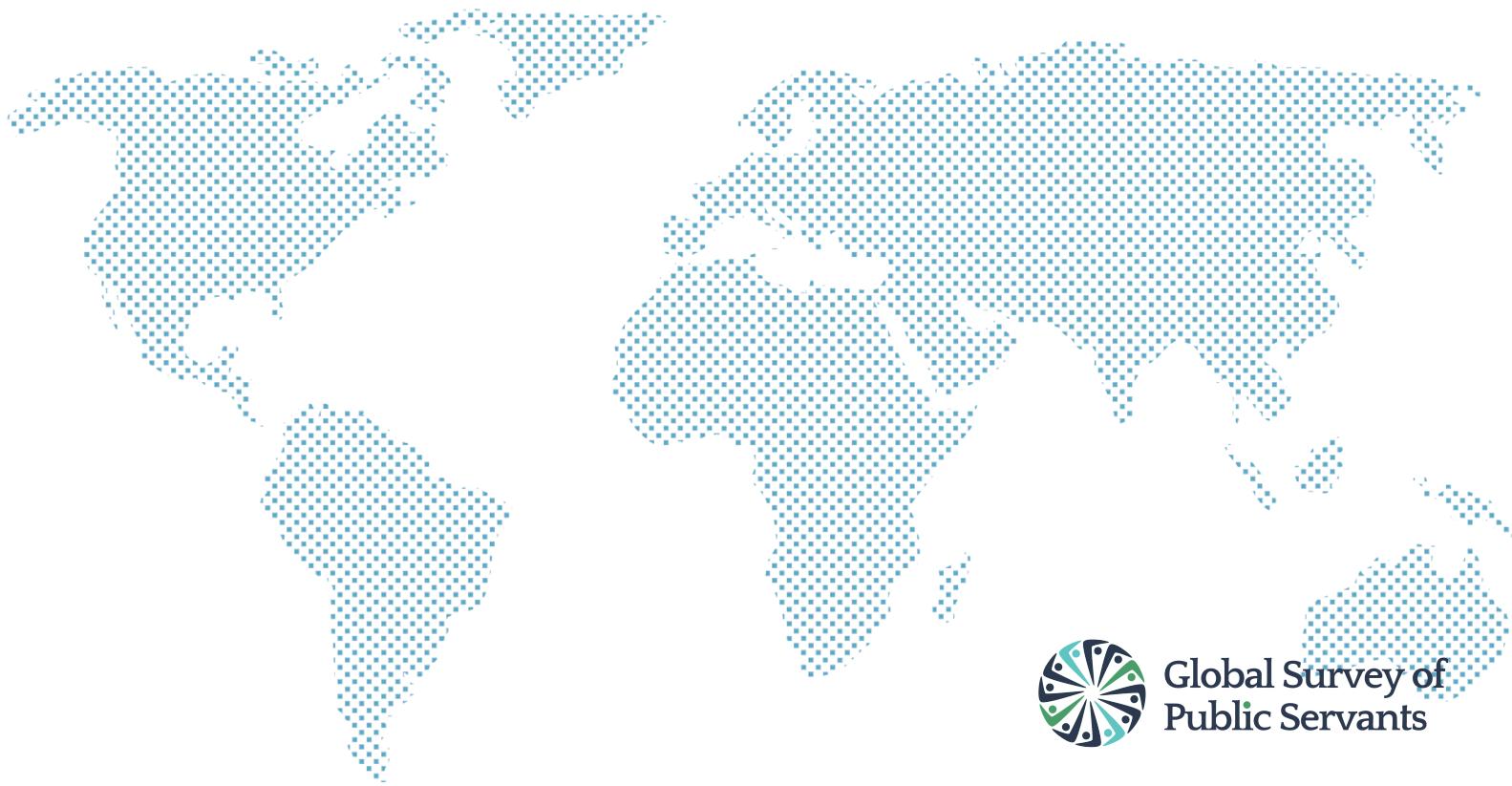


THE GLOBAL SURVEY OF PUBLIC SERVANTS

Core Module | 2022 (Portuguese version)



Global Survey of
Public Servants

ZAHID HASNAIN  DANIEL ROGGER  DINSHA MISTREE  KIM SASS MIKKELSEN 
CHRISTIAN SCHUSTER  KERENSSA KAY  KATHERINE BERSCH  JAN MEYER-
SAHLING  FRANCIS FUKUYAMA

Author order randomized. Document last updated: May 2022



Global Survey of Public Servants

Stanford University | University College London | University of Nottingham | World Bank



Stanford
University

Stanford University Affiliates

Katherine Bersch

Assistant Professor of Political Science at Davidson College

Francis Fukuyama

Mosbacher Director of the Center on Democracy, Development and the Rule of Law and Olivier Nomellini Senior Fellow at Stanford University

Dinsha Mistree

Research Fellow and Lecturer in the Rule of Law Program at Stanford University Law School



UNIVERSITY COLLEGE
LONDON

University College London Affiliates

Christian Schuster

Professor in Public Management at University College London



UNITED KINGDOM • CHINA • MALAYSIA

University of Nottingham Affiliates

Jan Meyer-Sahling

Professor of Political Science at the University of Nottingham

Kim Mikkelsen

Associate Professor of Politics and Public Administration at the Roskilde School of Governance



World Bank Group Affiliates

Zahid Hasnain

Senior Governance Specialist in the Governance Global Practice of the World Bank

Kerenssa Kay

Survey Manager at the Bureaucracy Lab of the World Bank

Daniel Rogger

Senior Research Economist in the Development Impact Evaluation Research Group of the World Bank

Isenção de responsabilidade (Banco Mundial). Este trabalho é um produto da Pesquisa Global do Consórcio de Servidores Públicos. O Consórcio inclui o pessoal do Banco Mundial. Os resultados, interpretações e conclusões expressos neste trabalho não refletem necessariamente as opiniões do Banco Mundial, de sua Diretoria Executiva ou dos governos que eles representam. O Banco Mundial não garante a exatidão dos dados incluídos neste trabalho. Os limites, cores, denominações e outras informações mostradas em qualquer mapa deste trabalho não implicam qualquer julgamento por parte do Banco Mundial no que diz respeito ao status legal de qualquer território ou ao endosso ou aceitação de tais limites. Nada neste documento deve constituir ou ser considerado como uma limitação ou renúncia aos privilégios e imunidades do Banco Mundial, todos os quais são especificamente reservados.

Organizações no seio do Banco Mundial. Dentro do Banco Mundial, os membros do Global Survey of Public Servants Consortium são membros do Bureaucracy Lab, uma iniciativa conjunta do Global Governance Practice e do Development Impact Evaluation Research Group.



Direitos e Permissões. Este trabalho está disponível sob o Creative Commons Atribuição de licença IGO 3.0 (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>.

Atribuição. Por favor, cite o trabalho da seguinte forma: Hasnain, Zahid, Daniel Rogger, Dinsha Mistree, Kim Sass Mikkelsen, Christian Schuster, Kerenssa Kay, Katherine Bersch, Jan Meyer-Sahling e Francis Fukuyama (2022) "The Global Survey of Public Servants: Módulo Principal" Disponível em www.globalsurveyofpublicservants.org.

Adaptações. Se criar uma adaptação deste trabalho, queira acrescentar o seguinte termo de responsabilidade, juntamente com a atribuição: Esta é uma adaptação de uma obra original de Hasnain, Zahid, Daniel Rogger, Dinsha Mistree, Kim Sass Mikkelsen, Christian Schuster, Kerenssa Kay, Katherine Bersch, Jan Meyer-Sahling e Francis Fukuyama (2022) "The Global Survey of Public Servants": Módulo Central". As Observações e opiniões expressas na adaptação são da exclusiva responsabilidade do autor ou autores da adaptação e não são endossadas pelos parceiros do Consórcio.

Todas as perguntas sobre este documento e a Global Survey of Public Servants devem ser dirigidas a info@globalsurveyofpublicservants.org

RESUMO EXECUTIVO

A Global Survey of Public Servants (GSPS) é uma iniciativa para gerar dados de pesquisas dos funcionários públicos em instituições governamentais em todo o mundo. **O objetivo da iniciativa é aumentar o volume, a qualidade e a coerência dos dados pesquisados de pesquisa sobre a administração pública.**

Compreender como motivações, comportamentos, ambientes organizacionais e práticas de gestão dos funcionários públicos através de pesquisas é fundamental para (1) compreender melhor como funcionam os serviços públicos e os estados em todo o mundo; e, (2) ajudar os governos a gerir melhor os serviços públicos. Mais detalhes, tais como a nossa abordagem, quadro conceitual e outros recursos estão disponíveis em www.globalsurveyofpublicservants.org.

O objetivo deste documento é fornecer aos entes governamentais, pesquisadores e outros interessados em um módulo comum a incluir na sua pesquisa aos funcionários públicos. A fundamentação para tal padronização e para a inclusão dos tópicos e questões particulares focados é delineados no quadro conceitual da Global Survey (disponível para download em www.globalsurveyofpublicservants.org). Em resumo, a padronização permite um grau de comparabilidade que não estava anteriormente disponível nas pesquisas aos funcionários públicos, permitindo aos governos compararem-se internacionalmente e aos estudiosos comparar e contrastar os serviços públicos através de pesquisas em todo o mundo. Como revemos no quadro conceptual, os tópicos focados na Global Survey são os que têm merecido mais atenção nas literaturas académicas sobre administração pública e nos pesquisas existentes mais estabelecidos aos funcionários públicos. Como tal, a GSPS espera fornecer tanto evidências accionáveis aos governos para melhorias na gestão como provas académicas para promover a nossa compreensão de como funcionam os serviços públicos.

A equipe da GSPS está empenhada em promover a adoção do módulo comum nos pesquisas aos funcionários governamentais e está pronta a prestar aconselhamento sobre a implementação. Estamos também interessados em receber versões anônimas dos dados do módulo comum para partilhar com a comunidade global e estamos satisfeitos por facilitar a partilha de dados e recursos das pesquisas entre as equipes. Para mais informações, por favor contate a equipe da GSPS em info@globalsurveyofpublicservants.org.

Visão Geral

Este documento esboça um módulo comum para inclusão em pesquisas aos funcionários públicos. Na primeira seção, introduzimos um conjunto comum de identificadores ou demográficos. A existência de um conjunto comum de identificadores permite uma maior ligação entre os esforços de coleta de dados. Seguem-se perguntas da pesquisa sobre práticas de gestão da função pública e ambientes organizacionais. A última seção abrange as motivações e atitudes dos funcionários públicos.

No anexo do presente documento, para cada pesquisa propomos que a equipe de pesquisa registre os metadados da pesquisa na forma delineada no Anexo A. Embora os regulamentos de proteção de dados variem em todo o mundo e nos serviços públicos, o Consórcio GSPS considera a inclusão de uma declaração de privacidade e confidencialidade como a melhor prática, e assim fornece um texto sugerido no Anexo B. Para que os dados das pesquisas sejam incluídos na iniciativa da GSPS, as pesquisas devem basear-se no consentimento informado voluntário dos inquiridos e incluir, no início, uma declaração de privacidade e confidencialidade.

Enumerar a Pesquisa

As questões do módulo central podem ser enumeradas online ou presencialmente. Os efeitos de modo são importantes nas pesquisas. No entanto, cenários distintos exigem abordagens diferentes para a enumeração, e seria demasiado restritivo para o nosso consórcio propor uma única abordagem. As equipes de sondagens podem comparar os seus dados com outros, sob reserva da metodologia de enumeração/amostragem.

A ordem das perguntas abaixo é indicativa. A ordem das perguntas é importante nas pesquisas. Como tal, cada equipe de pesquisa deve tentar seguir a ordem das perguntas abaixo na medida do possível, no sentido de que as perguntas abaixo devem seguir-se umas às outras nesta ordem (apesar de não ser estritamente necessário). Perguntas adicionais ou blocos que sejam de interesse podem ser inseridos entre cada pergunta ou conjunto de perguntas abaixo.

A falta de confidencialidade na pesquisa aos funcionários públicos ameaça as pesquisas aos funcionários públicos em todo o lado. Se os administradores públicos perceberem uma potencial ameaça à sua segurança, perspectivas de carreira ou relações ao responderem com veracidade às perguntas das pesquisas, isso diminui a utilidade das pesquisas aos funcionários públicos. Fundamentalmente, os dados das pesquisas aos funcionários públicos nunca devem ser utilizados para visar diretamente os funcionários públicos individuais, e as respostas não anónimas às pesquisas não devem ser diretamente acessíveis aos entes governamentais ou tornadas públicas de outra forma.

Todas as pesquisas aos funcionários públicos devem cumprir a legislação apropriada sobre proteção de dados e análise ética.

Módulo Central da Pesquisa Global de Servidores Públicos

Seção IDENTIFICAÇÃO. Identificadores da entrevista [NÃO SERÁ PEDIDO AO RESPONDENTE]

Esta seção deve ser completada, na medida do possível, antes da conclusão da entrevista/pesquisa com base em dados administrativos. Quando estas entradas não podem ser completadas com base em dados administrativos, são incluídas como perguntas na pesquisa. Deve-se definir organizações a ser incluídas nos metadados da pesquisa, quando relevante.

Identificador individual	Identificação do respondente	Deve ser gerada na pesquisa e não se referir a identificadores do mundo real
Identificador do entrevistador	Identificação(ões) do(s) entrevistador(es)	00 = Online; ID/s de outra forma.
Data da entrevista	Pessoalmente: Data da entrevista Online: data de conclusão da pesquisa	Escreva a data no formato DD/MM/YYY.
Hora de início	Pessoalmente: Início da entrevista de tempo Online: hora do início da pesquisa	Tempo de escrita no formato 24 horas.
Tempo final	Pessoalmente: Entrevista de tempo concluída Online: hora da conclusão da pesquisa	Tempo de escrita no formato 24 horas.
Identificador da organização	Nome ou código da organização	De preferência a partir de dados administrativos/múltipla escolha
Localização da organização	Localização da organização	De preferência a partir de dados administrativos/múltipla escolha Favor indicar o município e as regiões
Nível de governo	Nível de governo Selecione apenas uma resposta (a mais próxima possível).	01 = Central (ou equivalente) 02 = Regional/Estado (ou equivalente) 03 = Local (ou equivalente) 04 = Empresa Estatal (ou equivalente) 05 = Outro (favor especificar)

Seção DEM. Demográficos

Tema	Esboço de perguntas	Respostas	Notas
Gênero	Qual o seu sexo?	01 = Masculino 02 = Feminino 03 = Outros 900 = Não sei / Prefiro não responder	[Somente online; caso contrário, uma caixa de seleção para o enumerador].
Idade	Qual a sua idade?	Por favor, indique sua idade em anos ... Não sei / Prefiro não responder	
Educação	Qual o maior nível de escolaridade que você completa?	01 = Ensino Fundamental 02 = Ensino Médio 03 = Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia ou similar 04 = Bacharelado ou Licenciatura 05 = Pós-Graduação 06 = Mestrado 07 = Doutorado 08 = Outros 900= Não sei / Prefiro não responder	
Identificador da organização	Em qual órgão você trabalha atualmente?	Por favor, indique o órgão ... Não sei / Prefiro não responder	Somente quando os dados administrativos para determinar a organização não estão disponíveis. O nível de governo pode ser determinado com base nesta resposta, se necessário].

Anos de experiência	Há quantos anos, no total, você trabalha para o governo federal?	Por favor, indique o número de anos ... Não sei / Prefiro não responder	
Posse em organização	Há quantos anos, no total, você trabalha no seu órgão atual (ex. Ministério, agência)?	Por favor, indique o número de anos ... Não sei / Prefiro não responder	
Tipo de contrato	<p>Por favor, indique seu vínculo com o governo:</p> <p>Selecione apenas uma resposta (a mais próxima possível).</p>	01 = Contrato Permanente/Pensionista 02 = Contrato Temporário 900 = Não sei / Prefiro não responder	[As opções de resposta podem ser adaptadas a diferentes contratos locais, desde que estes possam ser agregados em contratos temporários vs. Permanentes].
Rank	<p>Qual das seguintes opções melhor descreve o seu nível de responsabilidades?</p> <p>Selecione apenas uma opção.</p>	01 = Apoio administrativo (por exemplo, secretária/o, auxiliar de escritório) 02 = Responsabilidades técnicas (por exemplo, analista, auditor/a) 03 = Gestão ou coordenação de equipe 04 = Assessor político 05 = Outros 900 = Não sei / Prefiro não responder	[Se houver uma estrutura hierárquica de classificação em vigor e seguida na prática, as opções de resposta podem ser substituídas por classificações locais, desde que estas possam ser agregadas em classificações de apoio administrativo vs. Profissional em uma comparação entre países].

Seção HRM. Práticas de Gestão de Recursos Humanos

Recrutamento para o setor público: procedimento formal	<p>Para o seu primeiro vínculo de trabalho com o governo federal, você se lembra se teve de passar por alguma avaliação?</p> <p>Por favor, assinale todas as alternativas que se aplicam.</p>	01 = Prova escrita 02 = Entrevista 03 = Outros 04 = Não houve avaliação 900 = Não me recordo / prefiro não responder
Recrutamento para o setor público: critérios informais	<p>Quão importantes foram os critérios a seguir para que você conseguisse seu primeiro trabalho no governo federal?</p> <p>Escala de 1-7 onde 1 é 'nem um pouco importante' e 7 é 'muito importante'.</p>	01 = Educação formal (escola e universidade) 02 = Experiência de trabalho anterior 03 = Habilidades e competências específicas do trabalho 04 = Apoio da família, amigos ou outras conexões pessoais que trabalham no setor público 05 = Apoio de um político ou de alguém com vínculos políticos 900 = Não sei/ prefiro não responder
Recrutamento: motivação	<p>Quais os fatores que mais o atraíram para iniciar uma carreira na administração pública?</p> <p>Classifique as três primeiras escolhas.</p>	01 = Segurança no trabalho 02 = Nível salarial e benefícios (por exemplo, pensões) 03 = Status e prestígio 04 = Oportunidades de desenvolvimento de carreira 05 = Oportunidade de servir a sociedade e os cidadãos 06 = Trabalho interessante 07 = Boas condições de trabalho 08 = Equilíbrio entre vida profissional e pessoal 09 = Falta de empregos disponíveis no setor privado

		800 = Outro, por favor especifique; [Resposta de registro] 900 = Não sei / prefiro não responder
Critérios de promoção	<p>Pensando no futuro de sua trajetória profissional no governo federal, em sua opinião, qual será a importância dos seguintes critérios para alcançar uma melhor posição?</p> <p>Escala de 1-7 onde 1 é 'nem um pouco importante' e 7 é 'muito importante'.</p> <p><i>(Nota: para se adaptar ao contexto local, você pode querer acrescentar à pergunta uma explicação de "avanço para uma posição melhor", tal como "Com avanço para uma posição melhor, queremos dizer uma posição de melhor remuneração, maior nível ou maiores responsabilidades no trabalho").</i></p>	01 = Número de anos de experiência no trabalho 02 = Desempenho profissional sem carga atual 03 = Formação educacional 04 = Apoio da família, amigos ou outros vínculos pessoais dentro do setor público 05 = Apoio de um político ou de alguém com conexões políticas 900 = Não sei/prefiro não responder
Avaliação de desempenho	Seu desempenho foi formalmente avaliado durante os últimos dois anos?	01 = Sim 02 = Não 900 = Não sei / prefiro não responder
Até que ponto você concorda com as seguintes declarações?		
Incentivos de desempenho (financeiros)	Quando tenho um bom desempenho no trabalho, minhas perspectivas de um aumento de salário ou bônus melhoram.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo

		05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Incentivos de desempenho (não financeiros)	Quando tenho um bom desempenho, recebo elogios e reconhecimento no trabalho.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Incentivos ao desempenho (pares)	Quando tenho um bom desempenho, ganho o reconhecimento e o respeito de meus colegas.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Feedback de desempenho	O feedback que recebo sobre meu trabalho me ajuda a melhorar meu desempenho.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Satisfação salarial	Estou satisfeito com o meu salário.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo parcialmente 03 = Não concordo nem discordo 04 = Concordo parcialmente 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei/ prefiro não responder

Estabilidade no emprego/Proteção de tempo de serviço	Seria difícil me demitirem do setor público.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo parcialmente 03 = Não concordo nem discordo 04 = Concordo parcialmente 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei/ prefiro não responder
Alinhamento de objetivos entre os empregos e a missão da organização	Tenho um claro entendimento de como meu trabalho contribui para a missão e os objetivos de minha organização.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Controle/Independência	Minha tomada de decisão diária está sujeita à intervenção de atores políticos, políticos ou partidos políticos.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Assumindo riscos	Nos últimos seis meses, empreendi ações que contribuíram para realizar meu trabalho, mas me expus pessoalmente a riscos (como ser culpado por falhas subsequentes).	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Autonomia na tomada de decisões	Eu tenho autonomia significativa para determinar como faço meu trabalho.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo

		04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Inovação	Em meu trabalho, sinto-me encorajado a encontrar novos e melhores métodos de trabalho.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
A burocracia	Regras e regulamentos excessivos me impedem de fazer meu trabalho.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Competência e perícia	Tenho as habilidades e a experiência necessárias para completar todas as minhas tarefas de trabalho de forma eficaz.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Treinamento	Recebo treinamento suficiente no trabalho para poder completar minhas tarefas de trabalho de forma eficaz.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder

Liderança (modelagem de papéis)	Meu superior imediato lidera dando um bom exemplo.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo parcialmente 03 = Não Concordo nem Discordo 04 = Concordo parcialmente 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei/ prefiro não responder
Liderança (comunicação)	Meu gerente se comunica efetivamente.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Trabalho em equipe	As pessoas com quem trabalho colaboram para que o trabalho seja feito.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder

Seção ATTBEH. Atitudes e Comportamentos dos Servidores Públicos

Até que ponto você concorda com as seguintes declarações?		
Satisfação no trabalho	Estou satisfeito com meu trabalho.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo

		04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Envolvimento (OCDE)	Meu trabalho me inspira.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Envolvimento (OCDE)	O trabalho que eu faço me faz sentir realizado.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Compromisso organizacional (OCDE)	Sinto um forte apego pessoal à minha organização	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Compromisso organizacional (OCDE)	Eu me identifico com a missão da minha organização.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder

Motivação do serviço público (OCDE)	É importante para mim que meu trabalho contribua para o bem comum.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concorde plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Compromisso organizacional (OCDE)	Eu recomendaria minha organização como um bom lugar para se trabalhar.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concorde plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Engajamento (Dedicação)	Estou entusiasmado com meu trabalho.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concorde plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Motivação para o trabalho	Estou disposto a fazer um trabalho extra para o meu trabalho que não é realmente esperado de mim.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concorde plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder

Identificação / motivação do serviço público	Estou preparado para fazer sacrifícios para o bem da sociedade.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Intenção de faturamento (setor público)	Quero deixar o setor público dentro dos próximos dois anos.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder
Imparcialidade/ normas profissionais	Quando diretrizes políticas entram em conflito com os princípios da minha profissão, seguir os princípios da minha profissão é mais importante para mim do que cumprir as diretrizes políticas.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo parcialmente 03 = Não Concordo nem Discordo 04 = Concordo parcialmente 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei/ prefiro não responder
Comportamento antiético (corrupção)	Se alguém me oferecesse um presente em troca de ajuda em minha posição, eu o aceitaria.	01 = Discordo plenamente 02 = Discordo 03 = Neutro - Nem concordo nem discordo 04 = Concordo 05 = Concordo plenamente 900 = Não sei / prefiro não responder

ANEXO A: Formulário de Metadados do Inquérito

Para assegurar uma abordagem padronizada da catalogação da informação sobre pesquisas individuais dos funcionários públicos, o Consórcio GSPS propõe que seja preenchido o seguinte formulário para cada pesquisa aos funcionários públicos.

(i)	País (identificadores subnacionais, se aplicável)	
(ii)	Método de enumeração	01 = Online 02 = Telefone 03 = Grupos focais cara-a-cara 04 = pesquisas individuais cara-a-cara
(iii)	Se necessário, forneça mais detalhes sobre as especificidades do método de enumeração	
(iv)	Investigadores/pesquisadores responsáveis ou instituições que lideram a pesquisa (com detalhes de contato sempre que possível)	
(v)	Instituição responsável de Revisão Interna/Proteção de Dados, quando relevante (dados de contato do administrador associado)	
(vi)	Período da pesquisa (pessoalmente: especificar a primeira e o última data da pesquisa (não inclui piloto mas inclui sua conclusão); online: especificar o primeiro convite por correio eletrônico, o último convite e o encerramento da pesquisa)	Escrever dados sem formato DD/MM/YYYY.
(vii)	Descrever o contexto do serviço público (motivo/fim da pesquisa; breve descrição das estruturas organizacionais)	
(viii)	Parceiros colaboradores no país (incluindo empresas de pesquisa, quando aplicável; incluir detalhes de contato sempre que possível)	
(ix)	Unidade de análise/observação	
(x)	População alvo (o conjunto de unidades individuais (organizações, grupos e/ou indivíduos) que a pesquisa concebeu de levantamento)	
(xi)	População acessível (o conjunto de unidades individuais com probabilidade positiva de inclusão na pesquisa/ao qual os	

	inspetores tiveram acesso)	
(xii)	Amostra selecionada (número de unidades abordadas para inclusão na pesquisa)	
(xiii)	Amostra eficaz (número real de unidades que participaram na pesquisa)	
(xiv)	Detalhes do método de amostragem (por exemplo, amostra aleatória simples, amostra estratificada, pesquisa à população, amostra de conveniência; com detalhes quando disponíveis)	
(xv)	Taxa de resposta (por favor, calcule a percentagem de inquiridos que completaram a pesquisa como uma percentagem dos inquiridos da amostra)	
(xvi)	Pesos de pesquisa usados para ajustar para a não-resposta (se houver)	
(xvii)	Dados administrativos a nível organizacional e a nível de unidade (se existirem)	Especificar quaisquer dados administrativos recolhidos a nível da organização ou unidade
(xviii)	Dados administrativos a nível individual (se existirem)	Especificar quaisquer dados administrativos que tenham sido recolhidos a nível individual e que correspondam às respostas à pesquisa (por exemplo, sexo, idade, salário, dados de entrada na organização, dados de entrada no setor público, localização e organização do inquirido, licença por doença, trabalho suplementar, resultados da avaliação do desempenho)
(xix)	Notas sobre o porquê de perguntas particulares do módulo central GSPS não serem feitas	
(xx)	Quaisquer outras notas	

ANEXO B: Confidencialidade/Proteção de dados/Declaração de privacidade

O Consórcio GSPS propõe que todas as pesquisas aos funcionários públicos sejam precedidos por uma declaração de confidencialidade/proteção de dados/privacidade adequada e de uma pergunta de consentimento. Um texto proposto é fornecido abaixo, e este pode ser adaptado ao contexto de cada país, conforme necessário.

Para a inclusão dos dados na base de dados GSPS, sugerimos que as equipes de pesquisa incluam o seguinte texto em sua declaração de consentimento: "Esta pesquisa utiliza perguntas da Global Survey of Public Servants, que também está realizando pesquisas com funcionários públicos em dezenas de outros países de todo o mundo. A equipe da Global Survey inclui pesquisadores da Universidade de Stanford, University College London, Universidade de Nottingham, e do Banco Mundial, entre outras instituições.

PROPOSTA DE CONFIDENCIALIDADE/PROTEÇÃO DE DADOS/DECLARAÇÃO DE CONFIDENCIALIDADE/PRIVACIDADE

O Enumerador de Pesquisa em Pessoa/pesquisa On-line começa com: Obrigado por completar esta pesquisa. A construção de um serviço público forte começa com a compreensão das necessidades e dos desafios enfrentados por nossos funcionários públicos. É o que esperamos conseguir através desta pesquisa. Em colaboração e com o apoio da [AGÊNCIA DE SERVIÇO CIVIL] e [NOME DA UNIVERSIDADE PARCELA] do [PAÍS], estaremos a fazer o levantamento das pessoas da [ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO ENTIRO] em [PAÍS]. Os resultados deste estudo serão utilizados para conceber e implementar medidas para tornar o serviço público em [PAÍS] mais bem gerido, e mais eficaz na realização dos seus objetivos. Também informará a investigação sobre a forma como os serviços públicos funcionam em todo o mundo e como os desafios que os funcionários públicos enfrentam podem ser melhor superados.

Esta pesquisa será realizado com a mais estrita confidencialidade. Em particular:

- a) Este estudo será realizado por analistas profissionais que irão manter como suas respostas completamente seguras;
- b) Ninguém fora da [EQUIPE DE PESQUISA] - incluindo ninguém no governo - será capaz de associar as respostas individuais fornecidas;
- c) Apenas dados totalmente anônimos serão publicados ou partilhados com instituições governamentais.

Por isso, por favor, sinta-se à vontade para responder honestamente. Para mais detalhes sobre a forma como os dados da pesquisa serão utilizados, consulte a política de privacidade de dados pessoais [INSTITUIÇÕES LIDERANDO] que orienta esta investigação. A sua participação é voluntária e você pode retirar-se da pesquisa ou pular perguntas em qualquer momento. Se tiver quaisquer perguntas ou apresentar queixas sobre a pesquisa, entre em contato com a equipe de pesquisa em [E-MAIL].

Consentimento (participação)	Assinalar aqui para consentir com estas condições e iniciar a pesquisa. Selecione apenas uma resposta.	01 = Sim 02 = Não
--	--	----------------------