

Informe Técnico¹

As Mulheres na Liderança da RFB: as Fotografias na Transição de Governos 2022-2023

1. Apresentação

A desigualdade de gênero é um problema antigo, todavia extremamente presente e com muita intensidade no Brasil. Ela ocorre quando há privilégio de um gênero em relação ao outro. Historicamente, os homens sobrepuseram suas vontades e direitos àqueles das mulheres e das pessoas não-binárias. Essas diferenças estão cravadas na sociedade brasileira sob a forma do machismo, das estruturas familiares e das relações sociais antigas, em que o gênero masculino estava sempre no lugar mais elevado, de maior status, enquanto o papel das mulheres, o gênero feminino, foi o de submissão na pirâmide social.

Enquanto os homens trabalhavam fora, podiam estudar e tinham os direitos políticos garantidos – votar e serem votados -, as mulheres cuidavam da casa e dos filhos. A superioridade econômica e as questões culturais (como as famílias educam seus filhos e filhas, atribuindo a elas as funções domésticas), perpetuam os conceitos normativos que reforçam a necessidade de rotular pessoas e estabelecer divisões na sociedade e, dessa forma, contribuem para perpetuar as desigualdades de gênero.

No Brasil, a desigualdade de gênero, fenômeno que herdamos do patriarcado, também se revela na forma da tolerância social em face da violência física, psicológica e patrimonial contra as mulheres. Não importa que elas sejam a maioria no país e que tenham maior formação educacional. A falta de representatividade nos espaços é mais uma forma de reforçar a inferioridade feminina e impedir que ocorram mudanças neste contexto fortemente discriminatório em função do gênero.

Na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB), a realidade não é uma exceção à regra. A representatividade feminina nos cargos de gestão não guarda correspondência com sua presença no consolidado total do quantitativo de servidores/as públicos/as. Importante ressaltar que, ao longo dos seus 58 anos de existência, apenas em uma ocasião, e por curtos onze meses, a chefia máxima daquele órgão foi ocupada por uma mulher. **As analistas e auditoras da RFB não ocupam cargos em comissão, funções de confiança e gratificações de livre provimento na mesma proporção que os homens, como será mostrado ao longo deste texto.**

¹ Texto escrito para o Sindifisco Nacional – entidade sindical representativa dos Auditores-Fiscais da Receita Federal -pela economista Silvana Granemann e pelo economista Evilasio Salvador, em 06/03/2023.

Dessa forma, com o objetivo de auxiliar na compreensão deste quadro e no desafio de construir outros caminhos, apresentamos algumas breves reflexões sobre as desigualdades de gênero, considerando a participação das mulheres no mercado de trabalho, na representação política e nos cargos de maior representatividade na RFB. Este Informe Técnico tem por objetivo discutir e apresentar algumas informações sobre a desigualdade de gênero na ocupação dos cargos de liderança na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil – RFB.

O texto apresenta, de forma sumária, a presença de mulheres Auditoras-Fiscais e Analistas-Tributárias nos cargos de chefia e liderança da RFB em 2021 e 2022 e as alterações promovidas no início do governo Lula, com os dados de 31 de janeiro de 2023. As informações foram obtidas mediante solicitação à RFB, via Lei de Acesso à Informação (LAI), sobre a composição dos quadros de gestão da SRF em 31/12/2021, 31/12/2022 e 31/01/2023, conforme Demanda SD-SIC – Protocolo nº 03005046310202313, com resposta obtida no dia 1/3/2023.

Este Informe Técnico está organizado, para além desta breve apresentação, em mais três seções. A segunda seção apresenta, a partir de uma discussão mais ampla sobre as desigualdades de gênero, as particularidades do Brasil e do mercado de trabalho. A terceira seção traz um breve relato da baixa representação feminina nas instâncias de poder no Brasil. A terceira seção é dedicada à análise dos dados sobre a ocupação dos cargos pelas auditoras-fiscais e analistas-tributárias na RFB.

2. Sobre as desigualdades de gênero

De acordo com os dados da 15ª edição do Relatório de Desigualdades Econômicas de Gênero 2021, divulgados pelo Fórum Econômico Mundial (WEF)², a igualdade de gênero retrocedeu e a pandemia da Covid-19 impactou-a fortemente. No ano de 2020, o tempo necessário estimado para eliminar a **desigualdade de gênero**, no mundo, era de 99,5 anos. Em 2021, passou para 135,6 anos. O tempo necessário para eliminar a **desigualdade política** era de 95 anos, em 2021, passou para 145,5 anos. A **desigualdade econômica** era de 257 anos e passou para 267,6 anos. Este mesmo documento indica um crescimento na proporção de mulheres entre as profissionais mais qualificadas, todavia persiste a desigualdade na remuneração, sendo as mais baixas destinadas às mulheres.

A Agenda 2030 foi assinada no ano de 2015, na sede da Organização das Nações Unidas (ONU), por representantes de 193 países membros, que se comprometeram a promover o Estado de Direito, os direitos humanos e a responsabilidade das instituições

² Para mais informações ver: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2023.

políticas. Esta Agenda é um plano para erradicar a pobreza, proteger o planeta, garantir que as pessoas alcancem a paz e a prosperidade e que possam ser estabelecidas parcerias para o seu desenvolvimento, “*sem deixar ninguém para trás*”. Para que isto se realize, foram adotadas algumas medidas consideradas ousadas e transformadoras, transcritas por meio dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Alcançar a igualdade de gênero e em poder todas as mulheres e meninas é o quinto ODS e, para ele, foram estabelecidas nove metas globais, que, se cumpridas, devem dar conta da quase totalidade das dimensões mais relevantes da desigualdade social de gênero, como a violência contra as mulheres e meninas, o acesso à saúde reprodutiva e sexual, o acesso aos recursos econômicos e ao uso de tecnologias de base, bem como o fortalecimento das políticas e legislações que garantam a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.

Os temas que fazem parte do ODS 5 vêm sendo consolidados, mesmo que de forma ainda bastante lenta, por meio de Tratados, Convenções, Resoluções, Conferências e mesmo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Todos ratificados pelo Brasil. No entanto, é preciso ainda mais, necessitamos avançar nas questões relacionadas à garantia e **à defesa dos direitos humanos para alcançar a igualdade de gênero.**

No caso brasileiro, se o país vinha, mesmo que lentamente, consolidando conquistas e alguns direitos, nos últimos quatro anos de governo, 2019 a 2022, sofremos um grande retrocesso. O Índice de Desigualdade de Gênero³, que elabora o *ranking* a partir das informações de 189 países, indicava que, em 2020, o Brasil ocupava a 79ª posição em relação a esse índice. Em 2021, entre 156 países avaliados, passou a ocupar a 93ª posição. Quando observado esse mesmo índice entre os 26 países da América Latina e Caribe, desafortunadamente, ocupamos a 25ª posição.

Em relação à participação econômica e oportunidade, ainda de acordo com o *ranking*, considerando 156 países, em 2021, ocupávamos a 89ª posição e a 13ª, entre os países da América Latina e Caribe. No que diz respeito ao tema empoderamento político, ocupávamos a 108ª e a 23ª, entre os países da América Latina e Caribe.

³ Para mais informações ver:< <https://pt.countryeconomy.com/demografia/indice-global-diferenca-genero>>. Acesso em: 23 fev. 2023.

2.1 Sobre as desigualdades de gênero no Brasil

De acordo com os dados da Pesquisa Oxfam Brasil/Datafolha – Percepções sobre Desigualdades no Brasil - “Nós e as Desigualdades”⁴ - 62% dos entrevistados não acreditam que as desigualdades diminuirão nos próximos anos. Em 2021, este percentual era de 64%. Quando perguntados se gênero e raça impactam a renda, 69% concordam que o fato de ser mulher impacta a renda. Ainda sobre esta pesquisa, 71% acham que mulheres têm menos chances de serem eleitas para governos e legislativos por serem mulheres.

Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua Anual)⁵ – Características dos Moradores 2020-2021, a população brasileira residente estimada, no ano de 2021, era de 212,7 milhões de pessoas. Mulheres somavam 108,6 milhões e os homens somavam 103,9 milhões, o equivalente a 51,1% e 48,9%, respectivamente.

Se observados os dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) do último pleito eleitoral realizado em 2022, as mulheres respondiam por 53% do eleitorado brasileiros, o equivalente a quase 82 milhões de pessoas e, desse total, mais de 22 milhões tinham ensino médio completo e mais de 10 milhões de mulheres tinham ensino superior.

2.2 Sobre mulheres no mercado de trabalho formal brasileiro

Quando se trata de mercado de trabalho, considerando a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)⁶, que é uma fonte de dados estatísticos para acompanhamento e caracterização do mercado de trabalho formal no Brasil, as informações apresentadas são relativas ao ano-base de 2021 e apresentam a evolução do estoque, que é medido pela quantidade de empregos em 31/12 e, nesta data, totalizava 48,7 milhões de empregos com vínculos. Deste total, 40,2 milhões eram celetistas e 8,5 milhões eram estatutários. A remuneração média era de R\$ 3.488,14.

⁴ Para mais informações ver: < <https://materiais.oxfam.org.br/relatorio-nos-e-as-desigualdades-2022>>. Acesso em: 28 fev. 2023.

⁵ Para mais informações ver: < <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYTJlODQ5MmYyZGYMi00NDA3LWJjNjAtYjI2NTI1MzViYTdlIiwidCI6IjNlYzkYOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YW5lLWVmOThmYmFmYTtk3OCJ9>>. Acesso em: 19 fev. 2023.

⁶ O Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, instituiu a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que é um cadastro administrativo, de abrangência nacional, periodicidade anual e se constitui em uma declaração obrigatória para todos os estabelecimentos dos setores público e privado, inclusive para aqueles que não registram vínculos empregatícios no exercício. Para mais informações ver: < <http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-rais>> e < <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYTJlODQ5MmYyZGYMi00NDA3LWJjNjAtYjI2NTI1MzViYTdlIiwidCI6IjNlYzkYOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YW5lLWVmOThmYmFmYTtk3OCJ9>>. Acesso: 12 fev. 2023.

Se observada a distribuição do estoque, considerando o grande grupamento⁷ e o sexo, os homens respondiam por 27,2 milhões do total do estoque, o equivalente a 55,79% e a remuneração real média era de R\$ 3.663,89. O estoque por faixa etária estava concentrado entre 30 e 49 anos de idade, com mais de 7,8 milhões. Quanto ao grau de instrução, mais de 14,5 milhões de homens tinham o ensino médio completo e 4,52 milhões tinham o ensino superior completo.

Em relação ao sexo feminino e considerando ainda a distribuição do estoque de acordo com o grande grupamento, as mulheres respondiam por 21,5 milhões do total dos empregos, o equivalente a 44,21%, e a remuneração real média era de R\$ 3.269,09. Quanto ao grau de instrução, mais de 10,6 milhões tinham o ensino médio completo e 6,8 milhões tinham o ensino superior completo.

A remuneração real média das mulheres é 12,08% menor que a dos homens, conforme os dados da RAIS relativos ao ano de 2021. A escolaridade das mulheres é, todavia, mais alta. Do total de mulheres empregadas, 31,63% tinham ensino superior completo, enquanto dos homens empregados, somente 16,62% tinham curso superior.

Se observado o estoque por grande grupamento de atividade econômica e considerando somente o setor de serviços – administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais -, o estoque de empregos era de 6,6 milhões. Destes, 2,1 milhões eram homens, com uma remuneração real média de R\$ 8.420,60. As mulheres respondiam por 4,5 milhões dos empregos, o equivalente a 73,77% do total do setor de serviços e a remuneração real média era de R\$ 5.965,66. A remuneração dos homens era 41,15% maior do que a das mulheres e os homens respondiam por somente 31,81% dos empregos.

Quando analisados somente os dados da administração pública, defesa e seguridade, as diferenças seguem: o estoque de empregos, em dezembro de 2021, era de 4,6 milhões, destes 1,5 milhão era de homens cuja remuneração real média era de R\$ 8.976,78, as mulheres empregadas totalizavam 3,1 milhões de empregos, o equivalente a 67,39% dos empregos e a remuneração real média de R\$ 6.416,57. A diferença entre as remunerações de homens e mulheres chegava a 39,90%.

⁷ O grande grupamento é formado pela soma de todos os grupos: agropecuária, comércio, construção, indústria, não identificado e serviços.

3. Sobre a representação política: a participação das mulheres nas instâncias dos Poderes

3.1. As mulheres no parlamento

O Senado Federal é composto por 81 Senadoras/es. Nas eleições de 2022, concorreram às vagas desta casa, conforme dados do TSE⁸, 58 mulheres e 158 homens nas 27 vagas disponíveis (renovação de um terço dos membros desta Casa). Das 27 vagas, somente 4 vagas foram ocupadas por mulheres, eleitas nos estados de Pernambuco, Mato Grosso do Sul, Tocantins e Distrito Federal.

A Câmara dos Deputados é composta por 513 deputadas/os. Nas eleições de 2022, concorreram às vagas desta casa, conforme dados do TSE, 3.718 mulheres e 6.906 homens. Só foram eleitas 91 mulheres das 3.718 candidatas, ou seja, 2,45%. Em relação ao total de integrantes desta Casa, as mulheres respondem por apenas 17,74%. As regiões Sudeste e Nordeste são as que têm as maiores bancadas de mulheres. Os estados do Amazonas, Tocantins, Paraíba e Alagoas não elegeram deputadas federais.

3.2 A participação das mulheres nos governos e legislativos estaduais

As eleições de 2022 foram bastante desiguais quando consideramos o número de mulheres eleitas, seja para os cargos no âmbito estadual – governo e Assembleias Legislativas, seja no âmbito federal, no Congresso Nacional, em suas duas casas: Câmara dos Deputados e Senado Federal. Ainda podemos considerar a disputa à Presidência da República, na qual, do total 11 candidaturas, 7 eram homens e 4 mulheres.

Foram eleitas somente duas mulheres governadoras dentre as 27 unidades da Federação. Raquel Lyra se elegeu governadora em Pernambuco e Fátima Bezerra se reelegeu governadora no estado do Rio Grande do Norte. Passadas as eleições, o que se observa são poucas as mulheres que assumiram cargos no primeiro escalão, na montagem dos secretariados estaduais: elas ocupam em média 28% destes cargos.

Somente no estado de Alagoas há mais mulheres que homens em cargos do primeiro escalão. O Ceará tem a mesma representatividade, exatamente o mesmo número de homens e de mulheres. No Amapá, há um homem a mais no total dos cargos. Em Pernambuco, somadas as 13 Secretarias, a vice-governadora e a governadora, as mulheres ficam em maioria. Em

⁸ Para mais informações ver: <<https://www.tse.jus.br/eleicoes/eleicoes-2022/eleicoes-2022>>. Acesso em: 15 fev. 2023.

contrapartida, o governo do estado do Paraná tem somente 11,54% de mulheres no primeiro escalão, seguido pelo Pará, com 12%. São os estados com menor representatividade de mulheres nos governos de estados.

Nas Assembleias Legislativas e na Câmara Legislativa do Distrito Federal a situação é também de pouca representatividade feminina. O estado do Amapá é o que tem o maior número de mulheres deputadas estaduais em relação ao total das vagas. As mulheres respondem por 29,17% das vagas. Já nos estados de Mato do Grosso, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul e Goiás, os percentuais de representação feminina ficam abaixo de 10%. No Distrito federal, as mulheres respondem por 16,67% do total das vagas.

4. Representatividade feminina na RFB e a ocupação dos cargos de liderança

A tabela 1 apresenta informações sobre quantitativo dos/as servidores/as da RFB desagregados por cargos e sexo, obtidas mediante a Lei de Acesso à Informação (LAI), para as datas de 31/12/2021, 31/12/2022 e 31/01/2023.

De acordo com os dados da tabela 1, o quantitativo de servidores/as na RFB diminuiu no período em tela, de 17.277 funcionários, em 31/12/2021, para 16.736, em 31 janeiro de 2023, resultado direto das aposentadorias e da não realização de concurso público desde de 2014. Essa redução de 3,13% no quantitativo de servidores/as não ocorreu de forma homogênea nem quando observada pela ótica dos cargos nem de acordo com o sexo. O quadro dos cargos administrativo apresentou uma redução de 7,45% no período de dezembro/2021 a janeiro/2023, seguido pela diminuição no quantitativo de auditores-fiscais, - 3,47%, e de uma relativa estabilidade na totalidade dos cargos de analista-tributários, que apresentou uma queda de somente 0,02% no período.

Em termos de gênero, ocorreu uma redução mais acentuada no quantitativo de servidores do sexo masculino, com um decréscimo de 3,27% no período de dezembro/2021 a janeiro/2023, enquanto a quantidade de servidoras encolheu 2,88%, sendo a maior redução no cargo de auditora-fiscal.

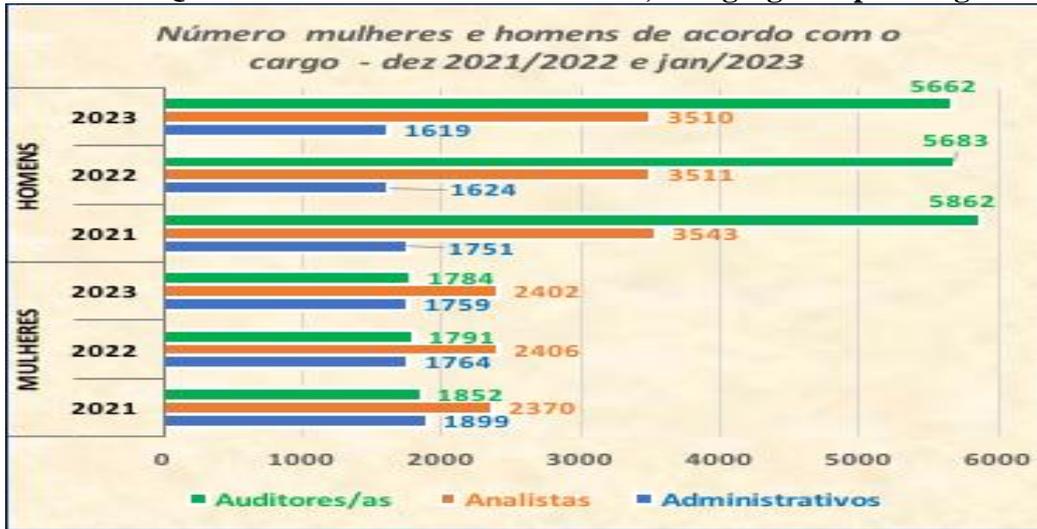
Tabela 1 - Quantitativo de Servidores/as da RFB, desagregados por cargos e sexo

Dados Absolutos			dez/21			dez/22			jan/23		
Cargo	Fem.	Mas.	Total	Fem.	Mas.	Total	Fem.	Mas.	Total		
Administrativo	1899	1751	3650	1764	1624	3388	1759	1619	3378		
Analista-tributário	2370	3543	5913	2406	3511	5917	2402	3510	5912		
Auditor-Fiscal	1852	5862	7714	1791	5683	7474	1784	5662	7446		
Total	6121	11156	17277	5961	10818	16779	5945	10791	16736		
Participação relativa em % sobre o total			dez/21			dez/22			jan/23		
Cargo	Fem.	Mas.	Total	Fem.	Mas.	Total	Fem.	Mas.	Total		
Administrativo	52,03%	47,97%	100%	52,07%	47,93%	100%	52,07%	47,93%	100%		
Analista-tributário	40,08%	59,92%	100%	40,66%	59,34%	100%	40,63%	59,37%	100%		
Auditor-Fiscal	24,01%	75,99%	100%	23,96%	76,04%	100%	23,96%	76,04%	100%		
Total	35,43%	64,57%	100%	35,53%	64,47%	100%	35,52%	64,48%	100%		
Participação relativa em % dos cargos por sexo			dez/21			dez/22			jan/23		
Cargo	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.	Fem.	Mas.					
Administrativo	31,02%	15,70%	29,59%	15,01%	29,59%	15,00%					
Analista-tributário	38,72%	31,76%	40,36%	32,46%	40,40%	32,53%					
Auditor-Fiscal	30,26%	52,55%	30,05%	52,53%	30,01%	52,47%					
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%					

Fonte: RFB - Dados obtidos via Lei de Acesso à Informação
Elaboração própria.

Em dezembro/2021, de acordo com a tabela 1, o número de servidores/as era de 17.277, sendo que destes, 11.156 eram servidores do sexo masculino e 6.121, do sexo feminino. Os homens respondiam por 64,57% e as mulheres por apenas 35,43% do total de servidores/as. Em dezembro do ano seguinte, em 2022, o número de servidores/as era de 16.779: os homens respondiam por 64,47% e as mulheres por 35,53%. Em jan/2023, conforme dados do gráfico 1, apresentado na sequência, ainda temos um quadro muito semelhante ao dos anos anteriores. Mulheres respondem por 35,52% e homens por 64,48% do total de servidores/as da RFB.

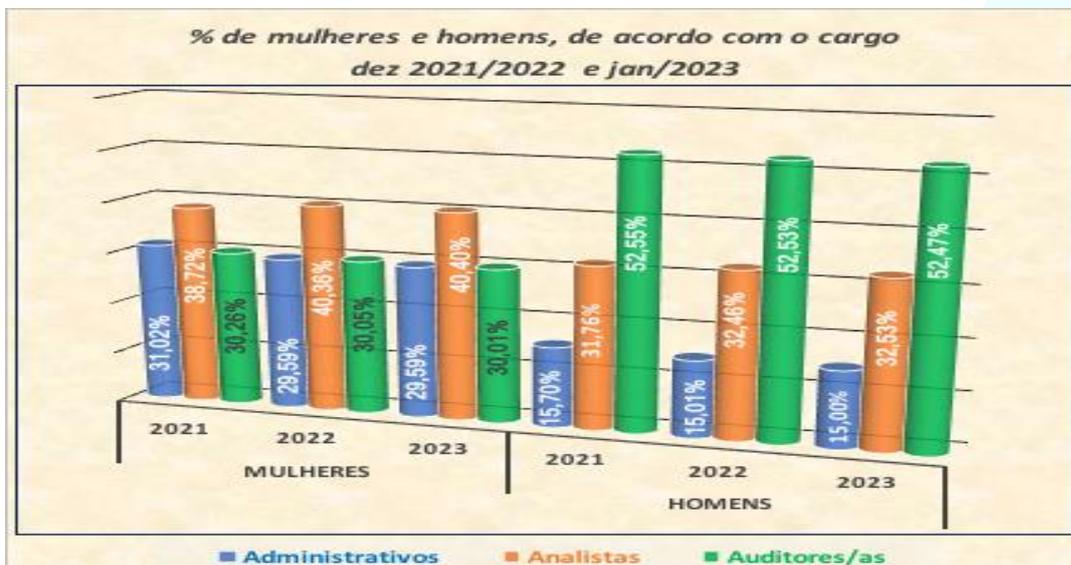
Gráfico 1 - Quantitativo de Servidores da RFB, desagregados por cargos e sexo



Fonte: RFB - Dados obtidos via Lei de Acesso à Informação
Elaboração própria

As mulheres são em menor número nos cargos de analista e de auditora. As auditoras-fiscais da RFB representavam 23,96% e as analistas 40,63% das vagas ocupadas em 31/01/2023, conforme a tabela 1. No cargo administrativo, elas são maioria e respondiam, na mesma data, por 52,07% das ocupações na RFB. As servidoras estão assim distribuídas até ao final de janeiro de 2023: 29,59% no cargo administrativo, 40,40% como analistas tributárias e 30,01% como auditoras-fiscais. Quando observada a participação dos homens, a distribuição é completamente diferente. Do total de servidores homens da SRF, cerca de 15% estão em atividades administrativas; 32% são analistas e em torno de 52% são auditores, conforme tabela 1 e gráfico 2.

Gráfico 2 – Percentual de mulheres e homens, de acordo com o cargo na RFB



Fonte: RFB - Dados obtidos via Lei de Acesso à Informação
Elaboração própria

Em síntese, quando se consideram somente os cargos de analistas e de auditores (as), em 31/01/2023, era a seguinte fotografia da RFB (tabela 1):

- 13.358 ocupantes desses dois cargos;
- 44,26% são analistas e 55,74 % de auditores (as)
- No cargo de analista-tributário (a), 40,63% são mulheres e 59,37% são homens; e
- No cargo de auditor(a)-fiscal, 31,34% são mulheres e 68,66% são homens.

4.1 Cargos em comissão e funções de confiança da RFB – retrato da desigualdade de gênero

Os cargos em comissão e funções de confiança da RFB, portanto, os cargos de chefia e liderança, estão definidos no Anexo II da Portaria ME nº 284/2020, de 27 de julho de 2020, que aprova o Regimento Interno da RFB. De acordo com o Anexo desta Portaria, a RFB tem a previsão de 3.258 cargos em comissão e funções de confiança.

Cabe esclarecer que a aprovação da Medida Provisória (MP) nº 1.042, de 14 de abril, de 2021, convertida na Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021⁹, simplificou a gestão de cargos, funções e gratificações do Poder Executivo federal, limitando basicamente aos **Cargos Comissionados Executivos (CCE)** e as **Funções Comissionadas Executivas (FCE)**. A nova lei estabeleceu a data de 31/03/2023 como limite para a transformação do conjunto de cargos, funções e gratificações de livre provimento no Poder Executivo, como DAS, FCPE, FCT, FG, GR e GT-AGU, em CCE e FCE, com base nos critérios estabelecidos na nova lei. O anexo III da lei traz a tabela da relação entre cargos em comissão do grupo Direção e Assessoramento Superiores (DAS) e CCE e FCE.

A diferença essencial entre CCE e FCE é que o primeiro pode tanto ser ocupado por servidores/as de carreira como por servidores/as sem vínculos com o serviço público. Já as FCE são exclusivas de servidores/as públicos/as de carreiras. Nas Funções Comissionadas Executivas (FCE), a gratificação varia de R\$ 330,79, no caso FCE-1, a R\$ 10.166,94, para o FCE-17. Enquanto no CCE - Cargos Comissionados Executivos (CCE), a gratificação varia de R\$ 330,79, no caso de CCE-1, a R\$ 17.327,65, para o CCE-18. Além disso, há as Funções Gratificadas (FGR), com 3 níveis de variação decrescente de FGR 1, no valor de R\$ 537,55, até FGR 3, com remuneração de R\$ 318,07.

⁹ BRASIL. Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021. Simplifica a gestão de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

As tabelas 2, 3 e 4 a seguir apresentam o quantitativo de cargos desagregados por sexo entre homens e mulheres auditoras-fiscais e analistas tributárias em funções de confiança, em 31/12/2021, 31/12/2022 e 31/1/2023, respectivamente.

De acordo com a tabela 2, em 31/12/2021, as mulheres analistas e auditoras respondiam por somente 25% dos cargos em comissão e funções de confiança na RFB, ou seja, dos 2.429 cargos existentes, 1.819 estavam ocupados por homens. Dos cargos de confiança ocupados por analistas, elas ficavam com 34% e as auditoras respondiam por apenas 19%, enquanto os auditores homens preenchiam 81% das funções de liderança.

Tabela 2 -Analistas e Auditores/as que ocupam cargos em comissão e funções de confiança na RFB, em 31/12/2021

Ano/Mês	F	M	Total Geral	% F	% M
2021/12	610	1.819	2.429	25%	75%
Analista	346	667	1.013	34%	66%
DAS - 1011	15	42	57	26%	74%
DAS - 1013	2	1	3	67%	33%
DAS - 1014		1	1	0%	100%
DAS - 1021	3	5	8	38%	63%
DAS - 1022	1		1	100%	0%
DAS - 1023	1		1	100%	0%
DAS - 1031	1	1	2	50%	50%
FGR - 0001	166	351	517	32%	68%
FGR - 0002	41	60	101	41%	59%
FGR - 0003	38	63	101	38%	62%
FPE - 1011	50	116	166	30%	70%
FPE - 1012	28	27	55	51%	49%
Auditor (a)	264	1.152	1.416	19%	81%
DAS - 1011	35	151	186	19%	81%
DAS - 1012	2	39	41	5%	95%
DAS - 1013	19	82	101	19%	81%
DAS - 1014	3	26	29	10%	90%
DAS - 1015		5	5	0%	100%
DAS - 1016		1	1	0%	100%
DAS - 1021	5	5	10	50%	50%
DAS - 1022	1		1	100%	0%
DAS - 1023	3	5	8	38%	63%
DAS - 1031		1	1	0%	100%
FGR - 0001	43	245	288	15%	85%
FGR - 0002	15	94	109	14%	86%
FGR - 0003	2	15	17	12%	88%
FPE - 1011	75	320	395	19%	81%
FPE - 1012	61	161	222	27%	73%
FPE - 1013		1	1	0%	100%
FPE - 1014		1	1	0%	100%

Fonte: RFB - Dados obtidos via Lei de Acesso à Informação
Elaboração própria

A tabela 3 revela que a situação, em 31/12/2022, é praticamente a mesma do ano anterior, com as mulheres ocupando 26% dos 2.410 cargos em comissão e funções de confiança na RFB.

Tabela 3 -Analistas e Auditores/as ocupando cargos em comissão e funções de confiança na RFB, em 31/12/2022

Ano/Mês	F	M	Total Geral	% F	% M
2022/12	623	1.787	2.410	26%	74%
Analista	359	651	1.010	36%	64%
DAS - 1011	17	41	58	29%	71%
DAS - 1013	2	3	5	40%	60%
DAS - 1014		1	1	0%	100%
DAS - 1021	4	5	9	44%	56%
DAS - 1022	1		1	100%	0%
DAS - 1023	1		1	100%	0%
DAS - 1031	1	1	2	50%	50%
FGR - 0001	175	333	508	34%	66%
FGR - 0002	48	58	106	45%	55%
FGR - 0003	33	59	92	36%	64%
FPE - 1011	52	121	173	30%	70%
FPE - 1012	25	29	54	46%	54%
Auditor (a)	264	1.136	1.400	19%	81%
DAS - 1011	34	153	187	18%	82%
DAS - 1012	2	40	42	5%	95%
DAS - 1013	16	84	100	16%	84%
DAS - 1014	5	24	29	17%	83%
DAS - 1015		5	5	0%	100%
DAS - 1016		1	1	0%	100%
DAS - 1021	5	4	9	56%	44%
DAS - 1022		5	5	0%	100%
DAS - 1023	4	5	9	44%	56%
DAS - 1031		1	1	0%	100%
FGR - 0001	47	247	294	16%	84%
FGR - 0002	13	89	102	13%	87%
FGR - 0003	2	16	18	11%	89%
FPE - 1011	75	299	374	20%	80%
FPE - 1012	60	163	223	27%	73%
FPE - 1014	1		1	100%	0%

Fonte: RFB - Dados obtidos via Lei de Acesso à Informação
Elaboração própria

Em 31/01/2023, conforme a tabela 4, a RFB tinha 2.400 cargos em comissão e funções de confiança ocupados por analistas e auditores (as), sendo **somente 26% ocupados** por mulheres, 357 analistas e 262 auditoras, em que pese **elas representarem 31% dos/as servidores/as** concursados/as nos dois cargos (ver tabela 1). Apesar de as analistas tributárias responderem por **44%** dos cargos, elas ocupam somente **36%** dos CCEs, FCEs e FGs. Essa desproporção também ocorre no caso das auditoras-fiscais, que representam **24% do cargo** e ocupam somente **19%** dos cargos em comissão e funções de confiança.

Tabela 4 - Analistas e Auditores/as ocupando cargos em comissão e funções de confiança na RFB, em 31/01/2023

Ano/Mês	F	M	Total Geral	% F	% M
2023/01	619	1.781	2.400	26%	74%
Analista	357	652	1.009	35%	65%
CCE - 0105		3	3	0%	100%
CCE - 0110	1		1	100%	0%
CCE - 0113		1	1	0%	100%
CCE - 0205		1	1	0%	100%
CCE - 0207	1		1	100%	0%
FCE - 0105	70	160	230	30%	70%
FCE - 0107	24	28	52	46%	54%
FCE - 0110		3	3	0%	100%
FCE - 0205	4	4	8	50%	50%
FCE - 0210	1		1	100%	0%
FCE - 0305	1	1	2	50%	50%
FGR - 0001	174	334	508	34%	66%
FGR - 0002	48	58	106	45%	55%
FGR - 0003	33	59	92	36%	64%
Auditor	262	1.129	1.391	19%	81%
CCE - 0105	1		1	100%	0%
CCE - 0110	2	2	4	50%	50%
CCE - 0113	2	14	16	13%	88%
CCE - 0115	1	2	3	33%	67%
CCE - 0205	5	4	9	56%	44%
FCE - 0105	108	454	562	19%	81%
FCE - 0107	60	201	261	23%	77%
FCE - 0110	14	79	93	15%	85%
FCE - 0113	4	8	12	33%	67%
FCE - 0115	1	1	2	50%	50%
FCE - 0205		1	1	0%	100%
FCE - 0207		3	3	0%	100%
FCE - 0210		1	1	0%	100%
FCE - 0305		1	1	0%	100%
FCE - 0310	3	3	6	50%	50%
FGR - 0001	46	247	293	16%	84%
FGR - 0002	13	92	105	12%	88%
FGR - 0003	2	16	18	11%	89%

Fonte: RFB - Dados obtidos via Lei de Acesso à Informação

Elaboração própria

Uma análise dos dados da tabela 4 revela:

- Os cargos em comissão e as funções de confiança ocupados por analistas e auditores (as) são 40 CCEs, 1.238 FCEs e 1.122 FGRs, sendo majoritariamente ocupados por homens;
- Dos 40 CCEs, somente 2 são ocupados por analistas e 11 por auditoras, o que representa apenas 32% do total;
- Das 1.238 FCEs da RFB, somente 23% são ocupadas pelas mulheres, sendo 100 analistas e 190 auditoras, menos de ¼ do total, ou seja, **de cada 100 funções, 75 são ocupadas pelos homens;**

- As FGRs totalizam 1.122, sendo que as mulheres ocupam apenas 28% destas funções gratificadas, sendo 255 analistas e 316 auditoras.

De acordo com Anexo II do Regimento Interno da RFB, as FGRs são destinadas às funções de delegado adjunto, inspetor, agente, chefe de seção, de centro de atendimento ao contribuinte e de equipe e assistente, chefe de posto de atendimento, de equipe e de núcleo e assistente.

Os CCEs dos antigos DAS estão basicamente na cúpula da estrutura do Gabinete do Secretário da RFB e na ocupação das 10 superintendências, além dos cargos de maior autoridade hierárquica nas subsecretarias do organograma do órgão. As FCEs predominam nas chefias de divisão tanto na direção geral do órgão em Brasília como nas unidades descentralizadas da RFB: Superintendência, Delegacia, Alfândega, Inspetoria, Agência e Posto de Atendimento. Também ocupam FCE delegado, delegado-adjunto, inspetor, presidente de turma agente, chefe de centro de atendimento ao contribuinte, de serviço e de equipe, entre outros.

Nas tabelas 2, 3 e 4, pode ser constatado que as maiores remunerações¹⁰ advindas das CCEs, FCEs e FGRs são ocupadas, na grande maioria, pelos homens. Na tabela 4, por exemplo, a CCE 0113 (R\$ 10.373,30) e a CCE 0115 (R\$ 13.623,39) são ocupadas por 17 homens e somente 3 mulheres auditoras e nenhuma analista.

Os dados revelam que não há nenhuma alteração da ocupação dos cargos e funções de confiança, em termos de distribuição de gênero, quando se compara o final do governo Bolsonaro (31/12/2022) e o primeiro mês do governo Lula (31/01/2023). De acordo com a tabela 4, as mulheres permanecem ocupando somente 26% dos cargos em comissão e funções de confiança na RFB, o mesmo percentual de 31/12/2022. Urge que o novo governo coloque em prática as promessas de campanha de maior igualdade de gênero nas ocupações dos cargos de gestão no serviço público brasileiro.

Cabe destacar que a ocupação dos cargos de liderança por mulheres na RFB está abaixo do que ocorre atualmente no Serviço Público Federal, de acordo com painel do serviço público¹¹. Em janeiro de 2023, as mulheres ocupavam 40,8% do total de 89.843 cargos e funções comissionadas, direção e assessoramento e funções e gratificações técnicas no Poder Executivo Federal. Nas funções e gratificações técnicas, as mulheres representavam 42,5% do total.

¹⁰ Valores disponíveis em <https://siorg.gov.br/siorg-cidadao-webapp/resources/app/cargos-comissionados.html>. Acesso em 5/3/2023.

¹¹ Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> Acesso em 5/3/2023.

Referências

BRASIL. Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021. Simplifica a gestão de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

CGU. Demanda SD-SIC – Protocolo nº 03005046310202313. Brasília: CGU, Fala Brasil, 1/03/2023.

CHADE, Jamil. **Presença de mulheres no Congresso brasileiro é inferior à média mundial.** São Paulo: UOL, 03/03/2023, Disponível em <<https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2023/03/03/presenca-de-mulheres-no-congresso-brasileiro-e-inferior-a-media-mundial.htm>>. Acesso em: mar. de 2023.

<https://pt.countryeconomy.com/demografia/indice-global-diferenca-generoV>

<https://www.ufg.br/n/143187-brasil-e-o-93-em-indice-internacional-de-paridade-de-genero>

IBGE. **Agência IBGE Notícias. Editoria: Estatísticas Sociais.** Rio de Janeiro: IBGE, 2023. <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/36345-pnad-continua-desocupacao-recua-em-oito-das-27-ufs-no-4-trimestre-de-2022>> Acesso em: 01 mar. 2023.

IBGE. **População.** Rio de Janeiro: IBGE, 2023. <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao.html>>. Acesso em: 01 mar. 2023.

IPEA. **ODS 5 Alcançar a Igualdade de Gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. O que mostra o retrato do Brasil?** Brasília: IPEA, 2019. Cadernos ODS.

GRANEMANN, Silvana Helena. **Uma breve reflexão sobre a participação das mulheres nas eleições de 2022.** Trabalho de Conclusão de Curso. Pós-graduação em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global. Porto Alegre: PUCRS, Dezembro de 2022.

OXFAM BRASIL. **blog da oxfam Brasil.** 2021. <<https://www.oxfam.org.br/blog/desigualdade-de-genero-causas-e-consequencias/>>. Acesso em: 28 fev. 2023.

PITOMBO, João Pedro. Mulheres comandam apenas 28% das secretarias de governos estaduais. 2023. **Folha de São Paulo, Agência LUPA, Piauí.** Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/02/mulheres-comandam-apenas-28-das-secretarias-de-governos-estaduais.shtml>. Acesso em: 23 fev. 2023.

RFB. **Regimento Interno.** Portaria ME nº 284/2020, de 27 de julho de 2020. Brasília: Secretaria especial da Receita Federal do Brasil, 2020.

UNIÓN PARLAMENTARIA. UPI - Por la Democracia. Para todos. **Las mujeres em el parlamento en 2022 – Perspectiva anual.** 2023. p. 44.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2021.** Insight Report. March, 2021. p. 405.