

# Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal

## Relatório de Pesquisa

# **Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal**

## **Relatório de Pesquisa**

**ipea**

## **Governo Federal**

### **Secretaria de Assuntos Estratégicos da**

### **Presidência da República**

**Ministro** Wellington Moreira Franco



Fundação pública vinculada à Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

#### **Presidente**

Marcio Pochmann

#### **Diretor de Desenvolvimento Institucional**

Geová Parente Farias

#### **Diretor de Estudos e Relações Econômicas e Políticas Internacionais, Substituto**

Marcos Antonio Macedo Cintra

#### **Diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia**

Alexandre de Ávila Gomide

#### **Diretora de Estudos e Políticas Macroeconômicas**

Vanessa Petrelli Corrêa

#### **Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais**

Francisco de Assis Costa

#### **Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação, Regulação e Infraestrutura**

Carlos Eduardo Fernandez da Silveira

#### **Diretor de Estudos e Políticas Sociais**

Jorge Abrahão de Castro

#### **Chefe de Gabinete**

Fabio de Sá e Silva

#### **Assessor-chefe de Imprensa e Comunicação**

Daniel Castro

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

# **Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal**

## **Relatório de Pesquisa**

**ipea**

Brasília, 2012

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2012

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e de inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, ou da Secretaria de Assuntos Estratégicos.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 MULHERES NO ESPAÇO PÚBLICO: OCUPAÇÃO E DESLOCAMENTO.....	10
3 A OCUPAÇÃO DE DAS: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DADOS.....	17
4 A APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO.....	26
5 CONCLUSÕES.....	42
REFERÊNCIAS.....	44
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR.....	45
APÊNDICES .....	46



# MULHERES E HOMENS EM OCUPAÇÃO DE DAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL<sup>1</sup>

Maria Aparecida Azevedo Abreu\*  
Raquel de Lima Meirelles\*\*

## 1 INTRODUÇÃO

A pergunta inicial que moveu esta pesquisa surgiu em uma situação rotineira da administração pública federal em Brasília. Em todos os ministérios há os elevadores gerais, de atendimento ao público e aos servidores, e os privativos, que podem ser utilizados somente por servidores com cargos de nível igual ou superior a DAS 4.<sup>2</sup> Para isso, esses servidores contam, inclusive, com uma identificação, que é um *bottom*, com a sigla e/ou o símbolo de sua instituição.

Trabalhando no Ministério da Educação (MEC) diariamente, foi possível perceber que, nos elevadores gerais, frequentados por todos os servidores, boa parte, se não a maioria dos usuários, era composta por mulheres. De fato, a educação é uma área com presença maciça das mulheres, especialmente na educação básica, em que as carreiras são compostas, em geral, por profissionais do sexo feminino.<sup>3</sup> Até aqui, nenhuma novidade.

No entanto, ao observar a frequência do elevador privativo, o cenário apresentou-se diverso: a grande maioria dos frequentadores eram homens, o que significava que eles ocupavam os lugares mais altos no ministério. Em um primeiro momento foi feita a pergunta: será uma questão circunstancial ou é algo típico desse ministério?

Investigando a história do MEC, rapidamente foi possível perceber que, embora a educação seja uma área considerada feminina, houve, na história, somente uma mulher ministra: entre os 53 ministros da história do MEC, apenas uma mulher: Maria Esther Figueiredo Ferraz, que exerceu o cargo no período de 24 de agosto de 1982 a 15 de março de 1985.

1. No Plano de Trabalho, esta pesquisa intitulava-se "Mulheres em cargos de chefia na administração pública federal". No entanto, no decorrer da pesquisa, o foco se limitou aos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS), e os questionários elaborados foram aplicados a homens e mulheres.

\* Técnica de Planejamento e Pesquisa do Ipea

\*\* Bolsista do Ipea.

2. Atualmente os cargos de direção e assessoramento superior (DAS) são definidos pela Instrução Normativa MP/Seges nº 3, de 12 de janeiro de 2010, que "dispõe sobre o processamento de propostas de fortalecimento da capacidade institucional dos órgãos ou entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional". Em seu anexo V, consta a seguinte classificação: "DAS 101.6 secretário de área finalística, secretário-executivo adjunto, presidente de autarquia e fundação, subsecretário de órgão da Presidência da República, ouvidor-geral da União, corregedor-geral da União; DAS 101.5 chefe de gabinete de ministro de Estado, diretor de departamento ou diretoria, diretor de programa, consultor jurídico, secretário de controle interno, subsecretário de ministério, procurador-chefe de procuradoria federal especializada, secretário-adjunto, chefe de assessoria especial; DAS 101.4 chefe de gabinete de secretário, coordenador-geral, chefe de gabinete de autarquias e de fundações, chefe de assessoria, auditor-chefe, auditor-interno, diretor-adjunto, procurador-chefe de procuradoria federal, gerente de projeto, corregedor, ouvidor, superintendente-geral, gerente regional, superintendente-regional, superintendente estadual; DAS 101.3 coordenador, superintendente, delegado; DAS 101.2 chefe de divisão; DAS 101.1 chefe de serviço, chefe de centro, chefe de distrito; DAS 102.6 assessor especial da Presidência da República; DAS 102.5 assessor especial; DAS 102.4 assessor; DAS 102.3 assessor técnico; DAS 102.2 assistente; DAS 102.1 assistente técnico." O número da designação após o ponto designa o nível do DAS e os números 101 e 102 definem se o cargo se trata de direção ou assessoramento, respectivamente.

3. Em 2009, de acordo com as Sinopses Estatísticas da Educação Básica do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), do total de 1.977.978 professores da educação básica, 365.395 (18,5%) eram homens e 1.612.583 (81,5%) eram mulheres.



Passou-se, então, a investigar a situação da ocupação dos DASs por mulheres nos demais ministérios e instituições da administração federal. O quadro se repetia, quando não se agravava. O único ministério que destoava desta tônica dominante era o então recém-criado Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), em que havia paridade entre os sexos na ocupação de DAS. Além disso, esta situação geral de predominância dos homens nos cargos mais elevados não era conjuntural, mas, sim, algo que já havia sido apontado inclusive por pesquisas anteriores, realizadas na administração pública federal.<sup>4</sup>

Estava-se, portanto, diante de um fato social que precisava ser investigado. E a constatação seguinte, de que essa situação não era típica ou específica da administração pública federal, veio muito rápido. A questão da ocupação de cargos de chefia por mulheres nas empresas havia sido objeto de investigação de pesquisas financiadas pelo instituto Ethos e pela empresa Avon (ETHOS e IBOPE, 2007; 2011) e, eventualmente, era tema de notícias de jornal. De repente, a partir daquela simples percepção inicial, foi possível vislumbrar o rastreamento de toda uma estrutura de divisão sexual do trabalho, bem como da remuneração e do reconhecimento obtidos por ele.

A partir dessas observações iniciais, portanto, foi que se empreendeu a pesquisa aqui relatada. A situação que será investigada, qual seja, a de desvantagem das mulheres na ocupação de DASs elevados na administração pública federal não é específica do alto escalão desse ambiente. A administração pública federal é um recorte feito para que se possam investigar, com alguma profundidade, possíveis razões para esta desvantagem, que se repete em diversas esferas: no setor empresarial privado e também em outras esferas públicas, sejam subnacionais, ou dos demais poderes da república.

No âmbito da administração pública federal, partiu-se de uma pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), em 2005, cujo relatório, intitulado *Gênero, raça e competências de direção no serviço público federal*, foi publicado em 2006. Esta pesquisa procurou investigar, além das trajetórias dos ocupantes desses cargos, percepções dos subordinados em relação a seus chefes, procurando identificar diferenças decorrentes do sexo e da raça destes, tendo como principal foco a percepção a respeito das competências necessárias para a ocupação de cargos de chefia, considerado o sexo de seus ocupantes. Como será visto, a opção nesta pesquisa foi diferente, tendo sido o questionário aplicado somente aos ocupantes e potenciais ocupantes (gestores) dos cargos de DAS. A percepção dos subordinados não foi investigada. Procurou-se afastar qualquer visão ou tentativa de demonstração de percepções ou habilidades distintas para homens e mulheres. Esta pesquisa tem como pressuposto que homens e mulheres podem igualmente ser chefes, sem que cada um deles seja melhor ou pior, ou que tenham características específicas mais adequadas para essa ou aquela função de direção. O problema do qual se parte é a constatação da desvantagem histórica que as mulheres têm em relação aos homens na ocupação desses lugares. A tentativa é investigar possíveis razões para isto.

4. Está-se fazendo referência aqui, especialmente, à ENAP (2006) e Fontele-Mourão (2006).

Na pergunta inicial da pesquisa, como já dito, partiu-se da noção de chefia. No entanto, ao delimitar nosso objeto, percebemos que, ao lidar com chefia, estaríamos diante de uma concepção ampla, que precisaria, após ser definida, também ser identificada nos cargos da administração pública federal. Há chefias exercidas por ministros, secretários executivos e outros cargos que não são necessariamente os de DAS. Entre os DASs, há também aqueles que não são propriamente chefes, mas, sim, assessores. Como esta diferenciação demandaria, além de um tempo para vasculhar todos os cargos que poderiam ser considerados de chefia, uma especificação que talvez não fosse tão útil a nossos propósitos, julgou-se mais apropriado investigar apenas a ocupação de DAS, que é, de algum modo, algo que tem valor independentemente da definição de chefia. Qualquer DAS é um cargo que significa algum tipo de alta posição, seja por promoção na carreira, seja por simples nomeação de algum servidor sem vínculo com a administração pública. Os DASs, de qualquer forma, representam oportunidades de trabalho que significam algum tipo de reconhecimento daquele que ocupa o cargo: pela legitimidade em relação a uma equipe; por possuir uma competência destacada que corresponda às atribuições de um DAS; ou como premiação em decorrência de um longo tempo em uma determinada área. Ao se falarem em oportunidades, e uma vez que são constatadas desigualdades entre homens e mulheres no acesso a elas, faz-se necessário investigar as causas deste fenômeno.

A investigação se justifica em razão de uma concepção, assumida aqui, de que uma vez que se tenha o desenvolvimento como meta, não é possível conviver com a ideia de que alguém seja obrigado a deixar de ter a liberdade de escolher seu destino ou limitar sua trajetória profissional apenas pelo fato de ser mulher. Neste campo, é necessário que as mulheres exerçam plenamente sua condição de sujeitos e de agentes, contribuindo não só para seu próprio desenvolvimento, mas para o da sociedade como um todo (SEN, 2000). Em uma concepção de desenvolvimento como esta, o Estado, como agente legítimo de promoção da igualdade de gênero e da liberdade para todos – o que significa também a das mulheres – por meio de políticas públicas, inclusive de ações afirmativas, torna-se um local de referência. Pois, se nem em seu âmbito esta igualdade se efetiva, como a promover em toda a sociedade?

Este relatório possui quatro partes, além desta introdução. A primeira traz uma breve contextualização do debate sobre igualdade de gênero e o que a teoria social já vem apontando em relação às desigualdades entre homens e mulheres, especialmente no que diz respeito à divisão sexual do trabalho.

A segunda parte traça um panorama histórico da ocupação de DASs por homens e mulheres e apresenta um retrato das diversas situações da distribuição de DASs pelos ministérios. Nesta parte, será relatada a opção feita pela aplicação de questionários aos ocupantes de cargos com DASs 4, 5 e 6 de três ministérios que apresentam distribuições emblemáticas de DASs, bem como aos da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), conhecida, na administração pública federal, como a carreira de “gestor”. Os resultados obtidos, embora não sejam estatisticamente representativos, apontam para o esclarecimento ou reforço de algumas hipóteses teóricas inicialmente assumidas.

A terceira parte consiste na análise dos resultados obtidos com a aplicação do questionário para os servidores da carreira de EPPGG.

A última parte apresenta as conclusões em relação à pesquisa realizada, bem como sugestões de continuidade e aprofundamento dos achados da pesquisa.

Além deste texto, outros três documentos integram este relatório:

- Apêndice A – Questionário aplicado aos ocupantes de cargos de DAS  
Questionário aplicado aos ocupantes de DAS 4, 5 e 6 dos Ministérios da Educação e do Desenvolvimento Social e Combate à Fome em dez./2010
- Apêndice B – Questionário aplicado aos gestores  
Questionário aplicado aos 894 servidores da carreira EPPGG em dez./2010
- Apêndice C – Tabelas de resultados  
Tabelas elaboradas pelo Núcleo de Gestão de Informações Sociais (Ninsoc/Ipea),<sup>5</sup> a partir das quais foram obtidas as tabelas resumidas que fazem parte deste texto.

## 2 MULHERES NO ESPAÇO PÚBLICO: OCUPAÇÃO E DESLOCAMENTO

A divisão sexual do trabalho é uma assunção analítica que estrutura os debates feministas e as demandas por igualdade de gênero.<sup>6</sup> De acordo com ela, haveria uma organização do trabalho em que determinadas atividades seriam atribuídas a homens, e outras, a mulheres. Esta divisão, baseada em uma ideia de natureza diferente de homens e mulheres, que justificaria diferentes aptidões e inclinações para estas ou aquelas atividades, está associada a uma outra, que é a divisão entre as esferas pública e privada. Esta não diz respeito somente à divisão sexual do trabalho, mas também aos espaços de características diferentes, em que, no espaço privado, estariam as atividades ligadas ao ambiente doméstico e à vida entre as paredes do lar, enquanto, no espaço público, estariam as atividades ligadas à exposição, em público, de obras, trabalhos, feitos, e do agir político propriamente dito (ELSHTAIN, 1981/1993; ARENDT, 1988). Tal construção, que remonta às origens da experiência civilizatória ocidental, vai sendo matizada ao longo da história, e os limites entre estes espaços se estabelecem de forma nem sempre nítida, mas, ao contrário, de forma fluida e ambígua. Exemplo maior desta fluidez é o espaço do mercado de trabalho, que diz respeito às atividades de subsistência e de reprodução da vida, mas acontece na esfera pública. Nele, embora o desempenho dos sujeitos se dê em público, os valores que o orientam são predominantemente o da sobrevivência e o da necessidade (ARENDT, 1988).

A estruturação de um mundo dividido entre o público e o privado, e a divisão sexual do trabalho dela decorrente é referencial heurístico para o debate feminista, que aponta como ela propiciou um arranjo social de desvalorização das atividades comumente

5. Gostaríamos de agradecer a colaboração do coordenador do Ninsoc, Herton Ellery Araújo, bem como das estatísticas Cristiane Ala Diniz e, especialmente, Janaína Carvalho dos Santos, que organizaram e produziram as tabelas apresentadas no apêndice C.

6. Assume-se aqui a definição e a análise feitas por Hirata e Kergoat (2007).

desempenhadas pelas mulheres – ou socialmente atribuídas a elas – em relação àquelas desempenhadas pelos homens.

A divisão sexual do trabalho, assim, não apenas organiza as atividades do mundo, mas lhes atribui valor, o que está, para o debate feminista, na raiz das desigualdades de gênero. O problema, portanto, não é somente a divisão do trabalho entre os sexos e a consequente determinação social dos destinos de homens e mulheres, mas as iniquidades de valor que ela possibilita. Neste sentido, diversas autoras apresentaram análises abrangentes e profundas sobre a estruturação do pensamento político e das teorias liberais de forma a apontar o lugar-comum teórico da divisão do mundo entre público e privado. Esta divisão teve impacto em diversas dimensões da vida social: o campo político, o campo artístico e o campo econômico.

Quando se expõe aqui a discussão teórica sobre a divisão entre os espaços público e privado, em nenhum momento se pretende defendê-la do ponto de vista normativo. Embora seja analiticamente útil para explicar a desigualdade entre homens e mulheres (ARENDR, 2008; BOURDIEU, 2003), ela não é normativamente desejável (BENHABIB, 1992),<sup>7</sup> se o que se almeja é uma sociedade mais igualitária, em que os indivíduos possam ter maior liberdade para escolher seus destinos e, principalmente, até onde podem ir em sua carreira profissional.

Além de essa divisão não ser desejável, ante a ocupação do mercado de trabalho e diversas outras funções públicas de forma cada vez mais intensa pelas mulheres, talvez uma análise apressada pudesse sugerir que esta divisão não faz mais sentido. No entanto, as desigualdades econômicas e de ocupação de espaços entre homens e mulheres sugerem que, sim, elas ainda fazem sentido, mas devem ser matizadas e analisadas a partir de sua configuração, que vem sendo complexificada. Por exemplo, as mulheres ocuparam o mercado de trabalho, mas algumas áreas ainda são predominantemente masculinas e, nos cargos mais altos, em praticamente todas as áreas, elas são minoria.

A predominância de homens em uma determinada área e a presença minoritária de mulheres fazem com que diferenciações, decorrentes do simples fato de a mulher ter um corpo diferente – e, portanto, uma presença –, ocorram (BARTKY, 1990). Tais diferenciações, por sua vez, possibilitam que haja uma sensação de desajuste ou deslocamento das mulheres que ocupam determinados lugares e posições. Com esta descrição do processo de ocupação por mulheres de lugares antes predominantemente masculinos, não se pretende indicar uma caracterização imutável desses espaços, mas, sim, apontar os custos que as mulheres ainda suportam para ocupar determinados lugares, para além de outras questões estruturantes, como a divisão do trabalho doméstico. Neste último aspecto, pode-se dizer que as mulheres são, na maioria das vezes, e independentemente dos trabalhos e funções que praticam e desempenham fora de casa, as responsáveis pelas atividades de reprodução da vida do lar e, com esta quase “determinação”, ao adentrar o mercado de trabalho propriamente dito, sobrecarregam-se de trabalho (ARAÚJO, PICANÇO e SCALON, 2007;

7. Para uma crítica de Bourdieu, ver Correa (1999).

IPEA, 2010). Para ocupar alguns lugares no mercado de trabalho, a mulher ainda se vê sobrecarregada e, muitas vezes, deslocada. Esta configuração não é específica do contexto brasileiro e está presente em maior ou menor grau nas diversas sociedades do mundo, onde varia também a capacidade das comunidades políticas de enfrentar tais problemas, bem como as soluções escolhidas.

Ao estudar a ocupação de posições mais altas na administração por homens e mulheres, estamos situadas em um campo híbrido, que diz respeito tanto ao mercado de trabalho, na medida em que as funções na administração pública fazem parte das escolhas profissionais de cada pessoa, e, ao mesmo tempo, em um campo político, na medida em que estes cargos, especialmente os mais altos – DAS 5 e 6 –, são de livre provimento do titular do órgão em que estão situados, dando-se a nomeação também em função de critérios políticos. Estudar a ocupação de DASs, portanto, abre possibilidades de compreensão das desigualdades entre homens e mulheres tanto no mercado de trabalho quanto no campo político.

Buscando caracterizar todos esses aspectos que envolveram a pesquisa e para configurar melhor o contexto nacional e internacional em que nosso debate se insere, passa-se, então, a fazer um breve panorama sobre a situação das mulheres no mundo público em alguns de seus espaços: o mercado de trabalho, a participação das mulheres nas instâncias de representação propriamente ditas e, por fim, a ocupação de cargos de direção por mulheres na administração pública.

## 2.1 O mercado de trabalho

As desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho têm sido apontadas no debate internacional, e soluções para o seu enfrentamento são debatidas nas pesquisas e entre os gestores de políticas públicas em todo o mundo. No contexto europeu, apenas para ficar com exemplos, experiências de ação afirmativa para a promoção da igualdade, bem como a de estruturação de uma abordagem transversal das questões relativas a essa questão (*gender mainstreaming*) são recorrentes e objeto de constante discussão e aperfeiçoamento (DELGADO, CAPPELIN e SOARES, 2002).<sup>8</sup> Nestas ações afirmativas e políticas de promoção de igualdade de gênero, estão incluídas desde medidas que procurem reverter verdadeiras segregações sexuais – a predominância masculina em áreas como engenharia, por exemplo – como a remuneração inferior para as mulheres no mesmos postos de trabalho (OLGIATI, 2002).

Embora haja diferenças específicas nesta ou naquela área, a desigualdade entre homens e mulheres é generalizada, em todos os níveis e setores.

8. É interessante reproduzir trecho que está na contracapa deste livro, sobre o seu conteúdo, que trata de experiências de ações afirmativas nos EUA e na Europa, para ilustrar a universalidade dos problemas que se está aqui relatando e procurando aprofundar a investigação: "Discriminação na busca de emprego, dificuldades de ascender a postos de chefia, desigualdades de remuneração entre os gêneros são alguns dos conhecidos obstáculos no caminho das mulheres que ingressam na vida profissional" (Delgado, Capellin e Soares, 2002).

TABELA 1  
**Salário médio das mulheres admitidas sobre o salário médio dos homens admitidos em empregos com carteira assinada, segundo subsetores de atividade econômica – Brasil (jan. 2010 – dez. 2010)**

	Até 8 anos de estudo	Entre 9 e 11 anos de estudo	12 ou mais anos de estudo
Extrativa mineral	76,7	78,1	64,0
Indústria de transformação	85,4	79,0	67,1
Indústria de produtos minerais não metálicos	91,2	90,5	63,6
Indústria metalúrgica	77,8	79,7	66,7
Indústria mecânica	71,0	75,1	64,5
Indústria de material elétrico e comunicações	84,7	84,9	61,4
Indústria têxtil, vestuário e artefatos e tecidos	91,5	90,5	69,4
Indústria de calçados	89,1	85,9	66,1
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	95,0	85,1	68,5
Serviços industriais utilidade pública	85,3	84,2	72,9
Construção civil	79,6	86,3	66,0
Comércio	87,2	89,5	71,5
Comércio varejista	87,4	90,6	78,5
Comércio atacadista	87,8	89,8	70,0
Serviços	76,6	81,7	69,4
Instituições de crédito, seguros e capitalização	73,9	83,1	67,6
Serviços comerciais e administrativos de imóveis, valores imobiliários, serviço técnico	77,5	79,7	65,1
Serviços transportes e comunicações	71,9	80,7	72,7
Serviços de alojamento, alimentação, reparação, manutenção	83,3	83,9	81,2
Serviços médicos, odontológicos, veterinários	87,6	90,5	72,2
Serviços ensino	87,7	83,5	83,3
Administração pública direta e autárquica	88,2	87,8	68,6
Agropecuária	88,6	82,0	61,4
<b>Total</b>	<b>80,9</b>	<b>81,0</b>	<b>66,1</b>

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).  
 Elaboração: Disoc/Ipea.

O que se percebe, a partir da tabela 1, é que a desigualdade entre homens e mulheres, além de estar presente em todos os setores, aumenta conforme aumentam os anos de estudo. Ou seja, quando se compara homens e mulheres exatamente com a mesma escolaridade, a diferença proporcional de remuneração entre eles aumenta. Em outras palavras, quanto mais especializada e sofisticada (do ponto de vista educacional em sentido estrito) uma função, maior é a proporção da desigualdade entre homens e mulheres. Nesta diferença – a tabela não mostra isto –, podem estar embutidas justamente as desigualdades relativas aos postos mais altos, que normalmente são ocupados pelos trabalhadores com mais anos de estudo.

Como se vê, embora as mulheres tenham tido acesso<sup>9</sup> ao mercado de trabalho, tal acesso não importou em igualdade de gênero. Isto porque a igualdade de gênero, que envolve a igualdade de oportunidades de emprego, não se resume somente ao acesso ao emprego, mas também à obtenção dos frutos e do reconhecimento pelo seu trabalho. Neste sentido, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (em inglês, Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women – CEDAW), em seu Artigo 11, prevê:

9. Este acesso ao mercado de trabalho sem dúvida é o exercício de um direito, mas é também, o atendimento à necessidade econômica das famílias. No atendimento a estas necessidades, na maioria das vezes, ainda – esta situação vem mudando (Ipea, 2010) – a mulher, quando vive com o cônjuge/companheiro, contribui de forma complementar para a renda da família.

Os Estados signatários deverão tomar todas as medidas adequadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no campo do emprego, com o objetivo de assegurar, baseado na igualdade de homens e mulheres, os mesmos direitos, em especial:

- (a) o direito ao trabalho como um direito inalienável de todos os seres humanos;
- (b) o direito às mesmas oportunidades de emprego, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de seleção nas questões de emprego;
- (c) o direito à livre escolha de profissão e emprego, o direito à promoção, segurança no trabalho e todos os benefícios e condições de serviço, e o direito de receber treinamento e reciclagem vocacional, incluindo capacitação, treinamento vocacional avançado e treinamento recorrente;
- (d) o direito de igual remuneração, incluindo benefícios e o mesmo tratamento em relação a trabalho de igual valor, assim como à igualdade de tratamento na avaliação da qualidade do trabalho;
- (e) o direito à seguridade social, particularmente nos casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, envelhecimento e outra incapacidade para o trabalho, assim como o direito de ter licença paga; e
- (f) o direito à proteção à saúde e à segurança no trabalho, inclusive a proteção da função de reprodução (UNESCO, 2006).<sup>10</sup>

Os avanços em relação à ocupação do mercado de trabalho pelas mulheres, bem como o acesso que elas têm tido aos mais altos níveis de educação são inegáveis, embora nas áreas tecnológicas, como as engenharias, elas ainda sejam minoria.<sup>11</sup> No Brasil, há décadas, as mulheres já são maioria na educação superior.<sup>12</sup> No entanto, tais avanços parecem não ter ocorrido na mesma proporção quando a análise focaliza-se nos altos postos da administração pública e de empresas privadas. Os obstáculos existentes para as mulheres ocuparem cargos de chefia e de gerenciamento já foram verificados tanto na administração estatal federal quanto na administração de empresas, constituindo o que a literatura já consolidou como “teto de vidro” (BRUSCHINI e PUPPIN, 2004; LOMBARDI, 2008). No âmbito das empresas privadas, o que se pode dizer é que o acesso às vagas, independentemente do nível na administração, não é igualitário para homens e mulheres. Pesquisa realizada pelo instituto Ethos e pelo Ibope, em 2010, com as 500 maiores empresas do país, apresentou os dados na tabela 2.

10. *States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:*

(a) *The right to work as an inalienable right of all human beings;*

(b) *The right to the same employment opportunities, including the application of the same criteria for selection in matters of employment;*

(c) *The right to free choice of profession and employment, the right to promotion, job security and all benefits and conditions of service and the right to receive vocational training and retraining, including apprenticeships, advanced vocational training and recurrent training;*

*The right to equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect to work of equal value, as well as quality of treatment in the evaluation of the quality of work;*

*The right to social security, particularly in cases of retirement, unemployment, sickness, invalidity and old age and other incapacity to work, as well as the right to paid leave;*

*The right to protection of health and to safety in working conditions, including the safe guarding of the function of reproduction.* (Tradução livre. Grifo nosso).

11. Para uma análise da ocupação da profissão de engenharia por mulheres, ver Bitencourt (2010).

12. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 1982, as mulheres já eram 51,3% nos cursos de graduação e, desde então, nunca deixaram de ser maioria, chegando a 58% em 2001. Em 2009, a parcela feminina era de 56,9%. Agradeço ao colega Pedro Herculano Souza a extração desses dados.

TABELA 2  
**Composição funcional das 500 maiores empresas do Brasil, segundo o nível da função, por sexo**  
 (Em %)

Nível da função	Homens	Mulheres
Quadro executivo	86,3	13,7
Gerência	77,9	77,9
Supervisão	73,2	73,2
Quadro funcional	66,9	66,9

Fonte: Ethos e Ibope (2010).

## 2.2 A representação política

No espaço político, a divisão entre público e privado – em que, como já apontado, se fundamenta a divisão sexual do trabalho – opera com maior força. No entanto, é necessário diferenciar os espaços da política “informal” e o daquela institucionalizada, formalizada por meio do processo e da representação eleitorais. Embora não haja estudos sistemáticos apresentando resultados numéricos sobre a participação das mulheres em instâncias informais de participação política, a exemplo de reuniões de associações de moradores de bairro, há constatações (BRASIL, 2009b) de que haveria uma crescente participação das mulheres e uma menor desigualdade entre os sexos, quando comparados estes resultados com os das instâncias formais de participação e representação.

No mundo, considerando as câmaras baixas<sup>13</sup> de todos os países, a participação das mulheres não chega a 20%. Neste aspecto, a situação do Brasil não é de orgulhar a nenhum defensor da igualdade de gênero. No contexto da América Latina (CEPAL, 2010), o Brasil apresenta o pior índice de participação das mulheres na câmara baixa de representantes. Na legislatura atual, menos de 9% são mulheres. No entanto, como dito, embora esta desigualdade seja mais acentuada no Brasil, esta não é específica da realidade nacional; está presente em todo o mundo, nos contextos mais diferenciados (IDEA, 2008; ALVES e CAVENAGHI, 2009).

No Brasil, ela assume contornos bastante relevantes e, para exemplificar isso, bastante ilustrativo é o Índice Global de Desigualdade de Gênero (*Global Gender Gap Index*), elaborado e divulgado pelo Fórum Econômico Mundial. Este índice é composto por quatro dimensões: *i*) Participação e Oportunidade Econômicas (*Economic Participation and Opportunity*); *ii*) Nível Educacional (*Educational Attainment*); *iii*) Saúde e Mortalidade (*Health and Survival*); e *iv*) Empoderamento Político (*Political Empowerment*). Em 2011, o Brasil foi situado na 82ª posição, com o índice (*score*) 0,6679. E a dimensão do empoderamento político foi fator importante para que o Brasil figurasse em uma posição tão baixa. Na primeira dimensão, o Brasil ficou na 68ª posição, com índice de 0,6490. Na segunda dimensão, ficou na 66ª posição, com 0,9904. Na terceira, ficou em primeiro lugar, junto a vários outros países, e, na última dimensão, ficou em 114ª, com o índice de 0,0526 (WEF, 2011).

Para que se compreenda um pouco melhor a razão de uma posição tão baixa na dimensão do empoderamento político, é preciso esclarecer que esta é composta pela razão

13. Câmaras em que o critério é a representação da população, quer seja na forma proporcional ou majoritária. No Brasil, corresponde à nossa Câmara dos Deputados.



do número de mulheres sobre o de homens na posição de ministro e nas posições parlamentares, além da mesma razão concernente ao número de anos de ocupação do principal cargo do executivo (presidente ou primeiro ministro) nos últimos 50 anos. Além disso, na dimensão de Participação e Oportunidades Econômicas, um dos itens é a igualdade de remuneração por trabalhos semelhantes (*wage equality for similar work*), em relação à qual o Brasil ocupa a 124ª posição.

Diante desse panorama, na próxima subseção, a situação na administração pública será abordada em suas especificidades.

### 2.3 A administração pública federal

Em relação à administração pública federal, dados bastante significativos já foram apresentados em pesquisas realizadas pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM). Embora o acesso seja igualitário, até porque é feito principalmente por meio de concursos públicos, os obstáculos à ascensão profissional das mulheres talvez sejam maiores na administração pública. A ENAP (2006), em pesquisa anterior, apontou que, em dezembro de 2005, as mulheres ocupavam 21,8% das funções com DAS 5 e 14,4% das funções com DAS 6 – números um pouco mais baixos que os números atuais. Diante disso, foram feitas pesquisas qualitativas (ENAP, 2006; FONTENELE MOURÃO, 2006) visando verificar como esta desigualdade entre homens e mulheres era recebida pela própria administração federal. Vários depoimentos interessantes foram coletados e, embora não sejam suficientes para a explicação das desigualdades encontradas, ofereceram subsídios para o desenvolvimento desta pesquisa.

Essa disparidade na distribuição dos altos cargos entre homens e mulheres também se verifica no âmbito das administrações públicas estaduais. De acordo com dados apresentados pelo *site* “Mais mulher no poder”,<sup>14</sup> a partir de dados da SPM e da Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República (Secom/PR), há 16,48% de secretárias mulheres nos estados, e 19,85% de secretárias municipais nas capitais.

Comparando-se os resultados da pesquisa feita na administração federal àquela feita nas maiores empresas do país, percebe-se que, nestas, embora o acesso seja menos igualitário do que ocorre na administração estatal, proporcionalmente, a barreira de ascensão das mulheres aos cargos de chefia é menor. Seria interessante investigar e traçar cenários explicativos que eventualmente ajudassem a compreender esta diferença. Isto ajudaria a, além de aprofundar o conhecimento sobre o problema, construir ações estratégicas para diminuir a desigualdade de gênero em todos os níveis da vida profissional de homens e mulheres.

Para além da comparação, seja na administração estatal, seja na administração de empresas, a desigualdade nos altos cargos é evidente. As explicações para esse fenômeno comumente fazem menção à estrutura patriarcal da sociedade brasileira, em que o homem figura como o principal responsável pela família – o que justificaria e demandaria que seu salário

14. Disponível em: <<http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br>>.

fosse, em média, maior que o da mulher –, e às dificuldades enfrentadas pelas mulheres para superar os preconceitos e valores decorrentes desta estrutura. Esta é a tese assumida sem reservas no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, que aponta, como decorrência desta estrutura, a associação do espaço público para os homens e do espaço privado para as mulheres (BRASIL, 2008, p. 116). No entanto, isto não é uma particularidade da sociedade brasileira, e o patriarcalismo pode ser visto como algo presente no próprio contrato social formulado pelas teorias políticas liberais, como já apontou Carole Pateman (1993). Se esta é uma realidade que extrapola os limites desta ou daquela nação, talvez tenhamos que adentrar em um debate sobre alguns aspectos mais abrangentes da formação social. Neste caso, é conveniente tentar inserir esta situação constatada no debate mais amplo sobre desigualdade de gênero mencionado anteriormente, ou seja, aquele acerca da divisão entre público e privado – que é praticamente um pressuposto para a estruturação da desigualdade de gênero –, que é bastante intenso e foi objeto de muito questionamento pela teoria feminista em suas diversas vertentes, seja na área da teoria política, da sociologia ou da antropologia.

Nesse sentido, mostrou-se certa a recomendação feita pelo Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e contida no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres:

O Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher recomendou, após a leitura do relatório brasileiro:

O comitê incentiva o Estado-parte a tomar medidas legais e outras sustentadas para aumentar a representatividade das mulheres em cargos eleitos e nomeados, nos mais altos níveis do judiciário e na diplomacia. Recomenda que o Estado-parte introduza medidas legais e outras apropriadas, incluindo a alteração e ou substituição de leis ineficazes e a adoção de medidas especiais temporárias (...). O comitê recomenda que o Estado-parte realize campanhas de conscientização, tanto entre homens como mulheres, sobre a importância da participação plena e igualitária da mulher na vida política e pública e na tomada de decisão, como um componente necessário de uma sociedade democrática, e crie condições favoráveis que propiciem e estimulem essa participação (BRASIL, 2008, p. 115, grifo nosso).

Buscando, então, obter conhecimento para que se possa ter políticas públicas orientadas para a maior igualdade nos espaços de decisão, como indica a recomendação do comitê, passa-se a verificar como se tem dado a ocupação dos cargos de DAS na administração pública federal, objeto mais específico desta pesquisa.

### **3 A OCUPAÇÃO DE DAS: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DADOS DOS MINISTÉRIOS**

Primeiramente, pela tabela 3, verifica-se como tem sido a ocupação de DAS na administração pública federal na última década.

TABELA 3  
**Ocupação de DAS na administração pública federal, por sexo (2001 – jun. 2011)<sup>1</sup>**  
 (Em %)

Ano	DAS											
	DAS 1		DAS 2		DAS 3		DAS 4		DAS 5		DAS 6	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
2001	49,3	50,7	42,1	57,9	40,9	59,1	33,3	66,7	21,0	79,0	14,6	85,4
2002	50,2	49,8	43,3	56,7	40,6	59,4	35,8	64,2	23,1	76,9	18,3	81,7
2003	46,9	53,1	45,7	54,3	42,1	57,9	36,5	63,5	21,7	78,3	19,3	80,7
2004	47,8	52,2	46,1	53,9	44,4	55,6	36,1	63,9	12,6	87,4	16,6	83,4
2005	47,4	52,6	46,7	53,3	45,7	54,3	36,7	63,3	22,6	77,4	14,5	85,5
2006	46,8	53,2	46,1	53,9	46,8	53,2	38,3	61,7	23,9	76,1	18,0	82,2
2007	45,5	54,5	46,0	54,0	46,0	54,0	38,2	61,8	23,1	76,9	20,0	80,0
2008	45,5	54,5	45,0	55,0	45,1	54,9	37,1	62,9	22,9	77,1	20,0	80,0
2009	45,3	54,7	45,4	54,6	45,5	54,5	37,4	62,6	23,7	76,3	20,9	79,1
2010	45,5	54,5	45,6	54,4	45,4	54,6	38,3	61,7	25,2	74,8	23,0	77,0
2011 (jun.)	44,9	55,1	45,7	54,3	45,7	54,3	37,2	62,8	27,2	72,8	23,0	77,0

Fonte: Boletim estatístico de pessoal (BRASIL, 2011).

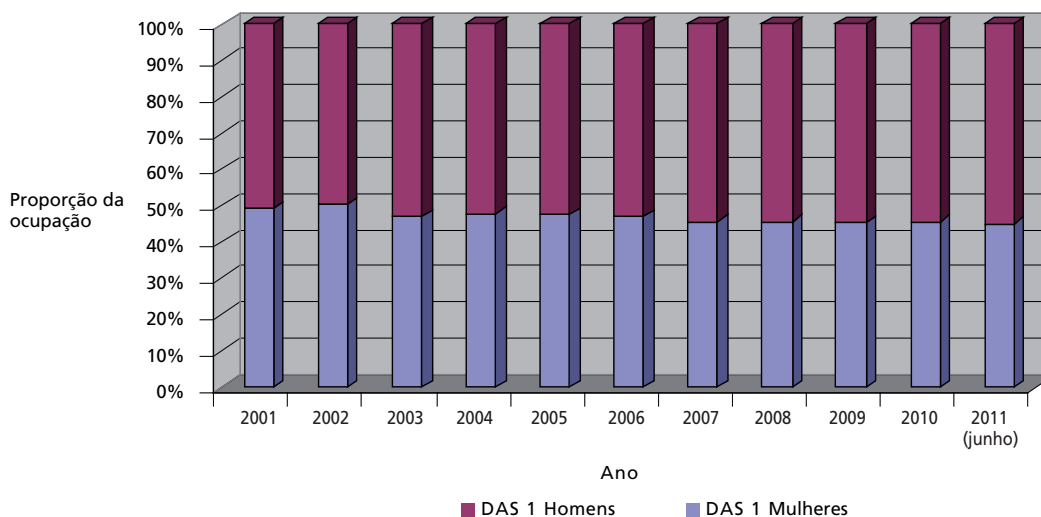
Elaboração das autoras.

Nota: <sup>1</sup> Dados referentes ao mês de dezembro de cada ano, com exceção de 2011, que são referentes a junho.

Observa-se, pelos dados da tabela 3, que, conforme aumenta o DAS, diminui a participação das mulheres em sua ocupação. Percebe-se também que, ao longo da última década, houve alguma melhora na ocupação de DASs 5 e 6 por mulheres. Este avanço, no entanto, não é decorrente de um processo contínuo, mas de um movimento oscilante que, ao fim de mais de dez anos, resultou em uma elevação da proporção de participação feminina na ocupação destes cargos.

Por sua vez, em relação aos DASs de 1 a 3, percebe-se uma quase paridade entre os sexos, e, no DAS 4, uma vantagem masculina, mas não tão intensa quanto a que se apresenta nos DASs superiores. Esta relação pode ser mais facilmente visualizada nos gráficos de 1 a 6.

GRÁFICO 1  
**DAS 1, por sexo (2001 – jun. 2011)**

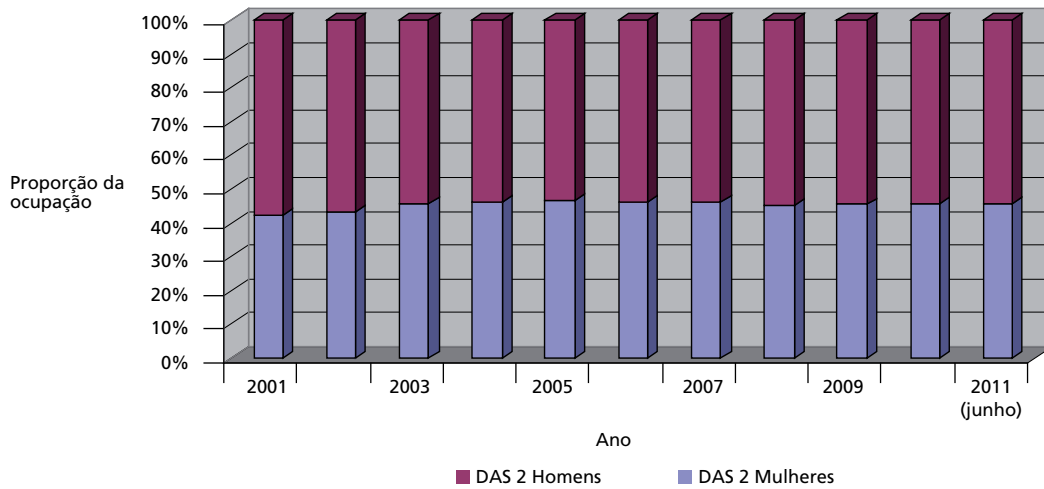


Fonte: Boletim estatístico de pessoal (BRASIL, 2011).

Elaboração das autoras.

Nota: <sup>1</sup> Dados referentes ao mês de dezembro de cada ano, com exceção de 2011, que são referentes a junho.

GRÁFICO 2  
DAS 2, por sexo (2001 – jun. 2011)

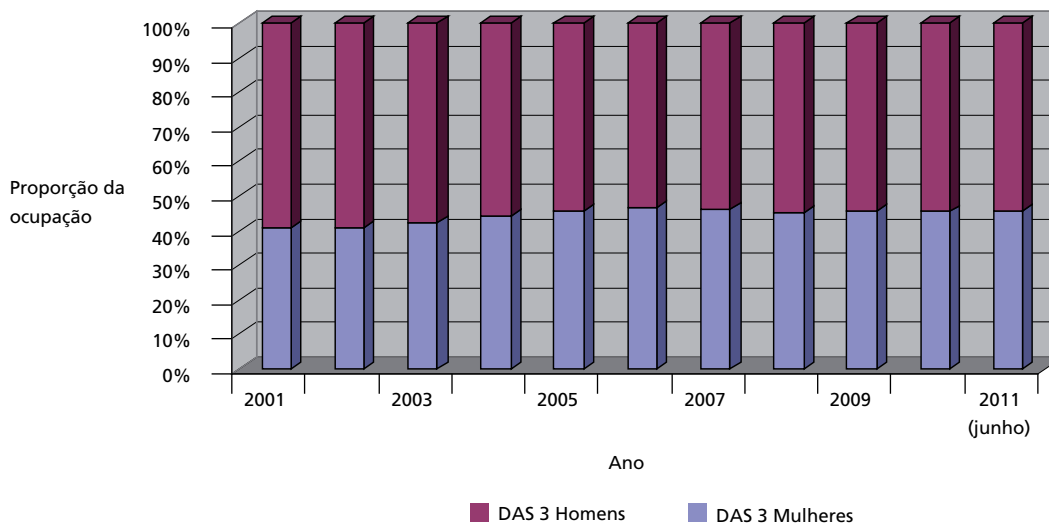


Fonte: Boletim estatístico de pessoal (BRASIL, 2011).

Elaboração das autoras.

Nota: <sup>1</sup> Dados referentes ao mês de dezembro de cada ano, com exceção de 2011, que são referentes a junho.

GRÁFICO 3  
DAS 3, por sexo (2001 – jun. 2011)

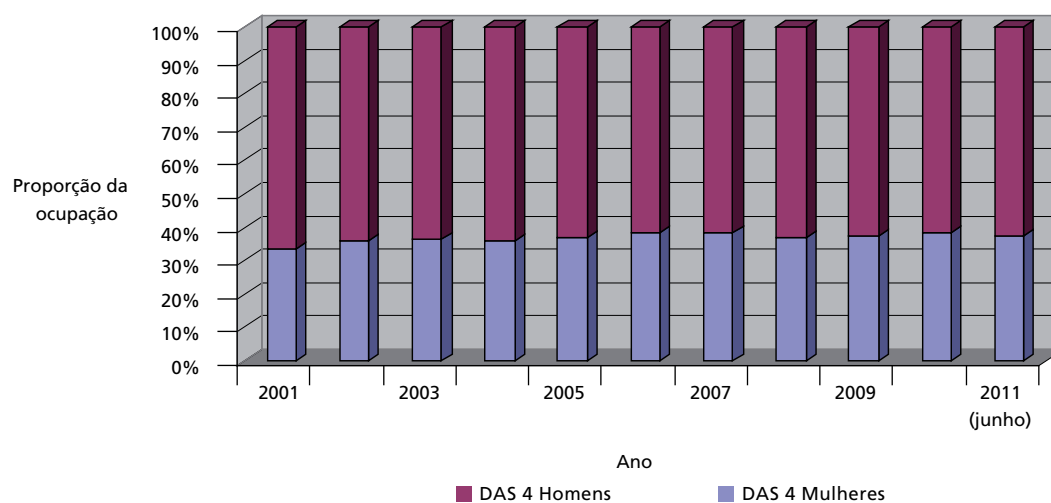


Fonte: Boletim estatístico de pessoal (BRASIL, 2011).

Elaboração das autoras.

Nota: <sup>1</sup> Dados referentes ao mês de dezembro de cada ano, com exceção de 2011, que são referentes a junho.

GRÁFICO 4  
DAS 4, por sexo (2001 – jun. 2011)

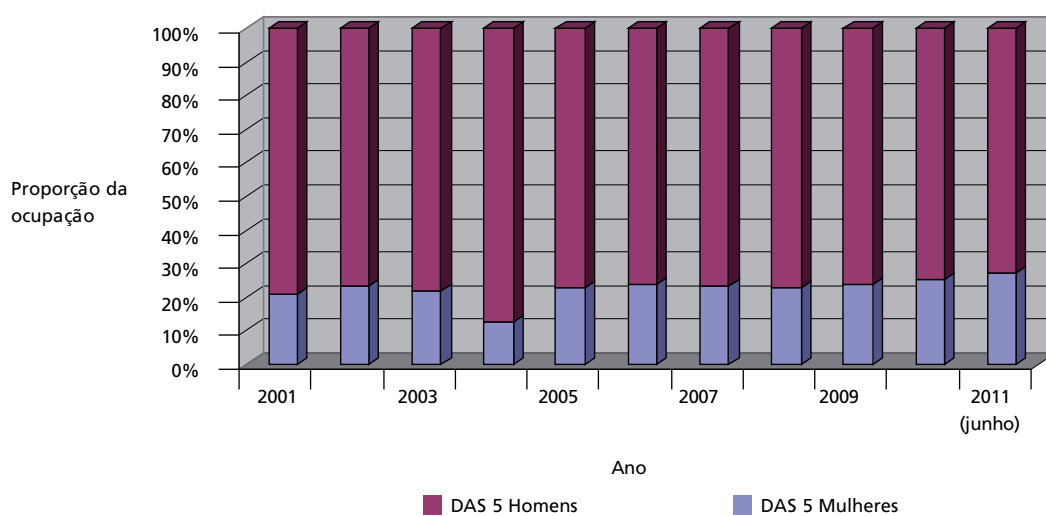


Fonte: Boletim estatístico de pessoal (BRASIL, 2011).

Elaboração das autoras.

Nota:¹ Dados referentes ao mês de dezembro de cada ano, com exceção de 2011, que são referentes a junho.

GRÁFICO 5  
DAS 5, por sexo (2001 – jun. 2011)

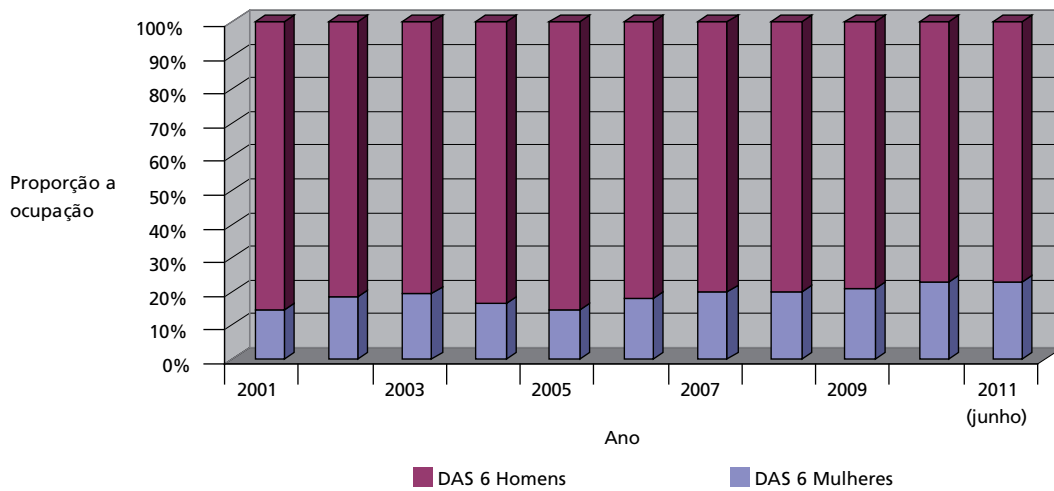


Fonte: Boletim estatístico de pessoal (BRASIL, 2011).

Elaboração das autoras.

Nota:¹ Dados referentes ao mês de dezembro de cada ano, com exceção de 2011, que são referentes a junho.

GRÁFICO 6  
DAS 6, por sexo (2001 – jun. 2011)



Fonte: Boletim estatístico de pessoal (BRASIL, 2011).

Elaboração das autoras.

Nota:¹ Dados referentes ao mês de dezembro de cada ano, com exceção de 2011, que são referentes a junho.

Tal desigualdade, como mencionado anteriormente, já vinha sendo debatida na administração federal. Uma vez que o debate sobre igualdade de gênero aponta a divisão sexual do trabalho, com a consequente existência de áreas em que se manifesta uma segregação sexual, cabia, então, verificar como tal situação se apresentava nos ministérios.

O detalhamento desses dados pelos ministérios não é algo trivial de se fazer em relação ao sistema integrado de administração de recursos humanos (Siape), que demanda uma verdadeira especialização no aprendizado do manuseio de seus dados, por meio do *software datawarehouse*<sup>15</sup> (VAZ, 2008). Como o objetivo desta pesquisa era limitado, optou-se por apenas identificar, com a ajuda dos servidores da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento,<sup>16</sup> os passos necessários para a obtenção de dados consistentes com aqueles divulgados mensalmente no *Boletim Estatístico de Pessoal* (BEP). Para a extração de dados no Siape e a geração de relatórios, é necessário escolher atributos, métricas e filtros. Os atributos são as categorias necessárias para que o pesquisador consiga extrair todas as ocorrências que lhe interessam. Nesse caso, como se pretendia saber o total de servidores ocupantes de DAS de cada ministério, incluindo os entes da administração indireta a estes vinculados, com a distinção por sexo e o tipo de DAS que ocupam, os passos foram os seguintes.

#### 1) Seleção de atributos:

a) na categoria “organização”, selecionar:

i) órgão superior

15. Agradecemos a gentileza e a paciência de Simone Figueiredo, pesquisadora então bolsista do PNPd do Ipea, que nos aproximou desse sistema e nos colocou em contato com os servidores da SRH para a obtenção das informações necessárias para o prosseguimento da pesquisa.

16. Agradecemos especialmente a Sandra Helena Caresia Gustavo e Paulo César Caserta da Cunha Vasconcelos, respectivamente coordenadora e membro da equipe técnica responsável pela elaboração do BEP, pela atenção e disposição em colaborar conosco.

- ii) Órgão
- iii) UPAG
- iv) Grupo natureza jurídica
- v) Natureza jurídica

b) Na categoria “função”, selecionar:

- i) Nível de função
- ii) Função

c) Na categoria “servidor”, selecionar:

- i) Nome do servidor
- ii) CPF do servidor
- iii) Sexo

2) Seleção de métricas:

a) Na categoria “quantidade de pessoas” (servidores) selecionar:

- i) Servidores com um vínculo

3) Seleção dos filtros:

a) Na categoria “tempo”:

Mês: na lista → novembro de 2009 (foi o mês escolhido então) e

b) Na categoria “situação funcional”:

Grupo situação de vínculo: na lista → Instituidor de pensão ou

c) Na categoria “ocorrência” (estado de vínculo)

Exclusão: na lista (sem exclusão)

e

d) Na categoria “organização”:

i) Grupo natureza jurídica: na lista → Administração pública

e

ii) Natureza jurídica: na lista → Autarquia federal, fundação federal, Poder Executivo federal

e

iii) Grupo situação vínculo: na lista → Ativo

e

iv) Função: na lista → DAS

e

v) Função: não relacionado → ETG

e

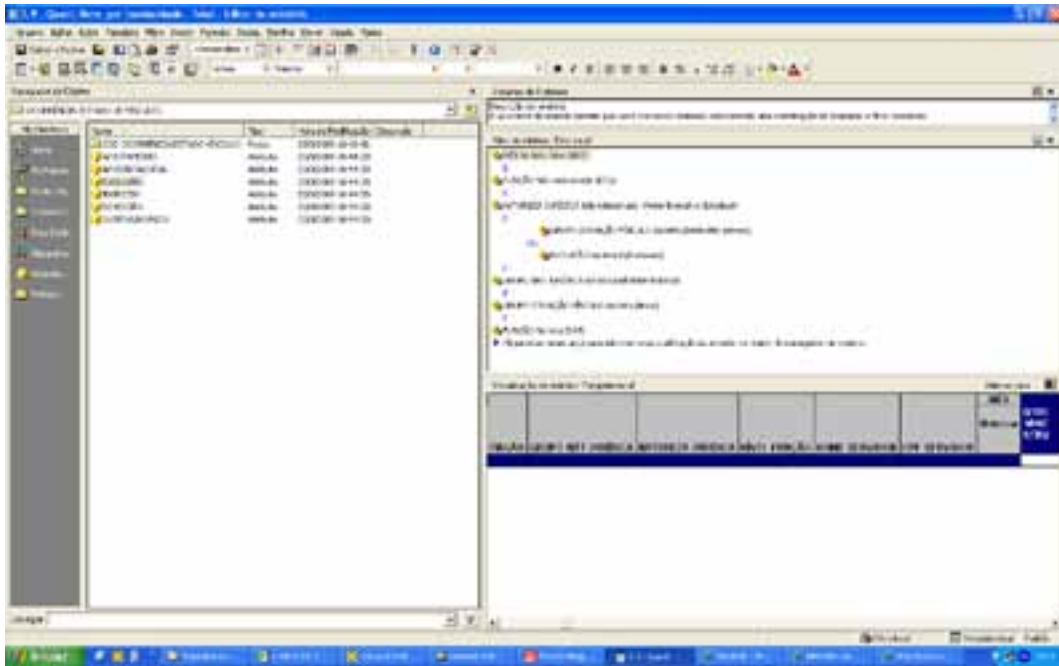
vi) Natureza jurídica: não relacionado → Poder Executivo estadual

#### 4) Executar relatório.

Inicialmente, procurou-se compreender as implicações da escolha de cada categoria acima – por que estas e não as outras? –, mas dados a complexidade do sistema e os objetivos limitados desta pesquisa, a opção foi por apenas certificar-se, junto à SRH, que este era o mesmo caminho utilizado para a produção do BEP, com a diferença de que, com esse relatório bastante detalhado, poderíamos desagregar os dados pelos ministérios. Apenas para registro, a tela de computador para a execução do relatório é reproduzida na figura 1.

FIGURA 1

**Tela do Siape para obtenção do relatório com o total de servidores ocupantes de DAS de cada ministério**



Obs.: Imagem reproduzida em baixa resolução em virtude das condições técnicas dos originais disponibilizados pelos autores para publicação (nota do Editorial).

A partir dessa desagregação, os seguintes dados foram obtidos, classificados de acordo com os setores definidos pela Secretaria de Gestão (Seges), do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP – (BRASIL, 2009a).

#### 1) Setor social:

Ministério da Educação (MEC)

Ministério da Saúde (MS)

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS)

Ministério da Previdência Social (MPS)

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Ministério da Cultura (MinC)

Ministério do Esporte (ME)



## 2) Setor infraestrutura:

Ministério dos Transportes (MT)  
 Ministério de Minas e Energia (MME)  
 Ministério das Comunicações (MC)  
 Ministério do Meio Ambiente (MMA)  
 Ministério da Integração Nacional (MI)  
 Ministério das Cidades (MCidades)

## 3) Setor governo:

Ministério da Justiça (MJ),  
 Ministério da Relações Exteriores (MRE),  
 Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI)  
 Ministério da Defesa (MD)

## 4) Setor econômico

Ministério da Fazenda (MF)  
 Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP)  
 Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC)  
 Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa)  
 Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA)  
 Ministério do Turismo (MTur)

TABELA 4

**Quantitativo de servidores públicos federais, segundo ministérios do setor social, por sexo e DAS ocupado**

Ministério	Total de servidores				DAS 4				DAS 5				DAS 6			
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)
Educação (MEC)	95.949	48,7	100.950	51,3	94	52,8	84	47	14	24,1	44	75,9	3	27,3	8	72,7
Saúde (MS)	46.496	44,6	57.664	55,4	80	43,0	106	57	13	24,5	40	75,5	0	0,0	7	100,0
Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS)	371	55,7	295	44,3	46	59,7	31	40	13	52,0	12	48,0	3	60,0	2	40,0
Previdência Social (MPS)	21.921	55,8	17.349	44,2	27	36,5	47	64	4	17,4	19	82,6	0	0,0	4	100,0
Trabalho e Emprego (MTE)	4.004	46,4	4.622	53,6	25	31,3	55	69	1	4,8	20	95,2	1	20,0	4	80,0
Cultura (MinC)	1.542	49,0	1.607	51,0	61	44,9	75	55	10	38,5	16	61,5	1	8,3	11	91,7
Esporte (ME)	138	51,7	129	48,3	24	41,4	34	59	5	33,3	10	66,7	1	33,3	2	66,7

Fonte: Siape.

Elaboração das autoras.

TABELA 5  
Quantitativo de servidores públicos federais, segundo ministérios do setor de infraestrutura, por sexo e DAS ocupado nos ministérios do setor de infraestrutura

Ministério	Total de servidores				DAS 4				DAS 5				DAS 6			
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)
Transportes (MT)	1.730	30,3	3.988	69,7	32	27,8	83	72	4	13,8	25	86,2	0	0,0	6	100,0
Minas e Energia (MME)	1.191	36,6	2.065	63,4	34	32,1	72	68	6	14,0	37	86,0	0	0,0	6	100,0
Comunicações (MC)	660	31,7	1.423	68,3	12	36,4	21	64	2	15,4	11	84,6	1	50,0	1	50,0
Meio Ambiente (MMA)	2.991	29,2	7.239	70,8	41	30,6	93	69	14	27,5	37	72,5	3	33,3	6	66,7
Ministério da Integração Nacional (MI)	819	29,5	1.960	70,5	29	36,3	51	64	7	21,9	25	78,1	2	25,0	6	75,0
Cidades (MCidades)	266	43,2	350	56,8	24	39,3	37	61	6	33,3	12	66,7	2	50,0	2	50,0

Fonte: Siape.

Elaboração das autoras.

TABELA 6  
Quantitativo de servidores públicos federais, segundo ministérios do setor governo, por sexo e DAS ocupado

Ministério	Total de servidores				DAS 4				DAS 5				DAS 6			
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)
Justiça (MJ)	5.385	18,6	23.547	81,4	78	43,1	103	57	17	33,3	34	66,7	4	20,0	16	80,0
Relações Exteriores (MRE)	1.392	38,4	2.234	61,6	27	22,9	91	77	6	16,2	31	83,8	1	11,1	8	88,9
Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI)	2.433	35,0	4.517	65,0	34	34,0	66	66	8	22,9	27	77,1	0	0,0	6	100,0
Defesa (MD)	11.414	41,6	16.052	58,4	13	17,8	60	82	1	7,1	13	92,9	0	0,0	2	100,0

Fonte: Siape.

Elaboração das autoras.

TABELA 7  
Quantitativo de servidores públicos federais, segundo ministérios do setor econômico, por sexo e DAS ocupado

Ministério	Total de servidores				DAS 4				DAS 5				DAS 6			
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)
Fazenda (MF)	14.506	42,5	19.657	57,5	42	23,0	141	77	2	4,3	44	95,7	1	11,1	8	88,9
Planejamento, Orçamento e Gestão (MP)	5.994	38,4	9.610	61,6	92	44,2	116	56	15	26,3	42	73,7	4	30,8	9	69,2
Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC)	1.083	40,0	1.623	60,0	43	72,9	16	27	9	20,5	35	79,5	2	25,0	6	75,0
Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MA)	3.199	26,4	8.897	73,6	34	24,8	103	75	7	14,3	42	85,7	0	0,0	8	100,0
Desenvolvimento Agrário (MDA)	2.203	33,3	4.409	66,7	30	23,8	96	76	6	23,1	20	76,9	0	0,0	5	100,0
Turismo (MTur)	247	53,9	211	46,1	32	52,5	29	48	2	9,5	19	90,5	1	33,3	2	66,7

Fonte: Siape.

Elaboração das autoras.

Considerando que os dados gerais (tabela 3) de ocupação dos DAS de 2009 são de 23,7% de ocupação feminina no DAS 5 e de 20,9% no DAS 6, verificamos que estão acima dessa média os ministérios apresentados no quadro 1.

QUADRO 1

**Ministérios em que a ocupação de cargos com DAS 5 e 6 por mulheres é maior que 23,7% e 20,9%, respectivamente**

DAS 5	Setor social	MEC, MDS, ME
	Infraestrutura	MMA e MCidades
	Governo	MJ
	Econômico	MP
DAS 6	Setor social	MEC, MS, MDS, MinC, ME
	Infraestrutura	MMA; MC e MI e MCidades
	Governo	Nenhum
	Econômico	MP, MDIC, MTur

Em relação ao DAS 6, cabe destacar que, como o número deles é muito pequeno em alguns ministérios, ter um número acima da média pode ser pouco significativo, como é o caso do Ministério do Turismo, que tem 9,5% de mulheres com DAS 5 e 33% de mulheres (uma entre três, no total) com DAS 6. Dessa forma, do ponto de vista da análise, o foco será apenas nos DASs 5.

Os dados encontrados, em parte, confirmam a segregação ocupacional apontada pelo debate feminista. No setor “social”, em que seria esperado o predomínio de mulheres, todos os ministérios apresentam uma ocupação feminina de DAS 5 acima da média, com exceção do MTE e do MPS.<sup>17</sup> No entanto, quando examinamos os ministérios do setor de infraestrutura, embora aqueles que estejam acima da média nos DASs 5 sejam justamente os mais “sociais” entre estes ministérios, é necessário apontar que o Ministério da Integração Nacional, por exemplo, apresenta percentuais de mulheres nestes cargos mais altos muito próximos do percentual total de servidores de todo o ministério, que é de 29,5%. Neste caso, os números sugerem que, neste ministério, não há barreiras à ascensão das mulheres. Há, sim, poucas mulheres no âmbito do ministério como um todo.

Não se pretende esgotar aqui todas as análises possíveis a partir dos dados apresentados, mas há uma diversidade bastante grande de potenciais justificativas para cada ministério.

#### 4 A APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Diante desses dados dos ministérios, percebeu-se a necessidade de investigação mais detida acerca das possíveis causas das desigualdades entre homens e mulheres na ocupação dos DASs. Dada a impossibilidade circunstancial de aplicar questionários em todos os ministérios, e como a desigualdade entre os sexos torna-se decisiva na passagem do DAS 4 para o DAS 5, optou-se por aplicar um questionário aos servidores ocupantes de DAS 4, 5 e 6 de três ministérios:

- 1) Ministério da Fazenda (MF);
- 2) Ministério da Educação (MEC); e
- 3) Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS).

17. Em relação ao MTE, não se pode deixar de lembrar que a igualdade da remuneração no mercado de trabalho é um item que puxa a classificação no Global Gender Gap Index, como descrito na seção 2.2.

O Ministério da Fazenda (MF) foi escolhido para representar um dos ministérios que compõem o núcleo duro de governo e, ao mesmo tempo, apresentar um número elevado de mulheres em sua base (42,5%) e percentuais muito baixos de ocupação nos DAS mais elevados (4,3% para os DAS 5 – o mais baixo de todos os ministérios). Neste sentido, obter informações sobre homens e mulheres que ocupam os DASs mais altos deste ministério poderia contribuir para identificar quais características são comuns a estes ocupantes e se haveria, nestas características, algo que denotasse um impedimento para que as mulheres desempenhassem funções de assessoramento e direção superiores.

O MEC foi escolhido por ser um ministério da área social com grande número de servidores e ocupantes de DAS. O escolhido poderia ser também o Ministério da Saúde, mas, dada a maior facilidade de articulação de aplicação da pesquisa no MEC, optou-se por aplicar o questionário junto aos servidores deste.

O MDS foi escolhido por ser o único em que homens e mulheres ocupam os DASs em condições de paridade. A assistência social é considerada, assim como a educação básica, uma área predominantemente feminina. No entanto, neste caso, as mulheres conquistaram espaços mesmo nas posições mais elevadas, atingindo a referida paridade.

Paralelamente à aplicação do questionário aos servidores dos ministérios, foi aplicado também um questionário semelhante, com as devidas adaptações, aos servidores da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), conhecidos na administração pública como “gestores”.

A escolha da carreira de EPPGG para a aplicação do questionário se deveu ao fato de esta ser uma carreira transversal (BRASIL, 2010, p. 2) – ou seja, que se encontra distribuída pelos ministérios, podendo seus servidores movimentar-se<sup>18</sup> por todos eles – e por ser, ao mesmo tempo, uma carreira vocacionada para a ocupação de cargos mais propriamente relacionados à gestão, ou seja, à ocupação dos cargos de direção e assessoramento (BRASIL, 2010, p. 4), os DASs, que são o nosso objeto.<sup>19</sup>

Na ocasião da aplicação do questionário, havia 894 servidores EPPGG e, para que as respostas obtidas fossem estatisticamente representativas, inclusive para os segmentos de homens e mulheres – sendo estas 305 (34,1%) –, ocupantes e não ocupantes de DAS, entre outros, a amostra teria de ser muito grande, em tamanho muito próximo ao do total de servidores. Por isso, optou-se por aplicar o questionário a todos os servidores ocupantes dessa carreira.<sup>20</sup>

18. Em relação à mobilidade dos gestores, é importante ressaltar que ela não é feita sem qualquer critério: “ainda que uma das características da carreira seja a mobilidade, necessária para a viabilização da transversalidade que lhe é inerente, a Seges tem sido criteriosa na autorização de movimentações, buscando atender às prioridades de governo sem descuidar da necessidade de equilíbrio entre as diversas demandas. Destaque-se que existe prazo mínimo de dois anos entre movimentações e restrições à alocação em determinados postos. Em 2009 houve 132 movimentações de gestores entre ministérios, o que representa menos de 15% do total de 894 servidores da carreira e uma média de 11 movimentações por mês, isto é, cerca de 1,2% do total de membros da carreira. Muitos gestores permanecem por muitos anos em sua primeira alocação. Em 2009, 43% das movimentações foram de gestores que mudaram de exercício pela primeira vez. Aparentemente a tendência é que os ocupantes do cargo, após conquistar seu espaço profissional, sejam mais exigentes em relação às mudanças” (Brasil, 2010, p. 9).

19. Agradecemos a Alexandre dos Santos Cunha, colega pesquisador da Diest/do Ipea, pela sugestão de que a carreira de gestor fosse um dos focos da pesquisa, quando ela ainda estava distante de assumir a forma que será aqui descrita.

20. Agradecimentos especiais à professora Solange Simões, que se dispôs a ler e comentar os dois questionários aplicados. Obviamente, erros que ainda persistiram são de responsabilidade das autoras.

Tomadas essas decisões, passou-se, então, à aplicação do questionário. O questionário foi aplicado por meio da internet, com autopreenchimento.<sup>21</sup> Esta opção foi possível devido ao fato de os entrevistados apresentarem nível educacional alto. De todo o universo de entrevistados, poucos ocupantes, entre os DASs dos ministérios, não possuíam graduação em curso superior. Foi feito um pré-teste com colegas do Ipea, e cerca de 20 servidores da carreira de EPPGG. Neste pré-teste, não foi detectado um problema que apareceu mais tarde, com os resultados definitivos. Na pergunta sobre a área de formação e o DAS ocupado, todas as respostas do pré-teste atenderam plenamente à nossa expectativa de objetividade e precisão das respostas. No entanto, nos resultados definitivos, foram dadas várias opções como resposta, de tão difícil enquadramento, e por tantos servidores, que o cruzamento dessas informações com as demais foi impossível. De qualquer forma, muitos resultados foram aproveitados, e tal equívoco na manutenção de questões abertas, sem dúvida, constituiu um aprendizado.

No caso dos ministérios, para que o *e-mail* pudesse ser enviado aos servidores a partir de um *e-mail* institucional do Ipea, e as respostas pudessem ser registradas com a indicação dos que faltavam responder, foi feito contato com a área de recursos humanos. No entanto, houve problemas no sistema implantado para a recepção e tabulação das respostas, de tal forma que todas as respostas obtidas tiveram de ser desconsideradas.

O questionário destinado aos EPPGG, por sua vez, também foi aplicado pela internet. Foi enviado um *e-mail* pela coordenação da carreira<sup>22</sup> no Ministério do Planejamento, com um prazo para o envio das respostas. Após este envio, não foi possível fazer qualquer cobrança ou lembrete aos servidores que não haviam respondido ao questionário.

Como neste relatório serão analisados os resultados obtidos pela aplicação do questionário aos EPPGGs, faremos os comentários com base neste, apontando, posteriormente, as diferenciações contidas na aplicação aos servidores ocupantes de DAS.

O questionário (apêndice A) compreendeu 28 questões, divididas em quatro seções:

- 1) identificação pessoal;
- 2) dados do cônjuge ou companheiro;
- 3) escolaridade e experiência profissional; e
- 4) situação atual.

O questionário foi composto predominantemente por questões fechadas e, quando abertas, de caráter bastante objetivo (por exemplo, “Qual o seu curso de graduação?”). Esta opção, compatível com a reduzida equipe envolvida na pesquisa, foi feita também devido ao fato de outras pesquisas já terem sido feitas com base em entrevistas a mulheres ocupantes de DAS e em percepções de subordinados – mulheres e homens – acerca de competências específicas de mulheres e homens. Como já dito, este trabalho toma como pressuposto

21. Agradecimentos a Hilbernon Delgado Onofre e, especialmente, a Fernando José Brustolin, servidores do Ipea, pela disposição e paciência em aplicar ao questionário uma formatação, até então, nova para a área no Ipea.

22. Agradecimentos à Rachel Pellizzoni da Cruz e à Maria da Penha Barbosa da Cruz pela colaboração com esta pesquisa.

que homens e mulheres têm as mesmas competências para a ocupação de cargos de direção e assessoramento. Supõe-se que eles são iguais, mas que, no decorrer de suas carreiras, possuem trajetórias profissionais distintas e as diferenças nestas trajetórias precisam ser investigadas. Com este questionário, buscou-se obter tanto respostas quanto dados, a partir dos quais se fazem as perguntas, da forma mais objetiva possível. Espera-se que os resultados obtidos sirvam, inclusive, como um passo intermediário para o aprofundamento do estudo por meio de pesquisas qualitativas.

A primeira seção do questionário compreendia oito questões. A primeira delas, com o pedido de identificação nominal, foi feita somente para que se controlasse eventual repetição de respostas, uma vez que o *link* para a resposta era de livre acesso e não tinha qualquer controle de identificação do respondente. As questões 2, 3, 4 e 5, eram referentes a sexo, cor/raça, data de nascimento e estado civil, para caracterização do(a) entrevistado(a). Vale dizer que, na questão de raça/cor, utilizou-se a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sem qualquer alteração e, em relação ao estado civil, a resposta é complementada pela questão 6.

6 - Atualmente você mora:

1.  sozinho
2.  com seus pais e/ou outros familiares
3.  com companheiro(a) e filho (a/os/as)
4.  só com companheiro(a)
5.  só com filho (a/os/as)
4.  com amigo (a/os/as)
9.  outro

Esta questão busca, para além do estado civil ou da situação de pai ou mãe – o número de filhos e a respectiva idade foram perguntados nas questões 7 e 8 –, captar a vida doméstica do(a) entrevistado(a) para que se pudesse analisar se uma determinada configuração doméstica poderia ter alguma relação com a ocupação ou não de DASs por homens e mulheres.

A segunda seção – Dados do Cônjuge ou Companheiro(a), composta por duas questões –, compreendeu perguntas acerca da ocupação destas pessoas para que a caracterização da vida doméstica do(a) entrevistado(a) fosse complementada. Se a organização da vida doméstica interfere nas opções profissionais de uma pessoa, e se essa organização pode estar relacionada com o tipo e relevância da ocupação de cada uma das partes do casal, saber a ocupação e o nível da ocupação do cônjuge ou companheiro(a) do entrevistado(a) torna-se relevante. Além disso, estudos sobre a presença de mulheres no espaço político costumam indicar que importa com quem as mulheres são casadas e de quem elas são filhas em seu sucesso neste campo. Por conta disso, optou-se por incluir esta pergunta para a verificação desta informação no universo de pessoas entrevistadas.

A terceira seção – Escolaridade e Experiência Profissional, compreendendo sete questões – buscou captar elementos da trajetória escolar/acadêmica e profissional do(a) entrevistado(a) que pudessem estar relacionados com o nível de sua atual ocupação. Com este objetivo, perguntou-se acerca da escolaridade e da área de formação, bem como sobre ocupação de DASs e razões de saída do último DAS. Nesta seção, cabe destacar que se optou por perguntar, além do nível de escolaridade, a área de formação, para que se pudesse verificar alguma concentração por sexo em determinadas áreas – o que a literatura vem chamando de segregação ocupacional –, e que poderia estar relacionada com a predominância de mulheres ou homens em áreas diferentes.<sup>23</sup>

A quarta seção – Situação Atual, com dez questões, embora nem todas devessem ser respondidas por todos,<sup>24</sup> conforme as respostas oferecidas – buscou captar justamente o atual estado de ocupação de DAS e as características desta ocupação, bem como eventuais convites para tal ocupação e possíveis recusas. Esta parte pode ser considerada decisiva no questionário e algumas questões merecem explicações.

Em primeiro lugar, cabe destacar que a escolha por uma pergunta aberta na ocupação de DAS não foi uma boa opção. Esta escolha foi feita porque se pretendia diferenciar os DASs de assessoramento (102) dos de direção (101),<sup>25</sup> o que resultava em 12 opções. No entanto, a variedade de respostas acabou comprometendo a adequada compreensão e o cruzamento destas com as demais respostas e a posterior agregação de dados.

O objetivo da questão 20, reproduzida a seguir, era medir quais os fatores de influência para que se desse a ocupação de DAS pelos entrevistados, além, obviamente, do seu próprio desejo ou disposição de ocupá-los. Estas opções poderiam indicar diferenças nas trajetórias de homens e mulheres a serem posteriormente investigada.

20 – Se você ocupa um DAS ou cargo equivalente, quais alternativas abaixo descrevem aquilo que o(a) levou a ocupar esse DAS? (Assinale mais de uma opção, se necessário)

1.  contatos pessoais
2.  contatos no âmbito de partido político
3.  promoção no âmbito de equipe da qual já fazia parte
4.  experiência relevante na área em que atua
5.  outro motivo. Qual?

23. A segregação ocupacional por sexo é um tema que vem ganhando espaço nos debates sobre igualdade de gênero, principalmente depois que, em diversos países, incluindo o Brasil, as mulheres se constituíram maioria nos cursos de graduação e isso não produziu a igualdade econômica esperada. Essa segregação – que diz respeito a escolhas feitas com base em diversos fatores, inclusive o de “adequação” da profissão ao sexo – tem impacto sobre a remuneração recebida por homens e mulheres e é um ponto de resiliência na desigualdade entre os sexos. Isso porque a segregação vem acompanhada da desvalorização de *status* social das profissões consideradas femininas. A respeito deste tema, é bastante revelador o estudo feito por Charles e Bradley (2002), comparando desigualdades de 12 países em estágio avançado de industrialização. As autoras separaram aquilo que elas chamaram de segregação vertical – que diz respeito ao nível de escolaridade, mesmo no campo da educação superior (há cursos de dois anos, cursos de cinco anos e pós-graduação) – do que elas chamaram de segregação horizontal – que diz respeito justamente ao campo de estudo. Uma das conclusões das autoras é que, embora as mulheres tenham conseguido a paridade de matrículas na educação superior, esta “feminização” não desfez a concentração de homens e mulheres em determinados campos de estudo.

24. Havia saltos no questionário, conforme respostas “sim” ou “não” a determinadas perguntas.

25. Ver nota 1 deste relatório.

As questões 21 e 22 tiveram como objetivo medir, em quantidade e por sexo, quantos e quem eram chefiados por homens e mulheres para eventualmente identificar diferenças neste aspecto.

21 – Se você ocupa um DAS atualmente, quantas pessoas estão diretamente subordinadas hierarquicamente a você?

1.  nenhuma
2.  1 - 5
3.  5 - 10
4.  10 - 20
5.  mais de 20

22 – As pessoas que estão subordinadas a você podem ser divididas em:

\_\_\_\_\_ homens e \_\_\_\_\_ mulheres

Por sua vez, a questão 23 (a seguir) pretendia verificar se há, nas ocupações assumidas por homens e mulheres, diferenças quanto à natureza de suas funções. Diferenças entre os sexos nestas funções poderiam indicar que há, no imaginário coletivo e também no de quem aceita o convite para a ocupação de DAS – e talvez no de quem convida outrem –,<sup>26</sup> atribuições designadas para os sexos, o que poderia indicar uma divisão sexual do trabalho inconscientemente assumida. A escolha sobre as opções de resposta se deveu às diversas atribuições consideradas masculinas ou femininas, apresentadas em percepções relatadas em pesquisas anteriores.

23 – Se você ocupa algum DAS, o desempenho de suas funções envolve (assinale mais de uma, se necessário):

1.  gestão direta de recursos
2.  atendimento de servidores públicos (gestão de pessoas)
3.  elaboração de pareceres e notas técnicas em processos administrativos
4.  elaboração de normas disciplinares internas ao órgão em que trabalha
5.  elaboração de normas de alcance externo ao órgão em que trabalha
6.  representação do órgão em que trabalha junto a outras instituições
7.  atendimento a usuários de serviço público

Por fim, as questões 25 e 26, e também as 27 e 28, bastante semelhantes, dizem respeito à recusa de convites de ocupação de DAS. Seu objetivo era identificar se havia, entre os homens e as mulheres, motivações diferentes que justificassem as desigualdades de ocupação de DAS por homens e mulheres.

26. Isto pode indicar perguntas interessantes a serem feitas para a perspectiva de quem convida outrem para a ocupação de DAS.



25 – Você já foi convidado(a) a ocupar um DAS mais alto do que aquele que ocupa atualmente e recusou?

1.  não
2.  sim

26 – Se a resposta à questão anterior foi “sim”, a recusa se deu (assinale mais de uma, se necessário):

1.  em razão de a nova função ser menos atrativa que a desempenhada atualmente
2.  em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza
3.  em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar
4.  em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem
5.  em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função
6.  outra razão

#### QUADRO 2

##### Texto do *e-mail* enviado aos entrevistados

Prezado(a) Sr(a):

O Ipea está realizando pesquisa sobre mulheres e homens em ocupação de DAS na administração pública federal. Esta pesquisa abrange todos os servidores da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) e está sendo encaminhada com a anuência do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP).

As respostas ao questionário são confidenciais e voluntárias. A identificação inicial será utilizada somente para que se evitem duas respostas pela mesma pessoa. Finalizado o preenchimento, dê um clique no ícone de salvamento, no canto inferior direito, para o envio das respostas. Após o envio, não será mais possível alterar as respostas.

Esta mensagem lhe concede o acesso ao questionário, para tanto, clique aqui:

<http://www.ipea.gov.br/mcc/?identificacao=ff38551fc766ec5826ec4d9c3c66b6b4>

O questionário estará disponível para preenchimento até as 18 horas do dia 30 de dezembro de 2010. Em caso de dúvida, entre em contato conosco pelo *e-mail* [mhdas@ipea.gov.br](mailto:mhdas@ipea.gov.br) ou pelo telefone (61) 3315 5382.

O Ipea agradece a sua colaboração.

Apesar da impossibilidade de controle e cobrança das respostas, 221 servidores responderam, dos quais 98 eram mulheres e 123, homens. Com uma porcentagem de 44,3% dos entrevistados, as mulheres, que representavam 34,1% da carreira, encontram-se, pois, no conjunto das respostas, sobrerrepresentadas. Este fato por si já pode guardar um significado: as mulheres tiveram mais interesse em responder ao questionário. Além da sobrerrepresentação das mulheres, houve também uma sobrerrepresentação dos ocupantes de DAS. Entre os(as) respondentes, 72,8% ocupavam DASs, enquanto, na carreira como um todo, cerca de 57% dos EPPGG ocupam DAS (BRASIL, 2010). Desta forma, o conjunto de respondentes reforçava as características que seriam destaque na pesquisa – os ocupantes de DASs e as mulheres.

Feitas as observações gerais iniciais, a seguir, serão apresentados os resultados obtidos.

Entre os respondentes, mais de um terço encontravam-se na faixa de idade entre os 26 a 35 anos e, entre as mulheres, 26,5% se declararam negras, enquanto 19,5 % dos homens assim se declararam, como pode ser verificado nas tabelas 8.<sup>27</sup>

TABELA 8  
Mulheres EPPGG, segundo idade, por raça/cor (n = 98)

Idade	Branças		Negras		Outras	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
26 a 35	33	33,7%	13	13,3%	2	2,0%
36a 45	23	23,5%	9	9,2%	1	1,0%
46 a 59	13	13,3%	4	4,1%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>70,4%</b>	<b>26</b>	<b>26,5%</b>	<b>3</b>	<b>3,1%</b>

Fonte: Dados da pesquisa.  
Elaboração das autoras.

TABELA 9  
Homens EPPGG, segundo idade, por raça/cor (n = 123)

Idade	Branços		Negros		Outros	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
26 a 35	41	33,3%	9	7,3%	0	0,0%
36a 45	43	35,0%	10	8,1%	2	1,6%
46 a 59	13	10,6%	5	4,1%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>78,9%</b>	<b>24</b>	<b>19,5%</b>	<b>2</b>	<b>1,6%</b>

Fonte: Dados da pesquisa.  
Elaboração das autoras.

TABELA 10  
Ocupação de DAS por EPPGGs, segundo faixa etária, por sexo

Faixa etária <sup>1</sup>	Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?						Total
	Não			Sim			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
26 a 35 anos	16	10	<b>26</b>	32	40	<b>72</b>	<b>98</b>
36 a 45 anos	11	11	<b>22</b>	22	43	<b>65</b>	<b>87</b>
46 a 59 anos	6	2	<b>8</b>	11	16	<b>27</b>	<b>35</b>
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>56</b>	<b>65</b>	<b>99</b>	<b>164</b>	<b>220</b>

Fonte: Dados da pesquisa.  
Elaboração das autoras.

Nota:<sup>1</sup> As faixas etárias foram estabelecidas a partir da concentração de respostas.

27. Em todas as tabelas elaboradas neste texto, com exceção das que expressamente indicam sua inclusão, foram excluídos os não respondentes.

Em primeiro lugar, entre os respondentes, 66,3% das mulheres ocupavam DASs, enquanto 81,1% dos homens ocupavam. Em relação à idade, parece que não houve diferenças entre os sexos, em cada faixa etária.

Em relação ao estado civil, considerando solteiros e não solteiros, homens e mulheres que responderam se encontravam na mesma proporção, um terço de homens e mulheres responderam não estar casados, nem em situação de união estável.

Quando cruzadas essas respostas com a condição de mulheres e homens ocupantes ou não DAS, obteve-se os resultados apresentados na tabela 11.

TABELA 11  
Ocupação de DAS por EPPGGs, segundo estado civil, por sexo

Estado civil	Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?						Total
	Não			Sim			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Solteiro(a)	9	8	17	11	23	34	51
União consensual/ Casado(a)	19	14	33	45	68	113	146
Separado(a)/ Divorciado(a)	5	1	6	7	8	15	21
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>56</b>	<b>63</b>	<b>99</b>	<b>162</b>	<b>218</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

Como se pode ver pelos dados, 67% dos EPPGGs respondentes eram casados ou viviam em união consensual, que também passarão a ser chamados aqui apenas de casados. Entre os casados, 77,4% ocupavam DASs, enquanto, entre os “solteiros”, 68% ocupavam DAS. Quando desagregamos por sexo, vemos que, do total de mulheres casadas (64), 70% ocupavam DAS, enquanto, entre as solteiras (32), 56,2% ocupavam DAS.

Ao aprofundar a pergunta, percebeu-se, no entanto, algumas diferenças nas respostas de acordo com o sexo. Na pergunta “Atualmente você mora(...)”, os resultados obtidos foram organizados na tabela 12.

TABELA 12  
EPPGGs, segundo as pessoas com que mora, por sexo

Mora	Mulheres		Homens	
	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)
Sozinho(a)	13	13,3	24	19,5
Com os pais e/ou outros familiares	7	7,1	7	5,7
Com companheiro(a) e filho(a/os/as)	40	40,8	61	49,6
Só com companheiro(a)	27	27,6	25	20,3
Só com filho(a/os/as)	9	9,2	1	0,8
Com amigo(a/os/as)	2	2,0	5	4,1
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100,0</b>	<b>123</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

Nas respostas à pergunta direta “Tem filhos?”, 58% dos homens responderam que sim, e 50% das mulheres responderam da mesma forma. Especificando o número de filhos, obteve-se os dados conforme a tabela 13.

TABELA 13  
EPPGGs, segundo o número de filhos, por sexo

Nº de filhos	Mulheres	Homens
1	19	29
2	24	27
3	2	7
4	2	0
5 ou mais	1	0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>63</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

Buscando traçar os diversos aspectos de como se organiza a vida doméstica, perguntou-se qual a ocupação do(a) companheiro(a) e o setor desta ocupação. Os resultados obtidos foram dispostos na tabela 14.

TABELA 14  
EPPGGs, segundo o setor de ocupação do companheiro, por sexo

Setor de ocupação do companheiro	Mulheres	Homens	Todos
Público	41	47	88
Privado	21	24	45
Não se aplica	2	11	13
Total de respostas	64	82	146
Não responderam	34	41	75

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

Em relação a esses resultados, pode-se observar que a grande maioria dos que responderam, sejam homens ou mulheres, tinha seu companheiro trabalhando no setor público. Ao se abrirem os resultados percebe-se que as 11 respostas correspondentes ao “não se aplica” correspondem às ocupações de dona de casa, do lar e estudante, e foram respondidas por homens a respeito de suas companheiras ou companheiros. Esta falta de classificação causa alguma estranheza, pois a ocupação das pessoas que realizam algum tipo de atividade doméstica, ainda que não remunerada, é inequivocamente privada. A ausência de classificação pode indicar, então, alguma “opinião” sobre essas atividades que não se conseguiu captar.

A pergunta seguinte questionava se o companheiro ou companheira ocupava ou não DAS. Foram obtidos os seguintes resultados, apresentados na tabela 15.

TABELA 15  
EPPGGs, segundo ocupação de DAS pelo companheiro, por sexo

Companheiro (a) ocupa DAS?	Mulheres		Homens	
	nº	(%)	nº	(%)
Sim	21	32,8	19	24,7
Não	43	67,2	58	75,3

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

Nota-se que há menos mulheres ocupando DAS e mais mulheres vivendo com alguém que ocupa estes cargos do que homens na mesma condição.

TABELA 16  
EPPGGs, segundo ocupação de DAS pelo companheiro, por sexo e por ocupação de DAS

Companheiro(a) ocupa algum DAS ou cargo equivalente?	Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?						Total
	Não			Sim			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Não	13	11	24	30	47	77	101
Sim	6	3	9	15	18	33	42
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>33</b>	<b>45</b>	<b>65</b>	<b>110</b>	<b>143</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

Quando cruzamos esses dados pela condição de ocupar ou não DAS, vemos que, entre os homens respondentes que ocupavam DAS (65), 27,7% possuíam companheira(o) que ocupavam DAS e, entre as mulheres que ocupavam (45), 33,3% possuíam companheiro(a) na mesma condição. Do total dos(as) que ocupavam DAS (110), 30% possuíam companheiro(a) que ocupava DAS.

Em relação à contratação de algum(a) empregado(a) doméstico(a), a análise dos dados chegou os resultados compilados na tabela 17.

TABELA 17  
EPPGGs, segundo a contratação de empregado(a) doméstico(a), por ocupação de DAS e por sexo

Contrata serviço de algum(a) empregado(a) doméstico(a)?	Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?						Total
	Não			Sim			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Não	5	3	8	4	10	14	22
Sim, apenas um(a) a, 1, 2 ou 3 vezes por semana	14	12	26	29	45	74	100
Sim, apenas um(a), trabalha o mês todo	7	6	13	17	32	49	62
Sim, mais de um(a)	7	2	9	13	11	24	33
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>56</b>	<b>63</b>	<b>98</b>	<b>161</b>	<b>217</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

Do total dos EPPGGs que responderam, 10,1% não contratavam esse tipo e serviço, 46,1% contratavam o serviço com trabalhadoras diaristas, 28,6% contratavam mensalistas e 15,2% contratavam mais de uma empregada. Quando reduzimos o universo para aqueles que possuíam DAS, as porcentagens mudam para 8,7%, 45,9%, 30,4% e 14,9%, respectivamente. Quando reduzimos o universo apenas para as mulheres ocupantes de DAS, estas porcentagens mudam para 6,3%, 46,0%, 26,9% e 20,6%.

Como se vê pelos dados apresentados, as pessoas entrevistadas tendiam a contratar mais o serviço doméstico quando ocupam DASs, o que pode estar relacionado ao aumento de trabalho fora de casa, o que acarretaria a necessidade de maior delegação do trabalho doméstico. Contudo, isso também pode estar relacionado simplesmente ao aumento da remuneração, que possibilitaria a contratação deste serviço por mais tempo. Quando se restringe o universo dos entrevistados às mulheres, percebe-se que a mudança mais significativa se dá justamente na contratação de mais de uma empregada. Examinados os resultados das perguntas abertas, verificou-se que boa parte (5) destas “segundas trabalhadoras” contratadas eram babás. Ou seja, o trabalho de cuidado com os filhos pareceu ser aquele mais alterado quando uma mulher ocupa DAS, acarretando a delegação deste serviço a outras trabalhadoras.

Em relação à escolaridade, têm-se os seguintes dados:

TABELA 18  
EPPGGs, segundo escolaridade, por ocupação de DAS e por sexo

Escolaridade	Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?						Total
	Não			Sim			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Graduação	5	4	9	9	15	24	33
Especialização	8	7	15	18	30	48	63
Mestrado	13	9	22	35	38	73	95
Doutorado	7	3	10	3	15	18	28
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>56</b>	<b>65</b>	<b>98</b>	<b>163</b>	<b>219</b>

Fonte: Dados da pesquisa.  
Elaboração das autoras.

Entre as mulheres que cursaram somente a graduação (14), 64,3% ocupavam DAS; entre as que indicaram especialização como nível mais alto de escolaridade (26), 69,2% ocupam DAS; entre aquelas que possuem mestrado como nível mais alto (48), 72,9% ocupam DAS; e, entre aquelas com doutorado (10), apenas 30% ocupam DAS. Por sua vez, entre os homens, as porcentagens foram de 78,9%, 81%, 80,8% e 83,3%, respectivamente.

Em relação à pergunta sobre os motivos que levaram as pessoas a ocuparem o atual DAS, 59 mulheres e 100 homens responderam, tal como disposto na tabela 19.

TABELA 19  
EPPGGs ocupantes de DAS, segundo as causas da ocupação, por sexo

Causa	Importância	Mulheres	Homens	Total
Contatos pessoais	1	6	23	29
	2	11	25	36
	3	7	9	16
	12	-1	-	-1
Contatos em partido político	3	-	1	1
	4	2	2	4
	5	1	-	1
Promoção em equipe da qual já fazia parte	1	24	24	48
	2	9	14	23
	3	2	2	4
Experiência relevante na área em que atua	1	28	49	77
	2	17	22	39
	3	-	1	1
Outro motivo	1	1	4	5
	2	1	4	5
	3	2	2	4
	4	2	-	2

Fonte: Dados da pesquisa.  
Elaboração das autoras.

A partir da tabela 19, observa-se que 47,4% das mulheres colocaram a experiência relevante na área em que atuam como o principal motivo que levou a ocuparem seus DASs, e 40,7% elegeram a promoção em equipe da qual já fazia parte como o principal motivo. Cerca de 10% apontaram os contatos pessoais como a razão principal.

Entre os homens, a situação foi um pouco diferente: 49% afirmaram a “experiência relevante na área em que atua” como a principal razão para a ocupação do DAS.

No entanto, os contatos pessoais e a promoção em equipe da qual já faziam parte foram fatores praticamente empatados como a principal razão, sendo que os contatos pessoais foram apontados como a segunda razão mais importante por 25% dos respondentes. Com isso, percebe-se que os contatos pessoais foram considerados mais importantes pelos homens que pelas mulheres na ocupação destes lugares em sua carreira.

Dado curioso é que os contatos em partido político não foram mencionados como primeiro motivo por nenhum entrevistado, e somente sete entrevistados o mencionaram entre os motivos para a ocupação do DAS. Isto deve ser considerado, tendo em vista que todo o universo de entrevistados possui vínculo com a administração pública, o que pode significar que dependem menos da relação com partidos políticos para a ocupação de posições. Seria interessante comparar as respostas com ocupantes de DAS sem vínculo com a administração pública, o que teria sido feito nesta pesquisa se a aplicação dos questionários aos ocupantes de DAS dos ministérios tivesse tido sucesso.

TABELA 20  
EPPGGs ocupantes de DAS, segundo o número de pessoas subordinadas, por sexo

Número de pessoas subordinadas	Mulheres		Homens		Total	
	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)
Nenhuma	28	43,8	38	39,6	66	41,3
1-5	13	20,3	20	20,8	33	20,6
5-10	9	14,1	17	17,7	26	16,3
10-20	4	6,3	9	9,4	13	8,1
Mais de 20	10	15,5	12	12,5	22	13,8
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>	<b>160</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

TABELA 21  
EPPGGs ocupantes de DAS, segundo número e sexo das pessoas subordinadas, por sexo

Número de subordinados		Mulheres	Homens	Total
Homens	1 a 5	16	32	48
	6 a 10	4	8	12
	11 a 20	7	3	10
	21 a 70	-	4	4
Mulheres	1 a 5	17	32	49
	6 a 10	9	10	19
	11 a 20	5	5	10
	21 a 60	4	3	7

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

O que se depreende das tabelas 20 e 21 é que, se consideramos somente o número de pessoas subordinadas, não houve diferença significativa entre os respondentes, por sexo. No entanto, quando perguntamos acerca do sexo dos subordinados, vemos que mulheres chefiavam mais mulheres que homens, enquanto, para os homens, o sexo dos subordinados pareceu ser pouco relevante. Nenhuma mulher respondeu chefiar mais de 20 homens, apenas sete entre as respondentes chefiavam de 11 a 20, quatro mulheres chefiavam de 11 a dez homens.

Os respondentes ocupantes de DAS, 151 no total, sendo 60 mulheres e 91 homens, quando perguntados sobre as funções que desempenhavam no exercício do DAS, responderam de acordo com o mostrado na tabela 22.

TABELA 22  
EPPGGs ocupantes de DAS, segundo as funções exercidas, por sexo

Função	Importância	Mulheres (n=60)		Homens (n=91)		Total (n=151)	
		n	(%)	n	(%)	n	(%)
Gestão direta de recursos	1	11	18,3	15	16,5	26	17,2
	2	5	8,3	10	11,0	15	9,9
	3	7	11,7	4	4,4	11	7,3
Atendimento de servidores públicos (gestão de pessoas)	1	5	8,3	3	3,3	8	5,3
	2	3	5,0	5	5,5	8	5,3
	3	3	5,0	7	7,7	10	6,6
	5	1	1,7	1	1,1	2	1,3
Elaboração de pareceres e notas técnicas em processos administrativos	1	15	25,0	34	37,4	49	32,5
	2	7	11,7	21	23,1	28	18,5
	3	11	18,3	7	7,7	18	11,9
	4	2	3,3	2	2,2	4	2,6
Elaboração de normas disciplinares internas ao órgão em que trabalha	1	1	1,7	2	2,2	3	2,0
	2	6	10,0	6	6,6	12	7,9
	3	5	8,3	7	7,7	12	7,9
	4	-	0,0	1	1,1	1	0,7
Elaboração de normas de alcance externo ao órgão em que trabalha	1	11	18,3	18	19,8	29	19,2
	2	11	18,3	18	19,8	29	19,2
	3	3	5,0	11	12,1	14	9,3
	4	-	0,0	1	1,1	1	0,7
Representação do órgão em que trabalha junto a outras instituições	1	15	25,0	19	20,9	34	22,5
	2	19	31,7	27	29,7	46	30,5
	3	9	15,0	19	20,9	28	18,5
	4	1	1,7	-	0,0	1	0,7
Atendimento a usuários de serviço público	1	2	3,3	-	0,0	2	1,3
	2	2	3,3	-	0,0	2	1,3
	3	4	6,7	14	15,4	18	11,9
	6	-	0,0	1	1,1	1	0,7

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

O que se pode observar pela tabela 22 é que a única função que apresentou diferença significativa na proporção de entrevistados que a desempenham por sexo, foi “Elaboração de notas técnicas em processos administrativos”, com 37,4% dos homens colocando-a como a mais importante entre as suas funções, e 23,1% colocando-a como segunda opção. Estes resultados podem indicar duas coisas: ou que as funções desempenhadas pelos homens são, em mais de um terço dos que ocuparam DAS e responderam a este questionário, efetivamente estas, ou que, para os homens, esta é a função mais importante entre as que



eles desempenham. Isto somente pode ser verificado por meio de pesquisa qualitativa e investigando, a partir de uma tipificação prévia, as atividades que cada um realiza. De qualquer forma, do ponto de vista da percepção daqueles que desempenham DAS, parece não haver funções predominantemente desempenhadas por mulheres ou funções predominantemente desempenhadas por homens.

Após a caracterização das funções dos ocupantes de DAS, foi perguntada a ocorrência de convites para a ocupação de DAS (mais altos ou a simples ocupação), acompanhados de recusa. Os resultados foram os apresentados nas, tabelas 23, 24 e 25.

TABELA 23

**EPPGGs ocupantes de DAS, segundo o recebimento de convite para DAS mais alto, por sexo**

Recebeu convite para DAS mais alto e recusou?	Mulheres		Homens	
	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)
Não	50	78,1	66	71,0
Sim	14	21,9	27	29,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

TABELA 24

**EPPGGs não ocupantes de DAS, segundo o recebimento de convite para ocupar DAS, por sexo**

Recebeu convite para ocupar DAS e recusou?	Mulheres		Homens	
	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)
Não	25	59,5	19	47,5
Sim	17	40,5	21	52,5

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

TABELA 25

**EPPGGs que receberam algum convite ou para ocupação de DAS ou de DAS mais alto, segundo aceitação ou recusa, por sexo (resultado das tabelas 23 e 24)**

Recebeu convite para DAS mais alto e recusou?	Mulheres		Homens	
	n <sup>o</sup>	(%)	n <sup>o</sup>	(%)
Não	75	70,8	85	63,9
Sim	31	29,2	48	36,1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

O que se depreende das tabelas 23, 24 e 25 é que as mulheres respondentes receberam menos convites para a ocupação de DAS, seja para passar a ocupar algum, seja para a ocupação de um mais alto. Quanto à justificativa da recusa – ponto importante desta pesquisa, pois pode iluminar algumas causas para a mais baixa ocupação de DAS altos pelas mulheres –, os resultados foram organizados na tabela 26.

TABELA 26  
EPPGGs que ocupam DAS e recusaram convite para ocupar DAS mais alto, segundo motivo de recusa, por sexo

Motivo	Mulheres		Homens		Total	
	nº	(%)	nº	(%)	nº	(%)
Em razão de a nova função ser menos atrativa que a desempenhada atualmente	5	26,3	17	37,8	22	34,4
Em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza	1	5,3	3	6,7	4	6,3
Em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar	6	31,6	8	17,8	14	21,9
Em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem	4	21,1	8	17,8	12	18,8
Em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função	1	5,3	1	2,2	2	3,1
Outra	2	10,5	8	17,8	10	15,6
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

Em relação à ocupação de DAS mais alto, entre os 64 respondentes, a principal diferença apresentada foi em relação à motivação “em razão de a função ser incompatível com a sua vida familiar”.

TABELA 27  
EPPGGs que não ocupam DAS e recusaram convite para ocupar DAS, segundo motivo de recusa, por sexo

Motivo	Mulheres		Homens		Total	
	nº	(%)	nº	(%)	nº	(%)
Em razão de a nova função ser menos atrativa que a desempenhada atualmente	11	50,0	8	30,8	19	39,6
Em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza ou pretendia realizar	2	9,1	3	11,5	5	10,4
Em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar	4	18,2	3	11,5	7	14,6
Em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem	1	4,5	3	11,5	4	8,3
Em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função	0	0,0	1	3,8	1	2,1
Outra	4	18,2	8	30,8	12	25,0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>	<b>26</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras.

A partir da tabela 27, percebe-se que, em relação à ocupação de DAS, a motivação que apresentou resultado mais diferenciado entre os sexos foi a opção “em razão de a nova função ser menos atrativa que a desempenhada atualmente”.

Juntando o resultado das duas perguntas, percebe-se que, ao somar as respostas, ficam mais claras as diferenças de respostas entre os sexos e a maior preponderância de respostas “em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar” no sexo feminino. Uma a cada quatro mulheres que recusaram convite para ocupar DAS ou DAS mais alto o fizeram por esta razão, ao passo que um a cada sete homens que fizeram a mesma recusa tiveram esta motivação.

TABELA 28  
**EPPGGs que recusaram convite para ocupar DAS ou DAS mais alto, segundo motivo de recusa, por sexo**

Motivo	Mulheres		Homens		Total	
	nº	(%)	nº	(%)	nº	(%)
Em razão de a nova função ser menos atrativa que a desempenhada atualmente	16	39,0	25	35,2	41	36,6
Em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza ou pretendia realizar	3	7,3	6	8,5	9	8,0
Em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar	10	24,4	11	15,5	21	18,8
Em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem	5	12,2	11	15,5	16	14,3
Em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função	1	2,4	2	2,8	3	2,7
Outra	6	14,6	16	22,5	22	19,6
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração das autoras

## 5 CONCLUSÕES<sup>28</sup>

Esta pesquisa partiu da constatação da desigualdade histórica entre homens e mulheres na ocupação de DAS na administração pública federal e da ideia de que tal desigualdade deveria ser investigada, se o que se pretende é a construção de um Estado promotor do desenvolvimento do país. Se a igualdade de oportunidades é um dos eixos do desenvolvimento, é razoável demandar que o próprio Estado, no acesso aos seus cargos, não seja indiferente a esta desigualdade.

Com o desenho da pesquisa e as limitações ocorridas em sua aplicação, a análise se restringiu à carreira de EPPGG (gestores), buscando identificar, nesta carreira, possíveis diferenciações nos processos de ocupação de DAS por homens e mulheres. O foco nesta carreira se justifica plenamente por ser uma carreira de alto nível salarial na administração pública federal, uma carreira transversal e, além de tudo, vocacionada para a ocupação de cargos de direção e assessoramento.

Respeitados os limites da amostra de servidores à qual o questionário foi aplicado, dado que esta não foi aleatória, cabe caracterizar alguns resultados que podem iluminar pesquisas qualitativas futuras sobre a ocupação de DAS por homens e mulheres nas administrações públicas, e mesmo sobre o chamado “teto de vidro” presente na vida profissional das mulheres.

A hipótese mais corrente, defendida pelo senso comum, na qual as mulheres não ocupam as posições mais altas por escolherem não comprometer sua vida familiar, encontrou algum amparo nos resultados aqui encontrados. Um terço das mulheres entrevistadas apontaram esta razão para não ocuparem DAS ou não terem aceitado convite para a ocupação de DAS mais alto. No entanto, um quinto dos homens apresentaram esta mesma razão, o que significa que este é um motivo para que os dois sexos recusem progressão na carreira por acharem que esta compromete a sua vida familiar.

<sup>28</sup>. Essas conclusões estão debatidas de maneira mais aprofundada no Texto para Discussão do Ipea intitulado Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG).

Além disso, entre os entrevistados, a ocupação de DAS interferiu de forma decisiva na organização da vida doméstica daqueles que assumem tais cargos, pois estes passam a contratar serviços domésticos ou a contratá-los por mais tempo. Esta interferência é maior para o caso das mulheres no que diz respeito à contratação de uma segunda empregada. Estes dados podem indicar que o maior impacto da assunção de um DAS por uma mulher se dá em relação ao cuidado com os filhos. Esta é uma hipótese a ser mais bem investigada em outras pesquisas qualitativas.

Outro dado relevante é que, entre os respondentes, as mulheres receberam menos convites para a ocupação de DAS que os homens e, quando o receberam, a motivação era geralmente a promoção na própria equipe em que atuam que os contatos pessoais. Estes resultados sugerem a seguinte situação: homens têm mais contatos, uma vida pública mais intensa, por conta disso recebem mais convites.

Além disso, mulheres, quando ocupantes de DAS, apresentaram mais subordinadas mulheres que subordinados homens, enquanto os homens apresentaram subordinados e subordinadas em quantidade semelhante.

Embora haja, no âmbito do mercado de trabalho e da administração pública em geral, uma separação por sexo entre áreas consideradas femininas e masculinas, no estrito exercício das funções de DAS pelos servidores da carreira de EPPGG não foram encontradas diferenças significativas nas funções desempenhadas por homens e mulheres.

Relacionando o conjunto de respostas, o que os dados não demonstram, mas sugerem, é que as mulheres escolhem preservar a sua vida familiar (doméstica). O que não significa dizer necessariamente que elas preferem esta vida. Pode significar que elas, à medida que são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, deixam de lado a progressão em suas carreiras se esta comprometer a qualidade de sua vida doméstica. Se somarmos a escolha pela vida familiar à menor importância dos contatos para a nomeação das mulheres e à menor quantidade de convites que elas recebem, pode-se sugerir que a escolha (não necessariamente preferência) pela vida doméstica contribua também para que elas circulem menos publicamente, reduzindo a importância dos contatos e o número de convites.

Obviamente, este tipo de relação não pode ser demonstrado com as respostas obtidas em uma pesquisa como esta, mas parece fazer sentido e, nessa medida, pode ser uma hipótese a ser testada em pesquisas de alcance e profundidade maiores.

Todos os resultados aqui obtidos, situados em uma carreira de nível superior da administração pública federal, acessível por um concurso altamente concorrido, composta por servidores que recebem altos salários e, portanto, podem delegar seu trabalho doméstico a outrem, indicam o quanto as questões levantadas podem ser relevantes para os trabalhadores como um todo. Mantidas condições muito semelhantes para homens e mulheres – alta formação, alto salário inicial, carreira transversal, que pode ser exercida em qualquer área –, são os fatores aqui destacados que podem se constituir como justificativa para a diferença de posição verificada entre os sexos.

## REFERÊNCIA

- ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. M. **Mulheres sem espaço no poder**. Brasília: Ipea, 1999. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/09\\_03\\_17\\_MulherPolitica\\_Ipea\\_Jeda\\_Smc.pdf](http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/09_03_17_MulherPolitica_Ipea_Jeda_Smc.pdf)>.
- ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (Orgs.). **Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada**. São Paulo: EDUSC, 2007.
- ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1988.
- BARTKY, S. L. **Femininity and domination: studies in the phenomenology of oppression**. Nova York; Londres: Routledge, 1990.
- BENHABIB, S. Models of public space: Hannah Arendt, the liberal tradition, and Jürgen Habermas. In: CALHOUN, C. (Org.). **Habermas and the public sphere**. Cambridge: MIT Press, 1992. p. 73-98.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand-Brasil, 2003.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP). **Organograma do Poder Executivo federal**. Brasília, 2009a. Disponível em: <[http://www.gespublica.gov.br/biblioteca/asta.2010-12-07.7837648486/oraganograma\\_do\\_poder\\_executivo\\_federal.pdf](http://www.gespublica.gov.br/biblioteca/asta.2010-12-07.7837648486/oraganograma_do_poder_executivo_federal.pdf)>. Acesso em: 15 dez. 2011.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Boletim estatístico de pessoal**, v. 17, n. 183, Brasília, jul. 2011. Disponível em: <[http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim\\_estatistico/bol\\_estatistico.htm](http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_estatistico/bol_estatistico.htm)>.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Secretaria de Gestão (SEGES). **Comunicado Seges nº 4**. Profissionalização e Transparência na Gestão da Carreira de EPPGG. Brasília, 2010. Disponível em: <[http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/seges/arquivos/comunicados\\_seges/comunicado\\_seges\\_04\\_100412.pdf](http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/seges/arquivos/comunicados_seges/comunicado_seges_04_100412.pdf)>.
- \_\_\_\_\_. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM). **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, 2008.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Revista do Observatório Brasil Igualdade de Gênero**. Brasília, 2009b.
- BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n.121, p. 105-138, jan./abr. 2004
- CHARLES, M.; BRADLEY, K. Equal but separate? A cross-national study of sex segregation in higher education. **American Sociological Review**, v. 67, n. 4, p. 573-599, 2002.
- CEPAL – COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **¿Qué estado para qué igualdad?** Santiago de Chile: Cepal, 2010. Disponível em: <[http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/40116/Que\\_Estado\\_para\\_que\\_igualdad.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf)>
- CORREA, M. O sexo da dominação. **Novos Estudos**: CEBRAP, São Paulo, v. 54, 1999.
- DELGADO, D. G.; CAPPELIN, P.; SOARES, V. (Orgs.). **Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
- ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal**. Brasília: 2006. (Cadernos ENAP, n. 31). Disponível em: <[http://www.enap.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=2210](http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2210)>.
- ELSHTAIN, J. B. **Public man private woman: women in social and political thought**. Princeton: Princeton University Press, [1981] 1993.
- ETHOS – INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL; IBOPE – INSTITUTO BRASILEIRO DE OPINIÃO PÚBLICA E ESTATÍSTICA. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: pesquisa 2007**. São Paulo: 2007.

\_\_\_\_\_. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**: pesquisa 2010. São Paulo: 2010.

FONTENELE-MOURÃO, T. **Mulheres no topo de carreira**: flexibilidade e persistência. Brasília: SPM, 2006.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IDEA – INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ELECTORAL ASSISTANCE. **From words to action**: best practices for women's participation in Latin American political parties. Estocolmo: Idea, 2008

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; PNAD – PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO/2009. **Primeiras análises**: investigando a chefia feminina de família. Brasília: Ipea, 2010. (Comunicado, n. 65).

LOMBARDI, M. R. Engenheira e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. *In*: COSTA, A. O. *et al.* (Orgs.). **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

OLGIATI, E. As ações afirmativas na Itália e um olhar sobre a Europa. *In*: DELGADO, D. G.; CAPPELIN, P.; SOARES, V. (Org.). **Mulher e trabalho**: experiências de ação afirmativa. São Paulo: Boitempo, 2002.

PATEMAN, C. **O contrato sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

VAZ, F. M. **Potencial de uso das informações do Siape para pesquisas de emprego no setor público**. Brasília: 2008. (Mimeografado).

WEF – WORLD ECONOMIC FORUM. **The global gender gap report 2011**. Geneva: World Economic Forum, 2011.

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BITENCOURT, S. M. As relações de gênero na engenharia: diálogos num campo de poder/saber masculino. *In*: SOUZA, M. F. (Org.). **Desigualdades de gênero no Brasil**: novas ideias e práticas antigas. Belo Horizonte: Argumentum, 2010.

COSTA, A. O. *et al.* (Org.). **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 387-402.

FRASER, N. From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a 'post-socialist' age. *In*: PHILIPS, A. (Org.). **Feminism and politics**. Oxford: Oxford University Press, 1998. p. 430-460.

INEP – INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses estatísticas da educação básica**: sinopse do professor. Brasília: INEP, 2009. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>.

PHILIPS, A. (Org.). **Feminism and politics**. Oxford: Oxford University Press, 1998.

UNESCO – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION. **Passport to Equality**. [s.l.]: Unesco – Section for Women and Gender Equality, 2006.

**APÊNDICE A****Questionário aplicado ao EPPGGs****Identificação pessoal****1 – Nome completo**  
\_\_\_\_\_**2 – Sexo**

1.  Feminino
2.  Masculino

**3 – Qual a sua cor/raça?**

1.  Branca
2.  Preta
3.  Parda
4.  Amarela
5.  Indígena

**4 – Data de nascimento** \_\_\_\_\_**5 – Estado civil**

1.  Solteiro(a)
2.  Casado(a)
3.  Separado(a)
4.  Divorciado(a)
5.  Viúvo(a)

**6- Atualmente você mora:**

1.  sozinho(a)
2.  com seus pais e/ou outros familiares
3.  com companheiro(a) e filho(a/os/as)
4.  só com companheiro(a)
5.  só com filho (a/os/as)
6.  com amigo (a/os/as)
7.  outro: \_\_\_\_\_

**7 – Você tem filhos?**

1.  Não
2.  Sim

**8 – Se tem filhos, qual a idade de cada um?**

1. 1º filho: \_\_\_\_\_
2. 2º filho: \_\_\_\_\_
3. 3º filho: \_\_\_\_\_
4. 4º filho: \_\_\_\_\_
5. 5º filho: \_\_\_\_\_
6. Outros filhos: \_\_\_\_\_

### **Dados do cônjuge ou companheiro(a)**

**9 – Se você é casado(a) ou vive com companheiro(a), qual a ocupação do(a) seu(sua) companheiro(a)?**

\_\_\_\_\_

**10 – Seu(sua) companheiro(a) ocupa algum DAS ou cargo equivalente (em órgão em que o DAS não se aplica)?**

1.  Não
2.  Sim. Qual? \_\_\_\_\_ Em que órgão? \_\_\_\_\_

### **Escolaridade e experiência profissional**

**11 – Qual o nível de sua escolaridade?**

1.  Graduação
2.  Mestrado
3.  Doutorado
4.  Especialização
5.  Outro: \_\_\_\_\_

**12 – Qual o seu curso de graduação?**

\_\_\_\_\_

**13 – Se você tem alguma pós-graduação ou especialização, qual a área?**

\_\_\_\_\_



**14 – Qual o seu tempo de experiência profissional? Preencha conforme a situação que melhor descreva sua experiência.**

\_\_\_\_\_ anos de atividade no setor privado (inclui qualquer empregador que seja pessoa física ou jurídica de direito privado)

\_\_\_\_\_ anos de atividade no setor público (inclui qualquer empregador que seja pessoa jurídica de direito público)

**15 – Nos últimos quatro anos, você ocupou algum cargo de chefia ou DAS, em sua experiência profissional, que não ocupa mais?**

Entenda-se chefia como qualquer cargo sob o qual estejam subordinadas uma ou mais pessoas. Se você ocupou mais de um cargo de chefia ou DAS, considere apenas o mais recente.

1.  Não

2.  Sim. Qual? \_\_\_\_\_

Por quanto tempo? \_\_\_\_\_ anos e \_\_\_\_\_ meses

**16 – Se você ocupou cargo de chefia ou DAS e não mais o ocupa, qual o motivo da exoneração ou demissão?**

1.  Em decorrência de mudança de pessoa que ocupava o cargo superior

2.  Por ter ocorrido conflito com o superior

3.  Em razão de oportunidade dada a outra pessoa da equipe

4.  Por pedido seu

5.  Outro motivo: \_\_\_\_\_

**17 – Após a exoneração ou demissão, você:**

1. permaneceu na mesma equipe

2. foi promovido(a)

3. saiu da equipe, mas permaneceu no mesmo órgão ou instituição

4. saiu do órgão ou instituição em que ocupava o cargo

5. outro: \_\_\_\_\_

**Situação atual****18 – Em que ano você entrou na carreira de gestor (EPPGG)?**

\_\_\_\_\_

**19 – Atualmente você ocupa algum DAS (cargo de direção e assessoramento superior) ou equivalente (em órgão no qual o DAS não se aplica)?**

1.  Não

2.  Sim. Qual? \_\_\_\_\_ Em que órgão? \_\_\_\_\_

SE A RESPOSTA FOI NÃO, VÁ PARA A QUESTÃO 27

**20 – Se você ocupa um DAS ou cargo equivalente, quais alternativas abaixo descrevem aquilo que o(a) levou a ocupar esse DAS? (Assinale mais de uma opção, se necessário)**

1.  Contatos pessoais
2.  Contatos no âmbito de partido político
3.  Promoção no âmbito de equipe da qual já fazia parte
4.  Experiência relevante na área em que atua
5.  Outro motivo. Qual? \_\_\_\_\_

**21 – Se você ocupa um DAS atualmente, quantas pessoas estão diretamente subordinadas hierarquicamente a você?**

1.  Nenhuma
2.  1 - 5
3.  5 - 10
4.  10 - 20
5.  Mais de 20.

**22 – As pessoas que estão subordinadas a você podem ser divididas em:**

\_\_\_\_\_ homens e \_\_\_\_\_ mulheres

**23 – Se você ocupa algum DAS, o desempenho de suas funções envolve (assinale mais de uma, se necessário):**

1.  gestão direta de recursos
2.  atendimento de servidores públicos (gestão de pessoas)
3.  elaboração de pareceres e notas técnicas em processos administrativos
4.  elaboração de normas disciplinares internas ao órgão em que trabalha
5.  elaboração de normas de alcance externo ao órgão em que trabalha
6.  representação do órgão em que trabalha junto a outras instituições
7.  atendimento a usuários de serviço público

**24 – Há quanto tempo você ocupa este DAS?**

\_\_\_\_\_ anos e \_\_\_\_\_ meses

**25 – Você já foi convidado(a) a ocupar um DAS mais alto que aquele que ocupa atualmente e recusou?**

1.  Não
2.  Sim

**26 – Se a resposta à questão anterior foi “sim”, a recusa se deu (assinale mais de uma, se necessário):**

1.  em razão de a nova função ser menos atrativa que a desempenhada atualmente
2.  em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza
3.  em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar
4.  em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem
5.  em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função
6.  outra razão \_\_\_\_\_

**27 – Se você não ocupa DAS atualmente, você já foi convidado(a) a ocupar um DAS e recusou o convite?**

1.  Não
2.  Sim

**28 – Se a resposta à questão anterior foi “sim”, a recusa se deu (assinale mais de uma, se necessário):**

1.  em razão de a nova função ser menos atrativa do que a desempenhada atualmente
2.  em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza ou pretendia realizar
3.  em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar
4.  em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem
5.  em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função
6.  outra razão: \_\_\_\_\_

**APÊNDICE B****Questionário aplicado aos ocupantes de cargos de DAS****Características pessoais e vida doméstica****1 – Sexo**

1.  Feminino
2.  Masculino

**2 – Qual a sua cor/raça?**

1.  Branca
2.  Preta
3.  Parda
4.  Amarela
5.  Indígena

**3 – Qual a sua idade?**  
\_\_\_\_\_**4 – Qual o seu estado civil?**

1.  Solteiro(a)
2.  União consensual/casado(a)
3.  Separado(a)/divorciado(a)
4.  Viúvo(a)

**5 – Atualmente você mora:**

1.  Sozinho(a)
2.  Com seus pais e/ou outros familiares
3.  Com companheiro(a) e filho(a/os/as)
4.  Só com companheiro(a)
5.  Só com filho(a/os/as)
6.  Com amigo(a/os/as)
7.  Outro: \_\_\_\_\_

**6 – Você tem filhos(as)?**

1.  Não
2.  Sim

**7 – Se tem filhos(as), qual a idade de cada um?**

1. 1º filho(a): \_\_\_\_\_
2. 2º filho(a): \_\_\_\_\_
3. 3º filho(a): \_\_\_\_\_
4. 4º filho(a): \_\_\_\_\_
5. 5º filho(a): \_\_\_\_\_
6. Outros(as) filhos(as): \_\_\_\_\_

**8 – Se você é casado(a) ou vive com companheiro(a), qual a ocupação do(a) seu(sua) companheiro(a)?**

\_\_\_\_\_

**9 – Esta ocupação pertence ao setor público ou privado?**

1.  Público
2.  Privado
3.  Não se aplica

**10 – Seu(sua) companheiro(a) ocupa algum DAS ou cargo equivalente (em órgão em que o DAS não se aplica)?**

1.  Não
2.  Sim

Qual DAS/cargo? Anotar o código e o nome do cargo: \_\_\_\_\_

Em que instituição? \_\_\_\_\_

**11 – Você contrata os serviços de algum(a) empregado(a) doméstico(a) que trabalhe regularmente em sua casa?**

1.  Não
2.  Sim, apenas um(a), uma, duas ou três vezes por semana
3.  Sim, apenas um(a), que trabalha o mês todo
4.  Sim, mais de um(a). Qual a frequência com que cada um(a) vai a sua casa?

\_\_\_\_\_

**Escolaridade e experiência profissional****12 – Qual é sua escolaridade?**

1.  Primeiro grau completo
2.  Segundo grau completo
3.  Graduação (superior completo)
4.  Especialização
5.  Mestrado
6.  Doutorado
7.  Outro: \_\_\_\_\_

**13 – Se você está cursando ou completou curso superior, qual o seu curso de graduação?**

\_\_\_\_\_

**14- Se você tem alguma pós-graduação ou especialização, qual a área?**

\_\_\_\_\_

**15 – Qual o seu tempo de experiência profissional?**

No setor privado (inclui qualquer empregador que seja pessoa física ou jurídica de direito privado)

No setor público (inclui qualquer empregador que seja pessoa jurídica de direito público)

Setor privado \_\_\_\_\_

Setor público \_\_\_\_\_

**16 – Você ocupou algum cargo de chefia ou DAS, no setor público ou privado, em sua experiência profissional, que não ocupa mais?**

Entenda-se chefia como qualquer cargo sob o qual estejam subordinadas uma ou mais pessoas.

Se você ocupou mais de um cargo de chefia ou DAS, considere apenas o mais recente.

1.  Não

2.  Sim. Qual DAS/cargo? Código e nome do cargo: \_\_\_\_\_

Por quanto tempo? \_\_\_\_\_ anos e \_\_\_\_\_ meses

**17 – Nessa sua experiência de ocupação de DAS ou cargo de chefia, quantos homens e mulheres estavam subordinados (as) à você?**

\_\_\_\_\_ homens e \_\_\_\_\_ mulheres

**18 – Se você ocupou cargo de chefia ou DAS e não mais o ocupa, qual o motivo da exoneração ou demissão?**

1.  Em decorrência de mudança de pessoa que ocupava o cargo superior

2.  Por ter ocorrido conflito com o superior

3.  Em razão de oportunidade dada a outra pessoa da equipe

4.  Por pedido seu

5.  Outro motivo: \_\_\_\_\_

**19 - Após a exoneração ou demissão, você:**

1.  Permaneceu na mesma equipe

2.  Foi promovido(a)

3.  Saiu da equipe, mas permaneceu no mesmo órgão ou instituição

4.  Saiu do órgão ou instituição em que ocupava o cargo

5.  Outro: \_\_\_\_\_

## Situação atual

**20 – Qual DAS/cargo você ocupa atualmente? Anotar código e nome do cargo.**

\_\_\_\_\_

**21 – Qual o seu tipo de vínculo com a administração pública?**

1.  É servidor permanente do órgão em que atualmente trabalha
2.  É servidor permanente da administração pública federal, mas de órgão diferente daquele em que atualmente trabalha
3.  É servidor permanente de administração pública estadual
4.  É servidor permanente de administração pública municipal
5.  Não possui vínculo permanente com qualquer administração pública
6.  Outro: \_\_\_\_\_

**22 – Quais alternativas abaixo descrevem aquilo que o(a) levou a ocupar esse DAS? (Assinale quantas opções forem necessárias por ordem de importância, colocando 1 para o mais importante)**

1.  Contatos pessoais
2.  Contatos no âmbito de partido político
3.  Promoção no âmbito de equipe da qual já fazia parte
4.  Experiência relevante na área em que atua
5.  Outro motivo: \_\_\_\_\_

**23 – Quantas pessoas estão diretamente subordinadas hierarquicamente a você?**

1.  Nenhuma
2.  1 - 5
3.  5 - 10
4.  10 - 20
5.  Mais de 20

**24 – Quantos homens e mulheres estão subordinados a você?**

\_\_\_\_\_ homens e \_\_\_\_\_ mulheres

**25 – O desempenho de suas funções envolve (selecione os três mais importantes. Coloque em ordem de importância, com 1 para o mais importante, 2 para a segunda mais importante e 3 para a terceira mais importante):**

1.  Gestão direta de recursos
2.  Atendimento de servidores públicos (gestão de pessoas)
3.  Elaboração de pareceres e notas técnicas em processos administrativos
4.  Elaboração de normas disciplinares internas ao órgão em que trabalha
5.  Elaboração de normas de alcance externo ao órgão em que trabalha
6.  Representação do órgão em que trabalha junto a outras instituições
7.  Atendimento a usuários de serviço público

**26 – Há quanto tempo você ocupa este DAS?**

\_\_\_\_\_ anos \_\_\_\_\_ meses

**27 – Você já foi convidado(a) a ocupar um DAS mais alto do que aquele que ocupa atualmente e recusou?**

1.  Não
2.  Sim

**28 – Se a resposta à questão anterior foi “sim”, a recusa se deu (assinale mais de uma, se necessário):**

1.  Em razão de a nova função ser menos atrativa que a desempenhada atualmente
2.  Em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza
3.  Em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar
4.  Em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem
5.  Em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função
6.  Outra razão: \_\_\_\_\_



## APÊNDICE C

## Tabelas de resultados

TABELA A.1

Número de gestores por faixa etária, segundo sexo e raça

Idade	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
26	3	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	1	4
27	2	-	1	-	-	3	3	-	2	-	-	5	8
28	4	-	1	1	-	6	1	-	-	-	-	1	7
29	3	-	1	-	-	4	7	-	1	-	-	8	12
30	3	-	4	-	-	7	4	-	1	-	-	5	12
31	5	-	1	-	-	6	6	-	-	-	-	6	12
32	2	-	2	-	-	4	4	-	3	-	-	7	11
33	5	-	3	-	-	8	2	-	-	-	-	2	10
34	4	-	-	-	-	4	6	-	1	-	-	7	11
35	2	-	-	1	-	3	7	-	1	-	-	8	11
36	-	1	1	-	1	3	7	-	2	-	-	9	12
37	8	-	4	-	-	12	3	-	-	-	1	4	16
38	4	-	-	-	-	4	8	-	1	1	-	10	14
39	3	-	1	-	-	4	6	-	-	-	-	6	10
40	-	-	1	-	-	1	3	1	1	-	-	5	6
41	1	-	1	-	-	2	2	-	-	-	-	2	4
42	-	-	-	-	-	-	3	-	2	-	-	5	5
43	2	-	-	-	-	2	2	-	1	-	-	3	5
44	3	-	-	-	-	3	5	-	1	-	-	6	9
45	2	-	-	-	-	2	4	-	1	-	-	5	7
46	1	-	-	-	-	1	2	-	1	-	-	3	4
47	2	-	1	-	-	3	3	-	1	-	-	4	7
48	1	1	1	-	-	3	-	-	1	-	-	1	4
50	2	-	1	-	-	3	1	-	-	-	-	1	4
51	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	2
52	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
53	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
54	3	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3
55	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
56	2	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	1	3
57	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
58	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
59	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>98</b>	<b>97</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>123</b>	<b>221</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Núcleo de Gestão de Informações Sociais (Ninsoc) do Ipea.

TABELA A.2  
Número de gestores por estado civil, segundo sexo e raça

Estado civil	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Solteiro(a)	13	-	6	1	-	20	24	-	6	-	1	31	51
União consensual/ casado(a)	45	2	15	1	1	64	65	1	15	1	-	82	146
Separado(a)/ divorciado(a)	9	-	3	-	-	12	8	-	2	-	-	10	22
Viúvo(a)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.  
Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.3  
Número de gestores por pessoas com quem mora, segundo sexo e raça

Mora	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Sozinho(a)	8	-	5	-	-	13	20	-	4	-	-	24	37
Com seus pais e/ou outros familiares	5	-	1	1	-	7	5	-	1	-	-	6	13
Com companheiro(a) e filho(a/os/as)	26	2	9	1	1	39	49	-	12	-	-	61	100
Só com companheiro(a)	20	-	7	-	-	27	19	1	3	1	1	25	52
Só com filho(a/os/as)	8	-	1	-	-	9	-	-	1	-	-	1	10
Com amigo(a/os/as)	1	-	1	-	-	2	3	-	2	-	-	5	7
Outro													
Companheiro e enteados	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Irmão	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

Fonte: Dados da pesquisa.  
Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.4  
Número de gestores que têm filhos (as), segundo sexo e raça

Tem filhos (as)?	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Não	33	-	15	1	-	49	40	1	9	1	1	52	101
Sim	36	2	8	1	1	48	57	-	14	-	-	71	119

Fonte: Dados da pesquisa.  
Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.5  
Número de gestores por idade dos filhos, segundo sexo e raça dos gestores

Idade dos filhos	Sexo											Total		
	Feminino						Masculino							
	Raça						Raça							
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total	
0	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
1	3	-	-	-	-	3	6	-	1	-	-	-	7	10
2	2	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	1	3
3	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	2
4	3	-	1	-	-	4	4	-	-	-	-	-	4	8
5	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
6	1	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	-	1	3
7	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	2
8	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1
9	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	2
10	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	2
11	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
12	2	-	-	-	-	2	6	-	-	-	-	-	6	8
13	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
14	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	2
15	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	3	3
16	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	2
17	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	2
18	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	2
19	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
20	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
21	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	2
22	2	-	1	-	-	3	6	-	-	-	-	-	6	9
23	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
24	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
25	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
26	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
27	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
28	2	-	1	1	-	4	2	-	1	-	-	-	3	7
30	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
31	1	1	1	-	-	3	5	-	1	-	-	-	6	9
33	2	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	1	3
35	3	-	-	-	-	3	3	-	2	-	-	-	5	8
36	1	-	1	-	-	2	2	-	-	-	-	-	2	4
40	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	2
1	1	-	1	1	-	3	7	-	-	-	-	-	7	10
2	2	-	1	-	-	3	1	-	-	-	-	-	1	4
3	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
5	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
6	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
7	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
8	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	2
9	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
10	2	-	1	-	-	3	2	-	-	-	-	-	2	5
12	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
13	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
14	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	2
16	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
17	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
18	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
19	1	1	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	1	3

(Continua)

## Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal

(Continuação)

Idade dos filhos	Sexo												Total
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
21	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	
22	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	
23	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
25	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	3	
26	-	-	-	-	-	-	4	-	1	-	-	5	
29	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	2	
31	1	-	1	-	-	2	2	-	-	-	-	4	
33	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	3	
38	2	-	-	-	-	2	1	-	1	-	-	4	
1	-	1	-	-	-	1	2	-	1	-	-	4	
2	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	
9	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
3º filho(a)	25	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
	26	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
	27	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
	30	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	
4º filho(a)	24	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
	30	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
5º filho(a)	29	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
	Gravidez de 4 meses	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
	Obs.: 3º filho com 8 meses	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
Outros(as) filhos(as)	Tenho 2 enteados (16 e 19 anos) que residem comigo	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
	Gravidez de 7 meses	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.6

## Número de gestores por ocupação do companheiro, segundo sexo e raça dos gestores

Ocupação do companheiro(a)	Sexo												Total
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
Administradora de empresas	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	
Administrativo	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
Advogada	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	
Analista de ciência e tecnologia	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
Analista de comércio exterior	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
Analista de finanças e controle	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
Analista de finanças e controle do tesouro nacional	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
Analista legislativo	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
Analista pericial em arquitetura	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
Aposentada	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
Aposentada – servidora pública estadual	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	
Aposentado	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
Assessor parlamentar	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
Auditor federal TCU	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	

(Continua)

(Continuação)

Ocupação do companheiro(a)	Sexo											Total	
	Feminino					Masculino					Total		
	Raça					Raça							
	Bran- ca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Autônoma	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Bancária	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	2
Bancário	3	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3
Bibliotecária	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Biólogo	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Comerciante	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Consultor ambiental	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Consultor de moda	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Consultor de TI	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Consultor do Senado	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Contador	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
De casa	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Defensora pública do Distrito Federal	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Desempregada	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Desenhista industrial	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Direito	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Do lar	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	2
Dona de casa e estudante	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Economista	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Economista na iniciativa privada	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Empregada pública – Embrapa	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Empregado público	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Empresária	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	3
Empresário	1	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
Enfermeira	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Engenheira	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Engenheira eletrônica	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Engenheiro	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenheiro civil	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
Engenheiro eletricista	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
EPPGG	1	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	2	3
Especialista em políticas públicas e gestão governamental	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Especialista em regulação da ANTT	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Estatístico	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Esteticista	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Estudante	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	2
Estudante e engenheiro	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Executivo de multinacional da área de informática	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Fisioterapeuta	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
Fotógrafo	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Funcionária pública	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Funcionário público	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gerente	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Gestor federal (EPPGG)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Geógrafa	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
Jornalista	1	-	1	-	-	2	1	-	-	-	-	1	3
Militar	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
Médica	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Médico	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Oficial de chancelaria	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Oficial de projeto	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Oficial do Exército Brasileiro	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

(Continua)

(Continuação)

Ocupação do companheiro(a)	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
Pedagoga	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2
Perito criminal federal	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Policial civil	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Possui contrato temporário no MJ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Produtor musical	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Professor	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Professor universitário	2	-	1	-	1	4	-	-	-	-	-	-	4
Professor universitário de história	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Professora	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	3
Professora aposentada	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Professora de ensino básico, técnico e tecnológico	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Profissional liberal	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
Promotora de justiça	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
Psicóloga	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Publicitária	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Publicitário	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Sem ocupação	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Servidor público	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Servidor público federal	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Servidor público	4	-	1	-	-	5	3	-	-	-	-	3	8
Servidor público – auditor	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Servidor público federal	3	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3
Servidor público federal (efetivo – perito criminal federal)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Servidor público federal – legislativo	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Servidora federal	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Servidora pública	-	-	-	-	-	-	10	-	-	1	-	11	11
Servidora pública – carreira de APO	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Servidora pública – EPPGG	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Servidora pública distrital	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Servidora pública federal	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Servidora pública federal – EPPGG	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
Serviços de estética e beleza	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Sócio-diretor construtora	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Socióloga	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Turismóloga	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Técnica em assuntos educacionais do INEP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Técnica em políticas públicas	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.7

**Número de gestores por ocupação do companheiro do setor público ou privado, segundo sexo e raça**

Setor da ocupação do companheiro(a)	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
Público	31	1	8	-	1	41	41	-	5	1	-	47	88
Privado	13	1	6	1	-	21	17	1	6	-	-	24	45
Não se aplica	1	-	1	-	-	2	7	-	4	-	-	11	13

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.8  
Número de gestores que o companheiro ocupa algum DAS ou cargo equivalente, segundo sexo e raça

Companheiro(a) ocupa algum DAS ou cargo equivalente?		Sexo											Total	
		Feminino					Masculino							
		Raça					Raça					Não respondeu		
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela			
Não		29	2	10	1	1	43	44	1	13	-	-	58	101
Sim		16	0	5	0	0	21	17	0	1	1	0	19	40
Qual DAS?	Em que instituição?													
Analista VIII	Correios	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Assessor especial	Infraero	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Chefe de cartório	Polícia Civil	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Chefia de divisão	Instituto Benjamin Constant	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
CNE	Câmara dos Deputados	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
Coordenador de apoio ao desenvolvimento e educação – DGP	Embrapa (sede)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Coordenador de graduação	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Coordenador de projetos	Empresa privada	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 1	Ministério da Educação (MEC)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 101.1	SDH/PR	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
	Ministério das Comunicações (MC)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 101.3	Ministério do Desenvolvimento Social (MDS)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 101.4	Ministério da Fazenda (MF)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
DAS 101.4 – Gerente	Serviço Florestal Brasileiro do Ministério do Meio Ambiente, dos Recursos Hídricos e da Amazônia Legal (MMA)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 101.5	Secretaria de Orçamento Federal (SOF) do MP	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 102.4	Ministério de Minas e Energia (MME)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 103.1	Secretaria de Educação do DF	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 2	Ministério da Fazenda (MF)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 3	Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	MMA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1
	Secretaria de Orçamento Federal (SOF)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Tesouro Nacional	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

(Continua)

## Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal

(Continuação)

Companheiro(a) ocupa algum DAS ou cargo equivalente?		Sexo											Total		
		Feminino						Masculino							
		Raça						Raça							
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu			Total
DAS 4	Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Casa Civil	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Ministério do Turismo (MTur)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
DAS 4 – Assessor	MP	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
DAS 4 – Coordenação geral	Ministério da Justiça (MJ)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 4 – Coordenador geral	MP	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
DAS 5	MDS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	MP	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Diretor	Fundação Oswaldo Cruz – Brasília	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
FC - 5	Tribunal Regional Federal – 1ª Região	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
FC8	Senado Federal	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
FG 1	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Gerente de negócios	Banco do Nordeste do Brasil	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Gerente executiva	Empresa Brasil de Comunicação (EBC)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.9

**Número de gestores que contratam os serviços de algum (a) empregado (a) doméstico (a) que trabalhe regularmente em suas casas, segundo sexo e raça**

Contrata serviço de algum(a) empregado(a) doméstico(a)?	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		
Não	6	-	3	-	-	9	6	-	6	-	1	13	22
Sim, apenas um(a), 1, 2 ou 3 vezes por semana	27	1	13	1	1	43	50	1	6	1	-	58	101
Sim, apenas um(a), trabalha o mês todo	18	1	5	-	-	24	28	-	10	-	-	38	62
Sim, mais de um(a):	16	0	3	1	0	20	12	0	1	0	0	13	33
Uma babá e uma empregada doméstica cinco vezes/semana	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Uma diariamente; outra duas vezes por semana	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Uma de segunda a sexta; outra aos sábados e domingos	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Uma por seis dias na semana; a outra um dia	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Uma quatro vezes por semana; e outra três manhãs por semana	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Duas a três vezes por semana	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Dois empregados que trabalham o mês todo, cinco dias na semana	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

(Continua)



(Continuação)

Contrata serviço de algum(a) empregado(a) doméstico(a)?	Sexo											Total	
	Feminino					Masculino					Total		
	Raça					Raça							
Branca	Preta	Parda	Ama- rela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total		
Dois com frequência diária, exceto domingos e feriados	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Dois de segunda a sábado	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
2ª a 6ª	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Uma quatro dias e outra três dias na semana	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Uma cinco vezes e outra uma vez na semana	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Uma cinco vezes na semana	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Duas, cada uma cinco dias da semana	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Duas que trabalham o mês todo	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Babá, de segunda a sexta; folguista, no sábado e domingo; empregada, de segunda a sábado; jardineiro, uma vez por semana; piscineiro, uma vez por semana	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Cinco vezes por semana	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Uma diariamente e outra uma vez por semana.	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Diariamente	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Dois diários e uma três vezes por semana	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Dois, diariamente, um, semanalmente	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Doméstica: mensal; babá: mensal	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Duas pessoas que trabalham o mês todo e uma diarista que vai uma vez por semana	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Duas todos os dias	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mensal	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mês todo	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Quatro dias por semana cada um	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Todo o mês (babá + empregada)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Três empregadas: uma pelo mês todo; outra duas vezes por semana; e uma terceira, uma vez por semana	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Uma empregada de 2ª a 6ª feira; uma faxineira uma vez por semana	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Uma empregada mensalista e uma babá folguista (três vezes por semana)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Uma empregada todos os dias e uma uma vez por semana	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Uma trabalha o mês todo, outro trabalha uma vez por semana e outro trabalha quinzenalmente	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.10  
Número de gestores por escolaridade, segundo sexo e raça

Escolaridade	Sexo											Total	
	Feminino					Total	Masculino						Total
	Raça						Raça						
Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena		Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu			
Graduação	10	-	4	-	-	14	11	-	6	-	-	17	31
Especialização	18	1	7	-	-	26	28	-	7	1	1	37	63
Mestrado	33	1	11	2	-	47	43	-	5	-	-	48	95
Doutorado	7	-	2	-	1	10	12	1	5	-	-	18	28
Doutorado incompleto	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Outros													
Graduação + curso de EPPGG na ENAP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mestrado incompleto	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.11  
Número de gestores por curso de graduação, segundo sexo e raça

Curso	Instituição	Sexo											Total	
		Feminino					Total	Masculino						Total
		Raça						Raça						
Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena		Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total		
Adm. de empresa, adm. pública eng. química	Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Fundação João Pinheiro (FJP)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Adm. Pública	Não informada	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Associação de Ensino Unificado do Distrito Federal (AEUDF)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Administração	Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia (EAUFBA)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	Universidade de Brasília (UnB)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	UnB	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	Universidade Federal do Pará (UFPA)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Faculdade Católica de Brasília	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Administração de empresas	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Centro Universitário do Distrito Federal (UnIDF)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	UnB	-	-	1	-	-	1	2	-	-	-	-	2	3
Administração e administração pública	Universidade Estadual do Ceará (UEC)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e FJP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

(Continua)

(Continuação)

Curso	Instituição	Sexo										Total		
		Feminino					Masculino							
		Raça					Raça							
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela		Não respondeu	Total
	Escola de Governo da FJP	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	Escola de Governo da FJP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Escola de Governo da FJP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Administração pública	Escola de Governo da FJP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	FGV-EAESP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	FGV-EAESP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	FJP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	FJP/Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UFRGS	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Agronomia	UnB	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Antropologia	UnB	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2
Arquitetura e urbanismo	Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UFES	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Bacharelado em ciências biológicas	UnB	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Bacharelado em comunicação social/jornalismo	Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Bacharelado em história	UnB	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Bacharelado em relações internacionais	UnB	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
	UFRGS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Ciências sociais	Universidade de São Paulo (USP)	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Ciências sociais (incompleto) e administração de empresas	UFRGS e Faculdades Integradas Bennett	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Ciência da computação	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UnB	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Ciência política	UnB	2	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	4
	UnB	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UnB	3	-	1	-	-	-	4	2	-	-	-	-	6
Ciências biológicas	UnB	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Ciências biológicas modalidade médica	UFPE	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1

(Continua)

(Continuação)

Curso	Instituição	Sexo										Total	
		Feminino					Masculino						
		Raça					Raça						
Branca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total		
Ciências contábeis	Centro Universitário de Brasília (UnICEUB)	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	2
	UFMG	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	UnB	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Goiás)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Ciências econômicas	Não informada	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Sorbonne (Paris I) e UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UFRJ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	UnB	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	UFRJ	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UFRGS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Ciências militares	USP	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Academia Militar das Agulhas Negras	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	Instituto de Filosofia e Ciências Sociais (IFCS) da UFRJ	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UFMG	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UNICAMP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Ciências sociais	UnB	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	UnB	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Universidade Federal do Amazonas (UFAM)	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1
	Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	UFMG	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Comunicação	UnB	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	Comunicação - jornalismo	UnB	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Comunicação social	USP	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Universidade Federal do Piauí (UFPI)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Comunicação social - publicidade e propaganda	Universidade Católica do Salvador (UCSAL)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UnB	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Comunicação social / física	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG) e UFMG	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	AEUDF (atual Centro Universitário do Distrito Federal – UniDF)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	USP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	UFMG	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	UFRJ	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2
	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Universidade de Fortaleza (UNIFOR)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	USP	3	-	-	-	-	3	2	-	-	-	-	5
	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	2
	Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Direito	Universidade Federal do Paraná (UFPR)	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
	USO	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	USP	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	5

(Continua)

(Continuação)		Sexo											Total		
		Feminino					Masculino								
Curso	Instituição	Raça					Raça					Total			
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela		Não respondeu	Total	
Direito e administração pública	UFMG e FJP	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	2	
Direito e engenharia civil	UnIDF e UCSAL	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
Direito e relações internacionais	UnICEUB e UnB	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Ecologia	UNESP, Campus de Rio Claro	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
	Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
	UFMG	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
	UFRGS	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2	
	UFRJ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
	UnB	1	-	1	-	-	2	3	-	-	-	-	3	5	
	UNICAMP	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	2	
	UFPE	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
	Economia	UnB	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
		UnB	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
UnB		-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
UFBA		-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)		-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
UFES		-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
UFRJ		-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
University of Maryland – EUA		1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
Economia e direito	UnB e UnICEUB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
Educação	UFRJ	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
Enfermagem e obstetria	Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
Engenharia	FEDERAL	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
	UFRJ	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
Engenharia agrônoma	Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz" (ESALQ) da USP	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
	UFBA	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
	Instituto Militar de Engenharia (IME)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Engenharia civil	UnB	2	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	1	3	
	PUC-Goiás	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
	UNICAMP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
	Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
	Universidade Federal do Ceará (UFC)	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2	
Engenharia de alimentos	UNICAMP	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
Engenharia de controle e automação	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Engenharia de produção	USP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Engenharia de redes de comunicação	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	

(Continua)

(Continuação)

Curso	Instituição	Sexo										Total	
		Feminino					Masculino						
		Raça					Raça						
Branca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total		
Engenharia elétrica	UFRGS	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	3
	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UFPR	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Engenharia mecânica	Faculdade de Engenharia de Guaratinguetá (FEG) da UNESP	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	UFBA	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Engenharia metalúrgica / administração	Ambos na UFMG	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Engenharia química	UFBA	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Engenharia civil	Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Faculdade de história	Faculdade de Ciências e Letras de Ribeirão Pires (FCLRP)	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Filosofia	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Física	UnB	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UFRJ	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Geografia	Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Geologia	UnB	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
Historia	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Jornalismo	Universidade Federal de Goiás (UFG)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Letras	UniCEUB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	USP	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Letras tradução inglês e francês	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Licenciatura em educação física	USP	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Licenciatura em história	CESA	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Universidade Federal do Acre (UFAC)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Licenciatura em matemática	UnB	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Medicina	Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Universidade Federal da Paraíba (UFPB)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UFRJ	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Faculdade de Odontologia do Planalto Central (FOPLAC)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Odontologia	Centro Universitário de Volta Redonda da Fundação Osvaldo Aranha	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	UFC	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1

(Continua)

(Continuação)

Curso	Instituição	Sexo												
		Feminino					Masculino					Total		
		Raça					Raça							
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
Pedagogia	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	UnB	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Psicologia	Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	USP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Química	UFU	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	UnB	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UnB	1	-	1	-	-	2	2	-	-	-	-	-	4
Relações internacionais	Universidade Católica de Brasília (UCB)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	UnB	3	-	1	1	-	5	3	-	1	-	-	-	4
	UnB	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	PUC-MG	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Serviço social	UnB	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	Universidade Federal do Maranhão (UFMA)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Sistemas de informação	PUC-RJ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sociologia	UnB	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.12  
Número de gestores por especialização, segundo sexo e raça

Curso	Sexo												
	Feminino					Masculino					Total		
	Raça					Raça							
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
(Especialização) Aperfeiçoamento de magistrados/ ESMEC/UFC/TJCE; (especialização) processo penal/UNIFOR; (mestrado) direito área de concentração ordem jurídica constitucional/UFC	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Administração	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Administração	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Administração – Mestrado	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Administração de recursos humanos	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Administração e ciências sociais	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Administração estratégica	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Administração financeira	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	2
Administração pública	1	-	-	-	-	1	4	-	-	-	-	-	5
Administração pública	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Antropologia	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2
Análise, projeto e gerenciamento de sistemas	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Atuária e finanças	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Aviação militar	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Ciência política (doutorado e mestrado)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Ciência política	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Ciência da informação e psicologia organizacional	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Ciência política	3	-	2	-	-	5	3	-	-	-	-	-	8

(Continua)

(Continuação)

Curso	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Ciência política – mestrado	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Ciências sociais	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Comunicação – novas tecnologias de informação	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Concorrência e regulação	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Cursando pós-graduação em direito público	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Demografia	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Desenvolvimento econômico	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Desenvolvimento humano	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Desenvolvimento sustentável	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Direito	1	-	-	-	-	1	2	-	1	-	-	-	3
Direito da concorrência	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Direito do estado; filosofia do direito; política social	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Direito econômico	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Direito econômico	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Direito penal	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Direito público	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Direito tributário	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Direitos humanos	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Direitos humanos e assistência a vítimas e testemunhas ameaçadas	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Doutorado em engenharia de produção	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Doutorado e mestrado em administração pública e governo	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Doutorado em físico-química	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Economia	4	-	-	1	-	5	4	-	1	1	-	-	6
Economia e saúde pública	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Economia em regulação econômica	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Economia brasileira e políticas públicas (ambas na UnB)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Economia do setor público	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Economia do setor público, políticas públicas e economia da saúde	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Economia política da comunicação	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Educação	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Educação no setor público e planejamento, orçamento e gestão	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia de alimentos – propriedades físicas	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia de produção – mestrado e doutorado	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Engenharia de saúde pública	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Engenharia mecânica	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Engenharia, análise de sistemas, gestão ambiental	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Economia e finanças	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Ensino da física (mestrado), social policy and planning (MSC), international education (PHD candidate)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
EPPGG	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Especialização em biologia molecular	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Especialização em gestão de pessoas	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Especialização em gestão pública	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Especialização em políticas públicas e gestão governamental	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

(Continua)



(Continuação)

Curso	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Especialização em relações internacionais	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Especialista em gestão pública e mestre em administração pública	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Estudos do desenvolvimento	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Filosofia da educação	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Fontes alternativas de energia (especialização)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Formação de conselheiros nacionais - PR/UFMG	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Gestão pública	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Gestão de políticas públicas	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gestão de projetos	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Gestão de projetos, marketing, políticas públicas e gestão governamental	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gestão de sistemas de saúde e epidemiologia	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gestão empresarial	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gestão previdenciária	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Gestão pública	4	-	1	-	-	5	1	-	-	-	-	1	6
Gestão pública para servidores que atuam no processo orçamentário	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Gestão pública, defesa da concorrência	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Hidráulica e saneamento	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Inteligência competitiva	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Jornalismo	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Jornalismo e história	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Marketing e gestão de pessoas – ambas pela FGV	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Marketing; gestão pública	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Matemática e estatística	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
MBA em gestão pública e didática de nível superior	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
MBA em gestão de projetos	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
MBA em gestão de agronegócios	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
MBA em negociação internacional e estudos estratégicos	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
MBA em gestão de projetos no setor público	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Meio ambiente e desenvolvimento	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mestrado e doutorado – Ciência política	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mestrado economia	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mestrado em administração pública na FGV e doutorado em ambiente e sociedade na UNICAMP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mestrado em ciência da computação	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mestrado em ciência política e doutorado em sociologia	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mestrado em ciência política e doutorado em sociologia política	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado em ciências econômicas	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mestrado em ciência política e em políticas públicas. Doutorado em administração pública em andamento	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado em economia	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	2	3
Mestrado em economia – Cedeplar (UFMG)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

(Continua)

(Continuação)

Curso	Sexo												Total
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
Mestrado em educação	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
Mestrado em educação (PUC-SP)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mestrado em educação (UFRJ)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado em energia e cursando doutorado	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado em engenharia de produção e especialização em direito econômico	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado em engenharia elétrica e especialização em relações internacionais	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Mestrado em gestão de políticas públicas	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado em literatura e doutorado em educação	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado em planejamento de sistemas energéticos (UNICAMP)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Mestrado em planejamento urbano e regional pelo IPPUR/UFRJ	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado em relações internacionais	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado em saúde pública e especialização em eng. sanitária e ambiental	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Mestrado em teoria econômica (UnB)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado incompleto em administração (UnB)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Mestrado stricto sensu administração pública	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestrado em administração pública pela EBAP/FGV, pós-graduação lato sensu em sociologia urbana na UERJ e curso em educação e arte	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mestre em relações internacionais e doutoranda em administração	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Não	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
Planejamento em saúde	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Planejamento urbano e regional	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Políticas públicas	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Política científica e tecnológica	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Políticas públicas	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Políticas públicas e gestão governamental; relações internacionais; estado e governo; meio ambiente e desenvolvimento rural sustentável	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Políticas públicas e gestão governamental na ENAP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Políticas públicas e gestão governamental, e outra, em gestão e perícia ambiental	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Políticas públicas educacionais	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Políticas sociais	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Public policy and administration – LSE	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Pós-graduação em administração pública, mestrado em ciência política e doutorando em ciência política	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Pós-graduação em administração estratégica de sistemas de informação e pós-graduação em defesa da concorrência	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Pós-graduação em comércio exterior e câmbio – FGV	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Relações internacionais	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2

(Continua)

(Continuação)

Curso	Sexo												Total
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
Relações internacionais; administração pública	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Relações internacionais; comércio exterior; economia internacional	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Saúde pública	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Saúde	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Saúde coletiva	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Saúde coletiva na UnB	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Saúde pública	2	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	3
Saúde pública/relações internacionais	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Sistemas e computação	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Sociologia	1	-	-	-	1	2	1	-	-	-	-	-	3
Sociologia; política social	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Teoria econômica	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Transportes	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.13

## Número de gestores por tempo de experiência profissional, segundo sexo e raça

Anos de atividade	Sexo												Total
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
1	11	-	1	1	-	13	10	-	2	-	-	12	25
2	5	-	3	-	-	8	9	-	3	-	-	12	20
3	2	-	1	-	1	4	9	-	1	-	-	10	14
4	5	-	1	-	-	6	3	-	3	-	-	6	12
5	4	-	-	-	-	4	6	-	2	-	1	9	13
6	1	-	-	-	-	1	4	-	-	-	-	4	5
7	1	-	-	-	-	1	4	-	-	-	-	4	5
8	1	-	1	-	-	2	3	-	-	-	-	3	5
9	-	-	1	-	-	1	5	-	1	-	-	6	7
No setor privado	10	3	-	1	-	4	5	-	-	-	-	5	9
	12	3	-	-	-	3	2	-	-	-	-	2	5
	13	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	1	2
	14	3	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3
	15	4	1	-	-	5	2	-	1	-	-	3	8
	16	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
	17	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	2
	18	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	23	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	25	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
No setor público	1	2	-	1	-	3	1	-	-	-	-	1	4
	2	6	-	1	-	7	2	-	1	-	-	3	10
	3	2	-	-	-	2	5	-	-	-	-	5	7
	4	6	-	3	-	9	6	-	1	-	-	7	16
	5	2	-	1	-	3	11	-	5	-	-	16	19
	6	10	-	3	1	15	6	-	1	-	-	7	22
	7	2	-	2	-	4	2	-	-	-	-	2	6
	8	2	-	3	-	5	5	-	1	-	-	6	11
	9	4	-	3	-	7	5	-	2	-	-	7	14
	10	4	1	-	-	5	7	-	-	-	-	7	12
	11	8	-	-	-	8	6	-	1	-	-	7	15

(Continua)

(Continuação)

Anos de atividade	Sexo													Total
	Feminino						Masculino							
	Raça						Raça							
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total		
12	2	1	1	1	-	5	8	-	1	-	1	10	15	
13	5	-	-	-	-	5	3	1	3	-	-	7	12	
14	2	-	-	-	-	2	3	-	-	1	-	4	6	
15	-	-	1	-	-	1	3	-	1	-	-	4	5	
16	2	-	-	-	-	2	1	-	1	-	-	2	4	
17	-	-	1	-	-	1	4	-	-	-	-	4	5	
18	1	-	1	-	-	2	3	-	-	-	-	3	5	
19	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2	
20	2	-	-	-	-	2	2	-	1	-	-	3	5	
21	-	-	1	-	-	1	3	-	-	-	-	3	4	
22	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
23	2	-	1	-	-	3	1	-	-	-	-	1	4	
24	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
25	-	-	1	-	-	1	3	-	-	-	-	3	4	
26	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2	
27	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
28	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2	
29	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	2	
30	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
32	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
33	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
43	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.14

## Número de gestores por cargo de chefia ou DAS no setor privado ou no público, segundo sexo e raça

Ocupou cargo de chefia ou DAS?	Por quanto tempo? (Em meses)	Sexo													Total
		Feminino						Masculino							
		Raça						Raça							
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total		
Não		23	-	9	1	-	33	33	-	9	-	1	43	76	
Sim		45	2	15	1	1	64	57	1	13	-	-	71	135	
Assessor DAS 102.4	24	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Assessoria superior e diretoria	48	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Assessor Casa Civil/PR	72	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
Assessor DAS 102.4	14	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Assessor técnico	24	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Assessor técnico (102.3)	52	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Assessoria	24	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Chefe da divisão de outorgas e títulos do Ministério da Justiça	24	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
Chefe de assessoria internacional	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Chefe de assessoria internacional	48	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
Chefe de gabinete	10	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
Chefe de gabinete	12	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	

(Continua)

(Continuação)

Ocupou cargo de chefia ou DAS?		Sexo											Total
		Feminino					Masculino					Total	
		Raça					Raça						
Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total		
Chefe de gabinete de secretaria	24	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Comandante	87	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	13	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	15	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	32	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Coordenador	36	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	38	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	48	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2
	72	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Coordenador (DAS 101.3)	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Coordenador da SEAE/MF	31	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Coordenador de acompanhamento da Câmara (assessoria parlamentar)	6	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Coordenador de atuária na SPC/MPAS	28	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Coordenador de orçamento administração e finanças	30	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Coordenador geral de estudos previdenciários	24	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
Coordenador-geral	20	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Coordenador-geral de legislação e normas (DAS 4)	9	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Coordenador/gerente-adjunto	48	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Coordenadora	24	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Coordenadora DAS 3	9	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Coordenadora técnica	36	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Coordenadora-geral de gestão do cadastro único	25	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Coordenação de planejamento da Secretária Estadual de Saúde de Alagoas	24	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Coordenação do curso de engenharia elétrica	12	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Coordenação da Política Nacional do Idoso	14	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Coordenações, gerências, diretorias	240	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 1	18	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	2
	25	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 1, no Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA)	8	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 101.4	27	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 101.2	12	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	26	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	14	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 101.3	24	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	2
	54	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 101.3 – coordenador do sistema nacional de emprego	18	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1

(Continua)

(Continuação)

Ocupou cargo de chefia ou DAS?	Sexo													Total
	Feminino						Masculino						Total	
	Raça						Raça							
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total		
	12	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	16	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 101.4	24	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	28	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	48	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	55	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 101.5 – assessor especial	25	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 102.2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	14	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 102.3	12	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	2
DAS 102.4	24	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	60	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
DAS 102.4 – assessor do ministro da educação	18	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 102.4 e 102.5	72	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 104.1	84	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	12	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	16	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 2	28	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	29	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	30	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	42	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	68	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	6	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	8	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	9	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
	12	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2
	18	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 3	24	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2
	28	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	36	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	48	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	72	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	79	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	96	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 3 – assessor técnico	15	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	5	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	6	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	8	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 4	12	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2
	24	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	60	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	64	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 4 e gerência	0	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	27	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 5	28	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	48	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	54	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS- 101.3	6	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS-3 – (mais recente) assistente	42	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1

(Continua)

(Continuação)

Ocupou cargo de chefia ou DAS?		Sexo												Total
		Feminino						Masculino						
		Raça						Raça						
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
DAS-4 – coordenadora-geral de supervisão em educação a distância	24	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 3	24	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Diretor	24	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Diretor de articulação e inovação institucional/ SEGES/MP	28	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Diretor de departamento	19	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Diretora	12	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Diretora	60	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Diversos, todos no Banco do Brasil	120	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Gerente	15	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Gerente	180	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Gerente (setor privado)	120	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gerente de coordenação da Política de Assistência Social (PBH)	132	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gerente de marketing/gerente de RH	60	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gerente de negócios	34	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gerente de negócios	7	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gerente de projeto	16	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Gerente de projetos	48	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gerente de projetos	30	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Gerente de relacionamento bancário	60	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Gerente executiva	36	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Gerente regional	36	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Já ocupei vários cargos desde 2004. Anterior ao atual – DAS 4 –, coordenadora geral de acompanhamento da Rede Socioassistencial Privada do SUAS –DRSP/ SNAS/MDS	4	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
No Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS)	9	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Ocupei uma CCT IV, equivalente ao DAS IV, na Agência Nacional do Petróleo	67	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Secretário municipal	12	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Setor privado: gerência de programa (3 anos) e setor público: assessora técnica (DAS 102.3 e DAS 102.2)	36	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Substituto da coordenadora de pessoal	24	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Superintendente	4	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Vários	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.15

**Número de gestores por número de subordinados na ocupação de DAS ou cargo de chefia, segundo sexo e raça dos gestores**

Número de subordinados	Sexo												Total	
	Feminino						Masculino							
	Raça						Raça							
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total		
	1	4	1	-	1	1	7	5	-	1	-	-	6	13
	2	4	1	3	-	-	8	15	1	4	-	-	20	28
	3	6	-	1	-	-	7	6	-	2	-	-	8	15
	4	2	-	1	-	-	3	5	-	-	-	-	5	8
	5	1	-	1	-	-	2	3	-	1	-	-	4	6
	6	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	2
	7	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	8	1	-	1	-	-	2	1	-	-	-	-	1	3
	10	1	-	-	-	-	1	6	-	-	-	-	6	7
	11	1	-	-	-	-	1	2	-	1	-	-	3	4
Homens	12	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	14	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	15	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
	16	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	20	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
	22	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	25	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	30	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	40	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	55	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	87	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	1000	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	1	2	-	1	1	1	5	8	-	1	-	-	9	14
	2	2	-	1	-	-	3	5	1	2	-	-	8	11
	3	6	1	1	1	-	9	8	-	1	-	-	9	18
	4	3	1	1	-	-	5	6	-	3	-	-	9	14
	5	5	-	-	-	-	5	6	-	1	-	-	7	12
	6	3	-	1	-	-	4	5	-	-	-	-	5	9
	7	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
	8	2	-	1	-	-	3	1	-	2	-	-	3	6
Mulheres	10	1	-	1	-	-	2	2	-	-	-	-	2	4
	12	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	14	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	15	1	-	-	-	-	1	2	-	1	-	-	3	4
	20	-	-	1	-	-	1	3	-	-	-	-	3	4
	23	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	30	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	60	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
	80	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	400	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.



TABELA A.16

**Número de gestores por motivo da exoneração ou demissão do cargo de chefia ou DAS, segundo sexo e raça**

Motivo	Sexo											Total	
	Feminino					Masculino					Total		
	Raça					Raça							
	Branca	Preta	Parda	Ama- rela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Em decorrência de mudança de pessoa que ocupava o cargo superior	3	-	-	-	-	3	10	-	-	-	-	10	13
Por ter ocorrido conflito com o superior	4	-	1	-	-	5	5	-	-	-	-	5	10
Em razão de oportunidade dada a outra pessoa da equipe	2	-	-	-	-	2	3	-	-	-	-	3	5
Por pedido seu	19	1	7	1	1	29	18	1	6	-	-	25	54
A pedido meu, justamente por mudar para outra instituição pública	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Admissão em concurso público em outra esfera de governo	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Afastamento para mestrado	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Aprovação em concurso público	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Assunção de chefia em outro órgão	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Convite para assumir outra posição	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Convite para outro cargo	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Deixei o setor privado e fui para o setor público	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Disponibilidade ao governo federal	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Em razão de pós-graduação	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Exceto conflito, todas as demais	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Outro motivo													
Fim da substituição	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Licença médica	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Licença para assuntos particulares	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Licença para capacitação	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mudança de cidade	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mudança de governo trazendo pessoas de fora do órgão	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Mudança de local de trabalho	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mudança de órgão com recebimento de outro DAS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Mudei de setor, da administração pública indireta para administração pública direta	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Nomeada para cargo DAS 5	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Nomeação em outro cargo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Nomeação em outro cargo na mesma secretaria	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Nomeação para cargo público	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

(Continua)

(Continuação)

Motivo	Sexo											Total	
	Feminino					Masculino					Total		
	Raça					Raça							
	Branca	Preta	Parda	Ama- rela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Nova oportunidade em outro órgão	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
O superior, sem conflito, quis repassar o cargo a outra pessoa	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Ocupação de outro cargo na administração	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Para acomodar outra pessoa sem vínculo e quem necessitava de auxílio moradia	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Para fazer o mestrado no exterior	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Para ocupar DAS superior	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Outro motivo													
Para ocupar o cargo que hora ocupo (DAS4), como coordenadora geral de gestão interna/GAB/S NAS/MDS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Para ser nomeada no DAS 102.5	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Pedi demissão para estudar para concurso	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Por pedido de transferência para outro ministério	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Promoção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Questões de ordem políticopartidária	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Sai em licença para estudo	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Sai pra fazer mestrado	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.17

## Número de gestores por atividade realizada após a demissão, segundo sexo e raça

Atividade	Sexo											Total	
	Feminino					Masculino					Total		
	Raça					Raça							
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Permaneceu na mesma equipe	2	-	1	-	-	3	7	-	1	-	-	8	11
Foi promovido(a)	5	-	1	-	-	6	5	-	2	-	-	7	13
Saiu da equipe	7	-	3	1	-	11	11	-	1	-	-	12	23
Saiu do órgão ou instituição em que ocupava o cargo	23	2	3	-	-	28	25	1	8	-	-	34	62
Outro													
Afastado para estudo no exterior	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Cursar doutorado	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Curso no exterior	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Entreguei o DAS ao sair por opção própria	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
Estive em licença por nove anos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Exoneração a pedido (surgiu nova oportunidade)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Fui fazer doutorado	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Fui para a iniciativa privada	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

(Continua)

(Continuação)

Atividade	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Fui para a Presidência ocupando gratificação	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Justamente por mudar para outra instituição pública que pedi exoneração do DAS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Licença	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Licença para cursar mestrado	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mudei de cidade	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Saí do país em licença sem remuneração	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Saí pra fazer mestrado	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Todas as situações	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Transferei meu exercício do Ministério da Saúde (DF) para a Fiocruz (RJ)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.18

Número de gestores por ano de ingresso na carreira de gestor (EPPGG), segundo sexo e raça

Ano de ingresso	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
1988	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
1990	1	-	1	-	-	2	2	-	1	-	-	3	5
1996	1	-	-	-	-	1	3	-	1	-	-	4	5
1997	6	-	-	-	-	6	9	-	2	1	-	12	18
1998	1	1	-	-	-	2	10	1	-	-	-	11	13
2000	9	-	2	-	-	11	10	-	2	-	-	12	23
2001	3	-	1	-	-	4	2	-	-	-	-	2	6
2002	3	-	5	-	-	8	11	-	3	-	-	14	22
2003	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
2004	9	-	1	2	1	13	8	-	1	-	1	10	23
2005	1	1	1	-	-	3	1	-	1	-	-	2	5
2006	10	-	8	-	-	18	17	-	5	-	-	22	40
2007	3	-	1	-	-	4	11	-	1	-	-	12	16
2008	3	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	1	4
2009	12	-	3	-	-	15	9	-	6	-	-	15	30
2010	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.19

## Número de gestores que atualmente ocupam algum DAS ou equivalente, segundo sexo e raça

Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?		Sexo											Total	
		Feminino					Masculino							
		Raça					Raça							
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
Não		21	-	11	-	1	33	18	-	5	-	-	23	56
Sim		47	2	13	2	-	64	76	1	18	1	1	97	161
Qual?	Em que órgão?													
	Ministério da Cultura (MinC)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
DAS 101.3	Secretaria de Aviação Civil (SAC) do Ministério da Defesa (MD)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 101.4 – coordenador-geral	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 102.3 – assessor técnico	Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Secretaria de Segurança Alimentar e Nutricional do MDS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 102.4 – assessora	Secretaria Geral da Presidência da República (PR)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 102.4 – assessor	Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) do MDS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 5 – assessor especial	Casa Civil/PR	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Assessor técnico	Casa Civil/PR	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 102.2 – Assistente	Secretaria de Acompanhamento Econômico do Ministério da Fazenda (MF)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 102.2 – assistente	Ministério da Justiça (MJ)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
CCT 4 – assessor de superintendência	Agência Nacional do Petróleo (ANP)	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
CCT 4 – coordenador estadual	Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
CGE 1	Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
CGEIV	ANP	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 101.4 – chefe de gabinete	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
CJ 3 (equivalente a DAS 5)	Supremo Tribunal Federal (STF)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
CNE 7	Câmara dos Deputados	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Coordenador de projetos	Centro de Gestão e Estudos Estratégicos do Ministério da Ciência e Tecnologia (CGEE/MCT)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1

(Continua)

(Continuação)

Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?		Sexo											Total	
		Feminino					Masculino					Total		
		Raça					Raça							
Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Não respondeu	Total		
Coordenador geral	Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Coordenador geral dos serviços socioassistenciais a família	SNAS/MDS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
Coordenador-geral	MDS	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
Coordenador-geral DAS 4	Ministério do Meio Ambiente, dos Recursos Hídricos e da Amazônia Legal (MMA)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
Coordenador-geral de políticas audiovisuais	MinC	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
Coordenadora-geral	MDS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
Coordenação	SAC/MD	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
DAS 4 – coordenadora geral de gestão interna/GAB/SNAS/MDS	SNAS/MDS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
DAS 1	Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE/MJ)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Ministério da Saúde (MS)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 101.4 – auditor-chefe	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 101.1	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 101.2	MP	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
		1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) DO MF	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	MDS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 101.3	Ministério da Educação (MEC)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
	MS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	MDS	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	MP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	SAC/MD	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
		-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 101.4	Casa Civil	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais (DEST) do MP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Instituto Chico Mendes (MMA)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

(Continua)

(Continuação)

Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?		Sexo											Total		
		Feminino					Masculino					Total			
		Raça					Raça							Não respondeu	
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela				Total
	MDS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	MEC	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MF	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	Ministério da Integração Nacional (MI)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MJ	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MDS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 101.4	Ministério do Esporte	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	MP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	MP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	MME	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Secretaria de Direito Econômico do MJ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Secretaria do Patrimônio da União do MP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	Secretaria de Gestão (SEGES) do MP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 101.4 – chefe de gabinete	SAE/PR	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
DAS 101.4 - SPOA adjunta	Ministério da Previdência Social (MPS)	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
DAS 101.4 – gerente de projeto	Secretaria de Gestão	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	Jardim Botânico do Rio de Janeiro (JBRJ/MMA)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 101.5	MDS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MinC	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Secretaria de Educação Profissional E Tecnológica do MEC	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 101.5 – diretor	Secretaria Nacional de Saneamento Ambiental do Ministério das Cidades (MCidades)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 102.1	Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos (SPI) do MP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Casa Civil	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa)	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MCidades	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	Ministério das Comunicações	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 102.2	Subchefia de Análise e Acompanhamento de Políticas Governamentais (SAG) da Casa Civil	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	Secretaria de Direitos Humanos (SDH/PR)	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	2
	Secretaria de Acompanhamento Econômico (SEAE/MF)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1

(Continua)

(Continuação)

Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?		Sexo										Total			
		Feminino					Masculino								
		Raça					Raça								
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela		Não respondeu	Total	
	ENAP	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2	
	MDS	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	2
	MF	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	MP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	MME	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	MP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	DEST/MP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	PR	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 102.3	Secretaria de Portos (SEP/PR)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	Secretaria Nacional de Economia Solidária (Senaes/MTE)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	Secretaria Nacional de Juventude da Secretaria Geral da Presidência da República (SNJ/SG/PR)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1
DAS 102.3 – gerente técnico	Coordenação de Alimentação e Nutrição do Departamento de Atenção Básica da Secretaria de Atenção à Saúde (DAB/SAS/MS)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Casa Civil	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Casa Civil	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MEC	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
DAS 102.4	MCidades	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	MJ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	MP	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	Secretaria Nacional de Renda de Cidadania (SENARC) do MDS	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
DAS 102.4 – assessor	Casa Civil	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 102.5	MME	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	MME	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
DAS 103.1	SDE/MJ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 104	MDS	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
DAS 104.2	SENARC/MDS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 105.1	MDS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	ENAP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	MF	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MCT	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
DAS 2	MJ	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MME	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	Secretaria de Relações Internacionais do Agronegócio do Mapa	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
DAS 2 – chefe de divisão	Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
DAS 2 – chefia	MF	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	ENAP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
	ENAP	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
DAS 3	ENAP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
	INEP	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MDS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1

(Continua)

(Continuação)

Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?		Sexo										Total		
		Feminino					Masculino							
		Raça					Raça							
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela		Não respondeu	Total
	MDS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	MEC	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
	MJ	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 3	Secretaria de Infraestrutura e Fomento da Pesca e Aquicultura (SEIF) do Departamento de Infraestrutura e Logística (DIALOG) do MPA	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	MinC	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	MS	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
	MP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	SDH/PR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	SSA/MDS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
DAS 3 – coordenador	MDS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Casa Civil	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
DAS 4	Conselho Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (CONSEA/PR)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	ENAP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	MDS	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	3
	MEC	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	MME	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	MEC	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	MMA	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	MPS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Secretaria-Geral da Presidência da República	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	DAS 4 – chefe de gabinete	Seges/MP	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
DAS 4 – coordenador-geral	MF	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 4 – coordenadora-geral de gestão escolar	Secretaria de Educação Básica do MEC	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 4 – gerente de projeto	MP	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
DAS 4 – gerente de projeto	SAE/PR	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
DAS 4 – assessor	MJ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
DAS 5	Câmara de Comércio Exterior do MDIC	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	MEC	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	MI	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	MS	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	Secretaria de Gestão do MP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
DAS 5 – chefe de gabinete	MEC	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 5 – diretor	MinC	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	MC	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 5 – diretor	MP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DAS 5 – Diretora de proteção social especial	MDS	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

(Continua)



(Continuação)

Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?		Sexo											Total		
		Feminino					Masculino					Não respondeu		Total	
		Raça					Raça								
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela				Total
Diretor (DAS 101.5)	MP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
Equivalente A CGE III	Agência Nacional de Saúde (ANS)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
Equivalente a DAS 102.5 – assessoria	Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Superintendente adjunto	Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.20

**Número de gestores por ordem de importância dos fatores que contribuíram para a ocupação do DAS, segundo sexo e raça**

Motivo	Importância	Sexo											Total	
		Feminino					Masculino					Não respondeu		Total
		Raça					Raça							
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela			
Contatos pessoais	1	4	1	1	-	-	6	19	1	3	-	-	23	29
	2	5	1	4	1	-	11	19	-	5	1	-	25	36
	3	6	-	1	-	-	7	6	-	3	-	-	9	16
Contatos em partido político	2	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	3	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	4	2	-	-	-	-	2	1	-	1	-	-	2	4
Promoção em equipe da qual já fazia parte	5	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	1	20	-	3	1	-	24	19	-	5	-	-	24	48
	2	6	-	3	-	-	9	10	-	4	-	-	14	23
Experiência relevante na área em que atua	3	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	2	4
	1	19	1	7	1	-	28	38	-	10	1	-	49	77
	2	13	1	2	1	-	17	18	1	3	-	-	22	39
Outro motivo	3	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	1	-	-	1	-	-	1	4	-	-	-	-	4	5
	2	1	-	-	-	-	1	3	-	1	-	-	4	5
	3	-	1	1	-	-	2	1	-	1	-	-	2	4
	4	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.21

**Número de gestores por número de pessoas subordinadas a eles no DAS ocupado atualmente, segundo sexo e raça**

Número de pessoas subordinadas	Sexo											Total	
	Feminino					Masculino					Não respondeu		Total
	Raça					Raça							
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela			
Nenhuma	19	-	8	1	-	28	29	1	7	-	1	38	66
1-5	9	1	2	1	-	13	16	-	4	-	-	20	33
5-10	8	1	-	-	-	9	14	-	3	-	-	17	26
10-20	4	-	-	-	-	4	7	-	2	-	-	9	13
Mais de 20	7	-	3	-	-	10	9	-	2	1	-	12	22

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.22

**Número gestores por número de homens e mulheres subordinados a eles, segundo sexo e raça dos gestores**

Número de subordinados	Sexo												Total	
	Feminino						Masculino							
	Raça						Raça							
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total		
Homens	1	2	1	-	-	-	3	7	-	3	-	-	10	13
	2	4	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-	4	8
	3	3	-	-	-	-	3	6	-	2	-	-	8	11
	4	3	1	-	-	-	4	6	-	-	-	-	6	10
	5	2	-	-	-	-	2	3	-	1	-	-	4	6
	6	1	-	-	-	-	1	2	-	1	-	-	3	4
	7	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
	8	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	2
	9	2	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	1	3
	10	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	11	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	15	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	2	3
	16	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
	18	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
	20	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
	24	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	35	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
39	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
70	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
Mulheres	1	2	-	1	1	-	4	8	-	2	-	-	10	14
	2	5	-	1	-	-	6	3	-	2	-	-	5	11
	3	1	2	-	-	-	3	8	-	1	-	-	9	12
	4	1	-	-	-	-	1	6	-	-	-	-	6	7
	5	3	-	-	-	-	3	1	-	1	-	-	2	5
	6	4	-	-	-	-	4	3	-	-	-	-	3	7
	7	2	-	-	-	-	2	3	-	-	-	-	3	5
	8	2	-	-	-	-	2	1	-	1	-	-	2	4
	10	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	2	3
	11	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	12	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
	13	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	14	2	-	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3
	17	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	19	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	20	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	22	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
23	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
26	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
30	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
41	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
46	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
60	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.23  
Número de gestores por ordem de importância das funções do DAS ocupado, segundo sexo e raça

Função	Importância	Sexo											Total	
		Feminino					Total	Masculino						Total
		Raça						Raça						
		Branca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu			
Gestão direta de recursos	1	8	2	1	-	-	11	12	-	3	-	-	15	26
	2	3	-	2	-	-	5	5	-	4	1	-	10	15
	3	4	-	3	-	-	7	2	-	2	-	-	4	11
Atendimento de servidores públicos (gestão de pessoas)	1	4	-	1	-	-	5	2	-	1	-	-	3	8
	2	2	-	1	-	-	3	5	-	-	-	-	5	8
	3	2	-	1	-	-	3	5	-	2	-	-	7	10
Elaboração de pareceres e notas técnicas em processos administrativos	5	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
	1	8	-	5	2	-	15	25	1	6	1	1	34	49
	2	6	-	1	-	-	7	18	-	3	-	-	21	28
Elaboração de normas disciplinares internas ao órgão em que trabalha	3	9	1	1	-	-	11	6	-	1	-	-	7	18
	4	1	1	-	-	-	2	-	-	2	-	-	2	4
	1	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	2	3
Elaboração de normas de alcance externo ao órgão em que trabalha	2	3	2	1	-	-	6	6	-	-	-	-	6	12
	3	3	-	1	1	-	5	5	-	1	-	1	7	12
	4	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Elaboração de normas de representação do órgão em que trabalha junto a outras instituições	1	10	-	1	-	-	11	17	-	-	1	-	18	29
	2	8	-	3	-	-	11	15	-	3	-	-	18	29
	3	3	-	-	-	-	3	10	-	1	-	-	11	14
Atendimento a usuários de serviço público	4	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
	1	13	-	2	-	-	15	14	-	5	-	-	19	34
	2	13	-	4	2	-	19	19	1	5	1	1	27	46
Atendimento a usuários de serviço público	3	5	1	3	-	-	9	15	-	4	-	-	19	28
	4	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	1	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
Atendimento a usuários de serviço público	2	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
	3	3	-	1	-	-	4	10	-	3	1	-	14	18
	6	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

Fonte: Dados da pesquisa.  
Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.24  
Número de gestores por tempo em que ocupa o DAS, segundo sexo e raça

Tempo (em meses)	Sexo											Total	
	Feminino					Total	Masculino						Total
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Índigena	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu			
0	21	-	11	-	1	33	23	-	6	-	1	30	63
1	3	-	-	-	-	3	4	-	-	-	-	4	7
2	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	2	3
3	-	-	1	-	-	1	4	-	1	-	-	5	6
4	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
5	2	-	1	-	-	3	2	-	-	-	-	2	5
6	3	-	2	-	-	5	2	-	1	-	-	3	8
7	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
8	3	-	-	-	-	3	2	-	-	-	1	3	6
9	2	-	-	-	-	2	4	-	1	-	-	5	7
10	1	-	1	-	-	2	1	-	1	-	-	2	4
11	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	2
12	2	-	1	1	-	4	6	1	2	1	-	10	14
13	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
14	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	2	4

(Continua)

(Continuação)

Tempo (em meses)	Sexo												Total
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
15	3	-	-	1	-	4	3	-	1	-	-	4	8
16	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
17	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	2
18	1	-	1	-	-	2	3	-	-	-	-	3	5
20	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
21	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
22	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
23	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
24	3	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	1	4
25	1	-	-	-	-	1	2	-	1	-	-	3	4
26	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
27	1	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	3	4
28	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
30	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
32	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	2
34	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
35	1	1	-	-	-	2	1	-	-	-	-	1	3
36	2	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	1	3
37	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
40	-	-	-	-	-	-	3	-	1	-	-	4	4
41	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
42	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	2
43	-	-	1	-	-	1	2	-	-	-	-	2	3
47	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	2	3
48	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	2
50	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
55	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
56	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
60	1	-	1	-	-	2	1	-	-	-	-	1	3
63	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
64	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
66	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
68	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
70	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
72	-	-	2	-	-	2	-	-	1	-	-	1	3
74	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
84	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
86	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
94	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
96	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
100	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
120	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.25

**Número de gestores que foram convidados a ocupar um DAS mais alto do que aquele que ocupa atualmente e recusaram, segundo sexo e raça**

Recusou o convite?	Sexo											Total	
	Feminino					Total	Masculino						Total
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu			
Não	36	2	11	1	-	50	54	-	11	-	1	66	116
Sim	11	-	2	1	-	14	20	-	6	1	-	27	41

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.26

**Número de gestores por motivo da recusa à ocupação de um DAS superior, segundo sexo e raça**

Motivo	Sexo											Total	
	Feminino					Total	Masculino						Total
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu			
Em razão de a nova função ser menos atrativa que a desempenhada atualmente	4	-	1	-	-	5	13	-	4	-	-	17	22
Em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza	-	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	3	4
Em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar	4	-	1	1	-	6	7	-	1	-	-	8	14
Em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem	4	-	-	-	-	4	8	-	-	-	-	8	12
Em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2
Chefia não autorizou	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Compromisso com a atual equipe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Contexto de equipe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Custo-benefício do aumento de responsabilidade e carga de trabalho	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Em razão do pouco tempo na função atual	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Outra razão													
Impossibilidade de me desvincular da atual função no momento	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Inexistência de apoio para desenvolver plano	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Intempestividade com os compromissos assumidos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Não quis ser ordenador de despesas	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Um amigo estava em condição de assumir o cargo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.27

**Número de gestores que não ocupam DAS atualmente, mas já recusaram um convite anterior, segundo sexo e raça**

Recusou o convite?	Sexo											Total	
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu		Total
Não	16	-	8	-	1	25	12	1	6	-	-	19	44
Sim	10	-	7	-	-	17	16	-	5	-	-	21	38

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.

TABELA A.28

**Número de gestores que não ocupam DAS atualmente, mas já recusaram um convite anterior por motivo da recusa, segundo sexo e raça**

Motivo	Sexo												Total
	Feminino						Masculino						
	Raça						Raça						
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Não respondeu	Total	
Em razão de a nova função ser menos atrativa que a desempenhada atualmente	7	-	4	-	-	11	7	-	1	-	-	8	19
Em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza ou pretendia realizar	1	-	1	-	-	2	3	-	-	-	-	3	5
Em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar	2	-	2	-	-	4	2	-	1	-	-	3	7
Em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem	1	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	3	4
Em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Atualmente estou afastada para cursar pós-graduação <i>stricto sensu</i>	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Em razão de afastamento oficial por quatro anos	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Outra razão	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Em função de um projeto de qualificação acadêmica profissional	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Em razão de a nova função ser fora de Brasília	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Em razão de estar em licença para cursar doutorado	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Em razão de eu analisar propostas com base em projetos e não em DAS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
EPPGG é para atuar (mesmo sem DAS) como assessoria nas políticas públicas	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Estava satisfeito com minha lotação	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Estava satisfeito com minha lotação	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Já havia me comprometido com a chefia de ministério anterior	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Por preferir permanecer na Fiocruz/RJ, independentemente de DAS	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Processo de restabelecimento da saúde em curso	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Elaboração do Ninsoc/Ipea.







## **Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**

### **EDITORIAL**

#### **Coordenação**

Cláudio Passos de Oliveira

#### **Supervisão**

Everson da Silva Moura

Marco Aurélio Dias Pires

#### **Revisão**

Andressa Vieira Bueno

Laetícia Jensen Eble

Luciana Dias Jabbour

Mariana Carvalho

Olavo Mesquita de Carvalho

Reginaldo da Silva Domingos

Celma Tavares de Oliveira (estagiária)

Patrícia Firmina de Oliveira Figueiredo (estagiária)

#### **Editoração**

Aline Rodrigues Lima

Andrey Tomimatsu

Bernar José Vieira

Danilo Leite de Macedo Tavares

Jeovah Herculano Szervinsk Junior

Daniella Silva Nogueira (estagiária)

Leonardo Hideki Higa (estagiário)

#### **Capa**

Andrey Tomimatsu

#### **Livraria do Ipea**

SBS - Quadra 1 - Bloco J - Ed. BNDES - Térreo

70076-900 - Brasília - DF

Tel.: (61) 3315-5336

Correio eletrônico: [livraria@ipea.gov.br](mailto:livraria@ipea.gov.br)

## Missão do Ipea

Produzir, articular e disseminar conhecimento para aperfeiçoar as políticas públicas e contribuir para o planejamento do desenvolvimento brasileiro.

**ipea** Instituto de Pesquisa  
Econômica Aplicada

**SAE**

SECRETARIA DE  
ASSUNTOS ESTRATÉGICOS  
DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

G O V E R N O F E D E R A L  
**BRASIL**  
PAÍS RICO É PAÍS SEM POBREZA