



O PERFIL DO PROFISSIONAL DE

Relações Governamentais

Índice

	Introdução	3
	A pesquisa	4
	Resultados	4
	Colaboradores	5
1	Lobistas no Brasil	
	Pesquisa revela quantos lobistas existem no Brasil	7
	O perfil do lobista brasileiro	14
	Tamanho do universo	16
	Lobistas pelo Brasil	17
	Georreferenciamento	19
	Quem contrata lobistas?	20
2	As competências dos lobistas	
	As Competências que o Mercado Exige	24
3	Formação acadêmica	
	Formação acadêmica	29
4	Cargos e gênero	
	Gênero e Relações Governamentais	32
5	Equipe	
	Como é uma equipe de lobistas?	41

Introdução

Em 2015 realizamos a pesquisa “O Perfil do Profissional de Relações Governamentais” com mais de 160 executivos, que levantou importantes dados sobre capacitação, cargos, experiência e remuneração para compreendermos e pensarmos a atividade e seu principal agente.

As descobertas levantadas pela pesquisa serviram ainda de base para outras análises, tendo sido usadas como referência no estudo Lobbying no Brasil: profissionalização, estratégias e influência (Ipea), e na reportagem Lobby, crime ou negócio (Isto é Dinheiro).

Em 2018 lançamos uma nova edição da pesquisa, revisada e ampliada, para percebermos a evolução desde aquele ano e também para explorar novas questões que se levantaram.

Este e-book reúne os resultados da pesquisa e uma série de artigos elaborados por alguns dos mais destacados pesquisadores no tema.

Os artigos refletem as reflexões e opiniões dos respectivos autores.

A pesquisa

A pesquisa constituiu-se de:



Levantamento de dados do Ministério do Trabalho para verificar a quantidade de organizações ligadas à atividade de defesa de interesses em políticas públicas;



Mapeamento de vagas ofertadas no mercado de trabalho, verificando os setores, os cargos dos editais e as competências exigidas;



Pesquisa survey em formulário eletrônico dirigida a profissionais da área, com perguntas acerca da organização, do cargo, da capacitação, da experiência e da remuneração.

Resultados

A partir dos dados levantados foi possível criar uma matriz bastante rica, que permitiu que especialistas pudessem analisar e cruzar dados para realizar suas avaliações e reflexões.

Dessas avaliações surgiram os artigos *O universo do lobby*, *Quem contrata lobistas?* e *Relações Governamentais: as competências que o mercado exige*, todos publicados no site do Pensar Relgov.

A base de dados permite ainda outros recortes e olhares, que podem ser objeto de análises futuras.

Colaboradores

Colaboraram para a coleta e tratamento dos dados, e reflexões descobertas:

Andréa Gozetto - Cientista política, Doutora em Ciências Sociais (UNICAMP), coordenadora acadêmica do MBA em Relações Governamentais e do curso Advocacy e Políticas Públicas, ambos da FGV, e sócia-diretora da Gozetto & Associados.

Eduardo Galvão - Mestre em Direito das Relações Internacionais (UniCEUB), executivo e professor dos MBAs de Relações Governamentais e de Políticas Públicas (Ibmec e UniCeub), coordenador do curso Relações Governamentais para Inovações Políticas e fundador do Pensar RelGov.

Manoel Leonardo Santos - Cientista político. Professor do departamento de ciência política da Universidade Federal de Minas Gerais. Diretor do Centro de Estudos Legislativos (CEL) e do Centro de Estudos Latino Americanos (CELA) da UFMG.

Breno A. H. Marisguia - Mestrando em Ciência Política pela Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisador do Centro de Estudos Legislativos (CEL).

Mauricio Oliveira Medeiros - Economista (Universidade Nove de Julho), especialista em Gestão Tributária (FECAP) e analista de economia e estatística (Abimaq).

Thalita Ferreira de Oliveira - Economista (PUC-SP), Mestre em Políticas Públicas (UFPR), economista sênior atuante nas áreas de macroeconomia aplicada, análises setoriais e inteligência de mercado (Abimaq).

Bruno Pinheiro - Economista e doutorando em Ciência Política na UFMG.

Foi fundamental a participação de centenas de respondentes da pesquisa, que contribuíram para formar uma base de dados instigante e desafiadora.

Coordenação: Eduardo Galvão.

1



Lobistas no Brasil

Pesquisa revela quantos lobistas existem no Brasil

Eduardo Galvão e Mauricio Oliveira Medeiros

*“Não se pode aprender uma
ciência sem saber do que se trata”.*

Trecho de Aldous Huxley no livro Admirável Mundo Novo.

Em 2015 realizamos uma pesquisa inédita chamada “O Perfil do Profissional de Relações Governamentais” com mais de 160 executivos, que levantou importantes dados sobre capacitação, cargos, experiência e remuneração para compreendermos e pensarmos a atividade e seu agente principal. As descobertas levantadas pela pesquisa serviram ainda de base para outras análises, tendo sido usadas como referência no estudo Lobbying no Brasil: profissionalização, estratégias e influência (Ipea), e na reportagem Lobby, crime ou negócio (Isto é Dinheiro).

Para essa nova edição realizamos uma nova versão da pesquisa, revisada, ampliada e dividida em três fases. Na primeira etapa abordamos quantos são, onde estão distribuídos e como estão concentrados os profissionais de Relações Governamentais no Brasil. A segunda fase analisou as competências mais demandadas desses profissionais e a terceira trouxe um amplo “raio x”, cruzando dados para revelar nuances do “lobista brasileiro”.

Importância da pesquisa

Compreender o universo de Relações Governamentais ainda é um desafio no Brasil. Um dos esforços mais importantes nesse processo é o de dimensionar o universo sobre o qual estamos tratando. Muito se conjectura mas ainda são poucas as reflexões baseadas em evidências, principalmente pela escassez de dados que nos levem a um maior entendimento e um debate mais qualificado.

Em tempos de discussão de governo participativo, relações colaborativas e transparentes para discussão de políticas públicas e regulamentação do lobby, é muito importante entendermos todos os elementos envolvidos nessa relação. O profissional de Relações Governamentais, ou lobista, como é coloquialmente chamado, é corriqueiramente taxado de uma pecha da qual não é merecedor.

Trazer um olhar acurado e imparcial, despido de conceitos pré concebidos e verdades de prateleira, é fundamental para afastarmos folclores e trazermos uma compreensão baseada em fatos sobre esse profissional, que é agente e objeto de políticas públicas.

Desafios

Um grande desafio desse dimensionamento é o vasto rol de nomenclaturas utilizadas. Entre as variações estão assuntos governamentais, assessoria parlamentar, public affairs, government affairs, etc. De fato algumas nomenclaturas podem dizer respeito a uma atuação específica relativa a um Poder (assuntos legislativos, por exemplo) ou relativa a uma fase do processo decisório (assuntos regulatórios, idem).

Outra dificuldade inerente à pesquisa é que, apesar de alguns profissionais efetivamente exercerem a atividade de defesa de interesses em políticas públicas, o simples nome do cargo não é suficiente para identificar esse profissional. Por exemplo alguns são chamados de diretor de assuntos estratégicos ou diretor de relações externas, etc. Durante o processo percebemos que “lobista” é uma nomenclatura em desuso formalmente.

Outro grande desafio refere-se à escassez de bases de dados que forneçam informações consistentes e específicas. Apesar de existir uma classificação específica para a ocupação na na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), a inclusão na lista ocorreu apenas neste ano. Sendo recente, não há, ainda, dados capazes de fornecer um retrato atual. Da mesma forma, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) também não dispõe de números específicos para a categoria.

Essas bases não são (ainda) suficientes para tratar os dados como universo. A falta de conhecimento das empresas e do próprio profissional, falta de interesse em alterar o registro pela não obrigatoriedade de atualização no sistema RAIS/CAGED penalizam as análises estatísticas sócio-econômicas.

O esforço realizado neste trabalho, foi o de extrair os dados disponíveis e combinar resultados de forma a traçar um quadro capaz de se aproximar tanto quanto possível da realidade. Em vez de preencher espaços faltantes, preferimos reduzir o volume achado do que construir novas informações. Isso nos leva a um resultado conservador, mas consistente [1].

Por isso fazemos a ressalva de esse processo ser como escavar um fóssil: embora faltem partes impossíveis de serem apuradas, o achado nos permite ter uma melhor visão sobre nosso objeto de pesquisa.

Premissas

Para isso partimos de algumas premissas. A primeira delas é de natureza conceitual: consideramos profissional de Relações Governamentais aquele cujas competências estão descritas na atual redação do Projeto de Lei 1202

de 2007, com o qual já publicamos as razões de convergência com a definição [2], na Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho e na literatura de referência [3] [4].

Numa síntese, consideramos aqueles que atuam, de maneira remunerada ou não, no relacionamento com os poderes públicos para defesa de interesses em políticas públicas, seja para análise, sugestão, formulação ou fiscalização.

A segunda premissa é que consideramos, por força de disposição constitucional, as associações de classe e as entidades sindicais como organizações de defesa de interesses. Esse conceito também já está estabelecido na literatura especializada.

Metodologia

No primeiro passo da pesquisa estimamos a quantidade de profissionais que atuam, mesmo não tendo o registro em CLT, em Relações Governamentais. Devido ao fato do Ministério do Trabalho não efetivar o registro em sua Classificação Brasileira de Ocupações, a mensuração desse profissional acaba se tornando uma tarefa difícil.

Para identificarmos a quantidade de profissionais nessa atividade, foram utilizados dois critérios de mensuração. Primeiro identificamos o universo de entidades por meio da compilação dos dados da RAIS/CAGED, na qual toda empresa é obrigada a declarar sua atividade por meio da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE).

O segundo passo foi identificar um padrão médio da quantidade de pessoas que atuam com Relações Governamentais nessas entidades. Para isso foi realizada uma pesquisa primária (survey) com 270 profissionais, questionando o tipo de organização onde o profissional atua e a quantidade de profissionais que atuam em Relações Governamentais.

A quantidade de entidades de classe e entidades sindicais foi obtida por meio do somatório das seguintes atividades: 1) atividades de organizações sindicais,

2) atividades de associações de defesa de direitos sociais, 3) atividades de organizações associativas patronais e empresariais. Esse resultado representa o universo de entidades às atividades acima discriminadas.

O universo estimado de profissionais, é o resultado médio dos profissionais em cada porte de empresa coletados através da pesquisa primária sendo que cada porte foi utilizada a metodologia do Ministério do Trabalho, e exportado para ao universo da quantidade das empresas de cada porte utilizando o universo da quantidade de empresas coletadas pelos dados do próprio Ministério do Trabalho. Assim, foi possível chegar ao um resultado estimado do universo de profissionais dessa área.

Utilizando a mesma metodologia, foi possível separar as entidades por porte e pelas unidades da federação.

Os números são conservadores pois deixam de considerar profissionais unicamente de empresas, ONGs, consultorias e organismos internacionais. Mapeamos apenas os profissionais ligados a associações de classe e entidades do sistema sindical, pois são as organizações para as quais existem, hoje, dados consistentes.

Ainda que seja possível discutir possíveis limitações das amostras utilizadas, foram utilizados metodologia consagrada e os melhores dados disponíveis. O resultado nos leva a uma notável evolução na compreensão do universo das Relações Governamentais.

Resultados

A primeira evidência apurada é em relação ao número de profissionais que atuam na atividade. Com base nos dados do CAGED e na pesquisa survey foi possível estimar que no Brasil existem 96 mil profissionais que atuam na atividade de Relações Governamentais.

O resultado obtido por meio da média de quantidades de pessoas atuando com Relações Governamentais por porte a nível Brasil, está no **Gráfico 1**:

Uma observação curiosa e que merece registro é que, por meio de pesquisa realizada na base de dados do LinkedIn, rede social profissional, foram encontrados 8.056 profissionais que se auto declaram profissional de Relações Governamentais, seja com este nome ou com variações de nomenclatura que se encaixam no conceito, conforme falamos acima.

Outro resultado interessante, no **Gráfico 2**, é o da quantidade de profissionais por unidade federativa. São Paulo é o estado com maior número de profissionais, ~2,5 vezes mais que o segundo colocado, Minas Gerais. O DF aparece em 8º na lista.

Em seguida verificamos onde estão distribuídos os profissionais de Relações Governamentais, o percentual por unidade federativa. São Paulo tem quase um terço de todos os profissionais de Relações Governamentais do país. Rio Grande do Norte, Paraíba, Alagoas, Rondônia, Amazonas, Sergipe, Piauí, Tocantins, Acre, Amapá e Roraima possuem, cada, menos de 1% do total.

Por último, no **Gráfico 3**, identificamos onde estão concentrados os lobistas, a concentração de profissionais por unidade federativa. Santa Catarina, Distrito Federal e São Paulo lideram a lista, nessa ordem. Em Santa Catarina e no DF para cada 10 mil habitantes há cerca de 10 profissionais de Relações Governamentais.

Os resultados surpreendem ao mesmo tempo em que trazem outras reflexões



e questionamentos. O universo de entidades sindicais está em atual mutação por conta do fim da contribuição sindical. Isso certamente trará reflexos no futuro próximo em decorrência do resultado da reação das entidades: algumas se fundirão, outras se aglutinarão, outras irão desaparecer. Em poucos anos teremos uma fotografia diferente.

A crescente oferta de novas vagas e o constante aumento da profissionalização desses agentes são ainda indicativos do crescimento do mercado de RelGov, o que também trará uma nova realidade em poucos anos.

Esses dados, e as respectivas bases, ainda serão considerados para as outras fases da pesquisa.

Referências

1. HONAKER, James. KING, GarY. What to Do about Missing Values in Time-Series Cross-Section Data. American Journal of Political Science. Vol. 54, No. 2, Abril de 2010, pp. 561-581.
2. SENADO FEDERAL. Painel ILB – Legislativo, Democracia e Relações Governamentais. 12 de fevereiro de 2016. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=UWxnQOvw_zo.
3. GALVÃO, Eduardo Ribeiro. Fundamentos de Relações Governamentais. Brasília: Clube de autores, 2016.
4. MANCUSO, Wagner Pralon. GOZETTO, Andréa Cristina Oliveira. Lobby e políticas públicas. São Paulo: Editora FGV, 2018.

Artigo originalmente publicado no Congresso em Foco.

O perfil do lobista brasileiro

Eduardo Galvão

JÁ PAROU PRA PENSAR QUANTOS LOBISTAS EXISTEM NO BRASIL? ONDE TRABALHAM? COMO ATUAM?

No meio do arrouxo fiscal em 2016 e diante do receio do fim de benefícios fiscais, a Irmã Aparecida teve que abandonar temporariamente a vida no convento para mostrar a relevância das ações das entidades filantrópicas e a defender importância das isenções fiscais. Ela foi indicada como porta voz do Fórum Nacional das Instituições Filantrópicas (Fonif), que reúne 50 instituições como Santa Casas de Misericórdia, Pontifícia Universidade Católica e Universidade Metodista de São Paulo, para defender o retorno do dinheiro público destinado. Lobby santo.

O caso Adelir de Goes em 2014 desencadeou a organização de grupos de mães no movimento social “Parto do Princípio” e a realização do Congresso Nacional do Parto Humanizado, demandando a redução do número de procedimentos cesarianos (o Brasil tinha um percentual de cerca de 80%, quando a OMS recomenda apenas 20%). O resultado foi a publicação, um ano depois, da Resolução ANS 368, que determinou que procedimentos cesarianos não poderiam mais ser optativos, mas realizados somente sob comprovada prescrição médica. A medida teve impacto milionário no setor.

Experiências como essas demonstram que o perfil do lobista brasileiro vai muito além do estereótipo que vaga no senso comum, do executivo de terno e gravata bem articulado e conhecedor dos caminhos de Brasília. São realidades das mais diferentes, desde o pequeno associado na defesa de interesse de comunidades do interior até representantes de grandes grupos internacionais.

Para trazer evidências sobre esse universo reunimos diversos pesquisadores e especialistas e realizamos a pesquisa O Perfil do Profissional de Relações Governamentais, que contou com consultas ao Ministério do Trabalho, análise de editais de vagas para lobistas e questionários enviados para centenas de profissionais.

Já parou pra pensar quantos lobistas existem no Brasil? Na verdade existem muitas instituições estabelecidas com o propósito de defesa de interesses. No Brasil coexistem dois modelos de defesa de interesses: o associativo livre (típico americano) e o sistema sindical (típico europeu). Somadas associações e entidades o número passa de 40 mil. Isso sem considerar as empresas, ONGs, governos e consultorias especializadas.

Os dados levantados nos mostram como é vasto e diversificado o universo do lobby. A estimativa é que o Brasil tenha cerca de 96 mil profissionais de Relações Governamentais, mesmo que o cargo no cartão tenha outro nome. Isso porque muitas vezes o responsável pela defesa de interesses pode estar intitulado como Assuntos Estratégicos, Políticas Públicas, CEO, etc. E ainda porque alguns ainda não têm a percepção de que fazem parte desse universo.

Mas os levantamentos não param por aí. A pesquisa apura ainda onde estão distribuídos e como estão concentrados os lobistas no Brasil, os setores que mais contratam lobistas e as competências mais demandadas desses profissionais.

Mais além, cruza dados para revelar nuances do “lobista brasileiro”, sobre a organização, idade, gênero, habilidades, capacitação, experiência e remuneração. É possível, por exemplo, inferir que o perfil de um diretor lobista de uma empresa tem entre 36 e 45 anos, domina a fluência no inglês, é hábil articulador e negociador e sabe gerenciar riscos políticos, trabalha há mais de 20 anos na área, possui MBA e ganha cerca de 30 mil reais, podendo ultrapassar os 40 mil.

Desde o lobby cidadão local até o lobby corporativo internacional, a defesa de interesses em políticas públicas vai muito além do imaginário popular, causa grande impacto e traz profundas transformações sociais. Mesmo que esteja além da nossa vista.

Tamanho do universo

QUANTOS LOBISTAS EXISTEM NO BRASIL?

Quantidade total de profissionais

No Brasil existem 96 mil profissionais que trabalham com a atividade de Relações Governamentais.

Gráfico 1

Porte	Qtde associações e ent. sindicais	Universo estimado de profissionais por porte
01-04	24.737	24.737
05-09	6.368	19.104
10-19	4.565	13.695
20-49	2.992	23.936
50-99	946	4.730
100-249	457	5.027
250-499	133	1.596
500-999	46	2.208
1000 - ou mais	30	960
Total	4.274	95.993

Fontes: CAGED / MTE, e pesquisa survey. Elaboração: Eduardo Galvão e Maurício Medeiros

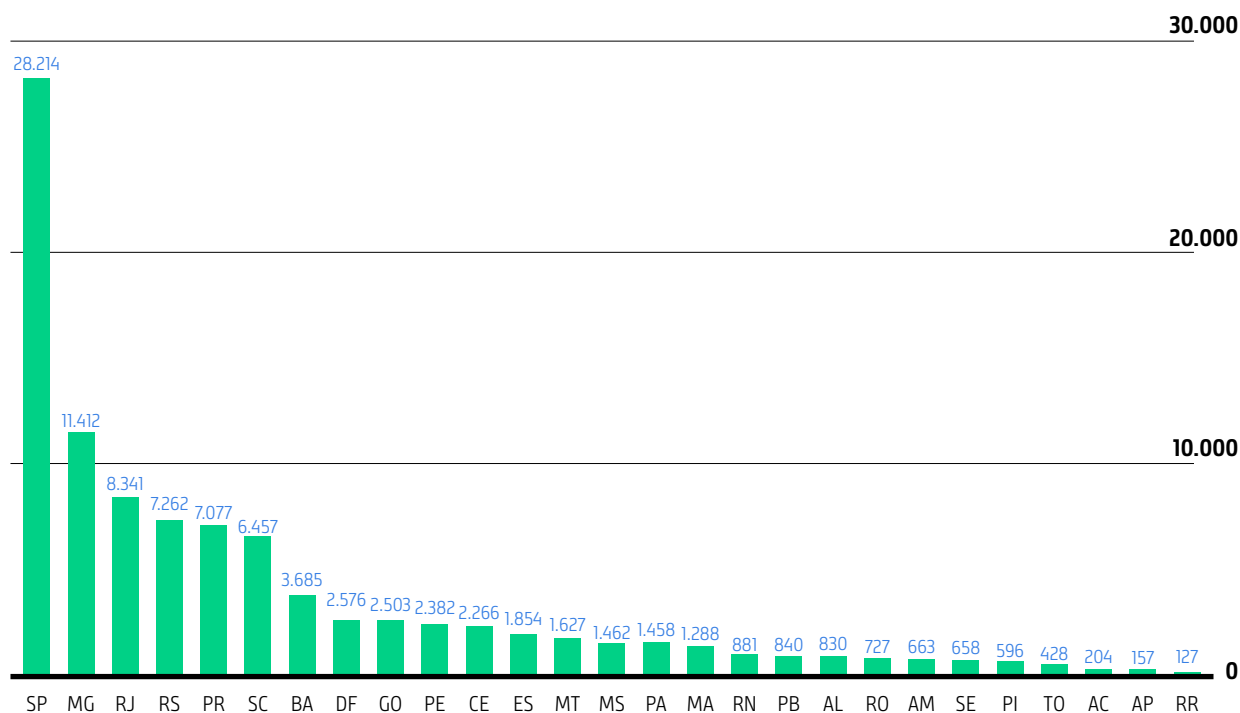
Lobistas pelo Brasil

ONDE ESTÃO DISTRIBUÍDOS OS LOBISTAS?

Quantidade de profissionais por UF

São Paulo é o estado com maior número de profissionais, ~2,5 vezes mais que o segundo colocado, Minas Gerais. O DF aparece em 8º na lista.

Gráfico 2

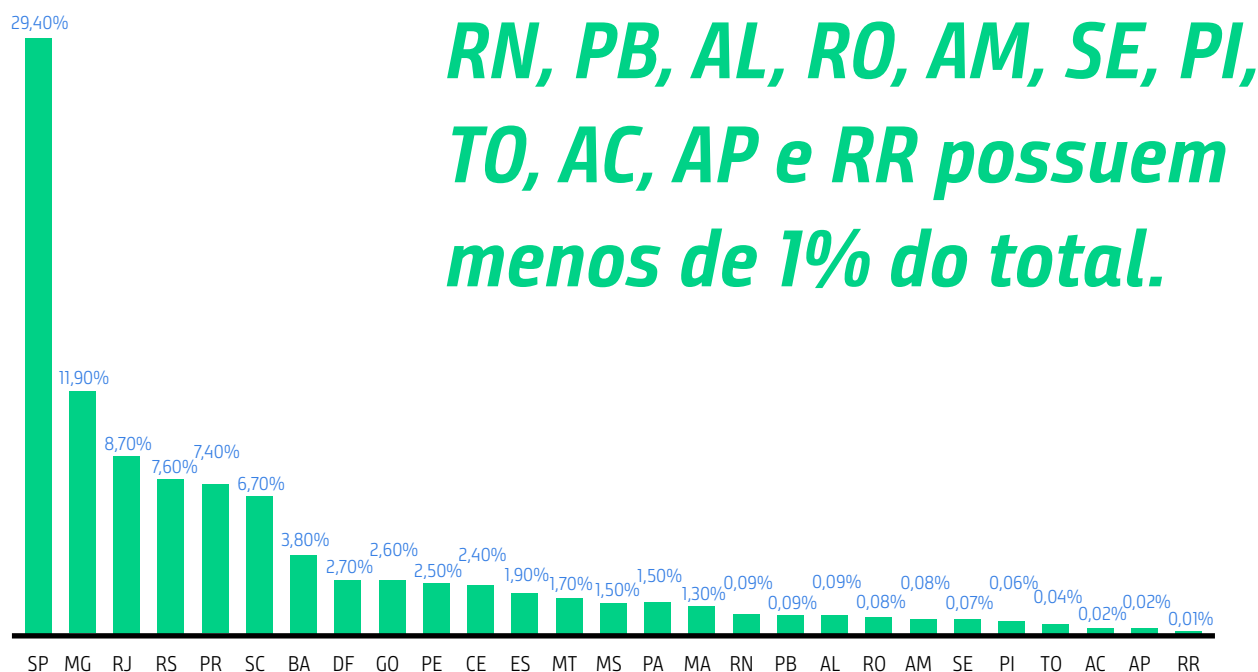


Fontes: CAGED/MTE, pesquisa survey. Elaboração: Eduardo Galvão e Marcelo Medeiros

Percentual de profissionais por UF

São Paulo tem quase um terço de todos os profissionais de Relações Governamentais do país.

Gráfico 3



Fontes: CAGED / MTE e pesquisa survey. Elaboração: Eduardo Galvão e Maurício Medeiros.

Georreferenciamento

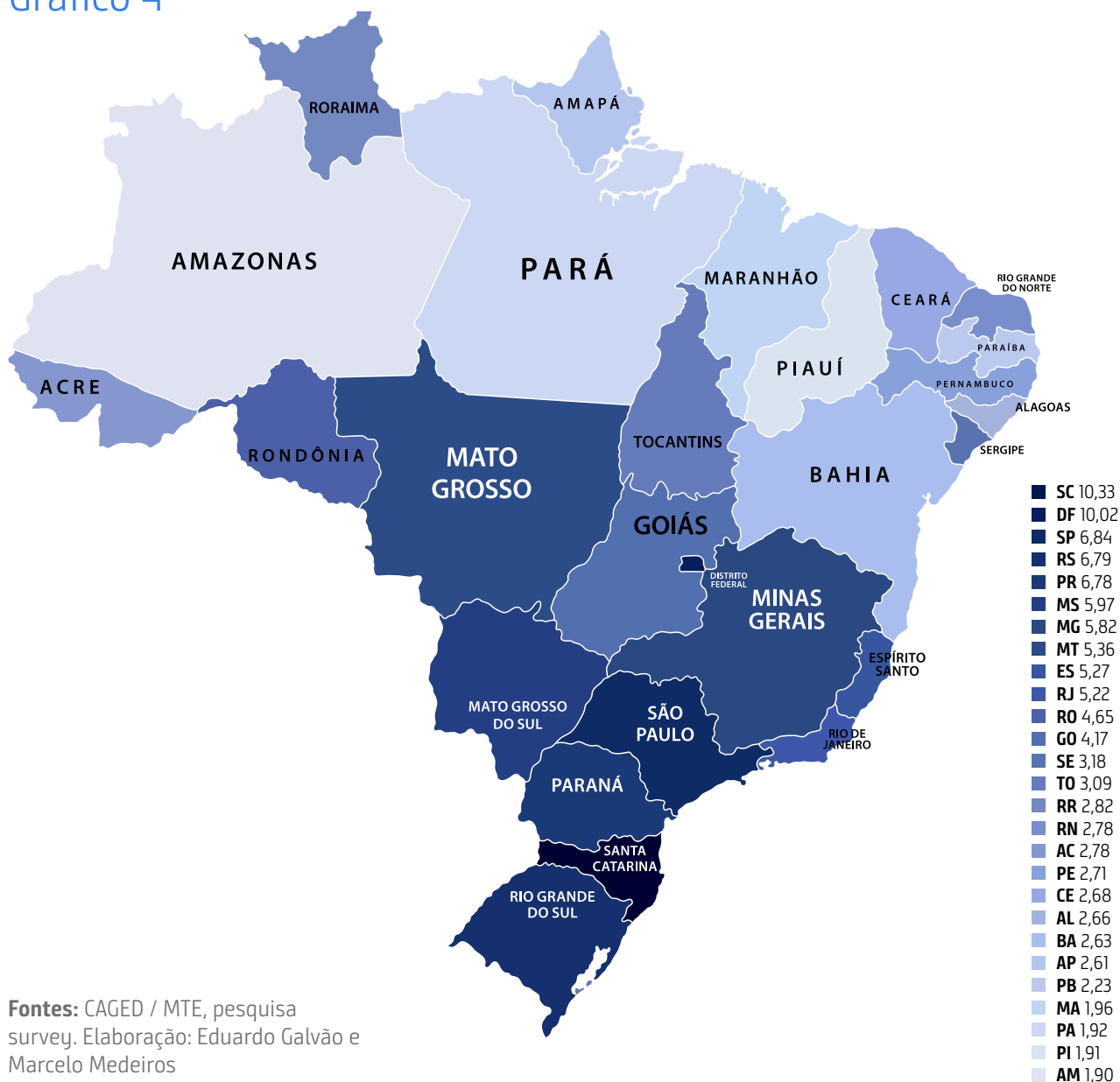
ONDE ESTÃO DISTRIBUÍDOS OS LOBISTAS?

Concentração de profissionais por UF

SC, DF e SP lideram a lista, nessa ordem.

Em SC e DF para cada 10 mil habitantes há cerca de 10 profissionais de Relações Governamentais.

Gráfico 4



Fontes: CAGED / MTE, pesquisa survey. Elaboração: Eduardo Galvão e Marcelo Medeiros

Quem contrata lobistas?

Eduardo Galvão

PESQUISA MOSTRA QUAIS SÃO OS SETORES QUE MAIS DEMANDAM PROFISSIONAIS DE RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS NO BRASIL

Já mostramos que a expansão e retração da atividade de Relações Governamentais está estreitamente ligada à expansão e retração da economia do país e à movimentação dos mercados.

Períodos de abertura econômica trouxeram empresas multinacionais ao Brasil, que implementaram aqui sua cultura de relacionamento com o governo na discussão de políticas públicas e de um ambiente regulatório favorável. Ainda, o grande número de sindicatos e associações estabelecidos no Brasil já demonstra a dimensão do universo dessa atuação.

Também, que a mudança e a disrupção nos mercados acabam por se acirrar uma disputa regulatória, principalmente entre empresas das novas economias e empresas das economias tradicionais, gerando demanda por bons profissionais em ambos lados. Os agentes já estabelecidos passam a buscar paridade de regulação com novos players. Esses, tentam manter sua atividade longe dos custos da economia tradicional.

A multiplicação de foros de participação social na definição de políticas públicas nos poderes Executivo, Legislativo e também Judiciário aumentou

a participação desses profissionais. São exemplos os conselhos paritários, audiências públicas e o papel do *amicus curie*.

Em países de tradição reguladora e altamente intervencionistas na economia, como é o caso do Brasil, a busca por profissionais de Relações Governamentais é particularmente relevante. Quanto mais regulado o setor, maior o peso da atividade governamental na empresa.

Portanto a disponibilidade de vagas observa uma equação onde são considerados: o tamanho da atividade dos setores no país e o grau de dependência desses setores a políticas públicas e regulações. Aqueles setores com intensa atividade e/ou que são altamente impactados por políticas e regulações demandam bons profissionais que possam se articular tecnicamente com os poderes políticos.

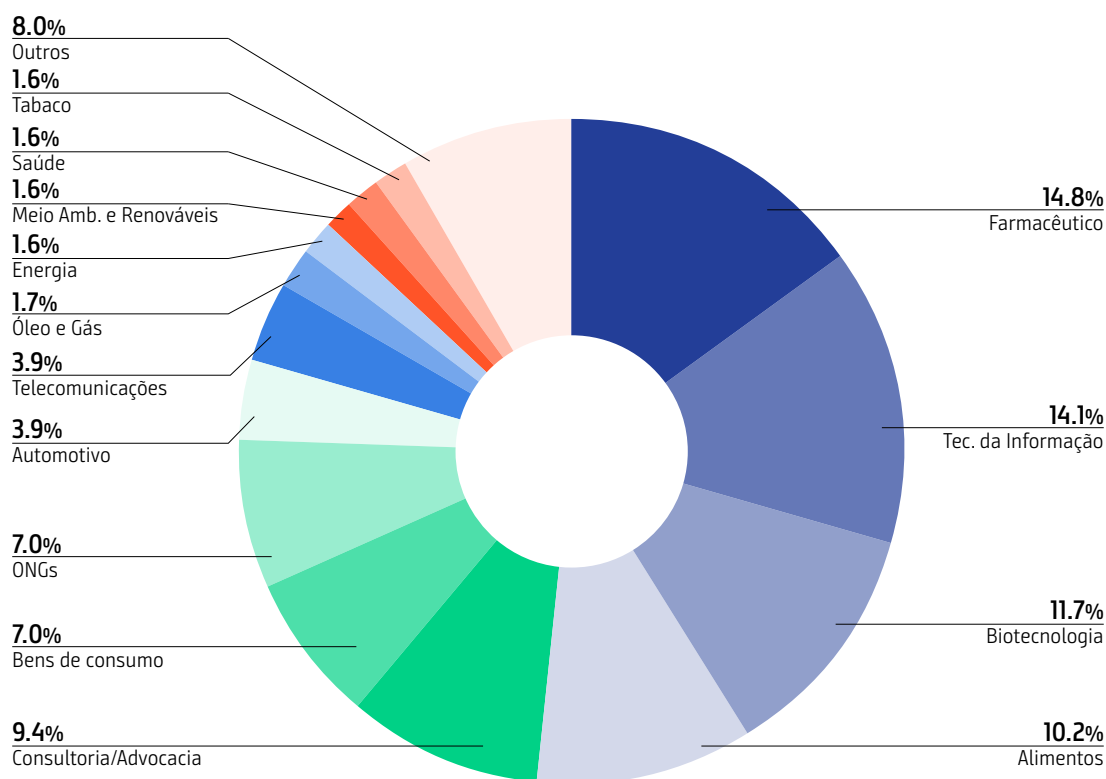
Os campeões de contratação

Para avaliar a demanda de profissionais de Relações Governamentais foram analisadas 130 vagas de todo o Brasil e de diferentes níveis, publicadas no período de maio de 2017 a maio de 2018 por empresas de diferentes setores. Algumas são mais conhecidas pelo público em geral como Amazon, CocaCola, Eurofarma, Facebook, Google, Hyundai Johnson&Johnson Latam Airlines, L'Oréal, Motorola, Nestlé, Netflix, Pepsi, Pfizer, Philip Morris, Philips, Procter&Gamble, Tetrapack, Tim, Uber, Unicef e WWF, além de entidades de classe, escritórios de consultoria e de advocacia e empresas de recrutamento.

Os nomes dos cargos variam de relações governamentais a políticas públicas, passando por assuntos governamentais, assuntos regulatórios e relações institucionais. Cada um com suas especificidades, mas todos tendo em comum a finalidade de influenciar políticas públicas para defender interesses.

O gráfico abaixo mostra o resultado da divisão por setores nas vagas oferecidas.

Gráfico 5



Fonte: Pensar RelGov. **Elaboração:** Eduardo Galvão e Manoel Santos.

Os setores Farmacêutico (14,8%), Tecnologia da Informação (14,1%), Biotecnologia (11,7%) e Alimentos (10,2%) foram os que mais demandaram profissionais de Relações Governamentais. Esses setores juntos ofereceram mais das metades das vagas analisadas.

Os setores incluídos na categoria Outros tiveram menos de 1%, cada, na participação das ofertas analisadas: Agropecuária, Aviação, Bancário, Cooperativismo, Filantrópico, Governo, Logística e suprimentos, Organismo internacional, Química e Trabalhadores.

A depender das políticas adotadas no próximo governo, assistiremos novas movimentações no share de cada setor na contratação de profissionais capacitados para implementar estratégias de relacionamento com o Governo.

2



As competências dos lobistas

As Competências que o Mercado Exige

Eduardo Galvão, Manoel Santos e Breno Marisguia

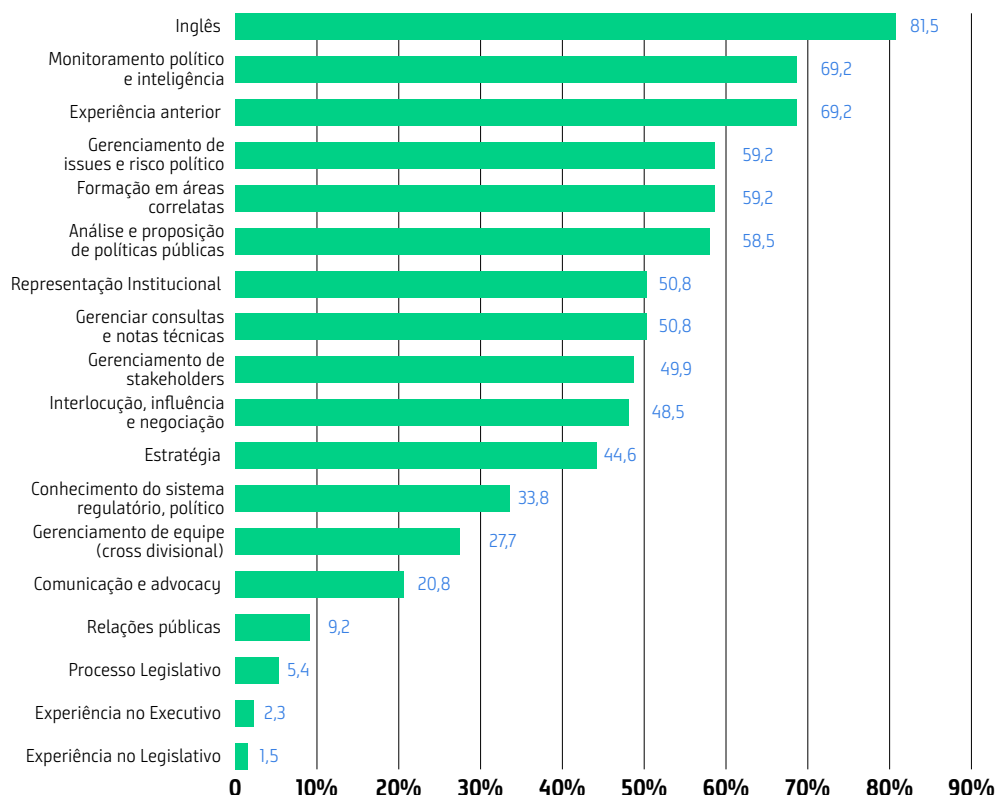
QUE HABILIDADES AS EMPRESAS EXIGEM AO CONTRATAR UM LOBISTA?

As atribuições da atividade de Relações Governamentais podem parecer uma incógnita para muitas pessoas. Mas as empresas sabem exatamente o que deve ter um bom profissional.

A descrição da ocupação do lobista é assim resumida pelo Ministério do Trabalho: “Atuam no processo de decisão política, participam da formulação de políticas públicas, elaboram e estabelecem estratégias de relações governamentais, analisam os riscos regulatórios ou normativos e defendem os interesses dos representados”.

Esse breve descritivo vem acompanhado de uma lista de nada menos que 91 competências relacionadas a esse profissional. Sua atuação vai desde participar da formulação de políticas públicas e analisar os riscos a definir estratégias de defesa de interesses. Mas o que as empresas e as organizações exigem de competências e capacitação na hora de contratar esse profissional?

Gráfico 6



Fonte: Pensar RelGov.
Elaboração: Eduardo Galvão, Manoel Santos, Breno Marisguia

FREQUÊNCIA RELATIVA DAS HABILIDADES NOS EDITAIS

São ao todo 18 competências, que vão desde o domínio da língua inglesa, exigido em 81,5% dos casos (o mais frequente) à experiência prévia em instituições específicas do Estado, como os poderes Executivo (2,3%) e Legislativo (1,5%).

A tabela abaixo traz, de maneira agrupada, quais são as competências mais exigidas do profissional no mercado de Relações Governamentais, em termos percentuais. O agrupamento se dá em 6 categorias que congregam as 18 habilidades/requisitos encontrados nas vagas de trabalho aqui analisadas. O resultado consolidado aparece da seguinte forma.

Gráfico 7

Agrupamento	Habilidades/requisitos	%
Inteligência e Estratégia	Gerenciamento de issues e risco político	59.2
	Monitoramento político e inteligência	69.2
	Análise e proposição de políticas públicas	58.5
	Estratégia	44.6
Articulação e interlocução	Representação institucional	50.8
	Interlocução, influência e negociação	48.5
	Gerenciamento de stakeholders	49.2
Comunicação	Relações públicas	9.2
	Comunicação e advocacy	20.8
Gestão	Gerenciamento de equipe (cross divisional)	27.7
	Gerenciar consultas e notas técnicas	50.8
Requisitos	Conhecimento do sistema regulatório, político-institucional e processo decisório	33.8
	Processo Legislativo	5.4
	Inglês	81.5
Experiência e formação	Experiência anterior	69.2
	Formação em áreas correlatas	59.2
	Experiência no Executivo	2.3
	Experiência no Legislativo	1.5

CORRELAÇÃO ENTRE AS HABILIDADES

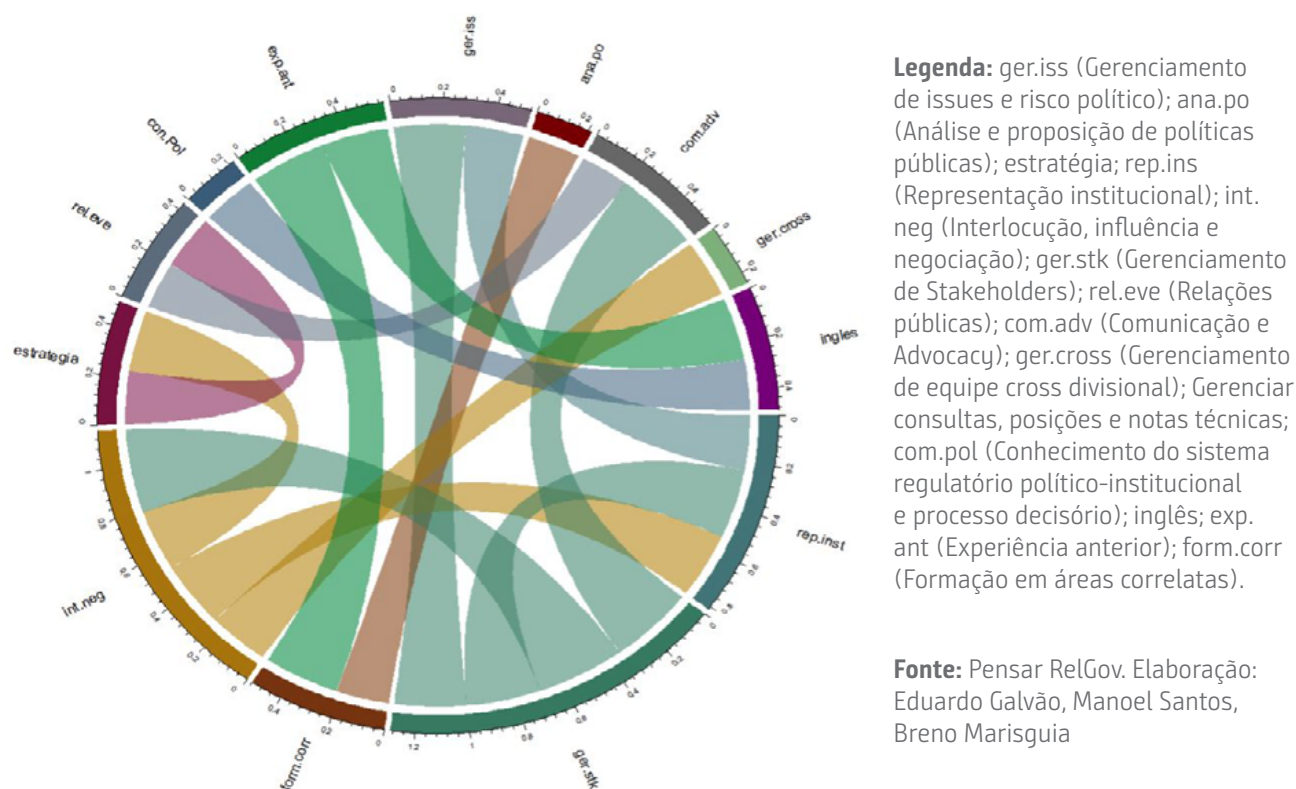
A maioria dos editais combina habilidades exigidas, o que é um indicativo da ampla qualificação profissional exigida.

A combinação entre experiência anterior e o domínio da língua inglesa é de nada menos que 60,16%. Um candidato que não conjugue essas duas habilidades, não será competitivo em mais da metade das vagas.

A segunda combinação mais presente nos editais conjuga a formação correlata e a experiência, que cobre 46,88% das vagas. Um candidato sem uma formação correlata, sem inglês e sem experiência, que são as características mais valorizadas, se pensadas de forma conjugada, tem poucas chances nesse mercado.

Cerca de 1/3 dos editais são: Gerenciamento de stakeholders + Interlocução, influência e negociação; Gerenciamento de stakeholders + Representação institucional; Gerenciamento de stakeholders + Gerenciamento de issues e risco político e, por fim, Interlocução, influência e negociação + Representação institucional.

Gráfico 8



Artigo originalmente publicado na revista Diálogos, do Irelgov.

3



Formação acadêmica

Formação acadêmica

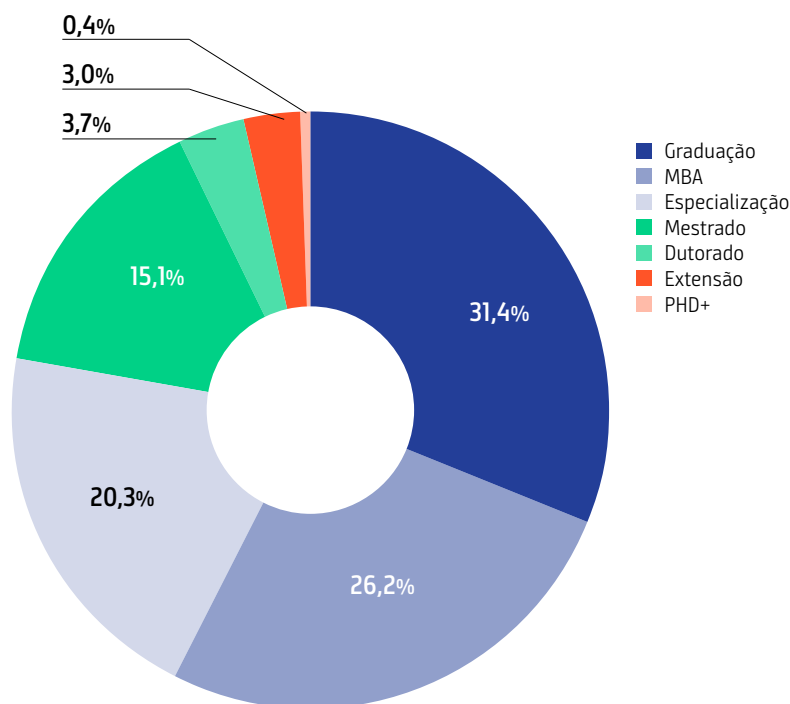
Eduardo Galvão

QUAL O GRAU DE ESCOLARIDADE DOS LOBISTAS?

Graduação

- Mais de $\frac{2}{3}$ têm alguma pós-graduação.
- Mais de $\frac{1}{4}$ buscou fazer um MBA.

Gráfico 9



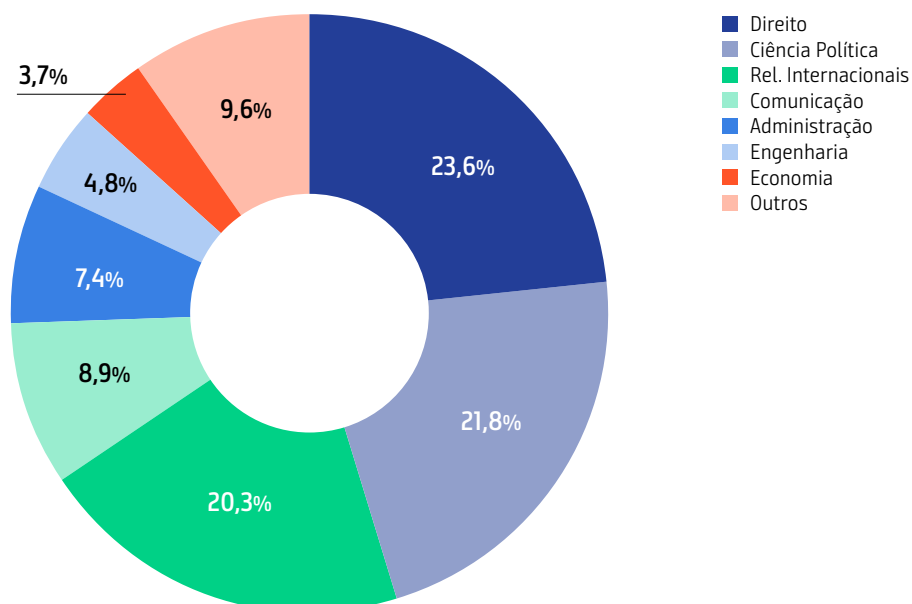
Fonte: Pensar RelGov. Elaboração: Eduardo Galvão.

QUAL A GRADUAÇÃO DOS LOBISTAS?

Graduação

Direito Ciência Política e Relações Internacionais são as principais formações de origem os profissionais.

Gráfico 10

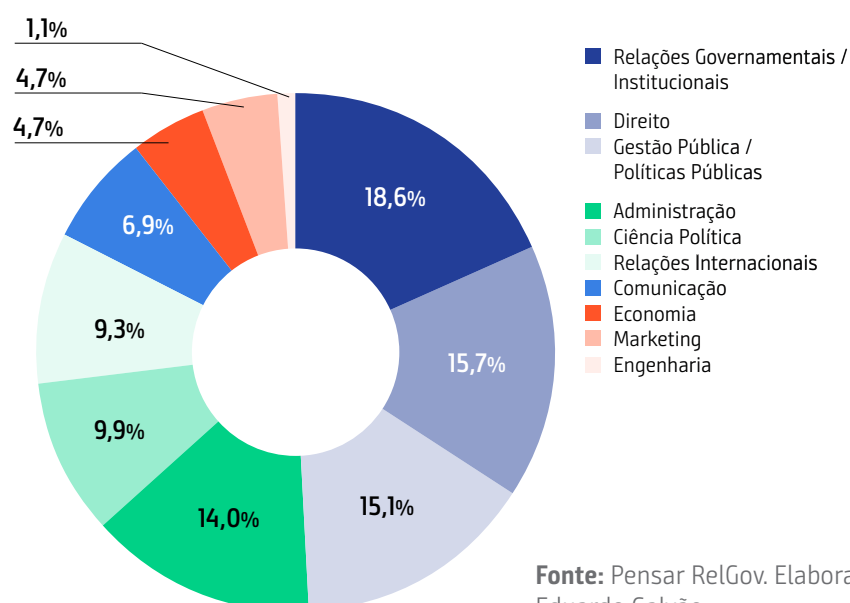


EM QUE SE ESPECIALIZAM OS LOBISTAS?

Pós-Graduação

Relações Governamentais, Direito e Gestão e Políticas Públicas são as principais áreas de especialização dos profissionais.

Gráfico 11



Fonte: Pensar RelGov. Elaboração: Eduardo Galvão.

4



Cargos e gênero

Gênero e Relações Governamentais

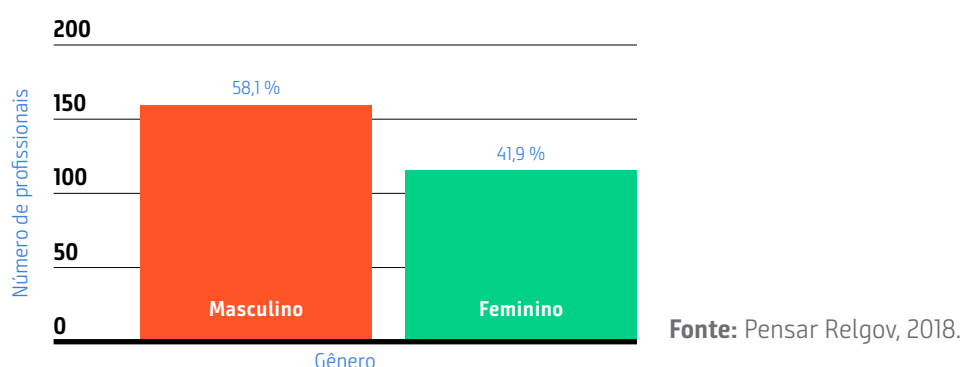
Andréa Gozetto, Manoel Santos, Eduardo Galvão e Bruno Pinheiro

Em 2018, a Pensar RelGov atualizou os dados da pesquisa “O Perfil do Profissional de Relações Governamentais”, realizada em 2015. Para essa atualização, foram entrevistados 265 profissionais da área. Os resultados obtidos nos permitem analisar diversas questões, entre elas: gênero, nível hierárquico, grau de instrução e remuneração dos indivíduos entrevistados.

Nossa amostra é composta por 58,1% de profissionais do gênero masculino e 41,9% do gênero feminino. É relevante pontuar que essa proporção é inversa a encontrada na população brasileira, composta por 48,5% de homens e 51,5% de mulheres. No quadro retratado por nossa amostra há 16% de homens a mais atuando em Relações Governamentais do que mulheres¹.

Gráfico 12

Profissionais de RIG por gênero



¹ Fonte: PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), 2016. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html#subtitulo-1>

A pesquisa “Estatísticas de gênero — Indicadores sociais das mulheres no Brasil”, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizada em 2016, traz informações que nos permite comparar o panorama que apreendemos entre os profissionais de Relações Governamentais e a população brasileira. De acordo com a pesquisa, 23,5% de mulheres brancas maiores de 25 anos de idade possuem ensino superior completo. Homens possuidores das mesmas características perfazem 20,7%.

Notadamente há mais homens do que mulheres nessa área e, isso talvez ocorra por ser uma atividade muito relacionada à política, campo historicamente ocupado por homens.

Cotidianamente, as profissionais de Relações Governamentais enfrentam situações constrangedoras no exercício da atividade. Ambientes eminentemente masculinos, decisores que não as consideram, a princípio, como as detentoras de maior nível hierárquico e piadas sexistas infelizmente são situações mais comuns do que o desejado.

Cargos, hierarquia e gênero

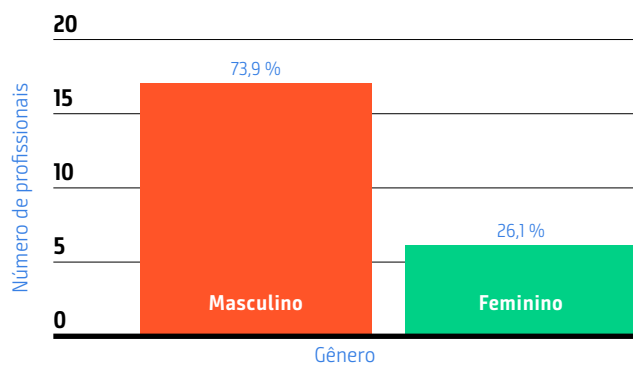
Não se observaram diferenças muito substanciais quanto ao nível de instrução dos profissionais dos gêneros masculino e feminino. No entanto, quando nos debruçamos sobre os dados relacionados a nível hierárquico, podem-se perceber as mesmas distorções encontradas na população brasileira. Segundo a pesquisa do IBGE, as mulheres continuam ocupando menos cargos de liderança — somente 37,8%.

O gráfico abaixo mostra que há uma maioria masculina no cargo de estagiário/trainee e as mulheres são maioria nos cargos de assistente e analista. Porém, quando começamos a subir na hierarquia, as mulheres perdem espaço. Note-se que à exceção do cargo de gerente, que é ocupado de forma paritária, todos os demais cargos do extrato superior da hierarquia organizacional são ocupados predominantemente por homens.

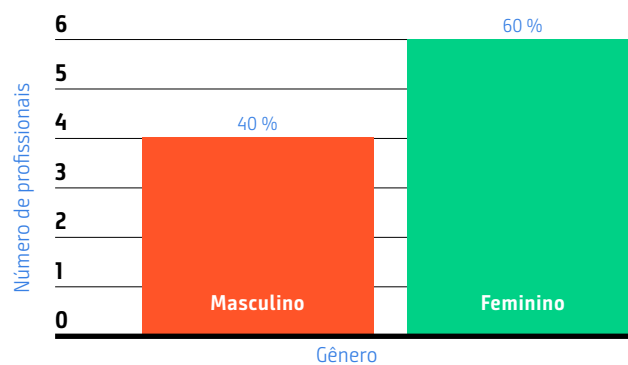
Gráfico 13

Número de profissionais por ocupação de cargo e gênero

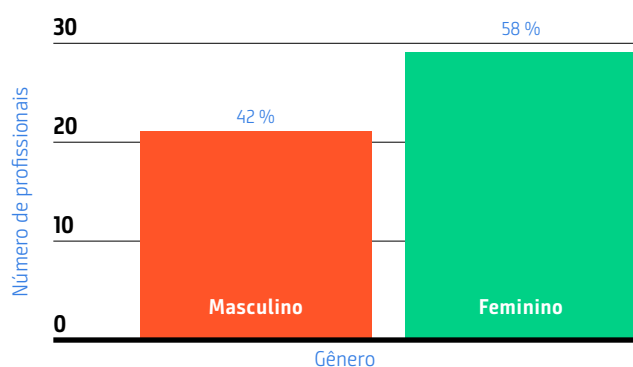
Estagiário / trainee



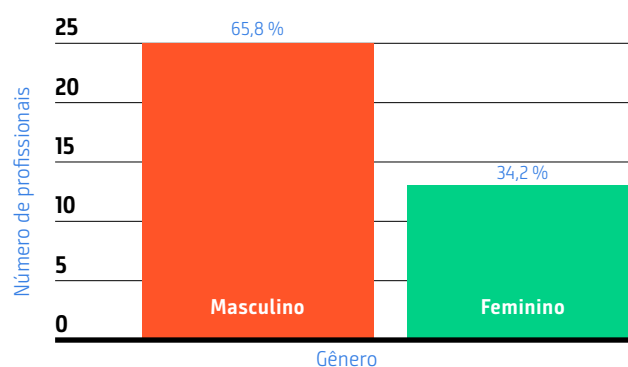
Assistente



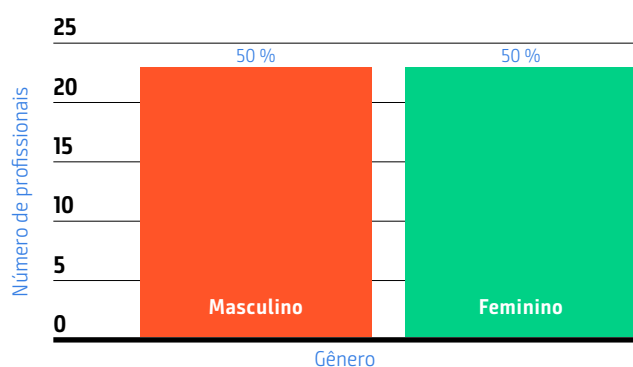
Analista



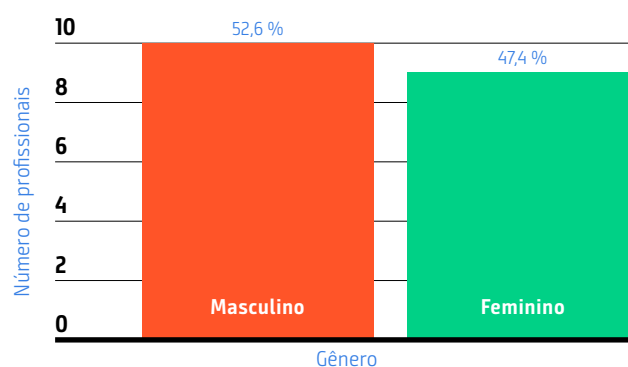
Coordenador



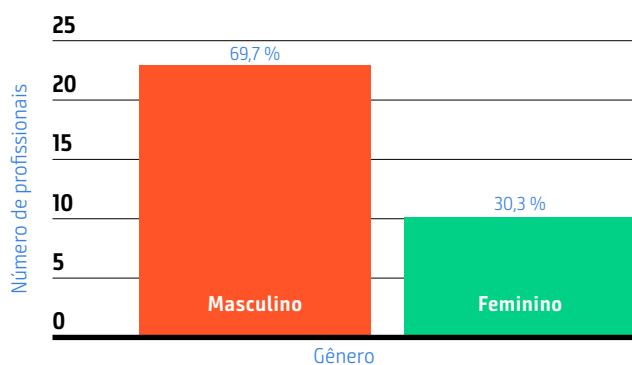
Gerente



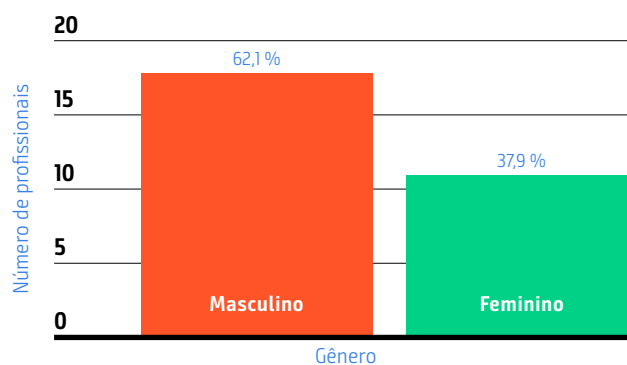
Assessor



Diretor



Consultor / Advogado



Importante registrar que nos cargos de diretoria, a presença feminina não chega a um terço dos postos ocupados. Por fim, e não menos significativo, registre-se que a amostra traz 3 respondentes que afirmaram ocupar cargos de presidente (1) e vice-presidente (2). Não há mulheres ocupando esses cargos na amostra aqui analisada.

Esses números nos deixam ver como a área de Relações Governamentais reproduz a realidade social em que vivemos. Observemos a presença de mulheres em níveis hierárquicos mais altos na vida pública: (i) dos 22 ministros indicados pelo governo Bolsonaro, apenas duas são mulheres; (ii) temos apenas uma governadora eleita; (iii) as sete senadoras eleitas em 2018 representam apenas 13% dos eleitos para o cargo; (iv) na Câmara dos Deputados, a bancada aumentou, passando de 51 para 77 deputadas, o que representa apenas 15% dos parlamentares ²; (v) nos partidos políticos, as mulheres ocupam poucos cargos de liderança, constituindo apenas 20% dos dirigentes nos órgãos nacionais. Dos 35 partidos políticos que concorreram às eleições em 2018, 4 contam com presidentes mulheres: Luciana Santos (PCdoB), Laís Garcia (Rede); Renata Abreu (Podemos) e Gleisi Hoffman (PT) ³.

Capacitação e gênero

Em Relações Governamentais, 100% dos homens e mulheres entrevistados possuem graduação; 29% das mulheres entrevistadas possuem apenas graduação; 3,6% possuem cursos de extensão; 46% possuem especialização; 19% possuem mestrado e 2,8% possuem doutorado.

² Fonte: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/10/08/com-sete-senadoras-eleitas-bancada-feminina-no-senado-nao-cresce>

³ Fonte: <https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,mulheres-sao-minoria-nas-cupulas-dos-partidos,70002881815>

Entre os homens, os números não são muito diferentes. 33,11 possuem apenas graduação; 47% possuem especialização; 12,98% possuem mestrado; 2,59% possuem cursos de extensão e 2,7% possuem doutorado.

Percebe-se, que as mulheres, têm um nível de capacitação um pouco superior a dos homens. Na percepção delas, a capacitação é a forma de se igualarem na disputa com os homens num cenário que percebem ser desfavorável a elas, já que os homens teriam vantagem na disputa por cargos.

Remuneração e gênero

Quando analisamos a remuneração dos profissionais de Relações Governamentais, observa-se certa disparidade entre homens e mulheres. No entanto, estamos trabalhando com uma medida de faixa salarial, na qual o profissional indicava onde se encontrava a sua remuneração, de acordo com a escala abaixo:

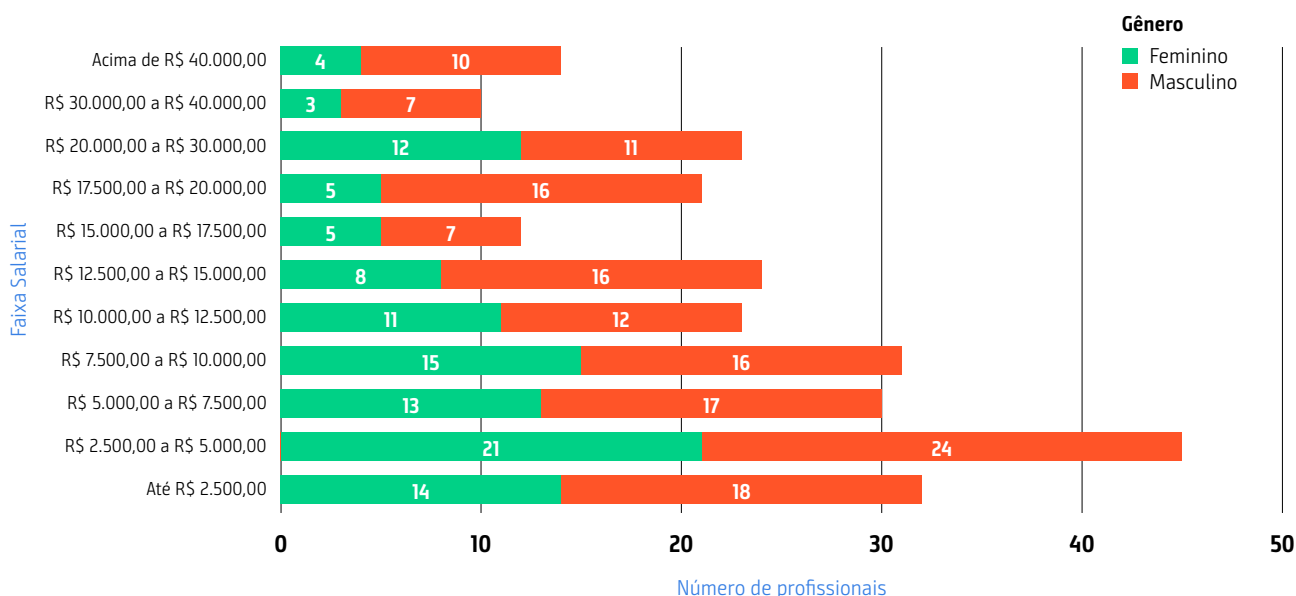
Faixa	Intervalo de valor
1	Menor que R\$ 2.500,00
2	Entre R\$ 2.500,00 e 5.000,00
3	Entre R\$ 5.000,00 e 7.500,00
4	Entre R\$ 7.500,00 e 10.000,00
5	Entre R\$ 10.000,00 e 12.500,00
6	Entre R\$ 12.500,00 e 15.000,00
7	Entre R\$ 15.000,00 e 17.500,00
8	Entre R\$ 17.500,00 e 20.000,00
9	Entre R\$ 20.000,00 e 30.000,00
10	Entre R\$ 30.000,00 e 40.000,00
11	Acima de R\$ 40.000,00

O gráfico abaixo mostra a distribuição do número de profissionais por gênero nessas faixas salariais. Note-se que em todas as faixas salariais temos mais profissionais homens que mulheres. Ou seja, de certa forma, o viés de acesso à profissão, que verificamos acima, se distribui por toda as faixas salariais.

Contudo, a distribuição de homens e mulheres dentro de uma mesma faixa salarial não é homogênea, e isso revela a injustiça na remuneração.

Gráfico 14

Distribuição dos profissionais por faixa salarial



Se tomarmos como referência a faixa salarial de R\$ 7.500,00 a R\$ 10.000,00, vemos que a distribuição de vagas entre homens e mulheres não é desproporcional. Aqui temos 31 postos de trabalho, sendo 15 ocupados por mulheres e 16 por homens. Nesta faixa salarial estão empregadas quase uma mulher para cada homem. Contudo, a inspeção de outras faixas salariais mostra o quão perverso é o mercado para as mulheres.

Tomemos como referência, por exemplo, os mais altos salários. Dos 7 postos de trabalho na faixa entre R\$ 30.000,00 e R\$ 40.000,00, temos praticamente dois homens para cada mulher. Na faixa acima de 40.000,00, o número é bem parecido.

O gráfico a seguir traz a distorção de forma mais clara, medida pela proporção mulheres/ homens em todas as faixas salariais. Note-se que à medida que vamos avançando nas faixas salariais, a linha de tendência mostra que vai diminuindo a proporção de mulheres em relação aos homens. Só em uma das faixas salariais as mulheres aparecem em número superior aos dos homens, a faixa entre R\$ 20 e 30 mil. Mas a tendência é inequívoca.

Gráfico 15

Proporção mulheres/homens por faixa salarial



A linha de tendência, pontilhada, traz uma estatística bastante interessante. Trata-se do decréscimo médio que devemos esperar a cada mudança de faixa salarial (o Y da equação). Essa estatística indica que a cada faixa salarial que avançamos, devemos esperar, em média, que a proporção mulheres/homens caia 0,03. Isso significa dizer que depois de avançarmos 10 faixas, devemos esperar ter, em média, quase um terço a menos de mulheres ocupando essas faixas salariais mais altas.

Mas, claro, não é só o gênero que determina o salário. Concordamos plenamente. Outras variáveis como escolaridade, idade, tempo de trabalho, experiência anterior, qualificações, tudo isso importa. **Mas é possível estimar o custo de ser mulher nesse mercado.** Para saber o quanto do salário é realmente determinado pela profissional ser mulher, vale a pena olhar a estatística R^2 no gráfico. Ela deve ser interpretada como a estatística que mede a capacidade de explicação do modelo. Como nosso modelo só tem uma variável, gênero, em palavras simples podemos dizer que a variável gênero explica 23% da variação da faixa salarial dos profissionais de Relgov. Ficando o restante da variação por conta daquilo que não estamos medindo. Ou seja, é

bastante plausível que a probabilidade de uma profissional de Relgov avançar de uma faixa salarial para outra seja afetada em 23% simplesmente por que ela é mulher, independentemente de suas qualificações ou quaisquer outras variáveis nas quais estejamos pensando.

A discriminação percebida no Brasil também pode ser sentida nos Estados Unidos. Uma pesquisa realizada pela *WGR – Women in Government Relations* (Mulheres em Relações Governamentais) sobre as tendências de carreira para as profissionais que trabalham nesta área mostrou que as mulheres que trabalham com Relações Governamentais recebem 0,68 cents para cada 1 dólar pago aos profissionais do gênero masculino. No entanto, por lá há uma tendência de aumentos reais dados às mulheres, pois há um trabalho em curso para eliminar essa diferença⁴.

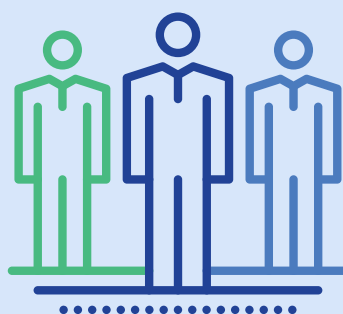
Apesar de ainda não haver uma organização nos moldes da WGR, há movimentos nesse sentido. As profissionais de Relações Governamentais já criaram o Relgov por Elas, grupo de mulheres que tem como objetivo investir em *networking* e *mentoring* e outros grupos estão surgindo.

Podemos concluir que, além de haver mais homens do que mulheres trabalhando na área de Relações Governamentais, para as mulheres as chances de contratação, disputa por cargos e remuneração elevada é mais difícil, ainda que, de forma geral, elas tenham maior capacitação. **No lobby, como em outras atividades, andar de salto alto é bem mais difícil.**

Ainda há muito espaço para outros estudos sobre gênero para que possamos entender profundamente em que medida o mercado de relações governamentais reproduz ou não as injustiças praticadas contra as mulheres no mercado de trabalho em geral. Em se confirmando essa tendência, muito há por fazer, pois essas injustiças não se reverterem naturalmente.

⁴ **Fonte:** <https://exame.abril.com.br/negocios/dino/relacoes-governamentais-passam-por-transformacoes-e-atraem-mais-mulheres/>

5



Equipe

Como é uma equipe de lobistas?

Eduardo Galvão, Mauricio Oliveira Medeiros e Thalita Ferreira de Oliveira

JÁ PAROU PRA PENSAR O QUE EXATAMENTE FAZ UM LOBISTA? E UM TIME DELES?

Monitorar os temas e agentes de interesse, analisar cenários e perceber tendências, avaliar as políticas públicas, propor alternativas, apresentar evidências, traçar caminhos, articular estratégias com outros agentes, tudo isso faz parte do dia a dia do lobby.

Trabalho dispendioso demais para apenas uma pessoa. Por isso as equipes se estruturam para funcionarem como uma engrenagem bem sincronizada e darem conta da complexidade dos temas na agenda, do volume de informações gerenciadas, da multiplicidade de agentes envolvidos no processo e, claro, das relações interpessoais tão necessárias no contato tête-à-tête.

E o que especificamente cada um faz? Bem, isso depende do tamanho e da organização da equipe. A maioria das organizações tem equipes pequenas (mas experientes) para cuidar dos temas de governo. Os nomes dos cargos e as atribuições podem variar de uma para outra e, dependendo do tamanho, as atribuições podem se concentrar em outros cargos. Mas em geral seguem um padrão parecido.

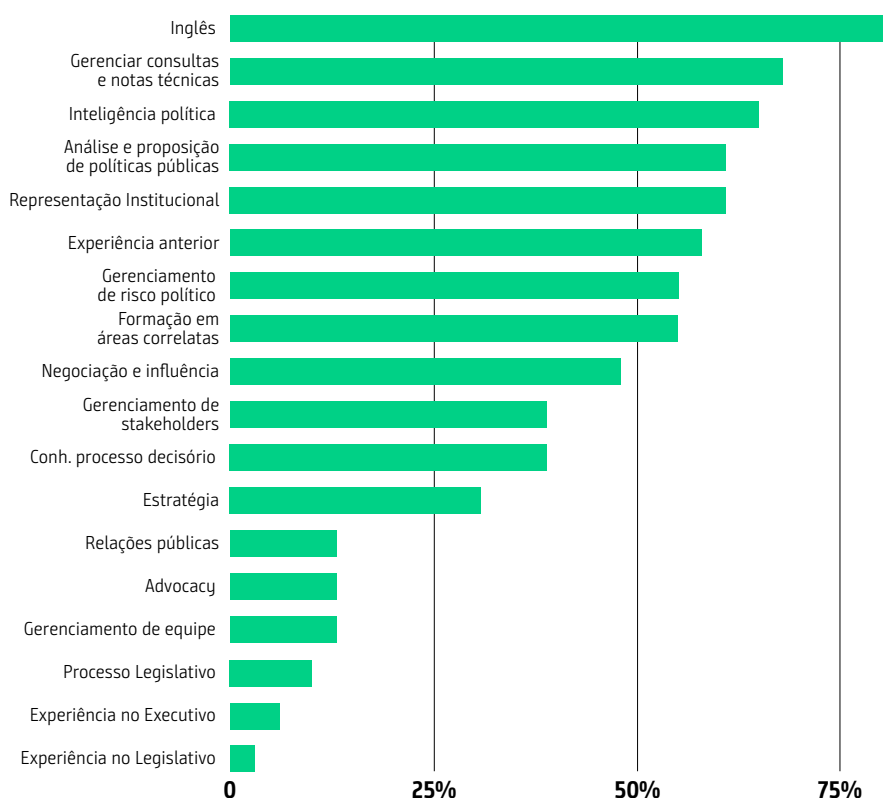
Compartilhamos aqui as principais atribuições de cada cargo o que faz cada um, e uma breve “radiografia” sobre idade, formação e experiência de cada posto da equipe.

PERFIL DO ANALISTA

Analista é o ponta de lança. Sua função exige seriedade e muito comprometimento. A ele cabe a responsabilidade de realizar os trabalhos técnicos da área, fazer o monitoramento dos temas relevantes no governo, análises de impacto normativo e antecipação de cenários com o intuito de subsidiar a estratégia da equipe com o máximo de informações úteis.

Gráfico 16

Competências Analista

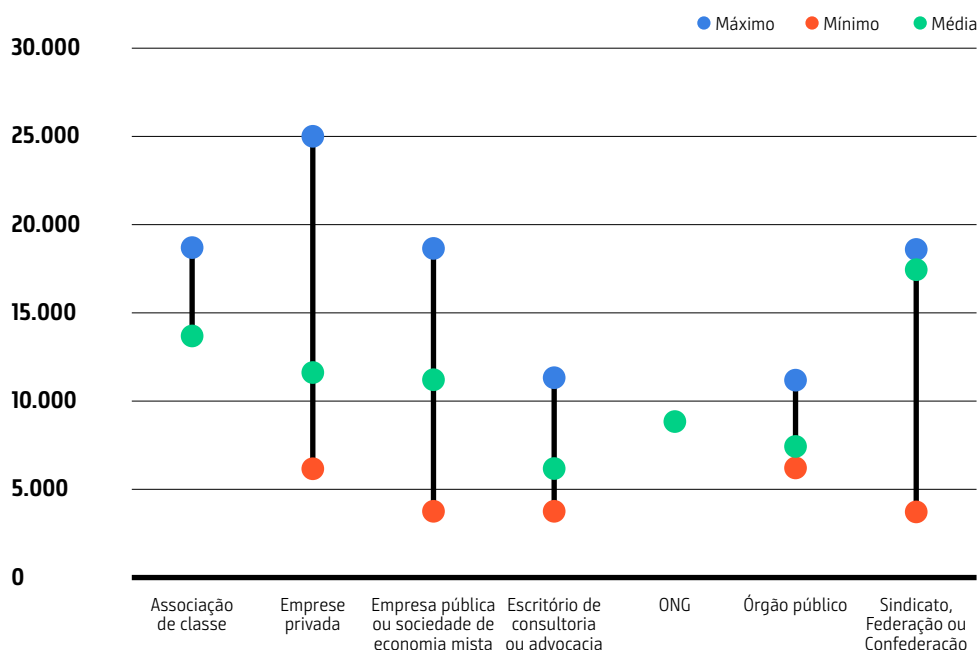


Fonte: Base de dados própria.

Elaboração: Eduardo Galvão, Maurício Medeiros, Thalita Oliveira.

Gráfico 17

Remuneração em R\$ por instituições



Fonte: Base de dados própria.

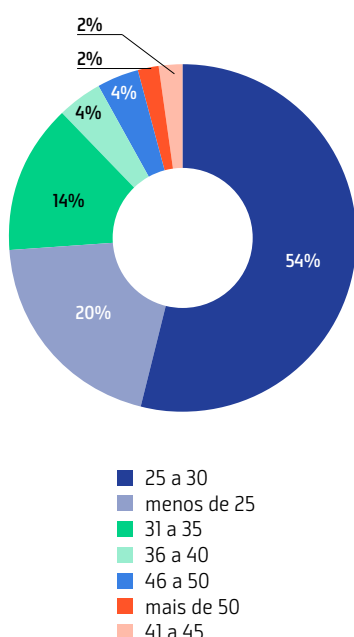
Elaboração:
Eduardo Galvão,
Maurício Medeiros,
Thalita Oliveira.

O analista em geral tem entre 25 e 35 anos, tem graduação completa e, alguns, MBA. Trabalha há menos de 5 anos na área e trabalha com notas técnicas, inteligência política e análise de políticas públicas.

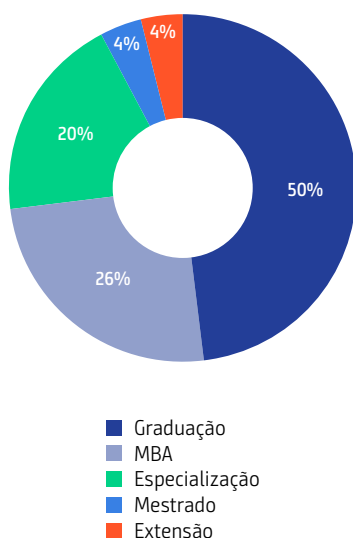
A remuneração em geral está entre 5 mil e 12 mil reais, podendo variar de acordo com o tipo de instituição.

Gráfico 18

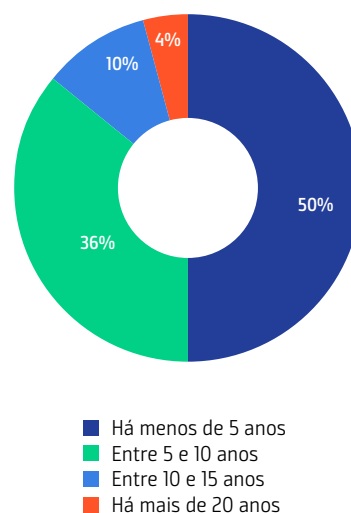
Faixa etária



Escolaridade



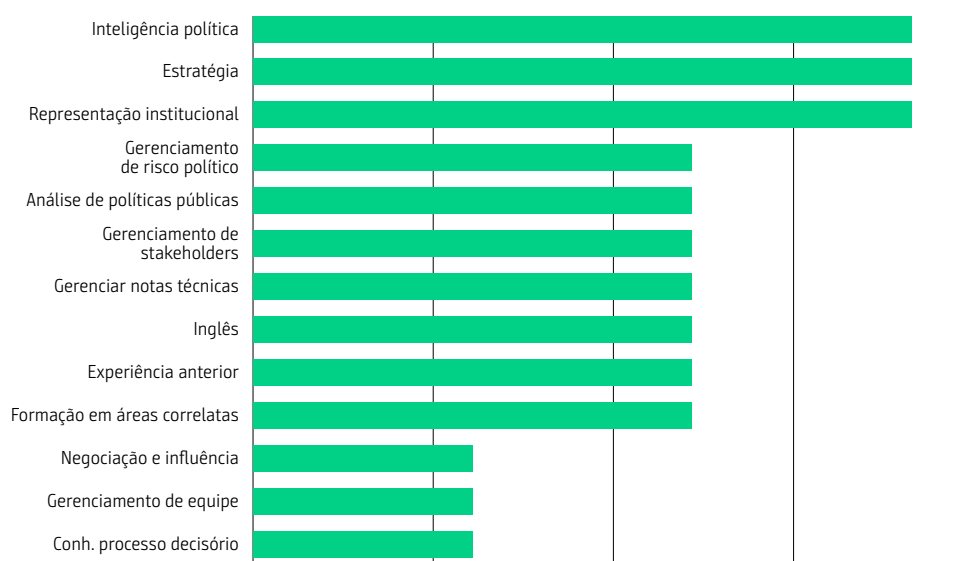
Senioridade



PERFIL DO COORDENADOR

Coordenador, o técnico com responsabilidade. O coordenador é o responsável pela condução de um ou mais temas, de acordo com a política interna. Ele ainda possui as funções do analista, mas assume outras responsabilidades. Elabora relatórios mantendo as atividades dentro das normas, executa as tarefas e coordena os trabalhos com outros pares.

Gráfico 19
Competências Coordenador

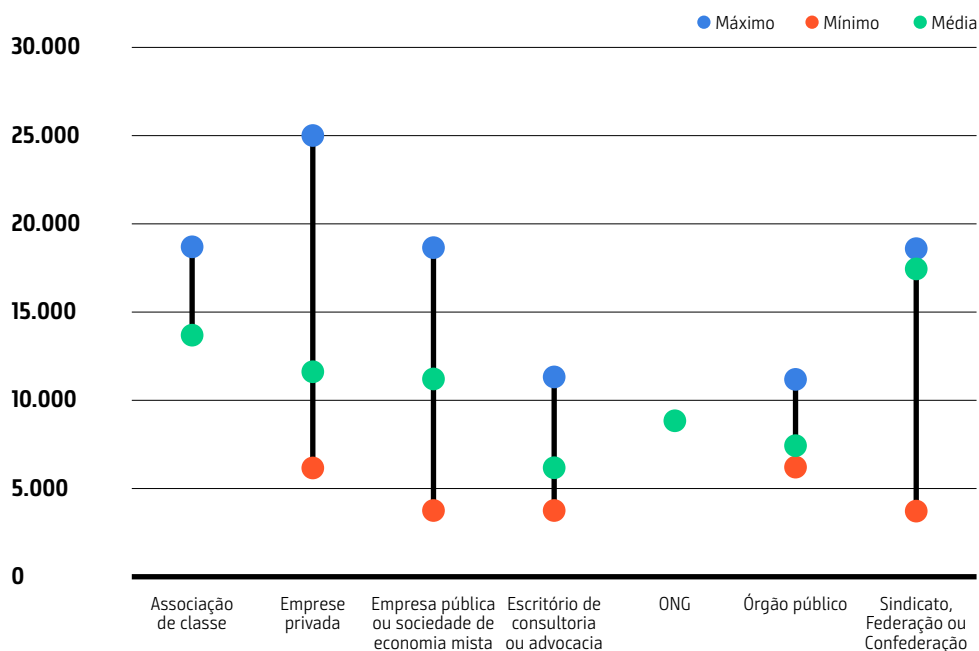


Fonte: Base de dados própria.

Elaboração: Eduardo Galvão, Maurício Medeiros, Thalita Oliveira.

Gráfico 20

Remuneração em R\$ por instituições



Fonte: Base de dados própria.

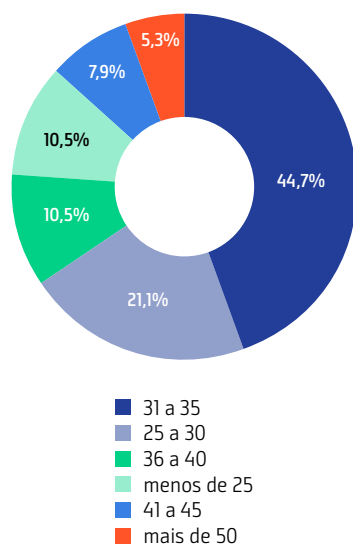
Elaboração:
Eduardo Galvão,
Maurício Medeiros,
Thalita Oliveira.

O coordenador em geral tem entre 25 e 35 anos, tem especialização ou MBA, tem entre 5 e 15 anos de experiência e atua em inteligência política, estratégia e representação institucional.

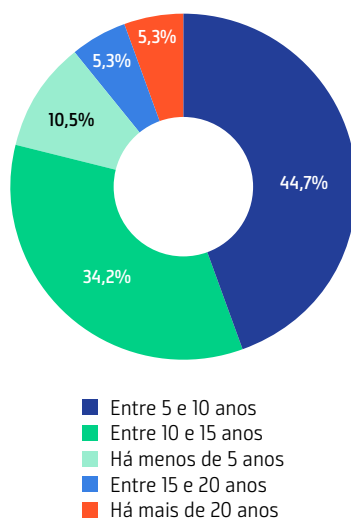
A remuneração em geral está entre 8 mil e 18 mil reais, podendo variar de acordo com o tipo de instituição.

Gráfico 21

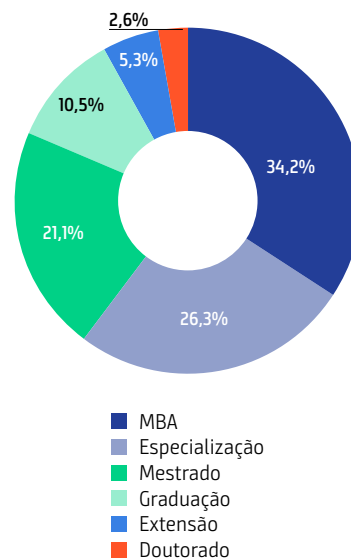
Faixa etária



Escolaridade



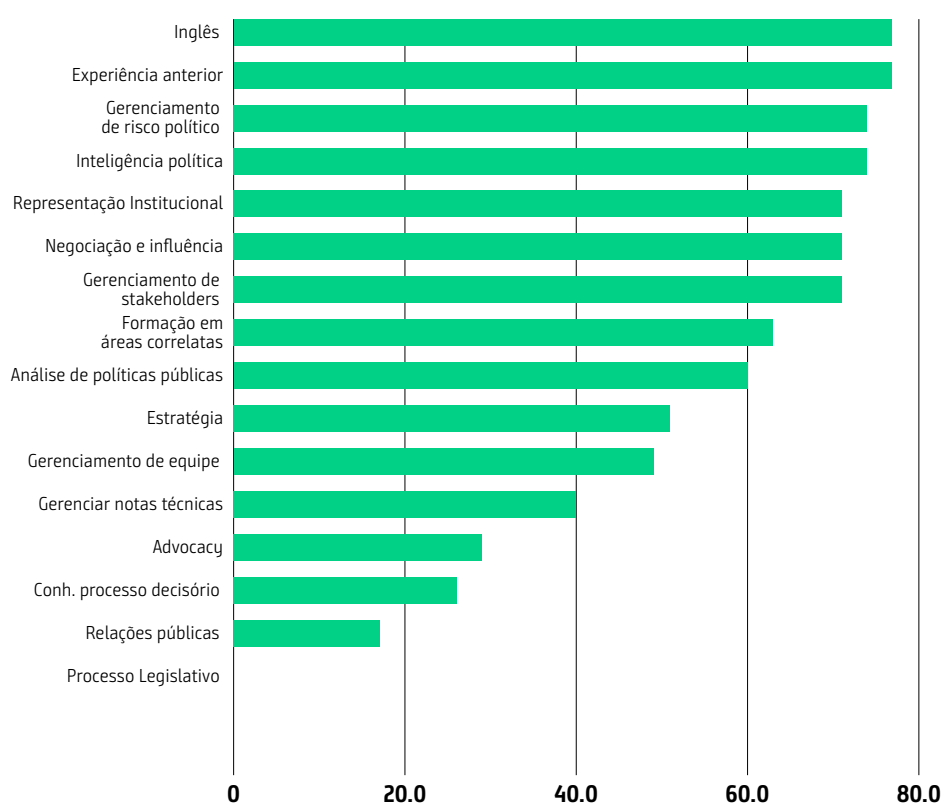
Senioridade



PERFIL DO GERENTE

Gerente é o que faz acontecer. É o elo entre as definições de objetivos e as realizações. Planeja e controla os recursos e as atividades da área para garantir a conformidade e alcançar os objetivos corporativos esperados. Faz a gestão das informações geradas pelos diversos setores. Além de suas contribuições técnicas, acompanha os processos e resultados e define estratégias para assegurar o melhor desempenho da equipe.

Gráfico 22 Competências gerente

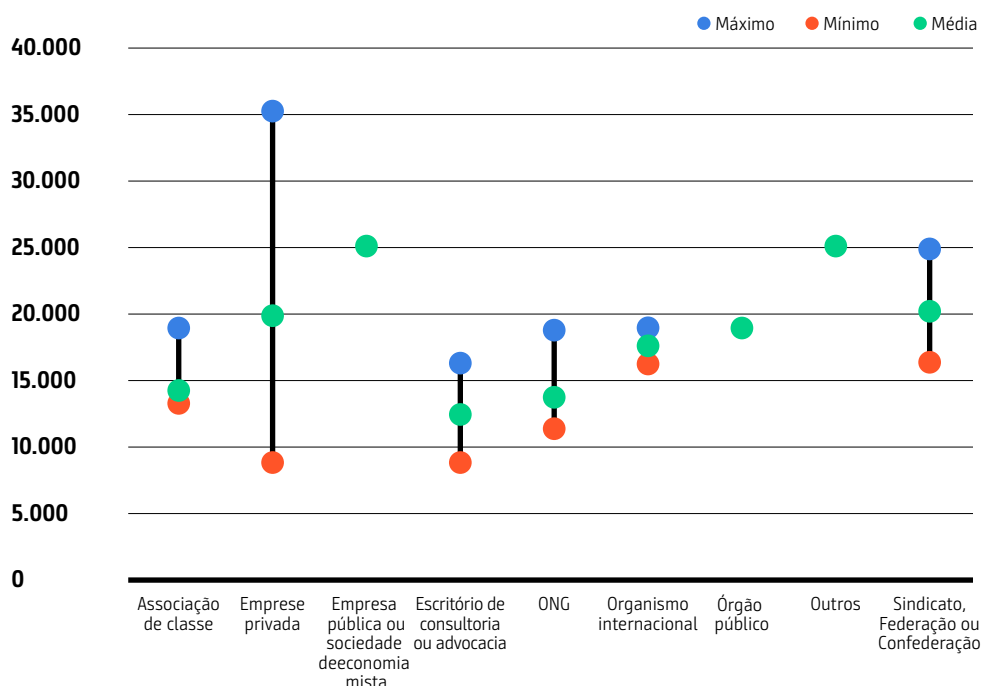


Fonte: Base de dados própria.

Elaboração: Eduardo Galvão, Maurício Medeiros, Thalita Oliveira.

Gráfico 23

Remuneração em R\$ por instituições



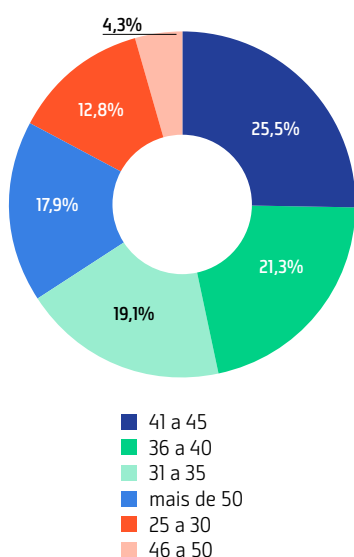
Fonte: Base de dados própria.

Elaboração:
Eduardo Galvão,
Maurício Medeiros,
Thalita Oliveira.

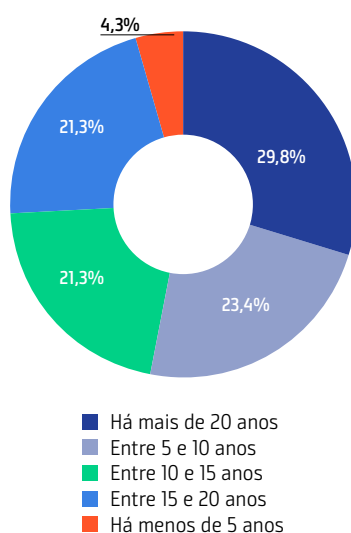
O gerente em geral tem entre 36 e 45 anos, tem especialização ou MBA, tem pelo menos 10 anos de experiência na área e domina risco político, inteligência, representação e negociação e influência. A remuneração em geral está entre 12 mil e 20 mil reais, podendo variar de acordo com o tipo de instituição.

Gráfico 24

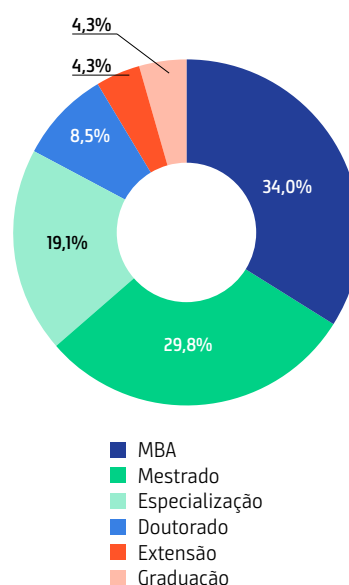
Faixa etária



Escolaridade



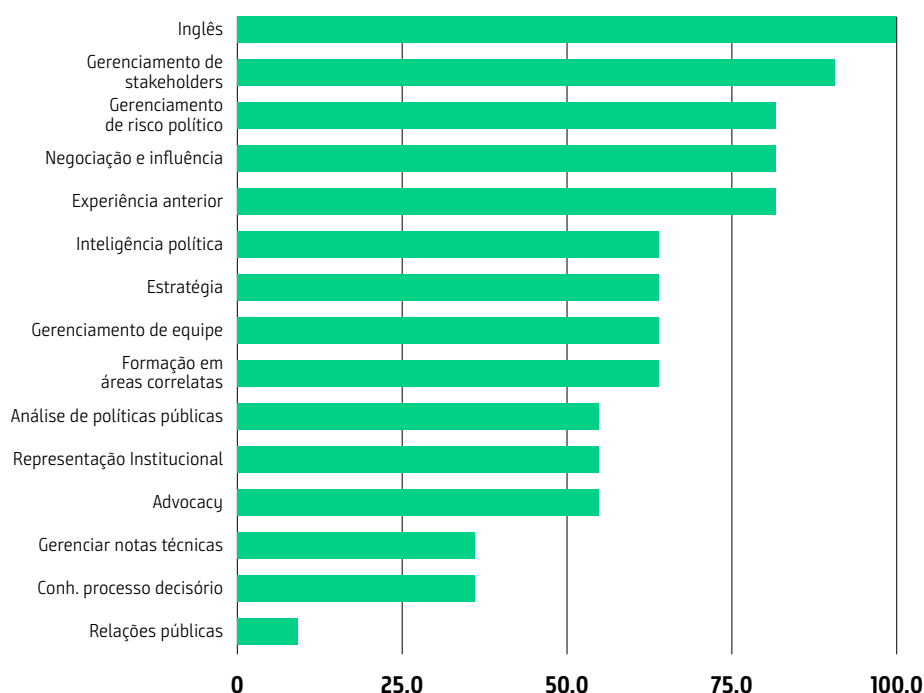
Senioridade



PERFIL DO DIRETOR

Diretor é o líder. É o principal executivo do departamento. Ele define as políticas e objetivos e conduz a elaboração e implementação dos planos estratégicos. Faz decisões de contratação e demissão, gestão de pessoal, controla o orçamento e é muitas vezes o rosto da organização para relações institucionais. O diretor executivo é contratado pelo conselho de administração e faz recomendações sobre novos investimentos.

Gráfico 25
Competências diretor

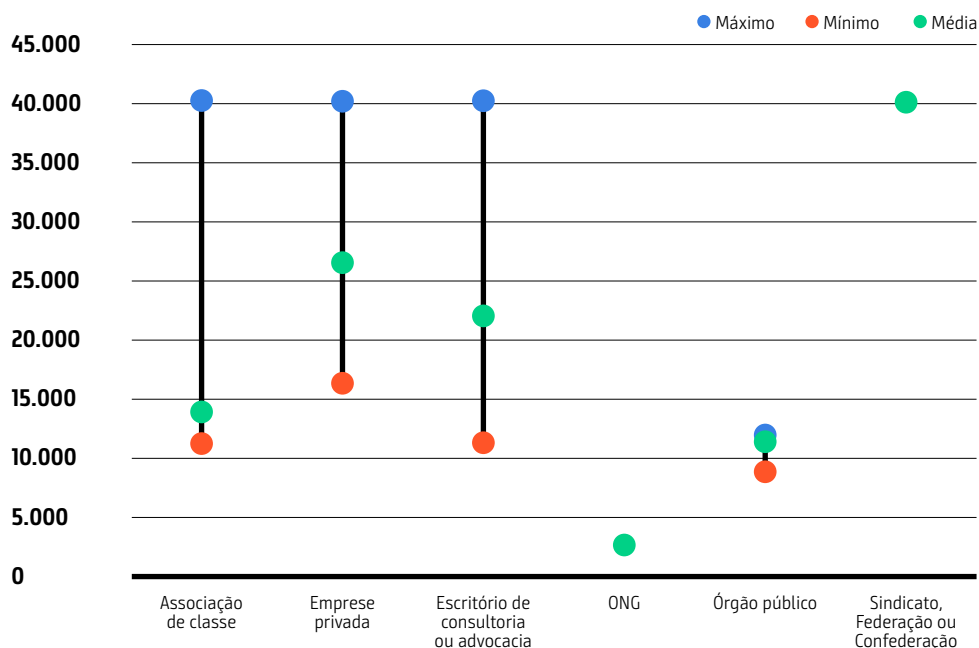


Fonte: Base de dados própria.

Elaboração: Eduardo Galvão, Maurício Medeiros, Thalita Oliveira.

Gráfico 26

Remuneração em R\$ por instituições



Fonte: Base de dados própria.

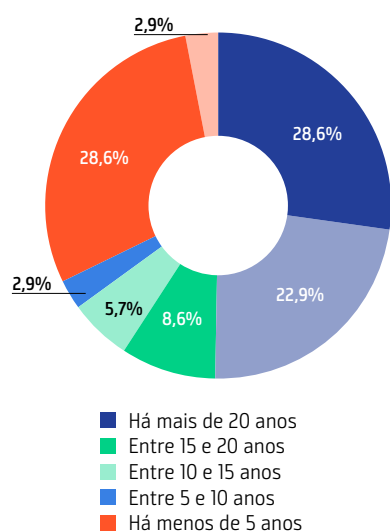
Elaboração:
Eduardo Galvão,
Maurício Medeiros,
Thalita Oliveira.

O diretor em geral tem mais de 35 anos, especialização ou MBA, pelo menos 15 anos de experiência na área e domina o gerenciamento de stakeholders, risco político, ie negociação e influência.

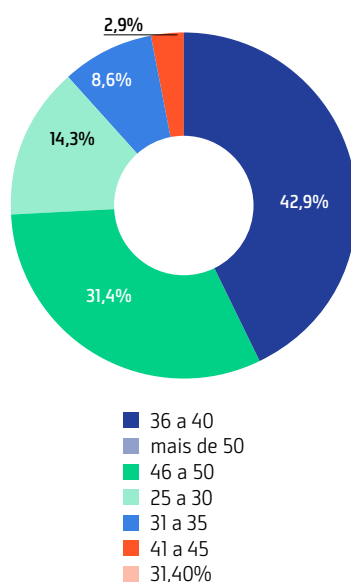
A remuneração em geral é acima de 15 mil, podendo superar os 40 mil reais, de acordo com o tipo de instituição.

Gráfico 27

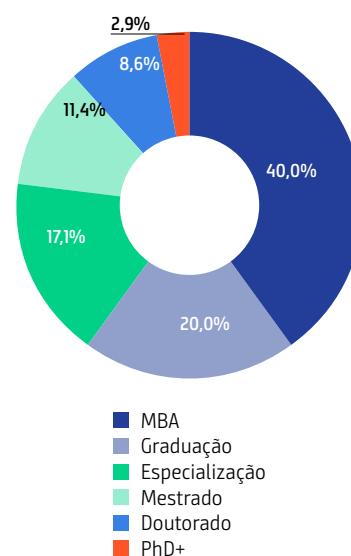
Faixa etária



Escolaridade



Senioridade





Acompanhe-nos nas redes sociais:

