



REDE SAÚVA JATAÍ

CENSO

De Diversidade e Representatividade



Objetivo

O censo foi concebido como um instrumento de conhecimento e aprendizado coletivo: queremos conhecer a diversidade real das pessoas que constroem a rede, identificar oportunidades de ampliar a representatividade nas iniciativas, fortalecer relações mais justas e inclusivas e subsidiar políticas internas de equidade.

Método

- 40 iniciativas abrangidas, incluindo a Saúva e a Jataí
- Questões baseadas nas metodologias do IBGE e manuais da ONU
- Formulário 100% anônimo — sem coleta de nomes ou e-mails
- Dimensões: localização, faixa etária, escolaridade, renda, domicílio, gênero, orientação sexual, raça, deficiência, povos tradicionais, religião e nível de atuação

462
respostas
coletadas

Participação
espontânea e
voluntária

40%
da rede
amostrada

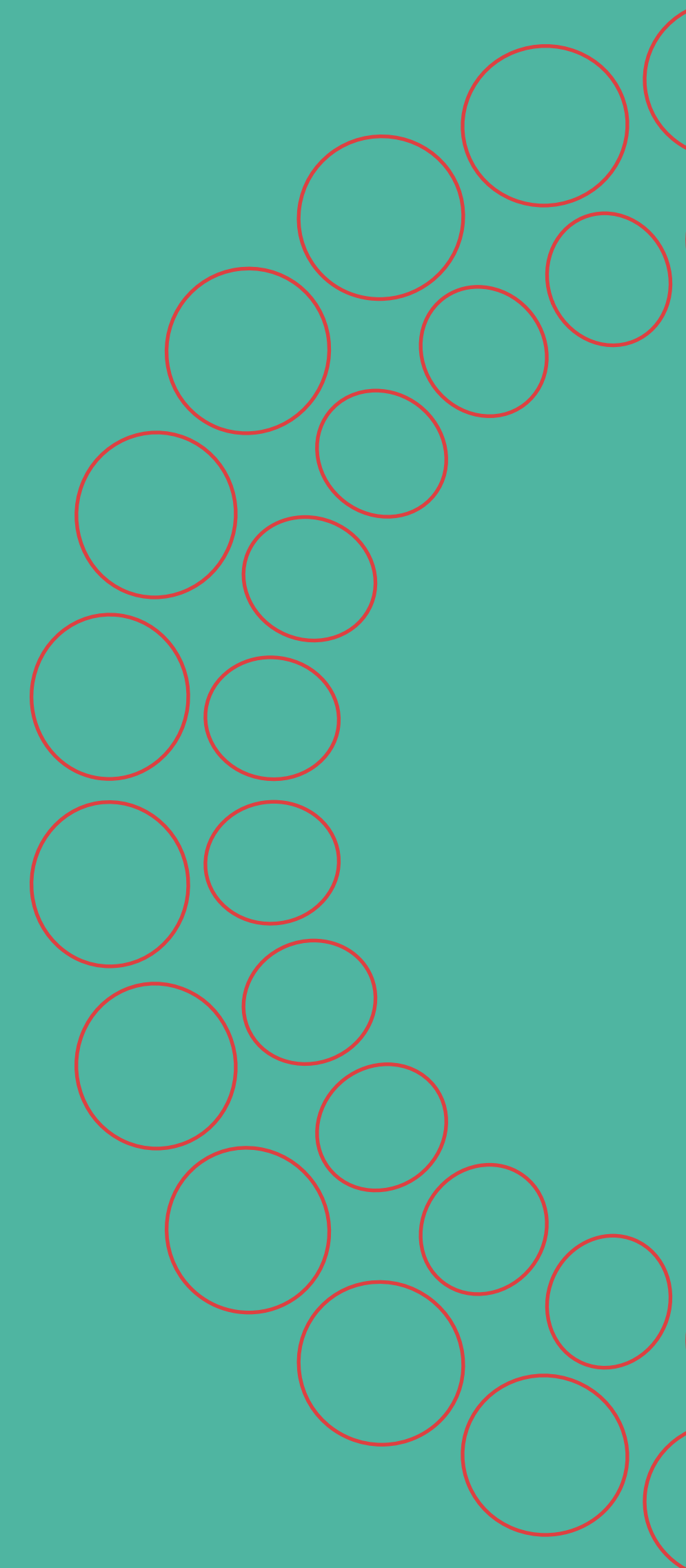
Sobre ~1.128
empregos diretos
em 2025

40
iniciativas

Compõem a rede
neste momento

Em pesquisas online enviadas por link (onde o preenchimento depende da vontade do usuário), a taxa de resposta comum varia entre 10% e 30% (segundo a SurveyMonkey, uma das maiores plataformas de pesquisas do mundo).

Logo, a nossa amostragem já é, em si, um resultado que demonstra o alto grau de adesão e mobilização da nossa rede.



Estado de Residência

51,73%

239

Rio de Janeiro
(RJ)

36,80%

170

Minas Gerais
(MG)

5,41%

25

São Paulo (SP)

2,16%

10

Santa Catarina
(SC)

1,73%

8

Espírito Santo
(ES)

1,52%

7

Goiás (GO)

0,22%

1

Bahia (BA)

0,22%

1

Rio Grande do Sul
(RS)

0,22%

1

Ceará (CE)

Faixa Etária

31,17%
144
35 a 44 anos

28,14%
130
45 a 54 anos

19,26%
89
25 a 34 anos

10,17%
47
55 a 64 anos

5,41%
25
18 a 24 anos

5,41%
25
Mais de 65 anos

0,43%
2
Menos de 18 anos

Número de Moradores no Domicílio

25,76%
119
2 pessoas

24,46%
113
4 pessoas

23,38%
108
3 pessoas

14,94%
69
1 pessoa

8,66%
40
5 pessoas

1,52%
7
6 pessoas

1,30%
6
7 pessoas

Nível de Escolaridade

37,23%

172

Pós-graduação
(Espec., Mestrado,
Doutorado)

31,60%

146

Ensino Superior
completo

14,29%

66

Ensino Superior
incompleto

8,66%

40

Ensino Médio
completo

4,76%

22

Ensino
Fundamental
incompleto

1,30%

6

Ensino
Fundamental
completo

1,30%

6

Ensino Médio
incompleto

0,87%

4

Sem Instrução

83,12% das pessoas possuem ensino superior completo ou pós-graduação, indicando um perfil altamente escolarizado.

Renda Mensal Familiar

21,43%

99

De 5 a 10 salários mínimos

19,48%

90

De 3 a 5 salários mínimos

19,48%

89

De 2 a 3 salários mínimos

14,29%

66

Acima de 10 salários mínimos

11,90%

55

De 1 a 2 salários mínimos

10,17%

47

Até 1 salário mínimo

2,16%

10

Sem renda atualmente

1,30%

6

Prefiro não declarar

A distribuição de renda é heterogênea: **22,07%** vivem com até 2 salários mínimos, enquanto **35,72%** recebem acima de 5 SM.

Gênero

69,48%
321

Mulher cisgênero

28,79%
133

Homem cisgênero

1,52%
7

Pessoa não-binária

0,22%
1

Mulher transgênero

Pessoas não Homem cisgênero: 329 (71,21%)

Raça

51,73%
239
Branca

24,46%
113
Parda

21,65%
100
Preta

0,87%
4
Indígena

0,65%
3
Amarela

0,43%
2
Afroindígena

0,22%
1
Outros/Não informado

Pessoas Não-Brancas: 223 (48,27%)

Orientação Sexual

79,00%
365

Heterossexual

10,82%
50

Bissexual

4,98%
23

Pansexual

4,55%
21

Homossexual
(Gay/Lésbica)

0,65%
3

Assexual

Pessoas não heterossexuais: 97 (21,00%)

Pessoa com Deficiência (PcD)

94,16%
435

Não

5,84%
27

Sim (Psicossocial,
Visual, Física ou
Auditiva)

Povo ou Comunidade Tradicional

91,13%
421

Não pertence

5,19%
24

Comunidade
Quilombola

1,08%
5

Comunidade de
Terreiro

1,08%
5

Caiçara

0,65%
3

Povo Indígena

0,43%
2

Comunidade
Ribeirinha

0,43%
2

Comunidade de
Pesca Artesanal

Religião ou Crença

28,35%

131

Sem religião

20,13%

93

Católica

8,01%

37

Umbanda

7,14%

33

Espírita

6,71%

31

Ecumênico

5,63%

26

Candomblé

4,98%

23

Agnóstica

4,76%

22

Evangélica
(Missão e
Pentecostal)

14,29%

66

Outras (Daimista,
Budista, Indígena,
etc.)

Nível de Atuação na Iniciativa

37,88%
175

Técnico /
Especializado /
Comissões de
Trabalho

25,32%
93

Operacional /
Execução

16,88%
37

Coordenação /
Direção de área

12,12%
33

Responsável
máximo(a) pela
iniciativa

7,79%
31

Membro de
conselho /
Governança

Cruzamentos: Nível de Atuação × Diversidade

O cruzamento entre os níveis de atuação e os marcadores de raça, identidade de gênero e orientação sexual é essencial para avaliarmos a topografia da representatividade dentro da rede. Foram aplicados três métodos analíticos complementares.

Cruzamento Bruto

Cada resposta individual é tratada como uma unidade estatística de valor equivalente ($n = 1$). Mostra o volume real de pessoas, mas pode ser influenciado pelo tamanho das organizações.

Peso Relativo

Atribui a cada resposta um peso inversamente proporcional ao volume de participantes da sua organização ($w = 1/n$), garantindo que coletivos pequenos não sejam engolidos por iniciativas maiores.

Análise Estratificada

Segmenta a amostra em subgrupos distintos — iniciativas Coletivas vs. Não Coletivas — para entender se o modelo de gestão influencia a diversidade nos postos de liderança.

Iniciativas Coletivas consideradas: Equipe Saúva Jataí, INOV, Mato Dentro Mundo Afora, Muda Outras Economias e Teia da Terra — aquelas com mais de 3 pessoas autodeclaradas “representantes máximos”.

Nível de Atuação na Iniciativa x Raça

Nível de Atuação	Branca	Preta	Parda	Indígena/O utros	Pessoas não brancas	Total
Conselho	27 (75,00%)	4 (11,11%)	3 (8,33%)	2 (5,56%)	9 (25,00%)	36
Coordenação	47 (60,26%)	9 (11,54%)	21 (26,92%)	1 (1,28%)	31 (39,74%)	78
Responsável Máximo	28 (50,00%)	14 (25,00%)	10 (17,86%)	4 (7,14%)	28 (50,00%)	56
Técnico	93 (53,14%)	40 (22,86%)	41 (23,43%)	1 (0,57%)	82 (46,86%)	175
Operacional	44 (37,61%)	33 (28,21%)	38 (32,48%)	2 (1,70%)	73 (62,39%)	117

Nível de Atuação na Iniciativa x Identidade de Gênero

Nível de Atuação	Homem Cis	Mulher Cis	Pessoa Não-Binária	Mulher Trans	Não homem Cis	Total
Conselho	9 (25,00%)	27 (75,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	27 (75,00%)	36
Coordenação	25 (32,05%)	51 (65,38%)	2 (2,56%)	0 (0,00%)	53 (67,95%)	78
Responsável Máximo	20 (35,71%)	36 (64,29%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	36 (64,29%)	56
Técnico	45 (25,71%)	127 (72,57%)	3 (1,71%)	0 (0,00%)	130 (74,29%)	175
Operacional	34 (29,06%)	80 (68,38%)	2 (1,71%)	1 (0,85%)	83 (70,94%)	117

Nível de Atuação na Iniciativa x Orientação Sexual

Nível de Atuação	Heterossexual	Bissexual	Pansexual	Homossexual	Pessoas não heterossexuais	Total
Conselho	33 (91,67%)	1 (2,78%)	0 (0,00%)	2 (5,56%)	3 (8,33%)	36
Coordenação	62 (79,49%)	10 (12,82%)	4 (5,13%)	2 (2,56%)	16 (20,51%)	78
Responsável Máximo	49 (87,50%)	5 (8,93%)	1 (1,79%)	1 (1,79%)	7 (12,50%)	56
Técnico	122 (69,71%)	27 (15,43%)	11 (6,29%)	12 (6,86%)	53 (30,29%)	175
Operacional	99 (84,62%)	7 (5,98%)	7 (5,98%)	4 (3,42%)	18 (15,38%)	117

Cruzamentos com Peso Relativo ($w = 1/n$)^t

O método de peso relativo atribui a cada resposta um peso inversamente proporcional ao volume de participantes da sua respectiva organização dentro de um nível de atuação específico, seguindo a lógica $w = 1/n$.

Imagine que queremos ouvir a opinião de várias famílias, mas uma família tem 10 pessoas e a outra tem apenas 2. Se contarmos apenas os votos individuais, a família maior sempre decidirá tudo. Para resolver isso, usamos o peso equilibrado: nós ajustamos a conta para que cada organização (seja ela grande ou pequena) tenha o mesmo “tamanho” no resultado final.

Assim, garantimos que a participação de um coletivo pequeno não seja engolida por uma iniciativa maior, permitindo uma análise mais equânime da rede.

Nível de Atuação na Iniciativa x Raça

Nível de Atuação	Branca	Preta	Parda	Outros/Indíg	Pessoas não brancas
Conselho	6,22 (62,23%)	1,30 (13,00%)	1,28 (12,77%)	1,20 (12,00%)	3,78 (37,77%)
Coordenação	18,71 (62,38%)	4,06 (13,53%)	7,03 (23,42%)	0,20 (0,67%)	11,29 (37,62%)
Resp. Máximo	17,40 (58,00%)	5,50 (18,33%)	4,10 (13,67%)	3,00 (10,00%)	12,60 (42,00%)
Técnico	12,36 (47,53%)	6,59 (25,33%)	6,56 (25,21%)	0,50 (1,92%)	13,64 (52,47%)
Operacional	9,17 (36,69%)	7,04 (28,17%)	8,44 (33,74%)	0,35 (1,40%)	15,83 (63,31%)

Nível de Atuação na Iniciativa x Identidade de Gênero

Nível de Atuação	Homem Cis	Mulher Cis	Pessoa Não-Binária	Mulher Trans	Não homem Cis
Conselho	1,41 (14,08%)	8,59 (85,92%)	0,00 (0,00%)	0,00 (0,00%)	8,59 (85,92%)
Coordenação	8,80 (29,32%)	19,70 (65,68%)	1,50 (5,00%)	0,00 (0,00%)	21,20 (70,68%)
Resp. Máximo	9,75 (32,50%)	20,25 (67,50%)	0,00 (0,00%)	0,00 (0,00%)	20,25 (67,50%)
Técnico	7,94 (30,54%)	17,69 (68,04%)	0,37 (1,42%)	0,00 (0,00%)	18,06 (69,46%)
Operacional	8,47 (33,87%)	15,95 (63,79%)	0,25 (1,00%)	0,33 (1,33%)	16,53 (66,13%)

Nível de Atuação na Iniciativa x Orientação Sexual

Nível de Atuação	Heterossexual	Bissexual	Pansexual	Homossexua l	Pessoas não heterossexuais
Conselho	7,90 (79,00%)	1,00 (10,00%)	0,00 (0,00%)	1,10 (11,00%)	2,10 (21,00%)
Coordenação	22,55 (75,17%)	4,77 (15,89%)	1,43 (4,78%)	1,25 (4,17%)	7,45 (24,83%)
Resp. Máximo	26,80 (89,33%)	2,45 (8,17%)	0,25 (0,83%)	0,50 (1,67%)	3,20 (10,67%)
Técnico	18,20 (69,99%)	4,44 (17,08%)	0,82 (3,16%)	2,15 (8,27%)	7,80 (30,01%)
Operacional	21,25 (85,00%)	2,12 (8,47%)	1,06 (4,25%)	0,57 (2,28%)	3,75 (15,00%)

Liderança Racial Corrigida

Sem a distorção das iniciativas coletivas, a presença de pessoas não brancas no nível de Responsável Máximo se estabiliza em 42% (vs. 50% no bruto), confirmando que o modelo coletivo puxava a média para cima.

Força Feminina no Conselho

Normalizados os dados, mulheres cis no Conselho sobem para 85,92%, indicando presença muito consistente nas cadeiras de governança em quase todas as iniciativas.

Base Operacional Diversa

O nível Operacional de atuação continua sendo o estrato mais representado por pessoas não brancas, com 63,31% — o maior índice entre todos os níveis.

Coletivas vs. Não Coletivas: O Modelo de Gestão Importa?

A análise estratificada segmenta a amostra em subgrupos distintos com base na variável do modelo de gestão, diferenciando iniciativas “Coletivas” de “Não Coletivas”. Aqui, o objetivo é entender se o jeito de organizar o trabalho influencia na diversidade. Isso nos permite dizer com clareza se os modelos coletivos são, de fato, mais abertos à liderança de pessoas negras ou mulheres do que os modelos tradicionais.

Tomou-se como iniciativa coletiva aquelas que possuem mais de 3 pessoas autodeclaradas “representantes máximos”. São elas: Equipe Saúva Jataí, INOV, Mato Dentro Mundo Afora, Muda Outras Economias e Teia da Terra.

O total analisado na análise estratificada é **56**, pois este foi o número exato de pessoas que se identificaram como **Responsável Máximo** no formulário.

6.3.1. Representantes Máximos x Raça

Modelo	Branca	Preta	Parda	Outros	Pessoas não brancas	Total
Coletiva	6 (30,00%)	9 (45,00%)	5 (25,00%)	0 (0,00%)	14 (70,00%)	20
Não Coletiva	22 (61,11%)	5 (13,89%)	5 (13,89%)	4 (11,11%)	14 (38,89%)	36

6.3.2. Representantes Máximos x Identidade de Gênero

Modelo	Homem Cis	Mulher Cis	Não homem Cis	Total
Coletiva	7 (35,00%)	13 (65,00%)	13 (65,00%)	20
Não Coletiva	13 (36,11%)	23 (63,89%)	23 (63,89%)	36

6.3.3. Representantes Máximos x Orientação Sexual

Modelo	Heterossexual	Bissexual	Pansexual	Homossexual	Pessoas não heterossexuais	Total
Coletiva	17 (85,00%)	2 (10,00%)	1 (5,00%)	0 (0,00%)	3 (15,00%)	20
Não Coletiva	32 (88,89%)	3 (8,33%)	0 (0,00%)	1 (2,78%)	4 (11,11%)	36

Não houve registro de mulheres trans ou pessoas não-binárias especificamente no nível de “Responsável Máximo” nestas frentes.

O que esta análise nos diz?

- **Raça e Modelo de Gestão:** Este é o dado mais contundente. Nas iniciativas Coletivas, a liderança é amplamente não branca (70,00%), com uma presença de pessoas pretas (45,00%) que é mais do que o triplo do encontrado nas iniciativas Não Coletivas (13,89%).
- **Gênero é a Constante:** Independentemente de ser coletiva ou não coletiva, a proporção de mulheres na liderança máxima permanece quase idêntica (entre 63% e 65%). Isso sugere que a rede possui um forte componente de liderança feminina que independe do modelo de organização.
- **Orientação Sexual:** As iniciativas coletivas apresentam uma diversidade de orientação sexual levemente superior (15,00%) em relação às não coletivas (11,1%).

Esses dados fundamentam a tese de que a “distorção” inicial era, na verdade, o reflexo de um modelo de gestão (o Coletivo) que é muito mais eficaz na promoção da diversidade racial em postos de comando.