



SENADO FEDERAL



**INDICADORES DE
GÊNERO E RAÇA NO
SENADO FEDERAL - DGER**

BRASÍLIA 2024



Do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal (COPRIG), ficaram responsáveis pela elaboração desse material:

Christian Caetano de Lima, Gerciena Barbosa dos Santos, Stella Maria Vaz Santos Valadares e Maria Terezinha Nunes.

INDICADORES DE GÊNERO E RAÇA DA FORÇA DE TRABALHO DO SENADO FEDERAL

O Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal disponibiliza os indicadores de Gênero e Raça do Senado Federal, tendo como fonte informações extraídas do Sistema Galileu (PRODASEN), na data-base de **31 de dezembro de 2022**.

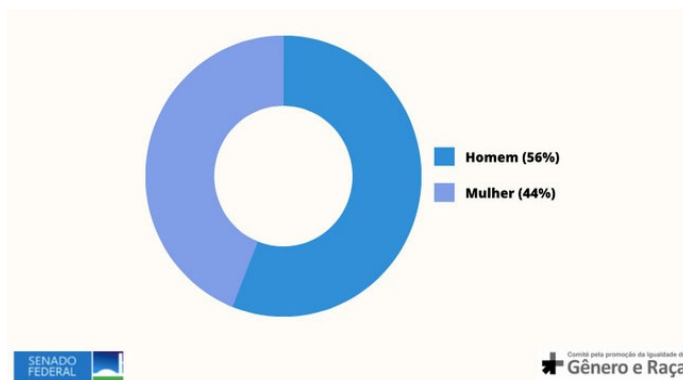
Essa exposição vem sendo realizada desde 2014, bianualmente, com o objetivo de monitoramento da força de trabalho da Casa, pelo tipo de vínculo, sexo/gênero, cor/raça e etnia, escolaridade, faixa etária, estado civil, tipo de cargo, especialidade e função ocupada.

O conteúdo possibilita conhecer melhor a composição do órgão, visando subsidiar a elaboração de diagnóstico e a definição de estratégias que promovam a diversidade, a equidade e a inclusão. Para tanto, são apresentadas análises dos dados, relacionando ações de equidade já desenvolvidas no Senado, bem como sugestões de aprimoramento ou inovações. Esse exame não se propõe a ser exaustivo, oportunizando o desenvolvimento de novos estudos e apreensões por parte das pessoas interessadas.

1. Gênero

Na composição laboral do Senado Federal, percebe-se certa estabilidade no que concerne à desigualdade de gênero. Em 2022, o perfil de trabalhadoras e trabalhadores do Senado contava com 56% de pessoas que se identificam no masculino e 44% que se identificam no feminino – 4.859 homens e 3.760 mulheres, respectivamente. Essa desigualdade afeta de maneira diferente os diversos vínculos do Senado.

Gráfico 1 – Perfil geral da força de trabalho do Senado Federal recortado por gênero



O conjunto de servidoras/es efetivas/os apresenta a maior taxa de desigualdade no que diz respeito a gênero, com 29% de mulheres e 71% de homens, tendência que permanece quase inalterada quando comparada aos dois últimos levantamentos, que ocorreram nos anos de 2018 e 2020. Em ambos os anos foi apresentado o percentual de 28% de servidoras e 72% de servidores.

No vínculo comissionado, nota-se uma maior paridade de gênero ao longo dessa série histórica. Em 2018, 2020 e 2022 permanecem constantes os percentuais, sendo eles: 49% de mulheres comissionadas e 51% de homens comissionados. Apesar da proximidade percentual de ambos os gêneros na composição geral desse vínculo, percebe-se que nos cargos comissionados com maior remuneração há uma predominância masculina, dado que poderá ser visualizado ao longo deste material.

Com relação aos trabalhadores terceirizados, é possível constatar uma predominância masculina, apesar de um tímido aumento no percentual de participação feminina. Em 2022, registrou-se um percentual de 43% de trabalhadoras terceirizadas e de 57% de terceirizados homens. Nos anos anteriores, de 2018 e 2020, havia 41% de trabalhadoras terceirizadas e 59% de trabalhadores terceirizados.

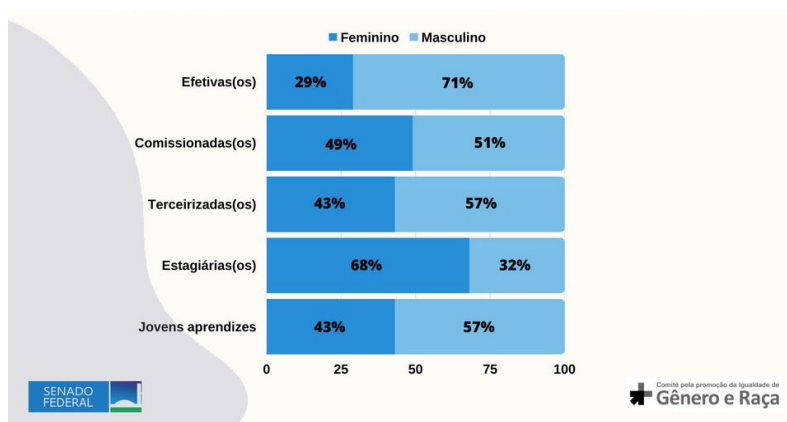
No quadro de estagiários e estagiárias, percebe-se um aumento percentual da participação feminina durante os anos. Em 2018, havia 63% de estagiárias e 37% de estagiários. Em 2020, o vínculo de estágio contava com 60% de mulheres e 40% de homens. E, em 2022, tem-se 68% de mulheres e 32% de homens. Vale ressaltar que, apesar da predominância feminina, o vínculo de estágio não constitui vínculo empregatício. Estagiárias/os possuem vínculos temporários e não costumam permanecer no quadro funcional do Senado Federal.

Percebe-se uma pequena redução na participação feminina com relação a jovens aprendizes do Senado Federal. Em 2018, o recorte de gênero do vínculo de jovens aprendizes era de 46% de mulheres e 54% de homens e, em 2022, tem-se 43% de jovens do gênero feminino e 57% do gênero masculino.

Para resumir o quadro de colaboradoras/es do Senado Federal com recorte de gênero (2018-2022): as desigualdades de gênero entre efetivos e efetivas permanecem constantes. Espera-se que, com a entrada de novos servidores e servidoras, novos concursos possam reduzir esses desníveis de gênero; comissionados e comissionadas seguem com bastante proximidade numérica entre servidores e servidoras; mulheres tiveram aumento nos vínculos de estágio e de terceirização.

Como é possível perceber nesta seção, as desigualdades de gênero ainda se mostram como um aspecto a ser combatido na Casa, especialmente na alarmante disparidade no vínculo efetivo e nos cargos com maior remuneração e/ou função de liderança. Tal aspecto será melhor abordado nos tópicos “cargos efetivos” e “função comissionada”.

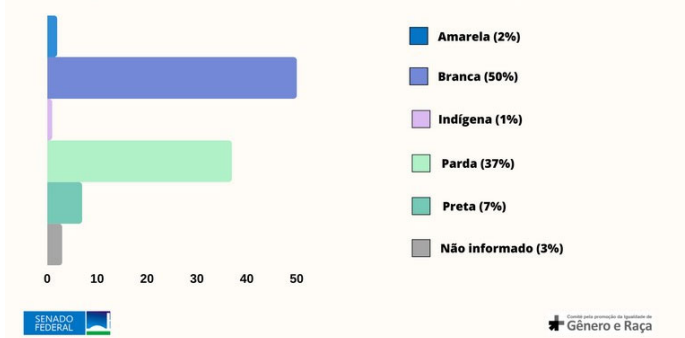
Gráfico 2 – Perfil de colaboradoras/es do Senado Federal recortado por vínculo e gênero



2. Raça

Ao analisar o perfil étnico-racial de colaboradoras/es do Senado Federal, percebe-se que a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores da Casa se reconhecem na categoria "branca" (50%). Na sequência, tem-se 37% de autodeclaradas/os como pardas/os, 7% que se identificam como pretas/os, 2% como amarelos (de origem ou ascendência oriental) e 1% como indígenas.

Gráfico 3 – Perfil de colaboradoras/es do Senado Federal recortado por cor/raça e etnia



Percebe-se que os vínculos com maior remuneração (efetivos e comissionados) ainda constituem uma maioria branca. Em números percentuais, 63% dos efetivos e 55% dos comissionados se reconhecem na categoria racial "branca". Servidoras e servidores que se identificam como negras ou negros – soma dos que se declaram como "pretos" e "pardos" – são 27% do vínculo efetivo e 41% do vínculo comissionado.

Nos vínculos com menor remuneração e com contratos menos estáveis (terceirizados e estagiários), tem-se uma maioria negra. No que diz respeito às categorias étnico-raciais, 61% dos terceirizados e 50% dos estagiários se identificam nas categorias "preta" ou "parda". O vínculo de estágio constitui o grupo em que brancos e não-brancos mais se aproximam numericamente. Apesar disso, ressalta-se que estagiários contabilizam apenas 289 trabalhadoras/es do Senado Federal e não constituem relação de emprego.

Para haver um comparativo acerca da persistência da disparidade étnico-racial no Senado, nos dados levantados em 2020, os vínculos com a maioria branca eram os efetivos (64%) e comissionados (55%). No mesmo ano, o maior percentual de trabalhadoras/es negras/os estava localizado nos vínculos de terceirizados (58%) e de estagiários (59%).

Confrontando os dados de 2020 e 2022, tem-se: estabilidade de servidoras e servidores que se reconhecem como brancos; aumento de pardos no vínculo terceirizado; e redução no percentual de negras/os entre estagiárias/os. Em ambos os anos, amarelos e indígenas constituem os grupos étnico-raciais com a menor representatividade em todos os vínculos da Casa.

Gráfico 4 - Perfil de colaboradoras/es do Senado Federal recortado por vínculo e raça/etnia

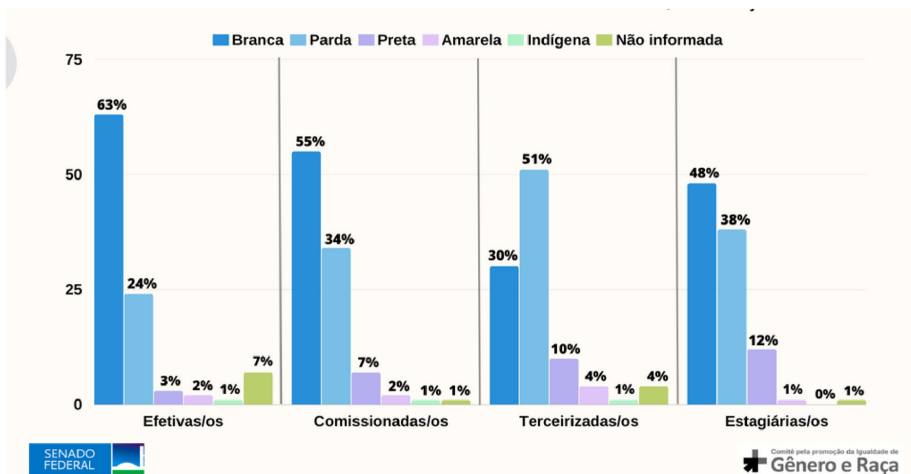


Gráfico 5 - Perfil de servidoras/es efetivas/os recortado por raça/etnia e gênero

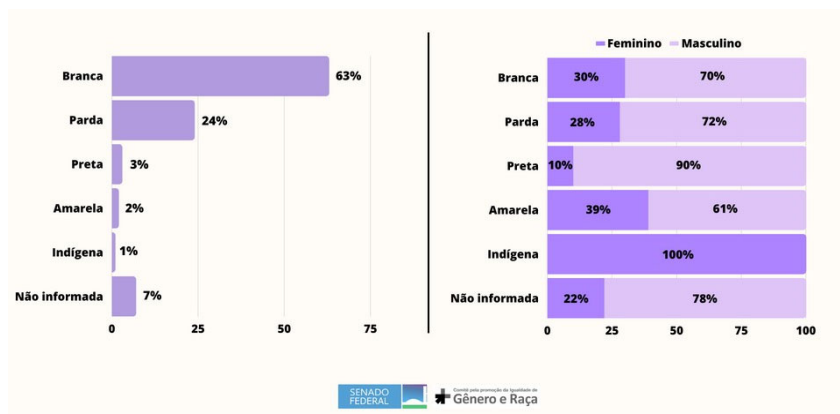


Gráfico 6 - Perfil de servidoras/es comissionadas/os recortado por raça/etnia e gênero

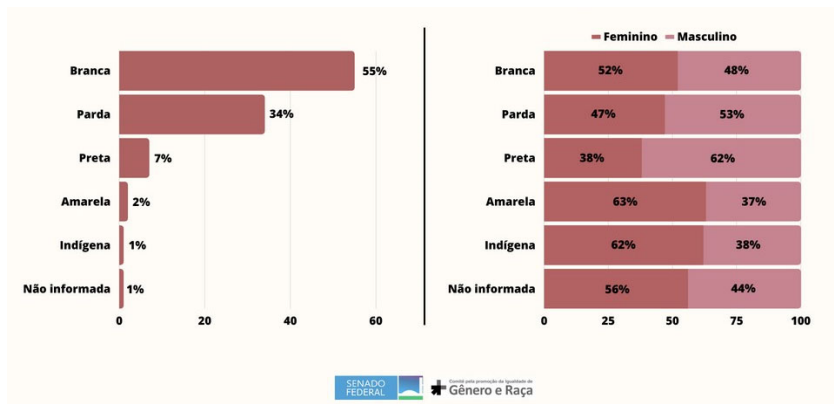


Gráfico 7 - Perfil de colaboradoras/es terceirizadas/os recortado por raça/etnia e gênero

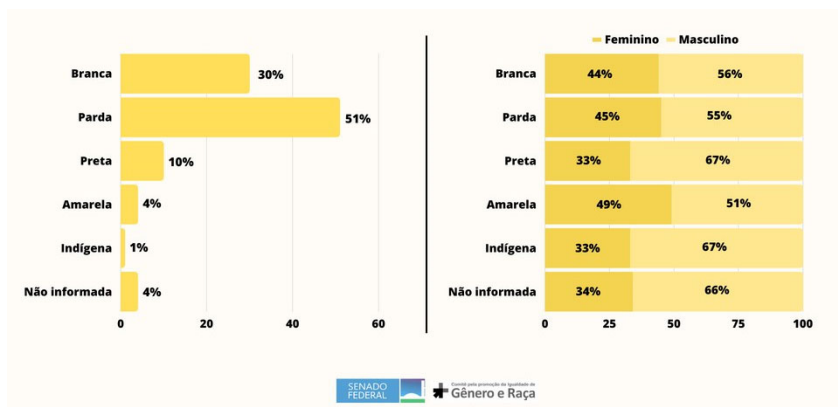
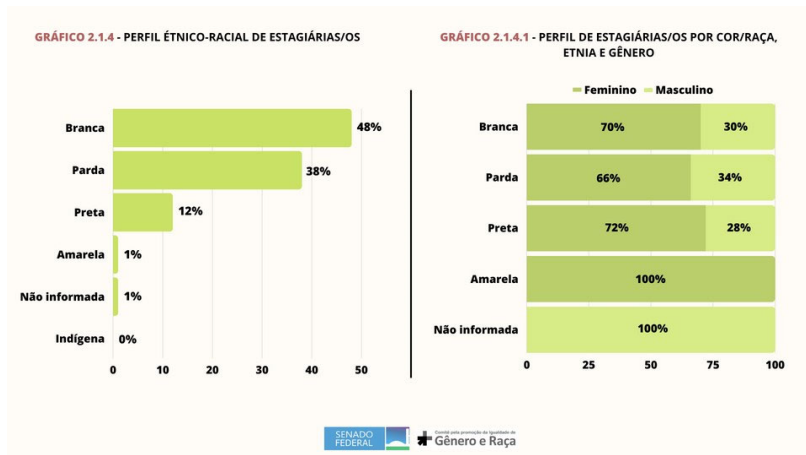


Gráfico 8 - Perfil de estagiárias/os recortado por raça/etnia e gênero



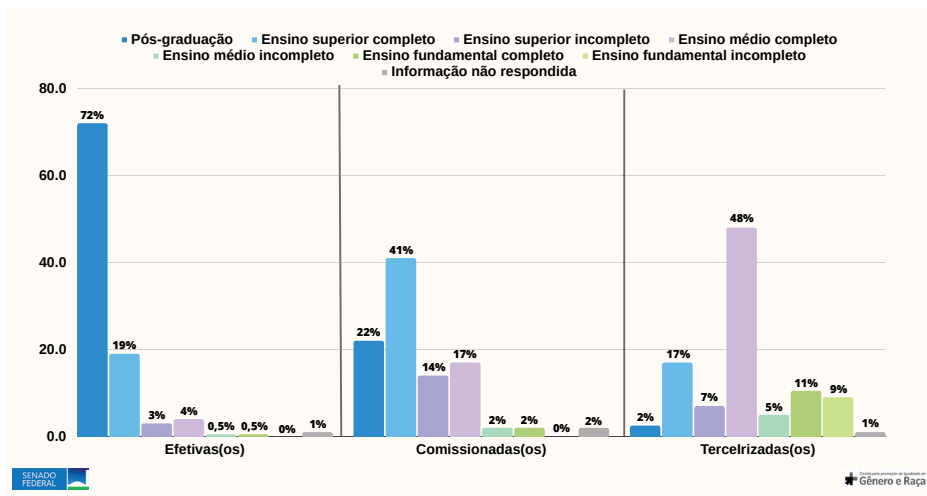
Esses dados demonstram que a desigualdade étnico-racial precisa continuar a ser enfrentada no Senado Federal. Por esse motivo, ações afirmativas são essenciais para corrigir tais disparidades. O novo concurso do Senado Federal – realizado em 2022 – pode servir como exemplo, pois contou com reserva de vagas para pessoas negras e indígenas (cotas raciais). A reserva de vagas é uma das ações que visam promover maior equidade racial na Casa.

Vale apontar que as assimetrias étnico-raciais ficam ainda mais acentuadas quando se analisa os cargos de liderança ou posições de maior destaque na Casa, como será analisado na seção "função comissionada". Logo, as ações afirmativas não devem se limitar apenas no ingresso ao Senado Federal, mas devem compor as atividades internas da Casa, com a manutenção, continuidade e expansão das atividades propostas e executadas pelo Grupo de Trabalho de Afinidade de Raça. Como exemplo de ações realizadas pelo Senado que colaboram para reduzir as desigualdades, citamos o Curso de Liderança para Mulheres Negras.

3. Escolaridade

Em termos gerais, a categoria "escolaridade" das colaboradoras e colaboradores do Senado Federal permanece constante quando comparada às demais análises realizadas nos anos anteriores. O vínculo efetivo concentra a maioria de pós-graduadas/os, comissionadas/os predominam na categoria "ensino superior completo" e uma parcela majoritária de terceirizadas/os concluiu o ensino médio.

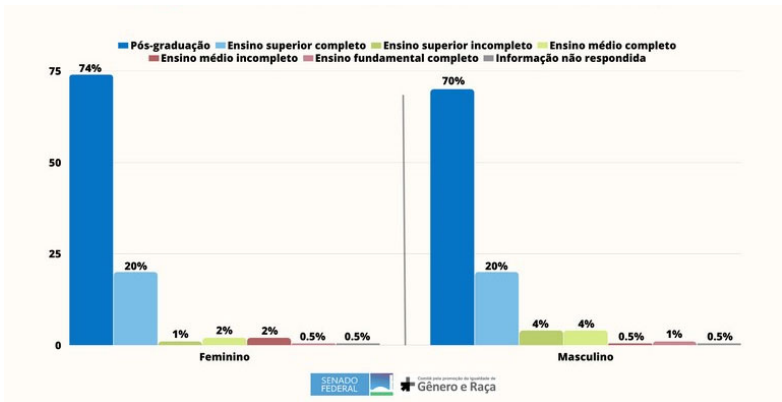
Gráfico 9 – Perfil de colaboradoras/es do Senado Federal recortado por vínculo e escolaridade



No caso do vínculo efetivo, há maior tendência para a especialização, migrando do *status* de "ensino superior completo" para o de "pós-graduação", especialmente na modalidade profissional. Um dos motivos para o aumento educacional progressivo de servidoras/es efetivas/os pode estar vinculado ao incentivo de adicional de especialização.

Desde o início da série histórica desses indicadores, em 2014, as servidoras efetivas predominam no alto nível de escolaridade do Senado Federal. Em 2022, elas totalizam o percentual de 74% de pós-graduadas. Os servidores efetivos homens obtiveram um aumento considerável nessa modalidade, indo de 61% (2018) para 70% (2022). A desigualdade de gênero se torna ainda mais acentuada ao observar a categoria de escolaridade, considerando que as servidoras são altamente escolarizadas, mas são minoria em funções de liderança e/ou cargos de prestígio (conforme pode ser observado na seção "função comissionada").

Gráfico 10 - Perfil de servidoras/es efetivas/os recortado por escolaridade e gênero

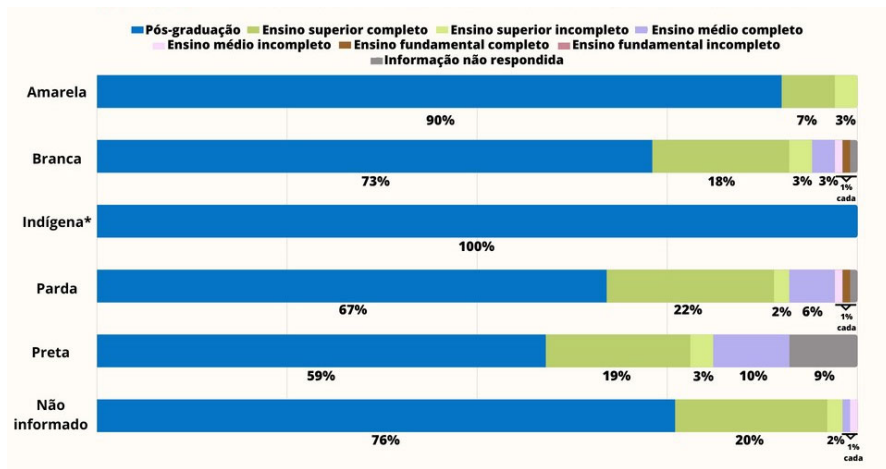


Ao analisar as categorias de escolaridade desse vínculo a partir do recorte étnico-racial, percebe-se que servidores efetivos que se identificam como "brancos" têm uma maior taxa de escolaridade quando comparados aos servidores negros – conjunto de pretos e pardos. Para explicitar essa disparidade em percentual: 73% das efetivas e efetivos que se identificam como "brancas/os" tem título de pós-graduados; 67% de efetivas/os que se reconhecem como "pardas/os" possuem pós-graduação; e 59% de efetivas/os que se declaram como "pretas/os" apresentam esse nível de escolaridade. O que indica que o racismo e as desigualdades sócio-históricas produzidas por essa forma de discriminação constituem barreiras para a plena escolarização e especialização de pessoas não-brancas.

Dado esse contexto, sugere-se um olhar mais apurado para as disparidades de gênero e/ou raça-etnia quando houver seleção para cargos e funções de liderança na Casa, bem como buscar formas de incentivar a especialização de servidoras e servidores, investindo em educação permanente, especialmente daqueles grupos que apresentam menores índices de escolaridade.

Observação: Vale apontar que, apesar da aparente alta taxa de escolaridade entre servidoras/es efetivas/os que se reconhecem como indígenas ou amarelos, estas/es constituem um número bastante reduzido no quadro de efetivos do Senado Federal.

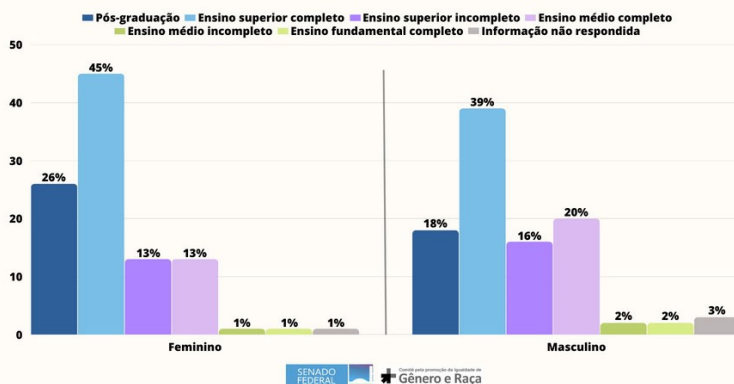
Gráfico 11 - Perfil de servidoras/es efetivas/os recortado por escolaridade e raça/etnia



Em relação a servidores e servidoras que ocupam cargos comissionados, a maioria está concentrada em "ensino superior completo", no que diz respeito à escolaridade. É possível perceber que o vínculo comissionado também apresenta crescimento nos níveis educacionais, quando comparado aos anos anteriores, com aumento percentual tanto na modalidade de "graduação" quanto de "pós-graduação". As mulheres apresentam o maior crescimento percentual, indo de 19% de pós-graduadas (2018) para 26% (2022). Ainda realizando um comparativo entre esses dois anos, as mulheres permaneceram estáveis na categoria "ensino superior completo", com 45% das comissionadas graduadas. Homens, que ocupam cargos comissionados, também contam com crescimento nas taxas de ensino superior, apesar de um aumento um pouco mais tímido, crescimento de 2% entre os graduados e 3% entre os pós-graduados – quando comparados os dados de 2018 e 2022.

Aqui, novamente, repete-se a disparidade de gênero: as trabalhadoras comissionadas têm os maiores índices de escolaridade, porém são as menos representativas nos cargos mais altos relacionados a esse vínculo.

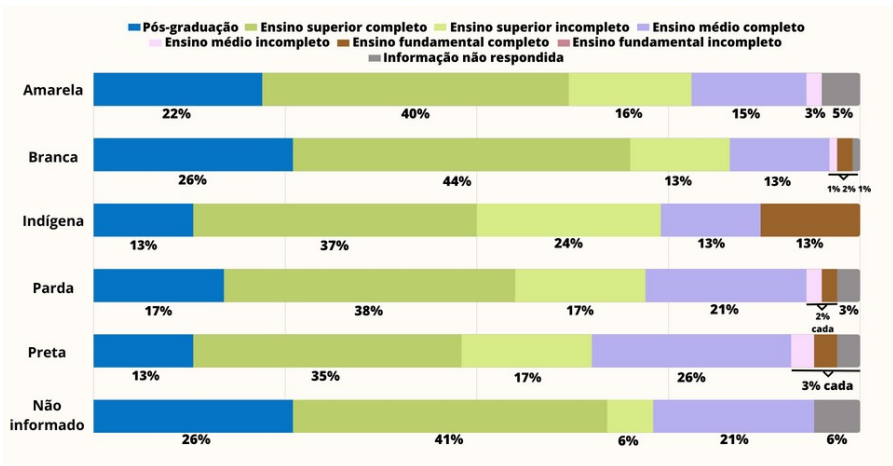
Gráfico 12 – Perfil de servidoras/es comissionadas/os recortado por escolaridade e gênero



Somando-se os percentuais das duas categorias "ensino superior completo" e "pós-graduação", isso representa: 70% dos comissionados que se identificam como "brancos"; 55% dos comissionados que se reconhecem como "pardos"; 48% dos comissionados que se declaram como "pretos". Percebe-se que, como no caso de efetivos, servidoras/es comissionadas/os que se reconhecem como "brancas/os" apresentam as maiores taxas em nível de escolaridade. Reafirma-se que o racismo e as suas marcas individuais e coletivas afetam o campo educacional e as possibilidades de qualificação profissional.

As recomendações sugeridas para o caso de servidoras/es efetivas/os permanecem aplicáveis ao vínculo comissionado, ou seja, deve-se considerar as disparidades de gênero e raça/etnia nos processos seletivos para os cargos com maior destaque e remuneração e buscar formas de incentivar servidoras e servidores para que possam se especializar, bem como investir em educação permanente, especialmente daqueles grupos que apresentam menores índices de escolaridade.

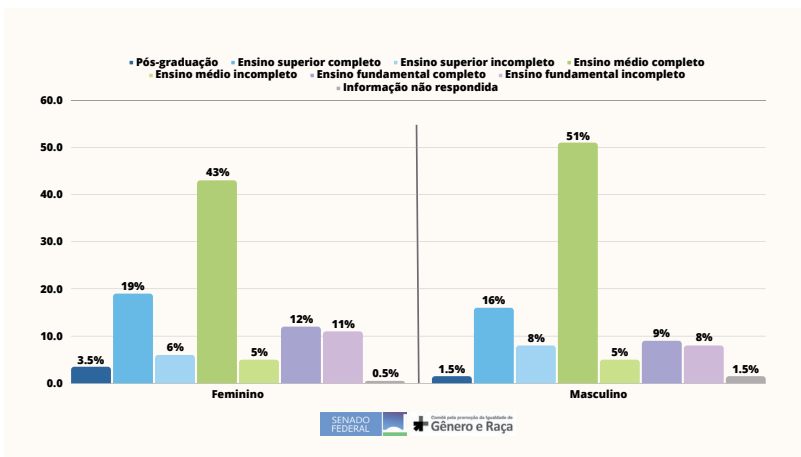
Gráfico 13 – Perfil de servidoras/es comissionadas/os recortado por escolaridade e raça/etnia



No vínculo "terceirizado", os indicadores apontam para uma concentração na categoria "ensino médio completo". O que mais chama atenção na análise da escolaridade desse vínculo é a pouca alteração nos indicadores quando comparados os anos de 2018 e 2022. As variações foram de 0,5% a 1% na maior parte dos níveis educacionais. O crescimento mais expressivo foi o de 3%, no caso das trabalhadoras terceirizadas que concluíram o ensino médio. Ainda assim, terceirizados homens continuam a apresentar melhor desempenho nos níveis de ensino básico quando comparados às trabalhadoras mulheres desse mesmo vínculo. Com relação ao recorte étnico-racial, não foi possível recuperar os dados que tornariam viáveis essa análise. Acredita-se que, como nos demais vínculos, as disparidades educacionais a partir das categorias étnico-raciais também se reproduzem nesse conjunto de trabalhadoras/es.

Vale ressaltar que o conjunto de trabalhadoras e trabalhadores sob o vínculo da terceirização tem as menores taxas percentuais de nível superior de educação e as maiores taxas relacionadas ao ensino básico, quando equiparados aos demais vínculos.

Gráfico 14 – Perfil de colaboradoras/es terceirizadas/os por escolaridade e gênero



A categoria "escolaridade" ressalta a disparidade socioeconômica, pois aquelas/es com maior poder aquisitivo e com incentivo de crescimento profissional (vínculo efetivo) possuem o maior nível educacional. O oposto revela-se no vínculo de terceirização. Essa constatação aponta para a importância de pensar formas tanto de possibilitar quanto de incentivar maiores níveis educacionais entre colaboradoras/es terceirizadas/os. Sugere-se uma articulação entre a administração do Senado Federal e as empresas responsáveis pelos contratos das/os terceirizadas/os, com a finalidade de divulgar e ofertar cursos e capacitações regulares para esses trabalhadores. Essas ações pretendem tanto otimizar o trabalho dessas trabalhadoras e trabalhadores no próprio Senado Federal quanto reduzir os desníveis educacionais desse grupo.

4. Faixa etária

O perfil etário de trabalhadoras/es do Senado Federal está concentrado nas faixas entre 30 e 59 anos, com maior presença nas faixas mais altas de idade. Esse intervalo de faixa etária representa cerca de 76% dos colaboradores e colaboradoras da Casa.

Gráfico 15 – Perfil de colaboradoras/es do Senado Federal recortado por faixa etária

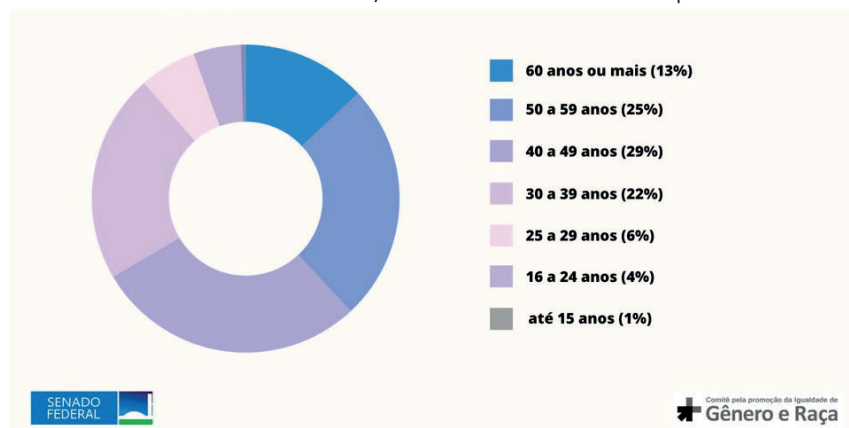
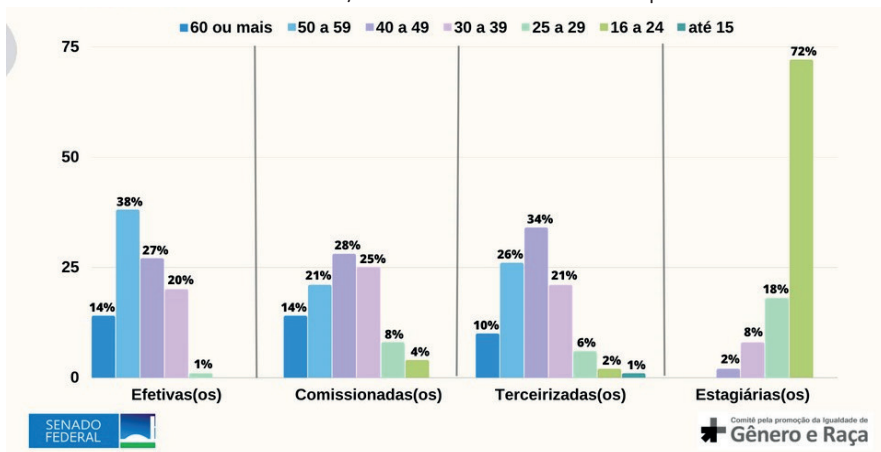


Gráfico 16 – Perfil de colaboradoras/es do Senado Federal recortado por vínculo e faixa etária



O vínculo efetivo apresenta o perfil mais velho do Senado, com uma maioria na faixa dos 50 aos 59 anos de idade. As servidoras efetivas, que são minoria numérica em todas as faixas etárias, marcam maior presença nas faixas mais jovens de idade, o que pode significar uma maior entrada de mulheres nos concursos mais recentes do Senado Federal. Há pouca variação no perfil étnico-racial nos diferentes recortes etários do vínculo efetivo, o que parece apontar para uma regularidade na predominância branca nos diferentes momentos de ingresso desses servidores no Senado.

Gráfico 17 – Perfil de servidoras/es efetivos/os recortado por faixa etária e gênero

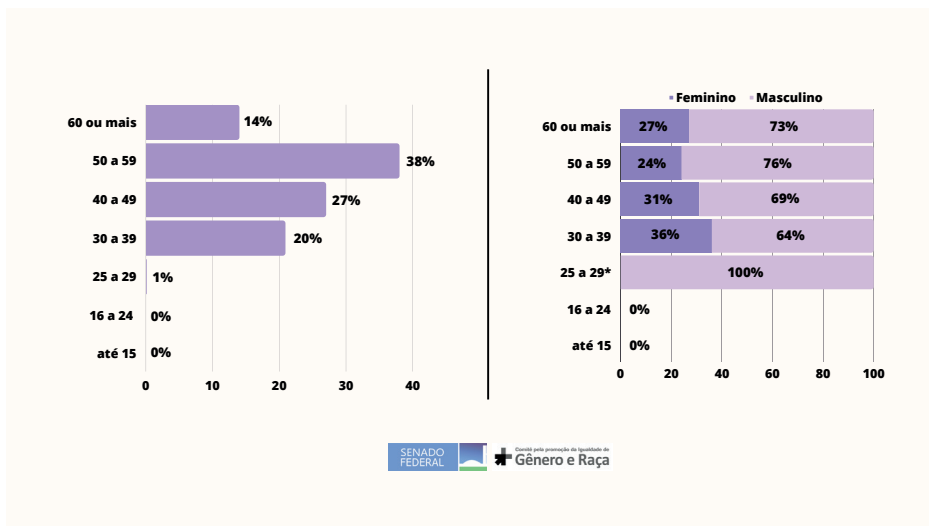
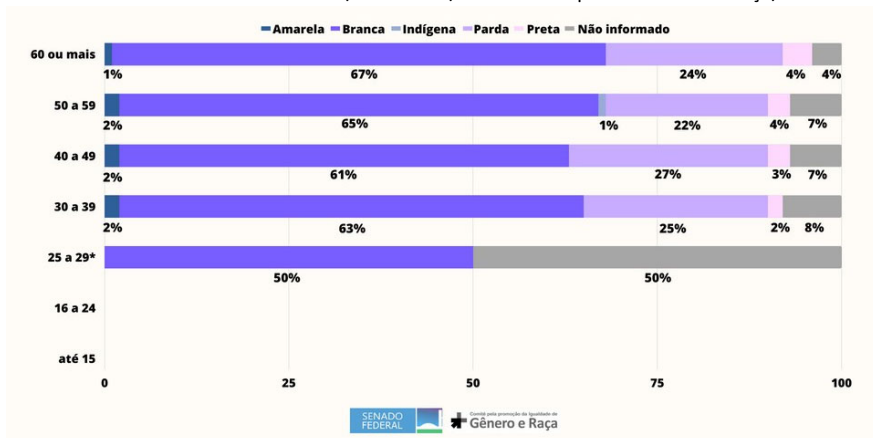


Gráfico 18 – Perfil de servidoras/es efetivas/os recortado por faixa etária e raça/etnia



No caso do vínculo comissionado, há maior concentração de servidoras e servidores nas faixas entre 30 até 49 anos de idade. A distribuição de gênero é mais uniforme entre as diferentes faixas etárias desse vínculo, com uma tendência parecida com os efetivos: as servidoras comissionadas estão mais presentes nas faixas mais jovens de idade. Assim como ocorre com a diversidade étnico-racial, é possível constatar que, quanto menor a faixa de idade, mais significativa se torna a presença de pessoas negras nos cargos comissionados, por exemplo.

Gráfico 19 – Perfil de servidoras/es comissionadas/os recortado por faixa etária e gênero

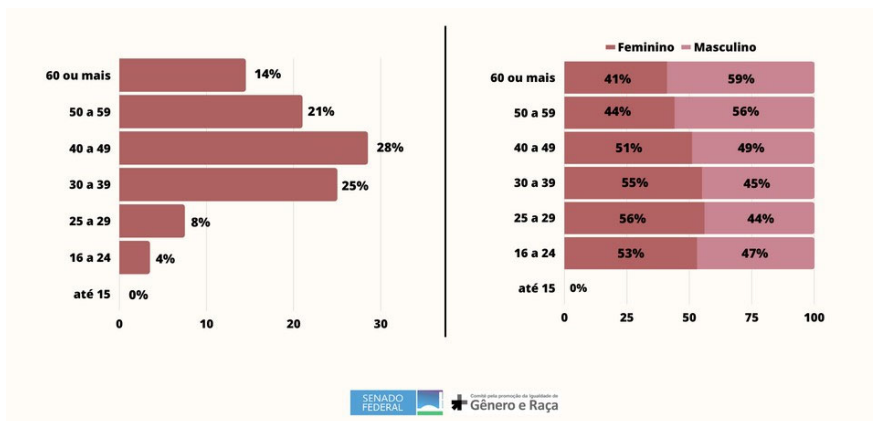
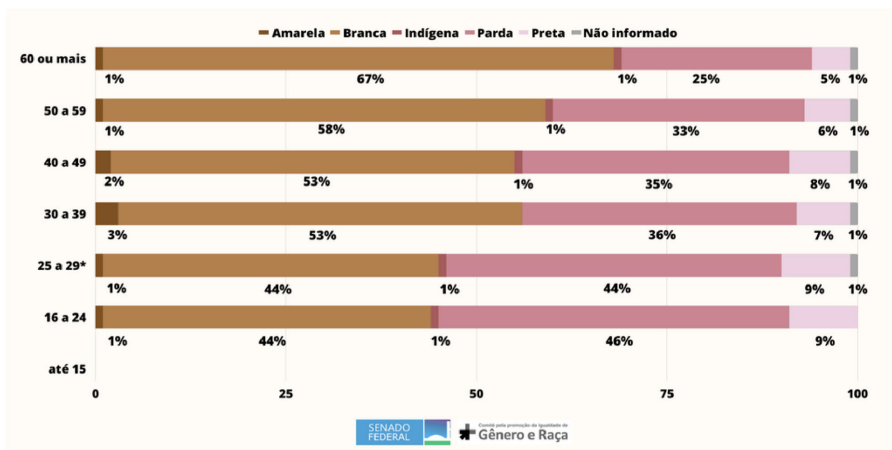


Gráfico 20 – Perfil de servidoras/es comissionadas/os recortado por faixa etária e raça/etnia



Entre colaboradoras/es terceirizadas/os, há uma maior presença de pessoas na faixa de 40 até 49 anos de idade. Há uma maioria masculina em todas as categorias etárias, especialmente entre as faixas mais jovens. As pessoas negras são predominantes em todas as categorias de idade desse vínculo. Essa incidência pode exemplificar como o *status* coletivo das pessoas negras é de maior vulnerabilidade dentro do mundo do trabalho.

Gráfico 21 – Perfil de colaboradoras/es terceirizadas/os recortado por faixa etária e gênero

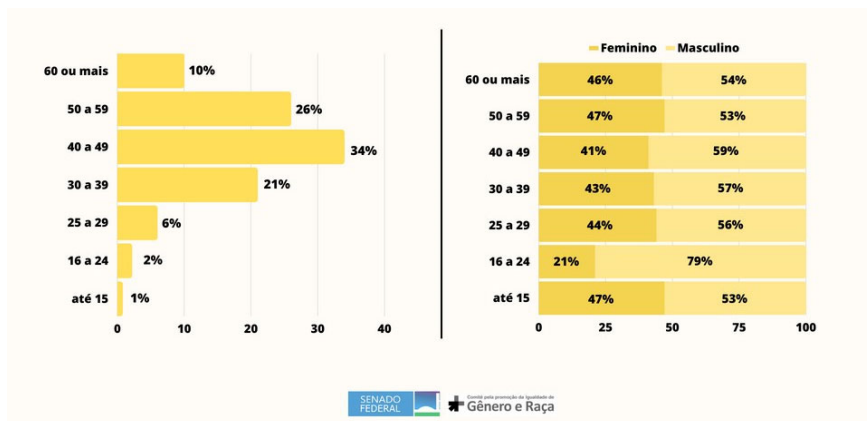
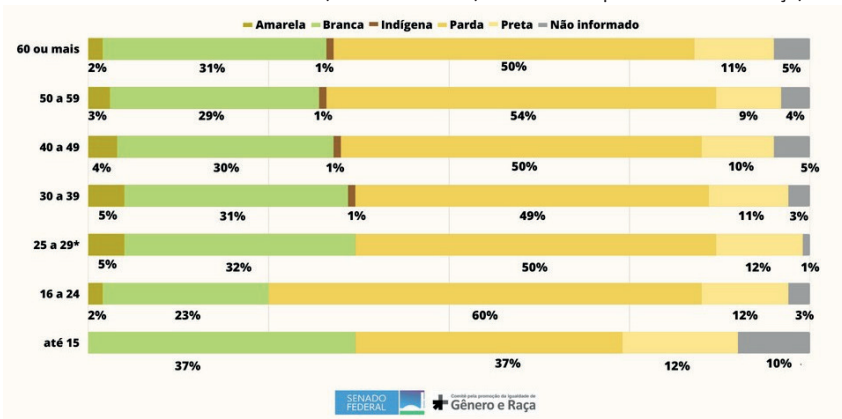


Gráfico 22 – Perfil de colaboradoras/es terceirizadas/os recortado por faixa etária e raça/etnia



O conjunto de estagiárias e estagiários está mais concentrado entre 18 e 24 anos de idade, pois provavelmente são estudantes de primeira graduação. As estagiárias têm forte presença em todas as categorias etárias. Este vínculo apresenta uma melhor diversidade étnico-racial, quando comparado aos demais, porém com baixa presença de pessoas amarelas ou indígenas.

Gráfico 23 – Perfil de estagiárias/os recortado por faixa etária e gênero

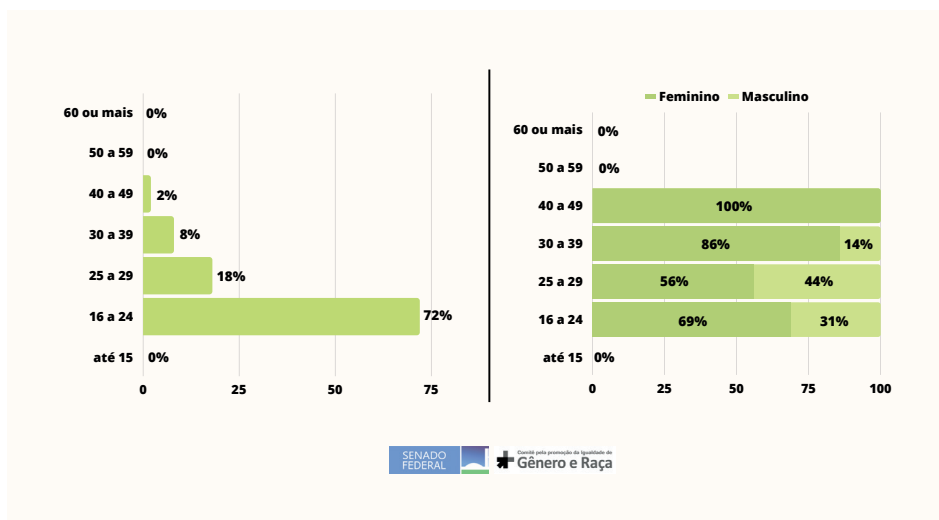
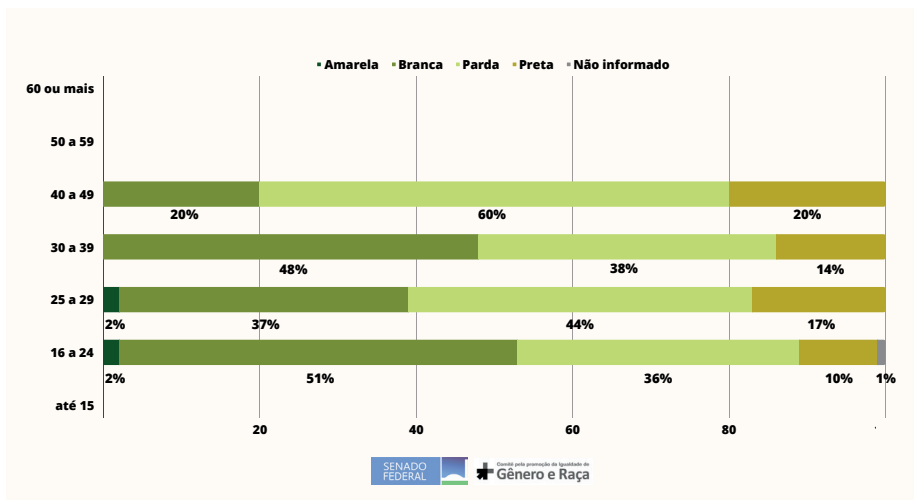


Gráfico 24 – Perfil de estagiárias/os recortado por faixa etária e raça/etnia

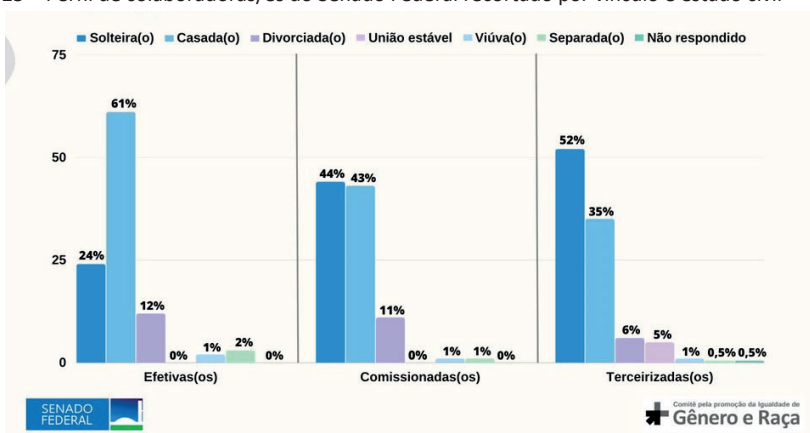


Com exceção de estagiárias/os e de jovens aprendizes, todos os demais vínculos do Senado têm maior prevalência nas faixas etárias mais altas e, por esse motivo, é essencial investir em palestras, cursos, oficinas e materiais informativos voltados para as especificidades, as demandas e as questões acerca do envelhecer. Pensar em temáticas como bem-estar e saúde, buscar o aumento da autoestima, desmistificar ideias pré-concebidas e minar os preconceitos acerca do envelhecimento. O Programa Mulheres 50+, lançado em 2022, surge como uma dessas ações que têm como proposta qualificar o diálogo sobre o envelhecimento feminino.

5. Estado Civil

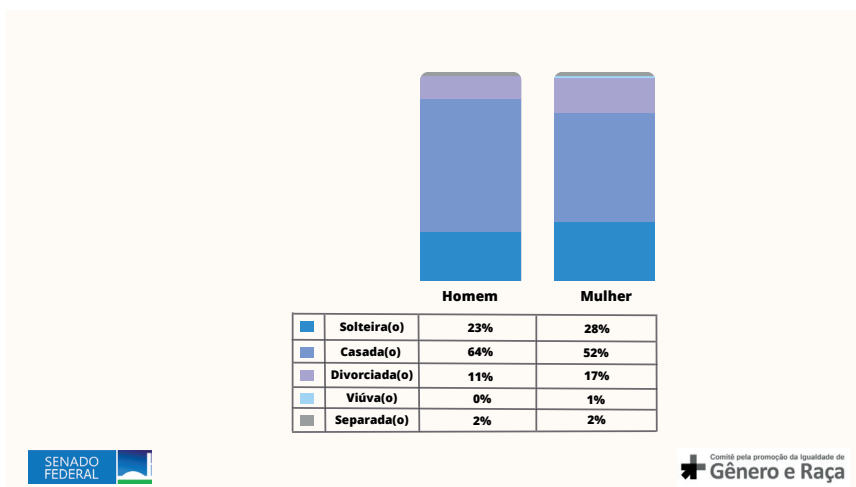
Dados sobre o estado civil de colaboradoras/es do Senado Federal demonstram que o conjunto de efetivos tem uma maioria de pessoas casadas, constatação que fica ainda mais evidente quando comparado com os demais vínculos da Casa. O vínculo efetivo concentra indivíduos com faixa etária mais elevada e com maior estabilidade salarial e profissional. Isso pode servir de explicação racional para tal ocorrência. Terceirizadas e terceirizados são o grupo com maioria de pessoas solteiras, vínculo mais jovem e com menor estabilidade no trabalho se comparado aos efetivos. Por fim, o grupo de comissionadas/os está igualmente dividido entre "solteiros" e "casados". Para melhor analisar o estado civil a partir dos marcadores de gênero e raça/etnia, sugere-se que se observem os gráficos desta seção.

25 – Perfil de colaboradoras/es do Senado Federal recortado por vínculo e estado civil

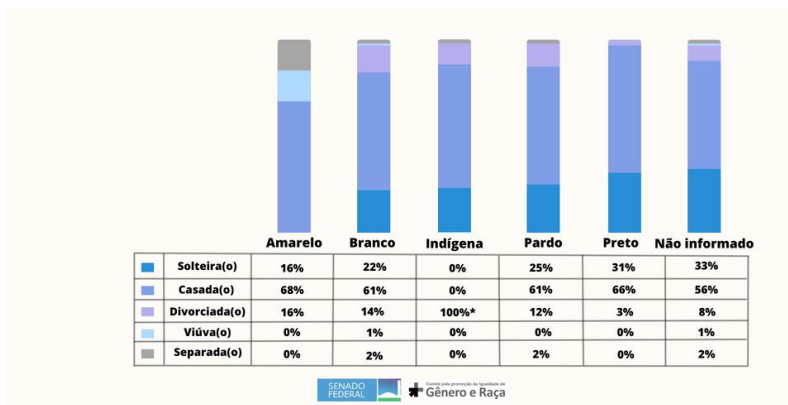


Ao analisar com maior detalhamento os dados de estado civil do vínculo efetivo e comissionado, percebe-se que as servidoras apresentam maiores taxas nas categorias "solteira" e "divorciada" e menores taxas entre o *status* de "casada", quando comparadas aos servidores homens. No recorte étnico-racial do estado civil de servidoras/es do Senado, sugere-se observar o esquema elaborado abaixo:

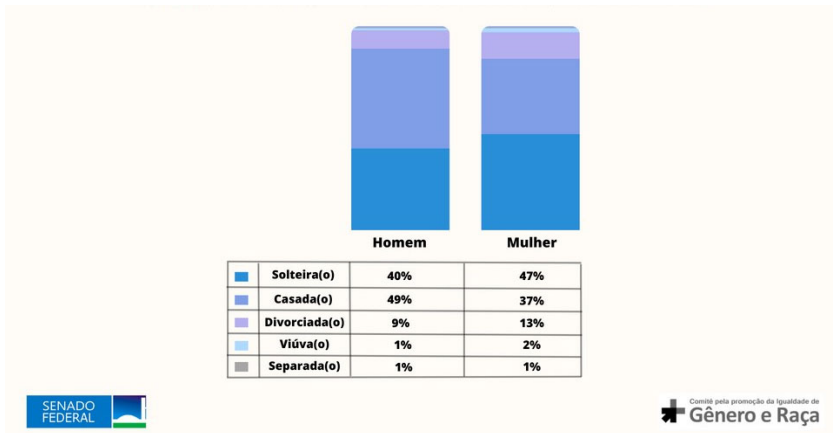
26 – Perfil de servidoras/es efetivas/os recortado por estado civil e gênero



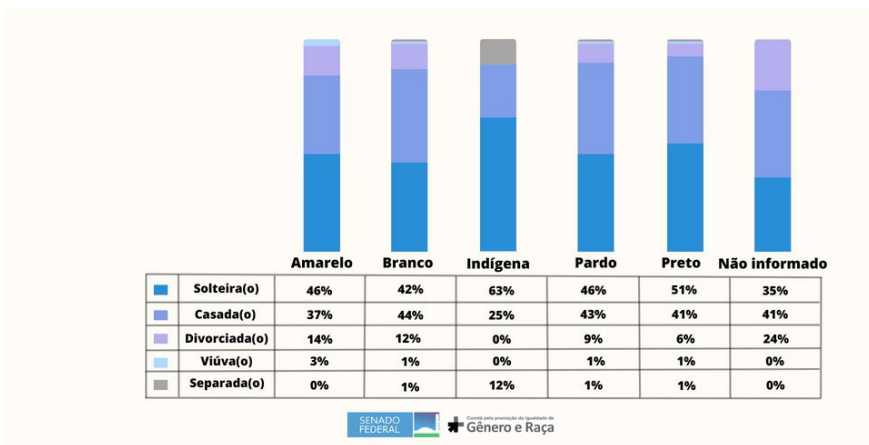
27 – Perfil de servidoras/es efetivas/os recortado por estado civil e raça/etnia



28 – Perfil de servidoras/es comissionadas/os recortado por estado civil e gênero



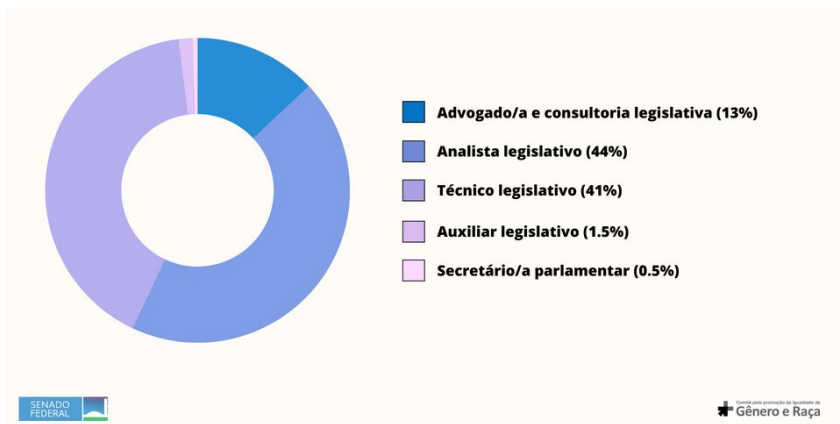
29 – Perfil de servidoras/es comissionadas/os recortado por estado civil e raça/etnia



6. Cargos efetivos

Em 2022, a distribuição geral de gênero no vínculo efetivo é de, respectivamente, 71% de homens e 29% de mulheres. No recorte étnico-racial, há uma proporção de 63% de servidores/as que se autodeclararam como brancos/as e 27% que se reconhecem nas outras categorias étnico-raciais. Nota-se que as taxas percentuais tanto de gênero quanto de raça/etnia permanecem aproximadas e estáveis quando comparado aos levantamentos de anos anteriores. Ao observar as diferentes categorias que compõem o vínculo efetivo, percebe-se o mesmo fenômeno: a manutenção, ao longo do tempo, dos percentuais relacionados a distribuição de homens e mulheres e de pessoas brancas e não-brancas nos diferentes cargos efetivos.

30 – Perfil de servidoras/es efetivas/os recortado por cargo ocupado



Os cargos de analista e de técnico legislativo são os que mais se aproximam do perfil geral de gênero do vínculo efetivo. No ano de 2022, o primeiro cargo (analista) apresentou uma relação percentual de 34% de servidoras e 66% de servidores e o segundo cargo (técnico) tinha 28% da força de trabalho feminina e 72% masculina, dados que se repetem quando comparados ao levantamento de 2018.

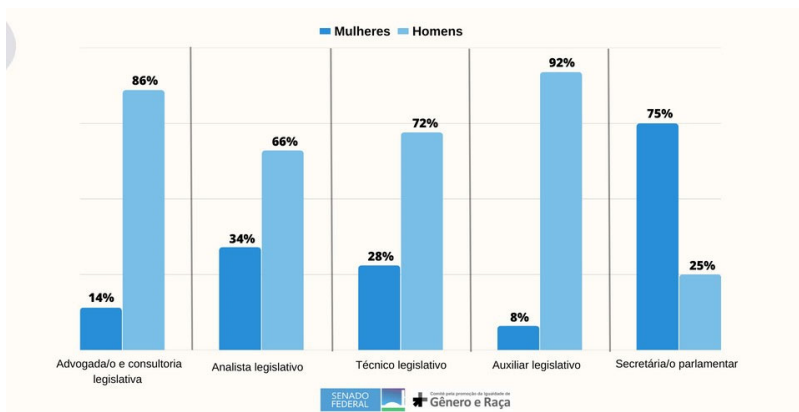
Ao analisar os perfis étnico-raciais desses cargos, tem-se: entre analistas legislativos, há 66% que se declaram como branca/os, 26% que se identificam em outras categorias raciais e 8% que não forneceram informações sobre a sua identidade étnico-racial. Já no cargo de técnico legislativo, há 58% que se identificam como brancos, 37% que pertencem a outras categorias étnico-raciais e 5% que não informaram a sua raça/etnia. No caso do técnico legislativo, assim como no caso do auxiliar legislativo, é perceptível uma maior presença de pessoas pardas.

Advogados e consultores legislativos, cargos com maior remuneração, apresentam o percentual de 14% de mulheres e 86% de homens, mantendo-se a mesma proporção em 2018 e em 2022. É possível perceber que são esses cargos (advogados e consultores) que possuem acentuada desigualdade étnico-racial – com 73% que se autodeclararam brancas/os, 17% que se identificam como negras/os e 10% que não informaram a sua

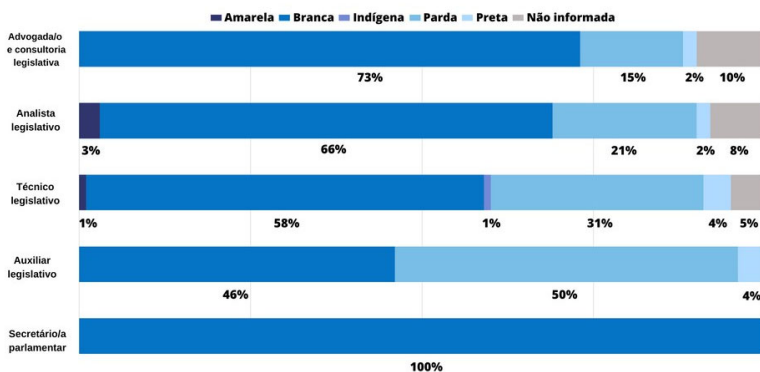
identidade étnico-racial. Dados que evidenciam que, nesses dois cargos, as mulheres e as pessoas não-brancas estão ainda mais sub-representadas.

Auxiliar legislativo conta com uma presença quase exclusiva de servidores homens e com a melhor distribuição étnico-racial quando comparado aos demais cargos efetivos. Secretária/o parlamentar é a única categoria dos efetivos com uma maioria feminina, apesar de todas/os se identificarem como brancas/os. Vale mencionar que tais cargos – auxiliar e secretário legislativo – são numericamente reduzidos e com menor faixa salarial.

31 – Perfil de servidoras/es efetivas/os recortado por cargo ocupado e gênero



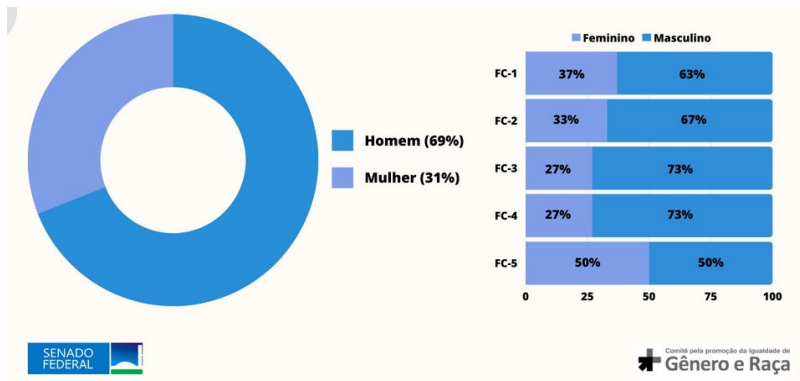
32 – Perfil de servidoras/es efetivas/os recortado por cargo ocupado e raça/etnia



7. Função comissionada

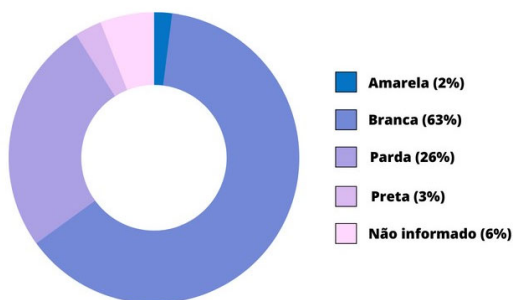
A distribuição percentual de efetivas/os ocupantes das Funções Comissionadas (FC) mostra que 31% são mulheres e 69% são homens, relação que permaneceu estável quando comparada aos percentuais de 2020.

33 – Perfil de servidoras/es efetivas/os que desempenham Função Comissionada recortado por gênero



Por meio de um olhar mais minucioso sobre as categorias de FC, no período entre 2020 e 2022, percebe-se que a única categoria com aumento feminino foi a categoria FC-01, que passou de 33% para 37%. As categorias FC-02, FC-03 e FC-04 apresentaram apenas variações de um ponto percentual entre homens e mulheres, ainda com bastante desvantagem para as mulheres. O cargo FC-05 é a única categoria que conta com igualdade numérica no recorte de gênero.

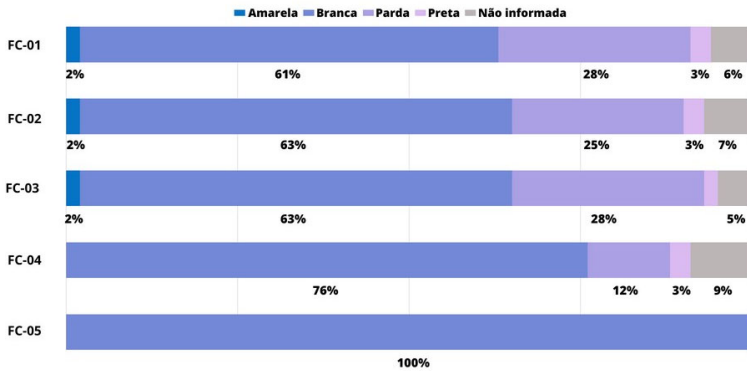
34 – Perfil de servidoras/es efetivas/os que desempenham Função Comissionada recortado por raça/etnia



A distribuição do perfil étnico-racial das Funções Comissionadas permaneceu idêntica nesse recorte temporal mencionado (2020/2022): 63% de pessoas que se reconhecem como brancas; 31% de pessoas que se declaram em outras categorias étnico-raciais. E, ao lançar o olhar acerca de cada categoria de FC, apareceu

a seguinte relação: quanto maior é a Função Comissionada, menor é a diversidade étnico-racial dessas categorias de liderança.

35 – Perfil de servidoras/es efetivas/os que desempenham Função Comissionada recortado por categoria e raça/etnia



A Função Comissionada, como cargo de liderança e com maior remuneração, permanece bastante estável, concentrada no perfil masculino e branco.

Para pensar diversidade, é essencial propor e manter estratégias e ações afirmativas que tenham por objetivo tornar mais plurais as identidades que ingressam no corpo funcional do Senado Federal. É fundamental também pensar como essas identidades estão distribuídas nos diferentes vínculos e funções da Casa. O predomínio de pessoas negras em cargos de menor remuneração e sua raridade em contextos de liderança, por exemplo, são sintomas das desigualdades que precisam ser trabalhadas e tratadas. Os dados também apontam para como as mulheres ainda são sub-representadas, especialmente no que se refere às questões do vínculo efetivo. Grupos que são menos representados – em números absolutos e em posições de poder/decisão – tornam-se mais vulneráveis nas relações sociais. Logo, o compromisso com a inclusão, com a diversidade e com a igualdade são valores essenciais que devem continuar a ser cultivados pelo Senado Federal. Com esse relatório, buscou-se evidenciar como as identidades de gênero e de raça/etnia estão distribuídas nos diferentes vínculos da Casa, para apontar e contribuir com reflexões sobre a importância da diversidade e caminhos possíveis para maior equidade no Senado Federal.

