

PERFIL DAS LIDERANÇAS NO GOVERNO FEDERAL:

Recorte de Gênero

PODER EXECUTIVO FEDERAL

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

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

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

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

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

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

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

(...)

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

(Grifo nosso)



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

2. CONCEITOS

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

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

(...)

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

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

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

Posteriormente, foi publicado o Decreto nº 10.829, de 5 de outubro de 2021, por meio do qual a Lei nº 14.204/21 foi regulamentada. Considerando a divisão em categorias apresentada no Anexo I do decreto, não foram considerados como Cargos de Liderança as Funções Comissionadas Executivas (FCE) de categoria Assessoramento Técnico Especializado (FCE 4.01 a FCE 4.13). Do mesmo modo, os níveis de 1 a 4 de CCE e FCE não foram considerados como cargos de liderança tendo em vista sua equivalência às Funções Gratificadas (FG) demonstrada no Anexo III do decreto.

Para determinarmos a equivalência entre CCE/FCE e os demais cargos e funções integrantes da Administração Pública Federal foram utilizados os anexos do Decreto nº 10.829/2021 e da Portaria ME nº 121/2019, tendo como resultado a tabela a seguir. Nos gráficos que apresentam dados segmentados por níveis de CCE e FCE, estão incorporados todos os cargos equivalentes a cada nível.



Tabela 1. Equivalência entre os Cargos de Liderança

Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE)	Cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) e Cargos de Natureza Especial (NES)	Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE)	Cargos em Comissão das Agências Reguladoras	Cargos em Comissão e Funções Comissionadas das Instituições Federais de Ensino
Nível 18	NES			
Nível 17	DAS-6		CD-I e CD-II	CD-1
Nível 15 e 16	DAS-5		CGE-I	CD-2
Nível 13 e 14	DAS-4	FCPE-4	CGE-II, CGE-III, CA-I, CA-II e CCT-V	CD-3
Nível 10 a 12	DAS-3	FCPE-3	CGE-IV e CC-T-IV	CD-4
Nível 10 a 12	DAS-2	FCPE-2	CA-III e CCT-III	
Nível 5 e 6	DAS-1	FCPE-1	CAS-I, CAS-II, CCT-II e CCT-I	

Este relatório considera como Cargos de Média Liderança, os Cargos Comissionados Executivos (CCE) e as Funções Comissionadas Executivas (FCE) de nível 5 a 14 e seus equivalentes. Já os Cargos Comissionados Executivos (CCE) e as Funções Comissionadas Executivas (FCE) de nível 15 a 18 e seus equivalentes são considerados como Cargos de Alta Liderança.

3. DADOS

3.1 Ocupação de Cargos de Liderança

Analisando a composição dos ocupantes de Cargos de Liderança sob o recorte do gênero, observa-se que a ocupação feminina corresponde, em média, a 43% do total. O gráfico 1 apresenta o quantitativo de ocupantes de Cargos de Liderança em fevereiro de 2026, considerando os Cargos Comissionados Executivos (CCE), as Funções Comissionadas Executivas (FCE) e seus equivalentes.

Gráfico 1 – Quantitativo de ocupantes de cargos de liderança em fev/26

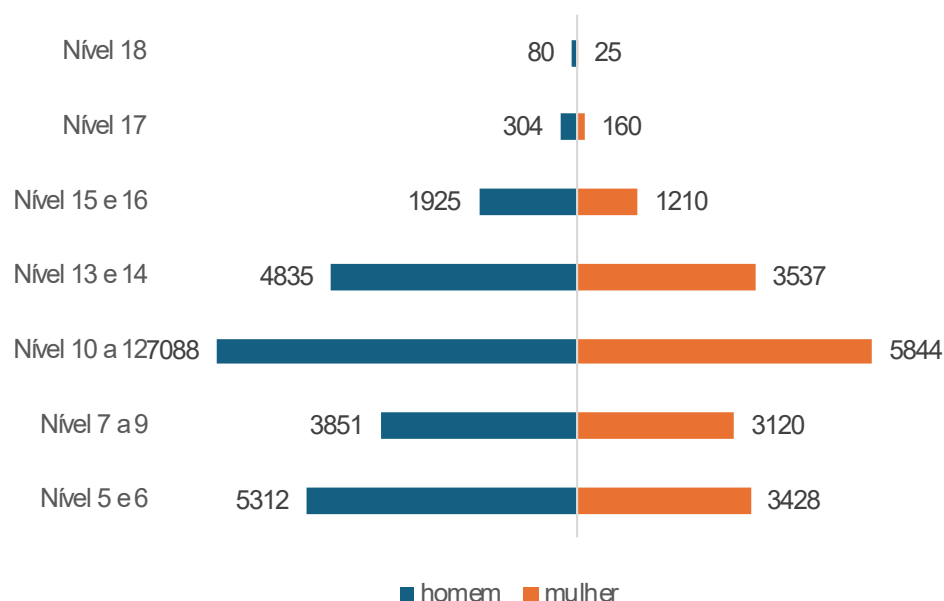
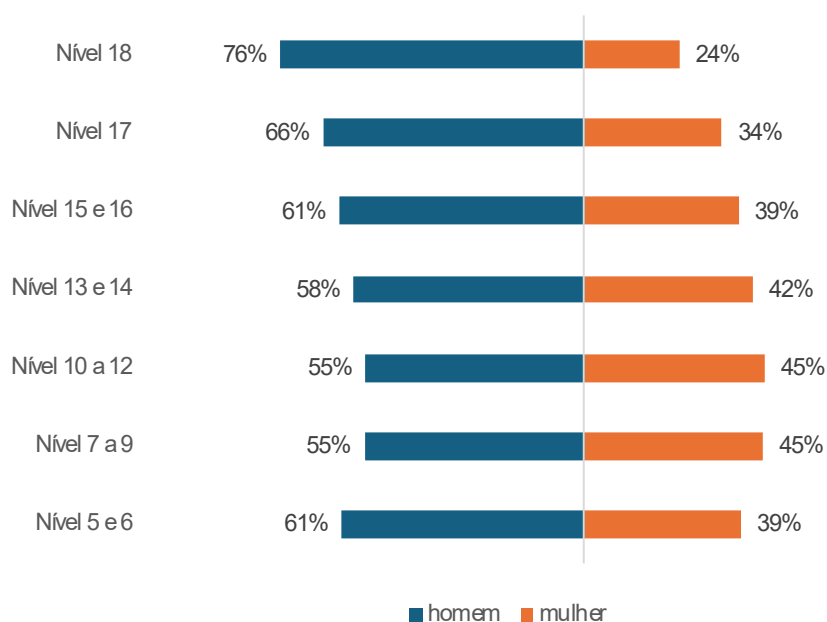


Gráfico 2 – Percentual de ocupação de cargos de liderança por gênero em fev/26





Comparando-se os dados do período atual (fevereiro/2026) com dados de outro período semelhante (fevereiro/2022), é possível observar que o percentual de servidoras do sexo feminino em relação à totalidade da força de trabalho, incluindo cargos efetivos, teve ligeiro aumento de 41% em 2022 para 42% em 2026. Observando o percentual de ocupação feminina de cargos de Alto Liderança o aumento foi mais expressivo, de 29% para 38%.

Gráfico 3 – Percentual de ocupação de cargos de liderança em fev/22

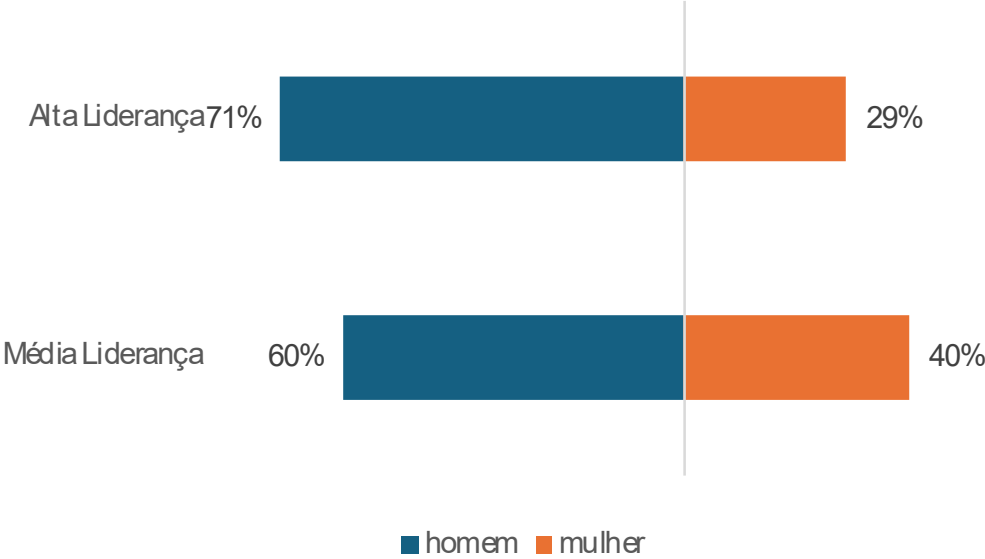
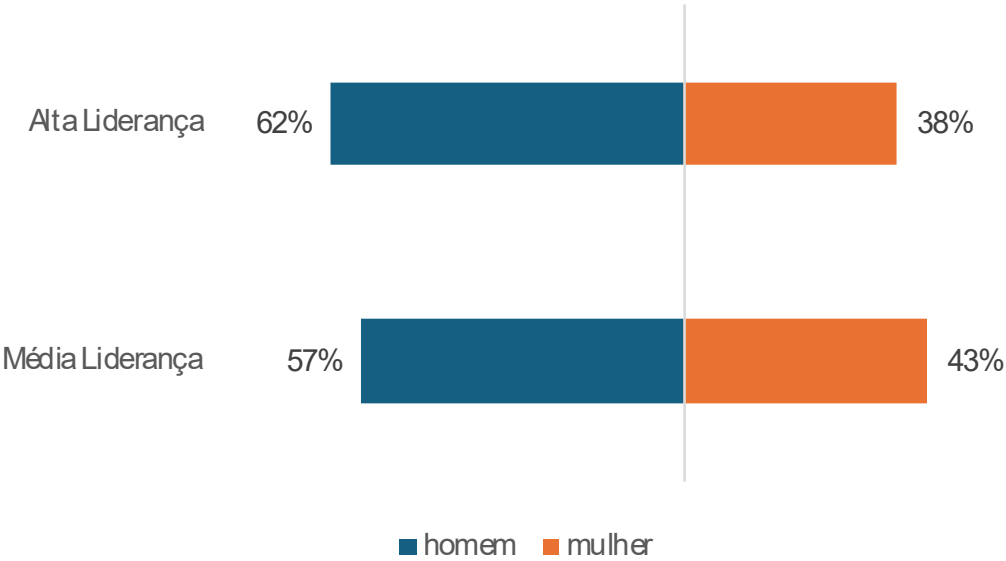


Gráfico 4 – Percentual de ocupação de cargos de liderança em fev/26

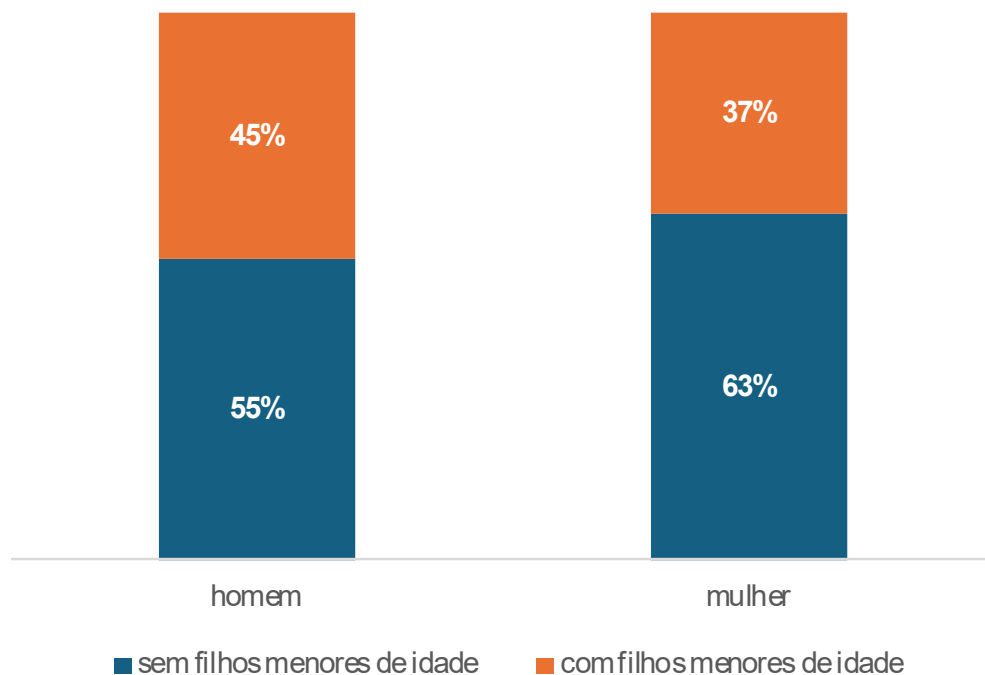




3.2 Líderes com filhos menores de idade

Das mulheres em cargos de liderança, 37% têm filhos menores de idade. Entre os homens, esse percentual sobe para de 45%.

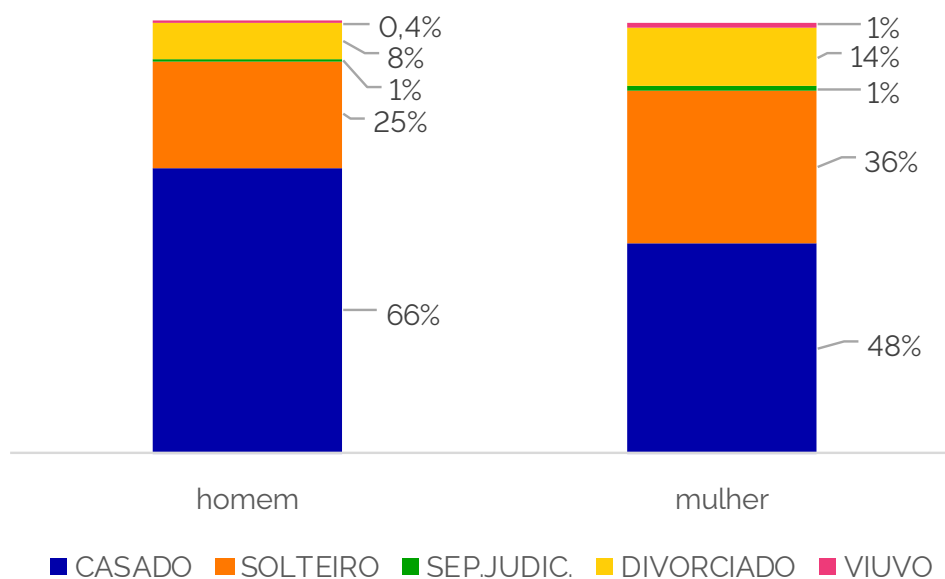
Gráfico 5 – Percentual de líderes com filhos menores de idade (fev/26)



3.3 Estado Civil

48% das mulheres em cargos de liderança são casadas. Entre os homens, esse percentual sobe para 66%.

Gráfico 6 – Percentual de líderes por estado civil (fev/26)



3.4 Cor/Etnia

Na Alta Liderança, a presença de mulheres negras e indígenas aumentou entre 2022 e 2026, de 7,1% para 12,3%. Na Média Liderança, o aumento foi de 13,1% para 15,2%.

Gráfico 7 – Composição dos líderes por raça/etnia (fev/22 e fev/26)

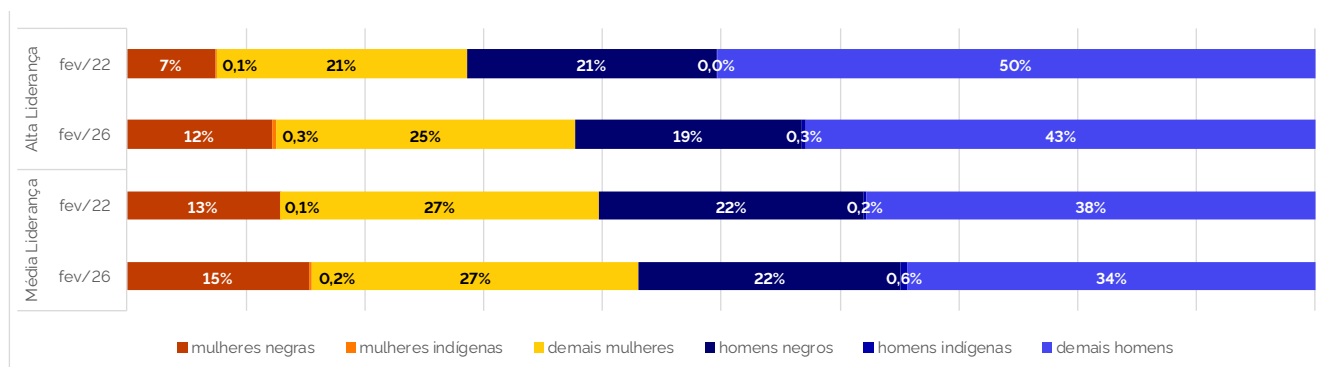


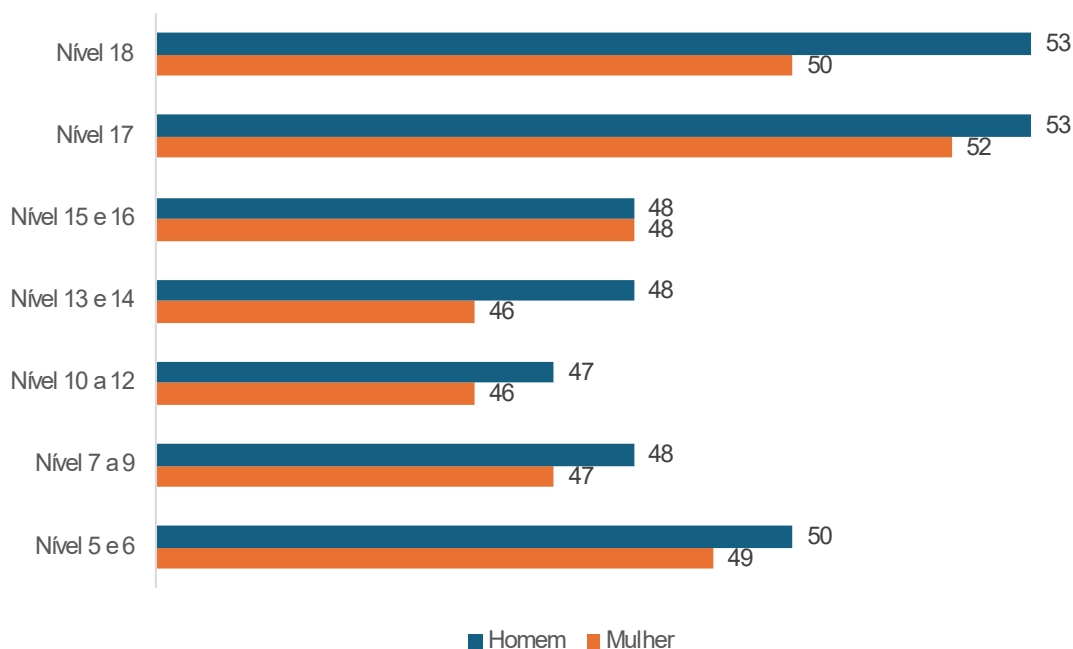
Tabela 2 – Composição dos líderes por raça/etnia (fev/26)

	COR/ETNIA	Nível 5 e 6	Nível 7 a 9	Nível 10 a 12	Nível 13 e 14	Nível 15 e 16	Nível 17	Nível 18	TOTAL
MULHERES	NEGRA	1.287	1.192	2.081	1.119	388	55	9	6.131
	INDÍGENA	24	5	32	19	8	3	1	92
	AMARELA	87	51	103	69	17	1	-	328
	BRANCA	2.030	1.872	3.628	2.330	797	101	15	10.773
	TOTAL	3.428	3.120	5.844	3.537	1.210	160	25	17.324
HOMENS	NEGRA	2.186	1.539	2.778	1.665	626	69	14	8.877
	INDÍGENA	118	19	45	31	7	3	2	225
	AMARELA	87	55	89	68	16	1	-	316
	BRANCA	2.921	2.238	4.176	3.071	1.276	231	64	13.977
	TOTAL	5.312	3.851	7.088	4.835	1.925	304	80	23.395
TOTAL GERAL		8.740	6.971	12.932	8.372	3.135	464	105	40.719

3.5 Idade

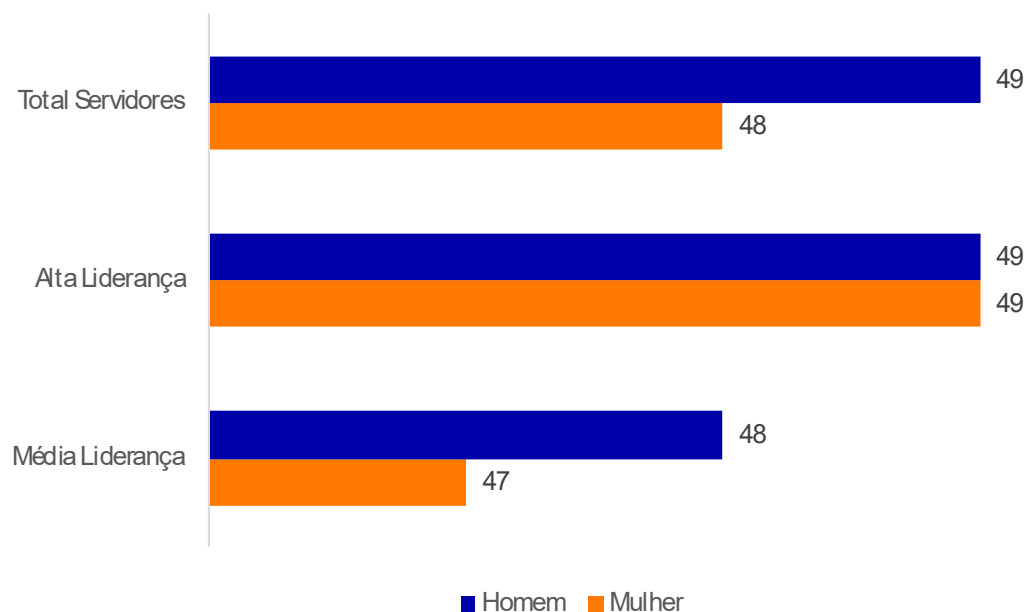
A média de idade entre as mulheres ocupantes de cargo de liderança é menor que a dos homens, com exceção dos níveis 15 e 16 em que se iguala a dos homens.

Gráfico 8 – Média de idade dos líderes (fev/26)



Agrupando os cargos de liderança em Média e Alta Liderança e comparando com a força de trabalho total, é possível observar de forma mais resumida a diferença entre as médias de idade por gênero.

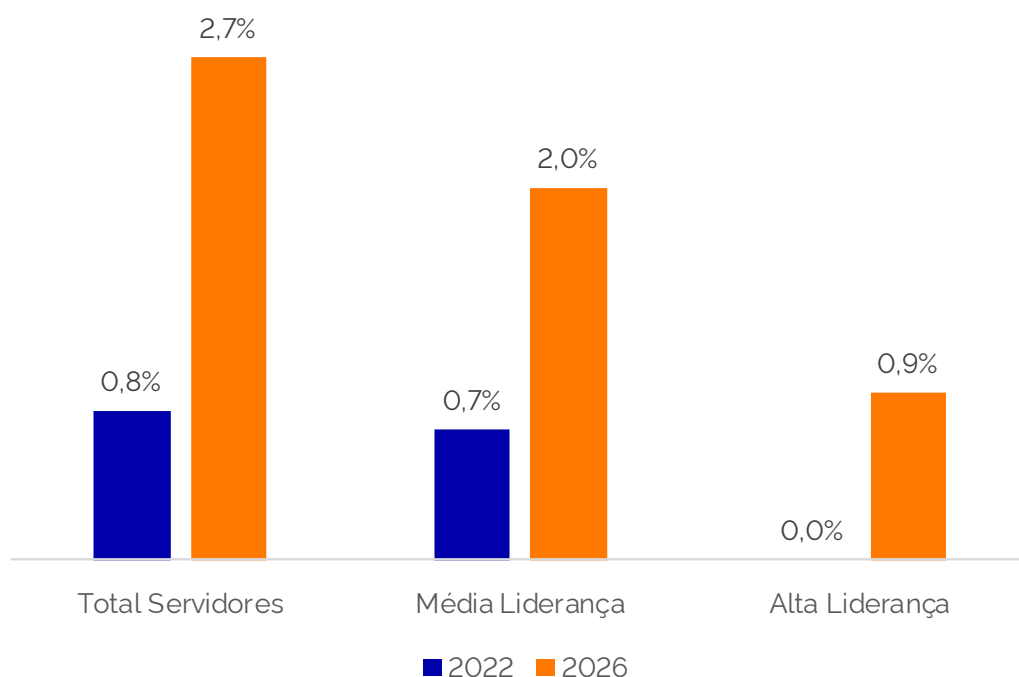
Gráfico 9 – Média de idade dos servidores e lideranças (fev/26)



3.6 Pessoa com Deficiência (PCD)

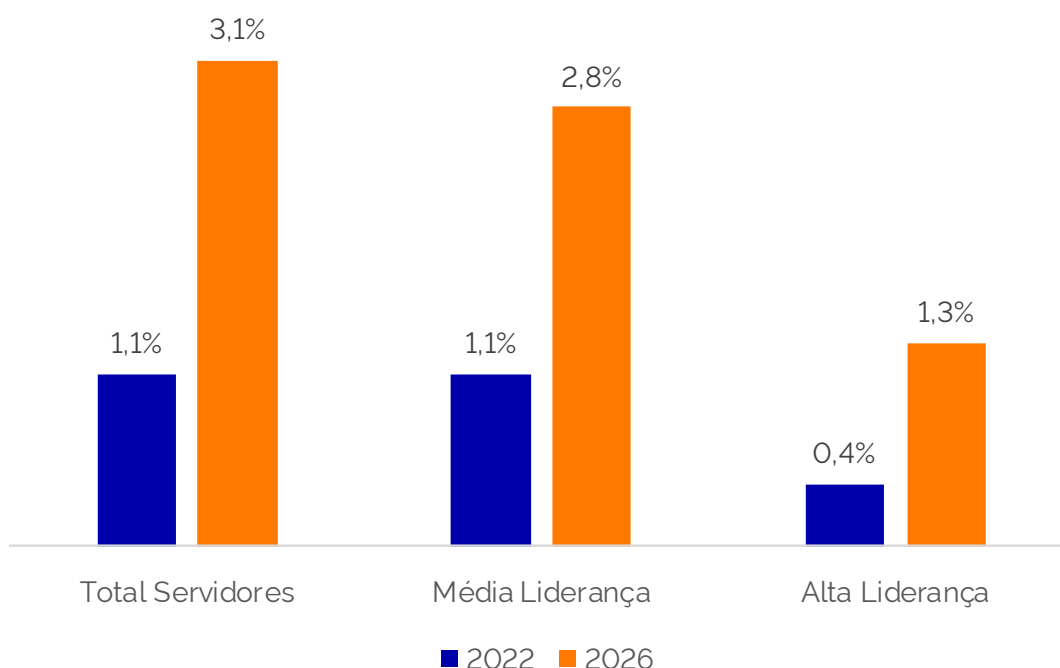
Dentre o total de servidoras do sexo feminino, o percentual de PCD aumentou de 0,8% em fevereiro de 2022 para 2,7% em fevereiro de 2026. Analisando as mulheres em cargos de Alta Liderança, em fevereiro de 2022 não havia nenhuma identificada como PCD; atualmente existem 13 mulheres com deficiência ocupando esses cargos.

Gráfico 10 – Percentual de PCD entre as mulheres (fev/22 e fev/26)



Dentre o total de servidores do sexo masculino, o percentual de PCD aumentou de 1,1% em fevereiro de 2022 para 3,1% em fevereiro de 2026.

Gráfico 11 – Percentual de PCD entre os homens (fev/22 e fev/26)



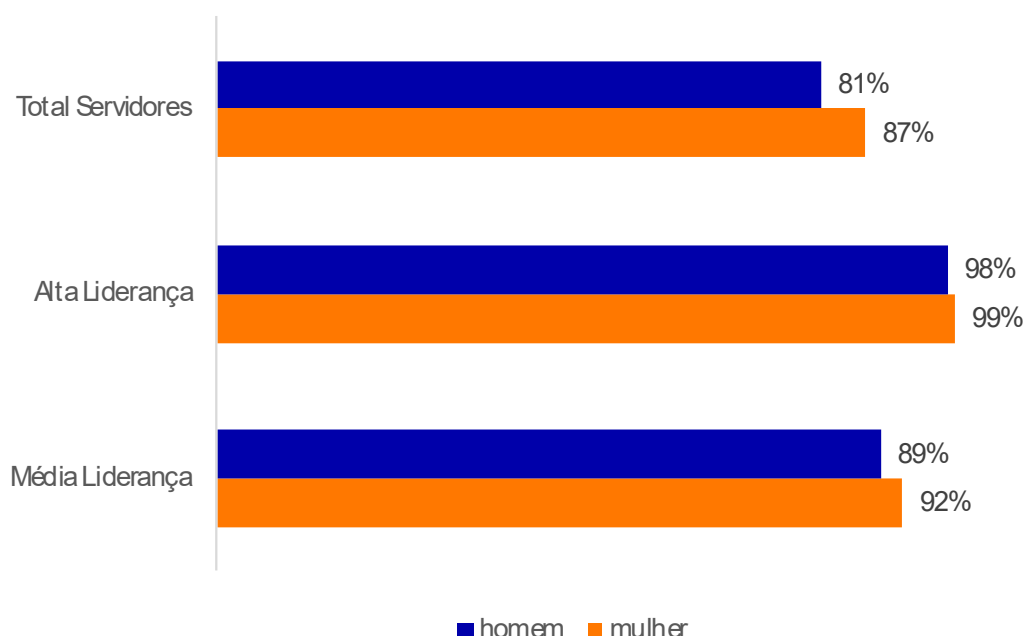
3.7 Escolaridade

No conjunto total de servidores do Governo Federal, 81% dos homens e 87% das mulheres possuem escolaridade de nível superior ou maior.

Entre os ocupantes de cargos de Alta Liderança, 98% dos homens e 99% das mulheres possuem escolaridade de nível superior ou maior.

Entre os ocupantes de cargos de Média Liderança, o percentual de mulheres com escolaridade de nível superior ou maior ultrapassa em 3% o dos ocupantes do sexo masculino.

Gráfico 12 – Percentual de servidores e líderes com escolaridade de nível superior ou maior (fev/26)



4. Base de Dados

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

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

Outras fontes:

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



5. Institucional

José Celso Cardoso Júnior – **Secretário de Gestão de Pessoas**

Mirian Lucia Bittencourt Guimarães – **Diretora de Governança e Inteligência de Dados**

Mayara Nascimento de Farias – **Coordenadora-Geral de Informações Gerenciais**

Equipe técnica: Luciana Santos Ferreira e Gabriel Garcia Tomaz

