
COMPROMETIMENTO E GÊNERO EM ORGANIZAÇÕES MINEIRAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL

DOI: 10.5700/rege 439

ARTIGO – ADMINISTRAÇÃO GERAL

Leila Vaz da Silva

Mestrado em Administração pela Faculdade Novos Horizontes – Belo Horizonte-MG, Brasil

Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas no CEPEAD da Universidade Federal de Minas Gerais

Graduação em Administração com ênfase em Gestão Estratégica e Empreendedorismo pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG

E-mail: leila.vaz@terra.com.br

Recebido em: 20/7/2010

Aprovado em: 17/1/2011

Luiz Carlos Honório

Pesquisador e Professor Titular da Faculdade Novos Horizontes – Belo Horizonte-MG, Brasil

Doutor e Mestre em Administração pelo CEPEAD/FACE/UFMG

Doutorado sanduíche na Birmingham Business School, Birmingham, UK

Graduação em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG

E-mail: luiz.honorio@unihorizontes.br

RESUMO

O estudo procura descrever o comprometimento de empregados que trabalham em empresas da construção civil na região metropolitana de Belo Horizonte, aplicando a abordagem de Meyer e Allen (1991) a uma perspectiva de gênero. O questionário e a entrevista foram as principais técnicas de levantamento de dados utilizadas. Para a análise dos dados quantitativos empregou-se estatística uni, bi e multivariada. Utilizou-se a análise de conteúdo para o tratamento dos dados qualitativos. Os resultados quantitativos evidenciaram médias maiores para a dimensão afetiva, seguida da normativa e da instrumental, com os homens obtendo maiores escores comparativamente às mulheres. Pelo menos um grupo de descomprometidos evidenciou-se entre os homens, ao passo que entre as mulheres todos os grupos formados foram de comprometidas com a organização. Os resultados qualitativos sugerem que os motivos que levam homens e mulheres a se comprometerem com a organização neste segmento não só diferem, como são antagônicos. Os homens se comprometem mais afetivamente em razão de fatores relacionados à remuneração, ao exercício do poder, à autonomia e ao orgulho por executarem um trabalho por eles considerado como uma obra de arte. Para as mulheres, por sua vez, o trabalho representa a possibilidade de inserção em um mercado quase que exclusivamente masculino, algo que propicia a oportunidade de aquisição de conhecimento e de crescimento na carreira.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional, Gênero, Diversidades, Construção Civil.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND GENDER IN BUILDING COMPANIES OF MINAS GERAIS

ABSTRACT

The objective of this study is to describe the commitment of employees who work in civil construction companies in the metropolitan region of Belo Horizonte, in accordance with the approach of Meyer and Allen (1991) applied in a gender perspective. A questionnaire and interview were the main techniques for data collection. Quantitative analysis was done with univariate, bivariate and multivariate statistics. Content analysis was used for treatment of qualitative data. Quantitative results showed higher averages for the affective dimension, followed by normative and instrumental dimensions with men obtaining higher scores compared to women. At least one group of non-committed was evident among men, while among women all groups were committed to the organization. Qualitative results suggest that the motives that lead men and women to commit to the organization in this segment are not only different, but antagonistic. Men are more committed affectively due to factors related to remuneration, exercise of power, autonomy and pride to do a job that they consider to be a work of art. However for women, work represents the opportunity to enter into a market almost exclusively male, thereby providing an opportunity to acquire knowledge and career advancement.

Key words: Organizational Commitment, Gender, Diversity, Civil Construction

COMPROMISO Y GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES MINEIRAS DE LA CONSTRUCCIÓN CIVIL

RESUMEN

El estudio busca describir el compromiso de empleados que trabajan en empresas de construcción civil en la región metropolitana de Belo Horizonte, capital del estado brasileño de Minas Gerais, teniendo en vista el abordaje de Meyer y Allen (1991) aplicado en una perspectiva de género. El cuestionario y la entrevista fueron las principales técnicas de sondeo de los datos utilizados. Para el análisis de los datos cuantitativos se empleó la estadística uni, bi y multivariada. Se utilizó el análisis de contenido para el tratamiento de los datos cualitativos. Los resultados cuantitativos evidenciaron promedios mayores para la dimensión afectiva, seguida de la normativa y de la instrumental, con los hombres obteniendo mayores resultados comparados a los de las mujeres. Por lo menos un grupo sin compromiso se hizo evidente entre los hombres, al paso que entre las mujeres todos los grupos formados fueron de comprometidas con la organización. Los resultados cualitativos sugieren que los motivos que llevan hombres y mujeres a comprometerse con la organización en este segmento no solo difieren como son antagónicos. Los hombres se comprometen más afectivamente en razón de factores relacionados a la remuneración, al ejercicio del poder, a la autonomía y al orgullo por realizar un trabajo que consideran una obra de arte. Para las mujeres, por su vez, el trabajo representa la posibilidad de inserción en un mercado casi que exclusivamente masculino, algo que propicia la oportunidad de adquisición de conocimiento y de crecimiento en la carrera.

Palabras-clave: Compromiso Organizativo, Género, Diversidad, Construcción Civil.

1. INTRODUÇÃO

O conceito de comprometimento organizacional fundamenta-se nos estudos que procuram identificar os fatores pessoais que determinam o comportamento dos indivíduos no trabalho, denominado por Bastos (1994) “atitudes frente ao trabalho” (BASTOS, 1994). A literatura sobre o tema adota largamente a abordagem de Meyer e Allen (1991), que se baseia em três principais enfoques: o afetivo, o normativo e o de continuação (instrumental). Apesar de esse campo ter sido bastante estudado nas últimas décadas, a maioria dos estudos até agora realizados não levou em consideração as diferenças de gênero, e nenhum estudo foi identificado nessa direção no Brasil.

Autores como Meyer *et al.* (2002) e Sangmook (2005) ressaltam que grande parte da investigação sobre a associação entre comprometimento e gênero foi realizada nos Estados Unidos. Estudos conduzidos no exterior correlacionando tais temas mostraram-se contraditórios (BRUNING; SNYDER, 1983; SCOZZARO; SUBICH, 1990; ROSENBLATT; TALMUD; RUVIO, 1999; SANGMOOK, 2005). É necessário, portanto, que pesquisas sejam realizadas em ambientes culturais diferentes, para que se possam comparar os resultados e verificar se existem semelhanças entre eles e aqueles obtidos de pesquisas aplicadas em outros países, conforme sugerido por Meyer *et al.* (2002) e Sangmook (2005). Essa é a lacuna identificada na realidade brasileira, que a pesquisa relatada neste artigo procura preencher.

Nas últimas décadas, em que as questões sociais relacionadas a gênero se tornaram mais evidentes, tem ocorrido um grande avanço nos estudos sobre a condição social, política e econômica relacionada às mulheres (CALÁS; SMIRCICH, 1999; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000; BUTLER, 2003; CAPPELLE *et al.*, 2004; CAPPELLE, 2006), a maioria deles originada do movimento feminista. Seguindo a tendência de aumento da participação da mão de obra feminina no mercado de trabalho, apontada por Antunes e Alves (2004), a inserção das mulheres tem sido percebida também no setor da construção civil, segmento caracterizado como predominantemente masculino, no qual a competência técnica é considerada um diferencial.

As atenções neste artigo se voltam para o setor supramencionado, composto preponderantemente de mão de obra masculina, mas que vem admitindo mão de obra feminina como força de trabalho. Esse setor, considerado um dos mais importantes para a economia nacional, revela-se um grande empregador de mão de obra e tem passado por processos de mudança direcionados para a certificação de qualidade (DIEESE, 2008).

Diante do contexto até aqui delineado, esta pesquisa interroga: como se configura o comprometimento dos homens e das mulheres em empresas do setor da construção civil? Para responder à questão, o estudo tem por objetivo descrever e comparar, tanto quantitativa quanto qualitativamente, as dimensões de comprometimento de empregados que trabalham em empresas da região metropolitana de Belo Horizonte, tendo em vista o gênero e a abordagem multidimensional de Meyer e Allen (1991).

O artigo está estruturado em quatro seções, além desta Introdução. Na primeira, discute-se o referencial teórico, com base em dois polos: estudos sobre gênero e comprometimento organizacional. Na segunda, os procedimentos metodológicos da pesquisa são delimitados. Na terceira, os resultados são apresentados e discutidos. Na quarta, apresentam-se as considerações finais do estudo.

2. ESTUDOS SOBRE GÊNERO: CONCEITO E CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS GERAIS

Os estudos que contemplam a discussão sobre o tema Gênero evidenciam uma variedade de direções. De acordo com Cappelle (2006), esse fato pode ser entendido pela análise da evolução dos conceitos de gênero segundo a influência de cada época. As abordagens mais remotas sobre o tema atribuem as desigualdades entre os sexos às características biológicas que lhes são particulares. Em oposição a esse determinismo biológico, a partir da década de 1970 os estudos sobre o tema evoluíram, passando a assumir caráter fundamentalmente social, ou seja, refletindo construções históricas, culturais e sociais que expressam e definem formas de representação de papéis dos homens e das mulheres na sociedade (SCOTT, 1990; FERREIRA, 1996; CALÁS; SMIRCICH, 1999;

MURARO; BOFF, 2002). Assim, o conceito de gênero deve ser entendido de forma ampla, já que as relações nesse âmbito existem em todos os lugares e em todos os níveis sociais. Na opinião de Cappelle (2006), o gênero deve ser percebido em um contexto geral, que engloba as diversas instâncias e relações sociais, discursos, organizações, doutrinas e símbolos.

A literatura mostra que as teorizações sobre gênero envolvem uma dimensão política e um desejo de mudança social, razão pela qual as abordagens são direcionadas para uma perspectiva crítica e politizada. Pode-se entendê-las por meio dos discursos que visam afirmar e mediar contradições nas relações de poder entre os agentes sociais, que se influenciam mutuamente (CALÁS; SMIRCICH, 1999). Diversos autores têm estudado os temas relacionados ao gênero, os quais são invariavelmente associados à maior participação da mulher no mercado de trabalho (BETIOL, 2000; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000; HOFFMANN; LEONE 2004), às relações de poder (CALÁS; SMIRCICH, 1999; CAPPELLE *et al.*, 2004) e ao sexismo (AMÂNCIO; OLIVEIRA, 2002; ITABORAÍ, 2002; FERREIRA, 2004). A maioria desses estudos contextualiza os problemas de gênero combinando-os com os diversos tipos de preconceitos vivenciados pelas mulheres no ambiente organizacional.

De qualquer forma, a inserção da mulher no mercado de trabalho não é um fato recente, e o trabalho feminino sempre existiu. Betiol (2000) relata que o grande marco da inserção feminina no mercado de trabalho foi a Primeira Grande Guerra, em razão da necessidade de mão de obra durante o período, já que o contingente masculino, em sua maioria, encontrava-se na frente de batalha. As mulheres, que ocuparam espaços antes exclusivamente masculinos, descobriram suas capacidades, melhoraram sua autoestima e, como consequência, reduziram os distanciamentos entre os trabalhos considerados masculinos e femininos. Outro fator que favoreceu a inserção feminina no mercado de trabalho, de acordo com o autor, foi a Revolução Industrial, que substituiu a forma de trabalho artesanal por um trabalho menos especializado e mais barato, e permitiu que mulheres passassem a participar do processo produtivo em setores não associados ao seu trabalho tradicional em casa.

As grandes transformações percebidas na sociedade atual refletem-se no campo organizacional e apontam para um cenário de intensa competição e discriminação, principalmente para o universo feminino (STEIL, 1997), que, além de absorver as responsabilidades profissionais, deve conciliá-las com as responsabilidades para com a família (ITABORAÍ, 2002; CAPPELLE, 2006). Por essa razão, o trabalho da mulher é hierarquizado de maneira diferente da do homem, algo que se observa, por exemplo, em situações que envolvem disputas por promoções e cargos nas organizações. Muitas vezes, o fato de um empregado ser homem é considerado justificativa para a conquista de uma posição ou de sucesso no desempenho profissional (CAPPELLE, 2006). Além disso, observa-se nas organizações uma diferenciação técnica demarcada por uma evidente diferenciação sexual. Os trabalhos considerados mais formais e estáveis, principalmente os vinculados a cargos de chefia, são normalmente ocupados por homens, enquanto os trabalhos com menores atribuições de responsabilidades ou aqueles voltados para a função de atendimento são relegados às mulheres (CAPPELLE *et al.*, 2004).

Mesmo em presença dessa circunstância de inferioridade, a partir da inclusão feminina no espaço organizacional as relações de trabalho ganharam novos significados, pois homens e mulheres passaram a concorrer por oportunidades de cargos, posições hierárquicas, destaque e reconhecimento profissional (BETIOL, 2000). Itaboraí acrescenta (2002) que o trabalho feminino está em evidência na atualidade em decorrência do fato de as mulheres terem se profissionalizado e dominado habilidades masculinas, fruto da elevação de seu nível de escolaridade, de dedicação e de competência. Entretanto, são questionáveis os benefícios do trabalho feminino para as mulheres. Se, de um lado, adquiriram maior autonomia e poder nas decisões, de outro, experimentaram uma sobrecarga de trabalho, em virtude de assumirem dupla jornada de trabalho – na organização e na família (ITABORAÍ, 2002; CAPPELLE, 2006).

Ressalte-se que o benefício da autonomia torna-se para muitas mulheres um pesadelo de obrigações, cujas recompensas monetárias nem sempre o justificam (NOGUEIRA, 2001), mesmo porque essa condição não se traduz em igualdade

na remuneração, já que o rendimento mensal feminino é aproximadamente 25% menor do que o masculino (DIEESE, 2008). Em síntese, Araújo (2005) argumenta ser necessário reconhecer que quando o assunto envolve questões de gênero e trabalho, instâncias como a família e as diferentes maneiras de socialização têm papel relevante na análise dos fatores que explicam os processos característicos da inserção da mulher no ambiente produtivo.

3. COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: A ABORDAGEM DE MEYER E ALLEN E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

Meyer e Allen (1991) abordam o comprometimento organizacional considerando três componentes, a saber: a) afetivo – comprometimento percebido como um afeto e um envolvimento, em que acontece a identificação com a organização; b) de continuação – comprometimento instrumental percebido em razão dos custos associados à decisão de deixar a organização; e c) normativo – comprometimento percebido como uma ação caracterizada pela obrigação de continuar na organização. Embora nos três enfoques haja uma preocupação com a natureza da permanência do indivíduo na organização, a pessoa afetivamente engajada permanece nela porque deseja; a normativamente engajada, porque sente que deve; e a engajada no nível instrumental, porque necessita. Dependendo da relação que o indivíduo tem com a organização, esse vínculo pode se apresentar em mais de um componente, no mesmo grau ou em grau diferente.

Algumas evidências empíricas que associam níveis de comprometimento com aspectos pessoais e ocupacionais revelaram que um maior comprometimento organizacional pode estar associado a uma posição mais elevada do cargo, maior idade e maior remuneração (BASTOS, 1993; SCHEIBLE; BASTOS, 2005). Para Bastos (1993), essas variáveis, embora consideradas como antecedentes do comprometimento de continuação ou instrumental, em razão das trocas mantidas entre o indivíduo e a organização, apresentam nível de correlação mais elevado quando avaliadas na perspectiva afetiva. Entretanto, é mais usual perceber indivíduos reféns das recompensas que recebem ao realizar

seu trabalho, fato que os leva a envolver-se instrumentalmente com a organização (BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1997). Bastos (1994) sustenta que as correlações entre comprometimento e características pessoais sugerem que o comprometimento é maior entre as mulheres e as pessoas casadas, e que tende a decrescer à medida que cresce o nível educacional. Bandeira (1999) acrescenta que os indivíduos comprometidos são representados por pessoas mais velhas, acima de 35 anos, que conhecem suas expectativas.

Conforme mencionado na introdução deste artigo, estudos associando comprometimento e gênero não foram encontrados na literatura brasileira. Pesquisas realizadas no exterior sugerem que o gênero pode afetar a percepção de empregados sobre o comprometimento organizacional (MATHIEU; ZAJAC, 1990; SCANDURA; LANKAU, 1997; PORTER, 2001). Contudo, a maior parte dos estudos nessa área não se mostrou conclusiva no que diz respeito às diferenças significativas entre homens e mulheres. Aven, Parker e McEvoy (1993), por exemplo, em uma meta-análise, concluíram que não se poderia estabelecer relações entre gênero e comprometimento organizacional. Em outro estudo, evidenciou-se que os homens e mulheres apresentam níveis semelhantes de comprometimento organizacional (MARSDEN; KALLEBERG; COOK, 1993). Velde *et al.* (2003) não encontraram diferença significativa, no comprometimento organizacional, entre homens e mulheres que trabalham em empregos de alto nível. Todavia, outros estudos chegaram a resultados diferentes (SCOZZARO; SUBICH, 1990; ROSENBLATT *et al.*, 1999; SANGMOOK, 2005).

Em Israel, Rosenblatt *et al.* (1999) conduziram estudo que analisou os efeitos do sexo sobre a percepção de precariedade e outras atitudes no trabalho (comprometimento organizacional, tendência a deixar de fumar, resistência à mudança, desempenho e percepção de apoio organizacional). Os resultados foram significativamente diferentes em seu nível e perfil de precariedade. Os homens se mostraram mais inseguros e enfatizaram preocupações financeiras, enquanto as mulheres expressaram preocupações com fatores intrínsecos ao trabalho e também financeiros. Os efeitos associados ao gênero nas

atitudes no trabalho excederam os efeitos da insegurança no emprego e de características demográficas para a maioria das atitudes de trabalho estudadas. Além disso, revelou-se que a insegurança no trabalho afeta de modo diferente as atitudes de homens e mulheres. Para as mulheres, todas as atitudes no emprego foram negativamente afetadas pela precariedade; para os homens, apenas o foram o comprometimento organizacional, a intenção de abandonar a organização e a resistência à mudança. Os resultados do estudo de Rosenblatt *et al.* (1999) sugerem que o gênero tem um efeito significativo não só na experiência da precariedade no trabalho, mas também nas atitudes. As mulheres mostraram-se significativamente mais comprometidas, e seu desempenho revelou-se superior ao dos homens.

Esses achados estão em consonância com Scozzaro e Subich (1990), que realizaram estudos com estudantes de ambos os sexos, integrantes de diferentes cursos. Os resultados desse estudo revelam que as mulheres apresentam mais atitudes positivas de envolvimento com o trabalho do que os homens; mostram, também, que ocupações de dominação masculina estão associadas às que apresentam maiores oportunidades de remuneração e promoção, enquanto as ocupações femininas relacionam-se com as que proporcionam maior *feedback*, ambiente de trabalho agradável e relacionamento interpessoal.

Em estudo realizado por Sangmook (2005), as mulheres, comparativamente aos homens, apresentaram níveis mais elevados de envolvimento com o emprego. Foi sugerido que isso havia ocorrido em razão de as mulheres valorizarem mais os fatores intrínsecos associados à realização no trabalho, e de a própria cultura feminina contribuir para que elas apresentem maiores índices de envolvimento, algo que, para o autor, pode decorrer das dificuldades inerentes à sua inserção no mercado de trabalho.

4. METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo central deste estudo, realizou-se uma pesquisa descritiva (VERGARA, 2007) quantitativa e qualitativa, mediante a utilização de diferentes técnicas de levantamento de dados: questionário, entrevistas e documentos. A fim de realizar a análise quantitativa, aplicou-se um questionário que permitiria descrever as

dimensões de comprometimento organizacional de diferentes categorias ocupacionais que atuam em empresas da construção civil localizadas na cidade de Belo Horizonte, tendo em vista seu agrupamento por gênero. Esta etapa da pesquisa serviu de base para a etapa qualitativa, realizada mediante a aplicação de entrevistas estruturadas em uma pequena amostra de respondentes do questionário, com o objetivo de aprofundar os principais resultados alcançados pela etapa quantitativa. Para fins de complementação dos dados, documentos sobre o segmento da construção civil no Brasil e a inserção da mulher neste mercado de trabalho foram analisados.

Das 306 empresas mineiras de construção civil vinculadas ao Sindicato da Indústria da Construção Civil em Minas Gerais (SINDUSCON-MG), foram convidadas a participar da pesquisa 181, uma vez que as 125 empresas restantes não preenchiam os critérios estabelecidos pelos pesquisadores para participação no estudo, por serem empresas com obras paralisadas, terem sede em outras cidades ou Estados, contratarem mão de obra terceirizada e apresentarem resistência em admitir mulheres em seus canteiros de obras. Do contingente das empresas que superavam esses critérios, 44 efetivamente participaram da pesquisa, compreendendo um percentual aproximado de 24,5% do total e 121 profissionais pesquisados, dos quais 69 eram homens e 52 eram mulheres. A unidade de observação foi composta de profissionais que ocupavam as funções de engenheiro, arquiteto, técnico em edificações, técnico de segurança do trabalho, técnico em administração, supervisor de obra e estagiário. É oportuno ressaltar que a comparação entre gêneros realizada no artigo envolveu os níveis ocupacionais mais altos na hierarquia das organizações pesquisadas, com exceção da categoria dos estagiários.

Para coletar os dados quantitativos da pesquisa, adaptou-se o questionário validado por Bandeira (1999), composto de indicadores distribuídos em uma escala de concordância do tipo *Likert* de sete categorias, tendo em vista as dimensões afetiva, instrumental e normativa de Meyer e Allen (1991). Após a mensuração dos dados quantitativos, foram aplicadas entrevistas estruturadas a 10 profissionais pesquisados, cinco de cada sexo, cujo roteiro contemplava aspectos

relacionados a diferenças no trabalho associadas ao gênero e a questões específicas decorrentes dos resultados quantitativos apurados pelos questionários aplicados.

Com o objetivo de descrever e comparar os resultados do comprometimento organizacional em suas três dimensões, análises estatísticas foram realizadas por meio do SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 15.0. Essas análises incluíram: a) estatística univariada – distribuição de frequência, média, mediana, percentil e desvio-padrão, para estabelecer o perfil e o posicionamento da amostra; b) estatística bivariada – tabulação cruzada (MALHOTRA, 2001), para examinar a associação de dados pessoais e ocupacionais com os componentes do comprometimento organizacional, segundo Meyer e Allen (1991); e c) estatística multivariada – análise de *cluster* (HAIR JR. *et al.*, 2005), para verificar quais agrupamentos poderiam ser feitos, tendo em vista as dimensões de comprometimento estabelecidas por Meyer e Allen (1991). O procedimento utilizado na análise de *cluster* foi o de aglomeração hierárquica, e a medida de distância ou semelhança para o agrupamento dos objetos semelhantes foi o quadrado da distância euclidiana, que é a raiz quadrada da soma dos quadrados das diferenças dos valores para cada variável. Para a decisão sobre o número de *clusters* a serem analisados, foi utilizado o dendograma. Utilizou-se o *alpha de Cronbach* para medir a confiabilidade da consistência interna das dimensões da escala de comprometimento organizacional utilizada, cujos valores, se estivessem acima de 0,60, seriam considerados satisfatórios (HAIR JR. *et al.*, 2005).

Para a análise dos dados coletados por meio das entrevistas gravadas e posteriormente transcritas, utilizou-se a análise de conteúdo do tipo temática (FRANCO, 2005), a fim de desvelar a frequência com que certos elementos constitutivos dos depoimentos colhidos, envolvendo aspectos de gênero e comprometimento organizacional, apareciam no discurso.

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1. Caracterização das variáveis pessoais e ocupacionais da amostra

Compõe esta pesquisa uma amostra de 121 empregados vinculados a 44 empresas da construção civil; quanto ao gênero, são 69 homens (57,0%) e 52 mulheres (43,0%). Tratando-se da faixa etária, 49,3% dos homens têm idade abaixo de 30 anos e 50,7% estão acima dessa idade; no grupo das mulheres, 68,6% apresentam idade até 30 anos e 31,4% têm mais de 30 anos, o que sugere uma participação relativamente recente da mão de obra feminina neste segmento. Em termos de escolaridade, 80,8% das mulheres possuem o grau superior completo e incompleto e 1,8% têm pós-graduação, enquanto os homens apresentam percentuais de 72,5% e 4,3% para os mesmos graus de estudo. Quanto ao cargo ocupado, 36,8% dos homens atuam como engenheiros e arquitetos (36,8%), um contingente maior se comparado ao de mulheres nesses cargos (17,3%). Em outras ocupações, 44,1% dos homens atuam como técnicos e estagiários, e 19,1 apontaram outros cargos, enquanto as mulheres, para essas mesmas funções, revelaram, respectivamente, percentuais de 36,5% e 46,2%. Esse maior contingente feminino ocupando outros cargos, geralmente associados aos trabalhos administrativos e a cargos técnicos, sugere ser ainda incipiente a presença das mulheres em cargos de maior especialização, o que reforça a tendência de sexismo na função, conforme descrito por Ferreira (2004). Com relação à remuneração, um número maior de mulheres (63,5%) recebe até 4 salários mínimos, comparativamente aos homens (42,0%). Em uma faixa de remuneração entre 4 e 9 salários mínimos, os percentuais se aproximam de aproximadamente 25,0% para ambos os gêneros; acima de 9 salários mínimos, o percentual masculino é bem mais elevado, 31,9%, enquanto o feminino é 11,5%, confirmando levantamento feito pelo Dieese (2008).

Entrevistas realizadas para o aprofundamento dos dados quantitativos da pesquisa evidenciaram elementos capazes de esclarecer as especificidades que envolvem a descrição dos dados pessoais e ocupacionais dos participantes do estudo. A análise qualitativa dos dados revelou os motivos que levam as mulheres (ou que os homens acham que as levam) a buscar a inserção e o desenvolvimento profissional na

construção civil. Na percepção dos indivíduos masculinos, o motivo da entrada das mulheres neste segmento foi a quebra das barreiras de inserção no mercado de trabalho impostas pela sociedade. Em contrapartida, na opinião das mulheres, esta opção profissional está associada à realização pessoal, representada por uma oportunidade de crescimento na carreira (BETIOL, 2000; ITABORAÍ, 2002).

Outro aspecto relacionado ao ambiente de trabalho diz respeito ao questionamento sobre se as dificuldades encontradas para atuar neste espaço são agravadas em razão do gênero. A esse respeito, um engenheiro mencionou que a capacidade da mulher é igual à do homem, mas ele não considera que ela reúna as mesmas capacidades que o homem demonstra ter no exercício de cargos de gestão das obras, e acrescenta que a credibilidade feminina não é reforçada pelo mercado. Esse depoimento evidencia a presença nas organizações da diferenciação técnica decorrente da divisão de sexo no trabalho (CALÁS; SMIRCICH, 1999; CAPPELLE *et al.*, 2004). Mesmo exercendo uma atividade com as mesmas atribuições e competências exigidas dos homens em um reduto quase que exclusivamente masculino, as mulheres são vítimas de desconfiança quanto ao seu preparo. Somam-se a isso as diferenças salariais observadas entre os gêneros e o que decorre deste aspecto (NOGUEIRA, 2001; DIEESE, 2008).

De qualquer forma, essa divisão dos papéis sexuais no ambiente de trabalho parece estar bem introjetada na mente das mulheres, conforme se observa no depoimento de uma engenheira encarregada de gerenciar um canteiro de obras. Ao apontar a uma estagiária as características necessárias à mulher para o desempenho de suas atividades no setor, essa engenheira comenta que:

[...] por exemplo, tem uma estagiária no meu canteiro que é parada. Já falei com ela: “Você tem que ser mais ativa!”. Porque se a mulher não for igual ao homem, não consegue ficar num canteiro de obra. Então, o que acontece é isso. A mulher é aceita num canteiro de obras desde que ela se imponha. Se você não tiver um pulso firme, não consegue nada, não.

Esse depoimento parece mostrar que as mulheres estão incorporando características próprias do sexo masculino, com o intuito de se afirmarem profissionalmente (ITABORAÍ, 2002; CAPPELLE, 2006). Apesar dessa transformação, desequilíbrios são observados nas relações entre homens e mulheres no trabalho, especialmente no comportamento dos envolvidos nos canteiros de obras, como subordinados, terceirizados e fornecedores, quando têm que lidar ocupacionalmente com uma mulher. O preconceito e a estranheza são comuns, conforme relata uma engenheira:

Às vezes, quando eu chego na obra as pessoas ficam um pouco assustadas. “Nossa, uma mulher na obra!”. Então, eles ficam apreensivos. Mas eu demonstro o que eu fui fazer com muita segurança, sempre. Então, eles já na mesma hora contornam a situação.

Nota-se que para as mulheres é necessário, em um primeiro momento, vencer o constrangimento de perceber no outro a discriminação (STEIL, 1997), desconfiança e falta de credibilidade, e em um segundo momento, impor-se tanto pessoal quanto profissionalmente. Instâncias dessa natureza, ou seja, associadas ao modo de socialização da mulher no mercado de trabalho, devem assumir um papel relevante no processo feminino de inserção produtiva, conforme salienta Araújo (2005). Por essa razão, justifica-se comparar o comprometimento de homens e de mulheres nas empresas onde trabalham. Esse é o assunto das próximas seções.

5.2. Análise descritiva das dimensões do comprometimento organizacional por gênero

A Tabela 1 revela os resultados descritivos para a amostra participante da pesquisa separada por gênero, tendo em vista as três dimensões de comprometimento de Meyer e Allen (1991). De acordo com os valores de *Alpha de Cronbach* apurados, a dimensão do comprometimento afetivo apresentou consistência interna altamente satisfatória (0,90), enquanto as dimensões do comprometimento normativo e instrumental apresentaram consistência interna satisfatória, com valores de 0,63 e 0,64, respectivamente, confirmando a validação das escalas empregadas no estudo (HAIR JR. *et al.*, 2005).

Tabela 1: Estatísticas descritivas das dimensões de comprometimento por gênero

Dimensões do comprometimento	Amostras	Medidas descritivas				
		Média	Mediana	P ₂₅	P ₇₅	Desvio-padrão
Comprometimento Afetivo	Total	4,79	5,00	3,92	6,07	1,53
	Masculino	4,88	5,14	4,14	6,14	1,61
	Feminino	4,66	4,92	3,64	5,67	1,43
Comprometimento Normativo	Total	4,32	4,33	3,50	5,16	1,19
	Masculino	4,34	4,16	3,50	5,50	1,26
	Feminino	4,28	4,41	3,50	4,95	1,10
Comprometimento de Continuação	Total	3,21	3,00	2,26	4,25	1,19
	Masculino	3,24	3,16	2,33	3,98	1,11
	Feminino	3,18	3,00	2,00	4,33	1,30

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se na Tabela 1 que a dimensão afetiva de comprometimento apresentou a maior média apurada (4,79), comparativamente às dimensões normativa (4,32) e de continuação (3,21). Na análise por gênero, observa-se que as médias para os homens são mais elevadas do que para as mulheres em todas as dimensões analisadas, destacando-se a dimensão afetiva, com o escore de 4,88, que contraria os estudos realizados por Scozzaro e Subich (1990), Rosenblatt *et al.*, (1999) e Sangmook (2005). Para os homens, os indicadores afetivos mais importantes são: o significado pessoal trazido pela empresa; o sentimento de ser uma pessoa de casa na empresa; o sentimento de se sentir integrado a ela; e o desejo pessoal de trabalhar na organização. Sentir-se uma pessoa de casa na empresa pode estar associado ao fato de os homens serem maioria nos canteiros de obras e, no caso dos engenheiros, de toda a responsabilidade pela obra recair sobre eles e de terem total autonomia na organização e nos procedimentos técnicos de seu trabalho. O depoimento de um engenheiro é elucidativo a esse respeito:

Quando eu chego no serviço, se eu sentir que lá eu estou dominando, que tenho domínio da obra, da organização, que todo mundo está me passando as coisas que estão acontecendo, eu estou me sentindo em casa, eu estou me sentindo no controle, eu estou sabendo o que está acontecendo. Todo mundo me participa tudo. Se

eu não estiver sentindo dessa forma, eu não estou satisfeito.

Para as mulheres, a dimensão afetiva se expressa pelos mesmos motivos, porém em ordem diferente de importância, destacando-se em primeiro lugar o desejo e o significado pessoal associados às empresas onde trabalham. A inserção profissional em um ambiente tão masculinizado sugere que as mulheres têm optado por este segmento como forma de realização pessoal. Para uma engenheira entrevistada “[...] é uma realização pessoal, profissional mesmo. Quer dizer, eu fiz e, se tivesse que voltar e fazer de novo, eu faria engenharia outra vez”.

Quanto ao comprometimento normativo, os principais indicadores para os homens associam-se aos sentimentos de lealdade, gratidão e obrigação moral para com a organização, o mesmo ocorrendo para as mulheres, com uma pequena variação na ordem de importância desses aspectos. Todavia, as médias apuradas relativas a esses sentimentos sugerem que os homens tendem a concordar um pouco mais do que as mulheres com o fato de que se sentiriam em dívida com as empresas onde trabalham caso a opção fosse abandoná-las.

Os indicadores mais relevantes de comprometimento de continuação para os homens relacionam-se com a dificuldade de deixar a empresa no momento, mesmo se quisessem, e com o fato de a situação atual de trabalho na

empresa representar uma necessidade, itens também evidenciados para as mulheres, o que reforça os achados de Rosenblatt *et al.* (1999). Os resultados médios observados nesta dimensão mostram as mulheres tendendo a se apresentar um pouco mais comprometidas instrumentalmente que os homens no indicador associado à falta de alternativas imediatas de emprego, no caso de deixarem a organização. Essa tendência sugere a dificuldade de inserção da mulher no segmento da construção civil, predominantemente composto de mão de obra masculina (DIEESE, 2008). Depoimentos colhidos nas entrevistas apontaram outros fatores que podem contribuir para a ocorrência desse resultado, como, por exemplo, satisfação com a profissão, relacionamento com os colegas de trabalho e possibilidades de crescimento profissional.

É importante ressaltar que, para avaliar a consistência interna das dimensões do comprometimento organizacional descritas nesta seção, foram obtidos coeficientes *Alpha de*

Cronbach adequados às normas estatísticas (HAIR JR. *et al.*, 2005). A dimensão relativa ao comprometimento afetivo apresentou consistência interna altamente satisfatória, com coeficiente de 0,90. As dimensões do comprometimento normativo e de continuação (instrumental) apresentaram consistência interna satisfatória, com os coeficientes evidenciando valores de 0,63 e 0,65, respectivamente, confirmando a validação da escala sustentada por estudos anteriores.

5.3. Os agrupamentos de comprometimento identificados por gênero

Realizou-se a análise de *cluster* separadamente para homens e mulheres, para identificar os principais grupos de empregados considerando-se as três dimensões de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991). A Tabela 2 apresenta a quantidade de funcionários masculinos e femininos da amostra alocados em cada grupo e suas respectivas denominações.

Tabela 2: Caracterização dos *clusters* por gênero

Sexo	Grupo	Caracterização	Casos	Porcentual
Masculino	1	Comprometido afetivamente somente	21	30,4%
	2	Comprometido afetiva-normativamente	21	30,4%
	3	Descomprometido nas três dimensões	11	15,9%
	4	Comprometido nas três dimensões	8	11,6%
	5	Comprometido por continuação somente	8	11,6%
Feminino	1	Comprometida afetiva-normativamente	17	34,0%
	2	Comprometida nas três dimensões	13	26,0%
	3	Comprometida afetivamente somente	9	18,0%
	4	Comprometida por continuação somente	7	14,0%
	5	Comprometida normativamente somente	4	8,0%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Dois respondentes do sexo feminino não foram alocados em nenhum grupo, pois apresentavam características diferentes dos respondentes dos demais grupos.

A Tabela 2 evidencia que os maiores contingentes de homens podem ser agrupados como comprometidos afetivo-normativamente e comprometidos afetivamente somente, cada um representando 30,4%, o que confirma os principais resultados descritos na seção anterior.

Com percentuais menores apareceram os grupos de comprometidos nas três dimensões e instrumentalmente somente, com valores iguais de 11,6%. É importante destacar que um percentual de cerca de 16,0% se agrupou como descomprometidos nas três dimensões.

Entre as mulheres, verifica-se que o maior contingente se agrupa como comprometidas afetivo-normativamente (34,0%), seguido do grupo de comprometidas nas três dimensões, com um percentual de 26,0%. Com percentuais menores aparecem os agrupamentos de comprometidas afetivamente somente, por continuação somente e comprometidas normativamente somente, com percentuais de 18,0%, 14,0% e 8,0%, respectivamente. Nota-se que, entre as mulheres, não existe nenhum grupo de descomprometimento, ao contrário do que ocorreu entre os homens, que apresentaram um agrupamento de descomprometidos nas três dimensões (afetiva, normativa e por continuação).

Depura-se desse resultado que o trabalho na construção civil representa para as mulheres uma possibilidade de inserção em um mercado

notadamente masculino, algo que propicia a oportunidade de aquisição de conhecimento e de crescimento na carreira. Por essa razão, é razoável admitir que se mostrem comprometidas com as organizações onde atuam.

5.4. Associação entre variáveis pessoais-ocupacionais e os grupos de comprometimento

Esta seção descreve, por meio de tabulação cruzada, a associação das variáveis pessoais (faixa etária e escolaridade) e ocupacionais (cargo ocupado e salário), descritas na seção 4.1, com os grupos identificados por meio da análise de *cluster*. A Tabela 3 apresenta o cruzamento da variável faixa etária com os *clusters* obtidos para ambos os gêneros.

Tabela 3: Tabulação cruzada: faixa etária versus clusters de comprometimento

Cluster	Masculino						Cluster	Feminino					
	Faixa Etária							Faixa Etária					
	Até 30 anos		Entre 31 e 40 anos		Acima de 40 anos			Até 30 anos		Entre 31 e 40 anos		Acima de 40 anos	
Comprometido afetivamente (somente)	9	43%	9	43%	3	14%	Comprometido afetivo-normativamente	13	77%	3	17%	1	6%
Comprometido afetiva-normativamente	10	48%	8	38%	3	14%	Comprometido afetivamente somente	5	56%	3	33%	1	11%
Comprometido nas três dimensões	4	50%	2	25%	2	25,0%	Comprometido nas três dimensões	10	77%	3	23%	0	0%
Comprometido por continuação (somente)	3	38%	4	50%	1	12%	Comprometido por continuação (somente)	4	57%	2	29%	1	14%
Descomprometido nas três dimensões	8	73%	3	27%	0	0,0%	Comprometido normativamente (somente)	3	75%	1	25%	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa.

Em quase todos os *clusters* masculinos predominam indivíduos com faixa etária acima de 30 anos, confirmando Bastos (1993), que argumenta que o comprometimento aumenta com a idade. Exceções foram o *cluster* comprometido nas três dimensões, em que ocorreu empate percentual entre indivíduos de até 30 anos e

indivíduos acima dessa faixa etária, e o *cluster* descomprometido nas três dimensões, cujo percentual maior (73%) foi representado por indivíduos com até 30 anos. Com os *clusters* femininos ocorre o contrário: predominam indivíduos com até 30 anos.

O resultado observado nos *clusters* femininos contraria parte da literatura, que atribui maior comprometimento às pessoas mais velhas, por já terem maior conhecimento de suas expectativas e estabelecerem sentimentos positivos em relação ao trabalho (BASTOS, 1993; BANDEIRA, 1999). Depoimentos colhidos entre as engenheiras revelaram que o maior comprometimento de

mulheres mais jovens associa-se ao fato de elas trabalharem em um segmento tradicionalmente masculino, em que capacidade e conhecimento precisam ser demonstrados para a inserção e manutenção no setor.

A Tabela 4 apresenta a associação entre o grau de escolaridade e os agrupamentos de comprometimento identificados.

Tabela 4: Tabulação cruzada: escolaridade versus clusters de comprometimento

Masculino									Feminino								
Cluster	Escolaridade								Cluster	Escolaridade							
	2º Grau ou Técnico		Superior incompleto		Superior completo		Pós-Graduação			2º Grau ou Técnico		Superior incompleto		Superior completo		Pós-Graduação	
Comprometido afetivamente (somente)	3	14%	6	29%	12	57%	0	0%	Comprometido afetivo-normativamente	2	12%	8	47%	7	41%	0	0%
Comprometido afetivo-normativamente	3	14%	11	52%	5	24%	2	10%	Comprometido afetivamente (somente)	2	22%	4	44%	2	22%	1	12%
Comprometido nas três dimensões	2	24%	3	38%	3	38%	0	0%	Comprometido nas três dimensões	4	31%	6	46%	3	23%	0	0%
Comprometido por continuação (somente)	4	50%	2	25%	2	25%	0	0%	Comprometido por continuação (somente)	1	14%	2	29%	4	57%	0	0%
Descomprometido nas três dimensões	4	36%	4	36%	2	18%	1	10%	Comprometido normativamente (somente)	0	0%	2	50%	2	50%	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os homens mais comprometidos, predominam aqueles com escolaridade que varia do superior incompleto ao completo, com exceção do grupo comprometido por continuação somente. No grupo dos descomprometidos predominam aqueles cuja escolaridade é o superior incompleto a a pós-graduação. As mulheres que apresentam maior grau de comprometimento são aquelas com grau de escolaridade entre superior incompleto e completo, variando de 66% para o grupo de comprometidas afetivamente somente, a 100% para o grupo de comprometidas normativamente somente.

Opiniões colhidas com as entrevistadas sugerem que isso decorre da possibilidade de

aquisição de conhecimento e inserção em um mercado tradicionalmente masculino. Nota-se que para ambos os sexos o grau de escolaridade acima do superior completo apresentou menor quantidade de integrantes, confirmando a percepção de Bastos (1994) quando o autor sugere que o comprometimento tende a decrescer à medida que o nível educacional aumenta.

A associação entre o cargo ocupado pelos respondentes e os *clusters* identificados é demonstrada na Tabela 5.

Tabela 5: Tabulação cruzada: cargo versus clusters de comprometimento

Masculino							Feminino						
Cluster	Cargo						Cluster	Cargo					
	Engenheiro e Arquiteto		Técnico e Estagiário		Outros			Engenheiro e Arquiteto		Técnico e Estagiário		Outros	
Comprometido afetivamente (somente)	12	57%	5	24%	4	19%	Comprometido afetivo-normativamente	3	18%	8	47%	6	35%
Comprometido afetivo-normativamente	6	30%	13	65%	1	5%	Comprometido afetivamente (somente)	2	22%	2	22%	5	56%
Comprometido nas três dimensões	3	38%	2	24%	3	38%	Comprometido nas três dimensões	2	15%	6	47%	5	38%
Comprometido por continuação (somente)	1	13%	5	62%	2	25%	Comprometido por continuação (somente)	2	29%	2	29%	3	42%
Descomprometido nas três dimensões	3	27%	5	46%	3	27%	Comprometido normativamente (somente)	0	0%	1	25%	3	75%

Fonte: Dados da pesquisa.

Não se observa nenhum padrão na Tabela 5, mas os engenheiros/arquitetos se mostram mais comprometidos afetivamente quando comparados aos técnicos ou estagiários. Isso pode estar associado ao fato de aquelas categorias – por ser a elas atribuída toda a responsabilidade pelo canteiro de obras – contarem com alto grau de autonomia no trabalho, bons salários, benefícios diferenciados, etc. Em contrapartida, os técnicos e estagiários, muito provavelmente por desempenharem atividades com menor grau de autonomia, ficaram inseridos no grupo dos descomprometidos nas três dimensões, o que corrobora Moraes, Marques e Correia (1998), que apontam situações que dizem respeito ao conteúdo do trabalho como fatores de descomprometimento organizacional. Tratando-se da amostra feminina,

as mulheres com cargos técnicos e de estágio se mostram mais comprometidas, com exceção daquelas comprometidas apenas afetivamente e por continuação, caso em que se observa um empate porcentual de 22% e 29%, respectivamente, entre as duas categorias de cargos investigados. De qualquer modo, os resultados mostram que o trabalho para as mulheres com cargos mais baixos pode representar uma oportunidade de crescimento e aprendizado em um mercado predominantemente dominado pelos homens, conforme se observou em depoimentos colhidos nas entrevistas.

Na Tabela 6 encontra-se a associação entre o nível salarial e os grupos de comprometimento.

Tabela 6: Tabulação cruzada: salário versus clusters

Masculino						Feminino							
Cluster	Nível Salarial						Cluster	Nível Salarial					
	Até 04 salários mínimos		Entre 04 e 09 salários mínimos		Acima de 09 salários mínimos			Até 04 salários mínimos		Entre 04 e 09 salários mínimos		Acima de 09 salários mínimos	
Comprometido afetivamente (somente)	4	19%	5	24%	12	57%	Comprometido afetivo-normativamente	13	76%	3	18%	1	6%
Comprometido afetivo-normativamente	11	52%	4	19%	6	29%	Comprometido afetivamente (somente)	6	67%	1	11%	2	22%
Comprometido nas três dimensões	4	50%	1	12%	3	38%	Comprometido nas três dimensões	9	69%	3	23%	1	8%
Comprometido por continuação (somente)	4	50%	4	50%	0	0%	Comprometido por continuação (somente)	2	29%	4	57%	1	14%
Descomprometido nas três dimensões	6	55%	4	36%	1	9%	Comprometido normativamente (somente)	3	75%	1	25%	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que, para a amostra masculina, não há um padrão na relação entre salários e homens comprometidos. Mas os homens que recebem acima de 9 salários mínimos (SM) se envolvem mais afetivamente com as suas organizações, confirmando achados que enfatizam a importância das recompensas para o nível de envolvimento com o trabalho (BASTOS, 1993; SCOZZARO; SUBICH, 1990; ROSENBLATT; TALMUD; RUVIO, 1999; SANGMOOK, 2005). Parte da literatura, no entanto, aponta as recompensas como algo que leva o indivíduo a envolver-se instrumentalmente com a organização (BASTOS *et al.*, 1997), uma vez que metade dos homens comprometidos instrumentalmente recebe até 4 SM.

Percebe-se que, na amostra das mulheres em todos os grupos de comprometidas, prevalecem aquelas que recebem até 4 salários mínimos, com exceção do grupo comprometidas por continuação somente, o que sugere que o salário não parece importante, mas sim a oportunidade de vinculação social e produtiva em um mercado tradicionalmente masculino. Depoimentos colhidos nas entrevistas indicam que a

possibilidade de crescimento feminino em um mercado predominantemente formado por homens (BETIOL, 2000; ITABORAÍ, 2002) pode ser uma explicação para esse resultado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo principal descrever e analisar como o comprometimento organizacional e o gênero se relacionam em empresas do segmento da construção civil da região metropolitana de Belo Horizonte, segundo as dimensões afetiva, normativa e de continuação (instrumental) de Meyer e Allen (1991).

A despeito de a análise do comprometimento organizacional não evidenciar para as três dimensões diferenças significativas nos níveis de importância para homens e mulheres, os resultados mostram que, tanto na análise de modo geral quanto na realizada por sexo, a ordem de importância das dimensões do comprometimento organizacional se mantém, com maior média para a dimensão afetiva, seguindo-se a normativa e a de continuação. As médias dos homens são mais elevadas do que as das mulheres em todas as dimensões. No entanto, o comprometimento de

continuação tem baixa importância para ambos os sexos.

A análise de *cluster* evidenciou que a maior parte dos homens é formada por comprometidos afetiva e/ou normativamente, porém um grupo se mostrou descomprometido nas três dimensões pesquisadas. Em contrapartida, todos os grupos de mulheres foram formados por comprometidas afetivo-normativamente ou nas três dimensões analisadas, por ordem de importância. Em quase todos os *clusters* masculinos predominaram indivíduos com faixa etária acima de 30 anos, ao passo que nos femininos ocorreu o contrário. Em relação à escolaridade, notou-se que, para ambos os sexos, o grau acima de superior completo é o que se apresentou com menor quantidade de integrantes comprometidos, confirmando a literatura que sugere que o comprometimento tende a decrescer quanto maior for o nível educacional. Quanto ao cargo, os indivíduos que ocupam funções de engenheiro/arquiteto se destacaram como os mais comprometidos entre os homens, enquanto entre as mulheres as mais comprometidas diziam ocupar cargos menos expressivos, como o de técnico e o de estagiário. Finalmente, os homens mais comprometidos se encaixaram na faixa daqueles que recebem acima de 9 salários mínimos, ao passo que as mulheres mais comprometidas ficaram na faixa daquelas que recebem até 4 salários mínimos.

O conjunto dos resultados apurados por esta pesquisa sugere que os motivos que levam homens e mulheres a se comprometerem com as organizações pesquisadas no segmento da construção civil em Belo Horizonte não só diferem, como são antagônicos. Os homens se comprometem mais afetivamente. As análises quantitativas e qualitativas sugerem que isso decorre de fatores relacionados ao exercício do poder e da autonomia decorrente do cargo ocupado, do ponto de vista tanto técnico quanto de processos. Outro aspecto que contribui para que o comprometimento organizacional masculino se apresente mais evidente na dimensão afetiva associa-se à remuneração – os indivíduos comprometidos afetivamente são aqueles que recebem acima de 9 salários mínimos. Esse resultado é interessante, pois contradiz evidências anteriores que apontam o indivíduo como um ser aprisionado pelas recompensas recebidas, o que o

leva a se comprometer instrumentalmente com a organização.

No tocante às mulheres, os resultados são inversos, uma vez que aquelas que se revelam mais comprometidas são as que ocupam cargos técnicos e de estágio, recebendo remuneração de até 4 salários mínimos. Para elas, o trabalho representa uma porta aberta para um mercado restritivo, uma oportunidade tanto de aquisição de conhecimento como de inserção no mercado e na carreira, nesse ambiente considerado tão masculinizado. Dados qualitativos revelaram que, embora as mulheres tenham um percurso profissional mais difícil nesse ambiente dito masculinizado, elas se mostram mais pacientes na busca por oportunidades para se afirmarem profissionalmente, adotando, quando necessário, características masculinas.

Os resultados qualitativos deste estudo apontam que os motivos que levam as mulheres e os homens a buscar o desenvolvimento profissional na construção civil têm sido divergentes. Na percepção dos indivíduos masculinos, o que impulsionou a inserção das mulheres neste segmento foi a quebra das barreiras ao mercado de trabalho impostas pela sociedade. Em contrapartida, para as mulheres esta opção profissional está associada à realização pessoal, não apenas pelo desafio de atuar em um ambiente masculino, mas também pela oportunidade de crescimento na carreira, pelo apego à área profissional escolhida e, principalmente, pela não percepção de diferença no exercício da atividade em função do gênero.

Alguns fatores limitadores merecem ser destacados em relação: a) ao tamanho da amostra pesquisada, apesar de ela ser suficiente do ponto de vista estatístico; b) à falta de conhecimento do total de profissionais que integram tais empresas, em razão de barreiras colocadas por seus gestores; e c) ao acesso pessoal a todos os profissionais investigados. Tendo em vista essas considerações, reitera-se que os resultados encontrados pela pesquisa não podem ser generalizados a outras empresas do mesmo segmento.

É importante salientar as principais contribuições desta pesquisa para a academia: a) buscou associar os temas comprometimento organizacional e gênero, uma vez constatada a

inexistência de pesquisas no Brasil nesse sentido; b) tratou de modo também qualitativo o tema “Comprometimento organizacional”, razão pela qual pode ser considerado um avanço nos estudos de campo, que notadamente privilegiam abordagens quantitativas; e c) revelou contradições relativas aos resultados obtidos em estudos anteriores, principalmente no que se refere à associação entre comprometimento e determinados atributos pessoais e ocupacionais associados à idade, expectativas de trabalho e remuneração, razão pela qual aponta-se a necessidade de que mais estudos sejam desenvolvidos nessa direção, envolvendo principalmente outras categorias em que se observam diferenças de gênero no trabalho, como, por exemplo, os profissionais de enfermagem.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMÂNCIO, L.; OLIVEIRA, J. M. *Liberdades condicionais: o conceito do papel sexual revisitado*. ISCTE, 2002. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10071/335>>. Acesso em: 4 nov. 2007.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004.
- ARAÚJO, F. O. *Gênero na construção civil: um estudo de caso sobre as trabalhadoras da Norcon*. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2005.
- AVEN, F.; PARKER, B.; McEVOY, G. Gender and attitudinal commitment to organizations: a meta-analysis. *Journal of Business Research*, v. 26, n. 1, p. 63-73, 1993. <[http://dx.doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90043-O](http://dx.doi.org/10.1016/0148-2963(93)90043-O)>.
- BANDEIRA, M. L. *Investigando o impacto das políticas de recursos humanos no comportamento organizacional em uma empresa de serviços do setor público*. Dissertação (Mestrado em Administração) – CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1999.
- BASTOS, A. V. B. *Comprometimento com o trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese (Doutorado em Administração) – Departamento de Antropologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam esta tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 52-64, mai./jun. 1993.
- BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 97-120, mai./ago. 1997.
- BETIOL, M. I. S. Ser administradora é o feminino de ser administrador? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, São Paulo. *Anais...* São Paulo: ANPAD, 2000.
- BRUNING, C.; SNYDER, R. A. Sex and position as predictor of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, v. 26, n. 3, p. 485-491, 1983. <<http://dx.doi.org/10.2307/256259>>.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Caderno de Pesquisa*, n. 110, p. 67-104, 2000.
- BUTLER, J. P. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 13, n. 1, p.179-183, jan./abr. 2003.
- CALÁS, B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.
- CAPPELLE, M. C. A. *O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações*

- de poder e gênero na oitava região da polícia militar de Minas Gerais. Tese (Doutorado em Administração) – CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J. M.; BRITO, M. J. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. *Revista de Administração de Empresas-eletrônica*, v. 3, n. 2, art. 22, jul./dez. 2004.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. *Taxa de participação no mercado de trabalho por sexo*. 2008. Disponível em: <<http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=3>>. Acesso em: 2 fev. 2008.
- FERREIRA, E. F. X. *Mulheres, militância e memória*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- FERREIRA, M. C. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. *Temas em psicologia*, v. 12, n. 2, p. 119-126, 2004.
- FRANCO, M. L. P. B. *Análise de conteúdo*. Brasília: Líber Livro, 2005.
- HAIR JR, J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar *per capita* no Brasil: 1981-2002. *Nova Economia*, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 35-58, mai./ago. 2004.
- ITABORAÍ, N. R. Trabalho feminino e mudanças na família no Brasil (1984-1996): comparações por classe social. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 13., 2002, Ouro Preto. *Anais... Ouro Preto*: ABEP, 2002.
- MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MARSDEN, R.; KALLEBERG, A.; COOK, C. Gender differences in organizational commitment. *Work and Occupations*, v. 20, n. 3, p. 368-390, 1993.
- MATHIEU, J.; ZAJAC, D. A. Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, v. 108, n. 2, p. 171-94, 1990. <<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>>.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A Three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resources Management Review*, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991. <[http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)>.
- MEYER, J. P. *et al.* Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, v. 61, n. 1, p. 20-52, 2002. <<http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>>.
- MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L.; CORREIA, L. F. Comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 1999, Curitiba. *Anais... Curitiba*: ANPAD, 1998. 1CD-ROM.
- MURARO, R. M.; BOFF, L. *Feminino e masculino: uma nova consciência para o encontro das diferenças*. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.
- PORTER, D. Gender differences in managers conceptions and perceptions of commitment to the organization. *Sex Roles*, v. 45, n. 5/6, p. 375-384, 2001. <<http://dx.doi.org/10.1023/A:1014313732152>>.
- ROSENBLATT, Z.; TALMUD, I.; RUVIO, A. A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 8, n. 2, p. 197-217, 1999. <<http://dx.doi.org/10.1080/135943299398320>>.

SANGMOOK, K. Sex differences in the professional satisfaction of the public officers: a study Metropolitan Government of Seoul, Korea. *The Journal of Research*, May 2005.

SCANDURA, T.; LANKAU, M. Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfactions. *Journal of Organizational Behavior*, v. 18, n. 4, p. 377-392, 1997. <[http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1)>.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. Práticas de gestão democrática como mediador da relação entre comprometimento e desempenho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. *Anais...* Brasília: ANPAD, 2005.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 5, jul./dez. 1990.

SCOZZARO, P. P.; SUBICH, L. M. Gender and occupational sex-type differences in job outcome factor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, v. 36, n. 1, p. 109-119, Feb. 1990. <[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90018-W](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(90)90018-W)>.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul./set. 1997.

VELDE, M.; BOSSINK, C.; JANSEN, P. Gender differences in the influence of professional tenure on work attitudes. *Sex Roles*, v. 49, n. 3, p.153-169, 2003. <<http://dx.doi.org/10.1023/A:1024460930719>>.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2007.