestão e políticas públicas em seus diferentes contextos;
- Depreender sobre a importância de dados estatísticos e informações atualizadas para a gestão pública no Brasil;
- Apresentar o modelo do projeto do Censo de Servidores Ativos do Estado do Rio Grande do Norte.

1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho é fruto da pesquisa realizada na Secretaria de Estado da Administração (SEAD) do Rio Grande do Norte. A investigação na secretaria busca, em um primeiro momento, formular e analisar o andamento do projeto piloto do Censo de Servidores Estaduais Ativos do Rio Grande do Norte na SEAD. Além da elaboração do projeto, busca-se implementá-lo e, a partir de tal fase, se ter subsídios para ser realizada a sua avaliação. Esta pretende identificar possíveis problemas. O propósito é de corrigi-los antes da execução do censo em todo o estado, buscando-se o modelo mais adequado para a execução do projeto em todo o território potiguar.

Com isso em vista, para a realização deste artigo, procedeu-se, inicialmente, a um levantamento bibliográfico de caráter exploratório de abordagem qualitativa, buscando-se como objeto de estudo o modelo para a implementação do Censo de Servidores Ativos do Estado do Rio Grande do Norte. Em tal levantamento, foram estudados diversos modelos implementados em diferentes órgãos, níveis e instâncias no Brasil e no exterior, objetivando-se a compreensão de quais aspectos de cada modelo seriam mais adequados a serem absorvidos, tendo-se em vista a realidade do estado. Dessa forma, procurou-se formular um modelo que atendesse às necessidades da SEAD e dos órgãos da administração direta e indireta do estado como um todo.

Desse modo, após a pesquisa bibliográfica procedeu-se as discussões entre membros da SEAD. Com vistas às diferentes necessidades identificadas decorrentes de tais momentos, formulou-se um modelo que além de buscar a atualização dos dados documentais e funcionais dos servidores estaduais, objetiva levantar dados adicionais sobre educação, saúde, vacinação, qualidade de vida dos servidores, entre outros temas que são de importância fundamental para a gestão de pessoas, bem como para a gestão pública de maneira geral.

É importante a menção de que a competência para a atualização dos dados dos servidores estaduais ativos do Rio Grande do Norte é da Coordenadoria de Gestão de Pessoas (COGEP) da SEAD. Assim, a iniciativa para este trabalho parte da mencionada coordenadoria. Para uma melhor formulação e execução, existe a cooperação de diferentes setores

da secretaria, como a Escola de Tecnologia da Informação para a Gestão Pública (Escola de TI) junto à Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (COTIC) – que tem contribuído com o desenvolvimento de um *hotsite* que será utilizado para a coleta –, a Coordenadoria da Folha de Pagamento (COPAG) – que tem fornecido informações relativas ao que é necessário ser atualizado no que tange aos dados dos servidores no sistema de pagamentos, o software Ergon – e tem havido a contribuição de servidores com conhecimentos específicos em diferentes áreas.

Para este artigo, ademais, procedeu-se a uma revisão bibliográfica específica sobre a conexão entre a realização de censos e a gestão pública, as políticas públicas e a utilização de dados estatísticos para a tomada de decisão e planejamento no âmbito público para a constituição do referencial teórico.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CENSOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A realização de censos no Brasil, assim como em muitos países do mundo, é uma prática estabelecida há, literalmente, séculos e que busca garantir a obtenção de conhecimentos estatísticos, demográficos, geográficos, econômicos e sociais referentes às populações de diferentes localidades (UN, 2017). Com os censos é possível se obter dados sobre as mudanças pelas quais diferentes populações passam no que se refere a suas características demográficas, sua localização geográfica, seu perfil econômico e

social, bem como à evolução nas condições de habitação, consumo, estudo, trabalho e desenvolvimento em diferentes localidades. Em vista disso, pode-se afirmar que a importância da implementação de censos em um país como o Brasil é inquestionável (JANNUZZI, 2018; IGNÁCIO, 2010; UNFPA, 2020).

Como afirma Medeiros (2021),

O censo demográfico é um dos recursos mais importantes para o planejamento do Estado. [...] Ajuda a estabelecer um diagnóstico para conhecer as diferentes facetas de uma população, de forma periódica. E com isso, torna possível converter dados e informações em uma tecnologia de Estado para o planejamento de políticas públicas. É daí que conseguimos identificar boa parte das necessidades da população em educação, em saúde, previdência, no rendimento mensal, bem como deficiências em saneamento básico, no atendimento de serviços essenciais às residências, das condições da habitação e da infraestrutura urbana da sua localização, por exemplo.

Nesse sentido, como fica claro, os dados resultantes da implementação decensos são de fundamental importância para o planejamento público e implementação de políticas públicas (UN, 2017; MEDEIROS, 2021; JANNUZZI, 2018). De acordo com Jannuzzi (2018, p.1), citando Howlett, Ramesh e Perl (2013), “a efetividade das políticas sociais depende de uma série extensa de fatores, mas a informação estatística cumpre papel instrumental relevante em todas as fases de implementação de um programa público, da formulação à avaliação do mesmo [...]”.

Ainda segundo o mesmo autor,

Um bom diagnóstico para programas públicos deve contemplar o levantamento de indicadores sobre as características do público-alvo [...] As estatísticas públicas, especialmente aquelas levantadas nos Censos Demográficos, têm sido fundamentais na formulação de políticas públicas nos três níveis de governo, ao permitirem a elaboração de diagnósticos socioeconômicos com abrangência temática, detalhe territorial e comparabilidade histórica (JANNUZZI, 2018, p. 3).

A comparabilidade histórica se coloca de modo fundamental para a análise e avaliação da evolução das condições anteriores e posteriores à implementação de determinadas políticas. Isso evidencia a necessidade da periodicidade da execução desse tipo de ação para a obtenção de insumos que favoreçam a boa gestão. A partir desse entendimento, “[...] os Censos têm permitido avaliar a efetividade – ou não – da ação governamental em várias áreas setoriais” (JANNUZZI, 2018, p. 3).

No âmbito da administração pública, os censos são realizados, comumente, tendo-se como objetivos principais a atualização cadastral, a identificação de servidores ausentes e o levantamento de dados previdenciários. Sendo assim, ele se coloca como necessário por não haver uma atualização cadastral de modo periódico e unificado em diferentes órgãos e setores da administração pública, sobretudo nos âmbitos municipais e estaduais.

Apesar de tal perspectiva, princípios dos censos demográficos tradicionais podem ser utilizados para a obtenção de insumos estatísticos para as políticas da administração pública direcionadas aos servidores para

além dos dados simplesmente cadastrais e documentais. Quanto mais se conhecer sobre os perfis dos servidores, mais claros serão os caminhos a serem trilhados pela gestão de pessoas de diferentes órgãos públicos, considerando-se que as medidas e políticas direcionadas aos servidores devem estar em sintonia com seus perfis de saúde, educacionais, demográficos, socioeconômicos etc.

Com isso, não seria possível a aplicação de outro tipo de pesquisa, como um survey, por exemplo, pois o censo é o único tipo de pesquisa que abrange a totalidade de uma determinada população. Normalmente, as pesquisas estatísticas que não abrangem a totalidade de uma população trabalham com amostras e representam a população a partir da expansão dessas amostras, que é realizada por meio de métodos estatísticos. Todavia, as pesquisas por amostragem são bastante complexas e contêm margens de erro, por trabalharem com amostras e não com a totalidade da população estudada.

No caso de um censo não há a margem do erro, pois todas as pessoas são entrevistadas. Nesse sentido, os erros que poderiam ocorrer seriam relativos ao preenchimento do questionário de maneira equivocada ou provenientes de esquecimentos, por exemplo. As pesquisas amostrais possuem a vantagem de serem mais baratas e são realizadas de maneira mais rápida, por coletarem menos respostas. Contudo, como é evidente, elas não serviriam para a atualização de documentação e dados cadastrais, pois são informações de nível individual. Sendo assim, a única alternativa nesse contexto é a realização do censo para a atualização geral dos dados dos servidores públicos.

Como é de comum conhecimento, a realização de um censo não é uma tarefa simples. Ela se inicia no momento do planejamento e é finalizada após a avaliação de todo o processo e a apresentação de seus resultados. De acordo com as Nações Unidas (2017), um censo abrange o processo total de planejamento, coleta, compilação dos dados, avaliação, disseminação e análise dos dados coletados de cunho, principalmente, social, econômico e demográfico para um determinado recorte geográfico e um período específico de toda uma determinada população.

Ainda de acordo com as Nações Unidas (2017), para a realização de um censo, há elementos que são de essencial importância para o processo, que são: a contagem individual, a universalidade, a simultaneidade, a periodicidade definida, e a capacidade de produção de estatísticas para pequenas áreas.

Na administração pública estadual do RN, o último censo ocorreu entre os anos de 2015 e 2016, sendo realizado em conjunto pela SEAD (chamada SEARH à época) e pelo Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Rio Grande do Norte (IPERN), tendo a cooperação do, à época, Ministério da Previdência Social (MPS), hoje chamado de Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), por meio de uma empresa contratada com essa finalidade, chamada *Webtech Softwares e Serviços*². Ele se chamou Censo Cadastral Previdenciário do RN e coletou dados de

² Portal SEAD. Disponível em:
<http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/SEARH/Conteudo.asp?TRAN=ITEM&TARG=96651&ACT=&PAGE=&PAR M=&LBL=Materia>. Acesso em: 28 out. 2021.

servidores ativos e aposentados, bem como de dependentes e pensionistas. Nesse caso, os servidores que eram puramente temporários, em regime CLT, comissionados, estagiários e bolsistas não participaram³.

O planejamento atual da SEAD do RN propõe a realização de um censo para os servidores ativos, sendo a coleta de dados dos servidores inativos de responsabilidade do IPERN. Nesse sentido, ele se chamará Censo de Servidores Ativos. Como o censo de 2015 foi realizado por uma empresa contratada, a SEAD não possui o modelo então implementado. Assim, pensou-se em um novo modelo e o projeto piloto o testará antes de sua implantação em todo o estado. O piloto será executado na SEAD, que funcionará como laboratório para o projeto. Havendo sucesso, obter-se-á um modelo moldado para a administração pública estadual que estará em conformidade para a transmissão de dados dos servidores para o software Ergon e para o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), que está sendo implementado no âmbito do poder executivo estadual do RN.

3. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1 BREVE APRESENTAÇÃO DO MODELO DO PROJETO DO CENSO DE SERVIDORES ATIVOS DO RIO GRANDE DO NORTE

³ Portal G1, Rio Grande do Norte. Disponível em: <http://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/noticia/2015/11/governo-do-rn-realiza-censo-previdenciaro-de-servidores.html>. Acesso em: 28 out. 2021.

Na apresentação do modelo proposto, deve-se conhecer, inicialmente, a população a ser investigada. Para o censo geral, a população investigada se refere aos servidores públicos estaduais efetivos que compõem os órgãos da administração pública direta e indireta do Rio Grande do Norte. No entanto, para o projeto piloto na população investigada estão inclusas todas as pessoas, com todos os tipos de vínculos, que trabalham na Secretaria de Estado da Administração (SEAD), tendo- se em vista a necessidade de se testar a implementação do projeto.

49 órgãos da administração direta e indireta, incluindo-se a SEAD, farão parte do Censo dos Servidores Ativos (geral), nomeadamente:

- Assessoria de Comunicação Social (ASSECOM);
- Controladoria Geral do Estado (CONTROL);
- Gabinete Civil do Governo do RN (GAC);
- Procuradoria Geral do Estado (PGE);
- Secretaria de Estado da Agricultura, da Pecuária e da Pesca (SAPE);
- Secretaria de Estado da Administração Penitenciária (SEAP);
- Secretaria de Estado do Desenvolvimento Rural Econômico (SEDEC);
- Secretaria de Desenvolvimento Rural e da Agricultura Familiar (SEDRAF);
- Secretaria de Estado da Educação, da Cultura, do Esporte e do Lazer (SEEC);
- Secretaria de Estado do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos (SEMARH);
- Secretaria de Estado das Mulheres, da Juventude, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos (SEMJIDH);
- Secretaria de Estado do Planejamento e das Finanças (SEPLAN);

ARTIGOS

- Secretaria de Estado da Saúde Pública (SESAP);
- Secretaria de Estado da Segurança Pública e da Defesa Social (SESED);
- Secretaria de Estado da Tributação (SET);
- Secretaria de Estado do Trabalho, da Habitação e da Assistência Social (SETHAS);
- Secretaria de Estado do Turismo (SETUR);
- Secretaria de Estado da Infraestrutura (SIN);
- Agência de Fomento do RN (AGN);
- Agência Reguladora de Serviços Públicos do Rio Grande do Norte (ARSEP);
- Companhia de Águas e Esgotos do RN (CAERN);
- Centrais de Abastecimento do Rio Grande do Norte S/A (CEASA);
- Companhia de Processamento de Dados do RN (DATANORTE);
- Companhia Estadual de Habitação e Desenvolvimento (CEHAB);
- Companhia Potiguar de Gás do RN (POTIGÁS);
- Corpo de Bombeiros Militar do RN (CBM);
- Departamento de Estradas de Rodagem (DER);
- Departamento Estadual de Imprensa (DEI);
- Departamento Estadual de Trânsito do RN (DETRAN);
- Empresa de Pesquisa Agropecuária do RN (EMPARN);
- Empresa Gestora de Ativos do RN (EMGERN);
- Empresa Potiguar de Promoção Turística (EMPROTUR);
- Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Norte (FAPERN);
- Fundação de Atendimento Socioeducativo (FUNDASE);
- Fundação José Augusto (FJA);
- Instituto de Assistência Técnica e Extensão

- Rural do Rio Grande do Norte (EMATER);
- Instituto de Defesa e Inspeção Agropecuária (IDIARN);
- Instituto de Desenvolvimento Sustentável e Meio Ambiente do RN (IDEMA);
- Instituto de Formação de Professores Presidente Kennedy (IFESP);
- Instituto de Gestão das Águas do Estado do Rio Grande do Norte (IGARN);
- Instituto de Pesos e Medidas do RN (IPEM);
- Instituto de Previdência do RN (IPERN);
- Instituto Técnico-Científico de Perícia (ITEP);
- Junta Comercial do Estado do RN (JUCERN);
- Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Norte (PC/RN);
- Polícia Militar do RN (PM/RN);
- Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); e
- Gabinete da Vice Governadoria (GVG).

Dito isso, a etapa subsequente se trata do processo de planejamento e organização do censo. Nele são consideradas perspectivas operacionais e técnicas, as quais consideram, respectivamente, assuntos relacionados à preparação logística e ao gerenciamento tecnológico. Esse processo tem sido realizado em conjunto por componentes da Coordenadoria de Gestão de Pessoas (COGEP), da Coordenadoria da Folha de Pagamento (COPAG) e da Escola de Tecnologia da Informação para a Gestão Pública (ETI) – parte da Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (COTIC) – e de servidores com conhecimentos específicos em várias áreas.

Ademais, um fator de essencial importância no modelo sendo desenvolvido para o Censo de Servidores Ativos (geral) é a participação da

Rede Estadual de Gestão de Pessoas (REGESP) no processo de coleta. A REGESP foi criada a partir do Decreto Nº 29.590 de 03 de abril de 2020 e tem como objetivo central “[...] integrar as unidades de gestão de recursos humanos dos órgãos e entidades da administração pública estadual direta e indireta para a elaboração e implementação da política estadual de gestão de pessoas” (RIO GRANDE DO NORTE, 2020). A coordenação da REGESP é feita pela COGEP, setor onde o censo está sendo desenhado.

A coleta de dados do censo será descentralizada. Nesse sentido, a REGESP funcionará como uma rede de comunicação, a qual se coloca como necessária para o sucesso do projeto. Cada órgão se responsabilizará, por meio de seus departamentos de recursos humanos e/ou de gestão de pessoas, pela logística, organização da coleta e a certificação de que todos os seus servidores respondam ao questionário e, assim, atualizem seus dados cadastrais, documentais, bancários, entre outros. Como no nível departamental de cada órgão há mais conhecimento e informação sobre a alocação de seus respectivos servidores, busca-se salvaguardar que haja garantia na obtenção das respostas de todos os servidores em todo o Rio Grande do Norte.

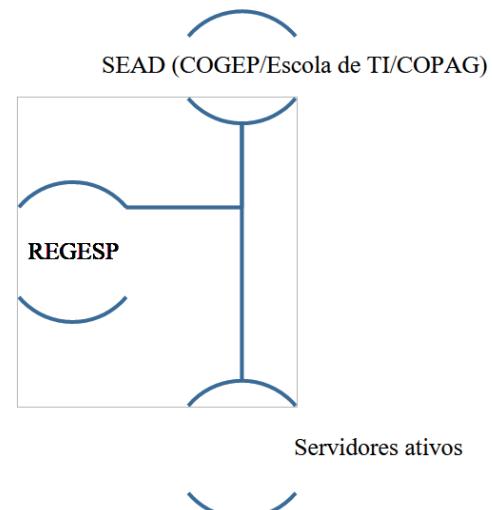
Antes disso, naturalmente, será realizado um treinamento com todos os membros da REGESP e com as pessoas que participarão de forma direta da implementação do censo, com o objetivo de formação de multiplicadores. Ele deverá ocorrer no período anterior ao início da coleta. Nele, serão tratados temas como: quais servidores deverão responder ao questionário, apresentação do sistema (*hotsite*) e

do questionário, o passo a passo, obrigatoriedade, sanções, entre outros assuntos necessários para o sucesso do projeto.

Além disso, antes da coleta se iniciar, se faz necessária a realização de uma campanha publicitária, tendo-se em vista a necessidade da sensibilização dos servidores em relação à importância do censo, assim como o seu acesso a informações gerais. A campanha terá o apoio da Assessoria de Comunicação (ASCOM) e o intuito é que seja realizada por meio de vídeos e imagens difundidos em redes sociais das secretarias, papéis de parede em monitores dos órgãos e anúncios e reportagens em sites do poder executivo estadual. Além disso, naturalmente, será publicado no Diário Oficial do Estado e divulgado em murais e boletins que circulem em ambientes internos da administração pública estadual em toda a UF.

A Figura 1, a seguir, apresenta de maneira simples o organograma da estrutura censitária proposta.

Figura 1 – Organograma da estrutura censitária



A ferramenta de coleta será digital: um *hotsite*, que está sendo desenvolvido pela Escola de TI da COTIC, localizada na Escola de Governo Cardeal Dom Eugênio de Araújo Sales. Ele poderá ser acessado por meio de computadores e smartphones. O *hotsite*, ademais, trará os dados dos servidores disponíveis no software Ergon, sistema que gerencia a folha de pagamentos da Unidade Federativa (UF) potiguar⁴. A partir dele, cada servidor terá acesso aos seus dados e poderá atualizá-los, anexando cópias comprobatórias de seus documentos.

Esse processo, além de, posteriormente, servir para atualizar os dados dos servidores junto ao Ergon, também alimentará o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), sistema que está sendo implementado na gestão pública estadual por meio de um termo de cooperação técnica com o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Os servidores atualizarão os dados para cada vínculo que possuam e terão logins e senhas individuais. Nesse sentido, o sistema está sendo desenvolvido considerando a proteção dos dados dos servidores, tanto na coleta como no momento da transferência no que concerne a possíveis vazamentos ou invasões do sistema por *hackers*.

O *hotsite* apresentará o questionário que foi formulado, havendo a conferência e a validação feita pela chefia imediata de cada servidor. Entre os temas presentes no questionário podem ser destacados:

4 Sabe-se que há órgãos que não utilizam o Ergon como sistema de pagamentos. Para cada um destes haverá um trabalho individualizado com os departamentos de TI de cada um destes órgãos para que haja a comunicação e transferência de dados.

- a.** Dados pessoais: neste bloco serão feitas perguntas como o nome do servidor, data de nascimento, se possui nome social, município de nascimento, estado civil, entre outros;
- b.** Documentação do servidor: aqui são informados documentos como RG, título de eleitor, certidão de nascimento ou casamento, CNH etc.;
- c.** Endereço do servidor: será perguntado o logradouro de residência, número, bairro, município e UF;
- d.** Dados bancários: servirá para a atualização de dados de recebimento de salário;
- e.** Dependentes: servirá para atualizar o número de dependentes de cada servidor;
- f.** Dados funcionais do órgão de origem: informações sobre o tipo de cargo que o servidor ocupa, sobre a situação funcional, se está cedido, em licença, afastamento etc.;
- g.** Dados funcionais do órgão cessionário: informações semelhantes às citadas anteriormente perguntadas somente aos servidores que estiverem cedidos;
- h.** Endereço do local de trabalho: esta informação será importante para a realização do mapeamento dos locais de trabalho dos servidores estaduais;
- i.** Educação do servidor: são feitas perguntas sobre o nível de escolaridade do servidor, participação de cursos realizados pela Escola de Governo ou outra instituição, entre outras informações;
- j.** Saúde e segurança do trabalho: são feitas perguntas relativas ao estado de saúde do servidor, se possui plano de saúde, se desenvolveu doença ocupacional, se possui comorbidades, se tomou vacina contra o vírus da COVID-19, entre outras;
- k.** Qualidade de vida: são feitas perguntas sobre o que significa o trabalho na vida do

servidor, sobre o que é a qualidade de vida no trabalho para o servidor e sobre questões relacionadas ao estado de saúde física, mental e emocional do servidor.

Como pode ser visto, o Censo dos Servidores Ativos do RN procura ir além da tradicional atualização cadastral, buscando informações adicionais que servirão de insumo estatístico, o qual buscará contribuir para a formulação de bons diagnósticos para os gestores públicos estaduais. Além disso, é possível se destacar a possibilidade de maior transparência decorrente de tal processo, bem como o maior conhecimento sobre os servidores públicos, de modo que tais dados serão de fundamental importância para a tomada de decisão no que tange à gestão de pessoas e às políticas direcionadas aos servidores estaduais.

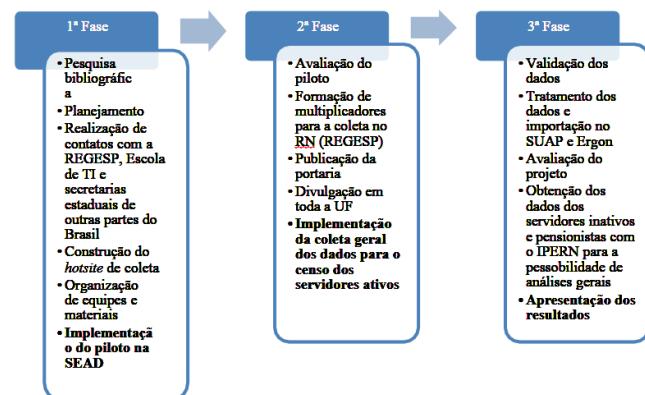
O Censo de Servidores Ativos é obrigatório para todos os servidores efetivos da administração pública direta e indireta potiguar. Ademais, é importante ser esclarecido que as informações que serão fornecidas pelos servidores terão um caráter de uso administrativo, não sendo divulgadas de modo individual. Análises e apresentação de resultados serão feitas considerando o conjunto de servidores, observando-se o que está disposto na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)⁵.

Após a coleta e compilação dos dados, estes serão tratados de modo a formar um banco de dados capaz de fornecer diferentes possibilidades de análise estatística para

a administração. Além da atualização dos dados cadastrais de todos os servidores, será possível se ter informações sobre quantos são, onde se localizam, como se encontra o estado de saúde, qual é o nível educacional e quais são as características gerais de todos os servidores estaduais do Rio Grande do Norte. Todas essas informações poderão ser obtidas de modo geral e/ou desagregado por órgão e localização geográfica. Nesse sentido, também será possível a conferência de possíveis servidores que tenham abandonado ou estejam ausentes do serviço público.

A seguir, encontra-se de maneira resumida e dividida em 3 fases, como se encontra a organização do Censo dos Servidores Ativos.

Figura 2 – Fases do processo de implementação do Censo dos Servidores Ativos



Como se percebe, este é um projeto que contribuirá de modo importante com a administração pública potiguar. Tendo-se em vista a sua ampla cobertura geográfica, será de fundamental importância o comprometimento de todos os gestores da administração direta e indireta do estado para o sucesso do projeto. Levando-se em conta a obrigatoriedade do censo, haverá sanções para os servidores que

⁵ Lei Nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

fornecerem dados falsos ou que não responderem ao questionário sem haver uma justificativa legal para isso. Entre elas, destaca-se o corte do salário no mês imediatamente subsequente ao da aplicação do questionário para os servidores que não responderem ao questionário sem uma justificativa legal.

Como destacado na Figura 2, antes da coleta de dados geral, será aplicado o piloto na SEAD. De acordo com um levantamento realizado pela COGEP no mês de junho de 2021, havia 333 pessoas prestando serviços diretamente na SEAD (presencialmente ou em teletrabalho), entre efetivos, celetistas, comissionados, terceirizados, bolsistas e estagiários.

Em todo o estado, a tarefa será mais complexa, considerando-se que há mais de 50 mil pessoas ativas. De acordo com o Caderno de Gestão de Pessoas de junho de 2021 (mesmo período do levantamento feito na SEAD pela COGEP), em todo o serviço público potiguar havia 52.890 pessoas ativas, dentre as quais 49.104 eram servidores efetivos. Espera-se que com a realização do censo, valores semelhantes sejam coletados, levando-se em conta que há mudanças constantes no corpo de servidores devido a saídas e entradas de estagiários, bolsistas, celetistas e comissionados. Há também a saída e entrada de servidores efetivos, no entanto, essa mudança não é tão dinâmica como a dos citados anteriormente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como pode ser observado no trabalho realizado, o Censo dos Servidores Ativos se constitui em um projeto bastante desafiador

e que necessitará da contribuição de todos os órgãos para o seu sucesso. As possibilidades de ganho em termos de conhecimento da força de trabalho, mapeamento e planejamento são bastante claras. Com dados atualizados e o levantamento de informações adicionais, as possibilidades no que tange à proposição de medidas para os servidores crescem. A formulação de indicadores adicionais resultantes do censo pode contribuir de maneira importante para a evolução contínua da gestão de pessoas no estado.

REFERÊNCIAS

- CASTELLS, M. A **Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura**. v. 1. Sociedade em Rede. São Paulo: Paz & Terra, 1999.
- HOWLETT, M.; RAMESH, M.; PERL, **A. Política pública, seus ciclos e subsistemas**. Rio de Janeiro: Campus, 2013.
- IGNÁCIO, S. A. Importância da estatística para o processo de conhecimento e tomada de decisão. **Nota Técnica Ipardes**, Curitiba, n. 6, p. 1-15, out. 2010.
- JANNUZZI, P. M. A importância da informação estatística para as políticas sociais no Brasil: breve reflexão sobre a experiência do passado para considerar o presente. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 35, n. 1, p. 1-10, 2018.
- MEDEIROS, J. Estatísticas populacionais do Censo Demográfico como fonte para o planejamento das políticas públicas. **Portal FGV, Ciências Sociais**, 18 jun. 2021. Disponível

em: <https://portal.fgv.br/artigos/estatisticas-populacionais- censo-demografico-fonte-planejamento-politicas-publicas>. Acesso em: 21 out. 2021.

OLIVEIRA, A. B.; FLÔRES, F. D.; PINTO, N. G. M. Transparéncia e accountability: uma análise das Universidades Federais do Rio Grande do Sul à luz dos princípios de governança da administração pública federal. **Revista de Administração, Ciências Contábeis e Sustentabilidade**, vol. 10, n. 2, p. 12- 22, 2020. DOI: 10.18696/reunir.v10i2.787.

RIO GRANDE DO NORTE. **Decreto nº 29.590, de 03 de abril de 2020**. Cria a Rede Estadual de Gestão de Pessoas (REGESP) e dá outras providências. Disponível em: <https://bit.ly/3w9BGAq>. Acesso em: 03 nov. 2021.

UNITED NATIONS. **Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses**. Revision 3. New York: United Nations, 2017.

UNITED NATIONS POPULATION FUND. **Technical brief on the implications of COVID-19 on census, 2020**. Disponível em: https://rtc-cea.cepal.org/sites/default/files/document/files/UNFPA_Census_COVID19_digital.pdf. Acesso em: 14 out. 2021.