

PROJETO PRESENÇA

volume 4

ESTUDO NUMÉRICO DO
RECURSO HUMANO

Presidente da República
Fernando Henrique Cardoso

Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão
Martus Antônio Rodrigues Tavares

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE

Presidente
Sérgio Besserman Vianna

Diretor-Executivo
Nuno Duarte da Costa Bittencourt

ÓRGÃOS ESPECÍFICOS SINGULARES

Diretoria de Pesquisas
Maria Martha Malard Mayer

Diretoria de Geociências
Guido Gelli

Diretoria de Informática
Paulo Roberto Ribeiro da Cunha

Centro de Documentação e Disseminação de Informações
David Wu Tai

Escola Nacional de Ciências Estatísticas
Kaizô Iwakami Beltrão

Equipe Técnica do Projeto oPresença

Margarete Cardozo Alvares de Castro
DE / CPS - Coordenadora

Nelson de Castro Senra
PR / Assessoria - Orientador Técnico

Rose Mary Farias
DPE / DPO

Neusa Mansour
DI / GAB

Ailton Antonio Baptista de Oliveira
DGC / GAB (até nov. 99)

Maria Helena Palmer Lima
DGC / DEGEO (a partir de fev. 00)

Maria Angélica Vasconcelos de Araújo
ENCE / DETRE

Ana Amabini Xavier Anzanello
DE / CPS

Paulo Cesar de Sousa Quintslr
CDDI / DEATI

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE
Diretoria Executiva

Projeto Presença

Volume 4

Estudo Numérico do Recurso Humano

*Lana Lima Moreira
Luiz Felipe Vilela
Margarete C. A. de Castro*

Rio de Janeiro
2001

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Av. Franklin Roosevelt,166 – Centro - 20021-120 – Rio de Janeiro

@IBGE 2001

Impressão

Gráfica Digital/Centro de Documentação e Disseminação de Informações – CDDI/IBGE, em 2001

Capa

Gerência de Criação/CDDI

Apresentação

O projeto de pesquisa "**A Presença Nacional do IBGE, do Presente ao Futuro. O Futuro Desejável e o Futuro Possível**", chamado de **Projeto Presença**, teve como objetivo, tanto revelar o futuro possível da presença nacional do IBGE, como avaliar a adequação dos seus recursos materiais, humanos e financeiros.

Ao longo do desenvolvimento do projeto, as Unidades Regionais, seu público alvo, foram pesquisadas em diferentes frentes de trabalho. Também foram pesquisadas as unidades da Sede do IBGE em suas relações com as Unidades Regionais. Essas pesquisas geraram informações que estão organizadas em textos e documentos agora divulgados.

O projeto, elaborado no âmbito da Diretoria Executiva, foi desenvolvido sob a responsabilidade de um grupo de trabalho, com representantes das diversas áreas temáticas do IBGE, com inegável competência e responsabilidade, como pode ser observado pela quantidade e sobretudo, pela qualidade dos produtos gerados.

Coordenar o projeto não foi uma tarefa simples, mas foi possível, em função do empenho da comissão de trabalho e da valiosa contribuição de várias outras pessoas que atuaram na concepção e na execução das várias etapas do projeto, estando seus nomes registrados nos diferentes produtos de cada etapa.

Especial destaque merece o trabalho realizado pelo orientador técnico do Projeto, Nelson de Castro Senra, que, com sua reconhecida capacidade de elaborar e orientar projetos de pesquisa, nos permitiu trilhar os caminhos da investigação e nos conduziu ao alcance dos objetivos previamente fixados.

Por fim, registra-se a participação das Unidades Regionais, sem a qual o projeto cairia no vazio. Mesmo sobrecarregados com as atividades do Censo Demográfico, as UR, em todos os níveis, não mediram esforços para responder às pesquisas de informações, expondo sua realidade presente e acreditando na construção do futuro.

Margarete Cardozo Alvares de Castro
Coordenadora do Projeto

Sumário

1. Considerações Gerais	2
2. Análise do Quadro de Servidores	3
2.1. Composição Etária	3
2.2. Tempo de Serviço	5
2.3. Qualificação dos Servidores	9
2.4. Remuneração	12
3. Considerações Finais	12

Gráficos

Gráfico 1 – Servidores Ativos – IBGE	2
Gráfico 2 – Composição Etária – IBGE	5
Gráfico 3 – Servidores segundo sexo e tempo de serviço – IBGE	7
Gráfico 4 – Servidores segundo sexo e tempo de serviço – SEDE	8
Gráfico 5 – Servidores segundo sexo e tempo de serviço – UR	8

Tabelas

Tabela 1 - Evolução do Quadro de Pessoal	3
Tabela 2 - Número de servidores ativos - grupo de Unidade	4
Tabela 3 - Número de servidores ativos - sexo e classes de idade	4
Tabela 4 - Número de servidores ativos – tempo de serviço	6
Tabela 5 - Número de servidores ativos – sexo e tempo de serviço	7
Tabela 6 - Número de servidores no quadro - por período/aposentadoria....	8
Tabela 7 - Número de servidores ativos - por grupo de Unidade/cargos.....	9
Tabela 8 - Estimativa do total de servidores – aposentadoria integral	10
Tabela 9 - Percentual de servidores em cargos de nível intermediário	10
Tabela 10 - Percentual de servidores por Unidade – Titulação	11

Introdução

Revelar, a partir da realidade presente, o futuro da presença nacional do IBGE, não poderia deixar de passar por uma avaliação dos recursos humanos alocados nas Unidades Regionais, tanto do ponto de vista de seu quantitativo quanto de uma análise de qualidade.

Assim, nas diferentes frentes de investigação desenvolvidas no contexto do Projeto Presença, a questão dos recursos humanos foi foco de atenção, tanto do ponto de vista de sua inserção nos processos de trabalho e de sua qualificação para o desenvolvimento das atividades, como da adequação dos quantitativos de servidores disponíveis para a realização das tarefas. Questões como distribuição do trabalho de campo, composição das equipes de coleta, vantagens e desvantagens do pessoal temporário, estiveram presentes nos questionários aplicados às agências. Da mesma forma, a medida da participação dos técnicos das UR nas diferentes etapas dos processos de trabalho, a forma e conteúdo dos treinamentos, dentre outras, foram questões das pesquisas de informação que investigaram os relacionamentos Sede x UR nas diversas áreas de trabalho.

No sentido de complementar as observações colhidas nas pesquisas de informações, com dados numéricos sobre o quadro de servidores, uma frente de trabalho que denominamos "Estudo Numérico do Recurso Humano" foi aberta, com o objetivo de proceder à uma análise exploratória dos dados disponíveis no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Poder Executivo - SIAPE.

Como resultado desta frente de trabalho, apresentamos neste documento um conjunto de informações sobre os recursos humanos do IBGE, organizados em apresentações gráficas e tabulares, segundo a sua composição etária, tempo de serviço e qualificação, de forma a demonstrar a situação presente do quadro de servidores da Instituição.

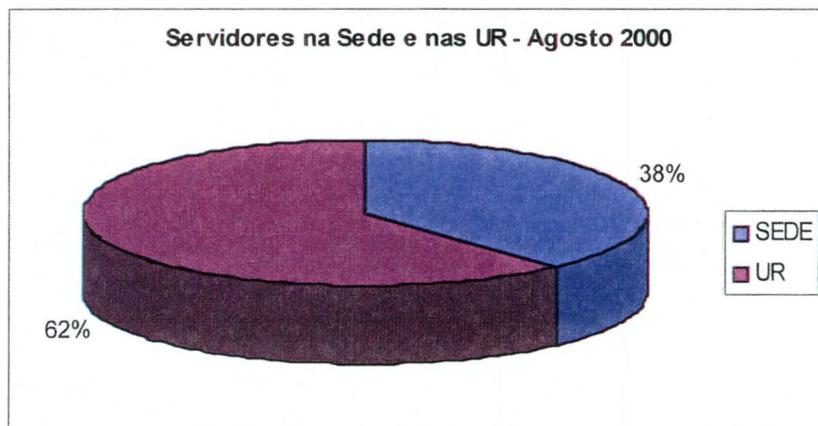
1. Considerações Gerais

O IBGE, que tem como missão *Retratar o Brasil com informações necessárias ao conhecimento da sua realidade e ao exercício da cidadania*, é responsável pela produção, análise e disseminação de informações estatísticas (demográficas, econômicas e sociais), geográficas, cartográficas, geodésicas e relativas aos recursos naturais e ao meio ambiente. Assim, ele concentra responsabilidades de produzir informações com grande abrangência temática e espacial, estando organizado como uma grande Instituição presente em todo o Território Nacional, com Sede no Rio de Janeiro.

Pelas características de seu trabalho, o IBGE tem no seu quadro de servidores o seu principal recurso e o desenvolvimento de suas atividades em nível nacional é fortemente apoiado nos seus quadros técnicos.

A Instituição conta hoje com um total de 7158 servidores ativos, dos quais 62% estão lotados nas suas Unidades Regionais, com um total de 4 437 servidores .

Gráfico 1 - Servidores Ativos – IBGE – agosto 2000.



O quadro de funcionários do IBGE, que até 1989 era contratado pelo regime CLT, passou em 1990 à condição de estatutário, nos termos do Regime Jurídico Único e, a partir de então, as restrições salariais, a ausência de novas contratações, aliadas aos benefícios da legislação de então às aposentadorias precoces, levaram a um processo contínuo de evasão. Paralelamente, o enquadramento dos servidores da Instituição na carreira de Ciência e Tecnologia, em 1993, acarretou um processo de "emparedamento" de grande parte dos quadros nos níveis mais altos da carreira, reduzindo ainda mais as perspectivas de ascensão funcional e, conseqüentemente, aumentando a evasão.

Tabela 1 - Evolução do Quadro de Pessoal – Dez.1989/Agosto 2000

Período	Nível Superior		Nível Intermediário		Total
	Total	%	Total	%	
Dezembro/89	2419	17,8	11193	82,2	13612
Dezembro/90	2480	19,7	10135	80,3	12615
Dezembro/91	2055	17,9	9450	82,1	11505
Dezembro/92	1862	16,8	9197	83,2	11059
Dezembro/93	1771	16,6	8877	83,4	10648
Dezembro/94	1689	16,4	8579	83,6	10268
Dezembro/95	1509	15,9	8005	84,1	9514
Dezembro/96	1376	15,6	7428	84,4	8804
Dezembro/97	1344	16,7	6723	83,3	8067
Dezembro/98	1225	16,1	6386	83,9	7611
Dezembro/99	1177	16,2	6087	83,8	7264
Agosto/2000	1161	16,2	5997	83,8	7158
Redução do quadro no período de 89/2000	1258	52,0	5196	46,4	6454

Fonte: SIAPE

De dezembro de 1989 a agosto de 2000 o IBGE perdeu 47,4% de seus servidores ativos, tendo reduzido seu quadro de pessoal de 13 612 para 7158 servidores, sendo que esta perda foi de 52% de servidores em cargos de nível superior (1258 servidores) e 46,4% em cargos de nível intermediário (5196 servidores).

2. Análise do Quadro de Servidores

Uma análise dos dados relativos ao quadro de servidores segundo a sua composição etária, o tempo de serviço e a qualificação dos servidores do IBGE por unidades da Sede e Unidades Regionais nos possibilita a visualização da situação presente dos recursos humanos da Instituição. Em que pese os condicionantes externos a nos impor barreiras, o conhecimento da realidade presente pode nos ajudar a construir o futuro possível.

2.1 Composição Etária

Considerando-se a composição etária do IBGE observa-se que 51% dos servidores encontram-se na faixa de 36 a 45 anos de idade e 45,6% na faixa de 46 anos ou mais. Esta relação se mantém tanto na sede quanto nas UR, sendo que no caso das UR merecem destaque as Unidades de Geociências e as Agências do Interior, onde a participação relativa dos servidores com 46 anos ou mais é maior que a média do IBGE, com 62,8% e 48,5%, respectivamente.

Tabela 2 - Número de servidores ativos no IBGE, por grupos de Unidades, segundo as classes de idade - Brasil - agosto 2000

Classes de Idade	Total	Sede	Unidades Regionais							
			Total	DERE	DIRAD	DIPEQ	DIGEO/ DIEAC	Agências		
								Total	Capital	Interior
Total	7158	2721	4437	84	368	1721	363	1901	343	1558
menos de 25 anos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
de 25 a 35 anos	242	86	156	4	22	71	5	54	14	40
de 36 a 45 anos	3650	1382	2268	52	180	959	130	947	185	762
de 46 a 55 anos	2890	1103	1787	23	140	619	202	803	122	681
acima de 55 anos	376	150	226	5	26	72	26	97	22	75

Fonte: SIAPE

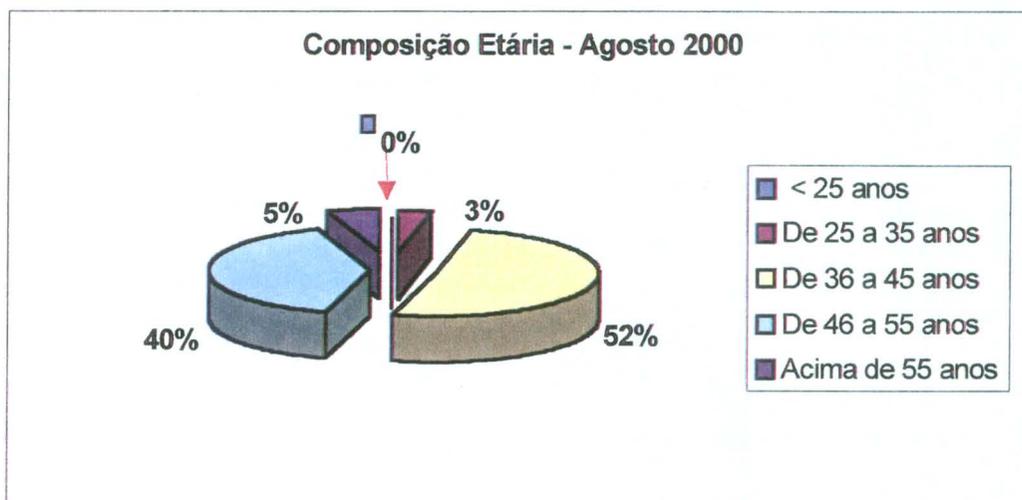
Ao analisar a composição etária do quadro de servidores, é importante considerar a distribuição por sexo uma vez que a legislação previdenciária oferece condições diferenciadas em benefício da mulher trabalhadora, que se retira do mercado de trabalho mais cedo do que o homem.

Tabela 3 - Número de servidores ativos do IBGE, segundo sexo e classes de idade - agosto 2000

Classes de Idade	IBGE		Sede		UR	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	7158	100,00	2721	100,00	4437	100,00
Feminino	2629	36,73	1152	42,34	1477	33,28
menos de 25 anos	-	-	-	-	-	-
de 25 a 35 anos	114	4,34	33	2,86	81	5,48
de 36 a 45 anos	1539	58,54	679	58,94	860	58,23
de 46 a 55 anos	850	32,33	377	32,73	473	32,02
acima de 55 anos	126	4,79	63	5,47	63	4,27
Masculino	4529	63,27	1569	57,66	2960	66,72
menos de 25 anos	-	-	-	-	-	-
de 25 a 35 anos	128	2,83	53	3,38	75	2,53
de 36 a 45 anos	2111	46,61	703	44,81	1408	47,57
de 46 a 55 anos	2040	45,04	726	46,27	1314	44,39
acima de 55 anos	250	5,52	87	5,54	163	5,51

Fonte SIAPE

Observa-se que apesar do quadro ser composto, na sua maioria, por servidores do sexo masculino, a participação feminina é significativa, correspondendo a 37% do quadro. Do total de mulheres, 37% estão nas faixas acima de 45 anos de idade, o que indica uma probabilidade mais acelerada do processo de evasão, em especial no caso da Sede, onde a participação relativa do contingente feminino é maior que nas UR.

Gráfico 2 – Composição Etária – IBGE – agosto 2000

Esta perspectiva de uma acentuada evasão nos próximos anos é mais grave quando constata-se que o IBGE possui apenas 3% de servidores com idades entre 25 e 35 anos, e nenhum servidor com idade inferior, não havendo portanto, um conjunto significativo de servidores com perspectivas de permanência a longo prazo, tanto na Sede quanto nas UR.

2.2 Tempo de Serviço

Considerando a composição do quadro de pessoal do IBGE pelo tempo de serviço, observa-se que 3148 servidores estão nas faixas acima de 20 anos de tempo de serviço, o que representa 44% do quadro permanente, portanto um significativo quantitativo a se aposentar a curto e médio prazo. No caso das UR vê-se um quadro semelhante, em que 40% dos servidores encontram-se nas faixas de mais de 20 anos de serviço.

Cabe ressaltar que as informações sobre tempo de serviço, por serem extraídas do SIAPE, referem-se apenas a tempo de serviço público. Portanto, os dados aqui apresentados podem estar subestimados uma vez que, para efeito de aposentadoria, considera-se o efetivo tempo de contribuição para o INSS.

Tabela 4 - Número de servidores ativos no IBGE, segundo, classes de tempo de serviço - agosto 2000

Classes de Tempo de Serviço	Total		SEDE		UR	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	7158	100,00	2721	38,01	4437	61,99
menos de 5 anos	68	0,94	62	2,28	6	0,14
de 5 a 10 anos	1	0,01	1	0,03		
de 11 a 15 anos	1100	15,37	325	11,95	775	17,47
de 16 a 20 anos	2601	36,33	923	33,92	1678	37,82
de 21 a 25 anos	2602	36,35	1052	38,66	1550	34,93
de 26 a 30 anos	758	10,59	346	12,71	412	9,29
de 31 a 35 anos	14	0,2	7	0,26	7	0,16
acima de 35 anos	14	0,2	5	0,18	9	0,2

Fonte: SIAPE

A análise das informações sobre tempo de serviço do quadro de pessoal nos remete a duas questões antagônicas. Por um lado o elevado tempo de serviço da maioria do pessoal (83% possui mais de 15 anos de serviço) representa que a Instituição possui um quadro de servidores com larga experiência em seu campo de atuação, o que contribui de forma positiva para o desenvolvimento dos trabalhos. Por outro, por tratar-se de instituição pública, sujeita a todas as barreiras que condicionam o serviço público em geral, o tempo de serviço elevado tende a representar um quadro desmotivado, sem perspectivas de ascensão e em vias de desligamento.

Sob a ótica das possibilidades eminentes de perda de quadros, com as conquistas do direito à aposentadoria, para que se possa analisar as tendências, é necessário observar os dados de tempo de serviço distinguindo os servidores por sexo e idade em função da legislação.

A distribuição de servidores por sexo e tempo de serviço demonstra que 41% do contingente feminino tem mais de 20 anos de serviço e 15% do contingente masculino tem mais de 25 anos de serviço. Portanto, 1085 mulheres e 679 homens terão nos próximos 10 anos adquirido o direito à aposentadoria integral por tempo de serviço, o que representa 24% do total de servidores do IBGE, sendo que este percentual é maior na Sede (31%) do que nas UR (21%), onde a participação relativa do contingente feminino é menor.

Tabela 5 - Número de servidores ativos no IBGE, segundo sexo e classes de tempo de serviço - agosto 2000

Sexo e Classes de Tempo de Serviço	Total		SEDE		UR	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	7158	100,00	2721	38,01	4437	61,99
menos de 5 anos	68	0,94	62	2,28	6	0,14
de 5 a 10 anos	1	0,01	1	0,03	-	-
de 11 a 15 anos	1100	15,37	325	11,95	775	17,47
de 16 a 20 anos	2601	36,33	923	33,92	1678	37,82
de 21 a 25 anos	2602	36,35	1052	38,66	1550	34,93
de 26 a 30 anos	758	10,59	346	12,71	412	9,29
de 31 a 35 anos	14	0,2	7	0,26	7	0,16
acima de 35 anos	14	0,2	5	0,18	9	0,2
Feminino	2629	100,00	1152	43,82	1477	56,18
menos de 5 anos	36	1,36	34	2,95	2	0,13
de 5 a 10 anos	1	0,04	1	0,09	-	-
de 11 a 15 anos	490	18,63	132	11,46	358	24,24
de 16 a 20 anos	1012	38,5	412	35,76	600	40,62
de 21 a 25 anos	983	37,40	492	42,71	491	33,24
de 26 a 30 anos	101	3,84	78	6,77	23	1,56
de 31 a 35 anos	1	0,04	-	-	1	0,06
acima de 35 anos	5	0,19	3	0,26	2	0,14
Masculino	4529	100,00	1569	34,64	2960	65,36
menos de 5 anos	32	0,7	28	1,78	4	0,13
de 5 a 10 anos	-	-	-	-	-	-
de 11 a 15 anos	610	13,5	193	12,3	417	14,08
de 16 a 20 anos	1589	35,09	511	32,57	1078	36,42
de 21 a 25 anos	1619	35,74	560	35,69	1059	35,78
de 26 a 30 anos	657	14,5	268	17,08	389	13,15
de 31 a 35 anos	13	0,28	7	0,45	6	0,20
acima de 35 anos	9	0,19	2	0,13	7	0,24

Fonte: SIAPE

Gráfico 3 - Servidores segundo sexo e tempo de serviço - IBGE

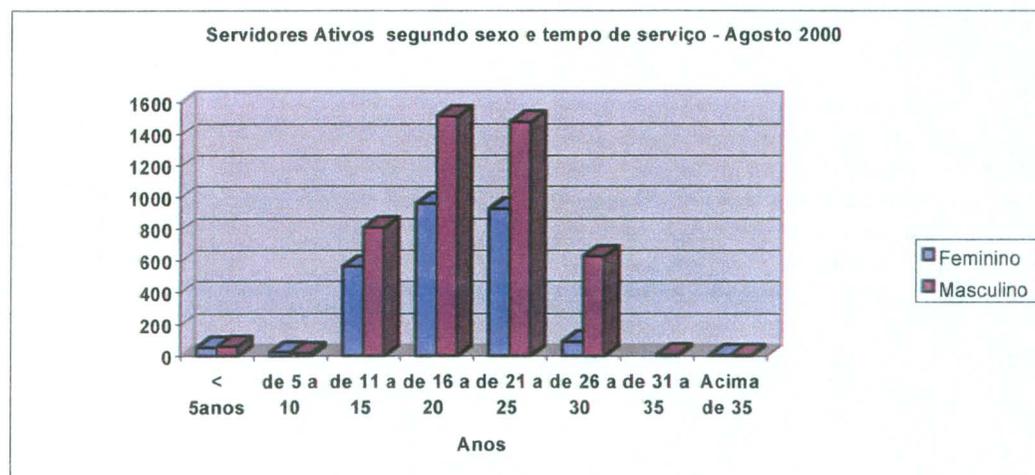


Gráfico 4 – Servidores segundo sexo e tempo de serviço - Sede

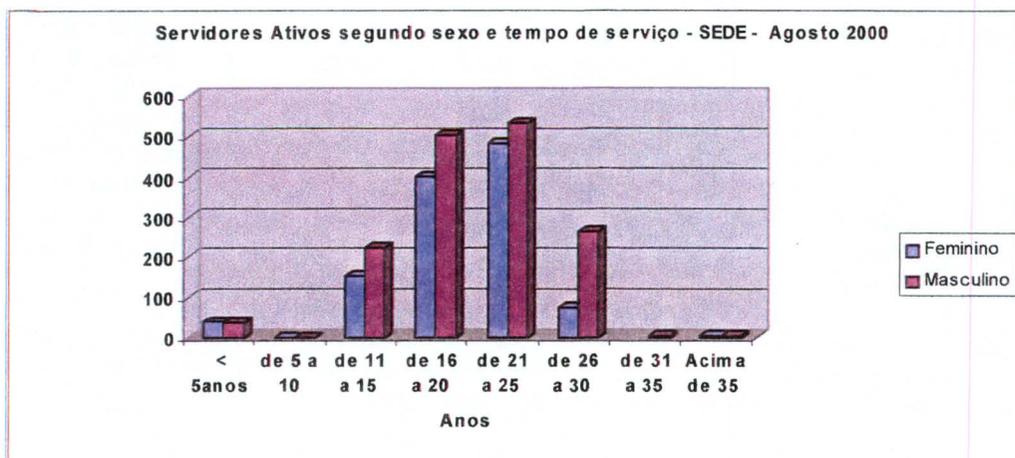
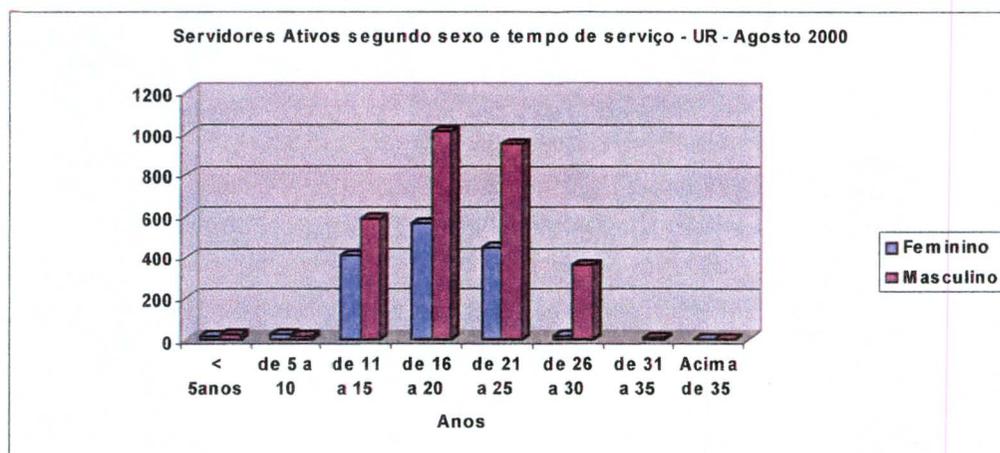


Gráfico 5 – Servidores segundo o sexo e tempo de serviço – UR



Para uma avaliação do processo de evasão da Instituição foram feitos cálculos baseados no quantitativo de servidores e no quantitativo provável de aposentadorias integrais para cada cinco anos futuros a partir de 2000 no IBGE, Sede e UR, caso elas se processem no tempo esperado.

Tabela 6 – Número de Servidores no quadro, por período, segundo aposentadorias integrais esperadas

Períodos	IBGE	SEDE	UR
até 2000	7 146	2 714	4 432
até 2005	7 016	2 623	4 393
até 2010	5 555	1 923	3 632
até 2015	3 614	1 131	2 483
até 2020	1 290	341	949
até 2025	344	129	215
até 2030	64	46	18
até 2035	18	15	3
até 2040	0	0	0

Fonte: SIAPE

2.3 Qualificação dos Servidores

Embora o nível de qualificação dos servidores constitua-se um indicador importante para se estabelecer um diagnóstico do quadro de pessoal, a análise dos dados sob esta ótica apresenta fragilidades uma vez que os dados disponíveis no SIAPE não nos permitem identificar com precisão o nível de escolaridade, quer seja pela sua forma de classificação, que agrega sob um mesmo código servidores que possuem algum tipo de especialização/aperfeiçoamento independente de serem de nível médio ou superior, quer seja pela sua desatualização, uma vez que a maioria dos servidores só busca atualizar seus registros junto às unidades de recursos humanos quando estes podem resultar em ganhos pecuniários.

Assim, é importante observar que os dados aqui apresentados, no que diz respeito a nível intermediário e superior, correspondem a cargo na carreira, e não exatamente ao nível de escolaridade dos servidores.

Tabela 7 - Número de Servidores Ativos por grupos de Unidades e cargos na carreira - Brasil - Agosto 2000

Nível de Carreira	Total	Sede	Unidades Regionais							
			Total	DERE	DIRAD	DIPEQ	DIGEO/ DIEAC	Agências		
								Total	Capital	Interior
Total	7158	2721	4437	84	368	1721	363	1901	343	1558
Nível Superior	1161	805	356	14	31	156	133	22	2	20
Nível Intermediário	5997	1916	4081	70	337	1565	230	1879	341	1538

Fonte: SIAPE

Nível de Carreira	Total	Sede	Unidades Regionais							
			Total	DERE	DIRAD	DIPEQ	DIGEO/ DIEAC	Agências		
								Total	Capital	Interior
%										
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nível Superior	16	30	8	17	8	9	37	1	1	1
Nível Intermediário	84	70	92	83	92	91	63	99	99	99

Fonte: SIAPE

Observa-se que apenas 16% do total de servidores está em cargo de nível superior, e que a maioria destes encontram-se nas unidades da Sede do IBGE.

No caso das UR, onde a composição do quadro é de 92% do pessoal em cargo de nível intermediário e 8% em cargo de nível superior, cabe destacar as unidades regionais de geociências onde 37% do quadro é de nível superior e 63% é de nível intermediário.

Ao observar os dados do quadro de pessoal segundo os cargos que ocupam, associando-os às classes de idade, observa-se que mais da metade do pessoal de nível superior encontra-se nas faixas de idade acima de 45 anos, enquanto no nível intermediário, o maior percentual encontra-se na faixa de 36 a 45 anos. Entretanto, ao analisar a distribuição por sexo, evidencia-se que a maioria do pessoal de nível intermediário nesta faixa de idade é do sexo feminino, enquanto que a maioria do nível superior nas faixas de idade mais avançadas é do sexo masculino. Portanto, as perspectivas de aposentadoria por idade têm distribuição semelhante entre os níveis superior e intermediário.

Agregando-se a esta análise os dados de tempo de serviço, observa-se que os percentuais de pessoas nas diferentes faixas de tempo de serviço são semelhantes entre nível superior e intermediário.

Assim, considerando-se a situação atual a composição do quadro entre superior e intermediário, que tem se mantido equilibrada ao longo da última década, tende a manter-se nos próximos 20 anos e a inverter-se depois deste período, em função de que o último concurso para ingresso nos quadros do IBGE, realizado em 1996, contemplou apenas a entrada de pessoal de nível superior.

Tabela 8 - Estimativa do total de servidores, segundo aposentadorias integrais esperadas por nível de carreira

Período	Total Servidores	Nível Superior		Nível Intermediário	
		No. de Servidores	%	No. de Servidores	%
Até 2000	7146	1156	16	5990	84
2001 a 2005	7016	1109	16	5907	84
2006 a 2010	5555	862	16	4693	84
2011 a 2015	3614	561	16	3053	84
2016 a 2020	1285	211	16	1074	84
2021 a 2025	344	76	22	268	78
2026 a 2030	64	47	73	17	27
2031 a 2035	18	17	94	1	0,6
2036 a 2040	0	0	-	0	-

Fonte: SIAPE

Explorando os dados do SIAPE, no que diz respeito aos servidores classificados no grupamento "aperfeiçoamento/especialização", pelo tipo de certificação, pode-se identificar, aproximadamente, o número de servidores que, embora não estejam enquadrados na carreira no cargo de nível superior, possuem formação de terceiro grau.

Tabela 9 - Percentual de servidores em cargos de nível intermediário segundo a Formação - Brasil - Agosto 2000.

Cargo e Formação	Unidades Regionais									
	Total	Sede	Total	DERE	DIRAD	DIPEQ	DIGEO/ DIEAC	Agências		
								Total	Capital	Interior
Cargo Nível Intermediário	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	191,2	100,0	100,0	100,0
Formação de Nível Médio	75,0	77,2	73,9	82,2	70,6	75,4	95,6	69,9	100,0	65,4
Formação de Nível Superior	25,0	22,8	26,1	17,8	29,4	24,6	95,6	30,1	-	34,6

Fonte: SIAPE

Observa-se, nestes dados estimados, que cerca de 25% dos servidores em cargo de nível intermediário, possuem formação de nível superior. Como um contingente significativo do pessoal da casa é enquadrado na carreira de nível intermediário, este número significa um acréscimo substantivo no percentual de servidores com formação de nível superior que passa de 16% para 38% do total de servidores.

As informações que dizem respeito à titulação, embora sejam atualizadas, uma vez que estão associadas a acréscimos nos vencimentos, são esclarecedoras apenas no que diz respeito a mestrado e doutorado, estando classificados nestas categorias os servidores que possuem grau de mestre e título de doutor, respectivamente. No caso do grupo de servidores com certificado de aperfeiçoamento/especialização existem inúmeras situações diferentes, tanto do ponto de vista da formação (nível médio e superior) quanto do tipo de especialização (mestrado sem tese, curso de 3º grau, especialização em nível de 3º grau, aperfeiçoamento em nível de 2º grau, etc.).

**Tabela 10 - Percentual de servidores por unidades, segundo a titulação
Brasil - Agosto 2000**

Escolaridade	Total	Sede	Unidades Regionais								
			Total	DERE	DIRAD	DIPEQ	DIGEO/ DIEAC	Agências			
								Total	Capital	Interior	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem Titulação	17,5	15,8	18,5	50,0	20,4	18,9	20,7	15,9	12,3	16,7	
Com Titulação	82,5	84,2	81,5	50,0	79,6	81,1	79,3	84,1	87,8	83,3	
Com Titulação	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aperfeiçoamento/Especialização	96,8	93,4	99,0	98,0	99,7	99,8	89,2	99,9	100,0	99,9	99,9
Mestrado	2,6	5,4	0,8	-	-	0,2	8,7	0,1	-	-	0,1
Doutorado	0,6	1,2	0,2	2,0	0,3	-	2,1	-	-	-	-

Fonte: SIAPE

Observa-se que 82,5% do total de servidores do IBGE possui algum tipo de titulação, sendo que a imensa maioria das titulações (96,8%) correspondem a especialização/aperfeiçoamento. Do total de servidores com titulação, 2,6% são mestres e 0,6% são doutores. Os mestres e doutores estão lotados na sua maioria (80%) , nas unidades da Sede do IBGE. Os 20% lotados nas UR concentram-se, na sua grande maioria nas unidades regionais de geociências.

Ainda no que diz respeito à qualificação do quadro de servidores, cabe destacar que a partir da implementação do Comitê de Coordenação de Treinamento - CCT, em 1995, os servidores, para iniciar programas de mestrado ou doutorado, têm seus pleitos submetidos àquele Comitê, que objetiva orientar a formação dos servidores de acordo com os interesses institucionais. No que se refere a especialização/aperfeiçoamento, apenas alguns cursos são iniciativas institucionais e orientados pelo Comitê, tal como o Curso Intensivo de Pós-Graduação em Administração Pública - CIPAD. A grande maioria dos casos é iniciativa do próprio servidor, e não existem registros suficientes para avaliar a adequação dos cursos aos interesses institucionais.

2.4 - Remuneração

Considerando os objetivos deste estudo, para a análise dos dados relativos à remuneração dos servidores considerou-se apenas o vencimento básico somado à gratificação por desempenho de atividade em Ciência e Tecnologia – GDACT, uma vez que as demais parcelas são variáveis de acordo com a situação funcional do servidor. Considerou-se somente os servidores ocupantes das carreiras de C&T.

Situação da Remuneração no IBGE – Agosto de 2000

	Nível Superior	Nível Intermediário
Total de Servidores	1.121	5.992
Remuneração Média	2.569,19	1.235,73
Teto	2.680,49	1.262,33
% no Limite Superior	76,9	81,5

3 - Considerações Finais

Em que pese as fragilidades do SIAPE no que diz respeito ao nível de atualização dos dados e à lógica do sistema, muito mais voltada para Pagamento de Pessoal do que para Administração de Recursos Humanos, a análise exploratória dos dados permite identificar que o quadro de servidores do IBGE caracteriza-se por uma composição etária elevada, com idade média de 45 anos, com tempo de serviço médio em torno de 20 anos, e a grande maioria no limite superior da tabela de vencimentos da carreira.

Assim, fica evidenciado que o processo de evasão a que a instituição vem sendo submetida nos últimos 10 anos, tende a ser progressivo, uma vez que há a perspectiva de aposentadoria de um quantitativo igualmente elevado de servidores nos próximos anos, como demonstra a distribuição de servidores por faixa etária e por tempo de serviço.

Há que se considerar que os avanços tecnológicos que vêm sendo incorporados aos processos de produção, têm levado a possibilidades de redução de pessoal em algumas etapas de trabalho, notadamente nas etapas de processamentos de dados. Se, por um lado, a adoção de novas tecnologias pode agilizar processos, dar mais atualidade à informação produzida, sofisticar os meios e formas de captura, processamento e disponibilização da informação, por outro, as demandas da sociedade intensificam-se e diversificam-se, exigindo o aperfeiçoamento e o fortalecimento da oferta de informações. Desta forma, acaba-se por reorientar o perfil e capacitação funcionais, o que, entretanto, não elimina a necessidade de um quadro expressivo e diversificado de pessoal, dada a responsabilidade de atuação da Instituição em diversas áreas temáticas, a exigir saberes específicos, e em abrangência nacional.

Com as restrições legais à contratação de pessoal permanente, o IBGE praticamente só tem admitido mão de obra em caráter temporário, através de contratos definidos com base na Lei 8745/93. Desta forma, as Unidades Regionais contam com um percentual expressivo de pessoal temporário. Ao longo do ano 2000, trabalhamos com uma média de 1.300 contratos temporários por mês, exceto pessoal censitário, o que significa cerca de 30% do quadro das UR.

Embora a contratação de pessoal temporário atenda prioritariamente às necessidades de projetos e/ou pesquisas específicos que, uma vez concluídos, dispensam a mão-de-obra utilizada, para cobrir as lacunas evidenciadas pelo esvaziamento do quadro, as UR vêm, mais e mais, aproveitando o pessoal temporário para exercer atividades que, por demandarem experiência e conhecimentos específicos, deveriam ser exercidas pelo pessoal permanente. Esta tem se comprovado ser uma solução paliativa, não atendendo às reais necessidades das UR, uma vez que, face ao período de duração dos contratos temporários - máximo de 2 anos - quando o contratado está plenamente capacitado para a execução do trabalho, é desligado ou está em vias de desligamento.

É importante salientar que a mão de obra temporária, que tem se mostrado uma boa alternativa para determinadas situações, não se constitui em solução para todas as atividades do IBGE.

Assim, o número total de funcionários do IBGE talvez não precise ser recuperado aos níveis de 1989; entretanto, a redução sistemática e contínua de seus quadros, levará o Instituto a ter que repensar a sua composição, a curto prazo, desenvolvendo estudos que permitam identificar a recomposição necessária e formas de contratação adequadas à Instituição.

Plano de Divulgação

- VOL. 1 – Relatório Final
- VOL. 2 – Pesquisa de Informações nas Agências
- VOL. 3 – A Configuração Espacial da Rede de Agências do IBGE
- VOL. 4 – Estudo Numérico do Recurso Humano
- VOL. 5 – Relacionamento entre as Unidades da Sede e as Unidades Regionais

EQUIPE TÉCNICA – PROJETO PRESENÇA

Margarete Cardozo Alvares de Castro

DE / CPS [Coordenadora]

Nelson de Castro Senra

PR / Assessoria [Orientador Técnico]

Rose Mary Farias

DPE / DPO

Neusa Mansour

DI / GAB

Ailton Antonio Baptista de Oliveira

DGC / GAB [até nov. 99]

Maria Helena Palmer Lima

DGC / DEGEO [a partir de fev. 00]

Maria Angélica Vasconcelos de Araújo

ENCE / DETRE

Ana Amabini Xavier Anzanello

DE / CPS

Paulo Cesar de Sousa Quintsr

CDDI / DEATI

Impressão

Centro de Documentação e
Disseminação de Informações –
CDDI

Capa

Divisão de Criação – DIVIC/CDDI

Várias outras pessoas, em diversos lugares e funções, atuaram, direta ou indiretamente, na concepção e na execução das quatro etapas de trabalho que fizeram a pesquisa, estando seus nomes devidamente registrados nos diferentes produtos de cada etapa.