

ATUALIZAÇÃO CADASTRAL ON LINE

Jorge Luiz Scheffer Cardoso
Maria Eduarda Gordilho Lomanto
Vanusa Carle da Cruz Wagner

ATUALIZAÇÃO CADASTRAL ON LINE

Jorge Luiz Scheffer Cardoso
Maria Eduarda Gordilho Lomanto
Vanusa Carle da Cruz Wagner

RESUMO

Ao relatar a experiência do Estado de Santa Catarina pretende-se contribuir com o aprimoramento das políticas públicas, destacando a importância de alinhar os conceitos de gestão de pessoas voltadas ao fortalecimento da relação entre o servidor público e o governo, primando pela valorização do primeiro. O estudo do Projeto Atualização Cadastral identifica os fatores que permitiram implantar uma relação de confiança entre o Estado e os servidores/militares, em que foi consentido a este último atualizar a base de dados sem a obrigatoriedade da apresentação de documentos comprobatórios. Demonstra-se no desenvolvimento do Projeto que qualquer ação efetiva na administração pública deve prezar e garantir a cooperação entre os elementos envolvidos, sendo indispensável a descentralização da execução sem deixar de perceber o papel de cada ator no processo. O estudo apresenta os resultados do Projeto, que permitirá as diversas instâncias da administração estabelecer políticas específicas voltadas à motivação e desenvolvimento profissional dos servidores/militares. A atualização cadastral com vista à criação de uma base de dados confiável colabora com a implantação gradativa do novo sistema informatizado a partir do segundo semestre de 2009, pois além de assegurar que as informações já existentes sejam fidedignas, incorporou novos dados cadastrais inexistentes no atual sistema informatizado. Deste modo, com a intenção de imprimir um novo perfil na gestão pública, o que se sugere é a adoção de algumas idéias âncoras oferecidas pelas modernas tendências das teorias administrativas, que tem como foco a valorização do servidor/militar, capaz de apresentar as condições necessárias para acompanhar as grandes transformações.

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS -----	3
LISTA DE GRÁFICOS -----	5
LISTA DE TABELAS -----	6
1 INTRODUÇÃO -----	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO -----	11
2.1 Ambiente de trabalho -----	11
2.2 Cultura organizacional -----	12
2.3 Desenvolvimento organizacional -----	13
3 DESENVOLVIMENTO DA ATUALIZAÇÃO CADASTRAL -----	15
3.1 Definições estabelecidas na fase de planejamento -----	15
3.1.1 Abrangência -----	15
3.1.2 Atribuições e respectivos responsáveis -----	16
3.1.3 Cronograma -----	18
3.2 Definições estabelecidas na fase de desenvolvimento -----	18
3.2.1 Dados cadastrais a serem atualizados -----	19
3.2.2 Comprovantes de atualização cadastral emitidos pelo ACOL -----	20
3.2.3 Investimento -----	21
3.2.4 Divulgação do projeto -----	21
3.3 Fase de execução da atualização cadastral -----	22
3.3.1 Enquete realizada no portal do servidor-----	24
3.3.2 Pesquisa qualitativa -----	24
3.3.3 Tratamento das exceções -----	25
3.3.4 Atualizações pós-prazo estabelecido -----	26
3.3.5 Análise dos servidores sem atualização cadastral -----	27
3.3.6 Bloqueio salarial -----	27
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA ATUALIZAÇÃO CADASTRAL -----	29
5 CONCLUSÃO -----	55
6 REFERÊNCIAS -----	56

LISTA DE SIGLAS

ACOL – Funcionalidade Atualização Cadastral On Line
ACT – Admitido em Caráter Temporário
AGESC – Agência Reguladora de Serviços Públicos de Santa Catarina
APSFS – Administração do Porto de São Francisco do Sul
BESC – Banco do Estado de Santa Catarina
BB – Banco do Brasil
CB/SC – Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina
CEP – Código de Endereçamento Postal
CIASC – Centro de Informática e Automação de Santa Catarina
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CPF – Cadastro de Pessoa Física
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
DEINFRA – Departamento Estadual de Infra-Estrutura
DETER – Departamento de Transportes e Terminais
DGED – Diretoria de Gestão Documental
DGRH – Diretoria de Gestão de Recursos Humanos
FAPESC – Fundação de Apoio à Pesquisa Científica e Tecnológica do Estado de Santa Catarina
FATMA – Fundação do Meio Ambiente
FCC – Fundação Catarinense de Cultura
FCEE – Fundação Catarinense de Educação Especial
FESPORTE – Fundação Catarinense de Esporte
GEAUD – Gerência de Auditoria da Folha de Pessoal
GECAP – Gerência de Capacitação
GECOF – Gerência de Avaliação e Controle Funcional
GEREF – Gerência de Remuneração Funcional
GVG – Gabinete do Vice-Governador
IMETRO/SC – Instituto de Metrologia de Santa Catarina
IPESC – Instituto de Previdência do Estado de Santa Catarina
JUCESC – Junta Comercial do Estado de Santa Catarina
PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor
PCBM/SC – Pessoal Civil do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina
PC/PMSC – Pessoal Civil da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina
PGE – Procuradoria Geral do Estado
PG/TC – Procuradoria Geral Junto ao Tribunal de Contas
PIS – Programa de Integração Social
PMSC – Polícia Militar do Estado de Santa Catarina
POLITEC – Politec Tecnologia da Informação S/A
RG – Registro Geral
RH – recursos humanos

SAGRH – Sistema Administrativo de Gestão de Recursos Humanos
SAI – Secretaria Especial de Articulação Internacional
SAN – Secretaria Executiva de Articulação Nacional
SAR – Secretaria de Estado da Agricultura e Desenvolvimento Rural
SCA – Secretaria de Estado de Coordenação e Articulação
SDS – Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico Sustentável
SEA – Secretaria de Estado da Administração
SEC – Secretaria de Estado de Comunicação
SED – Secretaria de Estado da Educação
SEF – Secretaria de Estado da Fazenda
SES – Secretaria de Estado da Saúde
Setorial/Seccional – unidades de recursos humanos
SIE – Secretaria de Estado da Infra-Estrutura
SIGRH – Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
SIRH – Sistema Integrado de Recursos Humanos
SDR – Secretaria de Desenvolvimento Regional
SOL – Secretaria de Estado de Turismo, Cultura e Esporte
SPG – Secretaria de Estado do Planejamento
SSP – Secretaria de Estado da Segurança Pública e Defesa do Cidadão
SST – Secretaria de Estado de Assistência Social, Trabalho e Habitação
UDESC – Fundação Universidade do Estado de Santa Catarina
UF – Unidade Federativa

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução semanal das atualizações cadastrais-----	23
Gráfico 2 – Resultado da enquete realizada no Portal do Servidor -----	24
Gráfico 3 – Percentual de atualizações em 27 de outubro de 2008 -----	26
Gráfico 4 – Percentual de servidores por sexo -----	31
Gráfico 5 – Percentual de militares por sexo -----	31
Gráfico 6 – Percentual de servidores/militares por sexo -----	32
Gráfico 7 – Percentual de servidores por estado civil -----	35
Gráfico 8 – Percentual de militares por estado civil -----	36
Gráfico 9 – Percentual de servidores/militares por estado civil -----	36
Gráfico 10 – Servidores segundo a raça -----	37
Gráfico 11 – Militares segundo a raça -----	38
Gráfico 12 – Servidores/militares por raça -----	38
Gráfico 13 – Servidores e militares por Estado de nascimento -----	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Descrição das etapas do cronograma -----	18
Tabela 2 – Relação dos campos a serem atualizados no cadastro funcional -----	19
Tabela 3 – Demonstrativo de despesas do Projeto -----	21
Tabela 4 – Fluxos de e-mails pelo endereço gecofcadastral@sea.sc.gov.br -----	21
Tabela 5 – Relação dos órgãos e entidades de lotação dos servidores/militares que realizaram 100% das atualizações no prazo estabelecido no Projeto -----	22
Tabela 6 – Inconsistências encontradas no cadastro do servidor/militar -----	25
Tabela 7 – Inconsistências encontradas no cadastro dos dependentes do servidor/militar -----	25
Tabela 8 – Relação dos órgãos e entidades que tiveram servidores com bloqueio salarial -----	28
Tabela 9 – Quantitativo de servidores/militares que informaram estar errado o número do CPF -----	29
Tabela 10 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o nome -----	29
Tabela 11 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o nome da mãe e do pai -----	29
Tabela 12 – Quantitativo que servidores/militares que alteraram a data de nascimento -----	30
Tabela 13 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o sexo-----	30
Tabela 14 – Comparativo de servidores/militares por sexo -----	30
Tabela 15 – Quantidade de servidores/militares por sexo distribuídos nos órgãos e entidades do Poder Executivo -----	32
Tabela 16 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o estado civil -----	34
Tabela 17 – Comparativo do estado civil dos servidores -----	34
Tabela 18 – Comparativo do estado civil dos militares -----	35
Tabela 19 – Comparativo dos servidores por raça -----	37
Tabela 20 – Comparativo dos militares por raça -----	37
Tabela 21 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o número do PIS/PASEP -----	39
Tabela 22 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o número do Título Eleitoral -----	39
Tabela 23 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram as informações do RG -----	39
Tabela 24 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o grau de escolaridade -----	39
Tabela 25 – Comparativo de grau de escolaridade dos servidores -----	40
Tabela 26 – Comparativo de grau de escolaridade dos militares -----	41
Tabela 27 – Quantitativo de servidores/militares em conformidade ao grau de escolaridade por órgão/entidade de lotação -----	41
Tabela 28 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o Código de Endereçamento Postal – CEP -----	43

Tabela 29 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o município do endereço -----	43
Tabela 30 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o logradouro -----	43
Tabela 31 – Quantitativo de servidores/militares que alteram o número de telefone -----	44
Tabela 32 – Comparativo de servidores com informação do tipo de habitação -----	44
Tabela 33 – Comparativo de militares com informação do tipo de habitação -----	44
Tabela 34 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o município de nascimento -----	45
Tabela 35 – 50 municípios Brasileiros com maior quantidade de servidores/militares por município de nascimento -----	45
Tabela 36 – Quantitativo de servidores/militares por município de nascimento em SC -----	46
Tabela 37 – Quantidade de servidores/militares por estado de nascimento -----	48
Tabela 38 – Comparativo de servidores/militares por nacionalidade -----	49
Tabela 39 – Relação do tipo sanguíneo dos servidores/militares por órgão/entidade -----	50
Tabela 40 – Quantitativo de dependentes de servidores/militares excluídos com os respectivos motivos da exclusão -----	52
Tabela 41 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o nome do dependente -----	52
Tabela 42 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o grau de parentesco do dependente -----	52
Tabela 43 – Comparativo do grau de parentesco do dependente do servidor -----	52
Tabela 44 – Comparativo do grau de parentesco do dependente do militar -----	53
Tabela 45 – Quantitativo de dependentes de servidores/militares que informaram o número do CPF -----	54
Tabela 46 – Quantitativo de servidores/militares que alteram a data de nascimento do dependente -----	54
Tabela 47 – Quantitativo de dependentes de servidores/militares com alteração nos dados relativos ao tipo de sexo -----	54

1 INTRODUÇÃO

A Secretaria de Estado da Administração (SEA) é uma organização do primeiro nível hierárquico do Estado. É um órgão central que normatiza os Sistemas Administrativos de Gestão de Recursos Humanos, de Material e Serviços, Patrimonial, Documental, de Governança Eletrônica e Ouvidoria. Tem por finalidade apoiar administrativamente os demais órgãos e entidades do Poder Executivo catarinense.

Cabe à SEA alcançar dois grandes objetivos: elevar os padrões de organização, gestão e desenvolvimento da administração pública e propor soluções efetivas de intervenção governamental.

Criada no início da década 70 com o propósito de formular um conjunto integrado de políticas públicas que permitissem a correção de possíveis distorções do modelo de desenvolvimento em curso, para assegurar o bem-estar social, a SEA alterna momentos de maior ou menor importância estratégica ou política no cenário catarinense.

Com a edição da reforma administrativa em 2007, foi agregada às suas atribuições a gestão da governança eletrônica e de definidora dos padrões tecnológicos utilizados pela estrutura governamental.

A Diretoria de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) atuou desde a década de 70 de maneira sistêmica. As suas atividades foram mais bem organizadas nos anos de 1987 e 1988, quando os novos estatutos (magistério, polícia civil e pessoal civil) demandaram revisão dos planos de carreira e vencimentos, bem como o fortalecimento dos órgãos e entidades executores da política de recursos humanos.

Para dotar o Sistema Administrativo de Gestão de Recursos Humanos (SAGRH)¹ de um moderno e eficiente cadastro funcional dos servidores civis, o Poder Executivo instituiu a atualização cadastral pela primeira vez em 1987, para que com dados reais houvesse condições de planejar e executar a política de recursos humanos da administração pública estadual.

¹ A estrutura funcional do SAGRH é constituída de um órgão central e normativo e de órgãos setoriais e seccionais. As gerências da DGRH são núcleos técnicos que tem por finalidade procederem a normatização específica do sistema, orientar, supervisionar e controlar os órgãos integrantes do sistema. Os órgãos setoriais e seccionais do sistema são as gerências e diretorias de administração de recursos humanos das instituições da administração direta, fundacional e autárquica do Poder Executivo. Subordinado tecnicamente ao órgão normativo, compete aos órgãos setoriais e seccionais a execução da orientação central.

O Poder Executivo realizou em 2001 a atualização do seu cadastro funcional por meio de formulário específico. Na oportunidade coube aos recursos humanos definirem a logística segundo a estrutura e cultura da organização.

O Projeto Atualização Cadastral planejado, desenvolvido e executado em 2008, faz parte de uma rede de projetos estratégicos no âmbito do governo estadual com vistas à modernização da gestão, ao desenvolvimento e à valorização do servidor público e militar do Estado de Santa Catarina, visa:

- criar e atualizar a base de dados dos servidores ativos e militares da ativa do Poder Executivo Estadual;
- disponibilizar informações fidedignas para a base de dados do SIGRH;
- atender determinações do contrato firmado em 2007 entre o Estado de Santa Catarina, o Banco do Estado de Santa Catarina (BESC) e o Banco do Brasil;
- identificar possíveis pagamentos irregulares de benefícios;
- melhorar a qualidade das informações disponíveis para as diferentes instâncias de recursos humanos;
- subsidiariamente, formar uma base consolidada de dados que possam orientar futuras ações de formação e capacitação.

Neste contexto foi publicado o Decreto nº 1.443, em 11 de junho de 2008, e a Instrução Normativa nº 10, em 9 de julho de 2008, que tratam de estabelecer e padronizar os procedimentos da atualização cadastral no âmbito do SAGRH.

O Projeto Atualização Cadastral, executado de 6 de agosto a 7 de outubro de 2008, permitiu aos 65.400 servidores ativos e militares da ativa do Poder Executivo Estadual, a atualização de seus dados via Portal do Servidor Público Estadual (www.portaldoservidor.sc.gov.br).

O Projeto é inovador por admitir que o próprio servidor e militar faça a atualização das suas informações cadastrais e dos dados dos seus dependentes constantes no banco de dados do Estado, sem apresentação de documentação comprobatória, representando, assim, uma nova característica da relação entre o Estado e seus colaboradores, onde a confiança mútua é alicerce motivacional.

A execução do Projeto, sob a coordenação da Gerência de Avaliação e Controle Funcional (GECOF), possibilita a migração definitiva dos dados cadastrais para o novo Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), a partir de 2009, sem ocorrências negativas como possíveis pagamentos indevidos.

Além da atualização cadastral e ampliação dos já existentes, foi realizada pesquisa qualitativa por questionário objetivo com o propósito de obter um panorama realístico do estágio atual de capacitação dos servidores, na percepção deles, que irá orientar futuras ações de formação e capacitação, tornando mais eficiente à gestão de pessoas.

A expectativa é de que, pela qualidade das informações reunidas com a atualização e a pesquisa qualitativa, se potencialize os instrumentos de gestão na administração pública.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A cultura e estrutura administrativa catarinense não diferem da existente nos demais entes da federação: não atende com rapidez, objetividade e eficácia os anseios da sociedade. De um lado há carência da atuação efetiva nas políticas, tais como saúde, educação, segurança e infra-estrutura, enquanto de outro lado o Estado não consegue fazer com que os recursos disponíveis sejam otimizados e redimensionados em resultados.

A eficiência das organizações depende sobremaneira do alcance dos seus objetivos. Ela é fruto da conjugação de capacidade (habilidades e comportamentos de liderança), motivação, boas relações interpessoais, comunicação, solução de conflitos, tomada de decisão e percepção a respeito dos objetivos globais da organização.

Ao discutirmos eficiência organizacional se está avaliando os resultados e como acontecem as relações. Deve haver um esforço na compreensão do modelo de gestão.

Superar as dificuldades resulta em perceber que as pessoas que trabalham nas organizações públicas são elementos que quando devidamente valorizados contribuem com os objetivos de governo ou de Estado. Os meios de valorização são aplicáveis se conhecido o ambiente de trabalho e a cultura organizacional, sem perder de vista o desenvolvimento organizacional.

Seguem assuntos que foram percebidos na elaboração do Projeto Atualização Cadastral. Foram tratados para obtenção da eficiência no Projeto.

2.1 Ambiente de trabalho

As pessoas esperam do trabalho respeito, confiança, controle sob o que fazem, oportunidade para fazerem um bom trabalho, possibilidade de interações com os colegas, tratamento justo, orgulho com o que fazem e com as realizações que alcançam e a possibilidade de aprender. O atendimento a essas necessidades permite que as pessoas liguem-se ao seu trabalho nos níveis emocional, social e intelectual. Ele as auxilia a sentirem-se completas e a obterem significado do que fazem.

Contrariamente à idealização que se propõe, o ambiente de trabalho aparece frequentemente como um lugar propício ao sofrimento, à violência física e psicológica². As pessoas, na maioria das vezes, são consideradas apenas recursos nas organizações, isto é, como quantidades materiais cujo rendimento deve ser satisfatório do mesmo modo que os equipamentos e a matéria-prima.

Com relação a isto, HERSEY e BLANCHARD (1996), ao citarem Douglas McGregor, ressaltam que as organizações têm a visão de que as pessoas desejam segurança e que são motivadas pelos benefícios financeiros ou pela ameaça de punição, levando a atitude de controle sobre o trabalho. Em suma, as organizações acreditam que as pessoas precisam ser dirigidas, já que são desinteressadas.

A obsessão pela eficácia, pelo desempenho e pela produtividade, que determinaram a adoção do modelo de trabalho ainda vigente, em que os esforços se centram em simples técnicas de controle e em ocultar certas dimensões humanas, como a dimensão cognitiva, deve-se às leis da divisão intelectual do trabalho que fragmentou a imagem do ser humano.

A partir destas colocações pode-se dizer que o ambiente de trabalho é o local onde se realiza uma cadeia de atividades objetivando a realização de produtos ou serviços e que, em decorrência da valorização dada pela organização ao capital financeiro, é estabelecida uma concepção de pessoa em pedaços e de ser humano racional.

Assim, por causa da cultura do ambiente as pessoas são reconhecidas como simples recurso a ser manipulado, e não como indivíduos que tem condições de aprendizado pela problematização.

2.2 Cultura organizacional

O termo cultura organizacional refere-se aos valores, crenças, mitos, tradições e costumes existentes em uma organização, bem como comportamentos expressados nas atitudes, ações verbais e não verbais individuais e ou coletivas, que reunidos compõem seu ambiente, o tipo de relação estabelecida entre os grupos e o modo de funcionamento dos grupos.

² Ambiente de trabalho não é sinônimo de ambiente organizacional, que numa visão mais abrangente compreende todos os espaços com o qual uma determinada organização mantém relações.

Para MORGAN (1996), a organização como culturas são realidades socialmente constituídas, sustentadas por um conjunto de idéias, valores, normas, rituais e crenças. Todas as organizações apresentam uma cultura que se caracteriza pelos valores que expressam, pela regularidade do comportamento de seus membros e pela filosofia que guia suas políticas.

Ao descrever os caminhos para desvendar a cultura de uma organização, FLEURY e FISCHER (1991) destacam que a gestão de pessoas tem papel relevante no processo de construção da identidade da organização, por serem os mediadores da relação entre capital e trabalho e, no nosso caso, entre o Estado e o cidadão. Pela análise das políticas implícitas e explícitas da gestão de pessoas, é possível decifrar e interpretar os padrões culturais da organização.

O sucesso da organização na sociedade do conhecimento, que tem as transformações tecnológicas e sociais em constante evolução, está em saber lidar com o comportamento humano, em interagir as mudanças culturais externas e internas.³

2.3 Desenvolvimento organizacional

A partir da década de oitenta, em virtude do desenvolvimento de estudos comportamentais, passou a ser corrente a aplicação da teoria do desenvolvimento organizacional enquanto processo sistematizado que atende ao desenvolvimento das competências, à melhoria da eficácia organizacional e à melhoria do funcionamento da organização de maneira geral. Em suma, “o desenvolvimento organizacional significa uma tentativa sistemática de aumentar a eficácia organizacional através do uso de diagnósticos e intervenções planejadas.” (BOWDITCH e BUONO, 1999, p. 215).

CHIAVENATO (1981) afirma que o campo de abrangência do desenvolvimento organizacional percebe a organização como um todo. É um termo que está condicionado à idéia de mudança, sendo uma resposta para esta. Trata da revitalização de aspectos técnicos do trabalho.

³ Na era do conhecimento, cabe à organização auxiliar na decodificação do conteúdo da informação, a fim de contribuírem com o entendimento dos padrões e princípios. Sem que assumam este papel, as pessoas não conseguirão desenvolver suas competências.

Um dos aspectos centrais das intervenções de desenvolvimento organizacional é a de que a participação pode aumentar o conhecimento sobre as atividades organizacionais, a confiança, as percepções de satisfação no trabalho e o compromisso com a organização, o desempenho e a aceitação das mudanças organizacionais. Para tanto, considera que deve haver o compartilhamento das metas das pessoas com as metas da organização, em que o trabalho em si seja significante.

3 DESENVOLVIMENTO DA ATUALIZAÇÃO CADASTRAL

Apresentados os conceitos que embasaram o Projeto Atualização Cadastral, detalha-se a seguir as estratégias e etapas desenvolvidas.

3.1 Definições estabelecidas na fase de planejamento

- Estudo e apresentação do Projeto aos gestores da DGRH e da SEA.
- Estudo e apresentação de legislação específica definindo o escopo e a rotina da fase de execução do Projeto.
- Estabelecimento das possíveis dificuldades e situações que exigem a participação dos Setorial/Seccional.
- Definição do *lay out* do ACOL.
- Levantamento de requisitos da funcionalidade ACOL.
- Elaboração da estratégia conforme a etapa de desenvolvimento do Projeto.
- Análise e definição da rotina de migração dos dados do SIRH para o ACOL e vice versa.

3.1.1 Abrangência

A atualização cadastral tem como público alvo 65.400 servidores ativos e militares da ativa distribuídos em 71 (setenta e um) órgãos e entidades com unidades administrativas descentralizadas em todo o Estado, sendo obrigatória para:

- Servidor efetivo ativo da administração direta, autarquias e fundações do Poder Executivo.
- Militar da ativa.
- Servidor ocupante de cargo em comissão ou função técnica gerencial no Estado, sem cargo efetivo.
- Servidor de outro Poder à disposição e com ônus para o Estado (contracheque processado pelo sistema informatizado).
- Servidor do Estado à disposição com ônus para o Poder Executivo (contracheque processado pelo sistema informatizado).
- Servidor regido pela CLT, ocupante de emprego permanente, lotado na administração direta, autarquias e fundações.

Não fez parte da atualização cadastral obrigatória:

- Servidor civil inativo.
- Militar da reserva ou reformado.
- Servidor Admitido em Caráter Temporário (ACT) ou regido pela CLT.
- Servidor em licença em vencimento.
- Pensionista com pensão especial, previdenciária ou alimentícia.
- Servidor à disposição com ônus para outro Poder (não tem contracheque processado pelo sistema informatizado).
- Servidor que não teve contracheque processado pelo sistema informatizado nos meses de julho, agosto e setembro de 2008.

3.1.2 Atribuições e respectivos responsáveis

GECOF:

- coordenação do Projeto;
- formulação e proposição de instrumentos legais estabelecendo o escopo e a rotina da atualização cadastral on line obrigatória;
- definição do cronograma;
- definição das informações cadastrais a serem atualizadas (campos) e das novas informações necessárias no SIGRH, em parceria com as demais áreas que necessitam utilizar os dados (exemplo: SC Saúde, GEREF, SES e GECAP) e ou que possuem necessidades específicas;
- estabelecimento da rotina computacional e administrativa;
- definição, elaboração e distribuição do material de divulgação;
- normatização do processo de emissão do recibo de comprovação de atualização;
- definição dos relatórios de acompanhamento e controle, disponibilizando-os para os Setoriais/Seccionais de recursos humanos;
- elaboração do material explicativo (manual impresso e on line);
- orientação geral do processo de atualização cadastral;
- divulgação da atualização cadastral on line, motivando o engajamento;
- acompanhamento do cumprimento dos prazos programados, relacionando-os ao andamento geral do Projeto, atuando preventivamente junto às unidades que apresentam problemas de execução;

- bloqueio do processamento da remuneração dos servidores sem atualização cadastral após término do prazo estipulado;
- encaminhamento à GECAP/DGRH do arquivo com os relatórios dos dados qualitativos específicos;
- encaminhamento aos Setoriais/Seccionais das situações comprovadas de pagamentos irregulares devido à informação incorreta;
- administração das exceções não previstas nas fases de planejamento e desenvolvimento do Projeto;
- avaliação dos resultados;
- apresentação de relatório final.

POLITEC (empresa contratada):

- criação de funcionalidade de interface amigável para a realização da atualização pelo Portal do Servidor Estadual, vinculando a alimentação das informações cadastradas no SIGRH e SIRH;
- viabilização do agrupamento dos dados atualizados de diferentes modos, possibilitando a obtenção de informações condensadas e relevantes para os diferentes setores envolvidos;
- criação de rotina de emissão de comprovantes de atualização nas modalidades previstas na fase de desenvolvimento do Projeto;
- elaboração das rotinas de emissão dos relatórios estatísticos e de informações desenhados na fase de desenvolvimento do Projeto;
- fornecimento de suporte operacional às demandas da GECOF.

CIASC:

- desenvolvimento de suporte para a migração dos dados atualizados para o SIRH;
- desenvolvimento de suporte para emissão dos arquivos com dados inconsistentes constatados na migração dos mesmos para o SIRH, conforme desenhado na fase de desenvolvimento do Projeto.

Setorial e Seccional de recursos humanos:

- atendimento ao servidor/militar, prestando as informações pertinentes;
- disponibilização ao público alvo de senha individual de acesso aos serviços disponíveis na Internet;
- realização da atualização quando solicitado pelo servidor/militar;

- recebimento da documentação comprobatória para os casos de emissão de comprovante provisório, homologando a atualização no ACOL, e emitindo recibo definitivo de comprovação.

3.1.3 Cronograma

O cronograma estabelecido inicialmente teve que ser flexibilizado nas etapas 5 (tratamento das exceções), 6 (análise dos resultados) e 7 (Divulgação dos resultados), haja vista o bloqueio salarial realizado no mês de janeiro de 2009.

Tabela 1 – Descrição das etapas do cronograma

Descrição das Etapas	Período de 2008										Período de 2009		
	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar
1. Fase de Planejamento													
2. Desenvolvimento													
3. Divulgação do Projeto													
4. Atualização Cadastral													
5. Tratamento das exceções													
6. Análise dos resultados													
7. Divulgação dos resultados													

3.2 Definições estabelecidas na fase de desenvolvimento

- Revisão dos assuntos a serem atualizados pelos servidores/militares.
- Revisão dos requisitos dos assuntos estabelecidos na atualização.
- Definição dos textos dos “Ajudas”, dos comprovantes de atualização e dos explicativos publicados no Portal do Servidor Estadual.
- Criação de política de senhas para os Setoriais/Seccionais.
- Melhora do *lay out* do ACOL definido na fase de planejamento.
- Revisão e novas definições quanto a migração dos dados do ACOL para o SIGRH e SIRH.
- Bloqueio do acesso para alteração cadastral no SIRH durante o período da atualização cadastral.

- Elaboração do questionário de pesquisa qualitativa sobre capacitação.
- Publicação da legislação que regulamenta as responsabilidades da atualização cadastral.
- Reuniões com os responsáveis pela execução do Projeto e com os órgãos e entidades envolvidos, para alinhar possíveis particularidades e necessidades específicas.
- Criação e disponibilização de formulário para solicitação de senha ao ACOL.
- Criação e publicação na internet do manual de orientações da atualização destinado aos Setoriais/Seccionais.
- Definição da logística e distribuição do material de divulgação.
- Confecção de documentos encaminhados aos servidores que possuem afastamentos com remuneração e que estão afastados sem remuneração durante o período da atualização cadastral.
- Publicação da funcionalidade ACOL no Portal do Servidor Estadual.
- Divulgação do Projeto na imprensa.

3.2.1 Dados cadastrais a serem atualizados

Tabela 2 – Relação dos campos a serem atualizados no cadastro funcional

Nome Servidor	Nome da Mãe	Nome do Pai
Data de Nascimento	Município de Nascimento	UF de Nascimento
Raça/Cor	Estado Civil	Grau de Instrução
Ano 1º Emprego	Logradouro	Complemento
Bairro	Município	Telefone
Ponto de Referência	CEP	Tipo Moradia
E-mail	Nº CPF	PIS / PASEP
Título de Eleitor	Zona	Seção
UF do Título	Carteira de Trabalho	Série
UF da CTPS	Data de emissão da CTPS	RG n°
Emissor	UF do RG	Data de emissão RG
Certificado de Reservista	Categoria	Série
Carteira de Habilitação	Categoria	Validade
Nome Cônjuge/Companheiro (a)	CPF Cônjuge/Companheiro(a)	Nome dependente
Nome Mãe Dependentes	Data Nasc. Dependentes	CPF Dependente
Questões qualitativas sobre quantidade e qualidade da capacitação.		

3.2.2 Comprovantes de atualização cadastral emitidos pelo ACOL

No intuito de obter informações confiáveis ao final da realização da atualização, a funcionalidade Atualização Cadastral *On Line* (ACOL) deve emitir, para impressão, conforme a situação, um dos dois tipos de comprovantes descritos abaixo: definitivo ou provisório.

Definitivo:

É emitido automaticamente pelo ACOL àqueles que realizaram corretamente a atualização, devendo ser guardado pelo período mínimo de 3 (três) meses:

Tipo 1 – emitido após o preenchimento com sucesso de todos os campos;

Tipo 2 – emitido após homologação no Setorial/Seccional, mediante a entrega e análise do comprovante de residência (servidor/militar que beneficiado com vale transporte realizou alteração do endereço), certidão de nascimento do dependente menor ou CPF apresentados.

Provisório:

É emitido automaticamente pelo ACOL àqueles que realizaram corretamente a atualização, mas que possuem uma ou mais pendências previstas que exigem comprovação junto ao seu Setorial/Seccional.

O comprovante provisório possui prazo de validade de 10 dias e deverá ser guardado pelo servidor/militar até a emissão do comprovante definitivo.

A homologação da atualização é feita no Setorial/Seccional do servidor/militar, quando é emitido o comprovante definitivo:

Tipo 3 – emitido especificamente para o servidor/militar beneficiado com vale transporte e que informou novo endereço de residência;

Tipo 4 – emitido especificamente para o servidor/militar que alterou a idade do dependente filho (a) e/ou enteado (a) para menor de 21 anos;

Tipo 5 – emitido especificamente pelo servidor/militar que informou ser inconsistente o CPF constante na base de dados do Estado.

3.2.3 Investimento

O custo para o desenvolvimento da funcionalidade ACOL foi de R\$ 133.437,20 (cento e trinta e três mil quatrocentos e trinta e sete reais e vinte centavos).

Segue abaixo tabela com o registro total do investimento realizado na execução do Projeto.

Tabela 3 – Demonstrativo das despesas do Projeto

Assunto	Valor (R\$)
Desenvolvimento de Programa	133.437,20
Custo Serviço Administrador (148:00 X 26,67)	3.947,16
Material Divulgação – SECOM	24.957,86
Material Expediente	74,38
Orçado Correio	7.750,00
Orçado Outros Custos (deslocamento/reunião/telefone)	2.500,00
Total	172.666,60

3.2.4 Divulgação do projeto

Foi criado em 25.03.2008 o e-mail institucional gecofcadastral@sea.sc.gov.br para ser canal direto de comunicação entre a GECOF e os Setoriais/Seccionais, bem como o público externo, possibilitando troca de informações, e de experiências e elucidação de dúvidas.

Tabela 4 – Fluxo de e-mail pelo endereço gecofcadastral@sea.sc.gov.b

Período	Assunto	recebidos	enviados
25/03/08 a 07/08/08	Período preparatório	242	152 (*)
08/08/08 a 07/10/08	Período de atualização cadastral <i>on line</i>	621	648
08/10/08 a 27/10/08	Período de atualização nos Setoriais/Seccionais	145	186
28/10/08 a 30/10/09	Período de atualização pela GECOF	220	243
TOTAL		1218	1179

(*) O número total de recebidos é menor que o número total de enviados por ser utilizado outro e-mail institucional com mala direta dos 71 órgãos e entidades abrangidos.

Tendo em vista a complexidade do Projeto buscou-se diversos meios de comunicação e de divulgação, dentre eles reuniões e vídeo conferência com os Setoriais/Seccionais, publicação de reportagens em jornais de circulação estadual e encaminhamento de correspondências aos servidores/militares com afastamentos remunerado.

3.3 FASE DE EXECUÇÃO DA ATUALIZAÇÃO CADASTRAL

De 06 de agosto a 07 de outubro de 2008 foi realizada a atualização da base de dados cadastrais do Estado pelos próprios servidores ativos e militares da ativa, sendo efetuado pelo Portal do Servidor Estadual, com a utilização da senha de acesso aos serviços do Portal (fornecida pelos Setoriais/Seccionais).

No transcorrer do processo de atualização foi percebido empenho e comprometimento dos Setoriais/Seccionais com a divulgação, sendo que alguns órgãos obtiveram maior êxito: a SPG conseguir 100% (cem por cento) das atualizações de seus servidores em 15 de setembro, seguido da SDR de Chapecó em 17 de setembro e da PG/TC no dia 25 do mesmo mês.

Observou-se que o sucesso da conclusão das atualizações independeu do número de servidores lotados no órgão ou entidade. Consta na Tabela 5 a relação de órgãos e entidades que chegaram a 100% (cem por cento) das atualizações dos seus servidores, conforme definido no Projeto.

Tabela 5 – Relação dos órgãos e entidades de lotação dos servidores/militares que realizaram 100% das atualizações no prazo estabelecido no Projeto

ÓRGÃO/ENTIDADE	TOTAL DE SERVIDORES
AGESC	8
PC/CBSC	2
PG/TC	54
SPG	59
SAI	13
SDR CAMPOS NOVOS	31
SDR CANOINHAS	37
SDR CHAPECÓ	64
SDR CRICIÚMA	73
SDR CURITIBANOS	39
SDR DIONISIO CERQUEIRA	29
SDR LAGES	63
SDR MARAVILHA	35
SDR PALMITOS	30
SDR SEARA	21
SDR TAIO	19
SDR TIMBO	19
SDR VIDEIRA	36

Observa-se no Gráfico 1 a evolução percentual das atualizações realizadas. Na primeira semana obteve-se um total de 9,58% (nove vírgula cinquenta e oito por cento) das atualizações realizadas. No período total que correspondeu a 9 (nove) semanas a evolução média foi de 10,5% (dez vírgula cinco por cento).

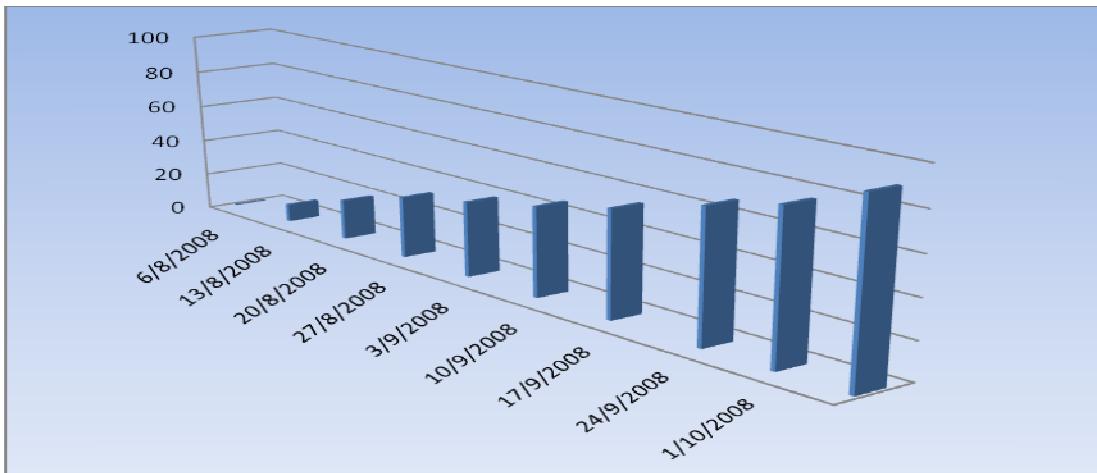


Gráfico 1 – Evolução semanal das atualizações cadastrais

Ao final da nona semana obteve-se 91,88% (noventa e um vírgula oitenta e oito por cento) das atualizações finalizadas, restando 8,12% (oito vírgula doze por cento) de cadastros sem atualização.

No período da atualização cadastral o e-mail gecofcadastral@sea.sc.gov.br recebeu 621 (seiscentos e vinte e um) e-mails. As dúvidas frequentes estavam relacionadas aos dependentes, certificado de reservista, PIS/PASEP e como solucionar a situação daqueles que estavam afastados sem remuneração com retorno previsto para após 07 de outubro.

Neste mesmo período foram recebidas em média 22 (vinte e duas) ligações diárias relacionadas à atualização.

De 08 a 27.10.2008 as atualizações cadastrais foram realizadas pelos Setoriais/Seccionais mediante apresentação dos documentos pessoais.

A partir de 28.10.2008 encerrou-se o acesso dos Setoriais/Seccionais a funcionalidade ACOL, sendo que as atualizações não realizadas passaram a ser feitas pela GECOF, mediante apresentação de justificativa e cópias da documentação do cadastral do servidor/militar.

O bloqueio salarial previsto na legislação, para aqueles que não atenderam ao estabelecido, ocorreu no mês de janeiro de 2009. O desbloqueio vem ocorrendo após regularização da situação.

3.3.1 Enquete realizada no portal do servidor

No período da atualização cadastral foi realizada enquete no Portal do Servidor Estadual, para avaliar o grau de dificuldade encontrado por aqueles que já tinham realizado a sua atualização. A enquete consistia em uma pergunta (o que você achou da atualização cadastral *on-line*) com possibilidade de três respostas.

Obtiveram-se do período de 15 de agosto a 08 de outubro 2.381 (duas mil trezentas e oitenta e uma) respostas, sendo que a maioria dos pesquisados (75,6%) considerou que não teve dificuldades em preencher os campos do ACOL, 16,5% teve alguma dificuldade, mas conseguiu preencher sozinho, e 7,9% precisou de ajuda para realizar sua atualização.

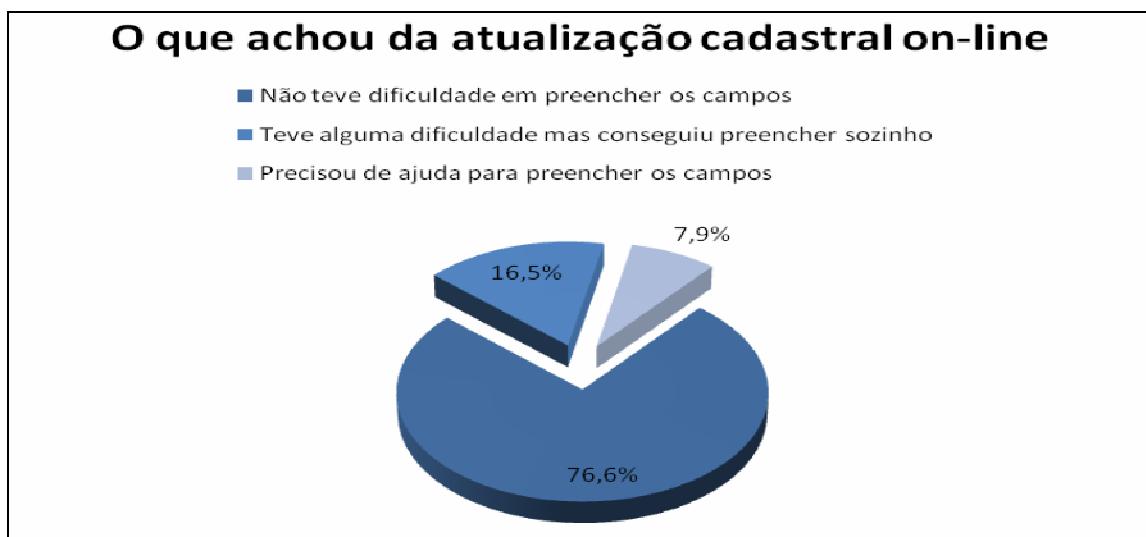


Gráfico 2 – Resultado da enquete realizada no Portal do Servidor

3.3.2 Pesquisa qualitativa

Simultaneamente a atualização cadastral foi solicitado ao servidor o preenchimento optativo de questionário de pesquisa qualitativa, com o propósito de subsidiariamente auxiliar na formação de uma base consolidada de dados que orientarão futuras ações de formação e capacitação.

Em 14 de dezembro de 2008 o resultado dessa pesquisa foi entregue, por meio de CD-ROM, à GECAP/DGRH.

3.3.3 Tratamento das exceções

Foram realizadas 09 (nove) migrações dos dados cadastrais da funcionalidade ACOL para o SIRH, sendo na oportunidade emitidos arquivos com possíveis ocorrências nos dados cadastrais.

Após análise, os arquivos foram divididos em dois montantes: inconsistências resolvidas diretamente no SIRH pela GECOF e inconsistências que foram repassadas para resolução dos Setoriais/Seccionais.

No total foram verificadas 307 (trezentos e sete) inconsistências após migração de dados, sendo 129 (cento e vinte e nove) no cadastro dos servidores/militares e 181 (cento e oitenta e uma) no cadastro dos dependentes. Em razão da complexidade das informações e o número relevante de cadastros atualizados, considera-se o número relativamente baixo, já que correspondem a 0,47% (zero vírgula quarenta e sete por cento) dos servidores/militares que atualizaram o seu cadastro.

Tabela 6 – Inconsistências encontradas no cadastro do servidor/militar

Inconsistência	Quantidade
Dígito PIS/PASEP não confere	10
Informações de certificado militar para sexo feminino	36
Estrangeiro – ano chegada menor que ano nascimento	1
Município nascimento zerado	24
PIS/PASEP zerado	1
Sem logradouro	8
Sem nome da mãe	3
Nome da mãe abreviado	2
Nome do pai com informação errada: falecido, em memória, etc.	42
Nome servidor	1
Já existe servidor com este número de CPF	1
Total	129

Tabela 7 – Inconsistências encontradas no cadastro dos dependentes do servidor/militar

Inconsistência	Quantidade
Município nascimento inexistente	6
Município de nascimento zerado	28
Sem nome da mãe	133
Nome da mãe com erro	11
Nome do dependente com erro	3
Total	181

Foi constatada, ainda, a sobreposição de informações de dependentes pela alteração de todos os dados do dependente anterior, a fim de que um novo dependente fosse inscrito no cadastro. Considerando que a inscrição de novo dependente exige a comprovação junto ao Setorial/Seccional, a GECOF excluiu todos os dependentes do SIRH e encaminhou informações aos órgãos e entidades, para que entrassem em contato com o servidor/militar visando à regularização da situação.

3.3.4 Atualização pós-prazo estabelecido

Como programado, a partir de 08 de outubro de 2008 a funcionalidade ACOL foi retirada do Portal do Servidor, cabendo aos 8,12% (oito vírgula doze por cento) dos servidores/militares realizarem sua atualização no Setorial/Seccional.

De 08 a 27 de outubro foram realizados 6,71% (seis vírgula setenta e um) das atualizações restantes, mediante apresentação dos documentos pessoais.

Ao final do prazo extraordinário obteve-se 98,59% (noventa e oito vírgula cinquenta e nove por cento) das atualizações previstas, restando apenas 1,41% (um vírgula quarenta e um por cento).

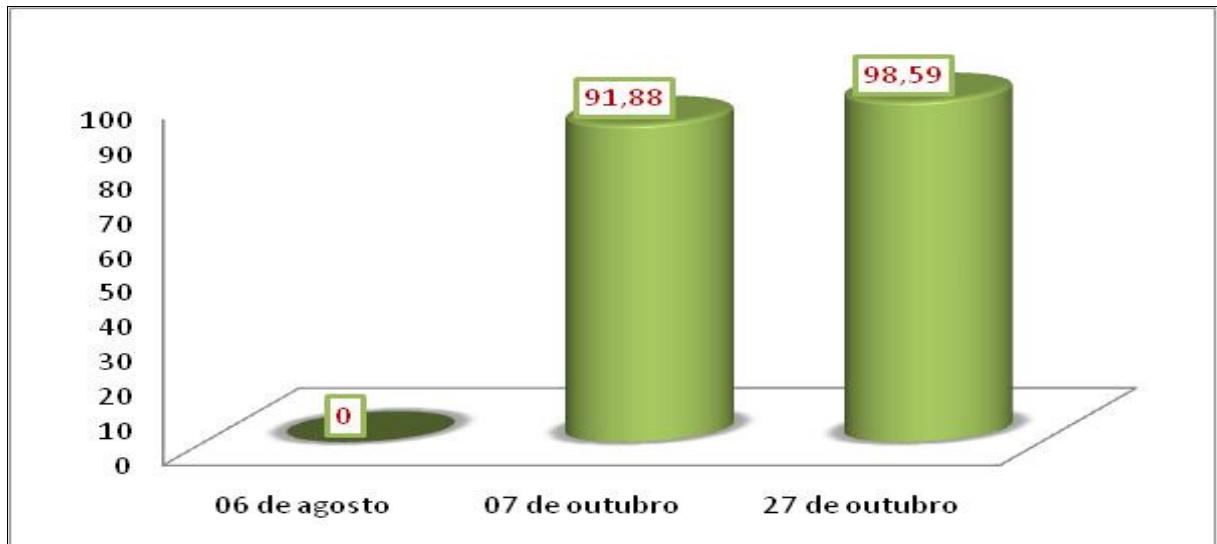


Gráfico 3 – Percentual de atualizações em 27 de outubro de 2008

Constatou-se que após 28 de outubro restavam 21 (vinte e um) servidores que realizaram a sua atualização, porém estavam com comprovantes provisórios necessitando de homologação. Foi encaminhado aos Setoriais da SSP, SED e SAR a nominata dos servidores para regularização da situação.

A partir de 29 de outubro as atualizações restantes passaram a ser efetuadas exclusivamente pela GECOF, mediante apresentação de justificativa e das cópias de documentação dos servidores.

3.3.5 Análise dos servidores sem atualização cadastral

Foi identificado que dos servidores em situação irregular 63 (sessenta e três) estavam em licença para tratamento de saúde, 02 (dois) em licença para acompanhamento a pessoas da família e 06 (seis) se aposentado ou aguardando aposentadoria.

Na primeira quinzena de janeiro de 2009 foram revistas todas as atualizações pendentes no ACOL, a fim de verificar se o servidor acessou a funcionalidade e não finalizou a sua atualização. Foi constatado que 27 (vinte e sete) servidores entraram no ACOL preenchendo apenas a primeira página e 49 (quarenta e cinco) realizaram a sua atualização cadastral, porém não atualizaram as informações dos dependentes.

3.3.6 Bloqueio salarial

Como estabelecido no Decreto nº 1.443, de 11 de junho de 2008, em janeiro de 2009 foi realizado o bloqueio salarial de 342 (trezentos e quarenta e dois) servidores.

Os Setoriais/Seccionais foram informados da nominata dos servidores que passariam a não receber remuneração dos cofres público estadual, sendo necessário, para regularização da situação, a apresentação de justificativa e da documentação funcional.

Tabela 8 – Relação dos órgãos e entidades que tiveram servidores com bloqueio salarial

Órgão/Entidade	Qtd. Servidores
DETER	01
FCEE	02
UDESC	02
IPREV	02
SDR de Quilombo	01
SST	03
SAR	11
SED	154
SEF	17
SES	55
SSP	93
SOL	01
TOTAL	342

Parecer da Consultoria Jurídica da SEA, datado de 16.03.2009, reconhece a existência de infração disciplinar por parte daqueles que não procederam à atualização cadastral estabelecida. Foi encaminhado expediente aos titulares da SED, SSP, SEF, SES e SST, com anexo contendo a relação dos servidores que deverão ser citados em processo administrativo para a apuração de possível prática de falta disciplinar, em consonância com o disposto no Estatuto do Servidor Público Civil Estadual.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA ATUALIZAÇÃO CADASTRAL

Os relatórios com as informações constantes no ACOL permitem estabelecer o perfil do servidor ativo e militar da ativa de Santa Catarina, bem com reconhecer a importância do presente Projeto na obtenção de dados confiáveis.

Os dados que seguem mostram a situação em 17.11.2008, quando a base de dados do Estado de Santa Catarina estava atualizada em mais de 98,59%.

Abaixo são apresentadas tabelas com as informações mais relevantes relacionadas aos campos disponibilizados aos servidores e militares para a realização da atualização cadastral.

Tabela 9 – Quantitativo de servidores/militares que informaram estar errado o número do CPF

Regime	Quantidade
Servidor Efetivo	30
Militar	0
Total	30

A Tabela 9 mostra que no período de atualização cadastral 30 (trinta) servidores verificaram inconsistência no número do seu CPF cadastrado. Na oportunidade da apresentação do CPF a atualização foi homologada pelo Setorial/Seccional.

Tabela 10 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o nome

Regime	Quantidade
Servidor	2234
Militar	277
Total	2511

A alteração no nome para 2.511 (dois mil quinhentos e onze) servidores/militares deve-se, entre outros motivos, a existência de nomes abreviados, digitados incorretamente à época ou por mudança do estado civil.

Tabela 11 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o nome da mãe e do pai.

Regime	Quantidade		Total
	Nome da Mãe	Nome do Pai	
Servidor	6073	6589	12662
Militar	1059	2202	3261
Total	7132	8791	15923

As alterações nos itens “nome da mãe” e “nome do pai” totalizaram 15.923 (quinze mil novecentos e vinte e três) ocorrências. As ocorrências deve-se, principalmente, ao fato destas informações estarem abreviadas, incompletas ou mesmo serem inexistentes no cadastro.

Tabela 12 – Quantitativo que servidores/militares que alteraram a data de nascimento

Regime	Quantidade
Servidor	292
Militar	59
Total	351

Observa-se na Tabela 12 que 351 (trezentos e cinquenta e um) servidores/militares apresentavam inconsistências na data de nascimento em seus respectivos cadastros, não permitindo até então a realização de cálculo atuariam preciso, bem como o levantamento correto do quantitativo de servidores por faixa etária.

Tabela 13 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o sexo

Regime	Quantidade
Servidor	312
Militar	13
Total	325

325 (trezentos e vinte e cinco) servidores/militares tinham informações erradas sobre o tipo de sexo no sistema informatizado, não permitindo estabelecer com segurança o quantitativo de servidores/militares a se aposentarem no futuro por redutor de idade.

Tabela 14 – Comparativo de servidores/militares por sexo

Regime/Sexo	Quantidade	
	Antes do ACOL	Após ACOL
Servidor	Masculino	16615
	Feminino	32230
Militar	Masculino	13492
	Feminino	595
Total Geral		62934
		62934

A Tabela 14 apresenta um comparativo no quantitativo de servidores/militares antes e após a atualização. Atualmente o quadro funcional ativo do Estado é formado por 33,92% dos servidores do sexo masculino e 68,08% do sexo feminino (Gráfico 4).

A quantidade de servidores do sexo feminino corresponde ao dobro do número de servidores do sexo masculino. O número expressivo de servidores do sexo feminino está diretamente relacionado com o quantitativo existente na SED, maior órgão do Estado, que tem em seu quadro formado na sua grande maioria por mulheres.

Quanto aos militares da ativa verifica-se expressiva quantidade do sexo masculino. O Gráfico 5 informar que 95,7% são do sexo masculino enquanto 4,3% são do sexo feminino.

Ao analisarmos o conjunto dos servidores e militares chega-se a um percentual de 47,75% do sexo masculino e 52,25% do sexo feminino, como mostra o Gráfico 6.

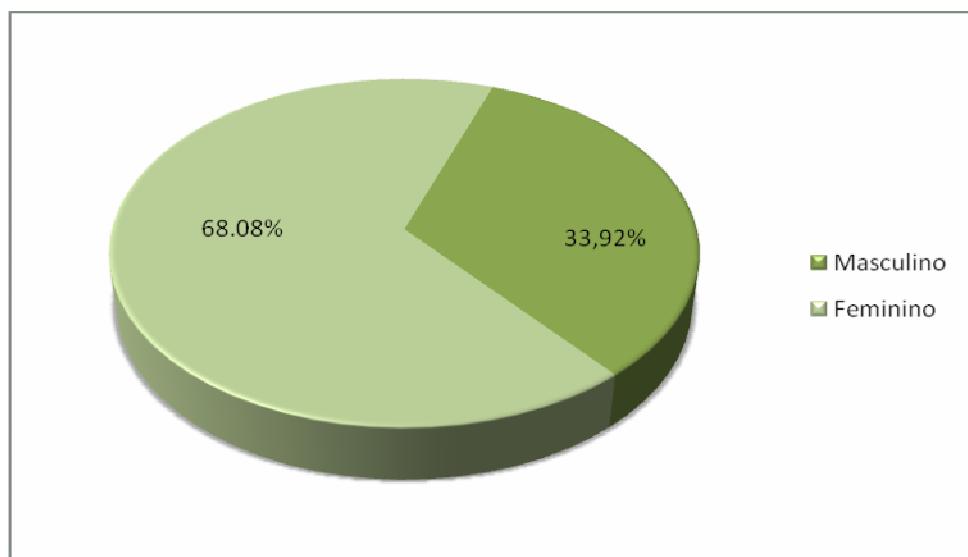


Gráfico 4 – Percentual de servidores por sexo

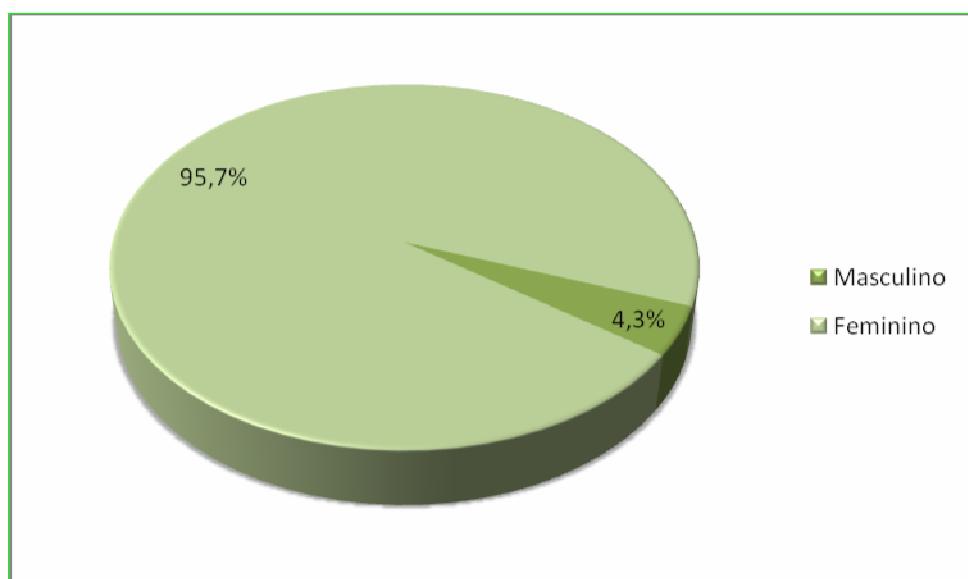


Gráfico 5 – Percentual de militares por sexo

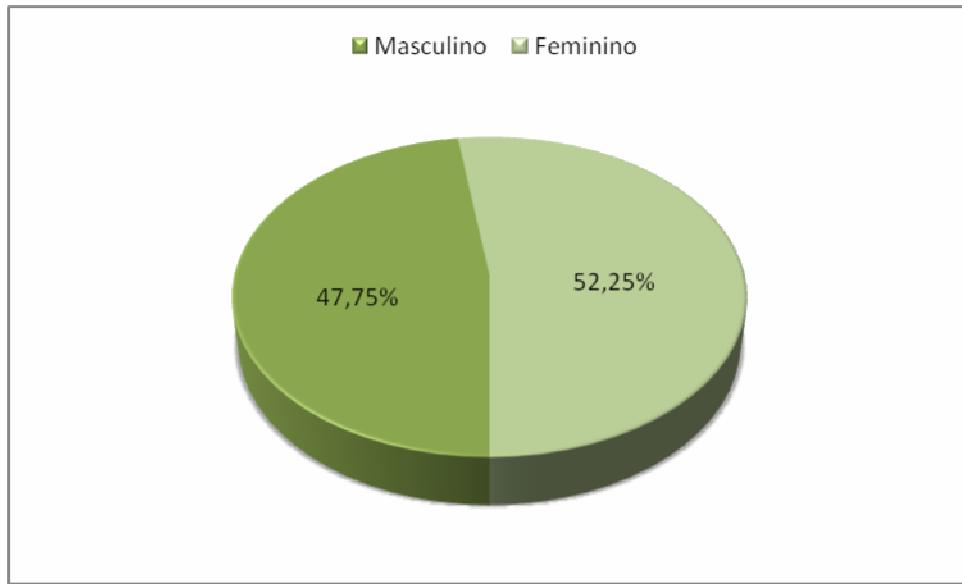


Gráfico 6 – Percentual de servidores e militares por sexo

Tabela 15 – Quantidade de servidores/militares por sexo distribuídos nos órgãos e entidades do Poder Executivo

Órgão/Entidade	Masculino		Feminino		Total
	Quantidade	%	Quantidade	%	
AGESC	8	100	0	0	8
APSF	153	76,5	47	23,5	200
CBMSC	2119	98,33	36	1,67	2155
DEINFRA	1020	88,01	139	11,99	1159
DETER	146	74,11	51	25,89	197
FAPESC	14	70	6	30	20
FATMA	129	60,28	85	39,72	214
FCC	68	45,33	82	54,67	150
FCEE	72	6,65	1011	93,35	1083
FESPORTE	19	51,35	18	48,65	37
GVG	11	61,11	7	38,89	18
IMETRO	12	85,71	2	14,29	14
IPREV	131	45,96	154	54,04	285
JUCESC	24	44,44	30	55,56	54
PCBM	0	0	2	100	2
PCPM	26	23,64	84	76,36	110
PG/TC	31	57,41	23	42,59	54
PGE	154	49,04	162	51,59	314
PMSC	11365	95,23	569	4,77	11934
SAI	9	60	6	40	15
SAN	8	40	12	60	20
SAR	98	64,05	55	35,95	153
SCA	70	52,24	64	47,76	134
SDS	35	68,63	16	31,37	51
SEA	335	51,22	319	48,78	654
SEC	24	57,14	18	42,86	42

Órgão/Entidade	Masculino		Feminino		Total
	Quantidade	%	Quantidade	%	
SED	5222	21,08	19551	78,92	24773
SEF	751	66,99	370	33,01	1121
SES	3355	33,47	6668	66,53	10023
SIE	19	59,38	13	40,63	32
SOL	30	54,55	25	45,45	55
SPG	41	56,94	31	43,06	72
SSP	3327	68,34	1541	31,66	4868
SST	111	45,87	131	54,13	242
UDESC	594	55,72	472	44,28	1066
SDR- Araramguá	10	22,22	35	77,78	45
SDR- Blumenau	14	23,33	46	76,67	60
SDR- Braço do Norte	10	45,45	12	54,55	22
SDR- Brusque	17	40,48	25	59,52	42
SDR- Caçador	8	20	32	80	40
SDR-Canoinhas	8	22,86	27	77,14	35
SDR-Chapecó	17	26,56	47	73,44	64
SDR-Campos Novos	13	43,33	17	56,67	30
SDR-Concordia	12	33,33	24	66,67	36
SDR-Criciuma	23	31,94	49	68,06	72
SDR-Curitibanos	12	30	28	70	40
SDR-Dionisio Cerqueira	13	46,43	15	53,57	28
SDR-Grande Florianópolis	42	32,81	86	67,19	128
SDR-Ibirama	11	28,95	27	71,05	38
SDR-Itajai	20	26,32	56	73,68	76
SDR-Itapiranga	17	85	3	15	20
SDR-Ituporanga	10	34,48	19	65,52	29
SDR-Jaraguá do Sul	11	26,83	30	73,17	41
SDR-Joaçaba	13	19,7	53	80,3	66
SDR-Joinville	25	31,65	54	68,35	79
SDR-Lages	20	32,26	42	67,74	62
SDR-Laguna	20	35,71	36	64,29	56
SDR-Mafra	20	34,48	38	65,52	58
SDR-Maravilha	13	37,14	22	62,86	35
SDR-Palmitos	10	34,48	19	65,52	29
SDR-Quilombo	7	41,18	10	58,82	17
SDR-Rio do Sul	20	46,51	23	53,49	43
SDR-São Joaquim	6	18,18	27	81,82	33
SDR-Seara	7	30,43	16	69,57	23
SDR-S. Lourenço D'Oeste	12	42,86	16	57,14	28
SDR- S. Miguel D'Oeste	21	41,18	30	58,82	51
SDR-Taió	10	45,45	12	54,55	22
SDR-Timbó	8	36,36	14	63,64	22
SDR-Tubarão	16	27,59	42	72,41	58
SDR-Videira	11	33,33	22	66,67	33
SDR-Xanxerê	19	43,18	25	56,82	44
TOTAL	30055	47,75	32879	52,25	62934

Na Tabela 15 podemos observar que os órgão e entidades com maior percentual de servidores masculinos são AGESC (100%), CBM/SC (98,35%), DEINFRA (88,01%) e PMSC (95,23%), enquanto do sexo feminino encontramos maior percentual na FCEE (93,35%), PCCB (100%) e SED (78,92%).

Tabela 16 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o estado civil

Regime	Quantidade
Servidor	7241
Militar	2438
Total	9679

A Tabela 16 apresenta 7.241 alterações do estado civil no cadastro dos servidores e 2.438 alterações no cadastro dos militares, totalizando 9.679 alterações. A ocorrência deve-se, principalmente, a mudança no estado civil do servidor/militar desde seu último cadastramento ou mesmo da constatação de inconsistência nesta informação.

Tabela 17 – Comparativo do estado civil dos servidores

Estado Civil do Servidor	Quantidade		%	
	Antes do ACOL	Após ACOL	antes	depois
Casado	28183	28793	57,7	58,95
Divorciado	1692	2738	3,46	5,61
Marital	1749	2472	3,58	5,06
Não informado	161	–	0,33	0
Separado judicialmente	2374	2749	4,86	5,63
Solteiro	13920	11009	28,83	22,53
Viúvo	766	1084	1,57	2,22
TOTAL	48845	48845	100	100

A Tabela 17 demonstra as alterações ocorridas no estado civil dos servidores estaduais. Observa-se que existiam 161 servidores sem informação do estado civil, sendo o número zerado com após a atualização.

Houve alteração quantitativa em todos os campos relacionados ao estado civil, sendo observado diminuição no quantitativo de servidores solteiros. Houve migração quantitativa dos servidores solteiros e não informados para os estados civis casado, divorciado, marital, separado judicialmente e viúvo.

O Gráfico 7 apresenta o percentual atualizado de servidores de acordo com o estado civil.

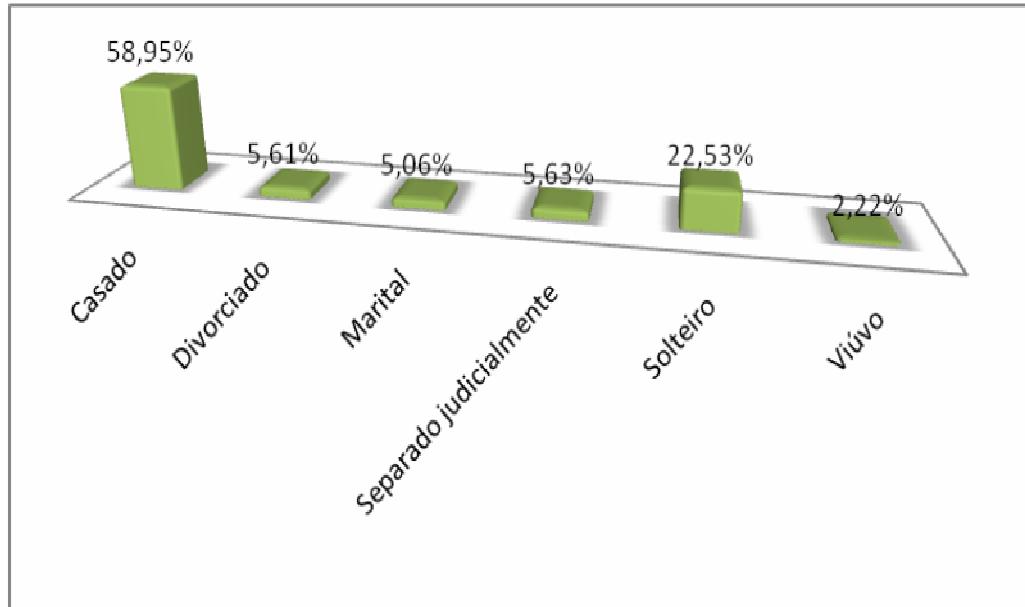


Gráfico 7 – Percentual de servidores por estado civil

Tabela 18 – Comparativo do estado civil dos militares

Estado Civil do Militar	Quantidade		Percentual	
	Antes do ACOL	Após ACOL	Antes	Depois
Casado	8165	8651	57,95	61,4
Divorciado	204	443	1,45	3,14
Marital	1061	1210	7,53	8,59
Não informado	34	0	0,24	0
Separado judicialmente	392	564	2,78	4
Solteiro	4216	3187	29,92	22,62
Viúvo	17	34	0,12	0,24
TOTAL	14089	14089	100	100

A Tabela 18 demonstra as alterações ocorridas no estado civil dos militares com a atualização cadastral. Pode-se observar que anteriormente existiam 34 militares sem a informação quanto ao estado civil, sendo que após a atualização deixou de existir militar sem esta informação.

Observa-se que ocorreram alterações em todos os campos referentes ao estado civil. Com efeito, após a atualização cadastral obtiveram-se dados confiáveis como os apresentados no Gráfico 8.

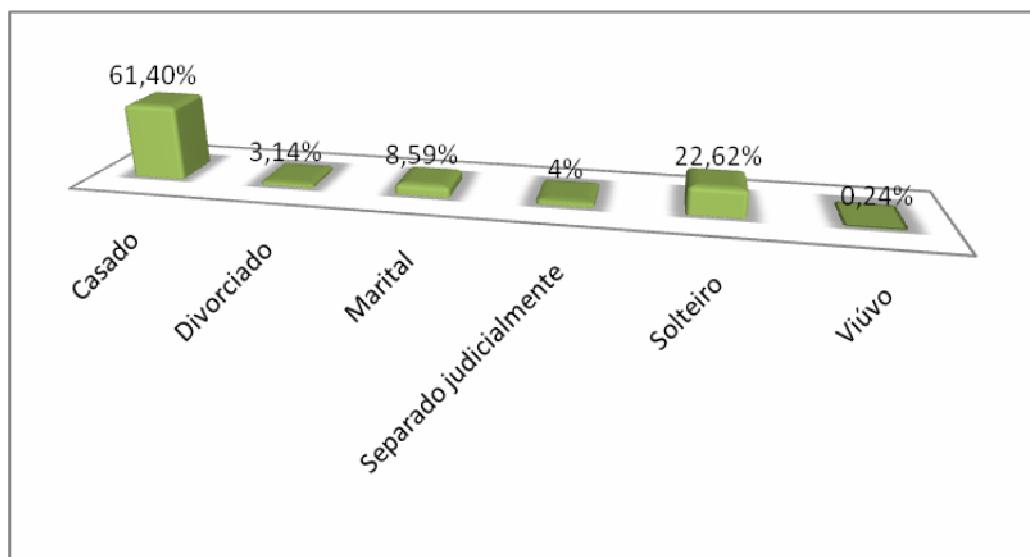


Gráfico 8 – Percentual de militares por estado civil

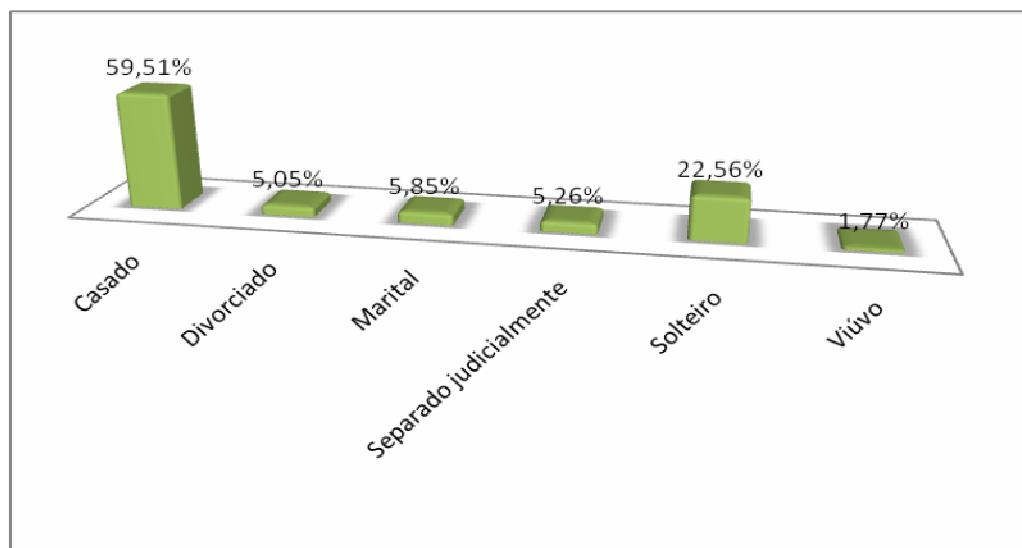


Gráfico 9 – Percentual de servidores/militares por estado civil

No Gráfico 9 estão representados os servidores/militares por estado civil em valores percentuais, sedo que 59,51% são casados, seguido de 22,56% solteiros. Os estados civis marital, separado judicialmente, divorciado e viúvo correspondem, respectivamente, a 5,85, 5,26, 5,05 e 1,77%.

Tabela 19 – Comparativo dos servidores por raça

Raça	Quantidade		%	
	Antes do ACOL	Após ACOL	antes	depois
Amarela	75	105	0,15	0,22
Branca	41832	46169	85,64	94,52
Parda	697	1057	1,43	2,16
Indígena	169	48	0,35	0,1
Negra	1156	1466	2,37	3,00
Não informada	4916	16	10,06	-
Total Servidores	48845	48845	100	100

A Tabela 19 demonstra que 10% dos servidores não tinham informação quanto à raça. Constatase no Gráfico 10 que atualmente o quadro civil de servidores apresenta 94,49% da raça branca, seguido de 3% negra e 2,16% parda. A raça indígena e amarela representa, respectivamente, apenas 0,1 e 0,22%.

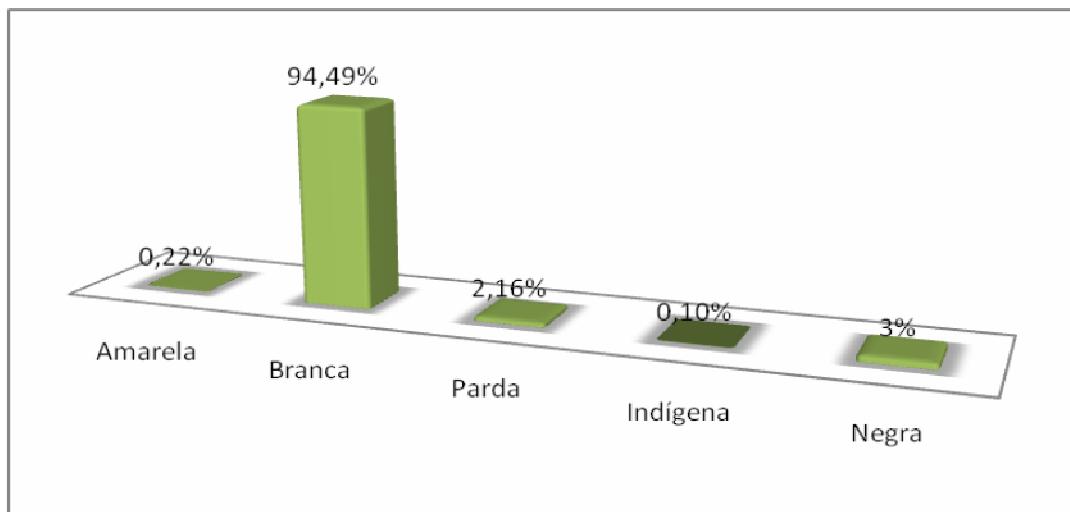


Gráfico 10 – Servidores segundo a raça

Tabela 20 – Comparativo dos militares por raça

Raça	Quantidade		%	
	Antes do ACOL	Após ACOL	antes	depois
Amarela	20	18	0,14	0,13
Branca	11296	12787	80,18	90,74
Parda	530	756	3,76	5,37
Indígena	84	20	0,6	0,14
Negra	443	508	3,14	3,61
Não informada	1716	-	12,18	-
Total Militares	14089	14089	100	100

Observa-se na Tabela 20 que existiam no cadastro dos militares 1.716 com raça não informada. Com os cadastros atualizados pode-se verificar (Gráfico 11) que no quadro funcional dos militares temos 90,74% da raça branca, 5,37% da raça parda, 3,61% da raça negra, 0,14% indígenas e 0,13% amarela.

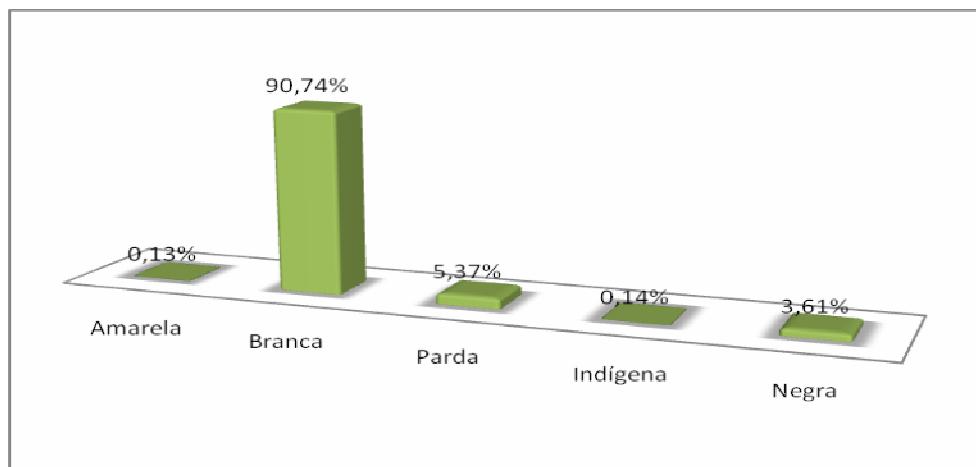


Gráfico 11 – Militares segundo a raça

No Gráfico 12 estão representados os servidores/militares segundo a raça em termos percentuais, onde constata-se que do total 93,66% são brancos, seguido das raças negra (3,14%), parda (2,89%), amarela (0,20%) e indígena (0,11%).

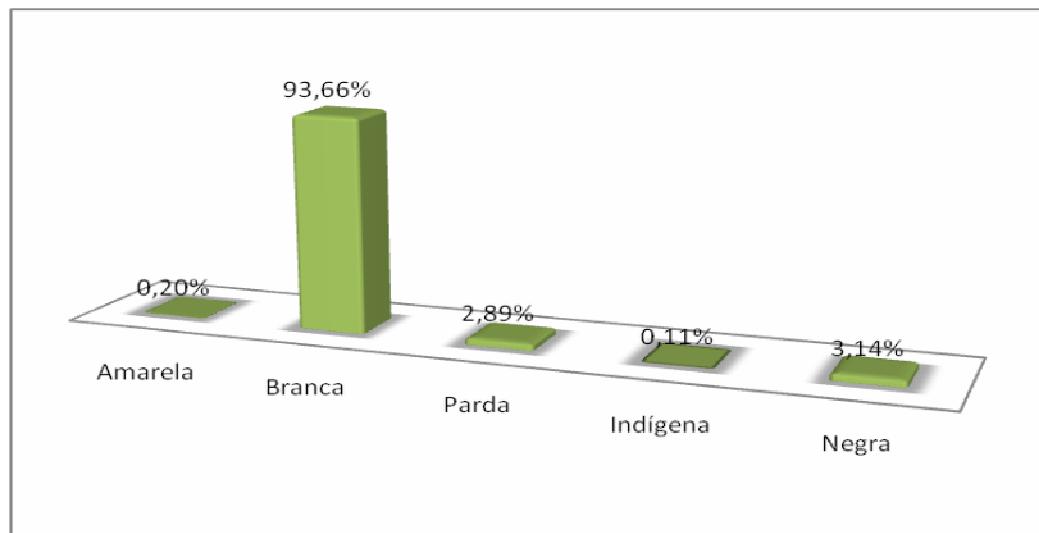


Gráfico 12 – Servidores/militares por raça

Tabela 21 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o número do PIS/PASEP

Regime	Quantidade
Servidor	857
Militar	28
Total	885

A Tabela 21 totaliza 885 servidores/militares que tinham incorreção no número do PIS/PASEP.

Tabela 22 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o número do Título Eleitoral

Regime	Quantidade
Servidor	11543
Militar	4268
Total	15811

A Tabela 22 totaliza 15.811 alterações no título eleitoral dos servidores/militares. Do montante das atualizações realizadas constata-se que 15.811 alterações correspondem a 25%. Tais alterações devem-se a mudança da zona e ou seção eleitoral, data de emissão ou mesmo na constatação de dados inconsistentes no cadastro.

Tabela 23 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram informações do RG

Regime	Quantidade
Servidor	20391
Militar	5734
Total	26125

A Tabela 23 totaliza 26.125 ocorrências no RG, representando em termos percentuais considerando a soma dos cadastros atualizados pelo ACOL, 41,50% de alterações. Tais alterações ocorreram, certamente, além de correção de inconsistências, pelo fato da obrigatoriedade do preenchimento não apenas do número do RG, mas também do órgão emissor, UF e a data de expedição, campos muitas vezes encontrado sem informação no cadastro.

Tabela 24 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o grau de escolaridade

Regime	Quantidade
Servidor	12637
Militar	3092
Total	15729

A Tabela 24 mostra que 12.637 servidores e 3.092 militares alteraram o grau de escolaridade. Considerando a totalidade das atualizações realizadas, respectivamente 25,9 e 21,9% alteraram o seu grau de escolaridade. Estas mudanças certamente ocorreram, além da correção de dados cadastrados incorretamente, pelo fato de existir um intervalo de tempo significativo sem atualização nos cadastros funcionais do Estado.

Tabela 25 – Comparativo de grau de escolaridade dos servidores

Grau de Escolaridade do Servidor	Quantidade		%	
	Antes do ACOL	Após ACOL	antes	depois
Alfabetização s/ curso	31	78	0,06	0,16
Analfabeto	15	34	0,03	0,07
Até 4 série incompleto	276	276	0,57	0,57
Doutorado	370	966	0,76	1,98
Especialização	14015	18741	28,69	38,37
Mestrado	935	1552	1,91	3,18
Não informado	573	-	1,17	-
Superior completo	16465	13837	33,71	28,33
Superior incompleto	2088	2067	4,27	4,23
Ensino médio completo	10989	8390	22,5	17,18
Ensino médio incompleto	513	564	1,05	1,15
4 serie completa	1107	980	2,27	2,01
5 a 8 serie completa	1089	938	2,23	1,92
5 a 8 serie incompleta	379	422	0,78	0,86
TOTAL	48845	48845	100	100

A Tabela 25 apresenta um comparativo do grau de escolaridade dos servidores antes e após a atualização cadastral. Se antes existiam 573 servidores sem informação quanto ao grau de escolaridade, hoje todos possuem informação quanto ao seu grau de instrução. O aumento no número de analfabetos é decorrente destes dados constarem como não informados anteriormente.

Verifica-se diminuição no número de servidores com nível superior, médio e fundamental e em contrapartida acréscimo do número de servidores com doutorado, mestrado e especialização.

Tabela 26 – Comparativo de grau de escolaridade dos militares

Grau de Escolaridade do Militar	Quantidade		%	
	Antes do ACOL	Após ACOL	antes	depois
Alfabetização s/ curso	5	18	0,04	0,13
Analfabeto	1	5	0,01	0,04
Até 4 série incompleto	28	22	0,2	0,16
Doutorado	1	21	0,01	0,15
Especialização	379	586	2,69	4,16
Mestrado	27	47	0,19	0,33
Não informado	20	-	0,14	-
Superior completo	1261	1768	8,95	12,55
Superior incompleto	830	1716	5,89	12,18
Ensino médio completo	9320	7984	66,15	56,67
Ensino médio incompleto	494	534	3,51	3,79
4 serie completa	130	89	0,92	0,63
5 a 8 serie completa	1127	934	8	6,63
5 a 8 serie incompleta	466	365	3,31	2,59
TOTAL	14089	14089	100	100

Observa-se na Tabela 26 que anteriormente existiam 20 militares sem informações referentes ao grau de escolaridade, reduzindo para zero. O aumento no número de analfabetos certamente é decorrente destes dados não estarem informados anteriormente.

Ocorreu uma melhora do nível de escolaridade dos militares ao constatar acréscimo no número de militares com nível superior e pós-graduação.

Tabela 27 – Quantitativo de servidores/militares em conformidade ao grau de escolaridade por órgão/entidade de lotação

Órgão/Entidade	Pós-graduação			Superior		E. Médio		5 ^a a 8 ^a		Até 4 ^a		A	An
	E	M	D	C	I	C	I	C	I	C	I		
AGESC	1			5	1	1							
APSF	10		1	40	18	95	5	12	4	11	4		
CBM/SC	102	7	5	315	289	1173	67	124	62	8	1	2	
DEINFRA	80	15	3	165	22	238	30	70	73	279	154	21	9
DETER	8	1	1	39	23	76	13	13	4	16	1	1	1
FAPESC	3	3	4	5	1	4							
FATMA	44	23	7	80	7	36	2	2	1	6	4	1	1
FCC	23	3	5	45	15	38	1	4	4	9	3		
FCEE	561	22	13	378	21	65	3	2		14	1	2	1
FESPORTE	10	2		16	1	4		1	1	1			1
GVG		1		8	2	5		1		1			
IMETRO	1			4		8	1						
IPREV	60	7	1	84	34	80	7	3	2	2	2	1	
JUCESC	12	3		20	11	7			1				
PCBM				1		1							
PCPM	10	1		12	3	53	2	6	10	10	3		
PG/TC	12	17	1		4	13	1	1	2	3			
PGE	86	13	6	149	9	41	2	2		3			3
PM/SC	484	40	16	1453	1427	6811	467	810	303	81	21	16	5

Órgão/Entidade	Pós-graduação			Superior		E. Médio		5 ^a a 8 ^a		Até 4 ^a		A	An
	E	M	D	C	I	C	I	C	I	C	I		
SAI		3	1	10		1							
SAN	6	1		8	2	3							
SAR	8		2	24	8	49	12	7	5	21	17		
SCA	12		4	50	18	26	7	8	3	4	2		
SDS	6	6	1	22	3	13							
SEA	178	16	5	212	35	152	11	13	9	18	3	2	
SEC	3	1		20	3	11	2		1	1			
SED	14044	742	354	7682	585	1057	36	78	25	121	13	27	9
SEF	395	30	5	533	28	106	6	10	2	3	2	1	
SES	1719	274	115	1506	468	4479	308	552	216	326	45	10	5
SIE	3	3	1	13	2	8		1		1			
SOL	11	2		30	8	4							
SPG	13	6	3	29	2	14	1	2	1		1		
SSP	411	55	20	1910	645	1475	99	111	36	82	14	7	3
SST	25	5	1	74	15	75	8	10	11	13	3	2	
UDESC	160	241	381	142	25	71	1	18	6	19		1	1
SDR													
Araranguá	29	2	1	12		1							
Blumenau	28	7		18	3	2				1		1	
Braço do N	12			10									
Brusque	14	2	1	15	3	4	2	1					
Caçador	21	2		15	1	1							
Canoinhas	24	2		8		1							
Chapecó	37	1	1	16	4	2			3				
Campos N	15	1	2	8	1	2					1		
Concórdia	22	2		7		4			1				
Criciúma	32	3	2	29	2	3				1			
Curitibanos	20	2		16	1	1							
Dionísio C	10	1		8	1	6				1	1		
Florianópolis	58	7	4	44	2	10	1	1		1			
Ibirama	21			13	1	1	1			1			
Itajaí	31	4	1	29	4	5				1	1		
Itapiranga	9	4		4	1	2							
Ituporanga	17	1	1	9		1							
Jaraguá do S	24	4		10		2		1					
Joaçaba	46	1	2	14	1	2							
Joinville	34	3	2	38		2							
Lages	28	5	3	20	4	2							
Laguna	24	2		21	2	5		1	1				
Mafra	37		2	11	3	2		1		1	1		
Maravilha	24		1	7	2	1							
Palmitos	16	1		10				1			1		
Quilombo	12			5									
Rio do Sul	19	3	1	15	1	1				2		1	
São Joaquim	16		1	14	2								
Seara	14	1	1	4		1	1		1				
São L do O	15	2	1	7	1					2			
São M do O	28	5	1	9	3	5							
Taió	8			8		2	1	2		1			
Timbó	10	2		5	1	2		2					
Tubarão	29	2		19	3	3			1	1			
Videira	14		1	16		2							
Xanxerê	28	1		10	1	3		1					

Legenda: E – especialização; M – mestrado; D – doutorado; C – Completo; I – incompleto; A – alfabetizado sem grau; e An – analfabeto.

A Tabela 27 apresenta um panorama geral do quantitativo de servidores/militares em conformidade ao grau de escolaridade por órgão/entidade de lotação. Observa-se que os cinco órgãos/entidades com o maior quantitativo de pós-graduados são SED (15.140), SES (2.108), UDESC (782), FCCE (596) e PM/SC (540).

Tabela 28 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o Código de Endereçamento Postal (CEP)

Regime	Quantidade
Servidor	14107
Militar	5220
Total	19327

Ocorreram 19.327 alterações no CEP do cadastro dos servidores/militares, correspondendo a 30,7% do total. A ocorrência dessas alterações decorre, principalmente, por mudança de endereço ou pelo fato dos dados estarem incorretos ou incompletos.

Tabela 29 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o município do endereço

Regime	Quantidade
Servidor	6219
Militar	2726
Total	8945

Observa-se na Tabela 29 a ocorrência de 8.945 cadastros que tinham o município de endereço desatualizado ou incorreto.

Tabela 30 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o logradouro

Regime	Quantidade
Servidor	47529
Militar	14177
Total	61706

Segundo informações contidas na Tabela 30, 61.706 servidores/militares alteraram as informações referentes ao logradouro, correspondendo a 98% do total de atualizações. O número expressivo de alterações deve-se, além de incorreções e inexistência dessa informação, ao fato de que a maioria das informações migradas do SIRH para o ACOL continha num mesmo campo o nome do logradouro, o tipo de logradouro e o número da casa, sendo que na atualização foi considerando o *lay out* que irá alimentar o SIGRH: informações fornecidas em campos distintos.

Tabela 31 – Quantitativo de servidores/militares que alteram o número de telefone

Regime	Quantidade
Servidor	45575
Militar	12970
Total	58545

A Tabela acima apresenta o total de 58.545 alterações no número do telefone, correspondendo a 93% das atualizações realizadas. O número expressivo de alterações decorre do fato de que a maioria dos números constantes no cadastro anterior continha apenas 7 (sete) dígitos, diferente da numeração atual que é de 8 (oito) dígitos.

Tabela 32 – Comparativo de servidores com informação do tipo de habitação

Tipo de Habitação do Servidor	Quantidade		%	
	Antes do ACOL	Após ACOL	Antes	Depois
Hotel	8	26	0,02	0,05
Não informado	8552	1084	17,51	2,22
Pensão	80	58	0,16	0,12
Residência alugada	5090	5863	10,42	12
Residência cedida	2087	2502	4,27	5,12
Residência própria	33028	39312	67,62	80,48
TOTAL	48845	48845	100	100

Observa-se na Tabela 32 que 17,51% dos servidores não possuíam esta informação. Mesmo não sendo o preenchimento da informação obrigatória, o percentual diminuiu para apenas 2,22%.

Podemos constatar, desconsiderando as informações não fornecidas, que 80,48% dos servidores moram em residência própria, 12% em residência alugada e 5,12% em residência cedida. Uma porcentagem bastante reduzida de servidores habita hotel ou pensão: 0,05 e 0,12%, respectivamente.

Tabela 33 – Comparativo de militares com informação do tipo de habitação

Tipo de Habitação do Militar	Quantidade		%	
	Antes do ACOL	Após ACOL	Antes	Depois
Hotel	0	2	0	0,01
Não informado	1647	313	11,69	2,22
Pensão	43	24	0,31	0,17
Residência alugada	2205	2228	15,65	15,81
Residência cedida	1371	1360	9,73	9,65
Residência própria	8823	10162	62,62	72,13
TOTAL	14089	14089	100	100

A Tabela 33 traz um comparativo dos militares quanto ao tipo de habitação. Após a atualização o percentual de tipo de habitação não informado foi reduzido de 11,69 para 2,22%.

Considerando apenas o quantitativo de cadastros com esta informação, verifica-se que 72,13% dos militares moram em residência própria, 15,81% em residência alugada e 9,65% em residência cedida. Uma porcentagem bastante reduzida de militares habita hotel ou pensão: 0,01% e 0,17%, respectivamente.

Tabela 34 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o município de nascimento

Regime	Quantidade
Servidor	3134
Militar	1047
Total	4181

Foram totalizados 4.181 servidores e militares que efetuaram alteração nos dados relativos ao município de nascimento. Constatase quando relacionado o número de servidores/militares que participaram da atualização, que os maiores equívocos estavam no banco de dados da PM/SC e CBM/SC.

Tabela 35 – 50 municípios Brasileiros com maior quantidade de servidores/militares por município de nascimento

Município	Qtd.	Município	Qtd.
Florianópolis	9127	São Miguel do Oeste	454
Lages	2916	Ituporanga	443
Tubarão	1793	Brusque	428
Joinville	1621	São Francisco do Sul	421
Criciúma	1548	Caçador	413
Laguna	1150	Mafra	411
Palhoça	1065	Porto União	397
São José	1057	São Joaquim	390
Canoinhas	1033	Biguaçu	374
Blumenau	1011	Xanxere	371
Itajaí	856	Videira	368
Chapecó	846	Itapiranga	358
Porto Alegre	769	Urubici	350
Rio do Sul	702	Orleans	320
Curitibanos	688	Imaruí	313
Rio Negro	678	Lauro Muller	294
Araranguá	664	Bom Retiro	286
Curitiba	597	União da Vitória	280
Rio de Janeiro	574	Urussanga	276
Campos Novos	544	Ibirama	258
Concórdia	543	Santa Maria	257
São Paulo	515	Taió	257
Joaçaba	514	Xaxim	252
Imbituba	506	Braço do Norte	250
Santo Amaro da Imperatriz	457	Jaraguá do Sul	229

Pode-se constatar em conformidade com a Tabela 35, que dentre os 50 municípios de nascimento dos servidores, 5 (cinco) são municípios de outros estados sendo 4 (quatro) de capitais estaduais (Porto Alegre, Curitiba, Rio de Janeiro e São Paulo) e um município pertencente ao estado vizinho de Rio Grande do Sul (Santa Maria).

Tabela 36 – Quantitativo de servidores/militares por município de nascimento em SC

MUNICIPIO	QTD	MUNICIPIO	QTD	MUNICIPIO	QTD
Florianópolis	9127	Capinzal	217	Saudades	110
Lages	2916	Turvo	216	Pinhalzinho	110
Tubarão	1793	S. José Cerrito	215	Trombudo Central	109
Joinville	1621	Jaguaruna	195	Cunha Porã	109
Criciúma	1548	Sao Bento do Sul	193	Agua Doce	108
Laguna	1150	Anita Garibaldi	192	Irineópolis	105
Palhoça	1065	Mondai	192	Timbó	105
São Jose	1057	Tijucas	190	Vidal Ramos	104
Canoinhas	1033	Maravilha	188	Rodeio	102
Blumenau	1011	Itaiopolis	188	Rio Fortuna	102
Itajaí	856	Presidente Getulio	184	Ícaria	101
Chapecó	846	Descanso	180	Águas Mornas	101
Rio do sul	702	Gravatal	179	Ponte serrada	101
Curitibanos	688	Tangara	177	Rio dos Cedros	99
Araranguá	664	S Lourenço D'oeste	175	Guaramirim	99
Campos Novos	544	Meleiro	172	Gov. Celso Ramos	98
Concórdia	543	Sombrio	168	Gaspar	97
Joaçaba	514	Palmitos	166	Piratuba	97
Imbituba	506	Nova Veneza	162	Garopaba	95
St Amaro imperatr	457	Rio negrinho	160	Pouso Redondo	94
São Miguel D'oeste	454	Nova Trento	160	Praia Grande	94
Ituporanga	443	Jacinto Machado	155	Maracajá	93
Brusque	428	Angelina	154	Luis Alves	93
S Francisco do sul	421	São Carlos	154	Catanduvas	92
Caçador	413	Seara	153	Barra Velha	91
Mafra	411	Siderópolis	152	Massaranduba	90
Porto União	397	Paulo Lopes	147	Ipumirim	90
São Joaquim	390	São Jose do Cedro	142	Ita	89
Baguaçu	374	Quilombo	140	Rio do Oeste	89
Xanxere	371	Coronel Freitas	138	Leblon Regis	89
Videira	368	Dionísio Cerqueira	134	Rio das Antas	87
Itapiranga	358	Indaial	133	Monte Castelo	84
Urubici	350	Guaraciaba	132	São Domingos	83
Orleans	320	Campo belo do sul	131	Rio do Campo	82
Imarui	313	Papanduva	127	Irani	80
Lauro Muller	294	Santa cecília	124	Fraiburgo	78
Bom retiro	286	Campo Ere	124	Canelinha	78
Urussanga	276	Caxambu do sul	119	São Ludgero	78

MUNICIPIO	QTD	MUNICIPIO	QTD	MUNICIPIO	QTD
Ibirama	258	Grão Pará	119	Benedito Novo	76
Taió	257	Erval velho	118	Petrolândia	75
Xaxim	252	São João Batista	118	Ponte Alta	75
Braço do Norte	250	Armazém	117	Pedras Grandes	72
Jaraguá do sul	229	Alfredo Wagner	112	Araquari	70
Herval d'Oeste	222	Antônio Carlos	112	Camboriú	70
MUNICIPIO NASC	QTD	MUNICIPIO NASC	QTD	MUNICIPIO NASC	QTD
Tres Barras	68	Atalanta	35	Ermo	7
Modelo	67	Presidente Nereu	34	Rio Rufino	7
Ascurra	65	Witmarsum	34	Coronel Martins	6
Rancho Queimado	64	Botuverá	34	Arvoredo	6
Abelardo Luz	64	Peritiba	33	Frei Rogério	6
Faxinal Guedes	64	Galvão	32	Paial	5
São João do Sul	63	Urupema	31	Ponta Alta do Norte	5
Timbé do Sul	62	Imbuia	29	Cocal do Sul	5
Otacílio Costa	61	Abdon Batista	28	Iomerê	5
Ouro	61	Lindóia do sul	28	Iporã do Oeste	4
Bal. Camboriú	59	Correia Pinto	26	Bombinhas	4
Anitápolis	59	Dona Emma	24	Irati	4
Águasde chapecó	59	Salto Veloso	23	São João itaperiu	4
Jabora	58	Pinheiro Preto	23	Schroeder	4
Salete	58	Arabuta	23	Jardinópolis	4
Major Gercino	58	Agrolândia	23	Santa Helena	4
Ilhota	56	Cerro Negro	22	Planalto Alegre	3
Guarujá do Sul	56	Santa Rosa de Lima	22	Belmonte	3
Ipira	55	Guatambu	20	Treviso	3
Romelândia	55	Agronômica	19	Macieira	3
Aurora	54	Pres. Cast. Branco	18	Alto Bela Vista	3
Campo Alegre	53	Forquilhinha	17	Serra Alta	3
São Bonifácio	53	Balneário Piçarras	17	Itapoá	2
São Martinho	52	Capão Alto	16	Calmon	2
Xavantina	51	Vargeão	15	Novo Horizonte	2
Ibicare	51	Apiuna	15	Morro Grande	2
Laurentino	51	Santa Rosa do Sul	14	Ibiam	2
Major Vieira	50	Vargem Bonita	14	Monte Carlo	2
Penha	49	Guabiruba	14	Riqueza	2
Pomerode	48	Luzerna	13	Bela Vista do Toldo	2
Arroio trinta	48	Itapema	13	Sul Brasil	2
Leoberto Leal	48	Painel	12	S. Cristóvão do Sul	2
Lacerdópolis	48	Celso Ramos	12	Lajeado Grande	2
S.Ped. d Alcantara	45	Capivari de Baixo	12	Vargem	2
Navegantes	44	Nova Itaberaba	11	Águas frias	2
Corupá	44	Iraceminha	11	Braço do Trombudo	1
B. Jardim d Serra	43	Palmeira	11	S Miguel d Boa Vista	1
Garuva	42	Jose boiteux	11	S T do Progresso	1
Anchieta	42	Doutor Pedrinho	11	Santa Terezinha	1
Nova Erechim	40	Ipuaçu	10	Passo de Torres	1

MUNICIPIO	QTD	MUNICIPIO	QTD	MUNICIPIO	QTD
Morro da Fumaça	40	Mirim Doce	9	Barra do Sul	1
Lontras	39	Passos Maia	9	Bal. Arroio do silva	1
Caibi	38	Sangão	9	União do Oeste	1
Bocaina do Sul	38	Timbó Grande	9	Cordilheira Alta	1
Matos Costa	38	Paraíso	8	Tunápolis	1
Palma Sola	38	Vitor Meireles	8	Bom Jesus	1
Porto Belo	37	Ouro Verde	8	Chapadão d Lajeado	1
Treze de Maio	37	São João d'Oeste	8	Tigrinhos	1
Treze Tílias	37	Marema	7	Brunópolis	1

A Tabela 36 apresenta um panorama geral da quantidade de servidores/militares nascidos em município catarinense. Observa-se que Florianópolis, Lages, Tubarão, Joinville e Criciúma são os municípios com o maior número de naturais entre os servidores e militares.

Tabela 37 – Quantidade de servidores/militares por estado de nascimento

ESTADO	QTD.	ESTADO	QTD.
SC	51277	GO	25
RS	5260	MT	22
PR	3593	MA	17
SP	1195	ES	16
RJ	745	RN	16
MG	222	PI	13
CE	115	AL	12
MS	68	SE	10
BA	65	AM	8
PE	57	RO	7
Exterior	52	AC	5
DF	49	TO	4
PA	48	RR	2
PB	30	AP	1
TOTAL		62934	

A Tabela 37 demonstra que 51.277 dos servidores/militares são naturais de Santa Catarina, correspondendo a 81,53% do total, seguido pelos Estados vizinhos do Rio Grande do Sul com 5.260 (8,37%) e Paraná com 3.593 (5,7%). Os Estados de São Paulo e Rio de Janeiro aparecem, respectivamente, com 1,9 e 1,2%. Os demais 22 estados representam 1,3%.

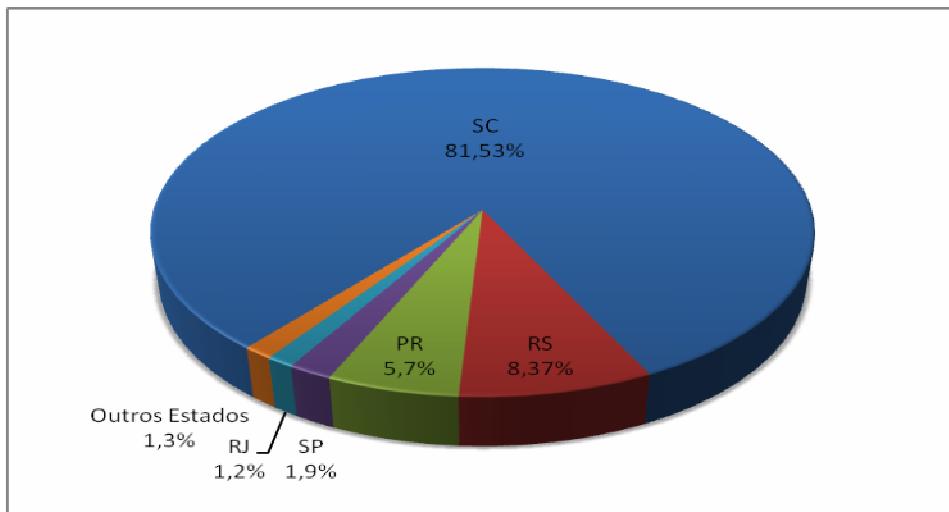


Gráfico 13 – Servidores e militares por Estado de nascimento

Tabela 38 – Comparativo de servidores/militares por nacionalidade

Nacionalidade	Quantidade	
	Antes do ACOL	Após ACOL
Alemão	7	5
Argentino	3	5
Boliviano	2	4
Brasileiro	48784	48797
Brasileiro naturalizado	5	0
Britânico	1	1
Chileno	1	4
Chinês	1	2
Coreano	1	1
Espanhol	3	3
Francês	1	1
Japonês	0	2
Não cadastrada	24	0
Norte-Americano	1	0
Outros	1	8
Outros Latino-Americano	1	0
Português	3	6
Uruguai	6	6
Total servidores	48845	48845
Alemão	1	0
Brasileiro	13627	14088
Não cadastrada	461	0
Uruguai	0	1
Total militares	14089	14089
TOTAL GERAL	62934	62934

Pela Tabela 38 observa-se que antes da atualização cadastral existiam 5 servidores cadastrados como naturalizados brasileiro, bem como 24 servidores e 461 militares sem cadastro de nacionalidade. Com a atualização obteve-se 100% das informações referente à nacionalidade.

Tabela 39 – Relação do tipo sanguíneo dos servidores/militares por órgão/entidade

ÓRGÃO/ENTIDADE	A+	A-	B+	B-	AB+	AB-	O+	O-
A Porto S. Francisco do Sul	33	6	11	2	7	0	73	12
Agencia Regula de serviços publicos	3	1	0	0	0	0	3	0
Corpo de bombeiros militar SC	713	121	158	36	60	10	782	144
Departamento de transportes e terminais	42	10	15	1	3	2	62	20
Departamento estadual de infra-estrutura	232	46	51	7	34	5	260	85
Fundação apoio Pesq.Cient. tecnologica	2	0	2	0	0	0	7	0
Fundação catarinense de cultura	29	10	9	1	4	1	27	6
Fundação catarinense de esporte	11	1	1	0	2	0	10	1
Fundação catarinense educação especial	300	61	72	17	29	7	324	92
Fundação do meio ambiente	61	20	15	0	4	1	51	17
Fundação universidade do estado de SC	293	49	60	15	29	10	323	68
Gabinete do vice governador do estado	3	1	1	0	0	0	6	1
Instituto de metrologia de SC	3	0	2	0	0	0	3	1
Instituto de previdencia do estado de SC	70	13	14	8	12	1	60	15
Junta comercial do estado de SC	12	1	1	0	4	0	20	3
Pessoal civil da policia militar de SC	28	9	6	0	3	0	31	10
Pessoal civil do corpo bom militar SC	2	0	0	0	0	0	0	0
Policia militar de santa catarina	3.428	608	818	186	340	70	3.928	794
Procuradoria geral do estado	77	22	22	2	8	1	93	12
Procuradoria geral junto ao T C	18	3	4	2	2	0	10	1
Sdr-grande florianópolis	28	9	11	1	1	0	34	6
Sdr- ararangua	11	3	4	1	2	1	12	2
Sdr- blumenau	19	3	10	0	2	0	15	0
Sdr- braço do norte	12	0	1	0	0	0	8	0
Sdr- brusque	14	0	2	0	0	0	9	6
Sdr- caçador	12	2	4	1	2	1	12	4
Sdr- campos novos	6	3	4	0	0	0	7	4
Sdr- canoinhas	11	5	3	0	0	0	7	6
Sdr- chapecó	16	7	2	0	2	1	23	6
Sdr- concordia	15	4	5	1	2	0	7	0
Sdr- criciuma	18	4	5	0	0	1	21	7
Sdr- curitibanos	11	1	5	0	1	0	11	3
Sdr- dionisio cerqueira	5	1	0	0	3	0	13	4
Sdr- ibirama	8	5	3	0	2	0	13	1
Sdr- itajai	20	1	4	0	2	0	21	7
Sdr- itapiranga	5	0	1	0	1	1	4	0

ÓRGÃO/ENTIDADE	A+	A-	B+	B-	AB+	AB-	O+	O-
Sdr- ituporanga	7	3	0	0	1	0	9	5
Sdr- jaragua do sul	11	2	4	1	1	0	14	2
Sdr- joaçaba	20	5	8	0	2	0	20	7
Sdr- joinville	22	6	6	2	1	0	19	3
Sdr- lages	16	4	2	1	1	1	20	4
Sdr- laguna	10	5	3	2	0	0	18	2
Sdr- mafra	19	3	4	2	1	1	16	3
Sdr- maravilha	10	4	2	1	1	0	9	2
Sdr- palmitos	12	2	1	1	3	0	7	0
Sdr- quilombo	4	1	1	1	0	0	5	0
Sdr- rio do sul	14	2	2	1	1	0	17	4
Sdr- são Joaquim	5	3	3	2	1	0	11	2
Sdr- são lourenço do oeste	8	2	3	0	2	0	9	3
Sdr- são miguel do oeste	16	1	4	1	3	0	13	6
Sdr- seara	4	0	1	1	0	1	7	2
Sdr- taio	7	1	0	0	0	0	7	0
Sdr- timbo	8	0	2	0	0	0	5	3
Sdr- tubarão	13	3	3	1	2	0	13	5
Sdr- videira	10	4	4	0	1	0	9	0
Sdr- xanxere	11	2	2	0	0	0	16	5
Secretaria de estado social trabalho e Habitação	55	14	10	2	6	3	64	11
Secretaria de estado da administração	170	32	36	6	25	4	212	45
Secretaria de estado da agricultura e desenvol.Rural	37	11	6	2	3	1	46	12
Secretaria de estado da educação	6.965	1.503	1.626	372	769	155	7.537	1.770
Secretaria de estado da fazenda	342	77	87	20	29	6	404	62
Secretaria de estado da infra- estrutura	5	0	1	0	0	0	4	3
Secretaria de estado da saude	2.684	576	572	109	268	60	2.859	622
Secretaria de estado da segurança pub e def do cidadão	1.481	278	317	71	157	36	1.688	335
Secretaria de estado de comunicação	7	1	2	1	2	2	12	3
Secretaria de coordenação e articulação	25	1	13	2	3	0	34	7
Secretaria do desenvol economico sustentável	12	3	1	1	0	1	11	3
Secretaria de estado do planejamento	19	1	4	1	2	0	14	5
Secretaria do turismo cultura e esporte	13	3	4	0	1	0	22	2
Secretaria especial de articulação internacional	2	1	1	0	1	0	2	0
Secretaria executiva de articulação nacional	6	0	0	1	1	0	4	1
Total	17.621	3.584	4.061	886	1.849	384	19.447	4.277

Mesmo sendo a informação do tipo sanguínea não obrigatória, 52.109 servidores/militares informaram voluntariamente este dado. O quantitativo de tipo sanguíneo mais expressivo é O+ com 19.447 ocorrências e A+ com 17.621 ocorrências.

Tabela 40 – Quantitativo de dependentes de servidores/militares excluídos com os respectivos motivos da exclusão

Motivo	Número de dependentes excluídos
Maior de 18 anos ou emancipado	15217
Falecido	893
Nunca foi meu dependente	647
Dependente de outro servidor	415
Separação ou divórcio	3144
Total	20316

A Tabela 40 informa que o maior motivo da exclusão dos dependentes dos servidores/militares deve-se a emancipação ou maior idade do dependente. Chama a atenção o fato de que existiam 647 dependentes que não possuíam dependência com o servidor/militares.

Tabela 41 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o nome do dependente

Regime	Quantidade
Servidor	36267
Militar	19414
Total	55681

Ocorreram 55.681 alterações no cadastro dos dependentes dos servidores/militares, sendo que as alterações devem-se entre outros motivos, a existência de nomes abreviados, digitados incorretamente ou casos de mudança de estado civil do dependente que adotaram o sobrenome do cônjuge.

Tabela 42 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram o grau de parentesco do dependente

Regime	Quantidade
Servidor	16298
Militar	12101
Total	28399

A Tabela 42 apresenta 16.298 servidores e 12.101 militares que alteraram o tipo do grau de parentesco do dependente. As alterações quanto ao tipo informam que existia um grande número de dados incorretos, que poderiam estar processando benefícios equivocadamente.

Tabela 43 – Comparativo do grau de parentesco do dependente do servidor

Grau de Parentesco do Servidor	Quantidade		%	
	Antes do ACOL	Após ACOL	antes	depois
Companheiro(a)	1		0	0
Curatela	46	115	0,08	0,19
Dep. economicamente	124	203	0,2	0,33
Enteado(a)	713	1007	1,17	1,65

Grau de Parentesco do Servidor	Quantidade		%	
	Antes do ACOL	Após ACOL	antes	depois
Esposo(a)	15319	18681	25,11	30,63
Filho(a)	44499	40516	72,95	66,42
Filho(a) inválido	103	178	0,17	0,29
Guarda	104	241	0,17	0,4
Guarda inválido	8	4	0,01	0,01
Não informado	5	2	0,01	0
Outros	74	50	0,12	0,08
Tutela	2	1	0	0
Total	60998	60998	100	100

A Tabela 43 mostra o cadastro do dependente antes e depois da atualização. Com efeito, verifica-se que ocorreram alterações em todos os itens que classificam o grau de parentesco do dependente, sendo as alterações mais significativas nos itens filho(a) e esposo(a), onde o grau de parentesco filho(a) reduziu de 44.499 para 40.516 e o grau de parentesco esposo(a) aumentou de 15.319 para 18.681.

Tabela 44 – Comparativo do grau de parentesco do dependente do militar

Grau de Parentesco do Militar	Quantidade		%	
	Antes do ACOL	Após ACOL	antes	depois
Companheiro(a)	1	1	0	0
Curatela	83	166	0,28	0,56
Dep. economicamente	56	109	0,19	0,37
Enteado(a)	760	877	2,55	2,94
Esposo(a)	9311	6617	31,23	22,19
Filho(a)	19493	21859	65,38	73,32
Filho(a) inválido	29	44	0,1	0,15
Guarda	47	127	0,16	0,43
Guarda inválido	10	6	0,03	0,02
Não informado	11		0,04	0
Outros	11	7	0,04	0,02
Tutela	3	2	0,01	0,01
Total	29815	29815	100	100

A Tabela acima mostra o cadastro de dependente antes e depois da atualização. Verifica-se com exceção do item companheiro, que ocorreram alterações nos registros dos todos os tipos de grau de parentesco, com maior expressão nos itens filho(a) e esposo(a), sendo que o grau de parentesco filho(a) aumentou de 19.493 para 46.617 e o grau de parentesco esposo(a) diminuiu de 9.311 para 6.617.

Tabela 45 – Quantitativo de dependentes de servidores/militares que informaram o número do CPF

Regime	Quantidade
Servidor	33634
Militar	12686
Total	46320

Ocorreram, conforme atesta a Tabela 45, 46.320 alterações e inclusões do número do CPF dos dependentes de servidores/militares. O grande número deve-se a obrigatoriedade da informação para dependentes maiores de 18 anos.

Tabela 46 – Quantitativo de servidores/militares que alteraram a data de nascimento do dependente

Regime	Quantidade
Servidor	34568
Militar	18513
Total	53081

Constata-se na Tabela 46 que 53.081 dependentes estavam com a data de nascimento cadastrada incorretamente.

Tabela 47 – Quantitativo de dependentes de servidores/militares com alteração nos dados relativos ao tipo de sexo

Regime	Quantidade
Servidor	17398
Militar	9339
Total	26737

A Tabela 47 demonstra que anteriormente a atualização cadastral havia 26.737 cadastros de dependentes que apresentavam inconsistências referentes ao tipo de sexo registrado.

5 CONCLUSÃO

As organizações progridem em função da habilidade em promover mudanças, avanços e melhorias que podem tomar a forma de inovação organizacional, uso de nova tecnologia, desenvolvimento de serviços ou de aperfeiçoamento contínuo. A prosperidade da organização depende da conjugação de técnicas com recursos disponíveis.

Quem convive no ambiente de trabalho de organizações governamentais, especificamente na área de gestão de pessoas, percebe que muito ainda precisa ser feito para que elas alcancem seu público alvo e, por conseguinte, o cidadão. Muitas fórmulas podem ser testadas para que a eficácia e a eficiência tornem-se realidade. Elas podem ora apregoar melhorias que acreditam que as mudanças devam ser de processos de trabalho ou de sistema de informações, ou se deterem na alteração do comportamento organizacional que passa pela criação de novas percepções da realidade.

O Projeto Atualização Cadastral considerou a integração das correntes que acreditam que a participação efetiva compromete as pessoas, criando nova percepção da realidade, com o uso da tecnologia como suporte.

Concretamente o Projeto indicou aos servidores e militares, ao empoderar aos mesmos decidir sobre o seu cadastro sem apresentação de comprovantes, a visão que o governo tem dos seus agentes, cooperando com a alteração dos “modelos mentais”, respostas apreendidas e pressupostos que fornecem um censo de direção comum para todos e um guia para o comportamento diário. Para Peter Senge:

“[...] modelos mentais são imagens, pressupostos e histórias que carregamos em nossas mentes sobre nós mesmos, outras pessoas, instituições e cada aspecto do mundo. Eles influenciam fortemente aquilo que vemos e o que fazemos. As pessoas não têm consciência da maioria deles.” (*apud* HEHN, *op. cit.*, p. 50).

A atualização compartilhou com os Setoriais/Seccionais um processo de trabalho inovador, reconhecendo sempre as pessoas como principal diferencial, utilizando soluções possíveis para a criação de uma base de conhecimento que conduz ao desenvolvimento organizacional.

Por outro lado, informou ao Estado, mais uma vez, que projetos simples no nível de investimento e logística, quando planejado adequadamente à luz da literatura e do conhecimento empírico, é a sustentação de muitas políticas públicas que vão de encontro às necessidades da sociedade.

6 REFERÊNCIAS

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional.** Tradução: José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira, 1999.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1981, v. 3. p. 225-251.

_____. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 11-18.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações.** São Paulo: Atlas, 1991.

FRANÇA, A. C. de L. **Práticas de Recursos Humanos** - conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

HEHN, H. F. **Peopleware:** como trabalhar o fator humano nas implementações de sistemas integrados de informação (*ERP*). São Paulo: Gente, 1999. p. 21-69.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. **Psicologia para administradores:** a teoria e as técnicas da liderança situacional. Tradução: equipe do CPB. São Paulo: EPU, 1986. p. 17-100, 155-183, 239-261, 331-365.

MORGAN, G. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 1986.

SANTA CATARINA. **Lei complementar 381/07**, de 07 de maio 2007. Lex: Diário Oficial do Estado, Florianópolis, de 07 de maio de 2007.

_____. **Decreto nº 1.443**, de 11 de junho de 2008. Lex: Diário Oficial do Estado, Florianópolis, 11 de junho de 2008.

_____. **Instrução normativa nº 10**, de 09 de julho de 2008. Lex: Diário Oficial do Estado, Florianópolis, 09 de junho de 2008.

WAGNER, V. C. da C. **Relações de trabalho enquanto meio de assegurar a consolidação da relação sistêmica, pela valorização do servidor, tendo como foco a Diretoria de Administração de Recursos Humanos (DIRH).** Monografia apresentada na Especialização em Gestão Estratégica do Serviço Público. Florianópolis, 2000.