



Enap

info GOV

Informe de **PESSOAL**



infogov.enap.gov.br

Fundação Escola Nacional de Administração Pública

Presidente

Francisco Gaetani

Diretor de Educação Continuada

Paulo Marques

Diretora de Formação Profissional e Especialização

Iara Cristina da Silva Alves

Diretor de Pesquisa e Pós-Graduação Stricto Sensu

Fernando de Barros Filgueiras

Diretor de Inovação e Gestão do Conhecimento

Guilherme Alberto Almeida de Almeida

Diretora de Gestão Interna

Camile Sahb Mesquita

Equipe Técnica:

Coordenador-Geral de Ciência de Dados: Flávio Cireno Fernandes; Coordenador de Ciência de Dados: Pedro Lucas de Moura Palotti; Gerente de Projeto: Pedro Masson Sesconetto Souza

Equipe de pesquisa:

Caio Matheus Campos de Oliveira, Flavio Sousa da Vitoria, Gustavo Tomé de Oliveira, Marco Marinho, Júlio Cesar Gomes Fonseca, Leonardo Leopoldo do Nascimento, Leonardo Pires Simões Vasconcelos, Luiz Fernando de Andrade Gadelha, Marcus Vinicius Rodrigues Ferreira, Samyra Lima Pereira, Mauricio Ebling, Raquel Wanderley D'albuquerque e Fernanda Bocorny Messias.

**Brasília,
Março de 2018**

É permitida a reprodução do conteúdo desta publicação desde que citada a fonte.



Nesta edição:

Editorial	4
Infogov	5
Escolaridade	6
Remuneração	8
Cargos e Funções	11
Gênero	16
Raça/cor	23



editorial

Um dos principais objetivos da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) é contribuir para a publicização dos dados referentes à Administração Pública Federal (APF) com o intuito de aumentar a transparência do governo federal brasileiro. Seguindo a tradição iniciada pelo Boletim Estatístico de Pessoal—BEP e continuada pelo Painel Eletrônico de Pessoal - PEP, a ENAP, em parceria com a Secretaria de Gestão de Pessoal—SGP, publica o Informe de Pessoal.

O Informe, que o leitor acompanhará nas próximas páginas, é um estudo que traz a análise dos dados sobre pessoal civil ativo do Poder Executivo Federal, agrupados em órgãos superiores¹, em cinco recortes: escolaridade; remuneração; cargos e funções; gênero; e raça/cor. O Informe faz parte de um projeto maior, denominado INFO-GOV, que contará também com uma plataforma on-line por meio da qual o cidadão será capaz de realizar outras consultas em um painel de Business Intelligence (BI) interativo.

O Informe de Pessoal analisa tendências e estatísticas relevantes, como, por exemplo, a diferença salarial entre homens e mulheres, a distribuições de funções por ministérios e por servidores com vínculo e sem vínculos.

Essa é uma publicação da Diretoria de Pesquisa e Pós Graduação Stricto Sensu (DPPG), por meio de sua Coordenação-Geral de Ciência de Dados (CGCD), e tem a finalidade de facilitar a transparência ativa e o acesso à informação pública, além de fomentar pesquisas que utilizem os dados do SIAPE.

Boa Leitura!

¹ Órgão superiores são órgãos da Administração Pública Federal direta que englobam outros órgãos da administração pública indireta. Por exemplo a ENAP é uma escola vinculada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP), logo as informações sobre seus servidores estão agrupadas dentro deste órgão.



InfoGov

O INFOGOV tem como objetivo trazer uma análise dos dados das áreas de Pessoal, Organizações, Compras, Transferências Voluntárias e Orçamento. A partir das interpretações das informações será possível conhecer melhor a Administração Pública Federal. A plataforma complementa o trabalho desenvolvido pelas Secretarias que administram as informações do governo federal.

A plataforma reúne informações importantes para a análise do Estado brasileiro apresentadas de forma simples, inteligível e comparável visualmente. A partir do conhecimento acumulado na área de Administração Pública e Políticas Públicas e por meio do diálogo com especialistas da academia e do governo, o objetivo é disponibilizar as informações de forma a fortalecer o conhecimento sobre essas áreas de interesse.

O INFOGOV trará tanto estudos consolidados apresentados via Informes, quanto painéis interativos disponíveis no endereço: infogov.enap.gov.br

[Infogov.enap.gov.br](http://infogov.enap.gov.br)





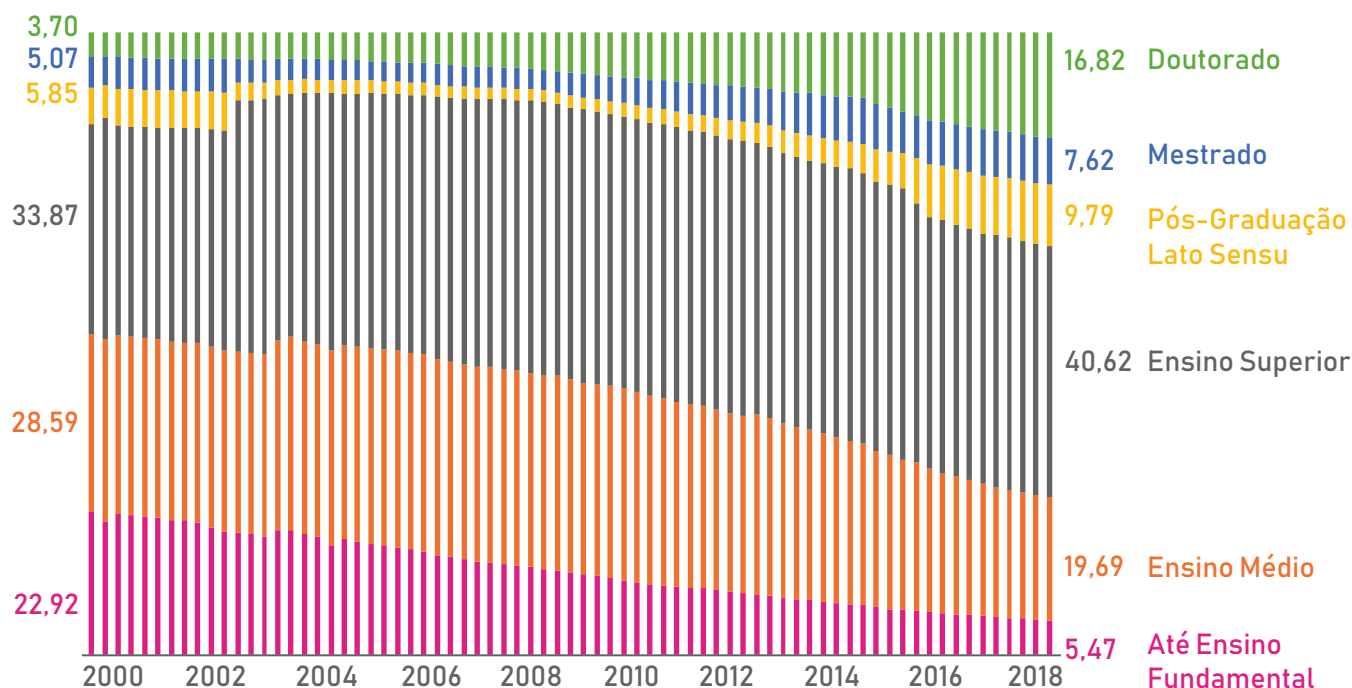
escolaridade

A escolaridade é um dos fatores mais importantes de produtividade da mão de obra. Em perspectiva mundial, e em especial no Brasil, há um aumento progressivo da escolaridade da força de trabalho, no setores público e privado. No Executivo Federal, houve um aumento acelerado na escolaridade da força de trabalho em decorrência da aposentadoria de servidores com menor escolaridade e do ingresso de novos servidores por intermédio de concurso público. Os concursos, além de exigirem desempenho elevado nas provas, também requeriam dos candidatos, em sua maioria, titulação de nível superior. Além disso,

parte dos cargos públicos de nível médio e fundamental foram sendo gradualmente extintos.

Como é possível observar no gráfico da próxima página, em 2000 aproximadamente 52% do total de servidores públicos possuíam até o ensino médio de escolaridade. Esse número caiu pela metade em 2018, chegando a 25,16%. Em contrapartida, o número de servidores públicos com ensino superior ou pós-graduação, saiu de aproximadamente 48% em 2000 para 75% em 2018.

Evolução do percentual de servidores por nível de escolaridade – 2000-2018 (%)

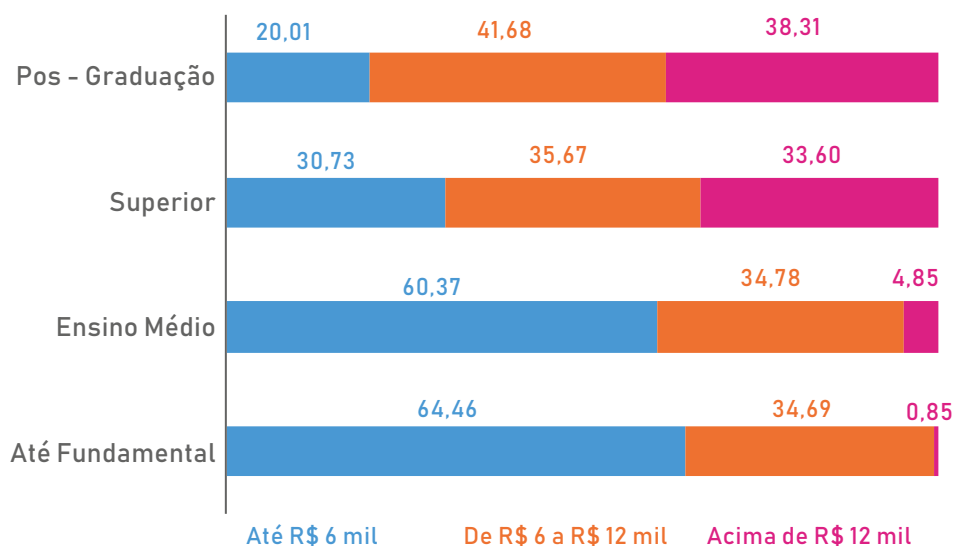


O quantitativo de servidores que possuem nível superior, ou mais, subiu cerca de 56% no período de 18 anos.

A variável que mede escolaridade no SIAPE tem uma atualização que não é perfeita, exceto nas carreiras onde a atualização é necessária para a progressão, retribuição por titulação ou ambos. Logo a escolaridade captada é pelo menos a apresentada, com um viés de subcaptação.

* Na base de 2001 e 2002 do SIAPE, não há diferenciação entre ensino superior e pós-graduação, assim os dados foram imputados fazendo uma análise de tendência.

Escolaridade por faixa salarial – Mar/2018 (%)



O gráfico acima evidencia a composição das escolaridades por faixa salarial, em março de 2018. Há uma relação entre um maior nível de escolaridade e maior presença de faixas salariais elevadas. Como fica evidenciado, entre os servidores que possuem pós-graduação, categoria que inclui especializações lato sensu, mestrados e doutorados, aproximadamente 40% recebem acima de 12 mil reais. Já entre os que possuem ensino fundamental aproximadamente 65% ganham até 6 mil reais.

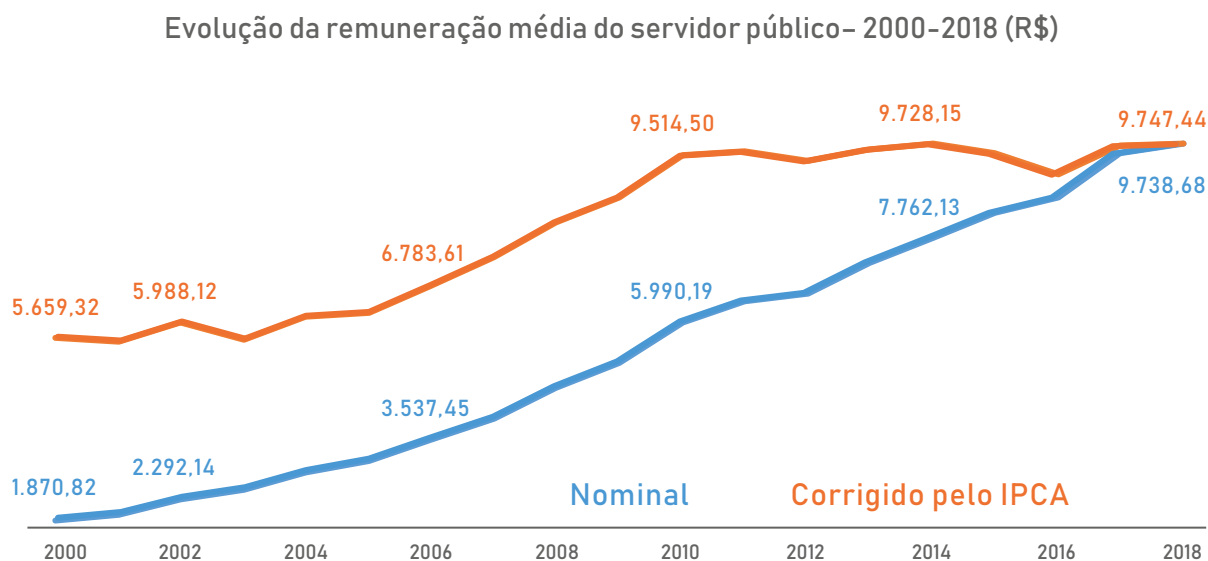
Distribuição de servidores por Ministério (Mar/2018)

	Até Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior	Pós-Graduação
Ministério da Educação	1,80%	9,38%	20,93%	67,88%
Ministério do Meio Ambiente	5,27%	5,06%	53,12%	36,55%
Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações	2,67%	10,07%	51,90%	35,37%
Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços	0,66%	9,12%	54,95%	35,27%
Ministério da Defesa	11,91%	29,98%	43,16%	14,95%
Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão	15,55%	39,91%	33,23%	11,22%
Ministério da Cultura	7,20%	17,51%	65,78%	9,51%
Ministério dos Direitos Humanos	0,00%	24,05%	69,62%	6,33%
Ministério de Minas e Energia	11,39%	29,18%	53,30%	6,13%
Ministério da Saúde	10,45%	29,89%	54,06%	5,60%
Ministério do Transporte, Portos e Aviação Civil	8,75%	38,35%	49,75%	3,16%
Ministério das Cidades	1,08%	25,61%	70,35%	2,96%
Ministério dos Esportes	2,54%	21,27%	73,33%	2,86%
Ministério do Trabalho	3,63%	29,03%	65,34%	2,00%
Presidência da República	5,14%	23,08%	70,16%	1,62%
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento	12,44%	35,64%	50,43%	1,50%
Ministério da Integração Nacional	16,62%	33,71%	48,41%	1,26%
Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União	0,91%	10,12%	88,06%	0,91%
Ministério das Relações Exteriores	4,79%	14,96%	79,37%	0,87%
Ministério do Desenvolvimento Social	3,33%	35,47%	60,69%	0,51%
Ministério da Justiça e Segurança Pública	2,57%	22,56%	74,43%	0,44%
Ministério da Fazenda	3,15%	16,20%	80,35%	0,29%
Ministério do Turismo	1,49%	29,95%	68,32%	0,25%

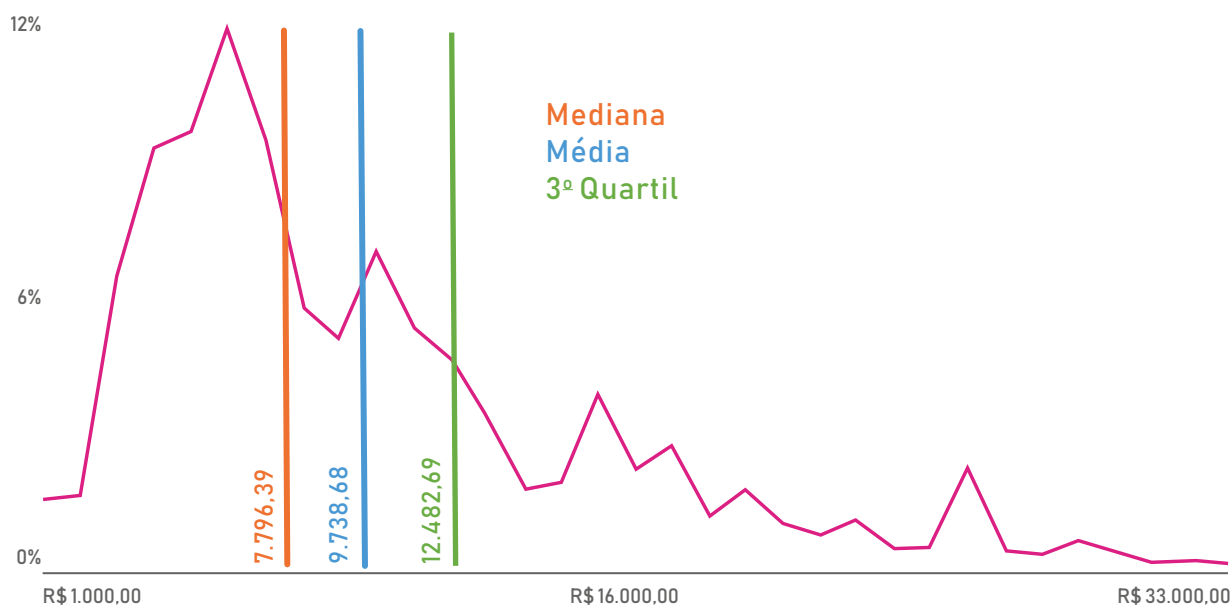
A tabela acima traz a distribuição de servidores por Ministério, em março de 2018, segundo sua escolaridade, organizados em ordem decrescente pelo percentual de servidores com pós-graduação, incluído nesse critério as especializações lato sensu, mestrados e doutorados.

remuneração

O primeiro gráfico abaixo delinea a evolução da remuneração² média dos servidores públicos federais, valores nominais e atualizada pelo índice IPCA (IBGE). Durante os anos de 2000 a 2010, houve um aumento da remuneração média dos servidores. A partir de 2010, houve uma pequena queda na remuneração média, que ficou basicamente estável até o ano de 2018³.



Distribuição de frequência das remunerações dos servidores públicos federais (Mar/2018)



O gráfico acima mostra a distribuição de frequência do salário dos servidores públicos federais em março de 2018. A linha laranja na vertical representa a mediana, indicando que metade dos servidores públicos federais ganham R\$ 7.796,39 ou menos. A linha verde representa o 3º quartil da distribuição, mostrando que 75% dos servidores públicos federais ganham abaixo de R\$ 12.482,69. A linha azul é o salário médio de todos os servidores, que é de R\$ 9.738,67. Calculando o salário médio por quartis, perceber-se onde reside a desigualdade salarial no serviço público. A média salarial antes do terceiro quartil é de R\$6.737,50, ou seja, 75% dos servidores públicos federais recebem em média esse valor. Calculando o salário médio acima do terceiro quartil, a média salarial é de R\$ 18.711,96, média essa que é 177% maior do que a dos três primeiros quartis.

² O conceito de remuneração utilizado nesse Informe refere-se ao valor percebido pelo servidor relativo ao cargo e/ou função que ocupa. Os pagamentos de benefícios, 13º salário, férias e auxílios não estão inclusos, sendo essa quantia denominada "rendimento" na base de dados do SIAPE.

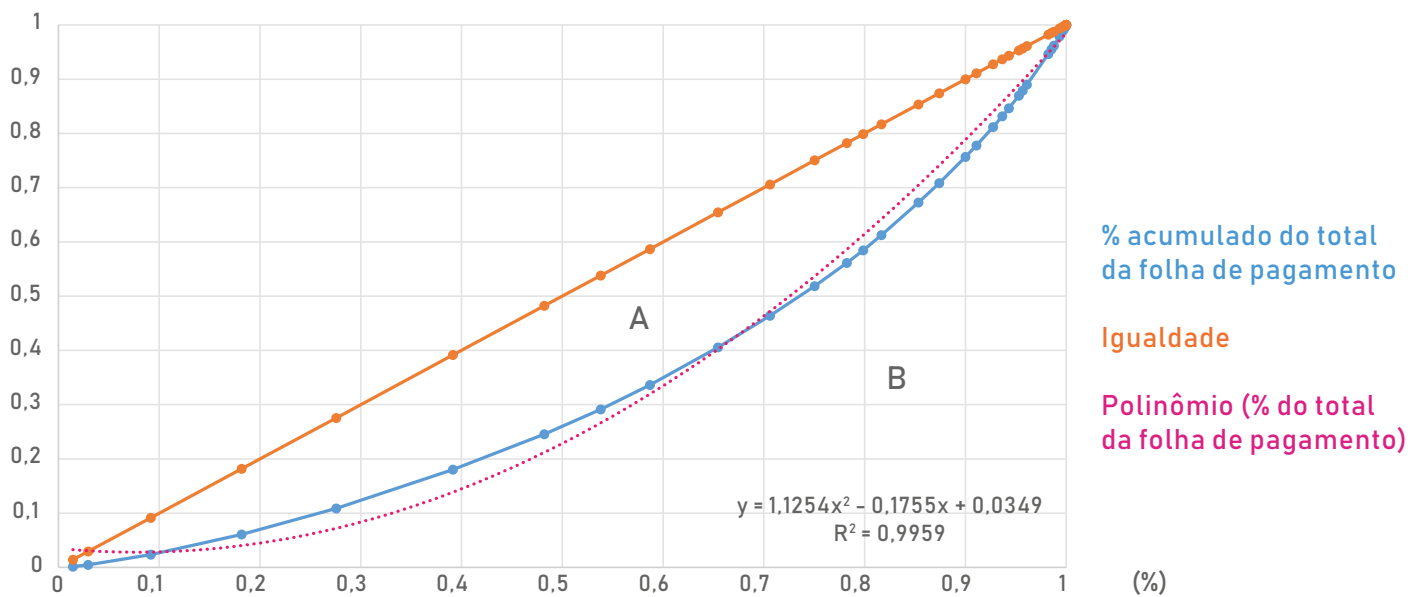
³ Como se trata de um cálculo de valor médio, não implica dizer que houve queda ou desvalorização dos salários. O valor pago em média apresentou queda, o que pode ser explicado, dentre outras razões, pela contratação de novos servidores, que recebem como remuneração os valores iniciais das respectivas carreiras.

O gráfico abaixo mostra a Curva de Lorenz da remuneração dos servidores públicos federais. A curva azul representa a relação entre o percentual do montante de salários pagos acumulado (eixo vertical) para o respectivo percentual de servidores públicos acumulado (eixo horizontal). A reta laranja representa a situação hipotética de igualdade.

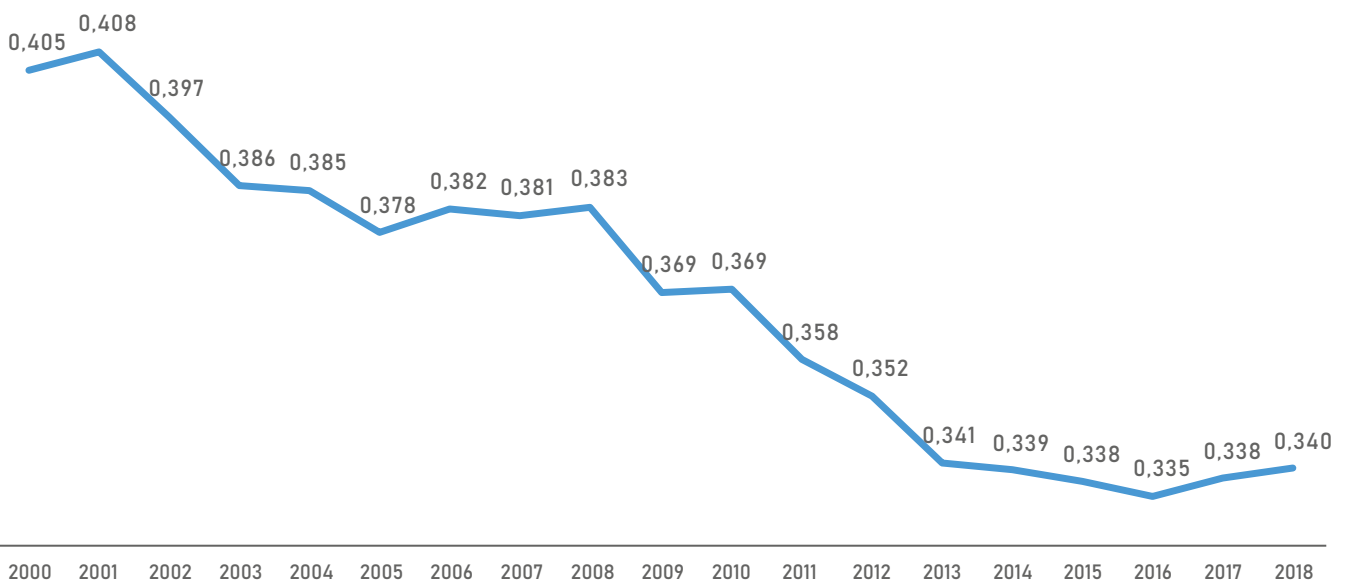
A leitura que se faz é a de que 60% dos servidores públicos com os menores salários acumulam o montante de salários pagos de apenas 37% do total pago pelo Governo Federal. Já os 20% dos servidores públicos com os maiores salários, são responsáveis por receber cerca de 40% de todo o montante pago em folhas salariais.

A partir da Curva de Lorenz, é possível calcular o índice de Gini. Para obter o índice, é necessário dividir a área do gráfico representada pela letra "A" e dividi-la pela "A+B". O índice varia de 0 a 1 e quanto mais próximo de 1, maior a desigualdade percebida.

Curva de Lorenz – Remuneração dos Servidores Públicos Federais (Mar/2018)



Evolução do índice de Gini ao longo do tempo – 2000-2018





Distribuição das faixas salariais por ministério (Mar/2018)

	Até R\$ 6 mil	De R\$ 6 a R\$ 12 mil	Acima de R\$ 12 mil
Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União	1,70%	18,53%	79,77%
Ministério da Fazenda	20,51%	15,87%	63,62%
Ministério da Justiça e Segurança Pública	12,03%	31,12%	56,85%
Ministério das Relações Exteriores	13,13%	36,79%	50,08%
Ministério do Meio Ambiente	14,38%	35,94%	49,68%
Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações	9,86%	43,95%	46,20%
Presidência da República	27,66%	29,61%	42,72%
Ministério de Minas e Energia	34,69%	24,74%	40,57%
Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços	14,99%	45,05%	39,97%
Ministério do Trabalho	53,02%	11,54%	35,44%
Ministério dos Esportes	32,67%	33,00%	34,33%
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento	29,40%	41,04%	29,56%
Ministério do Transporte, Portos e Aviação Civil	25,89%	45,12%	29,00%
Ministério da Educação	37,66%	35,95%	26,39%
Ministério do Desenvolvimento Social	4,95%	76,29%	18,76%
Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão	55,05%	29,59%	15,36%
Ministério dos Direitos Humanos	40,87%	43,91%	15,22%
Ministério da Cultura	37,75%	47,79%	14,46%
Ministério da Integração Nacional	16,81%	69,26%	13,93%
Ministério do Turismo	47,69%	40,00%	12,31%
Ministério das Cidades	44,13%	44,13%	11,73%
Ministério da Defesa	53,24%	37,22%	9,53%
Ministério da Saúde	56,11%	35,03%	8,86%
Total	35,84%	36,50%	27,67%



A tabela acima apresenta a distribuição das faixas salariais por ministério, em março de 2018, classificadas em ordem decrescente pela faixa “Acima de R\$ 12 mil”.



cargos e funções

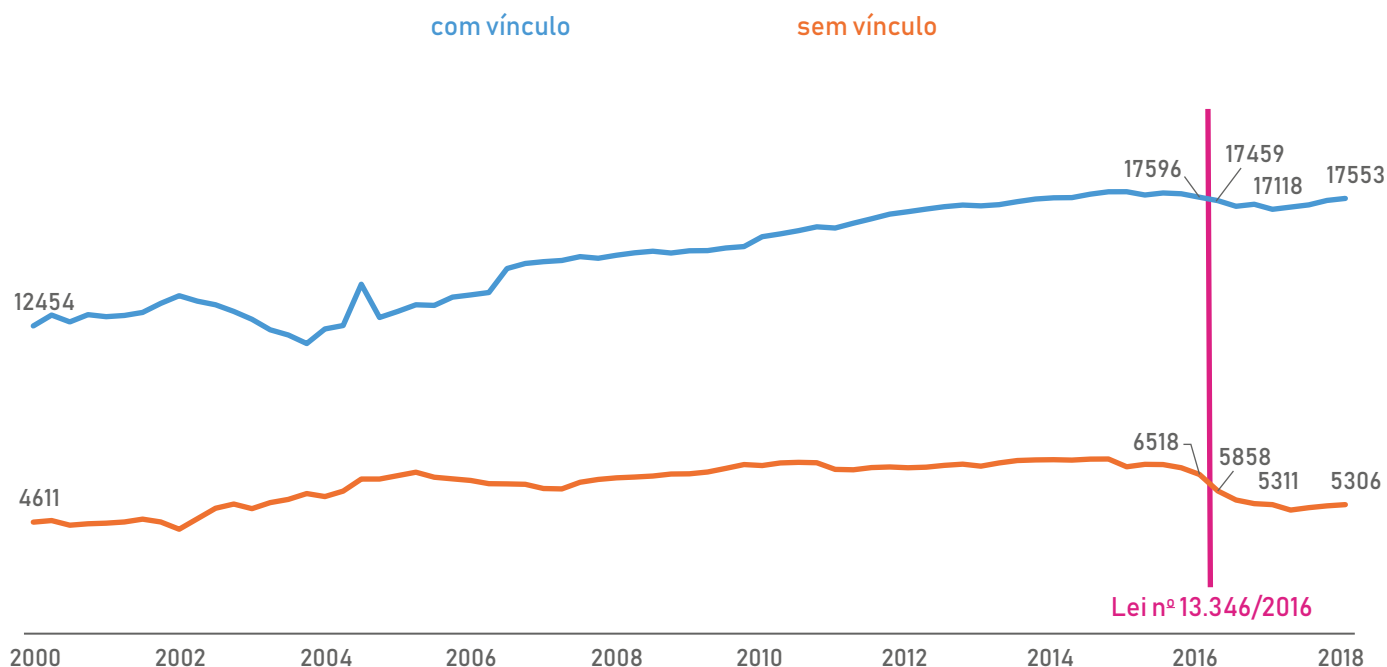
A Constituição Federal (CF) de 1988 incorporou em seu art. 37, inciso II, a livre nomeação e exoneração para acesso aos cargos em comissão, dentre os quais destaca-se os de Direção e Assessoramento Superior (DAS). No mesmo artigo, em seu inciso V, houve a previsão de destinação de cargos comissionados para o exercício das atribuições de direção, chefia e assessoramento, a servidores de carreira, conforme percentuais a serem definidos em lei.

Nesse sentido, a Lei nº 13.346 de 2016 criou as Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE), com destinação exclusiva a servidores ocupantes de cargos efetivos, a partir de categorias de direção e assessoramento. De acordo com a Lei supracitada, os cargos de DAS 1, 2, 3 e 4 se equiparam às FCPE 1,2,3 e 4 para todos os efeitos legais e regulamentares.

Os DAS são classificados em níveis de 1 a 6 e as FCPE de 1 a 4. Via de regra, os níveis 1 e 2 são mais operacionais, os níveis 3 e 4 são intermediários e os níveis 5 e 6 são mais estratégicos.

No gráfico abaixo, DAS e FCPE foram somados, para fins analíticos, e denominados de Funções. Como impacto da criação das FCPE, pode-se observar que a razão de servidores sem vínculo para servidores com vínculo que exercem cargo/função comissionada caiu de 0,52 no ano de 2014 para 0,35 em março de 2018.

Evolução do nº de servidores com vínculo e sem vínculo ocupando Funções (DAS+FCPE) – 2000-2018



O número de servidores sem vínculo ocupantes de cargos e funções caiu de 6634 em 2014, para 5063, em setembro de 2017

* Diferente da primeira versão do informe, nessa atualização somamos às funções dos servidores com vínculo aquelas funções comissionadas que existiam previamente à Lei nº 13.346/2016, em órgãos como o Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM), Polícia Rodoviária Federal (PRF) e Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) que foram incorporadas sob a mesma nomenclatura de FCPE após a promulgação da referida lei.

Distribuição dos cargos de DAS por ministério (Mar/2018)

	DAS-1	DAS-2	DAS-3	DAS-4	DAS-5	DAS-6	Total
Presidência da República*	432	430	343	393	243	36	1877
Ministério da Fazenda	189	321	246	162	60	13	991
Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão	141	219	205	260	111	13	949
Ministério da Justiça e Segurança Pública	400	157	192	108	45	15	917
Ministério do Desenvolvimento Social	313	224	166	132	45	7	887
Ministério da Saúde	157	167	116	171	53	8	672
Ministério da Defesa	225	146	136	74	21	6	608
Ministério da Educação	96	104	125	164	52	10	551
Ministério do Meio Ambiente	74	122	127	110	47	9	489
Ministério da Cultura	66	128	123	100	27	11	455
Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações	98	105	97	85	43	7	435
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento	82	113	64	85	27	4	375
Ministério do Transporte, Portos e Aviação Civil	84	71	63	103	31	7	359
Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços	41	87	74	59	43	9	313
Ministério da Integração Nacional	69	62	75	71	28	8	313
Ministério de Minas e Energia	22	78	40	63	37	6	246
Ministério do Trabalho	28	60	67	65	18	4	242
Ministério dos Direitos Humanos	3	26	50	63	14	5	161
Ministério dos Esportes	3	30	29	45	20	5	132
Ministério do Turismo	14	29	22	38	17	3	123
Ministério das Relações Exteriores	1	21	5	21	44	12	104
Ministério das Cidades	3	8	17	41	17	4	90
Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União	5	7	2	14	23	4	55
Total	2546	2715	2384	2427	1066	206	11344



A tabela acima apresenta a distribuição dos cargos de DAS por ministério, em março de 2018, classificada em ordem decrescente pelo total.

* A Presidência da República não possui carreira própria e abriga um conjunto de Órgãos de Consulta, Vinculados, de Assessoramento Imediato e Conselhos.



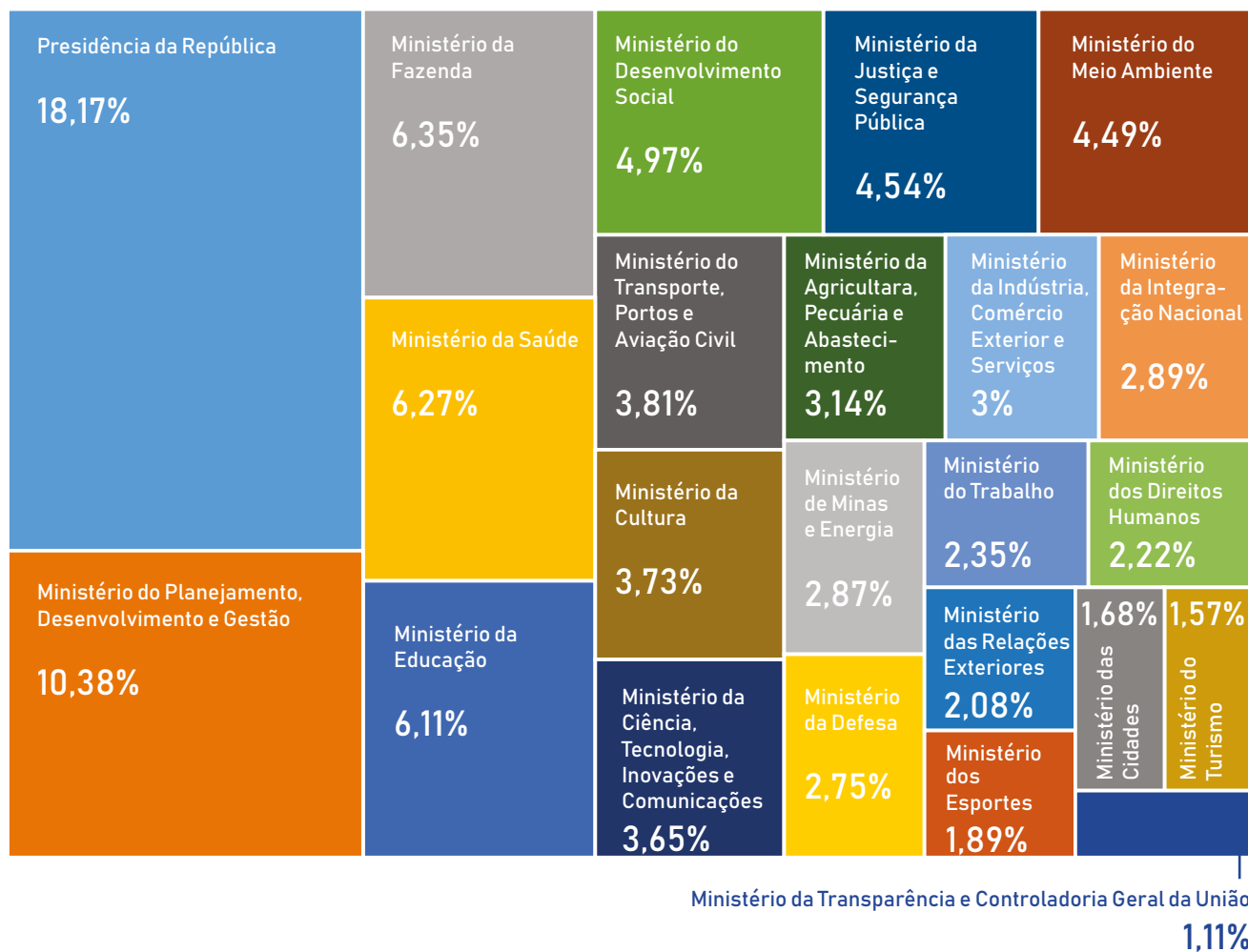
Distribuição das funções de FCPE por ministério (Mar/2018)

	FCPE 1	FCPE 2	FCPE 3	FCPE 4	Total
Ministério do Desenvolvimento Social	1501	174	153	15	1843
Ministério da Fazenda	878	643	219	58	1798
Presidência da República	376	333	248	279	1236
Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão	283	345	266	138	1032
Ministério da Saúde	497	224	97	19	837
Ministério do Transporte, Portos e Aviação Civil	379	69	124	20	592
Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações	220	144	135	25	524
Ministério da Justiça e Segurança Pública	300	63	79	42	484
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento	199	162	60	14	435
Ministério da Educação	123	152	139	17	431
Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços	77	168	69	69	383
Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União	101	90	33	86	310
Ministério do Meio Ambiente	144	107	25	20	296
Ministério das Relações Exteriores	2	111	61	117	291
Ministério da Cultura	43	76	110	24	253
Ministério de Minas e Energia	110	99	21	13	243
Ministério do Trabalho	116	67	42	9	234
Ministério da Integração Nacional	49	36	38	4	127
Ministério do Turismo	10	27	14	13	64
Ministério da Defesa	17	16	10	8	51
Ministério dos Esportes	2	11	10	4	27
Ministério das Cidades	0	12	8	0	20
Ministério dos Direitos Humanos	1	0	0	3	4
Total Geral	5414	3129	1961	997	11515

▲
A tabela cima apresenta a distribuição das funções de FCPE por ministério, em março de 2018, classificada em ordem decrescente pelo total.



Percentual dos cargos de alta direção por ministério (Mar/2018)

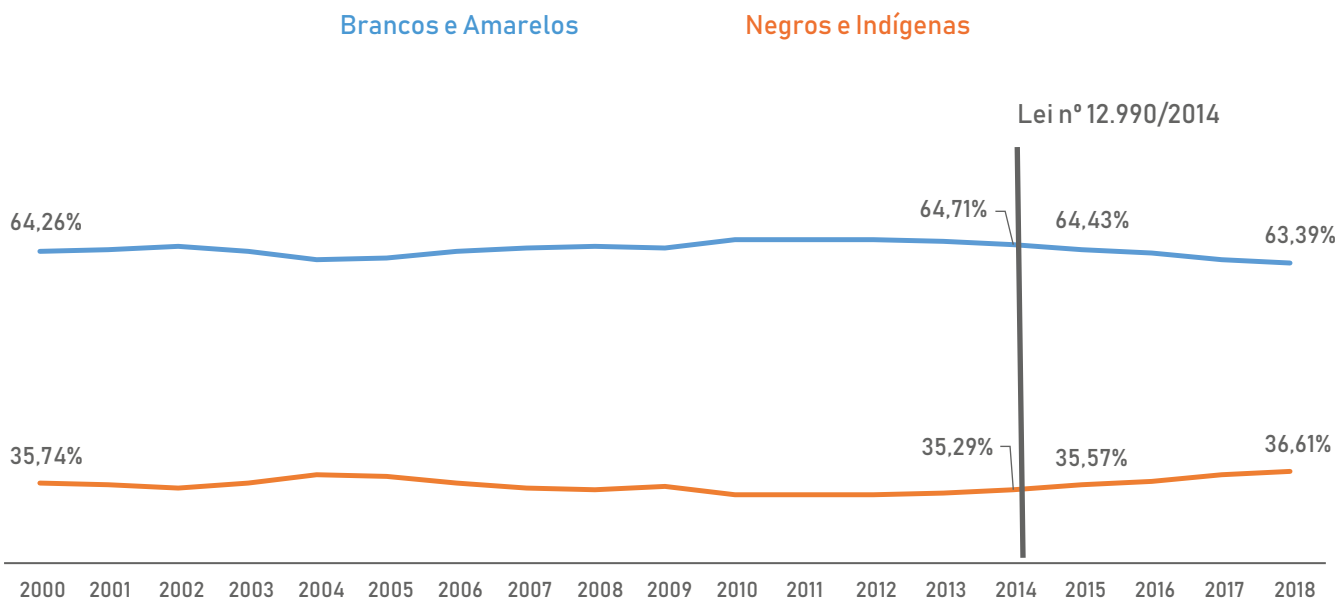


Consideram-se cargos de alta direção os DAS 4, 5 e 6 e FCPE 4, do total desses cargos, 18,17% encontram-se na Presidência da República e aproximadamente 1,1% no Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União.

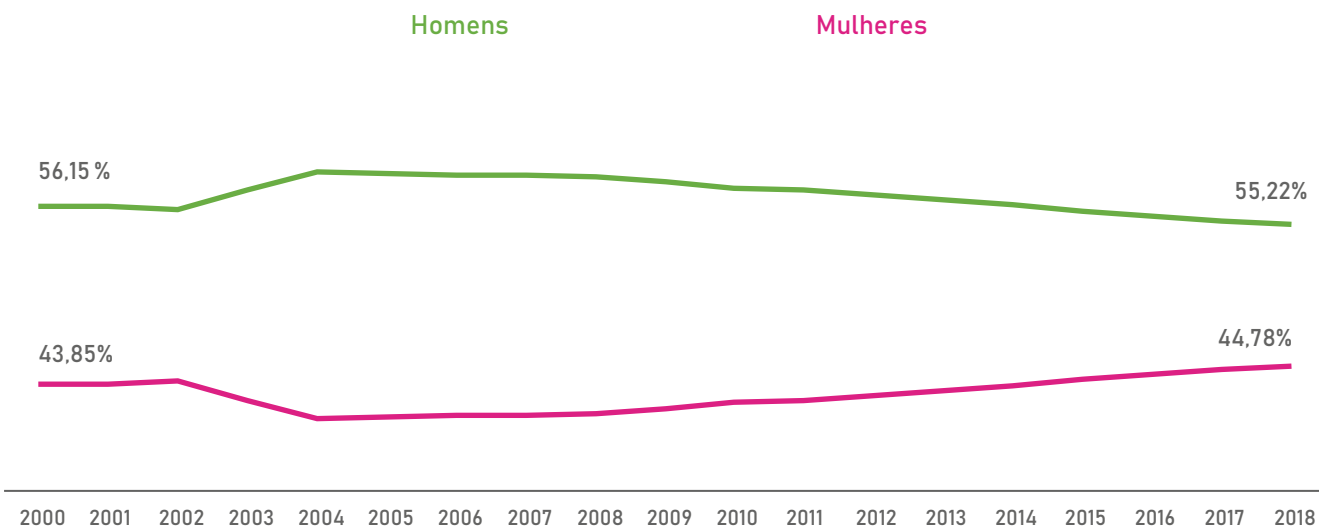
quantitativo de servidores por raça/cor e gênero

Os dados que serão mostrados nas próximas sessões se referem a dois temas: gênero e raça/cor⁴. É importante salientar que os quantitativos proporcionais de servidores públicos federais, quando analisados por essas dimensões, não sofreram alterações significativas. Isso nos permite concluir que as alterações observadas, tanto de gênero quanto de raça, não se devem a uma ampliação da entrada de mulheres nem de negros/indígenas no serviço público.

Evolução da razão de servidores por raça – 2000–2018 (%)



Evolução da razão de servidores por sexo – 2000–2018 (%)



⁴ Importante salientar que os números relativos ao recorte de raça/cor foram elaborados sobre aqueles servidores que declararam sua raça/cor. O número de pessoas que não declararam no ano de 2000 era de 30,9%, sendo que houve uma queda para o ano de 2018, onde esse número chegou ao nível de 11,9%. Cabe ressaltar, contudo, que a proporção de brancos/amarelos e negros/indígenas não se alterou de forma significativa ao longo dos anos.



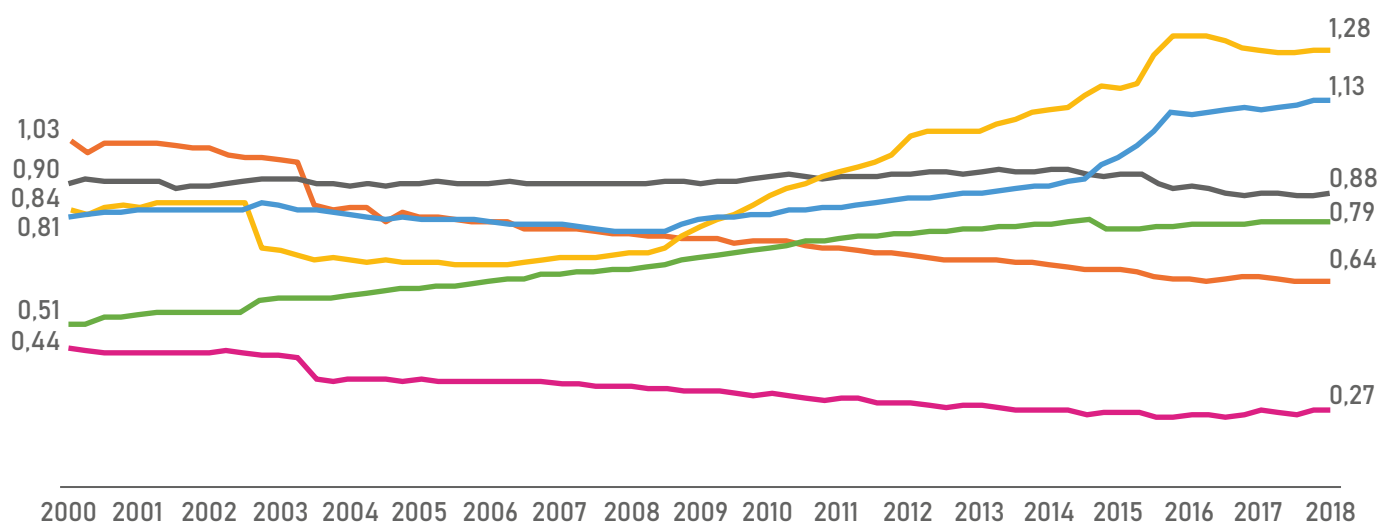
gênero

A desigualdade de gênero é uma realidade na sociedade brasileira e também dentro da Administração Pública Federal. Analisar comparativamente os dados auxilia na definição de estratégias para embasar políticas públicas capazes de construir uma realidade mais equitativa.

gênero e escolaridade

Em relação à escolaridade, ainda que haja persistência da desigualdade, os dados revelam um aumento da força de trabalho de mulheres entre os quadros de servidores públicos do Governo Federal com pós-graduação, mestrado e doutorado. Como podemos ver no gráfico abaixo, em 18 anos a razão de sexo⁵ entre os servidores em nível de doutorado saiu de 0,51, em 2000, para 0,79, em 2018.

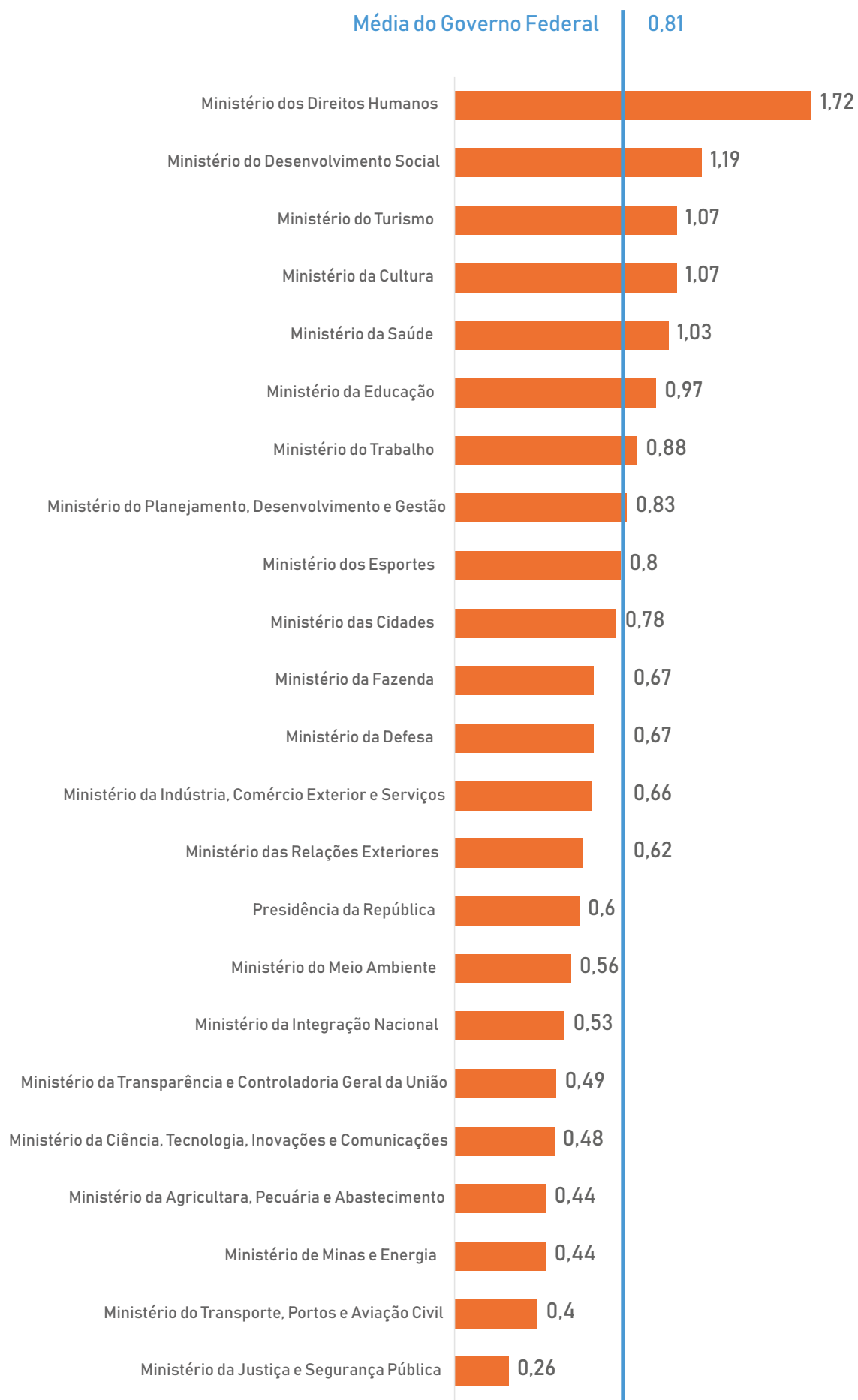
Evolução da razão de sexo por nível de escolaridade – 2000–2018



Ensino Fundamental Ensino Médio Ensino Superior Pós-Graduação Mestrado Doutorado

⁵ O indicador utilizado para se verificar o percentual de mulheres em relação aos homens ocupantes de cargos públicos chama-se razão de sexo, em que a quantidade de mulheres é dividida pela quantidade de homens em uma determinada categoria. Por exemplo, em janeiro de 2018, para cada homem com pós graduação no governo federal, havia 0,99 mulheres também com pós graduação, ou uma razão de sexo de 99%.

Razão de sexo por Ministério (Mar/2018)

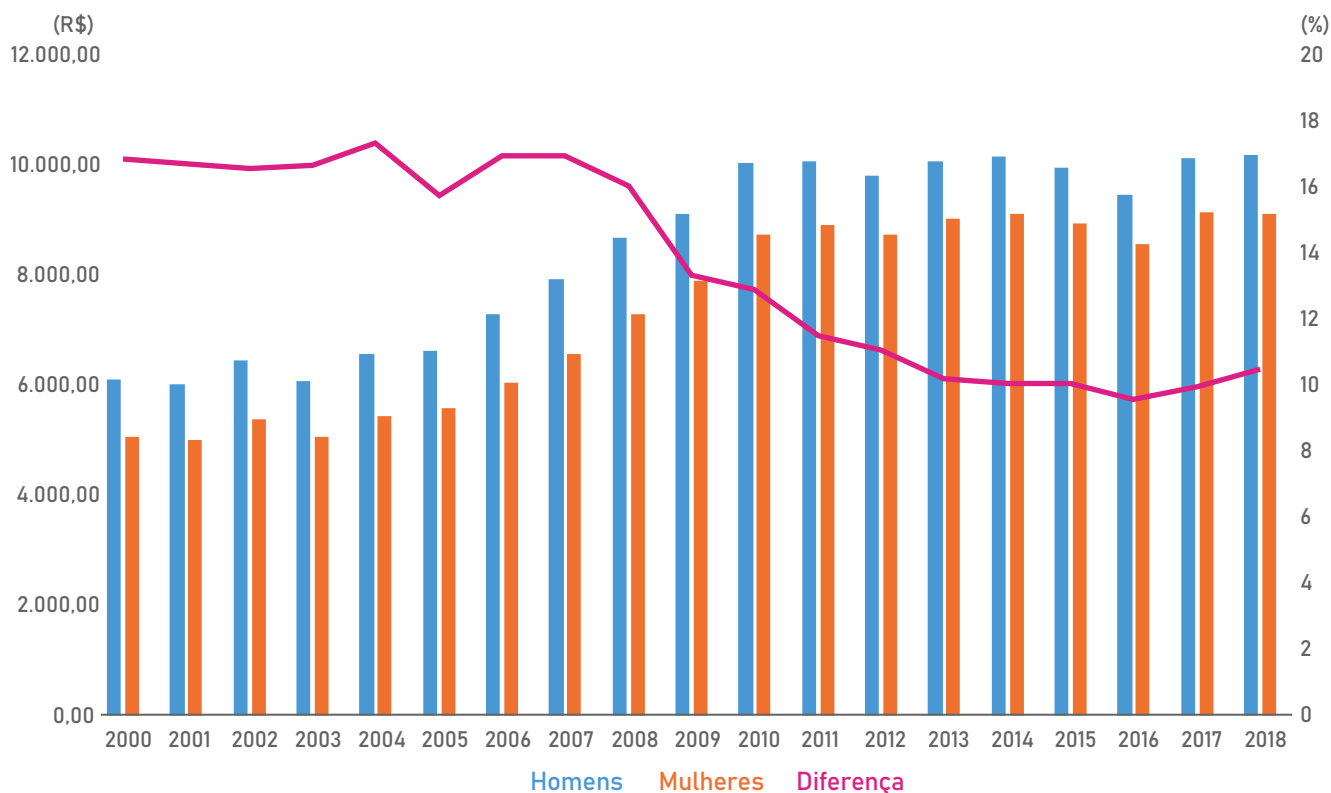




gênero e remuneração

Em relação à remuneração, o gráfico abaixo traz a evolução da remuneração média dos servidores públicos federais separada por gênero, bem como a evolução da desigualdade salarial. De 2000 a 2016 houve uma queda na desigualdade entre as remunerações médias, que saiu de aproximadamente 18% para 9,75%. Nos anos subsequentes, houve um leve aumento, chegando a 10,5%.

Evolução das remunerações médias e da diferença salarial das remunerações média de homens e mulheres – 2000-2018



gênero, remuneração e escolaridade

Os gráficos abaixo ilustram a composição dos níveis de escolaridade por faixas salariais separados por gênero, em março de 2018. Os dados mostram que, independentemente da escolaridade, as mulheres têm maior presença nas faixas salariais menores em comparação aos homens. Contudo, com o aumento do nível de escolaridade, essa diferença diminui, saindo de uma diferença de 24,25% a mais de mulheres na faixa salarial “até 6 mil” no nível “até ensino fundamental”, para uma diferença de 4,8% na mesma faixa salarial no nível “pós graduação”.

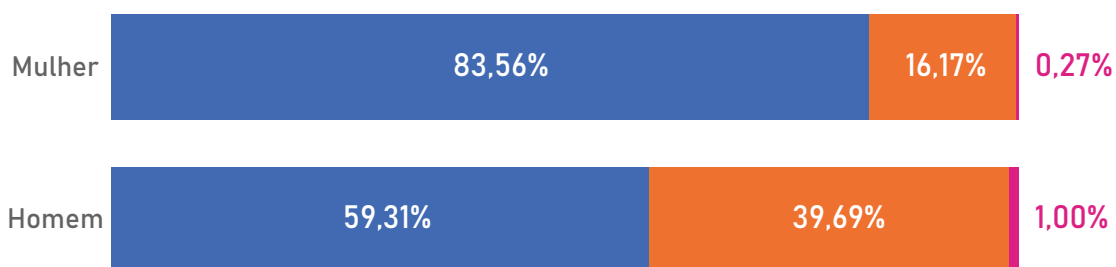
até R\$ 6 mil

de R\$ 6 a 12 mil

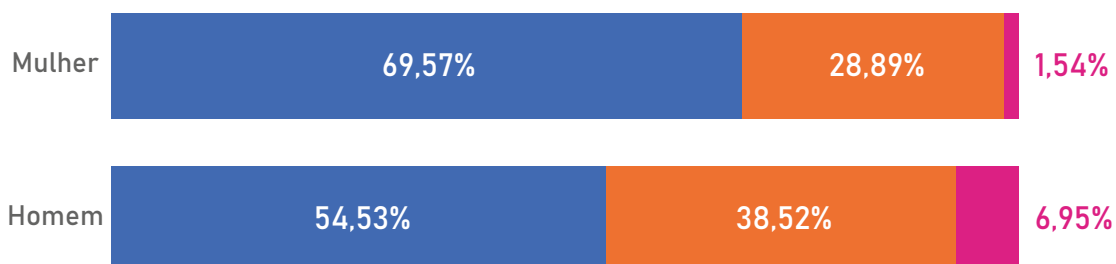
acima de 12 mil

Composição dos níveis de escolaridade por faixas salariais e por gênero (Mar/2018)

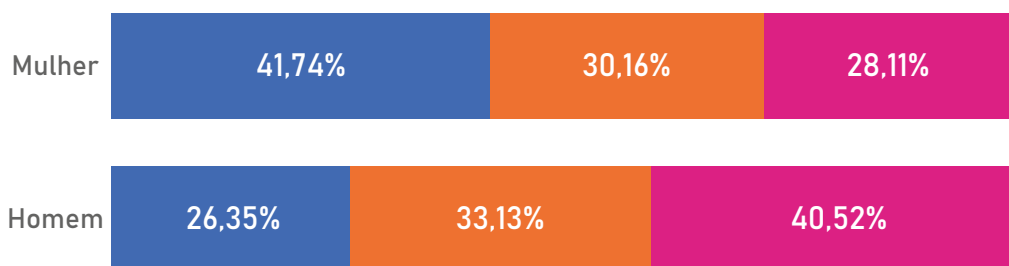
Até Ensino Fundamental



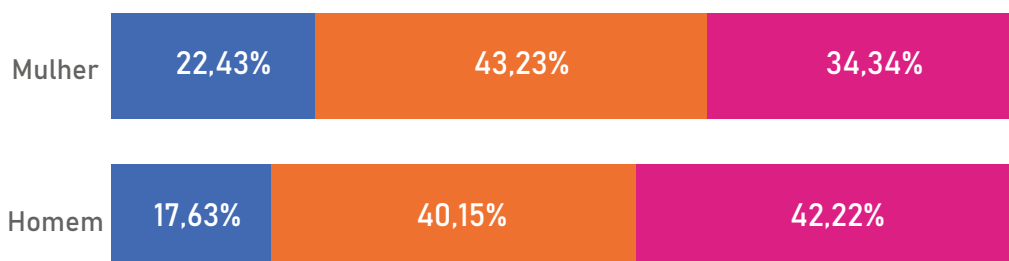
Ensino Médio



Ensino Superior



Pós-Graduação



gênero, cargos e funções

Em relação aos cargos e funções, o gráfico abaixo evidência a desigualdade de gênero na nomeação para os cargos de DAS. Entre os DAS 1, 2 e 3, a proporção de homens e mulheres é bastante similar, sendo que em média, entre os anos de 2000 a 2018, o percentual de mulheres ocupando DAS foi de 46,55%, com o desvio padrão é de 1,59%, ou seja, pouco variou ao longo do período analisado. A desigualdade aumenta em compasso com o nível de DAS, chegando à maior diferença na ocupação de DAS 6. Nesse nível, em média, o percentual de mulheres ocupando os cargos foi de 19,77% e o desvio padrão de 2,84%, demonstrando também pouca variação ao longo do tempo.

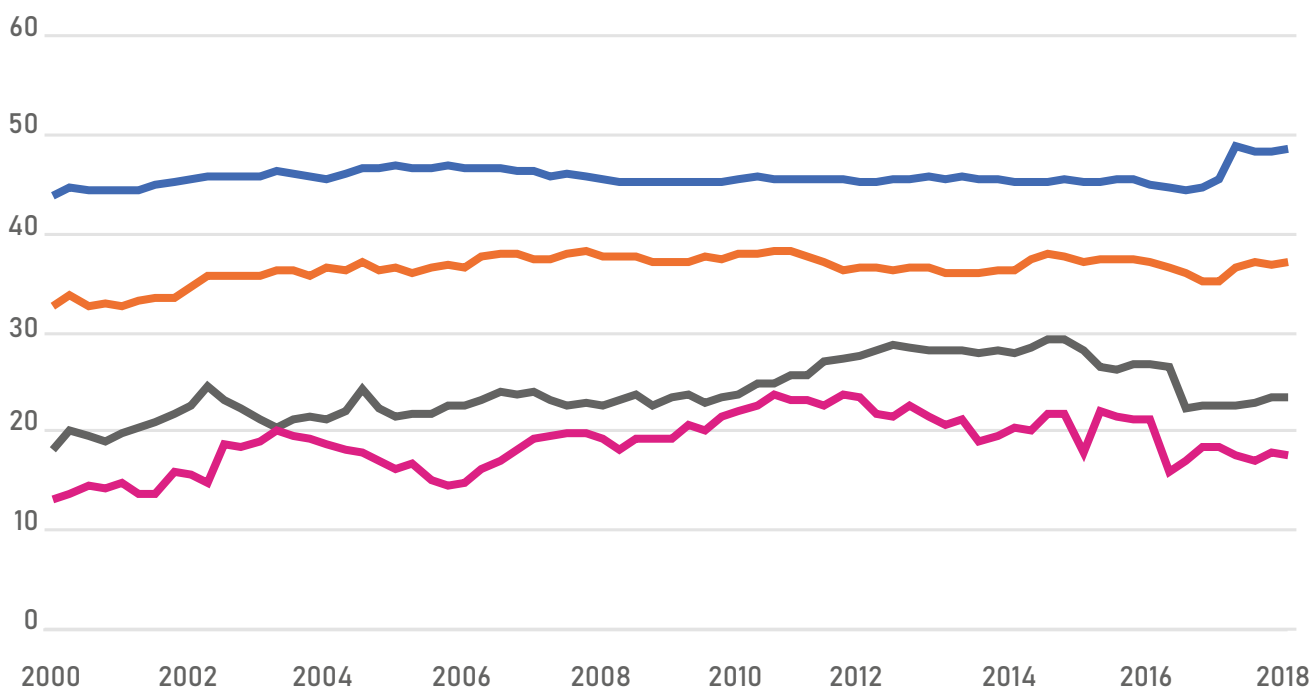
DAS1-3

DAS 4

DAS 5

DAS 6

Percentual de mulheres ocupando DAS por nível – 2000–2018 (%)





gênero, cargos e funções (continuação)

Os gráficos abaixo ilustram a diferença na nomeação de DAS entre os mandatos presidenciais. Quando o número é positivo significa que houve um aumento no número de mulheres ocupando um determinado nível de DAS. Quando é negativo, indica uma diminuição no número de mulheres ocupando esse nível.

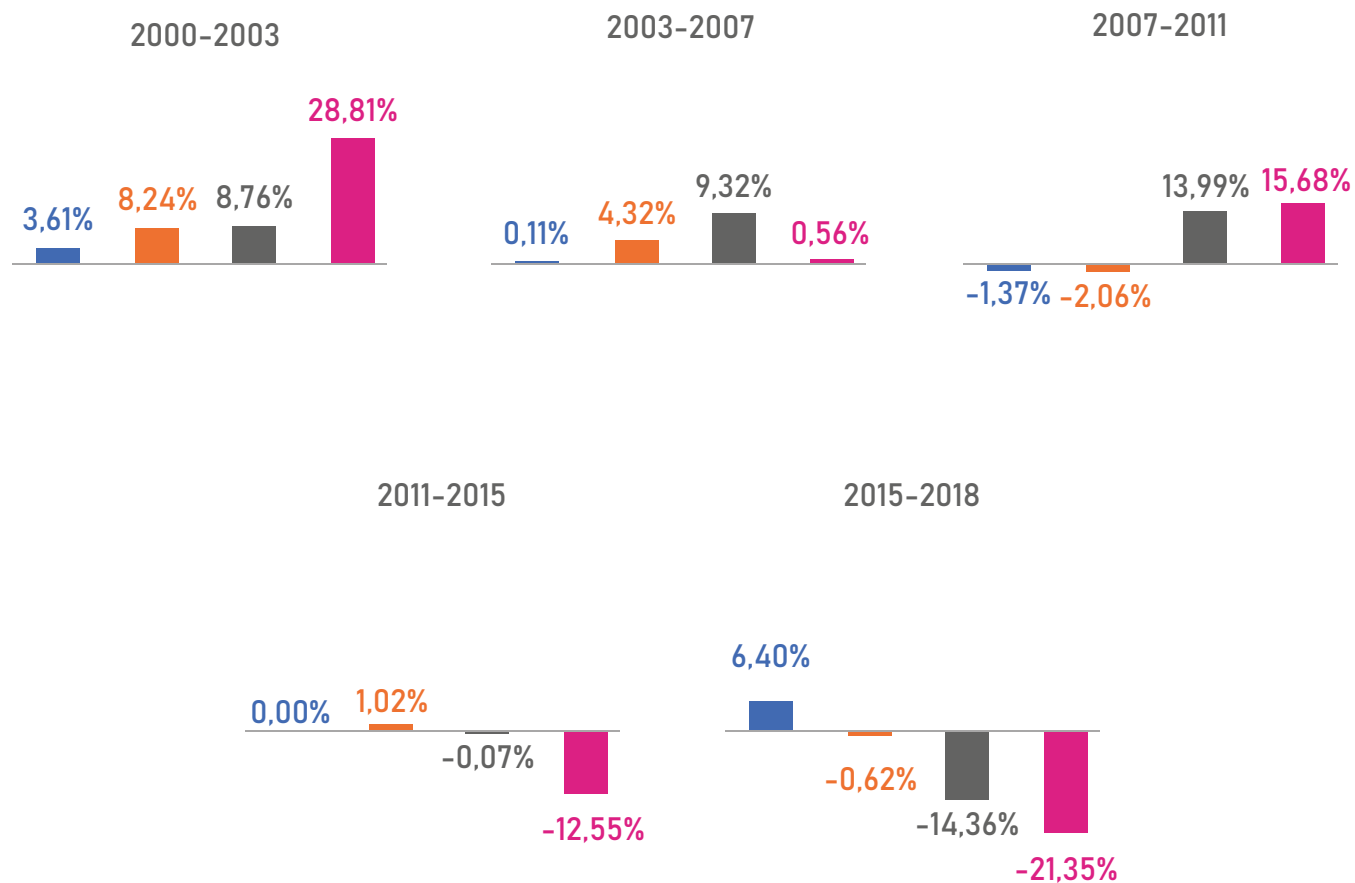
DAS 1-3

DAS 4

DAS 5

DAS 6

Varição do percentual de mulheres ocupando função de DAS por mandatos presidenciais

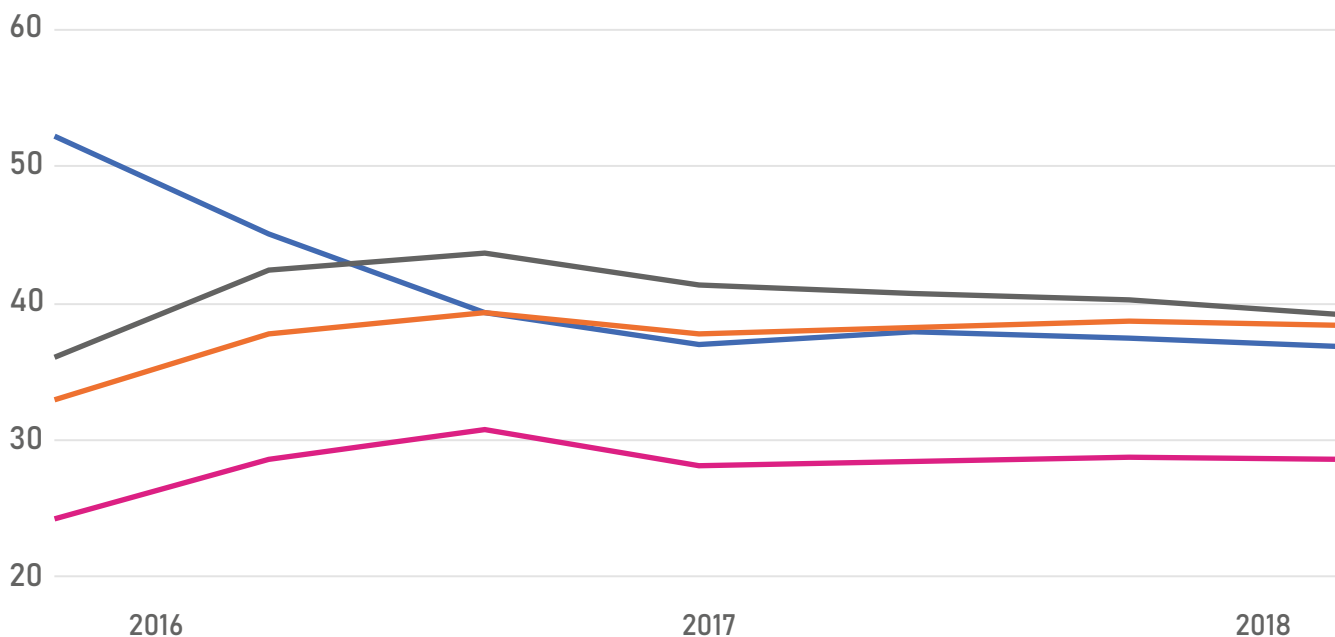


gênero, cargos e funções (continuação)

O gráfico abaixo evidencia o percentual de nomeação de homens e mulheres nas Funções Comissionada do Poder Executivo (FCPE). Em linhas gerais, as FCPE 1 a 3 possuem uma tendência de ocupação por mulheres similar, em torno de 40% do total. O FCPE 4 possui um percentual de ocupação por mulheres inferior, em torno de 30% do total. Esse padrão segue a tendência observada para os DAS, em que quanto maior a relevância do cargo ou função, menor o percentual de mulheres nomeadas.

FCPE 1 FCPE 2 FCPE 3 FCPE 4

Percentual de Mulheres ocupando FCPE por nível- 2016-2018 (%)





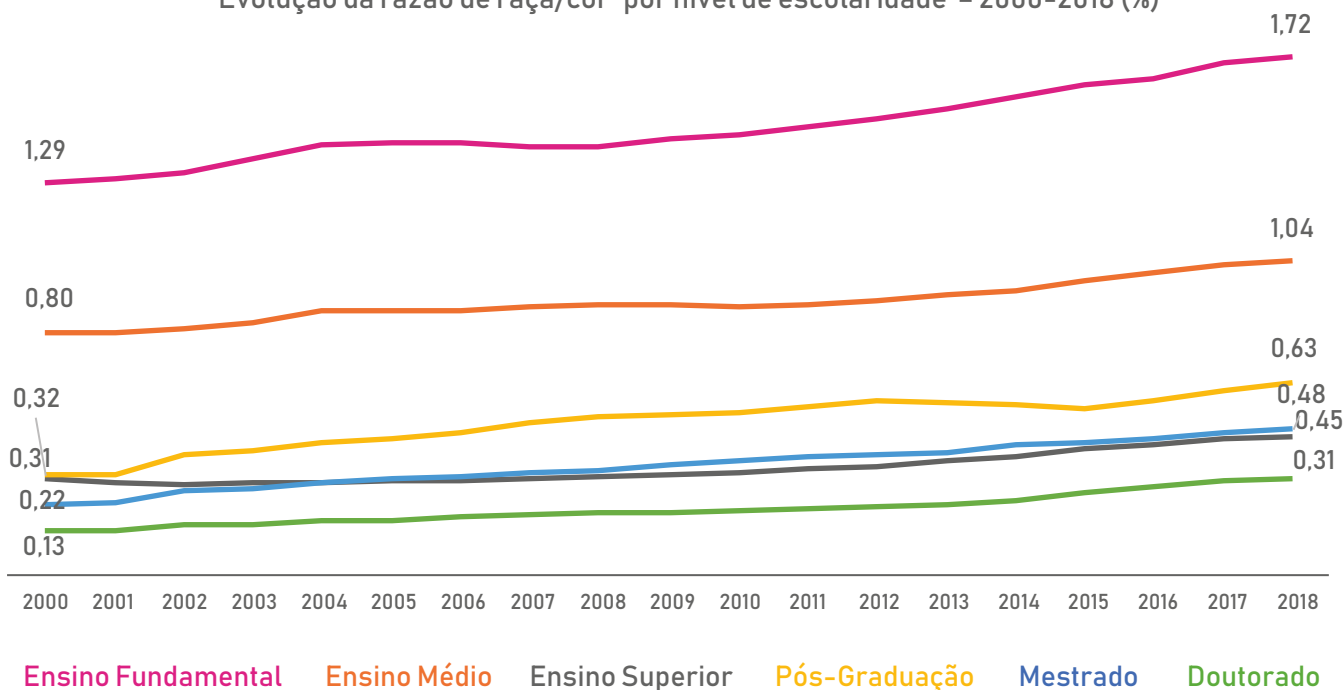
raça/cor

A desigualdade racial no Brasil é uma das maiores responsáveis pela desigualdade social como um todo e se reflete também dentro da Administração Pública Federal. Apesar de representarem 52%⁶ da população brasileira, os negros⁷ não possuem a mesma representatividade dentro do serviço público. Dentre os servidores públicos que declararam a raça/cor, 60,87% se consideram branco, 35,61% se consideram negros, 3,21% amarelos e 0,32% indígenas. Por se comportarem estatisticamente de forma semelhante em questões como remuneração, escolaridade e distribuição ministerial, as análises que seguem irão juntar brancos e amarelos em um grupo e negros e indígenas em outro grupo⁸.

raça/cor e escolaridade

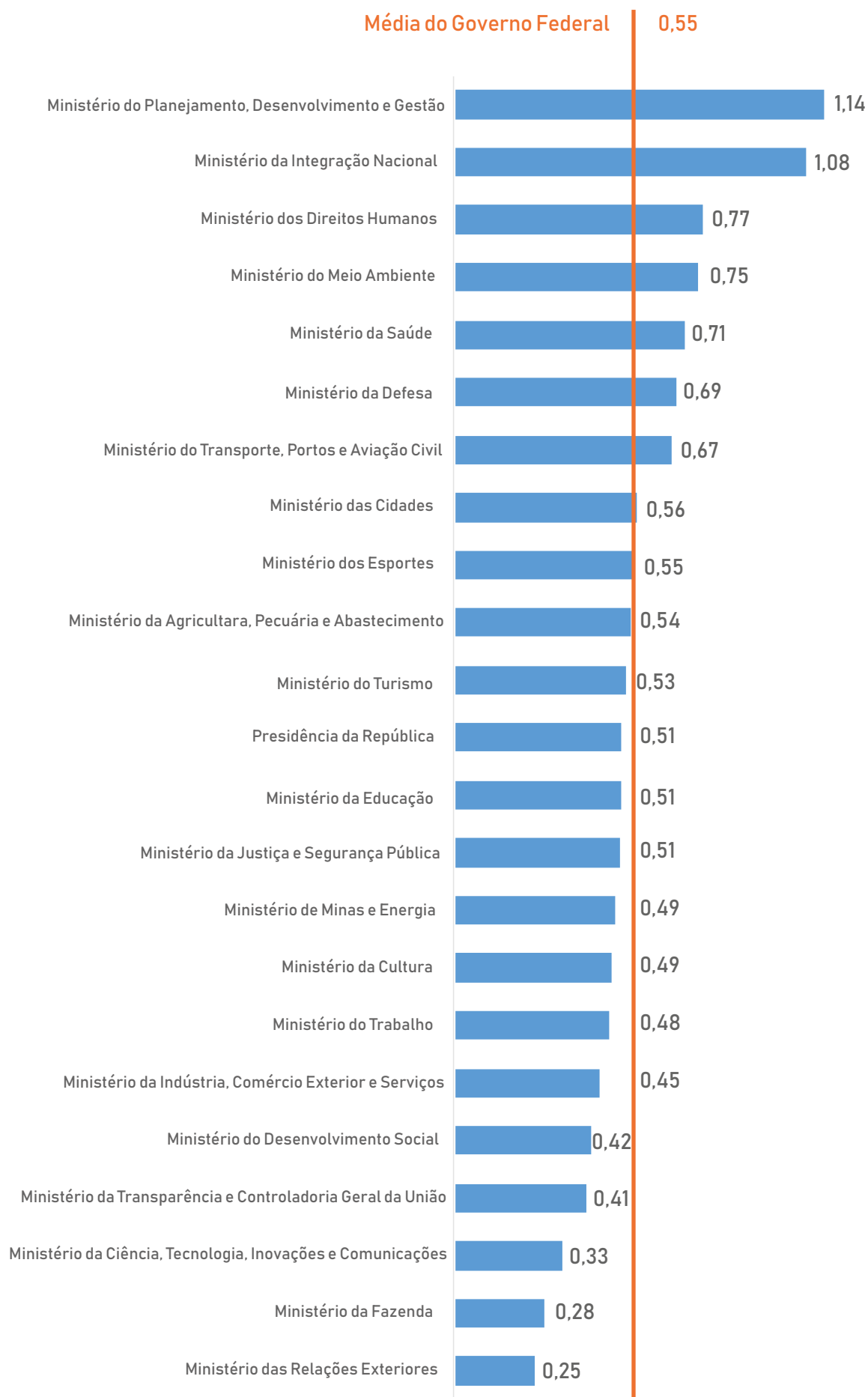
Em relação à escolaridade, em todas os níveis a razão de raça/cor⁷ aumentou em todos os níveis, porém entre os níveis maiores de escolaridade o aumento proporcional foi maior. Entre os servidores que possuem até ensino fundamental, a razão de raça/cor saiu de 1,29 e passou a ser de 1,72, um aumento de 33%. Entre os servidores que possuem doutorado, a razão de raça/cor saiu de 0,13 e passou a ser de 0,31, um aumento de 138%. Apesar desse aumento nos níveis mais altos, a realidade do serviço público federal brasileiro é de uma maior presença de servidores negros e indígenas nos níveis mais baixos de escolaridade.

Evolução da razão de raça/cor⁷ por nível de escolaridade – 2000-2018 (%)



⁶ Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2017. ⁷ Segundo classificação adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), negros referem-se ao somatório de pardos e pretos. ⁸ O indicador utilizado para se verificar o percentual de negros e indígenas em relação a brancos e amarelos ocupantes de cargos públicos chama-se razão de raça, em que a quantidade de negros e indígenas é dividida pela quantidade de brancos e amarelos em uma determinada categoria. Por exemplo, em março de 2018, aproximadamente para cada dois servidores públicos branco e amarelo com ensino superior no governo federal, havia um negro e indígena também com ensino superior, ou uma razão de raça de 0,45.

Razão de raça/cor órgão superior (Mar/2018)

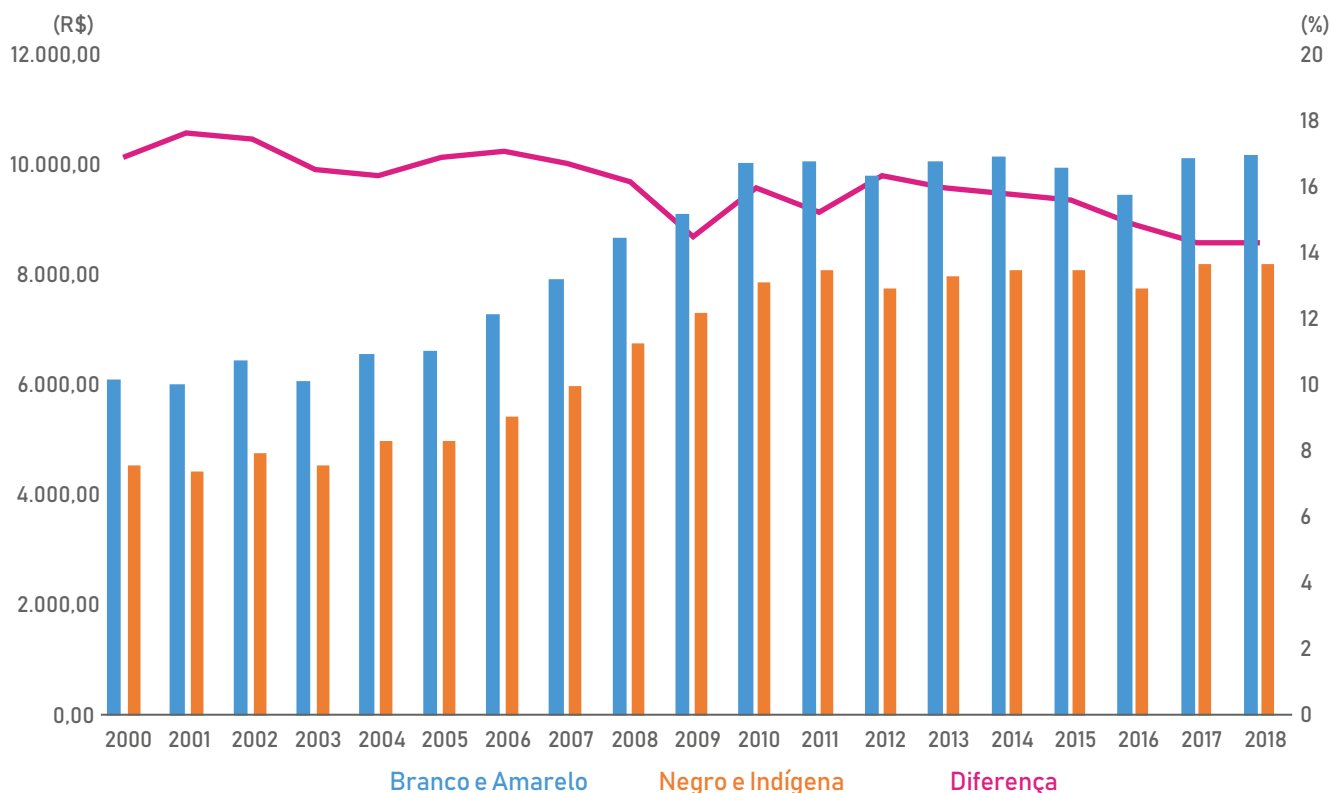




raça/cor e remuneração

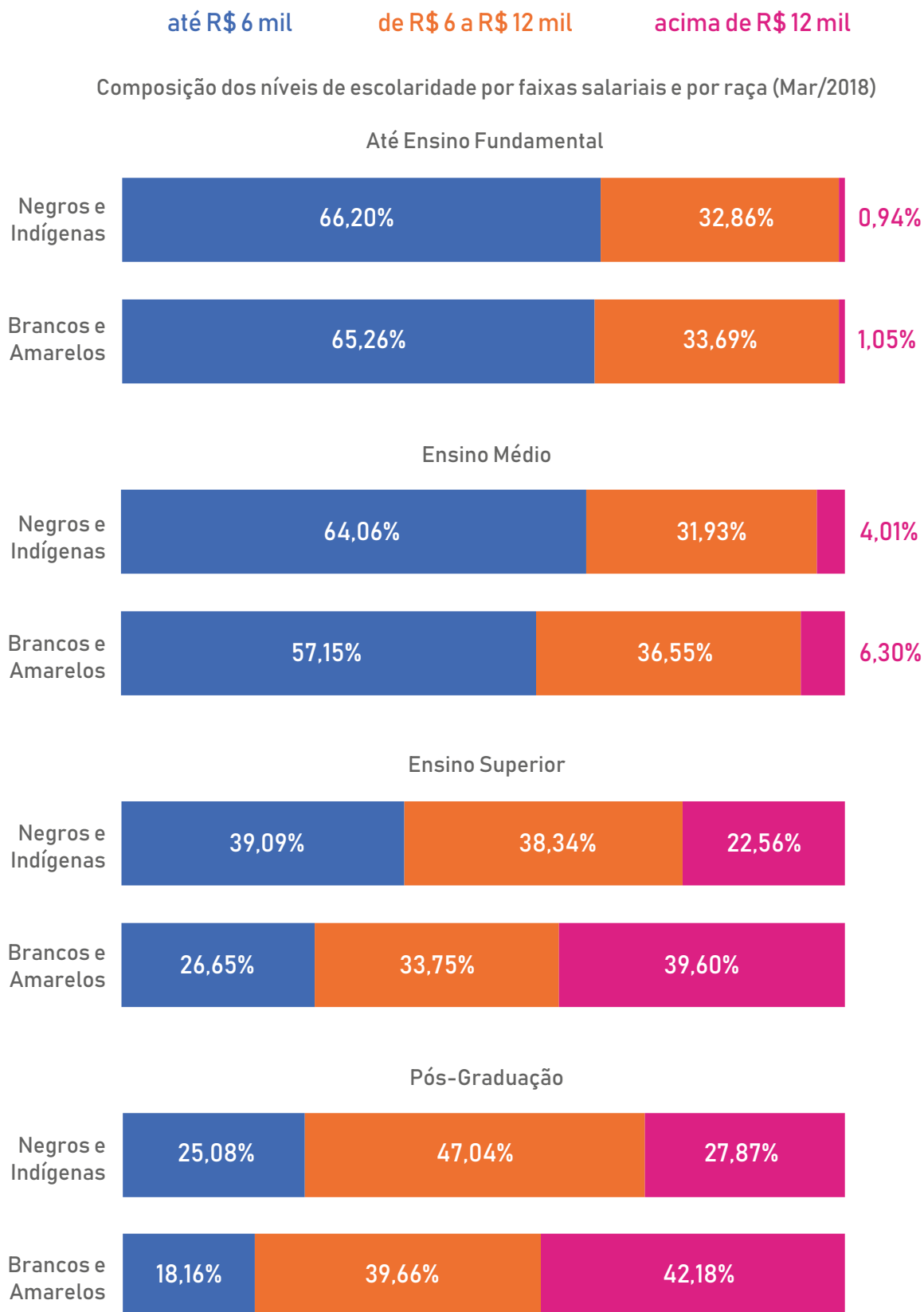
Em relação à remuneração, o gráfico abaixo traz a evolução das remunerações médias dos servidores públicos federais separada por raça/cor, bem como a evolução da desigualdade salarial. De 2000 a 2009 houve uma queda na desigualdade entre as remunerações médias. Em 2010 a desigualdade subiu e nos anos subsequentes voltou a cair, sendo que em 2018 a diferença foi de aproximadamente 14%.

Evolução das remunerações médias e da diferença salarial das remunerações média por raça/cor – 2000-2018



raça/cor, remuneração e escolaridade

Os gráficos abaixo ilustram a composição dos níveis de escolaridade por faixas salariais separados por raça/cor, em março de 2018. Os dados mostram que, independentemente da escolaridade, os negros e indígenas possuem maior presença na faixa salarial mais baixa “Até R\$ 6 mil”. Ao contrário do que ocorre no recorte de gênero, à medida que a escolaridade aumenta, a desigualdade salarial também aumenta. Assim, entre os que possuem “Até Ensino Fundamental” 0,94% dos negros e indígenas estão na faixa “Acima de 12 mil”, número similar aos brancos e amarelos (1,05%). No entanto, entre os que possuem “Pós-Graduação”, esses números se alteram para 27,87% e 42,18%, respectivamente.



raça/cor, cargos e funções

Em relação aos cargos e funções, o gráfico abaixo evidencia a desigualdade racial na nomeação para os cargos de DAS. A tendência com o passar dos anos é o aumento da nomeação de negros e indígenas para cargos comissionados, contudo a desigualdade é grande em todos os níveis de DAS. No nível de 1 a 3, aproximadamente 35% dos nomeados são negros e indígenas, enquanto que no nível de DAS 6 o número é de aproximadamente 25%.

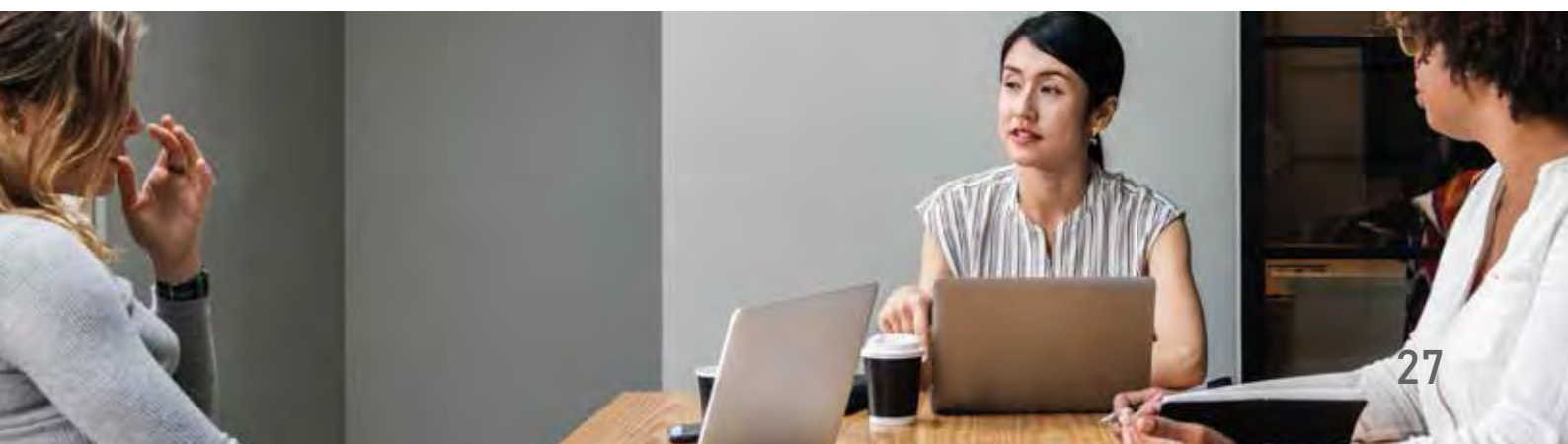
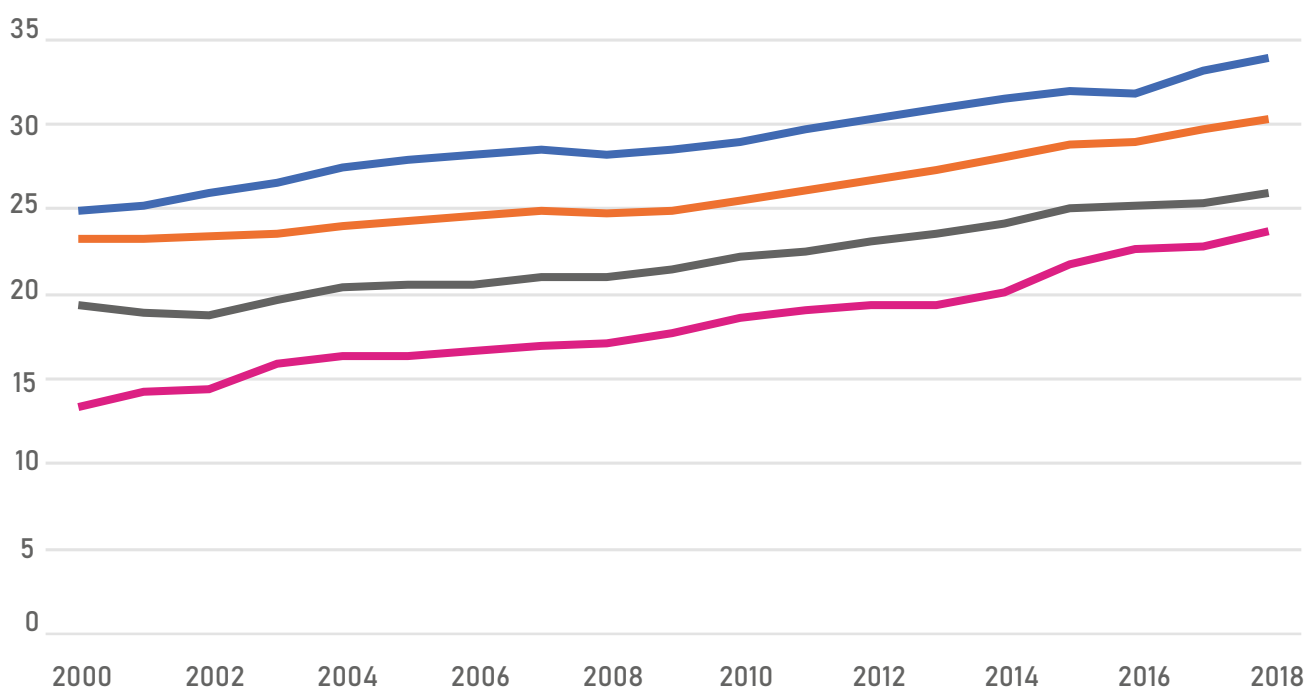
DAS1-3

DAS 4

DAS 5

DAS 6

Percentual de negros e indígenas ocupando DAS por nível – 2000-2018 (%)





raça/cor, cargos e funções (continuação)

Os gráficos abaixo ilustram a diferença na nomeação de DAS entre os mandatos presidenciais. É possível observar que durante todos os mandatos houve aumento no número de negros e indígenas ocupando cargos de DAS, variando apenas a magnitude da mudança.

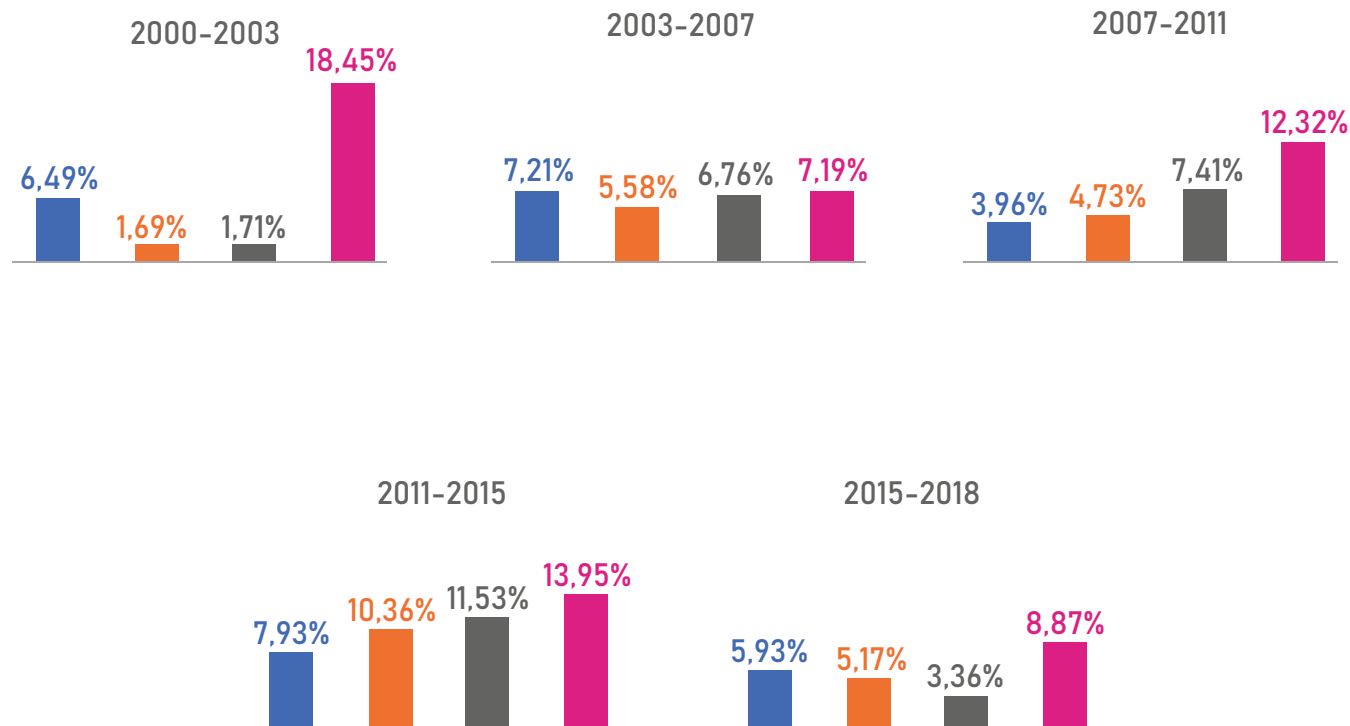
DAS 1-3

DAS 4

DAS 5

DAS 6

Variação do percentual negros e indígenas ocupando função de DAS por mandatos presidenciais

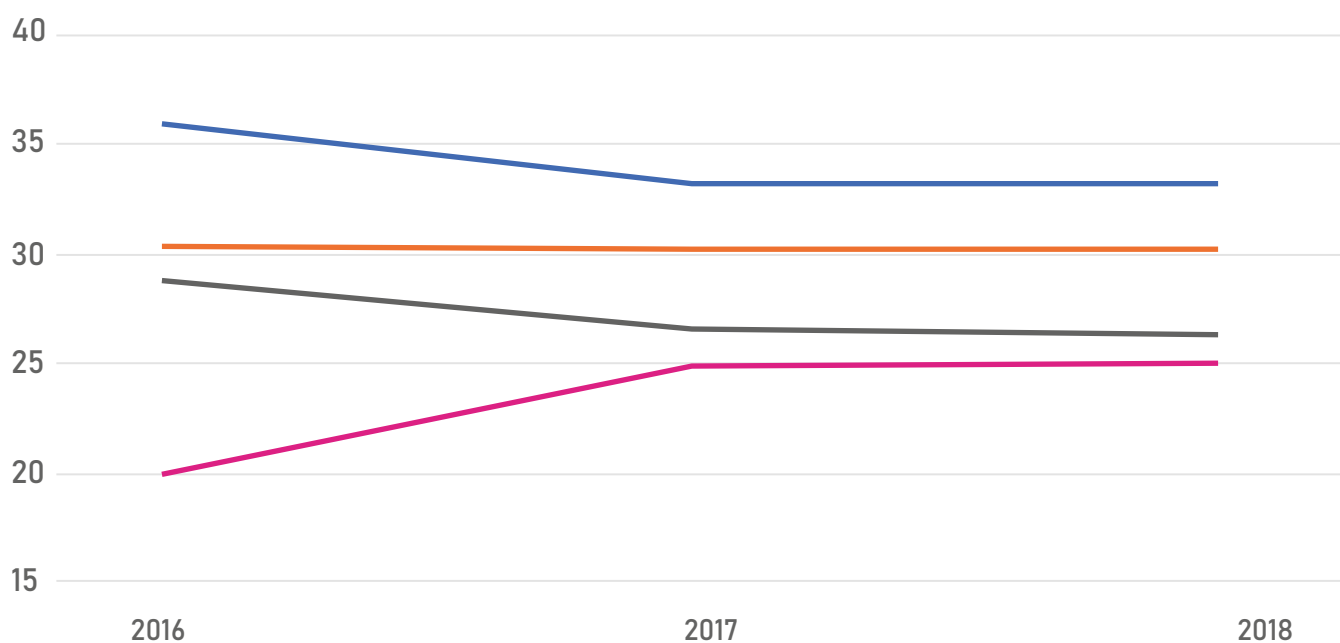


raça/cor, cargos e funções (continuação)

O gráfico abaixo evidencia o percentual de nomeação nas Funções Comissionada do Poder Executivo (FCPE), por raça/cor. Nos níveis 1 e 3, houve queda na ocupação desses cargos por negros e indígenas, sendo que no nível 4 houve aumento no decorrer dos anos. A nomeação para FCPE 2 manteve-se estável na série histórica.

FCPE 1 FCPE 2 FCPE 3 FCPE 4

Percentual de negros e indígenas ocupando FCPE por nível- 2016-2018 (%)



Enap

Fundação Escola Nacional de Administração Pública

SAIS Área 2A - 70610-900 - Brasília, DF

Tel: 2020 3000

dados@enap.gov.br

www.enap.gov.br

infogov.enap.gov.br



Centro de Apoio ao
Desenvolvimento
Tecnológico



Enap

MINISTÉRIO DO
**PLANEJAMENTO,
DESENVOLVIMENTO E GESTÃO**

