

Tendências e Situação dos Recursos Humanos do Poder Executivo
Federal, 1990-2004¹

- Versão Revista e Atualizada -

Brasília-DF
Abril/2005

¹ Este texto faz parte da produção do Observatório de Recursos Humanos em Saúde (NESP/CEAM/UnB), que conta com patrocínio do programa de cooperação OPAS/Ministério da Saúde. Pode ser encontrado na categoria *Gestão* da seção *Projetos e Estudos* do sítio web: <http://www.observarh.org.br/nesp>. Contribuições e sugestões podem ser enviadas para o endereço eletrônico: observarh.unb@observarh.org.br.

Sumário

1. O Contexto da Reforma Administrativa do Estado.....	3
2. Conjunturas Políticas e Evolução dos Quadros de Pessoal.....	6
3. Tendências do Concurso Público	9
4. Caracterização Preliminar dos Servidores do Ministério da Saúde (MS).....	11

Gráficos e Tabelas

Gráfico 1. Evolução do Pessoal do Poder Executivo Federal, 1991-2004.....	7
Gráfico 2. Evolução do Número de Servidores Civis Ativos do Poder Executivo Federal e do MS, 1997-2004	8
Tabela 1. Servidores Civis e Militares do Poder Executivo Federal, segundo Situação de Vínculo, 1991-2004.....	7
Tabela 2. Pessoal Ingressado por Concurso, segundo Cargo ou Carreira Federal, Poder Executivo Federal, 1995-2004.....	10
Tabela 3. Pessoal Ingressado por Concurso, segundo nível de escolaridade, Poder Executivo Federal, 1995-2004	10
Tabela 4. Pessoal Ingressado por Concurso, segundo Contratação por Tempo Determinado, Poder Executivo Federal, 1995-2004	11
Tabela 5. Quantidade e Percentual de Servidores Ativos do Executivo Federal, segundo alguns Órgãos do Poder Executivo, 1997 e 2004	12
Tabela 6. Servidores do MS e do Poder Executivo segundo escolaridade, dezembro 2004.....	12
Tabela 7. Servidores de Alguns Órgãos do Poder Executivo segundo Sexo Feminino, dezembro 2004	13
Tabela 8. Servidores Ativos de Alguns Órgãos do Poder Executivo segundo Idade Média, dezembro 2004	14

1. O Contexto da Reforma Administrativa do Estado

No início da década de 1990, a gestão de pessoal na administração pública brasileira entrou num longo processo de desestruturação de suas bases normativas, administrativas e financeiras cujos efeitos negativos sobre a capacidade de ação do Estado perduram até os dias atuais. Num contexto internacional favorável a políticas de reforma do Estado e a políticas de diminuição do seu poder regulador sobre a economia, fez-se no Brasil o diagnóstico de que tínhamos uma máquina administrativa “inchada” e “rígida”. Para esta visão, havia um excesso de servidores que “custavam muito e faziam pouco”, numa apreciação comum às políticas neoliberais da época, inspiradas, em maior ou menor extensão, pela reforma *thatcheriana* do Estado, ocorrida na Grã-Bretanha na década de 1980.

Na Grã-Bretanha, o plano de reforma da corrente da *Nova Gerência Pública*, caracterizou-se pela ênfase na necessidade de promover a separação das funções públicas entre um ente contratador (que fixa metas e maneja com autonomia um dado orçamento) e um ente prestador contratado (que presta os serviços de acordo com essas metas e outras especificações). Tal distinção, que na teoria corresponde à relação entre principal (contratante) e agente (contratado) pretende dar origem a processos de relativa competição entre executores através de mecanismos induzidos e geridos pelo setor público (ou seja, originar um "paramercado"). O modelo contratualista segue um princípio geral - o da *separação institucional entre funções de direção (ou gestão) e funções de prestação de serviços, conferindo maior eficiência no uso dos recursos disponíveis no sistema*. O pressuposto teórico é que o Estado funciona melhor quando tem entidades especializadas em cada uma dessas funções e quando as diretrizes de interesse público são sustentadas pelo gestor na sua relação com os prestadores, cabendo a estes operar da forma mais eficiente possível em relação aos recursos que lhe são repassados pelo gestor.

Tal modelo veio a se constituir numa referência preeminente para todos os países da América Latina, embora nenhum destes países o tenha adotado para configurar a totalidade dos seus serviços públicos, talvez com a exceção que possa ser feita à Colômbia, que segue uma diretriz ortodoxa de competição interna ao setor público. Quanto aos demais países, a separação entre financiamento e regulação, de um lado, e prestação de serviços, de outro, deu-se apenas parcialmente devido às reformas do setor público e do setor saúde. No Brasil, esse modelo foi divulgado por conta da criação do extinto Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), sob o comando do ex-ministro Bresser Pereira. O modelo está legalizado através das Organizações Sociais, que pressupõe não só a separação entre gestor e executor, mas também a

existência de um contrato de gestão entre os dois, firmando metas e compromissos diversos de parte a parte. Mas também está presente no sistema de agências reguladoras, que constituem autarquias especiais, dotadas de autonomia efetiva face ao poder executivo.

As agências reguladoras não faziam parte do rol de novas entidades que deveriam configurar o estilo gerencial de administração preconizado pela Reforma do Estado. No entanto, como um subproduto do processo da desestatização da economia, as agências acabaram por constituir a modalidade institucional mais proeminente e influente dentro do novo arranjo das funções do Estado que se seguiu à Reforma.

A doutrina predominante da Reforma teve por intenção instaurar *estilos de gerência* em contraposição ao estilo burocrático tradicional, que estaria marcado por um excessivo apego às regras e ao controle dos processos, daí originando serviços muito padronizados, impessoais, morosos e, de um modo geral, pouco adaptados às necessidades e demandas do cliente-cidadão. Todos os reformistas partem do pressuposto de que tais características do estilo empreendedor ou gerencial de gestão pública já estão presentes no setor privado, e o que se faz necessário é trazê-las de lá e disseminá-las no âmbito do setor público.

A criação da figura jurídica do *emprego público* constitui uma das mais importantes modificações introduzidas na gestão de pessoal da administração pública em decorrência das revisões constitucionais associadas às iniciativas da Reforma. O emprego público compõe parte das medidas de flexibilização do trabalho que foram adotadas pelo governo Fernando Henrique Cardoso com o explícito propósito de ajustar a administração pública a requisitos de eficiência e controle de gastos. Teve por efeito mais visível reintroduzir a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como um regime de trabalho alternativo no âmbito do serviço público, opção que chegou a ser bastante difundida nos anos 1970 e 1990, mas que havia sido deixada de lado pela Constituição de 1988, quando prescreveu que os servidores públicos de todos os entes federados seriam regidos por um estatuto unificado, um regime jurídico único.

A mudança constitucional introduzida criou a seguinte distinção conceitual:

- a. os *servidores estatutários* ocupam *cargos públicos*, regidos pelos respectivos regulamentos, da União, do Distrito Federal, de estados e de municípios;

- b. os *empregados públicos* ocupam *empregos públicos*, subordinados às normas da CLT, e são contratados por prazo indeterminado para exercício de funções na administração direta, autárquica e fundacional.

Os empregados públicos tanto quanto os servidores estatutários só podem ser admitidos ao serviço público pela via do concurso público. Ao contrário do que acontecia no período anterior a 1988, não mais se admite a entrada de celetistas com base em critérios arbitrários de competência ou por mera indicação política. No entanto, houve, por parte dos patrocinadores da idéia, a intenção de que o processo seletivo de empregados públicos seja feito de forma mais "simplificada" do que o que se aplica habitualmente aos servidores estatutários. São consideráveis as diferenças existentes entre estas duas categorias no que se refere aos aspectos de estabilidade, processo seletivo, previdência social, remuneração e oportunidades de carreira. Contudo, visto que certas prerrogativas dos estatutários (como a estabilidade) foram revistas, como resultado das medidas adotadas nas reformas administrativa e previdenciária, as diferenças entre as duas categorias são hoje menores.

A política de gestão de pessoal na administração pública, neste contexto, obedecendo ao que dispõem a Constituição reformada e a Lei de Responsabilidade Fiscal, passou a compreender algumas orientações básicas como as seguintes:

- a. a ampliação de quadros da administração direta, autárquica e fundacional está obrigada a considerar os limites de gastos com pessoal como proporção da receita líquida da administração pública federal, estadual e municipal, sendo também computados nessa rubrica os gastos com pessoal terceirizado na qualidade de "serviços de terceiros";
- b. todos os servidores passaram a ser condicionados, em sua permanência em cargos e empregos públicos, à avaliação de desempenho, sendo suscetíveis de demissão devido a resultados negativos obtidos nesta avaliação, da mesma maneira que o são em caso de excesso de quadros, ou seja, quando forem ultrapassados os limites acima referidos;
- c. o concurso público, com avaliação através de provas e títulos, é obrigatório para entrada em exercício de qualquer cargo ou emprego público, devendo a complexidade do processo seletivo estar em proporção com a complexidade técnico-administrativa da função;
- d. é assegurado a todos os servidores o direito de organização sindical e o de greve em serviços públicos.

2. Conjunturas Políticas e Evolução dos Quadros de Pessoal

A análise que faremos a seguir estará em grande parte limitada à evolução, entre 1990 e 2004, do pessoal do poder executivo do governo federal, considerado como um “universo” em relação ao pessoal especificamente vinculado ao Ministério da Saúde. A evolução do quantitativo físico de pessoal, tomará em consideração três componentes: os ativos, os aposentados e os instituintes de pensão.

As principais tendências e situações observadas considerando o período 1990-2002 são as seguintes:

- diminuição drástica do número de servidores ativos e conseqüente aumento proporcional do pessoal inativo, simultaneamente com a diminuição do número de servidores admitidos pela via legal do concurso público.
- tendência a satisfazer as demandas de pessoal por meio de entidades externas (cooperativas, organismos internacionais e outras) que atuam, em relação ao governo, como simples mediadoras no fornecimento de mão de obra, tanto especializada quanto de apoio administrativo e técnico;
- conflitos sucessivos entre o poder executivo e o Ministério Público Federal quanto à licitude da admissão e uso desse tipo de mediação do trabalho.

No período que se estende de 1990 a 1995, a despeito de haver uma intenção explícita de reduzir a dimensão do Estado por parte da gestão Collor de Mello, as políticas oficiais não levaram a uma diminuição real do contingente ativo do poder executivo federal. Foi só a partir deste último ano, com a perspectiva oficial da Reforma do Estado, aberta pela gestão Fernando Henrique Cardoso, que se inicia um processo de redução efetiva dos ativos e de crescimento acentuado do pessoal inativo.

Ao longo do período 1991-2004, ocorreu um declínio de 10,9% do pessoal ativo (incluindo civis e militares) e aumentos de 49,6% dos aposentados e de 219,3% dos instituintes de pensão, conforme pode ser visto na tabela 1. No conjunto dos três componentes, contudo, registrou-se neste período um aumento de 24,2% do quantitativo de pessoal vinculado ao poder executivo federal. Uma questão importante que será mais adiante examinada é a do impacto dessa evolução em relação aos gastos de pessoal do Estado.

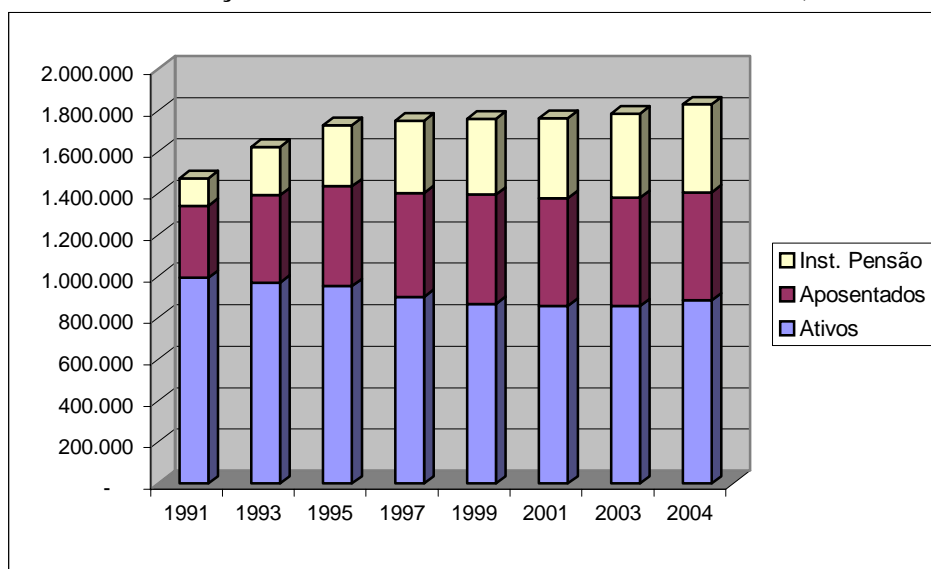
Tabela 1. Servidores Civis e Militares do Poder Executivo Federal, segundo Situação de Vínculo, 1991-2004

Sit. Vínculo	1991	1995	1999	2003*	2004	Varição (%)
						1991- 2004
Ativos	991.996	951.585	866.799	856.306	884.091	-10,9
Aposentados	348.630	483.228	527.355	522.399	521.592	49,6
Inst. Pensão	132.750	295.309	366.067	406.551	423.847	219,3
Total	1.473.376	1.730.122	1.760.221	1.785.256	1.829.530	24,2

Fonte: SRH/Ministério do Planejamento

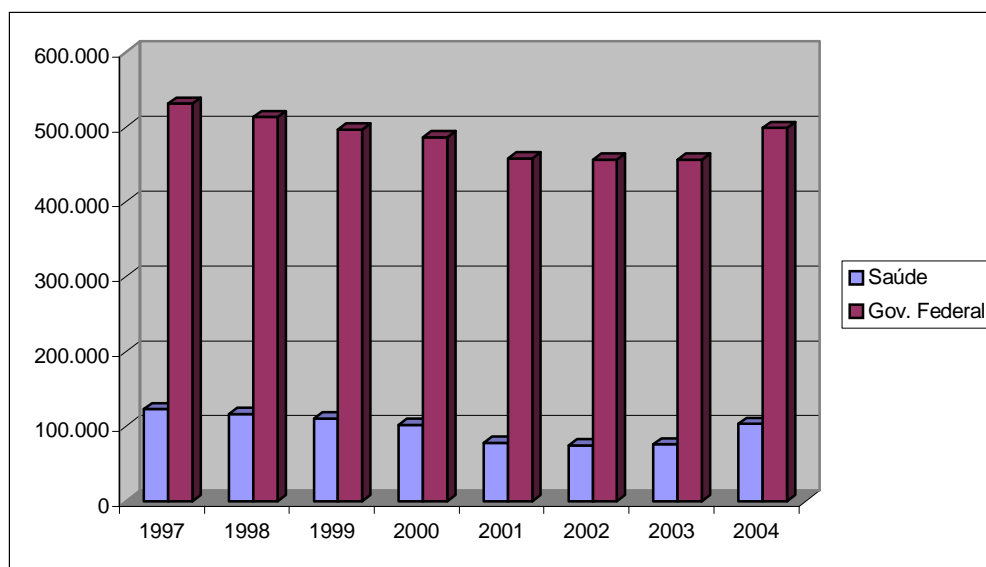
* Há uma diferença de cerca de 40 mil servidores ativos no ano de 2003 entre o boletim 94 e o 105. Para este estudo adotamos os dados do boletim 105.

O gráfico 1 ilustra a seguir a evolução anual das três situações de vínculo do pessoal do executivo federal entre 1991 e 2004.

Gráfico 1. Evolução do Pessoal do Poder Executivo Federal, 1991-2004

A diminuição do número de servidores ativos atingiu de forma diferenciada as áreas do governo federal. Tomando por base os dados da tabela 5, apenas para os anos mais recentes (de 1997 a 2004), houve um decréscimo da ordem de 16% no Ministério da Saúde e de 11% no Ministério da Previdência e Assistência Social, enquanto outros como o Ministério da Fazenda e o Ministério da Educação foram bem menos afetados. A comparação da evolução do pessoal ativo do executivo federal e do Ministério da Saúde é mostrada a seguir no gráfico 2.

Gráfico 2. Evolução do Número de Servidores Civis Ativos do Poder Executivo Federal e do MS, 1997-2004



A política de pessoal adotada na primeira fase do governo FHC, entre 1995 e 1998, tinha como proposta uma renovação bastante seletiva dos quadros de pessoal da administração federal, de acordo com diretrizes emanadas da filosofia da reforma administrativa. Foi dada ênfase à manutenção e ampliação de carreiras típicas de Estado, nas áreas jurídicas, de administração financeira e de gestão estratégica do Estado. Um destaque especial coube à carreira de gestor público, cujos integrantes foram visualizados como protagonistas do modelo gerencial de administração pública. Para estas carreiras, continuou a haver a abertura de vagas para concursos nesses anos. No entanto, para outras áreas, atinentes às políticas sociais, entre as quais a saúde, não houve um interesse em promover a reorganização ou expansão de suas carreiras. Adotava-se, neste particular, a orientação de que, sendo serviços prestados ao cidadão em nome do interesse público, mas não em exclusividade pelo Estado, deveriam suas funções ser exercidas por trabalhadores celetistas vinculados às organizações públicas não-estatais, cujo modelo legal se consubstanciou nas *organizações sociais*, criadas pela Lei 9.637, de 15 de maio de 1998. Por outro lado, a renovação de vagas para funções administrativas gerais e de escolaridade média foi bastante restringida, com base no pressuposto de que, devido ao estilo gerencial moderno, tais funções perderam sua vigência e tendem a ser residuais, dada a diminuição do número de níveis hierárquicos (horizontalização organizacional) e dada a proeminência dos processos tecnológicos de informação e controle de processos.

Entre 1995 e 2000, foram postos em andamento vários planos de demissão voluntária (PDVs) dos servidores federais (e de outros níveis de governo), seguindo um modelo iniciado no governo Collor de Mello. No entanto, o resultado global desses planos, em termos da diminuição

do estoque de pessoal ativo, foi bem menor do que o esperado. O governo federal buscou dar o exemplo para as demais esferas de governo, ativando seus planos de demissão, dentro das expectativas de contenção de gastos públicos; contudo, um resultado muito mais significativo para a redução do pessoal ativo foi obtido através da contenção do número de ingressados por concurso público e do aumento das aposentadorias voluntárias.

Um fator importante que contribuiu para a diminuição dos servidores ativos do executivo federal está relacionado com o processo de privatização de empresas estatais e de economia mista. Para se ter uma idéia, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), existiam em 1991 mais de 20 mil trabalhadores celetistas contratados por empresas de economia mista do governo federal, que vieram a se reduzir, em 2003, a cerca de 6 mil. Portanto, houve no período examinado uma passagem de vínculos ativos da administração pública para o setor privado, graças à privatização das empresas de telecomunicações e outras.

3. Tendências do Concurso Público

O que caracteriza bem as políticas restritivas na gestão de pessoal durante o período 1995 a 2002, é o número progressivamente reduzido de cargos preenchidos por concurso público, conforme registra a tabela 2. O número de ingressados a cargos da administração federal passa de cerca de 20.000 em 1995 para a metade em 1996, e vai caindo de forma significativa ao longo do primeiro mandato de FHC. Mas a situação torna-se ainda mais dramática nos quatro anos do segundo mandato. Entre 1999 e 2002, apenas cerca de 5 mil novos servidores são admitidos, perfazendo um número inferior aos 7,8 mil que ingressaram no ano de 1998. Como se constata na tabela seguinte é apenas em 2003, já no governo Lula, que se inicia uma reversão da tendência de contenção de concurso público, quando 7,2 mil novos servidores são admitidos, um número aproximado ao que foi registrado em 1998. Em 2004 essa reversão prossegue ainda mais acentuada, revelando o total de 16,1mil servidores admitidos por concurso público no conjunto do poder executivo federal.

Tabela 2. Pessoal Ingressado por Concurso, segundo Cargo ou Carreira Federal, Poder Executivo Federal, 1995-2004

Cargo/Carreira	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Gestão	163	370	334	565	308	-	75	2	80	516
Auditoria	2.507	624	1.569	1.100	681	3	122	9	31	1.120
Diplomacia	18	84	33	159	22	25	31	-	3	49
Jurídica	137	148	363	297	22	628	220	8	621	387
Polícia Federal	131	512	1.013	111	676	116	21	4	741	84
PCC - Plano de Classificação de Cargos	13.258	3.388	1.989	1.892	117	67	2	-	-	544
Docente	2.604	3.131	3.387	3.124	620	601	122	6	472	2.287
Outros	857	1.670	367	567	481	84	67	1	5.272	11.135
Total	19.675	9.927	9.055	7.815	2.927	1.524	660	30	7.220	16.122

Fonte: SRH/Ministério do Planejamento

O nível de escolaridade é uma variável que vem experimentando mudanças significativas, ilustradas na tabela 3. A maioria (58%) dos servidores ingressados ao executivo federal no período 1995 a 2002 tinham escolaridade superior. As categorias de nível intermediário e auxiliar foram admitidas cada vez em menor proporção ao longo dos anos que compõem este período e alcançaram número ínfimo a partir de 1999. Em 2003 e 2004, registrou-se uma composição mais equilibrada entre as categorias de nível superior e a intermediária, mas praticamente não foram admitidos servidores de funções auxiliares. Aparentemente, uma tendência persistente é a de retomar a renovação dos quadros intermediários e de nível superior, mas, contudo, não mais admitir pessoal para as funções auxiliares. Pelo que se conclui da direção dada a esta política, as funções auxiliares (limpeza, segurança, etc.) seriam supridas através de empresas legalmente terceirizadas.

Tabela 3. Pessoal Ingressado por Concurso, segundo nível de escolaridade, Poder Executivo Federal, 1995-2004

Nível de Escolaridade	1995-2002		2003		2004	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Superior (NS)	34.148	58,0	3.763	52,1	8.799	54,6
Intermediário (NI)	22.278	37,9	3.457	47,9	7.320	45,4
Auxiliar (NA)	2.407	4,1	-	-	3	-
Total	58.833	100,0	7.220	100,0	16.122	100,0

Fonte: SRH/Ministério do Planejamento

Outro aspecto importante a ser examinado aqui é o de número de ingressados na modalidade de contrato temporário. Parte dos contratados nesta modalidade não está obrigada a passar pela exigência de concurso público, como é o caso das necessidades emergenciais no combate a endemias, que compreende os guardas sanitários vinculados à Fundação Nacional de Saúde. Outra parte, no entanto, submete-se a concurso público, como é o caso dos professores substitutos das instituições de ensino superior. Por uma mudança recente da lei que regulamenta

o contrato temporário de excepcional interesse público, está sendo aplicada a exigência de concurso para os consultores vinculados a programas de investimentos realizados com apoio de cooperação internacional.

Em 2003, em todo o Governo Federal, mais de 5 mil vagas, atinentes a funções caracterizadas como temporárias, foram preenchidas através de processo seletivo público, na tentativa de regularizar a situação de contrato de consultores com organismos internacionais (tabela 4). O Ministério da Saúde selecionou, nesse processo, aproximadamente 560 pessoas, legalizadas como contratados temporários de excepcional interesse público.

Cerca de 88 mil trabalhadores foram admitidos para funções temporárias ao longo do período 1995-2004, com uma média anual aproximada de 8.800 (base tabela 4). Predominam os profissionais de nível superior (65,9%).

Tabela 4. Pessoal Ingressado por Concurso, segundo Contratação por Tempo Determinado, Poder Executivo Federal, 1995-2004

Nível de Escolaridade	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Superior - NS	5.351	7.687	7.248	5.821	5.056	7.045	6.080	2.054	5.429	6.038
Intermediário - NI	1	118	1.416	1.508	932	2.109	2.631	7	1.090	805
Auxiliar - NA	9	102	0	3	0	0	0	0	0	0
Demais Cargos	107	866	844	345	637	611	1.886	2.273	6.727	4.864
Total	5.468	8.773	9.508	7.677	6.625	9.765	10.597	4.334	13.246	11.707

Fonte: SRH/Ministério do Planejamento

4. Caracterização Preliminar dos Servidores do Ministério da Saúde (MS)

Como resultado do processo mencionado de aposentadoria sem reposição através de concurso público, o percentual de servidores ativos do MS, em relação ao total do poder executivo federal, passou de 23,2% em 1997 a 16,6% em 2003 e a 20,7% em 2004 (tabela 5). Em comparação com outros órgãos ministeriais, o MS foi um dos que proporcionalmente mais diminuiu seu estoque de pessoal ativo em anos recentes, apresentando uma perda total de 38,3% entre 1997 e 2003. Em 2004 essa perda está estimada em 16,0%, tendo reduzido possivelmente pelo cômputo dos contratados temporários por intermédio de concurso público. Em todos esses anos, não houve abertura de novas vagas para preenchimento dos cargos efetivos da administração do Ministério da Saúde, com exceção da Fundação Oswaldo Cruz, que veio a se enquadrar na carreira de Ciência e Tecnologia. O recente concurso da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), até o final de 2004 não havia concluído seu processo para admissão de aprovados. No final de 2004 houve autorização pelo Ministério de Planejamento,

Orçamento e Gestão (portaria 272/7/10/04), para concurso pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), mas sua sistematização, divulgação e realização somente deverão ocorrer em 2005.

Tabela 5. Quantidade e Percentual de Servidores Ativos do Executivo Federal, segundo alguns Órgãos do Poder Executivo, 1997 e 2004

Órgãos do Poder Executivo	1997		2003		2004		Variação (%) 1997- 2004
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	
Forças Armadas	35.362	6,7	28.710	6,3	28.899	5,8	-18,3
Educação	174.966	32,9	164.870	36,1	171.925	34,4	-1,7
Fazenda	26.207	4,9	25.622	5,6	26.098	5,2	-0,4
Justiça	23.261	4,4	21.244	4,6	23.463	4,7	0,9
Previdência e Assistência Social	45.718	8,6	40.254	8,8	40.660	8,1	-11,1
Saúde	123.159	23,2	76.002	16,6	103.483	20,7	-16,0
Total dos Órgãos	531.725	100,0	456.980	100,0	499.138	100,0	-6,1

Fonte: SRH/Ministério do Planejamento

Em dezembro de 2004, conforme mostra a tabela 6, estavam em atividade no MS um total de mais de 103 mil servidores, que representavam 20,7% dos quase 500 mil servidores civis do poder executivo federal (ver tabela abaixo). A maioria dos servidores da saúde (64,9%) e do conjunto do poder executivo (51,1%) se situa no nível de escolaridade intermediário. Cerca de 25% é de nível superior, enquanto a média do conjunto do poder executivo é de 37,7%. Em termos da escolaridade dos seus servidores comparados com a média do poder executivo, o MS apresenta discrepância em relação ao pessoal de nível auxiliar. No entanto, como é grande a proporção de servidores dos quais não se dispõe de informação (8,5%), a comparação fica prejudicada.

Tabela 6. Servidores do MS e do Poder Executivo segundo escolaridade, dezembro 2004

Órgão	Superior		Intermediário		Auxiliar		Sem Informação		Total	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Saúde	26.526	25,6	67.121	64,9	1.022	1,0	8.814	8,5	103.483	100,0
Poder Executivo	188.171	37,7	255.057	51,1	23.304	4,7	32.606	6,5	499.138	100,0

Fonte: SRH/Ministério do Planejamento

Outro indicador importante refere-se a gênero. O setor saúde é considerado como um setor que absorve em proporção destacada a força de trabalho feminina. Em 2003, no MS havia uma discreta maioria dos servidores do sexo feminino (51,1%), mas a atualização dos dados para dezembro de 2004 reposicionou essa proporção um pouco abaixo, para 41,3%. Esta proporção é próxima do conjunto de servidores do executivo (43,9%), mas ainda é mais elevada do que a de muitos outros órgãos ministeriais e, em relação a alguns que se destacam por absorverem um

contingente de mais de 10 mil, só é menor do que a proporção de mulheres do Ministério da Previdência e do Ministério da Educação. A seguir tabela 7 visualizando essa situação.

Tabela 7. Servidores de Alguns Órgãos do Poder Executivo segundo Sexo Feminino, dezembro 2004

Órgãos do Poder Executivo	Feminino	
	Qtde	%
Defesa	11.596	40,1
Educação	83.760	48,7
Justiça	4.529	19,3
Meio Ambiente	2.375	30,1
Planejamento, Orçamento e Gestão	5.181	40,1
Previdência e Assistência Social	22.894	56,3
Relações Exteriores	1.163	39,3
Saúde	42.739	41,3
Trabalho e Emprego	3.364	46,3
Transportes	1.442	33,2
Total de todos os Órgãos	218.966	43,9

Fonte: SRH/Ministério do Planejamento

Finalmente, deve ser mencionada a media de idade dos servidores ativos, uma variável de relevo para o planejamento da gestão de pessoal (tabela 8). Devido à não renovação dos quadros de pessoal, com a eventual entrada de servidores jovens, a idade média dos servidores ativos do poder executivo federal vem aumentando substancialmente. A média é de 46 anos para todos os ministérios. O MS se destaca por ter uma das médias mais elevadas - 48 anos. Portanto, ainda por este aspecto etário, o MS sofre o impacto de um prolongado período de tempo decorrido sem renovação de seus quadros de servidores efetivos.

Tabela 8. Servidores Ativos de Alguns Órgãos do Poder Executivo segundo Idade Média, dezembro 2004

Órgãos do Poder Executivo	Idade
Desenv. Ind. e Comércio Exterior	45
Educação	44
Esporte	43
Fazenda	44
Governos dos Ex-Territórios	48
Integração Nacional	48
Justiça	41
Meio Ambiente	43
Minas e Energia	46
Planejamento, Orçamento e Gestão	45
Previdência e Assistência Social	45
Relações Exteriores	46
Saúde	48
Trabalho e Emprego	46
Transportes	49
Turismo	42
Total de todos os Órgãos	46

Fonte: SRH/Ministério do Planejamento