

APRESENTAÇÃO

Com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, a Câmara dos Deputados aderiu em 2011 ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República (SPM).

O Programa acompanha, avalia e reconhece, por meio do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, o compromisso de organizações públicas e privadas que assumem o desafio de tornar o ambiente de trabalho mais saudável, justo e igualitário para todas as pessoas, independentemente de gênero, raça/cor, idade, religião etc.

A Câmara incorporou a equidade como um princípio em sua Política de Recursos Humanos. Em 2014, para elaborar as ações do Programa e acompanhar sua implementação, instituiu o Comitê-Gestor Pró-Equidade, que conta com representantes de diversos órgãos da Casa e realiza parcerias com outras organizações.

Uma das ações prevista no Plano de Ações do Comitê foi a pesquisa realizada, em 2014, sobre igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na Câmara dos Deputados.

O estudo visou avaliar a percepção de servidoras e servidores da Câmara dos Deputados quanto às oportunidades que a mulher tem de ascensão na carreira, em termos de igualdade na ocupação de cargos de alta chefia na Câmara dos Deputados.

O **objetivo principal** da pesquisa era:

- Analisar as oportunidades de ascensão da mulher na carreira, em termos de igualdade na ocupação de cargos de alta chefia na Câmara dos Deputados.

Os **objetivos específicos** da pesquisa eram:

- Identificar as diferenças na percepção de servidores do sexo feminino e de servidores do sexo masculino quanto ao exercício por mulheres de cargos de alta chefia na Câmara dos Deputados;
- Identificar as diferenças na percepção de servidoras do sexo feminino ocupantes de cargos de alta chefia e de servidoras do sexo feminino não

ocupantes de cargos de alta chefia quanto ao exercício por mulheres de cargos de alta chefia na Câmara dos Deputados.

A mesma pesquisa foi realizada na Casa em 2005, e, com a realização da atual, pretendeu-se também verificar se, após 8 anos, houve mudança na percepção de servidoras e servidores quanto ao tema em estudo.

PARTICIPANTES

927 pessoas responderam ao questionário enviado via e-mail para todas as servidoras e todos os servidores da Câmara (Quadro Efetivo, CNEs e Secretariado Parlamentar).

A seguir, é apresentado o perfil dos respondentes:

- **Gênero**
 - Masculino – 413 (45%)
 - Feminino – 509 (55%)
 - Outro – 5 (1%)
- **Estado civil**
 - Solteiro/a – 199
 - Casado/a – 556
 - Viúvo/a – 17
 - Separado/a – 38
 - Divorciado/a – 89
 - Outro - 28
- **Faixa etária**
 - 18 a 14 anos – 10
 - 25 a 30 anos – 82
 - 31 a 40 anos - 198
 - 41 a 50 anos – 348
 - 51 a 60 anos – 242
 - Mais de 60 anos - 47
- **Escolaridade**
 - 1º grau – 2
 - 2º grau – 57
 - Superior completo – 240
 - Especialização – 483
 - Mestrado – 114
 - Doutorado - 31
- **Categoria funcional**
 - Ocupante de cargo efetivo – 751
 - Ocupante de Cargo de Natureza Especial – 78
 - Secretariado Parlamentar - 98
- **Lotação**



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO
E RAÇA

DE OLHOS ABERTOS PARA A DIVERSIDADE



- Lideranças partidárias - 104
- Órgãos da Mesa - 46
- Gabinetes parlamentares - 102
- Diretorias/Secretarias/Departamentos – 590
- Outros - 85
- **Tempo de trabalho na CD**
 - Menos de 5 anos – 245
 - De 5 a 10 anos – 107
 - De 11 a 15 anos – 122
 - De 16 a 24 anos – 274
 - 25 anos ou mais – 179
- **Ocupam Função Comissionada**
 - Sim – 418
 - Não - 420
- **Que função ocupam**
 - FC-1 – 189
 - FC-2 – 69
 - FC-3 - 104
 - FC-4, FC-5 ou FC-6 – 41

PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

- A coleta de dados foi feita eletronicamente, por meio da rede interna de computadores da Câmara dos Deputados, de junho de 2014 a julho de 2014.
- O *link* para acessar o questionário foi enviado a todo o Quadro Funcional da organização (Quadro Efetivo, CNEs e Secretariado Parlamentar).
- Os 927 respondentes não foram identificados.
- Construiu-se *survey* para analisar a atitude dos respondentes em relação às possibilidades e aos limites de ascensão da mulher na estrutura de cargos da organização.
- O questionário constou de 33 itens atitudinais, com escala de resposta Likert de cinco pontos, e 9 itens sobre dados demográficos.
- Com o SPSS v.21.0, os dados foram submetidos à análise fatorial, rotação Varimax, com resultados meritórios (KMO = ,914; Bartlett: 10744,265), para 5 fatores: Alpha de Cronbach: ,743.
- Não houve dados omissos (todas as pessoas responderam a todas as perguntas).
- Foram utilizadas como **variáveis**:
 - Variável dependente: percepção dos servidores da Câmara dos Deputados quanto ao oferecimento, pela organização, de oportunidades iguais a todos os funcionários, independentemente de gênero;
 - Variáveis independentes: gênero e exercício de cargo de alta chefia.

ANÁLISE DOS DADOS

- Foram encontrados 5 fatores, isto é, os itens se agruparam de acordo com suas correlações, e receberam os seguintes nomes:

- 1 - Percepção de realidade conservadora.
- 2 - Percepção do ambiente organizacional.
- 3 - Percepção de estereótipos sobre as mulheres.
- 4 - Percepção de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.
- 5 - Percepção de oportunidades de treinamento e desenvolvimento.

Fator 1 – Percepção de realidade conservadora

- Na CD, as mulheres que desejam ocupar cargos de alta chefia têm de enfrentar mais desafios do que os homens.
- Na CD, os homens têm mais oportunidades de ascensão na carreira por causa do preconceito contra as mulheres.
- Na CD, o número de homens que ocupam cargos de alta chefia é maior por razões machistas.
- Na CD, o homem é sempre o indicado para ocupar cargo de alta chefia.
- Na CD, por terem de lutar mais para atingir os objetivos desejados, as mulheres são mais comprometidas com o trabalho do que os homens.
- Na CD, os homens têm dificuldade de lidar com as mulheres como iguais na atividade profissional.
- Na CD, as pessoas acham que os homens têm mais capacidade para gerenciar.
- Na CD, se houver um cargo vago de alta chefia, as oportunidades de ele ser ocupado por homens ou mulheres são as mesmas.
- Na CD, a maioria dos cargos de alta chefia são ocupados por homens.
- Na CD, os homens preferem ser chefiados por homens.
- Na CD, as mulheres têm mais sensibilidade do que os homens para desempenhar tarefas que envolvem relacionamento interpessoal.
- Na CD, os homens se sentem constrangidos quando são chefiados por uma mulher.

Fator 2 – Percepção do ambiente organizacional

- Na CD, as pessoas são orientadas para ter consciência da importância da existência da diversidade de gênero, raça/cor etc. no ambiente organizacional.
- A CD implementa ações que incentivam a diversidade de gênero, raça/etnia, orientação sexual, habilidade física, crença religiosa etc.

- Na CD, as decisões são tomadas em equipe.
- Na CD, as pessoas recebem retorno sobre seu desempenho no trabalho.
- A CD adota iniciativas para que homens e mulheres tenham igualdade de oportunidades para ocupar cargo de alta chefia.
- A CD investe muito na capacitação de servidoras e servidores.
- Na CD, sempre se faz avaliação do desempenho de servidoras e servidores.
- Na CD, o critério de promoção por mérito aumenta as oportunidades da mulher de ascensão na carreira.

Fator 3 – Percepção de estereótipos sobre as mulheres

- Na CD, as mulheres têm medo de ocupar cargos de alta chefia.
- Na CD, as mulheres não desejam ocupar cargos de alta chefia.
- Na CD, as mulheres deixam de aceitar a indicação para um cargo de alta chefia porque têm que se ocupar também das tarefas domésticas.
- Na CD, as mulheres preferem ser chefiadas por homens.
- Na CD, as mulheres se consideram incapazes para ocupar cargos de alta chefia.

Fator 4 – Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens

- Na CD, as mulheres sentem que são aceitas como chefes pelas mulheres
- Em geral, as pessoas atribuem o sucesso das mulheres à sensualidade feminina.
- Na CD, as mulheres sentem que são aceitas como chefes pelos homens.
- Na CD, as mulheres que recorrem ao uso da sedução têm mais oportunidades de ascensão na carreira.

Fator 5 – Igualdade de oportunidades de treinamento e desenvolvimento

- Na CD, servidoras e servidores são igualmente informados sobre a oferta de cursos de treinamento e capacitação.
- Na CD, as oportunidades para fazer cursos de treinamento e capacitação são iguais para mulheres e homens.

CONCLUSÕES

- Os resultados deste estudo indicaram que a percepção de servidoras e servidores da Câmara dos Deputados quanto à igualdade de oportunidades de ascensão na carreira não mudou entre 2006 e 2014.
- As mulheres, mais do que os homens, consideram que gênero tem maior influência nas questões administrativas e hierárquicas.

- As mulheres, mais do que os homens, consideram que gênero tem maior influência nos estereótipos sobre as mulheres.
- As mulheres, mais do que os homens, consideram que gênero tem maior influência na igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.
- Os homens são mais resistentes no que se refere à participação das mulheres em postos de mando na área administrativa.
- Os homens, mais do que as mulheres, dão maior importância ao oferecimento de treinamento e ao desenvolvimento de habilidades e competências de servidoras e servidores.
- As pessoas que não ocupam postos de mando têm visão mais conservadora do exercício de cargo de alta chefia no que se refere a gênero.
- Ser do sexo masculino habilita mais uma pessoa para ser chefe do que treinamento e desenvolvimento.
- Pessoas com 25 ou mais anos de trabalho na Câmara têm visão mais conservadora do exercício de cargo de alta chefia no que se refere a gênero.
- Não ocupantes de Função Comissionada não consideram que há igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na Câmara dos Deputados.
- Ocupantes de FC-3 foram as pessoas que mais concordaram em que há chances iguais de capacitação e treinamento para mulheres e homens.

RECOMENDAÇÕES

Os resultados deste estudo indicaram que, se quiser adotar na Casa uma política de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, há necessidade de a Câmara dos Deputados implementar medidas voltadas para atingir tal objetivo. Entre tais medidas, inclui-se a prática da gestão da diversidade, para que servidores e servidoras tomem conhecimento das desvantagens de trabalhar num ambiente em que as diferenças não são valorizadas e percebam os aspectos positivos do trabalho com grupos de sexo, origem, idade, religião etc. diferentes. A falta de conhecimento do tema ficou evidente nas respostas ao Item nº 1 do questionário, “na Câmara dos Deputados a diversidade de raça, gênero, idade, religião etc. é considerada uma vantagem para o desempenho organizacional”, onde a maioria dos respondentes não discorda da afirmação nem concorda com ela.

A criação do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça é o primeiro passo em direção à mudança dessa situação, na medida em que vem empreendendo ações para que servidoras e servidores da Casa comecem a ter contato com a

diversidade e a compreender suas vantagens e desvantagens e a melhor maneira de lidar com elas.

É fundamental também que os responsáveis pela área de Gestão de Pessoas na organização implementem ações de treinamento, desenvolvimento e educação de servidoras e servidores e intensifiquem as já implementadas, de modo que sejam superados problemas de desempenho dos indivíduos e eles estejam preparados para novas funções e adaptados a novas tecnologias no trabalho. Dessa forma, mulheres e homens agregarão novos conhecimentos, desenvolverão novas habilidades e estarão aptos a assumir novos cargos na Câmara dos Deputados.

Entre as limitações desta pesquisa está a não investigação da percepção de Deputadas e Deputados, ou seja, a visão pelo viés político a respeito da situação das mulheres na área administrativa da Casa. Deputadas e Deputados são representantes da sociedade e formuladores das leis que regem a vida da população brasileira. Por conseguinte, é da maior importância que tenham conhecimento das diferenças ainda existentes entre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no ambiente organizacional.

Da mesma forma, é possível que a pesquisa de campo tenha sido influenciada pelo fenômeno da desajustabilidade social, ou seja, mesmo que a confidencialidade tenha sido garantida aos respondentes, o fato de ter sido feita via e-mail enviado pela intranet pode ter levado algumas pessoas a responder da forma imaginada por elas como a desejada.

Esta foi uma pesquisa de caráter exploratório, e, como tal, os resultados obtidos não podem ser generalizados. No entanto, eles propiciaram a compreensão do significado e da importância que a Câmara dos Deputados, na pessoa de seus gestores, dá à diversidade. De acordo com os resultados deste estudo, pode-se inferir que a organização deve implantar um conjunto de ações relativas à diversidade que se inter-relacionem e se integrem à política de Gestão de Pessoas. Sugere-se também que outros estudos sobre o tema sejam feitos com o objetivo não só de enriquecer o entendimento do fenômeno, mas também de comparar o entendimento do que representa a diversidade para o indivíduo, para os grupos e para a organização como um todo.

É fundamental que os gerentes da CD compreendam as diferenças individuais e culturais, a fim de respeitá-las e de usar, em vez de simplesmente reconhecer, ideias e habilidades de pessoas que tenham experiências e formações diversas, para aproveitar novas propostas, em vez de simplesmente rejeitá-las de imediato. Dessa forma, a Casa, como organização, passará a valorizar a diversidade, que está relacionada com o aumento da efetividade organizacional.

No que diz respeito à situação da mulher, percebe-se que as oportunidades de ocupar cargo de alta chefia são menores para elas do que para os homens. Além de haver maior quantidade de gerentes do sexo masculino, é maior a percepção de servidoras e servidores de que não há igualdade de oportunidades, principalmente por parte das não ocupantes de posto de mando. Apesar de as mulheres terem conseguido avanços consideráveis no mercado de trabalho, em termos de igualdade de oportunidades, pelo menos na Câmara dos Deputados, ainda há muito a conquistar.

Para a Câmara dos Deputados, organização onde a pesquisa foi realizada, os resultados deste estudo podem ser úteis porque trazem à tona aspectos da cultura organizacional que se refletem na maneira como servidoras e servidores



percebem a existência ou não da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. Esta pesquisa também pode ter utilidade para outras organizações brasileiras, e os resultados deste estudo podem representar mais um passo no avanço das investigações sobre as oportunidades que as mulheres têm de ascensão na carreira.

Contatos:

Juliana Werneck de Souza – juliana.souza@camara.leg.br

Clarissa Tolentino Ribeiro Sales – clarissa.sales@camara.leg.br

Taciana Nassif - taciana.nassif@camara.leg.br

Amanda Zauli – zauliamanda@gmail.com