

DIVERSIDADE E GÊNERO NA CÂMARA DOS DEPUTADOS:
UM ESTUDO SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE
MULHERES E HOMENS

Amanda Zauli
Candyce da Cruz Rocha
Claudio Vaz Torres (membro externo)

Brasília
2012

I – IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO

Título: Diversidade e Gênero na Câmara dos Deputados: um Estudo sobre Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

Coordenadora
Nome completo: Amanda Zauli E-mail: amanda.zauli@camara.gov.br Local de trabalho: Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação da Câmara dos Deputados Ponto: 4099 Endereço: Câmara dos Deputados, Anexo II – 1º subsolo Ramal: 65965 Celular: 78155679 Endereço residencial: SQSW 302 bloco H apto 501 – Setor Sudoeste – Brasília - DF Telefone residencial: 33430728 Link para Lattes: http://lattes.cnpq.br/8242644499629825

Demais Membros
Nome completo: Candyce da Cruz Rocha E-mail: candyce.rocha@camara.gov.br Local de trabalho: Câmara dos Deputados Ponto: 119232 Endereço: Câmara dos Deputados, Anexo III – Gabinete 919 Ramal: 53919 Celular: 99615807 Endereço residencial: CA 5, Lote F, Bloco 3, Apto.105. Lago Norte. Brasília – DF Telefone residencial: 33430728 Link para Lattes: http://lattes.cnpq.br/4638429901383787

Nome completo: Claudio Vaz Torres

E-mail: claudio.v.torres@gmail.com

Local de trabalho: Universidade de Brasília, Campus Darcy Ribeiro

Endereço: ICC Norte, Instituto de Psicologia, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho

Telefone: 31076829

Endereço residencial: SQS 108 bloco K apto 604 – Asa Sul – Brasília - DF

Telefone residencial: 31076829

Link para Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3544401899360228>

Linha de Pesquisa: organização e funcionamento do Parlamento: processo legislativo, atividade político-parlamentar, técnica legislativa, pronunciamento parlamentar e gestão pública.

Data: 02/03/2012

Resumo

A globalização acarretou intensas mudanças nas organizações, e o locus organizacional passou a abrigar indivíduos de diversas nacionalidades e de culturas diferentes. A diversidade cultural passou a ser importante característica da força de trabalho das organizações. No contexto de mudanças, percebe-se que, apesar do aumento do número de Mulheres que entram no mercado de trabalho, elas ainda se deparam com diversas formas de discriminação e exclusão, como rendimentos menores e menos oportunidades de ascensão profissional. Este grupo de estudo objetiva analisar as oportunidades que a Mulher tem de ascensão na carreira, em termos de igualdade na ocupação de cargos de alta chefia na Câmara dos Deputados. Entre novembro de 2005 e janeiro de 2006, foi realizada pesquisa semelhante na Casa, e a amostra abrangeu 1.320 respondentes (participaram apenas os servidores do Quadro Efetivo da instituição). 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, denominado Escala de Percepção de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. O questionário constou de 34 itens atitudinais, com escala de resposta Likert, e 7 itens sobre dados demográficos. A coleta de dados, do tipo censitária, foi feita por meio da rede interna de computadores da Câmara dos Deputados, e o questionário foi enviado por *e-mail* aos 3.597 servidores do Quadro Efetivo da organização. Com o SSPS v.12.0, os dados foram submetidos à análise dos Componentes Principais (PC), rotação Promax, com resultados meritórios ($KMO = 86,0$; Bartlett: 14894,879), para 4 fatores. Após essa etapa, puderam ser observadas as diferenças entre Mulheres e homens quanto aos escores obtidos. Verificou-se que as oportunidades de ocupar cargo de direção eram menores para as Mulheres do que para os homens, e, além de haver maior quantidade de gerentes do sexo masculino, os servidores, em especial as Mulheres que não ocupam posto de mando, percebiam que não havia igualdade de oportunidades entre servidores de ambos os sexos. Após a adesão, em 2011, da Câmara dos Deputados ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, pretende-se repetir a pesquisa atualmente, com o objetivo de analisar se houve mudanças na percepção dos servidores da Casa a respeito do tema. Será um estudo quantitativo, realizado através da aplicação da Escala de Percepção de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. Serão feitas correções no questionário anterior, para sanar possíveis falhas na sua elaboração e, após as modificações necessárias, ele será aplicado em todos os servidores da Câmara dos Deputados, por meio eletrônico.

Palavras-chave: cultura, diversidade, gênero, Mulheres, igualdade, ascensão na carreira.

1 - APRESENTAÇÃO

Muitos seres humanos foram assassinados no século XX porque tinham cor, raça/etnia ou cultura diferentes da maioria dos outros indivíduos de determinado lugar. Nos campos de concentração dos bôeres, no massacre dos armênios pelos turcos, no massacre dos chineses pelos japoneses, no holocausto na Alemanha nazista, nos Gulags soviéticos, em Kosovo e em Ruanda, de sessenta a setenta milhões de pessoas morreram porque foram identificadas como pertencentes a grupo diferente do grupo dominante. A intolerância para com diferenças de raça, cor, cultura, religião, credo etc. levou seres humanos a cometer genocídio (Trompenaars & Hampden-Turner, 2004).

Com a globalização, importantes mudanças ocorreram no mundo das organizações, e a diversidade passou a difundir-se na força de trabalho, antes caracterizada pela homogeneidade. De acordo com Cox (1994), nos anos 1990 a magnitude da diversidade cultural passou a caracterizar a força de trabalho de organizações que operam em distintos países ou que, mesmo operando num único país, fazem transações comerciais com outras organizações estrangeiras. No entanto, apesar das mudanças no contingente de mão de obra resultantes da globalização, da comunicação imediata entre nações, da grande presença de imigrantes nos diversos países, da miscigenação dos povos e da crescente demanda de mão de obra, o tema da diversidade cultural ainda é pouco explorado em alguns lugares.

O mercado mundial continua a se desenvolver e tem-se tornado altamente competitivo, com novos produtos sendo produzidos rapidamente. Nos Estados Unidos da América, cujo mercado local estava saturado, o caminho para o crescimento foi o mercado externo, como o asiático e o latino-americano, que representavam possível ciclo de crescimento para as organizações estadunidenses. Tal mudança no mercado mundial forçou as empresas a enfrentar concorrentes desconhecidos e, por conseguinte, a se adaptar a novas exigências. Não só as organizações sofreram alterações, mas também os trabalhadores, afetados pelas mudanças surgidas devido ao surgimento de novas formas de gestão.

O censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística de 2010 apresentou alterações nas características da população brasileira, e o mesmo aconteceu nos Estados Unidos.

Afirma Fleury (2000, p.20):

Em 1985, os dados projetados por estudos do Instituto Hudson para o ano 2000 estimaram uma força de trabalho para os EUA com diferentes características: os brancos diminuiriam sua participação no mercado de trabalho, e o segmento mulheres brancas aumentaria, seguido por homens e mulheres negras.

O número de Mulheres e Negros no mercado de trabalho aumentou consideravelmente nos últimos anos, e a média de idade da população mundial vem elevando-se. Postos até há pouco tempo considerados exclusivamente masculinos estão sendo ocupados por Mulheres, e, nas organizações, surgiu um novo grupo a ser administrado, composto de indivíduos com diferenças e similaridades. Conforme a Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego, nos Estados Unidos as Mulheres ocupam mais de 40% dos empregos administrativos e dos cargos de gerência e por volta de 17% de servidores públicos e gerentes fazem parte de minorias raciais (Richard; Barnett; Dwyer & Chadwick, 2004). E, após a aprovação do Ato para os Americanos com Deficiência em 1990, cresceu a pressão para aumentar as oportunidades de emprego para os seis milhões de americanos com deficiência física que estão desempregados (Cox, 1994).

No dizer de Fleury (2000), na década de 1960, devido aos movimentos políticos a favor da integração racial, nos Estados Unidos foi promulgada a Ação Afirmativa (Affirmative Act, lei antidiscriminação para possibilitar o acesso de Negros aos postos de trabalho e para diminuir a dominação dos Brancos), para evitar a discriminação racial em empresas e instituições de ensino. Por meio de regulamentação federal, as empresas que tinham contratos com o governo ou dele recebiam recursos e benefícios tinham de avaliar a diversidade no corpo funcional e tentar ajustar sua composição, diante da diversidade do mercado de trabalho — grupos de Mulheres, Hispânicos, Asiáticos e Índios. E os Deficientes Físicos foram incluídos após 1991 (Agócs & Burr, 1996). No Canadá, foram promulgados o Ato de Igualdade no Emprego e o Programa Federal de Contratação, nos mesmos moldes da Ação Afirmativa dos Estados Unidos (Fleury, 2000).

A ação Afirmativa nos Estados Unidos e a política de igualdade de empregos no Canadá são atos desenvolvidos por meio de legislação, de regulação e de decisões de Cortes e Tribunais, que funcionam como mecanismos para diminuir a discriminação no

emprego. Essas leis são um meio de ampliar o espaço das minorias, com o aumento e a melhoria de sua representação numérica, por meio do sistema de cotas nas empresas, e com a promoção de relações mais equitativas e justas de emprego (Agócs & Burr, 1996).

Por outro lado, gerenciar a diversidade é uma iniciativa voluntária de tomadores de decisões nas organizações, em resposta ao crescimento da diversidade na força e no mercado de trabalho, já que a antiga homogeneidade característica da força de trabalho tem dado lugar à diversidade. Grupos antes considerados minoritários, como o de Mulheres, Negros, Idosos ou Pessoas com Deficiência, cada vez mais integram o ambiente organizacional. Portanto, é importante que as organizações em geral e as instituições educacionais que preparam pessoas para ocupar cargos de gerência no século XXI compreendam a importância de se perceberem os efeitos da diversidade no comportamento humano no ambiente de trabalho. É necessário valorizá-la, em favor da efetividade da organização, do aumento da criatividade e da inovação e do sucesso no atendimento das necessidades dos consumidores, que também fazem parte de grupos anteriormente vistos como minoritários na sociedade.

Na visão de Cox (2001), como característica dos grupos de trabalho, a diversidade impõe desafios e oportunidades que não existem em grupos de trabalho homogêneos. Gerenciar a diversidade significa para o autor entender os seus efeitos e implementar práticas e procedimentos de trabalho que redundem em resultados de maneira positiva. Portanto, a diversidade cultural, antes considerada apenas uma questão a ser enfrentada moral e legalmente, atualmente é uma vantagem para o aumento da efetividade organizacional e da produtividade e para o enriquecimento da cultura organizacional.

Os estudos sobre cultura organizacional vêm aumentando no Brasil desde o final dos anos 1980. Entretanto, em poucos deles o foco tem sido a análise da cultura organizacional “à luz das raízes, da formação e evolução, ou dos traços atuais da cultura brasileira” (Motta & Caldas, 1997, p.15), e poucos são os estudos que têm tentado compreender a cultura do país e as manifestações da diversidade brasileira. No entanto, como avaliar, indaga Freitas (1997, p.53-54), país com grande dimensão territorial, com enormes diferenças regionais e com formação étnica muito diversa? “O Brasil não é um país dual onde se opera com a lógica do certo ou errado, do Deus ou diabo. Ao

contrário, somos a sociedade da mistura, do intermediário, do mulato”. Do ponto de vista desse autor, é na mistura que está a capacidade do povo de usar a ambiguidade como algo positivo.

Há organizações em que tal “sociedade da mistura” é visível, e um exemplo de ambiente organizacional que reúne indivíduos de diversas identidades étnicas é a Câmara dos Deputados Federal (CD). Composta por 513 Deputados, representantes de todos os Estados do Brasil e do Distrito Federal, na organização existe muita diversidade cultural e de ideias, o que faz dela uma casa de leis pluralista, a serviço da sociedade brasileira. Além de a sociedade estar nela representada por Deputados de todas as Unidades da Federação, na organização trabalham brasileiros de todas as regiões do país, e a Casa funciona como mosaico de vários atores, o que se reflete na cultura organizacional.

Como a sociedade muda, diante de situações novas a CD precisa adaptar-se às transformações, para melhor representar os interesses da população brasileira. E, provida de servidoras e servidores com traços culturais dos mais variados, tem condições de, como diz Freitas (1997, p.54), “transformar problemas em oportunidades e de saber criar novas soluções para situações novas”.

Para realizar suas atividades, a Câmara dos Deputados conta com corpo funcional de cerca de 15 mil servidores, dos quais quase a metade (cerca de 7 mil) são Mulheres. As Mulheres, apesar de ingressar cada vez mais no mercado de trabalho, ainda continuam a receber salários menores do que os dos homens e a ter menores oportunidades de ascender na carreira. A Câmara dos Deputados tem servidores não só oriundos de todas as regiões do país, mas também possuidores de raça, credo, orientação sexual etc. distintos, que participam diariamente do processo de elaboração de leis que ordenam a vida da população brasileira.

O Poder Legislativo cumpre papel imprescindível na sociedade ao desempenhar as três principais funções para consolidação da democracia: representar o povo brasileiro, legislar sobre assuntos de interesse nacional e fiscalizar a aplicação dos recursos públicos. A Câmara dos Deputados, uma das Casas do Congresso Nacional, tem desempenhado importante papel no processo de ampliação e garantia dos direitos da maioria e das minorias. Como representante legítimo do povo brasileiro, a Casa exerce atividades que consolidam os anseios da população.

Órgão do Poder Legislativo cuja função principal é a elaboração de leis, após a promulgação da Constituição de 1988, com maior poder de investigação e fiscalização, passou a desempenhar papel mais atuante na vida política e administrativa nacional. Por isso, é necessário estar provida de equipe especializada e identificada com a cultura organizacional da Casa, com seus valores, suas normas e crenças, para melhor desempenhar as funções que lhe cabe.

Com o objetivo de promover a igualdade de oportunidade e de tratamento entre homens e Mulheres em organizações públicas e privadas por meio de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, a Câmara dos Deputados, com o apoio da Procuradoria Especial da Mulher, aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM). Na 4ª edição, o programa funciona como selo certificador voltado para empresas que assumem o desafio de transformar o seu ambiente de trabalho em um ambiente mais saudável, justo e igualitário para mulheres e homens e pessoas de diferentes raças/etnias.

Foi elaborado um Plano de Ação, que será executado ao longo do ano de 2012 e envolverá o trabalho de diversos órgãos da Casa – Assessoria de Projetos e Gestão/Diretoria-Geral, Diretoria Administrativa, Diretoria de Recursos Humanos, Secretaria de Comunicação Social e Procuradoria Especial da Mulher. O Plano prevê ações em gestão de pessoas (recrutamento e seleção, capacitação e treinamento, ascensão funcional, salário e remuneração) e em cultura organizacional (mecanismos de combate às práticas de desigualdades e discriminações de gênero e étnico-racial; mecanismos de combate à ocorrência de assédio moral e sexual; e propaganda institucional interna e externa).

Diante do expressivo número de Mulheres em seus quadros, do fato de que a diversidade cultural nas organizações representa a “inclusão de pessoas” e como parte do Plano de Ação, pretende-se criar grupo de estudo sobre pró-equidade de gênero e raça na Câmara dos Deputados, para proceder à pesquisa sobre a percepção de servidoras e servidores da Casa no que se refere a gênero e responder à seguinte pergunta: **a CD garante a Mulheres que nela trabalham igualdade no acesso a cargos de alta chefia?**

1.1 - Delimitação do estudo

Devido ao fato de a Câmara dos Deputados, organização em que será realizada a pesquisa, ter aderido ao Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM), optou-se, inicialmente, pelo estudo de gênero, uma das dimensões da diversidade cultural.

Serão utilizadas como variáveis:

- Variável dependente: percepção dos servidores da Câmara dos Deputados quanto ao oferecimento, pela organização, de oportunidades iguais a todos os servidores, independentemente de gênero;
- Variáveis independentes: gênero e exercício de cargo de direção.

2 – OBJETIVOS

Geral:

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

Específicos:

- Identificar a percepção de servidoras e servidores da Câmara dos Deputados quanto à oportunidade que as Mulheres têm de assumir cargos de alta chefia na organização;
- Verificar a percepção de servidoras e servidores da Câmara dos Deputados quanto ao exercício por Mulheres de cargos de alta chefia na Câmara dos Deputados;
- Identificar as diferenças na percepção de servidoras do sexo feminino e de servidores do sexo masculino quanto ao exercício por Mulheres de cargos de alta chefia na Câmara dos Deputados;

- Descrever como uma amostra de servidores da Câmara dos Deputados percebe as oportunidades de ascensão de Mulheres na carreira.

3 – JUSTIFICATIVA E REVISÃO DE LITERATURA

Segundo Cox (1994), diversidade cultural é uma representação de pessoas que, com diferentes identidades grupais num sistema social, têm significações culturais distintas. Afirmam Torres e Pérez-Nebra (2004, p.444) que os indivíduos se identificam e se classificam em diversas categorias sociais, e, devido a vários fatores situacionais, algumas categorias se sobressaem mais do que outras em alguns momentos. De acordo com os autores, se as organizações permitem que Mulheres, Negros, Indígenas, Homossexuais e Deficientes Físicos expressem as diferentes visões que têm sobre trabalho, formas de desenhar processos, alcançar metas, estruturar tarefas, criar equipes de trabalho efetivas, comunicar idéias e liderar, eles podem ajudar as organizações a crescer e a melhorar.

No Brasil, as dimensões de raça e gênero têm sido as mais discutidas no contexto organizacional (Fleury, 1999). No entanto, há que se levar em conta, além das dimensões de raça e gênero, as dimensões de orientação sexual, idade, deficiência ou habilidade física, classe social, naturalidade, nacionalidade, religião e posição na organização. Assim, como dizem Torres e Pérez-Nebra (2004), a diversidade cultural nas organizações significa a inclusão de trabalhadores nas dimensões citadas, porque a diversidade cultural reconhece, reforça e valoriza as diferenças e semelhanças entre os indivíduos, de modo a se empenharem no atingimento dos objetivos organizacionais.

Nas palavras de Silva e Zanelli (2004, p.408), a cultura e a influência que exerce no comportamento humano não variam somente entre diferentes agrupamentos ou sociedades humanas. A diversidade cultural pode coexistir dentro de um mesmo grupo, em princípio considerado homogêneo. Afirmam os autores que um exemplo típico de diversidade cultural num mesmo grupo é o Brasil, país onde as distinções culturais regionais, como no caso do Sul e do Nordeste, construíram diferentes agrupamentos de brasileiros dentro de cada uma das regiões (Silva & Zanelli, 2004).

A presente pesquisa pretende abordar o aproveitamento da diversidade cultural para o enriquecimento da cultura de uma organização, a Câmara dos Deputados, escolhida para ser estudada não só por ser representativa da sociedade brasileira, mas também por ser mais do que uma organização no que diz respeito a critérios administrativos, porque no Poder Legislativo se configura a nacionalidade, já que representa a casa do povo, ou seja, da totalidade da população brasileira. Na representação política da Câmara dos Deputados, há 513 Deputados, e na Casa trabalham 15.230 servidores, sendo que 3.353 pertencem ao Quadro Efetivo; 1.338 ocupam Cargos de Natureza Especial; e 10.539 são Secretários Parlamentares. O número de servidores que ocupam Cargos de Natureza Especial e de Secretário Parlamentar é variável, porque se trata de cargos de livre nomeação e livre exoneração (dados de 2011).

Segundo um dos conceitos sobre a diversidade, o de Loden e Rosener (1991), há duas dimensões da diversidade humana, a primária e a secundária. As dimensões primárias são inerentes ao ser humano e influenciam os indivíduos durante toda a vida: idade, etnia, habilidade física e mental, raça, orientação sexual e gênero. As dimensões secundárias são adquiridas ao longo da vida, podem mudar ou não e são, entre outras: educação, renda, estado civil, crença religiosa, classe social. Neste estudo, optou-se pelo estudo das dimensões de gênero.

3.1 - Os Estudos Interdisciplinares de Gênero

No Brasil, ainda durante a vigência do sistema escravocrata, os trabalhadores realizavam paralisações e revoltas contra a exploração de sua mão-de-obra e, no início do século XX, alguns grupos de trabalhadores começaram a reivindicar direitos trabalhistas e proteção previdenciária, afirma Giuliani (2004). Argumenta ela também que tais reivindicações limitavam-se ao dia a dia do trabalho masculino e não faziam referência às Mulheres trabalhadoras, submetidas a péssimas condições de trabalho. Muitas vezes, as trabalhadoras não eram reconhecidas como parte da população economicamente ativa, e a contribuição social que prestavam se limitava à manutenção do equilíbrio doméstico da família. Esse quadro se mantém. Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2009, do Instituto Brasileiro de

Geografia e Estatística (IBGE), as Mulheres são maioria na população, 51,3%, e minoria entre a população economicamente ativa (PEA), 43,9%, e da população ocupada, 42,6%.

Conforme o *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas: Pesquisa 2010*, do Instituto Ethos e do IBOPE Inteligência, em 2010 apenas 13,7% das Mulheres empregadas ocupavam cargos executivos, enquanto os homens ocupavam 86,3%. Quanto mais alto é o nível hierárquico, menor é a presença das Mulheres nos cargos das empresas. Como em 2003 a porcentagem de Mulheres na sociedade brasileira era de 50,8%, e a participação delas na População Economicamente Ativa era de 41,4% e de 40,7% na população ocupada, o percentual de 9% de Mulheres que ocupam cargos executivos mostra que ainda é preciso avançar muito em termos de aproveitamento e na promoção da diversidade cultural no Brasil.

Na Administração Pública Federal, a situação é semelhante: segundo Fontenele (1995), as Mulheres disputam com maior equilíbrio um posto de trabalho, porque o ingresso mediante concurso de provas e títulos evita discriminação na contratação. Entretanto, apesar de o grau de escolaridade das Mulheres ser maior do que o dos homens, poucas delas disputam cargos gerenciais ou se sentem em condições de assumi-los, tendo sido constatado que é pequena a participação de Mulheres em cargos elevados na hierarquia das organizações públicas (Fontenele, 1995).

No serviço público federal, os cargos comissionados, chamados de Designação de Assessoria Superior (DAS), são postos gerenciais considerados de confiança e podem ser ocupados por servidores públicos de carreira da própria organização ou requisitados de outros órgãos, ou até mesmo de organizações privadas. “O grau de importância e poder do cargo está diretamente relacionado com a gradação do DAS”, afirma Fontenele (1995, p.26). Acrescenta a autora que quanto maior a responsabilidade no cargo, maior será o DAS, que varia de 1, o mais baixo, a 6, o mais alto e que o número de Mulheres em cargos de alta gerência diminui em proporção inversa ao nível de maior responsabilidade do cargo. Quanto maior o DAS, menor a presença da Mulher, como se pode ver na seguinte tabela:

Tabela 1 – Ocupantes de DAS (1995)

	Quantidade de Servidores	Idade Média	Sexo Feminino	Nível Superior	Servidores Públicos
DAS-1	7.206	41	45,2%	50,8%	78,5%
DAS-2	5.661	42	39,0%	61,8%	77,7%
DAS-3	2.265	44	36,0%	71,0%	71,4%
DAS-4	1.464	46	28,8%	81,3%	65,4%
DAS-5	503	48	17,3%	86,1%	60,6%
DAS-6	128	50	16,4%	85,9%	48,4%
TOTAL	17.227	42	39,5%	61,0%	75,5%

Fonte: SIAPE – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (considerados somente os servidores efetivos), <http://www.planejamento.gov.br/gestao/conteudo/publicacoes/plano_diretor/portugues/diagnostico.htm>.

Quando foi realizada a primeira pesquisa, em 2005 e 2006, na Câmara dos Deputados, a situação era semelhante. Os ocupantes de cargos de confiança de direção eram investidos de Funções Comissionadas, FC-10, FC-9, FC-8, FC-7 e (a mais alta é a FC-10). Eram 167 cargos de direção, sendo que 116 eram ocupados por Homens, e 51, por Mulheres.

Tabela 2 – Ocupantes de Função Comissionada na Câmara dos Deputados

Função Comissionada	Quantidade de Servidores	Homens	Mulheres
FC 7	122	82	40
FC 8	40	30	10
FC 9	5	4	1
FC 10	2	2	0
TOTAL	169	118	51

Fonte: Câmara dos Deputados (31/05/2005).

Em 2011, ao se realizar levantamento solicitado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, para a adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, com dados referentes à 31 de dezembro de 2010, obteve-se o seguinte panorama:

Tabela 3 – Ocupantes de Função Comissionada na Câmara dos Deputados

Função Comissionada	Quantidade de Servidores	Homens	Mulheres
FC 7	135	87 (65%)	48 (35%)
FC 8	43	33 (77%)	10 (23%)
FC 9	6	5 (83%)	1 (17%)
FC 10	2	2 (100%)	0 (0%)
TOTAL	186	127 (68%)	59 (32%)

Fonte: Câmara dos Deputados (31/12/2011).

Passando para o tema de gênero especificamente, o impacto do feminismo no pensamento intelectual foi tão forte que, atualmente, não se concebe que um cientista social discuta a organização do trabalho e da vida em família sem abordar a questão de gênero. A abordagem dos estudos de gênero permite melhor compreensão das mudanças no ambiente doméstico e no do trabalho.

“Apenas muito recentemente, em nosso meio, os estudos de gênero (ou de relações de gênero) passaram a ocupar algum espaço nas discussões acadêmicas” (Louro, 2004, p. 102). Os movimentos sociais de contestação dos anos 1960 e 1970 e o incremento dos estudos acadêmicos sobre a problemática feminina a partir dos anos 1970 deram origem aos estudos de gênero (Louro, 1995, 2004; Heilborn, 2004). Inicialmente voltados para a condição das Mulheres, passaram depois a enfocar a “construção social e histórica dos sexos” e o “caráter social das distinções baseadas no sexo” (Louro, 2004, p. 102).

Bereni, Chauvin, Jaunat e Revillard (2008), no livro *Introdução aos estudos de Gênero*, indagam:

Por que as meninas ganham bonecas de presente e os meninos ganham carrinhos de corrida?

Por que as Mulheres recebem salários menores do que os homens?

Por que as Mulheres fazem todo o trabalho doméstico?

Por que muitas pessoas acham ruim um homem ser efeminado?

Por que o poder é intrinsicamente masculino?

Para responder a tais perguntas e entender o que significam, é necessário examinar quatro perspectivas importantes nos estudos de gênero: a da construção social, que desconstrói a ideia de que Mulheres e homens têm características imutáveis em função das diferenças biológicas; a perspectiva relacional, que mostra que as características associadas a cada sexo são socialmente construídas, numa relação de oposição; a das relações de poder na construção do gênero, segundo a qual as relações sociais entre os sexos são permeadas por relações hierarquizadas de poder; e a perspectiva da interseccionalidade, pela qual não se podem analisar as relações de gênero independentemente das várias outras relações de poder existentes nas sociedades (Bereni *et al.*, 2008).

Polissêmica, a palavra *gênero* é adotada com vários sentidos em diferentes áreas, tanto nas ciências sociais quanto nos meios de militância, tornando-se difícil dar a ela um sentido único. A perspectiva da construção social desconstrói a visão essencialista da diferença dos sexos, que associa determinadas características de Mulheres e homens à Biologia (Bereni *et al.*, 2008).

Para Scott (2005), gênero é um construto analítico usado para explicar as relações sociais entre pessoas de diferentes sexos e orientações afetivo-sexuais, assim como a variedade de sentidos atribuídos a diferenças existentes em várias culturas e sociedades. O objetivo de se distinguir sexo de gênero é separar as características sexuais das características sociais, psíquicas e históricas das pessoas (Bereni *et al.*, 2008; Izquierdo, 1998). Enquanto o sexo é definido no nascimento e remete à distinção biológica entre machos e fêmeas, o gênero é aprendido durante a vida. É um produto gerado pela socialização, pelo acesso de homens e Mulheres a diferentes experiências e remete à distinção cultural entre os papéis sociais, os atributos psicológicos e as identidades de Mulheres e homens (Oakley, 1972, citada por Bereni *et al.*, 2008; Capelle, Melo, Brito, & Brito, 2004; Rutter & Schwartz, 2000). Desse ponto de vista, pode-se inferir que as identidades, as habilidades, os interesses e as preferências de Mulheres e homens são construídos sob a influência das definições sociais de

feminilidade e masculinidade, conforme os papéis que as sociedades a eles atribuem (Rutter & Schwartz, 2000).

Nas primeiras abordagens sobre gênero, as características biológicas de cada sexo eram consideradas responsáveis pela desigualdade entre homens e Mulheres (Capelle *et al.*, 2004). Entretanto, a divisão dos sexos é um dado biológico, e as características biológicas não são suficientes para definir uma hierarquia dos sexos e para manter as Mulheres em condição subordinada (Beauvoir, [1949] 1980). Usa-se o determinismo biológico para explicar diferenças e desigualdades sociais entre Mulheres e homens e as maneiras pelas quais as categorias cognitivas baseadas no sexo funcionam como influenciadoras do comportamento das pessoas e são determinantes de padrões de interação de gênero específicos. Essencialmente, essa ideia contribui para manter e reforçar as desigualdades sociais (Colman, 2009).

A primeira crítica sobre a qual o conceito de gênero se constrói permanece na ideologia biológica: postular que a construção social de um fenômeno implica a premissa de que existe uma natureza estável e anterior à construção social. Se se pensar que gênero é a parte social do sexo, é possível imaginar que, se for isolado do sexo, haverá um sexo biológico verdadeiro e natural, não social (Butler, 1990). Assim, a associação de gênero à natureza reforça a divisão macho/fêmea como realidade natural e faz com que Mulheres e homens acabem convencidos de que os processos interpessoais que envolvem gênero e ajudam a manter um padrão de dominação masculina têm base na natureza (Butler, 1990).

Nos anos 1930, a antropóloga estadunidense Margaret Mead foi a primeira a falar em papéis sexuais e a afirmar que aquilo que os psicólogos chamam de temperamento, ou um conjunto de traços da personalidade, como a doçura, a violência ou a criatividade, não decorre diretamente do sexo biológico, mas é construído socialmente (Bereni *et al.*, 2008). Em 1949, a autora lançou o livro *Male & Female* (*Macho e Fêmea*), em que relatou suas observações sobre a dinâmica de culturas primitivas de sete ilhas no Pacífico, para compreender o sentido das palavras *macho* e *fêmea* na sociedade estadunidense. Naquelas sociedades da Melanésia, a autora realizou pesquisas sobre os papéis de sexo e estilos de personalidade e levantou dúvidas sobre a existência de bases biológicas para os atributos psicológicos.

Ela percebeu que, em determinadas culturas, os homens apresentavam qualidades emocionais consideradas femininas, como afeição e emoção, enquanto as Mulheres eram agressivas e calculistas, e observou a diversidade dos papéis desempenhados e dos comportamentos entre os sexos, além das práticas educacionais utilizadas para transformar as crianças em adultos. Mead percebeu, na sociedade mundugumor, “comportamentos e temperamentos como mais ou menos agressivos, cooperativos, ou recatados” e que Mulheres e homens se comportavam agressivamente, do mesmo modo que os homens indisciplinados e violentos dos Estados Unidos (Galinkin & Ismael, 2010, no prelo).

Na sociedade tchambuli, ela registrou que as Mulheres eram “diligentes, dominadoras e impessoais, o que corresponderia ao comportamento” dos homens estadunidenses, enquanto os homens da mesma tribo eram “menos responsáveis e emocionalmente dependentes, o que corresponderia ao “comportamento e temperamento” das Mulheres estadunidenses (Galinkin & Ismael, 2010, no prelo). Dessa forma, Mead contribuiu para “desnaturalizar as diferenças entre os sexos, exemplificando como a cultura de cada grupo humano contribui para a construção de diferentes tipos de pessoas” (Galinkin & Ismael, 2010, no prelo).

Em 1949, a filósofa francesa Simone de Beauvoir lançou o livro *O Segundo Sexo*, um marco na história do feminismo, em que ela afirma que um ser humano do sexo feminino “não nasce mulher”, mas “se torna mulher”. Ao afirmar que não se nasce Mulher, a autora discute a posição política do ser Mulher, uma construção que a coloca numa relação de subordinação e inferioridade nas interações entre homens e Mulheres. *O Segundo Sexo* mostra a Mulher como o outro nas relações e denuncia os mecanismos que a transformam nesse outro. Não existe uma essência feminina: ao longo da vida, as Mulheres aprendem os comportamentos socialmente esperados de uma Mulher. As diferenças entre Mulheres e homens são resultado não do determinismo biológico, mas de uma construção social. “As reflexões filosóficas e políticas de Beauvoir [...] demonstram como a Mulher é construída, ideologicamente, como o ‘outro’ nas relações sociais e políticas e transformada no segundo sexo” (Galinkin & Ismael, 2010, no prelo).

Os movimentos feministas também tiveram papel relevante nos estudos de gênero. Desde o século XIX, quando se firmou como disciplina científica, a História

vem dedicando à Mulher papel demarcado pelas representações e pelos ideais masculinos dos historiadores (Priore, 1988). A partir de 1930, os fatores econômicos e sociais predominavam, e não se levava em conta a dimensão sexual. De 1920 a 1940, a história da Mulher se confundiu com o feminismo, e o estudo da demografia histórica apresentou poucas explicações sobre a Mulher. Não levavam em conta as Mulheres, mas sim os casais (Priore, 1988). Com a expansão da Antropologia histórica, a partir de 1970 se começou a debater o papel da família e da sexualidade, e as Mulheres passaram a se pronunciar com maior intensidade. À época, pouco importavam as diferenças sexuais e a exploração e a opressão das Mulheres (Priore, 1988).

No momento em que considerou as desigualdades entre os sexos moralmente injustas, o feminismo surgiu como movimento de libertação contra as formas de dominação e muito contribuiu para redefinir as identidades de gênero (Alves & Pitanguy, 2003; Sorj, 2005). Durante o século XIX e o fim do século XX, na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos, as Mulheres lutaram não só pelo direito ao voto, mas também pelo direito à educação, a condições dignas de trabalho, ao exercício da docência, ao poder de decidir o que fazer com o próprio corpo e à sexualidade.

Em 1791, Olympe de Gouges escreveu a *Declaração dos Direitos das Mulheres e da Cidadã*, na qual argumentava que todos os direitos dos homens, citados pelos revolucionários em 1789, também pertenciam às Mulheres (Scott, 2005). Foi uma resposta à *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*, à época da Revolução Francesa. “As propostas de Gouges colocavam o homem como parte da reprodução da sociedade e não apenas como cidadão racional e político” (Galinkin & Ismael, 2010, no prelo). Gouges também escreveu um tratado, considerado por ela uma versão do *Contrato Social*, de Rousseau, em que “oferecia uma dezena de propostas de reformas políticas e sociais, bem como longas críticas às atitudes e práticas de seus contemporâneos” (Scott, 2005, p. 11). Por ter questionado a relação entre Mulheres e homens, morreu guilhotinada em 1793.

Duas outras pessoas também se destacaram no feminismo, John Stuart Mill e Mary Wollstonecraft. Esta, em 1792, publicou *A Reivindicação dos Direitos das Mulheres*. Mill, em 1867, fez no Parlamento a “primeira defesa oficialmente pronunciada do voto feminino” e “reclamava imperiosamente, em seus escritos, a

igualdade da Mulher e do homem no seio da família e da sociedade” (Beauvoir, [1949] 1980, p. 158).

A história do feminismo costuma ser dividida em três ondas. A primeira onda é a relativa aos movimentos que surgiram nos países ocidentais a partir da segunda metade do século XIX, centrados na luta pela igualdade dos direitos civis e políticos, como o direito ao voto das Mulheres. Posteriormente, do início da década de 1960 até o fim da década de 1980, durante a segunda onda, as Mulheres lutaram pela igualdade e pelo fim da discriminação. Uma das principais características dessa fase foi dar dimensão política a questões tradicionalmente consideradas da esfera privada, como contracepção, aborto, sexualidade e casamento (Bereni *et al.*, 2008). Para as feministas dessa fase, as instituições sociais perpetuavam as desigualdades de gênero e a maioria das diferenças entre Mulheres e homens (Fausto-Sterling, 2000). A terceira onda começou na década de 1990 e se estende à atualidade e incorporou o debate *queer*, os transgêneros e o entrelaçamento dos estudos de gênero com outros temas, como as relações de poder que permeiam sexualidade, classe social, raça, idade etc. (Bereni *et al.*, 2008).

A literatura relativa à terceira onda tem uma visão afirmativa do múltiplo. Enquanto a primeira e a segunda ondas privilegiaram o gênero, em detrimento de outras categorias sociais, como raça, classe social e sexualidade, na terceira onda o estudo de gênero incluiu outros parâmetros (Styhre & Eriksson-Zetterquist, 2008). Em vez de teorizar o que é singular, o que é organizado e estruturado apenas num eixo generificado, a terceira onda lida com o que é múltiplo, com gênero, etnia, religião, sexualidade e classe social. Com isso, vários níveis de conhecimento e poder se integram e determinam e influenciam as posições sociais e as oportunidades das Mulheres (Styhre & Eriksson-Zetterquist, 2008).

O feminismo constituiu-se a partir de um conceito de gênero que permitiu fazer um contraste entre a desnaturalização das relações sociais e as reivindicações políticas. Para algumas feministas, as normas sociais determinavam diferentemente os papéis de cada sexo, e muitas delas mostravam como esses papéis se articulavam hierarquicamente. Um conceito inicial de gênero surgiu paralelamente às lutas feministas dos anos 1960 e 1970, como instrumento de desnaturalização do social, tanto no nível individual quanto no coletivo: o gênero não pode ser determinado pelo sexo, porque pertence à esfera do social, do construído e do variável (Bereni *et al.*, 2008).

Após a segunda onda do feminismo, os estudos de gênero não ficaram restritos apenas à militância e passaram por uma fase de institucionalização, com o desenvolvimento de pesquisas e o início do ensino em universidades. Constavam de diversas disciplinas, como Artes, Letras, Direito, especialmente das ciências humanas e sociais: Sociologia, Antropologia, História, Psicologia etc. Assistiu-se ao aparecimento de departamentos, equipes de pesquisa, linhas de ensino especializadas no tema, numa perspectiva interdisciplinar. Em Quebec, no Canadá, os estudos feministas se enquadram em centros pluridisciplinares, como o Grupo de Pesquisa Multidisciplinar Feminista, criado em 1983 na Universidade de Laval, e o Instituto de Pesquisas e Estudos Feministas, criado em 1990 na Universidade de Quebec, em Montreal (Bereni *et al.*, 2008).

Os estudos de gênero enriquecem análises de determinadas disciplinas, como História, quando questionam o acesso à democracia devido à conquista tardia, pelas Mulheres, do direito ao voto. Na Filosofia Política, as perspectivas de gênero permitem repensar um dos pilares da democracia moderna, a separação entre esfera privada e esfera pública. Na Sociologia, colocam em debate a concepção tradicional do trabalho como atividade salarial, ao valorizar o trabalho doméstico (Bereni *et al.*, 2008). Assim, os estudos de gênero não são considerados um campo disciplinar à parte, mas permeiam outras disciplinas.

Como já foi dito, a Câmara dos Deputados, além de ser o local em que os Parlamentares defendem os interesses da população brasileira, é recebedora de pessoas oriundas de diferentes rincões do país e, conseqüentemente, de raças, religiões e classes sociais diversas, pessoas que saem dos Estados de origem para trabalhar na organização. No entanto, apesar de contar com grande número de pessoas nos seus quadros, não há na Casa qualquer registro dos servidores quanto a raça, religião ou orientação sexual. Por esse motivo, este estudo pretende investigar se a CD é receptiva à diversidade, nas dimensão de gênero, para benefício dos servidores, da efetividade da organização, do alcance das metas organizacionais e, por que não dizer, do povo brasileiro, já que a tarefa que os servidores executam dá suporte à atividade parlamentar dos Deputados.

Para atingir os objetivos propostos nesta pesquisa, pretende-se proceder à revisão de literatura, para compreensão dos principais conceitos relacionados a cultura, cultura organizacional, diversidade cultural e gênero, a fim de aprimorar a Escala de

Percepção de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, construída e validada por Zauli-Fellows em 2006, e medir a percepção dos servidores da CD no que diz respeito ao tema analisado. Finalmente, após aplicação da escala entre servidores da organização, será feita a descrição de como uma amostra de servidores percebe as oportunidades de ascensão de Mulheres na carreira na organização.

4 – METODOLOGIA

A pesquisa que este grupo de estudo pretende desenvolver procurará seguir as palavras de Hair *et al.*, para quem a “boa” ciência usa o método científico e tem as seguintes características: é empírica, porque pode ser comparada com a realidade, pode ser reproduzida e é objetiva; é analítica, porque segue o método científico ao separar e descrever fatos empíricos; é guiada pela teoria, já que se fundamenta em conhecimento anterior; é lógica, ou seja, as conclusões são obtidas de resultados baseados na lógica; e é rigorosa, porque o pesquisador faz tudo para diminuir a possibilidade de erro (Hair *et al.*, 2005a, p.83). De acordo com esses mandamentos, este estudo se constituirá de duas fases: levantamento da literatura relativa aos conceitos sobre o tema e de estudos já realizados sobre diversidade cultural e gênero; e pesquisa de campo para coleta de dados e verificação empírica dos objetivos da pesquisa.

Afirmam Negra e Negra (2003) que qualquer classificação de pesquisa se realiza segundo algum critério. Em geral, há três tipos de pesquisa, exploratória, descritiva e explicativa, que são realizadas por meio de determinado método científico, que pode ser indutivo, dedutivo, dialético, fenomenológico etc. A pesquisa exploratória tem utilidade quando há pouca teoria sobre o tema estudado e ela é usada para facilitar a compreensão. A pesquisa descritiva, como o nome diz, descreve determinada situação, em geral com a mensuração de alguma atividade, o que pode ser feito por meio de estatísticas descritivas, como a contagem de frequência com medidas de tendência central (média ou moda) ou como a medida de variação, como o desvio padrão. E, na pesquisa causal, procura-se testar se determinado evento causa outro evento. Uma relação causal existirá se determinada mudança ocorrida num evento provocar mudança correspondente em outro evento (Hair *et. al.*, 2005b). Este estudo não será uma pesquisa causal, mas sim de caráter descritivo e explicativo.

Na pesquisa em administração, é muito importante a mensuração dos conceitos estudados, de modo que as interpretações e as conclusões a que se chegam sejam exatas. Para que as descobertas obtidas sejam precisas, é importante verificar não só o modo de mensurar, mas também se as medidas são válidas e confiáveis (Hair *et al.*, 2005). Nesta pesquisa se pretende identificar os construtos associados às oportunidades de ascensão de Mulheres a cargos de direção. Para mensurar tais conceitos se procederá à revisão da literatura sobre os temas em estudo. Conforme dizem Hair *et al.* (2005, p.176), “para entender a pesquisa em administração ou qualquer conceito, devemos ser capazes de mensurá-los. Sem a mensuração, é difícil, se não for impossível, comentar um comportamento ou fenômeno administrativo”. Como então mensurar atitudes ou opiniões? Atribuindo números para uma variável, conforme algumas regras que reflitam as características do que está sendo mensurado (Hair *et al.*, 2005b).

A mensuração é feita por meio do uso de escalas, de instrumentos de mensuração. Assume-se que a escala usada nesta pesquisa é uma escala intervalar, que utiliza números para classificar objetos ou eventos de modo que a distância entre os números seja igual, ou seja, a diferença entre as classificações 1 e 2 é a mesma entre as classificações 3 e 4. Além de ser intervalar, a escala usada é uma escala métrica, ou quantitativa (Hair *et al.*, 2005a).

Conforme a classificação proposta por Richardson *et al.* (1999), o método de investigação adotado neste estudo será do tipo *survey*. Trata-se de procedimento de coleta de dados primários de sujeitos, dados que podem avaliar crenças, atitudes, gênero, idade, renda etc., e o participante da pesquisa sabe que as informações coletadas são sobre seu comportamento ou sobre suas atitudes. Os *surveys* são usados quando é necessária a coleta de informações de uma amostra grande de pessoas (Hair *et al.*, 2005). Em investigações *survey*, o levantamento de dados é uma situação preparada, porque pessoas respondem a um questionário, por meio do qual se coletam diversas informações (Pasquali, 1999). O *survey*, ou levantamento de dados por amostragem, garante melhor representatividade e permite que se investigue uma população maior (Günther, 1999). Neste estudo se pretende utilizar o *survey* eletrônico, ou seja, os questionários serão aplicados por meio eletrônico, na internet da Câmara dos Deputados.

Neste estudo, o instrumento de coleta de dados será a Escala de Igualdade de Percepção de Oportunidades entre Mulheres e Homens, validada por Zauli-Fellows em 2006. Trata-se de questionário de perguntas fechadas, estruturado com escala de concordância Likert, de cinco pontos, variando de 1, “concordo totalmente”, a 5, “discordo totalmente”. Para Günther (1999), nas ciências sociais a escala Likert é a mais usada para levantamento de atitudes, opiniões e avaliações, e, no dizer de Pasquali (1999), com esse tipo de escala é possível avaliar a intensidade da concordância do sujeito com o que é afirmado em determinado item, o que é útil para a análise de dados.

4.1 - Procedimento de Coleta de Dados

Conforme a classificação de Richardson *et al.* (1999), o processo de coleta de dados será do tipo corte transversal, porque ocorrerá num ponto pré-determinado no tempo, para colher informações sobre a percepção do grupo em tal momento. Nesse tipo de coleta de dados, poderá ocorrer, em estudos posteriores, variação na percepção dos respondentes, devido a novas situações que estes venham a vivenciar.

O procedimento de coleta de dados compreenderá várias etapas. Inicialmente, os questionários serão aplicados em servidoras e servidores da Câmara dos Deputados (do Quadro Efetivo, CNEs e Secretários Parlamentares). Esse procedimento será repetido até se obter o número mínimo de respondentes e amostra representativa estatisticamente.

4.2. População e Amostra

Objetiva-se obter amostra por conveniência, uma amostra representativa estatisticamente, que atenda aos critérios cientificamente aceitos de confiabilidade e validade, para realização das análises estatísticas (fatorial, de consistência interna e de correlação), sabendo-se, como diz Pasquali (1999, p.56), que “a amostra deve conter um mínimo de 100 sujeitos por fator medido”. Se o questionário medir dois fatores, serão necessários 200 sujeitos. Afirma também o autor que se costuma “dizer que são necessários para a amostra 10 sujeitos por cada item do instrumento” e que, “geralmente, entre 5 a 10 sujeitos por item do instrumento serão suficientes para

responder à questão do tamanho da amostra” (Pasquali, 1999, p.56). No dizer do autor, para uma análise fatorial ser considerada adequada, a amostra precisa ter pelo menos 200 sujeitos e, conforme estabelecem Tabachnick e Fidell (1996), é necessário que se reúnam no mínimo 300 casos para a análise fatorial.

Como o questionário consta de 49 itens, dos quais seis de dados demográficos, será necessário um total de 300 a 490 sujeitos para a análise fatorial. Se se adotar o mínimo de cinco sujeitos por item, o total de sujeitos será de 215, abaixo, portanto, dos 300 estabelecidos por Tabachnick e Fidell (1996).

Entre as limitações da pesquisa realizada na Câmara dos Deputados em 2005 e 2006, estava a não inclusão de todos os servidores da organização, inclusive a daqueles que trabalham por determinado período de tempo na CD, como os ocupantes de Cargos de Natureza Especial e os Secretários Parlamentares. Também é possível que a pesquisa de campo tenha sido influenciada pelo fenômeno da desejabilidade social, e, 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. Em função dos resultados daquele estudo, pretende-se, na pesquisa atual, proceder à revisão dos itens da Escala de Percepção de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, no que diz respeito ao enunciado das variáveis em que a maioria dos respondentes optou, em 2005 e 2006, pela resposta “não discordo nem concordo”. Essa opção pode ter sido escolhida por falta de entendimento da pergunta.

Nas palavras de Richardson *et al.* (1999, p.157), a população, ou o universo, de uma pesquisa é o “conjunto de elementos que possuem determinadas características”. Cada membro de uma população é chamado de elemento, e determinado número de elementos usados para investigar alguma coisa sobre a população a que pertencem compõem uma amostra (Richardson *et al.*, 1999). Numa pesquisa, a amostra determina a quantificação da população pesquisada, obtida por meio de técnica específica de amostragem, com o uso de fórmulas estatísticas (Negra & Negra, 2003). Depois da revisão dos itens do instrumento de pesquisa, a população pesquisada para validação do instrumento serão as servidoras e os servidores da Câmara dos Deputados, tanto os do Quadro Efetivo quanto os ocupantes de CNEs e os Secretários Parlamentares.

dados												
Análise e discussão dos dados												
Produção de artigo												

REFERÊNCIAS

- Agócs, C. & Burr, C. (1996). Employment equity, affirmative action and managing diversity: assessing the differences. *International Journal of Manpower*, 17(4/5), 30-45.
- Cox Jr., T. (1994). *Cultural diversity in organizations: theory, research and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- _____. (2001). *Creating the multicultural organization: a strategy for capturing the power of diversity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Alves, B. M. & Pitanguy, J. (2003). *O que é feminismo* (8 ed.). São Paulo: Brasiliense.
- Beauvoir, S. ([1949] 1980). *O segundo sexo* (4 ed. Vol. 1). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. & Revillard, A. (2008). *Introduction aux gender studies: manuel des études sur le genre*. Bruxelles: De Boeck.
- Boarini, M. L. (2003). Refletindo sobre a nova e a velha família. *Psicologia em Estudo*, 8, 1-2.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Capelle, M. C. A., Melo, M. C. O. L., Brito, M. J. M. & Brito, M. J. (2004). Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. *RAE-eletrônica*, 3(2), 22.
- Colman, A. M. (2009). *Dictionary of Psychology*. New York: Oxford University Press Inc.

- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1998). Attitude structure and function. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4 ed., Vol. 2, pp. 269-322). New York: McGraw-Hill.
- Fausto-Sterling, A. (2000). The five sexes: why male and female are not enough. *The Sciences*, 33(2), 20-25
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), jul./set. 18-25.
- Fontenele, T. M. (1995). *Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência*. Dissertação de mestrado não publicada. Universidade de Brasília. Brasília.
- Freitas, A. B. de. (1997). Traços brasileiros para uma análise organizacional. In Motta, F. C. P., Caldas, M. P. (Ed.), *Cultura organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas.
- Freitas, H., Oliveira, M., Saccol, A. Z. & Moscarola, J. (2000). O método de pesquisa *survey*. *Revista de Administração*. São Paulo: 35, 105-112, jul./set.
- Galinkin, A. L. & Ismael, E. (2010). *Gênero e psicologia social* (no prelo).
- Gaskell, G. (2002). Entrevistas Individuais e Grupais. In *Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: um Manual Prático* (3 ed., pp. 64-89). Petrópolis: Vozes.
- Giulani, P. C. (2004). Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In Del Priore, M. & Bassanezi, C. (Ed.), *História das mulheres no Brasil* (7 ed., pp. 640-666). São Paulo: Contexto.
- Günther, H. (1999). Como elaborar um questionário. In: Pasquali, L. (Org.). *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM IBAPP.
- Hair, J.F, Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. (2005a). *Análise multivariada de dados*. Tradução de Adonai Schlup Sant'Anna e Anselmo Chaves Neto. 5. ed. Porto Alegre: Bookman.
- Hair, J.F., Babin, B., Money, A.H. & Samouel, P. (2005b). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Tradução de Lene Belon Ribeiro. Porto Alegre: Bookman.
- Heilborn, M. L. (2004). *Gênero, identidade sexual e hierarquia*. Rio de Janeiro: Editora

Garamond.

- Izquierdo, M. J. (1998). *El malestar de la desigualdad*. Ediciones Cátedra: Madrid.
- Loden, M. & Rosener, J. (1991). *Workforce América!: managing employee diversity as a Vital resource*. Homewood: Business One Irwin.
- Louro, G. L. (1995). Gênero, história e educação: construção e desconstrução. *Educação & Realidade*, 20(2), 101-132.
- _____. (2004). *Um corpo estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Motta, F. C. P. & Caldas, M. P. (1997). Introdução: Cultura organizacional e cultura brasileira. In: Motta, F. C. P., Caldas, M. P. (Org.). *Cultura organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas.
- Negra, C. A. S.; & Negra, E. M. S. (2003). *Manual de trabalhos monográficos de graduação, especialização, mestrado e doutorado*. São Paulo: Atlas.
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. London: Temple Smith.
- Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM; IBAPP.
- Priore, M. del (1988). *A mulher na história do Brasil*. São Paulo: Contexto.
- Richard, O. C., Barnett, T., Dwyer, S. & Chadwick, K. (2004). Cultural diversity in management, firm performance, and the moderating role of entrepreneurial orientation dimensions. In: *The Academy of Management Journal*, 47(2), April, 255-266.
- Richardson, R. J., Peres, J. A. S., Wanderley, J. C. V., Correia, L. M. & Peres, M. H. M. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3 ed. São Paulo: Atlas.
- Rutter, V. & Schwartz. P. (2000). Gender, marriage, and diverse possibilities for cross-sex and same-sex pairs. Em D. H. A. Demo, K. Allen & M. A. Fine (Ed.), *Handbook of family diversity*. New York: Oxford University Press.
- Scott, J. W. (2005). O enigma da igualdade. *Revista Estudos Feministas*, 13(1), 11-30.
- Silva, N. & Zanelli, J. C. . (2004). Cultura organizacional. In Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V.B. (Ed.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

- Sorj, B. (2005). Percepções sobre esferas separadas de gênero. Em C. Araújo & C. Scalion (Org.). *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Styhre, A. & Eriksson-Zetterquist, U. (2008). Thinking the multiple in gender and diversity studies: examining the concept of intersectionality. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 567-582.
- Tabachnick, B. G.; Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. 3 ed. Northridge: Harper Collins.
- Torres, C. V. & Pérez-Nebra, A. R. (2004). Diversidade cultural no contexto organizacional. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V.B. (Org.) *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (2004). *Managing people across cultures*. Capstone Publishing Ltd.: West Sussex.
- Zauli-Fellows, A. (2006). *Diversidade e gênero na Câmara dos Deputados: um estudo sobre igualdade de oportunidades entre mulheres e homens*. Dissertação de mestrado defendida na Universidade de Brasília (não publicada), Brasília, Brasil.