

**Enap**



Ministério da  
**Economia**



# **CENSO DEMOGRÁFICO E DE TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS**

Pesquisa realizada com membros da carreira de  
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental

## Objetivos da Pesquisa

- Subsidiar a gestão da carreira, fazendo uso dos dados obtidos para qualificar as decisões estratégicas e gerar melhor aproveitamento dessa força de trabalho na Administração Pública Federal
- Utilização das informações no novo sistema de gestão de carreiras; constituição de base de dados, ao longo do tempo, que permita análises com maior precisão
- Gerar subsídios para a melhoria do programa de capacitação dos EPPGGs

## Bases de Datos / N° de Participantes

971

SIAPE

165

BANCO DE  
TALENTOS

422

SURVEY  
CENSO

## Bases de Dados / N° de Participantes

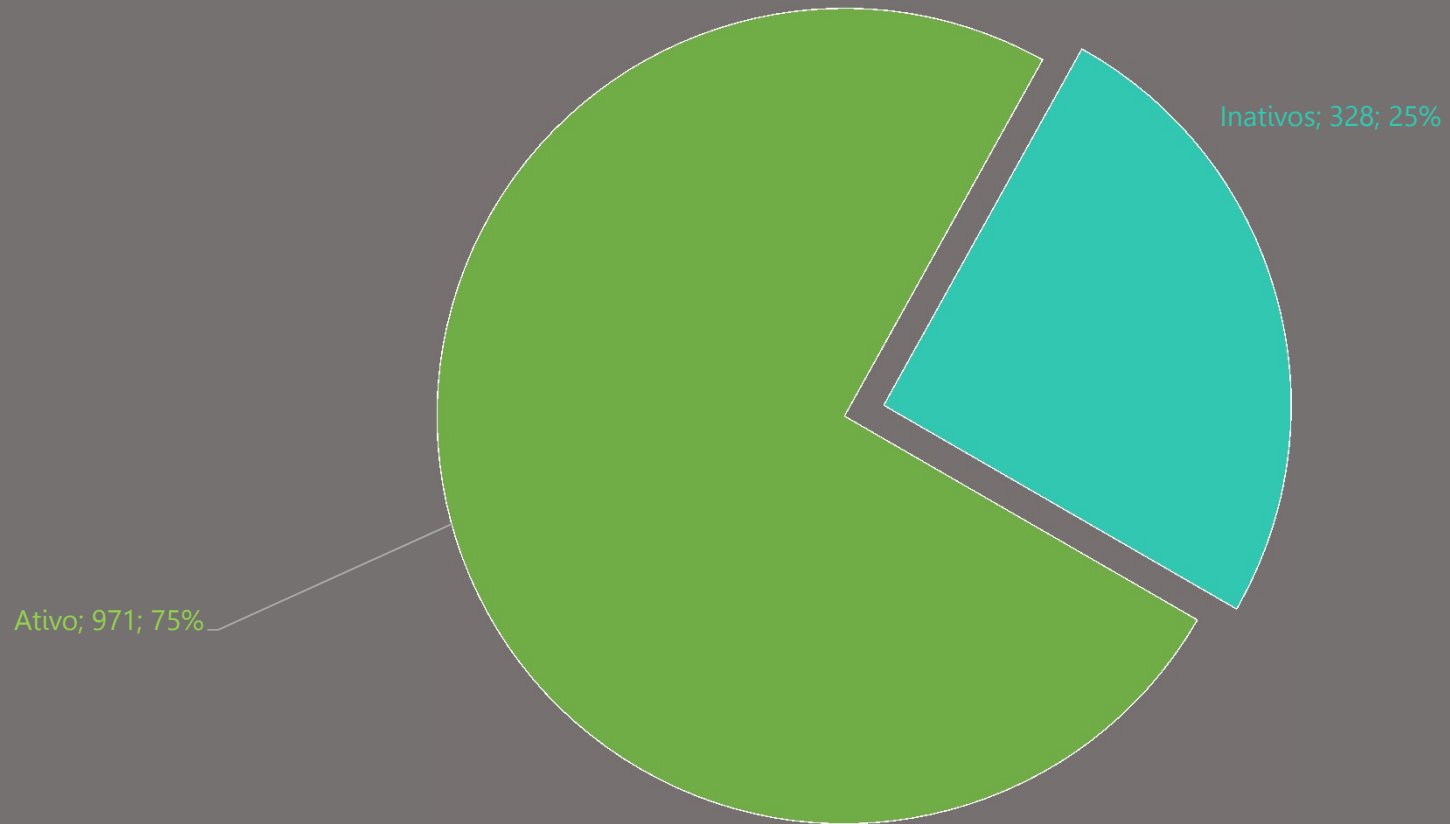
971

SIAPE

- Relativo aos servidores com vínculo ativo em Setembro/2018

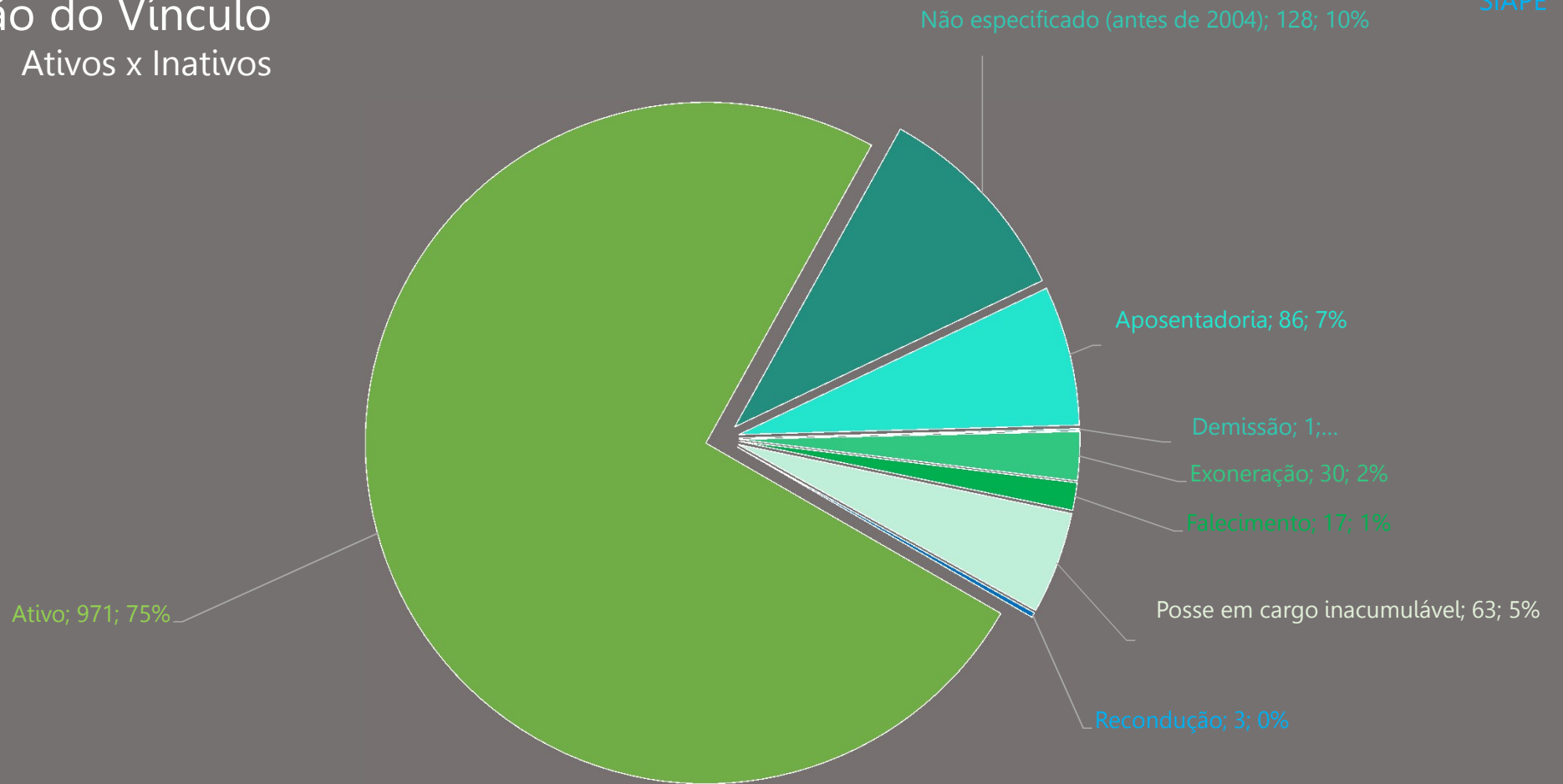
# Situação do Vínculo

## Ativos x Inativos

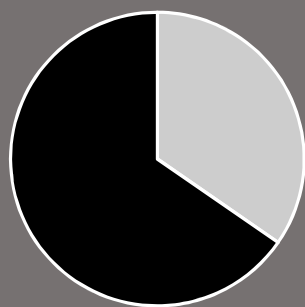


# Situação do Vínculo

## Ativos x Inativos



Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (set 2018)  
+Dados internos SEGES



sexo

971  
SIAPE



635

65%



336

35%

422  
SURVEY  
CENSO

264

62,6%

158

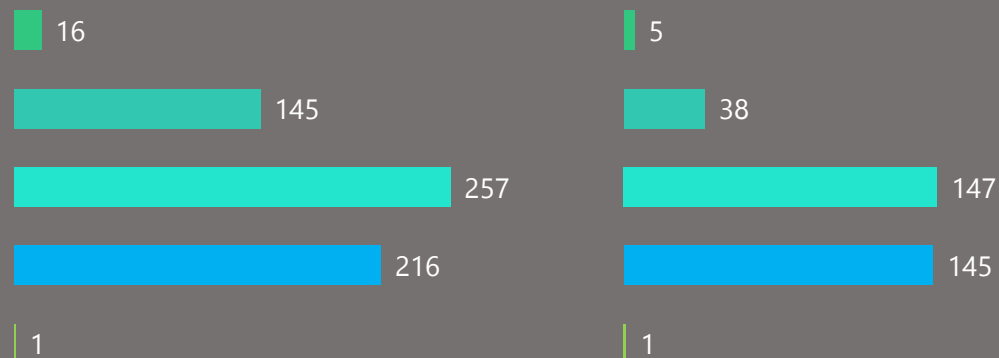
37,4%

## faixa etária

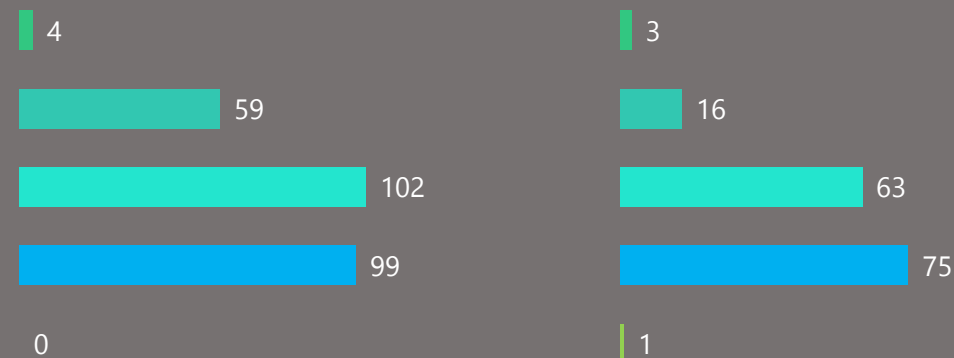
- > 60
- 51 – 60
- 41 – 50
- 31 – 40
- < 30



971  
SIAPE



422  
SURVEY  
CENSO



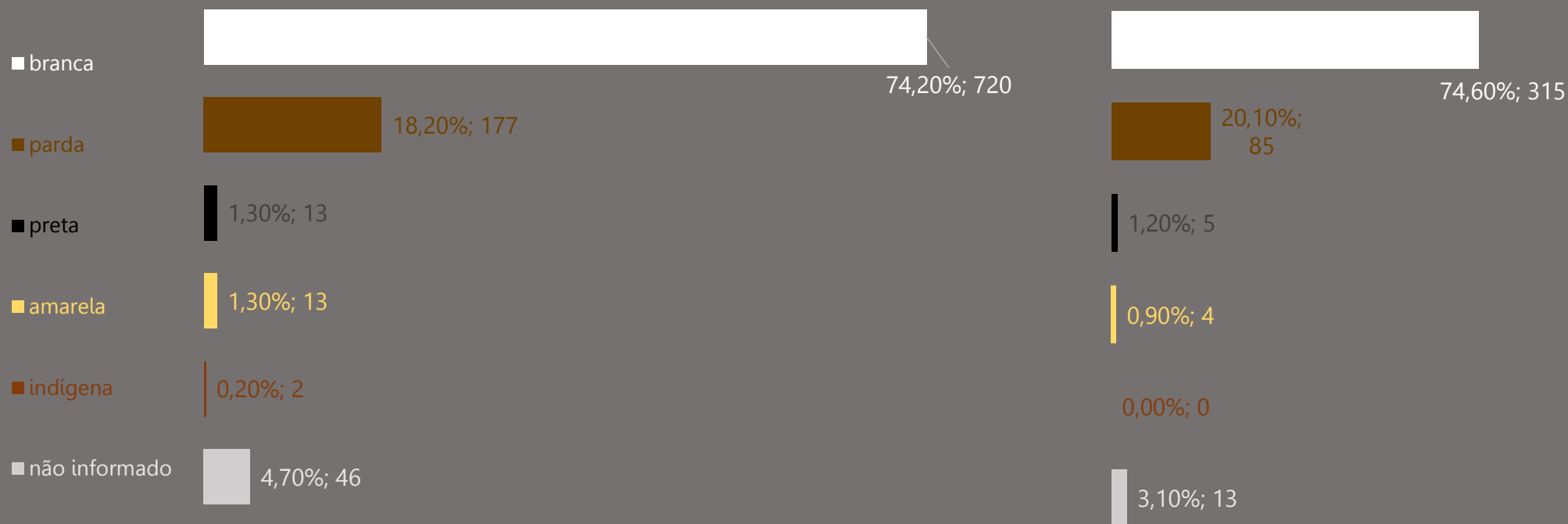
\*SIAPE: Até dezembro de 2017 (sexo) e setembro de 2018 (faixa etária); Censo: novembro de 2018.  
Fonte: Base Final do Censo Demográfico e de Trajetória Profissional da Carreira de EPPGG (2018) e Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE). Elaboração própria.



## perfil étnico-racial

971  
SIAPE

422  
SURVEY  
CENSO



servidores com  
deficiência

- leve
- moderada
- grave

audição



locomocão



visão



Tempo  
médio de  
carreira  
em anos

13,4

422  
SURVEY  
CENSO

14,1

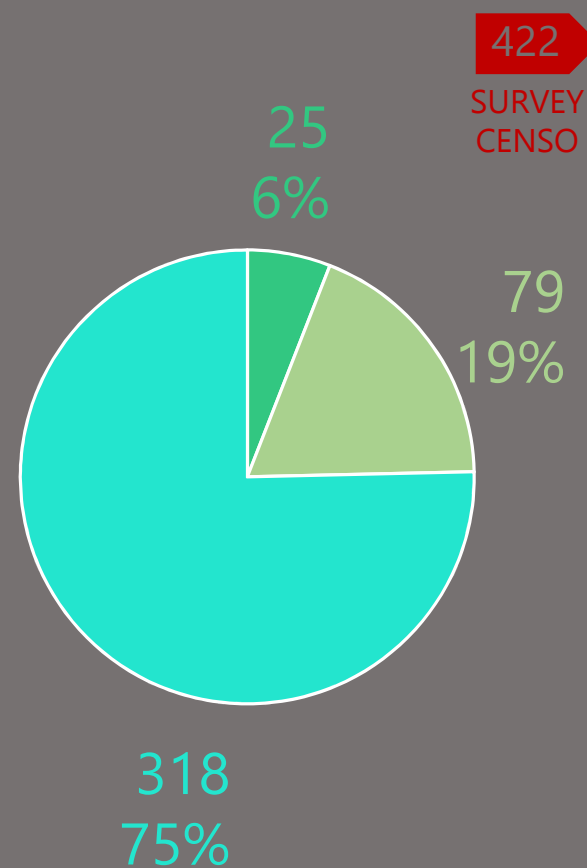
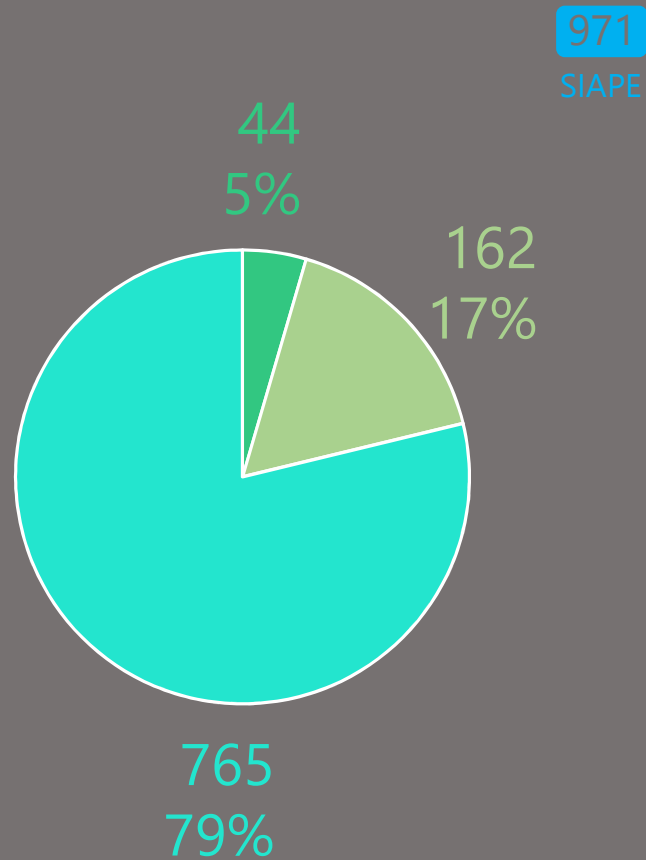
971  
SIAPE

Tempo de  
experiência  
anterior ao  
ingresso na  
carreira

Turma	Tempo Médio (em anos)	Respondentes	% da Turma
1	2,5	6	21%
2	1,7	3	9%
3	3,0	5	8%
4	6,6	7	11%
5	3,8	17	20%
6	2,2	6	10%
7	6,7	6	9%
8	7,4	8	11%
9	8,0	4	11%
10	4,2	15	25%
11	6,5	17	27%
12	5,5	8	14%
13	10,4	10	18%
14	6,2	5	10%
15	8,7	16	19%
16	7,1	15	17%
	<b>6,0</b>	<b>148</b>	<b>15%</b>

escolaridade

- Superior completo
- Mestrado
- Doutorado



## Situação do Vínculo/Exercício

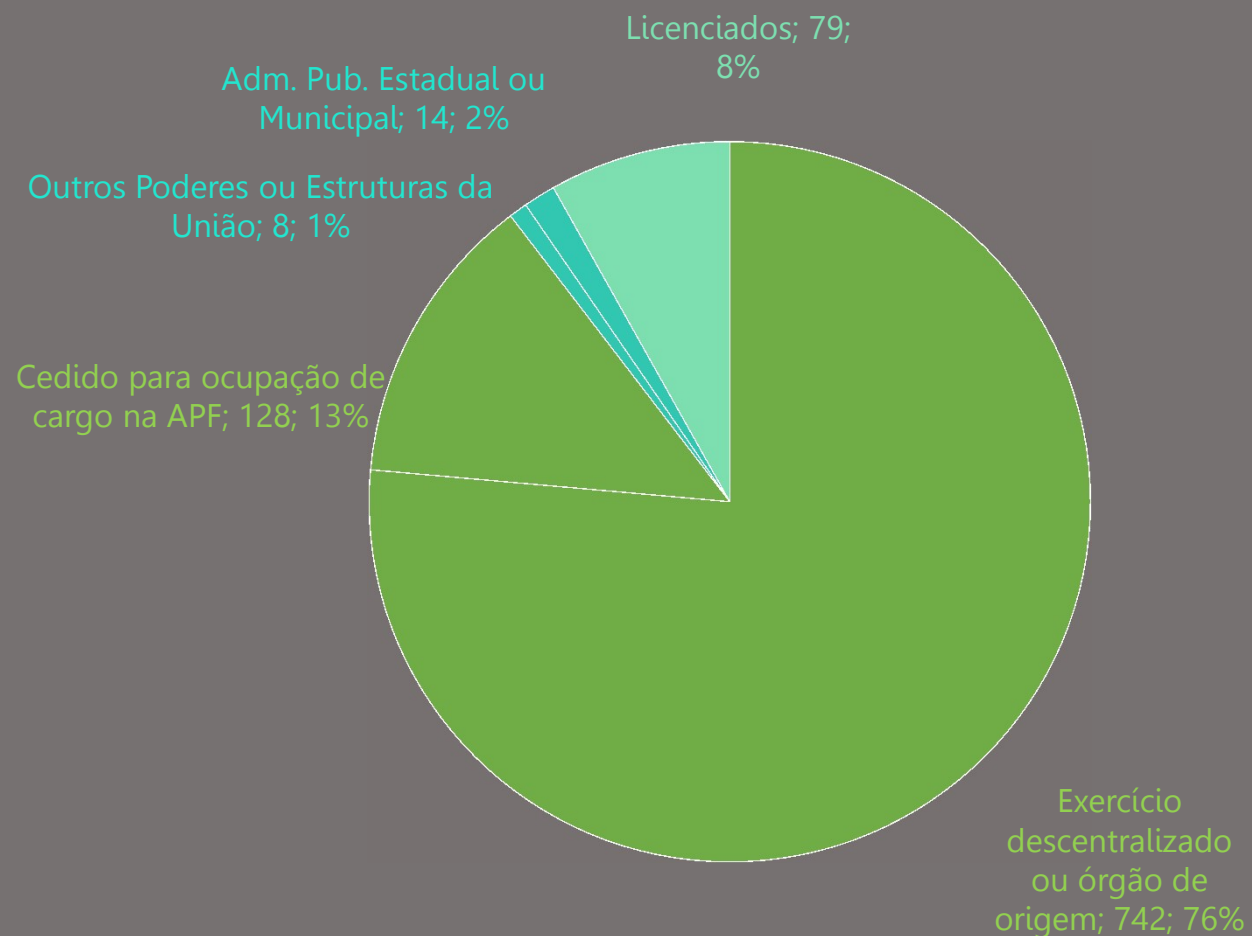
**Adm. Pública Federal**

**(870)**

**Cedidos para outro poder ou esfera**

**(22)**

**Licenciados (79)**



## Situação do Vínculo/Exercício

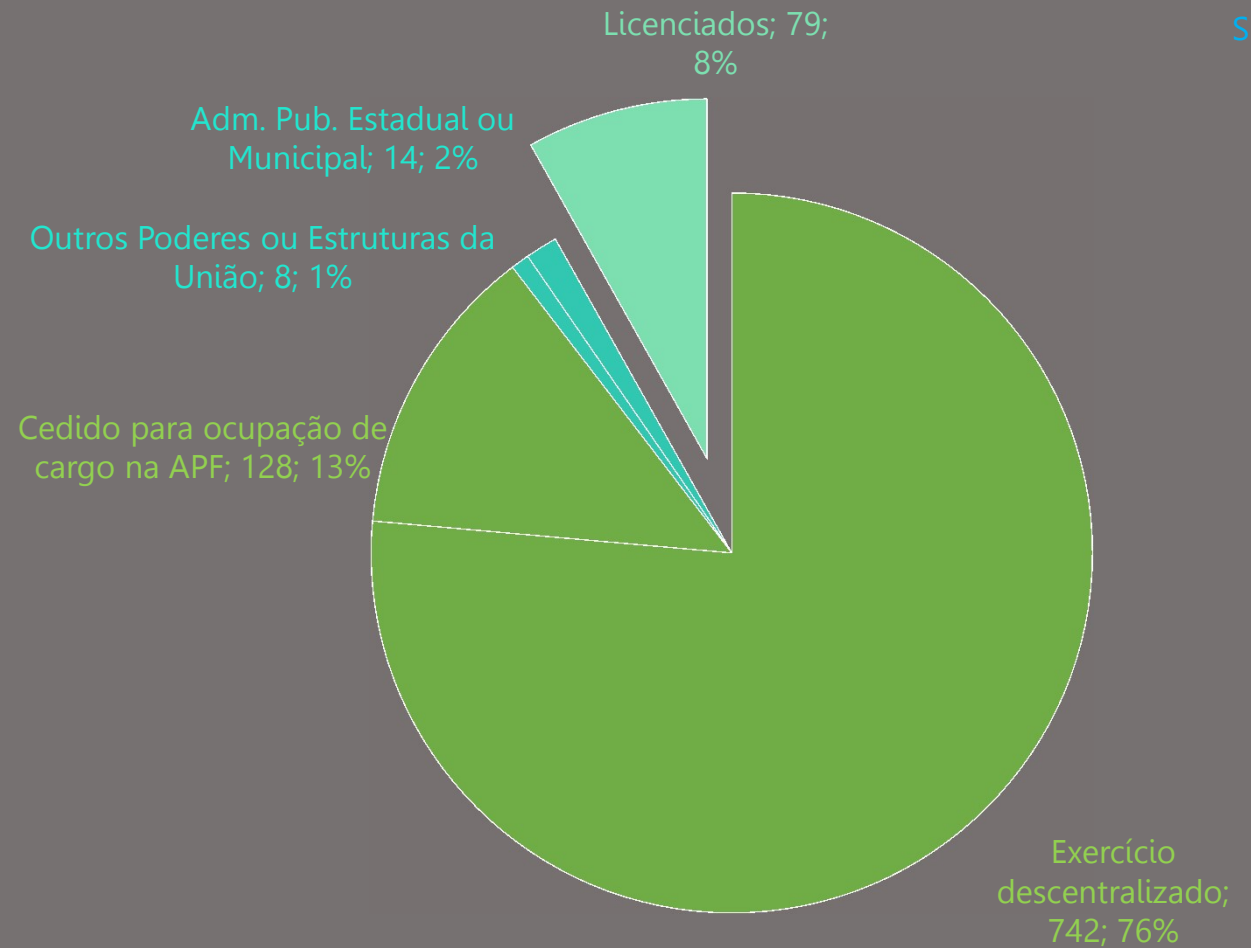
**Adm. Pública Federal**

**(870)**

**Cedidos para outro poder ou esfera**

**(22)**

**Licenciados (79)**



## Licenças

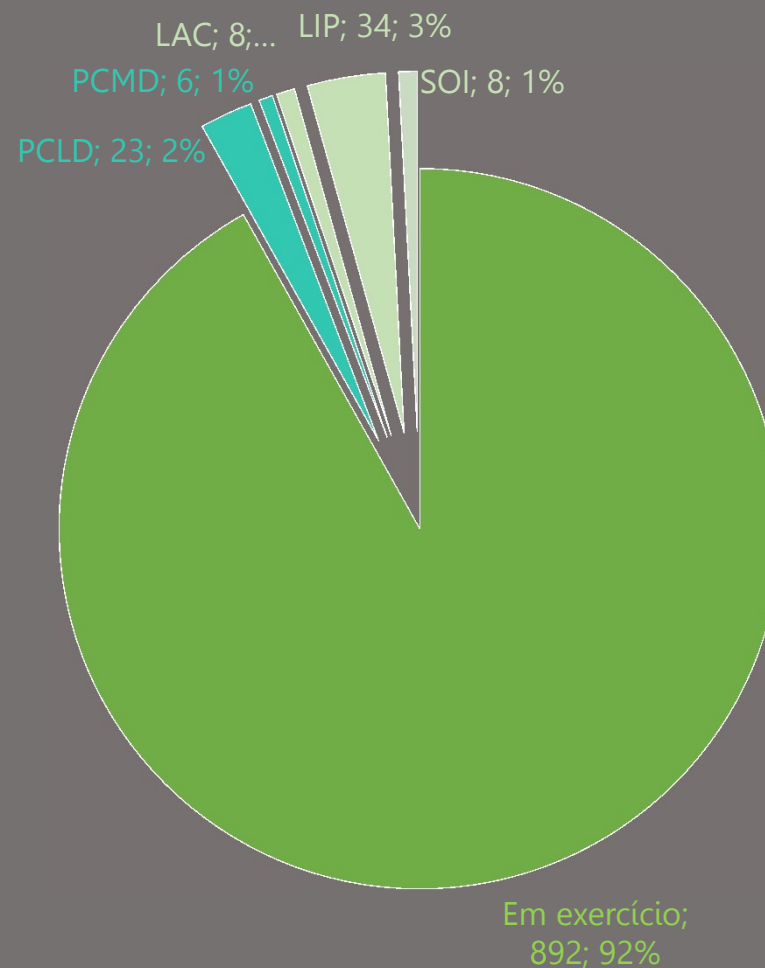
### Em exercício (892)

#### Com vencimento (29)

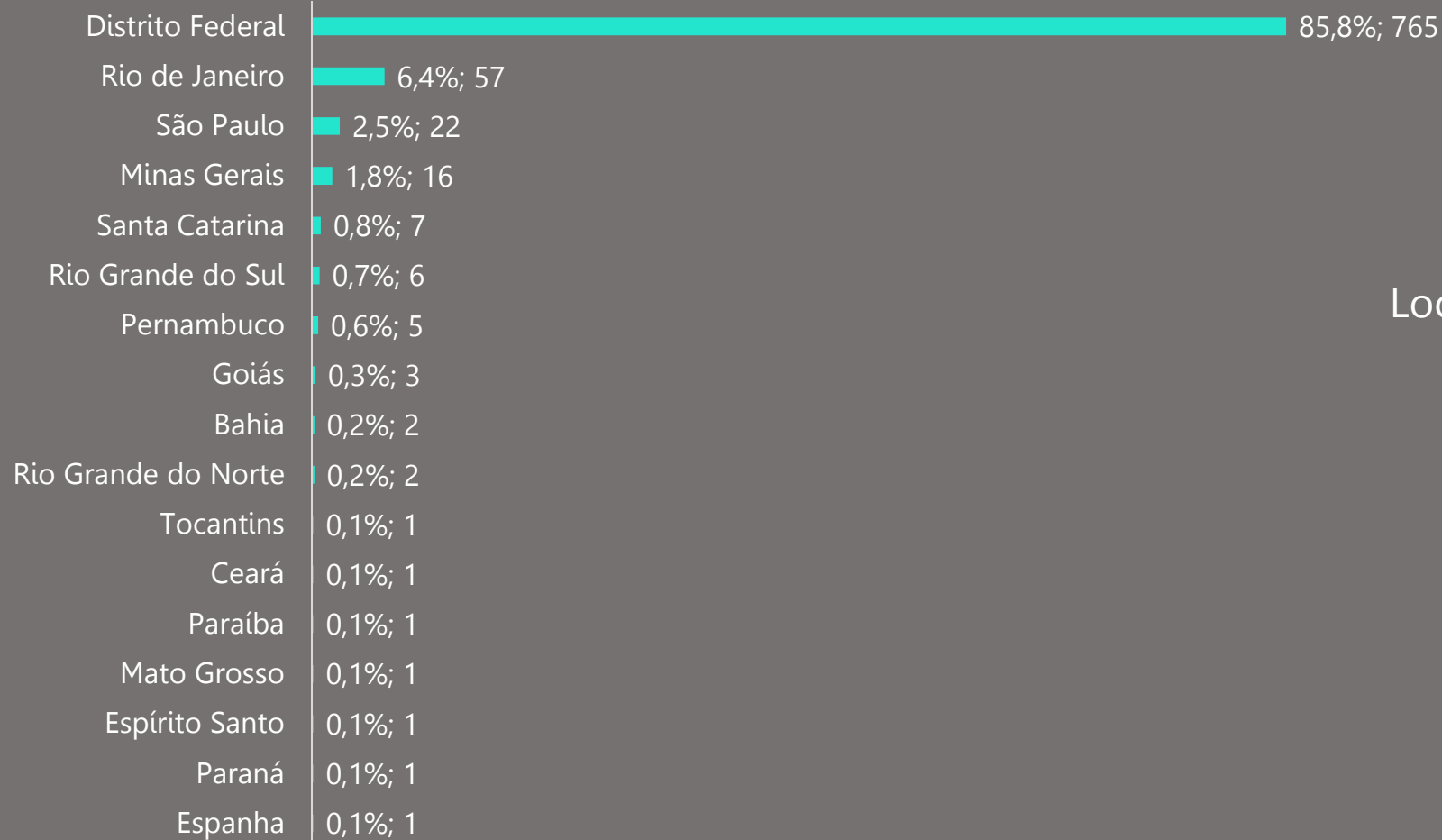
- > PCLD – Programa de Capacitação de Longa Duração (23)
- > PCMD – Programa de Capacitação de Média Duração (6)

#### Sem vencimento (50)

- > LAC – Licença para acompanhamento de cônjuge (8)
- > LIP – Licença para tratar de interesses particulares (34)
- > SOI – Licença para serviço em organismo internacional (8)

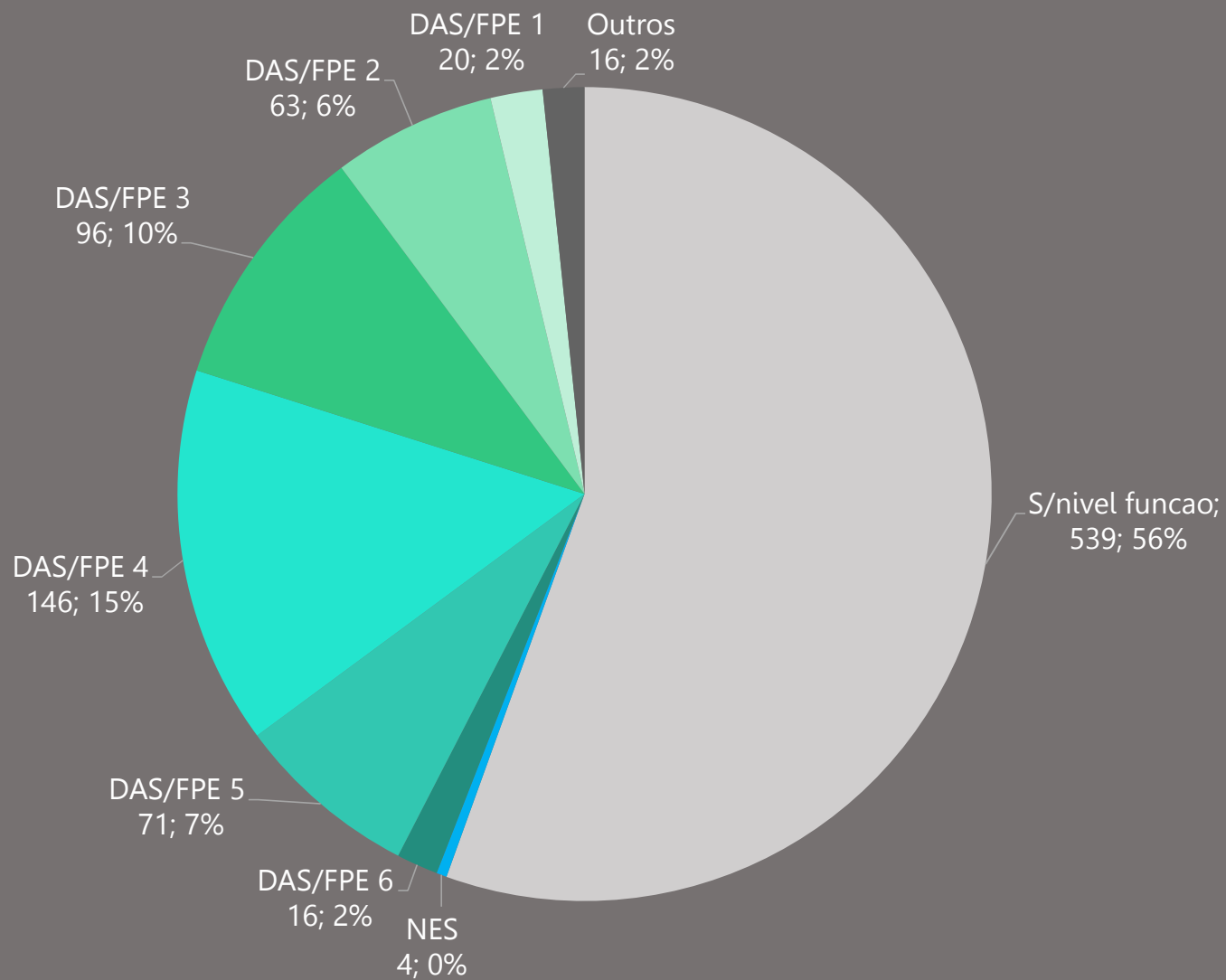






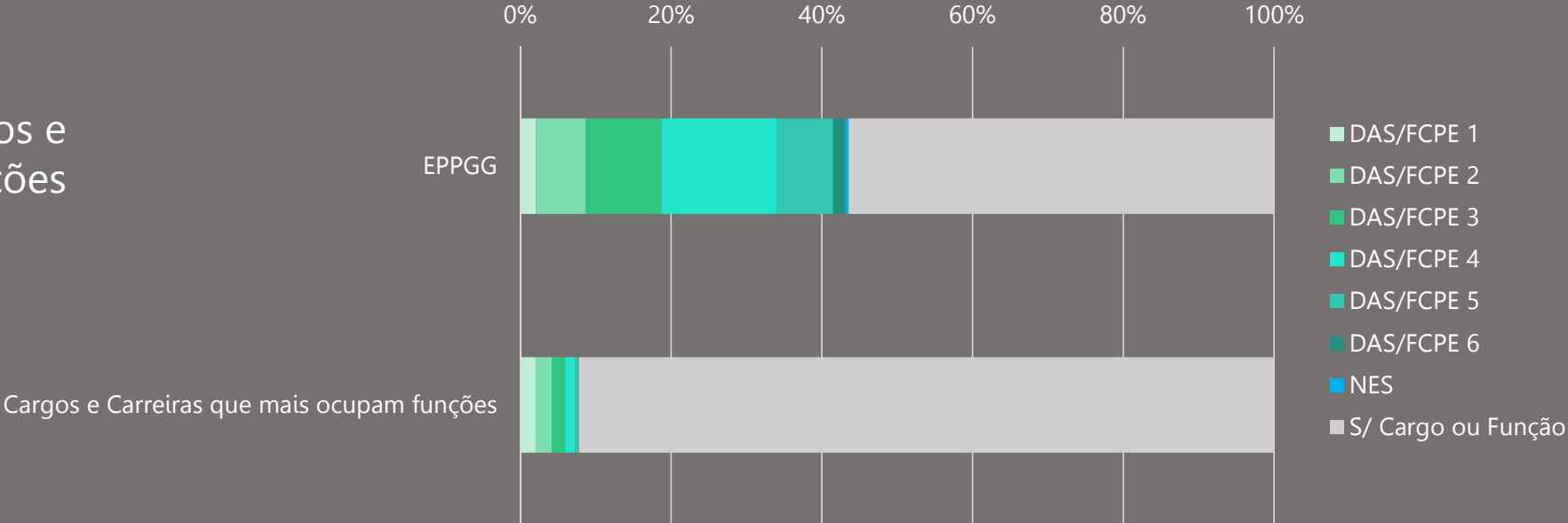
Local de Exercício  
(Total: 892)

### Cargos e funções



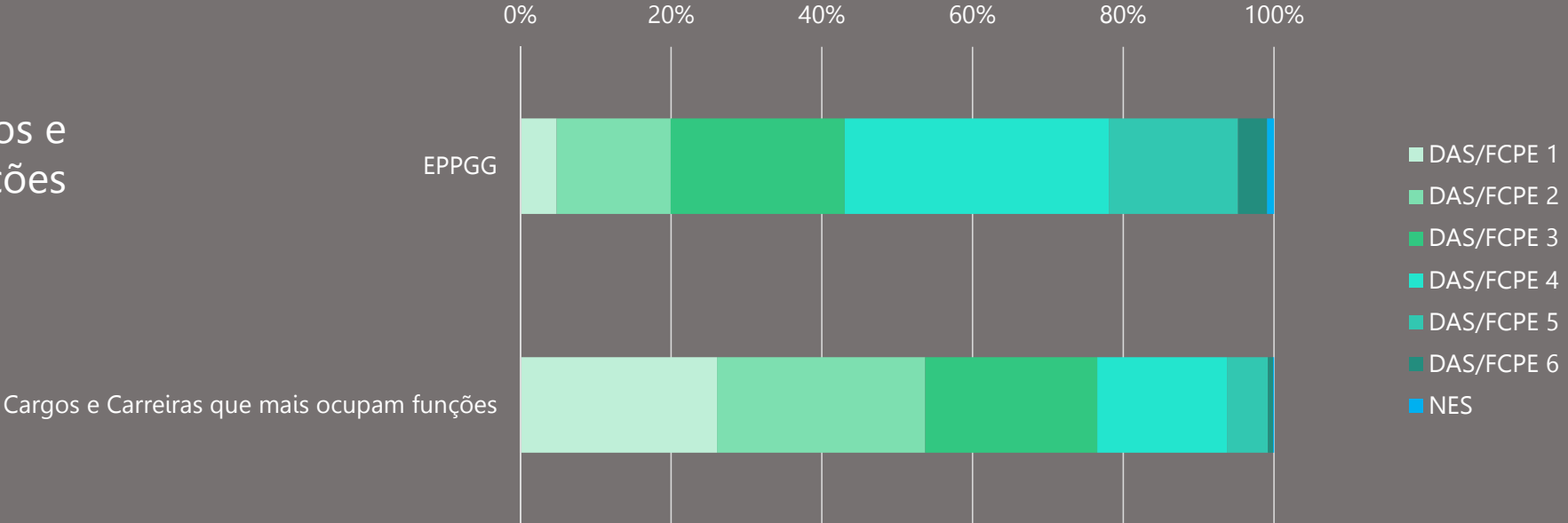
Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (set 2018)

### Cargos e funções



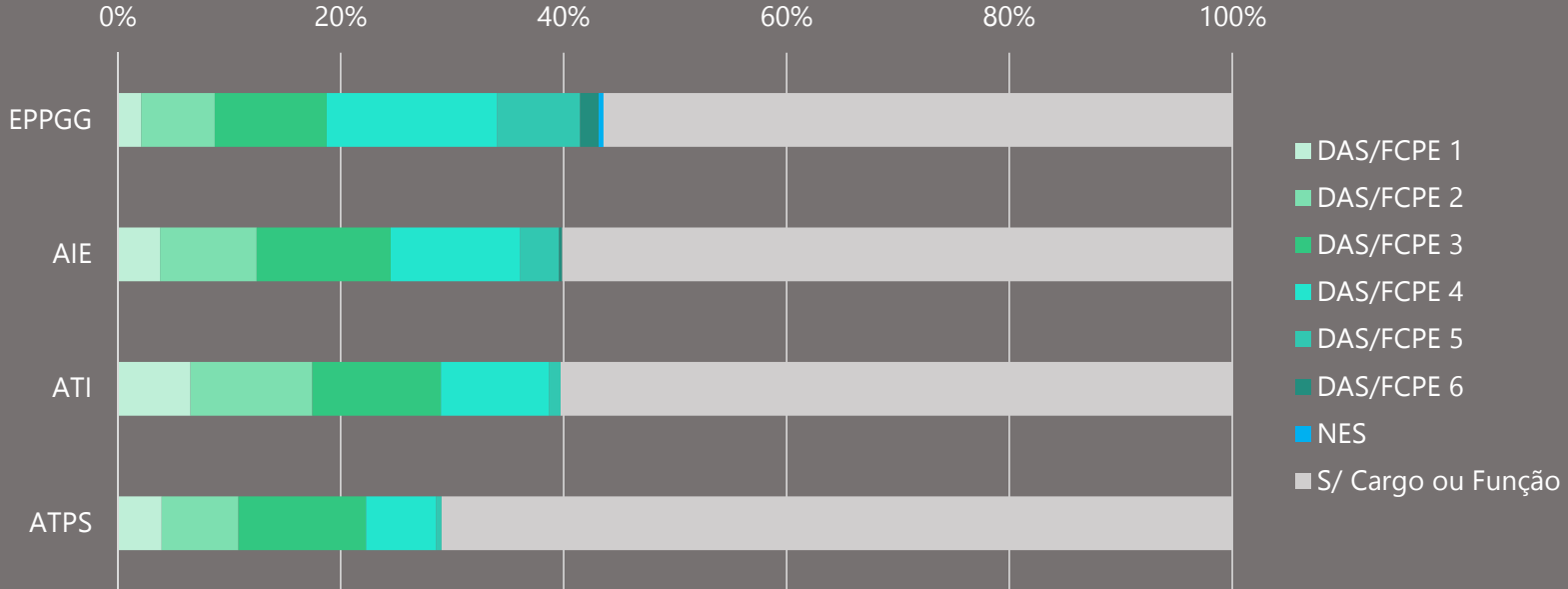
Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (set 2018)

Cargos e funções



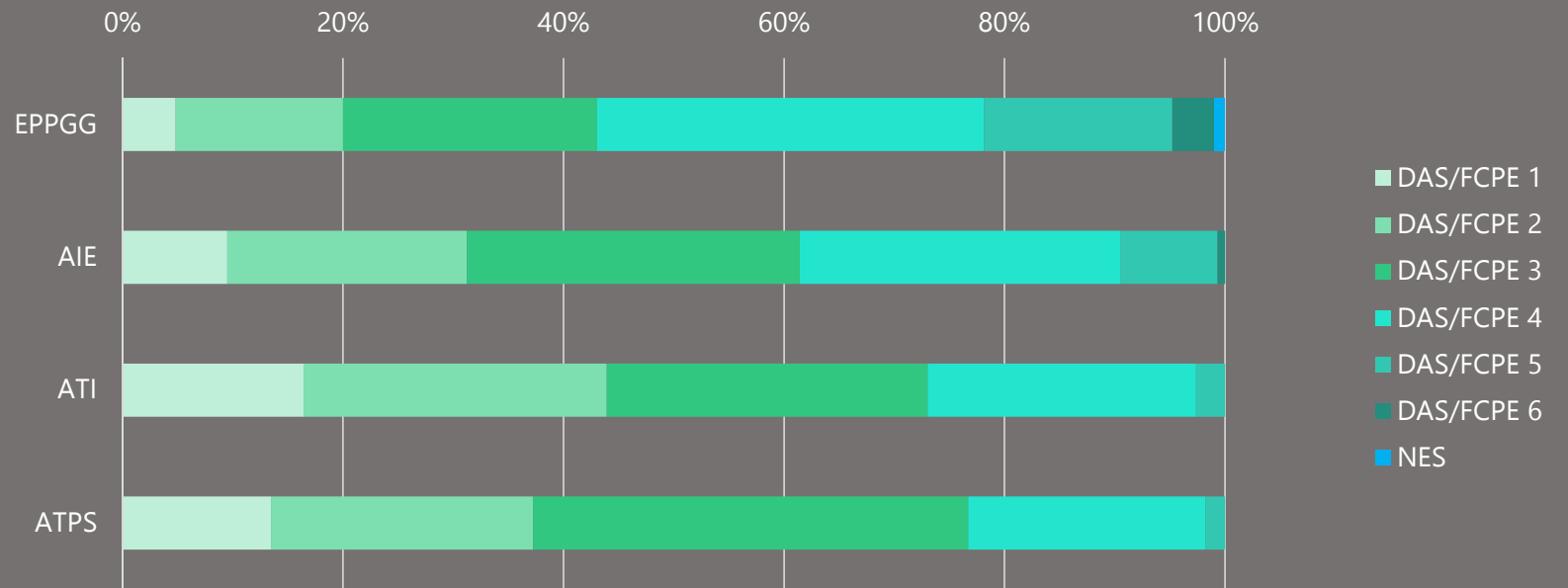
Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (set 2018)

Cargos e funções



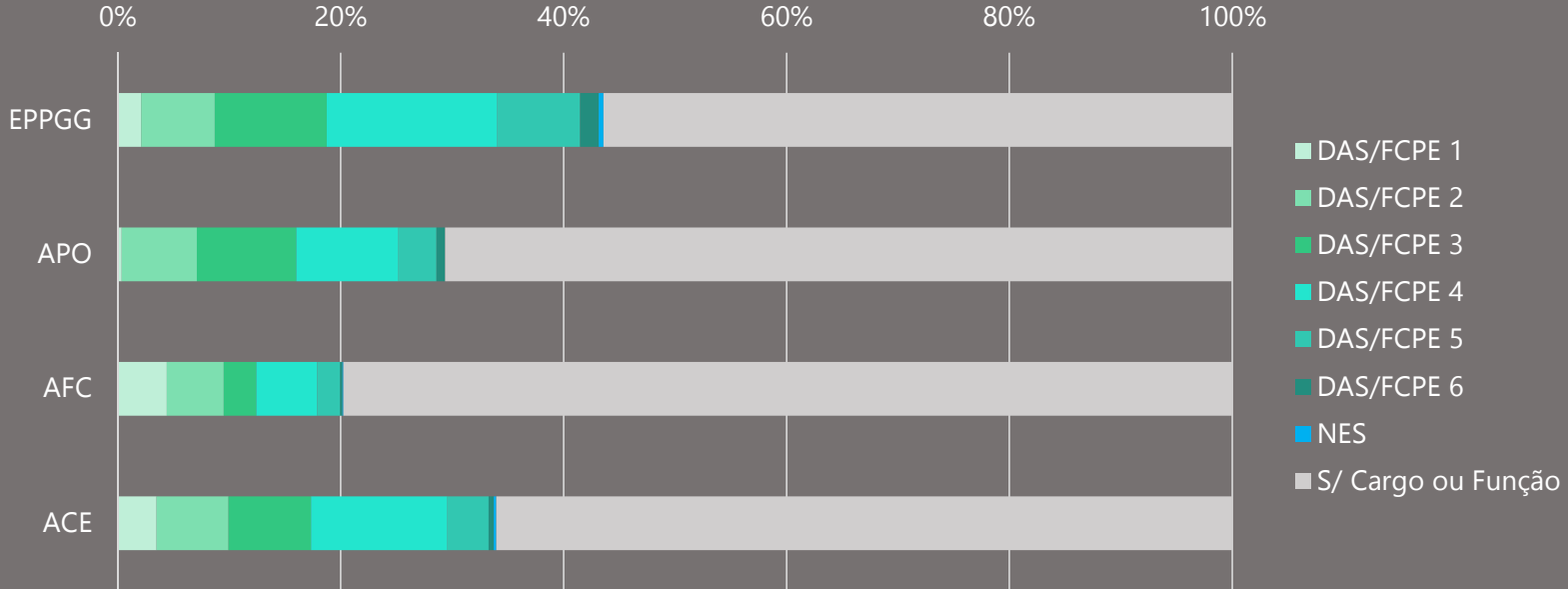
Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (set 2018)

### Cargos e funções



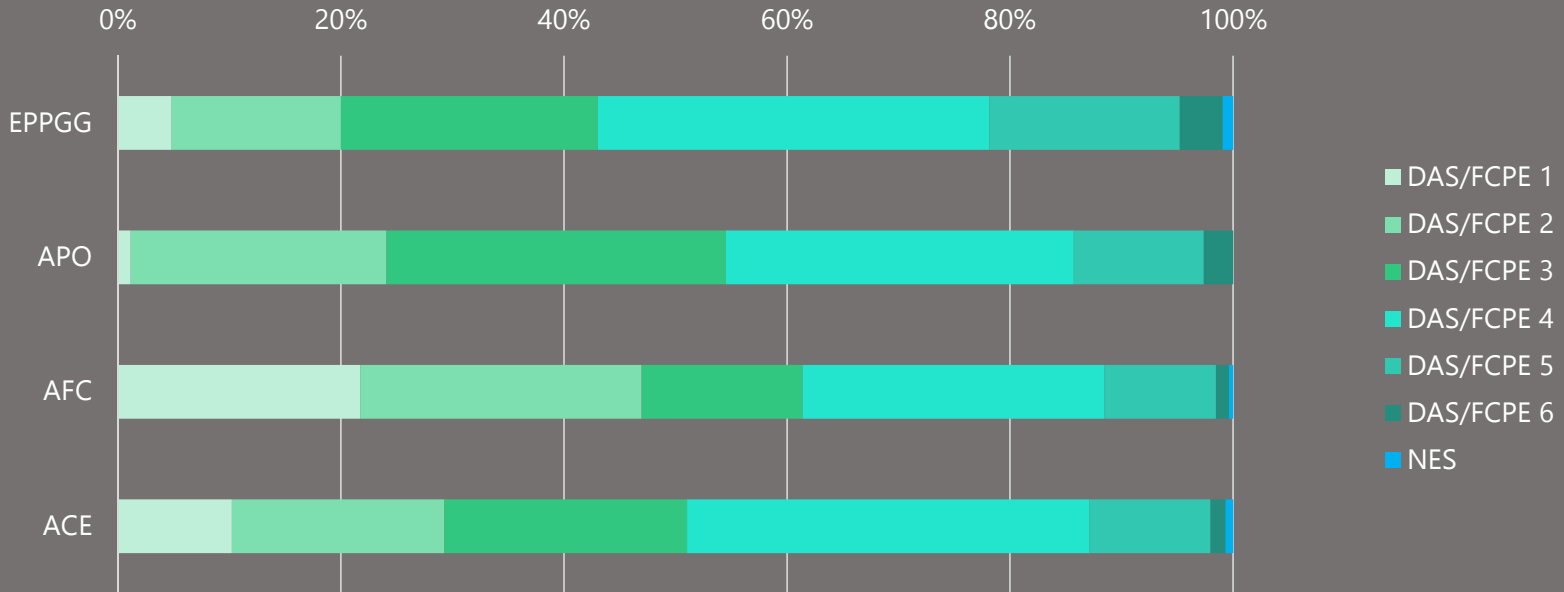
Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (set 2018)

Cargos e funções



Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (set 2018)

Cargos e funções



Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (set 2018)

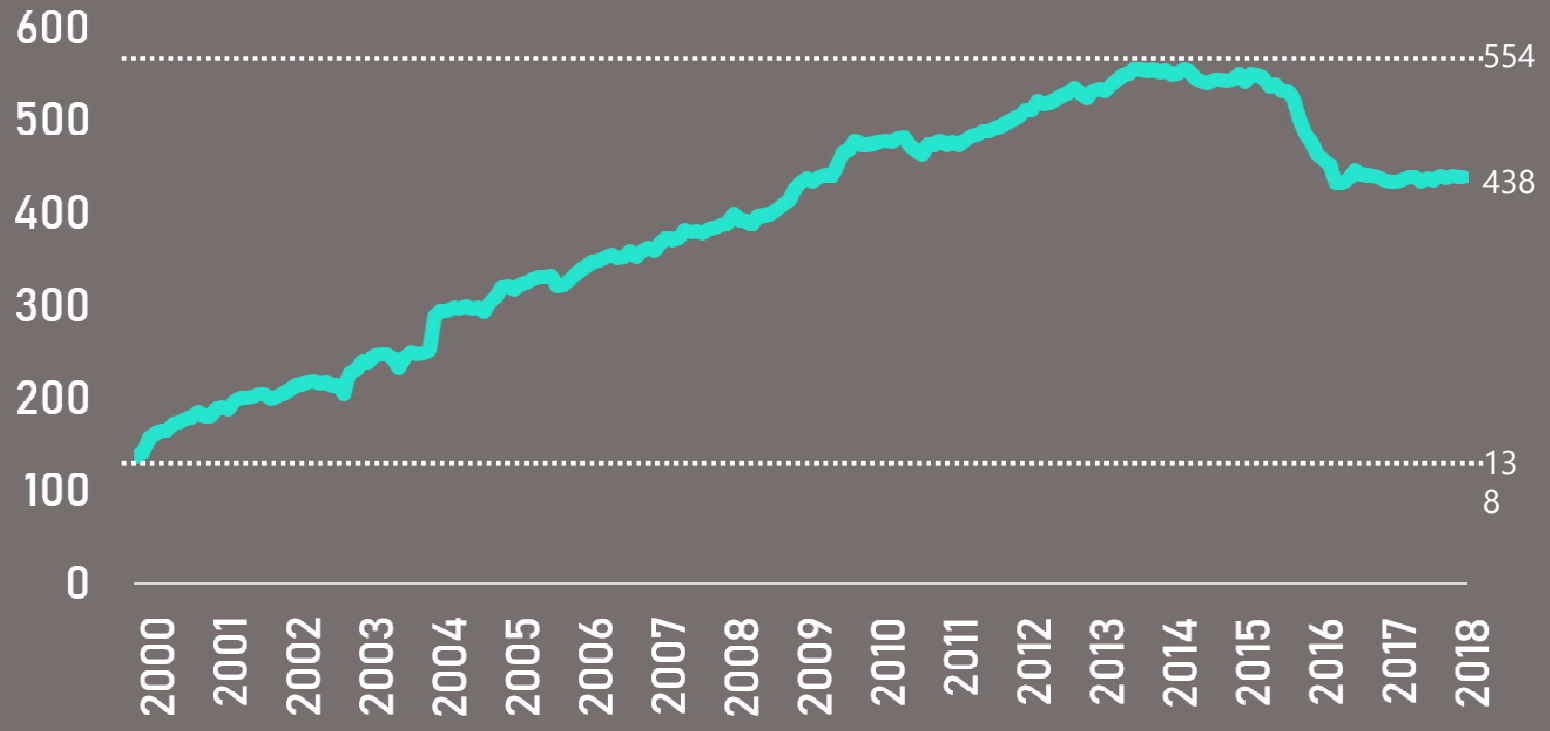


971

SIAPE

# Cargos e funções

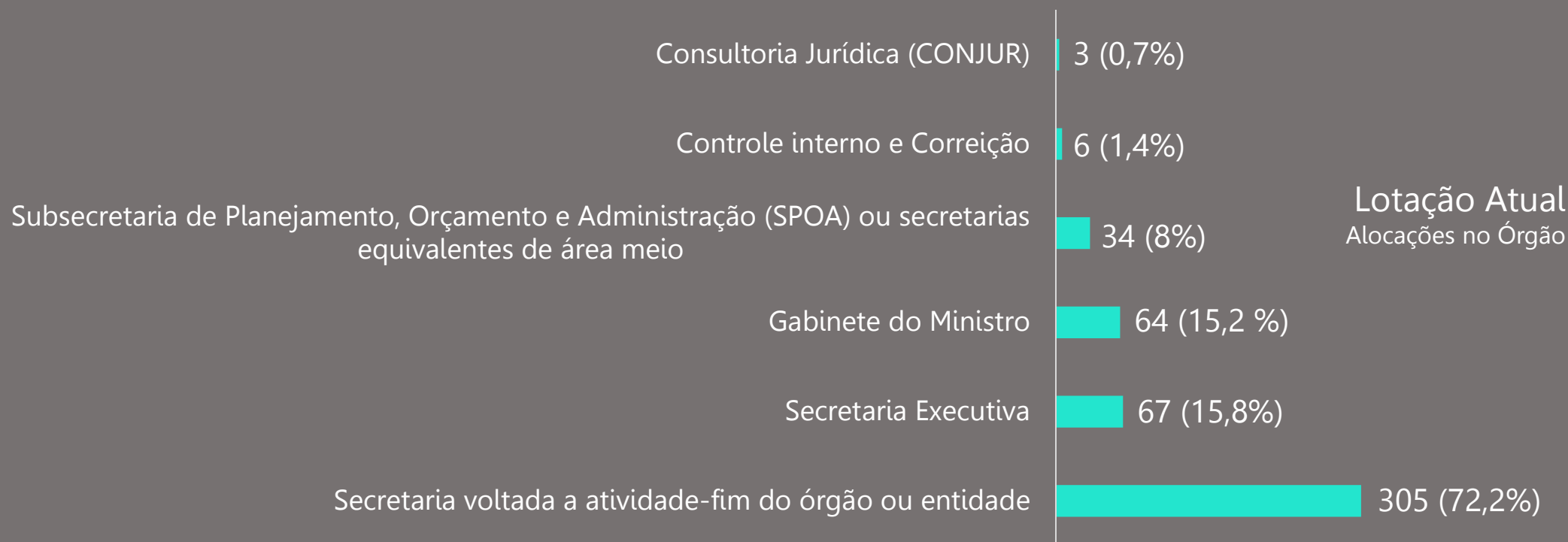
jul 2000 – set 2018



Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (set 2018)



Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (set 2018)

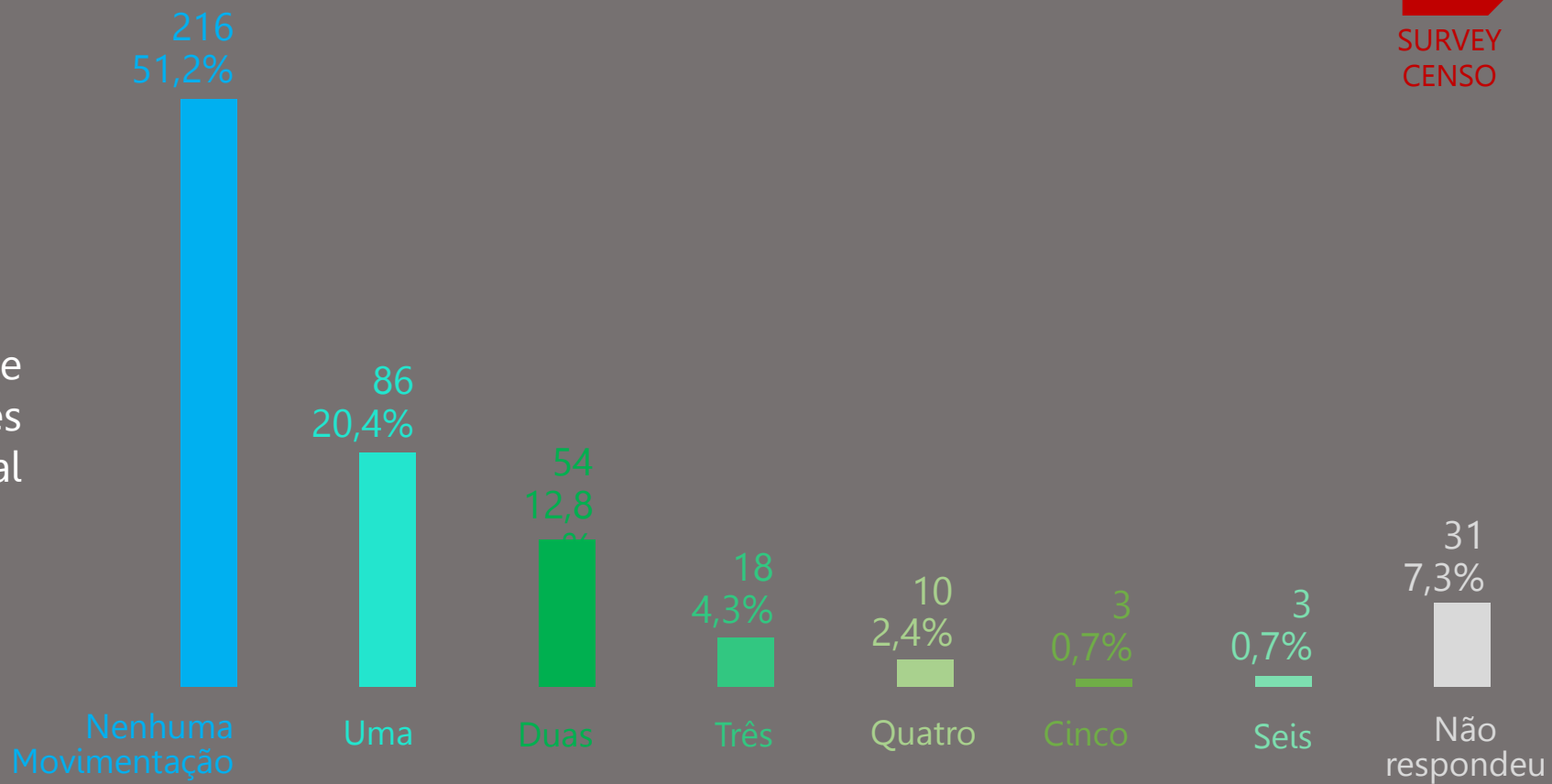


Histórico de  
movimentações e  
atuação em  
outros órgãos

Tempo de Carreira	Nº de Alocações - Média – Org. Sup.	Tempo de permanência por alocação (anos) - Média
Até 10 anos	2,73	3,5
Entre 11 e 15 anos	3,11	5,2
Entre 16 e 20 anos	3,91	5,7
Mais de 20 anos	4,07	7,7
	3,35	5,2

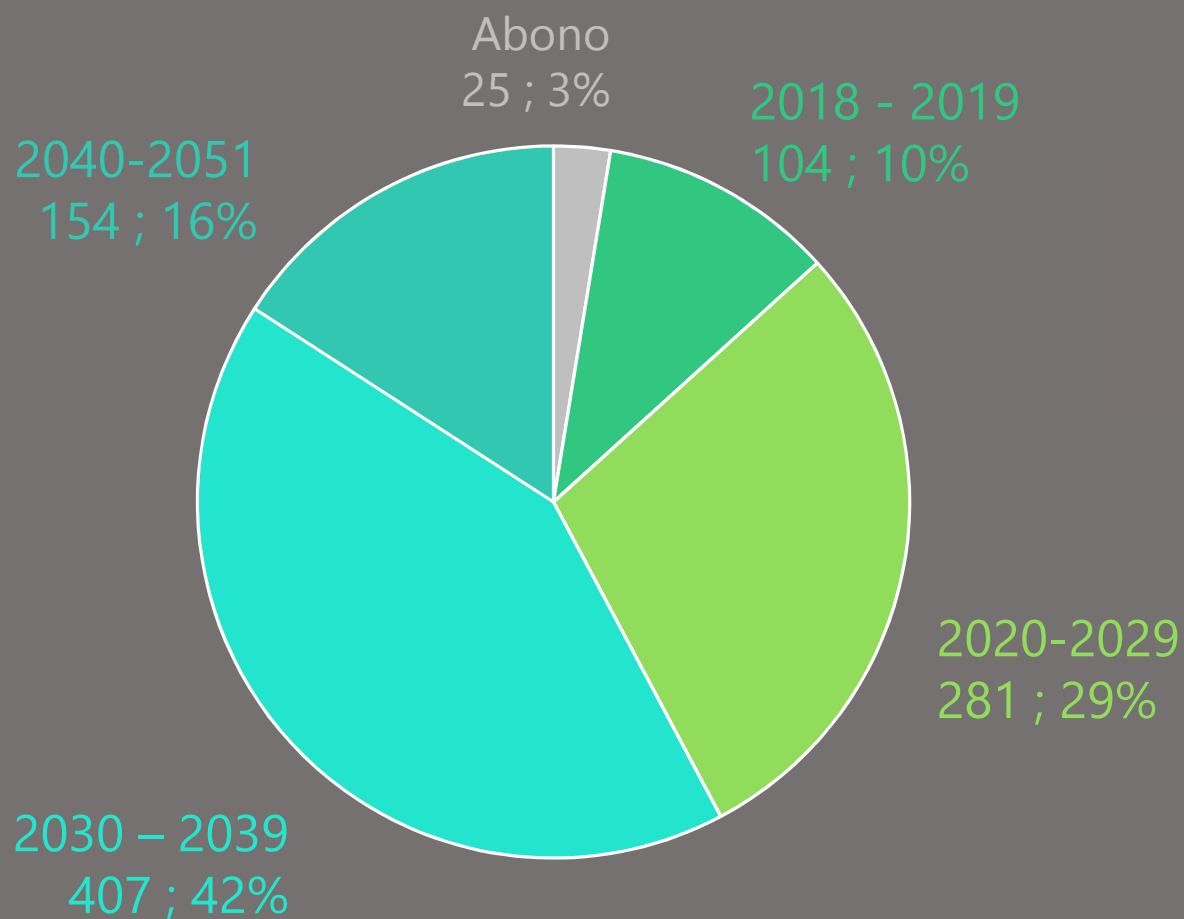
Obs.: Informação descritiva; não é possível extrapolar previsão de alocações futuras ou expectativa de permanência.

## Histórico de movimentações dentro do órgão atual



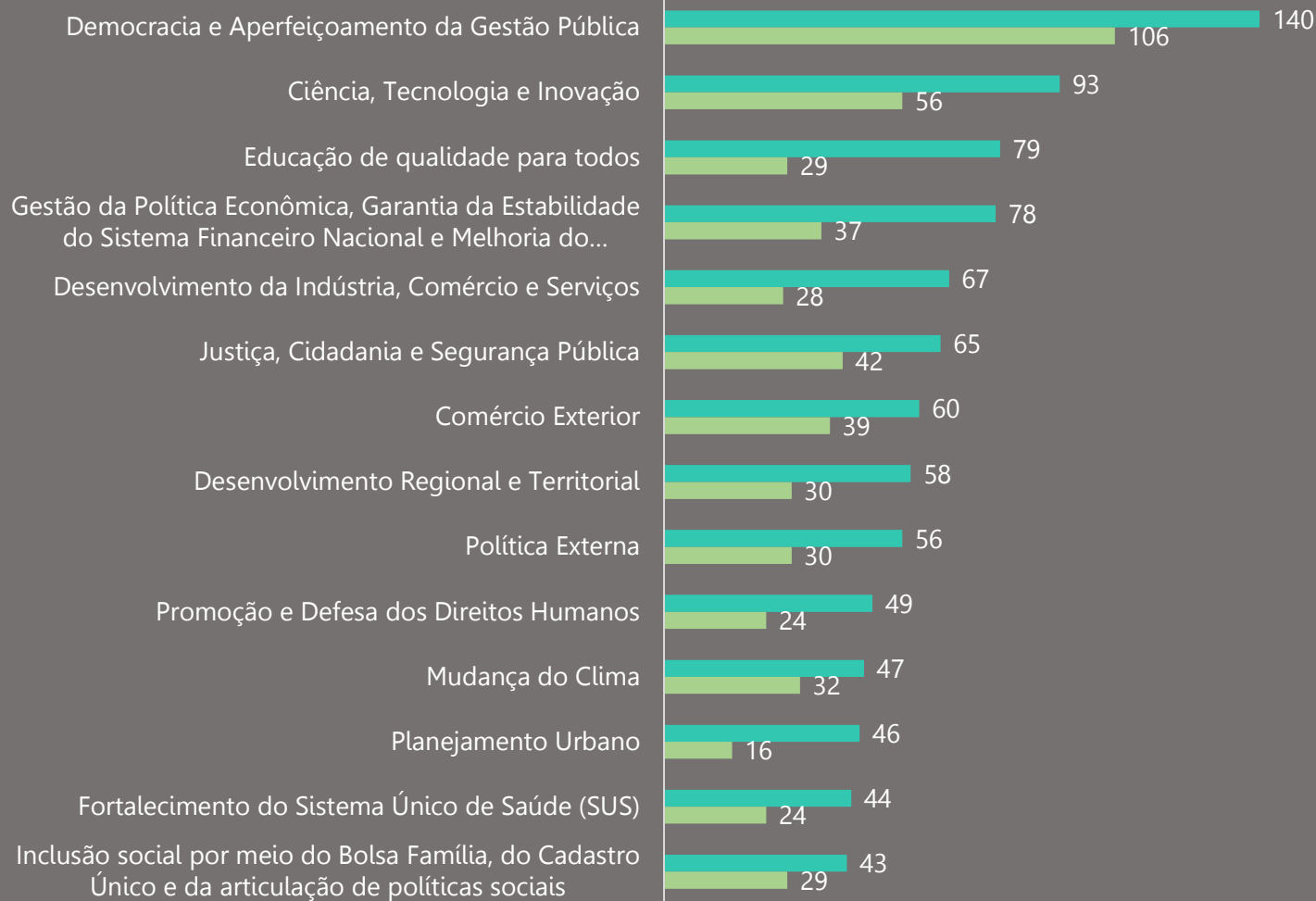


Previsão de  
aposentadoria  
em torno de 42%  
dos(as) EPPGG terão  
condições de se  
aposentar nos  
próximos 10 anos



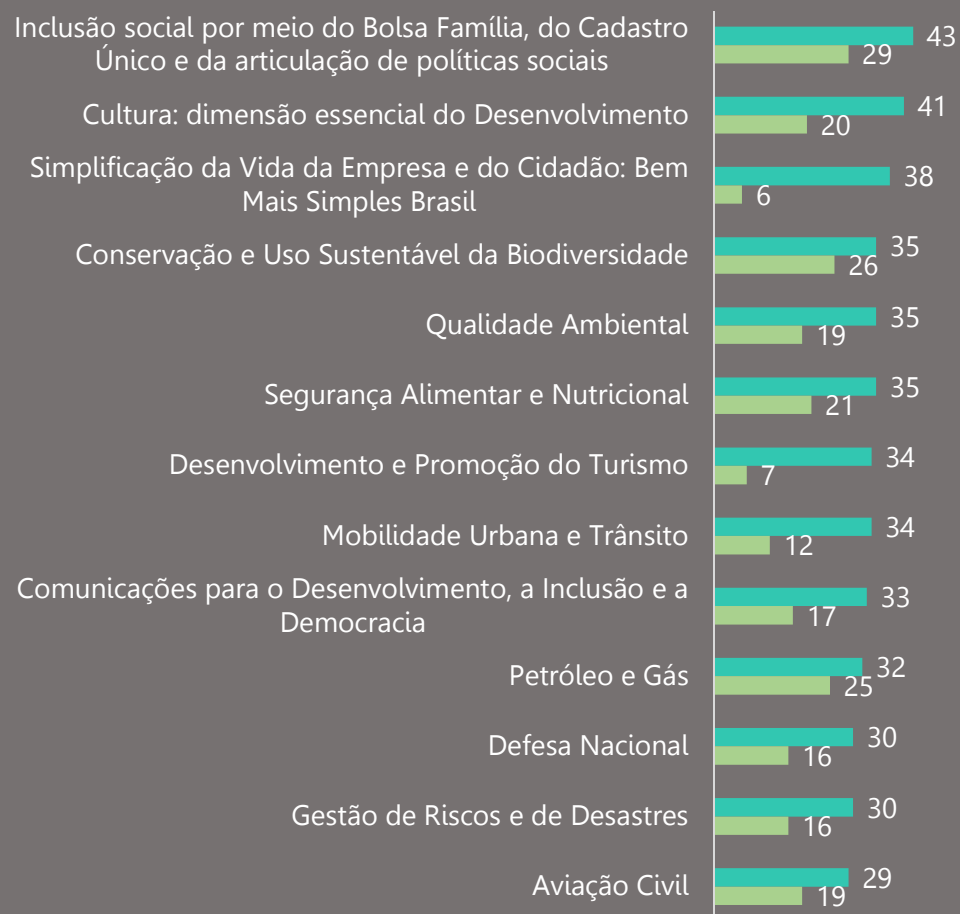
## Políticas Públicas

- Intenção de contribuição futura
- Contribuições no órgão atual



## Políticas Públicas

- Intenção de contribuição futura
- Contribuições no órgão atual





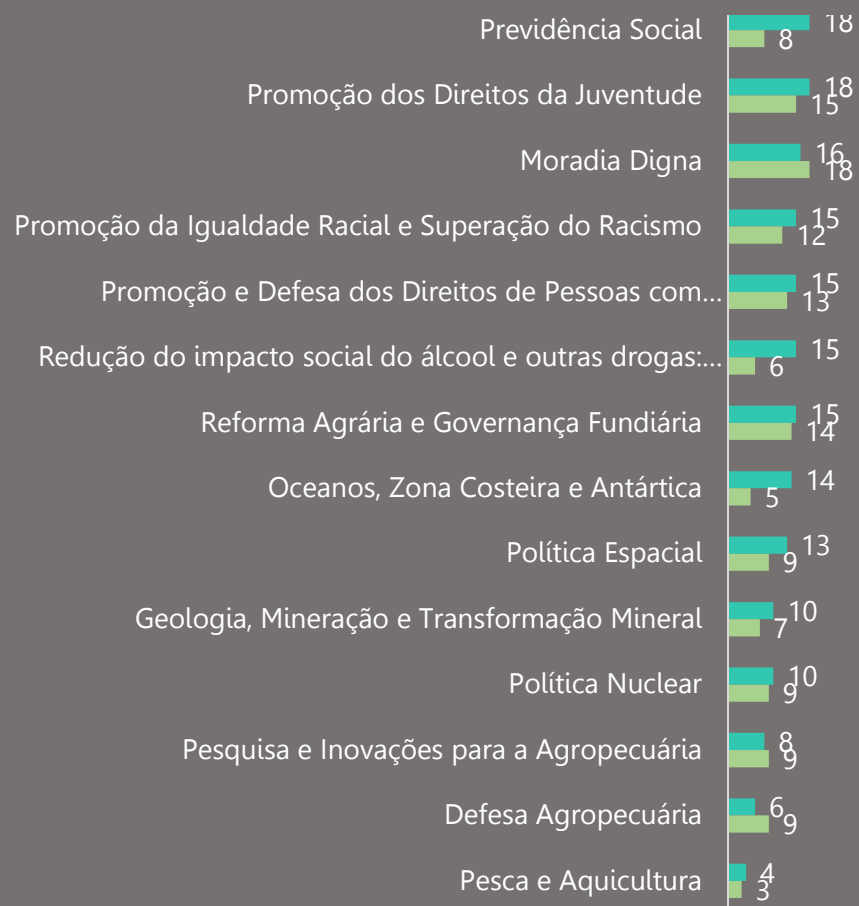
## Políticas Públicas

- Intenção de contribuição futura
- Contribuições no órgão atual



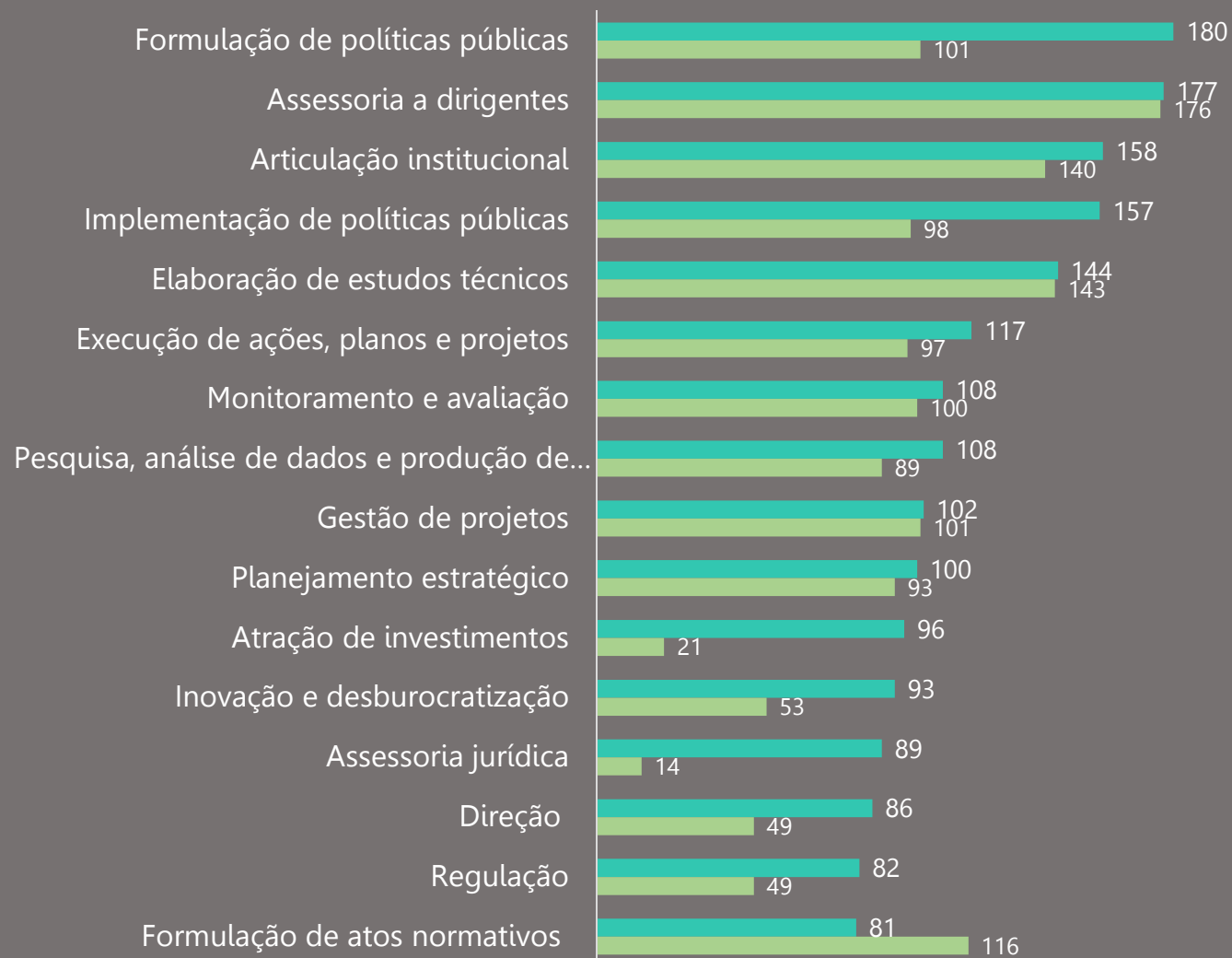
## Políticas Públicas

- Intenção de contribuição futura
- Contribuições no órgão atual



## Áreas de atuação

- Intenção de contribuição futura
- Contribuições no Órgão Atual

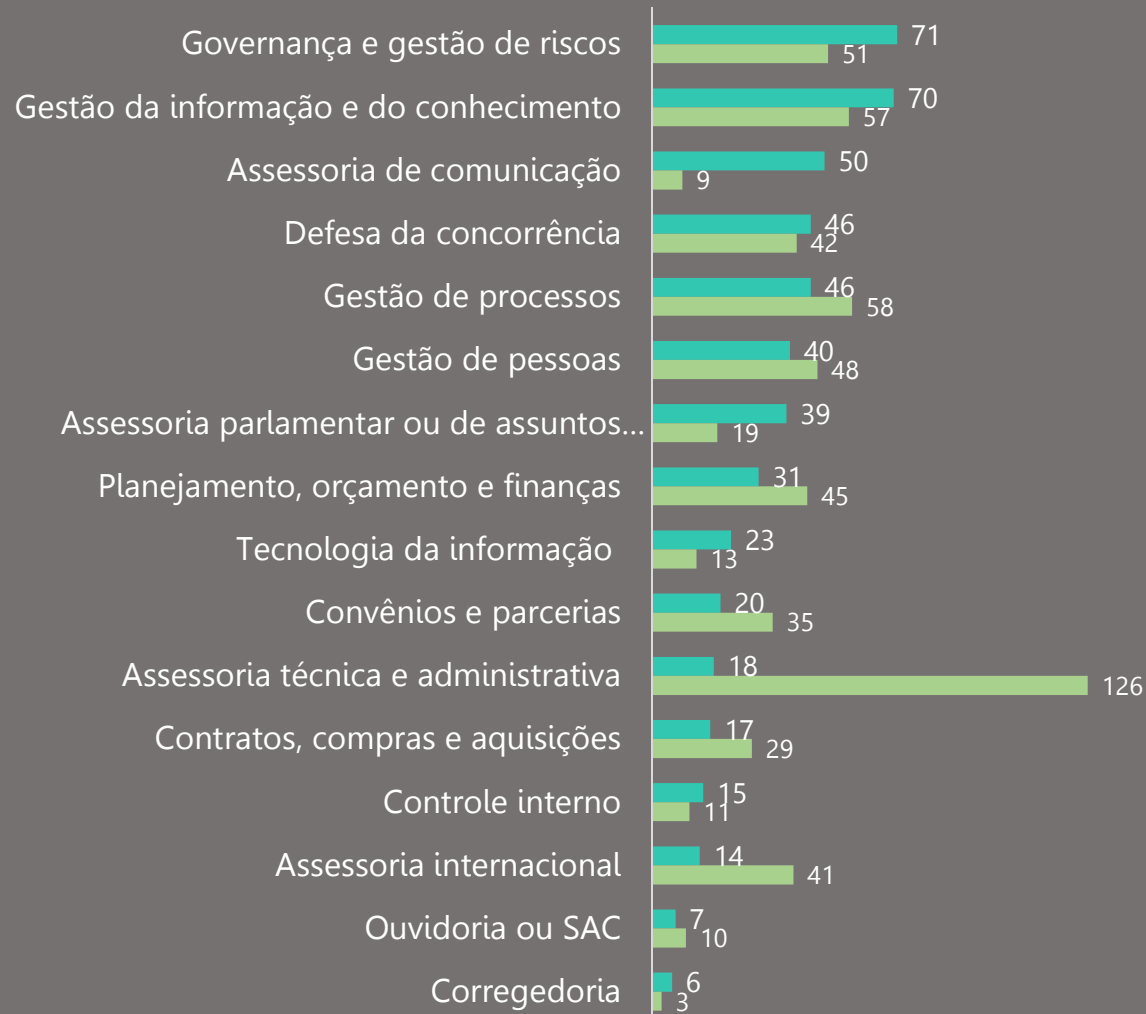


422

SURVEY  
CENSO

## Áreas de atuação

- Intenção de contribuição futura
- Contribuições no Órgão Atual





## Projetos e Responsabilidades Exemplos

- Ministério da Educação
  - Elaboração de painéis gerenciais para tomada de decisão de alto nível e divulgação oficial para governo e sociedade, juntamente com a manutenção de fluxos para levantamento, análise e divulgação dos dados e informações necessários.
  - Responsável, pelos Programas do Livro Didático, Alimentação Escolar, Dinheiro Direto na Escola, Transporte Escolar e Programa Caminho da Escola;
  - Responsável pela elaboração, controle e gerenciamento do orçamento das Instituições de Ensino Superior - IFES (aproximadamente 6 bilhões de reais), bem como pela coordenação e monitoramento das ações de infraestrutura do Programa REUNI;
- Ministério das Cidades
  - Contribuição para o desenvolvimento de mecanismos institucionais de monitoramento e controle do Programa "Minha Casa, Minha Vida";
  - Participação no desenvolvimento do Sistema Nacional de Cadastro Habitacional
- Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovação e Comunicações
  - Elaboração da Estratégia Brasileira para a Transformação Digital - e-Digital - e todas as atividades necessárias para sua formulação e implementação: estudos de diagnóstico, benchmarking nacional e internacional, articulação com órgãos e entidades do governo e de representação setorial, definição de prioridades, metas e indicadores, elaboração de documentos normativos, entre outros.

## Projetos e Responsabilidades Exemplos

- Ministério do Desenvolvimento Social
  - Implantação do modelo de acompanhamento de condicionalidades de educação e saúde do Programa Bolsa Família, ampliando o acompanhamento da frequência escolar das crianças e adolescentes em idade escolar, da vacinação e do pré-natal.
  - Coordenação da equipe e dos processos para a adesão do programa. Participação ativa no desenho do modelo de gestão de condicionalidades implementado, coordenação e articulação para a implantação do sistema de acompanhamento das famílias em descumprimento de condicionalidades.
- CADE
  - Concepção e implementação do laboratório de tecnologia de combate a Cartéis. Planejamento, coordenação e execução das atividades técnicas desempenhadas pelo Laboratório.
  - Análise de dados e produção de informações de diversos casos antitruste. Concepção e implementação da infraestrutura e na metodologia de análise de informações. Instrução de processos sobre condutas anticoncorrenciais

## Projetos e Responsabilidades Exemplos

- Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
  - Formulação, estruturação e implementação de Política de Fomento à concessões e Parcerias Público-Privadas de entes subnacionais e do Fundo de Apoio a Estruturação de Concessões e PPPs de entes subnacionais - FEP, que constitui num dos principais instrumentos de implementação da política; Estabelecer diretrizes gerais, padrões, instrumentos comuns e metas de desempenho, incluindo sua pactuação com os ministérios setoriais implementadores
  - Elaboração da Estratégia de Governança Digital; Implantação do SEI no Poder Executivo Federal; Criação da Rede Siconv; Direção da então Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação, composta à época de 217 pessoas
- Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil
  - Plano Nacional de Logística e Transportes (PNLT) – mudança da matriz de distribuição modal, integração física e operacional, portfólio de investimentos para expansão; Modelagem de Privatização de Aeroportos – Brasília, Guarulhos e Viracopos; Planejamento da Aviação Regional – Planos Aeroviários Estaduais e Programa Federal de Auxílio aos Aeroportos



## Projetos e Responsabilidades Exemplos

- Ministério da Fazenda
  - Atividade de assessoramento econômico no Gabinete do Ministro da Fazenda. Todos os projetos de política econômica coordenados pelo Ministério da Fazenda eram acompanhados pela assessoria econômica do ministro a título de articulação a facilitação de trâmites junto aos demais órgãos envolvidos nas políticas propostas.
  - Programa Nacional de Desestatização (1997) - articulação entre Ministérios do CND para racionalizar tecnicamente decisões do Conselho - reuniões prévias eram realizadas com técnicos e Ministros decidiam sob informações técnicas e de cenários
  - Análise de Pleitos da Estatais Vinculadas ao MF - racionalizar e aumentar a transparência no tratamento dos pleitos das estatais vinculadas ao MF - criação posterior de área formal com trâmites específicos.

## Conclusões

- A amostra levantada no survey tem um  $n$  considerável, e apesar de não ser aleatória, se aproxima, em tendência, do universo estudado em todas as análises em que há redundância das informações;
- No caso do Banco de Talentos, o  $n$  não permite fazer extrapolações muito grandes, mas fornece indicações importantes, que podem ser aprofundadas futuramente;

## Conclusões

- Entre os membros da carreira, há preponderância de servidores do sexo masculino e com raça declarada branca;
- A faixa etária mais comum entre os membros da carreira situa-se entre os 41 e 50 anos. Apenas dois servidores possuem menos de 30 anos.
- Há indicação de que o tempo de experiência anterior ao ingresso na carreira é superior a 4 anos, mas estes dados precisam ser aprofundados

## Conclusões

- Aproximadamente 90% dos servidores da carreira com matrícula ativa estão em exercício em órgão do Poder Executivo Federal. As licenças se restringem a 8% da carreira, das quais a maior parte é sem vencimento
- 85% dos servidores em exercício está lotado no Distrito Federal. Nas demais localidades, destacam-se RJ e SP, que possuem sede de diversos órgãos
- Há preponderância de ocupação de cargos e funções em médio escalão (DAS 4 e 5), confirmada em comparação com outras carreiras; os dados indicam que pode haver alguma ênfase na ocupação de alto escalão (DAS 6 e NES), a ser confirmada em comparações mais detalhadas com outras carreiras e ponderadas junto às funções disponíveis
- Houve crescimento na ocupação de cargos até meados de 2015, com queda acentuada que não foi revertida até o momento do estudo

## Conclusões

- No momento do estudo, houve uma maior distribuição dos EPPGGs em órgãos superiores com funções relacionada à temática Governo, com MPDG, MF, MJ e PR
- A maioria dos participantes declarou já ter atuado em área finalística dos órgãos em que estavam lotados na ocasião do estudo, ao passo em que a proporção de participantes que já tinham atuado nas áreas correspondentes à SPOA foi cerca de metade da que atuou em Gabinetes de Ministro ou Secretarias Executivas
- Pôde-se observar, até o momento do estudo, uma relação positiva entre tempo de alocação no órgão superior e tempo de carreira, com tempo médio de permanência no órgão de cerca de 5 anos. No entanto, não se pode extrapolar essa tendência para o futuro com base apenas nos dados disponíveis
- Cerca de 85% dos participantes do survey afirmaram que se movimentaram até duas vezes no órgão atual, no momento da pesquisa.

## Conclusões

- Com base nos parâmetros atuais de previdência, há previsão de aposentadoria de 42% da carreira em 10 anos

## Sugestões de novas pesquisas e análises

- Aprofundar correlações entre variáveis individuais e ocupação de cargos, inclusive estruturando equivalências entre cargos e funções que permitam comparações com o total de servidores e funções ocupadas
- Ponderar evolução da ocupação de cargos com evolução da disponibilidade de cargos e ocupação por outras carreiras
- Realizar outros levantamentos das informações demonstradas para outras carreiras da Administração Pública Federal

Ministério da  
**Economia**

**Enap**

