

Perfil das Lideranças no Governo Federal

Recorte de Gênero

Poder Executivo Federal

1. Sumário Executivo

O presente relatório tem como objetivo descrever o perfil dos ocupantes de cargos comissionados e funções de confiança de liderança do Poder Executivo Federal Civil, abrangendo os órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional. Os dados trabalhados são oriundos do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE.

Segundo o disposto na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório. Não sendo consideradas discriminatórias, no entanto, as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego.

Alcançar a igualdade de gênero não é um processo de curto prazo. Exige grande vontade política e um esforço conjunto por parte de governos, sociedade civil, organismos internacionais e outros. Entretanto as reformas legais e regulatórias podem ter um papel fundamental e ser um importante primeiro passo, conforme disposto em artigo do Banco Mundial.

A Constituição Federal (CF) buscando promover a igualdade entre homens e mulheres dispõe que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, **sexo**, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV do artigo 3º). Cabe mencionar ainda que em seu artigo 5º a Constituição menciona que todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo homens e mulheres iguais em direitos e obrigações (inciso I).

A seguir, cabe mencionar ainda o disposto no artigo 7º da CF que assim dispõe:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

*XXX - **proibição** de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de **sexo**, idade, cor ou estado civil;”*

(Grifo nosso)

Tais dispositivos não deixam dúvidas quanto à importância que é dada ao princípio da Igualdade, sendo considerado como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, que busca repelir a discriminação e o tratamento desigual entre os cidadãos. A Constituição ratifica esse princípio por meio de várias normas, algumas diretamente determinadoras da igualdade, outras buscando a equidade entre os desiguais mediante a concessão de direitos sociais fundamentais.

2. Conceitos

São considerados como Cargos de Liderança as Funções de Confiança e os Cargos em Comissão.

O inciso V do artigo 37 da Constituição Federal, assim dispõe:

(...)

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento; (...)

A partir do texto acima, observa-se que o cargo de provimento em comissão é aquele cujo provimento independe de concurso público, destinado apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, podendo ser preenchido por pessoa que não seja servidor de carreira, observando-se o percentual mínimo reservado pela lei aos servidores efetivos. Com relação à Função de Confiança, ela é atribuída a um servidor efetivo que já pertence aos quadros da administração.

Os cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) possuem níveis que variam de 1 até 6. Os níveis 1 e 2 são mais relacionados a atividades operacionais. Já o 3 é atribuído aos coordenadores. O nível 4 geralmente equivale a coordenador-geral; o 5 a diretor e o 6 a secretário nacional ou presidente de fundação. Há ainda os Cargos de Natureza Especial (NES) que incluem os secretários especiais, os ministros de estado, os secretários-executivos, entre outros cargos.

A Lei nº 13.346, de 10 de outubro de 2016, criou as Funções Commissionadas do Poder Executivo (FCPE) que se equiparam, para todos os efeitos legais e regulamentares, aos cargos em comissão DAS de mesmo nível.

A Portaria nº 121, de 27 de março de 2019, divulgou as tabelas de equivalência entre os cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) e Funções Gratificadas (FG) do Poder Executivo Federal com os cargos e funções integrantes da Administração Pública Federal direta e indireta. Essa equivalência aplica-se à toda a Administração Pública Federal, inclusive aos Órgãos, Autarquias e Fundações que não tenham em sua estrutura cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) e Funções Gratificadas (FG) do Poder Executivo.

Em setembro de 2021, o Governo Federal publicou a Lei nº 14.204/2021, que simplificou a gestão de cargos e de funções de confiança na Administração Pública Federal, dispondo sobre a instituição dos Cargos Commissionados Executivos (CCE) e as Funções Commissionadas Executivas (FCE). O artigo 5º da Lei determina que as menções aos cargos em comissão do Grupo DAS existentes na legislação passam a referir-se também aos CCE e às FCE.

Posteriormente, foi publicado o Decreto nº 10.829, de 5 de outubro de 2021, por meio do qual a Lei nº 14.204/21 foi regulamentada. O Anexo III desse decreto apresenta a relação entre cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS), de Funções Commissionadas do Poder Executivo (FCPE), Cargos Commissionados Executivos (CCE) e Funções Commissionadas Executivas (FCE). E, considerando a divisão em categorias apresentada no Anexo I do mesmo decreto, não foram considerados como Cargos de Liderança as Funções Commissionadas Executivas (FCE) de categoria Assessoramento Técnico Especializado (FCE 4.01 a FCE 4.13).

Desse modo, considerando-se todos os normativos supracitados, a tabela a seguir demonstra as equivalências consideradas nesse relatório. Nos gráficos que apresentam dados segmentados por níveis de DAS e NES, estão incorporados todos os cargos equivalentes a cada nível.

Tabela 1. Equivalência entre os Cargos de Liderança

Cargos em Comissão e Funções Comissionadas do Poder Executivo Federal	FCPE	Cargos em Comissão das Agências Reguladoras	Cargos em Comissão e Funções Comissionadas das Instituições Federais de Ensino	FCE e CCE
NES				Nível 18
DAS-6		CD-I e CD-II	CD-1	Nível 17
DAS-5		CGE-I	CD-2	Nível 15 e 16
DAS-4	FCPE-4	CGE-II, CGE-III, CA-I, CA-II e CCT-V	CD-3	Nível 13 e 14
DAS-3	FCPE-3	CGE-IV e CCT-IV	CD-4	Nível 10 a 12
DAS-2	FCPE-2	CA-III e CCT-III		Nível 7 a 9
DAS-1	FCPE-1	CAS-I, CAS-II, CCT-II e CCT-I		Nível 5 e 6

Este relatório considera como Cargos de Média Liderança, os cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) do nível 1 a 4 e seus equivalentes. Já os cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) do nível 5 e 6, os Cargos de Natureza Especial (NES) e seus equivalentes são considerados como Cargos de Alta Liderança.

3. Dados

3.1 Ocupação de Cargos de Liderança

Analisando a composição dos ocupantes de Cargos de Liderança sob o recorte do gênero, observa-se que a ocupação feminina corresponde, em média, a 36% do total. O gráfico 1 apresenta o quantitativo de ocupantes de Cargos de Liderança em fevereiro de 2023, considerando os cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) e seus equivalentes.

Gráfico 1 – Quantitativo de ocupantes de cargos de liderança em fev/2023

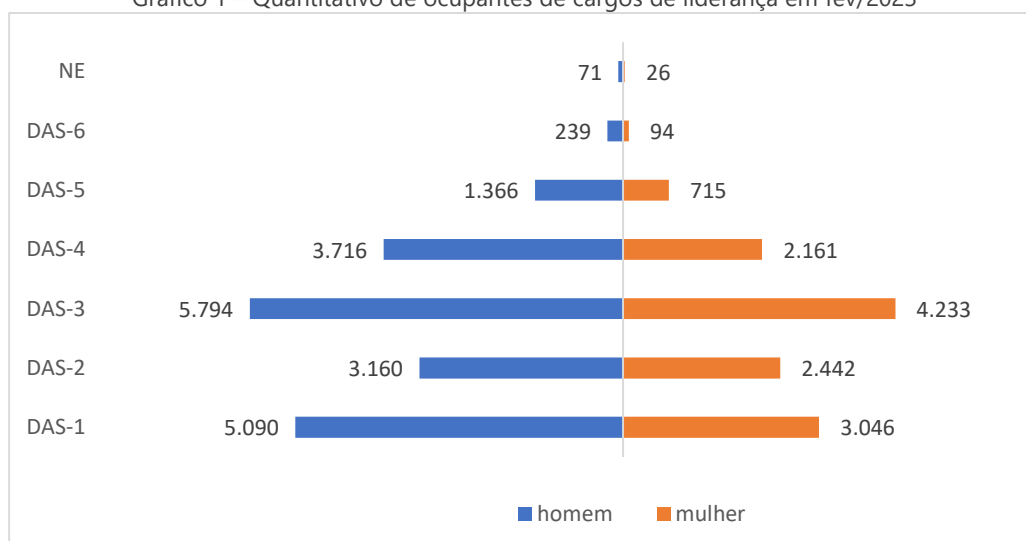
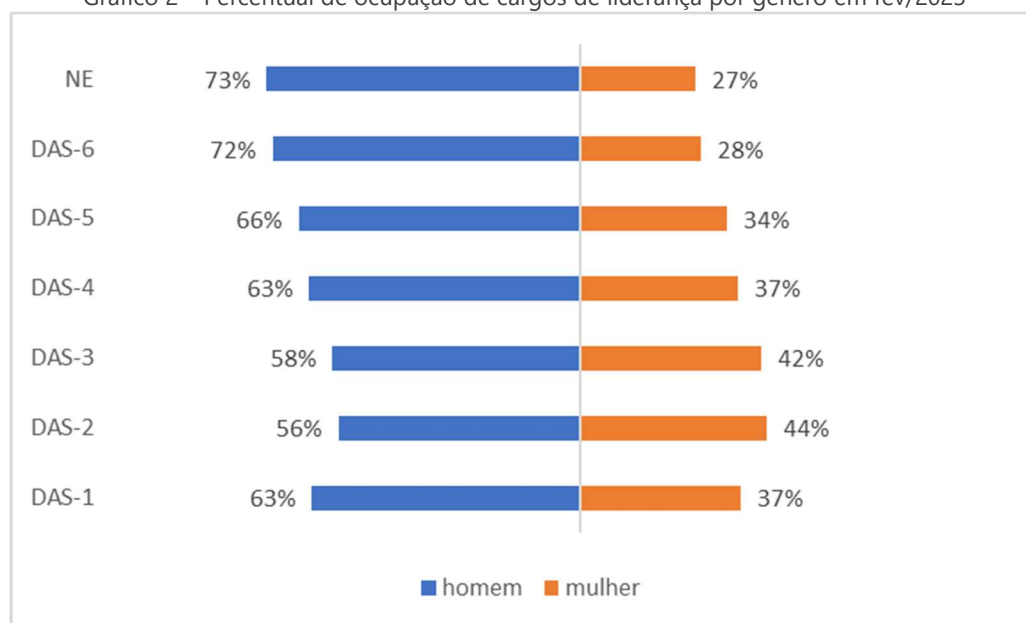


Gráfico 2 – Percentual de ocupação de cargos de liderança por gênero em fev/2023



Comparando-se os dados do período atual (fevereiro/2023) com dados de outro período semelhante (fevereiro/2019), é possível observar que o percentual de servidoras do sexo feminino em relação à totalidade da

força de trabalho passou de 46% em 2019 para 45% em 2023. Todavia, o percentual de ocupação feminina de cargos de Alto Liderança aumentou, de 26% para 33%.

Gráfico 3 – Percentual de ocupação de cargos de liderança em fevereiro/2019

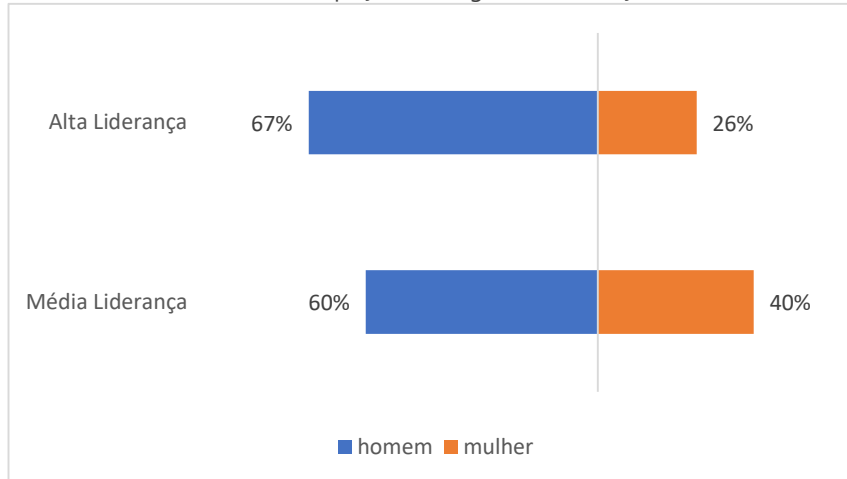
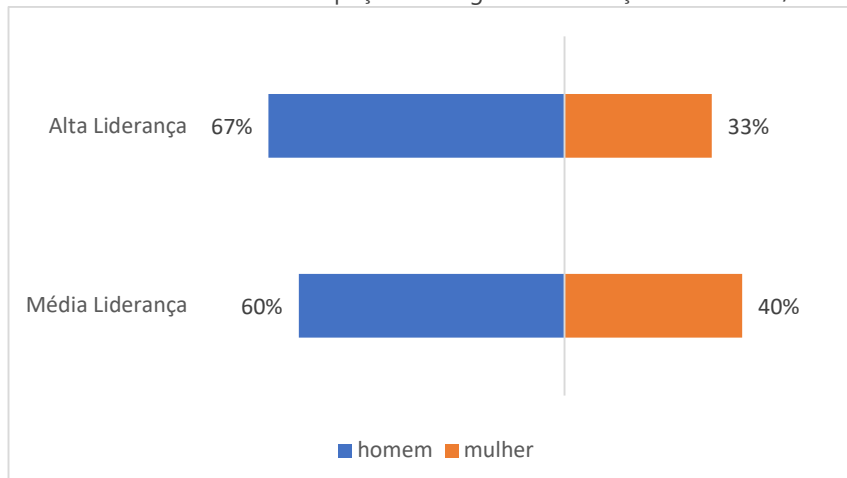


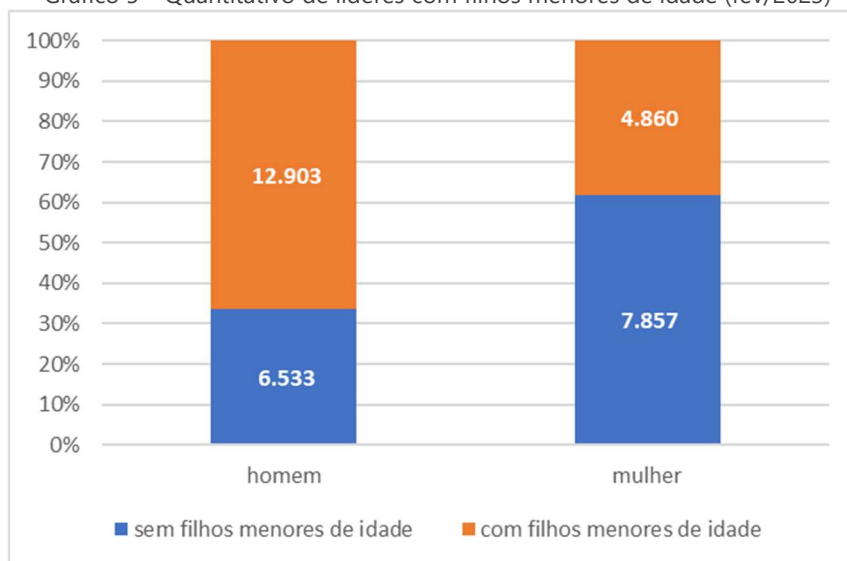
Gráfico 4 – Percentual de ocupação de cargos de liderança em fevereiro/2023



3.2 Líderes com filhos menores de idade

Das mulheres em cargos de liderança, apenas 38% têm filhos menores de idade. Entre os homens, esse percentual sobe para de 66%. Estatisticamente, a chance de um homem em cargo de liderança ter filhos menores de idade é 3,2 vezes maior do que uma mulher nas mesmas condições ter filhos menores de idade.

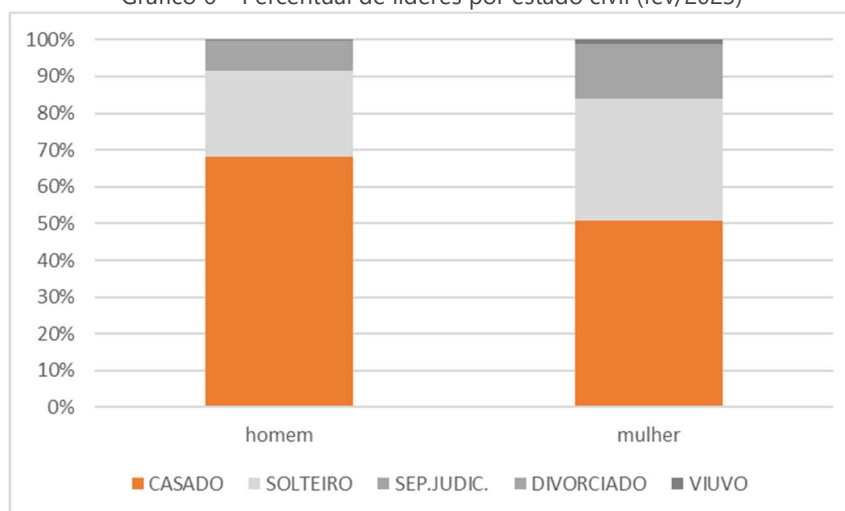
Gráfico 5 – Quantitativo de líderes com filhos menores de idade (fev/2023)



3.3 Estado Civil

51% das mulheres em cargos de liderança são casadas. Entre os homens, esse percentual sobe para 68%.

Gráfico 6 – Percentual de líderes por estado civil (fev/2023)



3.4 Cor/Etnia

Na Alta Liderança, a presença de mulheres negras e indígenas aumentou entre 2019 e 2022. Na Média Liderança, se manteve igual. A presença de homens negros e indígenas apresentou aumento em ambos os níveis de liderança entre 2019 e 2022.

Gráfico 7 – Composição dos líderes por raça/etnia (fev/19 e fev/23)

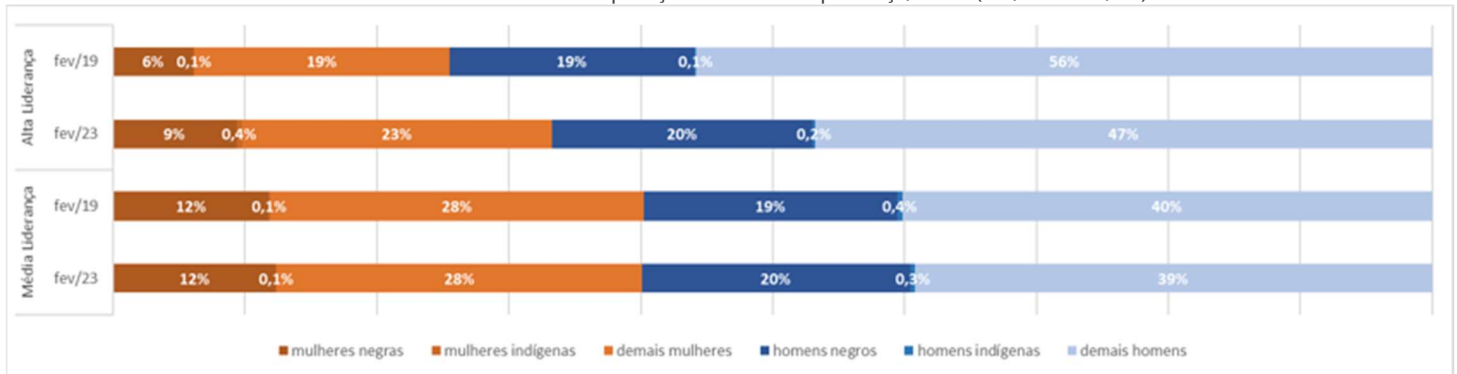


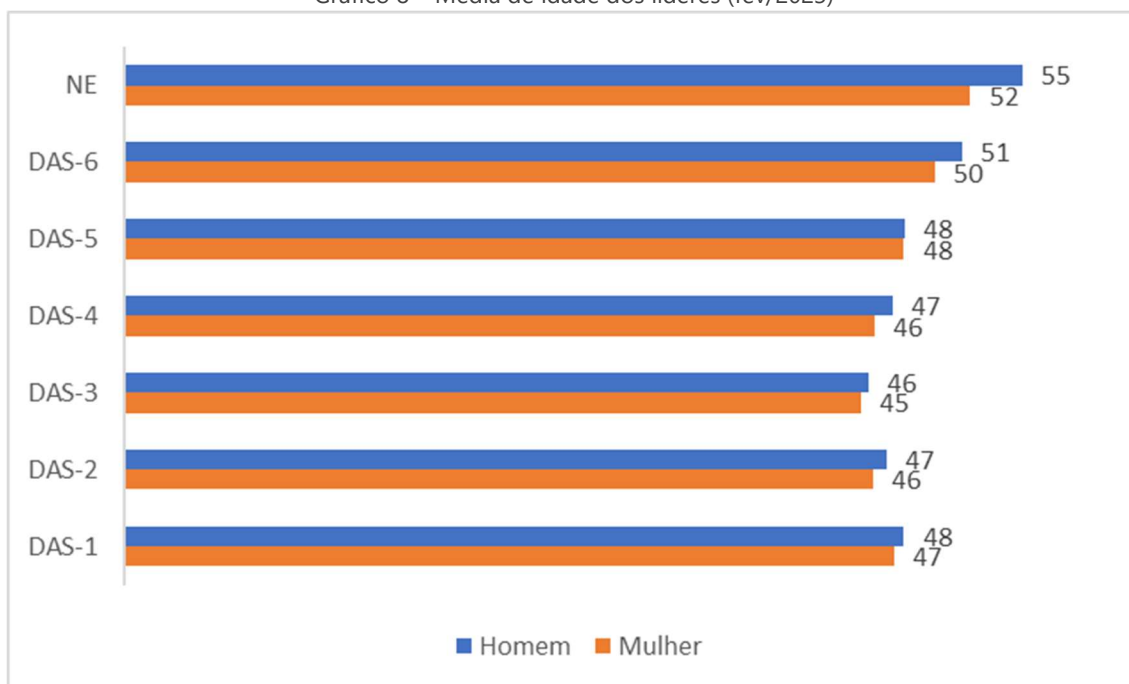
Tabela 2 – Composição dos líderes por raça/etnia (fev/2023)

	COR/ETNIA	DAS-1	DAS-2	DAS-3	DAS-4	DAS-5	DAS-6	NE	TOTAL
MULHERES	NEGRA	944	797	1.345	570	202	24	9	3.891
	INDÍGENA	12	4	6	3	5	4	1	35
	AMARELA	85	52	103	47	7	4		298
	BRANCA	1.904	1.512	2.630	1.463	483	58	16	8.066
	NÃO INFORMADA	101	77	149	78	18	4		427
	TOTAL	3.046	2.442	4.233	2.161	715	94	26	12.717
HOMENS	NEGRA	1.898	1.057	2.039	1.045	437	50	10	6.536
	INDÍGENA	76	7	5	8	1	2	2	101
	AMARELA	110	65	96	60	20			351
	BRANCA	2.867	1.925	3.453	2.455	862	181	51	11.794
	NÃO INFORMADA	139	106	201	148	46	6	8	654
	TOTAL	5.090	3.160	5.794	3.716	1.366	239	71	19.436
TOTAL GERAL	8.136	5.602	10.027	5.877	2.081	333	97	32.153	

3.5 Idade

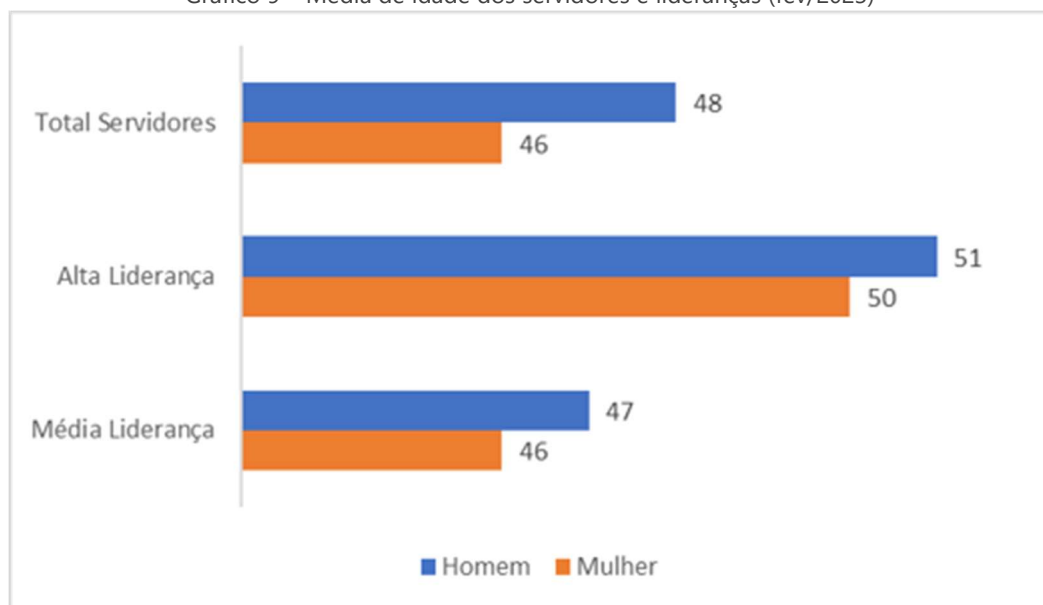
A média de idade entre as mulheres ocupantes de cargo de liderança é menor que a dos homens, qualquer que seja o nível de liderança.

Gráfico 8 – Média de idade dos líderes (fev/2023)



Agrupando os cargos de liderança em Média e Alta Liderança, é possível observar de forma mais resumida a diferença entre as médias de idade dos líderes por gênero. Ao analisar a idade média do total de servidores, observa-se que a média feminina se mantém abaixo da masculina.

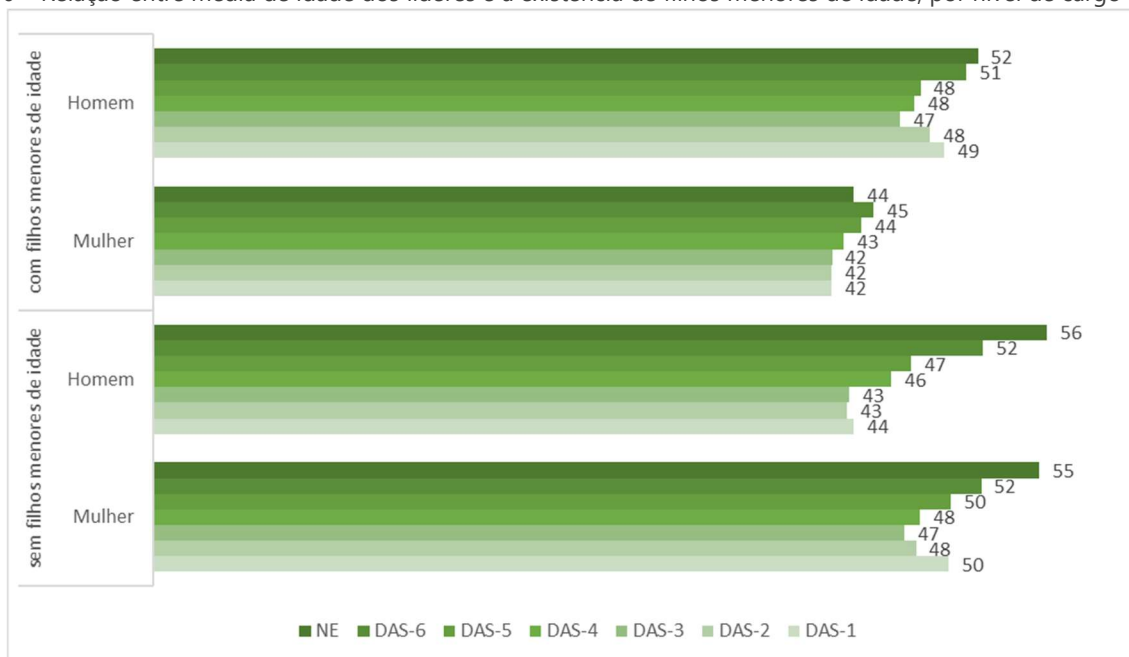
Gráfico 9 – Média de idade dos servidores e lideranças (fev/2023)



3.6 Média de Idade x Filhos Menores de Idade

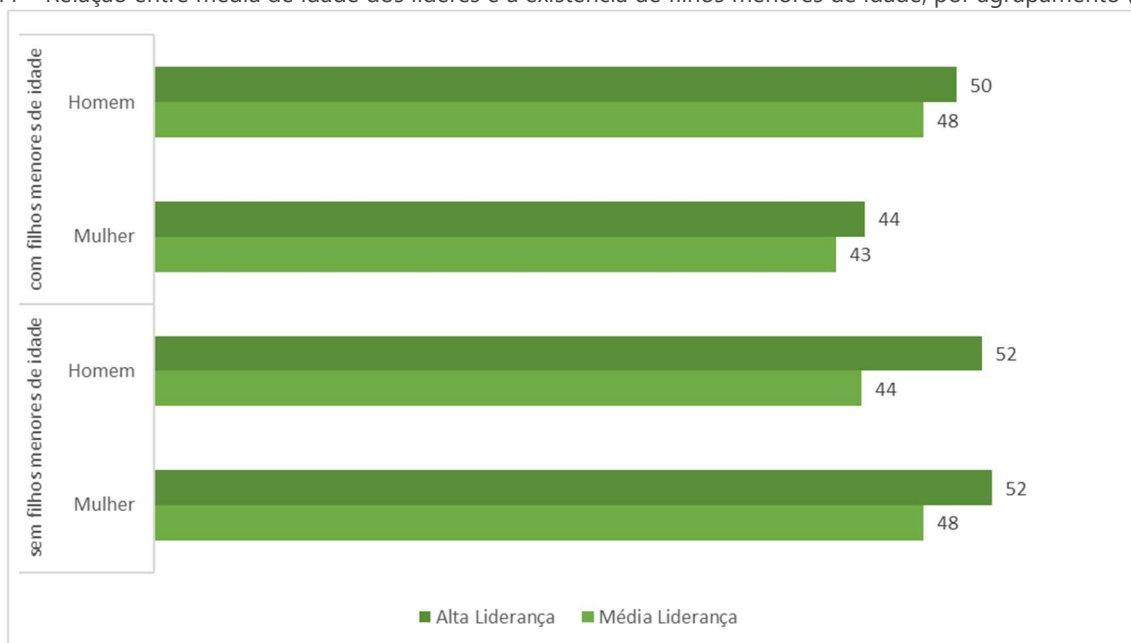
Entre os líderes com filhos menores de idade, a média de idade das mulheres é sempre menor que a dos homens. Já entre os líderes sem filhos menores de idade, a média de idade das mulheres é ligeiramente maior ou igual à dos homens.

Gráfico 10 – Relação entre média de idade dos líderes e a existência de filhos menores de idade, por nível de cargo (fev/2023)



Analisando os dados agrupados por Média e Alta liderança, é possível observar a mesma relação entre média de idade, gênero e existência de filhos menores de idade.

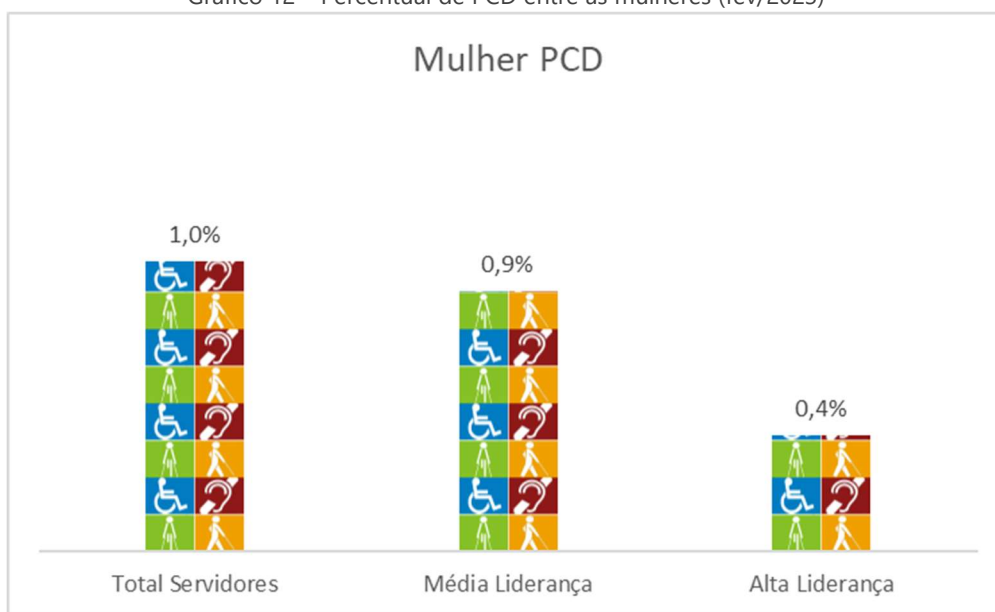
Gráfico 11 – Relação entre média de idade dos líderes e a existência de filhos menores de idade, por agrupamento (fev/2023)



3.7 Pessoa com Deficiência (PCD)

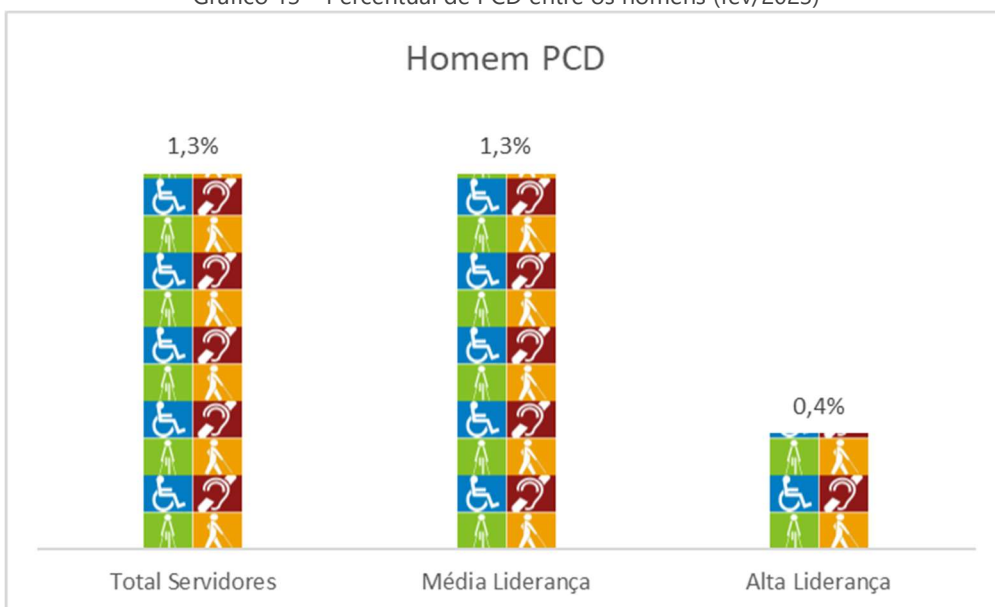
Dentre o total de servidoras do sexo feminino, o percentual de PCD é de 1%. Analisando apenas as mulheres em cargos de Média Liderança, esse percentual vai para 0,9%. E, entre as mulheres com cargos de Alta Liderança, esse percentual cai para 0,4%.

Gráfico 12 – Percentual de PCD entre as mulheres (fev/2023)



Dentre o total de servidores do sexo masculino, o percentual de PCD é de 1,3%. Analisando apenas os homens em cargos de Média Liderança, esse percentual vai para 1,3%. E, entre os homens com cargos de Alta Liderança, esse percentual também cai para 0,4%.

Gráfico 13 – Percentual de PCD entre os homens (fev/2023)



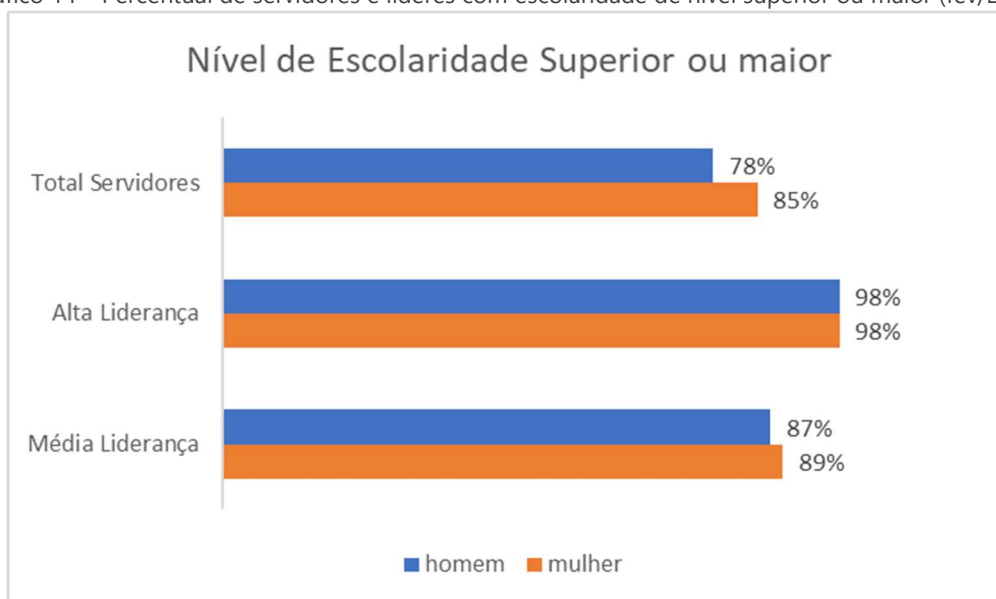
3.8 Escolaridade

No conjunto total de servidores do Governo Federal, 78% dos homens e 85% das mulheres possuem escolaridade de nível superior ou maior.

Entre os ocupantes de cargos de Alta Liderança, 98% possuem escolaridade de nível superior ou maior, independente do gênero.

Contudo, entre os ocupantes de cargos de Média Liderança, o percentual de mulheres com escolaridade de nível superior ou maior é ligeiramente maior que os ocupantes do sexo masculino.

Gráfico 14 – Percentual de servidores e líderes com escolaridade de nível superior ou maior (fev/2023)



3.9 Nome Social

O Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Esse decreto considera como Nome Social a designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida. Entretanto, a maioria dos registros cadastrais de Nome Social no SIAPE corresponde ao mesmo nome de registro do servidor ou uma variação deste.

Analisando criteriosamente os 26 cadastros de líderes no SIAPE em que o campo Nome Social está preenchido, identificamos que nenhum ocupante de cargo comissionado tem registro de Nome Social de acordo com o Decreto 8.727/16.

Expandindo a análise para o total de servidores, observamos que apenas 11 dos 1.169 cadastros com Nome Social possuem registro compatível com o Decreto 8.727/16.

4. Fontes e metodologia Base de Dados

A fonte primária para a obtenção das informações apresentadas é o Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE).

As informações disponibilizadas neste relatório podem ser encontradas no Observatório de Pessoal, no link: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/>.

Outras fontes:

- Convenção OIT: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5
- Banco Mundial: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>
- Constituição Federal: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

5. Revisões

A revisões são realizadas anualmente, conforme necessário, como resultado de atualização de base de dados.

6. Institucional

- Sergio Eduardo Arbulu Mendonça- Secretário
- Antônio Fiuza de Sousa Landim – Diretor
- Mirian Lucia Bittencourt Guimarães – Coordenadora-Geral

Equipe técnica

- Luana Correa Silva Rodrigues
- Luciana Santos Ferreira
- Marcelo Rodrigues Ribeiro

7. Contato

Coordenação-Geral de Informações Gerenciais – CGINF
Departamento de Soluções Digitais e Informações Gerenciais
Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho
Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos
Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 9º andar, sala 972
70297-400 – Brasília/DF

Tel: (61) 2020-1179

E-mail: sgp.cginf@economia.gov.br