

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Mestrado em Administração

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E GÊNERO:
Estudo comparativo no segmento da construção civil na região
metropolitana de Belo Horizonte**

Leila Vaz da Silva

Belo Horizonte

2009

Leila Vaz da Silva

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E GÊNERO:
Estudo comparativo no segmento da construção civil na região
metropolitana de Belo Horizonte**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

Linha de Pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Área de Concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte

2009



Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **LEILA VAZ DA SILVA**
Matrícula: 770131

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

TÍTULO: **COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E GÊNERO: um estudo comparativo no segmento da construção civil na região metropolitana de Belo Horizonte.**

DATA: 12 de fevereiro de 2009

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
ORIENTADOR (Faculdade Novos Horizontes)

Prof.ª. Dr.ª. Vera Lúcia Cançado Lima
(Faculdade Novos Horizontes)

Prof.ª. Dr.ª. Simone Costa Nunes
(PUC MINAS / FDC)

Dedico este trabalho, em primeiro lugar, a DEUS, que, em todos os momentos, me deu forças para continuar o caminho em busca do conhecimento e da realização pessoal;

À minha mãe, que, incondicionalmente sempre esteve ao meu lado. Com quem aprendi a dar muito valor à vida, aos momentos felizes e à fé;

À minha filha, Uyara, que vivenciou comigo todos os momentos de angústia e alegria durante a realização do mestrado;

Ao Pedro, companheiro, noivo e amigo, que, com paciência, soube compreender os muitos momentos em que se fez necessário a minha ausência, em função das obrigações do mestrado, e que nunca deixou de me apoiar, ajudar e incentivar;

Aos meus irmãos e amigos; que sempre torceram por mim.

Agradecimentos

Ao professor Luiz Carlos Honório, orientador desta pesquisa, que, com desprendimento, dedicação e sabedoria, esteve ao meu lado, orientando, compartilhando seus conhecimentos e direcionando-me em busca do meu objetivo;

Ao meu noivo, Pedro, pelo incentivo, carinho e compreensão demonstrados durante o mestrado, além das valiosas contribuições na leitura e correção gramatical;

À Uyara, filha adorada, e à Maria Clara, filha do coração, que vivenciaram comigo as alegrias e dificuldades durante a caminhada rumo à conclusão desta pesquisa;

Muito especialmente, à minha mãe, pelo amor, e ao Ge, pelo apoio e auxílio em todos os momentos da minha vida, principalmente compreendendo minha ausência no Studio Booness;

À minha irmã Lucilene, pela valiosa contribuição no contato com as empresas;

Ao amigo Rodrigo, pela amizade, confiança, incentivo, apoio e compreensão, elementos essenciais para que eu pudesse concluir este mestrado;

À minha família, que sempre torceu por mim, sobretudo, nas diversas demonstrações de carinho e compreensão pelos momentos em que não pude estar mais próxima ou presente;

Às empresas e aos profissionais que participaram da pesquisa, disponibilizando seu tempo para a realização das entrevistas;

A todas as pessoas que, de alguma forma, compartilharam comigo a construção deste trabalho: aos amigos, pelos momentos de descontração; aos amigos do mestrado, que dividiram comigo suas experiências; aos colegas de trabalho, pelo apoio e

compreensão nos momentos de ausência; à Amanda pela colaboração com o tratamento estatístico; à estagiária Michelle, pela colaboração com a transcrição das entrevistas; a Nelma, pela ajuda com a tradução dos textos;

E agradeço imensamente a DEUS, que colocou no meu caminho todas estas pessoas, que me ajudaram, muitas vezes, sem saber, a encontrar forças quando achava que não iria conseguir, que me abre todos os dias novas possibilidades de aprendizado e crescimento e que não me desampara nunca.

“Embora ninguém possa voltar atrás e fazer um novo começo, qualquer um pode começar agora e fazer um novo fim.”

Chico Xavier

Somos totalmente responsáveis pela qualidade da nossa vida e pelo efeito exercido sobre os outros, construtivo ou destrutivo, quer pelo exemplo, quer pela influência direta.

Alfred Montapert

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo principal descrever e analisar como se relacionam os construtos *comprometimento organizacional* e *gênero* em empresas do segmento da construção civil em Belo Horizonte, segundo a abordagem multidimensional adotada por Meyer e Allen (1991). Participaram 44 empresas associadas ao Sinduscon-MG, compondo uma amostra de 121 trabalhadores que atuam em canteiros de obras, sendo 69 do sexo masculino e 52 do feminino. Para a coleta dos dados, adotou-se o questionário validado no Brasil por Bandeira (1999) e composto por perguntas fechadas do tipo *Likert*. A análise quantitativa dos dados buscou comparar os resultados do *comprometimento organizacional*, em suas três dimensões, de acordo com as informações demográficas/ocupacionais dos participantes, utilizando testes estatísticos *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*. Adotou-se também metodologia multivariada, por intermédio da análise de cluster e da análise qualitativa, para a avaliação das questões subjetivas associadas tanto a *comprometimento organizacional* quanto a *gênero*, por meio de entrevistas com 10 integrantes, sendo 5 de cada sexo. Os resultados indicam que as médias relativas às três dimensões do *comprometimento organizacional* apresentam-se mais elevadas para os homens do que para as mulheres. No entanto, a dimensão instrumental apresentou-se com médias indicando baixa importância para ambos os sexos, sugerindo que neste segmento outros fatores, como autonomia e realização pessoal, apresentam-se mais importantes. Os resultados 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 função de fatores relacionados ao exercício do poder, como autonomia, e do fator pessoal ligado ao orgulho pela execução do empreendimento, que representa para o profissional masculino a realização de uma obra de arte. Para as mulheres, os resultados apresentam-se de modo inverso. Aquelas que se apresentam mais comprometidas ocupam cargos técnicos e de estágio, recebem até quatro salários mínimos e estão na empresa e no cargo há menos de um ano. Para elas, o trabalho representa uma porta aberta para um mercado limitado, indicando uma oportunidade tanto de aquisição de conhecimento como de inserção no mercado e na carreira. Em relação à análise de cluster, a principal diferença observada na formação dos cinco grupos refere-se à formação na amostra masculina do grupo dos descomprometidos nas três dimensões, diferentemente das mulheres, que em todos os grupos formados se apresentam comprometidas. Revela-se como principal contribuição desta pesquisa ter relacionado os construtos *comprometimento organizacional* e *gênero* em empresas brasileiras, a partir da utilização de abordagem qualitativa, tema muito carente na bibliografia especializada. Outro ponto importante prende-se ao fato de ter encontrado e discutido contradições relativas aos resultados obtidos em estudos anteriores.

Palavras-chaves: Comprometimento organizacional. Gênero. Construção civil.

ABSTRACT

This research's main goal is to describe and analyze the way civil construction companies see organizational commitment versus gender in Belo Horizonte. To analyze it, the multidimensional approach by Meyer and Allen (1991) were used. Forty four (44) companies associated to SINDUSCON-MG, one hundred and twenty one (121) workers who are in the construction field, of which sixty nine (69) of these workers are male and fifty two (52) female, have participated of the research as samplings. To collect the data, the questionnaire validated in Brazil by Bandeira (1999), was adapted. The questionnaire is compounded by questions based on the Likert type. The quantitative analysis of the data tried to compare the results of the organizational commitment. The term organizational has three dimensions according to the participant employees' occupational demographic information used as statistical tests by Mann-Whitney and Kruskal-Wallis. In order to evaluate the subjective questions related to organizational commitment and gender, ten (10) workers, five (5) male and five (5) female were interviewed according to the multivariate methodology and the intermediary quantitative cluster analysis. The results indicate that the relative averages of the three dimensions of the organizational commitment achieve higher levels in men than in women. However, the instrumental dimension presented averages that indicated low importance for both genders. This result suggests that in this segment other factors as autonomy and personal accomplishment are more important. The results suggest that the reasons that take men and women to compromise to the organization in this segment traditionally dominated by the men do not only differ, but are antagonistic. Generally speaking, men compromise more affectively to their work according to factors related to the exercise of power such as autonomy, as well as personal factors connected to the pride of the enterprise, because it represents for the male professional the accomplishment of a work of art. Women, on the other hand, present opposite results to men. The women that are mostly engaged to the organization occupy technician positions and trainee positions and, their wages are up to four minimum salaries. It's important to emphasize that most of the women in the situation above, are in the company for less than 1 year. For these women, the work represents a way in. Considering that this is a manly environment and a much closed market, their work is chance of absorbing knowledge as much as an immersion in their career. The greatest issue concerning the cluster analysis was found when the sampling of the male group was compounded and divided in five (5) groups. Differently to women, the male group presented the group of the uncommitted. The main contribution of this research is to relate organizational commitment and gender in Brazilian companies, through the quantitative analysis, which is a very absent theme in the specialized bibliography. Another important issue comes to the fact that the results of earlier studies that were found, were contradictory.

LISTA DE SIGLAS

ABNT	<u>Associação Brasileira de Normas Técnicas</u>
CBIC	Câmara Brasileira de Indústria da Construção
CREA	<u>Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia</u>
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socio-econômicos
ENANPAD	Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
EBACO	Escalas de Bases do Comprometimento Organizacional
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PIB	Produto Interno Bruto
RAE	Revista de Administração de Empresas
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria
SINDUSCON-MG	Sindicato da Indústria da Construção Civil em Minas Gerais.
SINDUSCON-SP	Sindicato das Indústrias da Construção Civil do Estado de São Paulo
SM	Salário Mínimo
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UESB	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Resumo das empresas associadas ao Sinduscon-MG e participantes da pesquisa	57
Quadro 2	Composição das dimensões do comprometimento organizacional	59

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Remuneração, por gênero, em seis capitais brasileiras Janeiro de 2008	71
Gráfico 2	Distribuição das mulheres ocupadas, segundo os anos de estudo, em janeiro de 2003 e de 2008 (%)	73
Gráfico 3	Variação percentual da população feminina, segundo o grupamento de atividade nos meses de janeiro/03 e janeiro/08 em Belo Horizonte	77
Gráfico 4	Distribuição dos respondentes em relação ao sexo	79
Gráfico 5	Distribuição dos respondentes masculinos em relação à faixa etária	80
Gráfico 6	Distribuição dos respondentes femininos em relação à faixa etária	81
Gráfico 7	Distribuição dos respondentes masculinos em relação ao estado civil	82
Gráfico 8	Distribuição dos respondentes femininos em ao estado civil	83
Gráfico 9	Distribuição dos respondentes em relação a existência de filhos	84
Gráfico 10	Distribuição dos respondentes masculinos em relação à escolaridade	85
Gráfico 11	Distribuição dos respondentes femininos em relação à escolaridade	86
Gráfico 12	Distribuição dos respondentes masculinos em relação ao cargo	87

Gráfico 13	Distribuição dos respondentes femininos em relação ao cargo	89
Gráfico 14	Distribuição dos respondentes masculinos em relação ao tempo de empresa	90
Gráfico 15	Distribuição dos respondentes femininos em relação ao tempo de empresa	88
Gráfico 16	Distribuição dos respondentes masculinos em relação ao tempo no cargo atual	89
Gráfico 17	Distribuição dos respondentes femininos em relação ao tempo no cargo atual	89
Gráfico 18	Distribuição dos respondentes masculinos em relação ao nível salarial	90
Gráfico 19	Distribuição dos respondentes femininos em relação ao nível salarial	91
Gráfico 20	Distribuição dos respondentes em relação à realização de outras atividades remuneradas	93
Gráfico 21	Distribuição dos respondentes masculinos em relação ao número total de funcionários na empresa em que trabalham	94
Gráfico 22	Distribuição dos respondentes femininos em relação ao número total de funcionários na empresa em que trabalham	94

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Rendimento, por sexo, nas principais capitais em 2003-2008	70
Tabela 2	Distribuição da população economicamente ativa, por sexo na região metropolitana de Belo Horizonte (%)	74
Tabela 3	Taxa de ocupação, por sexo (em %), na região metropolitana de Belo Horizonte/MG	75
Tabela 4	Empregos em 31/12, por setor e gênero	76
Tabela 5	Distribuição percentual da população feminina, segundo o grupamento de atividade, nos meses de janeiro/03 e janeiro/08, em Belo Horizonte	76
Tabela 6	<i>Alpha de Cronbach</i> para as dimensões de comprometimento organizacional	92
Tabela 7	Estatísticas descritivas das dimensões de comprometimento organizacional, por sexo	94
Tabela 8	Resultado do teste <i>Mann-Whitney</i> para a comparação das dimensões de comprometimento organizacional entre os sexos	94
Tabela 9	Resultado do teste <i>Mann-Whitney</i> para a comparação dos itens de comprometimento afetivo entre os sexos	95
Tabela 10	Resultado do teste <i>Mann-Whitney</i> para a comparação dos itens de comprometimento normativo entre os sexos	99
Tabela 11	Resultado do teste <i>Mann-Whitney</i> para a comparação dos itens de comprometimento instrumental entre os sexos	101
Tabela 12	Resultados do teste <i>Kruskal Wallis</i> para a comparação dos diferentes grupos demográficos ocupacionais em relação ao comprometimento afetivo	103
Tabela 13	Resultados do teste <i>Kruskal Wallis</i> para a comparação dos diferentes grupos demográficos ocupacionais em relação ao comprometimento normativo	105
Tabela 14	Resultados do teste <i>Kruskal Wallis</i> para a comparação dos diferentes grupos demográficos ocupacionais em relação ao comprometimento instrumental	106

Tabela 15	Caracterização dos clusters – Homens	109
Tabela 16	Estatísticas descritivas das dimensões de comprometimento organizacional para os diferentes grupos (cluster) de funcionários - Homens	110
Tabela 17	Resultado do teste <i>Mann-Whitney</i> para a comparação dos diferentes grupos (clusters) de funcionários em relação às dimensões de comprometimento organizacional – Homens	111
Tabela 18	Caracterização dos clusters – Mulheres	111
Tabela 19	Estatísticas descritivas das dimensões de comprometimento organizacional para os diferentes grupos (cluster) de funcionários - Mulheres	112
Tabela 20	Resultado do teste <i>Mann-Whitney</i> para a comparação dos diferentes grupos (clusters) de funcionários em relação às dimensões de comprometimento organizacional – Mulheres	113
Tabela 21	Tabulação cruzada: faixa etária <i>versus</i> cluster	114
Tabela 22	Tabulação cruzada: escolaridade <i>versus</i> clusters	116
Tabela 23	Tabulação cruzada: estado civil <i>versus</i> clusters	117
Tabela 24	Tabulação cruzada: filhos <i>versus</i> clusters	118
Tabela 25	Tabulação cruzada: cargos <i>versus</i> clusters	119
Tabela 26	Tabulação cruzada: tempo de empresa <i>versus</i> clusters	121
Tabela 27	Tabulação cruzada: tempo no cargo atual <i>versus</i> clusters	122
Tabela 28	Tabulação cruzada: salário <i>versus</i> clusters	123

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
1.2	Objetivos da pesquisa	22
1.2.1	Objetivo geral	22
1.2.2	Objetivos específicos	23
1.3	Justificativa e relevância do estudo	23
2	REFERENCIAL TEÓRICO	
2.1	Comprometimento organizacional: conceitos e principais enfoques	26
2.1.1	Tipos de comprometimento organizacional, segundo Meyer e Allen	32
2.1.2	Estudos nacionais e estrangeiros recentes sobre comprometimento organizacional	36
2.2	Gênero: conceito e considerações teóricas gerais	40
2.2.1	A condição feminina em uma sociedade organizacional masculina	43
2.2.2	Desigualdades e preconceitos no trabalho feminino	46
2.3.	Algumas pesquisas internacionais associando comprometimento organizacional e gênero	50
3.	METODOLOGIA	
3.1	Método de pesquisa	54
3.2	Unidade de análise, observação, população e amostra	55
3.3	Instrumentos de coleta de dados	58
3.4	Tratamento dos dados	61
4.	APRESENTAÇÃO, DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	65
4.1	Caracterização do segmento da construção civil no Brasil e em Minas Gerais	65
4.1.1	O mercado de trabalho brasileiro e o mineiro do setor da construção civil	68
4.1.2	Caracterização da participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil	69
4.1.3	Evolução da participação da mão-de-obra feminina na construção civil	75

4.2	Caracterização das variáveis demográficas e ocupacionais dos participantes da pesquisa	79
4.3	Análise do comprometimento organizacional	92
4.3.1	Análise de consistência interna da escala	92
4.3.2	Análise das dimensões do comprometimento organizacional	93
4.3.3	Análise do comprometimento afetivo	95
4.3.4	Análise do comprometimento normativo	98
4.3.5	Análise do comprometimento instrumental	101
4.4	Análise do comprometimento organizacional versus variáveis demográficas e ocupacionais	103
4.5	Análise de cluster	108
4.5.1	Análise de cluster para o grupo masculino	109
4.5.2	Análise de cluster para o grupo feminino	111
4.5.3	Tabulação cruzada dos clusters versus variáveis demográficas e Ocupacionais	114
4.5.4	Análise comparativa de gênero entre os profissionais participantes da pesquisa	126
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	131
	REFERÊNCIAS	141
	APÊNDICES	150

1 INTRODUÇÃO

As últimas décadas têm sido marcadas por transformações sociais, culturais e tecnológicas que têm interferido no comportamento das pessoas e na configuração das organizações. Por exemplo, podem-se destacar inovações tecnológicas, rápida circulação dos ativos financeiros e eliminação de barreiras ao comércio entre as nações. Essas transformações tornam o ambiente organizacional extremamente dinâmico, obrigando tanto os trabalhadores como as empresas a estarem em constante adaptação aos novos métodos de trabalho.

Uma tendência muito significativa do mundo do trabalho contemporâneo tem-se apresentado de maneira expressiva: o aumento da participação feminina na força de trabalho, atingindo, aproximadamente, 40% do total em diversos países desenvolvidos (ANTUNES; ALVES, 2004).

Para garantir a sobrevivência em ambientes em constante transformação, as organizações precisam utilizar recursos de maneira produtiva, devido à necessidade de criar valor diferenciado (BASTOS, 1993). Diante da crescente busca por diferenciais competitivos, o que se destaca nas organizações é a posse de uma força de trabalho que esteja constantemente comprometida com os objetivos e as metas propostas pela organização. Para Kramer e Faria (2007), fatores decorrentes das relações interpessoais e da interação dos indivíduos com a organização podem interferir e alterar a consciência que eles têm em relação ao que a organização espera deles quanto ao desempenho de suas tarefas. Este estado de coisas, na opinião de Bastos (1994), pode comprometer o alcance dos objetivos organizacionais.

O comprometimento organizacional tem sido tema de diversos estudos nas últimas décadas. No entanto, a maioria destes estudos tem sua abordagem associada aos impactos do comprometimento nas organizações (BASTOS, 1994; BANDEIRA *et al.*, 1999; TAMAYO *et al.*, 2000; BORGES-ANDRADE; PILATI, 2001; TAMAYO;

PASCHOAL, 2003; ABREU, 2004). Outro aspecto observado é que tais estudos não levam em consideração as diferenças quanto ao gênero.

O conceito de comprometimento organizacional fundamenta-se nos estudos que procuram identificar os fatores pessoais que determinam o comportamento dos indivíduos no trabalho, integrando uma subárea denominada de “atitudes frente ao trabalho”. O comprometimento do indivíduo no trabalho advém de múltiplos fatores que estão associados às especificidades do ambiente do trabalho, incluindo-se aqueles relacionados ao grupo e à organização (BASTOS, 1994).

Os diversos estudos relacionados ao tema Comprometimento organizacional estão, basicamente, fundamentados em três enfoques: a) atitudinal ou afetivo, que distingue o estudo de Mowday *et al.* (1982), ressaltando o processo de identificação do indivíduo com os objetivos e metas da organização; b) o enfoque normativo, com base nas pesquisas de Wiener (1982) e Wiener e Vardi (1990), que percebem que o comportamento do indivíduo baseia-se no conjunto de normas e na cultura organizacional; e c) instrumental, em que o comprometimento é visto em função dos retornos obtidos e dos custos de fazer parte da organização. Meyer e Allen (1991) adotam o padrão de conceito de três componentes do comprometimento organizacional, reunindo os três principais enfoques do comprometimento: o afetivo, o instrumental e o normativo. Os autores encontraram que as três dimensões do comprometimento relacionam-se entre si.

Comparações do estudo conduzido na América do Norte revelam semelhança considerável e sugerem a realização de pesquisa em contexto cultural diferente, de modo a permitir a comparação dos resultados (MEYER *et al.*, 2002). Bastos (1994) sustenta que as correlações entre comprometimento e características pessoais¹ 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.

¹ A citação de Bastos (1994: p. 45) está baseada nos estudos de (Angle e Perry, 1986; Morris e Scherman, 1981; Mowday *et al.*, 1982; Mottaz, 1986, 1988; Dornstein e Matalon, 1989).

Sangmook (2005), assim como Meyer *et al.* (2002), ressaltam que grande parte da investigação sobre as correlações envolvendo gênero foi realizada nos Estados Unidos, sugerindo que outras pesquisas sejam realizadas em outros ambientes culturais, comparando os resultados e confirmando se os encontrados se apresentam semelhantes quando aplicados em outros países. De qualquer modo, apesar dos diversos estudos já realizados correlacionando o tema no exterior, os resultados se apresentaram contraditórios (BRUNING; SNYDER, 1983; SCOZZARO; SUBICH, 1990; ROSENBLATT *et al.*, 1999; SANGMOOK, 2005; AL-AJMI, 2006). Esta é uma das razões que justificam a realização desta pesquisa.

Os resultados de estudos do comprometimento organizacional no Brasil em comparação aos do exterior, realizados por Borges-Andrade (1994), apontam algumas diferenças consideradas importantes.² No Brasil, percebe-se maior peso de variáveis ligadas a oportunidades de crescimento profissional, justiça das políticas de recursos humanos e status da empresa. Outro aspecto importante observado nos resultados brasileiros é que os principais antecedentes de comprometimento enfatizam as trocas entre o indivíduo e a organização. Dessa forma, o comprometimento pode ser entendido como uma resposta do indivíduo à organização, possibilitando apoio para os seus objetivos de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, em um ambiente de equidade.

A partir da década de 1970, a intensificação da participação da mulher no mercado de trabalho ocorreu em um momento de crescimento econômico e de rápido desenvolvimento industrial e urbano, mantendo-se na década de 1980, a despeito da estagnação econômica e da queda nos níveis de emprego. Na década de 1990, caracterizada pela abertura de mercado ocorrida no Brasil, apesar de baixos investimentos e terceirização da economia, a participação feminina na atividade econômica permaneceu com tendência de crescimento (HOFFMANN; LEONE, 2004).

² Os estudos que buscam a correlação dos antecedentes do comprometimento organizacional realizados no exterior apontam a presença de variáveis pessoais, planejamento e manejo das atividades e qualidade da liderança.

Nas últimas décadas, tem ocorrido um grande avanço nos estudos sobre a condição social, política e econômica relacionada às mulheres (CALÁS; SMIRCICH, 1999; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002; BUTLER, 2003; CAPPELLE *et al.*, 2004; CAPPELLE, 2006; LINDO *et al.*, 2007), a maioria originada do movimento feminista, época em que as questões sociais relacionadas a gênero se tornaram mais evidentes. Apesar de todo o avanço alcançado, ainda percebe-se a presença da dominação masculina em quase todos os campos das relações sociais. No âmbito da organização do trabalho, as desigualdades observadas entre os gêneros no ambiente organizacional persistem, refletindo-se, principalmente, nas oportunidades diferenciadas, nas questões envolvendo assédio moral e sexual, e, de modo mais evidente, na remuneração. Outro aspecto a ser considerado é a jornada extra de responsabilidade que as mulheres têm de assumir com a administração do lar.

A participação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho não é um fato novo. Betiol (2000) relata que a inserção da mulher no mercado de trabalho surgiu ainda na Revolução Industrial, substituindo a forma de trabalho artesanal por um trabalho menos especializado e mais barato, aceitando que as mulheres compartilhassem do processo produtivo em setores não associados ao seu trabalho tradicional em casa. Outro momento favorável à inserção da mulher no mercado de trabalho decorreu das necessidades de mão-de-obra durante a Primeira Grande Guerra, já que o contingente masculino, em sua maioria, encontrava-se na frente de batalha. Isso permitiu que elas ocupassem espaços antes exclusivamente masculinos e percebessem que suas capacidades excediam os limites do lar, tendo como consequência a redução do distanciamento entre os trabalhos considerados masculinos e os considerados femininos.

O Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) do exercício de 2006³ divulgado pelo MTE (2006) aponta que o rendimento médio da mulher tem-se elevado gradativamente em relação ao do homem: em 2004, equivalia a 81,2% do rendimento médio do

³ Não foram publicados dados posteriores ao exercício de 2006 pelo anuário das informações da RAIS publicado em fevereiro 2007.

homem; em 2005, 82,1%; e em 2006, 83,2%. No entanto, o rendimento médio feminino persiste em patamar inferior ao auferido pelos trabalhadores masculinos, particularmente quando se avaliam os trabalhadores com grau de instrução superior completo, cuja representatividade atinge 57,19%.

Seguindo a tendência de aumento da participação da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho apontado por Antunes e Alves (2004) e Hoffmann e Leone (2004), tem-se percebido a inserção das mulheres também no setor da construção civil.

Conforme dados divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2007), o setor da construção civil tem-se apresentado historicamente como um dos mais importantes para a economia nacional. Dentre as principais características, salientam-se: grande empregador de mão-de-obra; elevada participação na formação bruta de capital fixo; e expressiva contribuição na geração do Produto Interno Bruto.

Na última década, a construção civil brasileira, principalmente em razão da necessidade de certificação de qualidade, vem passando por um processo de mudanças e de reestruturação produtiva em diversos de seus segmentos, com fortes impactos no cotidiano dos trabalhadores e no movimento sindical do setor. Esse movimento tem permitido a inserção da participação da mão-de-obra feminina neste segmento, caracterizado por ser predominantemente masculino, no qual a competência técnica é considerada um diferencial.

A cada ano, o número de mulheres no mercado de trabalho tem-se apresentado mais significativo, a despeito das desigualdades percebidas. Para Gil (2001), esse aumento acelerado pode ser considerado também qualitativo, já que as mulheres têm também ocupado posições de destaque no ambiente organizacional. Para o autor, a principal razão para a ocorrência deste fato está relacionada à elevação do nível de escolaridade e de qualificação profissional.

Diante desse contexto, já que o cenário que se apresenta indica uma crescente participação feminina na atividade econômica e produtiva, torna-se importante conhecer como têm ocorrido essas mudanças no ambiente organizacional, com destaque para o segmento da construção civil, predominantemente composto de mão-de-obra masculina, mas que vem admitindo mão-de-obra feminina como força de trabalho.

Apesar da existência de muitos estudos sobre a importância do tema Comprometimento organizacional, a autora não tem conhecimento de estudos realizados no Brasil que relacionem comprometimento organizacional e gênero, não tendo sido encontrado artigo com este enfoque nos encontros patrocinados pelo principal fórum de administração, Encontro Nacional de Pesquisa em Administração (ENANPAD), desde o ano de 2000.

Em face do contexto até aqui delineado, esta pesquisa interroga: Quais são as diferenças entre homens e mulheres que atuam em empresas do setor da construção civil quanto à dimensão e ao grau de comprometimento organizacional?

1.2 Objetivos da pesquisa

1.2.1 Objetivo geral

Descrever e analisar como se relaciona comprometimento organizacional e gênero em empresas do segmento da construção civil na região metropolitana de Belo Horizonte, segundo a abordagem multidimensional adotada por Meyer e Allen (1991).

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever e analisar o setor da construção civil nos contextos brasileiro e mineiro;
- b) Descrever e analisar o crescimento da participação da mão-de-obra feminina no segmento da construção civil;
- c) Descrever e analisar o componente e o grau do comprometimento organizacional de homens e mulheres atuantes no segmento da construção civil na região metropolitana de Belo Horizonte, segundo o modelo multidimensional de Meyer e Allen (1991);
- d) Identificar os fatores demográficos e ocupacionais da amostra da pesquisa, relacionando-os com as dimensões do comprometimento organizacional, segundo Meyer e Allen (1991).

1.3 Justificativa e relevância do estudo

Dentre as múltiplas possibilidades de estudo envolvendo o tema Comprometimento Organizacional, esta pesquisa propõe-se a explicitar como os indivíduos se envolvem com a organização tendo em vista as diferenças entre os gêneros.

Na visão de Meyer e Allen (1997), o comprometimento é algo que se desenvolve por si mesmo, fazendo crer que as pessoas têm necessidades de se comprometerem com alguma coisa. Considera-se atual o tema “Comprometimento organizacional”, apesar de exaustivamente estudado, estando presente em todos os ENANPAD a partir do ano de 2000. No entanto, em nenhum dos trabalhos apresentados neste período foi adotada a abordagem relacionada a gênero. Outro aspecto observado é que poucos trabalhos

sobre comprometimento organizacional foram abordados por meio da pesquisa qualitativa.⁴

Esta pesquisa justifica-se, do ponto de vista acadêmico, por buscar subsídios para a compreensão do comprometimento organizacional, associando-o ao gênero, a partir da utilização de abordagem quantitativa e qualitativa para o aprofundamento das questões subjetivas relacionadas a essa variável.

Na perspectiva organizacional, por buscar esclarecer o comportamento das mulheres em termos de comprometimento organizacional, visto que, não obstante apresentarem maior tempo de estudo, se submetem ao exercício profissional em condições de trabalho desiguais em relação aos homens, destacando remuneração inferior e discriminações conhecidas e apontadas em estudos como os de Bruschini e Lombardi (2002) e Lindo *et. al.* (2007). É importante também buscar compreender os anseios de uma classe de trabalhadoras brasileiras que, apesar de apresentarem-se mais qualificadas, ainda sofrem preconceitos de naturezas diversas. Todavia, os objetivos organizacionais direcionam-se para o resultado, o qual estará automaticamente atrelado à força de trabalho e ao comprometimento dessa força de trabalho, independentemente do gênero.

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos, incluindo esta Introdução, que contextualiza o tema, aborda os objetivos e apresenta as justificativas para o estudo.

No segundo capítulo discute o referencial teórico, com base em dois principais polos: comprometimento organizacional e gênero. Apresentando-se ainda a construção do referencial teórico e as pesquisas internacionais que associam os temas.

No terceiro capítulo, trata-se dos aspectos metodológicos.

⁴ Foram apresentados 33 trabalhos com o tema “Comprometimento organizacional” no ENANPAD entre 2000 a 2008. Deste total, 28 utilizaram metodologia quantitativa, 3 apresentaram o estado da arte sobre o tema “Comprometimento organizacional no Brasil” e somente 2 pesquisas adotaram metodologia qualitativa.

No quarto capítulo, discutem-se os resultados.

No quinto capítulo, formulam-se as conclusões e sugestões para futuros estudos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comprometimento organizacional: Conceitos e principais enfoques

Os estudos sobre comprometimento no Brasil ganharam destaque a partir da década de 1990, após a publicação do artigo de autoria de Bastos (1993) publicado na Revista de Administração de Empresas (RAE), em que o autor apresenta um resumo das principais abordagens conceituais e da fundamentação teórica que as sustentam. Ele defende que os estudos sobre comprometimento organizacional são muito variados, em função dos diversos objetos que podem servir de alvo para o vínculo do trabalhador, como organização, sindicato, carreira, valores e trabalho, todos se estabelecendo em um caminho próprio de investigação.

Para Pereira e Oliveira (2000), apesar da variabilidade de significados e da operacionalização associada ao tema, o comprometimento organizacional deve ser visto e estudado como um ponto forte que as organizações podem utilizar para se diferenciar no contexto competitivo que se impõe atualmente. As diferentes abordagens indicam a magnitude do conceito e demonstram sua percepção proeminente no ambiente organizacional.

Existem, no mínimo, três conceitos mais frequentes para o termo *comprometimento*: a) aproxima-se dos conceitos de compromisso e envolvimento, descrevendo formas de como os indivíduos se comportam em relação a algo; b) o antônimo de descompromissadamente, sugerindo o grau de atenção, esforço e zelo que o indivíduo dispõe ao realizar alguma coisa, passando o termo *comprometimento* a expressar o estado de lealdade a algo, podendo ser traduzido por frases que sugerem intenção, sentimentos e desejos; e c) relação entre conjuntos de categorias que conduzem a produtos indesejados - comprometer como depreciar ou atrapalhar. De acordo com esta última abordagem, o termo é adotado para descrever dimensões valorativas contrárias,

podendo tanto ser utilizado para descrever situações que remetem à idéia tanto de união como de envolvimento que pode atrapalhar as ações do indivíduo. Geralmente, no cotidiano, o termo é associado à idéia de algo que une o indivíduo a alguma coisa (BASTOS *et al.*, 1997).

Os autores explicam que o comprometimento possui caráter disposicional e adverbial. Disposicional, derivado do termo *disposição*, quando o ato de comprometer-se é adotado para descrever uma disposição para a ação; e adverbial porque as ações necessitam apresentar características que permitam descrevê-las como comprometidas ou não, entendendo, dessa forma, que comprometimento demanda que algo lógico seja realizado para que, como qualidade, possa ser percebido.

Ressaltam ainda que para os estudos científicos a natureza adverbial não é frequentemente adotada, sendo predominante a adoção do construto como disposição. Assim, comprometimento é entendido como um estado, marcado por reações afetivas positivas, como lealdade a algo, ao qual se unem intenções comportamentais particulares (BASTOS *et al.*, 1997).

Quando adotado na linguagem acadêmica, o termo ignora o seu conceito negativo, mantendo apenas o seu significado de adesão, de engajamento, de forte envolvimento do indivíduo com o seu ambiente de trabalho ou com a organização (BASTOS *et al.*, 1997).

Para Dessler (1997), as organizações estão vivenciando a “Era da inovação e da imprevisibilidade”, tornando o comprometimento indispensável. Dessler (1997), em seu estudo, apresenta oito pontos identificados como a chave para o comprometimento: valorização da pessoa; diálogos de mão dupla; comunhão no grupo; mediação transcendental, que pode ser traduzida por ideologia da organização; contratação baseada em valor; recompensas extrínsecas; segurança e realização.

No entendimento de Fossá e Sartoretto (2002), as forças normativas internalizadas pelo indivíduo são traduzidas em padrões de comportamento, distinguidas por: sacrifício pessoal, persistência e preocupação. Na opinião de Ferreira e Mendes (2001), o trabalho provoca influências, que podem ser negativas ou positivas, nos indivíduos, interferindo na qualidade de vida e no bem-estar das pessoas.

O vínculo organizacional é uma relação de mão dupla, que envolve um indivíduo e um objeto, cada qual cumprindo seu papel específico, resultando num comportamento traduzível na forma de vínculo. Assim, os vínculos organizacionais significam: pacto do indivíduo com a organização; envolvimento com seus objetivos; e comprometimento com seu desempenho e resultado (KRAMER; FARIA, 2007).

Um conceito mais amplo é adotado por Bandeira *et al.* (1999), que entendem que o termo comprometimento pode gerar mais de uma interpretação, podendo consistir em atitude ou orientação para o resultado, unindo a identidade do indivíduo à da organização. Pode-se entender, ainda, como fenômeno estrutural decorrente do resultado de negociações entre os atores organizacionais ou um estado que liga o indivíduo à organização por meio de suas ações e crenças. Pode-se entender ainda como natureza do envolvimento de um membro com o sistema como um todo.

Na visão de Moraes *et al.* (1998), quando se comparam as variáveis que distinguem os indivíduos comprometidos dos indivíduos descomprometidos, tem-se que a primeira situação diz respeito às características pessoais, refletidas na situação do trabalho, sendo a segunda relativa à natureza do trabalho executado: trabalhos rotineiros que garantem menor autonomia e que não permitem a obtenção de *feedback* contribuem para um maior descomprometimento do indivíduo.

São assim resumidas as principais abordagens do comprometimento organizacional que podem diferenciar as pesquisas na área: enfoque afetivo; enfoque calculativo ou instrumental; enfoque normativo; enfoque sociológico; e enfoque comportamental (BASTOS, 1993).

O enfoque afetivo considera o comprometimento organizacional sob a ótica da atitude e fundamenta-se nos estudos de Mowday, Porter e Steers (1982). Bastos (1994) afirma que para esses autores a natureza afetiva do processo de identificação do indivíduo para com as metas da organização é enfatizada. Ele ressalta as três dimensões adotadas pelos autores nesse construto: a) forte crença e aceitação dos valores e objetivos da empresa; b) forte desejo de manter o vínculo com a organização; e c) intenção de se esforçar em favor da organização. O comprometimento definido demonstra algo além da lealdade, mas representa uma relação ativa, em que o indivíduo sacrifica-se e, até mesmo, contribui com algo pessoal para que os objetivos da organização sejam alcançados.

Outro importante enfoque do comprometimento é denominado calculativo ou instrumental, o qual se origina da teoria de *side bets* de Becker (1960). Ressalta-se que esse tipo de comprometimento é percebido em função das recompensas obtidas ou dos custos de deixar a organização. Bastos (1997) define o comprometimento instrumental como forma de apego psicológico, que reflete o grau em que o indivíduo se sente prisioneiro de um lugar pelos custos associados em abandoná-lo.

O enfoque normativo origina-se da opinião de internalização ou identificação com valores e objetivos organizacionais presentes na tipologia sugerida por Etzioni (1984), sendo uma das principais dimensões do comprometimento, divergindo do comprometimento afetivo por refletir um sentimento de dever ou uma obrigação. Diverge também do comprometimento instrumental por não oscilar em função do cálculo dos custos-benefícios (BASTOS, 1997). Fossá e Satoretto (2002) argumentam que as pressões normativas internalizadas pelo indivíduo são traduzidas em padrões de comportamento caracterizados por sacrifício pessoal, persistência e preocupação.

O enfoque sociológico é conceituado por Halaby e Weakliem (1989) como o comprometimento em termos das relações de autoridade que governam o controle da empresa e a subordinação dos empregados. Dessa maneira, associado à orientação básica para o cumprimento do seu papel de subordinado, o empregado traz para a

organização um conjunto de normas que direcionam o seu comportamento. De acordo com esta abordagem, o apego do trabalhador não advém do amor nem do dinheiro, mas da percepção de legitimidade normativa do empregador.

O comprometimento adotado no enfoque comportamental, na visão de Bastos (1994), citado por Pereira e Oliveira (2000), é influenciado pela psicologia social e caracteriza-se como uma estimativa que o trabalhador faz para conservar a harmonia entre o seu comportamento e as suas atitudes. Bastos (1993) sugere que o comprometimento pode ser nivelado com sentimentos de autorresponsabilidade por um determinado ato, principalmente se eles são percebidos como livremente escolhidos. Dessa maneira, os indivíduos tornam-se comprometidos pelos resultados de seus próprios atos. Assim, o comprometimento torna-se um construto percebido em comportamentos obtidos que ultrapassam as perspectivas normatizadas determinadas pela organização.

Em meio a vários modelos de conceitualização sugerindo mais de um componente do comprometimento organizacional, o modelo de maior concordância entre os pesquisadores tem sido o modelo de conceitualização de três componentes, apresentado por Meyer e Allen (1991), considerados como os mais expressivos pesquisadores da década de 1990 na pesquisa do comprometimento organizacional, sendo o modelo aceito internacionalmente, tendo sido validado em várias culturas.

Meyer e Allen desenvolveram dois tipos de escalas: uma com 24 itens e outra reduzida, com 18 itens (MEYER; ALLEN; SMITH, 1993). As escalas são constituídas de questões fechadas sobre comprometimento organizacional e apresentadas no formato *Likert*. Um terço dos indicadores do instrumento busca analisar o comprometimento afetivo e os seguintes avaliam o comprometimento instrumental e o comprometimento normativo.

Meyer e Allen (1991) e Redman e Snape (2003) adotam a definição do comprometimento organizacional como o grau de envolvimento acessório do indivíduo para com a organização. Observam que o comprometimento afetivo baseia-se em um desejo de agir de modo mais consistente com a organização, sugerindo um

envolvimento mais forte do que o apresentado nos comprometimentos normativo ou instrumental. Os comprometimentos nas perspectivas normativas e instrumentais baseiam-se simplesmente na obrigação e tendem a ser menos duradouros, mantendo-se até que a obrigação esteja concluída. Ambos os componentes podem ser considerados transitórios, apresentando-se como um tipo de envolvimento mais frágil em relação ao afetivo.

Na opinião de Moraes, Marques e Correia (1998), as organizações têm buscado maneiras de desenvolver um ambiente organizacional em que o envolvimento dos empregados ocorra objetivando o reflexo deste envolvimento de modo favorável nos resultados organizacionais. Os autores, corroborando com Bastos (1994), apontam que as variáveis que diferenciam os indivíduos comprometidos dos indivíduos descomprometidos baseiam-se em características pessoais, refletidas na centralidade do trabalho, na natureza do trabalho e nas políticas organizacionais adequadas, que interferem no comprometimento das pessoas com as organizações em que atuam, ressaltando que muitos estudos explicitam a correlação entre comprometimento e seus antecedentes.

A pesquisa relacionada aos antecedentes do comprometimento organizacional recebeu importante influência do modelo sugerido por Mowday, Steers e Porter (1982), que indica quatro grupos de variáveis que agem como antecedentes do comprometimento: 1º) características pessoais; 2º) características do trabalho; 3º) características do papel; e 4º) experiências no trabalho (DIAS, 2008).

Maior comprometimento organizacional pode estar associado a maiores níveis relacionados à posição do cargo, a maior idade e a maior remuneração. Essas variáveis, embora sendo consideradas como antecedentes do comprometimento instrumental ou calculativo, em função das trocas entre o indivíduo e a organização, apresentam-se com nível de correlação mais elevado quando avaliadas na perspectiva afetiva (BASTOS, 1993). O autor acredita que os antecedentes diferem quanto à escolha do trabalho, às experiências iniciais e ao período de socialização e de

estabilização. Na opinião de Bandeira (1999), os indivíduos comprometidos são representados por pessoas mais velhas, com idade acima de 35 anos, em decorrência de já conhecerem suas expectativas.

Na categoria dos correlatos do comprometimento organizacional, Bastos (1993) aponta satisfação e motivação como variáveis, que não podem ser consideradas antecedentes e tampouco consequentes. Entende que, em verdade são construtos atitudinais ou motivacionais, que permeiam o estudo do tema, devido aos altos níveis de correlações observados entre o tema “Comprometimento” e essas variáveis.

Nos estudos dos consequentes do comprometimento, Bastos (1993) sugere duas classes principais do comprometimento organizacional. Na primeira, incluem-se as decisões de abandono ou permanência, e os estudos apoiam-se na observação de que maior comprometimento reduz o absenteísmo e a rotatividade. A segunda associa o comprometimento ao desempenho no trabalho, tendo-se apresentado fracas as correlações nesse sentido.

Diversos estudos foram realizados sobre antecedentes, consequentes e correlatos do comprometimento organizacional, indicando diferentes resultados, não havendo consenso relativo ao impacto das variáveis no comprometimento do indivíduo.

2.1.1 Tipos de comprometimento organizacional, segundo Meyer e Allen

Meyer e Allen (1984) sugeriram que fosse feita uma distinção entre comprometimento afetivo e comprometimento instrumental, o primeiro significando um anexo emocional e o segundo, os custos percebidos associados com a saída do indivíduo da organização. Meyer e Allen (1990), em outro estudo, sugerem um terceiro tipo de comprometimento denominado “normativo”, que reflete uma percepção de obrigação de permanecer na organização.

Os autores apresentaram as supostas correlações entre os três componentes de comprometimento e as variáveis consideradas antecedentes, correlatas e consequentes. Uma base lógica e importante do desenvolvimento do modelo de três componentes foi a certeza de que, embora se relacionem, as três formas do comprometimento associam-se diferentemente em relação a medidas de outros comportamentos de trabalho, como assistência, realização e cultura organizacional.

Meyer e Allen (1991) consideram mais adequado adotar o comprometimento afetivo, o normativo e o instrumental como componentes do comprometimento do que como tipos de comprometimento. Em função da relação que o indivíduo tem para com a organização, este vínculo pode se apresentar em mais de um componente, com o mesmo grau ou em graus diferentes. Os autores conceituam o comprometimento organizacional nos três componentes, a saber:

- a) *Affective commitment*, ou comprometimento afetivo - comprometimento como um afeto, como um envolvimento, em que acontece identificação com a organização. No entendimento de Meyer e Allen (1990, p. 3), “Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem [...]” ;
- b) Comprometimento percebido como custos associados a deixar a organização, denominado pelos autores de *Continuance commitment*, citado na literatura brasileira como “Comprometimento Instrumental” - Segundo Meyer e Allen (1990, p. 3): “Empregados com [...]” comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam [...]”;
- c) Comprometimento percebido como obrigação em continuar na organização, que os autores nomeiam de *Obligation* (Meyer et al.1993, p. 539), e, depois, reconceituam como “normativo” (*Normative commitment*). Segundo Meyer e

Allen (1990, p. 3): “Empregados com [...]”comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados”.

Os pesquisadores sugeriram que um componente do comprometimento pode ter um impacto mais forte no comportamento quando os outros componentes estão em níveis baixos (MEYER; HERSCOVITCH, 2001).

O modelo do comprometimento formulado por Meyer, Allen e Smith (1993) identifica os componentes afetivo, normativo e instrumental, ou de continuação. Embora em todos os três enfoques haja a 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. O modelo de três componentes recebeu considerável suporte empírico quando aplicado às organizações.

Meyer, Allen e Smith (1993) forneceram uma extensão do modelo ao domínio organizacional, com base em amostras de enfermeiras canadenses, e Irving, Coleman e Cooper (1997) encontraram a sustentação para a versão do comprometimento organizacional com uma amostra de empregados do governo canadense. Entretanto, Meyer, Allen e Smith (1993) sinalizam que a pesquisa sobre o modelo de três componentes do comprometimento organizacional permanece limitada. São diversas as ocupações, e o comprometimento organizacional difere quanto a modo de entrada, treinamento, socialização e carreira. Com essa fundamentação, os autores sugerem ser importante testar as generalizações do modelo por meio de uma variedade de ocupações e segmentos diferentes, principalmente fora da América do Norte.

O modelo de três componentes do comprometimento organizacional adotado por Meyer, Allen e Smith (1993) foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998) e Bandeira, Marques e Veiga (1999). Os resultados do estudo no Brasil apontam para a presença dos três fatores conceitualizados por Meyer, Allen e Smith (1993), mas encontraram índices moderados de consistência interna para os três componentes da

teoria e baixo percentual de variação total explicada, indicando a existência de indicadores pouco adequados dentro do instrumento. Em nenhuma das duas pesquisas formaram-se os fatores com os indicadores especificados pela escala original. Os valores de *alpha de Cronbach* para cada fator foram: $\alpha = 0,68$ nas duas pesquisas, para o fator afetivo; $\alpha = 0,70$ e $0,73$ para o fator normativo, e $\alpha = 0,61$ e $0,62$ para o fator instrumental, respectivamente, para os dois estudos citados. Apesar da validação, em um estudo posterior, Medeiros *et al.* (1998) identificaram uma estrutura fatorial composta por quatro fatores, obtendo um quarto componente, que denominaram de “afiliativo”. Esse achado ocorreu após análise fatorial confirmatória que testou o instrumento de Meyer, Allen e Smith (1993) em quatro pesquisas reunidas.

Como forma de preencher o espaço de identificação e mensuração das bases do comprometimento organizacional, Medeiros (2003) desenvolveu a escala de bases do comprometimento organizacional (EBACO). A EBACO foi projetada para avaliar sete bases do comprometimento organizacional, a saber: afetiva, obrigação de permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas. As bases conceituais adotadas para a escala são muito semelhantes às adotadas nos estudos de Meyer e Allen (1991).

Neste estudo, optou-se por utilizar a escala original de Meyer e Allen (1991; 1997) por entender que as dimensões *obrigação em permanecer*, *obrigação pelo desempenho* e *afiliativo*, sugeridas por Medeiros (2003), relacionam-se ao componente normativo, apresentado por Meyer e Allen (1991), bem como as dimensões *falta de recompensas e oportunidade*, *linha consistente de atividade e escassez de alternativas* relacionam-se ao componente instrumental.

Na seção seguinte, apresentam-se alguns estudos recentes sobre o comprometimento organizacional nos âmbitos nacional e estrangeiro.

2.1.2 Estudos nacionais e estrangeiros recentes sobre comprometimento organizacional

Os estudos recentes selecionados sobre o tema “Comprometimento organizacional”, tanto no Brasil quanto no exterior, centraram seu foco na busca de explicações sobre o construto ou na identificação dos agentes preditores do comportamento dos indivíduos para um maior ou menor comprometimento com a organização, tendo como base o modelo sugerido por Meyer e Allen (1991; 1997). Consideraram-se os estudos a partir de 2003, uma vez que estudos anteriores foram amplamente discutidos em outros trabalhos.

Pesquisa realizada por Redman e Snape (2003) buscou avaliar o modelo de três dimensões do comprometimento organizacional sugerido por Meyer e Allen relativo aos consequentes. Adotou-se metodologia quantitativa, com 678 profissionais de recursos humanos, em níveis de gerência do Reino Unido. Os resultados confirmam as três dimensões e sugerem que os consequentes das dimensões afetiva, normativa e instrumental diferem. O comprometimento afetivo e o instrumental relacionaram-se negativamente à percepção da saída. O comprometimento normativo foi relacionado negativamente à percepção da saída somente quando o comprometimento instrumental apresentou-se baixo. O comprometimento afetivo e, em menor grau, o normativo relacionaram-se à intenção de envolvimento com o trabalho. O comprometimento instrumental não teve nenhum relacionamento significativo com intenção de envolvimento com o trabalho.

Blau (2003) empreendeu estudo utilizando três amostras em segmentos distintos, composto de 230 tecnólogos da área de saúde, 412 trabalhadores em diferentes empresas e 227 estudantes. Este estudo encontrou base para uma quarta dimensão do comprometimento organizacional, denominada pelo autor de “alternativas limitadas”. Esta estrutura de quatro dimensões baseia-se no modelo de três dimensões de Meyer, Allen e Smith (1993), sendo a dimensão instrumental do comprometimento

organizacional operacionalizada como duas dimensões distintas: preços acumulados e alternativas limitadas, com base nos estudos de Carson e Bedeian (1995), que sugeriram o conceito de entrincheiramento da carreira.

Estudo longitudinal realizado por Payne e Huffman (2005) com mil oficiais das forças armadas dos Estados Unidos teve por objetivo analisar a influência da supervisão (*mentory*) no comprometimento organizacional e no *turnover*. Os resultados sugerem que a variável *mentory* apresenta correlação positiva com as dimensões afetiva e instrumental do comprometimento organizacional e correlação negativa com a variável *turnover*.

Sheible e Bastos (2005) examinaram as relações entre comprometimento com a organização e carreira/profissão e seus desempenhos à luz das práticas organizacionais de gestão do comprometimento. O estudo foi dirigido a profissionais que trabalham em uma empresa de serviços de desenvolvimento de software em Salvador. Adotaram-se escalas tipo *Likert* para mensurar as principais variáveis do estudo, que teve a participação de 104 participantes, representando, aproximadamente, 10% do corpo funcional. A percepção das práticas de gestão baseia-se nos pactos efetuados entre profissionais e chefia, como: visibilidade, forma e estrutura. Os resultados das análises de regressão fortalecem a hipótese de que a relação comprometimento-desempenho é mediada por diversos fatores, identificando a estrutura democrática do pacto como preditora de desempenho, sendo, em contrapartida, influenciada pelo comprometimento.

Estudo realizado por Costa e Bastos (2005), que teve como campo de análise organizações agroindustriais do polo Juazeiro/Petrolina, descreveu os níveis de comprometimento dos trabalhadores com o trabalho e com a organização empregadora e a natureza afetiva e instrumental deste vínculo com a organização. Tratou-se de um estudo extensivo de corte transversal, em 32 organizações, envolvendo uma amostra de 919 trabalhadores. Os dados foram coletados por meio de questionário estruturado, impostas por escalas *Likert*. Foram encontrados elevados níveis de comprometimento

entre os dois trabalhos e organização, e as duas bases afetiva e instrumental estudadas.

Guimarães-Borges, Marques e Adorno (2005) apresentam pesquisa que verificou as relações entre as políticas de recursos humanos, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. Tratou-se de um estudo de caso em uma empresa mineradora de Minas Gerais, com amostra de 174 respondentes. Foi proposto um modelo operacional baseado nas teorias referentes aos construtos políticas de recursos humanos, comprometimento e satisfação no trabalho. Os resultados sugerem que há uma grande influência das políticas de recursos humanos nas satisfações do trabalhador e no comprometimento. Em relação à natureza da tarefa, não foi identificada nenhuma influência consistente das políticas de recursos humanos.

Analisando cinco dimensões do comprometimento no trabalho, sendo duas referentes aos focos – comprometimento organizacional e comprometimento com a carreira – e três referentes aos componentes – afetivo, normativo e instrumental, Abreu (2006) realizou estudo com amostra dos gerentes gerais, gerentes de divisão, gerentes de seção e profissionais de nível superior de uma grande empresa siderúrgica. Os perfis diferenciados dos profissionais pesquisados quanto ao grau de comprometimento foram determinados pela adoção da metodologia de análise de conglomerados, que indicou um duplo comprometimento, tanto com a organização quanto com a carreira, revelando, também, que para os quatro grupos pesquisados predomina um alto grau de comprometimento.

Estudo desenvolvido por Scheibe e Bastos (2006) objetivou explorar o conceito de entrincheiramento na carreira, mediante a aplicação da escala criada por Carson e Bedeian (1995) a 217 profissionais de tecnologia da informação. As relações do entrincheiramento (e seus componentes) com variáveis demográficas e funcionais, bem como com comprometimento com a carreira, foram investigadas. Foi encontrada redundância conceitual entre entrincheiramento e comprometimento instrumental com a carreira. Foi testada a confiabilidade das escalas utilizadas e realizada análise fatorial

da escala de entrincheiramento. Concluiu-se que ela se ajusta melhor a três dimensões nesta amostra. Todas as escalas utilizadas apresentaram níveis elevados de confiabilidade. Os resultados obtidos abrem várias perspectivas de estudos complementares, que fortalecem a abordagem multidimensional do comprometimento com a carreira.

Um estudo de abrangência nacional realizado no Brasil por Rowe e Bastos (2007), teve o objetivo de analisar a natureza e a intensidade dos vínculos do comprometimento do docente universitário com seu trabalho, comparando os contextos públicos e privados do ensino superior. Mediante coleta *on line*, aplicou-se um questionário contendo um conjunto de escalas previamente validadas para o contexto brasileiro e com indicadores de fidedignidade elevados para avaliar o comprometimento organizacional e com a carreira, atingindo-se uma amostra de 551 participantes de 184 instituições. Verificou-se que os docentes de Instituições de Ensino Superiores públicas e privadas apresentam diferenças estatisticamente significativas quanto ao comprometimento com o trabalho. Ressalta-se que os docentes de IES públicas são mais comprometidos com sua carreira, enquanto os docentes de instituições privadas apresentam maior comprometimento instrumental com sua instituição.

Leite (2007) realizou estudo com o objetivo de identificar a intensidade, a natureza e os antecedentes do comprometimento organizacional dos servidores técnicos administrativos do quadro permanente e temporário com a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). A pesquisa revelou que o comprometimento dos servidores com a instituição pesquisada é alto, confirmando também a tendência de que há maior predominância do componente afetivo no vínculo organizacional. Os resultados confirmam ainda que os servidores do quadro temporário possuem um *score* de comprometimento maior que aqueles do quadro permanente na maioria das associações feitas com as demais variáveis. Uma das principais contribuições da investigação fica evidente quando os coeficientes de significância apresentam resultados expressivos para a variável função gratificada. Outra contribuição refere-se

ao fato de os entrevistados possuírem outros vínculos empregatícios além da UESB, se revelando como os maiores achados desta pesquisa.

2.2 Gênero: Conceito e considerações teóricas gerais

Os estudos que contemplam a discussão sobre o tema “Relações de gênero” apresentam uma variedade de direções. De acordo com Cappelle (2006), o fato pode ser entendido pela análise da evolução dos conceitos de gênero conforme a influência de cada época. A autora argumenta que as abordagens mais remotas sobre gênero consideravam as características biológicas de cada sexo, atribuindo a esse fato as desigualdades entre eles.

Scott (1990) define gênero como oposição a um determinismo biológico nas relações entre os sexos, dando-lhes um caráter fundamentalmente social. Desse modo, a noção de gênero permitia o entendimento de que tanto as mulheres quanto os homens definiam-se em termos mútuos e não poderiam ser compreendidos isoladamente.

Benedicto *et al.* (2006) afirmam que o conceito de gênero foi primeiramente estudado pela antropologia e pela psicanálise, estabelecendo-se a construção das relações de gênero na demarcação das identidades feminina e masculina como base para a manutenção de papéis sociais distintos e hierárquicos.

O conceito de relações sociais de gênero deve ser entendido de forma ampla, já que as relações existem em todos os lugares e em todos os níveis sociais. “Ao se relacionar o conceito de relações de gênero à noção de prática social, possibilita-se a periodização histórica dessas relações, a qual é capaz de evidenciar as formas que a interação social entre homens e mulheres adquire ao longo do tempo” (CAPPELLE, 2006, p. 87).

As primeiras teorias do feminismo liberal preocupavam-se com as desigualdades entre homens e mulheres, definidas pelos fatores biológicos. Calás e Smircichi (1999) apresentam o conceito de gênero com base nas teorias feministas que resumem as diversas abordagens feministas aos estudos organizacionais, buscando descrever como cada escola trata do tema de modo diferente, propondo também diferentes alternativas de análise.

A primeira escola analisada é a da teoria feminina liberal, originada dos ideais políticos liberais de igualdade, liberdade e fraternidade, surgida nos séculos XVII e XVIII. Considera sexo como variável binária e dom biológico natural e gênero como algo socializado em seres humanos sexuados pelo comportamento adequado de cada sexo. Outra abordagem discutida é a teoria radical, gerada no fim da década de 1960, com os movimentos feministas contemporâneos. A fundamentação desta abordagem consiste na subordinação feminina à dominação masculina, ditada pelo sistema de gênero, construído socialmente a partir de diferenças biológicas. Propõe que a sociedade ideal seria aquela livre de distinções de gênero ou de sexo (CALÁS; SMIRCICH, 1999).

Com base nas teorias psicanalíticas freudianas e outras, surge a teoria psicanalítica, com a abordagem de que a natureza humana desenvolve-se, biológica e psicosexualmente, e que os indivíduos se tornam sexualmente identificados como parte do seu desenvolvimento psicosexual. Assim, o gênero compõe um sistema social de dominação masculina que influencia o desenvolvimento psicosexual, e a sociedade não deveria apresentar estruturas de gênero, porque tanto o pai quanto a mãe dividiriam as responsabilidades para a criação dos filhos (CALÁS; SMIRCICH, 1999).

Outra abordagem classificada por Calás e Smircichi (1999) é a teoria marxista, que se baseia na crítica marxista da sociedade capitalista. Considera o gênero como um elemento das relações de opressão capitalista das classes sociais. Desta teoria surge a teoria socialista, na qual o gênero é instituído mediante encontros de sexo, raça, ideologia e opressão, sob os sistemas capitalista e patriarcal. Assim, o término da

segregação ocorreria com a extinção das classes e a transformação das relações sociais.

Por fim, Calás e Smircich (1999) apresentam a abordagem da teoria terceiro-mundista, ou pós-colonial, na qual se criticam a generalização das questões de gênero apontadas pelas feministas do Primeiro Mundo, cujo caráter totalitário considera as outras mulheres como seres invisíveis ou quase humanos. A teoria critica as relações de dominação do Primeiro Mundo sobre os outros países, admitidas pela divulgação de um conhecimento tido como absoluto e inquestionável.

Calás e Smircich (1999) asseguram que muitas das abordagens feministas evidenciam uma bipolaridade simplificada entre masculino e feminino. No entanto, não se pode realizar uma demarcação entre os gêneros, já que o próprio comportamento dos indivíduos não oferece a possibilidade de uma delimitação exata. 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.

As teorizações sobre gênero trazem uma dimensão política e um desejo de mudança social, beneficiando sua abordagem sob uma perspectiva crítica e politizada. Pode-se entendê-las por meio de subsídios e discursos aptos a promover o predomínio de um sexo sobre o outro e mediar contradições nas relações de poder entre os agentes sociais em influência mútua, podendo ser percebido no ambiente organizacional. As relações de gênero estão presentes nas disputas por promoções e cargos nas organizações. Muitas vezes, usa-se como justificativa para a conquista de uma posição ou para o sucesso no desempenho de uma função o fato de um empregado ser homem ou ser mulher (CAPPELLE, 2006).

2.2.1 A condição feminina em uma sociedade organizacional masculina

A importância do movimento feminista como forma de solidificar a participação da mulher como força política é ressaltada por Nogueira (2001). Inicialmente, os protestos realizados pelo movimento feminista, ocorridos no mundo no início do século passado, objetivavam minimizar as injustiças e as desigualdades legais, políticas e socioeconômicas. Num sentido amplo, essas reivindicações de cidadania foram atendidas, o que parece persistir é a distância entre a igualdade legal formal e política de um lado e a prática cotidiana, de outro.

Não obstante as transformações nos papéis das mulheres e dos homens no ambiente tanto familiar e privado quanto de trabalho e público, percebem-se desequilíbrios entre o masculino e o feminino em diversos aspectos. Esse fato compõe um ponto de crítica entre as perspectivas que discutem as relações de gênero, baseadas na teoria feminista liberal, incluindo-se as abordagens feministas organizacionais, as quais têm buscado analisar a maneira como o gênero é percebido pelos indivíduos e como a diferenciação de gênero é estabelecida, reforçada e mantida nas organizações (CAPPELLE, 2006).

As grandes transformações percebidas na sociedade refletem-se no campo organizacional, apontando para um cenário de intensa competição e discriminação, principalmente para o universo feminino, que absorve as responsabilidades profissionais, conciliando as responsabilidades também para com a família (CAPPELLE, 2006).

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 ocorreu em função das necessidades de mão-de-obra durante a Primeira Grande Guerra, 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, permitindo que mulheres passassem a participar do processo produtivo em setores não associados ao seu trabalho tradicional em casa.

De acordo com dados divulgados em 2008 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio do Programa de Disseminação Estatística do Trabalho, no Brasil, as normas legais de proteção à maternidade e ao cuidado infantil, assim como outras atribuições relacionadas ao cuidado da família, em grande parte, de responsabilidade das mulheres, são fatores que surgem como barreiras de acesso para as mulheres a mais e melhores postos de trabalho, servindo como justificativa para a manutenção das desigualdades, principalmente no que tange a remuneração, já que surgem muitas alegações de se tratarem de custos indiretos, tornando o trabalho feminino mais oneroso do ponto de vista organizacional (MTE, 2008).

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 passam a concorrer por oportunidades de cargos, posições hierárquicas, destaque e reconhecimento profissional (BETIOL, 2000).

Os papéis sexuais constituem-se como normas que em algumas situações invalidam e em outras indicam determinados comportamentos, sendo os indivíduos aprovados ou reprovados socialmente pela adoção de comportamentos adequados, ou não, ao seu papel sexual (AMÂNCIO; OLIVEIRA, 2002). Os autores entendem que os papéis não constituem uma realidade isolada dos estereótipos, mas uma extensão da estruturação da ideologização dos seres masculinos e femininos. Consideram os papéis como uma extensão comportamental e percebem-nos como um constrangimento normativo, colocando-os como mediadores do universo simbólico comum, objetivando uma divisão

sexual do trabalho que determina esferas diferentes de ação em função das categorias sexuais.

Os homens representam-se e são representados pelo grupo dominante, dispondo de recursos simbólicos para se representar de diversas formas. As mulheres representam-se e são representadas como uma esfera de ação restrita ao universo da família. Dessa forma, para os homens existe uma multiplicidade de papéis, o que indica certa mobilidade nos comportamentos masculinos e nas representações sociais que determinam o que significa ser homem. Para as mulheres, os papéis sociais são restritos e direcionados para a esfera familiar. Mesmo quando essas mulheres saem do ambiente privado do lar e se inserem nas organizações, as atividades a elas designadas são como uma extensão das atividades domésticas e dos comportamentos a ela associados para o mundo do trabalho (AMÂNCIO; OLIVEIRA, 2002).

A divisão dos gêneros pode ser claramente identificada em atividades produtivas e de interação social, como na área da saúde. A título de exemplo, a sujeição da enfermagem à medicina, em que a primeira constitui uma profissão considerada feminina, enquanto a segunda ainda é exercida, em sua maioria, por homens (FONSECA, 2000).

Nas organizações, tem-se presente a diferenciação técnica que se faz do trabalho relativo à evidente divisão por sexo. Os trabalhos considerados mais formais e estáveis, principalmente vinculados a cargos de chefia, são normalmente ocupados por homens, enquanto os trabalhos com menores atribuições de responsabilidades ou aqueles na função de atendimento são relegados às mulheres (CAPPELLE *et al.*, 2004).

De acordo com Itaboráí (2002), o trabalho feminino está em evidência na atualidade em decorrência de ter-se profissionalizado e assumido características masculinas, associado à elevação do nível de escolaridade e à dedicação e competência apresentadas pelas mulheres. Na visão da autora, são questionáveis os benefícios do trabalho feminino para as mulheres. Se, de um lado, adquirem maior autonomia e poder

nas decisões, de outro, têm uma sobrecarga de trabalho, em virtude de, em sua maioria, assumirem dupla jornada, na organização e na família.

2.2.2 Desigualdades e preconceitos no trabalho feminino

Quando se aborda o tema “Trabalho feminino”, o cerne da discussão situa-se na necessidade de a mulher assumir e conciliar responsabilidades profissionais com os afazeres domésticos e a supervisão e educação dos filhos. O termo *dupla jornada* é sempre adotado no senso comum para referir-se à conciliação das obrigações profissionais com as obrigações com o lar. Para Cappelle (2006; p. 76), “o trabalho feminino passou a ser indispensável para a indústria, mas também não deixou de ser imprescindível para os cuidados com a casa”.

A conciliação entre vida profissional e vida familiar, principalmente em relação à dupla jornada e à maternidade, é fator de conflito vivenciado pelas mulheres, deixando clara a diferenciação da condição da mulher em relação ao homem no mercado de trabalho. Nessa perspectiva, na opinião da autora, as diferenças entre o gênero feminino e o masculino são hierarquizadas de maneira diferente, e o trabalho da mulher acaba sendo colocado numa posição inferior ao trabalho masculino (CAPPELLE, 2006).

Os padrões de carreiras atuais formam o cerne das pressões psicológicas e, apesar dos grandes esforços, as mulheres não estão conseguindo atingir lugares que se pensaria ser possível alguns anos passados. Termos como autonomia, autodeterminação e independência econômica aparecem agora de forma estranha às mulheres que optaram por conciliar papéis. Algumas mulheres acabaram inserindo-se num círculo vicioso estritamente definido pela conciliação das responsabilidades profissionais e do lar, com um cotidiano regulado hora a hora. O benefício da autonomia tornou-se para muitas um pesadelo de obrigações, cujas recompensas monetárias não se justificam (NOGUEIRA, 2001).

Na visão de Fonseca (2000), as mudanças observadas nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social da mulher englobam questões relacionadas à redução da fecundidade e ao aumento da escolaridade, fatores que contribuem não só para o seu ingresso como também para a sua permanência no mercado de trabalho.

Nogueira (2001) observa que, a despeito das mudanças apontadas, o caráter das relações entre homens e mulheres e, até mesmo, entre as próprias mulheres, assim como na sociedade, permanece relativamente inalterado.

Outros aspectos negativos observados com a inserção da mulher no mercado de trabalho, mencionados por Cappelle (2006), são: assédio sexual no trabalho, que envolve qualquer comportamento de cunho sexual, verbal ou não, contrário à vontade da pessoa a que se dirige; e assédio moral, que se diferencia do sexual por seu caráter mais abrangente, podendo ser maximizado em função do sexo da vítima.

Em se tratando do assédio moral, no dia-a-dia das organizações podem ocorrer processos inconscientes de destruição psicológica, estabelecidos por práticas hostis, aparentes ou não, de um ou mais indivíduos sobre o outro, por meio de palavras insignificantes, alusões ou sugestões que, efetivamente, podem desestabilizar ou destruir alguém. Assim, o agressor pode enaltecer-se menosprezando o outro, sem culpa ou sofrimento (FREITAS, 2001).

A autora destaca que o assédio moral no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho, mas passou à posição de destaque na década de 1990, sendo identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente organizacional, em virtude dos danos psicológicos que provoca.

No estudo em que buscou identificar a presença do assédio moral em gerentes femininas, Corrêa (2004) conclui que este mal permeia não só os níveis hierárquicos mais baixos, mas, em se tratando de gênero feminino, também se faz presente nos níveis mais altos nas organizações. Conforme relatam Cappelle *et al.* (2004), os

trabalhos considerados mais estáveis e com laços empregatícios formais – na maioria das vezes, associados aos cargos de direção – são ocupados por homens, enquanto os trabalhos menos expressivos e de menor responsabilidade são destinados às mulheres.

A autora aponta que o tipo de assédio mais comum nas organizações relatado pelas mulheres agrupa-se em cinco temas: rejeição, relação de afinidade, assédio do tipo sexual, preconceitos contra a mulher e ameaça ao poder.

Diversos autores têm estudado os temas relacionados a gênero tendo por base: maior participação da mulher no mercado de trabalho (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000; HOFFMANN; LEONE 2004) relações de poder (CAPPELLE *et al.*, 2004) e sexismo (AMÂNCIO; OLIVEIRA, 2002; ITABORAÍ, 2002; FERREIRA, 2004). A maioria dos estudos contextualiza os problemas de gênero associados aos diversos tipos de preconceitos vivenciados pelas mulheres no ambiente organizacional.

O termo preconceito remete à idéia de um conceito prévio. O preconceito em função do sexo no ambiente da organização associa-se às práticas de exclusão causadas por entidades, organizações e comunidades que atribuem às mulheres determinadas barreiras, impedindo-as ou dificultando-as de ter as mesmas oportunidades que os homens em situações de trabalho. No Brasil, as mulheres, de modo geral, recebem salários menores que os homens, desempenhando os mesmos cargos, sendo também limitadas para assumirem posições consideradas mais apropriadas ao papel masculino (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002; CAPPELLE *et al.*, 2004, HOFFMANN; LEONE, 2004).

Os valores associados à dominação masculina são reforçados por meio dos processos de socialização, que levam os meninos a desenvolverem representações de masculinidade ligadas à figura do homem como forte, dominador e responsável pelo sustento da família, ao passo que o aspecto de feminilidade é traduzido por uma pessoa dócil, submissa e responsável pelo lar e pelos filhos. Essas representações sobre a superioridade masculina compõem o fundamento psicológico que aprova os

comportamentos e as atitudes de discriminação, despotismo e dominação masculina em relação às mulheres (FERREIRA, 2004).

Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2008 apontam que, em relação ao mercado de trabalho, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) apresentou elevação no período compreendido entre 1992 a 1999 da taxa de ocupação feminina, passando de 38,8% para 40,3%, quando no mesmo período a taxa de ocupação masculina declinou de 72,4% para 67,9%. Já em janeiro de 2008, a População Economicamente Ativa (PEA) feminina representava 45,5%, significando um aumento de 5,2% nos últimos nove anos. Para Bruschini e Lombardi (2002), dentre os fatores que favorecem o crescimento da PEA feminina citam-se as mudanças ocorridas nos padrões culturais da nossa sociedade, no papel da mulher e na presença cada vez maior nos cargos públicos, associadas ao movimento feminista, a partir da década de 1970. No entanto, essa maior autonomia feminina não foi traduzida em termos de igualdade na remuneração, já que os dados também divulgados pelo IBGE relativos a janeiro de 2008 demonstram que o rendimento mensal das mulheres para o conjunto das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME) foi de R\$ 956,80, contra o rendimento dos homens na mesma condição de R\$ 1.342,70 (IBGE, 2008). Nos anos de 1970, a mão-de-obra feminina respondia por apenas 32,5% do total, contra aproximadamente 50% atualmente. Esse avanço decorre do crescimento do setor de serviços na economia brasileira, em que é mais forte a presença feminina. "Cerca de 80% das mulheres que trabalham fora estão ocupadas no setor de serviços, contra apenas 10% na indústria (MELO, 2004)."

Segundo Melo (2004), o número de trabalhadoras chega a mais de 30 milhões da população ocupada no Brasil. Destas, 6 milhões são empregadas domésticas, 10 milhões são professoras e boa parte concentra-se na medicina. "A engenharia é ainda uma fortaleza em assalto e a profissão de física é a mais inexpugnável para as mulheres", afirma a autora. Segundo a pesquisadora, esta nova mulher trabalhadora, que surge da industrialização e urbanização frenética do País nos anos de 1970, produto também da descoberta da pílula anticoncepcional e da revolução feminina nos

anos de 1960, vive, em média, oito anos mais que o homem, é mais educada que ele - em média um ano a mais de estudo - mas continua a receber remuneração menor para desempenhar as mesmas funções.

Em síntese, o sexismo pode ser percebido como um instrumento empregado pelo homem para afiançar as diferenças de gênero, que se regulariza por meio das atitudes de desvalorização do sexo feminino, que vão fortalecendo-se sustentadas por organismos sociais que as legitimam (FERREIRA, 2004).

A seguir, é apresentado o resumo de algumas pesquisas internacionais que buscam a associação de comprometimento organizacional e gênero, realizadas no exterior. No Brasil, não foi encontrado na literatura acadêmica nenhum estudo associando comprometimento organizacional e gênero. Apesar de o resultado da maior parte dessas pesquisas não apresentar diferenças significativas quando correlacionados os temas “gênero” e “comprometimento organizacional”, a abordagem relativa a gênero limita o construto apenas como um elemento de diferenciação por sexo, não sendo consideradas as questões subjetivas que envolvem o tema, como preconceitos, juízo de valor e relações de poder.

2.3 Algumas pesquisas internacionais associando comprometimento organizacional e gênero

Nesta seção, apresentam-se alguns estudos realizados no exterior que buscam relacionar os temas “Comprometimento organizacional” e “Gênero”, bem como a metodologia adotada e os principais resultados.

Há alguns estudos no exterior que sugerem que o sexo pode afetar a percepção de empregados em relação a comprometimento organizacional (MATHIEU; ZAJAC, 1990; SCANDURA; LANKAU, 1997; PORTER, 2001). Contudo, a maior parte dos estudos nessa área não se apresentou conclusivo no que diz respeito às diferenças

significativas entre homens e mulheres em relação a comprometimento organizacional. Por exemplo, em uma meta-análise, Aven, Parker e McEvoy (1993) encontraram que gênero e comprometimento organizacional não apresentaram relações. Em outro estudo foi estabelecido que os homens e mulheres vivenciam níveis semelhantes de comprometimento organizacional (MARSDEN; KALLEBERG; COOK, 1993). Velde, Bossink e Jansen (2003) não encontraram nenhuma diferença significativa no comprometimento organizacional entre homens e mulheres que trabalham em empregos de alto nível. Porter (2001), em seu estudo, encontrou que a percepção de comprometimento organizacional de gerentes não foi afetada pelo gênero.

Pesquisa desenvolvida por Bruning e Snyder (1983) com 583 empregados das organizações de serviços sociais em 23 estados americanos, sendo 57% do sexo feminino, buscava analisar empiricamente se sexo e posição hierárquica na organização seriam preditores de comprometimento organizacional. Os autores adotaram na análise dos dados técnicas estatísticas de correlação simples e de regressão múltipla, constatando que nem sexo nem posição hierárquica são determinantes do comprometimento organizacional.

Estudo realizado por Al-Ajmi (2006) buscou explorar o entendimento do efeito do gênero na percepção dos empregados em relação à satisfação de trabalho e comprometimento organizacional no Kuwait. Foi conduzido com 436 empregados (213 mulheres e 223 homens) em cinco ministérios do governo kuwaitiano. Utilizaram-se técnicas estatísticas multivariadas para análise dos dados. Nenhuma diferença significativa foi encontrada no que diz respeito a gênero. O autor adota como explicação os diferentes níveis de expectativa apresentados por homens e mulheres no que diz respeito a satisfação e comprometimento. De acordo com essa perspectiva, a satisfação no emprego é vista como resposta emocional, resultante da interação com as recompensas e valores no ambiente de trabalho. Quanto maior a congruência percebida entre recompensas e valores, maior a satisfação de emprego; quanto maior a discrepância percebida, menor a satisfação (OSHAGBEMI, 2000). O argumento básico

do autor é de que, embora tenham menores remunerações que os homens, as mulheres têm expectativas mais baixas.

Em Israel, Rosenblatt *et al.* (1999) conduziram estudo com professores buscando analisar 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). Em uma medida multidimensional da insegurança do emprego envolvendo o sexo feminino e o masculino, os resultados apresentaram-se significativamente diferentes em seu nível e perfil de precariedade. Os homens foram mais inseguros e enfatizaram preocupações financeiras, enquanto as mulheres expressaram preocupações sobre fatores intrínsecos ao trabalho e também financeiros. Os efeitos do sexo nas atitudes no trabalho excederam os efeitos da insegurança no emprego e de outras características demográficas para a maioria das atitudes de trabalhos estudadas. Além disso, a insegurança no trabalho afeta as atitudes de modo diferente para homens e mulheres. Para as mulheres, todas as atitudes no emprego foram negativamente afetadas pela precariedade; para os homens, apenas comprometimento organizacional, intenção de abandonar e resistência a mudança foram afetadas.

Os resultados do estudo de Rosenblatt *et al.* (1999) sugerem que o gênero tem um efeito significativo não só sobre a experiência da precariedade no trabalho, mas também sobre as atitudes. As mulheres foram significativamente mais comprometidas, e seu desempenho é superior ao dos homens. Esses achados estão em consonância com Scozzaro e Subich (1990), que realizaram estudos com 216 estudantes de ambos os sexos, integrantes de diferentes cursos. Os resultados deste estudo apontam que as mulheres apresentam mais atitudes positivas no trabalho do que os homens, mostrando que ocupações de dominação masculina estão associadas àquelas que apresentam maiores oportunidades de remuneração e promoção, enquanto que as ocupações femininas relacionam-se com as que proporcionam mais *feedback*, ambiente de trabalho agradável e relacionamento interpessoal. No que se refere à intenção de sair, os homens apresentaram maiores pontuações.

Estudo realizado por Sangmook (2005), que teve como fonte básica de dados os funcionários do governo metropolitano de Seoul (Coréia do Sul), revela que as mulheres apresentam níveis mais elevados de satisfação com o emprego do que os homens, sugerindo que isso pode ocorrer em função de as mulheres valorizarem mais os fatores intrínsecos, como recompensas e realização no trabalho, do que os homens, além de a própria cultura contribuir para que elas apresentem maiores índices de satisfação no emprego. O autor aponta uma série de implicações teóricas para o estudo. Mostra que, mesmo quando variáveis demográficas, como educação, idade, classificação hierárquica e tempo de serviço, são levadas em consideração, não são estatisticamente significativos os indícios de que o sexo influencia diretamente a satisfação profissional nem de que as mulheres estão mais satisfeitas do que homens com os seus empregos. Assim, gênero e satisfação profissional estão relacionados quando os efeitos de outras variáveis são controlados. Os resultados suportam a hipótese de que homens e mulheres podem ser diferentes em termos de orientação para o trabalho e de que mulheres valorizam aspectos intrínsecos relacionados aos seus empregos, ao passo que os homens valorizam aspectos extrínsecos, corroborando com Al-Ajmi (2006).

Grande parte da investigação sobre as correlações envolvendo gênero foi realizada nos Estados Unidos, e outras pesquisas devem ser conduzidas em outros ambientes culturais comparando os resultados e confirmando se os resultados encontrados se apresentam semelhantes quando aplicados em outros países (SANGMOOK, 2005).

O próximo capítulo apresenta e discute a metodologia adotada para a realização deste estudo.

3. METODOLOGIA

Este capítulo tem por objetivo apresentar os procedimentos metodológicos utilizados na realização deste estudo, explanando sobre as razões relativas aos motivos da escolha. Compõe-se de cinco seções, em que apresenta-se o método de pesquisa; descrevem-se a unidade de análise, observação, população e os critérios relativos à determinação da amostra; explica-se o método de operacionalização da coleta de dados; trata-se dos instrumentos de coleta de dados adotados no estudo; abordam-se os métodos utilizados para o tratamento dos dados coletados.

3.1 Método de pesquisa

O objetivo deste trabalho consiste em descrever e analisar como se relaciona comprometimento organizacional e gênero em empresas no segmento da construção civil na região metropolitana de Belo Horizonte, segundo a abordagem multidimensional adotada por Meyer e Allen (1991).

Para tanto, aplicou-se o método *survey*, considerando o critério de classificação indicado por Vergara (2006). Quanto aos fins, trata-se de pesquisa descritiva de corte transversal; e quanto aos meios, pode-se classificá-la como de campo. Na opinião de Vergara (2006), a pesquisa descritiva expõe características de uma população ou fenômeno específico, podendo estabelecer correlações entre variáveis, não tendo o dever de explicar os fenômenos que descreve. Segundo Hair *et al.* (2005), os estudos descritivos podem dar ao pesquisador uma visão dos elementos administrativos em um dado ponto no tempo.

O *survey* é um método de pesquisa que tem por escopo explorar, descrever e/ou explicar determinado acontecimento referente a uma amostra mais ampla e

representativa de alguma população. Permite a adoção de testes rigorosos para verificar hipóteses empíricas relativas ao relacionamento de diversas variáveis e estudar cuidadosamente a importância relativa de cada uma delas (BABBIE, 1999).

A função explicativa apoia-se na utilização de procedimentos estatísticos que buscam, segundo a percepção dos participantes do *survey*, revelar as possíveis dimensões subjacentes nas escalas do instrumento de pesquisa que caracterizam os componentes e o grau de comprometimento organizacional e o nível de relacionamento entre os tipos de comprometimento de acordo com o modelo teórico de Meyer e Allen (1991) e as questões associadas a gênero.

Tendo em vista os objetivos desta pesquisa, optou-se por realizar um estudo quantitativo, complementado por pesquisa qualitativa, conjugada por meio da técnica denominada “triangulação metodológica”, que é considerada por Yin (2005) como fundamento lógico para utilizar múltiplas fontes de evidências. Assim, realizaram-se também entrevistas com 10 profissionais, sendo cinco de cada sexo, aplicando também a estes o questionário e abordando os principais resultados quantitativos que avaliam o tipo e o grau do comprometimento organizacional, buscando com a entrevista, também, esclarecer questões subjetivas associadas a gênero. A pesquisa qualitativa permite colocar maior ênfase nos aspectos subjetivos, que normalmente envolvem as investigações no campo das ciências sociais, como também envolve aspectos como a complexidade das experiências que cada entrevistado vivencia no ambiente organizacional (LAKATOS, 1999). Por fim, utilizou-se pesquisa com dados secundários, para caracterizar o segmento da construção civil no Brasil.

3.2 Unidade de análise, observação, população e amostra

O canteiro de obras funciona como um escritório independente, responsável pela administração do empreendimento. Os principais níveis funcionais que o compõem são: técnicos em administração, engenheiros, arquitetos, técnicos em edificações, técnicos

de segurança do trabalho, supervisores de obra, estagiários, pedreiros ajudantes e assemelhados. Portanto, são estes os níveis ocupacionais que compõem a unidade de observação desta pesquisa. Cabe salientar que profissionais situados nos níveis funcionais, como pedreiros, serventes e assemelhados, geralmente se apresentam com baixos níveis de escolaridade. Por isso, não fazem parte da amostra da pesquisa, em virtude das dificuldades que poderiam apresentar quanto ao entendimento do preenchimento do questionário, podendo gerar um viés nos resultados. As unidades de análise são constituídas pelas empresas mineiras de construção civil associadas ao Sindicato da Indústria da Construção Civil em Minas Gerais (SINDUSCON-MG).

De acordo com dados divulgados pelo SINDUSCON-MG, em Belo Horizonte existem aproximadamente 5 mil construtoras, compreendendo as de grande, pequeno e médio porte. No entanto, o número de empresas associadas ao SINDUSCON-MG em 2008 é de 306 empresas. Do total de trabalhadores nos canteiros de obras, em Belo Horizonte o número de mulheres corresponde a, aproximadamente, 8%, de acordo com dados divulgados pelo DIEESE em 2008.

A partir da listagem das empresas associadas ao Sinduscon-MG disponibilizada por esse órgão, foi possível a montar um banco de dados contendo: nome da empresa, número de telefone e fax, pessoa contatada para a apresentação da pesquisa e endereço eletrônico. Com os dados constantes no banco de dados, foi realizado o contato inicial por meio de telefone, acionando o setor de Recursos Humanos das empresas. Esse contato inicial consistiu na identificação se a empresa admite mulheres para atuação em canteiro de obras, um dos critérios para a aplicação do questionário, bem como na apresentação da pesquisa e seus objetivos, além do esclarecimento sobre o perfil dos profissionais que deveriam responder ao questionário. Nesse primeiro contato, após a identificação da empresa como tendo o perfil adequado de atendimento aos critérios da pesquisa, foi solicitada autorização para envio de carta convite para participação da pesquisa e envio do questionário por meio eletrônico ou pessoalmente, de acordo com o critério escolhido pela empresa. As empresas que optaram por receber o questionário por meio eletrônico informaram o e-mail para envio e

providenciaram a distribuição para os funcionários, que após o preenchimento, retornariam para o e-mail da pesquisadora. Uma das empresas, que tem um maior número de profissionais em canteiros, imprimiu e solicitou que os questionários respondidos fossem apanhados no escritório da empresa.

As empresas que autorizaram a aplicação do questionário no próprio canteiro informaram o endereço das obras e o nome das pessoas responsáveis que deveriam ser procuradas para a aplicação do questionário, que foi aplicado pela pesquisadora no próprio canteiro de obras, conforme agendamento prévio.

Foram contatadas todas as 306 empresas associadas. O quadro 1 contém o resumo das empresas contatadas para participação da pesquisa.

QUADRO 1 – Resumo das empresas associadas ao Sinduscon-MG e participantes da pesquisa

Situação da empresa	Quantidade	%
Empresas com obras gerenciadas pelos sócios	20	6,5
Empresas paralisadas ou sem obras	21	6,8
Empresas que não admitem mulheres nas obras	32	10,5
Empresas com sede em outras cidades e/ou estados	04	1,3
Empresas não localizadas, número de telefone incorreto	36	11,8
Empresas que trabalham com mão-de-obra terceirizada	12	4,0
Total de empresas que não foram incluídas na amostra	125	40,9
Empresas que foram convidadas a participar e receberam o questionário	181	59,1
Total de Empresas associadas ao Sinduscon-MG	306	100
Empresas que devolveram o questionário respondido (participando da pesquisa)	44	14,38

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme mostra o Quadro 1, das 306 empresas associadas ao Sinduscon-MG 32 não admitem mulheres para atuação em canteiro de obras, correspondendo a,

aproximadamente, 10% do total; 36 empresas não foram localizadas, não sendo incluídas na amostra. O universo ficou, então, limitado a 270 empresas. Adotou-se como critério para participação da pesquisa que as mesmas possuíssem em seus canteiros de obras funcionários próprios, de ambos os sexos. Assim, não corresponderam aos critérios estabelecidos para participação da pesquisa 125 empresas, representando, aproximadamente, 40% do total, conforme demonstrado no quadro 1. Das 181 empresas que atendiam a esses critérios apenas 44 efetivamente participaram da pesquisa, compreendendo um percentual aproximado de 24,5% do total, chegando-se a 121 profissionais, sendo 69 homens e 52 mulheres. O baixo número de empresas associadas foi um dos fatores de limitação da pesquisa. As alegações mais recorrentes foram: participação recente em outras pesquisas; falta de tempo para aplicação dos questionários; resistência para liberar a pesquisadora para aplicar o questionário no canteiro de obras; e mudanças administrativas em andamento na organização.

Inicialmente, pensou-se em limitar a amostra às médias e grandes construtoras de Belo Horizonte, mas, em virtude de o número de mulheres nesse segmento ainda se apresentar incipiente, foi necessário ampliar o campo de pesquisa, incluindo também as pequenas empresas.

3.3 Instrumentos de coleta dos dados

Para coletar os dados da presente pesquisa, adotou-se o questionário validado no Brasil por Bandeira (1999), composto por perguntas fechadas em formatos de escalas intervalares de concordância do tipo *Likert* de sete categorias. Segundo Malhotra (2001), o número de categorias utilizadas em uma escala determina o refinamento da discriminação possível de ser observada entre os objetos de estímulo. Assim, quanto maior o número de categorias na escala, mais apurada é a discriminação. O autor cita

que as diretrizes clássicas em pesquisa apontam que o número adequado deve variar entre cinco a sete categorias.

O questionário, apresentado no APÊNDICE B, foi respondido por 121 indivíduos, divididos entre homens e mulheres que atuam no segmento da construção civil na região metropolitana de Belo Horizonte. O instrumento é composto de três seções: a seção I contém questões referentes aos dados pessoais dos respondentes; a seção II, questões referentes aos dados funcionais; e a seção III, itens que abordam a relação com a organização e o trabalho (comprometimento organizacional). Na seção III, foram apresentadas 19 assertivas para que os respondentes manifestassem o grau de concordância com cada uma, de acordo com a escala *Likert* de sete pontos, conforme apresentado a seguir:

- 1 = Discordo totalmente
- 2 = Discordo em parte
- 3 = Discordo ligeiramente
- 4 = Não concordo, nem discordo
- 5 = Concordo ligeiramente
- 6 = Concordo em parte
- 7 = Concordo totalmente

As assertivas apresentadas na seção III são referentes ao comprometimento organizacional do modelo de Meyer e Allen (1991). O modelo de Meyer e Allen é composto de três dimensões: comprometimento Afetivo, comprometimento normativo e comprometimento instrumental. Cada dimensão é formada pelos seguintes itens avaliados no questionário, conforme apresentado no Quadro 2:

Quadro 2: Composição das dimensões de comprometimento organizacional
(Continua ...)

Item	Comprometimento afetivo
12	Eu seria muito feliz se dedicasse o resto da minha vida e esta empresa.
14	Esta empresa tem um imenso significado pessoal para mim.
17	Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta empresa.
18	Eu me sinto emocionalmente envolvido com esta empresa.

...(conclusão)

19	Eu realmente sinto os problemas desta empresa como se fossem meus.
20	Eu sinto um forte sentimento de integração com esta empresa.
22	Na situação atual, trabalhar nesta empresa é realmente um desejo pessoal.
Comprometimento normativo	
13	Esta empresa merece minha lealdade.
16	Eu devo muito a esta empresa.
26	Sinto que não seria justo eu deixar esta empresa agora, mesmo se fosse vantagem para mim.
27	Eu não sinto qualquer obrigação de permanecer nesta empresa caso eu não queira.
28	Eu não deixaria esta empresa agora porque tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.
29	Eu me sentiria culpado se deixasse esta empresa neste momento.
Comprometimento instrumental	
15	Acredito que teria poucas oportunidades no mercado de trabalho se eu deixasse de trabalhar nesta empresa.
21	Mesmo que eu quisesse, seria difícil para mim deixar esta empresa neste momento.
23	Na situação atual, trabalhar nesta empresa é, na realidade, uma necessidade.
24	Se eu decidisse deixar esta empresa agora, minha vida ficaria desestruturada.
25	Se eu já não tivesse dado tanto de mim a esta empresa, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar.
30	Uma das poucas consequências negativas de deixar esta empresa seria a falta de alternativas imediatas de emprego.

Fonte: Dados da pesquisa

Realizou-se um pré-teste com 30 indivíduos integrantes das categorias ocupacionais que fizeram parte da amostra da pesquisa, visando ao aprimoramento do instrumento de coleta de dados, em termos de forma e conteúdo, tendo sido estes questionários utilizados para fins de análise dos resultados.

Após a mensuração dos dados quantitativos, foi realizada análise qualitativa das questões subjetivas associadas às questões de gênero e de comprometimento

organizacional, com base no resultado da análise quantitativa dos dados dos questionários, por meio de entrevistas com 10 integrantes da amostra, sendo cinco do sexo masculino e cinco do feminino, optando-se por entrevista semiestruturada, em virtude do caráter de aprofundamento que se pretendeu com elas.

O roteiro de entrevistas contemplou questões gerais para ambos os sexos, como variáveis ocupacionais, questões relacionadas às diferenças no trabalho relacionadas ao gênero e questões específicas associadas aos resultados quantitativos dos questionários, fundamentalmente questões associadas ao comprometimento com a organização e o trabalho. Ao final, foi solicitado aos entrevistados que falassem acerca das questões mais importantes, em sua opinião, como também que abordassem questões relacionadas ao tema que julgassem importantes e que não foram abordadas pelo entrevistador. O roteiro da entrevista encontra-se como Apêndice D.

Para caracterização e análise do segmento da construção civil no Brasil e em Minas Gerais, adotou-se a técnica documental, usando dados secundários, por meio de pesquisas nos sites dos órgãos governamentais, como MTE, RAIS, IBGE e DIEESE.

3.4 Tratamento dos dados

Com o objetivo de analisar e comparar os resultados do comprometimento organizacional em suas três dimensões, de acordo com as informações demográficas/ocupacionais dos funcionários participantes do presente estudo, utilizaram-se testes estatísticos, analisados por meio do SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 12.0:

- a) Estatística univariada - para apurar a distribuição de frequência dos dados e estabelecer o posicionamento da unidade amostral, por meio de medidas de tendência

central (média e mediana), medidas de posição (intervalos interquartil P25 e P75) e medidas de dispersão (desvio padrão);

b) Estatística bivariada - para apurar a correlação entre dados demográficos e dados ocupacionais com os níveis de comprometimento organizacional, segundo Meyer e Allen (1991).

Os testes utilizados na estatística bivariada foram o *Mann-Whitney*, para tratar variáveis que apresentam apenas duas categorias, como sexo, que se divide em masculino e feminino; e *Kruskal-Wallis*, para testes com variáveis que apresentam mais de duas categorias, como escolaridade e remuneração. Ambos são testes estatísticos não paramétricos utilizados para comparar populações de amostras independentes que não possuem distribuições normais.

A conclusão dos testes foi realizada com base no *valor-p*, que é a probabilidade de obter um valor da estatística amostral de teste no mínimo tão extremo como o que resulta dos dados amostrais, na suposição de a hipótese nula ser verdadeira (não existência de diferença significativa entre os escores médios dos grupos comparados).

Portanto, se esse valor for superior ao nível de significância adotado, não se deve rejeitar a hipótese nula. Neste trabalho, optou-se por adotar níveis de significância de $p < 0,01$ (99,0%) de confiança e $p < 0,05$ (95,0%) de confiança. As hipóteses dos testes são:

H₀: As médias dos escores não são significativamente diferentes nos grupos

H₁: Existe alguma diferença significativa nas médias dos escores.

c) Estatística multivariada, por intermédio da análise de cluster - com o objetivo de verificar os agrupamentos possíveis de serem feitos, tendo em vista as dimensões de comprometimento estabelecidas por Meyer e Allen (1991).

A análise de cluster tem por objetivo dividir os elementos da amostra, ou população, em grupos, de forma que os elementos pertencentes a um mesmo grupo sejam similares entre si com respeito às variáveis (características) que neles foram medidas e que os elementos de grupos diferentes sejam heterogêneos em relação a estas mesmas características.

Na presente pesquisa, o procedimento de aglomeração utilizado na análise cluster foi o de aglomeração hierárquica e a medida de distância ou semelhança para 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, foi utilizado o dendograma, que é um dispositivo gráfico útil para exibir resultados de clusters, o dendograma é lido da esquerda para a direita (ver APÊNDICE C). As linhas verticais representam clusters que são unidos. A posição da reta na escala indica a distância às quais os clusters foram unidos.

De posse dos dados, as análises foram realizadas nos *softwares SPSS 12.0 for Windows* e no *Microsoft Excel 2002*. Foram construídos gráficos com o objetivo de descrever a amostra.

Cada uma das três dimensões do comprometimento organizacional é representada pela média aritmética dos níveis de concordância dos itens que compõem a dimensão. Assim, quanto maior a média, maior será a concordância com a dimensão.

Para a verificação da consistência interna das dimensões da escala utilizada no questionário, utilizou-se o coeficiente *alpha de Cronbach*, que mede a confiabilidade de consistência interna do conjunto em uma escala multi-itens. Esse coeficiente é um valor que varia de 0 a 1 e pode ser obtido pela fórmula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

Em que n é o tamanho da amostra; s_i^2 representa a variância individual de cada item; e s_T^2 é a variância da soma de todos os itens do teste. A confiabilidade satisfatória da consistência interna da escala é verificada para valores de *alpha de Cronbach* acima de 0,60 (HAIR *et al.*, 2005).

Para a análise dos dados coletados por meio das entrevistas, utilizou-se a análise de conteúdo das entrevistas, que, de acordo com Quivy e Campenhoudt (1998), ocorre sobre mensagens diversas, como artigos, documentos oficiais, jornais e programas audiovisuais.

No caso da pesquisa realizada nesta dissertação, a análise do conteúdo das entrevistas serviu para analisar as questões subjetivas relacionadas a gênero, permitindo esclarecer questões que pareceram divergentes do ponto de vista teórico, percebidas após a análise dos resultados quantitativos. Com o objetivo de permitir uma maior abrangência do tema por ocasião da entrevista, os entrevistados foram esclarecidos sobre as bases teóricas do comprometimento organizacional e as três dimensões de acordo com o modelo proposto nesta pesquisa, deixando-se claro que não havia respostas incorretas e que o objetivo principal era compreender a percepção de cada um sobre as questões abordadas.

As entrevistas foram transcritas não se adotando, neste caso, nenhum procedimento estatístico.

4. APRESENTAÇÃO, DISCUSSÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Este capítulo tem por objetivo apresentar, discutir e analisar os resultados desta pesquisa. Está estruturado em cinco seções. A primeira seção caracteriza o segmento da construção civil no Brasil e em Minas Gerais, destacando a participação da mulher e a evolução da participação da mão-de-obra feminina no setor. A segunda seção descreve as variáveis demográficas e ocupacionais dos participantes da pesquisa. Na terceira seção, analisa-se o comprometimento organizacional em suas três dimensões, fazendo-se, também, a validação da escala adotada e a identificação das dimensões consideradas mais importantes para a amostra, analisadas por sexo. A quarta seção consiste na análise da relação das dimensões do comprometimento organizacional e das variáveis demográficas e ocupacionais. Na quinta seção, desenvolve-se a análise de cluster, com a tabulação cruzada dos dados por grupos para cada variável demográfica e ocupacional, analisadas por sexo.

4.1 Caracterização do segmento da construção civil no Brasil e em Minas Gerais

A construção civil⁵ é o segmento industrial que engloba a confecção de obras como casas, edifícios, pontes, barragens, fundações, estradas e aeroportos, contando com a participação de arquitetos e engenheiros civis, em colaboração com técnicos com outras áreas de formação.

Os termos construção civil e engenharia civil originam-se de um tempo em que só havia duas classificações para a engenharia: a civil e a militar. Com o decorrer do tempo, a

⁵ Definição disponível em: <http://pt.wikipedia.org>

engenharia civil foi subdividindo-se, e hoje são conhecidas várias divisões como: elétrica, mecânica, química e naval. No Brasil, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) regulamenta as normas e o Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (CREA) fiscaliza o exercício profissional e a responsabilidade civil. Toda obra de construção civil deve ser previamente autorizada pelos órgãos municipais competentes, e sua execução, supervisionada por engenheiros ou arquitetos registrados no CREA (Wikipedia 2008).

Conforme dados divulgados pelo DIEESE, em 2008, o setor da construção civil no Brasil tem sido conhecido historicamente como um dos mais importantes para a economia nacional. Como principais características, apresenta-se como grande empregador de mão-de-obra e elevada participação na formação bruta de capital fixo e na geração do produto interno bruto. Na última década, a construção civil brasileira vem passando por um processo de mudanças e reestruturação produtiva em diversos de seus segmentos, causando impactos diretamente no cotidiano dos trabalhadores e do movimento sindical do setor (DIEESE, 2008).

No Brasil, a construção civil atingiu o ápice na década de 1940, no governo do então presidente da república Getúlio Vargas. Era considerado como um dos segmentos mais avançados da época. A partir da década de 1950, definiu-se para o segmento a forma da divisão de trabalho por hierarquia. Na década 1970, durante o regime militar, o setor apresentou crescimento em função de grandes financiamentos, que visavam à redução do déficit de moradia, passando as construtoras a enfatizar a construção de edifícios. Na década de 1980, percebe-se a diminuição dos financiamentos federais, e as construtoras voltam-se para a comercialização de suas unidades com investimentos próprios. A partir da década de 1990, observa-se aumento de exigência em relação à qualidade, e as construtoras iniciam a qualificação de sua mão-de-obra (SINDUSCON-SP- Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo, 2008).

Para Robusti (2008) presidente do Sinduscon-SP, a previsão é de que o segmento obterá crescimento em 2008 de 10,2%, contra 7,9% em 2007. Sob essa perspectiva, a

construção civil ganhará espaço na formação do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, que a entidade estima crescer 4,7% em 2007 e 4,8% em 2008. A grande explicação para o desempenho é o crescimento do mercado imobiliário, que, de acordo com a instituição, tem surpreendido até mesmo os empresários do setor. Em contrapartida, a expectativa sobre os ganhos que seriam obtidos por meio do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) não está sendo materializada conforme o previsto. O Sinduscon-SP esperava que o Governo Federal investisse cerca de R\$ 15 bilhões em 2008, mas o que deve realmente ser investido será o montante aproximado de R\$ 1,4 bilhão. Mesmo assim, estima-se que os investimentos federais dobrem para o ano de 2008. A expectativa de que os investimentos do PAC deslanchem é um dos motivos para o otimismo da construção civil (SINDUSCON-SP, 2008).

No mercado imobiliário, espera-se maior demanda, causada pelo aumento da massa salarial e do crédito, além da continuidade do efeito da política econômica de redução nas taxas de juros. Para o Sinduscon-SP, o cenário atual justifica o otimismo dos empresários observado na análise dos resultados da Sondagem Nacional da Construção, realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Os indicadores da pesquisa melhoraram em novembro de 2007 em relação mesmo mês do ano de 2006. O órgão aponta, ainda, como sendo uma das principais deficiências para o segmento a falta de empregados qualificados na construção de imóveis para o público de alta renda, o que não ocorre em construções mais simples. No entanto, as empresas buscam minimizar esse problema por meio de iniciativas próprias de treinamento ou por meio de parcerias com o SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (DIAS; GARCIA, 2008).

Dados divulgados pela RAIS em 2008 sugerem que o nível de emprego da indústria da construção civil apresentou expansão de 15,12% no acumulado de janeiro a novembro de 2007. Considerado um dos setores que mais emprega no Brasil, a construção civil registra uma força de trabalho de 1,79 milhão de trabalhadores, segundo levantamento da FGV Projetos realizados com base nos dados divulgados pelo Ministério do Trabalho relativo ao exercício de 2007 (IBGE, 2008).

4.1.1 O mercado de trabalho brasileiro e o mineiro do setor da construção civil

O resultado dos estudos do DIEESE (2008) aponta a construção civil como um setor que apresenta certas peculiaridades no universo produtivo da economia brasileira, desempenhando um papel básico no seu desenvolvimento. Estudos publicados na resenha do DIEESE (2008) relativos à reestruturação produtiva da construção civil sugerem que para cada cem empregos diretos gerados na construção civil outros 285 postos de trabalho são disponibilizados em atividades atreladas a este macrosetor (DIEESE, 2008).

O setor da construção civil também se caracteriza pela alta rotatividade, sendo que 52,8% dos empregados da construção civil não completam um ano na mesma empresa. Por outro lado, do total dos desempregados na região metropolitana de Belo Horizonte, 11% têm experiência anterior de trabalho no setor da construção civil e apresentam, em média, 40 semanas para encontrar outro trabalho, conforme dados levantados pelo MTE, por meio da RAIS (2006). A construção civil é composta, em sua maioria, por trabalhadores do sexo masculino, com média de idade superior a dos demais setores da economia.

De acordo com dados divulgados pela Câmara Brasileira de Indústria da Construção (CBIC), no cenário econômico brasileiro a predominância é de micro, pequenas e médias empresas, que desempenham a importante função social de fabricantes de bens e serviços e de grandes geradoras de empregos. O contingente formado por micro, pequenas e médias empresas é que tem apresentado o melhor desempenho em termos de absorção da mão-de-obra.

O IBGE, por meio do cadastro central de empresas relativo ao ano de 2000, indicava que as micro, pequenas e médias empresas correspondiam a mais de 99% do total das unidades econômicas do País, sendo responsáveis, em conjunto, pela geração de 62,51% dos postos de trabalhos no mercado interno. Deste total de 4.124.343

empresas, apenas 5.569 unidades foram classificadas como de grande porte, porém ocupavam 37,49% do estoque de trabalhadores (IBGE,2004).

Para a indústria da construção, a mesma pesquisa indicava um total de apenas 186 grandes empresas em 2000, responsáveis pela geração de 20,91% dos postos de trabalhos do setor. As micro, pequenas e médias empresas somavam mais de 99% do total das construtoras nacionais e empregavam 79,09% dos trabalhadores ocupados no setor (IBGE,2004).

Para a definição do porte das empresas atuantes na indústria da construção nacional, a CBIC adota a conceituação pelo número de trabalhadores empregados. O uso desse critério justifica-se por ser o mais predominante na maioria das legislações, organismos oficiais e instituições de pesquisa no País. As faixas de classificação do porte das empresas segundo o número de trabalhadores empregados são as seguintes:

- a) até 19 empregados – microempresa;
- b) de 20 a 99 empregados – pequena empresa;
- c) de 100 a 499 empregados – média empresa;
- d) de 500 a mais empregados – grande empresa.

4.1.2 Caracterização da participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil

A partir das informações da RAIS (2008) relativas aos salários por sexo, reforça-se uma comprovação já amplamente debatida na literatura no que diz respeito à discriminação contra a mulher. O relatório afirma que o rendimento médio habitual das mulheres em janeiro de 2008 foi de R\$ 956,80 contra R\$ 1.342,70 dos homens para o conjunto das principais regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. A Tabela 1 apresenta o rendimento por sexo nas principais capitais brasileiras nos anos de 2003 e 2008.

Tabela 1 – Rendimento, por sexo, nas principais capitais em 2003 e 2008

	Rendimento Médio Habitual dos Homens		Rendimento Médio Habitual das Mulheres	
	jan.03	jan.08	jan.03	jan.08
Total	1.302,30	1.342,70	933,53	956,80
Recife	834,91	926,20	647,88	703,00
Salvador	1.199,24	1.070,40	793,54	793,90
Belo Horizonte	1.102,67	1.250,80	705,09	816,10
Rio de Janeiro	1.088,78	1.260,90	817,82	952,90
São Paulo	1.529,24	1.528,80	1.100,86	1.076,40
Porto Alegre	1.100,94	1.295,10	782,73	897,20

Fonte: IBGE (2008) Diretoria de pesquisa, coordenação de trabalho e rendimento, Pesquisa Mensal de emprego

Com base nos dados do IBGE, a partir dos valores constantes na Tabela 1, verifica-se que as mulheres recebem 71,3% do rendimento dos homens. Na análise de cada região metropolitana, esse percentual foi de 75,9% em Recife, 74,2% em Salvador, 65,2% em Belo Horizonte, 75,6% no Rio de Janeiro, 70,4% em São Paulo e 69,3% em Porto Alegre.

Poder-se-ia argumentar que essa diferença não é decorrente de discriminação no trabalho, podendo existir algum fator que explicasse esse menor salário da força de trabalho feminina. Talvez as mulheres ocupadas apresentem um nível médio de escolaridade inferior ao dos homens, e assim o diferencial de salários seria decorrente de diferenças relativas ao grau de escolaridade. No entanto, essa explicação não se manteve após a análise cruzada dos dados relativos a rendimentos, grau de instrução e sexo. Independente do nível de instrução, a remuneração das mulheres é inferior á dos homens. Para as mulheres que possuem nível superior completo, a remuneração média foi de R\$ 2.291,80 em janeiro de 2008, contra R\$3.841,40 dos homens. O Gráfico 1 apresenta a remuneração por sexo em seis capitais brasileiras em janeiro de 2008 (IBGE, 2008).

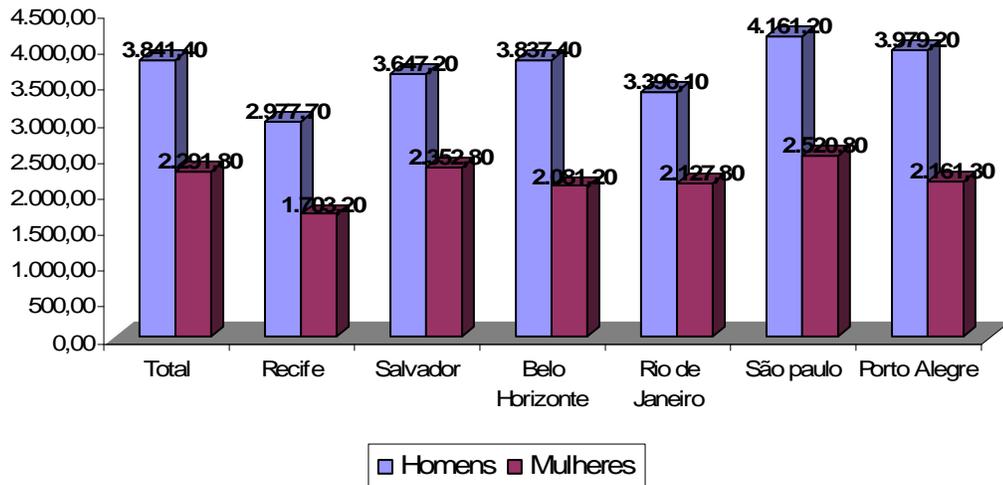


Gráfico 1 - Remuneração, por sexo, em seis capitais brasileiras em janeiro de 2008
 Fonte: IBGE (2008) Diretoria de pesquisa, coordenação de trabalho e rendimento, Pesquisa Mensal de emprego

Observa-se que das capitais constantes no Gráfico 1 a que apresenta a maior diferença percentual entre os sexos é Belo Horizonte, com 45,76%, e a que apresenta a menor diferença percentual é Salvador, com 35,50%.

De modo geral, quando se comparam trabalhadores que possuem o nível superior, como é o caso apresentado no Gráfico 1, o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos homens, sugerindo que mesmo com grau de escolaridade mais elevado as diferenças salariais entre homens e mulheres não diminuem.

A RAIS relativa ao ano de 2003 aponta que, enquanto o salário dos homens apresentou elevação de 1,80%, o das mulheres registrou queda de 0,64%. A explicação dessa evolução não é comum, dado que o crescimento do emprego feminino foi superior ao dos homens. Assim, se a demanda de trabalho impulsionada pelo segmento feminino registrou um dinamismo maior que aquela impulsionada pelos homens, seria natural esperar uma tendência de aumento nos salários percebidos pelas mulheres ou, em todo caso, um resultado melhor ao identificado para os homens. Os dados sugerem um comportamento contrário.

Com efeito, continuando a análise dos dados constantes no Gráfico 1, pode-se observar que os salários das maiores faixas de escolaridade registraram queda, sendo que os menores níveis de instrução registraram elevação. Volta-se, aqui, a um problema similar ao mencionado no parágrafo anterior no caso das mulheres. Se foi nas maiores faixas de escolaridade que se registraram os maiores níveis de emprego, por que essa queda do poder de compra justamente nos intervalos de escolaridade em que se verificou o maior dinamismo em termos de emprego? Ou seja, os dados sugerem que se está diante de um aparente contrassenso, similar ao registrado para as mulheres: maiores dinamismos do emprego convivendo com quedas dos salários reais (IBGE,2008).

Alguns resultados nos dados apurados pelo mesmo relatório referente ao exercício de 2006 apresentam-se semelhantes, indicando que o rendimento médio da mulher tem-se elevado gradativamente em relação ao rendimento percebido pelos homens. Em 2004, o rendimento médio da mulher equivalia a 81,2% do rendimento médio do homem; em 2005, 82,1%; e em 2006, 83,2%. A elevação observada em 2006 reflete o aumento real de 6,74% nos rendimentos das trabalhadoras, superior ao obtido pelos homens, que foi de 5,46%.

Tomando-se como referência os dados de rendimentos segundo sexo, com desagregação por nível de escolaridade, no exercício de 2006 percebe-se que em todos os níveis o aumento real da remuneração média feminina extrapola a obtida pelos homens. No entanto, o rendimento médio feminino continua em nível inferior ao auferido pelos trabalhadores masculinos, principalmente no grau de instrução superior completo, cuja representatividade atinge 57,19%.

O Gráfico 2 evidencia que entre as mulheres 51,3% possuíam 11 anos ou mais de estudo em janeiro de 2003, contra 59,9% em janeiro de 2008. Entre os homens, esses mesmos níveis de escolaridade foram de 41,9% e 51,9%, respectivamente, nos meses de janeiro de 2003 e 2008.

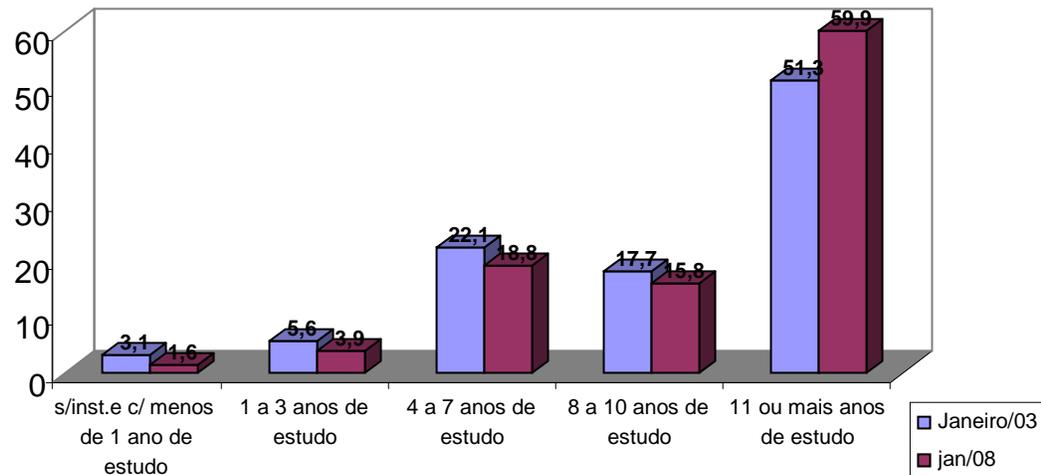


Gráfico 2 - Distribuição das mulheres ocupadas segundo os anos de estudo em janeiro de 2003 e de 2008 (%)

Fonte: IBGE, (2008) Diretoria de pesquisa, coordenação de trabalho e rendimento, Pesquisa Mensal de emprego

Estes resultados confirmam o argumento de Itaboraí (2002) de que o trabalho feminino está em evidência em decorrência de ter-se profissionalizado e de apresentar características masculinas, em função da elevação do nível de escolaridade e da dedicação e competência apresentadas pelas mulheres.

A PNAD realizada pelo IBGE apresentou uma elevação no período compreendido entre 1992 a 1999 da taxa de ocupação das mulheres, passando de 38,8% para 40,3%, enquanto no mesmo período a taxa de ocupação masculina declinou de 72,4% para 67,9%. De acordo com os dados divulgados pelo DIEESE, esta tendência nacional também é percebida quando a análise é realizada explorando a região metropolitana de Belo Horizonte. De acordo com este órgão, no período compreendido entre 1998 e 2007, a PEA feminina na região metropolitana de Belo Horizonte passou de 43,50% para 47,24%. No caso da PEA masculina, ocorreu uma retração de 56,50% para 52,76%, que pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2 - Distribuição da população economicamente ativa, por sexo, na região metropolitana de Belo Horizonte (%)

Período	Total	Homem	Mulher
1998	100,00	56,50	43,50
1999	100,00	55,50	44,50
2000	100,00	55,20	44,80
2001	100,00	54,80	45,20
2002	100,00	54,10	45,90
2003	100,00	53,50	46,50
2004	100,00	52,80	47,20
2005	100,00	53,00	47,00
2006	100,00	53,10	46,90
2007	100,00	52,76	47,24

Fonte: Adaptado do Relatório do DIEESE

De acordo com informações do DIEESE, na região metropolitana de Belo Horizonte, no período compreendido entre 1998 a 2007, a taxa de ocupação feminina cresceu 6,42 pontos percentuais, enquanto que a taxa de ocupação masculina declinou 0,03 pontos percentuais, sugerindo uma estagnação masculina.

O relatório do DIEESE também apresenta uma elevação da ocupação feminina em relação à ocupação masculina na região metropolitana de Belo Horizonte no período de 1999 a 2007, passando de 47,70% para 57,12% para as mulheres e de 68,60% para 68,30% para os homens, conforme a Tabela 3.

Tabela 3 - Taxa de ocupação, por sexo (em %), na região metropolitana de Belo Horizonte/MG

Período	Total	Homem	Mulher
1998	57,60	68,60	47,70
1999	57,20	67,40	48,10
2000	57,70	67,70	48,90
2001	58,40	67,60	50,10
2002	58,80	67,80	50,90
2003	60,40	68,50	53,10
2004	60,70	68,10	54,10
2005	59,90	67,70	53,00
2006	60,40	68,50	53,30
2007	60,90	68,63	54,12

Fonte: Adaptado do relatório do DIEESE

Evidencia-se que, enquanto as mulheres apresentaram uma elevação na taxa de ocupação em Belo Horizonte de aproximadamente 6,5% no período de 1998 a 2007, os homens apresentaram uma estagnação.

4.1.3 Evolução da participação da mão-de-obra feminina na construção civil

Para Cruz (2000), citado por Araújo (2005), após o “milagre econômico” brasileiro, o setor da construção civil, assim como os setores de transporte coletivo e metalúrgico, passou a contar com uma maior participação das mulheres na composição de sua mão-de-obra. No entanto, com essa prática, percebia-se nas empresas uma diminuição dos custos com investimentos em recursos humanos, já que as atividades delegadas às mulheres estavam diretamente ligadas à sua falta de qualificação e, conseqüentemente, a uma remuneração baixa e a uma desvalorização do emprego.

As informações disponibilizadas na RAIS de 2006 apontam que, em termos de crescimento relativo, observam-se os melhores desempenhos nos setores da indústria extrativa mineral, com aumento de 24,14%, e da construção civil, com 11,89%, correspondendo ao aumento de 35,6 mil e 148,1 mil postos de trabalho,

respectivamente, e que a participação feminina tem-se apresentado maior a cada ano. Os dados divulgados pela RAIS em 2006 indicam que a participação feminina no segmento da construção civil apresentou evolução positiva de, aproximadamente, 13,5% no período de 2003 a 2005, conforme mostra a Tabela 4.

Tabela 4 - Empregos em 31/12, por setor e gênero

Setor	2003	2004	2005
Construção civil	Total	Total	Total
Total	1.048.251	1.118.570	1.245.395
MASCULINO	973.798	1.041.508	1.159.587
FEMININO	74.453	77.062	85.808

Fonte: Adaptado da Rais-Caged – Ministério do Trabalho e Emprego

Esses dados confirmam que a mão-de-obra no segmento da construção civil tem-se apresentado mais elevada a cada ano, considerando os anos de 2003, 2004 e 2005, conforme informações do MTE, tendo a participação da mão-de-obra feminina se mantido em aproximadamente 7% deste total para o período.

Dados divulgados pelo IBGE relativos ao mês de janeiro de 2003 e de 2008, sobre o segmento da construção civil na região metropolitana de Belo Horizonte sugerem que a mão-de-obra feminina apresentou-se como a de maior crescimento, com aumento de aproximadamente 50%. Esse número é considerado expressivo, principalmente quando outros setores considerados tradicionalmente reduto feminino, como é o caso dos serviços domésticos, apresentaram retração, podendo ser visualizado na Tabela 5 e Gráfico 3.

Tabela 5 - Distribuição percentual da população feminina, segundo o grupamento de atividade, nos meses de janeiro/03 e janeiro/08, em Belo Horizonte

Ano	Indústria	Construção	Comércio	Serviços Prestados	Educação, saúde e adm. Pública	Serviços domésticos	Outros serviços	Outras atividades
2003	13,80	0,60	15,60	10,20	22,80	20,50	16,10	0,30
2008	12,80	0,90	17,00	12,90	23,30	17,30	15,50	0,30
Variação %	-7,81%	50,00%	8,97%	26,00%	2,20%	-15,61%	-3,73%	0,00%

Fonte: Adaptado IBGE (2008) Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego

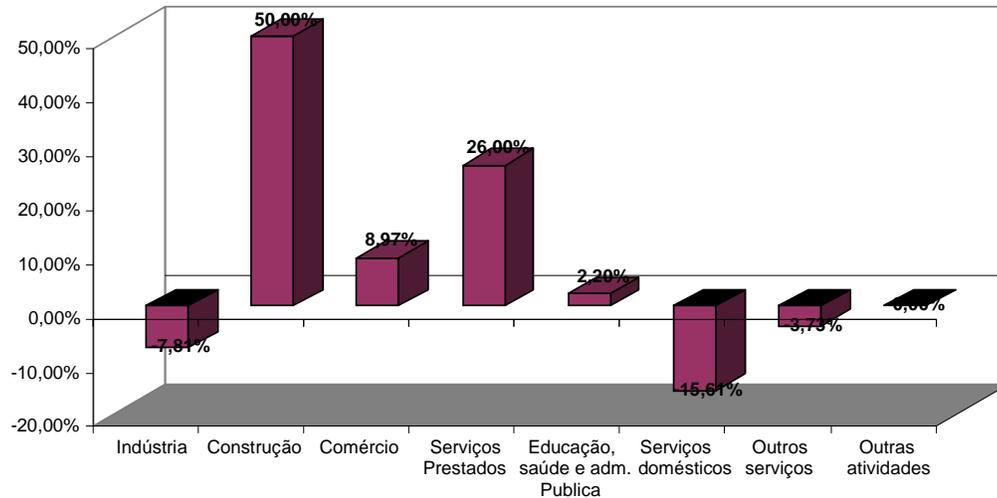


Gráfico 3 - Variação percentual da população feminina, segundo o grupamento de atividade, nos meses de janeiro/03 e janeiro/08 em Belo Horizonte

Fonte: Adaptado IBGE, (2008) Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego

Nota-se que dos oito segmentos analisados três apresentaram retração na taxa de ocupação feminina no período entre 2003 a 2008, inclusive em setores constituídos basicamente por mão-de-obra feminina, como o de serviços domésticos, que apresentou redução de 15,61%, e um não apresentou nenhuma alteração. Dos quatro setores que apresentaram elevação na taxa de ocupação feminina, o da construção civil foi o que apresentou maior expressividade, com percentual de 50% de elevação.

O crescimento da participação feminina neste segmento tem-se mostrado presente inclusive em tarefas consideradas masculinas, como de pedreiros, ajudantes, eletricitistas e azulejistas (MARQUES, 2008).

O SENAI, em parceria com outros órgãos, como o Serviço Social da Indústria (SESI) e algumas secretarias estaduais e municipais, tem promovido, em diversos estados brasileiros, programas de capacitação destinados ao público feminino para atuar na

construção civil, como: Projeto Salto Alto, no estado do Amazonas, Projeto Mãos na Massa, no Rio de Janeiro, Mulheres na Construção, no Rio Grande do Sul, Mãos à Obra em Fortaleza, Vitória de Todas as Cores, no Espírito Santo. Citam-se, ainda, programas semelhantes nos estados de Alagoas e Pernambuco. O conteúdo da programação inclui aulas de hidráulica, revestimento, pintura, eletricidade e técnicas de edificação. Mesmo com os incentivos de alguns órgãos, como o SENAI, para a redução das desigualdades entre homens e mulheres neste segmento, ainda percebem-se fatores limitadores.

Outras esferas da vida cotidiana da mulher interferem na sua inserção nesse mercado de trabalho socialmente e sexualmente desigual, onde o trabalho feminino é alocado tomando-se como parâmetro às ditas “habilidades naturalmente femininas” (ARAÚJO, 2005).

O entendimento de Araújo (2005) é reforçado pelo depoimento da instrutora Regina Marques, do SENAI, que afirma que no segmento da construção civil, com a inserção da mulher como força de trabalho, ganha-se em qualidade no acabamento, devido ao fato de as mulheres demonstrarem mais habilidade no trabalho minucioso da construção civil.

Elas naturalmente são mais controladas que os homens, e por isso reduzem o desperdício. Mas o melhor de tudo é ver a área de trabalho limpa e com perfeição nos acabamentos (MARQUES, 2008).

Outra vantagem apontada por Regina Marques para se de ter mulheres no comando de uma obra é a economia de material.

4.2 Caracterização das variáveis demográficas e ocupacionais dos participantes da pesquisa

Por meio da tabulação dos dados obtidos dos 121 questionários amostrados, foi possível caracterizar os funcionários de empresas do segmento da construção civil na região metropolitana de Belo Horizonte sob a ótica das variáveis *sexo*, *faixa etária*, *estado civil*, *existência de filhos*, *grau de escolaridade*, *cargo ocupado*, *tempo de atuação na empresa*, *tempo de atuação no cargo atual*, *nível salarial* e *outra atividade profissional remunerada*.

Quanto ao sexo, (Gráfico 4) observa-se que 57,0% dos respondentes do presente estudo são do sexo masculino e 43% são do sexo feminino, correspondendo a 69 homens e 52 mulheres, respectivamente.

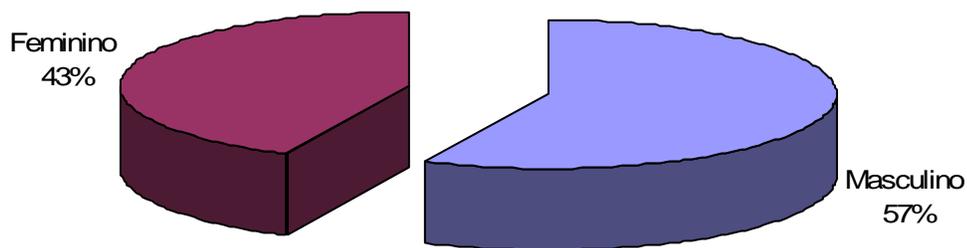


Gráfico 4: Distribuição dos respondentes em relação ao sexo
Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à faixa etária, verifica-se que a maioria dos respondentes, para ambos os sexos, encontra-se na faixa etária inferior a 30 anos, sendo que o percentual de respondentes diminui à medida que a faixa etária aumenta. Analisando os dados, percebe-se que o percentual de respondentes na faixa etária até 30 anos do sexo masculino é de 49,3% e que o feminino é de 68,6%. Já para a faixa de 31 a 40 anos,

que é a que apresenta a segunda maior concentração, o percentual de respondentes do sexo masculino é de 37,7% e o feminino é de 25,5%. Para faixas etárias acima de 41 anos, tem-se um percentual de 13,0% para o sexo masculino e 5,9% para o feminino. Estes resultados podem ser observados no gráfico 5.

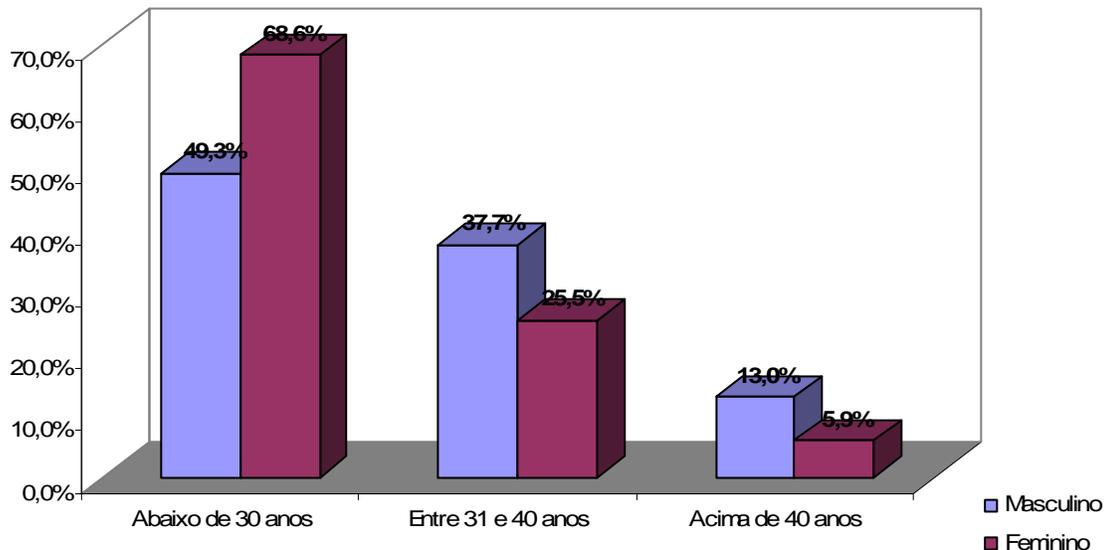


Gráfico 5: Distribuição dos respondentes em relação a faixa etária
Fonte: Dados da pesquisa

Estes dados sugerem uma participação relativamente recente da mão-de-obra feminina neste segmento, podendo ser reflexo do aumento das mulheres em cursos de graduação e tecnologia voltados para este mercado.

Quanto ao estado civil, a amostra apresentou um número expressivo para ambos os sexos de pessoas solteiras, representado pelo percentual de 61,8% de homens e 56,9% de mulheres nesta condição. O percentual de respondentes casados do sexo masculino é de 36,8%, contra 23,5% do sexo feminino. Já entre os separados ou divorciados, o percentual de mulheres é maior, 19,6% contra 1,5% dos homens (Gráfico 6).

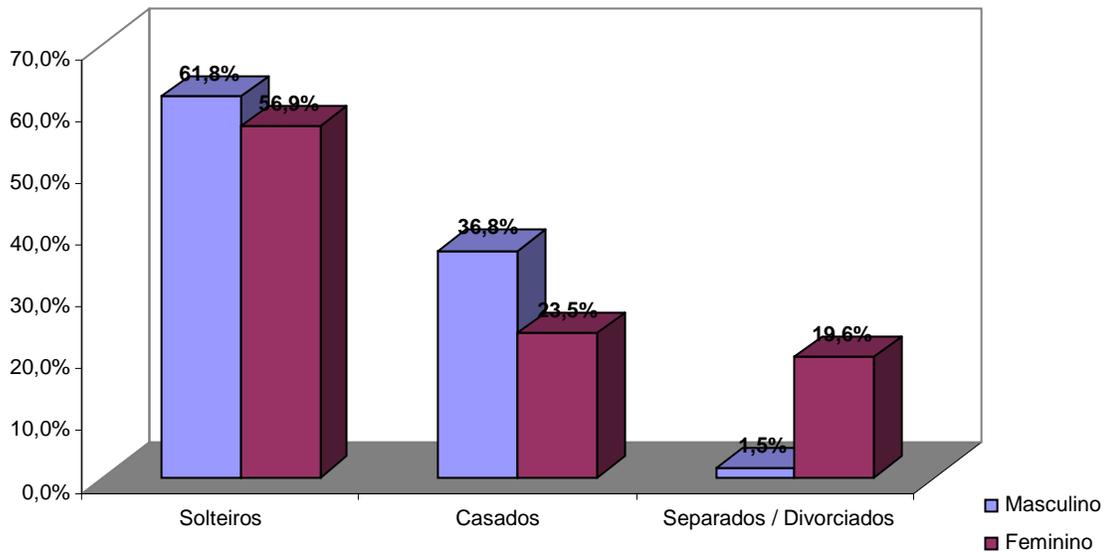


Gráfico 6: Distribuição dos respondentes em relação ao estado civil

Fonte: Dados da pesquisa

O fato de a maioria dos integrantes da amostra ser solteira é compreensível, em virtude de a grande parcela dos respondentes da amostra se encontrar na faixa etária abaixo de 30 anos.

Quanto à existência de filhos, de acordo com o Gráfico 7, a maioria dos respondentes, tanto homens quanto mulheres, não possuem filhos. No entanto, esse percentual é maior entre as mulheres: 74,5%, contra 66,2%.

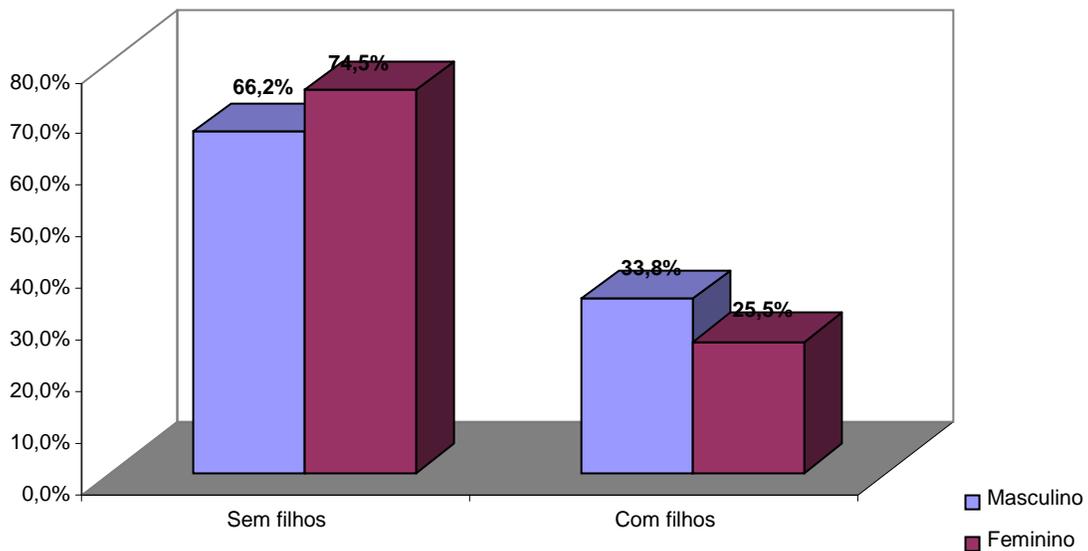


Gráfico 7 : Distribuição dos respondentes em relação à existência de filhos
 Fonte: Dados da pesquisa

A existência de maior número de filhos para a amostra masculina é compatível com a diferença no percentual de profissionais casados, que também se mostrou maior para os homens.

O Gráfico 8 apresenta a distribuição dos respondentes masculinos e femininos quanto à escolaridade. Percebe-se ser predominante entre os respondentes o grau superior incompleto e o superior completo. O menos predominante é o de pós-graduação. Os resultados indicam maior grau de escolaridade para a amostra das mulheres, com 42,3% para o nível de superior incompleto e 38,5% para superior completo, enquanto que os homens apresentam percentuais de 37,7% e 34,8%, respectivamente.

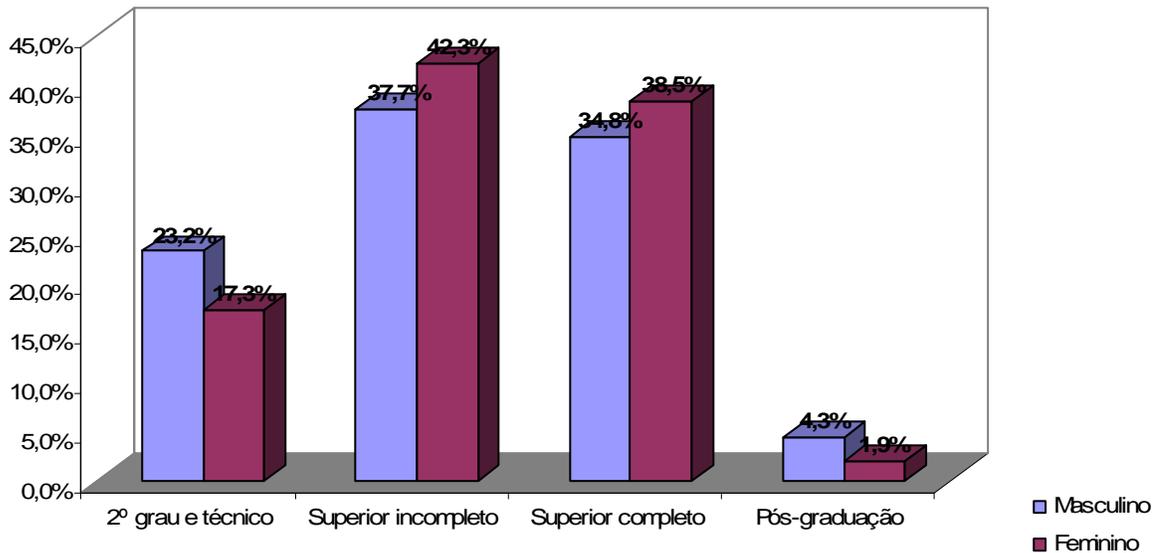


Gráfico 8: Distribuição dos respondentes em relação à escolaridade
 Fonte: Dados da pesquisa

Todavia, mesmo apresentando grau de escolaridade mais elevado que os homens (considerando nesta análise o grau superior incompleto e completo), as mulheres apresentam rendimento salarial médio inferior, conforme dados divulgados pela RAIS/2006.

Quanto ao cargo ocupado, de acordo com os dados apresentados no Gráfico 9, os cargos predominantes entre os homens são os de técnicos e estagiários, com percentual de 44,1%, seguidos por engenheiros e arquitetos, com 36,8%, e Para outros cargos, somente 19,1% da amostra. Já entre as mulheres, dentre os cargos que foram apresentados no questionário (engenheiro civil, arquiteto, técnico em edificações, técnico em segurança ou estagiário) a maioria apontou “atividades não específicas”, indicadas no questionário como “outros”, com 46,2%. Para os cargos técnicos e estagiários, o percentual foi de 36,5%. Para os cargos mais expressivos em um canteiro de obras, considerados os cargos de engenheiros e arquitetos, somente 17,3% das mulheres da amostra o ocupam.

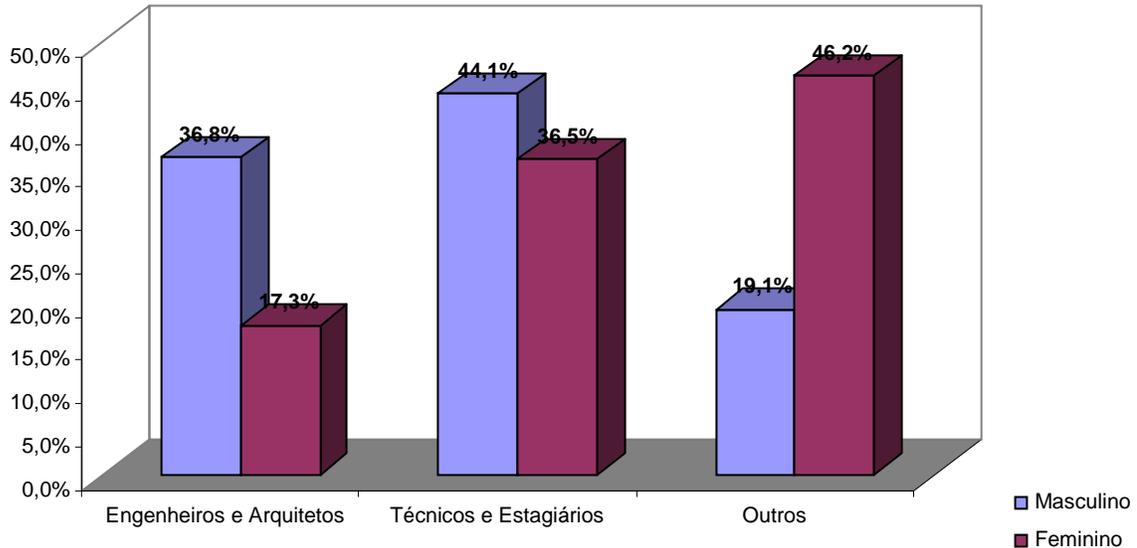


Gráfico 9: Distribuição dos respondentes em relação ao cargo ocupado
 Fonte: Dados da pesquisa

Os dados sugerem ser ainda incipiente a presença das mulheres no desempenho de cargos de maior especialização, como engenheiras ou arquitetas nos canteiros de obras em Belo Horizonte. Enquanto 36,8% dos homens são engenheiros e arquitetos, apenas 17,3% das mulheres ocupam estes cargos. O maior contingente feminino percebido na amostra ocupa outros cargos, geralmente associados aos trabalhos administrativos e a cargos técnicos em edificações e segurança, além de estagiários. Alguns dos entrevistados, ao falarem acerca da questão relativa à ascensão da mulher na construção civil, principalmente ocupando cargos de gestão, relataram o seguinte:

“Eu acredito que hoje, a capacidade da mulher é igual a do homem, Mas ela não tem (referindo-se ao cargo de gestão), em função desta credibilidade que o mercado não dá para a mulher”. (Engenheiro E)

Eu acho que pode ser pelo fato da gente não ver mulheres diretoras de empresa (referindo-se ao segmento da construção civil). Então, a mulher entra, mas ela faz o papel de engenheira de obra. Mas eu acho que, as vezes, ela percebe que não vai ter chance de chegar a uma gerência, de crescer na empresa, dentro das obras, e procura outro segmento. (Engenheiro B)

Isso reforça a tendência do sexismo descrita por Ferreira (2004), que entende ser este o instrumento adotado pelo homem para avaliar as diferenças de gênero, que se legitimam por meio das atitudes de desvalorização do sexo feminino. Corrobora também com Cappelle *et al.* (2004), que afirmam que os trabalhos associados aos cargos de direção são geralmente ocupados por homens, enquanto os trabalhos menos significativos e de menor grau de responsabilidade são atribuídos às mulheres.

O Gráfico 10 apresenta a distribuição do tempo de atuação na empresa. Verifica-se que para a amostra masculina a maior concentração é de profissionais com tempo de permanência entre 1 e 7 anos, com 43,5%, seguindo-se os profissionais com menos de 1 ano de empresa, com 42,0%, e 14,5% representam os profissionais que estão na empresa acima de 7 anos.

Em relação às mulheres, o tempo predominante é de profissionais com menos de 1 ano, com 54,9%, seguido de profissionais com tempo entre 1 e 7 anos, com percentual de 39,2%, e, por fim, com 5,9% estão as mulheres acima de 7 anos na organização.

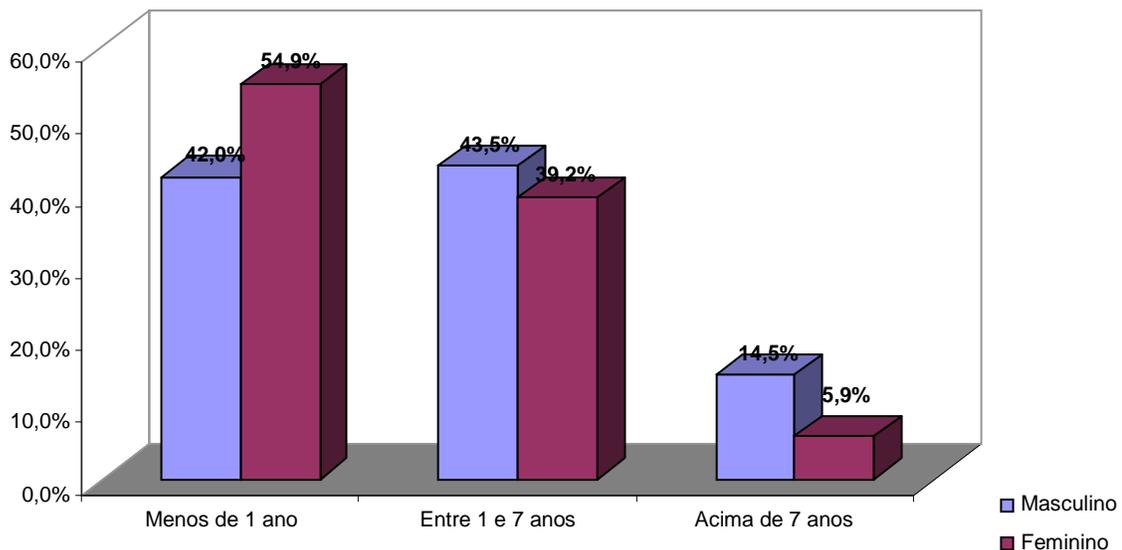


Gráfico 10: Distribuição dos respondentes em relação ao tempo de empresa
Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados confirmam a tendência do mercado de trabalho, sustentada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios divulgada em 2008, de elevação da taxa de ocupação feminina a partir de 1990.

Em se tratando do *tempo de atuação no cargo atual* (Gráfico 11), nota-se que para ambos os sexos a maior parcela possui entre 1 e 7 anos, com percentual de 56,5% para homens e 44,2% para as mulheres. Para o período de permanência no cargo atual de até 1 ano, têm-se para os homens um percentual de 24,6% e para as mulheres de 40,4%. Para períodos acima de 8 anos, os homens apresentam percentual mais elevado, com 18,8%, contra 15,4% das mulheres.

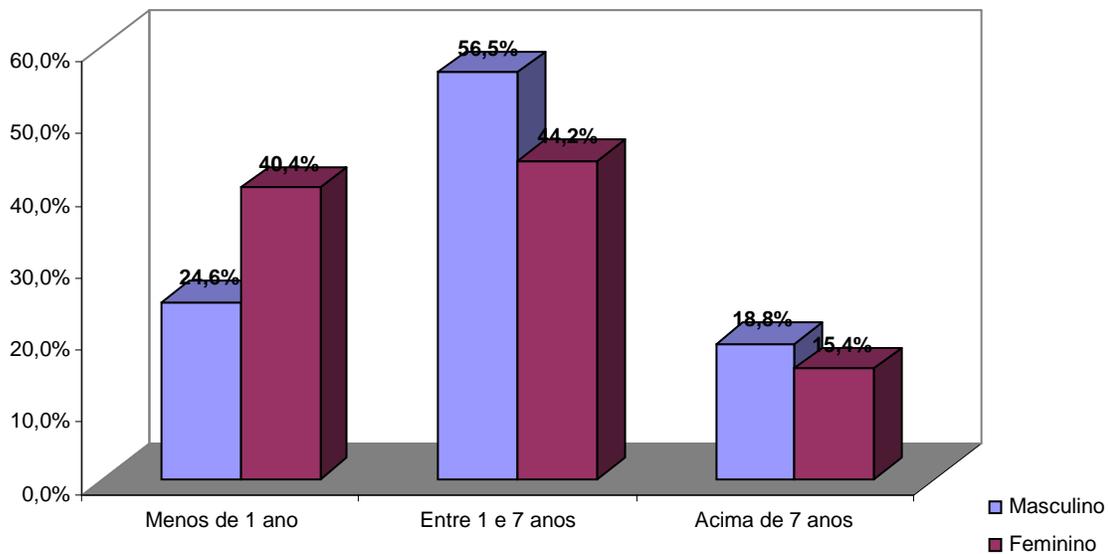


Gráfico 11 : Distribuição dos respondentes em relação ao tempo no cargo atual

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados indicam que a inserção neste segmento tem-se apresentado mais expressiva para as mulheres, assinalando que no médio prazo o contingente feminino em canteiros de obras tende a apresentar-se tão expressivo quanto o contingente masculino. Nota-se que em relação tanto ao tempo de empresa quanto ao tempo no cargo atual menor que 1 ano, o percentual de mulheres apresenta-se mais elevado que o de homens, sugerindo estabilização para o sexo masculino no setor. Esse fato reafirma a

abordagem de Betiol (2000) quando sugere que as relações de trabalho apresentam novos significados, tanto para homens quanto para mulheres, que concorrem por oportunidades de cargos, posições hierárquicas e reconhecimento nas organizações.

Relativamente a *nível salarial*, apesar de a maioria dos respondentes dos dois sexos apresentar nível salarial inferior a 4 salários mínimos, entre as mulheres esse percentual é bem mais elevado: 63,5% contra 42,0%. Conforme demonstrado no Gráfico 12, para o nível salarial entre 4 e 9 salários mínimos o percentual masculino aproxima-se muito do percentual feminino, com 26,1% para os homens e 25,0% para as mulheres. Para os níveis salariais acima de 9 salários mínimos, o percentual masculino é bem mais elevado: 31,9%, contra 11,5%.

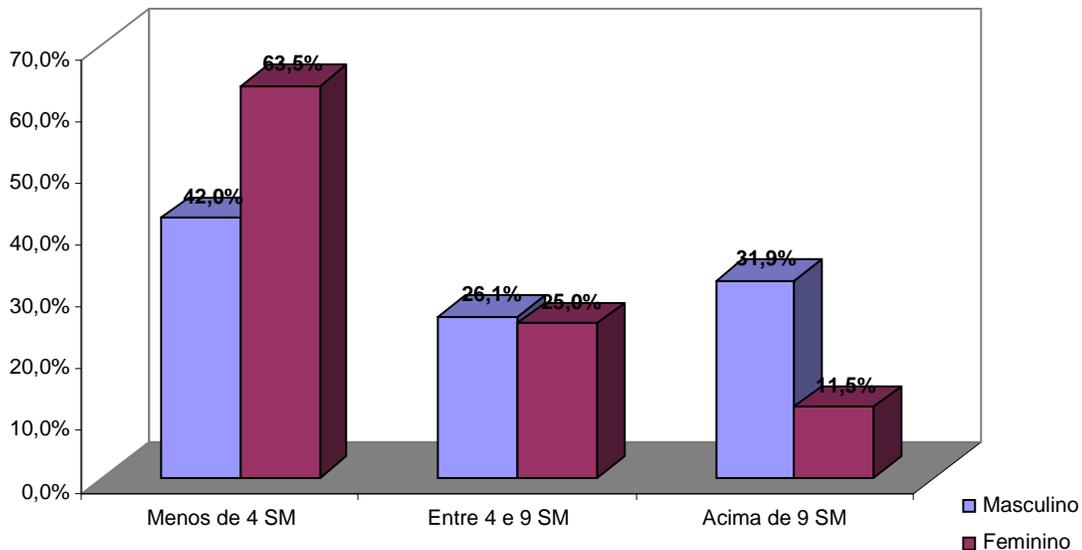


Gráfico 12 : Distribuição dos respondentes em relação ao nível salarial
Fonte: Dados da pesquisa

As desigualdades salariais entre homens e mulheres são historicamente conhecidas, já tendo sido mencionadas em outros estudos (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000; HOFFMANN; LEONE 2004). O resultado salarial observado vem reforçar esta tendência presente também para o segmento da construção civil em Belo Horizonte.

Enquanto que para a menor faixa salarial de até 4 salários mínimos 63,5% integram o grupo feminino, 42,0% integram o grupo masculino, uma diferença percentual entre os grupos de, aproximadamente, 21,5%. Para os integrantes do nível salarial entre 4 e 9 salários mínimos, os resultados indicam uma similaridade, com 26,1% para homens e 25,0% para as mulheres. Já para os níveis salariais mais elevados, aqui considerados acima de 9 salários mínimos, a diferença é bem maior, com 31,9% para o grupo masculino, contra 11,5% para o grupo feminino. Isso equivale a uma diferença de 175,0%, aproximadamente.

Esses números retratam a realidade da discriminação existente no mercado de trabalho em relação à mão-de-obra feminina, que valoriza a mão-de-obra masculina, principalmente no que diz respeito à remuneração. Mesmo quando desempenhando as mesmas funções, nas mesmas condições e possuindo maior nível de escolaridade, a mão de obra-feminina é mais barata (Pesquisa Mensal de Emprego - IBGE; 2008).

A observação do IBGE é confirmada por alguns dos entrevistados, que afirmam perceber a diferença salarial entre os sexos também no segmento da construção civil em Belo Horizonte.

A maioria das mulheres hoje se sujeita a um salário menor para ter espaço no mercado. Elas vão pelo piso salarial, principalmente mulher casada e com filho. Elas se sujeitam a ter um salário menor para começar ter um espaço, porque para elas está muito difícil. (Engenheira C)

Bom, como eu já te falei e eu percebi, não vou citar nome de empresa, mas teve empresa que eu já trabalhei que um homem e uma mulher ocupavam o mesmo cargo e a colega de trabalho ganhava menos do que eu, e com o mesmo tempo de serviço. Isso é, sem justificativa. Então, eu acho que o pessoal ainda vê a mulher como uma mão-de-obra mais barata do que o homem. (Engenheiro L)

Então, o patrão, por ele ser homem, ele acha que o homem tem que arcar com todas as despesas de casa. Então ele já olha para aquele engenheiro ali dizendo: Esse cara tem um filho. Tem que arcar com as responsabilidades dele. Então ele vai e coloca o salário do homem mais alto do que o salário da mulher, porque a mulher, muitas vezes, tem um

marido que trabalha. Então o salário dela é visto como complementação da renda. (Engenheira M)

Os depoimentos confirmam que o preconceito em relação à remuneração da mão-de-obra feminina se faz presente no ambiente organizacional no segmento da construção civil.

O Gráfico 13 aponta que, em relação à realização de *outras atividades remuneradas* apenas 14,7% dos homens e 11,8% das mulheres afirmaram realizá-las.

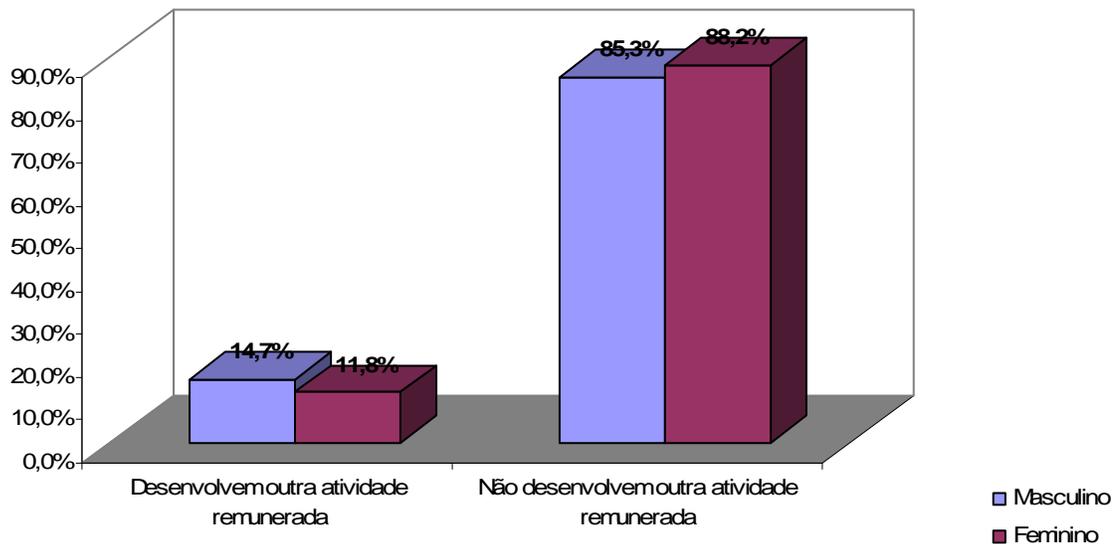


Gráfico 13: Distribuição dos respondentes em relação à realização de outras atividades remuneradas

Fonte: Dados da pesquisa

O resultado indica que, mesmo apresentando um percentual pequeno, ainda existe a necessidade de alguns profissionais complementarem a renda com o desenvolvimento de outra atividade remunerada.

Quanto ao número total de funcionários da empresa, o Gráfico 14 mostra que a maior parcela dos respondentes afirmou que a empresa em que trabalha possui mais de 500

funcionários, com 34,8% de homens e 42,3% de mulheres atuando em empresas com este perfil. Para empresas com número total de funcionários entre 100 e 499 têm-se 34,8% de homens e 36,5% de mulheres. Para empresas com número total de funcionários entre 20 e 99, o percentual masculino é mais expressivo, com 27,5%, contra 17,3% das mulheres. Por fim, para as pequenas empresas com número total de funcionários de até 20 as mulheres se fazem mais presente, com 3,8%, contra 2,9% dos homens.

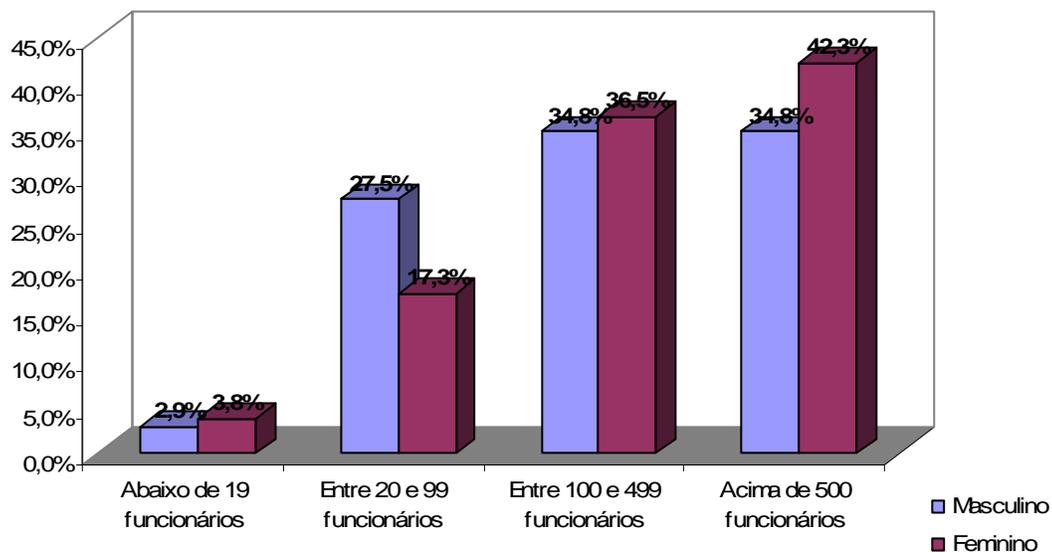


Gráfico 14: Distribuição dos respondentes masculinos em relação ao número total de funcionários na empresa em que trabalham

Fonte: Dados da pesquisa

A maior parcela dos homens e das mulheres da amostra trabalha em empresas que possuem acima de 100 funcionários, com percentuais de 69,6% e 78,8%, respectivamente. No entanto, o percentual de mulheres que atuam em empresas consideradas de grande porte é bem mais elevado do que os homens, com 42,3% e 34,8%, respectivamente.

De maneira geral, a caracterização dos resultados demográficos/ocupacionais dos funcionários participantes da pesquisa que atuam no segmento da construção civil na região metropolitana de Belo Horizonte pode ser assim sintetizado: quanto ao *gênero*,

57,0% são homens e 43,0% mulheres; quanto à *faixa etária*, 49,3% dos homens têm idade abaixo de 30 anos e 50,7% acima desta idade, sendo que para o grupo das mulheres 68,6% apresentam até 30 anos e 31,4% apresentam idade superior a 30 anos; quanto ao *estado civil*, 61,8% dos homens são solteiros, contra 56,9% das mulheres; quanto à *existência de filhos*, 66,2% dos homens alegam não possuí-los, contra 74,5% das mulheres na mesma condição; quanto ao *grau de escolaridade*, 72,5% do grupo masculino situam-se nos graus de superior completo e incompleto, com apenas 23,2% no nível técnico e 4,3% com nível de pós-graduação, e em se tratando das mulheres tem-se que 80,8% situam-se no grau entre superior completo e incompleto, 17,3% no nível técnico e apenas 1,9% no nível de pós-graduação; quanto ao *cargo ocupado*, a maioria dos homens é constituída de técnicos e estagiários, com 44,1%, seguindo-se engenheiros e arquitetos, com 36,8%, sendo que 19,1% apontaram outros cargos, ao passo que no caso das mulheres a maioria integra a categoria “Outros”, com 46,2%, seguido das técnicas e estagiárias, com 36,5%, e somente 17,3% delas ocupam os cargos de engenheiras e arquitetas; quanto ao *tempo de empresa*, para os homens os maiores percentuais estão para tempo menor que 1 ano, com 42,0%, seguido do período entre 1 e 7 anos, com 43,5%, e acima de 7 anos tem-se 14,5%, sendo que para as mulheres os percentuais mais expressivos estão no período de menos de 1 ano, com 54,9%, seguido do período compreendido entre 1 e 7 anos, com 39,2%, e acima de 7 anos para somente 5,9% delas; quanto ao *tempo no cargo atual*, para os homens o percentual mais elevado é para o período entre 1 e 7 anos, com 56,5%, contra 44,2% para as mulheres no mesmo período; quanto a *remuneração*, para os homens 42,0% recebem até 4 SM e 31,9% acima de 9 SM, enquanto que para as mulheres 63,5% recebem salários até 4 SM e apenas 11,5% acima de 9 SM; quanto a *outras atividades remuneradas*, para ambos os sexos, a minoria respondeu afirmativamente; e quanto ao *número de empregados na empresa onde trabalham*, os maiores percentuais estão para empresas que têm acima de 100 funcionários.

4.3 Análise do comprometimento organizacional

Nesta seção analisa-se o comprometimento organizacional em suas três dimensões: afetivo, normativo e instrumental. Inicialmente, apresentam-se a validação da escala utilizada e a identificação das dimensões mais e menos importantes para os funcionários, comparando-se essas dimensões entre homens e mulheres. Em seguida, são avaliados os itens que compõem cada dimensão, comparando-se os resultados por sexo. O passo seguinte consiste na avaliação da relação das dimensões do comprometimento organizacional e as variáveis demográficas e ocupacionais dos profissionais. Por fim, são apresentados os resultados da análise de cluster, metodologia multivariada adotada para realizar agrupamentos de funcionários, tendo em vista as dimensões de comprometimento estabelecidas por Meyer e Allen (1991).

4.3.1 Análise da consistência interna da escala

Para avaliar a consistência interna das dimensões do comprometimento organizacional foram obtidos os coeficientes *Alpha de Cronbach*, apresentados na Tabela 6.

Tabela 6: *Alpha de Cronbach* para as dimensões de comprometimento organizacional

Dimensões do comprometimento organizacional	Número de itens no questionário	Alpha de Cronbach
<i>Comprometimento afetivo</i>	7	0,901
<i>Comprometimento normativo</i>	6	0,629
<i>Comprometimento instrumental</i>	6	0,646

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os valores de *Alpha de Cronbach*, a dimensão comprometimento afetivo apresentou consistência interna altamente satisfatória, com coeficiente superior a 0,90. As dimensões comprometimento normativo e comprometimento instrumental

apresentaram consistência interna satisfatória, com valores do coeficiente superiores a 0,60, confirmando a validação das escalas (HAIR *et al.*, 2005).

4.3.2 Análise das dimensões do comprometimento organizacional

Para análise das dimensões do comprometimento organizacional, adotou-se a escala de *Likert* do tipo concordância de sete pontos, o que equivale a um escore médio considerado de 4,0. Uma vez que o grau de concordância nesta escala graduava-se de “Discordo totalmente” para “Concordo totalmente”, significa dizer que escores médios acima de 4,0 indicavam uma situação de concordância e que escores abaixo deste valor indicavam uma situação de discordância. A Tabela 7 apresenta estatísticas descritivas para as três dimensões do comprometimento organizacional. As estatísticas estão apresentadas para a amostra geral e separadas por sexo, em termos de tamanho da amostra e medidas de tendência central (média e mediana), de dispersão (desvio padrão) e de posição (percentis 25 e 75).

Verifica-se que, de modo geral, a média para o comprometimento afetivo foi de 4,79, seguida do normativo, com 4,32, e, por fim, o instrumental, com 3,21. Quando se analisa de modo separado para o sexo masculino, tem-se para o *comprometimento afetivo* média de 4,88, seguida do *comprometimento normativo*, com 4,34, e o *comprometimento instrumental*, com 3,24. Já em relação às médias da amostra feminina, a ordem de importância apresenta-se igual à observada para a amostra masculina, com média de 4,66 para o *comprometimento afetivo*, de 4,28 para o *comprometimento normativo*, e 3,18 para o *comprometimento instrumental*.

Tabela 7: Estatísticas descritivas das dimensões de comprometimento organizacional, por sexo

Dimensão do comprometimento	Amostra	Medidas descritivas				
		Média	Mediana	P25	P75	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 Instrumental	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

Percebe-se que tanto de modo geral quanto isoladamente, por sexo, a ordem de importância das dimensões do comprometimento organizacional se mantém, com o *comprometimento afetivo* com maior média, seguida do *comprometimento normativo* e do *comprometimento instrumental*. Na análise individual, por sexo, observa-se que as médias para os homens são mais elevadas do que para as médias das mulheres em todas as dimensões. No entanto, o *comprometimento instrumental* apresenta baixa importância para ambos os sexos.

A Tabela 8 apresenta os p-valores do teste *Mann-Whitney* para a comparação dos escores médios de cada dimensão entre homens e mulheres.

Tabela 8: Resultado do teste *Mann-Whitney* para a comparação das dimensões de comprometimento organizacional entre os sexos

	Comprometimento Afetivo	Comprometimento Normativo	Comprometimento Instrumental
<i>P-valor</i>	0,291	0,632	0,536

Fonte: Dados da pesquisa

Como todos os p-valores são superiores ao nível de significância de 0,05, conclui-se que há evidências amostrais de que não existe diferença significativa entre homens e mulheres em relação às três dimensões de comprometimento organizacional.

A seguir, são avaliados os indicadores que compõem cada dimensão do *comprometimento organizacional*. São apresentados para cada item as médias e o desvio padrão dos níveis de concordância para a amostra geral e para a amostra separada por sexo, bem como o p-valor do teste *Mann-Whitney* para a comparação das médias dos dois grupos.

4.3.3 Análise do comprometimento afetivo

A Tabela 9 apresenta as médias dos itens do *comprometimento afetivo*. Para os homens, o sentimento em relação ao significado da empresa para o profissional (5,30), o sentimento de sentir em casa (5,29) e o sentimento de integração com a organização (5,04) apresentaram médias acima de 5,0, evidenciando a importância destes sentimentos para a dimensão do *comprometimento afetivo* masculino. Em relação às mulheres, sentimentos associados ao significado pessoal da organização para a profissional e ao desejo pessoal de trabalhar na organização apresentaram médias superiores a 5,00, com 5,23 e 5,28, respectivamente.

Tabela 9: Resultado do teste *Mann-Whitney* para a comparação dos itens de comprometimento afetivo entre os sexos

(continua...)

Indicadores	Amostra Total		Sexo				P-valor
	Média	Desvio padrão	Masculino		Feminino		
			Média	DP	Média	DP	
Eu seria muito feliz se dedicasse o resto da minha vida e esta empresa	3,98	1,97	4,13	1,99	3,78	1,96	0,373
Esta empresa tem um imenso significado pessoal para mim.	5,27	1,77	5,30	1,95	5,23	1,50	0,305
Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta empresa.	4,99	1,92	5,29	1,85	4,59	1,95	0,036

(...Conclusão)

Eu me sinto emocionalmente envolvido com esta empresa.	4,58	2,03	4,73	2,07	4,38	1,98	0,288
Eu realmente sinto os problemas desta empresa como se fossem meus.	4,66	2,12	4,81	2,12	4,46	2,11	0,325
Eu sinto um forte sentimento de integração com esta empresa.	4,90	1,88	5,04	1,91	4,90	1,88	0,575
Na situação atual, trabalhar nesta empresa é realmente um desejo pessoal.	5,28	1,82	4,91	2,00	5,28	1,82	0,274

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se uma diferença significativa em $p < 0,05$ no que se refere ao indicador afetivo associado ao empregado se sentir como uma pessoa de casa na empresa, com os homens apresentando média superior (5,29) às mulheres (4,59). Este sentimento evidenciado na amostra masculina pode estar associado ao fato de no canteiro de obras os homens se apresentarem como maioria e, principalmente de nos cargos de engenheiro toda a responsabilidade do canteiro ficar a cargo dele, e de naquele ambiente ele realmente ter total autonomia tanto sobre a organização do trabalho quanto pelos procedimentos técnicos, fazendo com que se sinta totalmente à vontade, como se fosse uma pessoa de casa. Alguns dos entrevistados, ao serem questionados a respeito das possíveis causas que pudessem provocar nos profissionais masculinos este sentimento, afirmaram o seguinte:

Eu acho que é devido ao poder que é dado a eles! Tudo está subordinado a eles na obra. Então eles se sentem em casa por isso, às vezes, em casa eles não têm atribuições. Geralmente os homens têm atribuições é no serviço. Em casa eles têm mulher que faz as coisas. Se não é caso, normalmente, têm empregada. Já a mulher não se sente em casa no serviço. Por exemplo, eu estou no serviço e estou pensando na minha filha o tempo todo, porque o meu coração está em casa. (Engenheira P).

Quando eu chego no serviço (referindo-se ao canteiro de obra) se eu sentir que lá eu estou dominando, que eu tenho domínio do serviço, 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. (Engenheiro E)

Acho que é decorrente da própria função. Quer dizer, quem que entende tudo da obra? É o engenheiro! Então, o engenheiro que planeja, orça, executa. Tecnicamente, supervisiona, então por isso são mais comprometidos, do que por exemplo, numa obra de nível maior. Têm um empreendedor, têm um administrador, mas o engenheiro está a frente de tudo. O administrador já não sabe da parte técnica. O empreendedor só entra com o dinheiro; quer ver o resultado. O engenheiro participa do processo inteiro (Engenheira PR)

Provavelmente, a dimensão afetiva mais expressiva da amostra masculina esteja associada ao fato de o empreendimento representar para o profissional uma criação, já que ele participa desde o início do projeto, e vê-lo concluído torna-se uma questão de orgulho, representa uma vitória, um prêmio, uma realização pessoal. Esse fato já não é percebido nas mulheres, provavelmente, em função de as mulheres no canteiro ainda não possuírem a mesma autonomia que os homens. Mesmo para aquelas que a possuem, têm outras questões que interferem no seu comportamento.

[...] a mulher tem um comprometimento extra. Ela tem filho, ela tem marido. Então, o comprometimento dela cai em torno de 30%. Ela deixa de se ocupar visando só o trabalho. Ela tem que visar outras coisas. (Engenheira C)

O homem, no horário de trabalho dele, ele é 100% o trabalho. Ele não deixa nada interferir na responsabilidade dele perante o trabalho. E a mulher não. A mulher está ligada em todas as outras atividades da vida dela: marido, casa, filhos, salão...(Engenheiro E)

No meu caso, lá eu divido em três itens. Assim, a gente tem uma engenheira de obra que eu acho que ela tem mais dificuldade, não com a questão técnica, mas com o dia-a-dia da obra mesmo. Com o mandar uma pessoa fazer alguma coisa. Ter autoridade dentro da obra. Acho que ela tem um pouco mais de dificuldade. Dentro da obra a gente tem um departamento de personalização de apartamento de cliente, que é composto por quatro arquitetos. Não tem nenhum homem, nesse

aspecto eu já acho que a mulher leva uma vantagem. Mas no trato direto com o cliente e com os engenheiros, acho que com as pessoas de nível melhor e em função de organização do serviço e de cuidado, as mulheres levam vantagem (Engenheiro B)

Os depoimentos evidenciam como os papéis sexuais constituem-se como normas de comportamento, definidas por Amâncio e Oliveira (2002) como determinantes de aprovação ou reprovação pela sociedade, pela adoção de determinadas condutas.

O único item afetivo em que a média feminina apresenta-se maior que a média masculina (5,28 e 4,91, respectivamente) associa-se ao fato de na situação atual o trabalho na organização representar um desejo pessoal. Os depoimentos inseridos abaixo reforçam esse resultado.

No meu caso, é realização pessoal, profissional mesmo. Quer dizer, eu fiz e se tiver que voltar e fazer de novo, eu faria engenharia outra vez. (Engenheira PR)

Bom, porque eu preciso é claro, por gostar mesmo, por eu ter optado por fazer um curso que é direcionado mais para o lado masculino, mas por eu saber que eu seria capaz de desenvolver o mesmo trabalho e por gostar mesmo, com paixão. (Engenheira M)

Para as mulheres, a inserção profissional em um ambiente tão masculinizado sugere que as mulheres têm optado por este segmento como forma de realização pessoal.

4.3.4 Análise do comprometimento normativo

A Tabela 10 apresenta a média dos itens do *comprometimento normativo*, que indica que para os homens as maiores médias associam-se ao fato de a empresa merecer a sua lealdade (5,98), de dever muito a empresa (4,13), de não ser justo deixar a

empresa, mesmo se fosse vantagem naquele momento (4,11) e de não deixar a organização por entender que existe uma obrigação moral para com ela (4,10).

A análise das médias das mulheres em relação ao *comprometimento normativo* associa-se ao fato de a empresa merecer a sua lealdade (6,09), de não deixar a organização por entender que tem uma obrigação moral (4,13), e de não deixar a empresa por achar que não seria justo, mesmo sendo vantagem naquele momento (4,09).

Tabela 10: Resultado do teste *Mann-Whitney* para a comparação dos itens de comprometimento normativo entre os sexos

Indicadores	Amostra Total		Sexo				P-valor
	Média	Desvio padrão	Masculino		Feminino		
			Média	DP	Média	DP	
Esta empresa merece minha lealdade.	6,03	1,67	5,98	1,69	6,09	1,67	0,648
Eu devo muito a esta empresa.	4,07	2,03	4,13	2,05	4,00	2,01	0,703
Sinto que não seria justo eu deixar esta empresa agora, mesmo se fosse vantagem para mim.	4,10	2,12	4,11	2,19	4,09	2,05	0,866
Eu não sinto qualquer obrigação de permanecer nesta empresa caso eu não queira.	4,00	1,97	3,98	1,92	4,01	2,04	0,927
Eu não deixaria esta empresa agora porque tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	4,11	2,15	4,10	2,19	4,13	2,12	0,957
Eu me sentiria culpado se deixasse esta empresa neste momento.	3,57	2,17	3,75	2,24	3,34	2,07	0,293

Fonte: Dados da pesquisa

O item da dimensão do *comprometimento normativo*, que apresentou média superior a 5,0 para ambos os sexos, associa-se ao sentimento de lealdade do profissional para com a empresa, com média de 5,98 para homens e 6,09 para as mulheres.

Comparando as médias das concordâncias para cada item do *comprometimento normativo*, verifica-se que não existe diferença significativa entre homens e mulheres para nenhum item. No entanto, os resultados sugerem que os homens tendem a concordar um pouco mais do que as mulheres com o fato de se sentiriam culpados em deixar as empresas onde trabalham neste momento. Esta tendência pode estar associada ao fato de os homens estarem atuando há mais tempo nas empresas e nos cargos, conforme observado nos Gráficos 16, 17, 18 e 19, como também ao forte senso de responsabilidade pelo empreendimento, já que os profissionais que ocupam o cargo de engenheiro são normalmente os que respondem por todas as etapas da obra.

4.3.5 Análise do comprometimento instrumental

A Tabela 11 apresenta a média dos itens do *comprometimento instrumental*, que aponta que para o homem as maiores médias estão associadas à dificuldade em deixar a empresa no momento, mesmo se quisesse (4,47) e ao fato de a situação atual de trabalho na empresa representar uma necessidade (4,13). Para as mulheres, as médias que se apresentaram mais altas associam-se aos mesmos itens apresentados na amostra masculina, com médias de 4,71 e 3,94, respectivamente.

Tabela 11: Resultado do teste *Mann-Whitney* para a comparação dos itens de comprometimento instrumental entre os sexos

Indicadores	Amostra Total		Sexo				P-valor
	Média	Desvio padrão	Masculino		Feminino		
			Média	DP	Média	DP	
Acredito que teria poucas oportunidades no mercado de trabalho se eu deixasse de trabalhar nesta empresa.	2,28	2,01	2,39	2,16	2,13	1,81	0,625
Mesmo que eu quisesse, seria difícil para mim deixar esta empresa neste momento.	4,57	1,99	4,47	2,08	4,71	1,87	0,661
Na situação atual, trabalhar nesta empresa é na realidade, uma necessidade.	4,05	2,05	4,13	1,95	3,94	2,20	0,660
Se eu decidisse deixar esta empresa agora, minha vida ficaria desestruturada.	3,00	2,13	2,95	1,96	3,05	2,36	0,941
Se eu já não tivesse dado tanto de mim à esta empresa, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar.	2,76	1,77	3,03	1,69	2,42	1,84	0,049
Uma das poucas conseqüências negativas de deixar esta empresa seria a falta de alternativas imediatas de emprego.	2,64	2,07	2,46	1,99	2,88	2,17	0,174

Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se uma diferença significativa, de $P < 0,05$, no que se refere ao indicador instrumental associado ao fato de o empregado considerar a possibilidade de trabalhar em outra empresa caso não tivesse dado tanto de si à organização. Essa diferença pode estar associada ao fato de a amostra apresentar um percentual expressivo de

pessoas com tempo de empresa entre 1 e 7 anos, o que faz com que calculem com maior rigor os custos relacionados à saída.

Apesar de as médias dos itens da dimensão do *comprometimento instrumental* haverem se apresentado para ambos os sexos abaixo de 5,00, observa-se que as mulheres tendem a se apresentar um pouco mais comprometidas instrumentalmente que os homens para o item associado à falta de alternativas imediatas de emprego no caso de deixar a organização. Esta tendência sugere a dificuldade de inserção por parte da mulher no segmento da construção civil, como também em relação ao tempo na organização, em que a maioria das mulheres da amostra indicou tempo de trabalho na organização inferior a 1 ano. Os depoimentos de alguns entrevistados sugerem outros fatores que podem contribuir para a ocorrência deste fato nesse segmento.

É porque, se você for trabalhar em um lugar pensando em dinheiro, você acaba se sujeitando a coisa que você não concorda. E quando você sujeita a coisa que você não concorda, você começa a ficar estressado, começa a brigar em casa. Então você traz problema do serviço para casa e começa a embolar. Por isso, acredito que os profissionais têm priorizado outros fatores além do salário, como autonomia, bom relacionamento com os colegas, confiança. (Engenheiro L)

Eu acho que na engenharia conta mais, às vezes, você ganhar um pouco menos e ganhar mais experiência do que você possuir um salário maior e isso não te acrescentar muito profissionalmente em termos de dificuldade de obras, do quê vai te acrescentar de plano de controle que a empresa tem que você vai conseguir absorver. Então, hoje, eu vejo onde eu estou muita gente recusando proposta, mais para conseguir terminar o empreendimento que assumiu. (Engenheiro B)

Por que eu acho que as pessoas, elas trabalham. Por exemplo, eu trabalho porque eu preciso, lógico. Mas porque eu tenho prazer em fazer aquilo, porque eu acho que as pessoas hoje em dia estão trabalhando muito por prazer, por gostar. A gente chega cedo, vai embora tarde, mas você está ali porque você quer. Você está satisfeito. Eu vou satisfeita e volto satisfeita, porque a pior coisa que tem é ir pro serviço insatisfeito e não ter aquele prazer de trabalhar. Então, eu acho que as pessoas estão trabalhando mais por que elas têm prazer em trabalhar e porquê precisam lógico. Mas eu acho que o prazer está em primeiro plano. (Engenheira P)

4.4 Comprometimento Organizacional *versus* variáveis demográficas e ocupacionais

Com o objetivo de relacionar os fatores demográficos e ocupacionais da amostra com as dimensões do *comprometimento organizacional*, foram realizados testes estatísticos, para identificar se existe diferença significativa entre diferentes grupos de funcionários. O teste utilizado foi o teste *Kruskal Wallis*. Para cada teste, serão apresentados a média, os percentis 25, 50 e 75 para cada grupo comparado e o p-valor do teste.

A Tabela 12 apresenta os resultados do teste para a dimensão *comprometimento afetivo*. De modo geral, nota-se que o grupo masculino apresenta média mais elevada que o grupo feminino, sugerindo que os homens desta amostra tendem a ser mais comprometidos afetivamente que as mulheres, com médias de 4,89 e 4,66, respectivamente. Um maior grau de *comprometimento afetivo*, observado em médias acima de 5,00, está relacionado aos profissionais com idade superior a 40 anos (5,57), casados (5,00), divorciados (5,03), ocupando cargos de engenheiros e arquitetos (5,29), com tempo de empresa superior a 7 anos (5,31) e que recebem salários acima de 9 salários mínimos (5,74).

Tabela 12: Resultados do teste *Kruskal Wallis* para a comparação dos diferentes grupos demográficos ocupacionais em relação ao comprometimento afetivo

Comprometimento afetivo					
(continua...)					
	Média	P25	P50	P75	P-valor
Sexo					
Masculino	4,89	4,14	5,14	6,14	0,291
Feminino	4,66	3,64	4,93	5,68	
Faixa etária					
Abaixo de 30 anos	4,65	3,50	4,86	5,71	0,135
Entre 31 e 40 anos	4,89	4,00	5,14	6,14	
Acima de 40 anos	5,57	4,64	5,64	6,61	
Estado Civil					
Solteiro	4,67	3,57	4,86	5,86	0,575
Casado	5,00	4,00	5,29	6,07	
Divorciado/Separado	5,03	4,00	5,43	6,29	

(...conclusão)

Escolaridade					
2º Grau e Técnico	4,69	3,50	5,00	6,14	
Superior incompleto	4,71	3,93	4,86	5,68	0,677
Superior completo	4,99	4,04	5,29	6,39	
Pós-graduação	4,36	2,11	4,93	6,04	
Cargo					
Engenheiro e Arquiteto	5,29	4,43	5,71	6,43	0,023
Técnico e estagiário	4,48	3,50	4,71	5,36	
Outros	4,75	3,71	5,00	6,14	
Filhos					
Não	4,76	3,86	5,00	6,00	0,625
Sim	4,89	4,04	5,29	6,11	
Tempo de empresa					
Menos de 1 ano	4,53	3,21	4,71	5,71	
Entre 1 e 7 anos	4,99	4,14	5,29	6,18	0,106
Acima de 7 anos	5,31	4,24	5,86	6,79	
Tempo no cargo atual					
Menos de 1 ano	4,64	3,50	4,93	5,71	
Entre 1 e 7 anos	4,87	4,11	5,21	6,14	0,725
Acima de 7 anos	4,85	3,24	5,29	6,21	
Nível Salarial					
Até 4 SM	4,62	3,96	4,71	5,61	
Entre 4 e 9 SM	4,28	3,14	4,43	5,71	0,000
Acima de 9 SM	5,74	5,29	6,00	6,43	

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os p-valores, verifica-se que existe diferença significativa ($p < 0,05$) entre os diferentes cargos. Isto é, os funcionários com cargos de engenheiro ou arquiteto apresentam maior comprometimento afetivo do que os demais funcionários. Outra diferença significativa ($p < 0,01$), verificada foi em relação aos diferentes níveis salariais, em que funcionários com maiores níveis salariais (acima de 9 SM) apresentam maior *comprometimento afetivo* do que os demais. Estes resultados corroboram Bastos (1993), que argumenta que, apesar de a posição do cargo e remuneração constituir-se como variáveis antecedentes do *comprometimento instrumental*, elas apresentam níveis de correlação superior quando avaliadas na perspectiva afetiva.

Eu acho o seguinte: quando ele (o profissional) chega nesse nível salarial acima de 10 SM, o dinheiro já não passa a ser a primeira opção dele. O dinheiro que ele ganha já dá para se manter, manter sua família

e levar uma vida mais tranquila. Então, acho que seria isso: ele passaria a levar como primeira opção gostar de estar trabalhando ali. (Engenheiro L)

Porque eu acho que é um cargo de responsabilidade, que você é cobrado o tempo todo. Porque, quando você tem um nível técnico, você não é cobrado como se fosse engenheiro. (Engenheira P)

A Tabela 13 apresenta os resultados do teste para a dimensão *comprometimento normativo*. Também na dimensão normativa do *comprometimento organizacional*, as médias sugerem que os homens apresentam-se um pouco mais comprometidos que as mulheres, com 4,35 e 4,28, respectivamente. Para as demais variáveis demográficas e ocupacionais não foram observadas médias acima de 5,00.

Tabela 13: Resultados do teste *Kruskal Wallis* para a comparação dos diferentes grupos demográficos ocupacionais em relação ao comprometimento normativo

(Continua..)

Comprometimento normativo					
	Média	P25	P50	P75	P-valor
Sexo					
Masculino	4,35	3,50	4,17	5,50	0,632
Feminino	4,28	3,50	4,42	4,96	
Faixa etária					
Abaixo de 30 anos	4,49	3,67	4,67	5,33	0,258
Entre 31 e 40 anos	4,08	3,33	4,17	4,83	
acima de 40 anos	4,40	3,67	4,17	5,46	
Estado Civil					
Solteiro	4,39	3,50	4,50	5,17	0,164
Casado	4,40	3,67	4,33	5,33	
Divorciado/Separado	3,74	2,83	3,83	4,50	
Escolaridade					
2º Grau e Técnico	4,22	3,50	4,17	5,17	0,118
Superior incompleto	4,59	3,83	4,67	5,33	
Superior completo	4,19	3,38	4,08	5,25	
Pós-graduação	3,17	1,71	3,58	4,21	
Cargo					
Engenheiro e Arquiteto	4,29	3,58	4,08	5,38	0,909
Técnico e estagiário	4,39	3,50	4,50	5,25	
Outros	4,25	3,42	4,33	5,17	

					(...conclusão)
Filhos					
Não	4,39	3,67	4,50	5,17	0,559
Sim	4,24	3,38	4,08	5,33	
Tempo de empresa					
Menos de 1 ano	4,42	3,50	4,50	5,33	0,724
Entre 1 e 7 anos	4,30	3,50	4,25	5,17	
Acima de 7 anos	4,06	3,25	4,00	5,25	
Tempo cargo atual					
Menos de 1 ano	4,40	3,63	4,42	5,21	0,893
Entre 1 e 7 anos	4,24	3,50	4,17	5,17	
Acima de 7 anos	4,40	3,50	4,67	5,42	
Nível Salarial					
Até 4 SM	4,42	3,50	4,50	5,21	0,366
Entre 4 e 9 SM	4,02	3,00	4,00	5,00	
Acima de 9 SM	4,45	3,71	4,58	5,63	

Fonte: Dados da pesquisa

Entretanto, de acordo com os p-valores, verifica-se que não existe diferença significativa entre os diferentes grupos de funcionários em relação ao *comprometimento normativo* considerando os níveis de significância de $p < 0,01$ e $p < 0,05$ adotados na presente pesquisa.

Mesmo não se identificando diferença significativa, as médias para o grupo masculino também na dimensão normativa do comprometimento apresentam-se um pouco maiores do que a média feminina, sugerindo uma tendência, mesmo que pequena, de maior comprometimento masculino para esta dimensão. Do mesmo modo, profissionais com idades acima de 40 anos (4,40), ocupando cargos técnicos (4,39), com pouco tempo de empresa (4,42) também apresentam médias um pouco mais elevadas do que as demais categorias.

Semelhantemente a análise da dimensão afetiva e da dimensão normativa do comprometimento organizacional, as médias analisadas por categoria na *dimensão instrumental* apontam um maior comprometimento masculino em relação ao feminino, com 4,24 e 4,18, respectivamente. De modo geral, os profissionais com menores graus de escolaridade (3,57), idades superiores a 40 anos (3,36), com filhos (3,43), com tempo de empresa acima de 7 anos (3,42) e com níveis salariais entre 4 e 9 SM

apresentaram maiores médias por categorias, retratando, desse modo, o perfil dos profissionais que tendem a se apresentar mais comprometidos instrumentalmente.

A Tabela 14 apresenta os resultados do teste para a dimensão comprometimento instrumental.

Tabela 14: Resultados do teste *Kruskal Wallis* para a comparação dos diferentes grupos demográficos ocupacionais em relação ao comprometimento instrumental

(continua...)

Comprometimento instrumental					
	Média	P25	P50	P75	P-valor
Sexo					
Masculino	4,24	2,33	3,17	3,98	0,536
Feminino	4,18	2,00	3,00	4,33	
Faixa Etária					
Abaixo de 30 anos	3,21	2,33	3,00	4,17	0,737
Entre 31 e 40 anos	3,19	2,17	2,83	4,50	
Acima de 40 anos	3,36	2,42	3,17	4,50	
Estado Civil					
Solteiro	3,11	2,33	3,00	4,00	0,028
Casado	3,63	2,58	3,50	4,50	
Divorciado/Separado	2,62	1,67	2,20	3,83	
Escolaridade					
2º Grau e Técnico	3,57	2,47	3,67	4,83	0,406
Superior incompleto	3,12	2,33	3,00	3,63	
Superior completo	3,17	2,17	2,75	4,42	
Pós-graduação	2,73	1,83	2,92	3,45	
Cargo					
Engenheiro e Arquiteto	3,07	2,17	2,83	3,92	0,493
Técnico e estagiário	3,32	2,33	3,17	4,25	
Outros	3,22	2,27	3,00	4,42	
Filhos					
Não	3,14	2,20	3,00	4,17	0,274
Sim	3,43	2,23	3,17	4,50	
Tempo de empresa					
Menos de 1 ano	3,22	2,17	3,17	4,33	0,700
Entre 1 e 7 anos	3,14	2,30	3,00	3,83	
Acima de 7 anos	3,42	2,58	3,17	4,67	
Tempo cargo atual					
Menos de 1 ano	3,31	2,43	3,17	4,33	0,707
Entre 1 e 7 anos	3,17	2,33	3,00	3,88	
Acima de 7 anos	3,19	1,83	2,83	4,67	

					(...Conclusão)
Nível Salarial					
Até 4 SM	3,14	2,19	3,00	4,08	
Entre 4 e 9 SM	3,60	2,50	3,50	4,83	0,134
Acima de 9 SM	2,96	2,17	2,75	3,49	

Fonte: Dados da pesquisa

Esse resultado reafirma a teoria de *side bets* de Becker (1960), em que ressalta a dimensão instrumental do *comprometimento organizacional* sendo percebida em função das recompensas obtidas ou dos custos de deixar a organização.

De acordo com os p-valores, verifica-se que profissionais casados tendem a ser mais comprometidos instrumentalmente do que os solteiros ou divorciados, em um valor de $p < 0,05$. Resultado compreensível, em virtude de indivíduos com responsabilidades familiares tenderem a preocuparem-se mais com questões associadas à estabilidade e ao sustento da família, confirmando estudos anteriores que sugerem ser o comprometimento maior entre pessoas casadas (BASTOS, 1994).

4.5 Análise de cluster

A análise de cluster objetivou separar os elementos da amostra em grupos, de forma que os elementos pertencentes a um mesmo grupo possuam características similares em relação às variáveis medidas e os elementos de grupos diferentes sejam heterogêneos em relação a estas mesmas características.

A análise de cluster foi realizada separadamente para homens e mulheres para identificar os principais grupos de funcionários em relação às três dimensões de comprometimento organizacional.

De acordo com os resultados do dendograma para a formação dos grupos (APÊNDICE C), tanto para homens quanto para as mulheres ocorreu a separação dos funcionários

em cinco diferentes grupos (clusters). As Tabelas 16 e 19 apresentadas mais adiante, evidenciam a média, o desvio padrão e a quantidade de funcionários agrupadas em cada divisão para homens e mulheres, respectivamente.

4.5.1 Análise de cluster para o grupo masculino

A Tabela 15 apresenta a quantidade de funcionários masculinos da amostra alocados em cada grupo e a denominação dos grupos de acordo com os maiores percentuais.

Tabela 15: Caracterização dos clusters Homens

GRUPO	CARACTERIZAÇÃO	Número de funcionários	Percentual
1	Comprometido afetivamente somente	21	30,4%
2	Comprometido afetiva-normativamente	21	30,4%
3	Comprometido nas três dimensões	8	11,6%
4	Comprometido instrumentalmente somente	8	11,6%
5	Descomprometido nas três dimensões	11	15,9%

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se que os maiores contingentes dos homens podem ser considerados como *comprometidos afetiva-normativamente* e *comprometidos afetivamente somente* com (30,4%). O percentual de homens que podem ser classificados como *comprometidos nas três dimensões* e *comprometidos instrumentalmente somente* é de apenas 11,6% em cada grupo. Já o percentual dos homens que podem ser classificados como *descomprometido nas três dimensões* é de 15,9%.

A Tabela 16 apresenta as estatísticas descritivas das dimensões do comprometimento organizacional para os cinco diferentes clusters da amostra masculina. Nota-se que no grupo 1 (*comprometido afetivamente somente*) a média na dimensão afetiva destaca-se, com 6,32. No grupo 2 (*comprometidos afetiva-normativamente*), têm-se nas dimensões afetiva e normativa, médias com valores próximos, com 4,80 e 3,97,

respectivamente. No grupo 3 (*comprometidos nas três dimensões*) tem-se em primeiro lugar a média na dimensão afetiva com 6,23, seguida da normativa, com 5,90, e da instrumental, com 4,85. Para o grupo 4 (*comprometidos instrumentalmente*), a maior média observada foi na dimensão instrumental com 4,92. Para o grupo 5 (*descomprometidos nas três dimensões*), ocorre uma ligeira similaridade na médias nas três dimensões: na afetiva média de 2,10, na normativa, de 2,86, e na instrumental, de 2,43.

Tabela 16: Estatísticas descritivas das dimensões de comprometimento organizacional para os diferentes grupos (cluster) de funcionários – Homens

Grupos (Clusters)		Comprometimento Afetivo	Comprometimento Normativo	Comprometimento Instrumental
1 Comprometido Afetivamente	<i>Média</i>	6,32	5,04	2,75
	<i>Desvio Padrão</i>	0,43	0,76	0,67
	<i>N</i>	21	21	21
2 Comprometido afetiva-normativamente	<i>Média</i>	4,80	3,97	2,90
	<i>Desvio Padrão</i>	0,53	0,93	0,57
	<i>N</i>	21	21	21
3 Comprometido nas três dimensões	<i>Média</i>	6,23	5,90	4,85
	<i>Desvio Padrão</i>	0,71	0,44	0,50
	<i>N</i>	8	8	8
4 Comprometido instrumentalmente	<i>Média</i>	3,86	4,02	4,92
	<i>Desvio Padrão</i>	0,98	1,15	0,65
	<i>N</i>	8	8	8
5 Descomprometido nas três dimensões	<i>Média</i>	2,10	2,86	2,43
	<i>Desvio Padrão</i>	0,75	1,10	0,76
	<i>N</i>	11	11	11
Total	<i>Média</i>	4,89	4,35	3,24
	<i>Desvio Padrão</i>	1,61	1,27	1,11
	<i>N</i>	69	69	69

Fonte: Dados da pesquisa

Para confirmar que os grupos formados por meio da análise de cluster são significativamente diferentes entre si em relação às três dimensões do comprometimento organizacional, os grupos foram comparados, dois a dois por meio do teste *Mann-Whitney*. A Tabela 17 apresenta os p-valores dos testes para comparação dos pares de grupos.

Tabela 17: Resultado do teste *Mann-Whitney* para a comparação dos diferentes grupos (clusters) de funcionários em relação às dimensões de comprometimento organizacional – Homens

<i>Grupos comparados</i>		<i>Afetivo (P-valor)</i>	<i>Normativo (P-valor)</i>	<i>Instrumental (P-valor)</i>
<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 2</i>	0,000	0,001	0,319
<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 3</i>	0,902	0,007	0,000
<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 4</i>	0,000	0,020	0,000
<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 5</i>	0,000	0,000	0,300
<i>Grupo 2</i>	<i>Grupo 3</i>	0,000	0,000	0,000
<i>Grupo 2</i>	<i>Grupo 4</i>	0,006	0,922	0,000
<i>Grupo 2</i>	<i>Grupo 5</i>	0,000	0,010	0,070
<i>Grupo 3</i>	<i>Grupo 4</i>	0,002	0,005	0,830
<i>Grupo 3</i>	<i>Grupo 5</i>	0,000	0,000	0,000
<i>Grupo 4</i>	<i>Grupo 5</i>	0,001	0,039	0,000

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se que em todas as comparações os pares de grupos apresentam diferença significativa em relação à pelo menos duas das três dimensões analisadas

4.5.2 Análise de cluster para o grupo feminino

A Tabela 18 apresenta a quantidade de funcionários femininos da amostra alocados em cada grupo e a denominação dos grupos de acordo com os maiores percentuais.

Tabela 18: Caracterização dos clusters Mulheres

GRUPO	CARACTERIZAÇÃO	Número de funcionários	Percentual
1	Comprometido afetiva-normativamente	17	34,0%
2	Comprometido afetivamente somente	9	18,0%
3	Comprometido nas três dimensões	13	26,0%
4	Comprometido instrumentalmente somente	7	14,0%
5	Comprometido normativamente somente	4	8,0%

Fonte: Dados da Pesquisa

* Dois funcionários do sexo feminino não foram alocados em nenhum grupo, pois apresentavam características diferentes dos demais grupos.

Verifica-se que os maiores contingentes das mulheres (34,0%) podem ser considerados como *comprometidas afetiva-normativamente*, seguidas daquelas que são *comprometidas nas três dimensões*, com 26,0%. Verifica-se a ausência de mulheres classificadas como *descomprometidas nas três dimensões* e que o grupo *comprometidas normativamente somente* é o que apresenta o menor percentual de mulheres com 8,0%.

A Tabela 19 apresenta as estatísticas descritivas das dimensões do comprometimento organizacional para os cinco diferentes clusters da amostra feminina. Observa-se que no grupo 1 (*comprometidas afetiva-normativamente*) as médias nas dimensões afetiva e normativa apresentam proximidade, com 4,43 e 3,89, respectivamente. No grupo 2 (*comprometidas afetivamente*), a média da dimensão afetiva se destaca, com 6,14. Para o grupo 3 (*comprometidas nas três dimensões*) têm-se médias com valores equilibrados nas três dimensões: afetiva, 5,73; normativa, 5,54; e instrumental, 4,31. No grupo 4 (*comprometidas instrumentalmente*), a dimensão instrumental se destaca, com 5,07. Para o grupo 5 (*comprometidas normativamente*), a dimensão normativa apresenta média de 4,00, sendo a maior média entre as três dimensões.

Tabela 19: Estatísticas descritivas das dimensões de comprometimento organizacional para os diferentes grupos (cluster) de funcionários – Mulheres

(continua...)

Grupos (Clusters)		Comprometimento Afetivo	Comprometimento Normativo	Comprometimento Instrumental
1 Comprometido Afetivo-Normativamente	<i>Média</i>	4,43	3,89	2,21
	<i>Desvio Padrão</i>	0,58	0,81	0,50
	<i>N</i>	17	17	17
2 Comprometido Afetivamente	<i>Média</i>	6,14	4,50	2,54
	<i>Desvio Padrão</i>	0,56	0,47	0,73
	<i>N</i>	9	9	9
3 Comprometido nas três dimensões	<i>Média</i>	5,73	5,54	4,31
	<i>Desvio Padrão</i>	0,62	0,63	0,72
	<i>N</i>	13	13	13
4 Comprometido Instrumentalmente	<i>Média</i>	3,02	3,48	5,07
	<i>Desvio Padrão</i>	0,62	0,79	0,76
	<i>N</i>	7	7	7

		(...conclusão)		
5 Comprometido Normativa- mente	<i>Média</i>	2,29	4,00	2,46
	<i>Desvio Padrão</i>	0,31	0,49	0,75
	<i>N</i>	4	4	4
Total	<i>Média</i>	4,66	4,28	3,18
	<i>Desvio Padrão</i>	1,43	1,10	1,30
	<i>N</i>	50*	50	50

Fonte: Dados da pesquisa

Para confirmar que os grupos formados por meio da análise de cluster são significativamente diferentes entre si em relação às dimensões do comprometimento organizacional, os grupos foram comparados, dois a dois por meio do teste *Mann-Whitney*. A Tabela 20 apresenta os p-valores dos testes para comparação dos pares de grupos.

Tabela 20: Resultado do teste *Mann-Whitney* para a comparação dos diferentes grupos (clusters) de funcionários em relação às dimensões de comprometimento organizacional – Mulheres

Grupos comparados		Afetivo (P-valor)	Normativo (P-valor)	Instrumental (P-valor)
<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 2</i>	0,000	0,055	0,291
<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 3</i>	0,000	0,000	0,000
<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 4</i>	0,000	0,293	0,000
<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 5</i>	0,002	0,589	0,652
<i>Grupo 2</i>	<i>Grupo 3</i>	0,190	0,001	0,000
<i>Grupo 2</i>	<i>Grupo 4</i>	0,001	0,009	0,001
<i>Grupo 2</i>	<i>Grupo 5</i>	0,005	0,088	0,938
<i>Grupo 3</i>	<i>Grupo 4</i>	0,000	0,000	0,062
<i>Grupo 3</i>	<i>Grupo 5</i>	0,003	0,005	0,006
<i>Grupo 4</i>	<i>Grupo 5</i>	0,046	0,343	0,008

Fonte: Dados da Pesquisa

Verifica-se que em todas as comparações os pares de grupos apresentam diferença significativa em relação a pelo menos duas dimensões, com exceção da comparação entre os grupos 1 e 5, que são significativamente diferentes apenas em relação ao

comprometimento afetivo. No entanto, essa é a única diferença entre esses dois grupos: o grupo 1 é afetivo-normativo e o grupo 5 é apenas normativo.

4.5.3 Tabulação cruzada dos clusters versus variáveis demográficas e ocupacionais

Com o objetivo de caracterizar de maneira mais detalhada as dimensões do comprometimento organizacional, de acordo com as principais variáveis demográfico-ocupacionais dos cinco grupos de funcionários formados por meio da análise de cluster, foi realizada a tabulação cruzada entre estas e os clusters obtidos.

A Tabela 21 apresenta o cruzamento da variável *faixa etária* com os clusters obtidos para ambos os sexos.

Tabela 21: Tabulação cruzada: faixa etária *versus* cluster

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	14,0%	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 Instrumentalmente (somente)	3	38%	4	50%	1	12%	Comprometido Instrumentalmente (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 todos os clusters masculinos predominam indivíduos com faixa etária acima de 30 anos. A exceção ficou para 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%) ficou representado por indivíduos com até 30 anos. Em relação aos clusters femininos ocorre o contrário: predominam indivíduos com até 30 anos.

O resultado observado nos clusters femininos contraria o entendimento de Bandeira (1999), que atribui maior comprometimento às pessoas mais velhas, em função de já terem maior conhecimento sobre suas expectativas, estabelecendo sentimentos positivos em relação ao trabalho.

No caso desta pesquisa, o fato de se perceber maior comprometimento em mulheres mais jovens pode estar associado ao segmento tradicionalmente masculino, em que elas precisam demonstrar capacidade e conhecimento para conseguirem se inserir e manter.

Ah, as mulheres! Elas se sentem inferiores ainda. Elas se sentem inferiores ao homem. Então assim que ela consegue um emprego, muitas vezes, ela estava em casa, ali, só cuidando dos filhos. Então ela conseguiu se inserir no mercado, que é um mercado que apesar de ser grandioso ele é exigente, ele quer *peessoas* já concentradas naquele tipo de serviço, uma pessoa que já entra sabendo fazer alguma coisa. É assim que o mercado cobra. Então a mulher tem muito medo de perder a posição dela para o homem, porque o homem ele já entra, mesmo não sabendo, com uma certa liderança. Mulher não. Para mostrar eficiência em cima do homem e conseguir se manter, mostrar que elas também são capazes tanto quantos os homens. (Engenheira M)

A Tabela 22 representa a tabulação cruzada entre grau de escolaridade *versus* clusters.

Tabela 22: Tabulação cruzada: escolaridade *versus* clusters

Cluster	Masculino								Cluster	Feminino							
	Escolaridade									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	0,0%	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	0,0%	Comprometido nas três dimensões	4	31%	6	46%	3	23%	0	0%
Comprometido Instrumentalmente (somente)	4	50%	2	25%	2	25%	0	0,0%	Comprometido Instrumentalmente (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

Observa-se que, em relação ao grau de *escolaridade*, para a amostra masculina os indivíduos pós-graduados não apresentam comprometimento com a organização. No grupo dos descomprometidos, predominam aqueles com escolaridade variando de superior incompleto a pós-graduação. Entre os mais comprometidos, predominam homens com escolaridade variando entre superior incompleto e completo, com exceção do grupo *comprometido instrumentalmente somente* (4), em que se verificou um empate percentual de 50% para o 2º grau ou técnico e o grau superior incompleto/completo.

Em relação ao grupo feminino, percebe-se que as pós-graduadas não apresentam comprometimento com a organização, provavelmente em decorrência de estarem buscando investimento maior na carreira. 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 *comprometido afetivamente* a até 100% para o grupo *comprometido normativamente*, podendo sugerir que isso decorre da

possibilidade de aquisição de conhecimento e inserção no mercado tradicionalmente masculino. O depoimento a seguir ilustra esta situação:

Eu imagino que seja pela remuneração, porque um profissional de nível técnico tem uma remuneração bem menor. Então, querendo ou não, ele precisa dela e até mais um pouco. Então, ele acaba, muitas vezes, nem querendo trabalhar ali, mas se sente obrigado, porque precisa. Eu imagino que as técnicas e as estagiárias elas devam estar se esforçando ao máximo para poder entrar no cargo melhor logo quando formarem. (Engenheiro L)

Nota-se que para ambos os sexos, o grau de escolaridade acima de superior completo apresentou menor quantidade de integrantes, confirmando a percepção de Bastos (1994), que aponta que as correlações entre comprometimento e características pessoais sugerem que o comprometimento tende a decrescer quanto maior for o nível educacional.

A Tabela 23 apresenta a tabulação cruzada entre estado civil *versus* clusters.

Tabela 23: Tabulação cruzada: estado civil *versus* clusters

Cluster	Masculino						Feminino						
	Estado Civil						Cluster	Estado Civil					
	Solteiro		Casado		Separado/ divorciado			Solteiro		Casado		Separado/ divorciado	
Comprometido afetivamente (somente)	12	60%	7	35%	1	5%	Comprometido Afetivo-normativamente	11	65%	4	24%	2	11%
Comprometido Afetiva-normativamente	15	71%	6	29%	0	0%	Comprometido afetivamente (somente)	3	33%	3	33%	3	33%
Comprometido nas três dimensões	4	50%	4	50%	0	0%	Comprometido nas três dimensões	8	62%	3	23%	2	15%
Comprometido Instrumentalmente (somente)	3	38%	5	62%	0	0%	Comprometido Instrumentalmente (somente)	4	57%	2	29%	1	14%
Descomprometido nas três dimensões	8	73%	3	27%	0	0%	Comprometido Normativamente (somente)	3	75%	0	0%	1	25%

Fonte: Dados da pesquisa

Em se tratando de *estado civil*, para a amostra masculina, nota-se que em todos os grupos de comprometidos predominam indivíduos solteiros, com exceção dos *comprometidos nas três dimensões* (empate percentual de 50% entre solteiros e casados) e *comprometidos instrumentalmente*, com predominância de indivíduos casados 62%, fato que evidencia a preocupação com a família. Já no grupo dos descomprometidos predominam indivíduos solteiros. Provavelmente, estes ainda não possuem responsabilidades familiares, optando por enfatizar o investimento com a carreira.

Em relação às mulheres, percebe-se que em todos os grupos de comprometidos predominam indivíduos solteiros, com exceção do grupo de mulheres *comprometidas afetivamente somente*, em que ocorre um empate amostral de 33% entre solteiras, casadas e separadas/divorciadas.

A Tabela 24 é possível permite mostrar os dados do cruzamento entre existência de filhos *versus* clusters.

Tabela 24: Tabulação cruzada: existência de filhos *versus* clusters

Masculino					Feminino				
Cluster	Filhos				Cluster	Filhos			
	Não		Sim			Não		Sim	
Comprometido afetivamente (somente)	13	65%	7	35%	Comprometido Afetivo-normativamente	13	76%	4	24%
Comprometimento Afetiva-normativamente	15	71%	6	29%	Comprometido afetivamente (somente)	7	78%	2	22%
Comprometido nas três dimensões	4	50%	4	50%	Comprometido nas três dimensões	10	77%	3	23%
Comprometido Instrumentalmente (somente)	6	75%	2	25%	Comprometido Instrumentalmente (somente)	4	57%	3	43%
Descomprometido nas três dimensões	7	64%	4	36%	Comprometido Normativamente (somente)	3	75%	1	25%

Fonte: Dados da pesquisa

Em todos os grupos de comprometidos predominam homens que não possuem filhos, com exceção dos comprometidos nas três dimensões em que se verificou um empate amostral de 50% entre aqueles que possuem e aqueles que não possuem filhos. No grupo dos *descomprometidos* predominam homens sem filhos, evidenciando que estes enfatizam primeiramente a carreira.

Em todos os grupos de comprometidos predominam mulheres que não possuem filhos, com relevância no grupo de *comprometidas afetivamente*, provavelmente em função de elas estarem investimento primeiramente na organização e na carreira.

Os resultados da tabulação deste cruzamento podem ter tido interferência em função do perfil da amostra, que apresenta predominância de pessoas solteiras e sem filhos, não se podendo concluir que o fato de possuir ou não filhos não interfere no comprometimento organizacional, como sugerem estes resultados.

A Tabela 25 caracteriza os dados do cruzamento relativos ao cargo e à formação dos clusters.

Tabela 25: Tabulação cruzada: cargos *versus* clusters

Cluster	Masculino						Cluster	Feminino					
	Cargo							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 Instrumentalmente (somente)	1	13%	5	62%	2	25%	Comprometido Instrumentalmente (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

Na análise da tabulação cruzada relativa à amostra masculina do *cargo versus* clusters não se observa um padrão, mas os engenheiros/arquitetos mostram-se mais comprometidos afetivamente quando comparados aos técnicos ou estagiários. Isso pode estar associado ao fato de os engenheiros/arquitetos – em função de ser a eles atribuída toda a responsabilidade do canteiro de obras – apresentarem alto grau de autonomia, bons salários, benefícios diferenciados, etc. Em contrapartida, os técnicos e estagiários, muito provavelmente, em função de desempenharem atividade com baixo grau de autonomia, apresentam-se inseridos no grupo dos *descomprometidos nas três dimensões*, o que corrobora Moraes *et al.* (1998), que atribuem situações que dizem respeito à natureza do trabalho como fator de descomprometimento organizacional.

Em se tratando da amostra feminina, as mulheres com cargos técnicos e de estágio mostram-se mais comprometidas, com exceção das mulheres *comprometidas apenas afetivamente* e *comprometidas instrumentalmente*, em que se observa um empate percentual 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. Os depoimentos a seguir demonstram esta situação:

Bom, talvez quando você está na sua formação, você queira estar mais comprometido porque você está querendo aprender mais e tudo. Talvez seja motivação. (Engenheiro V)

Lá tem um programa de carreira. Então, em termos de engenheiros e de *trainees*, os salários são iguais, porém a gente não tem nenhuma engenheira com salário maior do que *trainee*, nenhuma engenheira mulher. Então os cargos mais altos de engenheiro pleno, gerente de contrato, superintendente são todos ocupados por homens. (Engenheiro B)

(se referindo à percepção das diferenças de oportunidades e salários)
[...] Não. Há um pouco de discriminação sim, principalmente na parte salarial. Eu acho que é assim em todos os segmentos. A remuneração da mulher não é igual a do homem, mesmo na mesma área. (Engenheira VN).

A Tabela 26 apresenta a tabulação cruzada entre *tempo de empresa* e cluster.

Tabela 26: Tabulação cruzada: tempo de empresa *versus* clusters

Masculino						Feminino							
Cluster	Tempo de empresa						Cluster	Tempo de empresa					
	Menos de 01 ano		Entre 01 e 07 anos		Acima de 07 anos			Menos de 01 ano		Entre 01 e 07 anos		Acima de 07 anos	
Comprometido afetivamente (somente)	6	29%	11	52%	4	19%	Comprometido Afetivo-normativamente	9	53%	7	41%	1	6%
Comprometido Afetivo-normativamente	10	48%	8	38%	3	14%	Comprometido afetivamente (somente)	4	44%	5	56%	0	0%
Comprometido nas três dimensões	3	38%	3	38%	2	24%	Comprometido nas três dimensões	9	69%	4	31%	0	0%
Comprometido Instrumentalmente (somente)	2	25%	5	63%	1	12%	Comprometido Instrumentalmente (somente)	3	50%	2	33%	1	17%
Descomprometido nas três dimensões	8	73%	3	27%	0	0%	Comprometido Normativamente (somente)	3	75%	1	25%	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a *tempo de empresa*, para a amostra masculina, no grupo de comprometidos, predominam homens com tempo de empresa acima de 1 ano e no grupo de descomprometidos, homens com menos de 1 ano de empresa, enfatizando ainda um relacionamento frouxo com a organização em termos de aderência a sua cultura.

Para a amostra feminina, em todos os grupos de comprometidos predominam mulheres com menos de 1 ano de empresa, com exceção para o grupo de *comprometidas afetivamente*, em que se verificou uma predominância de mulheres com tempo de empresa de 1 a 7 anos, evidenciando a importância do emprego como mecanismo de vinculação social e produtiva da mulher no mercado de trabalho.

Continuando a análise dos cruzamentos dos dados demográfico-ocupacionais com os clusters, apresenta-se na Tabela 27 a tabulação dos cruzamentos relativos a *tempo no cargo atual* com os grupos.

Tabela 27: Tabulação cruzada: tempo no cargo atual *versus* clusters

Masculino						Feminino							
Cluster	Tempo no cargo atual						Cluster	Tempo no cargo atual					
	Menos de 01 ano		Entre 01 e 07 anos		Acima de 07 anos			Menos de 01 ano		Entre 01 e 07 anos		Acima de 07 anos	
Comprometido afetivamente (somente)	4	19%	12	57%	5	24%	Comprometido Afetivo-normativamente	9	53%	6	35%	2	12%
Comprometido Afetivo-normativamente	4	19%	15	71%	2	10%	Comprometido afetivamente (somente)	2	22%	5	56%	2	22%
Comprometido nas três dimensões	2	24%	3	38%	3	38%	Comprometido nas três dimensões	7	54%	5	38%	1	8%
Comprometido Instrumentalmente (somente)	2	24%	5	63%	1	13%	Comprometido Instrumentalmente (somente)	3	42%	2	29%	2	29%
Descomprometido nas três dimensões	5	45%	4	36%	2	19%	Comprometido Normativamente (somente)	0	0%	3	75%	1	25%

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme pode ser observado para a amostra masculina, em relação a *tempo no cargo*, em todos os grupos de comprometidos, distinguem-se homens que estão ocupando o cargo atual acima de 1 ano. No grupo de descomprometidos predominam os homens com menos de 1 ano ocupando seus cargos atuais, confirmando a análise de que o pouco tempo na empresa e no cargo não foram suficientes para criar laços mais aderentes à cultura organizacional. O depoimento de um dos entrevistados ilustra essa situação:

Eu acho na questão dos homens, quanto mais tempo você fica na empresa mais você tem uma identidade com a empresa. E eu acho que essa identidade gera comprometimento. (Engenheiro V)

Na Tabela 28 encontram-se as tabulações cruzadas entre *salário* e os clusters.

Tabela 28: 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 Instrumentalmente (somente)	4	50%	4	50%	0	0%	Comprometido Instrumentalmente (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 se observa um padrão na relação salários e homens comprometidos. Mas os homens que recebem acima de 9 SM se envolvem mais afetivamente com as suas organizações, confirmando o resultado do teste *Kruskal Wallis*, que indica que os profissionais que têm remuneração acima de 9 SM apresentam maiores níveis de comprometimento na dimensão afetiva. Isso confronta a literatura, que aponta o indivíduo como refém das recompensas que recebe ao realizar o seu trabalho, levando-o a envolver-se instrumentalmente com a organização (BASTOS; 1997).

Percebe-se que para a amostra das mulheres, em todos os grupos de comprometidos prevalecem aquelas que recebem até 4 SM, com exceção do grupo *comprometidas instrumentalmente somente*, sugerindo que o salário não parece importante, valorizando-se mais a oportunidade de vinculação social e produtiva em um mercado tradicionalmente masculino. Este resultado pode reforçar a teoria de que as mulheres têm expectativas mais baixas em relação aos fatores associados às questões de

trabalho do que os homens (Al-Ajmi, 2006), ou o contrário, indicando uma possibilidade de crescimento em um mercado predominantemente formado por homens. Alguns entrevistados, ao serem questionados sobre os motivos que contribuem para que a amostra quantitativa tenha indicado um maior comprometimento organizacional para a amostra das mulheres que têm salários de até 4 SM, apresentaram o seguinte argumento:

Ah! eu acho que era muito novo ainda, as mulheres na construção civil. Pode ser para correr atrás, para crescer na empresa, porque está começando. (Engenheiro B)

[...] é isso que eu estou falando, elas já ganham menos, elas têm que se comprometer mais pra tentar melhorar a situação. (Engenheira VN)

Porque uma estagiária, quando ela entra em uma firma de engenharia, ou ela vai gostar, ou vai detestar; ou ela vai saber que realmente aquele curso que ela escolheu é o que ela quer ou ela vai desistir. E ela está alí na firma para ela aprender, para ela seguir uma carreira. Então, ela se compromete mais com isso. Ela quer ficar ali: “Não, eu escolhi isso, e eu vou me comprometer, por que eu vou ficar aqui nesta firma com o intuito de ser fichada como engenheira”, que foi o caso que aconteceu comigo. Eu já fui estagiária e estou na empresa até hoje. (Engenheira M)

A caracterização completa dos clusters masculinos pode ser assim sintetizada:

- a) Cluster 1 – *comprometidos afetivamente somente*: representa 30,4% da amostra; a maioria está na faixa etária entre 31 e 40 anos, indivíduos solteiros, sem filhos; a maioria é constituída de engenheiros com curso superior completo; 38% estão na empresa e no cargo entre 1 e 3 anos, e afirmam possuir remuneração superior a 9 salários mínimos.
- b) Cluster 2 – *comprometidos afetivo-normativamente*: representa 30,4% da amostra do grupo; 48% estão na faixa etária até 30 anos; a maioria é solteira, sem filho, possuindo o grau de escolaridade superior ou acima; 30% são engenheiros; 48% estão na empresa há menos de 1 ano; a minoria está no cargo há mais de 10 anos;

52% recebem até 4 salários mínimos; 29% têm remuneração superior a 9 salários mínimos.

- c) Cluster 3 – *comprometidos nas três dimensões*: representa 11,6% da amostra do grupo; 50% têm idade abaixo de 30 anos; 50% são solteiros; 50% não possuem filhos; 38% possuem curso superior completo; 38% possuem mestrado incompleto; 38% atuam no cargo de engenheiro; 38% trabalham na empresa há menos de 1 ano; 25% trabalham na empresa há mais de 7 anos; e a remuneração é acima de 9 salários mínimos.
- d) Cluster 4 – *comprometidos instrumentalmente*: representa 11,6% da amostra; 38% estão na faixa etária abaixo de 30 anos; a maioria é casada e sem filhos; 50% possuem 2º grau ou técnico; a maioria tem tempo de empresa entre 1 e 7 anos e estão no cargo entre 1 e 7 anos; nenhum integrante do grupo tem remuneração superior a 9 salários mínimos.
- e) Cluster 5 – *descomprometidos nas três dimensões*: representa 15,9% da amostra; a maioria está na faixa etária abaixo de 30 anos, é solteira e não possui filhos; somente 18% apresentam nível superior completo; 82% se distribuem entre 2º grau ou técnico e superior incompleto; a maioria atua em cargo técnico e estagiário, possui menos de 1 ano de empresa, está no cargo há menos de 1 ano e recebe remuneração de até 4 salários mínimos.

A seguir, apresenta-se a caracterização dos clusters femininos de forma sintetizada:

- a) Cluster 1 – *comprometidas afetivo-normativamente*: representa 34% da amostra; a maioria está na faixa etária abaixo de 30 anos, é solteira e sem filhos, e apresenta grau de escolaridade superior incompleto e completo; a minoria é engenheira; 47% ocupam cargos técnicos; a maioria está há menos de 01 ano na empresa e no cargo há menos de um ano e recebe remuneração de até 04 salários mínimos. Somente a minoria, representada por 6%, recebe remuneração acima de 9 salários mínimos.

- b) Cluster 2 – *comprometidas afetivamente somente*: Representa 18,0% da amostra; a maioria está na faixa etária abaixo de 30 anos, apresenta distribuição homogênea em relação ao estado civil, não têm filhos, tem curso superior e mestrado, ocupa cargos diversos (outros), com tempo de empresa menor que 1 ano e recebe remuneração de até 4 salários mínimos.
- c) Cluster 3 – *comprometidas nas três dimensões*: Representa 26,0% da amostra; a maioria está na faixa etária até 30 anos, é casada e sem filhos, com curso superior completo, ocupa cargos técnicos e estagiários, está na empresa há menos de 1 ano e recebe remuneração de até 4 salários mínimo.
- d) Cluster 4 – *comprometidas instrumentalmente*: representa 14,0% da amostra; a maioria está com idade abaixo de 30 anos, está casada, não tem filhos e possui curso superior; 43% integram a categoria outros cargos; a maioria está no cargo há menos de 1 ano; 50% estão na empresa a menos de 1 ano; a maioria recebe remuneração entre 4 e 9 salários mínimos.
- e) Cluster 5 – *comprometidas normativamente somente*: representa 8% da amostra; a maioria está com idade abaixo de 30 anos, é casada, não possui filhos e tem curso superior (incompleto e completo); 43% integram a categoria outros cargos e têm menos de 1 ano na empresa, recebendo entre 4 e 9 salários mínimos.

4.5.4 Análise comparativa de gênero entre os profissionais participantes da pesquisa

Com o objetivo de aprofundar o entendimento acerca das questões relativas às relações de gênero, o roteiro de entrevistas contemplou algumas questões relacionadas ao tema e que não foram analisadas quantitativamente, sendo discutidos nesta seção.

Os resultados, de modo geral, apontam que os motivos que levam as mulheres e os homens a buscar o desenvolvimento profissional na construção civil têm sido divergentes. A seguir, citam-se alguns argumentos utilizados pelos entrevistados ao serem questionados acerca dos motivos relativos à ascensão da mulher na construção civil, principalmente atuando em canteiro de obras:

Não. No meu caso é porque eu realmente gosto. Eu gosto disso...
(Engenheira VN)

Eu não vejo diferença não. Eu acho que a mulher é capaz tanto quanto o homem. O homem tem mais facilidades pelo próprio cliente. O cliente, às vezes, se identifica mais com o homem. Acha que ele é mais capaz do que a mulher. Então, às vezes, a ascensão dele é maior por isso. No meu caso, foi paixão mesmo. (Engenheira M)

[...] Eu acho que as mulheres já romperam muitas fronteiras que antes eram restritas aos homens. Porém, ainda têm algumas pessoas que têm uma certa resistência. Mas eu vejo que isso vai ser quebrado naturalmente ao longo do tempo. (Engenheiro V)

Na percepção dos indivíduos masculinos, o motivo 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 necessariamente como um desafio por ser um ambiente masculino, mas, sim, por representar uma oportunidade de crescimento na carreira, pelo gostar da área profissional escolhida, e principalmente, por não perceber diferença no exercício da atividade em função do sexo.

Outro aspecto relacionado ao ambiente de trabalho abordado discute as questões relativas ao exercício da atividade no canteiro de obras, buscando identificar as dificuldades e as facilidades encontradas no ambiente e se estas dificuldades ou facilidades são agravadas ou amenizadas em função do sexo. Os depoimentos a seguir ilustram a percepção dos entrevistados:

Bom, uma das maiores dificuldades que eu já enfrentei é pela própria logística. As obras são longe. Você tem que fazer um planejamento de tal forma que você consiga executar sem faltar material. Material tem que estar na hora certa. Aí, eu acho que a maior dificuldade nossa é a logística, mesmo! E a facilidade é que você tem um padrão técnico bem definido, e isso ajuda muito. Bom, no geral, a mulher teria a mesma dificuldade. Eu não vejo o sexo como um fator limitador, não! (Engenheiro V)

Pois é, há facilidades por eu ser mulher. Você consegue muito mais coisa. Até o nosso gerente lá fala isso, o gerente de contrato, e ainda brinca, “Por que você acha que eu contratei você? Porque a mulher é mais bem recebida num ambiente masculino, entendeu?” A pessoa dá mais atenção. Então, essa é uma facilidade. Agora, a dificuldade talvez seja o relacionamento com o pessoal, que, às vezes, sabe mais do que eu, mas não tem um curso superior. (Engenheira P)

A facilidade é em negociar. Às vezes, o cliente está bravo com equipamento que quebrou, com algum tipo de problema, com falta de concreto. Então, eu tenho facilidade de chegar, amenizar, conversar. Coisa delicada que a mulher sabe fazer. Então, esta é a facilidade. E a minha dificuldade é em relação à higiene pessoal. Só neste sentido mesmo, por ser mulher. Muitas vezes, a condição de higiene é um tanto complicada. (Engenheira M)

Esses depoimentos evidenciam a presença nas organizações da diferenciação técnica que se faz do trabalho relativo à evidente divisão de sexo (CAPPELLE *et al.*, 2004). Mesmo as mulheres exercendo uma atividade considerada do reduto masculino, com as mesmas atribuições e competências exigidas dos homens, percebe-se que é esperado delas um comportamento diferenciado, associando o desempenho dessas atividades ao processo de socialização, o que revela que as representações sociais se fazem desde a primeira fase da vida, na convivência com a família, e são reproduzidas no ambiente das organizações (ARAÚJO, 2005).

A divisão dos papéis sexuais no ambiente de trabalho é claramente percebida na fala dos entrevistados. Observa-se no depoimento de uma entrevistada, que ocupa cargo de engenheira na gerência de um canteiro, ao sugerir para uma estagiária da obra, as características necessárias à mulher para o desempenho suas atividades no canteiro de obras:

[...] por exemplo, têm uma estagiária lá que ela é parada que não sei o quê. Já falei com ela: Você tem que ser mais ativa!”. “Você tem que ser mais coisa” por que 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 não. (Engenheira P)

Assim, percebe-se que as mulheres incorporam características próprias do sexo masculino, com o intuito de se afirmarem profissionalmente, neste ambiente masculinizado.

A despeito das transformações nos papéis das mulheres e dos homens no ambiente tanto familiar quanto privado, percebem-se desequilíbrios entre o masculino e o feminino em diversos aspectos (CAPPELLE, 2006). As entrevistas contemplaram questões acerca da receptividade dos atores envolvidos nos canteiros de obras, como subordinados, terceirizados e fornecedores, quando estes têm que tratar com uma mulher. Nestes casos, o que se observa é que o preconceito contra a mão-de-obra feminina neste ambiente se faz presente. Alguns depoimentos ilustram o que geralmente ocorre nestas situações:

Ah, eu acho o seguinte: o pessoal de nível mais baixo, como serventes, e os engenheiros mais novos aceitam, mas os engenheiros mais experientes, eles não aceitam ordem feminina. (Técnico C)

Assustam um pouco. Eles aceitam, mas eles têm uma certa resistência, sim. (Engenheira C)

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. (Engenheira M)

Nota-se ser evidente que para as mulheres é necessário vencer num primeiro momento o constrangimento de perceber no outro a desconfiança, o medo, a falta de credibilidade, devendo ignorar esta situação para, num segundo momento, impor-se tanto pessoal como profissionalmente.

Com base no entendimento de Cappelle (2006), o conceito de relações sociais de gênero deve ser entendido de forma ampla, já que as relações existem em todos os lugares e em todos os níveis sociais. Assim, as diferenças percebidas nos comportamentos de homens e mulheres no segmento da construção civil permitem reconhecer nas mulheres atores de direitos e deveres iguais, como uma maneira de considerar a realidade atual. Dessa forma, torna-se necessário ter o conhecimento de que, quando se discutem questões sobre gênero e trabalho, principalmente em ambientes tradicionalmente dominados por indivíduos do sexo masculino, como é o caso da construção civil, instâncias como a família e os diferenciados modos de socialização devem assumir papel de destaque como fatores que explicam processos específicos de inserção da mulher no mundo do trabalho produtivo e remunerado (ARAÚJO, 2005).

Para Araújo (2005), nessa perspectiva tem-se que o conceito de gênero deve ser constituído por meio de vários fatores presentes no cotidiano, tais como: a família, o mercado de trabalho, as instituições e a própria subjetividade. Essa abordagem contradiz a idéia do determinismo biológico, que admite a existência de “habilidades naturais” direcionadas a um determinado sexo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo principal descrever e analisar como se relaciona comprometimento organizacional e gênero em empresas do segmento da construção civil da região metropolitana de Belo Horizonte, segundo a abordagem multidimensional adotada por Meyer e Allen (1991).

Do total de empresas associadas ao Sinduscon-MG, 181 empresas, aproximadamente 60%, receberam a carta-convite, acompanhada do questionário, para a participação na pesquisa. No entanto, apenas 44 efetivamente participaram, correspondendo a 14,5%, aproximadamente.

A amostra ficou composta de 121 trabalhadores, sendo 69 do sexo masculino e 52 do sexo feminino, profissionais que desenvolvem suas atividades nos canteiros de obras das empresas associadas ao Sinduscon-MG. A amostra foi extraída por conveniência, aplicando-se a pesquisa às empresas que admitem mulheres como profissionais atuantes em canteiros de obras e que concordaram em participar da pesquisa, admitindo a aplicação dos questionários a seus trabalhadores.

Para a coleta dos dados, adotou-se o questionário validado no Brasil por Bandeira (1999), composto por perguntas fechadas em formato de escalas intervalares de concordância do tipo *Likert* de sete categorias.

Para a análise quantitativa dos dados, buscou-se comparar os resultados do comprometimento organizacional em suas três dimensões, de acordo com as informações demográficas/ocupacionais dos funcionários participantes da pesquisa, utilizando-se testes estatísticos *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*. Foi também adotada metodologia multivariada, por intermédio da análise de cluster, com o objetivo de

verificar os agrupamentos possíveis de serem feitos, tendo em vista as dimensões de comprometimento estabelecidas por Meyer e Allen (1991).

Após a mensuração quantitativa e com base em seus principais resultados, realizou-se análise qualitativa para a avaliação das questões subjetivas associadas tanto ao comprometimento organizacional quanto ao gênero, por meio de entrevistas com 10 integrantes da amostra, sendo 5 do sexo masculino e 5 do feminino, que também responderam ao questionário, adotando-se para as entrevistas a metodologia de análise de conteúdo.

A despeito de a análise do comprometimento organizacional não evidenciar para as três dimensões diferenças significativas relativas aos 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 dimensão afetiva, seguindo-se a normativa e a instrumental. As médias para os homens são mais elevadas do que as das mulheres em todas as dimensões. No entanto, o comprometimento instrumental apresenta baixa importância para ambos os sexos.

Observa-se uma diferença significativa quanto ao indicador afetivo associado ao fato de o empregado se sentir como uma pessoa de casa na empresa, com os homens apresentando média superior à das mulheres. Comparando as médias das concordâncias para cada item do comprometimento normativo, verifica-se que não existe diferença significativa entre homens e mulheres para nenhum item. No entanto, os resultados sugerem que os homens tendem a concordar um pouco mais do que as mulheres de que se sentiriam culpados em deixar as empresas onde trabalham.

Nota-se uma diferença significativa no que se refere ao indicador instrumental associado ao fato de o empregado considerar a possibilidade de trabalhar em outra empresa caso não tivesse dado tanto de si à organização. Apesar de as médias dos itens da dimensão do comprometimento instrumental haverem se apresentado um

pouco baixas para ambos os sexos, observa-se que as mulheres tendem a se apresentar um pouco mais comprometidas instrumentalmente do que os homens para o item associado à falta de alternativas imediatas de emprego em caso de deixar a organização.

A análise quantitativa, que indica um baixo comprometimento instrumental para a amostra, e a análise qualitativa sugerem que outros fatores têm interferido no comportamento dos profissionais deste segmento. Para os profissionais especializados, como engenheiros e arquitetos, fatores como autonomia e realização pessoal têm apresentado maior peso. Para os níveis não especializados, como técnicos, estagiários e outros, os fatores são aqueles associados à possibilidade de aprendizado e inserção no mercado. Estes resultados corroboram Bastos (1993), que argumenta que, apesar de a posição do cargo e a remuneração constituírem-se como antecedentes do comprometimento instrumental, elas apresentam níveis de correlação superior quando avaliadas na perspectiva afetiva.

Para relacionar os fatores demográficos e ocupacionais da amostra com as dimensões do comprometimento organizacional, foram realizados testes estatísticos para identificar se existe diferença significativa entre diferentes grupos de funcionários, como o teste *Kruskal Wallis*. De acordo com os p-valores, verifica-se que existe diferença significativa entre os diferentes cargos. Isto é, os funcionários com cargos de engenheiro ou arquiteto apresentam maior comprometimento afetivo do que os demais funcionários. Outra diferença significativa foi em relação aos diferentes níveis salariais, em que funcionários com maiores níveis salariais (acima de 9 SM) apresentam maior comprometimento afetivo do que os demais.

Mesmo não se identificando diferença significativa, as médias para o grupo masculino, também na dimensão normativa do comprometimento, apresentam-se um pouco maiores que a média feminina, sugerindo uma tendência, mesmo que pequena, de maior comprometimento masculino para esta dimensão. Do mesmo modo, profissionais com idades acima de 40 anos, ocupando cargos técnicos, com pouco tempo de

empresa também apresentam médias um pouco mais elevadas que as demais categorias.

Semelhantemente à análise das dimensões afetiva e normativa do comprometimento organizacional, as médias analisadas por categoria na dimensão instrumental apontam um maior comprometimento masculino em relação ao feminino. De acordo com os p-valor, verifica-se que profissionais casados tendem a ser mais comprometidos instrumentalmente do que os solteiros ou divorciados. Esse resultado é compreensível, em virtude de indivíduos com responsabilidades familiares tenderem a se preocupar mais com questões associadas à estabilidade e sustento da família, confirmando estudos anteriores que sugerem ser o comprometimento maior entre pessoas casadas (BASTOS, 1994).

A análise de clusters sugere que as maiores parcelas dos homens podem ser consideradas como *comprometidos afetiva-normativamente e afetivamente; descomprometidos nas três dimensões; comprometidos nas três dimensões; e comprometidos instrumentalmente somente.*

Os resultados da análise do conteúdo das entrevistas apontam os motivos que impulsionam a inserção das mulheres no segmento da construção civil: quebra das barreiras à mão-de-obra feminina ao mercado de trabalho impostas pela sociedade; e desejo de realização pessoal e profissional. Para elas, é preciso ultrapassar o constrangimento percebido nos demais atores sociais com os quais se relaciona no ambiente do canteiro de obra, associados a: desconfiança, medo, falta de credibilidade e jeito afetuoso próprio da característica feminina de se impor tanto pessoal como profissionalmente, assumindo, se for preciso, características masculinas para provar sua capacidade técnica.

Verifica-se que a maior parcela das mulheres pode ser considerada como: *comprometida afetiva-normativamente; e comprometidas nas três dimensões.* Verifica-se a ausência de mulheres classificadas como *descomprometidas nas três dimensões* e

que o grupo *comprometido normativamente somente* é o que apresenta o menor percentual de mulheres.

Em todos os clusters masculinos predominam indivíduos com faixa etária acima de 30 anos. A exceção ficou para o cluster *comprometido nas três dimensões*, em que ocorreu empate percentual entre indivíduos de até 30 anos e acima dessa faixa etária, e o cluster *descomprometido nas três dimensões*, cujo percentual maior ficou representado por indivíduos com até 30 anos. Em relação aos clusters femininos ocorre o contrário, predominando indivíduos com até 30 anos.

O resultado observado nos clusters femininos sugere que as mulheres com idade até 30 anos, provavelmente, são recém-formadas e estão buscando uma oportunidade para se firmarem num ambiente predominantemente dominado pelos homens, contrariando o entendimento de Bandeira (1999), que atribui maior comprometimento às pessoas mais velhas, em função de já terem maior conhecimento sobre suas expectativas, estabelecendo sentimentos positivos em relação ao trabalho (BANDEIRA, 1999), o que não deixa de ser observado nesta pesquisa em relação aos homens.

Em relação à *escolaridade* por cluster, nota-se que para ambos os sexos o grau acima de superior completo é o que se apresentou com menores quantidades de integrantes, confirmando a percepção de Bastos (1994), que aponta que as correlações entre comprometimento e características pessoais sugerem que o comprometimento tende a decrescer quanto maior for o nível educacional.

Para o cluster dos *descomprometidos*, predominam indivíduos solteiros. Provavelmente, estes ainda não possuem responsabilidades familiares, optando por enfatizar o investimento na carreira. Percebe-se que os engenheiros/arquitetos, com tempo na organização superior a 1 ano e que recebem acima de 9 SM mostram-se mais comprometidos afetivamente quando comparados com os homens que ocupam cargos técnicos ou de estágio, indivíduos com tempo inferior a 1 ano e com salário de até 4 SM. Isso pode estar associado ao fato de esses profissionais, em função de ser a

eles atribuída toda a responsabilidade do canteiro de obras, apresentarem alto grau de autonomia, bons salários, benefícios diferenciados, etc.

Em se tratando da amostra feminina, as mulheres com cargos técnicos e de estágio, que estão na organização tempo inferior a 1 ao e que recebem até 4 SM mostram-se mais comprometidas, sugerindo que o trabalho para as mulheres com cargos e salários mais baixos pode representar uma oportunidade de crescimento em um mercado predominantemente dominado pelos homens. A exceção ocorre para o grupo *comprometidas afetivamente*, em que se verificou a predominância de mulheres com tempo de empresa de 1 a 7 anos, evidenciando a importância do emprego como mecanismo de vinculação social e produtiva da mulher no mercado de trabalho.

Não obstante, o tema “comprometimento organizacional” ser amplamente discutido, a sua complexidade, principalmente quando associado ao tema “gênero”, que é também muito subjetivo, estimulou a realização desta pesquisa.

As médias relativas às três dimensões do comprometimento organizacional, observadas no resultado desta pesquisa, apresentam-se mais elevadas para os homens do que para as mulheres. No entanto, a dimensão instrumental apresentou-se com médias indicando baixa importância para ambos os sexos, sugerindo que nesse segmento outros fatores, como autonomia e realização pessoal, apresentam-se mais importantes.

Os resultados sugerem que os motivos que levam homens e mulheres a se comprometerem com a organização nesse segmento tradicionalmente dominado pelos homens não só diferem como são antagônicos. Os homens se comprometem mais afetivamente. Pôde-se confirmar tanto pela análise quantitativa quanto pela análise qualitativa que isso ocorre em função de fatores relacionados ao exercício do poder, em virtude da autonomia decorrente do cargo, do ponto de vista tanto técnico quanto de processos. Apurou-se, também, que isso relaciona-se ao fator pessoal associado à execução do empreendimento, que representa para o profissional masculino o orgulho

pela realização de um sonho. Outro aspecto que contribui para o comprometimento organizacional masculino se apresentar mais evidente na dimensão afetiva associa-se à remuneração, em que os indivíduos comprometidos afetivamente são aqueles com salários acima de 9 SM, com tempo no cargo e na organização acima de 1 ano. Isso vem ao encontro do entendimento de Bastos (1993), que defende a idéia de que, não obstante a posição do cargo e a remuneração constituírem-se como variáveis consideradas antecedentes do comprometimento na dimensão instrumental, elas proporcionam níveis de correlação mais altos quando consideradas na perspectiva afetiva.

Em se tratando das mulheres, os resultados apresentam-se de modo inverso, na medida em que aquelas que se apresentam mais comprometidas são as que ocupam cargos técnicos e de estágio, recebem salários de até 4 SM e estão na empresa e no cargo há menos de 1 ano. Para elas, o trabalho representa uma porta aberta para um mercado limitado, indicando uma oportunidade tanto de aquisição de conhecimento como de inserção no mercado e na carreira nesse ambiente tão masculinizado. Diante dessas considerações, não se pode concordar plenamente com o argumento de Al-Ajmi (2006) de que as mulheres têm expectativas mais baixas do que os homens em relação de trabalho. O que revelou a pesquisa é que, embora as mulheres tenham nesse ambiente masculinizado um percurso profissional mais difícil, elas apresentam um comportamento mais paciente na busca por oportunidades para se afirmarem profissionalmente, adotando, quando necessário, características masculinas. A inserção das mulheres nessas atividades ainda é percebida como atípica, em virtude da tendência de associar o trabalho na construção civil ao emprego de força física, ao conhecimento técnico tipicamente identificado com o universo masculino e ao emprego de uma grande parcela de indivíduos com baixo nível de escolaridade e pouca especialização.

Diante dessa situação, as mulheres se inserem em um espaço limitado, que já tem suas normas específicas, as quais elas têm que absorver. Para se manterem neste ambiente, devem, pelo menos durante o exercício da atividade profissional, assumir

características próprias do sexo masculino. Já as características femininas, como a doçura e a fragilidade, não combinam com o ambiente de obra. Como também não se admite que elas, tendo características próprias do universo feminino, como a vaidade e a elegância, não deveriam atuar em ambiente árido dos canteiros de obra. Os papéis sexuais definem as mulheres como pessoas que deveriam apresentar-se sempre bem cuidadas, bem vestidas e perfumadas. No ambiente do canteiro de obras isso se torna impossível, principalmente pelo excesso de calor, poeira e falta de ambientes adequados para higiene, fazendo com que o ambiente pareça impróprio, tornando-se um limitador para a inserção das mulheres. No entanto, o que se tem observado é que elas têm-se mostrado presentes neste ambiente, com seus cabelos presos sob o capacete, substituindo o salto alto pela bota, os elegantes trajés pelas calças *jeans* e camisetas, sugerindo que no ambiente organizacional dos canteiros de obras não há diferenças de gênero, mas sim profissionais competentes e capazes, independentes do sexo.

Os resultados da pesquisa sugerem que as mulheres enfrentam muitas barreiras e limitações, mas, ao mesmo tempo, vão vislumbrando oportunidades e novas possibilidades de contribuir para o processo de transformação organizacional, já que são poucas as atividades em que a participação da mão-de-obra feminina não se faça presente.

Apesar das precauções teóricas e metodológicas para a realização desta pesquisa, alguns fatores limitadores merecem ser destacados: em relação à metodologia, apesar de a amostra apresentar-se suficiente do ponto de vista estatístico; e em relação ao total de empresas associadas ao Sinduscon-MG, um número pequeno de empresas realmente participou da pesquisa. No entanto, mesmo para o número de empresas que participaram é desconhecido para o pesquisador o tamanho real do universo, uma vez que os gestores das empresas, na maioria dos casos, não admitiram que fossem aplicados os questionários “*in loco*”, optando-se por recebê-los via meio eletrônico, não sendo possível, dessa forma, conhecer o total de profissionais das empresas participantes. Os questionários recebidos, preenchidos e devolvidos por meio

eletrônico, em sua grande maioria, retornavam sem a identificação do profissional participante, fato compreensível, em virtude do sigilo exigido. No entanto, isso traz uma preocupação em relação à veracidade das informações recebidas. Com essas considerações, fica claro que os resultados encontrados não podem ser generalizados para outros segmentos ou, mesmo, outras empresas do mesmo segmento; dizem respeito exclusivamente ao grupo de empresas e profissionais que participaram da pesquisa.

Considera-se importante salientar que as principais contribuições desta pesquisa para a academia estão relacionadas ao fato de que poucos estudos foram realizados correlacionando *comprometimento organizacional* e *gênero* no Brasil, associado ao fato de que estes estudos não utilizaram abordagem qualitativa, o que permite maior aprofundamento no entendimento dos resultados. Outro ponto que merece destaque relaciona-se ao fato de a pesquisa haver apresentado contradições relativas aos resultados obtidos em estudos anteriores, como o fato de nesta pesquisa o cluster feminino sugerir que mulheres com maior comprometimento seriam aquelas com idade até 30 anos, em virtude da busca por oportunidades, contrariando Bandeira (1999), que atribui maior comprometimento às pessoas mais velhas, em função de maior conhecimento sobre suas expectativas. Outro ponto divergente de estudos anteriores associa-se aos resultados encontrados por Al-Ajmi (2006), que sugere que as mulheres apresentam expectativas mais baixas do que os homens em relação ao trabalho. Nesta pesquisa, a análise qualitativa diverge desta teoria e entende que o que ocorre é que as mulheres são mais pacientes na busca por seus objetivos, talvez em função de características próprias do gênero feminino, decorrentes de sua socialização.

Considerando os resultados obtidos nesta pesquisa e as limitações apresentadas, bem como a ausência de outros estudos no Brasil correlacionando *comprometimento organizacional* e *gênero*, além de estudos que utilizaram abordagem qualitativa, recomenda-se a realização de outras pesquisas sobre os temas “comprometimento organizacional e gênero” em outros segmentos, adotando-se abordagens comparativas em segmentos masculinos, como da construção civil, e segmentos femininos, como da

enfermagem, utilizando-se também a associação de metodologias quantitativas e qualitativas, o que permitirá uma maior interação com os entrevistados e maior entendimento acerca de questões subjetivas envolvendo gênero.

REFERÊNCIAS

- ABREU, L. C. **Comprometimento com a organização e a carreira: avaliação do grau de comprometimento dos gerentes e especialistas de uma grande empresa siderúrgica.** 163p. Dissertação (Mestrado em Administração) Belo Horizonte: CEPEAD/UFMG, 2004.
- ABREU, L. C. Avaliação do grau de comprometimento dos gerentes e profissionais de nível superior de uma grande empresa siderúrgica. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO.* Salvador, 2006. **Anais.....**Salvador, 2006.
- 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 04/11/07.
- AL-AJMI, R. The Effect of Gender on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Kuwait. **International Journal of Management** Vol. 23. n. 4. December 2006.
- 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. maio/ago 2004.
- ARAÚJO, F. O. **Gênero na construção civil: um estudo de caso sobre as trabalhadoras da Norcon.** 108 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) Sergipe: Universidade Federal de Sergipe, 2005.
- AVEN, F; PARKER, B; MCEVOY, G. Gender and attitudinal commitment to organizations: a meta-analysis. **Journal of Business Research**, 26. 1. p. 63-73. 1993.
- BABBIE, E. **Métodos de Pesquisa de Survey.** Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999. 519 p.
- BANDEIRA, M. L. **Investigando o impacto o impacto das políticas de recursos humanos no comportamento organizacional em uma empresa de serviços do setor público.** 182 p. Dissertação (Mestrado em administração) Belo Horizonte: CEPEAD/UFMG. 1999.
- BANDEIRA, M. L; MARQUES, A. L; VEIGA, R. T. A ECT Na trilha da modernidade: Políticas de Recursos humanos influenciando múltiplos comprometimentos: O impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *In: ENCONTRO NACIONAL PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Foz do Iguaçu.* 1999, **Anais.....**Foz do Iguaçu, 1999.

BANDEIRA, M. L; MARQUES, A. L; VEIGA, R. T. "Validando um instrumento de medidas de Comprometimento: uma proposta empreendedora voltada para as dimensões acadêmica e empresarial". *In: ENCONTRO NACIONAL PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, Foz do Iguaçu. 1999, **Anais.....**Foz do Iguaçu, 1999.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: v.33. n. 3. p 52 – 64. 1993.

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). Universidade de Brasília: p.02–133. 1994.

BASTOS, A. V. B. *et al.* Comprometimento organizacional: Uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **RAC – Revista de Administração**. São Paulo. v.1. n.2. p. 97-120. maio/Ago 1997.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, V.66. n.1. p.32-40. 1960.

BENEDICTO, S. C. *et al.* Relações de gênero e poder: uma análise do comportamento humano nas organizações. *In: ENCONTRO NACIONAL DE GRADUAÇÃO*. São Luiz, 2006. **Anais.....XVII ENANGRAD**. São Luiz, MA. 2006.

BETIOL, M. I. S. Ser administradora é o feminino de ser administrador? *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*. Atibaia, 2000. **Anais.....**, Atibaia, 2000.

BLAU, G. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 76, p. 469–488 2003

BORGES-ANDRADE, J. E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas em Psicologia**, São Paulo. n. 1, p. 37- 47. 1994 b.

BORGES-ANDRADE, J. E; PILATI, R. Comprometimento atitudinal e comportamental: Relações com suporte e imagem nas organizações. **RAC - Revista de Administração**. v. 5. n.3. Set/Dez. 2001: p. 85-106.

BRUNING, N. S; SNYDER, R. A. Sex and Position as Predictors of Organizational Commitment. **Academy of Management Journal** . Vol. 26. No. 3. p. 485-491. 1983.

BRUSCHINI, C; LOMBARDI, M. R. Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais velhas e mais instruídas. **Revista Mulher e Trabalho**. 2002. Disponível em:<<http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/2002/artigo5.pdf>> acesso em 06/02/2008.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Caderno de Pesquisa. Scielo** on-line. 2000, n. 110, pp. 67-104

BUTLER, J. P. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. **Estudos Feministas**. Florianópolis, 13 (1): 216. p.179-183. janeiro/abril 2003.

CÁLAS, B; SMIRCICH, L. 'Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais'. In_____ : CLEGG, S.R. ; HARDY, C. ; NORD, W.R. (orgs.) **Handbookde estudos organizacionais**. São Paulo : Atlas, Vol. I. p.275-329, 1999.

CAPPELLE, M. C. A. *et al.* Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. (Eletrônica) v.3. n. 2. Art. 22. Jul./dez. 2004.

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**. 378 p. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais: Belo Horizonte, 2006.

CARSON, K.D.; BEDEIAN, A.G. Development and construct validation of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and Organization Psychology**, 68, 1995. pg. 301-320 .

COSTA, F.M.; BASTOS, A., V., B. Natureza do contrato de trabalho e comprometimento entre trabalhadores de organizações agrícolas. **IV Congresso Norte Nordeste de Psicologia**, Salvador. 2005.

CORRÊA, A. M. H. O. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes**: Evidências nas histórias de vida. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais: Belo Horizonte, 2004. 184 p.

Curso de Construção Civil para mulheres. Disponível em http://www.irmadulce.org.br/imprensa_021_visualizaNoticias.php?secao=noticias/47 acesso em 17/08/08

DESSLER, G. **Conquistando o comprometimento**. São Paulo: Makron Books, 1997. 240 p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS – DIEESE. **Taxa de participação no mercado de trabalho por sexo**. Disponível em: <<http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=3>> acesso em 02/02/08.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS – DIEESE. PEA - **População economicamente ativa**. Disponível em: <<http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=2>> acesso em 05/02/08.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS – DIEESE resenha Dieese – reestruturação produtiva na construção civil. 2007. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/civil.pdf> acesso em 17/08/08.

DIAS, E. C.; Garcia, F. Um salto para a próxima década. **Revista conjuntura da construção**. P. 4-6. Ano VI, nº 2, Junho 2008.

ETZIONI, A. **Organizações modernas**. 7ª ed. São Paulo: Pioneira, 1984. 190 p.

FERREIRA, M. C; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de psicologia**. p. 93-104, 2001.

FERREIRA, M. C. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. **Temas psicologia**. 2004. vol.12, n.2, p.119-126.

FREITAS, M. E. Assédio Moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8 – 19, abr./jun. 2001.

FOSSÁ, M. I. T; SARTORETTO, P. M. Responsabilidade social empresarial e comprometimento organizacional: uma relação possível? *In*: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Salvador, 2002. **Anais.....**Salvador, 2002.

FONSECA, T. M. G. **Gênero, subjetividade e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2000. 213p.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001. 312 p.

GUIMARÃES-BORGES, R. S.; MARQUES, A. L.; ADORNO, R. D. Investigando as relações entre políticas de RH, comprometimento e satisfação no trabalho. . *In*: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Brasília/DF, 2005. **Anais.....XXIX ENANPAD**. Rio de Janeiro, RJ. 2005.

HAIR, Jr; *et. al*. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005. 471 p.

HALABY, C. N; WEAKLIEM, D. L. Worker control and attachment to the firm. **American journal of sociology**, v.95, n.3, p.549-591, 1989.

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 14 (2) p. 35-58, Maio/Agosto de 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Comentário PAIC 2004**. Disponível em

<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/industria/paic/2004/comentario.pdf>> acesso em 22/05/08

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Perfil das mulheres responsáveis pelos domicílios no Brasil**. Disponível

em:<http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/.arquivos/dd_ibge_perfil_mulher_integra> acesso em 06/02/08.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Mulheres com nível superior recebem 60% do rendimento dos homens**. Disponível

em:<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaultestudos.shtm> acessado em 05.05.08.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE - **Pesquisa Anual da Indústria da Construção**, v.14, 2004. Disponível em

<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1099&id_pagina=1, Suplemento mulher> acessado 22/05/08

IRVING, G. P; COLEMAN, D. F; COOPER, C. L. Further assessments of a three-component model of organizational commitment: Generalizability and differences across occupations. **Journal of Applied Psychology**, 82, p. 444–452. 1997.

ITABORAÍ, N. R. Trabalho feminino e mudanças na família no Brasil (1984-1996): Comparações por classe social. *In: XIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais*. Ouro Preto/MG, 2002.

KRAMER, G. G; FARIA, J. H. Vínculos Organizacionais. **RAP – Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro 41 (1); p. 83–104, jan/fev. 2007.

LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1999.

LEITE, C. F. F; O Comprometimento Organizacional na Gestão Pública: um Estudo de Caso em uma Universidade Estadual. *In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*. Rio de Janeiro, 2007. **Anais.....XXXI ENANPAD**. Rio de Janeiro, RJ. 2007.

LINDO, M. R. *et al*. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. **RAC – Revista de Administração (Eletrônica)**, v.1, n. 1, art.I, p. 1-15, jan/abr. 2007.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARQUES, R. **Dia da Mulher no CIET - Salto Alto na Construção Civil**. Disponível em <<http://www.fieam.org.br/senai/noticia0070.php>> Site oficial da prefeitura de vitória acesso em 19/05/08

MARSDEN, R.; KALLEBERG, A.; COOK, C. Gender differences in organizational commitment. **Work and Occupations**, 20, p. 368–390, 1993.

MATHIEU, J; ZAJAC, D, A. Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, 108, p.171-94, 1990.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T.; SALES, I. O.; OLIVEIRA, D. L. F.; MONTEIRO, C. C. Três (Ou Quatro?) Componentes do Comprometimento Organizacional. In: ENANPAD 1998, Foz do Iguaçu. **Anais** do XXII Encontro da Anpad - CD-ROM, 1998.

MEDEIROS, C. A. F; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **RAC – Revista de Administração**. vol.2, n.3, p. 67-87, set/dez. 1998.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 166 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós Graduação em Administração, Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

MELO, H. P. Todo ganho terá seu lado de sacrifício. **Unicamp**, 2004 disponível em: <http://www.unicamp/canal_aberto/clipping/setembro2004/clipping040917_valor.html> acesso em 05/02/2008.

MEYER, J. P; ALLEN, N. J. Testing the “side bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. **Journal of applied psychology**, .69, n.3, p-372-378, 1984.

MEYER, J. P; ALLEN, N. J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of occupational psychology**, v. 63, p. 01-18, 1990.

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.

MEYER, J. P; ALLEN, N. J; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of applied psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.

MEYER, J. P; ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace**: Theory, research and application. Thousand Oaks, CA: Sage. 1997. 160 p.

MEYER, J. P; HERSCOVITCHI, L. Commitment in the workplace toward a general model. **Human resource management review**. 2001, p. 299-326.

MEYER, J. P; STANLEY, D. J; HERSCOVITCHI, L; TOPOLNYTSKY, L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. **Of Vocational Behavior** v.61, p. 20–52, 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Programa de disseminação estatísticas do trabalho**. Disponível em: <<http://anuariorais.caged.gov.br/>> acesso em 05/02/08.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Anuário Estatístico Rais 2006**. Disponível em: <<http://anuariorais.caged.gov.br/index1.asp?pag=emprego>> acesso em 05/02/08.

MOWDAY, R. T; PORTER, L. W; STEERS, R. M. **Employee-organization linkages – The psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press, 1982. 253p.

MORAES, L. F. R., MARQUES, A. L. e CORREIA, L. F. comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo. In: ENANPAD 98, Foz do Iguaçu. **Anais** do XXII Encontro da Anpad - CD-ROM, 1998.

Mulheres são capacitadas para trabalhar na área da construção civil. Disponível em <<http://www.mulhercidadania.al.gov.br/noticias/mulheres-sao-capacitadas-para-trabalhar-na-area-da-construcao-civil/>> acesso em 17/08/08.

Mulheres participam de curso na construção civil. Disponível em <http://www.vitoria.es.gov.br/diario/2008/0310/diadamulher_moradia.asp> acesso em 17/08/08

NOGUEIRA, C. Feminismo e discurso do gênero na Psicologia social. Psicologia e Sociedade. **Revista da Associação Brasileira de Psicologia Social**. 2001, p.107-128.

OSHAGBEMI, T. Gender difference in the job satisfaction of university teachers. **Women in Management Review**. 2000. v.15, n.7, p. 331-340.

PAYNE, S. C.; HUFFMAN, A. H. A Longitudinal Examination of The Influence of Mentoring on Organizational Commitment and Turnover. **Academy of Management Journal**. 2005, Vol. 48, No. 1, 158–168.

PEREIRA, L. Z; OLIVEIRA, R. C. M. Comprometimento Organizacional: Um estudo na área da administração pública municipal. ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2000, Atibaia. **Anais....Atibaia**, 2000.

PORTER, D. Gender differences in managers conceptions and perceptions of commitment to the organization. 2001, **Sex Roles**, v. 45, p. 375-384.

QUIVY, R. E.; CAMPENHOUDT, L. V. **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. 2.^a ed. Lisboa, Publicações Gradiva, 1998.

REDMAN, T; SNAPE, E. An Evaluation of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Dimensionality and Consequences Among United Kingdom Human Resource Management Specialists. **Journal of Applied Psychology** 2003, Vol. 88, n. 1, p.152–159.

ROBUSTI, J. C. 2004–2007: os anos da virada na construção. **Revista conjuntura da construção**. P. 12– 13. Ano VI, nº 2, Junho 2008.

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**, 1999, v.8, n.2, p. 197–217.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. C. F. Organização e/ou carreira? Comparando docentes de IESs públicas e privadas quanto a estrutura de seus vínculos de comprometimento no trabalho. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Rio de Janeiro, 2007. **Anais.....XXI ENANPAD**. Rio de Janeiro, RJ. 2007.

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

SCANDURA, T; LANKAU, M. Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfactions. **Journal of Organizational Behavior**, 1997, v.18, n.4, p. 377-392.

SCHEIBLE; A. C. F; BASTOS. A. V. Práticas de Gestão Democrática como Mediador da Relação entre Comprometimento e Desempenho. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Brasília/DF, 2005. **Anais.....XXIX ENANPAD**. Rio de Janeiro, RJ. 2005.

SCHEIBLE; A. C. F; BASTOS. A. V. Comprometimento com a Carreira: explorando o conceito de intricheiramento. *In*: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Salvador, 2006. **Anais.....Salvador**, 2006.

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

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.109-19 Feb. 1990.

TAMAYO, A.; VILAR, L. S.; ALBERAZ, J. V.; RAMOS, J. L.; FERREIRA, N. P. Relação entre os valores do empregado e o comprometimento organizacional afetivo. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 2000, Atibaia. **Anais.....Atibaia**, 2000.

TAMAYO, A; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **RAC- Revista de Administração**. v. 7, n. 4, p.33-54. Out/Dez. 2003.

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.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2006. 96 p.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookmam, 2005.

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy of management review**, v.7, n.3, p. 418-428, 1982.

WIENER, Y; VARDI, Y. Relationships between organizational culture and individual motivation – a conceitual integration. **Psychological Reports**, v. 67, p.295-306, 1990.

APÊNDICES

- Apêndice A** **Carta de apresentação do questionário aos Respondentes.**
- Apêndice B** **Questionário aplicado**
- Apêndice C** **Dendograma da Análise de Cluster**
- Apêndice D** **Roteiro de entrevista profissionais masculinos**
- Apêndice E** **Roteiro de entrevista profissionais femininos**

APÊNDICE B**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL****QUESTIONÁRIO DE PESQUISA**

Para facilitar o seu preenchimento, este questionário foi estruturado em três partes, compostas por questões afins. Cada parte foi elaborada com instrução específica, que deverá ser lida com atenção antes de começar a respondê-la.

SEÇÃO I – DADOS PESSOAIS

Nesta seção busca-se conhecer os dados pessoais dos participantes da pesquisa. Não há interesse na identificação individual de cada um, mais sim de traçar o perfil geral do grupo. Assinale as questões abaixo com um “X” dentro dos parênteses correspondentes, marcando somente uma alternativa. Favor responder a todas as questões.

01. Sexo

1. () Masculino

2. () Feminino

Faixa etária:

() Abaixo de 30 anos

() 31 a 35 anos

() 36 a 40 anos

() 41 a 50 anos

() Acima de 50 anos

03 Estado civil

() Solteiro (a)

() Casado (a)

() Separado (a) / Divorciado (a)

() Viúvo (a)

04. Tem filhos

1. () Não

2. Sim ()

05. Qual é seu grau de escolaridade?

1. () 2º grau

2. () Técnico incompleto

3. () Técnico completo

4. () Superior incompleto

5. () Superior completo.

6. () Mestrado incompleto

7. () Mestrado completo

8. () Doutorado incompleto

9. () Doutorado completo

SEÇÃO II – DADOS FUNCIONAIS

Nesta seção, buscam-se informações funcionais dos participantes da pesquisa. Vale reforçar que o objetivo é traçar o perfil geral do grupo pesquisado. Complete as questões ou assinale com um “ X “ dentro dos parênteses correspondentes.

Todas as perguntas são importantes, portanto, não as deixe sem respostas.

06. Cargo que você ocupa atualmente:

- Engenheiro civil
- Arquiteto
- Técnico em edificações
- Técnico de segurança
- Estagiários
- Outro: _____

07. Tempo em que trabalha nesta empresa:

- Menos de 01 ano
- Entre 01 e 03 anos
- Entre 04 e 07 anos
- Entre 08 e 11 anos
- Mais de 11 anos

Há quanto tempo você está trabalhando em seu cargo/função atual?

- Menos de 01 ano
- Entre 01 e 03 anos
- Entre 04 e 07 anos
- Entre 08 e 11 anos
- Mais de 11 anos

09. Indique seu nível salarial:

- a. Até 04 salários mínimos
- b. Entre 04 e 06 salários mínimos
- c. Entre 07 e 09 salários mínimos
- d. Entre 10 e 12 salários mínimos
- e. Acima de 12 salários mínimos

10. Você exerce outra atividade profissional remunerada?

1. ____ Sim

2. ____ Não

11. Em relação ao número total de funcionários, marque, dentre as opções abaixo, o perfil mais próximo da empresa em que você trabalha.

- a. Abaixo de 19 funcionários
- b. Entre 20 e 99 funcionários
- c. Entre 100 e 499 funcionários
- d. Acima de 500 funcionários

SEÇÃO III – RELAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO E O TRABALHO

Nesta seção, estão listadas várias questões que representam possíveis sentimentos relacionados à organização.

Para as questões de 12 a 30, favor utilizar a escala abaixo, marcando o número que mais se aproxima de seus sentimentos e sua percepção a respeito de cada uma das questões.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo em parte	Discordo ligeiramente	Não concordo nem Discordo	Concordo ligeiramente	Concordo em parte	Concordo totalmente

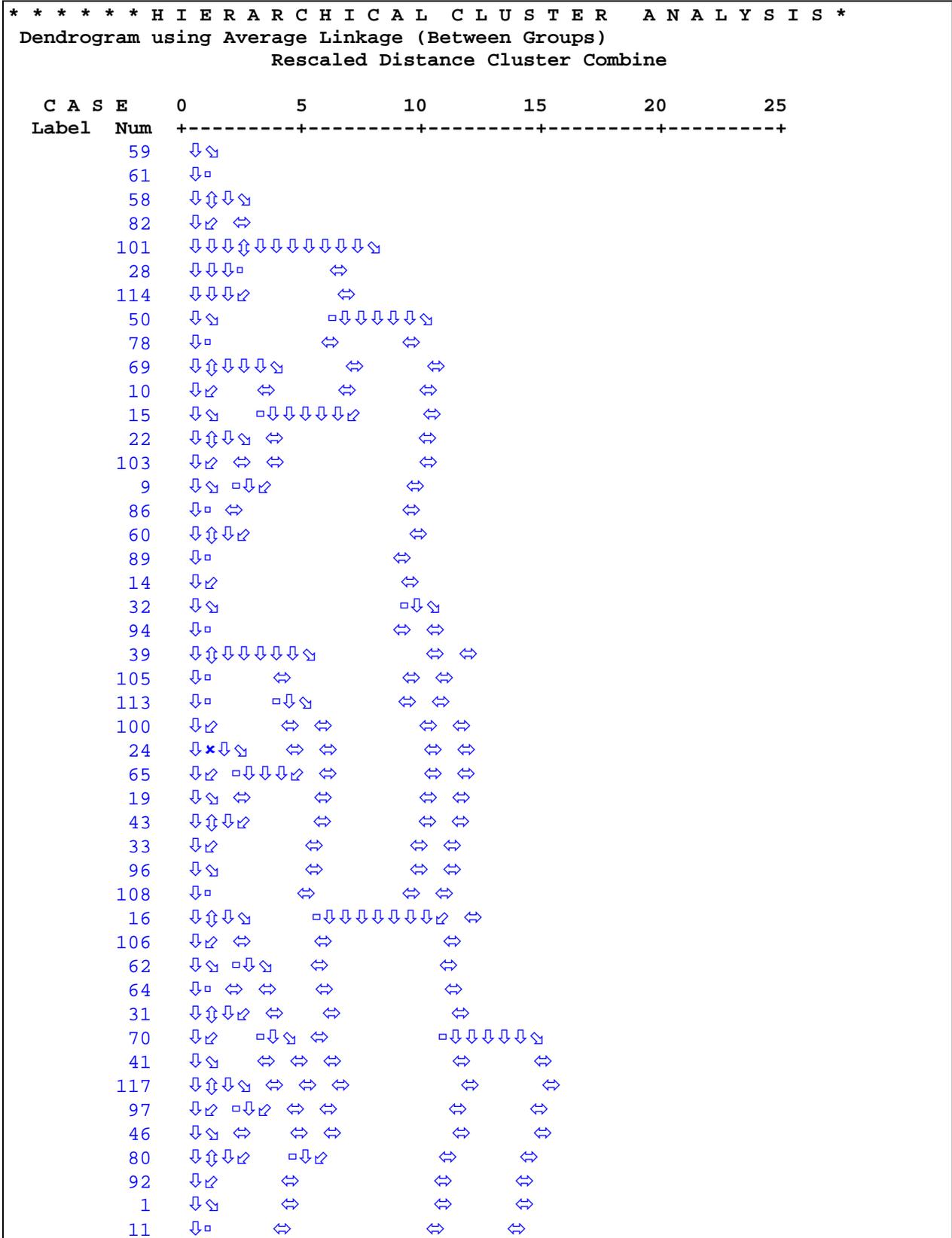
Por favor, não deixe qualquer item sem resposta!

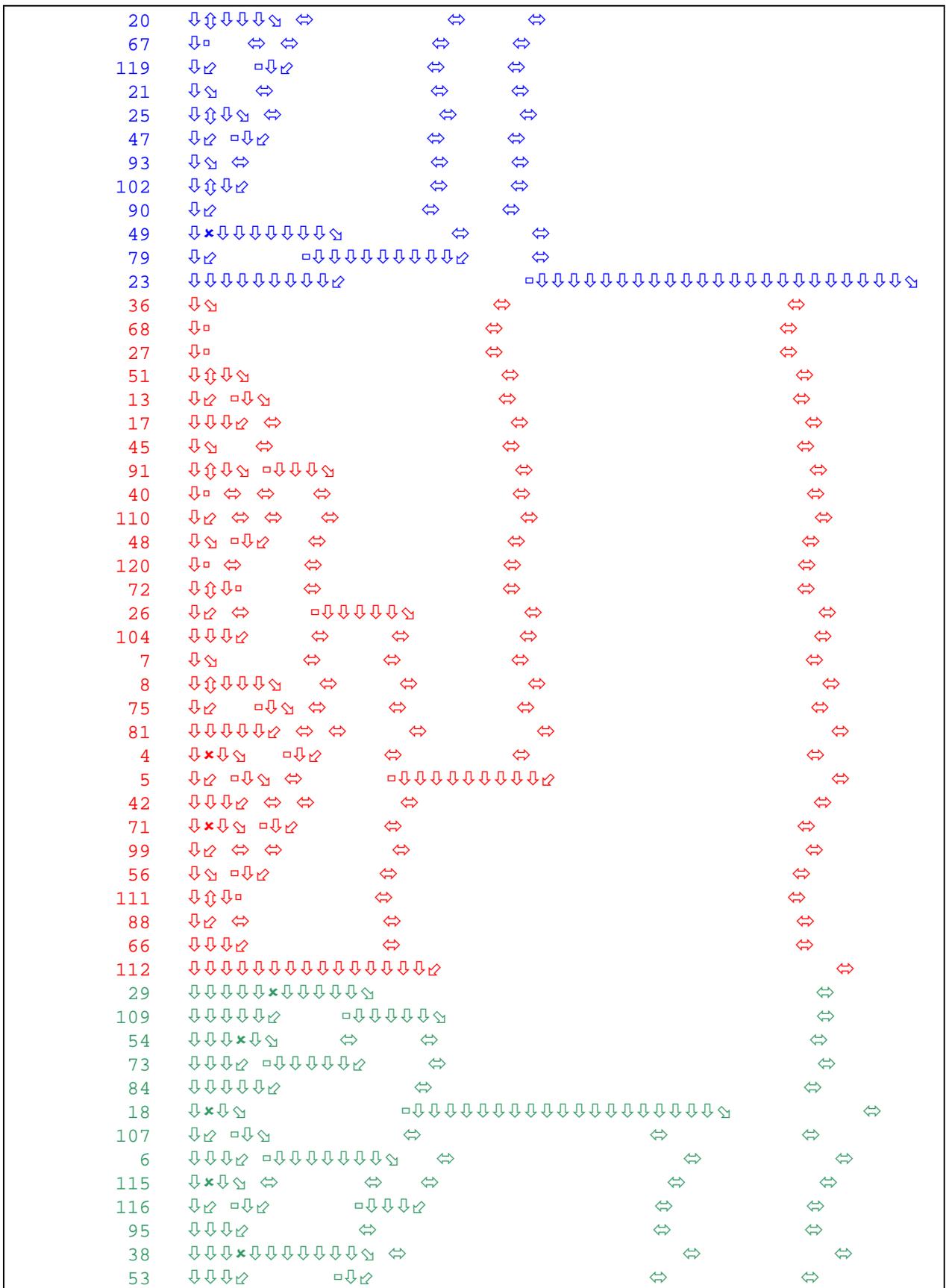
Item	Questões	1	2	3	4	5	6	7
12	Eu seria muito feliz se dedicasse o resto da minha vida e esta empresa							
13	Esta empresa merece minha lealdade.							
14	Esta empresa tem um imenso significado pessoal para mim.							
15	Acredito que teria poucas oportunidades no mercado de trabalho se eu deixasse de trabalhar nesta empresa.							
16	Eu devo muito a esta empresa.							
17	Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta empresa.							
18	Eu me sinto emocionalmente envolvido com esta empresa.							
19	Eu realmente sinto os problemas desta empresa como se fossem meus.							
20	Eu sinto um forte sentimento de integração com esta empresa.							
21	Mesmo que eu quisesse, seria difícil para mim deixar esta empresa neste momento.							
22	Na situação atual, trabalhar nesta empresa é realmente um desejo pessoal.							
23	Na situação atual, trabalhar nesta empresa é na realidade, uma necessidade.							
24	Se eu decidisse deixar esta empresa agora, minha vida ficaria desestruturada.							
25	Se eu já não tivesse dado tanto de mim à esta empresa, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar.							
26	Sinto que não seria justo eu deixar esta empresa agora, mesmo se fosse vantagem para mim.							
27	Eu não sinto qualquer obrigação de permanecer nesta empresa caso eu não queira							

Item	Questões	1	2	3	4	5	6	7
28	Eu não deixaria esta empresa agora porque tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.							
29	Eu me sentiria culpado se deixasse esta empresa neste momento.							
30	Uma das poucas conseqüências negativas de deixar esta empresa seria a falta de alternativas imediatas de emprego.							

Obrigada pela colaboração!

APÊNDICE C - Dendograma da análise de cluster







* Esse Dendrograma deve ser lido de cima para baixo, pois não coube na horizontal

APÊNDICE D

Roteiro de entrevistas para profissionais masculinos

- 1 – Fale sobre o trabalho que você desenvolve no canteiro de obras.
- 2 – Qual é a sua posição hierárquica no canteiro?
- 3 – Por que, em sua opinião, as mulheres têm optado por atuar na construção civil, especificamente em canteiro de obras?
- 4 – Como você percebe a receptividade dos seus subordinados, prestadores de serviço e superiores hierárquicos na atuação com mulheres no canteiro de obras?
- 5 – Em sua opinião, quais são as facilidades e as dificuldades que você enfrenta no exercício da sua profissão?
- 6 - Essas facilidades e dificuldades são agravadas ou amenizadas por você ser homem?
- 7 – Fale sobre o seu relacionamento com seus colegas de trabalho?
- 8 – A ascensão da mulher na construção civil, na gestão dos canteiros de obras, é igual à do homem? Por que?
- 9 – Você percebe diferença no comprometimento em relação ao trabalho em função do gênero?
- 10 – O que mais contribui para o seu comprometimento com o trabalho?
- 11 – Quais são as principais diferenças, em sua opinião, para o exercício da sua profissão entre homens e mulheres?
- 12 – De modo geral, os cargos ocupados na gestão do canteiro são ocupados por homens, enquanto que as mulheres são geralmente de níveis técnicos e estagiários. A que você atribui este fato?
- 13 – Dentre as opções abaixo, qual se encaixa melhor na sua situação atual?
 - Você está nesta organização porque você quer,
 - Pporque você precisa ou,
 - Porque se sente obrigada.Por quê?
- 14 – Os resultados da pesquisa apontam que os cargos de engenheiros e arquitetos apresentam maior comprometimento organizacional. A que você atribui este fato?

15 - Os resultados da análise quantitativa dos dados indicam um maior comprometimento afetivo da amostra masculina, para profissionais de cargos de engenheiros e arquitetos do que os cargos técnicos e estagiários, e com predominância para o item em que eles afirmam que se sentem na organização como uma pessoa de casa. O que você acha que contribui para este resultado?

16 – Por outro lado, as mulheres com cargos técnicos e de estagiários mostram-se mais comprometidas. A que você atribui o fato?

17 – Em relação à análise de dados do grupo masculino, predominam homens com tempo de empresa acima de 1 ano. Em contrapartida, a amostra feminina indica predominância de mulheres com menos de 1 ano de empresa. A que pode ser atribuído este fato?

18 – A amostra masculina aponta que os homens que recebem salários acima de 9 salários mínimos apresentam maior comprometimento afetivo. O que pode ser entendido? A que pode ser atribuído isso.

19 – Ao contrário dos homens, no grupo das mulheres comprometidas predominam as que recebem remuneração de até 4 salários mínimos. O que pode ser entendido por este resultado?

20 – Quais são as diferenças percebidas entre homens e mulheres em função de cargo e remuneração nos canteiros de obra.

21 – Os resultados sugerem baixa importância na dimensão instrumental para ambos os sexos integrantes da amostra. A que você atribui o resultado?

22 – Mesmo apresentando médias mais elevadas para o comprometimento organizacional para a amostra masculina, quando se formam grupos considerando características similares, forma-se o grupo descomprometido nas três dimensões, o que não ocorre na amostra feminina. A que você atribui o fato?

23 – Quantos funcionários têm a empresa em que você trabalha?

24 – Gostaria de acrescentar algo que julgue importante para a pesquisa e que não foi abordado?

APÊNDICE E

Roteiro de entrevistas para profissionais femininos

- 1 – Fale sobre o trabalho que você desenvolve no canteiro de obras.
- 2 – Qual é a sua posição hierárquica no canteiro?
- 3 – Por que, em sua opinião, as mulheres têm optado por atuar na construção civil, especificamente em canteiro de obras?
- 4 – Como você percebe a receptividade dos seus subordinados, prestadores de serviço e superiores hierárquicos por você ser mulher?
- 5 – Em sua opinião, quais são as facilidades e as dificuldades que você enfrenta no exercício da sua profissão?
- 6 – Essas facilidades e dificuldades são agravadas ou amenizadas por você ser mulher?
- 7 – Fale sobre o seu relacionamento com seus colegas de trabalho.
- 8 – Em sua opinião e de acordo com sua experiência você acha que a ascensão da mulher na construção civil, na gestão dos canteiros de obras, é igual a do homem? Por quê?
- 9 – Você percebe diferença no comprometimento com a organização e o trabalho, em função do gênero? Por quê?
- 10 – O que mais contribui para o seu comprometimento com o trabalho?
- 11 – Quais são as principais diferenças em sua opinião, para o exercício da sua profissão, entre homens e mulheres?
- 12 – De modo geral, os cargos ocupados na gestão do canteiro são ocupados por homens, enquanto que as mulheres são geralmente de níveis técnicos e estagiários. A que você atribui esse fato?
- 13 – Dentre as opções abaixo, qual se encaixa melhor na sua situação atual?
 - Você está nesta organização porque você quer,
 - Porque você precisa ou,
 - Porque se sente obrigada.Por quê?
- 14 – Os resultados da pesquisa apontam que os cargos de engenheiros e arquitetos apresentam um maior comprometimento organizacional. A que você atribui esse fato?

15 - Os resultados da análise quantitativa dos dados indicam um maior comprometimento afetivo da amostra masculina, para profissionais de cargos de engenheiros e arquitetos do que os cargos técnicos e estagiários e com predominância para o item em que eles afirmam que se sentem na organização como uma pessoa de casa. O que você acha que contribui para esse resultado?

16 – Por outro lado, as mulheres com cargos técnicos e de estagiários mostram-se mais comprometidas. A que você atribui o fato?

17 – Em relação à análise de dados do grupo masculino, predominam homens com tempo de empresa acima de 1 ano. Em contrapartida, a amostra feminina indica predominância de mulheres com menos de 1 ano de empresa. A que pode ser atribuído esse fato?

18 – A amostra masculina aponta que os homens que recebem salários acima de 9 salários mínimos apresentam maior comprometimento afetivo. O que pode ser entendido? A que pode ser atribuído isso?

19 – Ao contrário dos homens, no grupo das mulheres comprometidas predominam as que recebem remuneração de até 4 salários mínimos. O que pode ser entendido por esse resultado?

20 – Quais são as diferenças percebidas entre homens e mulheres em função de cargo e remuneração nos canteiros de obra?

21 – Os resultados sugerem baixa importância na dimensão instrumental para ambos os sexos integrantes da amostra. A que você atribui o resultado?

22 – Mesmo apresentando médias mais elevadas para o comprometimento organizacional para a amostra masculina, quando se formam grupos considerando características similares, forma-se o grupo descomprometido nas três dimensões, o que não ocorre na amostra feminina. A que você atribui o fato?

23 – Quantos funcionários têm a empresa em que você trabalha?

24 – Gostaria de acrescentar algo que julgue importante para a pesquisa e que não foi abordado?